



Hochschule Neubrandenburg  
University of Applied Sciences

Fachbereich: Agrarwirtschaft und Lebensmittelwissenschaften

Fachgebiet: Agrarpolitik

Prof. Dr. sc. agr. Theodor Fock

## **Bachelor – Studienarbeit**

urn:nbn:de:gbv:519-thesis2009-0131-4

**„Beschäftigungsmöglichkeiten für Landwirtschaftsfachwerker in  
landwirtschaftlichen Unternehmen“**

Bettina Ramson

September 2009

## **Danksagung**

**In erster Linie möchte ich mich bei allen landwirtschaftlichen Unternehmen bedanken, die sich die Zeit genommen haben, um an dieser Umfrage teilzunehmen und mir somit die Grundlage für das Entstehen dieser Arbeit geliefert haben.**

**Ebenfalls danken möchte ich Frau Dr. Halm vom Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und Verbraucherschutz und Frau Geiger vom Bauernverband Mecklenburg – Vorpommern für die Bereitstellung der Adressen der ausbildenden Betriebe.**

**Einen speziellen Dank möchte ich Herrn Prof. Dr. Fock aussprechen, der diese Arbeit fachlich betreute.**

## Inhaltsverzeichnis

<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	5
<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	7
<b>1. Einleitung</b> .....	<b>8</b>
1.1 Zielstellung.....	8
1.2 Hintergrund.....	9
<b>2. Material und Methoden</b> .....	<b>10</b>
2.1 Totalerhebung – Repräsentativerhebung.....	10
2.2 Quantitative – Qualitative Befragung.....	11
2.3 Arten der Befragung.....	11
2.4 Gestaltung des Fragebogens.....	12
2.4.1 Formulierung der Fragen.....	12
2.4.2 Sequenz der Fragestellungen.....	12
2.4.3 Optische Erscheinung eines Fragebogens.....	13
<b>3. Gesetzliche Grundlagen zur Ausbildung behinderter Menschen</b> .....	<b>14</b>
3.1 Definition Behinderung nach dem SGB IX.....	14
3.2 Ausbildungsregelung für den Ausbildungsberuf Landwirtschaftsfachwerker.....	14
3.2.1 Einschätzung des Einzelfalles.....	14
3.2.2 Ausbildungsprofil des Ausbildungsberufes Landwirtschaftsfachwerker.....	15
3.2.3 Berufsschulstandorte in Mecklenburg – Vorpommern.....	16
<b>4. Ausbildungsstatistik</b> .....	<b>17</b>
4.1 Allgemeine Ausbildungssituation im Sektor Landwirtschaft.....	18
4.2 Ausbildungssituation im Sektor Landwirtschaft nach Bundesländern.....	20

<b>5. Datenanalyse</b> .....	<b>23</b>
5.1 Stichprobenumfang.....	24
5.2 Auswertung der persönlichen Angaben.....	27
5.3 Auswertung der Angaben zur beruflichen Ausbildung.....	30
5.3.1 Ausbildungssituation.....	30
5.3.2 Soziale Aspekte.....	35
5.3.3 Überdurchschnittliches betriebliches Engagement.....	41
5.3.4 Betriebliches Ausbildungsverhalten.....	44
5.3.5 Verbesserungsvorschläge für die berufliche Ausbildung.....	45
5.4 Zusammenfassung der Angaben zur beruflichen Ausbildung.....	47
5.5 Auswertung der Angaben zur beruflichen Perspektive von Landwirtschaftsfachwerkern in landwirtschaftlichen Unternehmen.....	50
5.5.1 Übernahmeverhalten der landwirtschaftlichen Unternehmen.....	50
5.5.2 Einsatzgebiete der Landwirtschaftsfachwerker.....	53
5.5.3 Einschätzung der beruflichen Perspektive.....	55
5.5.4 Verbesserungsvorschläge für die Berufsqualifizierung.....	59
5.6 Zusammenfassung der Angaben zur beruflichen Perspektive von Landwirtschaftsfach- werkern in landwirtschaftlichen Unternehmen.....	61
<b>6. Diskussion</b> .....	<b>64</b>
6.1 Einflussfaktoren auf die Berufsqualifizierung von Landwirtschaftsfachwerkern.....	64
6.1.1 Einflussfaktor Schule.....	66
6.1.2 Zeitraum zwischen Schule und Berufsausbildung.....	67
6.1.3 Einflussfaktor Berufsausbildung.....	68
6.2 Weitere Faktoren.....	71
<b>7. Fazit</b> .....	<b>74</b>
<b>Literaturverzeichnis</b> .....	<b>75</b>
<b>Anhang</b> .....	<b>77</b>
<b>Eidesstattliche Erklärung</b> .....	<b>85</b>

**Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1: Rückschluss von der Stichprobe auf die Grundgesamtheit.....	10
Abbildung 2: Verteilung der Auszubildenden in den Agrarberufen.....	17
Abbildung 3: Relation der Ausbildungsverhältnisse in den Berufen Landwirt/in und Landwirtschaftsfachwerker/in.....	18
Abbildung 4: Entwicklung der Bevölkerung von 1995 – 2040 (Angabe in Tausend).....	19
Abbildung 5: Ausbildungsverhältnisse im Beruf Landwirt/in nach Bundesländern.....	20
Abbildung 6: Ausbildungsverhältnisse im Beruf Landwirtschaftsfachwerker/in nach Bundesländern.....	21
Abbildung 7: Relation der ausgebildeten Landwirtschaftsfachwerker/innen in MV bzw. Deutschland.....	22
Abbildung 8: Rücklaufquote der Befragung.....	25
Abbildung 9: Regionale Verteilung der Ausbildungsbetriebe und Teilnehmer der Umfrage..	26
Abbildung 10: Geschlechterverhältnis der Teilnehmer.....	27
Abbildung 11: Altersstruktur der befragten Personen.....	28
Abbildung 12: Zuletzt besuchte Ausbildungsstätte der Teilnehmer.....	28
Abbildung 13: Funktion der Teilnehmer in den landwirtschaftlichen Unternehmen.....	29
Abbildung 14: Organisation von Kost und Logier während der Ausbildung.....	31
Abbildung 15: Einsatzbereiche der Landwirtschaftsfachwerker während der Lehrzeit.....	31
Abbildung 16: Aufgabenfelder der Landwirtschaftsfachwerker in der Tierproduktion.....	32
Abbildung 17: Aufgabenfelder der Landwirtschaftsfachwerker in der Pflanzenproduktion...	34
Abbildung 18: Nicht übertragbare Aufgaben auf Landwirtschaftsfachwerker.....	35
Abbildung 19: Gründe für die Ausbildung behinderter Menschen.....	36
Abbildung 20: Vorteile von Landwirtschaftsfachwerkern.....	37
Abbildung 21: Nachteile von Landwirtschaftsfachwerkern.....	38
Abbildung 22: Integration in das Betriebsgeschehen.....	39
Abbildung 23: Positionierung de Mitarbeiter.....	39
Abbildung 24: Voraussetzungen für den Ausbildungsbeginn.....	40
Abbildung 25: Zeitaufwand für Landwirtschaftsfachwerker.....	41
Abbildung 26: Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb des Ausbildungsplanes.....	42

Abbildung 27: Schwerpunkte der Weiterbildungsmaßnahmen.....	43
Abbildung 28: Auftreten von Problemen während der Fachwerkerausbildung.....	43
Abbildung 29: Darstellung der Ausbildungsabbrecherquote.....	44
Abbildung 30: Zukünftiges Ausbildungsverhalten der Betriebe.....	45
Abbildung 31: Verbesserungsvorschläge für die berufliche Ausbildung.....	46
Abbildung 32: Prinzipielle Haltung zur Übernahme.....	50
Abbildung 33: Tatsächliche Übernahmequote von Landwirtschaftsfachwerkern.....	51
Abbildung 34: Zusammenhang Ausbildungsbereitschaft und Übernahmeverhalten.....	52
Abbildung 35: Einsatzgebiete ausgebildeter Landwirtschaftsfachwerker.....	53
Abbildung 36: Entlohnungsverhältnis.....	54
Abbildung 37: Beurteilung der allgemeinen beruflichen Perspektive.....	55
Abbildung 38: Beurteilung der beruflichen Perspektive in MV.....	56
Abbildung 39: Beurteilung der beruflichen Perspektive aus Sicht der Landkreise.....	57
Abbildung 40: Hilfe bei der Arbeitssuche.....	58
Abbildung 41: Wird für Behinderte genügend getan, um fit für ein Arbeitsverhältnis zu sein?.....	59
Abbildung 42: Verbesserungsvorschläge für die Berufsqualifizierung von Landwirtschaftsfachwerkern.....	60
Abbildung 43: Einflussfaktoren auf die Berufsqualifikation.....	65

**Abkürzungsverzeichnis**

Abb.	Abbildung		
BB	Bodenbearbeitung		
BBG	Berufsbildungsgesetz		
BBiG	Berufsbildungsgesetz		
BiBB	Bundesinstitut für Berufsbildung		
BMELV	Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz		
bzw.	beziehungsweise		
Dt.	Deutschland		
FS	Führerschein		
HwO	Handwerksordnung		
ldw.	landwirtschaftlich		
LK	Landkreis		
mögl.	möglich		
Mio.	Millionen		
SGB	Sozialgesetzbuch		
z. B.	zum Beispiel		
BW	Baden – Württemberg	SL	Saarland
BY	Bayern	SN	Sachsen
BB/BE	Brandenburg/Berlin	ST	Sachsen - Anhalt
HB	Bremen	SH	Schleswig - Holstein
HH	Hamburg	TH	Thüringen
HE	Hessen		
MV	Mecklenburg - Vorpommern		
NI	Niedersachsen		
NW	Nordrhein - Westfalen		
RP	Rheinland – Pfalz		

## **1. Einleitung**

### **1.1 Zielstellung**

Fachkräftemangel, Überalterung, Saisonarbeitskräfte – das sind einerseits Schlagwörter, die die Arbeitsmarktsituation in der Landwirtschaft charakterisieren. Auf der anderen Seite zeigen aber auch stetig zunehmende Ausbildungsverhältnisse, die Spezialisierung in den grünen Ausbildungsberufen oder der technische Fortschritt, dass ein Arbeitsverhältnis in der Landwirtschaft durchaus attraktiv sein kann. Die Qualifikationen auf der Arbeitnehmerseite haben eine sehr weite Spannbreite. Zum einen haben höher qualifizierte Jugendliche die Möglichkeit neben ihrer Berufsausbildung gleichzeitig die Fachhochschulreife zu erlangen, zum anderen gibt es Auszubildende, die auf Grund ihrer körperlichen oder geistigen Verfassung nicht in der Lage sind, die Anforderungen für den anerkannten Ausbildungsberuf Landwirt/in zu erfüllen. Die Rede ist von Menschen mit Behinderungen. Speziell für sie ist es notwendig, den Ausbildungsweg so zu gestalten, dass auch sie trotz ihrer Behinderung eine Chance auf ein Arbeitsverhältnis erhalten. Im Artikel 3, Abschnitt 3 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland ist es ein Grundrecht, dass niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden darf. Somit gibt es seit April 1998 eine extra Ausbildungsregelung für die Berufsausbildung von Behinderten für den Ausbildungsberuf Landwirtschaftsfachwerker.

In der vorliegenden Bachelorarbeit soll der Fragestellung nachgegangen werden, welche Beschäftigungsmöglichkeiten sich für Landwirtschaftsfachwerker in landwirtschaftlichen Unternehmen nach ihrer Ausbildung ergeben. In Zusammenarbeit mit dem Bauernverband und dem Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und Verbraucherschutz ist es Ziel dieser Arbeit herauszufinden, wie sich Landwirtschaftsunternehmen zur Einstellung von Landwirtschaftsfachwerkern positionieren. Die Betrachtung beschränkt sich in diesem Rahmen auf die Sichtweise der Unternehmen. Dazu wurde ein Fragebogen erarbeitet, der von einigen der ausbildenden Betriebe beantwortet wurde. Schwerpunktmäßig wurden Fragen zu der Ausbildungssituation und zu der beruflichen Perspektive auf den Ausbildungsbetrieben gestellt. Mit der Auswertung soll herausgefunden werden, wie viele von den Auszubildenden tatsächlich auf den Betrieben verbleiben und in ein Arbeitsverhältnis übergehen. Desweiteren soll aufgezeigt werden, wo sich Verbesserungsmöglichkeiten ergeben, um den Landwirtschaftsfachwerker im Rahmen seiner Möglichkeiten soweit zu qualifizieren, dass er für die Betriebe ein potenzieller zukünftiger Arbeitnehmer werden könnte.



## 1.2 Hintergrund

Der Konkurrenzdruck auf dem freien Arbeitsmarkt ist schon für gut ausgebildete Fachkräfte enorm, daneben gibt es aber auch eine Reihe von Menschen, die diesen Anforderungen nicht gewachsen sind. Aber gerade benachteiligte Menschen bedürfen der besonderen Fürsorge, damit sie ihr Leben weitestgehend selbstständig führen können. Eine Behinderung darf nicht Grund für fehlende soziale Anerkennung oder finanzielle Abhängigkeit sein. Der Schritt ins Berufsleben fängt nicht erst mit Beendigung der Ausbildung an, sondern sollte schon gewisse Zeit vor Abschluss der Schulausbildung beginnen. In dieser Zeitspanne sollen behinderte junge Menschen nicht nur vermittelt werden, sondern entsprechend ihren individuellen Fähigkeiten und Vorstellungen beruflich qualifiziert werden. All diejenigen, für die nach der Schule zunächst oder dauerhaft keine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf in Frage kommt, müssen andere Möglichkeiten und Einrichtungen gefunden werden. Die Wahl des Berufes ist ein Faktor bei der Gestaltung der eigenen Zukunft. Je nach Grad der Behinderung können unterschiedliche Ausbildungswege in Betracht kommen, die bestenfalls persönlich auf jeden einzelnen abgestimmt sind. Nicht nur die Berücksichtigung der Wünsche, sondern auch das Bewusstsein über die eigenen Fertigkeiten, aber auch Grenzen spielen dabei eine wichtige Rolle.

Die Chancen für die erfolgreiche Eingliederung behinderter Menschen in den Beruf werden aber nicht nur durch den Auszubildenden selbst beeinflusst, sondern auch durch die Betriebe, die ausbilden und einstellen. Desweiteren sind unterstützende und beratende Unternehmen, wie zum Beispiel die Agentur für Arbeit oder das Integrationsamt, das Elternhaus und die Schule ebenfalls bedeutende Einflussfaktoren. Ein Mitarbeiter muss zum Unternehmen passen und umgekehrt; dass sollte auch mit Behinderung der Fall sein können. Dazu ist es im Rahmen der Berufsvorbereitung notwendig und förderlich, dass die Integration in das Betriebsgeschehen auch die Belange des Unternehmens berücksichtigt. Sie benötigen dafür Rückhalt, Unterstützung und Ansprechpartner bei Problemen. Zufriedene Ausbildungsbetriebe sind zum Teil die zukünftigen Arbeitgeber für einige der behinderten Lehrlinge. Bei Betrieben mit mehr als 20 Arbeitsplätzen gibt es eine gesetzliche Beschäftigungspflicht für Behinderte. Sie müssen 5% ihrer Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten besetzen. Wird diese Quote nicht erreicht, ist eine Ausgleichsabgabe an das Integrationsamt abzuführen. Schwerbehindert ist jemand, wenn der Grad der Behinderung 50% oder mehr beträgt (SGB IX).

## 2. Material und Methoden

Die Befragung ist eine wissenschaftliche Methode, um Informationen über Meinungen, Verhaltensweisen, Informationsstand oder demographische Daten zu erhalten. Mit gezielten Fragen sollen auswertbare Angaben gemacht werden, die zur Darstellung eines Sachverhaltes dienen und eventuell auch zu weiteren Handeln veranlassen. Je nach Form und Durchführung gibt es verschiedene Klassifizierungen der Befragung, die dadurch auch zu unterschiedlichen Ergebnissen führen können. Im Folgenden sollen dazu zunächst kurz die methodischen Grundlagen nach MAYER (2008) erläutert werden.

### 2.1 Totalerhebung – Repräsentativerhebung

Bei der Totalerhebung werden alle Personen befragt, die unmittelbar betroffen sind. Man spricht hier auch von der sogenannten Grundgesamtheit. Durchführbar ist diese Art der Befragung nur, wo die Teilnehmeranzahl im Verhältnis zu den daraus resultierenden Kosten begrenzt ist. Die Totalerhebung findet beispielsweise in der Mitarbeiter- oder Kundenbefragung ihre Anwendung, denn hier ist der zu erreichende Personenkreis schon vorher festgelegt. Aus Kostengründen ist es meistens aber nicht möglich die Grundgesamtheit vollständig zu befragen. In einer Repräsentativerhebung wird nur ein Teil der Grundgesamtheit befragt. Dabei muss die Stichprobe so ausgewählt werden, dass sie sich möglichst wenig von der Grundgesamtheit unterscheidet. Man muss von der Stichprobe auf die Grundgesamtheit schließen können.

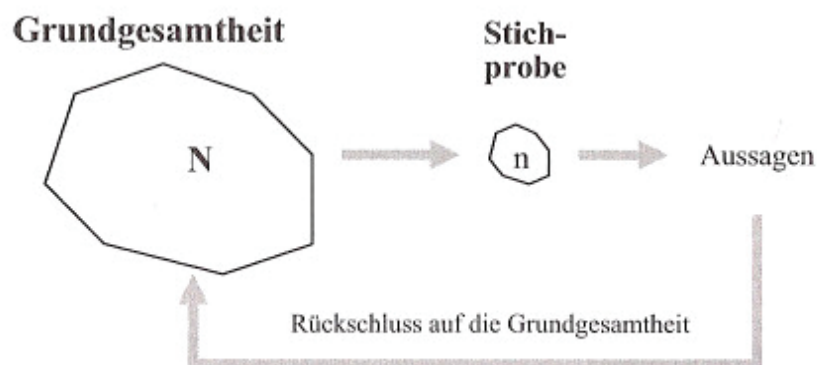


Abb. 1: Rückschluss von der Stichprobe auf die Grundgesamtheit

Quelle: MAYER, 2008

## 2.2 Quantitative – Qualitative Befragung

Die quantitative Befragung wird mit Hilfe eines fest vorgeschriebenen Fragebogens durchgeführt. Ziel ist es hierbei eine möglichst genaue zahlenmäßige Verteilung der gewonnenen Information innerhalb einer Stichprobe aufzustellen. Dahingegen kommt es bei der qualitativen Befragung nicht so sehr auf die mengenmäßige Verteilung an. Hier werden in wenig vorstrukturierten Gesprächen oder Gruppendiskussionen grundlegende Informationen zu einer Thematik gesammelt. Sie dient eher der Ursachenforschung für bestimmte Verhaltensmuster. Durch den relativ freien Verlauf so einer Befragung besteht die Möglichkeit, dass auch vorher nicht beachtete Aspekte beleuchtet werden.

## 2.3 Arten der Befragung

Im Großen und Ganzen unterscheidet man zwischen der mündlichen und schriftlichen Befragung. Diese zwei Kategorien untergliedern sich je nach Durchführung in weitere Arten, wobei die wichtigsten nachstehend kurz benannt werden sollen und auch nur eine Auswahl darstellen. Zu der schriftlichen Befragung zählen zum einen die postalische Umfrage und zum anderen die Onlineumfrage. Bei der postalischen Variante werden meist standardisierte Fragebögen über den Postweg an die Zielpersonen verschickt, die Antwort erfolgt ebenfalls über die Post. Onlineumfragen können in Form vom Push – Verfahren: die Befragung wird direkt an eine e – Mail Adresse versandt oder im Pull – Verfahren: beim Besuch einer Homepage wird der Nutzer aufgefordert an einer Umfrage teilzunehmen, Anwendung finden. Bei der mündlichen Befragung werden die Informationen in Echtzeit mit der Zielperson ausgetauscht. Entweder passiert das in Form eines Face – to – Face – Interviews, bei dem die Fragen vorgelesen werden und die Antworten sofort notiert werden oder die Befragung erfolgt am Telefon und die Daten werden zeitgleich am Computer eingegeben. Jede Variante hat ihre Vor- und Nachteile und somit auch Auswirkung auf die Datenerhebung. Je nach dem wie groß der Rahmen der Möglichkeiten ist, kann man nur versuchen die Nachteile gering zu halten.

## **2.4 Gestaltung des Fragebogens**

Damit das Interesse des Teilnehmers geweckt wird, kommt es auf die äußere und inhaltliche Gestaltung des Fragebogens an. Zu Beginn jeder Umfrage sollte eine kurze Einleitung stehen, die Ausführungen dazu enthält, wer untersucht, was untersucht wird und welches Ziel die Auswertung der gewonnenen Daten hat.

### **2.4.1 Formulierung der Fragen**

Die Frageformulierungen müssen einfach und verständlich sein. Hierbei wird zwischen der geschlossenen, offenen oder halboffenen Frage unterschieden. Bei der geschlossenen Frage werden die Antwortalternativen vorgegeben, zu beachten ist, dass alle Antwortmöglichkeiten abgedeckt sind, sie aber dennoch übersichtlich wirkt. Bei der halboffenen Fragestellung können nicht alle Antworten vorgegeben werden und die noch nicht genannten werden unter der Kategorie „sonstige“ zusammengefasst. Der Teilnehmer muss bei Zutreffen entsprechendes eintragen. Sind bei einer Frage keine Antworten vorgegeben, handelt es sich um eine offene Frage. Der Befragte hat seine eigene Meinung einzutragen. Problematisch bei dieser Art der Fragestellung sind die schwierigere Auswertung und die eventuelle Überforderung des Teilnehmers. Der Vorteil einer solchen Fragestellung liegt aber darin, dass die Antwort des befragten nicht durch vorgegebene Möglichkeiten beeinflusst wird und so auch noch nicht bedachte Aspekte zur Sprache kommen. Der für diese Umfrage erstellte Fragebogen setzt sich hauptsächlich aus offenen Fragestellungen zusammen, damit dieser Vorteil ausgenutzt werden kann. Was auf der einen Seite ein Vorteil sein kann, stellt sich auf der anderen Seite als Nachteil heraus. Das Schwierige bei offenen Fragen ist die anschließende Auswertung. Die Antworten sind individuell, müssen aber trotzdem in der Analyse so geordnet werden, dass Ähnliches zusammengefasst wird. Diese Zusammenstellung birgt immer die Gefahr einer gewissen Verzerrung, die aber in Kauf genommen werden muss.

### **2.4.2 Sequenz der Fragestellungen**

Zu Beginn des Fragebogens sollten keine heiklen Fragen beantwortet werden, sondern eher solche, die das Interesse des Befragten wecken. Sogenannte „Eisbrecherfragen“ haben die Funktion ein Vertrauensklima zu schaffen, um die Bereitschaft zu erhöhen, auf die eigentlichen für die Befragung wichtigen Themen zu antworten. Demographische Fragen sind keine

günstigen Einleitungsfragen, sie gehören an das Ende eines Fragebogens. Hier hat Interesse zu antworten oft schon deutlich nachgelassen, doch durch das absehbare Ende ist der Teilnehmer eher bereit über persönliche Daten Auskunft zu geben. Fragen, die zu einem Themenkomplex gehören, sollten zusammengefasst werden, um so den Befragten unnötige Gedankensprünge zu ersparen. Eine ungünstige Anordnung der Fragen kann zu dem sogenannten „Halo – Effekt“ führen, dass heißt die Beantwortung anfänglicher Fragen hat Auswirkung auf nachfolgende Antworten. Wenn man die Fragen so strukturiert, dass das Einfache vor dem Komplizierten, das Allgemeine vor dem Besonderen und das Unpersönliche vor dem Persönlichen erfragt wird, dann ist es einfacher, die Teilnehmer zum Antworten zu bewegen.

### **2.4.3 Optische Erscheinung eines Fragebogens**

Die optische Erscheinung eines Fragebogens ist ein weiterer entscheidender Einflussfaktor wie die Umfrage angenommen wird. Um die subjektiv wahrgenommene Zeit kürzer erscheinen zu lassen, ist es ratsam die Aufteilung großzügiger zu gestalten. Die schnelle Abhandlung vieler Seiten erweckt eher den Eindruck, sich dem Ende zu nähern. Dahingegen bewirkt das Gefühl, in einem Interview nicht voran zu kommen, dass über Antworten nicht mehr tiefgründig nachgedacht wird. Der Abschluss eines Interviews sollte immer der herzliche Dank für die Teilnahme sein.

Bevor der Fragebogen an die Teilnehmer verschickt wird, ist es erforderlich, diesen durch weitere Personen gegenlesen und bestenfalls ausfüllen zu lassen. Somit kann noch einmal die Verständlichkeit der Fragen geprüft, fehlende Aspekte mit eingearbeitet, sowie die Eindeutigkeit der Fragen und Antworten geklärt werden. Die Überarbeitung des endgültigen Fragebogens erfolgte hier durch die zwei Bewerter dieser Arbeit.

### **3. Gesetzliche Grundlagen zur Ausbildung behinderter Menschen**

Die langfristige dauerhafte Eingliederung von behinderten Menschen in Arbeit und Gesellschaft ist eine zentrale sozial- und bildungspolitische Aufgabe (<http://www.good-practice.de>, 07.07.2009). Es ist notwendig, den besonderen Bedürfnissen dieser Personen durch geeignete Maßnahmen und Angebote entgegen zu kommen. Das Ziel dieser Bemühungen muss es sein, den benachteiligten Menschen ebenfalls einen qualifizierten Abschluss zu ermöglichen.

Im Berufsbildungsgesetz (BBiG, Kapitel 4, Abschnitt 1) und der Handwerksordnung (Abschnitt 7, §42) wird der gesetzliche Rahmen vorgelegt, in dem die Ausbildung von Behinderten zu erfolgen hat. Damit soll gewährleistet werden, dass auch Menschen mit Defiziten die Möglichkeit haben, Einfluss auf ihren beruflichen Werdegang zu nehmen und ihren Lebensunterhalt selbst zu bestreiten. Je nach Art und Schwere der Behinderung sind die Ausbildungsinhalte den anerkannten Ausbildungsberufen anzupassen, so dass es gegenüber nicht behinderten Auszubildenden nicht zu Benachteiligungen kommt.

#### **3.1 Definition Behinderung nach dem SGB IX**

Nach §2 des SGB IX sind Menschen behindert, wenn eine körperliche, geistige oder seelische Beeinträchtigung vorliegt, die länger als sechs Monate andauert und für das vom Lebensalter typischen Zustand abweicht. Durch die Behinderung ist die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft eingeschränkt. Eine Behinderung muss im Einzelfall durch die zuständige Stelle festgestellt werden.

#### **3.2 Ausbildungsregelung für die Berufsausbildung Behinderter für den Ausbildungsberuf Landwirtschaftsfachwerker – Erlass des Ministeriums vom 27.04.1998**

##### **3.2.1 Einschätzung des Einzelfalles**

Die Einschätzung, dass eine Behinderung vorliegt, erfolgt nur auf Antrag der behinderten Menschen selbst oder durch einen ihrer gesetzlichen Vertreter. Ob der zukünftige Auszubildende eine Berufsausbildung als Landwirtschaftsfachwerker beginnt, hängt von der Beurteilung mehrerer Parteien ab. Zum einen führt die Bundesagentur für Arbeit generell eine Eignungsuntersuchung mit Hilfe spezieller psychologischer oder medizinischer Fachdienste durch. Desweiteren ist eine Stellungnahme der zuletzt besuchten Schule notwendig, auf die

zusätzlich geeignete Fachleute wie Ärzte, Psychologen, Pädagogen oder Behindertenberater Einfluss nehmen. Sollte bis hierhin noch keine Entscheidung getroffen werden können, ist es möglich, dass über ein Probearbeiten die Eignung des Einzelnen festgestellt wird. Festzuhalten ist hier, dass nicht jeder Abgänger einer Sonderschule als „behindert“ im Sinne des BBG §66 / der HwO §42m einzustufen ist. Andererseits können auch Menschen einen Antrag auf Behinderung stellen, die einen erweiterten Schulabschluss aufweisen.

### **3.2.2 Ausbildungsprofil des Ausbildungsberufes Landwirtschaftsfachwerker**

Die Ausbildung zum Landwirtschaftsfachwerker dauert in der Regel drei Jahre. Wurde zuvor ein Berufsbildungsjahr absolviert, kann die Lehrzeit auf Antrag auch auf zwei Jahre verkürzt werden. Zum Ende des zweiten Lehrjahres findet eine Zwischenprüfung, am Ende des dritten Lehrjahres findet die Abschlussprüfung statt. Bei der Prüfung sind Art und Schwere der Behinderung zu berücksichtigen. Nach gutem oder sehr gutem Abschluss ist es möglich in einer anschließenden 2-jährigen Ausbildung den staatlich anerkannten Berufsabschluss des Landwirts zu erlangen.

Ziel der Ausbildung zum Landwirtschaftsfachwerker ist es dem Lehrling mindestens die Grundkenntnisse und –fertigkeiten der in der Landwirtschaft notwendigen Abläufe beizubringen. Während seiner Lehrzeit soll der Auszubildende die Strukturen und einfache Zusammenhänge in seinem Ausbildungsbetrieb, Grundlagen des Arbeits- und Tarifrechts, sowie Maßnahmen zum Arbeitsschutz und zu Arbeitssicherheit kennenlernen. Im Bereich der Pflanzenproduktion erlernt er die nachhaltige Bodenbearbeitung, das Bestellen, Pflegen, Ernten und Verwerten pflanzlicher Erzeugnisse. In der Tierhaltung lernt er die Versorgung, das Halten von Tieren und dessen Nutzung kennen. An Maschinen, Geräten oder Betriebseinrichtungen soll er dazu befähigt werden einfache Pflege- und Wartungsmaßnahmen durchzuführen. Der Auszubildende hat ein vereinfachtes Berichtsheft zu führen.

Neben dem Erlernen von einfachen Arbeiten ist es wichtig, dass sich die Selbstständigkeit und die eigene Persönlichkeit weiterentwickelt. Dazu müssen vorhandene Interessen und Neigungen erkannt und gefördert werden. Die auszuführenden Tätigkeiten sollten für den Auszubildenden überschaubar und nachvollziehbar bleiben. Neue Inhalte können oftmals nur in kleinen Schritten vermittelt werden. Routinierte Arbeitsabläufe festigen auf der einen Seite, auf der anderen Seite ist es wichtig die Anpassungsfähigkeit für neue Sachverhalte zu fördern. Der Auszubildende soll Ausdauer und Belastbarkeit erlernen. Darüber hinaus ist es von nicht

zu unterschätzender Bedeutung, dass auch die geistigen und sozialen Fähigkeiten angesprochen werden. Dazu ist es notwendig, dass Ausbilder und Mitarbeiter ihn in das Geschehen durch Gespräche und Fragen miteinbeziehen. Der Auszubildende lernt so sich auszudrücken und zu formulieren. Ein weiteres Ziel ist die Einschätzung der persönlich erbrachten Leistung, durch das Wiedergeben und Berichten soll auch die geistige Weiterbildung gefördert werden.

Wichtig während der gesamten Ausbildung ist ein enger Kontakt zwischen Ausbilder, Schule, der Agentur für Arbeit und den Eltern bzw. den gesetzlichen Vertretern. Wer sich für die Ausbildung von Behinderten entscheidet, übernimmt Verantwortung nicht nur für die Vermittlung von Wissen, sondern auch für den Menschen an sich. Erst wenn die individuellen Fähigkeiten festgestellt wurden und diese auch gefördert und erweitert werden, kann die Ausbildung erfolgreich sein. Durch ein breites Einsatzspektrum und der Übertragung von Verantwortung wird das Selbstvertrauen gestärkt und die Bindung zum Betriebsgeschehen intensiviert. Dennoch ist es notwendig, dass jederzeit verständnisvolle Ansprechpartner für eventuelle Fragen zur Verfügung stehen. Sicherheit in den Arbeitsabläufen kann sich nur über regelmäßiges Wiederholen einstellen. Das ausgewogene Verhältnis zwischen fördern und fordern auf der einen Seite und dem Überfordern auf der anderen Seite zeigt welchen sensiblen Umgang es bei der Ausbildung von Behinderten bedarf.

### **3.2.3 Berufsschulstandorte in Mecklenburg - Vorpommern**

Die theoretische Ausbildung für den Beruf Landwirtschaftsfachwerker ist in den Beruflichen Schulen Eggesin, Rostock, Velgast oder dem Berufsschulförderzentrum Schwerin möglich.



## 4. Ausbildungsstatistik

Unter den sogenannten „Grünen Berufen“ lassen sich 14 Berufe im Agrar- und Ernährungsbereich zusammenfassen. Tendenziell hat die Gesamtzahl der Auszubildenden in den Grünen Berufen zugenommen und lag am 31. Dezember 2007 bei insgesamt 42.913 Auszubildenden (Statistisches Bundesamt, Januar 2009). Unterschiedlich zu findende Angaben beruhen auf anders festgelegte Stichtage. Eine detaillierte Entwicklung in den einzelnen Berufen kann der Statistik über die praktische Berufsbildung in der Landwirtschaft in der Bundesrepublik Deutschland entnommen werden. Hier sollen sich die Ausführungen auf die Berufe Landwirt/in und Landwirtschaftsfachwerker/in vorrangig konzentrieren. Das nachstehende Kreisdiagramm gibt einen Überblick, welcher Beruf zu den Grünen Berufen gezählt wird und welchen Anteil sie bei den Auszubildenden einnehmen.

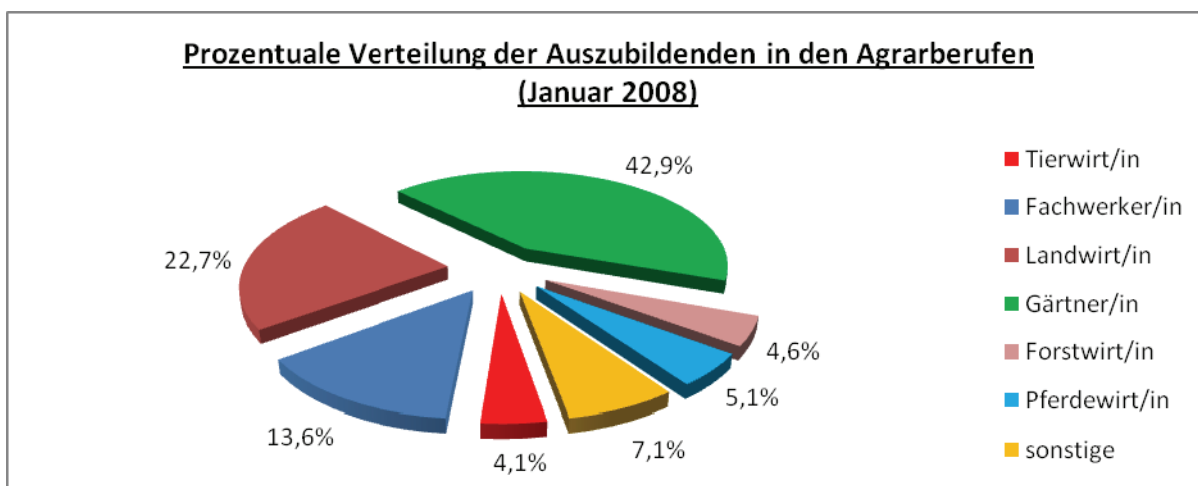


Abb. 2: Verteilung der Auszubildenden in den Agrarberufen

Quelle: Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz, Stand Januar 2008

Ergänzend ist hinzuzufügen dass die Fachwerker in Abbildung 2 aus vier Berufen zusammengefasst sind. Im Einzelnen gibt es Werker der Land-, Forst- und Pferdewirtschaft, sowie des Gartenbaus. Die unter sonstige erfassten Berufe hatten einen Anteil von weniger als vier Prozent und wurden der Einfachheit halber zusammengezogen. Zu ihnen gehören die Berufe Hauswirtschafter/in, Winzer/in, Fischwirt/in, Revierjäger/in, Molkereifachmann/frau, landwirtschaftlicher Laborant/in, Milchwirtschaftlicher Laborant/in und die Fachkraft Agrarservice. Wie auch in den Jahren zuvor ist der Ausbildungsberuf des Gärtners mit 42,9% der am stärksten nachgefragte Beruf unter den Grünen 13. An zweiter Stelle liegt mit 22,7% der Beruf Landwirt. Die übrigen Berufe folgen mit deutlichem Abstand.

#### 4.1 Allgemeine Ausbildungssituation im Sektor Landwirtschaft

Die im Bereich der Landwirtschaft neu geschlossenen Ausbildungsverträge gingen im Jahr 2008 erstmals wieder auf 15.218 zurück, das ist im Vergleich zum Vorjahr (15.902 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge) ein Minus von 4,3%. Diese Entwicklung geht aus der aktuellen Ausbildungsstatistik des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) zum Stichtag 30. September 2008 hervor. Bei den Landwirtschaftsfachwerkern wurden bis zum 31. Dezember 2007 für das Jahr 2007 bundesweit 175 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, das ist ein Zuwachs von 1,1% gegenüber dem Vorjahr mit 173 abgeschlossenen Ausbildungsverträgen (Statistisches Bundesamt, Januar 2009). Die nachfolgende Abbildung zeigt die Anzahl der Auszubildenden in den Berufen Landwirt/in und Landwirtschaftsfachwerker/in im Zeitraum von 1992 bis 2007.

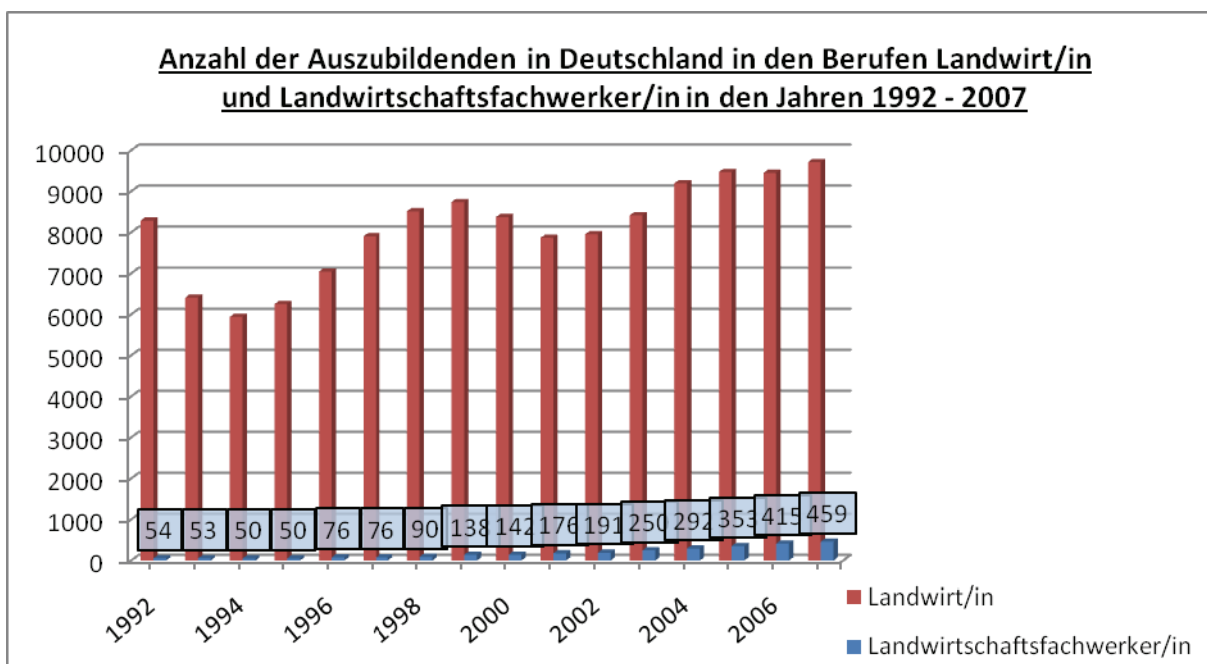


Abb. 3: Relation der Ausbildungsverhältnisse in den Berufen Landwirt/in und Landwirtschaftsfachwerker/in

Quelle: <http://www.bmelv-statistik.de/de/fachstatistiken/ausbildungsstatistik/>

Die durch das statistische Bundesamt aufgezeichneten Werte zeigen, dass es in dem dargestellten Zeitraum im Jahr 2007 die meisten landwirtschaftlichen Auszubildenden gab. Die Gesamtanzahl der Landwirtschaftslehrlinge für 2008 liegt bis jetzt noch nicht vor. Der Rückgang der neu geschlossenen Ausbildungsverträge im Beruf Landwirt/in hängt zum einen mit dem demographischen Wandel und der daraus resultierenden geringer werdenden Anzahl an Schulabgängern zusammen.

Die Anzahl Jugendlicher im gängigen Ausbildungsalter bis 25 Jahre liegt zurzeit bei etwa 20 Mio. und 2040 schätzungsweise bei nur noch ca. 14 Mio. Menschen.

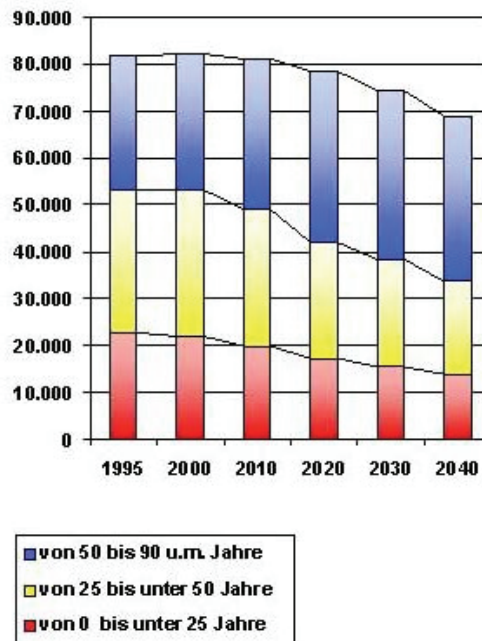


Abb. 4: Entwicklung der Bevölkerung von 1995 – 2040 (Angabe in Tausend)

Quelle: Statistisches Bundesamt

Nicht nur im Beruf Landwirtschaft, sondern in der gesamten deutschen Wirtschaft ist die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen zurückgegangen. Der einzige Wirtschaftsbereich, der einen Zuwachs zu verzeichnen hat, ist das Industrie- und Handelsgewerbe mit einem Zuwachs von 0,5% (<http://www.bauernverband.de/?redid=250877>, 19.12.2008/13.07.2009).

Auf der Arbeitgeberseite haben die Wirtschaftskrise und der Abbau öffentlich geförderter außerbetrieblicher Ausbildungsplätze ebenfalls zu Zurückhaltung bei der Einstellung von Lehrlingen geführt. Vor allem in den neuen Bundesländern ist der Anteil außerbetrieblicher Ausbildungsverhältnisse im Bereich Land- und Hauswirtschaft relativ hoch gewesen (<http://www.bauernverband.de/?redid=250877>, 19.12.2008/13.07.2009). Aber nicht in allen Sektoren der grünen Berufe ist die Zahl der neu geschlossenen Ausbildungsverträge zurückgegangen. Bei den Landwirtschaftsfachwerkern ist bis 2007 ein kontinuierlicher Zuwachs an Auszubildenden zu verzeichnen. Mit bundesweit insgesamt 459 Lehrlingen wird deutlich, dass die Nachfrage nach Ausbildungsberufen für Menschen mit Behinderungen steigt.

## 4.2. Ausbildungssituation im Sektor Landwirtschaft nach Bundesländern

Im Beruf Landwirt/in ist von 2005 bis 2007 die Zahl der Auszubildenden in acht von 16 Bundesländern gestiegen. Führend ist 2007 mit 1643 Auszubildenden das Land Niedersachsen, gefolgt von Bayern mit 1457 und Nordrhein – Westfalen mit 1163 Auszubildenden (<http://www.bmelv-statistik.de/de/fachstatistiken/ausbildungsstatistik/>, 2005 – 2007, 10.08.2009). Graphisch wird dies auch aus nachstehender Abbildung ersichtlich.

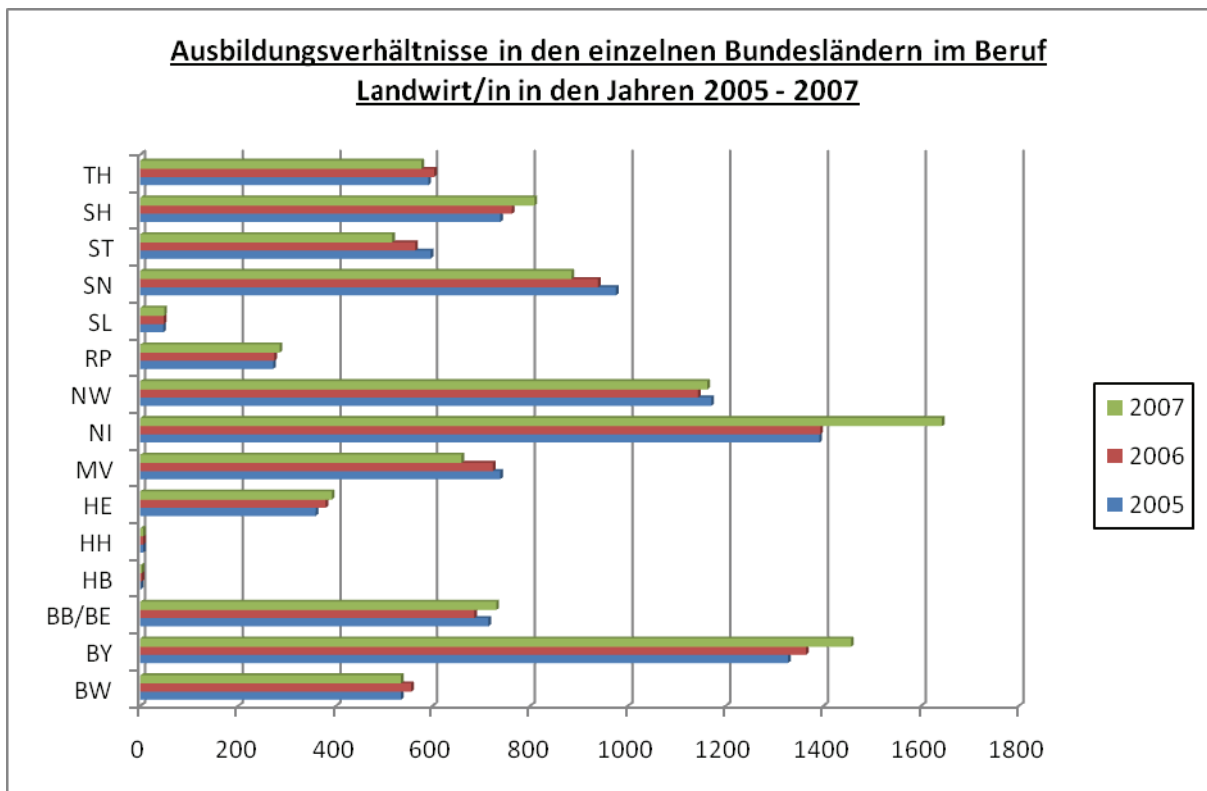


Abb. 5: Auszubildende im Beruf Landwirt/in nach Bundesländern

Quelle: <http://www.bmelv-statistik.de/de/fachstatistiken/ausbildungsstatistik/>

Der deutliche Abstand von Niedersachsen und Bayern kann seine Gründe in der Agrarstruktur haben. Mit einer Größe von 70.552km<sup>2</sup> ist Bayern das größte und Niedersachsen mit 47.625km<sup>2</sup> das zweitgrößte Bundesland. Landwirtschaftlich geprägt sind sie beide, Niedersachsen unter anderem durch intensive Schweinehaltung und Bayern durch kleine Betriebsstrukturen. Desweiteren sind die Strukturen durch eine Vielzahl von Familienbetriebe gekennzeichnet, so dass verhältnismäßig viele Einwohner Bezug zur Landwirtschaft haben und in ihr eine Erwerbsmöglichkeit, aber auch eine Fortführung der Tradition sehen.

Beim Ausbildungsplatzangebot für Landwirtschaftsfachwerker zeichnet sich dagegen ein anderes Bild ab. In den im Internet veröffentlichten Ausbildungsstatistiken des BMELV wird

ersichtlich, dass die Bundesländer Baden – Württemberg, Brandenburg/Berlin, Nordrhein – Westfalen und Sachsen seit 1998 Ausbildungsplätze für Landwirtschaftsfachwerker stellen. In Mecklenburg – Vorpommern gibt es diesen Ausbildungsberuf seit dem Jahr 2000. Das folgende Diagramm stellt die bestehenden Ausbildungsverhältnisse aller drei Lehrjahre im Beruf des Landwirtschaftsfachwerkers zwischen 2003 und 2007 dar. Auf Grund der Übersichtlichkeit wurde sich hier auf die vergangenen fünf Aufzeichnungsjahre beschränkt.

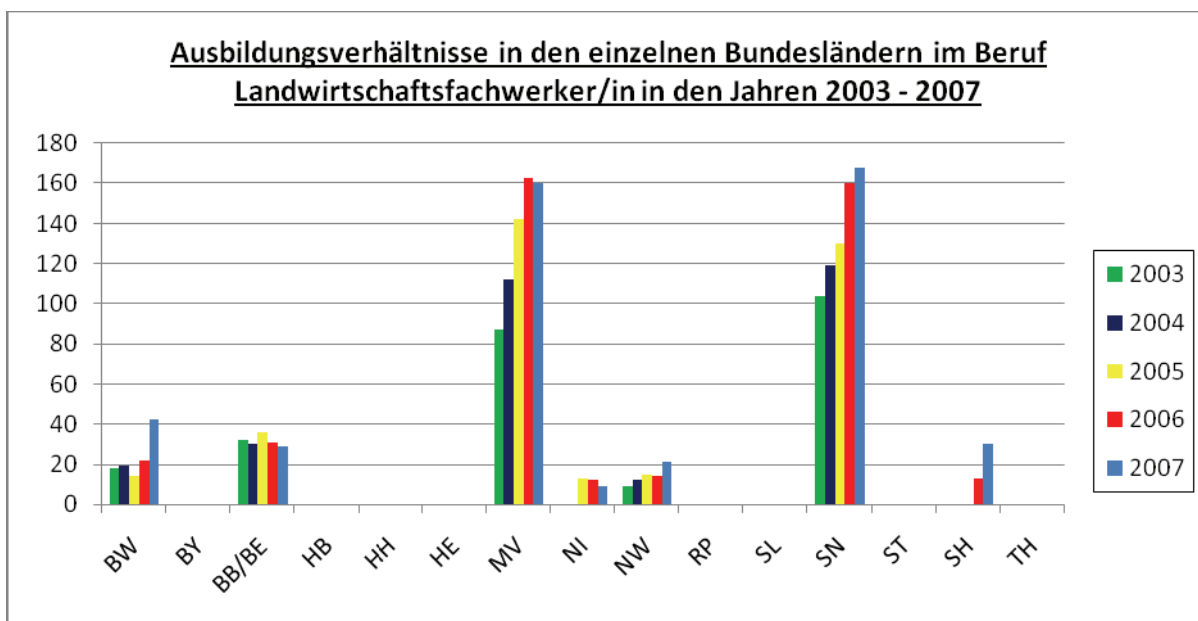


Abb. 6: Ausbildungsverhältnisse im Beruf Landwirtschaftsfachwerker/in nach Bundesländern

Quelle: <http://www.bmelv-statistik.de/de/fachstatistiken/ausbildungsstatistik/>

Deutlich wird aus dieser Abbildung, dass die Bundesländer Mecklenburg – Vorpommern und Sachsen führend in der Zahl der sich in der Ausbildung befindlichen Landwirtschaftsfachwerker sind. In MV sind es im Jahr 2007 bezogen auf alle drei Lehrjahre 160 und in Sachsen 168 Werker. Die Länder Schleswig – Holstein und Niedersachsen bilden in diesem Beruf erst seit 2006 bzw. seit 2005 aus.

Der prozentuale Anteil der Ausbildungsverhältnisse in MV verglichen mit der Gesamtanzahl der Landwirtschaftsfachwerker liegt in den Jahren 2001 bis 2007 zwischen 30 und 40%.

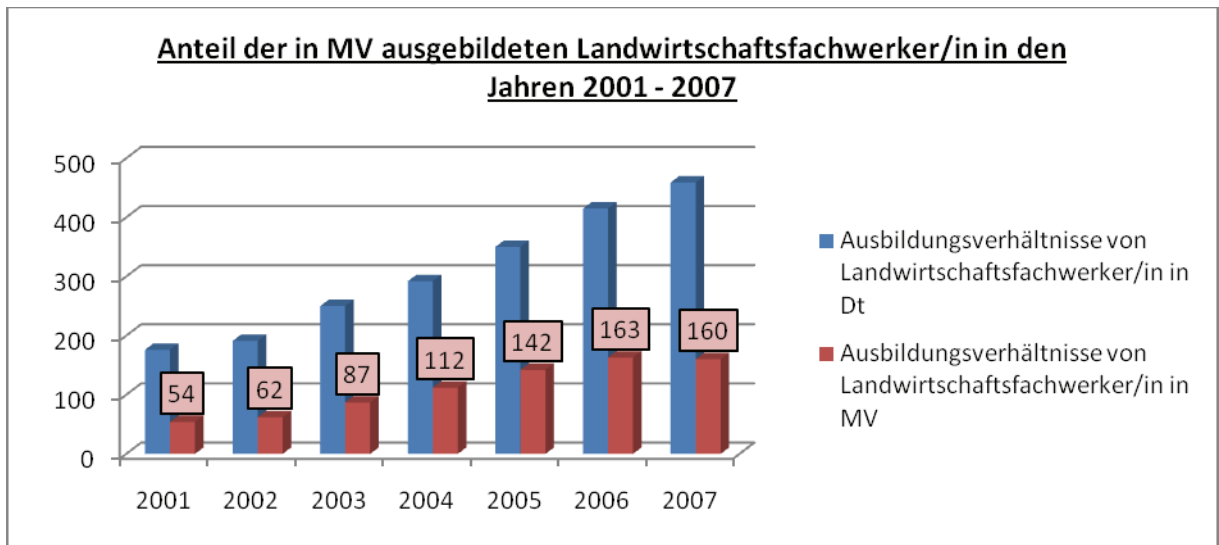


Abb. 7: Relation der ausgebildeten Landwirtschaftsfachwerker/innen in MV bzw. Deutschland

Quelle: <http://www.bmelv-statistik.de/de/fachstatistiken/ausbildungsstatistik/>

## 5. Datenanalyse

Die vorliegende Arbeit beschränkt sich mit der Datenerhebung und Auswertung auf das Bundesland Mecklenburg – Vorpommern. Die Daten wurden in Form eines vorher ausformulierten Fragebogens erhoben. Der Kontakt mit den Zielpersonen erfolgte zum Teil über persönliche Gespräche und über den Post- bzw. Faxweg. Die Datenerhebung fand im Zeitraum vom 08. Juni – 05. Juli 2009 statt. Durch die begrenzten Mittel hat sich die postalische Befragung als am effektivsten herausgestellt. Die Vorteile liegen hier in einer relativ kostengünstigen Durchführung, da in kurzer Zeit viele Teilnehmer befragt werden können. Ein weiterer Vorteil ist darin zu sehen, dass die Befragten selbst entscheiden konnten, wann sie sich die Zeit zur Beantwortung der Fragen nehmen wollten. Durch die Arbeitsbelastung vor der Haupternte und weiteren Stressfaktoren wie beispielsweise das Wetter, war das eine sensible Möglichkeit gegenüber den Befragten, um trotzdem an auswertbare Ergebnisse zu kommen. Desweiteren umgeht man die Gefahr, typische Interviewfehler zu begehen. Ist man beispielsweise im Mitschreiben ungeübt, so können wertvolle Informationen verloren gehen oder der Teilnehmer fühlt sich mit seiner Aussage in eine unbeabsichtigte Richtung gedrängt. Wenn sich der Befragte mit dem Fragebogen alleine beschäftigt, ist die Chance größer, dass die Antworten ehrlicher und überlegter sind, da sich mehr Zeit zum Ausfüllen genommen wird. Von Nachteil ist, dass ohne Anwesenheit des Interviewers Verständnisschwierigkeiten und Fragen auftreten können. Außerdem könnten Fragen übersehen oder falsch verstanden werden, was sich nachteilig auf die Auswertung auswirkt. Die Gestaltung des Fragebogens spielt zudem eine zentrale Rolle. Werden dabei nicht einige Grundlagen beachtet, kann das auf die Beantwortung der Fragen Einfluss nehmen. Welche wichtigen Aspekte man dabei beachten sollte, ist im Abschnitt 2.4 „Gestaltung des Fragebogens“ zu finden. Ein wesentlicher Nachteil bei dieser Art der Befragung ist die mäßige bis geringe Rücklaufquote. Nach BEREKHOVEN werden nur etwa 15 – 60% der versandten Fragebögen zurückgeschickt (1999). Bei allen Teilnehmern, die an dieser Umfrage teilgenommen haben, wurde sich zuvor telefonisch erkundigt, ob sie bereit wären, den Fragebogen auszufüllen. Durch die persönliche Kontaktaufnahme waren die Teilnehmer vorinformiert und konnten danach entscheiden, ob sie die Zeit dafür aufbringen wollten oder nicht. Den Fragebögen, die über den Postweg rausgeschickt wurden, wurde ein frankierter Rückumschlag beigelegt, um die Antwortbereitschaft zu steigern. Die Rücklaufquote wäre mit der Chance auf einen Preis bestimmt noch zu erhöhen gewesen, das wurde aber in diesem Fall nicht vorgesehen.

Bei den Befragungen, die mündlich durchgeführt wurden, muss man davon ausgehen, dass der Interviewer einen gewissen Verzerrungsfaktor darstellt. Dieser notiert sich die Antworten

so, wie er sie auffasst und das muss nicht immer das Gemeinte gewesen sein. Je nach dem wie sich die Gesprächsatmosphäre gestaltet, entwickeln beide Parteien ein Meinungsbild, welches Einfluss auf die jeweiligen Äußerungen hat. Darüberhinaus war es problematisch während des Interviews nicht von dem vorstrukturierten Fragebogen abzuweichen, da man den Teilnehmer nicht nur auf die Beantwortung der Fragen reduzieren wollte.

### **5.1 Stichprobenumfang**

Um in einer Untersuchung von einer Stichprobe Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit ziehen zu können, bedarf es einer gewissen Probengröße. Durch diesen Umfang versucht man sich dem wahren Wert der Grundgesamtheit zu nähern, muss dabei aber auch in Kauf nehmen, dass Fehler in einer Repräsentativumfrage immer mit einkalkuliert werden. Je größer eine Stichprobe gewählt wird, desto stärker nähern sich ihre Werte den wahren Werten der Grundgesamtheit an (MAYER, 2008).

Die Befragung der landwirtschaftlichen Unternehmen beschränkte sich für diese Arbeit auf das Bundesland Mecklenburg – Vorpommern. Insgesamt sind beim BMELV 51 Betriebe gemeldet, die Landwirtschaftsfachwerker ausbilden (Stand: 19.03.2008). Daneben gibt es noch sieben Bildungsträger, die ebenfalls ausbilden, in dieser Untersuchung aber außen vor gelassen wurden. Die Auswahl der Betriebe erfolgte nicht zufällig, sondern es wurde zunächst versucht jeden telefonisch zu erreichen. Ziel war es aus jedem Landkreis mindestens zwei landwirtschaftliche Unternehmen für die Umfrage zu gewinnen, was aber nicht in allen möglich war, weil teilweise nur ein Unternehmen vorhanden war. Wie sich die Aufteilung verhält, ist der nachstehenden Abbildung zu entnehmen. Insgesamt waren 19 Betriebe bereit, sich Zeit für die Umfrage zu nehmen. Das entspricht einer Teilnahme von 37,2%, was nach BEREKHOVEN im guten Mittelfeld der Rücklaufquote bei der postalischen Befragung liegt.



Anzahl der dual ausbil- denden Betriebe			Verbleib nach dem Telefonat			Rückmeldungen		
	telef. erreichbar	telef. nicht erreichbar	kein Interesse	versendete Fragebögen über Fax	versendete Fragebögen über Post	Rückmeldungen Fax	Rückmeldungen Post	Rückmeldungen insgesamt
51 100%	36 70%	15 30%	5 9,80%	25 49%	6 11,80%	15 29,4%	4 7,80%	19 37,20%
<b>Σ</b>	<b>100%</b>		<b>70%</b>			<b>37,20%</b>		

Abb. 8: Rücklaufquote der Befragung

Quelle: eigene Erhebung

Die Verteilung landwirtschaftlicher Unternehmen in MV, die im Beruf Landwirtschaftsfachwerker/in ausbilden, zeigt, wie auch aus der Karte ersichtlich wird, ein starkes regionales Gefälle. Mit jeweils 14 Ausbildungsbetrieben stehen die Landkreise Nordwestmecklenburg und Ludwigslust an der Spitze. Bewegt man sich weiter östlich nimmt die Zahl der ausbildenden Betriebe auffallend ab. Im Mittelfeld liegen die Landkreise Parchim mit 6, Güstrow mit 7, Bad Doberan mit 4 und Nordvorpommern mit 3 Ausbildungsbetrieben. Die östlichen Landkreise Rügen, Ostvorpommern und Uecker – Randow sind mit jeweils nur einem ausbildenden Unternehmen gemeldet. Die Landkreise Demmin, Müritz und Mecklenburg – Strelitz sind nach den Unterlagen des BMELV nicht mit landwirtschaftlichen Ausbildungsbetrieben für die Fachwerker gelistet.

Wie viele sich von den ausbildenden Unternehmen an der Umfrage beteiligt haben, geht ebenfalls aus der Abbildung hervor. Die erste Ziffer gibt dabei die zurück erhaltenen Umfragen aus dem entsprechenden Landkreis an, die zweite die Anzahl der Betriebe, die Landwirtschaftsfachwerker ausbilden.

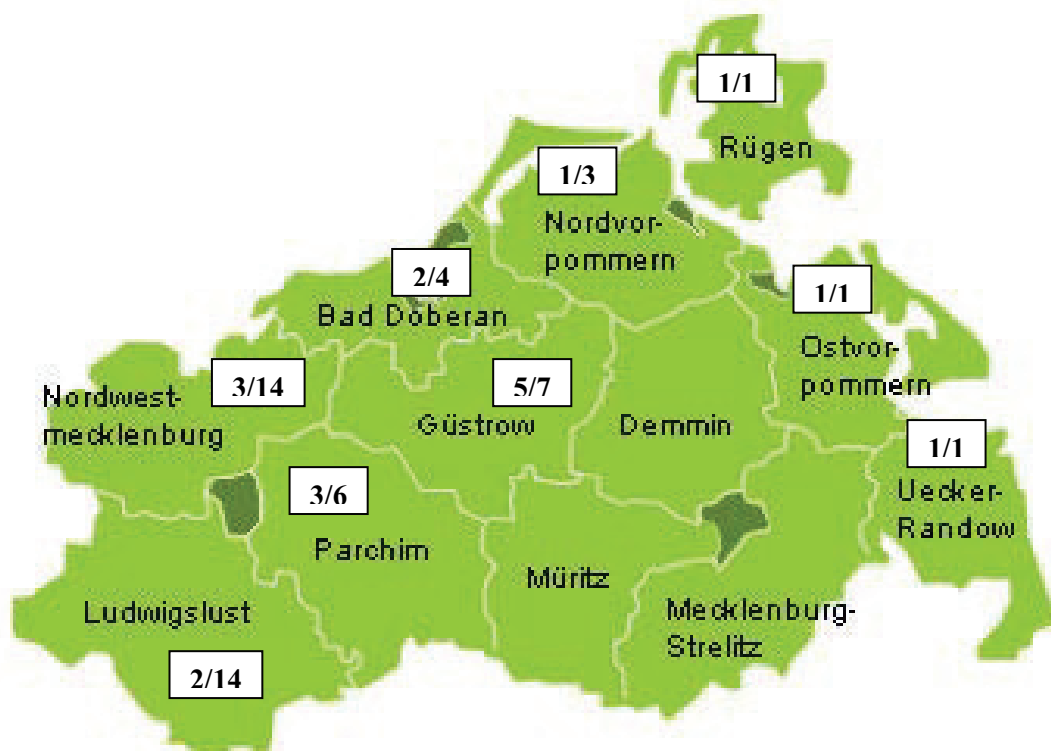


Abb. 9: Regionale Verteilung der Ausbildungsbetriebe und Teilnehmer der Umfrage

Quelle: <http://images.google.de/imgres?imgurl=http://www.landkreistag-mv.de> (17.08.09); Ergänzung: eigene Erhebung

Verhältnismäßig schwach beteiligten sich die Landkreise Ludwigslust und Nordwestmecklenburg mit nur 2 bzw. 3 Rückantworten aus jeweils 14 Betrieben. Die Kreise, die mit nur einem Betrieb gemeldet sind, waren alle bereit, sich an der Umfrage zu beteiligen. In Nordvorpommern nahm ein Drittel der Betriebe teil, in Bad Doberan, Parchim und Güstrow sogar zwischen 50 bis 70% der landwirtschaftlichen Unternehmen. Wäre der Rahmen für diese Untersuchung größer angelegt worden, dann hätte man sicherlich noch mehr Ergebnisse einholen können. Zum einen war hierfür aber der zeitliche und finanzielle Umfang nicht gegeben und zum anderen zeichnete sich nach den ersten Rückmeldungen ein sehr homogenes Antwortverhalten zwischen den Betrieben ab.

## 5.2. Auswertung der persönlichen Angaben

Im folgenden Abschnitt soll die eigentliche Analyse der Befragungsergebnisse erfolgen. Schwerpunktmäßig wurden dazu Fragen zu der derzeitigen Ausbildungssituation und zu der beruflichen Perspektive auf den landwirtschaftlichen Unternehmen, der eigentlichen Zielsetzung dieser Arbeit, gestellt. Die Datenaufbereitung erfolgte mit Hilfe des Programms „Excel“.

Die Geschlechterverteilung bei den Teilnehmern ist in Abbildung 10 dargestellt. Knapp drei Viertel der Befragten mit 72% waren Männer, der Rest mit 28% Frauen. Diese ungleichmäßige Verteilung ist typisch für die Landwirtschaft, die Frauenquote in der Landwirtschaft lag 2007 bei 39%, der Anteil weiblicher Betriebsinhaber lag sogar nur bei 6,9% (<http://www.situations-bericht.de/index.asp?seite=3&kapitel=4>, 17.08.2009). Der Frauenanteil lässt sich auch in der Abbildung wiederfinden, wo vor allem weibliche Teilnehmer ihre Funktion im Betrieb mit Buchhaltung oder Sachbearbeiterin angaben.

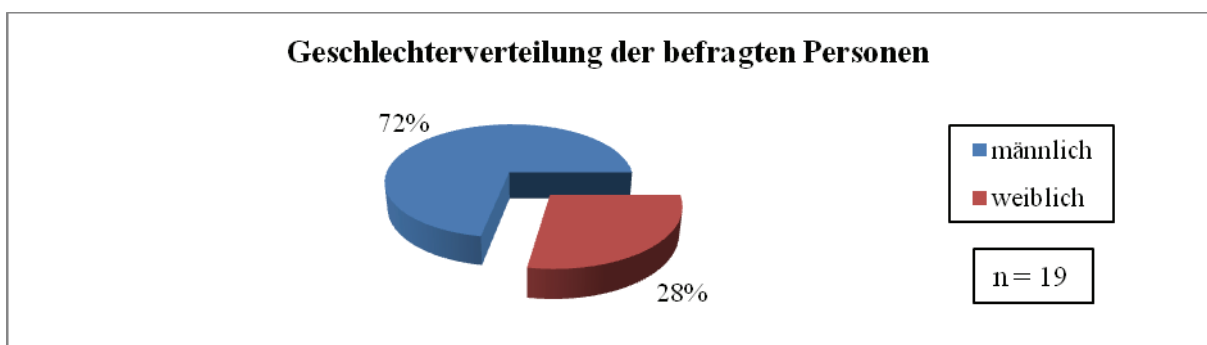


Abb. 10: Geschlechterverhältnis der Teilnehmer

Quelle: eigene Erhebung

Die in der Umfrage ermittelte Altersstruktur spiegelt das wieder, was auch schon im Situationsbericht 2009 angeführt wurde: „Während in der Landwirtschaft 50% aller Erwerbstätigen älter als 45 Jahre sind, beträgt der entsprechende Anteil in der übrigen Erwerbsbevölkerung nur 40%.“ (<http://www.situations-bericht.de/index.asp?seite=3&kapitel=4>, 17.08.2009) Wie aus dem Diagramm 11 zu entnehmen ist, nimmt die Gruppe der 50 – 59jährigen allein schon einen Umfang von 50% ein. Mit 6% waren sogar Personen vertreten, die älter als 60 Jahre waren. Diese Struktur deckt sich mit den Funktionen, der Teilnehmer in den Betrieben, wie später noch einmal dargestellt wird.

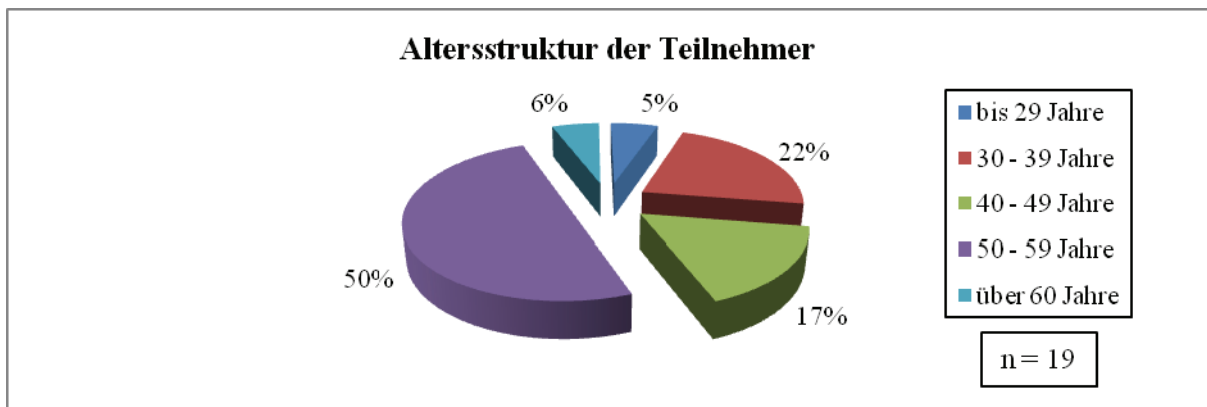


Abb. 11: Altersstruktur der befragten Personen

Quelle: eigene Erhebung

Die Befragung nach der zuletzt besuchten Ausbildungsstätte zeigt in Abbildung 12, dass das Bildungsniveau im Bereich der Führungsebene, siehe Abbildung später, verhältnismäßig hoch ist. Mit jeweils 39% gaben die Befragten an, die Universität oder Fachschule besucht zu haben. Nur 5% hatten eine außerlandwirtschaftliche Ausbildung, die restlichen 17% haben ihre Qualifikationen in einer Meisterschule erworben.

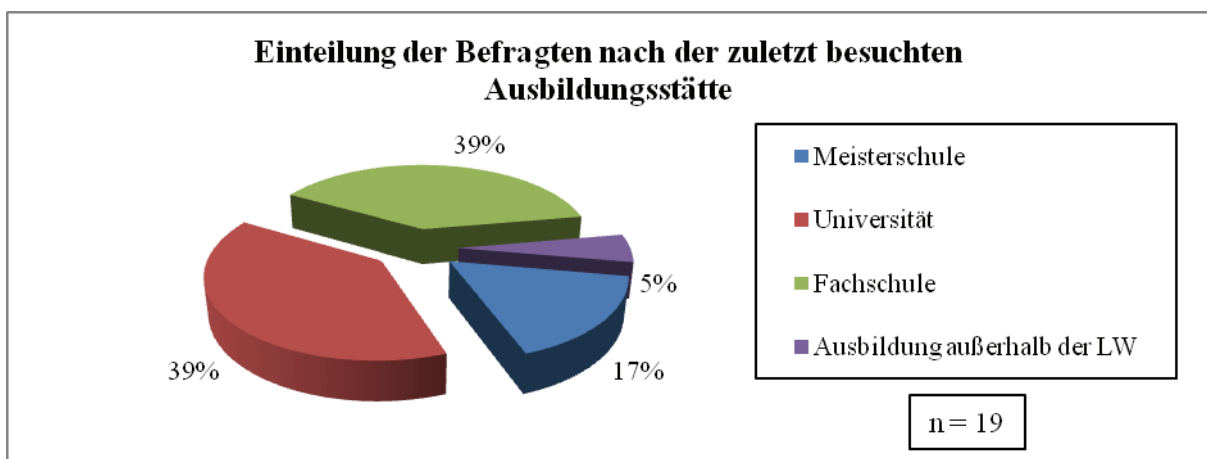


Abb. 12: Zuletzt besuchte Ausbildungsstätte der Teilnehmer

Quelle: eigene Erhebung

Die hohe Zahl der Universitätsabsolventen findet sich im Tätigkeitsfeld der Teilnehmer auf den landwirtschaftlichen Unternehmen wieder. Hier wurde gefragt, welche Funktion sie auf den Betrieben ausüben und 61% gaben an, Geschäftsführer bzw. Betriebsleiter zu sein. Da sich gerade diese Personen Zeit für die Umfrage genommen haben, kann man von durchaus von einer gewissenhaften und kritischen Beantwortung ausgehen. Die Personen, die die Funk-

tion des Ausbilders in den Betrieben haben, waren mit 11% vertreten. Auch bei ihnen kann man unterstellen, dass sie mit ihrem Hintergrundwissen und dem täglichen Umgang mit den Landwirtschaftsfachwerkern die befragte Situation real einschätzen konnten. Wie schon zu Beginn erwähnt, lag der Frauenanteil bei 28%. Ihr Tätigkeitsfeld ließ sich vor allem in den Bereichen Buchhaltung und Sachbearbeitung wiederfinden.

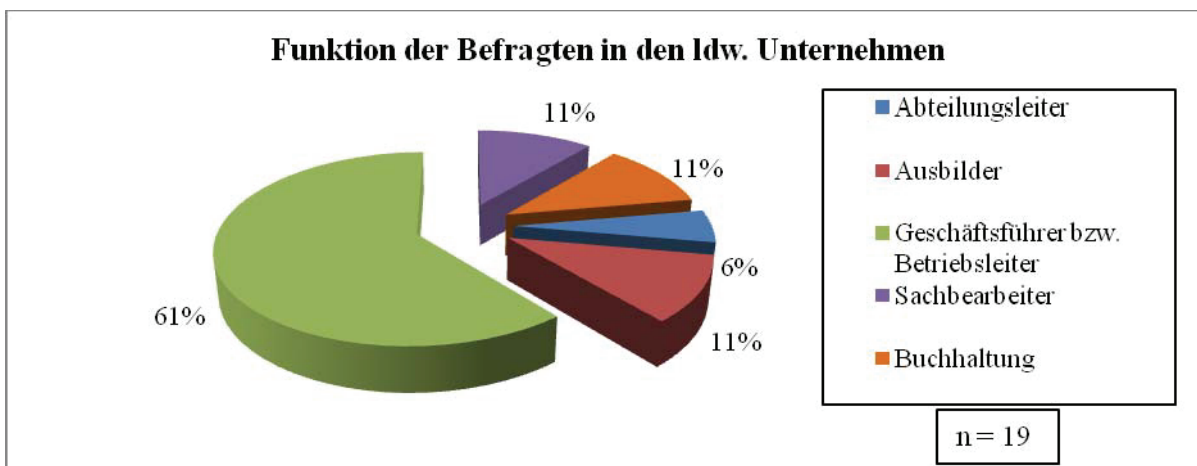


Abb. 13: Funktion der Teilnehmer in den landwirtschaftlichen Unternehmen

Quelle: eigene Erhebung

### **5.3 Auswertung der Angaben zur beruflichen Ausbildung**

Einer der Schwerpunkte dieser Arbeit war die Befragung zu der Ausbildungssituation der Landwirtschaftsfachwerker in den Betrieben. In der Ausbildungszeit macht sich der Lehrling mit dem Betriebsgeschehen vertraut, lernt die Arbeitsabläufe und fügt sich in das soziale Umfeld ein. Diese betriebsindividuelle Prägung festigt die Bindung zum Unternehmen und die Persönlichkeit des Auszubildenden. Je nachdem wie intensiv die Ausbildung gestaltet wird, können sich wertvolle Nachwuchskräfte für das eigene Unternehmen entwickeln. Die Intensität und damit der erfolgreiche Verlauf der Ausbildung ist nicht nur abhängig von der internen Gestaltung, sondern unterliegt auch dem Einfluss externer Faktoren, wie z. B. der Berufsschule oder zusätzlichen Betreuungs- und Weiterbildungsangeboten. Um vielleicht hier schon Defizite feststellen zu können, die die Unternehmen nach Beendigung die Ausbildung dann davon abhält Landwirtschaftsfachwerker in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, wurde dieser Bereich ebenfalls betrachtet. Die Probleme, die die Unternehmen aufgezeigt haben, sollen in Ansätzen zu Verbesserungsvorschlägen entwickelt werden.

#### **5.3.1 Ausbildungssituation**

Ein wichtiger Aspekt während der Lehrzeit ist die Organisation von Unterkunft und Verpflegung für den Auszubildenden. Da sich oftmals die Einkaufsmöglichkeiten nicht in nächster Nähe befinden und die Mobilität in dieser Zeit häufig noch nicht gegeben ist, ist die Versorgung ein elementarer Faktor für den Antritt einer Ausbildungsstelle. Durch die Agrarstruktur in den neuen Bundesländern gehört der Familienanschluss eher zu den Ausnahmen und so gaben auch 83% der Befragten an, sich weder um Unterkunft noch Verpflegung für die Lehrlinge zu kümmern. Ein Grund dafür war, dass einige Landwirtschaftsfachwerker noch vor Ort bei ihren Eltern wohnten. Nur 6% der Betriebe stellten sowohl Unterkunft, als auch Verpflegung. In 5% der Fälle wurde für Verpflegung gesorgt. Der restliche Teil bot zumindest Unterstützung bei der Suche nach einer Unterkunft an.

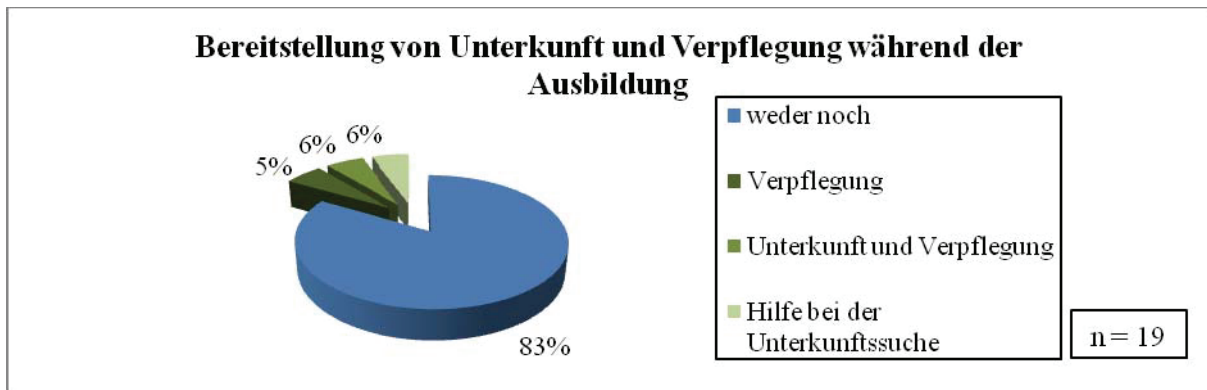


Abb. 14: Organisation von Kost und Logier während der Ausbildung

Quelle: eigene Erhebung

Als nächstes sollte herausgefunden werden, in welchen Bereichen die Landwirtschaftsfachwerker während ihrer Ausbildung schwerpunktmäßig eingesetzt werden. Wie in Abbildung 15 auch graphisch dargestellt, beschäftigen 94% der Befragten ihre Auszubildenden vorrangig in der Tierproduktion. Knapp 64% ermöglichen den Landwirtschaftsfachwerkern daneben genauso Einblicke in der Pflanzenproduktion. Desweiteren wurde der Einsatz in den Bereichen Hof- und Lagerarbeiten mit 16%, sowie Werkstatt, einschließlich Pflege und Wartung mit 22% aufgeführt.

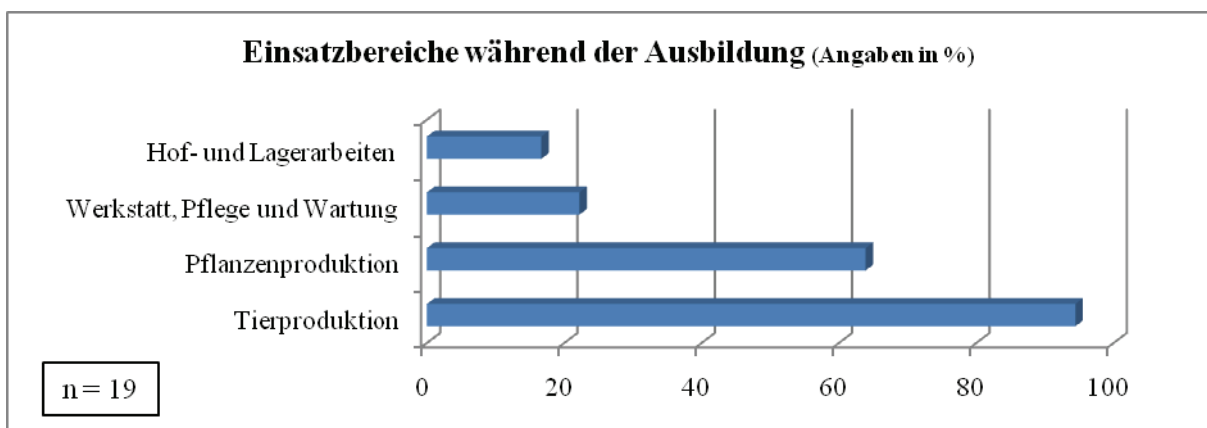


Abb. 15: Einsatzbereiche der Landwirtschaftsfachwerker während der Lehrzeit

Quelle: eigene Erhebung

Was die vorrangigen Aufgaben in diesen Gebieten sind, sollte in der folgenden Frage geklärt werden. Hierbei beschränkt sich die Auswertung auf die Tier- und Pflanzenproduktion, da sie im Mittelpunkt der Ausbildung stehen. Die Hof- und Lagerarbeiten umfassen die Grundstücks- und Gebäudepflege, da sie aber den geringsten Stellenwert einnahmen, wurde dieser Bereich hier nicht mehr mit aufgeführt. An erster Stelle in der Tierproduktion standen die

Tätigkeiten Melken/Treiben und Füttern, wofür 72% der Landwirtschaftsfachwerker in den Milchvieh haltenden Betrieben eingesetzt wurden. Dieser Umfang lässt sich damit erklären, dass die Milchproduktion durch den technischen Fortschritt zwar schon viele Erleichterungen mit sich gebracht hat, die Notwendigkeit von Handarbeit aber nach wie vor gegeben ist. Der reine Melkprozess lässt sich durch eine qualifizierte Person oftmals noch bewältigen, daneben sind aber gleichzeitig noch viele Zuarbeiten, wie zum Beispiel das Treiben der Tiere oder die Kälbersversorgung (44%) notwendig. Eine zweite Fachkraft ist unter dem momentanen Preisdruck im Grunde zu teuer und somit ist die Erledigung dieser Arbeiten durch einen Landwirtschaftsfachwerker häufig günstiger.

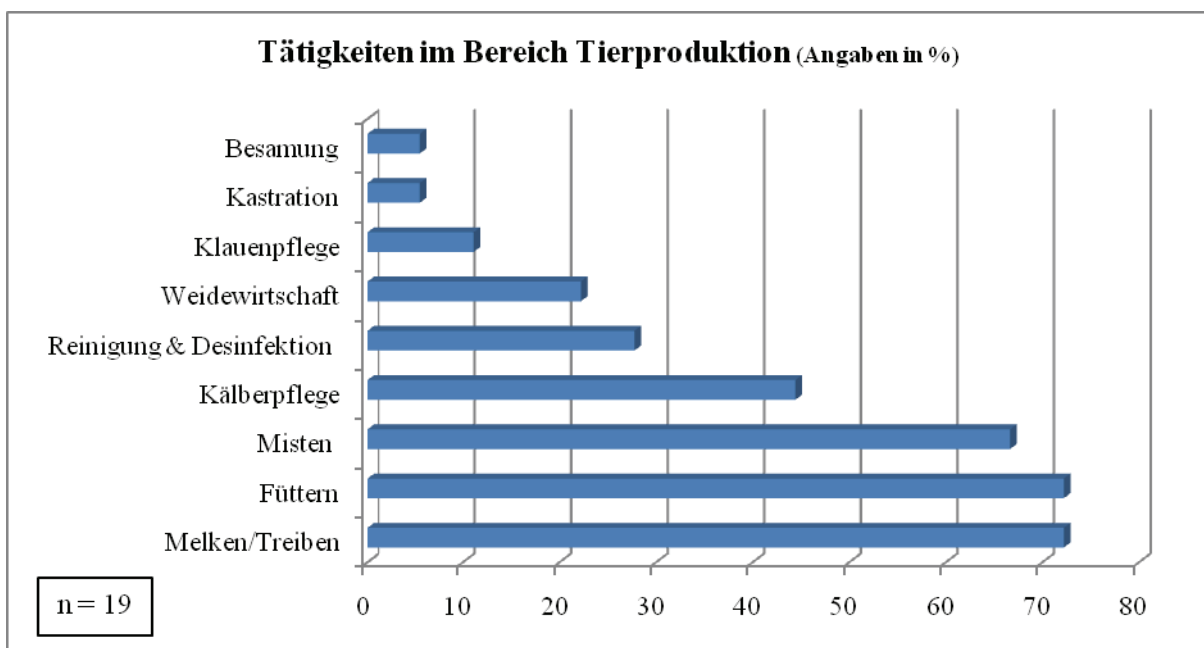


Abb. 16: Aufgabenfelder der Landwirtschaftsfachwerker in der Tierproduktion

Quelle: eigene Erhebung

Neben den eben erwähnten Aufgabenfeldern ist das Entmisten mit 66% ein weiterer umfangreicher Tätigkeitsbereich, für den die Auszubildenden eingesetzt werden. Diese routinemäßigen Arbeiten sind einfach zu vermitteln, nehmen aber dennoch viel Zeit im Arbeitsgeschehen ein. Neben anspruchsvolleren Aufgaben eignen sich diese Routinearbeiten, um Sicherheit und Gewohnheit im Arbeitsablauf zu erlernen. Abgesehen vom Entmisten spielt die gründliche Reinigung und Desinfektion zum Schutz vor Seuchen und Krankheiten ebenfalls eine große Rolle in tierhaltenden Betrieben. Da das eine gewisse Gründlichkeit und Ausdauer voraussetzt, werden nur 27% der Landwirtschaftsfachwerker für diese Tätigkeit eingesetzt. Der Punkt Weidewirtschaft umfasst zum einen die Pflege und Instandhaltung des Grünlandes und zum anderen die Tierbetreuung. Da aber nur noch ein geringer Teil der Tiere auf der Weide



gehalten wird, spielt diese Arbeit lediglich bei 22% eine Rolle. Desweiteren ist zu erwähnen, dass einige Betriebe durchaus bereit sind, den Landwirtschaftsfachwerkern auch verantwortungsvolle Aufgaben zu übertragen, was aber mit einem Umfang von etwa 5% aber eher die Ausnahme ist. Je nach Lehrlingseignung wurden hier die Auszubildenden mit Tätigkeiten wie der Besamung oder der Kastration vertraut gemacht.

Das der Einsatz in der Pflanzenproduktion mit 64% deutlich geringer ausfällt, hat mehrere Gründe. Als Hauptmanko wurde durch einige der landwirtschaftlichen Unternehmen der fehlende Führerschein der Klasse T angegeben, den alle Betriebe finanziell und auch zeitmäßig zu unterstützen versuchten. Zudem werden mittlerweile viele Schritte im Pflanzenbau mit computergestützter Technik durchgeführt, die entsprechend fachmännisch ausgebildetes Personal erfordern. Diese Fähigkeiten bringt ein Landwirtschaftsfachwerker in der Regel nicht mit, so dass für ihn die einfachen Tätigkeiten übrig bleiben. War die Voraussetzung eines Führerscheines der Klasse T gegeben, dann wurden 61% der Auszubildenden für Transportarbeiten eingesetzt. Mit deutlichem Abstand folgten Arbeiten in der Werkstatt, sowie die Pflege und Wartung an den Maschinen (27%) und Handarbeitstätigkeiten, ebenfalls 27%. Handarbeit umfasst solche Arbeiten wie Steine sammeln, die Selektion im Getreidebestand oder das Aussortieren während des Kartoffelrodens. Soweit es die Qualifikation des Auszubildenden zuließ, waren 22% der Betriebe bereit, die Landwirtschaftsfachwerker bei der Futtermittelgewinnung auf dem Grünland und bei der einfachen Bodenbearbeitung mitarbeiten zu lassen. Diese Arbeitsschritte erfordern auch einen gewissenhaften Umgang mit den entsprechenden Maschinen, sind aber im Allgemeinen noch relativ einfach zu bedienen. Unter anspruchsvoller Bodenbearbeitung versteht man die Vorgänge, bei denen zusätzlich zum Fahren der Maschine noch Einheiten berechnet und Kalibrierungsvorgänge vorgenommen werden müssen. Dazu zählen hauptsächlich das Drillen, Düngen und der chemische Pflanzenschutz, diese Arbeiten durften auch nur 16% der Landwirtschaftsfachwerker ausführen. Die Verhältnismäßigkeit wird in Abbildung 17 noch einmal deutlich. Daraus lässt sich ableiten, dass der Führerschein eine zentrale Größe in der Beschäftigungsmöglichkeit von Landwirtschaftsfachwerkern darstellt.

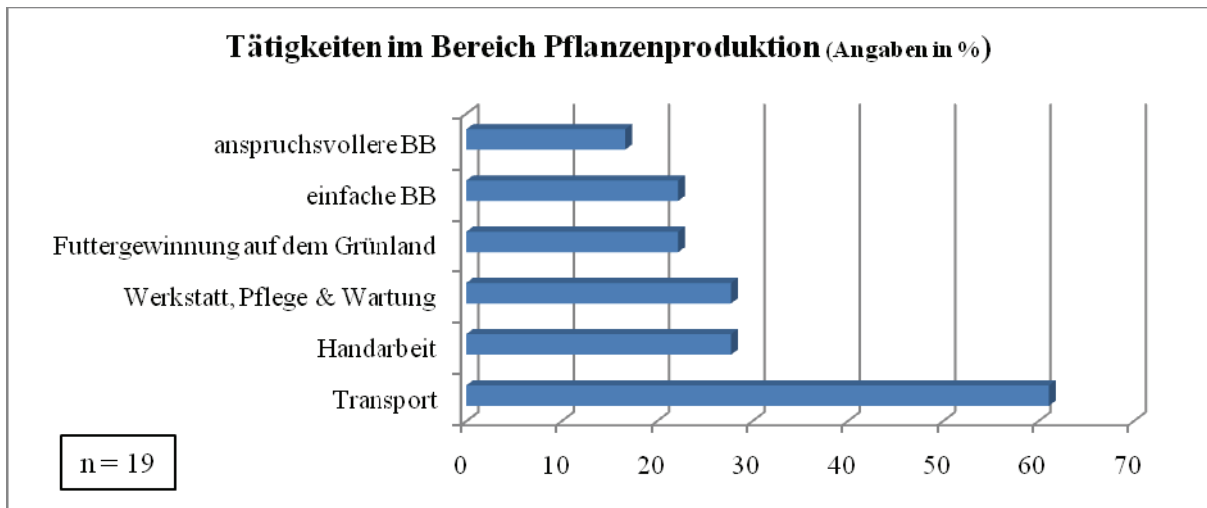


Abb. 17: Aufgabenfelder der Landwirtschaftsfachwerker in der Pflanzenproduktion

Quelle: eigene Erhebung

In einer weiteren Frage sollte geklärt werden, für welche Tätigkeiten Landwirtschaftsfachwerker gegenüber nicht behinderten Auszubildenden nicht geeignet sind. Wie die Abbildung 18 zeigt, waren sich mit deutlichem Abstand 61% der Befragten einig, dass die Bedienung anspruchsvoller Technik, wie zum Beispiel der Transport und Einsatz von Mähdreschern oder Feldhäckslern nicht zu den Tätigkeiten zählt, die ein Werker ausführen könnte. Ein Drittel der Teilnehmer bemängelte, dass die behinderten Auszubildenden nicht fähig sind, die Melkarbeit selbstständig zu übernehmen. Die Problematik, dass anspruchsvolle Schlepperarbeiten deswegen nicht übertragen werden könne, weil das Verständnis für Mengenerrechnungen fehle, wurde von 27% bestätigt. Wie auch schon zuvor erwähnt, wurde die fehlende Fahrerlaubnis ebenfalls als Defizit aufgeführt. Demgegenüber muss aber auch erwähnt werden, dass die mit rot gekennzeichneten 11% keine Einschränkungen bei dem Einsatz ihrer Landwirtschaftsfachwerker machten. Es stellt sich somit die Frage, ob sich durch entsprechende Einflussnahme ein Landwirtschaftsfachwerker nicht auch auf dem Niveau von einem staatlich anerkannten Landwirt/in qualifizieren kann, ohne diesen Beruf noch einmal neu zu erlernen. Weiterhin gaben 5% an, dass Dokumentationsangelegenheiten und Zuchtarbeit den Werkern nicht zuzutrauen wäre. In Bezug auf den Umgang mit dem PC fehlte den befragten Personen das Verständnis für die Bedienung der entsprechenden Technik. Die Computerarbeit umfasst die Aufzeichnung und Kontrolle der Daten, sowie den Gebrauch einfacher Steuerungseinheiten. Dass diese zuletzt genannten Maßstäbe bei einem Auszubildenden mit Behinderungen nicht konsequent übertragen werden können, sieht man daran, dass auch nichtbehinderte Auszubildende diesen Anforderungen teilweise nicht gewachsen sind. Grundsätzlich äußerten sich die

Teilnehmer insofern, dass es bei den einfachen praktischen Tätigkeiten nur geringfügig Unterschiede zwischen behinderten und nicht behinderten Auszubildenden gibt. Merkbare Unterschiede treten erst auf, wenn die Aufgaben anspruchsvoller und das Arbeiten eigenverantwortlicher wird.

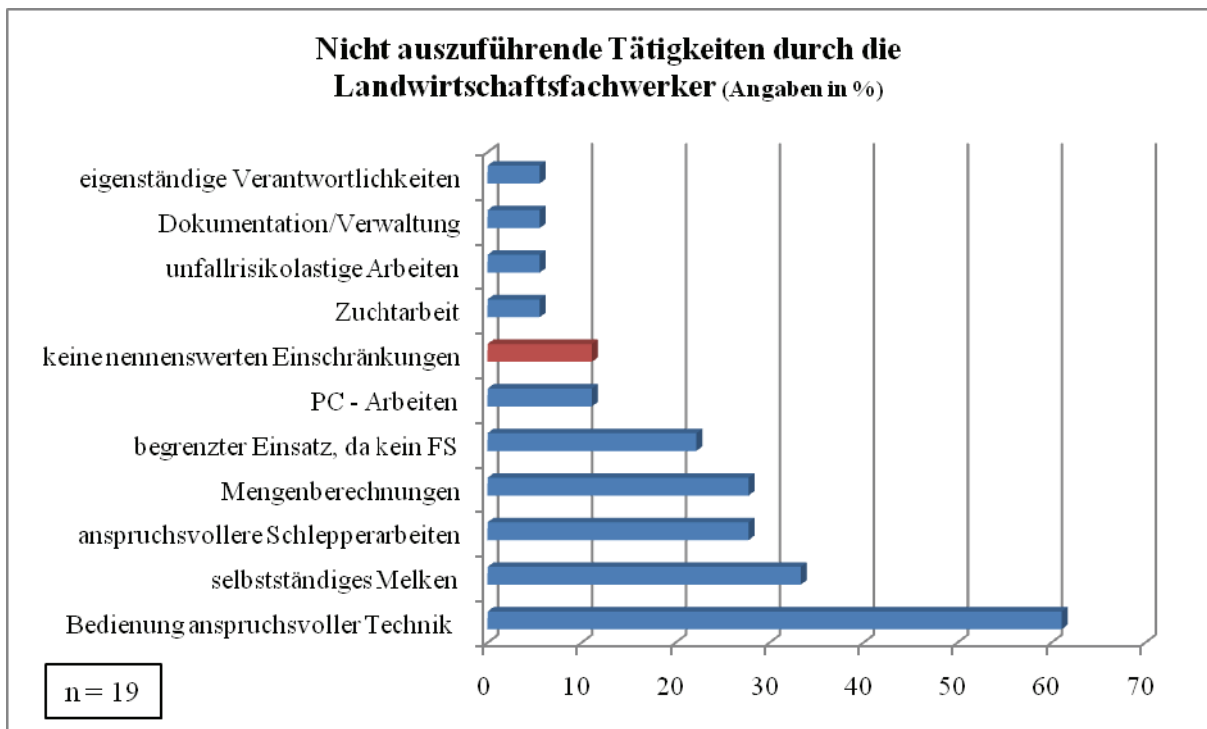


Abb. 18: Nicht übertragbare Aufgaben auf Landwirtschaftsfachwerker

Quelle: eigene Erhebung

### 5.3.2 Soziale Aspekte

Auch wenn die Einsatzmöglichkeiten eines Landwirtschaftsfachwerkers in der Regel begrenzt sind, gibt es dennoch Argumente, sich bewusst für die Ausbildung eines behinderten Menschen zu entscheiden. Hauptgrund war für 47% der Befragten, dass sie benachteiligten jungen Menschen eine Chance geben wollten. Entsprechend ihren Interessen sollen auch Behinderte die Möglichkeit wahrnehmen können, gefördert zu werden und einen Berufsabschluss zu erlangen. Die Betriebe verhelfen somit weniger begünstigten Auszubildenden zu einer Grundlage, selbst für ihren Lebensunterhalt aufkommen zu können. Diese Haltung wurde mit der Aussage der sozialen Verantwortung gegenüber seiner Umwelt noch einmal bestätigt. 31% der landwirtschaftlichen Unternehmen sahen neben dem Jugendlichen vor allem die Verantwortlichkeit gegenüber den im Betrieb angestellten Eltern, aber auch gegenüber den Dorfbewohnern. Wie aus der Abbildung 19 zu entnehmen ist, gibt es daneben auch noch ganz prakti-

sche Motive. Ebenfalls 31% wurden in der Rubrik anderweitige Gründe zusammengefasst. Dieser Teil entschied sich nicht bewusst im Vorab für die Ausbildung eines Landwirtschaftsfachwerkers. Einige von diesen 31% prüfte die Eignung des zukünftigen Lehrlings in einem Praktikum und konnten somit feststellen, ob der Betrieb die Defizite verkraften kann. Andere gaben an, dass sie auf Werker zurückgegriffen haben, weil keine anderweitigen geeigneten Bewerber zur Verfügung standen. Was das eine Unternehmen kritisiert, sieht ein anderes eher als Vorteil. Etwa 21% äußerten sich insofern, dass für sie die Einsatzmöglichkeiten der Landwirtschaftsfachwerker entscheidend gewesen sind. Viel Handarbeit, weniger Widerspruch bei übertragenen Aufgaben und die zuverlässige Ausführung der verstandenen Tätigkeiten bevorteilten die behinderten Auszubildenden in diesen Fällen. Für ein landwirtschaftliches Unternehmen ist es zudem wichtig, auf Arbeitskräfte zurückgreifen zu können, die durch ihren Wohnort in Betriebsnähe schnell und auch spontan abrufbereit sind. Dass für nur 21% das Argument der Fördermittel eine Rolle spielte, ist als statistisches Ergebnis zunächst einmal so hinzunehmen. Man muss aber wahrscheinlich davon ausgehen, dass dieser Wert deutlich höher liegt. Während der Lehrzeit übernimmt die Agentur für Arbeit die Kosten für das Ausbildungsentgelt.

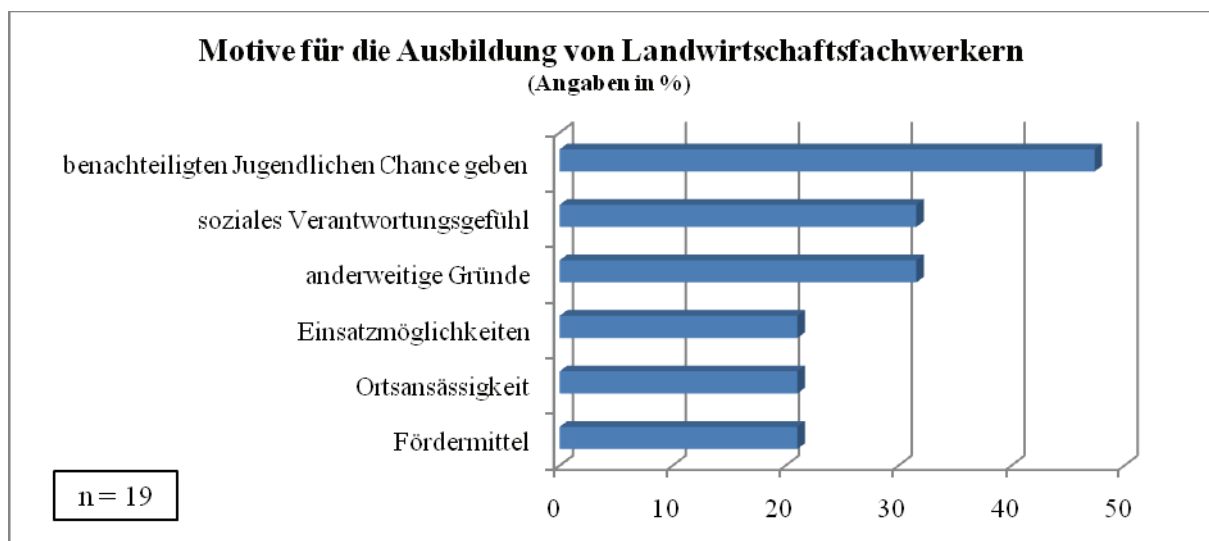


Abb. 19: Gründe für die Ausbildung behinderter Menschen

Quelle: eigene Erhebung

Wo sehen die Betriebe aber nun die Vorteile eines Landwirtschaftsfachwerkers gegenüber einem nicht behinderten Auszubildenden, dieser Punkt soll in Frage acht geklärt werden. Wenn man dazu vorab die beiden nachfolgenden Abbildungen 20 und 21 vergleicht, dann wird deutlich, dass die Vorteile sich in Grenzen halten, 63% sind sogar der Meinung, dass es keine Vorteile gibt.

Als positiv schätzten 31% der Befragten die Arbeitsmoral der Landwirtschaftsfachwerker ein. Haben sie ihr Aufgabengebiet verstanden, dann erledigen sie diese Arbeiten zuverlässig und ausdauernd. Dazu kommt, dass bei ihnen die Einschätzung, ob eine Tätigkeit qualifiziert oder eher einfach ist, nicht so ausgeprägt ist und somit können durch sie viele dieser einfachen Arbeiten erledigt werden. Jeweils 15% der Unternehmen schätzten die höhere Lernbereitschaft und die Dankbarkeit für etwas Beigebrachtes.

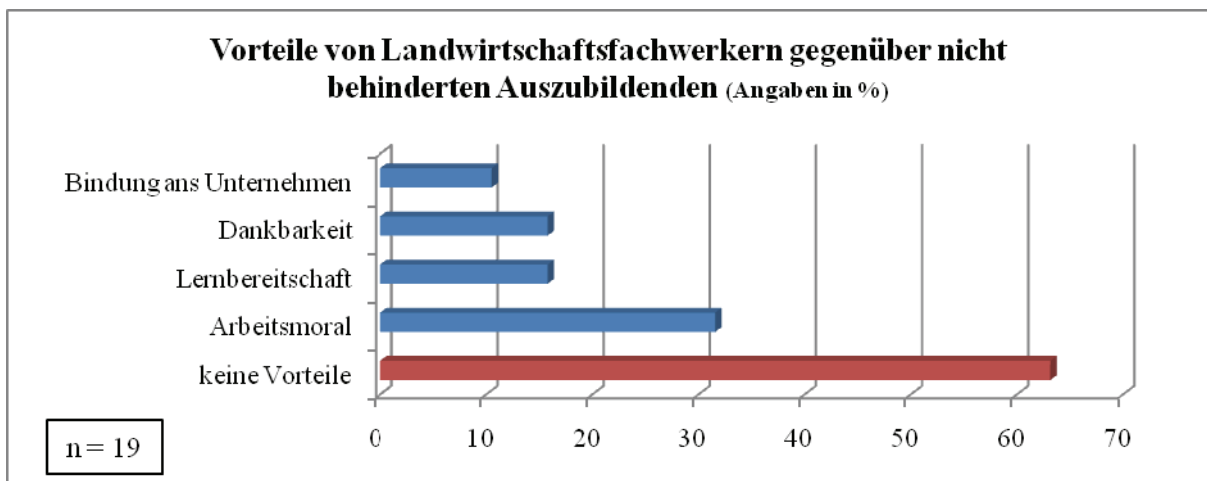


Abb. 20: Vorteile von Landwirtschaftsfachwerkern

Quelle: eigene Erhebung

Grundsätzlich kann man sagen, dass der Wille und die Freude etwas lernen zu können gegeben ist. Durch die eingeschränkten Fähigkeiten sind die Erfolge zwar begrenzt, dennoch sind Werker merklich dankbarer als vergleichbare nicht behinderte Auszubildende. Sind sie erst einmal in das Betriebsgeschehen eingearbeitet und fühlen sich den ihnen gestellten Aufgaben gewachsen, kann man eine stärkere Bindung zum Unternehmen gegenüber normalen Lehrlingen feststellen. Diese Treue ist für den Landwirtschaftsbetrieb äußerst wichtig, denn zuverlässige Arbeitskräfte sind ein unverzichtbarer Produktionsfaktor.

Entscheidet sich ein Unternehmen behinderten Menschen eine Ausbildung zu ermöglichen, muss es sich über die möglichen Folgen im Klaren sein. Ein nicht zu vernachlässigender Aspekt ist dabei der erhöhte Zeit- und Betreuungsaufwand, den auch 42% der Betriebe als einen deutlichen Nachteil benannten. Nur durch viele Wiederholungen und der Bereitstellung von Ansprechpartnern ist es möglich, den Landwirtschaftsfachwerkern grundlegende Arbeitsabläufe zu vermitteln, was natürlich sehr aufwendig ist. An zweiter Stelle wurden die Auffassungsdefizite, sowie die begrenzten Einsatzmöglichkeiten als problematisch angesehen (36%). Diese zeigen sich im alltäglichen Arbeitsablauf in einer gewissen Unselbstständigkeit,

dem fehlenden eigenverantwortlichen Arbeiten oder das nur einfache Arbeiten übertragen werden können, weil notwendige Zusammenhänge nicht aufgebaut werden.

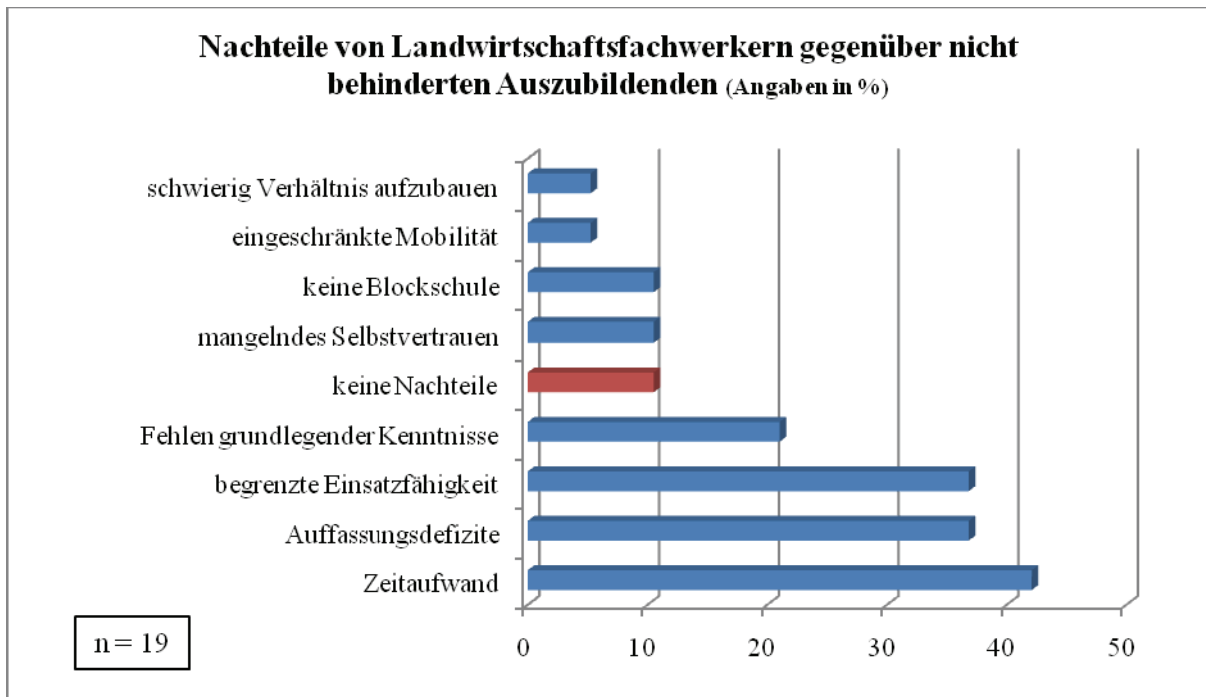


Abb. 21: Nachteile von Landwirtschaftsfachwerkern

Quelle: eigene Erhebung

Was ebenfalls kritisiert wurde, sind die fehlenden grundlegenden Kenntnisse wie Lesen, Schreiben und Rechnen. Gut ein Fünftel der Befragten sehen hier noch großen Nachholbedarf. Vor allem die Gebiete, wo Mengenberechnungen notwendig sind, sind nach Einschätzung der Betriebe noch ausbaufähig. Weiteren 10% beanstandeten das geringe Selbstvertrauen und hatten dadurch auch Probleme ein förderndes Ausbildungsverhältnis zu schaffen. Als positiv ist an dieser Stelle anzumerken, dass 10% der Unternehmen keine Nachteile bei Landwirtschaftsfachwerkern gegenüber nicht behinderten Auszubildenden feststellten.

Auf die Qualität der Ausbildung haben nicht nur die praktischen Tätigkeiten Einfluss, sondern auch die zwischenmenschlichen Beziehungen. Zunächst sollte geklärt werden, wie die soziale Integration der Werker in das Betriebsgeschehen aussieht. Dazu sagten 89% dass es bei ihnen im Unternehmen diesbezüglich keine Probleme gegeben hätte. Die anderen 11% gaben an, dass geringfügige Schwierigkeiten auftraten. Diese zeigten sich zum Beispiel insofern, dass es

für die entsprechenden Auszubildenden spürbar war, in der Hierarchie ganz unten zu stehen, was aber nicht als Mobbing missverstanden werden darf. Die erfolgreiche Eingliederung ist somit hauptsächlich von einer guten praktischen Zusammenarbeit abhängig. Einige Unternehmen ermöglichten darüber hinaus die Teilnahme an Betriebsfeierlichkeiten und verwiesen außerdem auf das Vorhandensein konkreter Ansprechpartner bei Problemen.

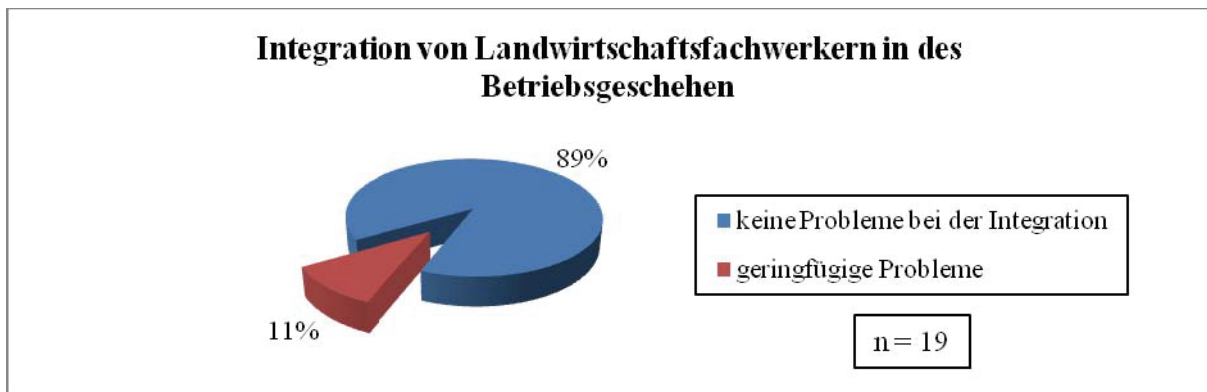


Abb. 22: Integration in das Betriebsgeschehen

Quelle: eigene Erhebung

Zu den zwischenmenschlichen Beziehungen zählt zudem auch das Verhältnis zu den Mitarbeitern. In nachfolgender Abbildung ist dargestellt, wie sich die Angestellten zu den Landwirtschaftsfachwerkern positionieren. Der überwiegende Teil (68%) macht dabei im Umgang keine Unterschiede und behandelt sie vorbehaltlos. 11% gaben zu zumindest an anfängliche Zweifel gehabt zu haben, die sich durch eine gute Zusammenarbeit aber gelegt haben. Die restlichen 21% stehen mit dauerhaften Zweifeln den behinderten Auszubildenden gegenüber. Grund hierfür sind die oben bereits erwähnten Nachteile. Da viele Werker nicht selbstständig arbeiten, sind Angestellte durch die Betreuung noch zusätzlich belastet.

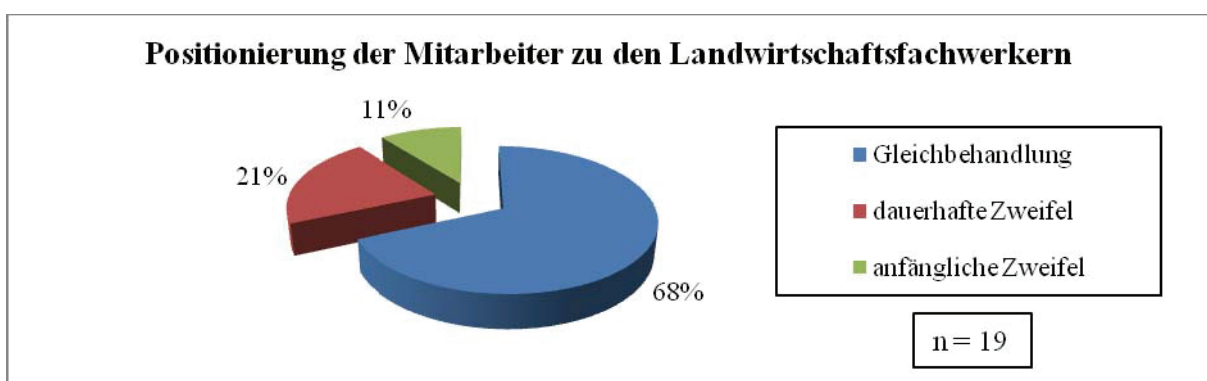


Abb. 23: Positionierung de Mitarbeiter

Quelle: eigene Erhebung

In einer weiteren Frage sollte herausgefunden werden, welche schulischen und sozialen Grundvoraussetzungen für den Beginn einer Ausbildung im Unternehmen gewünscht werden und ob diese in der Regel gegeben sind. Für 36% der Betriebe stand primär im Vordergrund, dass der Wille erkennbar sein muss, dass die Fachwerker etwas lernen wollen. Wenn sich offenkundig feststellen lässt, dass die Freude am Arbeiten da ist und die Aufgaben gewissenhaft erledigt werden, sind die meisten Vorgesetzten auch bereit, über die Defizite hinwegzusehen. Abbildung 24 stellt dar welche Kenntnisse sich im schulischen Bereich gewünscht werden und ob man sozialen Grundlagen unabhängig von dem Bildungsniveau voraussetzen kann.

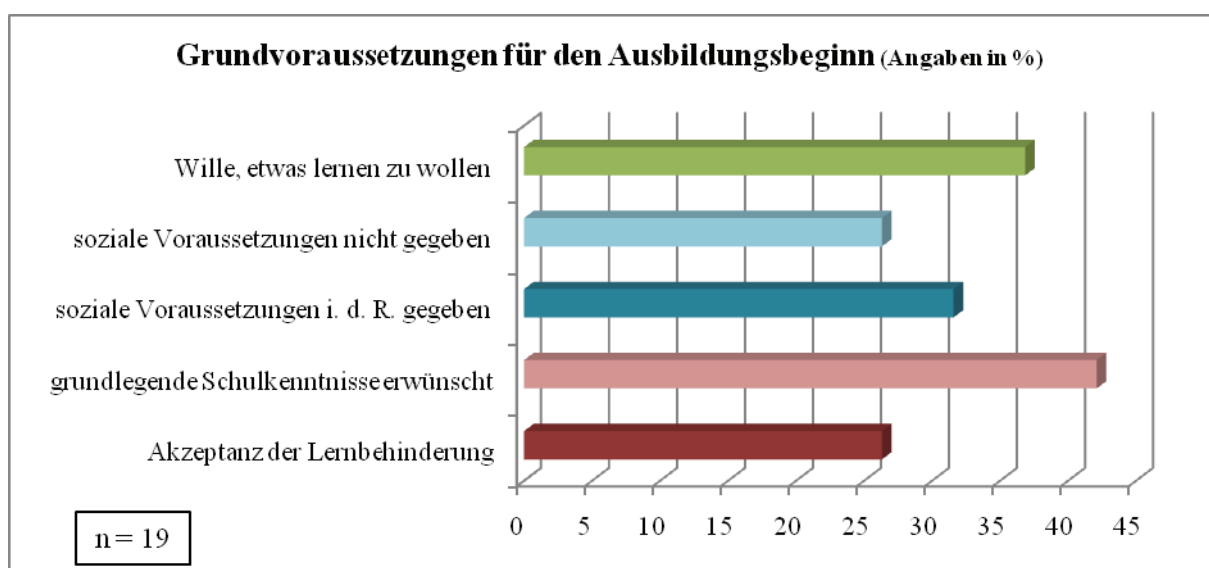


Abb. 24: Voraussetzungen für den Ausbildungsbeginn

Quelle: eigene Erhebung

Gut ein Viertel der Teilnehmer sahen die Lernschwächen und -defizite nicht als Problem an und waren sich dessen auch bewusst, was für Auswirkungen diese Behinderungen im Arbeitsalltag mit sich bringen. Demgegenüber stehen aber 42%, die zumindest grundlegende Schulkenntnisse, wie das Lesen, Schreiben und Rechnen erwarten. Je nach Schwere der Behinderung können diese Grundlagen aber nicht immer gegeben sein und darüber muss man sich vor Beginn der Ausbildung im Klaren sein. Welche Schwierigkeiten diese Defizite mit sich bringen, stellte ein Teil der Befragten erst im Laufe der Zeit fest und bewertete diesen Umstand durch die Befragung hinweg eher als negativ. Wenn dazu die Qualifikationen für den Erwerb des Führerscheins nicht ausreichten, hatten die Betriebe nur begrenzt Möglichkeiten, den Fachwerker effektiv einzusetzen. Etwa 26% der Umfrageteilnehmer fehlten zudem soziale Voraussetzungen, wie zum Beispiel Ehrlichkeit, Pünktlichkeit oder ein respektvoller



Umgang innerhalb der Belegschaft. Als Grund hierfür nannten einige schlechte Voraussetzungen durch das Elternhaus. Zum einen hatten es die Eltern selbst nicht besser vermittelt bekommen oder sie steckten selbst in einer schwierigen Lebensphase. Arbeitslosigkeit, Scheidung oder Alkoholabhängigkeit wurden in Einzelfällen als Argumente angegeben. Mit 31% liegt der Wert derer, die mit den sozialen Voraussetzungen zufrieden sind, nur geringfügig höher. In dieser Gruppe wurde aber trotzdem mehrfach die Aussage getroffen, dass im Laufe der Lehrzeit eine soziale Festigung eintritt und auch durch die Arbeitskollegen und Vorgesetzten eine Wertevermittlung erfolgt.

### 5.3.3 Überdurchschnittliches betriebliches Engagement

Die eingeschränkten Fähigkeiten der Landwirtschaftsfachwerker ziehen oftmals einen erhöhten Zeitaufwand durch umfangreichere Unterweisungen und notwendige Wiederholungen nach sich. Am zeitintensivsten wurde dabei die theoretische Nachhilfe bewertet. Die Aufarbeitung des Berichtsheftes und Erklärungen bei mathematischen Problemen sind die dauerhaften Schwerpunkte. Wie viel mehr an Zeit benötigt wird, ist in Abbildung 25 zu sehen. Lediglich 26% gaben an, keinen erhöhten Zeitaufwand mit der Betreuung für die Landwirtschaftsfachwerker zu haben, was sie aber auch dadurch begründet sahen, dass ihre nicht behinderten Landwirtschaftslehrlinge nicht weniger Zeit für das Verständnis der ihnen gestellten Aufgaben benötigten. Ein weiterer Teil der befragten Personen (16%) war sich zwar bewusst, dass sie mehr Zeit für die Fachwerker aufbringen, konnten das aber nicht genau in Zahlen fassen. Die restlichen 58% benötigten wie abgebildet mehr an Zeit für die Vermittlung von Lerninhalten.

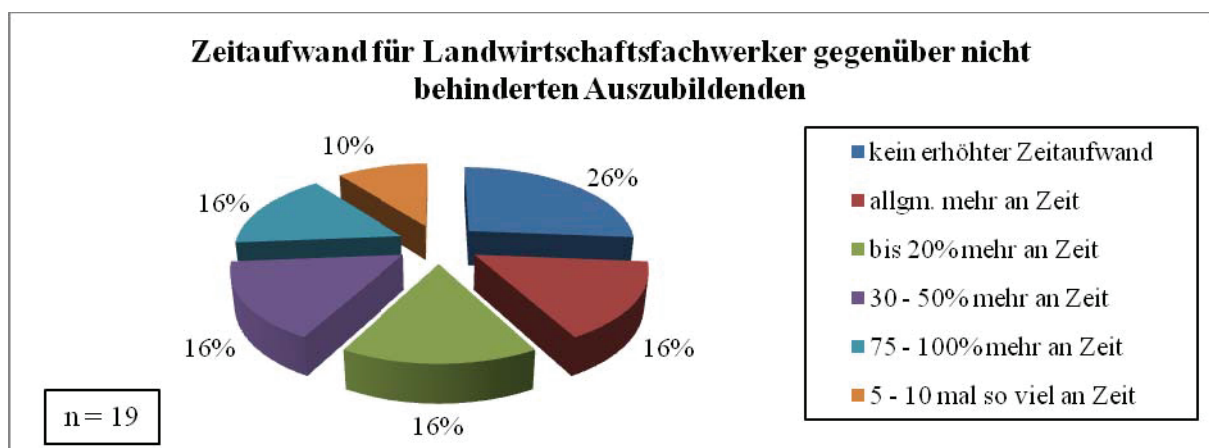


Abb. 25: Zeitaufwand für Landwirtschaftsfachwerker

Quelle: eigene Erhebung

Weiterhin sollte in der Umfrage herausgefunden werden, ob die Betriebe bereit sind ihren Auszubildenden Fortbildungen auf freiwilliger Basis zu ermöglichen. Der Ausbildungsrahmenplan sieht in der Ausbildung zum Landwirtschaftsfachwerker keine Lehrgänge wie zum Beispiel für die Landwirte vor. Auch wenn der Nutzen wahrscheinlich nicht im Verhältnis zum Aufwand steht, waren doch 79% zu Weiterbildungsmaßnahmen bereit. Die restlichen 21% bieten ihren Auszubildenden keine Möglichkeiten in dieser Richtung an.

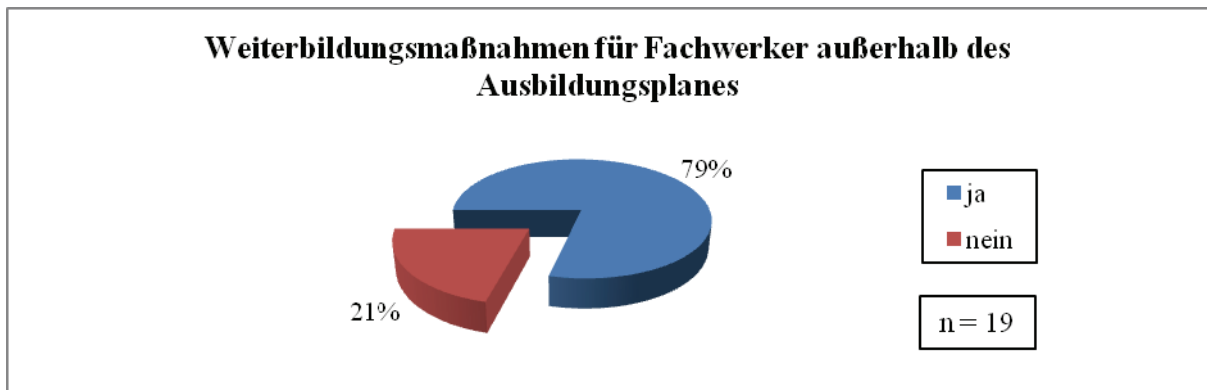


Abb. 26: Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb des Ausbildungsplanes

Quelle: eigene Erhebung

Die wichtigste Maßnahme war den Unternehmen der Erwerb des Führerscheins der Klasse T, 42% unterstützen die Fachwerker sowohl zeitlich als auch finanziell. Für die Einsatzmöglichkeiten im Betrieb ist das Vorhandensein mit Ausschlag gebendes Kriterium, für eine spätere Übernahme. Da viele der Fachwerker im Bereich der Tierhaltung für einfache Zuarbeiten eingesetzt werden, organisierten 31% der Betriebe Weiterbildungsangebote in der Rinderhaltung. Hier sollen speziell Kenntnisse über Produktion, Melken und Klauenpflege vermittelt werden. Diese zusätzlichen Angebote kommen aber nur einem Drittel den in der Tierproduktion eingesetzten Landwirtschaftsfachwerkern zu Gute. In 15% der befragten Betriebe wurden die Werker auf Messen und/oder Betriebsbesichtigungen mitgenommen. Ebenfalls 15% gestalteten die Ausbildung so, dass sie bezüglich den Lehrgängen zwischen den Landwirten und den Werken keine Unterschiede machten. In wenigen Fällen (10%) bekamen die Auszubildenden Nachhilfeunterricht, sowie zusätzlichen Unterricht in überbetrieblichen Einrichtungen. Dort bestand die Möglichkeit, einzelne Themen zu vertiefen. Ein Unternehmen ermöglichte sogar den Erwerb des Motorsägenscheins.

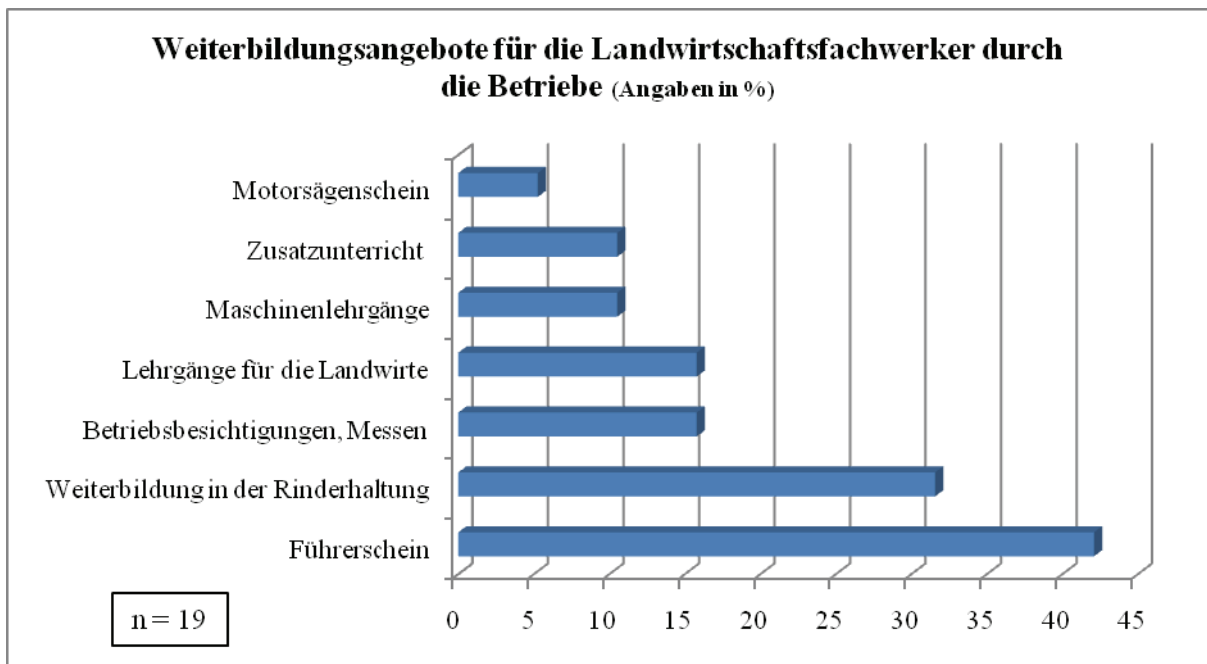


Abb. 27: Schwerpunkte der Weiterbildungsmaßnahmen

Quelle: eigene Erhebung

Auch wenn auf der einen Seite die positive Entwicklung zu verzeichnen ist, dass sich landwirtschaftliche Unternehmen über die von außen vorgegebenen Pflichten hinaus engagieren, muss man sich auch im Klaren sein, dass es nicht immer gelingt, ein begonnenes Ausbildungsverhältnis erfolgreich zum Abschluss zu bringen. Zunächst sollten die Betriebe angeben, ob es bei ihnen während der Ausbildung der Landwirtschaftsfachwerker gravierende Probleme gegeben hat. Davon antworteten 74% mit nein, die restlichen 26% gaben an, Probleme gehabt zu haben. Auf der einen Seite wirkten sich durch die Behinderung auftretenden körperlichen und geistigen Defizite negativ auf die Arbeitserledigung aus. Auf der anderen Seite kam es aber auch zu Verstößen gegen die Schulordnung und dem unentschuldigtem Fernbleiben vom Unterricht.

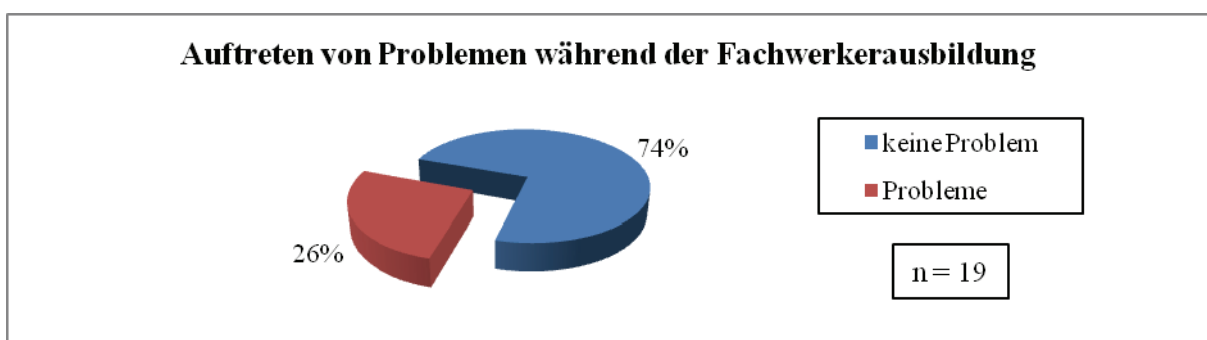


Abb. 28: Auftreten von Problemen während der Fachwerkerausbildung

Quelle: eigene Erhebung

### 5.3.4 Betriebliches Ausbildungsverhalten

Im Beruf Landwirt lag die Quote der vorzeitig beendeten Lehrverhältnisse in den letzten Jahren gleichbleibend um die 20%. Bei den Landwirtschaftsfachwerkern hingegen schwanken die Zahlen zwischen 6 – 10%. Die Quote, die sich in Abbildung 29 ergeben hat, ist zum einen mit dem geringen Stichprobenumfang zu begründen und somit nicht ausreichend gesichert. Zum anderen ist davon auszugehen, dass die Frage nicht richtig verstanden wurde und einige Teilnehmer die Abbrecherquote bei den Landwirten meinten.

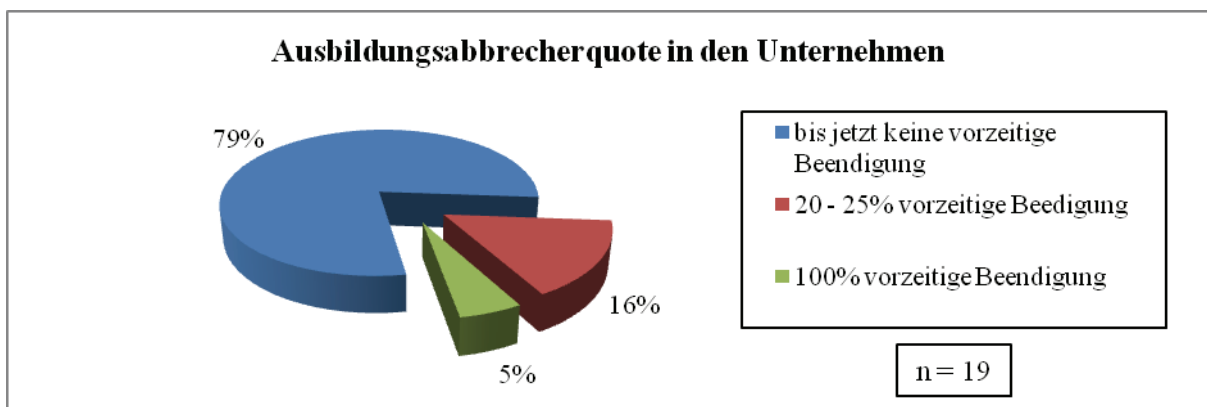


Abb. 29: Darstellung der Ausbildungsabbrecherquote

Quelle: eigene Erhebung

Die Darstellung ergibt einen Anteil von 21% der vorzeitig gelösten Ausbildungsverhältnisse. Der mit grün markierte Bereich geht mit 5% in die Befragung ein und hatte eine Quote von 100% vorzeitiger Beendigung. Hierbei handelt es sich um einen Einzelfall, dieser Betrieb hatte nur einen Landwirtschaftsfachwerker und kündigte diesen von sich aus. Anlass gab es durch Diebstahl, Unehrllichkeit, unentschuldigtem Fehlen und dem unsachgemäßen Einsatz von Geräten und Maschinen. Die Unternehmen, die zu den 16% gehören, wo etwa jeder vierte bis fünfte Landwirtschaftsfachwerker vorzeitig die Ausbildung beendet, gaben ähnliche Gründe an.

Für den Abschnitt Ausbildungssituation war es außerdem wichtig herauszufinden, ob die landwirtschaftlichen Unternehmen weiterhin bereit sind Menschen mit Behinderungen auszubilden. Die Verteilung stellt sich in Abbildung 30 dar. Von allen befragten Betrieben wollten 63% zukünftig weiterhin im Beruf Landwirtschaftsfachwerker ausbilden. Weitere 26% stellten die Ausbildung ein, weil für sie die sich ergebende Nachteile nicht mehr tragbar waren oder sie auch ehrlich zugaben, mit der Situation überfordert gewesen zu sein. Die restlichen

11% waren sich zum Zeitpunkt der Befragung noch unsicher, ein Grund dafür war, dass momentan kein Bedarf an einer weiteren Arbeitskraft vorhanden war.

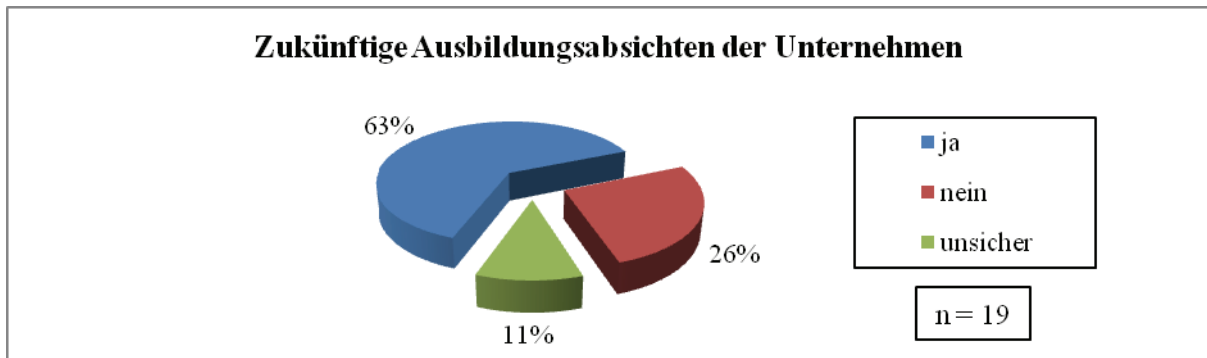


Abb. 30: zukünftiges Ausbildungsverhalten der Betriebe

Quelle: eigene Erhebung

### 5.3.5 Verbesserungsvorschläge für die berufliche Ausbildung

Abschließend sollten die Betriebe im Kapitel Ausbildungssituation Vorschläge äußern, die ihrer Meinung nach zu einer Verbesserung der beruflichen Ausbildung führen könnten. Durch die Einbeziehung betrieblicher Vorstellungen lässt sich der Wert eines Auszubildenden steigern und somit wird er als Nachwuchskraft attraktiver. Veränderungen, die auf die Praxis abgestimmt sind, erleichtern den Vorgesetzten die Ausbildung und fügen den benachteiligten Auszubildenden besser in das betriebsindividuelle Geschehen ein. Je besser sich ein Fachwerker sich in einem Unternehmen eingliedern kann, desto größer sind die Chancen für ihn nach Beendigung der Lehre auch übernommen zu werden.

Das Hauptanliegen war mit 21% die Intensivierung der schulischen Grundkenntnisse. Hier müssen die Grundlagen Mathematik und Deutsch gefestigt werden, viele wünschten sich mindestens das Erreichen des Hauptschulniveaus. Das Fehlen dieser notwendigen Kenntnisse im Arbeitsalltag erschwert die Ausbildung und setzt ein größeres Zeitvolumen voraus. Viele Betriebe bewerteten diesen Fakt im Nachhinein doch als problematischer, als zuvor angenommen. Zusätzliche schulische Nachhilfe würden 10% der befragten Unternehmen für ihre Auszubildenden in Anspruch nehmen. Gut ein Fünftel (21%) sprach sich für eine betriebsindividuelle Nachhilfe aus. Diese sollte durch praxisbezogenes Lehrpersonal vor Ort an Hand der betrieblichen Gegebenheiten erfolgen. In Abstimmung mit den Vorgesetzten würde eine individuelle Förderung den Fachwerker mehr unterstützen, als allgemeingültiger Schulunterricht. Die Lernschwächen sind in der Regel schulbegleitend von Anfang an vorhanden und wenn die Vermittlung von Wissen hauptsächlich über den klassischen theoretischen Schulun-

terrichtet erfolgt, ohne dass die fundamentalen Fertigkeiten vorhanden sind, sind die Erfolgsergebnisse für beide Seiten sehr begrenzt. Knapp 16% äußerten diese Vorstellung in Form von praxisorientierterem Schulunterricht. Wenn man also von Lernschwächen ausgehen muss, dann ist es nach Meinung vieler Beteiligten vorteilhafter das Fachwissen durch die Schule nicht nur in theoretischer Form zu vermitteln.

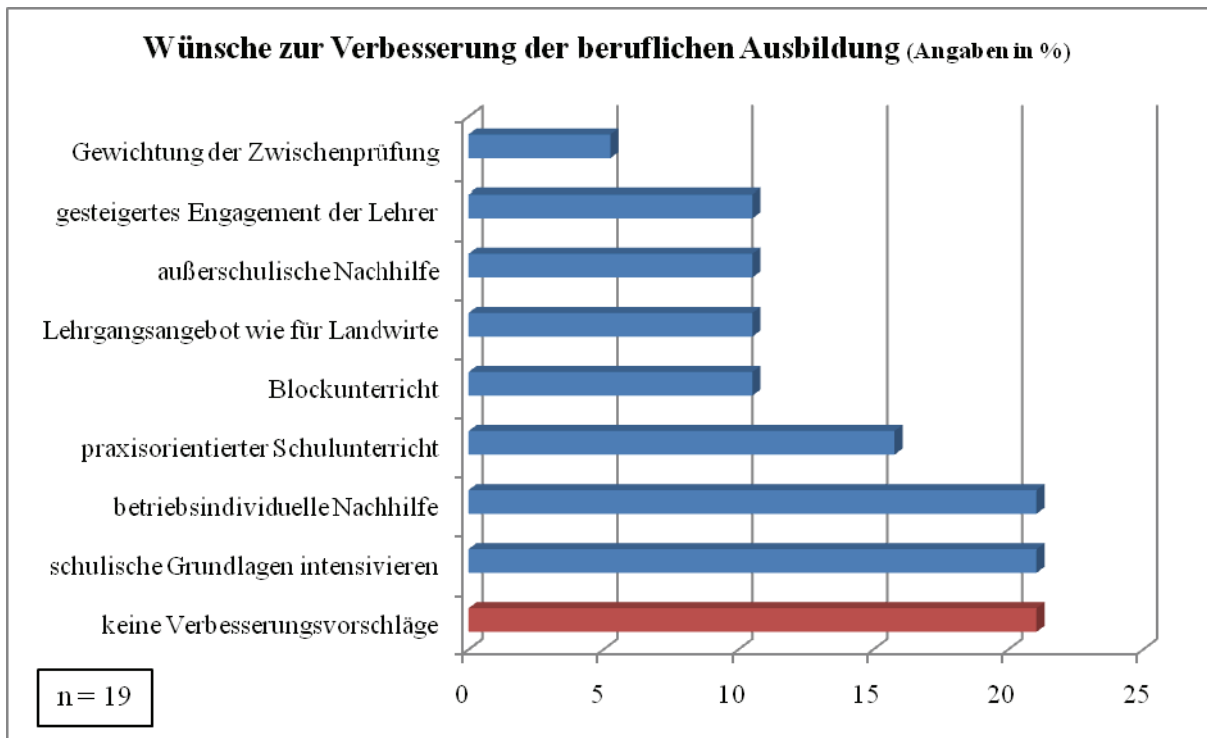


Abb. 31: Verbesserungsvorschläge für die berufliche Ausbildung

Quelle: eigene Erhebung

Organisatorisch wünschten sich 10% die Einführung des Blockschulunterrichts. In einigen Betrieben ist die Arbeit so organisiert, dass bestimmte Tätigkeiten immer auf die gleichen Tage fallen. Überschneiden sich die mit der Berufsschule, so können bestimmte Tätigkeiten von den Auszubildenden Betrieben nicht praktiziert werden. Hauptsächlich waren dies Sauenhaltende Betriebe, die in einem festen Rotationsschema arbeiten. Darüber hinaus wollten einige Unternehmen (10%), dass das Lehrgangangebot für die Landwirte ebenfalls für die Fachwerker verpflichtend wird. Vereinzelt kam der Vorschlag, dass die Zwischenprüfung in die Gesamtbewertung mit einfließen müsste, um so die Ernsthaftigkeit und Herangehensweise auszubauen. Ziel ist, dass die ausbildenden Betriebe entlastet werden und die Qualität der Ausbildung mehr Gewicht bekommt. Zufrieden mit der Gestaltung der Ausbildung zeigten sich immerhin 21% der an der Umfrage beteiligten Unternehmen.

#### 5.4 Zusammenfassung der Angaben zur beruflichen Ausbildung

Nach Auswertung der Ergebnisse zum Schwerpunkt der Ausbildungssituation von Landwirtschaftsfachwerken auf den Betrieben soll nun eine Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse erfolgen. Positiv ist zu vermerken, dass 61% der Teilnehmer in führender Position auf den Unternehmen tätig gewesen sind, wovon man auf eine kritische und gewissenhafte Beantwortung der Fragen schließen kann. Weitere 11% antworteten als Ausbilder und ihre Meinung ist durch den täglichen Umgang mit den Fachwerkern ebenfalls von besonderer Bedeutung. Ihr Urteilsvermögen beruht auf der Einschätzung der realen Arbeitsbedingungen und nur aus diesem Ansatz heraus können grundsätzliche Aussagen dazu getroffen werden, was einen Landwirtschaftsfachwerker als zukünftige Arbeitskraft attraktiv für ein Unternehmen werden lässt. Je besser sich ein behinderter Auszubildender in das Betriebsgeschehen einfügt, desto höher sind die Chancen, im Anschluss an die Ausbildung in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden. Die Gestaltung der Ausbildung hat maßgeblichen Einfluss auf die Entscheidung, ob ein Betrieb nicht nur Ausbildungsplätze, sondern auch Arbeitsplätze für Landwirtschaftsfachwerker zur Verfügung stellt. Die aufgetretenen Probleme, die die landwirtschaftlichen Unternehmen aufgezeigt haben, sollen in der abschließenden Diskussion als Grundlage für Lösungsansätze dienen. Während der Ausbildungszeit lernt der Werker nicht nur die Arbeitsabläufe, sondern findet auch seine Position in dem sozialen Umfeld. Diese betriebsindividuelle Prägung festigt die Bindung zum Unternehmen und die Persönlichkeit des Auszubildenden. Das Ausmaß für den Erfolg der Ausbildung wird nicht nur durch den Betrieb bestimmt, sondern auch durch Faktoren wie Berufsschule oder Betreuungspersonal. Der Fachwerker wird für ein Unternehmen erst interessant, wenn er sich spezifisch in das Betriebsgeschehen einfügen kann. Die Grundlagen dafür werden in der Lehrzeit gelegt. Aus diesem Grunde beschäftigt sich die vorliegende Arbeit neben den beruflichen Perspektiven auch mit der Ausbildungssituation auf den landwirtschaftlichen Unternehmen.

Während der Ausbildung beschäftigten die Unternehmen die Landwirtschaftsfachwerker zu 94% vorrangig in der Tierproduktion. Nur in etwa 64% der Betriebe hatten die Auszubildenden die Chance in der Pflanzenproduktion mitzuwirken. Hauptaufgabenfelder in der Tierproduktion sind das Melken/Treiben und Füttern, knapp drei Viertel (72%) der Landwirtschaftsfachwerker wurden hierfür eingesetzt. Ein weiterer umfangreicher Tätigkeitsbereich war das Misten für 66% der Auszubildenden. Die meisten dieser täglichen Routinearbeiten sind einfach zu vermitteln, nehmen aber dennoch viel Zeit in Anspruch. Vor allem in der Tierproduktion fällt zusätzlich immer noch sehr viel Handarbeit an und die durch eine weitere qualifizierte Fachkraft erledigen zu lassen, ist in der Regel unrentabel. Die Erledigung dieser Tätig-

keiten durch einen Auszubildenden ist somit oftmals günstiger. Anspruchsvolle Aufgaben im Bereich der Tierproduktion blieben die Ausnahme. Nur etwa 5% der Betriebe übertrugen den Landwirtschaftsfachwerkern auch Aufgaben wie das Kastrieren oder Besamen. Dass der Einsatz in der Pflanzenproduktion weniger umfangreich ausfällt, hat hauptsächlich zwei Gründe. Zum einen werden viele Maschinen mit Hilfe von elektronischen Steuergeräten bedient, was jedoch geschultes Personal voraussetzt. Dass die komplexe Bedienung der computergestützten Technik ist für Landwirtschaftsfachwerker mit ausgeprägten Lernbehinderungen deshalb nicht möglich ist, fanden 61% der befragten Unternehmen. Zum anderen fiel immer wieder auf, dass der fehlende T - Führerschein den Einsatz der Fachwerker einschränkte. War er vorhanden oder wurde in der Ausbildungszeit erworben, dann wurden die Auszubildenden im Pflanzenbau mit 61% vorrangig für Transportarbeiten eingesetzt.

Die Beschäftigungsmöglichkeiten von Fachwerkern sind in der Regel gegenüber nicht behinderten Auszubildenden begrenzt. Bei den einfachen praktischen Tätigkeiten konnten die Betriebe nur geringfügige Unterschiede feststellen, merklich wurde es erst dann, als die Aufgaben anspruchsvoller und eigenverantwortlicher wurden, wie beispielsweise die Bedienung moderner Maschinen. Demgegenüber konnten aber auch 11% sagen, dass sie keine Einschränkungen bei der Beschäftigung von Landwirtschaftsfachwerkern machten.

Auch trotz der mit sich bringenden Schwierigkeiten bei der Ausbildung von behinderten Menschen stand für viele Betriebe die soziale Verantwortung im Vordergrund. Knapp die Hälfte (47%) wollte vor allem benachteiligten Jugendlichen eine Chance geben. Neben den Jugendlichen sahen aber auch 31% die Verantwortlichkeit gegenüber den im Unternehmen angestellten Eltern. Ein weiterer wichtiger Grund der für die Ausbildung eines Landwirtschaftsfachwerker sprach, war, wenn zuvor auch schon als Nachteil benannt, dessen Einsatzmöglichkeit. Die Erledigung vieler einfacher Arbeiten, das Ausführen von Handarbeit und der geringere Widerspruch bei übertragenen Tätigkeiten sprechen eher für als gegen den Fachwerker. Dass die Fördermittel für nur 21% ein ausschlaggebender Grund gewesen sind, ist unwahrscheinlich, muss aber auf Grund des geringen Datenumfanges zunächst so hingenommen werden.

Die Vorteile von Landwirtschaftsfachwerkern gegenüber nicht behinderten Jugendlichen hielten sich aber dennoch in Grenzen, 63% der Teilnehmer sind sogar der Meinung, es gäbe keine. Positiv beurteilten 31% die Arbeitsmoral der Fachwerker, sie schätzten die Ausdauer und Zuverlässigkeit, sowie die kritiklose Ausführung einfacher oder wenig qualifizierter Aufgaben. Die Dankbarkeit und höhere Lernbereitschaft fand gleichfalls Anerkennung. Was mit



42% als enormer Nachteil angesehen wurde, war vor allem der erhöhte Zeit- und Erklärungs- aufwand. Dennoch wurden von 89% keine Probleme bei der Integration in das Betriebsge- schehen festgestellt. Der überwiegende Teil der Mitarbeiter (68%) machte im Umgang mit den Landwirtschaftsfachwerkern keine Unterschiede und behandelte sie ohne Vorbehalte. Gut ein Fünftel (21%) der Angestellten konnten ihre anfänglichen Bedenken nicht ablegen, da sie durch die notwendige Betreuung noch zusätzlich belastet wurden.

Weiterhin konnte festgestellt werden, dass die landwirtschaftlichen Unternehmen durchaus bereit waren, den Landwirtschaftsfachwerkern über den verpflichtenden Rahmenplan hinaus Möglichkeiten zu bieten, sich weiter zu bilden. Die größte Bedeutung hat dabei für die Be- triebe der Erwerb des Führerscheins der Klasse T, 42% von ihnen unterstützten die Fachwer- ker nicht nur zeitlich, sondern auch finanziell.

Bemerkenswert ist die Quote der vorzeitig aufgelösten Ausbildungsverhältnisse bei den Landwirtschaftsfachwerkern, sie liegt bei nur etwa 6 – 10%. Im Beruf Landwirt hingegen liegt die Quote in den letzten Jahren kontinuierlich um die 20%.

Um in den nächsten Jahren weiterhin behinderten Menschen die Chance auf eine Ausbildung zu ermöglichen, wurden die Betriebe befragt, ob sie zukünftig weiterhin ausbilden werden. Von allen befragten Unternehmen wollten 63% weiterhin im Beruf Landwirtschaftsfachwer- ker ausbilden. Gut ein Viertel (26%) wollte die Ausbildung einstellen, weil die Nachteile für sie nicht mehr tragbar waren. Die Aussage, dass sich Betriebe überfordert fühlen, zeigt mehr als deutlich, dass eine Strukturierung der Ausbildung notwendig ist, die nicht nur auf die Lehrlinge abgestimmt ist, sondern sich auch an die Belange der Unternehmen anpasst. Viele der Befragten wünschten sich eine Intensivierung der schulischen Grundkenntnisse, sowie auf den Betrieb abgestimmte Nachhilfe durch Lehrpersonal. Im Allgemeinen forderten die Teil- nehmer mehr praxisbezogenen Schulunterricht.

## 5.5 Auswertung der Angaben zur beruflichen Perspektive von Landwirtschaftsfachwerkern in landwirtschaftlichen Unternehmen

Das Hauptziel dieser Arbeit war es herauszufinden, wie es um die Beschäftigungsmöglichkeiten von Landwirtschaftsfachwerkern in landwirtschaftlichen Unternehmen steht. Dazu sollte nicht nur aufgezeigt werden, in welchen Bereichen die Werker vorrangig arbeiten, sondern auch wie viele von den Auszubildenden von den Betrieben nachher tatsächlich als Arbeitskraft eingestellt werden. Interessant wäre es an dieser Stelle sicherlich auch gewesen, zu erfahren wo die Auszubildenden verblieben sind, die nicht übernommen wurden. Im Rahmen dieser Untersuchung hätte sich das aber als zu umfangreich erwiesen und von daher beschränkt sich die Befragung nur auf einen Teil der auszubildenden Landwirtschaftsbetriebe.

### 5.5.1 Übernahmeverhalten der landwirtschaftlichen Unternehmen

Zunächst einmal wurden die Teilnehmer dazu befragt, ob sie generell einen Landwirtschaftsfachwerker in ein festes Arbeitsverhältnis übernehmen würden, der überwiegende Teil (63%) antwortete hierauf mit ja. Wie weiterhin aus der Abbildung zu entnehmen ist, sprach sich gut ein Fünftel von vornherein dagegen aus und 16% meinten, sie können dazu keine verallgemeinernde Aussage tätigen. Bei der Gruppe, die eine Übernahme ausschlossen, waren vor allem der erhöhte Zeitaufwand, sowie der Bedarf an fachlich qualifizierten Arbeitskräften Gründe sich nicht für einen Landwirtschaftsfachwerker zu entscheiden.

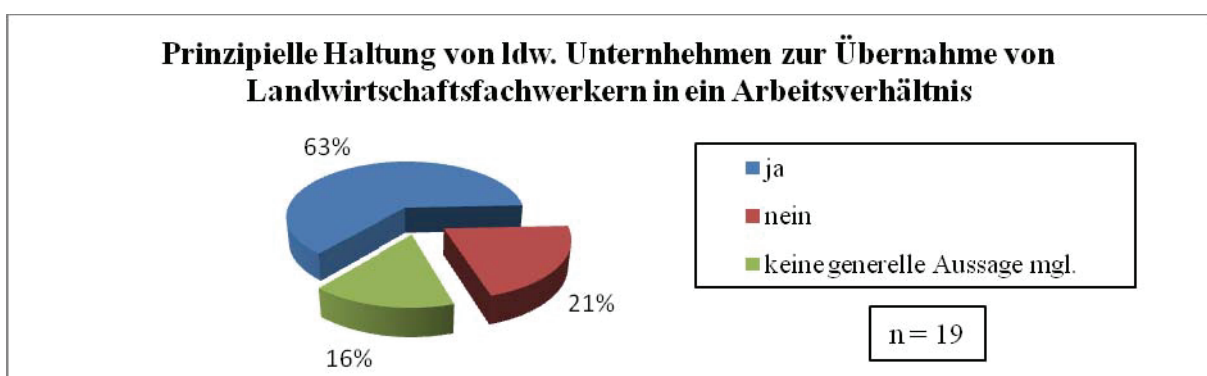


Abb. 32: Prinzipielle Haltung zur Übernahme

Quelle: eigene Erhebung

Dass die im Vorab benannten Vorteile eines behinderten Auszubildenden auch Gründe für die Einstellung sind, hat sich dabei wieder bestätigt. Vor allem die Übertragung von einfachen und wenig qualifizierten Aufgaben wurde als vorteilhaft angesehen. Die Werker äußerten

gegenüber Landwirtschaftslehrlingen weniger Widerspruch und zeichnen sich zudem durch eine hohe Betriebstreue aus, was für das Unternehmen nicht zu vernachlässigende Aspekte sind. Die Entscheidung einen Fachwerker zu übernehmen wird in erster Linie davon beeinflusst, ob der Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften da ist und in zweiter Linie, wie der Auszubildende die praktischen Arbeiten erledigt. Es konnte verstärkt festgestellt werden, dass vor allem Betriebe mit Tierproduktion bereit waren einen Fachwerker zu übernehmen.

In der nachfolgenden Abbildung wurde die Quote der Betriebe dargestellt, die von den ausgebildeten Landwirtschaftsfachwerkern auch welche in ein Arbeitsverhältnis übernommen haben. 58% der Betriebe haben mindestens einen Fachwerker dauerhaft übernommen. Diese Gruppe schließt gleichfalls 16% der Betriebe ein, die neben einem festeingestellten noch zusätzlich einen Fachwerker saisonal beschäftigen. Nur als Saisonarbeitskräfte stellten weitere 16% der Betriebe Landwirtschaftsfachwerker ein. Gut ein Viertel (26%) hat bis jetzt noch keinen Werker als Mitarbeiter eingestellt. Teilweise lag es daran, dass die in der Ausbildung erlangten Qualifikationen den betrieblichen Anforderungen nicht ausreichten oder dass sich die Fachwerker zum Zeitpunkt der Befragung noch in der Ausbildung befanden und über eine spätere Übernahme noch keine Entscheidung getroffen wurde.

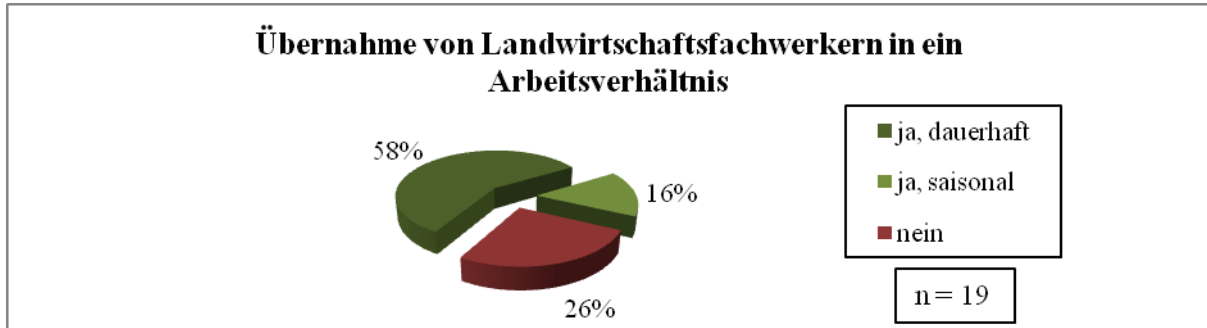


Abb. 33: Tatsächliche Übernahmequote von Landwirtschaftsfachwerkern

Quelle: eigene Erhebung

Eine detailliertere Zusammenstellung über die Einstellung von Landwirtschaftsfachwerkern ist der im Anhang befindlichen Tabelle zu entnehmen. Die aufgeführte Übernahmequote bezieht sich hier nur auf die 58% wo mindestens ein Fachwerker dauerhaft eingestellt wurde. Die Zahl der Auszubildenden im Beruf Landwirtschaftsfachwerker nahm in Mecklenburg – Vorpommern kontinuierlich zu. Somit stieg auch die Zahl der ausbildenden Betriebe an, besonders in den Jahren 2003, 2006 und 2007 ist ein Zuwachs unter den an der Umfrage beteiligten Unternehmen, die die Ausbildung zum Landwirtschaftsfachwerker anbieten, zu verzeichnen. Die ersten Betriebe dieser Stichprobe bildeten bereits 1998 Fachwerker aus.

Durchschnittlich hat jeder Betrieb insgesamt 3,4 behinderte Jugendliche als Fachwerker ausgebildet, davon wurden aber lediglich im Mittel nur 0,68 Personen übernommen. Die Spannweite der eingestellten Personen liegt zwischen 12,5 – 50%, somit ergibt sich eine Übernahmequote von knapp 20%. Innerhalb der Stichprobe könnte dieser Wert für das Jahr 2009 noch ansteigen, weil einige Auszubildende erst in diesem Jahr ihre Lehre beenden werden.

Desweiteren sollte herausgefunden werden, ob sich ein Zusammenhang zwischen dem Übernahmeverhalten und der Ausbildungsbereitschaft erkennen lässt. Dazu wurden in der Darstellung 34 die Betriebe nach ihrer Einstellungsweise kategorisiert. Daneben sind die Unternehmen aufgeführt, die weiterhin Landwirtschaftsfachwerker ausbilden werden.

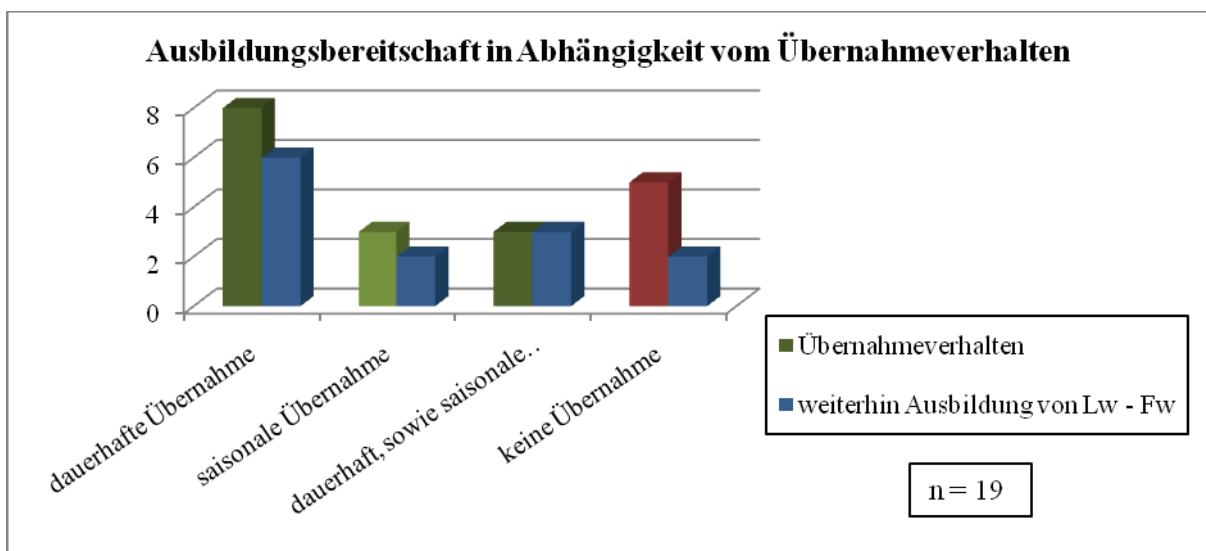


Abb. 34: Zusammenhang Ausbildungsbereitschaft und Übernahmeverhalten

Quelle: eigene Erhebung

Bei Unternehmen, für die eine dauerhafte und/oder saisonale Übernahme in Frage kommt, wurde deutlich, dass die Ausbildungsbereitschaft wesentlich höher lag, mindestens 66% von ihnen wollten weiterhin behinderte Menschen ausbilden. Dahingegen sind Betriebe, die keine Fachwerker übernommen haben, zukünftig nur noch zu 40% bereit auch weiterhin auszubilden.

### 5.5.2 Einsatzgebiete der Landwirtschaftsfachwerker

Die Einsatzgebiete als Angestellter in einem landwirtschaftlichen Betrieb haben sich gegenüber denen in der Ausbildung nicht großartig geändert, was auch Abbildung 35 zeigt. Die mit blau gekennzeichneten Balken stellen dabei die Haupttätigkeiten dar, die rot markierten geben noch einmal die wichtigsten Bereiche an, für die Fachwerker nach Meinung der Befragten nicht geeignet sind. Die Arbeitsbereiche für Werker bleiben demnach vorrangig Stallarbeit mit 57% und die Zuarbeit beim Melken mit 42%. Im Ackerbau führen sie dann hauptsächlich einfache Bodenbearbeitung durch und übernehmen Transportaufgaben. Der bewusste Einsatz für Handarbeiten war für 26% der Betriebe ein primärer Grund den ausgebildeten Landwirtschaftsfachwerker in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Die Bedienung anspruchsvoller Maschinen und Anbaugeräte bleibt für viele der Teilnehmer (63%) ein nicht übertragbares Aufgabenfeld. Hierfür fehlen schon grundlegende mathematische Kenntnisse um beispielsweise Kalibrierungsvorgänge durchführen zu können. Als zweites Hauptmanko wurde von 36% der befragten Betriebe bemängelt, dass Landwirtschaftsfachwerker nicht in der Lage sind eigenständig zu arbeiten. Demzufolge beschränkt sich der Einsatz von Landwirtschaftsfachwerkern auf einfache oder in Begleitung auszuführende Tätigkeiten, die aber im landwirtschaftlichen Geschehen einen nicht zu vernachlässigenden Umfang einnehmen. Alle Routinearbeiten, die die Auszubildenden in ihrer Lehrzeit vermittelt bekommen haben, können sie, bis auf wenige Ausnahmen, auch selbstständig und zuverlässig ausführen.

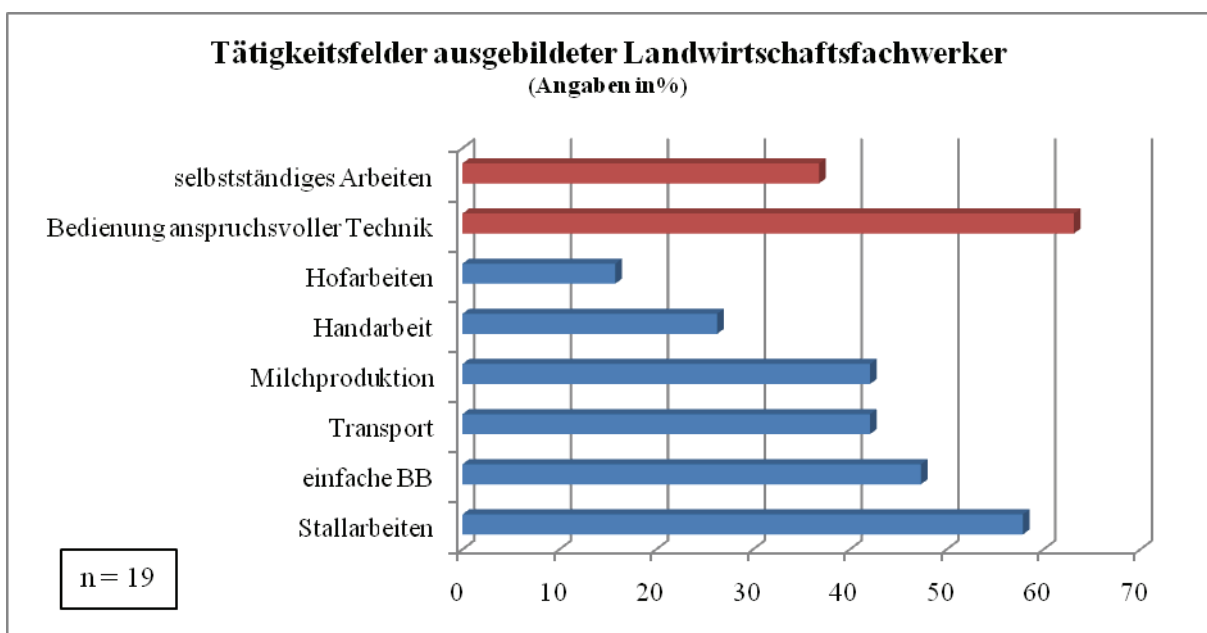


Abb. 35: Einsatzgebiete ausgebildeter Landwirtschaftsfachwerker

Quelle: eigene Erhebung

Was dem Unternehmen der Landwirtschaftsfachwerker wert ist, lässt sich pauschal am ehesten in Zahlen ausdrücken. Auch durch eine angemessene Entlohnung fördert man das Selbstwertgefühl behinderter Menschen und schafft eine Basis, für die zufriedenstellende Erledigung der Tätigkeiten. In einer weiteren Frage sollte herausgefunden werden, zu welchen Konditionen die Fachwerker verhältnismäßig zum übrigen Personal angestellt sind. Die Umfrage ergab dabei, dass über die Hälfte der Betriebe (58%) keine Unterschiede in der Entlohnung machten. Für gleiche Arbeit waren sie auch bereit den gleichen Lohn zu zahlen. Dieser leistungsabhängige Ansatz gibt zunächst einmal allen Angestellten einheitliche Chancen. Etwa 16% gaben ehrlich an, die Werker im unteren Lohnsegment und bis zu 20% unter dem vorgeschriebenen Tariflohn zu bezahlen. Weitere 26% wollten zu dieser Fragestellung keine Angaben machen.

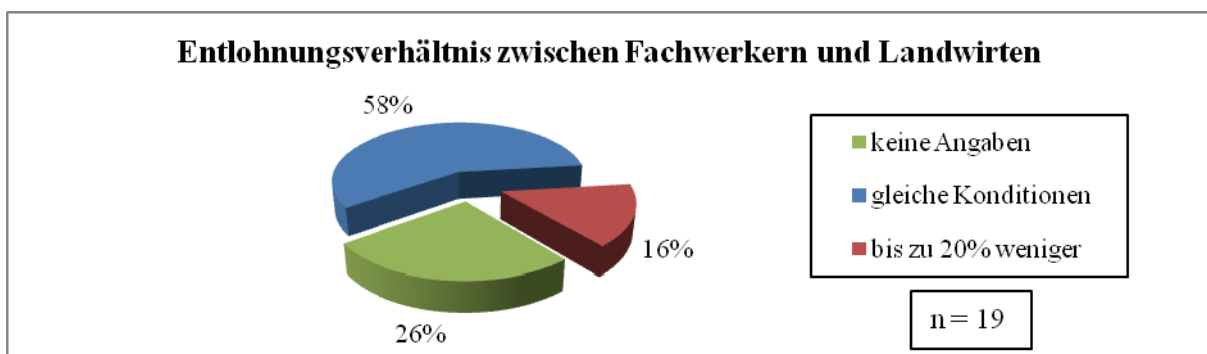


Abb. 36: Entlohnungsverhältnis

Quelle: eigene Erhebung

Die Ausübung eines Berufes hat einen maßgeblichen Einfluss auf die soziale Stellung in der Gesellschaft. Die Teilhabe am Berufsleben bedeutet für vor allem für behinderte Menschen die Möglichkeit sich eine ökonomische Grundlage für das eigene Leben zu schaffen und so den Status „behindert“ nicht zwangsläufig mit eingeschränkt gleichsetzen zu müssen. Neben der Entlohnung spielen aber soziale Anerkennung und Kontakte ebenfalls eine wichtige Rolle, um gesellschaftlich integriert zu werden. Zunächst einmal muss man davon ausgehen, dass zumindest Menschen mit geistiger Beeinträchtigung in Form von Lernschwächen oder gar Lernbehinderungen eher weniger qualifizierte Tätigkeiten ausüben werden oder überhaupt Schwierigkeiten haben, in Arbeit zu kommen. Der letzte Teil dieser Umfrage beschäftigt sich hauptsächlich mit der Einschätzung der beruflichen Perspektiven von Landwirtschaftsfachwerkern. Desweiteren sollten Maßnahmen durch die Beteiligten vorgeschlagen werden, die den Fachwerker attraktiver als Arbeitskraft für landwirtschaftliche Unternehmen werden lassen.

### 5.5.3 Einschätzung der beruflichen Perspektive von Landwirtschaftsfachwerkern

Abbildung 37 zeigt zunächst einmal die Einschätzung der allgemeinen beruflichen Perspektive für Landwirtschaftsfachwerker. 58% der befragten Unternehmen schätzten diese als durchaus gut ein. Solange eine positive Arbeitsmoral erkennbar ist, beurteilten sie ihre Chancen nicht schlechter als die von anderen Arbeitssuchenden. Darüberhinaus machten viele eine Übernahme von der Betriebsgröße abhängig. Die Chancen für Fachwerker auf Großbetrieben wurden als deutlich besser bewertet, als auf Familienbetrieben. In größeren Unternehmen ist die Arbeit meistens so organisiert, dass viel Hilfs- und Handarbeit anfällt oder dass nicht behinderte Mitarbeiter die Fachwerker in ihr Aufgabenfeld noch gut miteinbeziehen können.

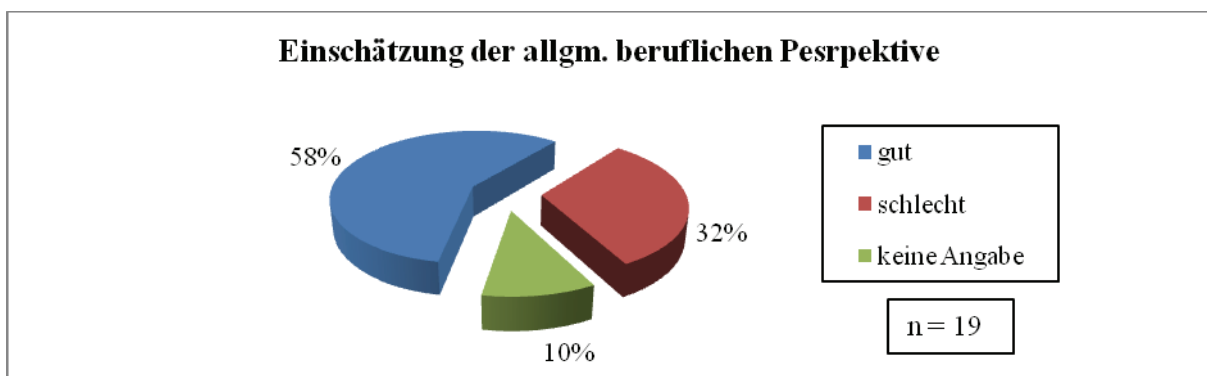


Abb. 37: Beurteilung der allgemeinen beruflichen Perspektive

Quelle: eigene Erhebung

Immerhin 32% der Teilnehmer beurteilten die allgemeine Perspektive als schlecht. Für sie erfordert der Zuwachs an technischen Fortschritt ebenfalls eine Zunahme an der Qualifikation der Angestellten. Die restlichen 10% der Befragten wollten zu dieser Frage keine Aussagen machen. Es ist davon auszugehen, dass diese und die folgenden Fragen in ihrer Beantwortung zu mühevoll waren und durch die Länge der Umfrage, die Bereitschaft zu antworten bereits nachgelassen hat.

Diese Tatsache verdeutlicht sich noch einmal in der folgenden Frage, in der die Teilnehmer die beruflichen Perspektiven von Landwirtschaftsfachwerkern speziell für MV einschätzen sollten. Die Abbildung 38 zeigt, dass hierzu 42% keine Angaben machte. Die Gruppe, die die Perspektiven als gut einschätzte lag mit 31% nur wenig höher, als die übrigen 26%, die die arbeitsmäßigen Aussichten als schlecht beurteilten. Als Gründe dafür wurden die eben bereits erwähnten angeführt.

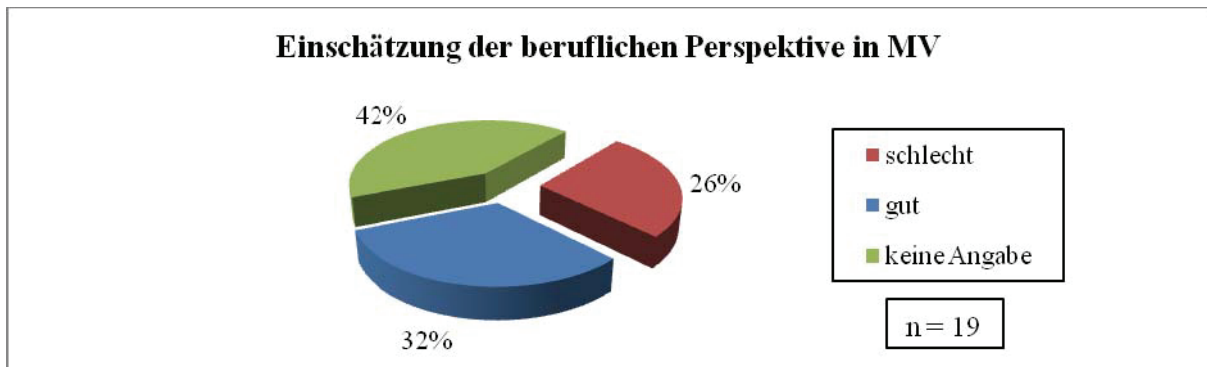


Abb. 38: Beurteilung der beruflichen Perspektive in MV

Quelle: eigene Erhebung

Die Einschätzung differenziert nach Landkreisen ergab ein aufschlussreicheres Bild. Dazu wurden die ausbildenden Landkreise der Lage nach in drei Kategorien eingeteilt. Ludwigslust und Nordwestmecklenburg bilden dabei die westlich gelegenen Kreise. Als zentral liegende Kreise wurden Bad Doberan, Güstrow und Parchim zusammengefasst. Die östlichen Landkreise setzen sich aus Rügen, Nord- und Ostvorpommern, sowie Uecker – Randow zusammen. Die besten beruflichen Perspektiven werden dabei mit großem Abstand demnach in den westlichen Landkreisen gesehen. Ludwigslust und Nordwestmecklenburg sind gleichfalls die Kreise mit den meisten ausbildenden Betrieben für den Beruf Landwirtschaftsfachwerker. Die zuversichtliche Haltung hängt somit auch davon ab, inwieweit sich der entsprechende Ausbildungsberuf bereits im näheren Umfeld etabliert hat. Das Pendant dazu sieht man an den östlichen Kreisen. Hier werden verhältnismäßig mehr schlechte Perspektiven für Fachwerker erwartet. Diese Kreise sind aber jeweils auch nur mit einem Betrieb pro Kreis vertreten. Die zentral gelegenen Kreise zeigen ein eher ausgeglichenes Bild, positive und negative Perspektiven halten sich hier die Waage. Für Ludwigslust und Nordwestmecklenburg ist außerdem noch zu erwähnen, dass sich im Rahmen dieser Umfrage kein Betrieb für schlechte berufliche Aussichten für Landwirtschaftsfachwerker ausgesprochen hat.



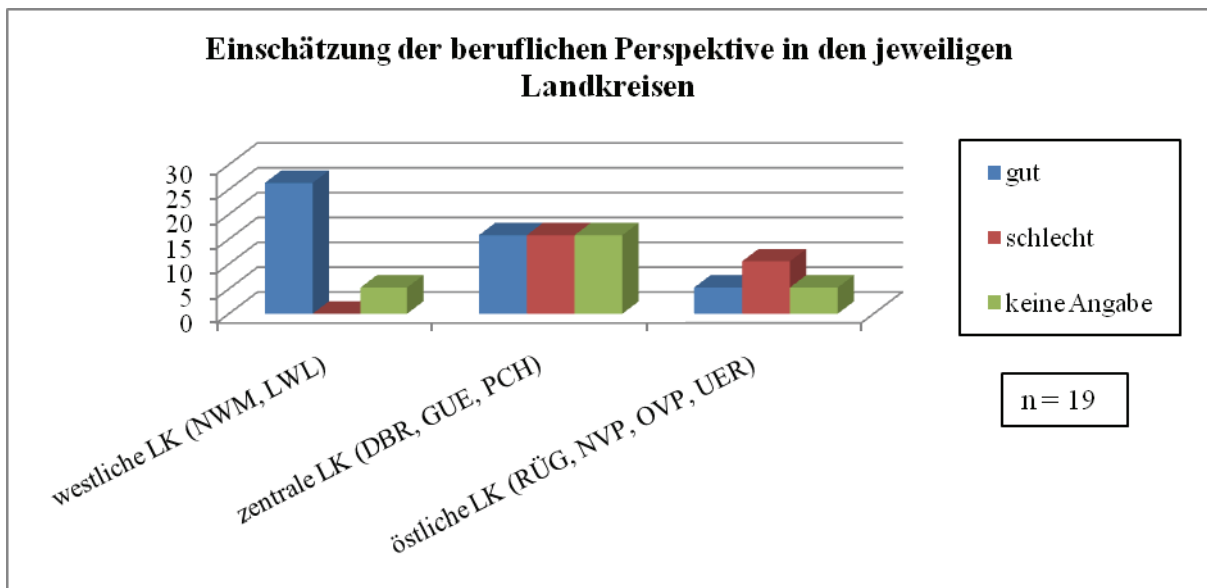


Abb. 39: Beurteilung der beruflichen Perspektive aus Sicht der Landkreise

Quelle: eigene Erhebung

Die Grundlage für eine berufsmäßige Zukunft ist nach Meinung der Betriebe vorrangig von zwei Faktoren abhängig. Zum einen wird vor allem auf Großbetrieben eine Perspektive gesehen, in denen viel Arbeit anfällt, für die Werker geeignet sind. Dazu zählen vorrangig die Zuarbeit im Stall, Transportaufgaben und einfache Bodenbearbeitung. Einfache Routinearbeiten und Aufgaben, die nicht ganzheitlich gelöst werden müssen, eignen sich für Fachwerker. Viele dieser Tätigkeiten fallen zusätzlich neben den qualifizierten Arbeiten an und können durch nicht behindertes Personal auch nur nebenbei mit erledigt werden, eine Übertragung auf den Fachwerker könnte also eine Arbeitserleichterung darstellen. Zum anderen spielt die Möglichkeit einer Kollektivbildung ebenfalls eine große Rolle. Dort, wo Werker in der Gemeinschaft arbeiten können, lernen sie nicht nur sich Handgriffe abzuschauen und anzuwenden, sie werden gleichfalls auf sozialer Ebene gefordert und haben außerdem bei Problemen den nötigen Ansprechpartner.

Außerhalb landwirtschaftlicher Unternehmen räumten ihnen die Befragten gute Einsatzmöglichkeiten im Gartenbau, der Landschaftspflege oder im Gemüsebau ein. Auch die Tierpflege in Zoos oder Heimen wurde als Arbeitsfeld für Fachwerker in Betracht gezogen.

Auch wenn die allgemeinen beruflichen Perspektiven bei über der Hälfte der Befragten als gut eingeschätzt werden, kommt es letztendlich in den Betrieben lediglich zu einer Übernahme von nur etwa 20% der ausgebildeten Fachwerker. In welche Verhältnisse die übrigen Auszubildenden übergehen, wurde in dieser Arbeit nicht geklärt.

Die Betriebe wurden lediglich noch dazu befragt, ob sie den ausgebildeten Fachwerkern bei der Arbeitssuche behilflich sind. Die nachfolgende Abbildung ergab für diese Frage eine Zweiteilung. Etwas mehr als die Hälfte (53%) war den Auszubildenden in diesem Punkt behilflich. In Form von Empfehlungen oder Vermittlungen an anderweitige Betriebe konnten sie einigen der Fachwerker eine Arbeitsstelle vermitteln. Die Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit oder dem Bauerverband wurde nur von zwei der befragten Unternehmen erwähnt. Die restlichen 47% boten keine Unterstützung im Anschluss an die Ausbildung an, was in Anbetracht der eingeschränkten Fähigkeiten der Behinderten relativ viel ist.

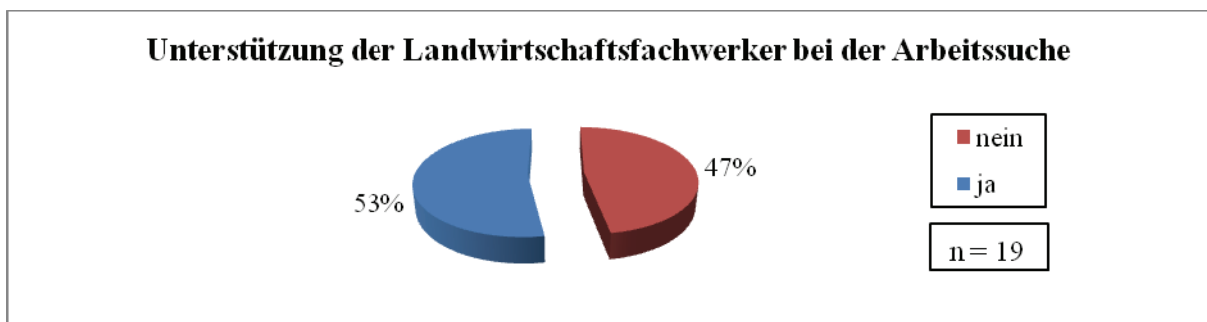


Abb. 40: Hilfe bei der Arbeitssuche

Quelle: eigene Erhebung

In einer der letzten Fragen sollten die Unternehmen einschätzen, ob genügend für behinderte Menschen getan wird, um nach der Ausbildung fit für ein Arbeitsverhältnis zu sein. Es ist nachvollziehbar, dass dafür nicht nur die ausbildenden Betriebe herangezogen werden können, sondern die Unterstützung zusätzlich auch von außen erfolgen muss. Mit dieser Fragestellung sollten die Beteiligten nicht konkret äußern, wer in der Beziehung mehr Initiative zeigen sollte, sondern es sollte lediglich beurteilt werden, ob die Berufsvorbereitungsmaßnahmen für Behinderte ausreichend sind. Die Abbildung zeigt dazu sehr deutlich, dass das nicht der Fall ist. Knapp drei Viertel der teilnehmenden Betriebe (74%) meinten, dass eindeutig zu wenig für diese Gruppe von Menschen getan wird und sie nicht ausreichende Grundlagen für den Beginn in einem Beruf mitbringen. Von den ausbildenden Unternehmen die an dieser Umfrage teilnahmen, haben 58% auch mindestens einen Landwirtschaftsfachwerker als Arbeitskraft eingestellt, vor allen ihnen fehlten auch im Anschluss an die Ausbildung nach wie vor die schulischen Grundkenntnisse. Darüberhinaus meinten viele, dass dem Betrieb die Zeit und der finanzielle Rahmen fehlen, die Ausbildung behindertengerecht zu gestalten. Ein zusätzlicher Aspekt war der Wunsch, dass betriebliche und schulische Ausbilder und Betreuer eine verpflichtende sonderpädagogische Eignung mitbringen sollten, um Lehrinhalte gezielter vermitteln zu können.

### 5.5.4 Verbesserungsvorschläge für die Berufsqualifizierung

Eine Möglichkeit die Qualität der Berufsausbildung für Fachwerker zu steigern, ist sich der geäußerten Kritik anzunehmen und Abhilfen zu finden. Allgemein sollten sich die befragten Unternehmen zunächst äußern, ob für Behinderte genügend getan wird, um nach der Ausbildung fit für ein Arbeitsverhältnis zu sein.

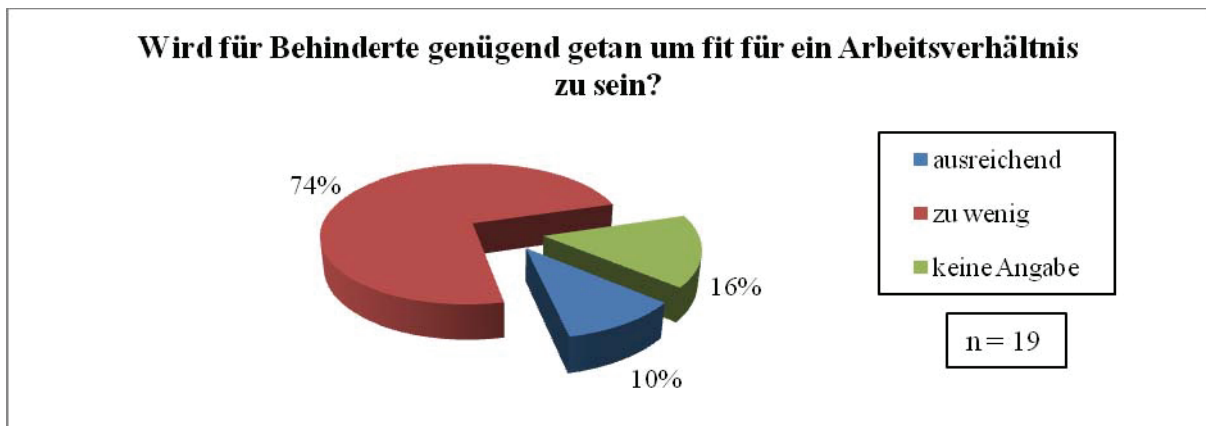


Abb. 41: Wird für Behinderte genügend getan, um fit für ein Arbeitsverhältnis zu sein?

Quelle: eigene Erhebung

Nur 10% gaben an, dass ausreichend für Behinderte getan wird, um in das Berufsleben übergehen zu können. Da die übrigen 16% keine Antwort auf diese Frage gaben, lässt sich an Hand dieser mengenmäßigen Verteilung ableiten, dass die Integration von benachteiligten jungen Menschen in das Berufsleben durchaus noch ausbaufähig ist. Weiterführende Aspekte sollen aber im Kapitel „Diskussion“ abgehandelt werden.

Abschließend wurden die Unternehmen nach Verbesserungsmöglichkeiten für die Berufsvorbereitung von Landwirtschaftsfachwerkern befragt. Die Ergebnisse dazu sind in Abbildung x zu sehen. Je besser die Ausbildung auf die betrieblichen Bedürfnisse abgestimmt ist, desto höher ist die Chance für Fachwerker nach der Ausbildung auch im Betrieb verbleiben zu können. Merken die Ausbildungsbetriebe, dass sie in ihren Interessen und Anliegen unterstützt werden, dann kann man auch mit mehr Entgegenkommen bezüglich Ausbildung und Übernahme rechnen.

Das Hauptargument war für 31% der befragten Betriebe die Gestaltung der Finanzierung falls es zu einem Arbeitsverhältnis kommen sollte. Die Übernahme des Lehrentgeltes für Landwirtschaftsfachwerker durch die Agentur für Arbeit ist während der Ausbildungszeit auch ein Grund, sich bewusst für einen Azubi mit Behinderung zu entscheiden. Diese Förderung greift

aber nicht mehr, wenn der Fachwerker seine Ausbildung abgeschlossen hat und in ein Arbeitsverhältnis übergeht. Viele wünschten sich finanzielle Unterstützung oder zumindest einen Vorteil gegenüber Betrieben, die keine Behinderten einstellen. Der erhöhte Zeitaufwand, sowie die meist eingeschränkte Leistung sind eher Gründe davon abzusehen einen Fachwerker einzustellen, aber richtig eingesetzte Anreize könnten diese Hemmschwelle überbrücken.

Ebenfalls stark vertreten war mit 26% der Wunsch nach einer intensiveren Betreuung von außen durch Schul- oder anderweitiges Betreuungspersonal. Neben der Ausdehnung des Umfanges sollte gleichzeitig auch die Qualität entsprechend den gegebenen Fähigkeiten abgestimmt sein. Mehrfach wurde an dieser Stelle geäußert, dass Lehrer und Betreuer neben der fachlichen Ausbildung auch eine sonderpädagogische Eignung vorweisen müssten. Die außerschulische Betreuung sollte so gestaltet sein, dass Lerninhalte direkt auf den Betrieben vermittelt werden und auch vor Ort betriebsindividuelle Unterweisungen erfolgen und Fragestellungen in Absprache mit dem Lehrausbilder geklärt werden.

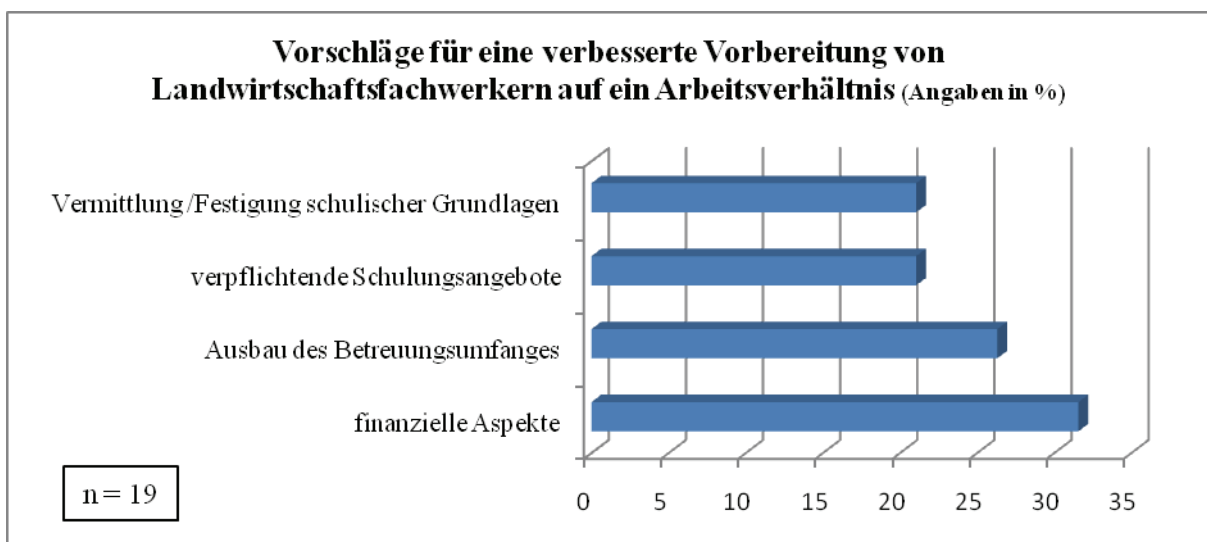


Abb. 42: Verbesserungsvorschläge für die Berufsqualifizierung von Landwirtschaftsfachwerkern

Quelle: eigene Erhebung

Weitere 21% sprachen sich für verpflichtende Weiterbildungsangebote wie bei den Landwirten aus. Das Lehrgangsangebot sollte den Landwirtschaftsfachwerkern genauso ermöglicht werden, wie allen anderen. Dass der Unterricht der Fachwerker zu wenig praxisnah orientiert ist und diese Grundlagen oft nur in den Betrieben vermittelt werden, wurde wiederholt kritisiert. Abgesehen von den Lehrgängen wurde der Vorschlag gemacht, dass der Erwerb des T – Führerscheins auch in den Schulplan übernommen werden und als Prüfungsleistung gelten sollte.

Gut ein Fünftel der Befragten (21%) sieht die Festigung schulischer Grundlagen als einen Punkt, um fit für ein Arbeitsverhältnis zu werden. Insbesondere Lesen, Rechnen und Schreiben sollten verstärkt in der Berufsschule unterrichtet werden oder in Form von Nachhilfe nach der Schule angeboten werden. Die Unternehmen wären auch bereit, die Auszubildenden für extra Unterricht zeitlich freizustellen. Einige Betriebe organisieren bereits selbstständig, dass der Fachwerker Nachhilfe bekommt.

### **5.6 Zusammenfassung der Angaben zur beruflichen Perspektive von Landwirtschaftsfachwerkern in landwirtschaftlichen Unternehmen**

Zielstellung der hier vorliegenden Bachelorarbeit war es herauszufinden, wie es um die Beschäftigungsmöglichkeiten von Landwirtschaftsfachwerkern in landwirtschaftlichen Unternehmen steht. Dazu wurde zum einen untersucht, wie hoch die Quote derer ausfällt, die nach der Ausbildung in ein festes Arbeitsverhältnis übergehen. Zum anderen sollte aufgezeigt werden, in welchen Bereichen die Fachwerker vorrangig tätig sind und wo die Betriebe Möglichkeiten für Verbesserungen sehen, um behinderte Auszubildende soweit zu qualifizieren, dass sie als Arbeitskraft für einen Landwirtschaftsbetrieb durchaus in Frage kommen könnten. Die Möglichkeiten für die Landwirtschaftsfachwerker auf eine Anstellung wurden in diesem Rahmen nur aus unternehmerischer Sicht beleuchtet. Da nicht alle Betriebe an der Umfrage teilgenommen haben, muss man von der Stichprobe auf die Gesamtheit schließen. Für ein aussagekräftigeres Bild hätte man zusätzlich noch Fachwerker selbst befragen können, um aufzuzeigen, wo all diejenigen verblieben sind, die nicht von den Ausbildungsbetrieben übernommen worden sind.

Grundsätzlich und unabhängig von der eigenen betrieblichen Situation würden 63% der Teilnehmer einen Landwirtschaftsfachwerker in ein festes Arbeitsverhältnis übernehmen. Der Vorteil von Behinderten wurde vielfach darin gesehen, dass man ihnen ohne großen Widerspruch weniger qualifizierte Aufgaben übertragen kann und sie eine tiefere Bindung zum Betrieb auszeichnet. Eine tatsächliche Übernahme hängt vor allem davon ab, wie der aktuelle Bedarf an Arbeitskräften ist und wie der Fachwerker die ihm gestellten Aufgaben erledigt. Überwiegend waren die Unternehmen mit der praktischen Arbeit ihrer Auszubildenden auch zufrieden, soweit sie ihr Aufgabenfeld verinnerlicht hatten. Vor allem größere Landwirtschaftsbetriebe mit Tierhaltung entschieden sich für die Einstellung von einem Fachwerker. Gut ein Fünftel (21%) sprach sich von vornherein gegen die Übernahme von einem behinder-

ten Mitarbeiter aus. Sie fürchteten den erhöhten Zeitaufwand und sahen ihre Aufgaben besser durch qualifiziertes Personal erledigt.

Von den befragten Betrieben haben 74% Landwirtschaftsfachwerker in ein Arbeitsverhältnis dauerhaft und/oder saisonal übernommen. Den restlichen Betrieben, die bis jetzt noch keinen Werker eingestellt haben, reichten einerseits die Qualifikationen nicht aus oder die Fachwerker befanden sich andererseits zum Zeitpunkt der Umfrage noch in der Ausbildung und über den weiteren Werdegang wurde noch nicht konkret gesprochen. Durchschnittlich hat jeder Betrieb insgesamt 3,4 behinderte Jugendliche zu Landwirtschaftsfachwerkern ausgebildet, davon wurden aber lediglich im Mittel nur 0,68 Personen übernommen. Die Übernahmequote der ausgebildeten Landwirtschaftsfachwerker liegt somit bei knapp 20%. Innerhalb der Stichprobe könnte dieser Wert für das Jahr 2009 noch ansteigen, weil unter ihnen einige Betriebe waren, in denen erstmalig ausgebildet wurde und die Ausbildung erst in diesem Jahr abgeschlossen wird. Von den Unternehmen, die an dieser Umfrage teilgenommen haben, haben 58% auch mindestens einen Werker als Arbeitskraft eingestellt. In solchen, in denen es zu einer Übernahme von Fachwerkern kam, konnte eine deutlich höhere Ausbildungsbereitschaft festgestellt werden, 66% von ihnen wollten auch weiterhin behinderte Menschen ausbilden. In Betrieben, wo keine Fachwerker übernommen wurden, lag diese Quote nur noch bei 40%.

Die Einsatzbereiche der Landwirtschaftsfachwerker haben sich verglichen mit den Tätigkeiten während der Ausbildungszeit nicht gravierend verändert. Die Unternehmen waren sich auch einig, dass vermittelte Routinearbeiten in der Regel zum Ende der Lehrzeit hin selbstständig und gewissenhaft ausgeführt werden können. Für das, was an Leistung durch die Fachwerker gebracht wurde, waren 58% der Betriebe auch bereit die Bezahlung so zu gestalten, wie sie es bei ihrem nicht behinderten Personal taten. Gut ein Viertel (26%) wollte zum Thema Entlohnung keine konkrete Aussage machen. Die restlichen Unternehmen beschäftigen ihre Fachwerker im unteren Lohnsegment oder bis zu 20% unter dem angesetzten Tariflohn.

Im Allgemeinen wurde die berufliche Perspektive von Landwirtschaftsfachwerkern von etwas mehr als der Hälfte der befragten Teilnehmer (58%) als gut eingeschätzt, dabei wurden ihre Chancen auf Großbetrieben wesentlich besser bewertet. Hier sahen die Teilnehmer entsprechende Einsatzmöglichkeiten, für die besonders weniger qualifizierte Leute geeignet sind. Die Möglichkeit der Kollektivbildung ab einer entsprechenden Betriebsgröße wurde ebenfalls als Vorteil angesehen, weil die Integration Schwächerer in ein soziales Gefüge bietet ihnen praktisch als auch menschlich die Möglichkeit von anderen zu lernen. Von 32% der Betriebe wurden die Aussichten für Werker dennoch als schlecht beurteilt. Der zunehmende technische Fortschritt erfordert für sie qualifizierteres Personal. Darüberhinaus sehen viele durch wirt-

schaftliche Schwierigkeiten zurzeit auch nicht den Bedarf und haben außerdem nicht die Motivation entsprechende Kräfte einzustellen. Speziell für Mecklenburg – Vorpommern wurden die Perspektiven bei Weitem nicht so gut eingeschätzt. Nur noch 31% sprachen hier von guten beruflichen Aussichten und fast genauso viele (26%) schätzten diese als schlecht ein. Die Landkreise im Einzelnen hatten dazu unterschiedliche Ansichten. In den westlichen Kreisen Nordwestmecklenburg und Ludwigslust wurden die besten Perspektiven gesehen, keiner der dortigen Betriebe hatte dazu eine negative Ansicht. Je weiter östlich die Kreise lagen, desto schlechter wurden auch die Aussichten für Fachwerker bewertet. Anzumerken ist an dieser Stelle, dass LWL und NWM die meisten Ausbildungsbetriebe für Landwirtschaftsfachwerker stellen und somit ist davon auszugehen, dass der Bekanntheitsgrad eines Berufes maßgeblichen Einfluss auf das Einstellungsverhalten der Betriebe hat. Sollte sich für den Fachwerker keine Möglichkeit innerhalb des erlernten Berufes ergeben, so wurden Chancen in Berufen mit ähnlich viel Handarbeit gesehen, so zum Beispiel im Gartenbau, der Landespflege, im Gemüsebau oder auch in Zoos und Tierheimen.

In einem weiteren Punkt äußerten sich 74% der Teilnehmer insofern, dass immer noch zu wenig getan wird für Menschen mit Behinderungen um nach der Ausbildung ausreichend vorbereitet für ein Arbeitsverhältnis zu sein. Viele wünschten sich schon Veränderungen während der Lehrzeit. Gut ein Viertel von ihnen sprach sich für eine Intensivierung des Betreuungsangebotes aus. So sollte nicht nur der Schulunterricht inhaltlich überarbeitet werden, sondern die Betreuung müsste ihrer Vorstellung nach auch praxis- und problemorientiert auf den Ausbildungsbetrieben erfolgen. Desweiteren sollte das Lehrgangsangebot für die Landwirte den Fachwerkern ebenso ermöglicht werden und der Erwerb des T – Führerscheins in den Schullehrplan eingegliedert werden.

Den größten Einfluss hat aber nach wie vor der Aspekt der Finanzierung während der Ausbildung und auch danach. Bei 31% der Betriebe lag hier der Grund, warum es letztendlich nicht zu einer Übernahme gekommen ist. Für ihren Betrieb war der erhöhte Zeitaufwand gekoppelt mit der eingeschränkten Einsatzfähigkeit des Fachwerkers in der Form nicht tragbar.

## 6. Diskussion

Leistung ist messbar: in der Physik in Form von Arbeit, in der Betriebswirtschaft als Ertrag, im Sport über genommene Zeiten, aber auch im Berufsleben spricht man von einer Leistungsgesellschaft. Anerkennung oder Vermögen können die Ergebnisse erbrachter Leistung sein. Wie steht es aber um die Menschen, die es nicht schaffen, entsprechende Leistung zu erbringen? Die Rede ist von Menschen, die auf Grund einer Behinderung nicht oder nur eingeschränkt in der Lage sind das zu erreichen, was für andere kein Problem darstellt. Die Ausübung eines Berufes ermöglicht vor allem Behinderten die Chance auf gesellschaftliche Anerkennung. Bezahlte Arbeit schafft nicht nur eine finanzielle Grundlage zum Leben, sondern erlaubt auch einen gewissen persönlichen Freiraum. Darüberhinaus verhilft ein Arbeitsverhältnis zu sozialen Kontakten, die wichtig für die gesellschaftliche Eingliederung behinderter Menschen sind. Gerade diese Faktoren stellen eine Wertschätzung für die Behinderten dar. Auf der anderen Seite kann der Einfluss der Arbeit aber genauso auch ins Gegenteil umschlagen. Durch geringwertige Bildungsabschlüsse werden diese Menschen oftmals nur für weniger qualifizierte Arbeiten eingesetzt, was zur Folge hat, dass sie im Niedriglohnsektor beschäftigt sind und das Geld für eine selbstständige Lebensführung nicht ausreicht. Weniger privilegierte Tätigkeiten können genauso dazu führen, dass sie durch Mitarbeiter als Menschen 2. Klasse angesehen werden. Verallgemeinernd kann man aber sagen, dass Behinderte, eingesetzt am richtigen Arbeitsplatz, zum Teil ähnlich zufriedenstellende Leistungen erbringen können, wie ihre nicht behinderten Arbeitskollegen.

### 6.1 Einflussfaktoren auf die Berufsqualifizierung von Landwirtschaftsfachwerkern

Die erfolgreiche Eingliederung von Behinderten in das Berufsleben hängt somit nicht nur von der Bildungspolitik ab, sondern muss genauso auch gesellschaftspolitisch betrachtet werden. Ziel sollte es sein, diese Menschen soweit zu qualifizieren, dass sie in den Augen der Arbeitgeber ebenfalls im Rahmen ihrer Möglichkeiten zu fähigen Arbeitskräften werden. Daneben müssen aber genauso die Belange der Ausbildungs- und Arbeitsstätte berücksichtigt werden. Ein Arbeitsverhältnis muss von beiden Seiten her passen und damit dies der Fall ist, muss die Qualifizierung schon in der Schulzeit beginnen. Bis zum Antritt der Arbeitsstelle nehmen mehrere Einrichtungen Einfluss auf die Weiterbildung der behinderten Menschen. All diese Institutionen stehen in Wechselbeziehungen zueinander. Vorstellen kann man sich das wie ein Zahnradgetriebe, wie es auch in der nachfolgenden Abbildung dargestellt ist. Das Schema berücksichtigt zunächst nur drei Einflussgrößen: Schule, Betreuung und Ausbildung, ferner



haben auch noch andere Faktoren, wie zum Beispiel Familie oder Behörden eine Gewichtung, diese sollen aber hier nicht weiter betrachtet werden. Im übertragenen Sinne stehen die Zahnräder für die gegenseitige Einflussnahme auf die Berufsqualifizierung. Zu einem Ergebnis kann es nur kommen, wenn die Größen im Verbund miteinander arbeiten und ein gemeinsames Ziel die Richtung bestimmt.

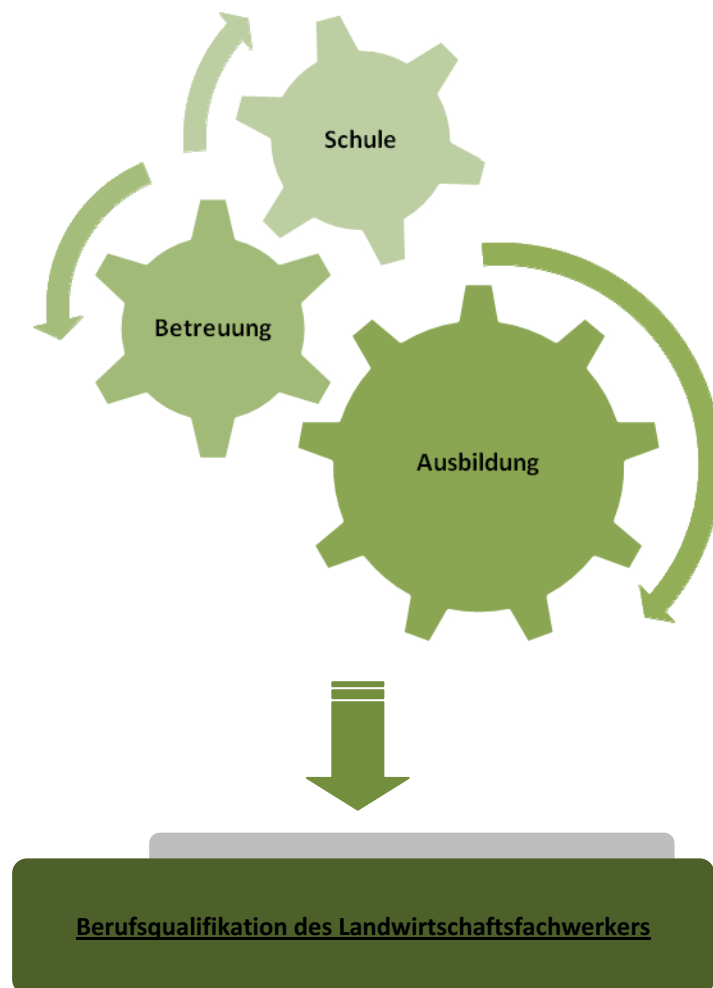


Abb. 43: Einflussfaktoren auf die Berufsqualifikation

Quelle: eigene Darstellung

Die beste Wirkung würde man dann erzielen, wenn alle Zahnräder lückenlos ineinandergreifen, das heißt, die Schwerpunkte, die an einer Stelle gesetzt werden, müssten an anderer Stelle wieder aufgegriffen und vertieft werden, um so eine optimale „Übersetzung“ zu erreichen. Die Leistungen müssen sowohl auf die Behinderten, als auch auf die Betriebe zugeschnitten sein und das möglichst individuell. Das es diesbezüglich aber noch Defizite gibt, lies auch die Umfrage erkennen. Einige Probleme wurden durch die Teilnehmer mehrfach benannt und wurden somit ebenfalls in den nachfolgenden Überlegungen berücksichtigt.

### 6.1.1 Einflussfaktor Schule

Das Hauptziel der Schule sollte neben der Vermittlung der wichtigsten schulischen Grundlagen die Vorbereitung auf das Leben, sowie den Beruf sein. Gerade für Menschen, die ihr Leben mit körperlichen, geistigen oder psychischen Einschränkungen leben müssen, kommt es auf eine sinnvolle Gestaltung der Maßnahmen an, die für ein weitgehend selbstständiges Leben von Belang sind. Ein Ansatz könnte dabei sein, dass im theoretischen Bereich weniger vielseitig unterrichtet wird, sondern sich verstärkt auf wenige Grundlagenfächer, wie Mathematik und Deutsch konzentriert wird. Aus der Umfrage wurde auch immer wieder deutlich, dass sich genau in diesen Bereichen ausgeprägter Kenntnisse gewünscht werden. Zusätzlich sollte die Bildung durch einen fachpraktischen Teil erweitert werden. Etwa zwei Jahre vor Beendigung der Schulausbildung sollten regelmäßige Praktikumseinheiten zum Turnusplan dazugehören. Diese Praktika dienen zum einen dem Kennenlernen verschiedener Berufsfelder und zum anderen kann so eine Interessenlage gefördert werden, die die spätere Berufswahl erleichtert. Gleichzeitig lernen auch die Betriebe die einzelnen Personen kennen und entscheiden sich auf Grund der erbrachten Leistung eventuell für die Ausbildung des Einen oder Anderen. Die Behinderten können sich so mit unterschiedlichen Arbeitsabläufen und Anforderungen vertraut machen, üben gleichzeitig aber auch den Umgang mit anderen Menschen. Geeignete Betriebe können entweder selbstständig ausfindig gemacht werden oder die Schule vermittelt in Patenschaftsbetriebe, die qualifiziert in der Betreuung von behinderten Jugendlichen sind. Dazu können genauso Landwirtschaftsbetriebe zählen, die diesen Menschen Einblicke und vielleicht auch Freude an der Arbeit mit Tieren, Technik und Pflanzen vermitteln.

Schon während der Schulzeit sollten Fähigkeiten trainiert werden, die im späteren Arbeitsalltag immer wieder gefordert werden. Neben wichtigen Umgangsformen, wie Höflichkeit, Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit, ist dies auch eine gewisse Form der Belastbarkeit und Routine. Diese unterschiedlichen Leistungsanforderungen können in schulinternen Projekten vermittelt werden, bei denen die Schüler von der Planung über Durchführung bis hin zur Nacharbeit in einfache Konzepte integriert werden. Modellversuche wie der Kaffeeausschank oder die Organisation des Mittagstisches wurden stellenweise schon erfolgreich durchgeführt. Hier lernen die Behinderten zu planen, in der Gemeinschaft zu arbeiten und haben darüberhinaus Erfolgserlebnisse. Neben der regulären schulischen Betreuung sollte zusätzlich noch individueller Nachhilfeunterricht angeboten werden. Während der Schulausbildung ist es für die Behinderten wichtig zu erfahren, wo ihre persönlichen Schwächen und Stärken liegen.

Die Schüler müssen auf das vorbereitet werden, was nach der Schulzeit auf sie zukommen kann. Das beginnt damit, dass ihnen die Beschäftigungs- und Betreuungsmöglichkeiten im regionalen Umfeld aufgezeigt werden. Dazu können unter anderem Betriebsbesichtigungen zählen, aber auch das Kennenlernen und Nutzen von behördlichen Strukturen. Die Inanspruchnahme von Beratungsangeboten sollte auch für Menschen mit Defiziten selbstverständlich sein. Intensives Bewerbungs- und Vorstellungstraining gehören ebenfalls zu den berufsvorbereitenden Maßnahmen. Berichte von ehemaligen Schülern und deren Verbleib verdeutlichen den Behinderten möglicherweise noch etwas mehr, wie wichtig eine gute Ausbildung und das persönliche Engagement ist. Gleichwohl muss die Schule aber auch das Problem der zeitweiligen Erwerbslosigkeit thematisieren und wo es in diesem Fall entsprechende Hilfe für die Jugendlichen geben kann. Die Kontrolle, wo die Behinderten verbleiben und ob sie in geeigneten Maßnahmen untergebracht sind, ist unerlässlich und darf nicht erst nach Beendigung der Schule in Angriff genommen werden.

Knapp 16% der Schüler mit sonderpädagogischen Förderbedarf ([www.bmas.de](http://www.bmas.de), 22.08.2009) können trotz ihrer Behinderung eine Regelschule besuchen. Die Frage, ob in einer Förderschule einzelne Kinder unzureichend gefördert werden, steht von daher im Raum. Für alle Schüler, die die Fähigkeiten mitbringen, sollte individuell geprüft werden, ob sie es vielleicht nicht auch den Hauptschulabschluss erreichen könnten. Im Jahr 2006 lag die Quote der Schüler im Alter der Vollzeitschulpflicht mit sonderpädagogischen Förderbedarf bei 5,8% ([www.bmas.de](http://www.bmas.de), 22.08.2009) und ist verglichen mit den Vorjahren vor allem in den neuen Bundesländern überproportional angestiegen. Alle Institutionen, die in irgendeiner Art und Weise mit der Ausbildung oder Vermittlung behinderter Menschen zu tun haben, sollten sich regelmäßig zum Informationsaustausch treffen. Diese Veranstaltungen sollen dazu beitragen Probleme aufzudecken und an ihren Lösungen zu arbeiten. Nur durch viele Sichtweisen und Meinungen können auch neue Ideen gefunden und realisiert werden.

### **6.1.2 Zeitraum zwischen Schule und Berufsausbildung**

Die Möglichkeiten für behinderte Jugendliche eine Ausbildung zu absolvieren, sind durchaus vielfältig. Wirkt sich eine Behinderung nur unwesentlich auf die Leistung aus, ist sogar eine reguläre duale Berufsausbildung möglich. Für Schüler, die vor allem durch eine gravierende Lernschwäche eingeschränkt sind, wird die Ausbildung mit verringertem Theoriegehalt angeboten, die sogenannte Fachwerkerausbildung. Berufsvorbereitende Maßnahmen sollen den Übergang in eine normale Ausbildung erleichtern und sind inhaltlich und zeitlich auch sehr

flexibel angelegt. Für all diejenigen, die absehbar nur geringe Chancen auf dem freien Arbeitsmarkt haben, kommen Werkstätten in Frage, wo die Behinderten dauerhaft betreut diverse Tätigkeiten ausüben. Im Ausbildungsjahr 2007/2008 nahmen 72% der als „behindert“ definierten Jugendlichen eine Ausbildung auf. Weitere 27% nahmen Alternativangebote, wie berufsvorbereitende Maßnahmen in Anspruch ([http://www.bmas.de/coremedia/generator/3524/property=pdf/a125\\_behindertenbericht.pdf](http://www.bmas.de/coremedia/generator/3524/property=pdf/a125_behindertenbericht.pdf), 22.08.2009).

Um die Berufsausbildung möglichst erfolgreich zu gestalten, sollte man vielleicht darüber nachdenken, die berufsvorbereitenden Maßnahmen generell der anschließenden Ausbildung vorzuschalten. So kann der einzelne Auszubildende erste berufsspezifische Fachkenntnisse erwerben und vertieft nebenbei noch schulische Grundlagen. Bei den Landwirtschaftsfachwerkern könnten zum Beispiel über einen Zeitraum von drei Monaten die Lehrgänge wie für die Landwirte der Inhalt sein. Der Unterricht sollte dabei behindertengerecht angepasst werden und im Anschluss noch einmal mit entsprechendem Fachpersonal nachgearbeitet werden. Generell sollte die Zeit auch dazu genutzt werden, um notwendige Grundkenntnisse zu festigen. Verschiebt sich der Ausbildungsbeginn um ein Vierteljahr, fängt der Fachwerker auch nicht in der arbeitsintensivsten Zeit an und es bleibt mehr Raum, um sich für nötige Unterweisungen die Zeit zu nehmen, die der Auszubildende braucht. Durch die zeitlich begrenzten Einblicke kann der Auszubildende bereits die beruflichen Anforderungen, wie beispielsweise das frühe Aufstehen, die körperliche Anstrengung oder die Unempfindlichkeit gegenüber Wetter und Gerüchen kennenlernen. Auch in dieser Übergangszeit sollte der Umgang mit Behörden weiterhin vermittelt werden.

### **6.1.3 Einflussfaktor Berufsausbildung**

#### **Berufsschule**

Die duale Ausbildung der Landwirtschaftsfachwerker setzt sich aus zwei Bereichen zusammen. Dazu zählen zum einen die vorwiegend theoretische Ausbildung in der Berufsschule und zum anderen die praktische Arbeit auf den Betrieben. Für die Fachwerkerausbildung ist der Berufsschulunterricht so angepasst, dass der Theorieanteil nicht so umfangreich gestaltet ist wie beispielsweise im Beruf Landwirt. Dennoch sollen auch hier Allgemeinwissen und fachspezifische Kenntnisse vermittelt werden. Viele der befragten Unternehmen sahen die Notwendigkeit, dass trotz vorhandener Lernschwierigkeiten die schulischen Grundlagen in

Deutsch und Mathematik viel mehr Gewichtung bekommen müssten. Sollte dies nicht im regulären Unterricht möglich sein, so könnte zumindest Nachhilfeunterricht angeboten werden. Demgegenüber kam vereinzelt auch der Vorschlag, die schulische Ausbildung nicht so umfassend anzulegen, worunter die Qualität der Ausbildung wahrscheinlich aber mehr leiden würde. Denkbar wäre, im ersten Ausbildungsjahr den Schwerpunkt nur auf die betriebliche Ausbildung zu legen und den Besuch der Berufsschule erst ab dem zweiten Lehrjahr einzuführen. So hätten die behinderten Jugendlichen Zeit, sich zunächst in die betrieblichen Gegebenheiten einzufinden und wären nicht gleichzeitig mit den schulischen Anforderungen überfordert. Fraglich bleibt jedoch, ob die bis dahin erworbenen Kenntnisse nicht zu schnell in Vergessenheit geraten und die Aufarbeitung nach dieser Zeit zu mühevoll wird. Organisatorisch sprachen sich die meisten Betriebe für den sogenannten Blockunterricht aus.

Eine zentrale Rolle bei der Beschäftigung von Landwirtschaftsfachwerkern ist das Vorhandensein des T – Führerscheins. Selbst innerhalb dieser doch kleinen Stichprobengröße sind einige Arbeitsverhältnisse nicht zu Stande gekommen, weil kein entsprechender Führerschein vorhanden war und deswegen der Fachwerker nur bedingt einsetzbar war. Viele Betriebe sind durchaus bereit die Fahrschule finanziell, als auch zeitlich zu unterstützen, dass sie zusätzlich nicht auch noch die Fahrschultheorie übernehmen können, ist nachvollziehbar. Es wäre von daher eine Überlegung wert, ob man die Erlangung der Fahrerlaubnis nicht als Schulfach einführt und die Betriebe dadurch ein Stück weit entlastet.

Neben der fachlichen Ausbildung hat die soziale Komponente ebenfalls einen bedeutsamen Einfluss auf die Entwicklung des Behinderten. Was auf der einen Seite das Lehrpersonal ist, sind auf der anderen Seite Mitschüler und Arbeitskollegen. Der Umgang mit Behinderten und deren schulische Ausbildung erfordert eine sonderpädagogische Eignung des Lehrpersonals. Diese sollte grundsätzlich eine verpflichtende Voraussetzung sein, denn spezielle Bedürfnisse der Auszubildenden erfordern eine spezielle Eignung der Lehrkörper. Einige der Befragten vermissten diese Fertigkeiten und stellten die pädagogische Eignung einiger Lehrer in Frage. Sind die Fachwerkerklassen mit einer Person nicht so besetzt, dass jeder Schüler in dem Maße betreut werden kann, wie es nötig wäre, so ist darüber nachzudenken, eine zusätzliche Betreuung dem Klassenverband zuzuweisen, die sich individuellen Problemen annimmt.

Ebenso wichtig ist der Umgang mit den Mitschülern. Das gewohnte Umfeld bietet Sicherheit und Stabilität, trotzdem kann es sinnvoll sein, auch neue soziale Strukturen kennenzulernen und sich in diese einzufügen. Im späteren Arbeitsalltag trifft man auch auf wechselnde Personen. In der Berufsschule könnte diese Situation insofern trainiert werden, dass man einfache

Unterrichtsstunden, wie zum Beispiel Sport gemeinsam mit anderen Klassen unterrichtet oder auch Schulausflüge bewusst gemeinsam organisiert. So lernen beide Parteien normal und mit weniger Vorbehalte miteinander umzugehen. Damit das Aufeinandertreffen unterschiedlich entwickelter junger Menschen trotzdem zivilisiert ablaufen kann, wäre zusätzlich noch die Begleitung eines Sozialpädagogen erforderlich. Im Ganzen bedeutet das einen erhöhten Personal- und Kostenaufwand, aber wahrscheinlich würden nicht nur die Behinderten davon profitieren.

Da viele der Landwirtschaftsfachwerker eine mehr oder weniger stark ausgeprägte Lernschwäche haben, besteht die Notwendigkeit die Vermittlung des theoretischen Fachwissens entsprechend anzupassen. Mit dem praktischen Arbeiten waren die landwirtschaftlichen Unternehmen größtenteils zufrieden und somit ist es eine Überlegung wert, dass die Wissensvermittlung bis auf Mathematik und Deutsch eher praktisch gestaltet wird. Melken, handwerkliche Fertigkeiten oder Reinigungstätigkeiten sind die Aufgaben, für die Fachwerker unter anderem vorrangig eingesetzt werden und diese lassen sich oftmals an Modellen besser erklären, als in einer Computerpräsentation oder einem Video. Was zuvor bereits erwähnt wurde, soll hier trotzdem noch einmal angeführt werden: mehrfach äußerten sich die Betriebe, dass den Landwirtschaftsfachwerkern die gleichen Schulungsangebote bereitgestellt werden sollten wie für die Landwirte.

#### Betrieblicher Ausbildungsteil

Das Hauptanliegen hinsichtlich der betrieblichen Ausbildung war der Wunsch der Betriebe nach Ausbau des Betreuungsumfanges. Praxisbezogenes und fachlich geschultes Lehrpersonal sollte betriebsindividuell die Landwirtschaftsfachwerker regelmäßig auch auf den Betrieben betreuen. Zusammen mit dem Ausbildungsbetrieb würden fachliche Probleme besprochen werden, die dann vor Ort geklärt werden könnten. Für die Betriebe ist es enorm wichtig auch von außen Unterstützung zu erhalten, um mit der praktischen Ausbildung nicht alleine da zu stehen. Fehlen diese Ansprechpartner, so kann es schnell passieren, dass sich die Unternehmen überfordert fühlen und von der weiteren Ausbildung oder einer Übernahme ganz und gar absehen. Auch für die Ausbildungsbetriebe müssten Zusammentreffen mit anderen Betrieben organisiert werden, wo es zu einem Austausch untereinander kommen kann und zusammen mit anderen Einrichtungen weitere Verfahrensweisen erörtert werden können.

Bei der Ausbildung Behinderter geht es nicht nur um den Ausbilder und den Lehrling, es müssen genauso die restlichen Mitarbeiter auf die spezielle Situation vorbereitet werden. Dazu wäre es förderlich, wenn die zukünftigen Kollegen eine Art Unterweisung in Hinblick auf den Umgang mit behinderten Menschen erhielten, um so im Bedarfsfall sicher reagieren zu können.

## 6.2 Weitere Einflussfaktoren

### Öffentlichkeitarbeit

Die Bezeichnung „Die Grünen 13“ ist ein Begriff für die Ausbildungsberufe im Agrarbereich, mittlerweile sind es schon 14 Berufe, neu ist die Ausbildung zur Fachkraft Agrarservice. Sie werden auf Fachmessen vorgestellt, ihre Auszubildenden nehmen an Berufswettbewerben teil und ihnen ist auch ein Flyer gewidmet. Wer sich ein wenig mit den Ausbildungsmöglichkeiten im Agrarbereich beschäftigt hat, ist darüber im Bilde. Die Ausbildung zum Landwirtschaftsfachwerker ist medientechnisch nicht so präsent, obwohl es sie bereits seit 1992 gibt. Doch nur mit einer gezielten Öffentlichkeitsarbeit kann entsprechendes Publikum erreicht werden, welches Ausbildungs- oder Arbeitsplätze zur Verfügung stellt. Je besser die Unternehmen Bescheid wissen und je mehr ihre Hemmungen verringert werden können, desto aufgeschlossener stehen sie der Problematik gegenüber. Landwirte sind überdurchschnittlich bereit, sich in ihrem Umfeld sozial zu engagieren und diese Stärke sollte man zu nutzen wissen.

### Finanzierung

Was neben der teilweise eingeschränkten beruflichen Qualifikation einige Betriebe davon abgehalten hat einen Landwirtschaftsfachwerker in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, war die Fragestellung der Finanzierung. Vor allem in kleineren Betrieben würde sich diese zusätzliche Arbeitskraft nicht rechnen, da die Tätigkeiten entweder durch das vorhandene Personal auch noch mit erledigt werden oder man diese Aufgaben zeitweise auch in den Hintergrund schieben könnte. In größeren Betrieben, wo Fachwerker entsprechend ihren Fähigkeiten ausgelastet sind, würde sich die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis eher lohnen. Unabhängig von der Betriebsgröße spielt somit der finanzielle Anreiz eine entscheidende Rolle für die Bereitstellung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen. Aus Sicht der Betriebe, die bereit sind diese zusätzlichen Anstrengungen in Kauf zu nehmen, wäre eine finanzielle Bevorteilung

gegenüber den anderen Unternehmen wünschenswert. Auch die Finanzierung in einem Arbeitsverhältnis sollte mit Fördermitteln unterstützt werden. Denkbar wäre eine Art Prämienzahlung für jeden übernommenen Landwirtschaftsfachwerker nach einem bestimmten Zeitraum an Jahren oder dass Sozialabgaben für die Behinderten dauerhaft durch andere Träger übernommen werden. Wichtig ist für diese Unternehmen, dass ihr soziales Engagement Anerkennung findet.

### Servicestellen

Die Einrichtung von Servicestellen könnte insofern sinnvoll sein, dass ein Anlaufpunkt geschaffen wird, der bei Fragestellungen oder Problemen mit beratender Funktion zur Seite steht. Alle Anliegen, die Fachwerker in den Agrarberufen betreffen, könnten hier schon einmal vorab und ohne amtlichen Hintergrund durchgesprochen werden. Diese Einrichtungen würden Aufgaben haben, wie die Information Interessierter und Betroffener, die Vermittlung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen betreuen und auch den Betrieben bei der Organisation außerschulischer oder -betrieblicher Vorhaben die im Zusammenhang mit den Fachwerkern stehen, helfen. Des Weiteren könnten sie eine Vernetzung der betroffenen Einrichtungen schaffen, wo man regelmäßig untereinander Informationen und Probleme austauscht, aber auf diesem Wege gemeinsam auch nach Verbesserungen sucht. Ein weiteres Aufgabenfeld wäre die Öffentlichkeitsarbeit, um so auf das Image des Berufes einen positiven Einfluss zu nehmen.

### Einbeziehung von anderen Bildungseinrichtungen in Form von Studienleistungen

Dem oftmals kritisierten mangelnden Betreuungsangebot speziell auf den Betrieben könnte in der Form entgegnet werden, dass in den höheren landwirtschaftlichen Bildungseinrichtungen Seminare angeboten werden, in denen die Studierenden auf die Betreuung von Landwirtschaftsfachwerkern auf den Betrieben vorbereitet werden. Dieses Seminar gliedert sich in die theoretische Unterweisung bezüglich des Umganges mit Behinderten und in den schwerpunktmäßigen praktischen Teil, der die Betreuung der Fachwerker auf den Betrieben umfasst. Da dieser Ansatz sehr zeitaufwendig ist, müsste eine entsprechende Regelung diese Leistung als Praktikumszeit anrechnen. Der theoretische Teil würde dabei als Vorlesung im Semester erfolgen, die praktische Begleitung der Fachwerker über mindestens zwei Einheiten der Semesterferien. Die Studierenden würden dann auf den Betrieben in Absprache mit dem Ausbil-



der die Landwirtschaftsfachwerker in fachlichen und schulischen Fragen betreuen. In Frage kommen würden natürlich nur Personen, die beispielsweise durch eine bereits absolvierte Landwirtschaftsausbildung über ausreichend fachpraktischen Hintergrund verfügen. Damit dafür Anreize geschaffen werden, müsste über eine Bezahlung während des praktischen Teils nachgedacht werden. Daneben gilt das Seminar als Prüfungsleistung und bescheinigt dem Studierenden nach erfolgreicher Beendigung die sonderpädagogische Eignung in der Betreuung von Fachwerkern mit dem Schwerpunkt in den Agrarberufen.

## 7. Fazit

Die Integration von Behinderten in das Berufsleben ist nicht nur eine bildungspolitische Aufgabe, sondern unterliegt auch der gesellschaftlichen Verantwortung. Am richtigen Arbeitsplatz können von Behinderten ähnlich zufriedenstellende Leistungen erbracht werden, wie von Nichtbehinderten. Die Möglichkeit einen Beruf ausüben zu können, heißt auch Selbstbestimmung über das eigene Leben zu haben und sich mit gesellschaftlichen Wertevorstellungen messen zu können.

Die Ausführungen in dieser Arbeit haben gezeigt, dass die Chancen für Landwirtschaftsfachwerker im Allgemeinen als durchaus positiv eingeschätzt wurden. Speziell für Mecklenburg – Vorpommern nahm diese zuversichtliche Haltung von West nach Ost jedoch deutlich ab, was einerseits die Ursachen in der wirtschaftlichen Struktur und der damit zusammenhängenden Stimmung hat und andererseits die Verbreitung des Ausbildungsberufes Landwirtschaftsfachwerker in den östlichen Landkreisen zur Zeit noch nicht gegeben ist. Der Einsatz von Fachwerkern wird vorrangig in landwirtschaftlichen Großbetrieben gesehen, in denen die Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitern möglich ist und die Arbeit so strukturiert ist, dass die entsprechende Arbeitskraft auch mit einfachen Tätigkeiten ausgelastet ist. Der technische Fortschritt hat auch in der Landwirtschaft Einzug gehalten und erfordert immer qualifizierteres Personal, trotzdem bedeutet Landwirtschaft auch, dass Handarbeit und weniger qualifizierte Tätigkeiten nach wie vor noch genauso eine Rolle spielen werden. Für diese Arbeiten könnten Landwirtschaftsfachwerker gut eingesetzt werden. Dass trotz der positiven Haltung nur knapp ein Fünftel der Fachwerker im Anschluss an die Ausbildung von den Betrieben in ein Arbeitsverhältnis übernommen wird, hat hauptsächlich zwei Gründe. Auf der einen Seite fehlten in einigen Fällen notwendige Schlüsselqualifikationen wie beispielsweise der T – Führerschein, was die Einsatzgebiete der Fachwerker so einschränkte, dass sie für den Betrieb nicht mehr tragbar waren. Auf der anderen Seite hatte ein Teil der Betriebe zurzeit keinen Bedarf an weiteren Arbeitskräften oder konnte den Bedarf nicht mit der Finanzierung vereinbaren.

Der Ausbildungsberuf Landwirtschaftsfachwerker wird seinen Schwerpunkt wohl hauptsächlich in den neuen Bundesländern behalten. Der größte Einflussfaktor für Ausbildung und Übernahme bleibt das Entgegenkommen hinsichtlich der Finanzierung. Die durch die Betriebe geäußerte Kritik hat deutlich aufgezeigt, an welcher Stelle Verbesserungen vorgenommen werden können, um so den speziellen Anforderungen der Behinderten und der Qualität der Ausbildung gerecht werden zu können.

## Literaturverzeichnis

Bischoff, H.: Behinderte in Ausbildung und Beruf: ein Wegweiser (nicht nur) für Betroffene. Orig. Ausgabe. München: Beck, 1987.

Haase, R.: Jugendliche mit Lernschwächen: Wie können Ausbilder im Betrieb Lernhilfen geben? Seminareinheit 6. Basel: Beltz, 1992.

Kirchhoff, S.: Der Fragebogen: Datenbasis, Konstruktion und Auswertung. 4. Auflage. Wiesbaden: VS, Verlag für Sozialwissenschaften, 2008.

Mayer, H.: Interview und schriftliche Befragung: Entwicklung, Durchführung, Auswertung. 4. Auflage. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag, 2008.

Mutzeck, W.: Förderplanung: Grundlagen – Methoden – Alternativen. 3. Auflage. Weinheim: Beltz, 2007.

Der neue Bildungsplan für die Förderschule in Baden – Württemberg: Der Bereich „Vorbereitung auf Beruf und Leben“. URL: <http://www.sonderschulseminar-stuttgart.de/php/index.php>, 15.08.2009

Dr. Seel, H.: BIH: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen. Perspektive Arbeitsmarkt: Junge Menschen mit Behinderung qualifizieren, ausbilden, beschäftigen. Wiesbaden: Universum Verlag, 2008. URL: [http://www.integrationsaemter.de/files/601/JMmB\\_scr72.pdf](http://www.integrationsaemter.de/files/601/JMmB_scr72.pdf), 07.08.2009

Landesregierung Mecklenburg – Vorpommern: URL: [http://www.regierung-mv.de/cms2/Regierungsportal\\_prod/Regierungsportal/de/lm/Themen/Landwirtschaft/Agarbildung,-forschung\\_und\\_-beratung/Berufsausbildung/Landwirtschaftsfachwerkerin/index.jsp](http://www.regierung-mv.de/cms2/Regierungsportal_prod/Regierungsportal/de/lm/Themen/Landwirtschaft/Agarbildung,-forschung_und_-beratung/Berufsausbildung/Landwirtschaftsfachwerkerin/index.jsp), 25.06.2009

Amtsblatt für Mecklenburg – Vorpommern 1998, Nr. 23, VI 430 a – Erlass des Ministeriums für Landwirtschaft und Naturschutz: Ausbildungsregelung für die Berufsausbildung Behinderter für den Ausbildungsberuf Landwirtschaftsfachwerker. URL: [http://service.mvnet.de/\\_php/download.php?datei\\_id=1588](http://service.mvnet.de/_php/download.php?datei_id=1588), 27.06.2009

Bundesagentur für Arbeit: Berufsinformationen URL:  
<http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/index.jsp>, 25.06.2009

BiBB: Bundesinstitut für Berufsbildung. Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung: Rahmenrichtlinie für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG und § 42m HwO für behinderte Menschen. URL: [http://www.good-practice.de/empfehlung\\_ha\\_pm\\_20\\_2006.pdf](http://www.good-practice.de/empfehlung_ha_pm_20_2006.pdf), 27.06.2009

Deutscher Bauernverband. Situationsbericht 2009: Agrarstruktur – Arbeitskräfte. Berlin 2008. URL: <http://www.situations-bericht.de/index.asp?seite=3&kapitel=4>, 10.06.2009

Deutscher Bauernverband. Ausbildungsstatistik. URL:  
<http://www.bauernverband.de/?suchbegriff2=Ausbildungsstatistik&redid=152501&page=suche>, 27.06.2009

Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz: Statistik und Berichte. URL: <http://www.bmelv-statistik.de/de/fachstatistiken/ausbildungsstatistik/>, 10.08.2009

## **Anhang I: Fragebogen**

### **Fragebogen mit den Schwerpunkten Ausbildungssituation und berufliche Perspektive auf den Ausbildungsbetrieben**

Sehr geehrte Teilnehmer,

mein Name ist Bettina Ramson. Zurzeit studiere ich im sechsten Semester Agrarwirtschaft an der Hochschule in Neubrandenburg. Im Sommer dieses Jahres möchte ich das Bachelorstudium abschließen und bitte daher um Ihre Mithilfe.

In meiner Abschlussarbeit möchte ich herausfinden, welche Beschäftigungsmöglichkeiten sich für die Berufsgruppe der Landwirtschaftsfachwerker nach Beendigung der Ausbildung in landwirtschaftlichen Unternehmen ergeben. In Zusammenarbeit mit dem Bauernverband und dem Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und Verbraucherschutz Mecklenburg - Vorpommern soll festgestellt werden, wie sich Landwirtschaftsunternehmen zur Einstellung von Landwirtschaftswerkern positionieren.

Ich bitte Sie deswegen mir nachfolgende Fragen zu beantworten, die Erhebungen dienen der statistischen Auswertung. Ihre Daten werden somit vertraulich und anonym behandelt.

Für Ihre Teilnahme möchte ich mich im Vorab bedanken.

#### Ausbildungssituation:

- 1. Seit wann bilden Sie Landwirtschaftsfachwerker aus?**
  
- 2. Wie viele Landwirtschaftsfachwerker bilden Sie jährlich aus?**
  
- 3. Stellen Sie den Werkern während der Ausbildung Unterkunft oder Verpflegung zur Verfügung?**
  
- 4. In welchen Bereichen werden die Landwirtschaftsfachwerker während der Ausbildung bei Ihnen schwerpunktmäßig eingesetzt?**

.....  
.....  
.....

**5. Welche Tätigkeiten führen die Landwirtschaftsfachwerker zunächst mit Hilfe und zum Ende der Ausbildungszeit dann evtl. eigenständig aus?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**6. Welche Tätigkeiten können die Landwirtschaftsfachwerker gegenüber nicht behinderten Auszubildenden nicht ausführen?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**7. Was waren Ihre Motive Landwirtschaftsfachwerker auszubilden?**

.....  
.....  
.....

**8. Wo sehen Sie die Vorteile bei Landwirtschaftsfachwerkern gegenüber nicht behinderten Auszubildenden?**

.....  
.....  
.....

**9. Wo sehen Sie die Nachteile bei Landwirtschaftsfachwerkern gegenüber nicht behinderten Auszubildenden?**

**10.**

.....  
.....  
.....

**11. Wie sieht die soziale Integration in das Betriebsgeschehen aus?**

.....  
.....  
.....

**12. Wie stehen Ihre Mitarbeiter zu den Landwirtschaftsfachwerkern?**

.....  
.....  
.....

**13. Welche schulischen und sozialen Grundvoraussetzungen sollten Werker für den Beginn der Ausbildung in Ihrem Betrieb erfüllen? Sind diese in der Regel gegeben?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**14. Wie viel mehr an Zeit verbringen Sie durchschnittlich mit den Landwirtschaftsfachwerkern bei der praktischen, theoretischen oder schulischen Betreuung gegenüber nicht behinderten Auszubildenden?**

.....  
.....  
.....

**15. Ermöglichen Sie den Landwirtschaftsfachwerkern Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb des Ausbildungsplanes? Wenn ja, welche?**

**16.**

.....  
.....  
.....

**17. Wo sehen Sie Verbesserungsmöglichkeiten in der beruflichen Ausbildung von Landwirtschaftsfachwerkern? (Schule, Betreuung, außerschulische Aktivitäten)?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**18. Gab es bis jetzt gravierende Probleme in der Ausbildung von Werkern?**

.....  
.....  
.....

**19. Wie hoch ist die Quote der Ausbildungsabbrecher bei den Landwirtschaftswerkern?**

**20. Was waren die Gründe für die vorzeitige Beendigung der Lehrzeit?**

.....  
.....  
.....

**21. Werden Sie zukünftig Landwirtschaftsfachwerker in Ihrem Betrieb ausbilden?**

Berufliche Perspektiven:

**22. Haben Sie bereits ausgebildete Landwirtschaftsfachwerker in Ihrem Betrieb übernommen? (dauerhaft, saisonal)**



**23.**

.....  
.....  
.....

**24. Wie viele Werker haben Sie bis jetzt übernommen? In welchen Jahren haben Sie diese eingestellt? Wodurch kommen evtl. zahlenmäßige Schwankungen zu Stande?**

.....  
.....  
.....  
.....

**25. Würden Sie generell Landwirtschaftsfachwerker in ein Arbeitsverhältnis übernehmen?**

**Ja, weil:**

.....  
.....  
.....  
.....

**Nein, weil:**

.....  
.....  
.....  
.....

**26. Ist zum Ende der Ausbildung von Landwirtschaftsfachwerkern ein selbstständiges, eigenverantwortliches Arbeiten im Rahmen ihrer Fähigkeiten möglich?**

**27. Für welche konkreten Tätigkeitsfelder sind ausgebildete Landwirtschaftsfachwerker geeignet?**

**28.**

.....  
.....  
.....

**29. Für welche konkreten Tätigkeitsfelder sind ausgebildete Landwirtschaftsfachwerker nicht geeignet?**

.....  
.....  
.....

**30. Zu welchen Konditionen arbeiten Landwirtschaftsfachwerker verhältnismäßig zu nicht behindertem Personal?**

.....  
.....  
.....

**31. Wie schätzen Sie die berufliche Perspektive von Landwirtschaftsfachwerkern im Allgemeinen ein?**

.....  
.....

**32. Wie schätzen Sie die berufliche Perspektive von Landwirtschaftsfachwerkern in Ihrem Landkreis ein?**

.....  
.....

**33. Wie schätzen Sie die berufliche Perspektive von Landwirtschaftsfachwerkern in MV ein?**

.....  
.....

**34. Wo sehen Sie Beschäftigungsmöglichkeiten für ausgebildete Landwirtschaftsfachwerker in landwirtschaftlichen Unternehmen?**

.....  
.....

**35. Sind Sie den Landwirtschaftsfachwerkern nach Abschluss der Ausbildung bei der Arbeitssuche behilflich? Wenn ja, in welcher Form?**

.....  
.....  
.....

**36. Wird Ihrer Meinung nach genügend getan für Menschen mit Behinderungen, um nach der Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis übergehen zu können?**

.....  
.....  
.....

**37. Was könnte noch verstärkt getan werden, um Landwirtschaftsfachwerker fit für ein Arbeitsverhältnis zu machen?**

.....  
.....  
.....

Persönliche Angaben:

**38. Wie alt sind Sie?**

**39. Sind Sie männlich oder weiblich?**

**40. An welchen Einrichtungen haben Sie Ihre eigene Ausbildung absolviert?**

.....  
.....  
.....

#### 41. Welche Funktion haben Sie im Betrieb?

.....

### Anhang II: Statistik über die betriebliche Ausbildung

n = 19	Ausbildung seit	insgesamt ausgebildete Fachwerker (bis 2009)	insgesamt übernommene Fachwerker (bis 2009)	Übernahme-Quote (in %)	Bemerkung
1	1998	10	2	<b>20</b>	
2	1998	4	0	<b>0</b>	
3	1999	10	2	<b>20</b>	
4	2000	3	1	<b>33</b>	*
5	2001	8	1	<b>12,5</b>	
6	2003	3	1	<b>33</b>	
7	2003	3	1	<b>33</b>	
8	2003	2	1	<b>50</b>	
9	2005	2	1	<b>50</b>	
10	2005	1	0	<b>0</b>	
11	2006	1	0	<b>0</b>	z. Z. noch in Ausb.
12	2006	6	1	<b>16</b>	
13	2006	3	1	<b>33</b>	
14	2006	2	1	<b>50</b>	
15	2007	2	0	<b>0</b>	z. Z. noch in Ausb.
16	2007	3	0	<b>0</b>	
17	2007	1	0	<b>0</b>	z. Z. noch in Ausb.
18	2007	1	0	<b>0</b>	
19	2007	1	0	<b>0</b>	
<b>Ø</b>		<b>3,47</b>	<b>0,68</b>	<b>18,45</b>	

\*im Anschluss an Ausb. darf jeder 1 Jahr bleiben; wenn gutes Arbeitsklima, auch länger

## **Eidesstattliche Erklärung**

Familienname: Ramson

Vorname: Bettina

Geburtsdatum: 27.04.1985

Hiermit versichere ich, Bettina Ramson, dass ich die hier vorliegende Bachelorarbeit selbstständig verfasst und keine anderen, als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe. Alle Ausführungen, die anderen Schriften wörtlich oder sinngemäß entnommen wurden, sind kenntlich gemacht worden. Weitere Personen waren an der inhaltlichen und materiellen Herstellung dieser Arbeit nicht beteiligt. Niemand hat von mir weder unmittelbar, noch mittelbar geldwerte Leistungen erhalten, die im Zusammenhang mit dem Inhalt dieser Schrift in Zusammenhang stehen. Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form meines Wissens nach keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt.

---

(Ort, Datum)

---

(Unterschrift des Verfassers)