

Das Fundament für die Landwirtschaft

Wäre Landwirtschaft ein Gebäude, dann könnte man die Ausbildung zum Landwirt als Fundament des Bauwerks bezeichnen, was ihr eine tragende Rolle verleiht. Wie steht es also um die Bildungspolitik im Bauernverband, welche Baustellen gibt es aktuell und was kann die Aus-, Fort- und Weiterbildung dazu beitragen, dass die Landwirtschaft zukunftsfähig ist? Darüber sprach die dbk mit Dr. Holger Hennies, Vizepräsident und neuer Bildungsbeauftragter des DBV.

Herr Dr. Hennies, wo setzen Sie Prioritäten als neuer Vorsitzender des Bildungsausschusses?

DBV-Vizepräsident Dr. Holger Hennies: Wir müssen die jungen Leute, aber auch gestandene Landwirtinnen und Landwirte mit Aus-, Fort- und Weiterbildung fit für die Zukunft machen. Die entscheidende Herausforderung besteht darin, dass die Anforderungen der Gesellschaft an uns Landwirte weiter zunehmen und die Geschwindigkeit der geforderten Veränderungen immer schneller wird. Genau hier muss Bildung ansetzen. Die Ausbildung muss den angehenden Landwirten das grundlegende Rüstzeug vermitteln, um neuen Anforderungen gerecht werden zu können. Auf diese Ausbildung muss die Fort- und Weiterbildung flexibel mit spezifischeren Inhalten aufbauen, um die Landwirte für die Unternehmensführung und für die Bewältigung der kontinuierlichen Veränderungen zu qualifizieren.

Die gesellschaftspolitischen Anforderungen verändern sich rasant, während die Investitionszeiträume der Landwirtschaft sehr lang sind. Wie soll die berufliche Bildung das auflösen?

Dr. Hennies: Das Thema ist in der Fort- und Weiterbildung anzusiedeln. Es muss klar vermittelt werden: Nichts bleibt, wie es war. Es muss dafür sensibilisiert werden, dass bei jeder Investition direkt auch Alternativen gedacht werden müssen, Plan B überlegt werden muss, wie beispielsweise Gebäude später auch anders genutzt werden können. In die Fort- und Weiterbildung gehören Grundlagen für ein strategisches „Vorausdenken“. Diese Fähigkeiten brauchen wir als Landwirte, nicht nur, um auf den gesellschaftlichen Wandel reagieren zu können, der ja kontinuierlich weitergeht, sondern auch, um mit dem Klimawandel und seinen Folgen bestmöglich umgehen zu können.



Dr. Holger Hennies ist Präsident des Landvolkes Niedersachsen, DBV-Vizepräsident und DBV-Bildungsbeauftragter.

Was steht ganz aktuell bildungspolitisch an?

Dr. Hennies: Aktuell läuft die Sondierung der Ausbildungsordnung des Landwirts. Hier brauchen wir stärker die Vermittlung von Aspekten der Nachhaltigkeit und des Ökolandbaus. Wir müssen in der Ausbildung auch besser die kommunikativen Fähigkeiten der Auszubildenden schulen, mehr Rhetorik vermitteln. Den Auszubildenden sollte das Rüstzeug vermittelt werden, um ihre eigene berufliche Identität zu finden, damit sie sich als Landwirte über ihren Platz in der Gesellschaft klar werden. Die Digitalisierung spielt bei einer Novellierung ebenfalls eine nicht zu verachtende Rolle. Aber auch in der Weiterbildung müssen wir offensiver werden und sie als wichtiges Werkzeug für unsere Entwicklung begreifen. Vor allem bei der Umsetzung des „Zukunfts-Bauer“ wird diese eine zentrale Rolle spielen, wenn es darum geht, wie wir Landwirte zukunftsfest werden wollen und können.

Der „Zukunfts-Bauer“ ist eine Art neues Leitbild für die Branche – welche Rolle spielt hier die Aus-, Fort- und Weiterbildung?

Dr. Hennies: Für den „Zukunfts-Bauer“ heißt es: raus aus der Opferrolle, rein in eine aktive Rolle als Gestalter, Unternehmer und Kommunikator in und mit der Gesellschaft. In dem Selbstverständnis als Landwirt kann ich nicht immer so weitermachen wie bisher, muss mir stattdessen meine persönliche Nische im Agrarbereich suchen, muss meinen Betrieb individuell an die Anforderungen der Zeit anpassen. Genau dieses Selbstverständnis und das grundlegende Handwerkszeug dazu müssen auch in der Aus-, Fort- und Weiterbildung vermittelt werden. Zudem muss

ich als „Zukunfts-Bauer“ meinen Beruf positiv kommunizieren – gegenüber dem Berufsnachwuchs und gleichermaßen der Gesellschaft. Der „Zukunfts-Bauer“ ist nicht nur betriebswirtschaftlich top und blickt bei seinen Planungen in alle Richtungen, sondern ist auch kommunikativ stark und steht im Dialog mit seinem Umfeld. Aus-, Fort- und Weiterbildung können und müssen hier wichtige Skills vermitteln und stellen damit einen zentralen Schlüssel dar.

Der Wettbewerb um Auszubildende ist hart. Wie kann die Landwirtschaft hier punkten?

Dr. Hennies: In der Landwirtschaft haben wir weitestgehend stabile Ausbildungszahlen. Das ist ein ermutigendes Signal und zeigt, dass der Beruf des Landwirts bei jungen Menschen gefragt ist. Ausruhen dürfen wir uns darauf aber keineswegs, denn die demographische Entwicklung heizt den Wettbewerb um Auszubildende bereits an. Unsere Nachwuchswerbung in Schulen und Schüler-Praktika sind wichtige Maßnahmen, um Auszubildende für die Landwirtschaft zu gewinnen. Zudem präsentieren wir die Landwirtschaft vor allem auch im Internet und in den sozialen Medien, dort, wo die jungen Leute unterwegs sind, und werben für eine Berufsausbildung in der Agrarwirtschaft. Ganz aktuell findet der Berufswettbewerb statt, bei dem sich die jungen Leute in den Grünen Berufen messen können und zeigen, was sie gelernt haben. Bei diesen Maßnahmen und Aktionen können wir verdeutlichen, dass der Ausbildungsberuf des Landwirts naturnah, modern, digital und unglaublich vielseitig ist. Die beste Werbung für unseren Berufsstand findet jedoch jeden Tag auf den Höfen selbst statt – indem wir als Landwirte verantwortungsvoll und zukunftsgerichtet wirtschaften und dies auch nach außen tragen.

Die Zahl der Auszubildenden ohne „Stallgeruch“ wächst. Welche Chancen sind damit verbunden mit Blick auf den Zusammenhalt zwischen Landwirtschaft und Gesellschaft?

Dr. Hennies: Das Potenzial dieser Auszubildenden ist unverzichtbar für unsere Branche. Mittlerweile liegt ihr Anteil bei fast 50 Prozent. Sie sind nicht nur als Nachwuchs und künftige Fachkräfte unverzichtbar für uns, sondern auch als Bindeglied zur Gesellschaft. Sie tragen die gesellschaftlichen Anforderungen in die Landwirtschaft hinein und können zugleich Fürsprecher für unsere moderne Landwirtschaft vor allem gegenüber der außerlandwirtschaftlichen Gesellschaft sein. Sie sind mit allen anderen Auszubildenden zusammen ein wichtiger Teil für die Zukunft unserer Landwirtschaft.

Die Digitalisierung spielt eine wichtige Rolle in der Landwirtschaft. Sind die Aus-, Fort- und Weiterbildung dafür ausreichend gerüstet?

Dr. Hennies: In der Landwirtschaft sind wir in Sachen Digitalisierung schon sehr weit. Fahrzeug- und Stalltechnik sowie Maschinen sind auf einem hochentwickelten Stand.

Die Landwirtschaft gehört zu den Branchen, die bei der Digitalisierung führend sind. Damit gehört digitales Arbeiten zum Berufsalltag und automatisch zur Aus- und Fortbildung. Was fehlt, ist, dass die Systeme so zusammengebracht werden, dass sie ihre Wirkung optimal entfalten können. Eine Sensibilisierung hierfür sollte optimalerweise bereits in der Ausbildung im Dreiklang Berufsschule, Betrieb und in der überbetrieblichen Ausbildung erfolgen. Zudem sollten in Landtechnik- und Tierhaltungslehrgängen mehr die Fähigkeiten vermittelt werden, wie man technische Lösungen weiterdenken kann. Es geht vor allem darum, in der Ausbildung Interesse und Neugier für digitale Lösungen zu wecken. Darüber hinaus muss dann die Fort- und Weiterbildung die Möglichkeiten der Digitalisierung in unseren Betrieben begleiten.

Stichwort Hofnachfolge: Die deutsche Landwirtschaft ist hier mit großen Veränderungen konfrontiert. Wie kann der Generationenwechsel gelingen?

Dr. Hennies: In erster Linie müssen die Bauernfamilien und ihre Betriebe die Hofnachfolge selbst klären. Klar ist aber auch, dass ein gelebtes Vorbild, die frühzeitige Übertragung von Verantwortung an die jungen Leute, an die potenziellen Hofnachfolger, und Teilhaber- oder GbR-Partnerschaften wichtige Aspekte für eine erfolgreiche Hofübergabe sein können. Zugleich gilt es aber auch frühzeitig zu erkennen und offen anzusprechen, dass sich Betriebe weiterentwickeln müssen, denn am Ende gilt: Die Stabilität eines Betriebes liegt in seiner Anpassungsfähigkeit. Diese Veränderungsbereitschaft müssen alle Beteiligten haben – nicht nur die Hofnachfolger.

Interview: Dr. Anni Neu

Wie entsteht eine neue Ausbildungsordnung?

Ausbildungsordnungen müssen, um den Entwicklungen gerecht zu werden, in regelmäßigen Abständen überarbeitet bzw. neu geordnet werden. Die aktuelle Fassung des Landwirts stammt aus dem Jahr 1995. Da sich seitdem einiges getan hat, wird gerade eine solche Neuordnung sondiert. Bei Neuordnungsverfahren gilt das Sozialpartnerprinzip. Das bedeutet, dass die Inhalte von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern ausgehandelt werden. Dem DBV kommt hier eine zentrale Rolle zu. Derzeit wird in enger Zusammenarbeit mit den Landesbauernverbänden ein Eckdatenpapier ausgearbeitet, das im nächsten Schritt mit den Arbeitnehmervertretern – der IG BAU – abgestimmt wird. Erst dann kann ein offizielles Verfahren beim Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft eröffnet werden. Hier erarbeiten Sachverständige der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite unter Moderation des Bundesinstituts für Berufsbildung die Ausbildungsordnung. Parallel dazu erstellt die Kultusministerkonferenz den Rahmenlehrplan. Abschließend muss die neue Ausbildungsordnung offiziell erlassen werden, bevor sie in der Praxis umgesetzt werden kann. Dieser Prozess kann einige Jahre in Anspruch nehmen.