

Ausbildung?? Arbeit? Zukunft??

Grüner Jobgipfel – die Dokumentation

Jugendliche, ArbeitgeberInnen und PolitikerInnen diskutieren
Ausbildung in den grünen Berufen

Inhalt

- Seite 1 Grußwort: Rosi Geyer, BDL-Vorsitzende
Seite 1 Grußwort: Andreas Pfförtner, BBL-Vorsitzender
Seite 2 Grußwort: Gunter Fritsch, Schirmherr & Landtagspräsident Brandenburgs
Seite 3 Grußwort: Dr. Dietmar Woidke, Minister für Ländliche Entwicklung
Seite 4 Grüner Jobgipfel? In Brandenburg?
Seite 6 Der Weg zum Ziel
Seite 8 Die praktische Umsetzung in Brandenburg
Seite 12 Wo es knackt
Seite 14 Lösungsvorschläge für grüne Ausbildungsprobleme
Seite 17 Jobgipfel setzt Maßstäbe

Impressum

Herausgeber:

Bund der Deutschen Landjugend
Claire-Waldoff-Str. 7
10117 Berlin
fon: 030 – 31904 253
fax: 030 – 31904 206
mail: info@landjugend.de
net: www.laju.de
www.landjugend.de
www.junglandwirte.de

Druck: QuickPrinter GmbH / www.quickprinter.de

Gestaltung: SEQUENZ, Berlin / www.sequenz.com

Redaktion: Daniel Grein, Matthias Sammet,
Carina Gräschke

Diese Broschüre wird gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Bildnachweise:

soweit nicht anders genannt: BDL/Gräschke
Umschlag, S.14,16,17: dieprojektoren agentur für
gestaltung und präsentation | www.dieprojektoren.de^(*)
S. 15: röhr:wenzel journalistenbüro | www.infokern.de^(*)
S. 14-17 Montage: SEQUENZ

^(*)Entnommen der Foto-DVD „Blickwinkel“, die der Deutsche Bundesjugendring im Rahmen von „Projekt P – misch dich ein“ produziert hat

Auf ein Wort:



Rosi Geyer, Vorsitzende des Bundes
der Deutschen Landjugend (BDL)
vor dem Jobgipfel:

Andreas Pförtner, Vorsitzender der
Landjugend Berlin-Brandenburg
nach dem Jobgipfel:

Zu wenige Ausbildungsplätze? Aber freie Lehrstellen in den grünen Berufen! Warum ist das so? Liegt es an der Arbeit an sich oder stimmen die Ausbildungsmodalitäten nicht? Liegt es am Image, den Arbeitszeiten oder an der Bezahlung? Sind die Berufe vielleicht zu anspruchsvoll? Diesen Fragen wollen wir mit dem Grünen Jobgipfel auf den Grund gehen.

Zwar sind die Zahlen der Auszubildenden in den grünen Berufen in den vergangenen Jahren konstant gestiegen. Von 1993 mit 29.817 bis zum Jahr 2005 mit 41.217 Lehrverträgen - ein sattes Plus von 38 Prozent. Doch wie ein Damoklesschwert schwebt, insbesondere in Ostdeutschland, der drohende Fachkräftemangel über uns. Dabei ist eins klar: Wer sich für einen grünen Beruf entscheidet, will einen abwechslungsreichen, kreativen und verantwortungsvollen Beruf erlernen. Wer sich für einen grünen Beruf entscheidet, hat die Fäden der Zukunft in der Hand.

Beim Jobgipfel geht es nicht um Werbung für die grünen Berufe. Vielmehr sind wir es leid, dass ständig über die Köpfe der Jugend hinweg an neuen Konzepten gebastelt wird, um die Ausbildungssituation zu verbessern. Das wollen wir ändern. Darum haben wir beim Grünen Jobgipfel der Landjugend auch künftige SchulabgängerInnen, Ausbildungsplatzsuchende und Azubis mit an den Tisch geholt. Gemeinsam mit ihnen und mit den ArbeitgeberInnen, mit Verantwortlichen aus Politik und Berufsschulen wollen wir Ausbildung neu verhandeln.

Wir sind gespannt.



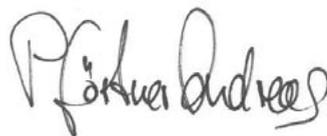
Rosi Geyer

Heute haben wir gezeigt, dass die Jugend – die Landjugend – nicht nur mitreden und mitgestalten will, sondern das auch kann. In einer Zeit, in der Lehrstellen fehlen, in der immer mehr junge Menschen ihren Dörfern den Rücken zukehren, um eine Lebensperspektive zu haben, ist es wichtig, die wenigen Jugendlichen, die da sind und bleiben wollen, zu unterstützen, ihnen Perspektiven zu geben. Das haben wir heute getan.

Bemerkenswert daran ist, dass die Augenhöhe stimmt, dass nicht SchülerInnen und Azubis auf der einen, PolitikerInnen und PraktikerInnen auf der anderen Seite verhandelt haben, sondern alle miteinander. Nur auf diesem Weg lässt sich herausfinden, wo die Probleme tatsächlich liegen.

Natürlich hätte ich heute gern Häkchen gesetzt, hätte Lösungen für die Probleme der Grünen Berufe gefunden. Aber jeder weiß ja, dass es die eine Lösung nicht geben kann, dass die Probleme zu vielfältig sind. Aber, und das ist das Wichtige, wir haben heute Knackpunkte benannt, Forderungen aufgestellt und mögliche Lösungswege aufgezeigt, die sonst nicht im Blickpunkt der Politik stehen. Die gilt es jetzt anzupacken.

Nun liegt es in der Hand des Landes, der Ausbildungsbetriebe, aber auch der Auszubildenden und Jugendlichen zu zeigen, ob der Wille da ist, etwas zu ändern. Ich als Landesvorsitzender der Berlin-Brandenburgischen Landjugend wünsche mir, dass der Jobgipfel 2006 ein Anfang war und dass dieser gelungene Start, in Zusammenarbeit mit dem Bauernverband und dem Land, weitergeführt wird.



Andreas Pförtner

Auf ein Wort: **Gunther Fritsch**, Schirmherr & Landtagspräsident Brandenburgs
vor dem Jobgipfel:

Es ist eine große Ehre, diesen Plenarsaal benutzen zu dürfen. Schon daran seht Ihr, wie wichtig uns Euer heutiges Thema ist. Einen Grünen Jobgipfel hat dieser Saal noch nicht gesehen. Wir auch nicht, aber wir wissen, dass es Euch um den Dialog aller an grüner Ausbildung Beteiligten geht – darum, Möglichkeiten auszuloten, Wünsche zu formulieren. Ein Kommentator hat dies einen Aushandlungsprozess genannt. Das ist zwar ein sperriges Wort, beschreibt aber Euer Vorhaben, das wir gern unterstützen, am besten.



Die Politik wird ja oft für alles schuldig gemacht, was nicht funktioniert. Der Satz „Die Politik hat Schuld“ stimmt immer. Aber er reicht nicht. Wer diesen Satz benutzt, hat ja eine innere Einstellung, die da heißt: Deshalb lehne ich mich zurück und muss gar nichts machen. Aber wenn wir gar nichts machen, dann wird sich auch gar nichts bewegen. Die Politik, heißt es so schön theoretisch, soll die Rahmenbedingungen setzen. D.h. die Politik soll den Acker abstecken, auf dem die Menschen säen und pflanzen können. Das müssen sie aber dann auch tun. Denn wer nicht sät und nicht pflanzt, wird auch nicht ernten. So einfach kann das sein. Das soll Euch ermuntern, so viel wie möglich selbst in die Hand zu nehmen und so, wie Ihr es heute tut, die Rahmenbedingungen natürlich zur Kenntnis zu nehmen, aber innerhalb derer soviel bewegen, wie es denn irgend geht.

Denn das Berufsbild „Gummistiefel, Mistforke, Dreck und Gestank“ ist längst überholt. Landwirt, um nur einen der grünen Berufe zu nennen, ist ein Hightechberuf. Und Landwirtschaft braucht bei uns jede Menge Nachwuchs. Die Altersstruktur unserer Betriebsleiter zeigt, dass in der Zukunft eine Menge Leitungskräfte gebraucht werden. Brandenburg gehört zu den Bundesländern, die den höchsten Anteil an Betriebsleitern mit Hochschulabschluss als diplomierte oder promovierte Landwirte... haben. Landwirt ist also, wie die anderen grünen Berufe auch, ein anspruchsvoller Beruf. Ihr habt jede Menge Spielraum, diesen Beruf wie den Tag heute auszufüllen.

TCC



Land

Dr. Dietmar Woidke, Minister für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Verbraucherschutz **nach** dem Jobgipfel:

Ich fand schon das Konzept Klasse. Ihr setzt Euch bei Eurem Grünen Jobgipfel eben nicht mit Verantwortlichen aus Politik und Verwaltung hin, um über die Auszubildenden zu reden, sondern Ihr habt Schüler, Azubis, Lehrer, Praktiker und Politiker hergeholt, damit jeder sich hier einbringt und seine Erfahrungen in die Waagschale wirft. Und jetzt, nach der Präsentation der Ergebnisse der einzelnen Arbeitsgruppen sehe ich, Ihr habt beachtliche Ergebnisse erzielt. Das finde ich bemerkenswert. Das sollte auch in anderen Bereichen Schule machen. Denn die Frage der Nachwuchsgewinnung und der Qualifizierung ist die entscheidende Frage für das Land Brandenburg. – Auch und besonders im Bereich der grünen Berufe.



Ihr diskutiert Ausbildung in den Grünen Berufen tatsächlich neu – aus verschiedenen jugendlichen Perspektiven, partnerschaftlich, offen für die Ergebnisse. Das hat mir gefallen, genau wie die Schwerpunkte, die Ihr herausgearbeitet habt. Ein ganz wesentlicher ist dabei die Frage nach dem Image der grünen Berufe. Ein verdammt schwieriger Punkt, weil neben irrigen Auffassungen wie „Landwirtschaft ist, den ganzen Tag in der Schweinegülle herumrühren“ auch das Lohnniveau eine große Rolle spielt. Die Aufgabe lässt sich nur lösen, wenn die Einkommenssituation in der Landwirtschaft insgesamt verbessert werden kann und die Löhne, die gezahlt werden kann, steigen.

Und ja, das das habt Ihr auf den Punkt genau analysiert: In Brandenburg fehlen Lehrstellen. Trotz des Fachkräftemangels in den grünen Berufen. Wir wissen, dass wir heute schon 500 junge Leute pro Jahr in diesem Bereich ausbilden müssten. Tatsächlich sind es 300 bis 350.

Dass Ihr Euch dieser Probleme annehmt, dass es junge Leute wie Euch in Brandenburg gibt, die sich einbringen und für die grünen Berufe interessieren, stimmt mich zuversichtlich. Ich wünsche mir, dass wir uns in einem halben oder einem ganzen Jahr in ähnlicher Runde wiedertreffen, damit wir uns die Dinge, die heute angesprochen wurden, anschauen und überlegen können, wo wir ein Häkchen setzen können und wo wir weitermachen müssen.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'D. Woidke', written over a white background.

• Lehrer müssen sich mehr weiterbilden
(z.B. bei Contechne) → Berufliche Weiterbildung

Grüner Jobgipfel? In Brandenburg?

Eine Einführung **in** das Modellprojekt

Die Situation der Auszubildenden, die Anzahl und auch die Qualität von Ausbildungsplätzen steht immer wieder und immer stärker im Interesse der Öffentlichkeit. Dafür sind viele Faktoren verantwortlich: Da gibt es zum einen mehr BewerberInnen für berufliche Ausbildung, zum anderen aber weniger Plätze. Da fordern einige Parteien eine Ausbildungsplatzabgabe, andere hingegen die Senkung der Ausbildungsvergütung. Da beklagen Unternehmen die fehlende Ausbildungsreife der Jugendlichen, andere...

Bei alledem ist die Ausbildungssituation im Bereich der 14 grünen Berufe noch eine ganz besondere. In den grünen Berufen wird, vor allem in den neuen Bundesländern, händeringend nach Fachkräften gesucht. Ein gutes Beispiel dafür ist das Land Brandenburg.

Auch wenn in diesem Bundesland die Zahl der Auszubildenden – beispielsweise zum Landwirt – in den vergangenen Jahren angestiegen ist, reicht der Nachwuchs nicht einmal aus, um die Hälfte der Fachkräfte zu

Fachkräftemangel droht in den grünen Berufen.



ersetzen, deren Pensionierung ansteht. Hinzu kommen infolge des technischen Fortschritts ständig wachsende Anforderungen, die junge Nachwuchskräfte mit Affinität zu moderner Technik erfordern. Fakt ist: Im grünen Bereich fehlen Auszubildende – und das auf lange Sicht.

Warum aber entscheiden sich trotz der ungünstigen Situation auf dem Lehrstellenmarkt zu wenige Jugendliche für eine Ausbildung in den grünen Berufen? Was muss sich an und in der Ausbildung, am Image und an der Vermittlung in Arbeit in diesem Bereich verändern, um diese Situation zu verbessern? Zugleich müssen nicht-ausbildende Betriebe sich fragen lassen, was sich ändern muss, damit auch sie Ausbildungsplätze anbieten, um dem auch sie betreffenden Fachkräftemangel vorzubeugen.

Der Bund der Deutschen Landjugend und seine Landesverbände vertreten seit langem die Interessen junger Menschen in ländlichen Räumen und bemühen sich dabei darum, Arbeit und Ausbildung auf dem Land zu erhalten. Ein besonderes Engagement gilt dabei selbstverständlich den grünen Berufen. Auf Informationsveranstaltungen, Berufsorientierungsmaßnahmen und mit vielen anderen Aktionen werden sie beworben und dabei ein Netz junger ExpertInnen aufgebaut.

Offensichtlich lässt sich die oben beschriebene Problematik aber nicht durch reine Vermittlung oder Werbung lösen. Der Bund der Deutschen Landjugend (BDL) stellte vielmehr fest, dass die Rahmenbedingungen analysiert werden müssen, um gemeinsam mit EntscheidungsträgerInnen Wege für eine erfolgreiche Zukunft der grünen Berufe zu finden und dafür notwendige Veränderungen zu planen. – Das war die Geburtsstunde des genannten Grünen Jobgipfels.

Da die politischen Rahmenbedingungen im Ausbildungsbereich von Bundesland zu Bundesland verschieden sind, kann es keine Bundeslösung geben. Daher hat der Bund der Deutschen Landjugend den Grünen Jobgipfel auf die Landesebene geholt – in ein Bundesland, in dem die Problematik besonders augenfällig ist. Gemeinsam mit der Landjugend Berlin-Brandenburg initiierte der BDL diesen Aushandlungsprozess im Land Brandenburg als Modellprojekt. Leicht modifiziert ist der Ansatz aber für alle Bundesländer anwendbar. Die dargestellten Ansätze, Erfahrungen und Ergebnisse lassen sich für andere Jobgipfel im ganzen Bundesgebiet anwenden.



Die Landjugend will bewusst die jungen Menschen mit an den Tisch holen



Der Weg zum Ziel

Ansatz und **Methoden** des Grünen Jobgipfels

Das Ziel ist klar: Der Grüne Jobgipfel der Landjugend will die Ausbildung in den grünen Berufen aus verschiedenen Perspektiven beleuchten. Dazu holt sie die einzelnen Akteure, die in diesem Feld eine Rolle spielen, an einen Tisch. Mithilfe der verschiedenen Sichtweisen und Probleme sollen die Knackpunkte in der Ausbildung aufgezeigt werden, so dass deutlich wird, wo Handlungs- bzw. Optimierungsbedarf besteht.



Auf die unterschiedlichen Erfahrungen und Sichtweisen kommt es an.



Dabei geht es nicht darum, dass jede Gruppe für sich die Kernprobleme benennt und nach Lösungen sucht. Vielmehr sollen die beteiligten SchülerInnen, AusbilderInnen, PolitikerInnen, Lehrlinge..., also die verschiedenen Akteure miteinander verhandeln, so dass Lösungen auf eine breite Basis gestellt werden können und so die nötige Nachhaltigkeit erreichen.

Ziel der Landjugend ist eben nicht die Diskussion unter FunktionärInnen – unter PolitikerInnen und Verbandsspitzen –, wie das bei Verhandlungen über Ausbildung meist der Fall ist. Vielmehr will die Landjugend bewusst die konkret betroffenen jungen Menschen, die sich für einen Ausbildung entscheiden müssen, und diejenigen, die gerade mitten in der Ausbildung stecken, mit an den Tisch holen. Sie sollen aus ihrer Situation heraus mit den anderen Akteuren

auf Augenhöhe diskutieren und verhandeln. Die Landjugend verspricht sich davon Ergebnisse, die nicht an der eigentlichen Zielgruppe vorbeigehen, sondern Anliegen und Probleme junger Menschen konkret aufnehmen.

Die Akteure. Darum gehören zu den Jobgipfel-Akteuren auf jeden Fall die Schüler, die sich noch in der Berufsfindungsphase befinden, aber auch Auszubildende verschiedener grüner Berufe. Ebenso wichtig sind die Blickwinkel der ArbeitgeberInnen bzw. AusbilderInnen, der BerufsschullehrerInnen, der MitarbeiterInnen des Bauernverbands und anderer Initiativen und Organisationen, die im ländlichen Raum aktiv sind. An den Verhandlungstisch gehören unter dieser Maßgabe auch die Abgeordneten des Landtags und der Minister für ländliche Entwicklung nebst seinen zuständigen MitarbeiterInnen.

Allerdings kann der anvisierte Aushandlungsprozess nur dann erfolgreich sein, wenn die Knackpunkte und Problemfelder, die es gibt, möglichst klar herausgearbeitet werden und der Handlungsbedarf für die VerhandlungspartnerInnen offensichtlich wird. Das ist in heterogenen moderierten Kleingruppen, in denen VertreterInnen aller beteiligten Gruppen mitwirken, möglich.

Der Ablauf. Zunächst soll nach einer Vorstellungsrunde erarbeitet werden, wo Defizite und Chancen in der Ausbildung gesehen werden, um dann in der Diskussion gemeinsam Probleme und Ansatzpunkte herauszuarbeiten. Bewusst wird zu diesem Zeitpunkt auf die Entwicklung und das Verhandeln von Lösungen verzichtet. Vielmehr geht es an dieser Stelle hauptsächlich darum, die Problemfelder möglichst klar zu umreißen.

Diese Knackpunkte werden dem Plenum dann von jeder Gruppe vorgestellt. Sie bilden den Ausgangspunkt für die nächste Phase des Grünen Jobgipfels. In dieser werden nämlich neue, thematische Gruppen gebildet, die eine der vorher skizzierten Problemsituationen bearbeiten. In den neuen Arbeitsgruppen soll der eigentliche Aushandlungsprozess stattfinden. Dazu braucht es aber die verschiedenen Perspektiven der einzelnen Akteure, also wieder eine heterogen zusammengesetzte Gruppe. Ihre Mitglieder sollen für „ihr“ Problem gemeinsam Lösungswege finden und verhandeln.

Ihre Ergebnisse werden dann ins ebenfalls heterogen besetzte Expert-Innenpodium, das die vorgestellten Lösungen abschließend bewertet, getragen. Als alternative Methode wurde zunächst auch überlegt, eine erste Gruppenphase mit homogenen Gruppen durchzuführen. Die einzelnen Akteursgruppen hätte so noch einmal die Möglichkeit, gruppenspezifische Probleme und Erfahrungen auszutauschen und zu bündeln, um damit konkret in die Verhandlungen mit den anderen Gruppen zu gehen.



Sie diskutieren mit den anderen Akteuren auf gleicher Augenhöhe.



→ Betriebe wollen teilweise nicht mehr ausbilden

Die praktische Umsetzung vor Ort

Der Grüne Jobgipfel in **Brandenburg**

TeilnehmerInnen: Um den Aushandlungsprozess, wie angestrebt (S. 6) umzusetzen, spielte die Auswahl und der Einbezug geeigneter Akteure eine zentrale Rolle. Ganz konkret handelt es sich um vier Gruppen, die eingeladen waren, aktiv am Grünen Jobgipfel in Potsdam teilzunehmen:

■ 1. Jugendliche und Auszubildende: Diese Gruppe sollte sich zum einen aus jungen Menschen zusammensetzen, die sich in einer Berufsfindungsphase befinden und so einen speziellen Blick auf die grünen Berufe bezüglich Image, Information und Attraktivität mitbringen. Zum anderen waren auch junge Menschen gefragt, die gerade eine Ausbildung in einem der grünen Berufe machen. Diese sollten vor allem ihre Erfahrungen mit Problemen und Schwierigkeiten in der Ausbildung einbringen und Ideen zur Verbesserung aus der konkreten Praxis beisteuern.

■ 2. AusbilderInnen, BerufsschullehrerInnen und PraktikerInnen: Diese Menschen gestalten die konkrete Ausbildung der jungen Menschen in den grünen Berufen. Sie sollten zum einen eigene Ideen und Knackpunkte aus ihrem speziellen Blickwinkel in die Diskussion bringen. Zum anderen ist diese Gruppe aber auch als Gegenüber der jungen Menschen wichtig, wenn es um Verbesserungsvorschläge und Veränderungsvorstellungen in der konkreten Ausbildungspraxis geht.

■ 3. PolitikerInnen: Als GestalterInnen der Rahmenbedingungen für Ausbildung bildeten PolitikerInnen aus Parlament und Ministerium die GesprächspartnerInnen für die jungen Menschen. Sie sind EntscheiderInnen, zugleich aber auch „UmsetzerInnen“, wenn es um grundsätzliche Veränderungen in der Ausbildung geht. Außerdem waren die PolitikerInnen gefordert, ihre eigenen Vorstellungen und Erwartungen an junge Menschen und auch an die fachliche Praxis offensiv zu formulieren und in die Verhandlungen einzubringen.

■ 4. Akteure aus Organisationen und Verbänden: Neben den genannten TeilnehmerInnen des grünen Jobgipfels spielen auch Organisationen wie der Bauernverband und Initiativen im ländlichen Raum, wie z.B. in Brandenburg „Land aktiv“ sowie die Landwirtschaftskammern, eine wichtige Rolle bei der Gestaltung von Ausbildung. Auch sie sollten eine mitgestaltende Rolle im Aushandlungsprozess einnehmen.

PraktikerInnen ließen sich nur schwer für den Jobgipfel begeistern.



Lehrlinge werden falsch vermittelt (Arbeitsamt) → Motivation fehlt → viele

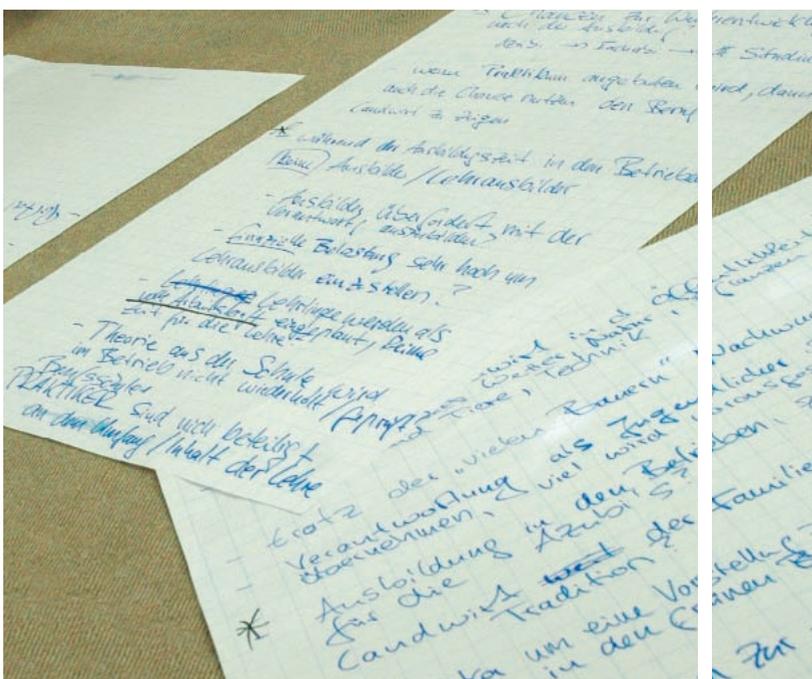


Die PolitikerInnen sind am Thema Ausbildung sehr interessiert

Als Jugendorganisation im ländlichen Raum ist es für die Landjugend selbstverständlich, Kontakt zu interessierten jungen Menschen zu haben, so dass die Ansprache der ersten Gruppe nicht schwer fiel. Auch der Kontakt zu Berufsschulen bzw. allgemeinbildenden Schulen konkret in diesem Projekt hat sich als sehr fruchtbar erwiesen.

Die PolitikerInnen sind am Thema Ausbildung sehr interessiert. So gelang es mit einfacher Einladung eine große Zahl auch namhafter PolitikerInnen in das Projekt einzubeziehen. Vor allem die Wahl des Ortes (siehe S. 8) spielt dabei natürlich auch eine Rolle. Die Übernahme der Schirmherrschaft durch den Landtagspräsidenten und das Engagement des zuständigen Ministers in Brandenburg garantierte eine starke Vertretung der Gruppe 3.

Als problematisch erwies sich die Einbeziehung der Gruppe 2. Um eine möglichst hohe Beteiligung dieser Gruppe zu erreichen, ist offensichtlich der Fokus stark auf persönliche Ansprache und die Nutzung vorhandener Netzwerke zu legen. Ein Engagement nur über Einladungen scheint schwer zu erreichen. Um gerade FachlehrerInnen in den Prozess zu integrieren, ist es sinnvoll, mit Berufsschulen in engen Kontakt zu treten. Über bestehende Kontakte können und sollten andere Organisationen und Verbände eingebunden werden. Die Ausstrahlung der Veranstaltung und die Nachhaltigkeit der Ergebnisse erhöhen sich damit.



Lehrausbilder
Ansprache
Ausbildung

Leistung muss nicht nachgewiesen werden
→ Zwischenprüfungen zählen nicht

Die praktische...

Fortsetzung von Seite 9

Ort: Der Jobgipfel musste, um als zentraler Platz der politischen Aushandlung und Weiterentwicklung im Bereich der Ausbildung erkannt und wahrgenommen zu werden, an einem Ort stattfinden, der seine zentrale Ausrichtung unterstreicht. Der Landtag als Ort der Landesgesetzgebung bot sich dafür an. Damit wird deutlich, dass es sich bei dem Grünen Jobgipfel um eine politische Veranstaltung handelt, die nicht informieren, sondern politisch bewegen will. Die Zielgruppe der politischen EntscheidungsträgerInnen wird darüber hinaus durch kurze Wege einfacher erreicht.

Im Landtag selbst unterstreicht die Nutzung des Plenarsaals noch einmal die Bedeutung der Veranstaltung. So hat es eine hohe Symbolkraft, wenn Jugendliche vom Rednerpult und/oder der Regierungsbank PolitikerInnen ihre Vorschläge und Ansätze präsentieren.



Vorbereitung: Ein nicht zu geringer Stellenwert sollte auf die Vorbereitung der jungen TeilnehmerInnen der Veranstaltung gelegt werden. Während eines eintägigen Vorbereitungstreffens sollten und konnten die TeilnehmerInnen sich schon mit der Methodik und den Ansprüchen auseinandersetzen. Ganz bewusst spielte die Vorbereitung inhaltlicher Fragestellungen keine Rolle. Die jungen Menschen sollten unbeeinflusst und nicht gezielt abgesprochen mit den anderen VerhandlungspartnerInnen in Dialog treten. Wichtig erschien aber die grundsätzliche Vorbereitung auf einen Aushandlungsprozess. Das Planspiel als Methode der Vorbereitung hat sich dabei als attraktiv und zielführend erwiesen. Neben diesem war auch das erste Kennenlernen der Jugendlichen untereinander und der durchführenden MitarbeiterInnen der Landjugend wichtig. So war man beim Jobgipfel selbst schon von bekannten Gesichtern in der unbekanntenen Umgebung des Parlaments umgeben und konnte Aufregungen leichter bewältigen.

Möglicherweise ist es für die teilnehmenden FunktionärInnen des Landjugendverbands auch wichtig, sich im Vorfeld der Veranstaltung noch speziell mit den eigenen Anliegen im Bereich der Ausbildung in grünen Berufen zu befassen. Auch wenn es in der Veranstaltung vor allem um die Vorstellungen der anwesenden jungen Menschen geht, so muss die Landjugend sich ihrer strategischen politischen Bedeutung als Veranstalterin und Jugendorganisation im ländlichen Raum bewusst sein und im Interesse von Kindern und Jugendlichen bei einem Jobgipfel Impulse setzen.

/// mangelnde Abstimmung zwischen Schule und überbetrieblichen Ausbildungsstätten

Methodik: Die Zusammenstellung von Problemfeldern wie auch der daraus resultierende Aushandlungsprozess fand in Kleingruppen statt. Das Plenum diente nur der Rückkopplung und Schaffung von Transparenz über die Arbeitsschritte der heterogenen Kleingruppen. So konnte gewährleistet werden, dass alle Anwesenden auch wirklich in eine aktive beteiligte Rolle versetzt wurden und keine Meinungen untergingen. Der Aushandlungsprozess konnte auch nur in diesem kleinen Rahmen ziel führend betrieben werden. Die Podiumsdiskussion, bei der einE VertreterIn jeder Kleingruppe abschließend die Ergebnisse allgemein vorstellte und bewertete, erwies sich als geeignetes Mittel, um die einzelnen Prozesse in die gesamte Gruppe zurückzuspiegeln und einen runden Abschluss zu gewährleisten.

Die Kleingruppen wurden von ehrenamtlichen Aktiven aus der Landjugendarbeit geleitet und moderiert. Zur besseren Arbeit in der Gruppe und zur Visualisierung für die Vorstellung im gesamten Plenum wurden die gängigen Methoden wie Metaplan und Visualisierungen an Pinnwand und Flipchart eingesetzt. Hilfreich ist es, wenn die ModeratorInnen speziell auf ihre Aufgabe vorbereitet werden, um die schwierige Herausforderung eines konkreten Aushandlungsprozesses auf gleicher Augenhöhe in einer so stark heterogenen Gruppe meistern zu können.

Es hat hohe Symbolkraft, wenn Jugendliche vom Rednerpult PolitikerInnen ihre Vorschläge und Ansätze präsentieren



↓ andere Techniken als wirklich angewandt

Wo es überall knackt

Ergebnisse der **ersten** ersten Gruppenphase

In der ersten Gruppenphase des grünen Jobgipfels wurden die Rahmenbedingungen der Ausbildung in den grünen Berufen ausgewertet. Dabei wurden verschiedene Probleme festgehalten, ohne diese vertieft zu bewerten oder über Veränderungsmöglichkeiten zu diskutieren. Die verschiedenen Aspekte, die bei dieser Gruppenphase zusammengetragen wurden, können unter folgende Überbegriffe gefasst werden.

Vermittlung in Ausbildung

- Es fehlen Lehrstellen trotz Fachkräftemangel: Es mangelt an Fachkräften in den grünen Berufen, gleichzeitig besteht das Problem, dass Betriebe häufig nicht ausbilden.
- Es finden Fehlvermittlungen durch das Arbeitsamt statt: Aufgrund der Situation, dass auf dem Arbeitsmarkt ein erheblicher Lehrstellenmangel herrscht, werden Jugendliche bei der Vermittlung durch das Arbeitsamt auf gerade freie Lehrstellen, wie dies z.B. in den grünen Berufen der Fall ist, „gedrängt“. Die Interessen- und Bedürfnislage der Jugendlichen spielt dabei keine Rolle. Entsprechend gestaltet sich auch in den meisten Fälle die Motivation.
- Die Darstellung der grünen Berufe in der Öffentlichkeit, speziell in den Schulen und bei Jugendlichen, ist häufig negativ. Die bedürfnisgerechten Möglichkeiten für Jugendliche, sich über grüne Berufe kundig zu machen, sind sehr gering: Die grünen Berufe kommen selten in Betracht, wenn Jugendliche über berufliche Perspektiven und Berufswahl nachdenken. Das Image grüner Berufe, aber auch die mangelnden Kenntnisse zu Inhalt und Rahmenbedingungen von Ausbildung und Beruf spielen dabei eine Rolle.

Abstimmung und Kommunikation zwischen Schule und beruflicher Ausbildung

- Bei der Abstimmung zwischen der Schule und der überbetrieblichen Ausbildung/ Praxis ergeben sich Doppelungen und Lücken: Häufig wird Organisatorisches zwischen der Schule und der überbetrieblichen Ausbildung abgestimmt. Dagegen werden Lehrinhalte kaum abgeglichen. Dementsprechend kommt es zu Doppelungen oder Lücken bzgl. des zu vermittelnden Stoffes.
- Bei Treffen zwischen der Ausbildung und der Schule sind nur ein geringer Teil der AusbilderInnen anwesend. LehrerInnen sind häufig nicht praktisch erfahren. Zwar gibt es gesetzliche Regelungen, wonach Praktika für LehrerInnen vorgeschrieben sind, allerdings mangelt es an der Überprüfung des Vollzugs. Wenige engagierte LehrerInnen machen Praktika während der Schulferien.



Ausbildung zu teuer

- Lerninhalte, die in der Schule vermittelt werden, werden häufig in der Praxis nicht aufgegriffen oder umgesetzt. In den Praxisbereichen werden verschiedene Leistungsniveaus gemischt. Demzufolge kommt es entweder zu Über- oder Unterforderungen bei den Auszubildenden.
- Beim Wettbewerb für Ausbildungsbetriebe in Brandenburg werden die Auszubildenden nicht einbezogen.

Kosten der Ausbildung

- Auszubildende arbeiten, um zu arbeiten! Zur Verdeutlichung der Problematik wurde folgendes Beispiel aus der Praxis ausgewählt: Den ausbildungsbezogenen Kosten von Auszubildenden wie Internatskosten 75 €/Woche, Verpflegung 25 €/Woche, Fahrtkosten 5 bis 30 €/Woche steht eine Ausbildungsvergütung in Höhe von 350 €/Monat gegenüber.

Praktische Ausbildung / Praxiseinsatz

- Obwohl der T-Führerschein für den praktischen Einsatz benötigt wird, ist er nicht durchgängig Bestandteil der Ausbildung. Der Praxisbereich der Ausbildung ist geprägt durch ein Bündel von Problemlagen, die zu Lasten der Vermittlung von Fertigkeiten und Inhalten gehen. U.a. sind dies die Anzahl der AusbilderInnen in den Betrieben, praktische Qualifikation von LehrerInnen, geschlechtsspezifische Vermittlung von Inhalten, mangelnde Unterstützung der AusbilderInnen in speziellen Sparten, fehlende Kooperationen der Betriebe bei speziellen Arbeiten während der Ausbildung, fehlende SchülerInnenverwaltung und KlassensprecherInnen in den Berufsschulen.

Qualität Berufsausbildung

- Die Berufsschule braucht in verschiedenen Feldern Verbesserungen. Dazu wurden Aspekte wie z.B. mangelhafte Ausstattung der Schule, Stichtagsbewertung von Leistungen, wenig qualifizierte FachlehrerInnen und wechselnde Stundenpläne genannt.
- Zu kurze Ausbildungszeiten. Für eine intensive Qualifizierung wurden die bestehenden Ausbildungszeiten als zu kurz bewertet.
- Zu wenig Zeit der AusbilderInnen. Aufgrund betrieblicher Anforderungen bleibt AusbilderInnen häufig zu wenig Zeit für die Ausbildung.
- Schlechter Kontakt zwischen Schule und Betrieb.
- Ausnutzung der Auszubildenden als billige Arbeitskräfte. Auszubildende werden häufig als FacharbeiterInnen eingesetzt, obwohl sie noch nicht für solche Tätigkeiten qualifiziert sind.
- Die Kontrolle der Ausbildungsbetriebe ist häufig gering.



Lösungsvorschläge für grüne Ausbildungsprobleme

Ergebnisse des **Ausgangspunkt**prozesses

Vermittlung in Ausbildung

Problemlage: Es fehlen Lehrstellen trotz Fachkräftemangel.

Lösungsansätze:

- ✔ Betriebe bieten mehr Ausbildungsplätze an.
- ✔ Die Öffentlichkeit sollte vom Berufsstand / Berufsverband besser über die Gefahren des Mangels an Fachkräften informiert werden.
- ✔ Durch die Politik soll Berufsorientierung „per Gesetz“ ab der 7. Schulklasse verpflichtend eingeführt werden.

Problemlage: Es finden Fehlvermittlungen durch das Arbeitsamt statt.

Lösungsansätze:

- ✔ Die Politik soll darauf hinwirken, dass Arbeitsämter und die zuständigen Stellen gezielter und jugendgerechter informieren.

Problemlage: Die Darstellung der grünen Berufe in der Öffentlichkeit, speziell in den Schulen und bei Jugendlichen, ist häufig negativ. Die bedürfnisgerechten Möglichkeiten für Jugendliche, sich über grüne Berufe kundig zu machen, sind sehr gering.

Lösungsansätze:

- ✔ Es soll bereits in unteren Klassenstufen über die grünen Berufe informiert werden.
- ✔ Mehr Schulausflüge bei Projekttagen können in Betriebe gemacht werden.
- ✔ Das Image der grünen Berufe in der Öffentlichkeit sollte von dem Berufsstand / Berufsverband verbessert werden. Dabei sollen die Möglichkeiten grüner Berufe herausgehoben werden.
- ✔ Die Schaffung eines speziellen Internetportals für grüne Berufe in Kooperation mit Jugendlichen, Azubis, PraktikerInnen, Landjugend, Bauernverband, etc. Themen dabei können sein: Vorstellung der grünen Berufe, Ferienjobvermittlung auf Betriebe, Praktikumsplätze, Lehrstellenangebot, Infomaterial, Vorstellung der Ausbildungsbetriebe, Anforderungen an die Ausbildung in den grünen Berufen...
- ✔ Tag des offenen Betriebs speziell für SchülerInnen und werdende Azubis.



Abstimmung/Kommunikation zwischen Schule und Ausbildung

Problemlage: Bei der Abstimmung zwischen der Schule und der überbetrieblichen Ausbildung / Praxis ergeben sich Doppelungen und Lücken.

Lösungsansätze:

- ✔ Es wird Kontakt zwischen Ausbildungsbetrieben und Schulen gefordert: WAT-LehrerInnen (WAT = Wirtschaft, Arbeit, Technik) in die Betriebe!
- ✔ Ziel des Kontaktes zwischen Schule und Betrieb muss auch ein gegenseitiges Kennenlernen und Erfahrungsaustausch sein.
- ✔ Schulen müssen sich mehr um die Informationen kümmern.
- ✔ Es muss eine Überprüfung stattfinden, ob LehrerInnen ihre Sollpraktika erfüllen.
- ✔ Die MitarbeiterInnen beider Institutionen müssen vor allem kontinuierlich stattfindende Absprachetermine über inhaltliche Aspekte der Ausbildung festsetzen.
- ✔ Um verschiedenen Leistungsniveaus der Auszubildenden gerecht zu werden, sollte bei der überbetrieblichen Ausbildung z.B. eine Ausbildung nach Lehrbetrieben vorgenommen werden.

Finanzierung der Fortbildung müssen gelöst werden

Gemeinsam wurde beim Grünen Jobgipfel über Lösungsansätze der aufgezeigten Problemlagen beraten. Wichtig dabei war, dass es nicht um Ursachenforschung oder Schuldzuweisung ging, sondern um konstruktive Lösungsmöglichkeiten, die im Folgenden dargestellt werden.

Kosten der Ausbildung

Problemlage: Auszubildende arbeiten, um zu arbeiten! Zur Verdeutlichung der Problematik wurde folgendes Beispiel aus der Praxis ausgewählt: Den ausbildungsbezogenen Kosten von Auszubildenden (wie Internatskosten 75 €/Woche, Verpflegung 25 €/Woche, Fahrtkosten 5 – 30 €/Woche) steht eine Ausbildungsvergütung in Höhe von 350 €/Monat gegenüber.

Lösungsansätze:

- Die Problematik ist, nach gemeinsamer Einschätzung, schwer „von oben“ zu lösen. Eine Lösung auf Kreisebene kann angestrebt werden. Weiterhin kann das Thema höhere Ausbildungsvergütung bei den berufsständischen Vertretungen (z.B. Bauernverband) eingebracht und diskutiert werden. Die Lösung des Problems liegt in einer höheren Ausbildungsvergütung.

Praktische Ausbildung / Praxiseinsatz

Problematik: Obwohl der T-Führerschein für den praktischen Einsatz benötigt wird, ist er nicht durchgängig Bestandteil der Ausbildung.

Lösungsansätze:

- Es sollte ein finanzieller Zuschuss zur Erlangung des T-Führerscheins gewährt werden.
- Ist es möglich, Fahrschulunterricht an den Berufsschulen einzurichten? Ergibt sich dabei ein Kostenproblem? Und wenn ja, wie wäre es lösbar?
- Der T-Führerschein sollte als Bestandteil der Ausbildung aufgenommen werden oder/und zur Abschlussprüfung erforderlich sein.

Problematik: Der Praxisbereich der Ausbildung ist geprägt durch ein Bündel von Problemlagen, die zu Lasten der Vermittlung von Fertigkeiten und Inhalten gehen.

Lösungsansätze:

- Es sollte mehr Zusammenarbeit der Ausbildungsbetriebe bei speziellen Arbeiten wie z.B. Pflügen, Maschinenteknik, etc. geben.
- Es werden mehr AusbilderInnen zur Betreuung in den Betrieben benötigt.
- Die AusbilderInnen sollten zur Entlastung Unterstützung von LehrfacharbeiterInnen erhalten.
- Ein wesentlich intensiverer Austausch zwischen den BerufsschullehrerInnen und den AusbilderInnen sollte stattfinden.
- LehrerInnen sollten öfter in den Betrieben mitarbeiten, um den Bezug zum praktischen Fachgebiet nicht zu verlieren bzw. erst zu erhalten. Eine überbetriebliche Ausbildung könnte auch für LehrerInnen angeboten werden. Dabei müsste die Finanzierung der Fortbildung ggf. selbst getragen werden.
- Technische Grundlagen der Ausbildung sollten mit Frauen genau so intensiv besprochen werden wie mit Männern. Ggf. sollten reine Frauengruppen während der Ausbildung gebildet werden.
- In Berufsschulen sollten KlassensprecherInnen und Schülermitverwaltungen möglich sein und umgesetzt werden.

Lösungsvorschläge

Fortsetzung vom Seite 15

Qualität Berufsausbildung

Problematik: Die Berufsschule bedarf Verbesserungen in verschiedenen Feldern

Lösungsansätze:

- Die schlechte Ausstattung der Schulen sollte durch die Schulträger verbessert werden. Ggf. sollten Fördervereine und SponsorInnen dazu gezogen werden.
- Ständige Wechsel im Stundenplan sollten durch die Schulaufsicht verhindert werden. Die Probleme sollten in den Schulen benannt und angesprochen werden.
- Es sollten mehr externe Fachleute zu speziellen Themen an die Schulen geholt werden. Weiterhin sollte ein Betriebspraktikum für LehrerInnen eingeführt werden.
- Die ausschließliche Wertung der Abschlussprüfung bei der Ausbildung stellt ein massives Problem dar, welches durch die prozentuale Einbeziehung von Zwischennoten einfach gelöst werden könnte.

Problematik: Zu kurze Ausbildungszeiten

Lösungsansätze:

- Die Ausbildungszeiten sollten auf 3,5 – 4 Jahre verlängert werden, um so die Möglichkeit ein Fachabitur zu machen, zusätzlich zu geben.

Problematik: Zu wenig Zeit der AusbilderInnen

Lösungsansätze:

- In der ersten Zeit der Ausbildung könnten überbetriebliche Grundlehrgänge Theorie und Praxis stattfinden.

Problematik: Ausnutzung der Auszubildenden als billige Arbeitskräfte

Lösungsansätze:

- Die Ausbildungsbetriebe sollten stärker kontrolliert werden.



Jobgipfel setzt Maßstäbe

Ein Fazit: Fortsetzung folgt

Der anvisierte Aushandlungsprozess hat stattgefunden. Damit hat der Jobgipfel sein Ziel erreicht – nämlich Jugendliche mit ihren speziellen Anliegen, Interessen und Bedürfnissen an der Ausgestaltung von Ausbildung in den grünen Berufen zu beteiligen. Die Aussagen des brandenburgischen Ministers für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Verbraucherschutz sowie des Präsidenten des Landesbauernverbandes u.a. zeigen, dass Jugendliche mit ihren Ideen und Erwartungen gehört wurden und diese auch in den politischen, administrativen und verbandlichen Prozess Eingang finden werden. Gerade das ist für das Gelingen von Beteiligungsprojekten von besonderer Bedeutung. Jugendliche wollen möglichst zeitnah die Konsequenzen und Ergebnisse ihrer Beteiligung erfahren. Da ist zum Beispiel das von Minister Woidke kurzentschlossen versprochene Mitspracherecht der Jugendlichen beim Wettbewerb der Ausbildungsbetriebe in Brandenburg ein deutliches Zeichen.

Der Aushandlungsprozess samt abschließender Feedbackrunde mit der Politik erwies sich dafür als die geeignete Methode, denn sie hat die aktive Teilhabe der jungen Menschen optimal gewährleistet. Doch auch die Anwesenheit der VertreterInnen der meisten Fraktionen des Landtags sowie des Ministers zeigte den Jugendlichen ganz deutlich, welchen Stellenwert ihre Ideen und Anliegen in der Politik genießen können. Gleichzeitig ermöglichte diese starke Beteiligung auch eine Partei übergreifende Verständigung im Themenfeld Ausbildung und grüne Berufe. Allerdings hätte eine deutlich stärkere Beteiligung von AusbilderInnen und PraktikerInnen die Ergebnisse noch stärker in die berufliche Praxis tragen und damit Veränderungen vor Ort bewirken können. An dieser Stelle sollte der Grüne Jobgipfel der Landjugend eindeutig noch Verbesserungen erfahren.

Fest steht: Die Methode ist (gegebenenfalls leicht modifiziert) auf andere Bundesländer übertragbar. Der Grüne Jobgipfel führt alle Akteure im Spektrum Ausbildung zusammen und beendet damit eine Unsicherheit, die vor allem auf mangelnde Kommunikation der Beteiligten untereinander zurückzuführen ist. Um der Ausbildung in den grünen Berufen nachhaltige Impulse zu geben, darf es natürlich nicht bei einem einmaligen Dialog bleiben. Der erfolgreiche Prozess des Jobgipfels muss vielmehr auf allen politischen Ebenen zwischen PolitikerInnen, Jugendlichen, AusbilderInnen und VertreterInnen der Verbände und Organisationen kontinuierlich weitergeführt werden.

Zu hoffen ist, dass die Kultur der Beteiligung und des gegenseitigen Aufeinanderzugehens auch in die alltägliche Praxis Einzug hält und so Ausbildung nachhaltig verändert. Die Landjugend als Interessenvertretung von Jugendlichen in den ländlichen Räumen wird diesen Prozess auf allen Ebenen unterstützend und konstruktiv begleiten.





Bund der Deutschen

Landjugend

Claire-Waldoff-Str. 7, 10117 Berlin

fon: 030-31904 253 fax: 030-31904 206