

Weiterbildung in der Landwirtschaft – Ergebnisse einer empirischen Studie

J. Voss und A. Spiller

Abstract - Die Globalisierung und die zunehmend stärker werdende Forderung der WTO nach einer Neuausrichtung der EU-Agrarpolitik haben erhebliche Auswirkungen auf die Bewirtschaftung landwirtschaftlicher Betriebe. Die genannten Veränderungen lassen erwarten, dass die Anforderungen an Qualifikationen und Wissen der Betriebsleiter landwirtschaftlicher Unternehmen künftig steigen werden. Es ist somit zu erwarten, dass die landwirtschaftliche Weiterbildung in Zukunft einen stärkeren Stellenwert einnehmen wird. Die vorliegende Studie gibt einen Überblick über den europäischen landwirtschaftlichen Weiterbildungsmarkt und untersucht anhand einer quantitativen Befragung, wie das Weiterbildungsangebot wahrgenommen und genutzt wird. Die Ergebnisse zeigen, dass der landwirtschaftliche Weiterbildungsmarkt sehr vielfältig ist und stark subventioniert wird¹. Die Qualität der Angebote ist nach Meinung der Landwirte jedoch zu steigern.

PROBLEMSTELLUNG

Der Veränderungsdruck innerhalb der Landwirtschaft stellt die Leiter landwirtschaftlicher Unternehmen vor immer neue Herausforderungen: der Strukturwandel sowie technische, ökonomische und ökologische Neuerungen erhöhen die Anforderungen an ihr Wissen. So ist neben qualifizierten beruflichen Grundlagen die ständige Weiterbildung im Agrarbereich für den beruflichen und unternehmerischen Erfolg entscheidend (o. V. 2006). Damit überträgt sich der Trend des lebenslangen Lernens, der in anderen Sektoren der Wirtschaft schon weitaus früher erkannt und verfolgt wurde, nun auch auf die Landwirtschaft (Kruse 2003).

Es zeigt sich jedoch, dass sich diese Entwicklung bei den Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft eher schleppend durchsetzt. Aktuelle Studien sprechen immer wieder von einem Nachholbedarf hinsichtlich der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen. So stellt u. a. der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss in einer Stellungnahme zur Beschäftigungssituation in der Landwirtschaft (2004) fest, dass landwirtschaftliche Arbeitskräfte - verglichen mit dem Durchschnitt aller Beschäftigten in der Europäischen Union (EU) - seltener an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen. Insbesondere in den neuen Mitgliedsstaaten der EU besteht ein hoher Qualifizierungsbedarf für neue Techniken, Technolo-

gien und auch soziale Kompetenzen (ebenda). Nicht zuletzt aufgrund dieser Erkenntnis ist Weiterbildung ein wesentlicher Bestandteil der Förderung der ländlichen Entwicklung durch die EU: im neuen Europäischen Landwirtschaftsfonds (ELER-Verordnung) für 2007 bis 2013 wird der Fortbildung ein hoher Stellenwert beigemessen (Eberhardt 2005: 198).

Bisher liegen zum Thema Weiterbildung in der Landwirtschaft fast keine Studien vor. Es fehlt an Aussagen und Erkenntnissen, inwieweit die angebotenen Weiterbildungsangebote den Anforderungen der Landwirte entsprechen und deren Weiterbildungsbedarf decken. Aus diesem Grund hat das Department für Agrarökonomie und Rurale Entwicklung an der Georg-August-Universität Göttingen in einer empirischen Studie den Weiterbildungsbedarf deutscher Landwirte evaluiert. Die Untersuchung gibt Aufschluss darüber, wie Landwirte das aktuelle landwirtschaftliche Weiterbildungsangebot einschätzen und welche Ansprüche sie an Weiterbildungsmaßnahmen haben.

VORGEHENSWEISE UND METHODIK

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurde zunächst der europäische landwirtschaftliche Weiterbildungsmarkt analysiert. Die Ergebnisse dieses Desk-Researches geben einen Überblick über die Strukturen des nationalen Marktes und zeigen wesentliche Fragestellungen auf, die in der anschließenden quantitativen Befragung näher untersucht wurden. Zur Teilnahme an der Erhebung wurden 2.000 landwirtschaftliche Betriebe schriftlich eingeladen und auf einen Online-Fragebogen im Internet aufmerksam gemacht. Es wurde mit diesem Verfahren eine Rücklaufquote von 6,1% erzielt, was einer absoluten Zahl von 122 vollständig ausgefüllten Fragebögen entspricht.

DER LANDWIRTSCHAFTLICHE WEITERBILDUNGSMARKT – ERGEBNISSE DES DESK-RESEARCH

Ein Blick auf den landwirtschaftlichen Weiterbildungsmarkt zeigt, dass dieser europaweit sehr vielfältig ausgeprägt ist. So führt z. B. der grüne Bildungskatalog des deutschen Bundesministeriums für Landwirtschaft, Ernährung und Verbraucherschutz mehr als 250 Anbieter auf. Ein Großteil dieses Weiterbildungsangebots stammt dabei aus der Feder von Landwirtschaftskammern, -ministerien sowie den landwirtschaftlichen Verbänden und ist äußerst preisgünstig. Insbesondere haben die zuvor genannten Maßnahmen der EU dazu beigetragen, dass viele

Julian Voss ist am Doktorand am Department für Agrarökonomie und Rurale Entwicklung an der Georg-August-Universität Göttingen (jvoss@uni-goettingen.de).

Achim Spiller ist Professor am Department für Agrarökonomie und Rurale Entwicklung an der Georg-August-Universität Göttingen (a.spiller@agr.uni-goettingen.de).

Weiterbildungsangebote stark subventioniert sind und das Preisgefüge keinesfalls mit anderen Branchen vergleichbar ist. Diese Beobachtung lässt sich ebenfalls in anderen europäischen Ländern machen, die im Rahmen eines Desk-Research untersucht wurden. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die verfügbaren Weiterbildungsangebote in der Landwirtschaft zum großen Teil sehr kostengünstig sind, vornehmlich von landwirtschaftlichen Verbänden oder staatlichen Institutionen angeboten werden und die Angebote eher zeitlich kurz angelegt sind.

ERGEBNISSE DER EMPIRISCHEN UNTERSUCHUNG

Die Befragung zeigt zunächst, dass der landwirtschaftliche Weiterbildungsmarkt von den antwortenden Landwirten insgesamt als transparent wahrgenommen und das Angebot als vielfältig eingestuft wird. Die Relevanz von Weiterbildungsmaßnahmen und deren positive Auswirkungen auf die Betriebsentwicklung wird grundsätzlich erkannt. Weiterbildung wird dabei nicht als vergeudete Zeit angesehen, jedoch Zeit prinzipiell als kritischer Faktor eingestuft. So haben auch die befragten Landwirte in den vergangenen zwei Jahren Weiterbildungsmaßnahmen nur wenig intensiv genutzt. Immerhin geben 89 % an, an eintägigen Vortragsveranstaltungen teilgenommen zu haben. Auf ein- bis zweitägige oder mehrtägige Seminare wurde jedoch nur von 47 % bzw. 29 % zurückgegriffen. In diesem Punkt bestätigt sich die oben genannte Aussage der Europäischen Union über die Teilnahmehäufigkeit an Weiterbildungsmaßnahmen. Hinsichtlich der Qualität der Weiterbildungsmaßnahmen (Seminare, Vorträge, Kurse) haben die an der Studie teilnehmenden Landwirte eher durchwachsende Erfahrungen gemacht, eine Mehrheit von 53 % ist eher unzufrieden mit den besuchten Veranstaltungen. Dennoch planen 42 % der Befragten, zukünftig mehr Weiterbildungsmaßnahmen zu besuchen.

Zu einer vertiefenden Darstellung und Identifizierung von Zielgruppen des Weiterbildungsangebots wurde nachfolgend eine Faktorenanalyse durchgeführt. Als Ergebnis der Faktorenanalyse konnten drei Faktoren extrahiert werden, die informationsverdichtend den grundsätzlichen Nutzen der Weiterbildung, die Preisbereitschaft und Opportunitätskosten sowie die Einschätzung des Angebots darstellen. Basierend auf den Faktorenlösungen zur Gesamteinstellung gegenüber Weiterbildung in der Landwirtschaft wurde eine Clusteranalyse durchgeführt. Im Rahmen der Clusteranalyse konnten vier Gruppen identifiziert werden.

Beim größten Cluster, dem 36,6 % der Befragten angehören, handelt es sich um die „**zufriedenen Anspruchslosen**“, die sich sowohl bei Investitionen als auch beim Interesse an Weiterbildung zurückhaltend verhalten, aber bereit wären, ein hochpreisiges Angebot zu nutzen. Diese Gruppe ist durch einen guten Bildungsstand und eine überdurchschnittliche Betriebsgröße gekennzeichnet. Die „**investitionsbereiten Marktkunden**“ mit einer höheren Preisbereitschaft sind unzufrieden mit dem derzeitigen Angebot. Daher würden sie auch höher preisige Angebote nutzen. Die „**harten Ablehner**“, die mit 9 % der Befragten die kleinste Gruppe darstellen,

nutzen generell wenige Weiterbildungsseminare. Die „**Smart Learner**“ (27 % der Befragten) schätzen zwar das bisherige Weiterbildungsangebot als schlecht ein, schreiben der Weiterbildung allerdings einen hohen Nutzen zu. Kennzeichnend für dieses Cluster ist eine geringe Preisbereitschaft. Einen zusammenfassenden Überblick über die Cluster gibt Tabelle 1.

Tabelle 1. Ergebniss der Clusteranalyse

Cluster 1 36,6 %	Zufrieden mit Angebot, zurückhaltend bei Investitionen in und Interesse an Weiterbildung, „ <i>zufriedene Anspruchslose</i> “
Cluster 2 27,7 %	hinsichtlich Sinnhaftigkeit zurückhaltend, höhere Preisbereitschaft, unzufrieden mit Angebot, „ <i>investitionsbereite Marktkunden</i> “
Cluster 3 8,9 %	„ <i>harte Ablehner</i> “
Cluster 4 26,8 %	hoher wahrgenommener Nutzen von Weiterbildung, geringe Preisbereitschaft, schätzen Angebot eher schlecht ein, „ <i>Smart-Learner</i> “

FAZIT

Die durchgeführten Analysen zeigen, dass der landwirtschaftliche Weiterbildungsmarkt durch subventionierte Anbieter geprägt ist, die durch ihr geringes Preisniveau den Markt hinsichtlich der Zahlungsbereitschaft „verdorben“ haben. Es besteht jedoch seitens der Landwirte ein großes Interesse an Weiterbildungsmöglichkeiten und generell eine positive Einstellung gegenüber der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen. Insgesamt wird die Qualität der angebotenen Seminare als optimierungsbedürftig eingestuft. Die landwirtschaftlichen Weiterbildungsanbieter stehen somit vor der Herausforderung, ihr Angebot qualitativ aufzuwerten. Ob dieses den staatlichen Anbietern angesichts sinkender Zuschüsse möglich ist, bleibt fraglich. Auch landwirtschaftliche Verbände haben durch den Mitgliederschwund einen prekären Finanzrahmen. Zudem ist die Weiterbildung i. d. R. keine Kernkompetenz dieser Institutionen. Darüber hinaus trägt die geringe Zahlungsbereitschaft nicht wesentlich zur Lösung des Dilemmas und zur Professionalisierung des Marktes bei.

LITERATURVERZEICHNIS

- Eberhardt, W. (2005): Berufliche Zukunft verbessern. Bewertung von Weiterbildungsveranstaltungen im Rahmen ländlicher Entwicklungsprogramme, in: B&B Agrar – Die Zeitschrift für Bildung und Beratung, 58. Jahrgang, Ausgabe 6 - 2005.
- Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (2004): Stellungnahme zur „Beschäftigungssituation in der Landwirtschaft der EU und den Bewerberländern - Handlungsoptionen für 2010“, Brüssel.
- Kruse, W. (2003): Lebenslanges Lernen in Deutschland – Finanzierung und Innovation: Kompetenzentwicklung, Bildungsnetze, Unterstützungsstrukturen.
- o. V. (2006): „Grüne“ Berufe haben Zukunft, im Internet:
http://www.ml.niedersachsen.de/master/C608722_N8980_L20_DO_I655.html, Abrufdatum: 14.03.2006.