



**Deutsch-Griechische  
Industrie- und Handelskammer**  
Ελληνογερμανικό Εμπορικό  
και Βιομηχανικό Επιμελητήριο

## ***Machbarkeitsstudie zur Umsetzbarkeit von betrieblicher Berufsausbildung im Landwirtschaftssektor in Griechenland***

***Athen, Juli 2017***

**DEUTSCH-GRIECHISCHE INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER**

Dorileou 10-12, GR-11521 Athen, Tel.: +30 210 6419000, Fax: +30 210 6445175, ahkathen@ahk.com.gr  
Voulgari 50, GR-54248 Thessaloniki, Tel.: +30 2310 327733, Fax: +30 2310 327737, ahkthess@ahk.com.gr  
[www.german-chamber.gr](http://www.german-chamber.gr), [www.german-fairs.gr](http://www.german-fairs.gr)



## **INHALTSVERZEICHNIS**

<b>EINFÜHRUNG</b>	<b>1</b>
<b>AUFGABENSTELLUNG UND ZIELSETZUNG</b>	<b>5</b>
<b>STELLENWERT DER LANDWIRTSCHAFT UND DER LANDWIRTSCHAFTLICHEN BERUFSAUSBILDUNG IN GRIECHENLAND</b>	<b>7</b>
<b>LANDWIRTSCHAFT IN GRIECHENLAND</b>	<b>7</b>
<b>BESCHÄFTIGUNG IM LANDWIRTSCHAFTSSEKTOR IN GRIECHENLAND</b>	<b>8</b>
<b>BERUFSBILDUNG UND WEITERBILDUNG IM LANDWIRTSCHAFTSSEKTOR IN GRIECHENLAND</b>	<b>10</b>
BERUFSAUSBILDUNG UND BETRIEBLICHE AUSBILDUNG IN GRIECHENLAND	10
ÖFFENTLICHE EINRICHTUNGEN DER BERUFSAUSBILDUNG IN DER LANDWIRTSCHAFT	12
PRIVATE EINRICHTUNGEN	14
<b>EXPERTENINTERVIEWS UND FRAGEBÖGEN</b>	<b>15</b>
<b>EINFÜHRUNG</b>	<b>15</b>
<b>DIE STRUKTUR DER INTERVIEWS</b>	<b>16</b>
<b>FRAGEBOGEN</b>	<b>17</b>
<b>FAZIT AUS DEN INTERVIEWS UND FRAGEBÖGEN</b>	<b>18</b>
<b>DIE WORKSHOPS</b>	<b>19</b>
<b>LEITGEDANKEN BEI DER ORGANISATION DER WORKSHOPS</b>	<b>19</b>
<b>REGIONALER FOKUS - AUSWAHL VON PARTNERN</b>	<b>20</b>
<b>WORKSHOP VERIA</b>	<b>21</b>
<b>WORKSHOP CHALKIDA</b>	<b>23</b>
<b>WORKSHOP NEMEA</b>	<b>25</b>
<b>SCHLUSSFOLGERUNGEN AUS DEN WORKSHOPS UND DEN BEFRAGUNGEN</b>	<b>27</b>
<b>KONZEPTENTWURF FÜR EIN PILOTPROJEKT</b>	<b>30</b>
<b>THEMA</b>	<b>30</b>
<b>ZIEL</b>	<b>30</b>
<b>HERAUSFORDERUNGEN</b>	<b>30</b>
<b>METHODE</b>	<b>31</b>
<b>TRÄGER UND PARTNER</b>	<b>31</b>
<b>GESETZLICHER RAHMEN</b>	<b>32</b>
<b>FACHRICHTUNGEN</b>	<b>32</b>
<b>ZIELGRUPPE</b>	<b>33</b>
<b>ORT</b>	<b>33</b>
<b>DIE DEUTSCH-GRIECHISCHE ZUSAMMENARBEIT</b>	<b>34</b>
<b>BEDARF AN INFRASTRUKTUR</b>	<b>34</b>
<b>AUSBILDUNGSMATERIAL</b>	<b>34</b>
<b>AUSBILDER UND LEHRER</b>	<b>35</b>
<b>INFRASTRUKTUR DER BETRIEBE</b>	<b>35</b>

### **DEUTSCH-GRIECHISCHE INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER**



<b>ZENTRALE KOORDINIERUNGSSTELLE</b>	<b>35</b>
<b>KOMMUNIKATION</b>	<b>35</b>
<b>TYPISCHES PROGRAMM - DAS BAYERISCHE MODELL</b>	<b>36</b>
<b>PROJEKTPHASEN</b>	<b>37</b>
PHASE O. KICK OFF DES PROJEKTES	37
PHASE A. AUFBAU UND ENTWICKLUNGSPHASE	37
PHASE B. BERUFSSCHULBETRIEB & AUSBILDUNG IN DEN BETRIEBEN	39
<b>MEILENSTEINE UND ABBRUCHKRITERIEN</b>	<b>41</b>
<b>ZEITPLAN DES PILOTPROJEKTES</b>	<b>43</b>
<b>AKTEURE</b>	<b>44</b>
<b>KOSTENSCHÄTZUNG</b>	<b>45</b>
<b>MÖGLICHE FINANZIERUNGSQUELLEN</b>	<b>46</b>
<b>WEITERFÜHRENDE PROJEKTIDEEN</b>	<b>48</b>
<b>DER AGRARBETRIEB DES KLOSTERS VELLAS – BISTUM VON IOANNINA</b>	<b>48</b>
ALLGEMEINES	48
KLOSTER VELLAS	48
DIE WIEDERBELEBUNG DES LANDWIRTSCHAFTLICHEN BETRIEBS IM KLOSTER VELLAS	49
<b>AUSBILDUNG FÜR GÄRTNER VON HISTORISCHEN GÄRTEN</b>	<b>51</b>
<b>ANNEX - KONTAKTDATEN VON INTERVIEWTEN EXPERTEN &amp; WORKSHOP TEILNEHMERN</b>	<b>52</b>
<b>INTERVIEWTE EXPERTEN</b>	<b>52</b>
<b>DIE INTERVIEWS</b>	<b>52</b>
<b>WORKSHOP TEILNEHMER</b>	<b>56</b>
<b>VORGESCHLAGENE AUSBILDUNGSSTELLEN VON BETRIEBEN</b>	<b>58</b>
<b>ELEKTRONISCHER FRAGEBOGEN</b>	<b>59</b>
<b>ABSICHTSERKLÄRUNGEN VON PROJEKTPARTNERN – AKTEUREN</b>	<b>62</b>
BAYERISCHES STAATSMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND KULTUS, WISSENSCHAFT UND KUNST	63
ELGO DEMETRA	65
REGIONALVERWALTUNG ZENTRALGRIECHENLAND	68
IHK IMATHIA	70
AMERICAN FARM SCHOOL	72



## ABBILDUNGSVERZEICHNIS

ABBILDUNG 1: ARBEITSLOSIGKEIT IN DER EU 2016 (EUROSTAT)	5
ABBILDUNG 2: JUGENDARBEITSLOSIGKEIT IN EU-REGIONEN (10 NIEDRIGSTE UND 10 HÖCHSTE WERTE) (EUROSTAT)	6
ABBILDUNG 1: ENTWICKLUNG DER BESCHÄFTIGUNG IN GRIECHENLAND (LINKS: ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN IM PRIMÄRSEKTOR, RECHTS: ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN IM SEKUNDÄR- UND TERTIÄRSEKTOR)	9
ABBILDUNG 2: VERSICHERTE LANDWIRTE NACH GEBURTSJAHR IN GRIECHENLAND (2016)	10
ABBILDUNG 3: DIE PRÄFEKTUR VON IMATHIA	21
ABBILDUNG 4: DIE REGION ZENTRALGRIECHENLAND	23
ABBILDUNG 5: DIE WEINBAUREGION VON NEMEA (SIEHE HELLROTER BEREICH)	25
ABBILDUNG 6: SYSTEMATIK DER BERUFLICHEN AUSBILDUNG FÜR LANDWIRTE IN BAYERN	36

### DEUTSCH-GRIECHISCHE INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER



## EINFÜHRUNG

Die griechische Wirtschaft leidet bereits seit acht Jahren unter einer schweren Finanz- und Wirtschaftskrise. Ein rapider Einbruch der Wirtschaftsleistung und eine sehr hohe Arbeitslosigkeit (bis 25 %), insbesondere bei Jugendlichen (bis 50 %), sind zwei Folgen der Krise. Pessimismus und Perspektivlosigkeit machen sich in der griechischen Gesellschaft breit, auch wenn manche Wirtschaftsindikatoren mittlerweile eine Erholungstendenz aufweisen. Die griechische Wirtschaft findet kaum den Weg ins Wachstum zurück und viele junge ausgebildete Griechen möchten ihr Leben in einem anderen Land fortsetzen. Nach Schätzungen der griechischen Zentralbank hat der sogenannte *brain drain* mittlerweile eine Anzahl von über 430.000 Personen erreicht, was ca. 5 % der Gesamtbevölkerung entspricht.

Die eingeleiteten Reformen zur Wiederbelebung der griechischen Wirtschaft legen einen besonderen Schwerpunkt auf die *berufliche Ausbildung*. Die Ausbildung näher an die Bedürfnisse der realen Wirtschaft anzupassen, wird als wichtige Maßnahme eingestuft. Dadurch sollen die Chancen von Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt verbessert und die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe erhöht werden.

In den letzten Jahrzehnten hat sich in der griechischen Gesellschaft eine eher negative Einstellung gegenüber der beruflichen Ausbildung entwickelt. Diese wurde meistens nur dann in Anspruch genommen, wenn alle Alternativen auf höhere Bildung erfolglos ausgeschöpft waren. Auch öffentliche Berufsausbildungsinstitutionen, wie die Berufsslyzeen (EPAL), die Institute für Berufsausbildung (IEK) oder die Berufsschulen (EPAS) wurden lediglich als Notlösung für Jugendliche, bei denen der Weg in die höhere Bildung zu schwer war, erachtet.

Mittlerweile, und nicht zuletzt wegen der Krise, hat sich diese negative Einstellung geändert. Praktisch jede ernste Maßnahme, die gezielt die Chancen auf Arbeit bei Jugendlichen verbessert, wird von der Gesellschaft positiv aufgenommen.

Das Modell der **dualen Berufsbildung**, so wie es in Deutschland praktiziert wird, kann die griechische Landschaft der Berufsausbildung durchaus bereichern. Gute Beispiele aus Deutschland wurden in Griechenland schon in den achtziger Jahren assimiliert. Die Berufsausbildungsprogramme der griechischen Arbeitsagentur (OAED) beinhalten noch immer Elemente einer betrieblichen Berufsausbildung und eine praktische Ausbildung (griech.: *Mathiteia*) wird sowohl für die Programme der OAED als auch für Programme der EPALs oder IEKs über kürzere (1 Semester) oder längere (9-12 Monate) Zeit ergänzend aber nicht immer obligatorisch vorgesehen.

In den letzten Jahren fand eine moderne Auslegung solcher Programme statt. Im Rahmen der deutsch-griechischen Zusammenarbeit im Bildungsbereich werden die Pilotprojekte VETnet und MENDI<sup>\*</sup> als duale Ausbildungsprogramme für hauptsächlich technische Berufe und Berufe im Bereich des Tourismus implementiert.

Ein weiterer wichtiger Sektor für die griechische Wirtschaft ist die Landwirtschaft. Sie repräsentiert ca. 4 % der Wirtschaftsleistung (BIP) Griechenlands; zusammen mit der Lebensmittel- und Getränkeindustrie steigt der BIP-Anteil auf 7 %. Etwa jeder achte Arbeitsplatz im Land (ca. 12,2 % der Beschäftigten) wird dem Primärsektor zugeschrieben<sup>†</sup>. Trotzdem scheint der Primärsektor gerade für junge Leute nicht besonders at-

<sup>\*</sup> MENDI - *Mentoring Dual International*: 3-jährige Berufsausbildung im Tourismusbereich seit 2013,

VETnet: 2-jährige technische Ausbildung, seit 2017

<sup>†</sup> Quelle: ELSTAT - Griechisches Statistisches Amt



traktiv zu sein. Die Anzahl der Beschäftigten in der Landwirtschaft hat sich in den letzten 40 Jahren halbiert. Aus Angaben der obligatorischen staatlichen Sozialkasse für Landwirte (OGA) im Jahr 2016 geht hervor, dass von ca. 600.000 Versicherten nur 3 % jünger als 30 Jahre sind.

Die Landwirtschaft (Primärsektor) ist lebenswichtig für ca. 11 % der Gesamtbevölkerung. Im letzten Bericht des griechischen Statistischen Amtes wird die Anzahl der Landwirte (haupt- oder nebenberuflich) und deren Familienangehörige in Griechenland auf ca. 1,2 Millionen geschätzt.

In einer Studie von 2015 betont die National Bank of Greece (NBG) als strukturelle Probleme der griechischen Landwirtschaft sowohl das niedrige Niveau von Forschungs- und Entwicklungsausgaben (11 Euro pro Hektar verglichen mit 33 Euro im EU-Durchschnitt), als auch das niedrige Niveau der Ausbildung (*training*) griechischer Landwirte, welches nach OECD Schätzungen auf einem Niveau von 7 % (EU Durchschnitt ca. 45 %) liegt. Auch bei jugendlichen Landwirten liegt diese Ausbildungsquote bei nur 25 %, wobei der EU-Durchschnitt über 55 % beträgt. Das niedrige Ausbildungsniveau ist laut NBG auf die Familienstruktur der landwirtschaftlichen Betriebe zurückzuführen, wodurch junge Landwirte praktische Kenntnisse innerhalb der Familie erhalten und dadurch kaum Motivation zu einer professionellen Berufsausbildung haben.

Für die Berufsausbildung im landwirtschaftlichen Bereich stehen interessierten Jugendlichen einerseits EPALs (155 Berufsschulen landesweit mit Ausbildung in den Schulklassen 10.-12.) des Ministeriums für Bildung, Forschung und Religion (Bildungsministerium), sechs EPAS (Berufsschulen, ab der 11. Schulklasse) von ELGO DEMETRA (Ministerium für landwirtschaftliche Entwicklung und Ernährung bzw. Agrarministerium) sowie verschiedene öffentliche und private IEKs (Berufsausbildungsschulen für Absolventen der 12-jährigen Ausbildung) mit relevanten Programmen zur Verfügung.

Elemente der dualen Berufsausbildung werden seit dem Jahr 2016 für Absolventen der EPALs mit einem (freiwilligen) Berufs-/Betriebsausbildungsjahr (*Mathiteia*, 9 Monate) in Betrieben angeboten. Auch die sechs EPAS von ELGO DEMETRA bieten eine Art Labor-Ausbildung in schuleigenen betriebsähnlichen Anlagen. Das Gleiche gilt für die American Farm School (AFS) in Thessaloniki, die traditionsreichste private Ausbildungsinstitution für Landwirte in Griechenland, welche einen eigenen Bauernhofbetrieb für die praktische Ausbildung der Schüler unterhält.

Der vorliegende Bericht fasst die Aktivitäten und die Folgerungen der Deutsch-Griechischen Industrie- und Handelskammer (DGIHK) im Rahmen einer „*Machbarkeitsstudie zur Umsetzbarkeit von betrieblicher Berufsausbildung im Landwirtschaftssektor in Griechenland*“ zusammen. Die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanzierte Studie wurde im Sommer 2016 von der Zentralstelle der Bundesregierung für internationale Berufsbildungskooperation (GOVET) im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ausgeschrieben und im Oktober 2016 an die DGIHK vergeben. Das vorliegende Dokument ist das 6. in einer Reihe von relevanten Machbarkeitsstudien. Die fünf bereits entstandenen Studien (2013 - 2014) befassen sich mit anderen wichtigen Sektoren der griechischen Wirtschaft, wie Energieerzeugung und Effizienz, dem produzierenden Gewerbe, dem Transport und der Logistik, sowie dem Tourismus.

Es gehörte zu den Aufgaben des vorliegenden Projektes, den Bedarf an Fachkräften und Qualifikationen in der griechischen Landwirtschaft zu ermitteln, interessierte Akteure für ein mögliches Pilotprojekt einer betrieblichen Berufsausbildung zu identifizieren, ein regionales Netzwerk mit solchen Akteuren zu entwickeln und ein Konzept für ein Pilotprojekt zu entwerfen.

Diesbezüglich hat die DGIHK zahlreiche Betriebe befragt und Experten interviewt (Experten von Universitäten, Berufsschulen, öffentlichen und gesellschaftlichen Institutionen und Betrieben) sowie drei Networking



Workshops in Nord-, Zentral- und Südgriechenland mit der Teilnahme von Vertretern aus Betrieben und gesellschaftlichen Institutionen veranstaltet. Dabei bildete sich die Meinung heraus, dass sich der Bedarf nicht nur auf bestimmte Fachqualifikationen beschränkt, sondern es notwendig ist, die praktische landwirtschaftliche Ausbildung im allgemeinen Sinne voranzutreiben.

Die befragten Experten und die Workshop-Teilnehmer begrüßten die Aussicht einer systematischen betrieblichen und schulischen Berufsausbildung als einen geeigneten Weg, um das Niveau der Landwirtschaft zu verbessern und den jungen Menschen eine reale Perspektive für die Arbeit und Entfaltung ihrer Fähigkeiten anzubieten.

Der Konzeptentwurf dieses Berichtes schlägt ein Pilotprojekt in drei möglichen Berufen vor:

1. Landwirt - Pflanzenproduktion
2. Landwirt - Tierproduktion
3. Winzer (Anbautechnik, Weinbau)

Dabei wird für das Pilotprojekt ein allgemeiner Ansatz in den Berufen von Landwirten zugrunde gelegt.

Als mögliche Partner für die Realisierung dieses Pilotprojektes wurden sowohl öffentliche als auch privatrechtliche Institutionen gewonnen.

Dazu gehören:

- die Berufsschulen des Ministeriums für Landwirtschaftliche Entwicklung Griechenlands (ELGO DEMETRA),
- die Regionalverwaltung Zentralgriechenlands,
- die Stadtverwaltung von Nemea (als eine der wichtigsten und traditionsreichsten Weinbauregionen Griechenlands),
- die Industrie und Handelskammer (IHK) von Imathia, eine der wichtigsten landwirtschaftlichen Regionen Griechenlands,
- die Amerikanische Schule für Landwirtschaft in Thessaloniki,
- Agrar- und Winzergenossenschaften und Verbände
- sowie eine Reihe von Betrieben, die ihre prinzipielle Bereitschaft geäußert haben, insgesamt ca. 50 Ausbildungsstellen anzubieten

Besonders die Teilnahme von landwirtschaftlichen Genossenschaften, welche praktisch einzelne Landwirte repräsentieren, bereicherten den Meinungsaustausch mit der Seite der eigentlichen Zielgruppe des Pilotprojektes, da die Landwirte so selbst ihre eigenen Bedürfnisse an Ausbildung zum Ausdruck bringen konnten.

Darüber hinaus wurde im Laufe des Projektes auch die Bereitschaft zum Know-how-Transfer aus Deutschland mit der Unterstützung durch das Bayerische Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst über die Beratung und Bereitstellung von erfahrenen Lehrkräften aus deutschen landwirtschaftlichen Berufsschulen gesichert. Solches Know-how ist u.a. für den Aufbau der Programme der dualen Ausbildung, die Bereicherung der Ausbildungsmaterialien und die Methodik für die Ausbildung der Ausbilder in den Betrieben (*train the trainer*) wichtig.

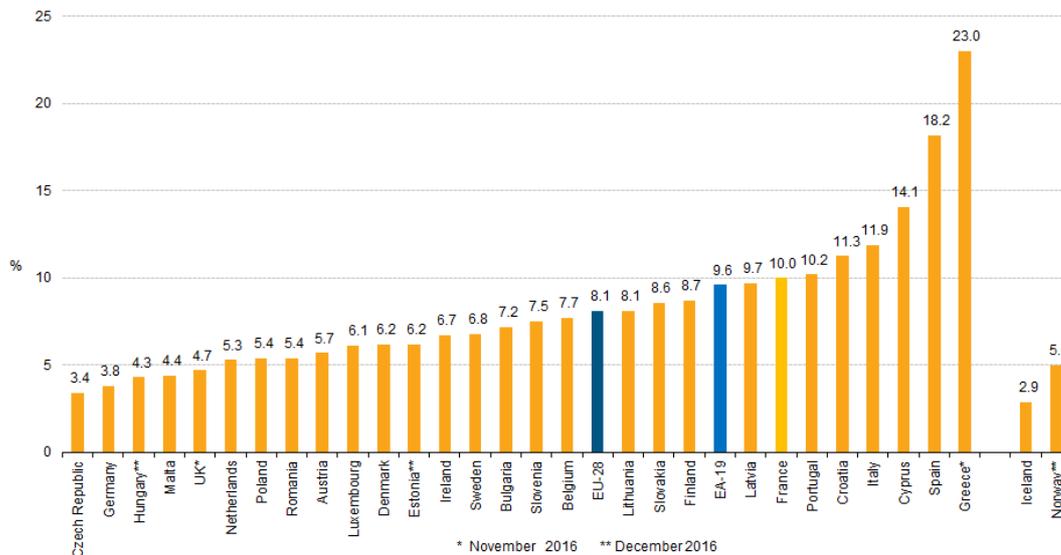
Der Konzeptentwurf sieht für das Pilotprojekt eine Gesamtdauer von 5 Jahren vor. Dabei werden 3-jährige Ausbildungsprogramme für zwei Jahrgänge berücksichtigt. Es wird geschätzt, dass ca. 60 - 80 Schüler im Rahmen des Pilotprojektes ausgebildet werden, d.h. ca. 30-40 Schüler pro Jahrgang.



Mit der Integration des Pilotprojektes in das Programm existierender Berufsschulen, wie zum Beispiel die Berufsschulen des Landwirtschaftsministeriums (ELGO DEMETRA), erhöhen sich die Chancen, dass gewonnene Erfahrung und Methodik aus dem Pilotprojekt weiterhin und nachhaltig in das griechische Berufsbildungssystem für Landwirte eingebunden bleiben und Betriebe dieses Modell auch nach Ende des Projektes unterstützen.

Weiterhin werden in diesem Bericht noch zwei andere weiterführende Projekte bzw. Ideen umrissen. Das eine Projekt befasst sich mit den Aktivitäten des Bistums von Ioannina, (Epirus, Nordwestgriechenland), einen klösterlichen landwirtschaftlichen Betrieb zu entwickeln und hochwertige Klosterprodukte (Milcherzeugnisse) zu vermarkten und parallel diesen Betrieb für die betriebliche Ausbildung der Jugend der Region anzubieten. Das andere befasst sich mit dem artikulierten Bedarf an gut geschulten Gärtnern, insbesondere als Pfleger von historischen Gärten wie des Athener Nationalgartens, der von der Gattin des ersten griechischen Königs, Amalie, während der Herrschaft Ottos (1832 – 1862) geplant und angelegt wurde.

## Aufgabenstellung und Zielsetzung



**Abbildung 1: Arbeitslosigkeit in der EU 2016 (Eurostat)**

Griechenland leidet seit mehr als 7 Jahren an einer hohen Arbeitslosigkeit. Die relevante Quote lag im Januar 2017 bei 23 % (siehe Abbildung 1). Die Jugendarbeitslosigkeit wird für Griechenland sogar auf ein Niveau von ca. 50 % geschätzt (Eurostat zum letzten Quartal 2016).

Die hohe Arbeitslosigkeit ist eine Folge der andauernden Wirtschaftskrise. Innerhalb der letzten 7 Jahre sank die griechische Wirtschaftsleistung (BIP) um mehr als 25 %. Die Hilfs- und Rettungspakete, die zwischen Griechenland und seinen Gläubigern abgeschlossen wurden, sehen eine Reihe von Maßnahmen vor, mit denen Griechenland wieder auf Wachstumskurs gebracht werden soll. Damit sollen auch die sozialen Bedingungen verbessert und somit auch das Arbeitslosigkeits- und insbesondere das Jugendarbeitslosigkeitsproblem bewältigt werden.

Umgesetzte Reformen der letzten Jahre im Bildungsbereich berücksichtigen besonders die *Berufsausbildung* als den geeigneten Weg, Jugendliche für das Berufsleben besser vorzubereiten und deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern<sup>‡</sup>. Zusätzlich wird erwartet, dass sich eine bessere Ausbildung von Fachkräften im mittleren Qualifikationsniveau auch positiv auf die Wettbewerbsfähigkeit griechischer Produkte, Dienstleistungen und Unternehmen/ Betriebe auswirkt.

Der Reformprozess des griechischen Bildungssystems kann durch die Erprobung verschiedener Modelle und Praktiken bereichert werden. Für eine Anpassung der Berufsausbildung an den Arbeitsmarkt wurde z.B.

<sup>‡</sup> Das Regelwerk über die Berufsausbildung wurde in den letzten 5 Jahren durch umfangreiche Gesetze (2010, 2013, 2015 und 2016) und eine Reihe ministerieller Beschlüsse (letztere in 2017) ergänzt.

für Absolventen der 3-jährigen Berufsslyzeen (*EPAL*) ein viertes Jahr als 9-monatige betriebliche Ausbildung erst als Pilotprojekt erprobt und seit 2017, mit der Vervollständigung des Regelwerkes durch die notwendigen Ministerialbeschlüsse, landesweit eingeführt.

Bei der Umsetzung solcher Maßnahmen sollten zukunftsversprechende oder starke Bereiche der griechischen Wirtschaft prioritär behandelt werden. Dazu zählt u. a. die Landwirtschaft mit einem Anteil von ca. 12,2 % an der Beschäftigung (Stand Dez. 2016, ELSTAT).

Young people (aged 15-24)					
Lowest			Highest		
1	Oberbayern (DE)	3.4	1	Ciudad Autónoma de Ceuta (ES)	(79.2)
2	Freiburg (DE)	4.7	2	Ciudad Autónoma de Melilla (ES)	(72.0)
3	Mittelfranken (DE)	5.2	3	Calabria (IT)	65.1
4	Weser-Ems (DE)	5.7	4	Thessalia (EL)	60.3
5	Karlsruhe (DE)	5.8	5	Ipeiros (EL)	(58.6)
6	Tübingen (DE)	6.0	6	Castilla-la Mancha (ES)	57.2
7	Lüneburg (DE)	6.6	7	Andalucía (ES)	56.8
8	Köln (DE)	6.9	8	Sardegna (IT)	56.4
9=	Darmstadt (DE)	7.0	9	Sicilia (IT)	55.9
	Stuttgart (DE)	7.0	10	Sterea Ellada (EL)	55.4
				Extremadura (ES)	55.4

( ) Data with reduced reliability due to sample size.

**Abbildung 2: Jugendarbeitslosigkeit in EU-Regionen (10 niedrigste und 10 höchste Werte) (EU-ROSTAT)**

Wie der Abbildung 2 entnommen werden kann, sind gleich drei griechische (hauptsächlich landwirtschaftliche) Regionen unter den Top-Ten der EU-Regionen mit der höchsten Jugendarbeitslosigkeit (Thessalien 60,3 %, Epirus ca. 60 % und Zentralgriechenland 55,4 %).

Für die landwirtschaftliche Berufsausbildung existieren in Griechenland sechs Berufsschulen des Ministeriums für Landwirtschaftliche Entwicklung und Ernährung (Agrarministerium), ausgewählte Berufsslyzeen (EPALs) des Bildungsministeriums sowie verschiedene relevante Bildungsprogramme privater und öffentlicher Institute (IEK). Von diesen Schulen bieten die des Agrarministeriums sowie die private American Farm School (AFS) in Thessaloniki eine praxisorientierte Infrastruktur.

Aufgabe dieser Studie ist es, die Möglichkeiten zur Anwendung von Elementen der betrieblichen Berufsausbildung nach dem deutschen Modell zu analysieren und Vorschläge für die Umsetzung eines relevanten Pilotprojektes zu unterbreiten.

Daraus lassen sich die folgenden Ziele ableiten, die vom Auftraggeber gesetzt wurden:

- 1) Erkenntnisgewinn zu relevanten Berufen und Qualifikationsbedarf im Landwirtschaftssektor,
  - 2) Entwicklung eines regionalen Netzwerks zur Umsetzung eines Pilotprojekts betrieblicher Ausbildung im Landwirtschaftssektor in Griechenland,
  - 3) Erarbeitung eines Konzeptentwurfs für die Umsetzung eines möglichen Pilotprojekts betrieblicher Ausbildung,
  - 4) Ermittlung von potentiellen Finanzierungsquellen zur Umsetzung eines Pilotprojekts betrieblicher Ausbildung
- sowie 5) eine Einschätzung der Chancen der Absolventen auf dem griechischen Arbeitsmarkt.



## Stellenwert der Landwirtschaft und der landwirtschaftlichen Berufsausbildung in Griechenland

### Landwirtschaft in Griechenland

Griechenland ist mit 10,8 Millionen Einwohnern das zehntgrößte Land in der EU, vergleichbar mit Belgien, Tschechien, Portugal und Schweden.

Das Land ist in 13 Verwaltungsregionen aufgeteilt. In der Region von Attika mit der Hauptstadt Athen wohnen ca. 35 % und in der Region von Zentral Mazedonien ca. 17 % der Gesamtbevölkerung (griechisches statistisches Amt - ELSTAT).

Mit einer Gesamtfläche von ca. 132.000 km<sup>2</sup> verfügt Griechenland über ca. 3,4 Millionen Hektar Agrarland, ca. 26 % seiner Gesamtfläche.

Auf dem Festland befinden sich ca. 80 % der Agrarflächen, hauptsächlich im Norden (Makedonien – Thrakien 37 %), in Thessalien (12 %), in Zentralgriechenland (8 %) und auf dem Peloponnes (9 %) (ELSTAT).

Die Landwirtschaft (Primärsektor) in Griechenland repräsentiert ca. 4 % des BIPs Griechenlands, zusammen mit der Lebensmittel- und Getränkeindustrie ca. 7 %. Das Gesamtvolumen der Landwirtschaft und der Lebensmittel- und Getränkeindustrie wird auf ca. 12,5 Milliarden Euro geschätzt (ELSTAT & IOBE<sup>§</sup>).

Ca. 445.000 Arbeitsstellen sind der Landwirtschaft zuzuschreiben, das entspricht ca. 12,2 % der arbeitenden Bevölkerung (ELSTAT & IOBE). Dies bedeutet, dass etwa jeder achte Arbeitsplatz im Land der Landwirtschaft zugerechnet werden kann.

Die wichtigsten Agrarprodukte (als Durchschnitt der Jahre 2012 – 2014) sind:

Gemüse	19 %
Obst	18,5 %
Tierhaltung**	14,5 %
Tierprodukte	14 %
Getreide	10 %
Olivenöl	8 %
Industriepflanzen	6,5 %
Kartoffeln	4 %

(Quelle: Piräus Bank, Sept. 2015).

Die Exporte griechischer Agrarerzeugnisse haben ein Volumen von ca. 5 Mrd. Euro. Zu den wichtigsten Exportprodukten gehören Obst und Gemüse (34 %), Fisch (11 %), Milcherzeugnisse und Öle und Fette (je 8 %)

---

<sup>§</sup> IOBE: Foundation of Economic and Industrial Research, ein einflussreiches unabhängiges gemeinnütziges Institut der Wirtschaftsforschung in Griechenland (*Wirtschaftsweise*). Die IOBE veröffentlicht jedes Jahr verschiedene Studien, darunter eine jährlich aktualisierte Studie zur Ernährungs- und Getränkeindustrie.

\*\* Geflügel macht ca. 50 % der gesamten Fleischproduktion Griechenlands aus, Schweinefleisch ca. 22 %, Schafe und Ziegen ca. 18 %, und Rindfleisch 10 % (ELSTAT 2016). Letztere (Rinder, Schafe und Ziegen) spielen natürlich eine wichtige Rolle für die Milchproduktion und die daraus weiterentwickelten Produkte.



Tabakprodukte und Baumwolle (je 7 %), wie die untenstehende Tabelle zeigt. Die wichtigsten Absatzmärkte sind Deutschland und Italien (je ca. 15 %).

**Exporte (ca. 5 Mrd. Euro, Durchschnitt 2012 - 2014)**

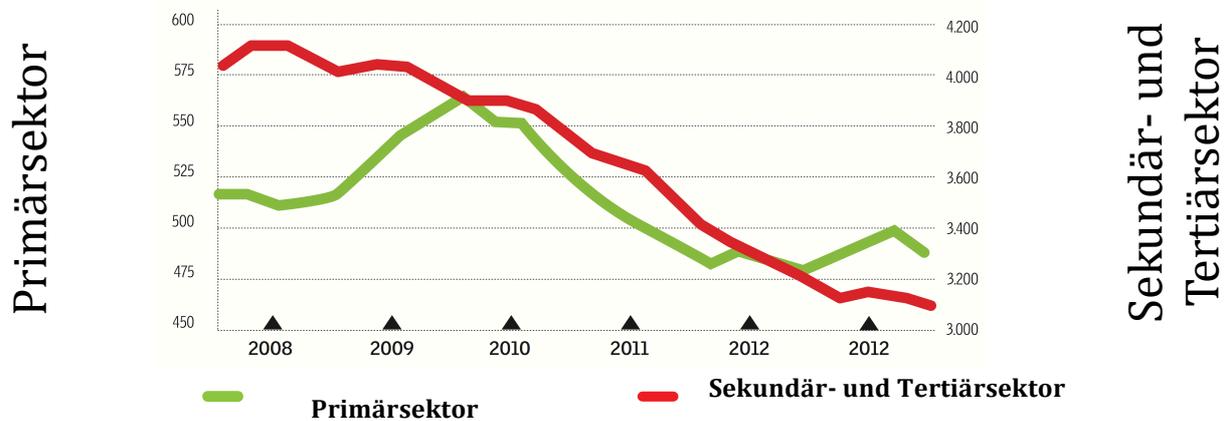
<b>Wichtigste Exportprodukte nach Rang:</b>		<b>Wichtigste Exportländer nach Rang:</b>	
Obst & Gemüse	34 %	Deutschland	15 %
Fisch	11 %	Italien	14 %
Milchprodukte	8 %	Bulgarien	7 %
Öle und Fette	8 %	Vereinigtes Königreich	6 %
Tabakprodukte	7 %	Zypern	5 %
Baumwolle	7 %	USA	5 %
Getreide	6 %	Niederlande / Belgien	4 %
Getränke	4 %	Frankreich	3 %
		Rumänien	3 %
		Spanien	3 %

Quelle: Piräus Bank, 2015.

### **Beschäftigung im Landwirtschaftssektor in Griechenland**

Die Beschäftigung im landwirtschaftlichen Sektor (Primärsektor) in Griechenland liegt, wie oben bereits erwähnt, bei ca. 12,2 % oder ca. 445.000 Beschäftigten (ELSTAT 2017). Die Zahl der Beschäftigten in der Landwirtschaft hat sich in den letzten Jahrzehnten stetig vermindert, von ca. 1 Million im Jahr 1981 auf 724.000 im Jahr 1998. In den letzten Jahren (der Krise) verminderte sich die Anzahl der Beschäftigten im Primärsektor seit 2008 um ca. 22 %, während sie im Sekundär- und Tertiärsektor um ca. 25 % sank (siehe Abbildung 3).

## Entwicklung der Beschäftigung in Griechenland



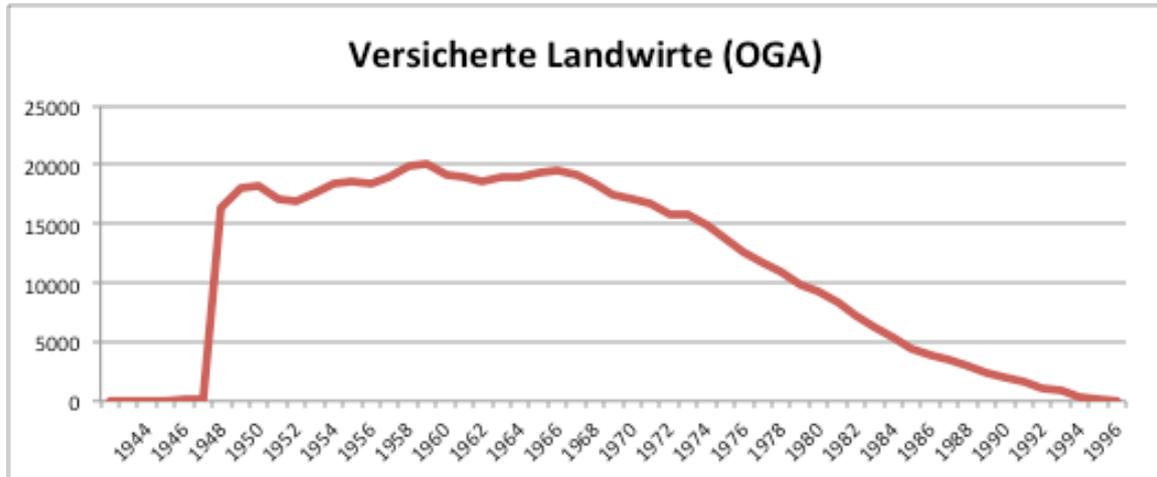
**Abbildung 3: Entwicklung der Beschäftigung in Griechenland (links: Anzahl der Beschäftigten im Primärsektor, rechts: Anzahl der Beschäftigten im Sekundär- und Tertiärsektor)**

Für viele Berufstätige in Griechenland wird die landwirtschaftliche Tätigkeit komplementär zum Hauptberuf ausgeübt. Das griechische statistische Amt (ELSTAT) schätzt für das Jahr 2013 (letzte verfügbare Daten), dass ca. 1,2 Millionen Griechen (inkl. Familienmitgliedern) in ca. 870.000 einzelnen landwirtschaftlichen Individualnutzungen beschäftigt waren (700.000 im Ackerbau und ca. 170.000 in der Tierhaltung). Dabei spielt eine besondere Rolle, dass ca. 54 % der Individualnutzungen in Griechenland im Ackerbau kleiner als 2 Hektar sind (EU-Durchschnitt 29 %), d.h. dass der „landwirtschaftliche Betrieb“ eher eine Angelegenheit für einzelne Personen ist, in vielen Fällen sogar eine Nebentätigkeit. Größere landwirtschaftliche Betriebe in juristischer Form spielen eine eher untergeordnete Rolle.

Prof. Char. Kassimis<sup>††</sup> schätzte im Jahr 2014, dass ca. 2/3 der Individualnutzungen im Ackerbau im Bestfall für die (Voll-)Beschäftigung einer einzelnen Person ausreichen. 65 % der Individualnutzungen werden von deren Eigentümern (und deren Familienmitgliedern) betrieben, wobei das Beschäftigungsverhältnis unter Landwirten zwischen Ackerbau und Tierhaltung bei ca. 7 zu 3 liegt (EU 1 zu 1).

Es herrscht in der griechischen Gesellschaft die Meinung, dass nicht zuletzt wegen der Wirtschaftskrise viele junge (oder auch ältere) Menschen in die Landwirtschaft zurückkehren werden. Auch wenn viele jüngere Griechen, oft sogar mit akademischem Abschluss, diesen Wunsch zum Ausdruck bringen, bestätigen die Zahlen keinesfalls, dass dies auch den Tatsachen entspricht. Von den ca. 600.000 versicherten Landwirten bei der landwirtschaftlichen Sozialkasse (OGA) waren bis Ende 2016 nur 18.500 (3 %) 30 Jahre alt oder jünger und gerade 1 % jünger als 25 Jahre (siehe Abbildung 4).

<sup>††</sup> heute Generalsekretär im Ministerium für landwirtschaftliche Entwicklung und Ernährung



**Abbildung 4: Versicherte Landwirte nach Geburtsjahr in Griechenland (2016)**

Prof. Karantinis, der im Rahmen dieses Projektes interviewt wurde und im Jahr 2014 eine Studie für die EU Task Force for Greece über die Landwirtschaft verfasst hat, ist der Meinung, dass eine besser organisierte und auf Bildung und Weiterbildung basierte Landwirtschaft u.a. die Qualität, die Vielfalt und die Wettbewerbsfähigkeit der Produkte verbessern würde und schließlich zu höherem Einkommen und mehr Beschäftigung führen kann.

## Berufsbildung und Weiterbildung im Landwirtschaftssektor in Griechenland

### Berufsausbildung und betriebliche Ausbildung in Griechenland

Die Berufsausbildung in Griechenland wird von folgenden Institutionen(-Kategorien) und auf folgenden Niveaus (Level) des nationalen und europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (HQF und EQF<sup>††</sup>) angeboten<sup>§§</sup>:

Niveau	Berufsausbildung	Allgemeine Bildung	Höhere Bildung
1		Grundschule (Jahr 1. - 6.) Pflichtausbildung	
2		Gymnasium (Jahr 7.-9.) Pflichtausbildung	
3	<b>Berufsfachschule (SEK)</b>		
4	<b>Berufsschule (EPAS)</b> <b>Berufshochschule (EPAL)</b>	Allgemeines Lyzeum (Jahr 10.-12.)	

<sup>††</sup> HQF: Hellenic Qualification Framework

EQF: European Qualification Framework

<sup>§§</sup> Quelle: [https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-efq/files/greek\\_referencing\\_report\\_2016.pdf](https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-efq/files/greek_referencing_report_2016.pdf)

5	<b>Berufsslyzeum (EPAL) + Betriebliche Ausbildung (<i>Mathiteia</i>)</b> <b>Berufsausbildungsinstitut (IEK)</b> <b>Fachhochschule</b>		
6			Bachelor (Uni)
7			Master (Uni)
8			Promotion (Uni)

Maßgebend für die Berufsausbildung (aktuell) sind die Gesetze 4184 aus dem Jahr 2013 und 4386 vom Mai 2016, sowie Ministerialbeschlüsse vom Jahr 2017<sup>\*\*\*</sup>.

In diesen Gesetzen werden 4 verschiedene Kategorien von Berufsausbildungsinstitutionen genannt:

- die Berufsfachschulen (SEK),
- die Berufsschulen (EPAS) für Absolventen des 10. Schuljahres, die eine 2-jährige schulische (und laborbezogene) Ausbildung bieten,
- die Berufsslyzeen EPAL, die für Absolventen des 9. Schuljahres eine 3-jährige schulische (und laborbezogene) Ausbildung bieten,
- die Berufsausbildungsinstitute (IEK), die für Absolventen der 12-jährigen Ausbildung (Niveau 4) ein 2-jähriges Programm (4 Semester) plus ein Jahr betrieblicher Ausbildung (*Mathiteia*) anbieten.
- Als Fachhochschulen (*Höhere Bildungsschulen*) werden verschiedene Fachschulen verstanden, wie z.B. Tourismus-Berufsfachschulen des Ministeriums für Wirtschaft, Entwicklung und Tourismus, Tanz- und Theater-Fachschulen des Kultusministeriums, die Polizeischule des Ministeriums für Bürgerschutz u.a.

Wegen verschiedener Reformen und Anpassungen des griechischen Bildungssystems in den letzten Jahrzehnten können möglicherweise Übergangsregelungen als Ausnahmen zu den oberen Angaben gelten.

Nach der aktuellen Gesetzlage gilt:

- Die SEKs sollen bis zum Jahr 2019 abgeschafft werden. Öffentliche SEKs des Bildungsministeriums können künftig in öffentliche Berufsausbildungsinstitute (IEK) für Erwachsene mit Abschluss der allgemeinen Pflichtausbildung umgewandelt werden.
- Die EPAS der Arbeitsagentur (OAED) sollen bis zum Jahr 2022 weitergeführt werden. Dies ist die dritte gesetzliche Verlängerung innerhalb von drei Jahren, da diese ursprünglich noch im Jahr 2015 und dann 2017 abgeschafft werden sollten. Weitere zukünftige Verlängerungen sind nicht auszuschließen.

Es ist zu erwarten, dass jegliche EPAS zukünftig in IEKs umgewandelt werden, wie es z.B. mit den entsprechenden EPAS für Krankenschwestern und -pfleger im Jahr 2015 geschah, die in öffentliche IEKs des Gesundheitsministeriums umgewandelt wurden.

**Elemente der betrieblichen Ausbildung** werden in Griechenland - zwar begrenzt - praktiziert. Nach der aktuellen Gesetzlage gilt Folgendes:

- Für die EPAS der Arbeitsagentur OAED ist ein Pflichtschuljahr betrieblicher Ausbildung mit 28 Wochenstunden (5 Tage die Woche) vorgesehen.

<sup>\*\*\*</sup> Es geht um Ministerialbeschlüsse vom Februar 2017 (26385 und 26412 vom 20.2.2017) und Juli 2017 (K1-118932 vom 18.7.2017)



- Für die IEKs ist ein 3. Jahr (12 Monate) mit einem Programm der betrieblichen Ausbildung (Mathiteia) vorgesehen.
- Für Absolventen der EPALs ist ein Wahlschuljahr (9 Monate) betrieblicher Ausbildung vorgesehen, welches den EPAL Absolventen auf eine höhere Qualifikationsreferenz (Niveau 5) einstuft. Es besteht eine gesetzlich vorgeschriebene Vergütung (75 % des Mindesttageslohns) sowie eine Förderung des Lehrjahres für Absolventen der EPALs (ca. 50 % für die anfallenden Lohn- und Beitragskosten für den Arbeitgeber).

Die Rahmenbedingungen der *Mathiteia* wurden mit entsprechenden Ministerialbeschlüssen vom Februar 2017 verbessert.

In diesen Ministerialbeschlüssen wird u.a. Folgendes geregelt:

- die Einzelheiten des Ausbildungsvertrags zwischen Betrieb und Auszubildendem
- der Weg zur Anerkennung der Qualifizierung beim EOPPEP
- die Finanzierung der betrieblichen Ausbildung
- die Struktur des Systems der betrieblichen Ausbildung mit den Akteuren und deren Rolle und Pflichten
- die Festlegung des Ausbildungsprogramms im Betrieb
- die Rolle und Pflichten der Arbeitgeber in den Betrieben
- die Zusammenarbeit zwischen Berufsschulen (z.B. EPAL oder IEK) und Betrieben
- die Anforderungen an die Qualifikation der Ausbilder

Wichtiges Element dieser Ministerialbeschlüsse ist die Bildung eines Nationalen Koordinationsorgans für die Planung und Umsetzung von Programmen der betrieblichen Ausbildung unter der Teilnahme der Ministerien für Arbeit und Soziales, Bildung, Forschung und Religionen, der Arbeitsagentur (OAED), der Sozialpartner, des Zentralverbandes der griechischen Kammern, des Verbandes der Regionalverwaltungen und des Zentralverbandes der Kommunen. Dieses Organ kann sowohl Empfehlungen zu Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen aussprechen, sowie Vorschläge zur Planung, Durchführung und Evaluierung der betrieblichen Ausbildung skizzieren und darf selbstverständlich mit relevanten Kammern und (wissenschaftlichen) Institutionen zusammenarbeiten.

Die Ausbildungsstellen in den Betrieben werden unter der Aufsicht der OAED in Zusammenarbeit mit Lehrkräften aus den Berufsschulen ermittelt, wobei das Bildungsministerium (in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsministerium) das letzte Wort über die Ausrichtung der Programme der betrieblichen Ausbildung hat.

Auf regionaler Ebene wird hauptsächlich den Kammern die Rolle zur Förderung der betrieblichen Ausbildung zugeschrieben sowie, in Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur, die Umsetzung von Programmen zur Ausbildung der Ausbilder und zu deren Zertifizierung.

### **Öffentliche Einrichtungen der Berufsausbildung in der Landwirtschaft**

Der bekannteste öffentliche Träger beruflicher Aus- und Weiterbildung im griechischen Landwirtschaftsbe-  
reich ist ELGO DEMETRA, eine Organisation des Ministeriums für Landwirtschaftliche Entwicklung und Ernährung.

ELGO DEMETRA unterhält landesweit 26 **Weiterbildungszentren** (*DEMETRA Zentren*) und 6 **Berufsschulen**.

Die **Weiterbildungszentren** bieten Fortbildungsseminare für Landwirte in den folgenden Richtungen:

- Imker



- Neue Landwirte (Ackerbau und Tierproduktion) für Berufsanfänger bei der Landwirtschaft in einem Alter zwischen 18 und 40 Jahren.
- Zertifizierung der korrekten Nutzung von Pflanzenschutzmitteln und Pestiziden

Diese Programme werden meistens in der Form von Seminaren angeboten (z.B. Programm für junge Landwirte mit 150 Stunden) und im Rahmen von EU Förderprogrammen, aber auch aus nationalen Mitteln finanziert. Ihre Thematik kann von Zeit zu Zeit - je nach den Prioritäten der Agrarpolitik und der Strukturprogramme für Landwirtschaft - angepasst werden.

Die sechs **Berufsschulen** von ELGO DEMETRA erfreuen sich bei jungen Schülern in Griechenland großer Beliebtheit. Jede Schule kann jedes Jahr ca. 25-30 Schüler aufnehmen und bietet ein 2-jähriges Ausbildungsprogramm mit praxisnaher Ausbildung auf den schuleigenen Ackerflächen bzw. in den Bauernhöfen und Laboren.

Bei den sechs Schulen von ELGO DEMETRA handelt es sich um die folgenden Schulen:

- Milchwirtschaftsschule von Ioannina (Epirus)
- „Averoff“-Schule für Landwirtschaft mit den Ausrichtungen (a) Landwirtschaftliche Maschinen und (b) Tiertechnik (Larissa, Thessalien)
- Berufsschule „Syggrou“ für Floristik und Landschaftsarchitektur (Maroussi, Athen)
- Landwirtschaftliche Berufsschule von Nemea, Rebbau und Weinbau (Nemea, Peloponnes)
- Berufsschule für Gewächshäusertechnik und Anbau (Messara, Heraklion, Kreta)
- Berufsschule für Holzhauer (Kalampaka, Thessalien)

Die Berufsschulen von ELGO DEMETRA nehmen Schüler mit einer abgeschlossenen 10-jährigen Schulausbildung auf. Der Abschluss der Schulen entspricht dem Ausbildungsniveau 4 HQF und EQF, gleichgesetzt mit dem Abschluss der allgemeinen Lyzeen und der Berufslitzeen.

Die Berufsschulen von ELGO DEMETRA in der heutigen Form von EPAS sollten noch (wie die EPAS der Arbeitsagentur OAED) bis zum Jahr 2022 betrieben werden<sup>+++</sup>. Im selben Gesetz wird dem Agrarministerium und ELGO DEMETRA jedoch die Zuständigkeit eingeräumt, die Berufsausbildungspolitik im landwirtschaftlichen Sektor mitzubestimmen, sowie Träger der Berufsausbildung (z.B. IEK) in gemeinsamen Beschlüssen mit dem Bildungsministerium zu gründen. Es ist zu erwarten, dass die Berufsschulen von ELGO DEMETRA nach dem Ablauf der obengenannten Frist (und falls diese nicht verlängert wird) in einer anderen Form (z.B. IEK) weiterbetrieben werden.

Neben den Berufsschulen von ELGO DEMETRA wird auch eine landwirtschaftlich relevante Ausbildung innerhalb der Programme der **Berufslitzeen (EPAL) des Ministeriums für Bildung** angeboten. Es gibt ca. 155 EPAL- Schulen landesweit, die eine Ausbildung in der Landwirtschaft anbieten.

Manche IEKs bieten eine Ausbildung mit landwirtschaftlicher Prägung an, wie z.B. das öffentliche IEK von Ioannina (Imker, Weinbau und Milchprodukte) sowie verschiedene private IEKs, die in Bereichen wie Gewächshaustechnik, Bio-Landwirtschaft, Verwaltung von landwirtschaftlichen Betrieben, Agrotourismus, Tierhaltung und -produktion usw. schulisch ausbilden.

---

<sup>+++</sup> Art. 60, Gesetz 4384 von 2016.



### Private Einrichtungen

Die bekannteste und traditionsreichste private Einrichtung in Griechenland ist die **American Farm School (AFS) in Thessaloniki**. Die AFS bietet mittlerweile eine umfangreiche Ausbildung auf jeder Stufe, d. h. vom Kindergarten bis zur Fachhochschule (*College*), an. Alle Stufen sind vom landwirtschaftlichen Schwerpunkt geprägt.

Am bekanntesten ist die AFS in Griechenland mit den Programmen der Berufsschule (EPAS) und des Berufslizeums (EPAL) mit Ausrichtungen im landwirtschaftlichen Bereich (Ackerbau und Tierhaltung), Ernährungstechnik und Umwelttechnik.

Die AFS verfügt in Thessaloniki über einen schuleigenen Bauernhof, welcher dem Zweck der Ausbildung dient. Die Produkte der AFS (z.B. Milch) werden landesweit vertrieben und genießen bei den Konsumenten hohe Anerkennung und Akzeptanz, was wiederum den Schülern vermittelt, dass qualitativ hochwertige Produkte gut abgesetzt werden können.

Es gibt ferner diverse weitere private Einrichtungen, wie die verschiedenen privaten IEKs, die bereits weiter oben angesprochen wurden.

Insgesamt wird in Griechenland kaum eine Berufsausbildung mit Elementen betrieblicher Ausbildung angeboten. Das *Mathiteia*-Programm als Ergänzung zu den EPALs ist noch sehr neu. Obwohl es zwar umfangreich gesetzlich ausgelegt ist und als Pilotprojekt bereits seit einem Jahr praktiziert wird, muss die *Mathiteia* in der Praxis jedoch noch ihre Akzeptanz bei den Auszubildenden und vor allem bei den Betrieben erlangen.

Die letzten gesetzlichen Bestimmungen schaffen ein klares Umfeld für die Einführung einer besser organisierten und zielgerichteten betrieblichen Ausbildung. Das Nationale Koordinationsorgan, die Einbindung von gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Institutionen sowie die regionale Umsetzung der Maßnahmen für die Förderung der Ausbildung in den Betrieben sind bestimmt wichtige Schritte. Ein kritischer Erfolgsfaktor ist jedoch, inwieweit sich die Betriebe selbst von den Vorteilen dieser Form der Ausbildung überzeugen lassen und somit bei den Ausbildungsprogrammen auch mitmachen.

Die Landwirtschaft spielt eine besondere Rolle in der griechischen Wirtschaft, auch wenn diese nicht von großen Betrieben, sondern eher von kleineren Familienunternehmen bzw. -betrieben dominiert wird. Die Marktchancen und die Wettbewerbsfähigkeit griechischer landwirtschaftlicher Erzeugnisse können jedoch nur durch gezielte Maßnahmen gesteigert werden, welche u.a. auch die Verbesserung der Qualifikation und damit einhergehend der Arbeit beinhalten. Ausgebildete Landwirte können qualitativ-hochwertigere Produkte produzieren, welche wiederum leichter ihren Weg auf nationale und internationale Märkte finden. Zudem können sich gut ausgebildete Landwirte, Winzer etc. auch leichter zu Gemeinschaften bzw. Genossenschaften zusammenschließen, um die Produktion, die Qualitätsanforderungen und die Märkte für ihre Produkte effizienter abzustimmen. Auf den folgenden Seiten dieses Berichtes wird die Meinung von Experten, Betrieben, einzelnen Landwirten, Genossenschaften und lokalen Institutionen zum Bedarf an ausgebildeten Arbeitskräften in der Landwirtschaft vorgestellt.

## Experteninterviews und Fragebögen

### Einführung

Um die aus Statistiken und Fachliteratur gewonnenen Erkenntnisse zu ergänzen, wurden im Rahmen der vorliegenden Machbarkeitsstudie auch empirische Daten erhoben. Hierzu wurden sowohl Experteninterviews durchgeführt sowie Daten durch Fragebögen erhoben und Workshops abgehalten.

Die Auswahl der Experten für die Interviews hatte zum Ziel, verschiedene Meinungen und Aspekte in Bezug auf die griechische Landwirtschaft und Ausbildung zu sammeln.

Dabei wurden folgende Hauptsektoren identifiziert:

- Akademische Forschung in der Landwirtschaft
- Berufsausbildung
- Qualität und Standards in der Landwirtschaft
- Kooperative Landwirtschaft
- Landwirtschaftliche und verarbeitende Betriebe

Renommiertere Vertreter aus diesen Bereichen wurden ermittelt und nach ihrer Bereitschaft, für Interviews zur Verfügung zu stehen, befragt. Für die Auswahl spielte dabei auch die Erfahrung bzw. das Verhältnis zu Deutschland eine Rolle.

Insgesamt wurden 17 Interviews mit Experten aus verschiedenen Branchen durchgeführt:

- Über **landwirtschaftliche Entwicklungsthemen** mit Prof. K. Karantininis, der an der landwirtschaftlichen Universität von Uppsala (Schweden) lehrt. Im Auftrag der EU-Task-Force für Griechenland hat er im Jahr 2014 eine Studie über die Lage, die Aussichten und die Chancen der griechischen Landwirtschaft verfasst.
- Über **Qualität und Standards** mit Experten der Gesellschaften *TÜV Hellas (TÜV Nord)* und *BIO Hellas*. Beide sind Zertifizierungsstellen für eine Reihe von internationalen Industriestandards, einschließlich der Biolandwirtschaft.
- Über **Berufsausbildung**, wie sie in Griechenland und in Bezug auf die Landwirtschaft praktiziert wird, mit Herrn A. Athanassopoulos, einem in Deutschland ausgebildeten Agrarwissenschaftler, der als Schulberater in Nordgriechenland für Berufslizeen (EPAL) tätig ist, zusammen mit Herrn Dr. F. Papadopoulos von der *American Farm School of Thessaloniki*, der für die Entwicklung neuer Projekte und Programme verantwortlich ist.
- Über **Unternehmerische Organisation** mit Fokus auf lokale Genossenschaften, mit der Firma *Foodstandard*, die seit Jahren griechische Agrarverbände, Genossenschaften und landwirtschaftliche Unternehmen berät.
- Über moderne Formen der **kooperativen Landwirtschaft** mit Vertretern von drei innovativen Genossenschaften für Milch (Molkerei THESgala), Gemüse und Getreide (THESgi) und neue Produkte (STEVIA Hellas).
- Über **Produktion und Handel von exportfähigen Produkten** mit Vertretern der *Dimitriaki SA (Export von Getreiden)* und *KANAKAS Bros.* (Verarbeitung und Export von Reis).

- Über den Einsatz von **Pflanzenschutzmitteln** und insbesondere über den Ausbildungsbedarf der Landwirte bezüglich deren Einsatz mit Experten der BASF in Griechenland.
- Über den **Bedarf ausgebildeter Landwirte, Winzer und weiteres Fachpersonal** im Bereich der **Weinproduktion** mit Experten der Firma *Ev. Tsantalis SA*, einem der traditionsreichsten, größten und bekanntesten Weinbetriebe in Griechenland, sowie mit Vertretern der *Griechischen Brauerei in Atalanti (EZA)*. Das Unternehmen *Ev. Tsantalis SA* ist, mit seiner 130-jährigen Geschichte, der größte griechische Weinproduzent mit einem Umsatz von ca. 30 Millionen Euro. 40 % seiner Produkte werden exportiert, Deutschland ist der wichtigste Exportmarkt. *EZA* ist eine schnell wachsende griechische Brauerei. Mit einem Marktanteil von ca. 10 % konkurriert *EZA* mit den zwei großen internationalen Brauereien Heineken und Carlsberg, die zusammen einen Marktanteil von 80 % in Griechenland innehaben.
- Über den Bedarf an Fachpersonal in der **Viehzucht und -verarbeitung**, mit dem Eigentümer eines der größten Schweinezucht- und Schlachtereibetriebe Griechenlands (ca. 80.000 Schweine im Jahr), Herrn *G. Kelaiditis*. Der Betrieb deckt ca. 10 % der griechischen Schweinefleischproduktion ab.
- Über den regionalen Ausbildungsbedarf in Epirus (Nordwest Griechenland) und die Aussichten eines Modellbetriebes für Milchprodukte mit dem **Metropolitan Maximos** von der Metropole (Diözese) von Ioannina.

Die Interviews mit den Experten wurden im Zeitraum von Dezember 2016 bis Mitte Februar 2017 geführt. Zwei Interviews mit der Stevia Hellas Genossenschaft sowie mit der Kelaiditis Farm wurden erst Ende Februar bzw. am 2. März 2017 geführt.

Im Verlauf des Projektes ergaben sich außerdem zahlreiche Gelegenheiten, weitere Experten zu treffen und ihre Meinung zu Ausbildungsfragen und -bedarf anzuhören. Dieser Meinungsaustausch ist ebenfalls in die Studie eingeflossen, auch wenn diese Gespräche nicht nach dem strengen methodologischen Muster der Experteninterviews abliefen. Wichtige Gesprächspartner mit hilfreichen Meinungen und Anregungen für das Projekt waren:

- Experten im **Bildungsministerium** aus dem Bereich Berufsausbildung, insbesondere *Herr Iraklis Pliakis*, Berater im Bildungsministerium zum Thema Berufsbildungspolitik und Umsetzung in Griechenland.
- Experten im **Landwirtschaftsministerium**, insbesondere der Direktor des Ministerbüros, Herr Nikolaos Vagias,
- Vertreter der **ELGO DEMETRA Organisation** u.a. der Präsident, Dr. Georgios Karetzos, der Geschäftsführer, Herr Athanassios Vlachos, der Direktor für landwirtschaftliche Bildung, Herr Spyridon Stachtiaris, der Direktor der Winzerschule in Nemea, Herr Panagiotis Papavassiliou und der Direktor der Gärtnerschule in Athen, Herr Iosif Papanastasiou.

Auch im Rahmen der durchgeführten Workshops ergab sich natürlich die Gelegenheit, die Meinung von Experten zu hören. Hier seien vor allem Vertreter von größeren und kleineren Betrieben und Genossenschaften sowie Berufsschullehrer und -schüler genannt.

## Die Struktur der Interviews

Für alle Interviews galt folgende (allgemeine) Struktur:

- a. Fragen zu den Produkten bzw. Dienstleistungen, die die Organisation bzw. der Betrieb im landwirtschaftlichen Bereich anbietet

- b. Klare Positionierung der jeweiligen Organisation (z.B. ob diese mit Landwirten direkt oder mit Betrieben/ Kooperativen oder mit Händlern zu tun hat)
- c. Fragen zum eigenen Bedarf an ausgebildeten Fachkräften und mögliche Schwierigkeiten, solche Fachkräfte zu finden bzw. auszubilden
- d. Fragen zu einem möglichen Mangel an Qualifikationen und Fachkräften in bestimmten Berufen
- e. Bewertung und Verbesserungsvorschläge zur aktuellen (landwirtschaftlichen) Berufsausbildung in Griechenland
- f. Einschätzung der Lage und der Aussichten der griechischen Landwirtschaft
- g. Herausforderungen und Chancen für Landwirte und Unternehmen/ Genossenschaften
- h. Kenntnisse über das Modell der dualen Berufsausbildung
- i. Erfahrungen in Bezug auf die inner- und außerbetriebliche Berufsausbildung

Die Struktur und Fragen wurden an den jeweiligen Gesprächspartner und die vorgefundene Situation angepasst.

## Fragebogen

Im Rahmen dieser Studie wurden Unternehmen direkt zu ihrem Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften sowie zu ihrer Einstellung gegenüber dem dualen Berufsausbildungssystem über einen elektronischen Fragebogen befragt. Ziel dieser Befragung war einerseits der Versuch, weitere Ideen zur Einstellung der Betriebe zu der betrieblichen Ausbildung und deren Bedarf zu ermitteln und andererseits die elektronische Befragung als ein zusätzliches Networking-Werbemittel für die Workshops einzusetzen.

Der Fragebogen beinhaltete Multiple-Choice-Fragen mit allgemeinen Informationen zum Befragten sowie Fragen zum Bedarf des Unternehmens, insbesondere zu Mängeln und Qualifikationen von Facharbeitskräften. Außerdem wurde erhoben, ob der Betrieb grundsätzlich Interesse an einem möglichen Pilotprojekt der dualen Berufsausbildung hätte (Fragebogen: s. Anhang).

Der Fragebogen wurde zunächst an ca. 140 Adressaten – Betriebe und Genossenschaften aus dem landwirtschaftlichen Sektor – gesendet. Aus den Rückläufen (9 Unternehmen) wurde klar, dass die Antworten ziemlich ähnlich waren. Telefonische Versuche, weitere Unternehmen zu erreichen, verliefen erfolglos.

Bei der Vorbereitung der Workshops wurden ca. 150 Betriebe eingeladen, davon nahmen ca. 30 an den drei Workshops teil. Den Teilnehmern wurde ein weiterer kurzer Fragebogen mit vier Fragen ausgehändigt, in dem sie unter anderem auch ihre Bereitschaft zur Bereitstellung von Ausbildungsplätzen dokumentierten (s. Anhang).

Die Fragen an die Teilnehmer der Workshops lauteten:

- 1. Genügt die berufliche Ausbildung in Griechenland heute den Belangen der Realwirtschaft?  
(Antwortmöglichkeiten: JA, eher JA, eher NEIN, NEIN)
- 2. Wäre Ihr Betrieb bereit, Ausbildungsplätze anzubieten?  
(Antwortmöglichkeiten: JA mit ANZAHL, NEIN)
- 3. Wären Sie bereit, Absolventen der dualen Berufsausbildung einzustellen?  
(Antwortmöglichkeiten: JA, NEIN)
- 4. Glauben Sie, dass Ihr Betrieb an einem Programm mit Elementen der beruflichen Ausbildung, wie in Deutschland praktiziert, teilnehmen kann?



(Antwortmöglichkeiten: JA, NEIN)

## Fazit aus den Interviews und Fragebögen

Gemeinsamer Topos aller interviewten und befragten Personen war, dass *der Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften in der Landwirtschaft* eminent und dringend ist.

Die Auswertung der Antworten von den Fragebögen zeigte, dass an einem Pilotprojekt interessierte Betriebe, das duale System teilweise kannten und positiv bewerteten. So ist z.B. die Antwort auf die Frage "Kennen Sie das duale Berufsbildungssystem wie es in Deutschland praktiziert wird" von 66,7 % der Unternehmen mit „Ja“ beantwortet worden. Die Frage, ob das erfahrene Personal des Betriebes bereit wäre, als Ausbilder bei einem Bildungsprogramm mitzuwirken, wurde auch in 90 % der erhaltenen Antworten bejaht.

Bei der Expertenbefragung wurde je nach Expertise und Erfahrung unter anderem folgender Bedarf an Fachqualifikationen genannt:

- Zeitgemäße landwirtschaftliche Techniken und Methoden im Gegensatz zu traditionellen Methoden (*"Ich mache es so, weil es auch meine Vorfahren bereits so gemacht haben"*)
- Kenntnisse und Verständnisvermögen betreffend Gesetze und Bestimmungen (*Regelwerk*) für landwirtschaftliche Produkte und Ernährung
- Grundkenntnisse im kaufmännischen Bereich (Landwirte als Kleinunternehmer bzw. Gewerbetreibende müssen grundlegende alltägliche Handelspraktiken verstehen und umsetzen können)
- Kenntnisse über moderne Technologien und deren Anwendungen in der Landwirtschaft
- Technische Kenntnisse betreffend die Bedienung und Wartung von Maschinen und Werkzeugen
- IKT-Kenntnisse (!), um mit modernen Systemen umgehen zu können, da IKT-Werkzeuge eine stark zunehmende Bedeutung in der modernen griechischen Landwirtschaft haben

Besonders Herr Prof. Karantininis hob als Akademiker die Bedeutung des lebenslangen Lernens, mit seinen Worten *"das Wissen endet nie"* hervor.

Alle interviewten und befragten Unternehmen beklagten, dass sie nur schwer, wenn überhaupt, gut ausgebildete Arbeitskräfte rekrutieren können. Dr. Salpiggidis z.B. erklärte, wie wichtig ausgebildete Fachkräfte für den Weinanbau seien. Dr. Papadopoulos von der EZA Brauerei betonte die Bedeutung der Ausbildung bezüglich der Bedienung und Instandhaltung von Maschinen und Werkzeugen.

Die meisten der interviewten Personen kannten das System der dualen Ausbildung, sei es durch akademische Erfahrung oder durch internationale Kontakte. Alle interviewten Experten waren sich einig, dass sich eine praxisnahe Ausbildung für junge Landwirte bzw. Facharbeiter in landwirtschaftlichen Betrieben positiv und unentbehrlich auf das allgemeine Niveau der griechischen Landwirtschaft auswirken würde.

## Die Workshops

### Leitgedanken bei der Organisation der Workshops

Um weitere Informationen zu sammeln sowie die Netzwerkbildung zwischen den verschiedenen relevanten Akteuren anzuregen, wurden im Rahmen der Machbarkeitsstudie drei *Networking Workshops* organisiert. Hauptziel dieser Workshops war es, Netzwerke mit interessierten Akteuren, im Hinblick auf die Umsetzung eines möglichen Pilotprojektes der dualen Berufsausbildung im griechischen Landwirtschaftsbereich zu entwickeln.

Für die Umsetzung wurden bestimmte ausgewählte landwirtschaftliche Bereiche und Regionen in Betracht gezogen:

- a. Alle Workshops fanden in ländlichen Regionen statt (keine Großstädte, wie Athen oder Thessaloniki).
- b. Aus praktischen Gründen und Kostengründen fanden sie auf dem Festland und nicht auf Inseln statt.
- c. Der Schwerpunkt wurde auf landwirtschaftliche Bereiche gerichtet, die für die griechische Landwirtschaft wichtig sind und in denen deutsches Know-how besonders fördernd eingesetzt werden kann. Mit dem allgemeinen Fokus auf Ackerbau bzw. Pflanzen- und Tierproduktion wurden drei Regionen im Norden, in der Mitte und im Süden Griechenlands ausgewählt, in denen die Landwirtschaft bereits eine wichtige Rolle spielt. Es handelt sich dabei um Regionen, die bereits landwirtschaftliche Produkte nach Deutschland exportieren und bei denen deutsches landwirtschaftliches Know-how anwendbar wäre.
- d. Zudem wurden lokale Partner für die Organisation von jedem Workshop anhand ihrer Möglichkeiten ausgewählt, lokale Unternehmen zu mobilisieren und zur Umsetzung eines Pilotprojektes beizutragen.

Nach diesen Prinzipien wurden je ein Workshop in (a) **Veria**, (b) **Chalkida** und (c) **Nemea** abgehalten.

Bei der Organisation aller drei Workshops wurden folgende Leitlinien eingehalten:

- a. Jeder Workshop wurde in Zusammenarbeit mit institutionellen lokalen Partnern durchgeführt.
- b. Die Teilnahme an den Veranstaltungen erfolgte auf Einladung.
- c. Jeder Workshop sollte ca. 20-30 Teilnehmer umfassen.
- d. Die Dauer jeder Veranstaltung sollte ca. 2,5 Stunden sein, um auch beruflich sehr eingebundenen Personen wie Unternehmern eine Teilnahme zu ermöglichen.
- e. Die Organisatoren sollten
  - die Ziele der Studie erklären, d.h. die Aussicht auf ein mögliches Pilotprojekt dualer Berufsausbildung herausstellen, sowie
  - das Modell der dualen Berufsausbildung in Deutschland und die Erfahrungen aus den Pilotprojekten MENDI und VETnet in Griechenland kurz vorstellen.
- f. Es wurde ausreichend Zeit für Diskussionen und Meinungs austausch zu folgende Themen vorgesehen:
  - Bedarf der Unternehmen an Fachkräften und Art der erforderlichen Qualifikationen sowie

- Meinungs austausch mit anderen Teilnehmern (Verbände, Berufsschulen usw.) über den Bedarf an ausgebildeten Fachkräften
  - Zufriedenheit der Unternehmen in Bezug auf die Suche und Neueinstellung von Fachkräften
  - Systematische innerbetriebliche Ausbildung
  - Erfahrungen und Meinungen in Bezug auf die Berufsausbildung in Griechenland
- g. Am Ende des Workshops füllten die Teilnehmer einen kurzen Fragebogen aus, mit deren Meinung zu den Themen der Veranstaltung (nähere Erläuterungen zum Fragebogen: siehe vorheriges Kapitel ‚Fragebogen‘). Betriebe und Genossenschaften konnten ihre Bereitschaft zur Teilnahme an einem Pilotprojekt mit Angabe der Anzahl möglicher Ausbildungsstellen darlegen.

## Regionaler Fokus - Auswahl von Partnern

Bei der Auswahl der Partner wurde versucht, diese aus verschiedenen Ebenen der Verwaltung und gesellschaftlicher und privater Institutionen auszuwählen.

Nach den oben beschriebenen Leitgedanken wurden interessierte institutionelle Partner in den drei griechischen Regionen ausgewählt:

- In **Nordgriechenland**, die lokale **Industrie- und Handelskammer von Imathia**.
- In **Zentralgriechenland**, die **regionale Verwaltung (Peripheria)** und ihre lokale **Partnerschaft für Landwirtschaft und Ernährung (Agrifood Partnerschaft)**.
- In **Südgriechenland (Peloponnes)** die **Kommunalverwaltung von Nemea** sowie die **Winzerschule des Agrarministeriums (ELGO DEMETRA)**, die **Genossenschaft von Weinbauern** und der **Verband der Winzer von Nemea**.

An den drei Workshops nahmen Vertreter folgender Träger teil:

- Landwirtschaftliche Betriebe
- Landwirtschaftliche Genossenschaften
- Lokale IHKs
- Fachverbände
- Fachdienstleister (Zertifizierung von Agrarprodukten und Methoden)
- Gesellschaftliche Institutionen (Kirche)
- Öffentliche Berufsschulen (Bildungsministerium und Agrarministerium)
- sowie private Berufsschulen

Somit deckten die Teilnehmer der drei Workshops zusammen mit den Experten der Interviews ein breites repräsentatives Spektrum von Akteuren im landwirtschaftlichen Sektor Griechenlands ab. Auch die lokalen IHKs, die Fachverbände, die Regionalverwaltungen und die Kommunen spielen nach der neuen Gesetzlage eine wichtige Rolle im Hinblick auf die Förderung und Umsetzung der betrieblichen Ausbildung auf regionaler Ebene.

Im Folgenden wird nun näher auf die einzelnen Workshops eingegangen.

## Workshop Veria



**Abbildung 5: Die Präfektur von Imathia**

Veria ist die Hauptstadt von **Imathia**, eine Region in Nordgriechenland (Makedonien) mit ca. 140.000 Einwohnern.

Imathia ist eine fast ausschließlich landwirtschaftliche Region, wohl bekannt u.a. für ihre Obstproduktion und -verarbeitung (hauptsächlich Pfirsiche, aber auch Kiwis, Äpfel etc.), Wein, (die bekannten Naousa-Weine) sowie Viehzucht.

Die Region ist ebenfalls berühmt für ihre lokale Weintraubensorte *Xinomavro*, eine der zwei bekanntesten griechischen Rebsorten. Dementsprechend sind einige der größten Weinbauern in dieser Region präsent (wie z.B. BOUTARI, Kir Yanni und TSANTALI).

Mehr als 200 lokale Betriebe und Genossenschaften sind im Export von landwirtschaftlichen Produkten tätig, darunter einige der größten griechischen Genossenschaften (wie z.B. *VENUS Growers* mit jährlichen Exporten im Wert von über 50 Millionen Euro).

Mit den Nachbarregionen von Pella, Pieria und Thessaloniki befindet sich Imathia inmitten der fruchtbaren Ebene des Flusses Axios (Bardar). Es handelt sich dabei um eine rein landwirtschaftliche Region mit Getreide, Reis, Baumwolle u.a., die auch für ihr Obst und ihre Tierzucht bekannt ist.

Partner bei der Veranstaltung des Workshops war die lokale *Industrie- und Handelskammer*.

Die DGIHK hat zusammen mit den lokalen IHKs, im Vorfeld des Workshops, ca. 45 ausgesuchte Betriebe und Genossenschaften eingeladen. Die Veranstaltung fand am 20.2.2017 in Veria statt. Insgesamt nahmen 13 Vertreter von lokalen Betrieben, Genossenschaften, der lokalen EPAL von Veria (wo auch landwirtschaftliche Berufe im Programm stehen), der American Farm School aus Thessaloniki sowie der lokalen IHK teil.

Besonders die Teilnahme von Vertretern aus der landwirtschaftlichen Berufsausbildung, (Herr A. Athanassopoulos, Schulberater; Herr Michalis Genitsariotis von der American Farm School) sowie von Lehrkräften des lokalen Berufsschulzentrums (EPAL) regten einen interessanten Ideenaustausch mit den anwesenden Repräsentanten von Betrieben und Genossenschaften an.



Als Fazit der ca. 3-stündigen Diskussion können folgende Punkte genannt werden:

- Die Betriebe beklagen einen Fachkräftemangel in verschiedenen Bereichen. Das Finden qualifizierter Facharbeiter beim Obstanbau oder Facharbeiter bei der Schweinezucht wurde von den Teilnehmern als ein Problem genannt. Im Fall der Schweinezucht fehlen vor allem Kenntnisse und Fähigkeiten in Bezug auf die Tierhaltung. Im Fall der Obstbauern war besonders von mangelnden Kenntnissen und Fähigkeiten der (saisonalen) Arbeiter bei der Verarbeitung der Produkte die Rede.
- Sowohl Genossenschaften als auch Betriebe beklagen Mängel bei deren Lieferanten bezüglich kaufmännischer Prozesse und Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen z.B. in Bezug auf Qualität. Dies stimmt mit der über die Interviews erhobenen Expertenmeinung überein, dass die Fähigkeit, moderne Produktionstechniken umzusetzen sowie die gesetzlichen Bestimmungen für Ernährung einzuhalten, erheblich verbesserungsbedürftig sei.
- Verarbeitungsbetriebe sprachen über ihren saisonalen Produktionszyklus und dementsprechend darüber, dass diese nicht immer dieselben Arbeiter einsetzen. Die Arbeiter sind meistens selbst Landwirte, die ihr Einkommen durch die saisonale Arbeit aufstocken. Aus diesem Grund sollten Landwirte etwas allgemeiner ausgebildet sein. Sie werden dadurch dazu befähigt, sowohl ihre eigene landwirtschaftliche Tätigkeit wie auch eine mögliche saisonale Zusatzarbeit auszuführen.

Die anwesenden Lehrkräfte hoben folgende Punkte hervor:

- Die betriebliche Berufsausbildung sollte sich hauptsächlich an volljährige Jugendliche richten. Absolventen des 3-jährigen EPAL hätten bessere Chancen zu einer erfolgreichen betrieblichen Berufsausbildung als weitere Spezialisierung und somit eine bessere Einführung (Schub) ins Berufsleben.
- Das eingeführte 4. Jahr der 9-monatigen betrieblichen Ausbildung nach den EPAL-Schulen bildet bereits ein wichtiges Element betrieblicher Berufsausbildung. Ein 2- oder 3-jähriges spezialisiertes Programm danach würde jedoch die Qualifikation ergänzend vertiefen und die Chancen auf dem Arbeitsmarkt deutlich erhöhen.
- Die Ausbildung mit praxisnaher Arbeit auf dem schulischen Bauernhof, so wie diese z.B. in der American Farm School seit Jahrzehnten praktiziert wird oder auch bei den EPAS von ELGO DEMETRA, kann für eigenständige Landwirte bzw. Familienunternehmen zu guten Ergebnissen beim Qualifikationsniveau der Auszubildenden führen.
- Die Schulung von Ausbildern (*train the trainer*) ist ein kritischer Erfolgsfaktor bei der Einführung betrieblicher Ausbildungsstrukturen.

Die lokale IHK hat folgende Punkte hervorgehoben:

- Jugendliche könnten möglicherweise eine Aus- bzw. Weiterbildung betrieblicher Art ablehnen, da diese dadurch den Status eines Langzeitarbeitslosen und die damit verbundenen Privilegien verlieren würden.
- Die Kammer ist in der Lage, den Bedarf der Unternehmen zu ermitteln und bei der Gestaltung von Ausbildungsprogrammen mitzuwirken.
- Die Kammer möchte die Idee der dualen Ausbildung bei den Betrieben vorantreiben<sup>\*\*\*</sup>.

Die AFS hat ihre Bereitschaft zur Gestaltung eines weiterführenden Pilotprojektes (auch schriftlich) erklärt.

Die anwesenden Teilnehmer aus den Betrieben erklärten schriftlich ihre Bereitschaft zur Teilnahme an einem Pilotprojekt mit ca. 12 Stellen für Auszubildende.

---

<sup>\*\*\*</sup> Als der Workshop stattfand, waren die Ministerialbeschlüsse, die den IHKs eine lokale Rolle bei der betrieblichen Ausbildung zuschreiben, noch nicht bekanntgegeben.

## Workshop Chalkida



**Abbildung 6: Die Region Zentralgriechenland**

Chalkida ist die bevölkerungsreichste Stadt in der Region von Zentralgriechenland (Sterea Ellada). Diese Region umfasst einen Teil des zentralgriechischen Festlands sowie die Inseln Euböa und Skyros. Sie ist mit einer Bevölkerung von ca. 550.000 Einwohnern und einem Flächenanteil von ca. 12 % eine wichtige landwirtschaftliche Region hauptsächlich durch den trockengelegten See von Kopais in Böotien, eine Ebene mit Ausmaßen von ca. 24 km Breite und 13 km Länge. Im Süden der Region haben sich viele Industrien (auch Metallurgie) und Logistikunternehmen angesiedelt, wobei um das Bergmassiv von Parnassos seit Jahrzehnten Bauxit (Aluminiumerz) gewonnen und zu Aluminium verarbeitet wird.

Getreide und Gemüse, Oliven, Obst, Baumwolle, Tabak, Tierzuchterzeugnisse, Milcherzeugnisse, Trauben und Wein, Honig, Fisch und Kräuter sind einige der wichtigsten landwirtschaftlichen Produkte der Region. Getränke, Bier, Fleischprodukte, Mehl, u.a. sind einige der verarbeiteten Produkte für den inländischen und die ausländischen Märkte.

Die regionale Verwaltung Zentralgriechenlands hat für die Förderung der lokalen Landwirtschaft die *Agrifood Partnerschaft* gegründet, eine ÖPP<sup>§§§</sup>-Initiative mit der Teilnahme der Verwaltung, der lokalen Kammer und Fachverbände sowie einer Reihe von Unternehmen aus der Region. Ziel der Initiative ist es, die lokale Landwirtschaft zu unterstützen und für die Produkte aus der Region zu werben.

Für die Veranstaltung des Workshops in der Region hatte die DGIHK das Büro des Gouverneurs der Region kontaktiert, worauf der Gouverneur die Agrifood Partnerschaft mit der Organisation der Veranstaltung beauftragte. Weiterhin erklärte er die Bereitschaft der Verwaltung, sich über den Workshop hinaus mit Mitteln und Infrastruktur an einem möglichen Pilotprojekt zu beteiligen.

Somit wurde der Workshop am 22.2.2017 von der DGIHK, mit der Unterstützung der lokalen Verwaltung und der Agrifood Partnerschaft, durchgeführt.

---

<sup>§§§</sup> ÖPP: Öffentliche-private Partnerschaft



Die Veranstaltung wurde vom Gouverneur der Region, Herrn Konstantin Bakoyannis, persönlich eröffnet. Dabei bekräftigte er die Notwendigkeit einer besseren fachlichen Ausbildung, als einen wichtigen Faktor zur Bewältigung der Jugendarbeitslosigkeit und zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit der lokalen Wirtschaft. Bewährte Praktiken und Beispiele aus Deutschland wären unverzichtbar und es sollte eine gemeinsame Initiative für ein Pilotprojekt in der Region gebildet werden.

Nach einer Präsentation von GOVET über die Struktur und die Vorteile der dualen Berufsausbildung nach dem deutschen Modell folgten eine ausführliche Diskussion und Erläuterungen zur Studie. Die Teilnehmer nahmen aktiv an der Diskussion teil. Folgende Punkte können als Fazit der Diskussion betrachtet werden:

- Es existiert ein Bedarf an strukturierter innerbetrieblicher Ausbildung, nicht nur als Fachausbildung für Jugendliche, sondern auch als Weiterbildung für Landwirte und Facharbeiter.
- Dazu bedarf es auch zertifizierter Lehrkräfte bzw. Ausbilder.
- Es wurde gefragt, inwieweit staatliche Mittel zur Förderung der Ausbildung vorhanden sind, oder ob solche zur Verfügung gestellt werden können.
- Die IHK von Euböa sprach ihre grundsätzliche Bereitschaft aus, das Gebäude einer ehemaligen Berufsschule der Kammer für das Pilotprojekt in Chalkida zur Verfügung zu stellen.
- Einige Teilnehmer berichteten über ihre positiven Erfahrungen mit Fachkräften, die nach dem dualen System in Deutschland ausgebildet worden sind.
- Die Teilnehmer wiesen auf die Notwendigkeit hin, schon während der Schulzeit für die Berufsausbildung zu werben und sie als einen möglichen Karriereweg vorzustellen.
- Auch die Idee, die verarbeitende (Lebensmittel-)Industrie mit den Produzenten/ Landwirten besser zu vernetzen und selbständigen Landwirten eine Berufsausbildung anzubieten, kam zum Ausdruck.
- Vertreter der Lebensmittelindustrie und der Brauereien wiesen auf den Verbesserungsbedarf in Zusammenhang mit den technischen Qualifikationen von (Ernährungs-)Industriefachkräften hin.
- Die Teilnehmer hoben zudem die Notwendigkeit hervor, nationale Gesetze entsprechend an die betriebliche Ausbildung anzupassen und mögliche erneuerte Berufe anzuerkennen.
- Landwirtschaftliche Betriebe sprachen über die Möglichkeit zur Zusammenarbeit mit den öffentlichen Berufsschulen des Agrarministeriums (ELGO DEMETRA Schulen).

Die Idee eines Pilotprojektes wurde von den Teilnehmern begrüßt. Die anwesenden Teilnehmer aus Betrieben erklärten schriftlich ihre Bereitschaft zur Teilnahme an einem Pilotprojekt mit ca. 22 Ausbildungsstellen.

## Workshop Nemea



**Abbildung 7: Die Weinbauregion von Nemea (siehe hellroter Bereich)**

Nemea ist ein Teil der Präfektur von Korinth in der Region des Peloponnes in Südgriechenland. Bekannt ist die Region aus der Mythologie durch den *Nemeischen Löwen von Herakles*, sowie seit der Antike für ihre Weine aus der Hochebene von Nemea. Die Region umfasst ca. 43.000 Hektar Agrarland, ca. 2.000 Hektar davon werden für Weinanbau genutzt. Andere bekannte Produkte aus der Region sind Oliven und Olivenöl sowie Rosinen (*Korinthen*).

Die Rebsorte *Agiorgitiko (Heiliger Georg)* wird für die Produktion von Rotweinen mit geschützter Ursprungsbezeichnung verwendet und ist auf nationaler Ebene, aber auch weltweit berühmt.

Die Region von Nemea hat ca. 10.000 Einwohner und befindet sich in direkter Nachbarschaft der Stadt Korinth sowie den Städten Argos und Nafplion, alle drei bekannte landwirtschaftliche Regionen Griechenlands.

In Nemea befindet sich eine der sechs Berufsschulen von ELGO DEMETRA (Landwirtschaftsministerium), die sich auf die Ausbildung von Winzern spezialisiert hat. Die Schule bietet ein zweijähriges Ausbildungsprogramm an. Lehrlinge absolvieren die praktische Ausbildung im Labor und im agrarwirtschaftlichen Simulationsbereich. Absolventen der Schule arbeiten meistens als selbständige Winzer oder in ihren Familienbetrieben.

Die Schule hat zurzeit ca. 20 Schüler aus verschiedenen Regionen Griechenlands.



Die DGIHK wandte sich in Bezug auf eine mögliche Zusammenarbeit bei der Realisierung eines Pilotprojektes an die Berufsschule von Nemea. Besondere Unterstützung fand sie beim Bürgermeister von Nemea, beim Verband der Winzer von Nemea (SON) sowie der Genossenschaft der Weinbauern von Nemea.

Der **Winzer-Verband** von Nemea umfasst 34 Winzer aus der Region und hat das Ziel, die Weine der Region sowie den Weintourismus zu fördern.

Die lokale Genossenschaft der Weinbauer umfasst ca. 1.000 selbstständige Weintraubenproduzenten. Die Genossenschaft produziert verschiedene Weine mit geschützter Ursprungsbezeichnung.

Der Workshop in Nemea wurde zusammen mit der ELGO DEMETRA Schule für Weinanbau, der Stadt Nemea, der Genossenschaft der Weinbauern von Nemea sowie mit dem Verband der Winzer von Nemea organisiert.

Die Einladung wurde an alle Mitglieder des Verbandes und andere lokale Betriebe geschickt.

Der Workshop wurde am 1.3.2017 im Rathaus von Nemea durchgeführt. In Anwesenheit des Bürgermeisters, lokaler Winzer, des Direktors der Winzerschule (ELGO DEMETRA) von Nemea sowie von Vertretern der lokalen Weinbaugenossenschaft nahm neben den Organisatoren auch Herr Joseph Amberger, ein erfahrener Lehrer und Berater für landwirtschaftliche Ausbildung aus Bayern teil. Besonderer Wert wurde auf die Anwesenheit von Schülern der ELGO DEMETRA Winzer Schule gelegt, die sich ebenfalls zu ihren Vorstellungen und Erwartungen bezüglich ihrer Ausbildung äußerten.

Wichtige Ergebnisse der Diskussion waren:

- der Bedarf an ausgebildeten Fachkräften, besonders für den Weinanbau
- der Bedarf an Ausbildungsmöglichkeiten für den Nachwuchs der (Familien-)Betriebe
- der Wunsch der lokalen Behörden, eine wichtige landesweite Rolle bei der Ausbildung von Weinbauern einzunehmen
- die Hoffnung, die Berufsschule von ELGO DEMETRA zu unterstützen, moderne Ausbildungsprogramme zu gestalten, um das Ausbildungsniveau zu erhöhen
- die Notwendigkeit, die quantitativen Ausbildungskapazitäten der lokalen Berufsschule (ELGO DEMETRA) zu erweitern
- die Bereitschaft der Winzer, in ihren Betrieben Ausbildungsstellen anzubieten

Die Schüler der lokalen Winzerschule von ELGO DEMETRA kamen auch zu Wort. Alle Schüler kommen aus landwirtschaftlichen Familien verschiedener Regionen Griechenlands. Für die Zukunft sahen sich alle als selbständige Landwirte im Bereich Wein- bzw. Tafeltraubenanbau oder auch in der Produktion von Weinbränden.

Die anwesenden Teilnehmer der Betriebe erklärten schriftlich ihre Bereitschaft zur Teilnahme an einem Pilotprojekt mit ca. 15 Ausbildungsstellen.



## Schlussfolgerungen aus den Workshops und den Befragungen

Alle Betriebe beschrieben, dass es ihnen schwerfällt, gut ausgebildete Fachkräfte zu finden. Bei den Saisonarbeitern handelt es sich meistens um selbständige (Klein-)Landwirte, deren Einkommen eine Kombination aus Saisonarbeit und ihrer eigenen landwirtschaftlichen Tätigkeit darstellt. Es bedarf bei der Ausbildung der (jungen) Landwirte daher einer praxisnahen allgemeinen Ausbildung. Die Betriebe legen in Bezug auf die Facharbeiter besonderen Wert auf die allgemeine technische Kompetenz. Für selbständige Landwirte wird darüber hinaus auch die Kenntnis und das Verständnis von Gesetzen, Normen und kaufmännischen Prinzipien als wichtig erachtet.

Die Vertreter der Berufsschulen (inkl. der EPAL-Lehrkräfte) legten gemäß ihrer Erfahrung einen besonderen Wert auf die Kombination der Ausbildung mit der realen Arbeitswelt.

Die IHKs gaben an, dass existierende geförderte Aus- und Weiterbildungsprogramme die Gefahr bergen, dass die Motivation für die Teilnehmer die (geringe) Vergütung und nicht das eigentliche Lernen ist. Die gleiche Gefahr besteht für die Betriebe. Wenn diese für eine Ausbildungsstelle eine umfangreiche Förderung bekämen, wäre eventuell die Förderung und nicht die Ausbildungsleistung das Motiv für die Ausbildung. Demnach sollten duale Ausbildungsprogramme zwar (gesetzlich) gefördert bzw. unterstützt werden, jedoch sollten Betriebe auf jeden Fall für einen Teil der anfallenden Kosten (z.B. Lohn, innerbetriebliche Ausbilder Ausbildung) selbst aufkommen müssen, da die Ausbildung als Investition und nicht als Einkommensquelle zu verstehen ist.

Die Möglichkeit, die Auszubildenden wie beim deutschen Modell nach einem Interviewverfahren selbst auszuwählen, stieß bei allen Betrieben auf eine positive Resonanz.

Die meisten Betriebe haben ihr Interesse an mehreren (1-3) Ausbildungsstellen signalisiert. Die Beschaffenheit der griechischen Landwirtschaft mit ihren vielen kleinen Betrieben und Kleinstbetrieben, die durch eine große Zahl mit jeweils relativ wenigen Ausbildungsplätzen geprägt ist, dürfte den Verwaltungsaufwand für ein mögliches Pilotprojekt erhöhen. Auch wenn die Betriebe während der Workshops nur ihre anfängliche Bereitschaft zur Bereitstellung von Ausbildungsplätzen erklärten, ist dies (16 Betriebe mit insgesamt 36 bis 43 Stellen) eine gute Ausgangssituation. Sie können als Ansprechpartner dienen, sofern ein Pilotprojekt in Erwägung gezogen wird, was auf Basis der Ergebnisse der Studie grundsätzlich als sinnvoll erachtet wird.

Alle Beteiligten begrüßten die Aussicht, deutsches Know-how und Methoden bei einem Pilotprojekt anzuwenden. Die IHKs wünschten sich eine Koordinierungsrolle bei der Berufsausbildung zwischen Unternehmen und Berufsschulen. Die Betriebe legten besonderen Wert auf die Ausbildungsprogramme und -inhalte, die Berufsschulen und die Lehrkräfte auf die Methoden und die Organisation.

Als Fazit aus den Workshops, Interviews und Fragebögen ergibt sich:

Es existiert ein großer Bedarf an einer systematischen praxisnahen Berufsausbildung. Die Einbindung von Elementen des deutschen Dualen Systems wäre durchaus erwünscht, wobei die folgenden Aspekte beachtet werden sollten:

- Mindestens zweijährige Ausbildung mit dualen Elementen
- Auszubildende sollten beim Eintritt in die landwirtschaftliche Ausbildung mit dualen Elementen bereits über einen Abschluss mit mindestens dem Niveau 3 oder wünschenswert 4 verfügen. Auszu-

bildende sollten volljährig sein. Somit sollten Jugendliche zuerst eine Ausbildung an einem EPAL absolvieren und dann in das Berufsleben als Auszubildende einsteigen. Wichtig für die Betriebe ist dabei, dass dadurch die strikten Regeln in Bezug auf die Einstellung und die Beschäftigung von Jugendlichen nicht in Betracht kommen. Im Projekt MENDI hat man sich auch mit dem Thema der Volljährigkeit auseinandergesetzt, Regelungen wie z.B. ein Verbot von Sonntagsarbeit bei Minderjährigen hätten das Programm wesentlich erschwert.

- Auswahl der Auszubildenden nach einem Interviewverfahren unter Einbindung des Betriebes
- Außerbetriebliche theoretische Ausbildung in den Fachrichtungen und allgemeinen Disziplinen an einer Schule
- Vergütung der Auszubildenden, wie es grundsätzlich im Gesetz vorgesehen ist (75 % des Grundgehältes, möglicherweise unterstützt durch Förderprogramme). Die Betriebe haben sich grundsätzlich diesbezüglich nicht negativ geäußert.
- Einbindung von institutionellen Akteuren (IHKs, Kommunen, Verbände usw.)\*\*\*\*
- Bedarf an Anerkennung und Zertifizierung der Ausbildung und des Berufes durch die zuständigen Stellen (EOPPEP).

Als besondere Herausforderung wird die Überzeugungsarbeit bei den Betrieben gesehen. In der kurzen Zeit der Workshops, sowie in weiterführenden Diskussionen, schienen deren Vertreter vom Konzept und den Vorteilen des Modells überzeugt zu sein. Es ist jedoch zu erwarten, dass der Prozess der praktischen Umsetzung ein unbekanntes Terrain für alle darstellt. Deswegen bedarf es intensiver Betreuungsarbeit, sowohl während der Projektentwicklungsphase als auch während der Umsetzung, um möglichen Schwierigkeiten frühzeitig entgegenzukommen und die Betriebe nachhaltig als betriebliche Ausbildungspartner zu gewinnen.

Bei den befragten Experten, aber auch während des Meinungsaustausches in den Workshops ergab sich die Schlussfolgerung, dass junge Landwirte zunächst eine allgemeine praxisnahe landwirtschaftliche Ausbildung benötigen. Es kann zwar ein grober Unterschied zwischen Landwirten bei der Pflanzenproduktion und der Tierhaltung gemacht werden, aber in jeder dieser beiden Ausrichtungen bedarf es zuerst einer praxisnahen allgemeinen Ausbildung.

Wichtig ist nach Meinung der Experten, dass junge Landwirte zuerst die zeitgemäßen Anforderungen des landwirtschaftlichen Betriebes kennenlernen. Darunter werden nicht nur Techniken verstanden, sondern auch Kenntnisse z.B. über den Einsatz von Pflanzenschutzmitteln und Pestiziden, Grundkenntnisse über den Einsatz von Digitalisierungswerkzeugen (IT) in der Landwirtschaft, Kenntnisse über kaufmännische Prinzipien und betriebliche Organisation.

Somit kristallisierte sich in der Arbeitsgruppe der Verfasser der Studie der Vorschlag heraus, das Pilotprojekt auf das Beispiel der Bayerischen Landwirtschaftlichen Berufsschulen abzustimmen; danach beträgt die Ausbildungszeit drei Jahre, wobei das erste Jahr zu 80 % im schulischen Unterricht stattfindet. In den folgenden zwei Jahren ist das Verhältnis dann umgekehrt und die Ausbildung findet zu 80 % im Betrieb statt. Grundsätzlich für Familienbetriebe gedacht, wird ein typisches Programm zur betrieblichen Ausbildung sowohl im pflanzlichen als auch im tierischen Bereich durchgeführt (jeweils 1 Jahr, d.h. in Bayern 1 Jahr hauptsächlich Schule, 1 Jahr pflanzlicher und 1 Jahr tierischer Bereich).

---

\*\*\*\* Zur Zeit der Workshops war der Ministerialbeschluss mit der Teilnahme von IHKs, Regionalverwaltungen und Kommunen in einer Nationalen Koordinationsstelle noch nicht bekanntgegeben worden.



Angesichts dieses Beispiels, der in der Studie präsentierten Zahlen und Fakten sowie der Tatsache, dass die Landwirtschaft auch in Griechenland größtenteils eine Familienangelegenheit ist, ergibt sich der Vorschlag, das Pilotprojekt auf die folgenden zwei allgemeinen Bereiche auszurichten:

- a. Landwirt – Pflanzenproduktion**
- b. Landwirt – Tierproduktion**

Es käme natürlich auch eine Reihe weiterer Berufsbereiche, die während der Expertengespräche bzw. während der Workshops angesprochen wurden wie z.B. der Bereich der Molkereierzeugnisse (Käse usw.) oder Fleischprodukte (Wurst usw.), in Betracht. Im Rahmen des Pilotprojektes wären solche Bereiche jedoch schwieriger abzudecken und daher auch aufwändiger umzusetzen. Des Weiteren wurde auch von den Experten der Bedarf im Hinblick auf die oben genannten zwei Richtungen priorisiert.

Als konkretes Beispiel als eine weiterführende Spezialisierung der Pflanzenproduktion und als einer Bereich, in dem deutsches Know-how ebenfalls von großem Nutzen sein kann, wird in dieser Studie auch der Beruf des **Winzers** (*Anbautechnik, Weinbau*) im Rahmen des Pilotprojektes vorgeschlagen.

Die interviewten Experten aber auch die EPAL-Lehrkräfte in den Workshops äußerten die Einschätzung, dass die Mehrheit der Auszubildenden im eigenen bzw. Familienbetrieb arbeiten werde. Die Arbeit bei einem (fremden) Betrieb wäre eher eine saisonale Tätigkeit, um das Einkommen zu ergänzen. Die Ausbildung junger Landwirte müsste folglich die notwendigen Kompetenzen vermitteln, um vorrangig im eigenen Betrieb hochwertig, effizient und umweltfreundlich zu produzieren aber auch als qualifizierte Facharbeitskraft in größeren Betrieben einsetzbar und unabdingbar zu sein.



## Konzeptentwurf für ein Pilotprojekt

### Thema

Ein mögliches Pilotprojekt könnte eine betriebliche Berufsausbildung im Landwirtschaftssektor in Griechenland zunächst beispielhaft einführen, um dadurch duale Aspekte in diesem wichtigen Ausbildungsbereich zu erproben und im Anschluss die gewonnenen Erfahrungen auszuwerten und ggf. auf das Gesamtsystem zu übertragen.

### Ziel

Ziel des Projektes ist es, existierende griechische Modelle der Berufsausbildung für landwirtschaftliche Berufe im Rahmen eines Pilotprojekts mit Elementen der deutschen dualen Ausbildung zu verknüpfen.

Weitergehendes Ziel des Projektes ist es, jungen Menschen den Weg in die Arbeitswelt zu erleichtern, die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen, sowie die Wettbewerbsfähigkeit der griechischen Landwirtschaft zu verbessern.

Wichtig dabei ist natürlich, dass die Nachhaltigkeit der Umsetzung des Modells in Griechenland beachtet wird. Essentiell dafür sind, die Anwendung bewährter Praktiken und die Anpassung des Modells an die griechischen Belange und Gegebenheiten.

Die hierin beinhalteten Vorschläge verstehen sich als Rahmen für ein Pilotprojekt, um Ansätze der deutschen Praxis in Griechenland zu erproben und um den Trägern der Berufsausbildung in Griechenland, vornehmlich dem Bildungsministerium, Ideen für mögliche Reformen oder Anpassungen zu liefern.

### Herausforderungen

Für die griechische Gesellschaft gilt die Berufsausbildung mehr oder weniger als eine letzte Option, wenn es keine Alternativen zu einer höheren akademischen Ausbildung mehr gibt. Etwas anders gestaltet sich die Situation in der Landwirtschaft, wo Familientradition und kleinere (Familien-) Betriebe dominieren. Dort wird selten eine Berufsausbildung von Neueinsteigern (meistens eher die Kinder von Landwirten) in Anspruch genommen. Griechenland hat laut Schätzungen von Eurostat eine sehr niedrige Quote (7 %) innerhalb der EU, was ausgebildete Landwirte anbelangt. Falls eine formale Bildung in Anspruch genommen wird, trifft dies auf den Bereich der EPALs (bis jetzt nur theoretische Ausbildung) oder der EPAS/ELGO DEMETRA (begrenzttes Angebot von schulischen Ausbildungsstellen) bzw. private Institutionen wie die AFS oder die IEKs zu. Bei allen genannten Institutionen war bis jetzt die betriebliche Ausprägung der Ausbildung begrenzt, wenn sie überhaupt vorhanden war.

Des Weiteren ist das Angebot an Berufsausbildungsmöglichkeiten für Landwirte eingeschränkt. Die sechs öffentlichen Berufsschulen des Landwirtschaftsministeriums bieten eine Kapazität von ca. 100-120 Schülern pro Jahrgang. Von den privaten Schulen genießt die *American Farm School of Thessaloniki* einen sehr guten Ruf. Sie ist jedoch kostenpflichtig, auch wenn verschiedene Stipendienprogramme diese Kosten vermindern. Andere Möglichkeiten durch private oder öffentliche Institute (IEK) beinhalten keine praxisnahe Ausbildung und die Programme der Berufszweige (EPAL, 10. - 12. Schuljahr) werden praktisch erst ab 2017 durch ein viertes freiwilliges Jahr betrieblicher Ausbildung (Mathiteia, 9 Monate) ergänzt.



Darüber hinaus ist die betriebliche Berufsausbildung für die meisten Betriebe Neuland. Die betriebliche Ausbildung in griechischen landwirtschaftlichen Betrieben ist (bis auf wenige Ausnahmen, meistens bei großen Betrieben z.B. in der Ernährungsbranche, die innerbetriebliche Schulungen für ihre eigenen Fachkräfte *on the job* anbieten) davon keine Ausnahmen und daher weitgehend unbekannt. Häufig verwechseln die Betriebe diese Art der Ausbildung mit existierenden geförderten Weiterbildungsprogrammen außerhalb der Betriebe.

In diesem Sinne kann sich die Hauptplanung des Projektes wie folgt zusammensetzen:

1. Die betriebliche Berufsausbildung sollte mit den bestehenden Systemen der Berufsbildung kombiniert werden, damit diese gesetzeskonform umgesetzt werden kann und nachhaltige Synergien aufgebaut werden können.
2. Weitere Betriebe müssten zur Bereitstellung von geeigneten Ausbildungsplätzen motiviert werden.
3. Die notwendigen materiellen Mittel müssten zur Verfügung gestellt bzw. vorhandene Mittel (wie z.B. Infrastruktur) für das Pilotprojekt freigegeben werden.
4. Die am Projekt beteiligten Akteure (Lehrkräfte, Ausbilder, Verwaltung, Schüler, Betriebe usw.) sollten, zumindest in den Anfangsphasen des Pilotprojektes umfassend koordiniert und begleitet werden.

## Methode

Das Projekt bezieht sich auf die theoretische und praktische Ausbildung von Jugendlichen. Die praktische Ausbildung sollte in landwirtschaftlichen Betrieben stattfinden, und zwar nach dem aktuellen Rahmen der *Praktischen – Lehre/ Ausbildung (Mathiteia)* in Griechenland.

Der theoretische Teil der Ausbildung wird in Schulklassen angeboten.

Abweichend von dem *Mathiteia*-Modell sollte das allgemeine Prinzip, wie in Deutschland praktiziert, von ca. 70 % Lernen im Betrieb und 30 % Lernen in der Schulklasse im Rahmen des Pilotprojektes angewandt werden. Aufgrund der saisonalen Natur der landwirtschaftlichen Produktion wäre voraussichtlich die Anwendung eines Blockunterrichtssystems während der Wintermonate zielführend.

## Träger und Partner

Die deutsch-griechischen Initiatoren des Projektes sollten zunächst eine geeignete Organisation in Griechenland zur Durchführung und Steuerung des Projektes identifizieren. Selbstverständlich steht die Deutsch-Griechische Industrie- und Handelskammer, als möglicher Partner bzw. Träger einer solchen Initiative zur Verfügung.

Dieser Träger wird sich hauptsächlich mit den organisatorischen und Koordinierungsaspekten des Projektes befassen.

Mögliche Umsetzungspartner auf griechischer Seite könnten die folgenden sein:

- Die Berufsschulen des ELGO DEMETRA unter dem Agrarministerium oder die IEK bzw. EPAL-Berufsschulen des Bildungsministeriums als Anbieter des Programmes und Träger der theoretischen Ausbildung
- Regionale Verwaltungen (wie z.B. die Verwaltung der Region Zentralgriechenland), lokale Initiativen wie die *AgriFood Partnerschaft* der Region Zentralgriechenland und die IHK von Imathia sowie weitere IHKs und Verbände als Unterstützer für die Einbindung von Unternehmen, mit der Bereitstellung von Sachmitteln (z.B. Schulräume), oder finanziellen Mitteln (z.B. Einbindung des Pilotprojektes in regionale Förderprogramme)

Auf deutscher Seite besteht die Bereitschaft des Bayerischen Staatsministeriums für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst das Pilotprojekt durch Beratung und Expertenwissen zu unterstützen.



## Gesetzlicher Rahmen

Kurzgefasst wird eine landwirtschaftliche Berufsausbildung in Griechenland hauptsächlich von folgenden Trägern angeboten:

**Berufszweige (EPAL):** Die Ausbildung in Berufszweigen findet zwischen dem 10. und 12. Schuljahr für Schüler, die die Grundausbildung vom 1. bis 9. Schuljahr abgeschlossen haben, statt. Ca. 155 Berufszweige landesweit bieten eine landwirtschaftliche Ausrichtung an. Seit 2017 wird für alle Absolventen der Berufszweige die Möglichkeit angeboten ein 4. Jahr (9 Monate) als Ausbildungsjahr in Betrieben zu absolvieren. Während dieses Ausbildungsjahrs wird der Auszubildende mit 17,- Euro Tagessatz entlohnt. Dem Arbeitgeber steht eine staatliche Förderung zur Verfügung, so dass sich die Kosten für den Arbeitgeber insgesamt auf ca. 9,- Euro Tagessatz belaufen. Eine ähnliche Struktur gilt auch für die 51 Berufsschulen der griechischen Arbeitsagentur OAED, welche als EPAS fungieren, aber keine landwirtschaftlichen Ausrichtungen anbieten und daher für diese Studie nicht relevant sind.

Für Pilotprojekte (wie z.B. MENDI oder VETnet) ist der gesetzliche Tagessatz von 17,- Euro (berechnet als 75 % des Grundlohns) anwendbar, jedoch steht die gesetzliche Förderung nicht zur Verfügung. Der Arbeitgeber muss daher den Gesamtsatz zahlen.

**Berufsschulen (EPAS) ELGO DEMETRA:** Die Berufsschulen des Agrarministeriums stehen Schülern mit abgeschlossenem 10. Schuljahr offen. Diese bieten zurzeit keine Form der betrieblichen Ausbildung an, sondern haben einen reinen Schulbetrieb.

Die verschiedenen **öffentlichen und privaten Institute (IEK)** sind für Absolventen einer 12-jährigen Schulbildung vorgesehen.

Der vorhandene gesetzliche Rahmen für EPAL und EPAS würde als Basis für das Pilotprojekt dienen. Jedoch wird, wie bei den Projekten von MENDI und VETnet, eine besondere Genehmigung in der Form eines Ministerialbeschlusses (Bildungsministerium und evtl. Ministerium für Landwirtschaft und Arbeitsministerium) erforderlich sein, um etwaige Aspekte des Pilotprojektes, die gesetzlich nicht vorgesehen sind, für diesen bestimmten Zweck zu genehmigen.

## Fachrichtungen

Wie bereits oben erwähnt, werden folgende Fachrichtungen für das Pilotprojekt vorgeschlagen:

- 1. Landwirt - Pflanzenproduktion**
- 2. Landwirt - Tierproduktion**
- 3. Winzer (Anbautechnik, Weinbau)**

Im Rahmen der Ausbildung zum Landwirt - *Pflanzenproduktion* werden allgemeine Kenntnisse zu verschiedenen landwirtschaftlichen Produktionsschritten im Ackerbau vermittelt (betreffend Getreide, Gemüse, Obst o.ä.).

Im Rahmen der Ausbildung zum Landwirt - *Tierproduktion* werden sowohl in Bezug auf die freie als auch die organisierte Viehzucht (Schafe, Ziegen, Rinder, Schweine und Geflügel) Kenntnisse vermittelt.

Beide Ausrichtungen sollten als umfassende Ansätze betreffend des Berufs des Landwirts verstanden werden. Dieser allgemeine Ansatz wurde sowohl in den Experteninterviews als auch während des Meinungs-



austauschs bei den Workshops deutlich. Im Rahmen des Pilotprojektes werden für beide Ausrichtungen die praktische Ausbildung im (organisierten) Betrieb für Landwirte erprobt und evaluiert. Auch der theoretische Teil wird durch existierende Programme mit Input aus deutschen Programmen bereichert und um neue Ideen und Anregungen der griechischen und deutschen Stakeholder ergänzt. Somit wird der Pilot-Charakter des Projektes bewahrt.

Die Weinbautechnik kann die entsprechenden Programme der öffentlichen Schule von Nemea bereichern und nach deutschem Modell Beispiel für eine neue Generation von Winzern werden.

Das Ausbildungsprogramm sollte zwei bis drei Jahre dauern. Es kommt auf die endgültige Planung und Entscheidung der einzubindenden Partner an. Der vorliegende Vorschlag sieht eine 3-jährige Ausbildungsdauer vor.

## Zielgruppe

Zielgruppe des Pilotprojektes sollten grundsätzlich Jugendliche zwischen ihrem 18. und 23. Lebensjahr sein. Der Abschluss der 9. Schulklasse sollte als Mindestanforderung gelten, wünschenswert wäre ein Abschluss des Lyzeums oder Berufsluzeums oder ähnliche Abschlüsse auf dem Niveau 4. Die Volljährigkeit der Auszubildenden würde das Ausbildungsverhältnis mit den Betrieben vereinfachen<sup>\*\*\*\*</sup> sowie besser ausgebildete Schüler aus den EPALs oder der 12-jährigen Schulausbildung zu dem Pilotprojekt bringen.

Es wird eine Anzahl von etwa 30-40 Auszubildenden pro Jahr für (mindestens) zwei Zyklen angeraten, d.h. ca. 60 - 80 Schüler insgesamt.

## Ort

### Betriebe

Bei der Entscheidung für ein Modell mit Blockkursen an der Berufsschule könnten sich die Betriebe in jeder geographischen Region Griechenlands befinden. Sollte jedoch ein Modell mit vier Tagen im Betrieb und einem Tag an der Schule pro Woche umgesetzt werden, dann wäre es praktisch und zweckdienlich, wenn die Betriebe in relativer geographischer Nähe zum Ort der theoretischen Ausbildung liegen würden.

Bei allen drei Workshops haben Betriebe aus der jeweiligen Region ihre Teilnahme in Aussicht gestellt. Auch mit Hilfe der lokalen institutionellen Partner (Regionalverwaltung, IHK, Kommunen usw.) wird die entsprechende Öffentlichkeitsarbeit möglich, um weitere Betriebe und Ausbildungsstellen in der jeweiligen Region zu gewinnen.

### Schulklassen

Die Schulklassen könnten in allen drei Regionen angesiedelt werden, d.h. in Imathia, in Zentralgriechenland und in Nemea.

Da besonders die Richtungen für Pflanzenproduktion und Winzer saisonal bedingt sind, sollten die Schulklassen als Blockunterricht über die Wintermonate stattfinden, wie dies beim Projekt MENDI in den Tourismus-Berufen bereits erfolgreich durchgeführt wird.

Somit hätten die Auszubildenden die Möglichkeit, für diese Zeit vorübergehend an einen anderen Ort zu ziehen. Die EPAS-Schulen von ELGO DEMETRA bieten dafür z.B. bereits die notwendigen Unterkünfte für

---

<sup>\*\*\*\*</sup> Das Arbeitsverhältnis mit jugendlichen (zwischen 16 und 18 Jahren) Auszubildenden ist, wie auch in Deutschland, strenger geregelt und kontrolliert als mit volljährigen Auszubildenden. Die strengeren Regeln beziehen sich u.a. auf die Arbeitsbedingungen, Belastung, Arbeitszeiten usw.



Schüler, anderenfalls – und falls notwendig – könnte in Zusammenarbeit mit den institutionellen Partnern das Thema Unterkunft thematisiert werden.

### **Die Deutsch-Griechische Zusammenarbeit**

Die Deutsch-Griechische Zusammenarbeit im Rahmen dieses Projektes sollte der Vermittlung von Know-how und Methodologie dienen.

Die erklärte Bereitschaft des Bayerischen Staatsministeriums für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst, das Pilotprojekt durch die Berufsschulen des Landes mit Expertenwissen und Beratung zu unterstützen, bildet eine solide Basis für die weitere Intensivierung der Deutsch-Griechischen Zusammenarbeit in der Berufsausbildung.

Als Expertenwissen und Beratung seitens des Bayerischen Staatsministeriums wird verstanden:

- Methodologie für den Aufbau des Programmes der Berufsausbildung
- Unterstützung der Anreicherung des Inhalts bezogen auf die einzelnen Berufe nach den bewährten Praktiken aus Deutschland
- Erarbeitung von neuem oder ergänzendem Schulbuchmaterial nach deutschem Vorbild
- Umsetzung der deutschen Methodik betreffend Monitoring und Verwaltung des Programmes sowohl in der Schule als auch in den Betrieben
- Anwendung der Methodik und Kriterien zum Monitoring der Prozesse und der Bewertung der Qualität der Ausbildung nach deutschem Vorbild

Des Weiteren könnten Programme für kurzzeitige Schülerbesuche auf beiden Seiten sowie ein Austausch von Ausbildern aus den teilnehmenden Betrieben beider Länder stattfinden, damit das jeweilige Verständnis beider Seiten verbessert wird. Somit wären deutsche Experten über das Niveau und die Bedürfnisse ihrer griechischen Partner besser informiert, während griechische Ausbilder und Auszubildende das bewährte deutsche Modell aus der Nähe kennenlernen könnten. Nicht zuletzt wären auch Partnerschaften bzw. Kooperationsprogramme zwischen Schulen in beiden Ländern, sei es im Rahmen von EU Programmen oder von bilateralen Kooperationen, durchaus eine weiterführende Möglichkeit, um Erfahrungen und Wissen zu teilen.

Wie schon oben erwähnt, auch die Deutsch-Griechische Industrie- und Handelskammer steht mit der Erfahrung der VETnet- und MENDI-Projekte bereit, um sich als Projektkoordinator bei der endgültigen Gestaltung des Programmes zu engagieren und weitere Akteure aus Deutschland für das Projekt zu gewinnen.

### **Bedarf an Infrastruktur**

Als Infrastruktur werden geeignete Schulräumlichkeiten und etwaige Laboreinrichtungen (im Fall von einführenden Fächern) für die ausgewählten Fachrichtungen benötigt.

Es wird davon ausgegangen, dass lokale Projektpartner diese Infrastruktur zur Verfügung stellen und eventuell anfallende Kosten übernehmen können. Eine Ermittlung des Bedarfs an Verbesserungen oder Ergänzungen der schulischen Infrastruktur wird erst bei der Festlegung des Programms möglich sein.

### **Ausbildungsmaterial**

Es soll der Bedarf an der Ergänzung oder sogar der Neueinführung von Bildungsmaterial (Bücher) ermittelt werden. Bei der Gestaltung der Programme wird das existierende Ausbildungsmaterial entsprechend be-



wertet und evtl. mit deutschem Material angereichert. Übersetzungen und Anpassungen sind Teil der Arbeit für die Vorbereitung des Ausbildungsmaterials.

### **Ausbilder und Lehrer**

Ausbilder und Lehrer müssen sowohl für den theoretischen als auch für den praktischen Teil nach der aktuellen Gesetzgebung zertifiziert sein.

Besonders für die Ausbilder innerhalb der Betriebe sollte ein Vorbereitungskurs zur Zertifizierung angeboten werden. Der Ministerialbeschluss von Februar 2017 sieht für Ausbilder eine besondere Schulung vor, die von den lokalen IHKs nach bestimmten Richtlinien angeboten und zertifiziert wird. Vorübergehend sollten etwaige bestehende Strukturen (z.B. OAED) ad hoc für solche Schulungen zuständig sein.

Ausbilderschulungen sollten, neben den methodologischen Ansätzen, auch pädagogische Kenntnisse vermitteln. Hier könnte das Pilotprojekt, bei Bedarf, ansetzen, um die entstehenden Schulungskonzepte an den landwirtschaftlichen Bereich anzupassen und zu unterstützen.

### **Infrastruktur der Betriebe**

Aktuelle Mindestanforderungen des Gesetzes beziehen sich derzeit zusätzlich auch auf die Anzahl der Ausbildungsstellen in Abhängigkeit zur Größe des Betriebes (Anzahl der fest-eingestellten Mitarbeiter) sowie die Existenz einer angemessenen Infrastruktur (Räumlichkeiten, Hygieneanforderungen). Der aktuelle gesetzliche Rahmen lässt den Kammern diesbezüglich eine besondere Rolle zukommen. Da jedoch dieser gesetzliche Rahmen noch neu ist und die Kammern noch nicht auf diese Rolle vorbereitet sind, müssen für das Pilotprojekt explizit die Mindestanforderungen zur Eignung der Betriebe für die Ausbildung geprüft und ggf. weiter ausgeführt werden. Ferner sollte für jeden Betrieb deren Einhaltung für die Gesamtdauer des Programms kontrolliert werden.

### **Zentrale Koordinierungsstelle**

In der Aufbau- und Entwicklungsphase, aber auch für den laufenden Betrieb, ist eine Koordinierungsstelle unabdingbar. Diese Stelle organisiert den Ausbildungsverlauf, ist Ansprechpartner für Auszubildende und Ausbilder, trägt die Verantwortung für die Überprüfung und die Einhaltung der Rahmenrichtlinien, unterstützt den Abschluss und die Einhaltung der Ausbildungsverträge, akquiriert Ausbildungsbetriebe und organisiert mit Hilfe eines Prüfungsausschusses die Prüfungen. Die DGIHK hat bereits als Koordinierungsstelle im Rahmen der Projekte MENDI und VETnet mit entsprechenden Kompetenzen agiert. Nach den gesetzlichen Bestimmungen der Ministerialbeschlüsse (Febr. 2017) wird diese Rolle auf nationaler Ebene jedoch dem Nationalen Koordinationsorgan und auf regionaler Ebene den lokalen Dienststellen der Arbeitsagentur unter Mitwirkung von Lehrkräften aus den Berufsschulen und den IEKs übertragen. Die Koordinierungsstelle des Projektes würde beratend und unterstützend beim Aufbau einer solchen regionalen Stelle zur Betreuung und Koordination der betrieblichen Ausbildung fungieren.

### **Kommunikation**

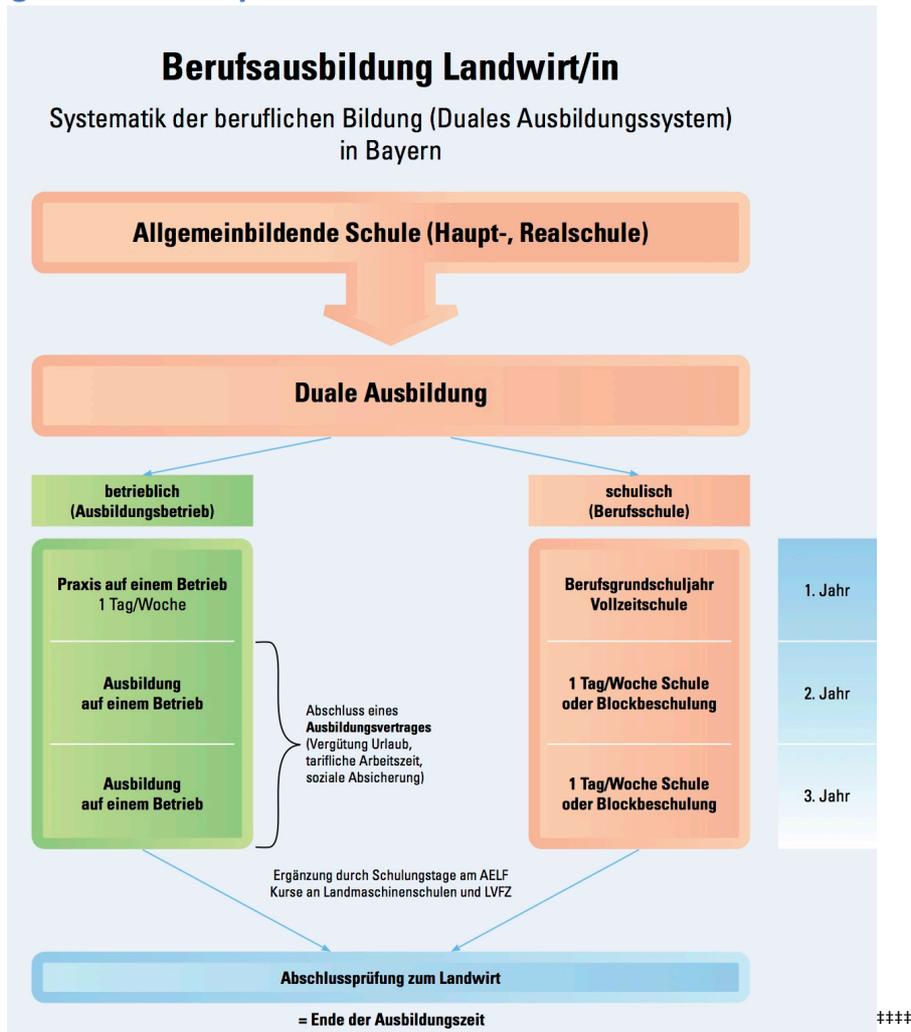
Kritischer Erfolgsfaktor für die erfolgreiche Umsetzung des Projektes ist die richtige Kommunikation der Ziele und der Methodologie des Projektes, um ein gemeinsames Verständnis aller Beteiligten, also der Auszubildenden, Ausbilder, Lehrer, Betriebe und anderer Akteure zu erreichen.

Insbesondere für Jugendliche und Betriebe wird das Modell der dualen Ausbildung Neuland sein. Deswegen sollte ihnen durch geeignete Maßnahmen das Modell, die Voraussetzungen der Ausbildung, die Anforderungen während der Ausbildung und die erwarteten Vorteile nach erfolgreichem Abschluss erläutert werden.

Weiterhin sollte es entsprechende Informationstagungen und Informationsmaterialien für Jugendliche und deren Eltern geben, sowie für die Betriebe, Ausbilder und Kommunen.

Ein weiteres Ziel dieser Informationskampagnen sollte es sein, die soziale Aufmerksamkeit und Akzeptanz des Modells zu erhöhen.

### Typisches Programm - das Bayerische Modell



**Abbildung 8: Systematik der beruflichen Ausbildung für Landwirte in Bayern<sup>§§§§</sup>**

Wie schon erwähnt, wurde für das Pilotprojekt die Unterstützung durch Beratung und Expertenwissen seitens des Bayerischen Staatsministeriums gewonnen. Entsprechend beinhaltet unserer Vorschlag Grundzüge der entsprechenden Berufsausbildung in Bayern, nach dem oberen Schema (siehe Abbildung 8).

Nach dem bayerischen Modell der Berufsausbildung besteht die landwirtschaftliche Ausbildung aus einem 3-jährigen Programm, wobei:

<sup>\*\*\*</sup> AELF: Amt für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten, LVFZ: Lehr-, Versuchs- und Fach-Zentrum

<sup>§§§§</sup> Die Ausbildung zum Winzer folgt der gleichen Struktur.



- das erste Ausbildungsjahr ein schulisches Berufsgrundschuljahr ist. Es umfasst 30 Unterrichtsstunden pro Woche an der Berufsschule und 6 Unterrichtsstunden in ausgewählten Betrieben für 36 Wochen im Jahr.
- das zweite und dritte Ausbildungsjahr jeweils 9 Stunden Unterricht pro Woche für 36 Wochen pro Jahr umfasst. Der Rest der Zeit wird in einem landwirtschaftlichen Betrieb, gemäß der Ausbildungsordnung verbracht.

## Projektphasen

Erforderlich für die Durchführung des Projektes ist die Zuweisung und Umsetzung an einer lokalen Stelle in Griechenland. Diese Stelle sollte die gesamten Maßnahmen im Rahmen des Projektes koordinieren. Diese ist die obengenannte Koordinierungsstelle.

Im vorliegenden Abschnitt werden die Projektphasen beschrieben. Ein möglicher Zeitplan, Akteure sowie Meilensteine und Kostenschätzung werden in den folgenden Abschnitten aufgeführt und beschrieben.

Für die Durchführung des Projektes sind folgende Projektphasen vorgesehen:

### Phase O. Kick Off des Projektes

Vor jeder weiteren Maßnahme sollte ein *Kick Off* des Projektes stattfinden. Es wird davon ausgegangen, dass zwischen dem Abschluss der Studie und der Entscheidung zur Umsetzung des Pilotprojektes eine gewisse Zeitspanne vergehen wird. Es wird deswegen notwendig sein, bei der Entscheidung für das Pilotprojekt das Interesse und die Motivation der Partner wieder zu aktivieren. Praktisch bedeutet dies:

#### **O-AP1<sup>\*\*\*\*\*</sup>. Überarbeitung des vorliegenden Projektvorschlags**

Möglicherweise haben sich zu Beginn des Pilotprojektes manche Umstände geändert, sei es im Hinblick auf den gesetzlichen Rahmen oder bei den ermittelten Akteuren, weil beispielsweise weitere Akteure aus Griechenland oder Deutschland ihr Interesse für eine Teilnahme zum Ausdruck gebracht haben. Dabei wird der Projektkoordinator mit allen diesen Akteuren Kontakt aufnehmen und den vorliegenden Vorschlag entsprechend überarbeiten und aktualisieren.

#### **O-AP2. Kick-Off-Meeting**

Beim Kick-Off-Meeting werden alle Akteure zusammengerufen. Zu den Zielen des Kick-Off-Meetings gehören:

- die Abstimmung der Projektziele mit allen Beteiligten
- die Abstimmung der (aktualisierten) Projektplanung
- die Rollenzuteilung und Abstimmung der Zuständigkeiten für jeden Beteiligten
- die Vereinbarung des (vorläufigen) Budgets und dessen Aufteilung auf die Akteure
- die Vereinbarung über einen Steuerungsmechanismus des Projektes

### Phase A. Aufbau und Entwicklungsphase

Bei der Aufbau- und Entwicklungsphase sollten folgende Aktivitäten umgesetzt werden:

#### **A-AP1. Vervollständigung der Fachrichtungen des Pilotprojektes**

Hierbei werden die drei vorgeschlagenen Fachrichtungen (Landwirt-Pflanzenproduktion und -Tierproduktion, sowie Winzer) im Detail beschrieben. In diesem Sinne werden evtl. die existieren-

---

\*\*\*\*\* AP: Arbeitspaket



den Lehrpläne, unter Einbindung aller Stakeholder, überarbeitet und die in der Schule und im Betrieb zu vermittelnden Kenntnisse und Kompetenzen werden aufeinander abgestimmt (Ausbildungsordnung). Relevantes Expertenwissen und bewährte Praktiken aus Deutschland werden zur Ergänzung angeboten und können die Programme bereichern.

**A-AP2. Bedarfsanalyse im Hinblick auf Infrastruktur und Lehrkräfte**

Es findet eine Ermittlung der eventuell fehlenden Kapazitäten an Fachpersonal und Mitteln (Infrastruktur), Qualifikationsanforderungen für Lehrkräfte und Ausbilder, Mindestanforderungen für die teilnehmenden Betriebe, sowie der Bedarf an Schulklassen, Laboren oder anderen schulischen Praktikumseinrichtungen statt.

**A-AP3. Detaillierte Budgetierung des Projektes**

Eine detaillierte Budgetierung des Projektes wird die in dieser Arbeit berechnete Kostenkalkulation (siehe unten) genauer bestimmen. Dabei werden auch die Geldquellen und die Geldflüsse des Vorhabens in einem zeitlichen *Cash-Flow* dargestellt.

**A-AP4. Ausarbeitung und Einreichung von Anträgen für nationale Finanzierungen oder EU-Fördermittel**

Nationale Finanzierungen bzw. Fördermittel aus nationalen oder EU-Programmen können zur Zeit der Planung des Projektes zur Verfügung stehen. Die entsprechenden Anträge werden ausgearbeitet und bei den jeweils zuständigen Programmstellen eingereicht.

**A-AP5. Detaillierte Planung des Betriebs der Berufsschule (Berufsschulordnung)**

Für den Betrieb der Berufsschule wird eine Berufsschulordnung entworfen. Es geht um die Anpassung des gesetzlichen Rahmens an mögliche Besonderheiten des Pilotprojektes. Ergänzend dazu sollen auch das Verhältnis der Auszubildenden, der Schule und der Betriebe untereinander, die gegenseitigen Verpflichtungen, die Art der Examina, der Inhalt der betrieblichen Ausbildung usw. geregelt werden. Es existiert mittlerweile ein umfassender gesetzlicher Rahmen für berufliche Ausbildung mit Elementen der dualen Ausbildung. Nichtsdestotrotz benötigt ein Pilotprojekt, das Praktiken aus einem anderen System einsetzt und bezogen auf manche Details über den lokalen Rahmen hinausgeht, bestimmte Ausnahmeregelungen, welche in vorigen Projekten (MENDI, VETnet) durch zielgerichtete Ministerialbeschlüsse erlangt wurden.

**A-AP6. Genehmigung des Pilotprojektes als anerkanntes Ausbildungsprogramm**

Nach heutigem Stand bedarf ein Pilotprojekt im Rahmen der betrieblichen Berufsausbildung einer Genehmigung von den zuständigen Stellen des Bildungs- (und eventuell Agrar-) Ministeriums oder auch anderer Stellen wie z.B. der Arbeitsagentur (OAED). Wie bereits oben angesprochen, werden solche Projekte durch einmalige außerordentliche Genehmigungen in Form von gemeinsamen Ministerialbeschlüssen ermöglicht. Auf jeden Fall liegt es in der Zuständigkeit des Bildungsministeriums, dieses Pilotprojekt zu genehmigen. Das Mitwirken des Agrarministeriums wäre im Falle der Zusammenarbeit mit ELGO DEMETRA notwendig.

**A-AP7. Veranstaltung von Informationskampagnen für Auszubildende und Betriebe**

Die Motivation von Betrieben sowie auch die Aufmerksamkeitsgewinnung von Auszubildenden sollte auf jeden Fall mit einer detaillierten Aufklärung über das Ausbildungssystem kombiniert werden. Die interessierten Betriebe, Auszubildenden, ihre Familien, lokale Kommunen und die Öffentlichkeit sollten über die Ziele, die Vorteile und die erwarteten Ergebnisse des Programms informiert werden. Außerdem sollten die Betriebe und die Auszubildenden über ihre Verpflichtungen und Rechte im Rahmen der Ausführung des Programms unterrichtet werden. Mit Informationsveranstaltungen, Seminaren, Informationsmaterial sowie über elektronische Kanäle (Websites, Soziale Medien) kann



dies den Beteiligten entsprechend kommuniziert werden. Schließlich steht die Koordinationsstelle auch als Informationsstelle für alle Beteiligten zur Verfügung.

#### **A-AP8. Koordination und Qualitätssicherung**

Die Koordination des Projekts und das Monitoring in Bezug auf die Einhaltung der Projektplanung stellen eine fortwährende Tätigkeit dar. Diese wird durch die Koordinationsstelle sichergestellt.

### **Phase B. Berufsschulbetrieb & Ausbildung in den Betrieben**

#### **B-AP1. Prüfung der Ausbildungseignung der Betriebe**

Vor Beginn der Ausbildung – und punktuell während der Ausbildung – gilt es fest- und sicherzustellen, dass die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Durchführung der Berufsausbildung in den teilnehmenden Betrieben vorliegen. Um als Betrieb ausbilden zu können, muss dieser als Ausbildungsstätte geeignet sein: dazu muss der Betrieb über den nötigen Platz für den Auszubildenden verfügen sowie die für den jeweiligen Ausbildungsberuf erforderlichen Arbeitsprozesse und die notwendige Ausstattung vorweisen. Ferner ist es nötig, über einen Ausbilder zu verfügen, der persönlich und fachlich für die Ausbildung junger Menschen geeignet ist. Neben der nötigen fachlichen Eignung, muss der Ausbilder auch berufs- und arbeitspädagogisch geeignet sein. Die berufs- und arbeitspädagogische Eignung ist mit der erfolgreichen Absolvierung eines Gesetz-konformen Schulungsprogramms (als Mindestanforderung) nachzuweisen. Das Gesetz sieht ein spezielles Register von zertifizierten Ausbildern vor, das zur Zeit der Auflegung des Programms höchstwahrscheinlich noch nicht fertiggestellt sein wird. Für die Übergangszeit sieht das Gesetz spezielle Seminare unter der Einbeziehung existierender lokaler Ausbildungsstellen vor. Die Zuständigkeit lokaler Kammern und Fachverbände für die Ausbildung der Ausbilder ist ein Bestandteil des Gesetzes.

#### **B-AP2. Auswahl und Schulung von Ausbildern**

Nach Abschluss der Phase A sollten zu Betriebsbeginn die Ausbilder in den Betrieben ausgewählt und nach den Anforderungen des Gesetzes und des Programms wie es unter A-AP2 und A-AP5 bestimmt ist, geschult werden (s. auch B-AP1).

#### **B-AP3. Vorbereitung der Infrastruktur**

Zu Beginn des Berufsschulbetriebs sollte außerdem die notwendige Infrastruktur (s. A-AP2) nach den Anforderungen des Programms voll funktionsfähig verfügbar sein.

#### **B-AP4: Erarbeitung eines Ausbildungsplans für den Betrieb**

Auf der Grundlage der Ausbildungsordnung muss jeder Betrieb für jeden Auszubildenden einen individuellen Ausbildungsplan erstellen. Der Ausbildungsplan ist auf die speziellen Gegebenheiten im Betrieb abzustimmen. Er definiert die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung für den jeweiligen Betrieb und Auszubildenden.

#### **B-AP5. Auswahl von Auszubildenden**

Nach der Öffentlichkeitsarbeit (Informationskampagne) sollte die zuständige Koordinationsstelle in Kooperation mit den Betrieben und den Schulen die Anträge interessierter Schüler bearbeiten und nach einem Auswahlprozess (wie dieser in der Berufsschulordnung festgelegt ist) die geeigneten Auszubildenden auswählen. Die Auswahl von Auszubildenden erfolgt in zwei Phasen. Zunächst wird jeder Interessierte von der Koordinationsstelle in einem Interviewverfahren über den Beruf und das System der dualen Ausbildung aufgeklärt. Dies ist notwendig, weil das System der betrieblichen Ausbildung in der griechischen Gesellschaft noch unbekannt ist und möglicherweise die Vorstellungen der Auszubildenden vom tatsächlichen Charakter des Programmes abweichen. So werden

Missverständnisse und Verwechslungen in Bezug auf andere arbeitsfördernde Programme unter den Interessierten vermieden. Im Anschluss wird eine Shortlist von geeigneten Kandidaten vorbereitet, die den teilnehmenden Betrieben vorgestellt wird. Dann folgt eine zweite Runde mit Bewerbungsgesprächen zwischen den Betrieben den Schulen und den Kandidaten, in der die Koordinationsstelle eine beratende Rolle innehat. Diese Methodik wurde bei den Projekten MENDI und VETnet bereits erfolgreich angewandt. Sie weicht zwar von der deutschen Praxis ab, bei der sich interessierte Auszubildende bei den Betrieben direkt bewerben, doch ist in Deutschland das Modell der betrieblichen Ausbildung in der Gesellschaft bereits bekannt, während es in Griechenland noch neu ist.

#### **B-AP6. Umsetzung der Ausbildung in Berufsschule und Betrieb**

Das Pilotprojekt sollte zunächst auf 3-4 Jahre angelegt sein (im vorliegenden Konzept 4 Jahre für zwei Jahrgänge mit 3-jährigen Ausbildungskursen), gemäß der oberen Planung und der Berufsschulordnung. Zum Abschluss der Ausbildung finden die relevanten Prüfungen für die Auszubildenden je nach Status der Berufsschule in der Berufsschule oder im Rahmen der relevanten Prüfungen von EOPPEP (Gr. Nationale Stelle für die Zertifizierung von Qualifikationen und Beratung in der Berufsausbildung) statt, so wie diese Prüfungen in der Ausbildungsordnung beschrieben werden. Wichtig ist hierbei, dass sichergestellt wird, dass die absolvierten Ausbildungen in Griechenland anerkannt sind.

#### **B-AP7. Koordination, Evaluierung und Qualitätssicherung**

Die fortlaufende Koordination des Projekts und das kontinuierliche Monitoring in Bezug auf die Einhaltung der Projektplanung wird fortgesetzt.

Die Koordinationsstelle hat die Qualität der Ausbildung über die gesamte Dauer der Ausbildung sicherzustellen. Dies geschieht – was die Ausbildung in den Betrieben betrifft – insbesondere durch Überprüfung, ob Betriebe und Ausbilder in den Betrieben für die Ausbildung geeignet sind (B-AP4). Um sicherstellen zu können, dass das im Vorfeld festgestellte Qualitätsniveau der Ausbildung dauerhaft gegeben ist, empfehlen sich regelmäßige Besuche der Betriebe und Schulen. Dazu sollte die Koordinationsstelle einen Besuchs-, Beratungs- und Unterstützungsplan aufstellen, der sich nach der Situation in den Ausbildungsbetrieben richtet. Bei den Besuchen sollen die Unternehmen in Fragen zur Ausbildung beraten und regelmäßig die dazugehörige Ausbildungsdokumentation eingesehen werden. Ziel ist es sicherzustellen, dass die Ausbildung nach den Qualitätsstandards durchgeführt wird.

Zum Abschluss des Projektes sollte eine Evaluierung stattfinden. Diese sollte das gesamte Projekt, aber hauptsächlich den Berufsstatus der Absolventen ca. 1 Jahr nach deren Ausbildung erfassen. Ferner gilt es in dieser Evaluierung beispielsweise zu ermitteln, wie viele Absolventen in deren Familienbetrieben arbeiten, wie viele in Teilzeit oder Vollzeit bei anderen Betrieben arbeiten, wie viele evtl. den Beruf des Landwirts aufgegeben haben usw. Diese Erfassung sollte mit Annahmen bzw. Statistiken verglichen werden, um Schlussfolgerungen zum Erfolg des Projektes ziehen zu können. Die Evaluierung sollte von einer externen Stelle als Dienstleistung erfolgen.

Ein wichtiger Aspekt der Projektkoordination ist die Nachhaltigkeit der gesammelten Erfahrung, der entwickelten Methoden und des Expertenwissens. Da der aktuelle gesetzliche Rahmen noch sehr neu ist und die darin vorgesehenen Strukturen noch nicht operational sind, wird durch die Einbeziehung von Akteuren (wie z.B. IHKs und lokale Verwaltungen) Erfahrung und Methodik weitergegeben.



## Meilensteine und Abbruchkriterien

Die Vorbereitung eines solchen Projektes ist eine komplexe und umfangreiche Aufgabe. Bei manchen Aspekten kann es zu der bekannten "Was war zuerst?"- „Huhn oder Ei- Frage“ kommen, wie z.B. dass die Akteure eine Teilnahme absagen, falls die Finanzierung nicht gesichert ist, jedoch ein Förderantrag nicht gestellt werden kann, wenn die Akteure nicht verbindlich zugesagt haben.

Als Meilensteine und Abbruchkriterien werden in der Projektplanung folgende vorgeschlagen:

### Kick-Off-Meeting

Das Kick-Off-Meeting muss innerhalb des *ersten Monats* des Projektes stattfinden und alle vorgesehenen Akteure (siehe Kapitel *Akteure* unten) erfassen.

Am Ende des Kick-Off-Meetings sollte die Zusage der Beteiligten zur konkreten Umsetzung des Projektes vorhanden sein.

Es ist zu erwarten, dass Zusagen abhängig vom Ausgang anderer Maßnahmen sind, z.B. der Anerkennung des Pilotprojektes als duale Berufsausbildung und der Anwendbarkeit der relevanten gesetzlichen Bestimmungen, der Bereitstellung von Finanzierungsmitteln usw.

*Abbruchkriterium: Die beteiligten Akteure stimmen über die Umsetzung des Projektes nicht überein.*

### Genehmigung des Pilotprojektes als Programm der Berufsausbildung

Die Genehmigung des Pilotprojektes als Programm der Berufsausbildung sollte spätestens im 9. Monat des Projektes vorliegen. Sie sollte vornehmlich vom zuständigen Bildungsministerium erteilt werden, evtl. unter der Mitwirkung anderer zuständiger Ministerien (für Landwirtschaft und Arbeit). Die Erfahrung im Rahmen der Projekte MENDI und VETnet hat gezeigt, dass eine solche Genehmigung in der Regel in der Form eines Ministerialbeschlusses erteilt wird, und manchmal dafür (Beispiel VETnet) viel Zeit und diverse Anpassungen notwendig sind.

*Sollte bis zum vorgesehenen Zeitpunkt keine Genehmigung vorliegen, so stellt dies entweder einen Grund dar, das Projekt abzubrechen bzw. dessen Durchführung zu verschieben.*

### Finanzierung des Projektes

Die Finanzierung des gesamten Projektes, d.h. einschließl. des Berufsschulbetriebs, ist sicherzustellen. Spätestens im 9. Monat, d.h. vor Beginn des Schulbetriebs, sollten alle finanziellen Mittel, sei es in Form von Fördermitteln oder Zusagen aus den öffentlichen Budgets, zugesagt und genehmigt sein.

*Ein Mangel an Finanzmitteln sollte entweder zur sofortigen Suche nach alternativen Quellen veranlassen oder, sofern diese Versuche ebenfalls fehlschlagen sollten, vor dem Beginn der schulischen und betrieblichen Ausbildung zum Abbruch des Projektes führen.*

### Mangel an Auszubildenden und/oder Ausbildungsstellen

Spätestens zu Beginn des Berufsschulbetriebs d.h. im 9. - 10. Monat des Projektes, sollten die notwendigen Ausbildungsstellen von den Betrieben zugesagt sein.

*Ein Mangel an Ausbildungsstellen bei den Betrieben ist ein Abbruchkriterium.*

Ebenfalls ist die Akzeptanz des Programms bei interessierten Auszubildenden zum gleichen Zeitpunkt ein wichtiger Meilenstein zur Umsetzung des Projektes.

Es versteht sich, dass die Ausbildungsstellen nicht nur numerisch mit den Auszubildenden übereinstimmen sollten. Die Auszubildenden sollten auch von den Betrieben akzeptiert werden (im Rahmen des Auswahlprozesses). Dies ist der wichtigste Ausgangspunkt für den Erfolg des Programms.

*Sollte dies nicht, zumindest für eine im Vorfeld festgesetzte Anzahl von Stellen, nach den Anforderungen des Programms gelingen, dann sollte das Programm abgebrochen werden.*



**Deutsch-Griechische  
Industrie- und Handelskammer**  
Ελληνογερμανικό Εμπορικό  
και Βιομηχανικό Επιμελητήριο

Ebenfalls werden während des Koordinationsprozesses und der Qualitätssicherung der Fortschritt des Projektes und die Einhaltung dessen Planung ständig evaluiert. Bei diesem Prozess können eventuell Vorschläge zu Abweichungen, zeitlichen Änderungen oder sogar zum Abbruch des Projektes geäußert werden. Wichtig ist selbstverständlich, dass Schaden (vor allem für Betriebe, Auszubildende und das Image der Ausbildung (mit dualen Elementen)) in jedem Fall zu vermeiden ist.

**Zeitplan des Pilotprojektes**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	...	20	
	Quartale																			
<b>Phase O. Kick Off des Projektes</b> O-AP1. Überarbeitung des vorliegenden Projektvorschlags O-AP2. Kick Off Meeting	■																			
<b>Phase A. Aufbau und Entwicklungsphase</b> A-AP1. Vervollständigung der Fachrichtungen des Pilotprojektes A-AP2. Bedarfsanalyse an Infrastruktur und Lehrkräften A-AP3. Detaillierte Budgetierung des Projektes A-AP4. Ausarbeitung und Einreichung von Anträgen für nationale oder EU-Fördermittel A-AP5. Detaillierte Planung des Betriebs der Berufsschule (Berufsschulordnung) A-AP6. Genehmigung des Pilotprojektes als anerkanntes Ausbildungsprogramm A-AP7. Veranstaltung von Informationskampagnen für Auszubildende und Betriebe A-AP8. Koordination und Qualitätssicherung	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
<b>Phase B. Berufsschulbetrieb &amp; Ausbildung in den Betrieben</b> B-AP1. Ausbilgungseignung der Betriebe prüfen B-AP2. Auswahl und Training von Lehrern und Ausbildern B-AP3. Vorbereitung der Infrastruktur B-AP4: Erarbeitung eines Ausbildungsplans für den Betrieb B-AP5. Auswahl von Auszubildenden B-AP6. Umsetzung der Ausbildung in Berufsschule und Betrieb B-AP7. Koordination, Evaluierung und Qualitätssicherung					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■



## Akteure

Für die Umsetzung des Pilotprojektes werden folgende Akteure als notwendig erachtet:

### Anerkannte Berufsschule in Griechenland

Ziel des Pilotprojektes ist es, das Modell der betrieblichen Ausbildung im Sektor der griechischen Landwirtschaft zu erproben und eventuell Elemente davon künftig in die nationalen Berufsausbildungsprogramme einzubinden. In diesem Sinne setzt die Umsetzung des Projektes die Zusammenarbeit mit einer öffentlichen (oder zumindest öffentlich anerkannten) Berufsschule voraus.

Möglicher Akteur in diesem Bereich ist die Organisation des Landwirtschaftlichen Ministeriums *ELGO DEMETRA* mit ihren Schulen. *ELGO DEMETRA* verfügt landesweit über die geeignete schulische Infrastruktur mit Bauernhof-Laboren, welche heute für Ausbildungs- und Weiterbildungskurse genutzt wird. Sie ist traditionell die öffentliche Einrichtung, die praxisnahe Berufsbildung im Bereich der Landwirtschaft anbietet. Sie hätte durch das Pilotprojekt die Möglichkeit, sich als Berufsausbildungsinstitution (teilweise) neu auszurichten, um duale Berufsausbildungsprogramme für Absolventen von Lyzeen bzw. EPAL oder Erwachsene mit Abschluss der allgemeinen Pflichtausbildung anzubieten.

Ergänzend steht ebenfalls die (privatrechtliche) *American Farm School of Thessaloniki* zur Verfügung, welche im Land eine hohe Reputation als Ausbildungsstätte in landwirtschaftlichen Berufen genießt.

Alternativ könnte das Programm durch Strukturen des Bildungsministeriums (EPAL, IEK) realisiert werden.

Die Rolle der Berufsschule im Rahmen des Projektes wäre:

- das lokale Know-how und insbesondere den theoretischen schulischen Teil der Ausbildung einzubringen,
- das Pilotprogramm in den Schulbetrieb nachhaltig zu integrieren,
- Lehrer und Infrastruktur zur Verfügung zu stellen,
- existierende Lehrpläne zur Überarbeitung bereitzustellen und an deren Optimierung mitzuarbeiten,
- die Akzeptanz des Pilotprojektes zu unterstützen

### Know-how und Beratung aus Deutschland

Das ganze Projekt basiert auf der Idee, Elemente des deutschen Modells der betrieblichen Ausbildung in Griechenland umzusetzen, sowie die deutsch-griechische Zusammenarbeit zu intensivieren.

Logischerweise ist das Mitwirken deutscher Stellen eine Voraussetzung und ein wichtiger Erfolgsfaktor des Projektes.

Deutsches Know-how kann u.a. hinsichtlich der Organisation, Methodik, Ausbildungsordnungen und Lehrplänen, Inhalten und des Betriebes der Berufsschule eingebracht werden. Primär kann in diesen Bereichen also das Mitwirken entsprechender landwirtschaftlicher Berufsschulen aus Deutschland bzw. bei- oder übergeordneter Stellen wie z.B. relevanter Bundes- oder Landesinstitute, Ministerien, IHKs und Verbände eine gute Ergänzung darstellen. Das Bayerische Staatsministerium hat seine Bereitschaft erklärt, das Projekt mit Beratung und Expertenwissen zu unterstützen.

### Informationskampagne für Betriebe und Auszubildende

Der Erfolg des Projektes besteht, neben der richtigen Planung und Einbeziehung des deutschen Systems, in der Akzeptanz und Anerkennung des Konzepts der dualen Berufsausbildung bei den endgültigen Profiteuren, den Betrieben und Auszubildenden.

Es bedarf ständiger Öffentlichkeitsarbeit, so wie diese im Rahmen der vorliegenden Studie geleistet wurde, um Betriebe, interessierte Auszubildende und die Gesellschaft im Allgemeinen über die Qualität, die Vorteile und die zukünftigen Aussichten des Programms zu informieren und sie davon zu überzeugen. In Präsentationen, Seminaren oder mit Informationsmaterial (so wie schon heute die DGIHK unter [www.dual.com.gr](http://www.dual.com.gr)) werden das Konzept, die Vorteile und die Erfahrungen aus anderen Ländern und Bereichen erläutert.



Verschiedene institutionelle Akteure wurden im Rahmen dieser Studie identifiziert:

- die Regionalverwaltung von Zentralgriechenland mit ihrer *Agrifood Partnerschaft*
- die Stadt Nemea
- die IHK von Imathia
- Verbände von Betrieben wie der Winzerverband von NEMEA
- renommierte Kooperationen wie die *Venus Growers*, die *VAENI Naoussa* und die *Weinbauer Kooperative von NEMEA*

Weitere Akteure, die auch im Sinne des Gesetzes einzubeziehen sind, sind folgende:

- Arbeitnehmer- bzw. Landwirte-Organisationen
- Fachverbände
- andere Sozialpartner wie z.B. Gewerkschaften.

Diese werden zwar auch im institutionellen Rahmen genannt, sollten jedoch in diesem Pilotprojekt zur Berufsausbildung in der Landwirtschaft in verschiedenen Informationsveranstaltungen als Teilnehmer eingeladen werden.

Die Einbeziehung dieser Akteure bei der Umsetzung des Projektes kann das *Image* und dessen Anerkennung und Akzeptanz bei Betrieben und Auszubildenden verbessern.

### Betriebe

Die Betriebe sind natürlich das Rückgrat für die Umsetzung der betrieblichen Ausbildung. Ohne ihre aktive Mitwirkung, die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen und Ausbildern sowie die Einhaltung der Anforderungen (Räume, Ausbildungsprogramm, Erfüllung ihrer Pflichten als Arbeitgeber) kann das Ausbildungsprogramm nicht stattfinden.

Wie anderen Stellen dieser Studie zu entnehmen ist, wurden während der Vorbereitung dieses Berichtes mehrere Betriebe angesprochen, von denen viele ihre grundsätzliche Bereitschaft zur Mitwirkung geäußert haben. Es bedarf weiterer Arbeit und Aufklärung, um diese und weitere Betriebe für das Projekt, aber auch weiterhin für die Idee der betrieblichen Ausbildung in der Form der *Mathiteia* zu gewinnen.

### Koordination

Bei der gesamten Projektplanung besteht die Notwendigkeit der Koordination des Projektes von einem erfahrenen Partner, wie zB die DGIHK.

## **Kostenschätzung**

Für die Kostenschätzung wird Folgendes angenommen:

- Es bedarf einer Projektvorbereitungsphase von ca. 6-12 (im Durchschnitt 9) Monaten. Während dieser Zeit werden ca. 3 Personen in Vollzeit beschäftigt.
- 30 Auszubildende pro Jahrgang für zwei Zyklen, d.h. insgesamt 4 Jahre Dauer.
- Klassen- und Verwaltungsräume mit der notwendigen Einrichtung werden gemietet.
- Ca. 3 Lehrkräfte (Vollzeit) für das jeweilige 1. Ausbildungsjahr.
- Ca. 1 Lehrkraft (Vollzeit) pro Jahr für das jeweilige 2. und 3. Ausbildungsjahr<sup>++++</sup>
- Koordinationsstelle und Verwaltung von ca. 3 Personen (Vollzeit)

---

<sup>++++</sup> Es wird angenommen, dass die theoretische Ausbildung im jeweiligen 1. Ausbildungsjahr intensiver als im 2. und 3. Jahr sein wird.

Die Kostenschätzung beinhaltet alle geschätzten Kosten. Sollte ein Partner Schulräume bzw. Lehrkräfte als Beitrag ohne Entgelt zur Verfügung stellen, wird dies als Beitrag dieses Partners im gesamten Budget angerechnet.

Eine vorläufige Kostenschätzung ergibt sich wie folgt:

	Personen	Monate	Monatkosten (Brutto)	Vorbereitungsphase	Ausbildungsphase				Evaluiierung	SUMME
					1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr		
<b>Entwicklungsphase</b>										
Mitarbeiter	3	9	3.000,00	81.000,00						81.000,00
Mieten		9	1.000,00	9.000,00						9.000,00
Reisen		15	1.000,00	15.000,00						15.000,00
Andere Kosten				10.000,00						10.000,00
<b>GESAMT Entwicklungskosten</b>				<b>115.000,00</b>						<b>115.000,00</b>
<b>Betriebskosten</b>										
Training von Lehrern und Ausbildern					20.000,00					20.000,00
Mieten			3.000,00	36.000,00	36.000,00	18.000,00	18.000,00			108.000,00
Lehrer 1. Ausbildungsjahr	3	9	3.000,00	81.000,00	81.000,00					162.000,00
Lehrer 2. und 3. Ausbildungsjahr	1	9	3.000,00	20.000,00	27.000,00	54.000,00	27.000,00			108.000,00
Koordination & Verwaltung	3	12	2.800,00	100.800,00	100.800,00	100.800,00	100.800,00	5.000,00		408.200,00
Bücher und Lernmaterial				10.000,00						10.000,00
Nebenkosten				20.000,00	20.000,00	13.500,00	10.000,00			63.500,00
Reisekosten				15.000,00	7.500,00	7.500,00	5.000,00			35.000,00
Overheads				28.280,00	27.230,00	19.380,00	16.080,00			90.970,00
Evaluiierungskosten (Ext. Dienstleistung)								20.000,00		20.000,00
<b>GESAMT Betriebskosten</b>					<b>311.080,00</b>	<b>299.530,00</b>	<b>213.180,00</b>	<b>176.880,00</b>	<b>25.000,00</b>	<b>1.025.670,00</b>
<b>GESAMT Projektkosten</b>										<b>1.140.670,00</b>

Die Kosten des gesamten Projektzyklus (ca. 5 Jahre) werden auf ca. 1,14 Millionen Euro geschätzt.

## Mögliche Finanzierungsquellen

In der vorliegenden Phase ist es schwer, konkrete Finanzierungsquellen festzusetzen. Sollte jedoch das Programm über eine existierende öffentliche Schule (wie z.B. ELGO DEMTETRA) realisiert werden, dann könnte praktisch mit der Bereitstellung der Infrastruktur und deren Betriebskosten seitens dieser Organisation gerechnet werden. Dies entspricht ca. 17 % des geschätzten Budgets.

Ebenfalls ist davon auszugehen, dass diese Organisation zumindest mit einem Teil der Lehrkräfte zum Projekt beitragen könnte (insgesamt ca. 27 % des Projektes).

Die Betriebe würden für die Vergütung der Auszubildenden sowie für die Kosten ihrer angestellten Ausbilder aufkommen. Mit einem Beitrag für die Berufsschulorganisation und den Berufsschulbetrieb ist von deren Seite nicht zu rechnen. Bei der Genehmigung des Pilotprojektes beim zuständigen Ministerium bzw. bei den zuständigen Ministerien wäre es wünschenswert, wenn die gesetzlichen Bestimmungen zur Förderung der Ausbildungsbetriebe mit ca. 45 % der anfallenden Vergütungskosten für Auszubildende Anwendung finden würden.

Der EU-Partnerschaftsvertrag, vormals Nationaler Strategischer Rahmenplan (auf Griechisch ESPA), stellt seit Februar 2017 Mittel für die Berufsausbildung zur Verfügung. Mit einem gesamten Budget von ca. 30 Millionen Euro ist diese Förderung für die Berufsbildungsstrukturen des Bildungsministeriums aufgelegt.



Wir können davon ausgehen, dass das Pilotprojekt möglicherweise von Fördergeldern eines zukünftigen ESPA Programms profitieren kann.

Ebenfalls zum ESPA-Rahmenplan gehören *Leader*-Programme, die zum Teil auch vom Agrarministerium abgerufen werden können. Diese werden hauptsächlich für regionale und landwirtschaftliche Entwicklung genutzt. Es besteht die Möglichkeit, das Pilotprojekt in die *Leader*-Programme aufzunehmen und bestimmte Bereiche bzw. Tätigkeiten daraus zu finanzieren.

Beide Programme werden von Zeit zu Zeit aufgelegt. Es kommt auf den Zeitpunkt des Projektbeginns an, welches dieser Programme für das Pilotprojekt verfügbar und geeignet ist.

Weiterhin könnten Teile des Pilotprojektes durch Sponsoren finanziert werden. Solche Sponsoren können entweder privatrechtliche Gesellschaften sein (z.B. aktive Unternehmen in der Landwirtschaft) oder Stiftungen bzw. gemeinnützige Organisationen, die Bildung (inkl. Berufsbildung) fördern wie z.B. die Bodosakis Stiftung.

Nicht zuletzt stehen auch EU Fördermittel für den Austausch von Lehrkräften und Auszubildenden zur Verfügung. Bilaterale Kooperationsprogramme könnten auch von solchen Programmen (wie z.B. ERASMUS+) unterstützt werden.

## Weiterführende Projektideen

### Der Agrarbetrieb des Klosters Vellas – Bistum von Ioannina



Region Epirus (rosa) und Präfektur von Ioannina (rot)

#### Allgemeines

Ioannina ist eine Präfektur der Region Epirus, im Nordwesten Griechenlands. Epirus ist eine Region mit ca. 340.000 Einwohnern und gilt als eine der ärmsten Regionen in der EU. Besonders die Jugendarbeitslosigkeit wird in Epirus auf ca. 59 %<sup>\*\*\*\*</sup> geschätzt.

Epirus ist eine fast ausschließlich landwirtschaftliche Region, die für die Tierhaltung von Ziegen und Schafen, Schweinen und Geflügel bekannt ist. Sie ist berühmt für Milchprodukte (wie z.B. Feta Käse). Tierhaltung repräsentiert mehr als 65 % der primären Produktion in der Region (Landesdurchschnitt 39 %) (Quelle: ELSTAT).

#### Kloster Vellas

Das Bistum von Ioannina ist die Metropole (Diözese) der Orthodoxen Kirche in der geographischen Region der Präfektur von Ioannina.



Zum Zuständigkeitsbereich der Metropole gehört auch das Kloster Vellas, das ca. 35 km nördlich von der Stadt Ioannina liegt.

Im Kloster Vellas gibt es seit über einem Jahrhundert ein (höheres) Priesterseminar, das eine Priesterausbildung auf einem universitären Niveau anbietet.

#### Landwirtschaftliche Infrastruktur von Kloster Vellas

Das Kloster Vellas befindet sich am Rande einer großen Hochebene. Zum Klosterbesitz gehören ca. 80 Hektar Agrarland sowie Gebäude von ehemaligen

Bild 1: Das Kloster Vellas

Anlagen für Tierhaltung und Lagerung von Agrarprodukten.

Landwirtschaft und Priesterseminar haben eine gemeinsame Geschichte im Kloster Vellas. Im Jahr 1912 wurde eine Priester-Schule und eine Landwirte-Schule gegründet, mit dem Ziel jungen Priestern auch landwirtschaftliche Qualifikationen zu vermitteln, damit diese in ihren Dorfgemeinden ihren Lebensunterhalt ergänzen können. Das Modell dieser „doppelten Ausbildung“ lief für einige Jahrzehnte erfolgreich.

### Die Wiederbelebung des landwirtschaftlichen Betriebs im Kloster Vellas

Im Jahr 2015 entschied die Metropolie von Ioannina, geführt von dem (in Deutschland geborenen und ausgebildeten) Metropoliten Maximos, den landwirtschaftlichen Betrieb des Klosters Vellas wiederzubeleben.

Ehemalige Ställe wurden renoviert, Lagerhäuser wieder funktionsfähig gemacht und eine brandneue Molkereianlage für ca. 64 Ziegen aufgebaut. Parallel wurde ein Hühnerstall neu angelegt. Der Betrieb verfügt heute über ca. 1.000 Ziegen und einige Rinder.



**Bild 2: Molkerei Anlage des klösterlichen Betriebes**

Kleine Teile der Produktion (Milch, Eier, Fleisch) beliefern die Sozialstrukturen für Bedürftige der Kirche (Seniorenheim). Ein beträchtlicher Teil der Milchproduktion wird an lokale Käseproduzenten verkauft.

Ziel des Bistums ist es, diesen landwirtschaftlichen Betrieb weiter auszubauen. Dies ist nach den Vorstellungen des Metropoliten Maximos in folgenden Aspekten zu verwirklichen:

- Ausbau des Betriebs der Molkerei
- Aufbau einer modernen Käserei neben der Molkerei
- Intensivierung der Tierzucht und -haltung, besonders von Schafen und Ziegen
- Produktion von biologischem Tierfutter auf den eigenen Feldern in der Vellas Hochebene
- Vermarktung von biologisch zertifizierten Klosterprodukten (Milch, Käse, Fleisch usw.).

Parallel zum landwirtschaftlichen Betrieb wünscht sich die Metropolie, die Ausbildung von jungen Menschen aus der Region zu fördern. Dies wäre ihr Beitrag zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und zum Wirtschaftswachstum der Region. Das Kloster Vellas bietet eine moderne schulische Infrastruktur (Klassenräume, Auditorium, Wohnheim, Mensa usw.), die in Kombination mit dem landwirtschaftlichen Betrieb für eine entsprechende Ausbildung mit Elementen des dualen Modells geeignet wäre.

Die Deutsch-Griechische Versammlung unterstützt die Metropolie durch die Bereitstellung von Experten und Beratung beim Aufbau des klösterlichen Betriebes.

Im Rahmen der Machbarkeitsstudie hatten die Verfasser die Gelegenheit, die Region zu besuchen und ausführlich mit dem Metropoliten Maximos zu sprechen sowie Kloster und Betrieb zu besichtigen.

Nach Meinung des Verfassers sollte zunächst der Betrieb aufgebaut werden. Erst, wenn der Betrieb vollständig funktionsfähig ist, ist dies als Ort der praktischen Ausbildung für Berufsschüler geeignet. Weiterhin ist für die Verfasser dieser Studie die nachhaltige Deckung des finanziellen Bedarfs für den Betrieb der Berufsschule nicht ge-



**Bild 3: Räume für Schulklassen im Kloster Vellas**



**Deutsch-Griechische  
Industrie- und Handelskammer**  
Ελληνογερμανικό Εμπορικό  
και Βιομηχανικό Επιμελητήριο

klärt.<sup>§§§§§</sup> Sollte jedoch der klösterliche Betrieb aufgebaut werden, bietet er eine gute Gelegenheit als Ausbildungsbetrieb für Landwirte in Tierproduktion zu dienen. Die vorhandene schulische Infrastruktur im Kloster Vellas könnte auch einer Berufsschule (z.B. IEK) für bestimmte Fächer zur Verfügung gestellt werden.

---

<sup>§§§§§</sup> Alle Bilder wurden von den Verfassern der Studie während eines Ortsbesuches in Ioannina und im Kloster Vellas im Februar 2017 aufgenommen.



## Ausbildung für Gärtner von historischen Gärten

### Der Nationalgarten von Athen

Der Nationalgarten entstand ab 1839 als königlicher Hofgarten unter Otto von Griechenland (1815- 1867) und seiner Gattin Amalie Marie Friederike (1818-1875), Herzogin von Oldenburg. Der zu Beginn nur 2,5 Hektar große Garten wurde bis 1862 mehrfach erweitert, zuletzt auf die heutige Ausdehnung von knapp 16 Hektar.

Heute liegt der Nationalgarten in der dicht bebauten Athener Innenstadt zwischen den großen Straßenachsen Vasilissis Amalias und Vasilissis Sofias, der Irodou Atikou sowie dem Zappeion-Park im Süden. Er ist staatliches Eigentum und wird derzeit durch die Stadt Athen verwaltet. Mit Ausnahme des Bereiches um die Regierungsgebäude ist der Garten öffentlich und wird als Stadtpark genutzt. Der Nationalgarten steht seit 2011 als Historische Landschaft unter Denkmalschutz.

### Zuständigkeit

Der Nationalgarten ist Besitz des griechischen Staates und untersteht dem Innenministerium. In den 1920er Jahren wurde die Anlage der Kommission der Staatlichen Gärten und Alleen unterstellt und durch eine eigene Behörde verwaltet.

2004 wurden der Stadt Athen Nutzungsrecht und Zuständigkeit für einen Zeitraum von 90 Jahren übertragen. Von 2004 bis 2011 wurde der Park durch ein von der Stadtverwaltung eingesetztes und ausschließlich dafür zuständiges Kuratorium verwaltet. Seit 2013 ist eine Abteilung des städtischen Grünflächenamtes für die Pflege des Parks zuständig, die ihren Sitz mit Büro und Betriebshof sowie Gewächshaus und Anzuchtflächen im Nationalgarten unterhält. Derzeit wird der Park von zwei fest angestellten Gärtnern und ca. sechs Saisonkräften gepflegt.

### Bedarf an Gartenpflegern

In einer Studie aus dem Jahr 2014 des Athener Vereins *Freunde des Nationalgartens*, bearbeitet von Dr. Dipl.-Ing. Katrin Schulze M.A., Landschaftsarchitektin, Büro für Gartendenkmalpflege und Landschaftsarchitektur, München und Dipl.-Ing. Jost Albert, Gartendirektor Bayerische Verwaltung der Staatlichen Schlösser, Gärten und Seen, wird zum Erhalt des Nationalgartens Folgendes geäußert:

*„Die Voraussetzung für den Erhalt historischer Gartenanlagen ist eine **kontinuierliche fachgerechte Pflege**. Um eine langfristig angelegte und nachhaltige Gartendenkmalpflege betreiben zu können, empfiehlt sich eine zweistufige Organisationsstruktur mit der Einrichtung eines **gärtnerischen Regiebetriebes**, der wiederum von einem übergeordneten fachwissenschaftlichen Planer betreut werden sollte.“*

Die Nachhaltigkeit der Pflege kann durch die Unterstützung des zuständigen Amtes der Stadt Athen mit Know-how aus Deutschland gestärkt werden. Eine fachgerechte Schulung der Pfleger und bewährte Praktiken für den Erhalt des Gartens scheinen notwendig zu sein, um das Fachniveau des existierenden Personals zu verbessern.

Die Verfasser dieses Berichtes hatten die Gelegenheit, im November 2016 die Gärtnerschule von ELGO DEMETRA in den Vororten von Athen zu besuchen. Die Ausrichtung eines Ausbildungsprogrammes für historische Gartenanlagen in Zusammenarbeit mit griechischen Einrichtungen und die fachliche Beratung und Mitwirkung von deutschen Experten, würde sowohl den nachhaltigen Erhalt des Nationalgartens als auch anderer Gartenanlagen in Griechenland stärken.



## ANNEX - Kontaktdaten von interviewten Experten & Workshop Teilnehmern

### Interviewte Experten

#### Die Interviews <sup>\*\*\*\*\*</sup>

Name(n): **Herr Savvas Peltekis, Geschäftsführer**  
**Frau Uxue Azpiroz, Leiterin Niederlassung Kreta**  
**Herr Thomas Arapogiannis, Agrisystems Manager, Südgriechenland**  
Organisation: **TÜV Hellas (TÜV Nord) AG**  
Ort: Athen  
Datum: 8.12.2016  
Befragt von: V. Sakas, Dr. A. Perdikaris,

Name(n): **Frau Vassiliki Roussi, Stellvertretende Geschäftsleiterin, Zertifizierungsmanagerin**  
Organisation: **BioHellas S.A.**  
Ort: Athen  
Datum: 13.12.2016  
Befragt von: V. Sakas, Dr. A. Perdikaris, Mr. N. Kokkosis

Name: **Prof. Kostas Karantininis**  
Dept. Of Economics  
Organisation: **Swedish University of Agricultural Sciences (SLU) – Upsala Sweden**  
Ort: via Skype  
Datum: 8.12.2016  
Befragt von: V. Sakas, Mr. N. Kokkosis

Name: **Mr. Constantinos Gougolias, Geschäftsführer**  
**Mr. K. Tsouros, Direktor Milchproduktion**  
Organisation: **THESGala Cooperative**  
Ort: Larissa, Griechenland  
Datum: 15.12.2016  
Befragt von: V. Sakas, Dr. A. Perdikaris

Name: **Mr. Antonios Malamis, Verwaltungs- und Entwicklungsberater**  
**Mr. Orestis Rizos – Finanzdirektor**  
Organisation: **THESGi Cooperative**  
Ort: Larissa, Griechenland

---

\*\*\*\*\* Die Liste wird nach der Zeitfolge der Interviews angeführt.



Datum: 15.12.2016  
Befragt von: V. Sakas, Dr. A. Perdikaris

Name: **Mr. Spiridon Grigoratos, Stellvtr. Vorstandsvorsitzender, Geschäftsführer**  
Organisation: **DIMITRIAKI S.A.**  
Ort: Athen, Griechenland  
Datum: 20.12.2016  
Befragt von: V. Sakas, Dr. A. Perdikaris

Name: **Mr. Stelios Dris, Geschäftsführer**  
Organisation: **Foodstandard SA**  
Ort: Chalandri, Athen, Griechenland  
Datum: 22.12.2016  
Befragt von: V. Sakas, Dr. A. Perdikaris

Name: **Dr. George Papadopoulos, Direktor Qualitätskontrolle**  
Organisation: **EZA S.A. – Hellenic Brewery of Atalanti**  
Ort: Atalanti, Griechenland  
Datum: 25.1.2017  
Befragt von: V. Sakas

Name: **Mr. Theodoros Kanakas, Geschäftsführer**  
**Mr. Dimitrios Kanakas, Finanzdirektor**  
Organisation: **KANAKAS Bros. Ltd. – Macedonian Ricemills**  
Ort: Kalochori - Thessaloniki, Griechenland  
Datum: 26.1.2017  
Befragt von: V. Sakas

Name: **Dr. Filippas Papadopoulos, Direktor für strategische Projekte**  
Organisation: **American Farm School of Thessaloniki**  
Ort: Thessaloniki, Griechenland  
Datum: 26.1.2017  
Befragt von: V. Sakas

Name: **Dr. George Salpiggidis, Direktor Weinbau**  
Organisation: **Evangelos Tsantalis S.A.**  
Ort: Agios Pavlos, Chalkidiki, Griechenland  
Datum: 27.1.2017  
Befragt von: V. Sakas

Name: **Dr. Andreas Athanassopoulos, Schulberater Landwirtschaft**  
Organisation: **Ministry of Education, Greece**  
Ort: Athen, Griechenland



**Deutsch-Griechische  
Industrie- und Handelskammer**  
Ελληνογερμανικό Εμπορικό  
και Βιομηχανικό Επιμελητήριο

Datum: 2.2.2017  
Befragt von: V. Sakas

Name: **Mr. Tassos Klitsinaris, Direktor Entwicklung Technologischer Märkte**  
Organisation: **BASF Hellas S.A.**  
Ort: Maroussi, Athen, Griechenland  
Datum: 7.2.2017  
Befragt von: V. Sakas

Name: **Bischof Maximos – Bistum von Ioannina**  
Organisation: **Kirche von Griechenland**  
Ort: Ioannina, Griechenland  
Datum: 7.2.2017  
Befragt von: V. Sakas

Name: **Mr. Christos Samatis, Geschäftsführer**  
Organisation: **Stevia Hellas Cooperative**  
Ort: Athen, Griechenland  
Datum: 15.2.2017  
Befragt von: V. Sakas

Name: **Mr. George Kelaiditis, Geschäftsführer**  
Organisation: **Agroktima Kelaiditis Ltd**  
Ort: Pissones, Euböa, Griechenland  
Datum: 2.3.2017  
Befragt von: V. Sakas, J. Amberger



<b>Name</b>	<b>Firma, Organisation</b>	<b>Position</b>
<b>Mr. Savvas Peltekis</b>	TÜV Hellas (TÜV Nord) AG	Geschäftsführer
<b>Mrs. Uxue Azpiroz</b>	TÜV Hellas (TÜV Nord) AG	Leiterin Niederlassung Kreta
<b>Mr. Thomas Arapogiannis</b>	TÜV Hellas (TÜV Nord) AG	Direktor Agrosysteme, Südgriechenland
<b>Mrs. Vassiliki Roussi</b>	BioHellas	Stellvertretende Geschäftsleiterin, Zertifizierungsmanagerin
<b>Prof. Kostas Karantininis</b>	Swedish University of Agricultural Sciences (SLU) – Upsala Sweden	
<b>Mr. Constantinos Gougoulias</b>	<u>THESGala Cooperative</u>	Geschäftsführer
<b>Mr- K. Tsouros</b>	<u>THESGala Cooperative</u>	Direktor Milchproduktion
<b>Mr. Anbtonios Malamis</b>	<u>THESGi Cooperative</u>	Verwaltungs- und Entwicklungsberater
<b>Mr. Orestis Rizos</b>	<u>THESGi Cooperative</u>	Finanzdirektor
<b>Mr. Spiridon Grigoratos</b>	<u>DIMITRIAKI S.A.</u>	Stellvtr. Vorstandsvorsitzender, Geschäftsführer
<b>Mr. Stelios Dris</b>	<u>Foodstandard SA</u>	Geschäftsführer
<b>Dr. George Papadopoulos</b>	<u>EZA S.A. – Hellenic Brewery of Atalanti</u>	Quality Control Director
<b>Mr. Theodoros Kanakas</b>	<u>KANAKAS Bros.Ltd. – Macedonian Ricemills</u>	Geschäftsführer
<b>Mr. Dimitrios Kanakas</b>	<u>KANAKAS Bros.Ltd. – Macedonian Ricemills</u>	Finanzdirektor
<b>Dr. Filippas Papadopoulos</b>	American Farm School of Thessaloniki	Direktor für strategische Projekte
<b>Dr. George Salpiggidis</b>	Evangelos Tsantalis SA	Direktor Weinbau
<b>Dr. Andreas Athanassopoulos</b>	Ministry of Education	Schulberater Landwirtschaft
<b>Mr. Tassos Klitsinaris</b>	BASF Hellas SA	Direktor Entwicklung Technologischer Märkte
<b>Metropolit Maximos</b>	Heilige Metropolie von Ioannina	
<b>Mr. Christos Samatis</b>	STEVIA Hellas Cooperative	Geschäftsführer
<b>Mr. George Kelaiditis</b>	Kelaiditis Farm Ltd	Geschäftsführer



## Workshop Teilnehmer

Die Veranstaltung fand am 20.2.2017 in Veria unter der Teilnahme folgender Personen statt:

2. Nikolaos Ousoutzoglou, G & P Baumwolle Entkörnung AG, Präsident der IHK
3. Antonios Markovitis, VENUS Growers Kooperarive, Obst
4. Georgis Gkasnakis, Gkasnakis SA, Schweinezüchter
5. Irii Georgiadou, GEOVET Hellas SA, Biologische Düngungsmittel
6. Aspasia Progka, Kooperative von Apostel Pavlos SA
7. Evstratios Katis, VAENI Naussa SA, Weinbauer Kooperative
8. Theodoros Kanakas, Makedonische Reismühle, Reis Verarbeitung
9. Dimitrios Kanakas, KANAKA Bros GmbH, Produktion und Exporte von Reis
10. Michalis Genitsariotis, American Farm School of Thessaloniki, Project Manager Strategic Projects
11. Andreas Athanassolopoulos, Schulberater Nordgriechenland, Bildungsministerium
12. Sechs (6) Lehrer aus dem Berufsslyzeum von Veria
13. Anastatios Giagkoglou, IHK Imathia, Präsident der Abteilung Verarbeitende Industrie
14. Malamati Petrakopoulou, IHK Imathia, Präsidentin der Abteilung Handel

Die DGIHK wurde von Vassilis Sakas, dem Projektkoordinator der vorliegenden Studie, repräsentiert. Nikolaos Malliaros von der DEKRA Akademie (Hellas) SA präsentierte das MENDI Pilotprojekt im Bereich des Tourismus.

Teilnehmer des Workshops in Chalkida am 22.2.1017 waren:

1. Nikos Koudounis, Vorsitzender Industrie Verband Zentralgriechenland
2. Loukas Papaharalampous, Kammer Böotien
3. Spiros Koutsaftis, Kammer Euböa
4. Ioannis Stathoopoulos, Kammer Euböa
5. Evangelos Koukouzas, Kammer Euböa
6. OChristos Pagonis, Bürgermeister Chalkida
7. Asimina Papanastasiou, Präsidentin des Regionalen Rates
8. Konstantin Roussopoulos, Generalsekretär Region Zentralgriechenland
9. Stavros Tselas, Geschäftsführer Landwirtschaft und Tierhaltung Region Zentralgriechenland
10. Apostolos Ziogas, Präsident Dachverband griechischer Geflügelzüchter
11. Savvas Dimitriadis, Aggelakis AG - Geflügel
12. Vassilis Daskalakis, Aggelakis AG - Geflügel
13. Maria Simitopoulou, Aggelakis AG - Geflügel
14. Konstantin Moschochoritis, Kooperative von Rovia - Tafeloliven
15. Lefteris Lachouvaris, Pilze von Dirfys
16. Vassiliki Kontou, E&D Konstos AG - Trockengemüse und -obst
17. Nikolaos Tsikouras, Agrozoi AG - Geflügel
18. Ioannis Karipidis, Stayia Farm - Honig
19. Vassiliki Rousi, BIOHELLAS AG - Zertifizierung biologischer Produkte
20. Christos Stamatis, Kooperative Stevia
21. Dr. Georgios Papadopoulos, Hellenic Brewery of Atalanti AG - Bier
22. Abt Chrysostomos Kalyviotis, Repräsentant des Bistums von Chalkida



Auf Seite der Organisation nahmen teil:

- Georgios Kelaiditis, Präsident Agrifood Partnerschaft Zentralgriechenland
- Dr. Antonios Perdikaris, Charokopion Universität
- Vassilis Sakas, Projektkoordinator der vorliegenden Studie
- Katharina Ayenew, Zentralstelle der Bundesregierung für internationale Berufsbildungskoooperation (GOVET) im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Zu den Teilnehmern des Workshops in Nemea am 1.3.2017 gehörten:

1. Konstantinos Kalatzis, Bürgermeister von Nemea
2. Apostolos Karachontzitis, Vize-Bürgermeister von Nemea
3. Panagiotis Papavassileiou, Direktor der Winzerschule ELGO DEMETRA, Nemea
4. Nikos Vlachos, Lafkiotis Weingut SA, Präsident des Verbandes der Winzer von Nemea
5. Theodoros Tsianos, Weinbauer Kooperative von Nemea
6. Dr. Enangelia Chorti, Weinbauer Kooperative von Nemea, Lehrbeauftragte Weinbau, TEI (FH) Athen
7. Ioannis Pappas, Green Evolution EPE, Umweltberatung
8. Polykseni Mastoraki, LandmArch, Landschaftsarchitekten
9. Christos Mparafakas, Mparafakas Weingut, Nemea
10. Achilleas Lampsidis, STROFILIA SA, Winzer
11. Andreas Zavvos, Zafeiri Weingut, Nemea
12. Panagiotis Efthimiou, Decostar, Einrichtungen
13. Spyros Poulidis, Schüler, EPAS Nemea
14. Panayiotis Ntourantonis, Schüler EPAS Nemea
15. Konstantin Mylonas, Schüler, EPAS Nemea
16. Stefanos Tsolis, Schüler, EPAS Nemea

Seitens der Organisation nahmen teil:

- Joseph Amberger, Berufsschullehrer des Kultusministeriums aus Bayern
- Vassilis Sakas, Projektkoordinator der vorliegenden Studie



### Vorgeschlagene Ausbildungsstellen von Betrieben

<b>FIRMA</b>	<b>Repr.</b>	<b>Workshop</b>	<b>von</b>	<b>bis</b>
G & P Baumwolle Entkörnung AG	Nikolaos Ousoutzoglou	Veria	3	3
Gkasnakis SA	Georgis Gkasnakis	Veria	4	4
Kooperative von Apostel Pavlos SA	Aspasia Progka	Veria	1	2
Makedonische Reismühle	Theodoros Kanakas	Veria	4	4
Kooperative von Rovia	Konstantin Moschochoritis	Chalkida	1	2
Pilze von Dirfys	Lefteris Lachouvaris	Chalkida	2	2
E&D Kontos AG - Trockengemüse und -obst	Vassiliki Kontou	Chalkida	4	4
Stayia Farm	Ioannis Karipidis	Chalkida	2	2
Kooperative Stevia	Christos Stamatis	Chalkida	3	6
Lafkiotis Weingut SA	Nikos Vlachos	Nemea	1	1
Weinbauer Kooperative von Nemea	Theodoros Tsianos	Nemea	5	5
Weinbauer Kooperative von Nemea	Dr. Enangelia Chorti	Nemea	1	3
Green Evolution EPE	Ioannis Pappas	Nemea	1	1
Mparafakas Weingut	Christos Mparafakas	Nemea	2	2
STROFILIA SA	Achilleas Lampsidis	Nemea	1	1
Zafeiri Weingut	Andreas Zavvos	Nemea	1	1
	<b>SUMME</b>		<b>36</b>	<b>43</b>

## Elektronischer Fragebogen

Der untenstehende Fragebogen wurde auf Griechisch zirkuliert. Er ist hier für den deutschen Leser als Übersetzung abgedruckt.

### A. Angaben zum Unternehmen bzw. Organisation

1. Name

.....

2. Juristische Form

Berufslandwirt	Freiberufler (außer Landwirte)	OHG / KG	Private Gesellschaft
GmbH	AG	Soziale Genossenschaft	GbR / Verein
Genossenschaft	Öffentliche Institution	Gemeinnützige Institution	Forschungseinrichtung
Andere .....			

3. Jährlicher Umsatz (Tausend Euro)

0-100	101-1.000	1.001-5.000	5.001-10.000	10.001-....
-------	-----------	-------------	--------------	-------------

4. Anzahl der Beschäftigten

0-10	11-50	51-100	101-...
------	-------	--------	---------

5. Sitz und Zweigstellen

Sitz	.....
Zweigstelle 1	.....
Zweigstelle 2	.....
Zweigstelle 3	.....

### B. Aktivitäten im Landwirtschafts- und Ernährungssektor

1. Unter welcher Form sind Sie im landwirtschaftlichen Sektor tätig? (Produkte, Rohstoffe, Dienstleistungen, Maschinen usw.).

Produzent	Lieferant von Produkten und/oder Rohstoffen	Lieferant von Maschinen	Dienstleister (Berater in der Landwirtschaft)
Abnehmer von Produkten	Handel mit landwirtschaftlichen Produkten und Ernährungsprodukten	Anderes .....	
Gar nicht			

2. Welche landwirtschaftlichen Sektoren sind für Ihre Aktivitäten relevant?

Gemüse	Großflächiger Anbau (Getreide, Baumwolle, Tabak u.ä.)	Obst und ähnliches	Tiere und Fleischprodukte
Milchprodukte	Trauben und Wein	Oliven und Oli-	Fischerei und Aqua-

		venöl	kultur
Aromatische Pflanzen	Produktion von Saatgut	Verpackung oder Verarbeitung	
Anderes..... .....			

**C. Landwirtschaftliche Berufsausbildung**

1. Benötigen Sie für Ihre Tätigkeiten qualifiziertes Personal in landwirtschaftlichen oder ähnlichen Berufen?  
 JA  NEIN

2. Falls JA, in welchen Bereichen?

Agrarwissenschaft	Logistik	Verwaltung und Administration	Buchhaltung
IT und GIS	Kaufmännischer Bereich	Anderes.....	
Technik			

3. Brauchen Sie für Ihren Betrieb qualifizierte Fachkräfte in landwirtschaftlichen oder ähnlichen Berufen?  
 JA  NEIN

4. Fall JA in welchen Bereichen?

Ackerbau	
Logistik	
Administrative Tätigkeiten	
Einkauf (Produkte, Rohstoffe)	
IT	
Verkauf	
Verpackung	
Qualitätssicherung	
Technische Fähigkeiten (Bedienung bzw. Wartung von Maschinen)	
Anderes	

1. Sind Sie der Meinung, dass die Qualifikation der Arbeitnehmer im Bereich der Landwirtschaft in Griechenland auf einem zeitgemäßen Niveau ist?  
 JA  NEIN

5. In welchen Berufen bzw. Qualifikationen finden Sie bzw. Ihre Geschäftspartner nur schwer Mitarbeiter?

	Ihre Organisation	Ihre Geschäftspartner
Ackerbau		
Bedienung und Wartung von Maschi-		

nen		
Verpackung / Logistik		
Märkte und Geschäftsabwicklung		
Marketing		
Qualitätssicherung		
Administrative Tätigkeiten		
Neue Technologien		
Kenntnisse über den institutionellen Rahmen		
Andere ....		

#### D. Duale Berufsausbildung

1. Kennen Sie das Modell der dualen Berufsausbildung, wie es seit Jahrzehnten in Deutschland praktiziert wird?  
JA  NEIN
2. Möchten Sie an Tagungen zu den Möglichkeiten der dualen Berufsausbildung teilnehmen bzw. relevantes Informationsmaterial erhalten?  
JA  NEIN
3. Glauben Sie, dass es für Ihre Firma / Organisation möglich wäre, an einem Programm der dualen Berufsausbildung teilzunehmen und Ausbildungsstellen zur Verfügung zu stellen?  
JA  NEIN
4. Wären erfahrene Mitarbeiter ihrer Firma grundsätzlich bereit als Ausbilder an Ausbildungsprogrammen teilzunehmen?  
JA  NEIN



**Deutsch-Griechische  
Industrie- und Handelskammer**  
Ελληνογερμανικό Εμπορικό  
και Βιομηχανικό Επιμελητήριο

### **Absichtserklärungen von Projektpartnern – Akteuren**

- a. Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst
- b. ELGO DEMETRA
- c. Regionalverwaltung Zentralgriechenland
- d. IHK Imathia
- e. American Farm School Thessaloniki



**Deutsch-Griechische  
Industrie- und Handelskammer**  
Ελληνογερμανικό Εμπορικό  
και Βιομηχανικό Επιμελητήριο

**Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst**



Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst  
80327 München

Per E-Mail

Herr Geschäftsführer  
Dr.-Ing. Athanassios Kelemis  
Deutsch-Griechische Industrie- und  
Handelskammer  
Dorileou 10-12  
GR-115 21 Athen

Ihr Zeichen / Ihre Nachricht vom  
21.03.2017

Unser Zeichen (bitte bei Antwort angeben)  
VI.1-BO9262.G1/2/2

München, 12.04.2017  
Telefon: 089 2186 2523  
Name: Herr Dr. Geiger

**Duale Berufsausbildung im landwirtschaftlichen Bereich in Griechen-  
land**

Sehr geehrter Herr Dr. Kelemis,

haben Sie vielen Dank für Ihr Schreiben vom 21.03.2017. Es freut mich  
sehr zu hören, dass Sie die griechische Wirtschaft so tatkräftig unterstützen  
und dabei auf die Vorteile der dualen Berufsausbildung setzen.

Das von Ihnen vorgeschlagene Pilotprojekt für die Ausbildungsberufe  
Landwirt und Winzer interessiert uns sehr und werden dieses spannende  
Vorhaben von Seiten des Bayerischen Staatsministeriums für Bildung und  
Kultus, Wissenschaft und Kunst durch Beratung und Expertenwissen gerne  
unterstützen. Es würde mich sehr freuen, wenn wir Sie und weitere Betei-  
ligte an dem Pilotprojekt dazu im Staatsministerium empfangen könnten.

Mit Herrn Amberger konnten Sie ja bereits einen anerkannten Experten der  
Landwirtschaft für das Vorhaben gewinnen. Es würde mich sehr freuen,  
wenn Herr Amberger in dem Vorhaben weiterhin als Kontaktperson fungie-  
ren könnte.

Weiter fände ich es sehr begrüßenswert, wenn sich zwischen dem von Ihnen vorgeschlagenen Pilotprojekt und dem Vorhaben des Metropoliten von Ioannina, Pater Maximos, der dort eine Landwirtschaftsschule gründen möchte, Synergien ergeben könnten.

Flankierend zu Ihrem Vorhaben betrachten wir Besuche von Schülerinnen und Schülern sowie Lehrkräften mit Hilfe der europäischen Bildungsprogramme oder die Anbahnung von Schulpartnerschaften als weitere vielversprechende Entwicklungsmöglichkeiten.

Mit besten Wünschen für Ihr Pilotprojekt und freundlichen Grüßen

gez. Dr. Robert Geiger  
Ministerialrat



**ELGO DEMETRA**

....

Athen, 11. April 2017

An:  
DGIHK  
Dr. Athanassios Kelemis

**BETREFF:** Zusammenarbeit für die Umsetzung eines/von Pilotprogrammes/n der dualen Ausbildung im landwirtschaftlichen Sektor

Sehr geehrter Herr Kelemis,

Mit diesem Schreiben möchten wir uns bedanken für Ihren Vorschlag an einem eventuellen Pilotprojekt für Berufsausbildung in der Landwirtschaft in Griechenland nach deutschem Beispiel mitzumachen.

Das Ministerium der landwirtschaftlichen Entwicklung und Ernährung durch die Organisation ELGO DEMETRA verfügt heute über sechs landwirtschaftliche Berufsschulen in der Form von EPAS. Diese landwirtschaftlichen Berufsschulen sind, was die angebotenen Berufe betrifft, äußerst interessant und sie sind eng mit der lokalen Gesellschaft verbunden, nicht nur im Sinne der lokalen Produktion/Wirtschaft. Unsere Schulen in verschiedenen Orten Griechenlands decken eine breite Fülle an Berufen ab, von der pflanzlichen Produktion und Viehzucht bis hin zu Milchprodukten, Weinbau und Technik (z.B. Gewächshaustechnik).

In Kombination mit den anderen Aktivitäten unserer Organisation (landwirtschaftliche Forschung, Qualität landwirtschaftlicher Produkte, Beratung usw.) möchten wir Programme und Methoden erforschen und anwenden welche zeitgemäß und dem jeweiligen Stand der Wissenschaft entsprechen und das Ausbildungs- und professionelle Niveau in der griechischen Landwirtschaft verbessern.

Wir möchten hierdurch unser grundsätzliches Interesse und unsere Zusage erklären, mit unserem wissenschaftlichen Wissen und unserer lokalen Erfahrung bei der detaillierten Planung und Umsetzung eines Programmes der landwirtschaftlichen Ausbildung mitzumachen, basierend auf dem Model der dualen Ausbildung wie dieses in Deutschland praktiziert wird, und angepasst an die Bedarfe des landwirtschaftlichen Sektors Griechenlands.

Selbstverständlich werden unsere endgültigen Entscheidungen vom Vorstand des ELGO DEMETRA genehmigt nach Einreichung Ihres Vorschlags mit dem Prozess und den Kooperationsbedingungen.

Mit freundlichen Grüßen,

Der Vorstandsvorsitzender,

Dr. Georgios Karetzos



**ΓΡΑΦΕΙΟ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ  
& ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΔΣ**

**Αθήνα, 11.04.2017  
Αριθμ. Πρωτ.: 15506**

**ΠΡΟΣ: Ελληνογερμανικό Εμπορικό και  
Βιομηχανικό Επιμελητήριο  
Δρ.Αθανάσιος Κελέμης  
Γενικός Διευθυντής & Μέλος Δ.Σ.**

**Θέμα :Συνεργασία για Πιλοτική Εφαρμογή Προγράμματος/ων Διττής Εκπαίδευσης στον  
Αγροτικό Τομέα**

**Σχετ.: Η από 04.04.2017 επιστολή σας**

Αξιότιμε κ. Κελέμη

Δια της παρούσας θα θέλαμε να σας εκφράσουμε τις ευχαριστήριες για την πρότασή σας να συμμετέχουμε στην ενδεχόμενη υλοποίηση ενός πιλοτικού προγράμματος αγροτικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα βασισμένου στο μοντέλο της Διττής Εκπαίδευσης όπως εφαρμόζεται στην Γερμανία.

Το Υπουργείο Αγροτικής Ανάπτυξης & Τροφίμων μέσω του ΕΛΓΟ ΔΗΜΗΤΡΑ όσον αφορά την επαγγελματική εκπαίδευση στον αγροτικό χώρο λειτουργεί σήμερα έξι Γεωργικές Σχολές, ως ΕΠΑΣ (Επαγγελματικές Σχολές). Οι Γεωργικές Σχολές όσον αφορά τις προσφερόμενες ειδικότητες από άποψη επαγγελματικού προσανατολισμού είναι άκρως ενδιαφέρουσες και συνδέονται στενά με την τοπική και όχι μόνο παραγωγική/οικονομική δραστηριότητα. Οι σχολές του Οργανισμού μας σε διάφορα μέρη της Ελλάδας καλύπτουν ένα εύρος ειδικοτήτων από την φυτική παραγωγή και την κτηνοτροφία μέχρι την γαλακτοκομία, την αμπελουργία/οινοποιία και τεχνικά θέματα (πχ Θερμοκήπια).

Σε συνδυασμό και με τις λοιπές δραστηριότητες του Οργανισμού μας (Αγροτική Έρευνα, Διασφάλιση Ποιότητας Αγροτικών Προϊόντων, Σύστημα Γεωργικών Συμβουλών, κλπ) αποτελεί επιθυμία μας να διερευνούμε και να εφαρμόζουμε εκπαιδευτικά προγράμματα και μεθόδους που ανταποκρίνονται στις ανάγκες της εκάστοτε εποχής, ακολουθούν την αιχμή της επιστήμης και αναβαθμίζουν το εκπαιδευτικό αλλά και επαγγελματικό επίπεδο σχετικά με την αγροτική οικονομία στην χώρα μας.

Θα θέλαμε λοιπόν να σας εκφράσουμε το κατ' αρχήν ενδιαφέρον μας και δέσμευσή μας να συνδράμουμε με την επιστημονική γνώση και εμπειρία μας στον λεπτομερή σχεδιασμό και την

υλοποίηση ενός προγράμματος αγροτικής εκπαίδευσης βασισμένου στο μοντέλο της Διττής Εκπαίδευσης όπως εφαρμόζεται στην Γερμανία προσαρμοσμένο στις ανάγκες του αγροτικού χώρου στον Ελλάδα .

Προφανώς οι σχετικές τελικές μας οριστικές αποφάσεις θα ληφθούν από Διοικητικό Συμβούλιο του ΕΛΓΟ ΔΗΜΗΤΡΑ όταν υποβληθεί στο Οργανισμό μας η τελική πρόταση από την πλευρά σας όπου θα περιγράφεται η διαδικασία και οι όροι υλοποίησης της συνεργασίας.

**Με εκτίμηση  
Ο Πρόεδρος Δ.Σ.**

Δρ. Γεώργιος Καρέτσος



## Regionalverwaltung Zentralgriechenland

Der Gouverneur

An DGIHK

Lamia 24. Jan. 2017

Lieber Herr Kelemis,

Mit großer Freude habe ich über das Interesse Ihrer Organisation zur Umsetzung von Pilotprogrammen in der Berufsausbildung im landwirtschaftlichen Bereich gelesen.

Wie Sie wissen legen wir, als eine hauptsächlich landwirtschaftliche Region, besonderen Wert auf unseren Primärsektor, dessen weitere Entwicklung nicht ohne die Einbeziehung unserer Jugend erfolgen kann. Obwohl die Maßnahmen des Programmes der landwirtschaftlichen Entwicklung 2014-2020 unternehmerische Initiativen junger Leute im Primärsektor unterstützen, sehen wir eine Kluft zwischen der akademischen Bildung bzw. der beruflichen Ausbildung zu der realen Wirtschaft. Diese Kluft kann in einer ersten Phase, auch wenn in einer Pilotform, durch ein Ausbildungsprogramm überwunden werden, mit der Einbeziehung von landwirtschaftlichen und verarbeitenden Betrieben aus unserer Region, mit gegenseitigen Vorteilen für alle.

Die Regionalverwaltung Zentralgriechenlands hat schon eine große Anzahl von Betrieben unserer Region angesprochen, um Probleme zu beseitigen und Mechanismen zur Unterstützung deren Wettbewerbsfähigkeit und Exporte aufzubauen. Durch diese Beziehung zu den Betrieben sind wir in der Lage und möchten sowohl bei der Vorbereitung als auch bei der Planung und Umsetzung Ihres Programmes unterstützend wirken.

Die *Agrifood* Initiative der Region Zentralgriechenland und ihr Präsident Herr Kelaiditis stehen Ihnen zur Verfügung um einige interessante Bereiche des Primärsektors in unserer Region auszusuchen und Betriebe für Informationen und zur Bereitstellung von Ausbildungsstellen zu identifizieren. Über die Ergebnisse eines Workshops hinaus stehen wir Ihnen ebenfalls zur Verfügung um die notwendige Infrastruktur und finanzielle Mittel auszusuchen welche zum Erfolg des ganzen Vorhabens beitragen werden.

Ich möchte mich schließlich für Ihr Interesse bedanken diesen lebenswichtigen Sektor für die Region Zentralgriechenlands unterstützen zu wollen, besonders weil dies unsere Jugend betrifft, und ich möchte Ihnen unsere Unterstützung für dieses interessante Vorhaben zusichern.

Mit Respekt,

Konstantin P. Bakoyiannis



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΣΤΕΡΕΑΣ ΕΛΛΑΔΑΣ  
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΡΧΗΣ**

Λαμία, 24/01/2017  
Αρ.πρωτ.(οικ.): 14718/199

Ταχ. Δ/ση : Λεωφ. Καλυβίων 2  
Ταχ. Κώδικας : 35132 Λαμία  
Τηλέφωνο : 22313 52601-602  
Αρ.Τηλεομ. : 22313 52610  
Διευθ. Ηλ.Ταχ.: [periferiarxis@pste.gov.gr](mailto:periferiarxis@pste.gov.gr)

**ΠΡΟΣ:** Ελληνογερμανικό Εμπορικό και  
Βιομηχανικό Επιμελητήριο  
Δορυλαίου 10-12  
11521 Αθήνα  
Υπόψη κυρίου Κελέμη Αθανασίου

**ΚΟΙΝ:** Πρόεδρο Αγροδιατροφικής Σύμπραξης  
Περιφέρειας Στερεάς Ελλάδας  
Κύριο Κελαϊδίτη Γεώργιο

Αγαπητέ κύριε Κελέμη,

με μεγάλη μου χαρά διάβασα για το ενδιαφέρον του οργανισμού σας στην δημιουργία πιλοτικών προγραμμάτων εκπαίδευσης στον Αγροτικό τομέα. Όπως γνωρίζετε, σαν μια κατ' εξοχήν αγροτική Περιφέρεια, δίνουμε ιδιαίτερη έμφαση στον πρωτογενή μας τομέα, η εξέλιξη του οποίου δεν μπορεί να προχωρήσει χωρίς την ενσωμάτωση μέσα σε αυτόν των νέων μας. Παρ' ότι τα μέτρα του Προγράμματος Αγροτικής Ανάπτυξης 2014-2020 στηρίζουν την ανάληψη επιχειρηματικής δράσης των νέων στον Πρωτογενή τομέα, παρατηρείται ένα μεγάλο κενό στην σύνδεση της ακαδημαϊκής εκπαίδευσης ή κατάρτισης των φοιτητών με την πραγματική παραγωγή. Το κενό αυτό έστω και πιλοτικά σε πρώτη φάση, πιστεύω ότι μπορεί να καλυφθεί εν μέρει από ένα πρόγραμμα το οποίο θα κάνει κοινωνούς-εταίρους σε αυτήν την διαδικασία τις επιχειρήσεις του αγροτικού μας τομέα και της μεταποίησης, με αμοιβαία οφέλη για όλους μας.

Η Περιφέρεια Στερεάς Ελλάδας έχει από την πρώτη στιγμή προσεγγίσει ένα μεγάλο αριθμό επιχειρήσεων της περιοχής με σκοπό την αντιμετώπιση παθογενειών και την παράλληλη ανάπτυξη μηχανισμών υποστήριξης της ανταγωνιστικότητας και εξωστρέφειάς τους. Μέσα από την σχέση αυτή έχουμε την διάθεση και την δυνατότητα να σας υποστηρίξουμε τόσο σε προπαρασκευαστικό επίπεδο, όσο και κατά τη διάρκεια του σχεδιασμού και της υλοποίησης του προγράμματος.

Σε πρώτο χρόνο, η Αγροδιατροφική Σύμπραξη Περιφέρειας Στερεάς Ελλάδας και ο πρόεδρος της Αγροδιατροφικής κ. Κελαϊδίτης, είναι στη διάθεσή σας προκειμένου στην επιλογή κάποιων δυναμικών για την Περιφέρειά μας κλάδων του Πρωτογενούς μας τομέα, και επιχειρήσεων οι οποίες θα έχουν να συνεισφέρουν σε πληροφόρηση και θέσεις μαθητείας. Πέρα από τα χρήσιμα αποτελέσματα και τις κατευθύνσεις που θα προκύψουν από την σχετική ενημερωτική ημερίδα, είμαστε στην διάθεσή σας να συνδράμουμε στην αναζήτηση της αναγκαίας υλικοτεχνικής υποδομής και των χρηματοδοτικών εργαλείων που θα υπηρετήσουν την επιτυχία του όλου εγχειρήματος.

Θα ήθελα τέλος να σας ευχαριστήσω για το ενδιαφέρον σας στην υποστήριξη αυτού του τόσο ζωτικού για την Περιφέρεια Στερεάς Ελλάδας τομέα, ειδικά όταν επικεντρώνεται στα νέα μας παιδιά, και να σας βεβαιώσω ότι θα έχετε την έμπρακτη στήριξη μας καθ' όλη την διάρκεια της εξαιρετικής αυτής προσπάθειας.



Με εκτίμηση

Κωνσταντίνος Π. Μπακογιάννης



**Deutsch-Griechische  
Industrie- und Handelskammer**  
Ελληνογερμανικό Εμπορικό  
και Βιομηχανικό Επιμελητήριο

IHK Imathia

Veria, 15. März 2017

Der Präsident und die Mitglieder des Vorstandes der Kammer von Imathia bedanken sich für die Zusammenarbeit bei der Veranstaltung des Workshops bezüglich der dualen beruflichen Ausbildung.

Wir möchten Sie informieren, dass unsere Kammer bereit ist ein entsprechendes Pilotprojekt von Ihnen mit allen verfügbaren Mitteln zu unterstützen um die Bedarfe der Betriebe unserer Region voranzutreiben.

Mit freundlichen Grüßen,

Der Präsident

Nikolaos Prod. Ousountzoglou



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

Βέροια, **15/03/2017**

ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΟ ΗΜΑΘΙΑΣ

Αριθ. Πρωτ. 555/Φ.10.Δ

ΤΜΗΜΑ : ΔΙΟΙΚ/ΚΟ - ΟΙΚ/ΚΟ

ΓΡΑΦΕΙΟ : ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟ

Διεύθυνση : Κεντρικής 3

Τ.Κ. : 591 00

Πληροφορίες : Α.Μαυροπούλου

Τηλέφωνο : 2331024734

**FAX** : 2331025330

**E-mail** : [chamimat@otenet.gr](mailto:chamimat@otenet.gr)

Ο πρόεδρος και τα μέλη του Δ.Σ. του Επιμελητηρίου Ημαθίας σας ευχαριστούν για την συνεργασία της διοργάνωσης της ενημερωτικής ημερίδας προκειμένου να παρουσιαστεί το μοντέλο της διττής επαγγελματικής εκπαίδευσης .

Σας ενημερώνουμε ότι το Επιμελητήριό μας είναι πρόθυμο να υποστηρίξει την προσπάθεια ενός πιλοτικού προγράμματος, σε συνεργασία πάντα με εσάς, προωθώντας τις ανάγκες και τις απόψεις των επιχειρήσεων του Νομού, με τα μέσα που αυτό διαθέτει.

Με εκτίμηση

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ  
  
ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΠΡΟΔ. ΟΥΣΟΥΛΤΖΟΓΛΟΥ



**Deutsch-Griechische  
Industrie- und Handelskammer**  
Ελληνογερμανικό Εμπορικό  
και Βιομηχανικό Επιμελητήριο

**American Farm School**  
**School of Professional Education**

An  
Dr. Athanassios Kelemis  
...

Thessaloniki, 13. März 2017

Sehr geehrter Herr Kelemis,

wir bedanken uns für Ihren Vorschlag an einem eventuellen Pilotprojekt für Berufsausbildung in der Landwirtschaft in Griechenland nach deutschem Beispiel mitzumachen.

Die American Farm School of Thessaloniki hat über ein Jahrhundert Präsenz und Erfahrung in der landwirtschaftlichen Ausbildung. Wir bieten unsere Dienstleistungen vom Kindergarten bis zum höheren Niveau an und wir wollen immer Programme und Methoden erforschen und anwenden welche zeitgemäß und dem jeweiligen Stand der Wissenschaft entsprechen und das Ausbildungs- und professionelle Niveau in der griechischen Landwirtschaft verbessern.

Wir möchten hierdurch unser grundsätzliches Interesse und unsere Zusage erklären, mit unserem wissenschaftlichen Wissen und lokaler Erfahrung bei einer detaillierten Planung und Umsetzung eines Programmes der landwirtschaftlichen Ausbildung mitzumachen, nach dem Modell der dualen Ausbildung wie dieses in Deutschland praktiziert wird.

Selbstverständlich müssen unsere endgültigen Entscheidungen von unserem zuständigen Vorstand genehmigt werden, wenn der Prozess und die Form des Programmes feststehen.

Mit freundlichen Grüßen,

Dr. Evangelos Vergos  
Dekan der Schule für Berufsausbildung



Δρ. Αθανάσιος Κελέμης  
Γενικός Διευθυντής & Μέλος Δ.Σ.  
Τηλέφωνο  
+30 210 6419020  
Fax  
+30 210 6445175  
E-Mail  
[a.kelemis@ahk.com.gr](mailto:a.kelemis@ahk.com.gr)

*Θεσσαλονίκη, 13 Μαρτίου 2017*

Αξιότιμε κε Κελέμη,

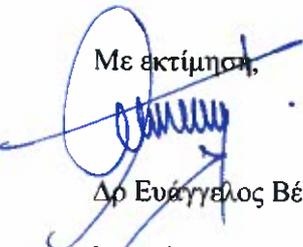
Ευχαριστούμε για την πρότασή σας να συμμετέχουμε στην ενδεχόμενη υλοποίηση ενός πιλοτικού προγράμματος αγροτικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα, βασισμένου στο μοντέλο της Διττής Εκπαίδευσης όπως εφαρμόζεται στην Γερμανία.

Η Αμερικανική Γεωργική Σχολή Θεσσαλονίκης έχει παρουσία και εμπειρία για περισσότερο από ένα αιώνα στην αγροτική εκπαίδευση. Προσφέροντας τις εκπαιδευτικές μας υπηρεσίες σε ένα εύρος από το νηπιαγωγείο μέχρι και την ανώτερη βαθμίδα, επιθυμούμε πάντα να διερευνούμε και να εφαρμόζουμε προγράμματα και μεθόδους που ανταποκρίνονται στις ανάγκες της εκάστοτε εποχής, ακολουθούν την αιχμή της επιστήμης και αναβαθμίζουν το εκπαιδευτικό αλλά και επαγγελματικό επίπεδο σχετικά με την αγροτική οικονομία στην χώρα μας.

Θα θέλαμε λοιπόν να σας εκφράσουμε το κατ' αρχήν ενδιαφέρον μας και δέσμευσή μας να συνδράμουμε με την επιστημονική μας γνώση αλλά και με την τοπική μας εμπειρία στον λεπτομερή σχεδιασμό και την υλοποίηση ενός προγράμματος αγροτικής εκπαίδευσης βασισμένου στο μοντέλο της Διττής Εκπαίδευσης όπως εφαρμόζεται στην Γερμανία.

Προφανώς οι σχετικές τελικές μας οριστικές αποφάσεις θα ληφθούν από τον αρμόδιό μας Συμβούλιο όταν οριστικοποιηθεί και η διαδικασία και μορφή υλοποίησης του προγράμματος.

Με εκτίμηση,

  
Δρ Ευάγγελος Βέργος,

Κοσμήτορας Σχολής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης