

# Nachwuchs für KFL-Verjüngungskur

## Ausbildungsverträge für vier junge Oberhaveler



Im Februar 2009 lernt der 19-jährige Torsten Wolf (rechts) aus Zabelsdorf bei der KFL GmbH Löwenberg aus. Jürgen Schneider, seit 35 Jahren im Unternehmen tätig und seit 1999 Werkstattleiter für Landmaschinentechnik, steht den jungen Leuten gern mit Rat und Tat zur Seite. Diesmal sind die Mähmesser des Häckslers Jaguar 850 auszutauschen. Mitten in der Erntesaison muss das besonders schnell und fachkompetent gehen. **Foto: Sandler**

■ **Löwenberg (sisa).** Vier junge Leute aus Oberhavel haben bereits ihren Ausbildungsvertrag zum 1. September bei der KFL GmbH Löwenberg in der Tasche. Bis auf Christian Fischer aus Schmachtenhagen kommen die anderen aus dem Norden von Oberhavel.

Sie wollen Kfz-Mechatroniker, Industriemechaniker sowie Mechaniker für Land- und Baumaschinentechnik werden. Ein Fünfter, der über das ZAH-Zukunftsbündnis Aus- und Weiterbildung im Handwerk e.V. der Handwerkskammer Potsdam seinen Ausbildungsvertrag erhalten wird, verstärkt dann als zukünftiger Mechaniker für Land- und Baumechanik das KFL-Nachwuchsteam.

Das besteht ab 1. September nunmehr aus insgesamt 11 jungen Auszubildenden, die nach und nach ihre Lehre beenden. Der Dollgower Benjamin Schuster, der im Februar diesen Jahres als Mechaniker für Land- und Baumaschinentechnik ausgelernt hat, ist von der KFL GmbH mit festem Arbeitsverhältnis übernommen worden.

Er gehört damit zu den acht Fachleuten, die sich seit 1994 von den bisher insgesamt 36 ausgebildeten jungen Leuten über eine interessante berufliche Zukunft bei dem landwirtschaftlichen Dienstleister freuen können. Diese Tendenz ist steigend, denn auch das langjährige Mitarbeiterteam der KFL GmbH kommt so ziemlich zeitgleich

„in die Jahre“. 40 Prozent der Belegschaft sind zwischen 45 und 54 Jahre alt und 17 Prozent zwischen 55 und 60. KFL-Chef Ulf-Peter Degebrot steuert deshalb seit über 14 Jahren mit einer be-

**WochenSpiegel  
am 30. Juli 2008**

wusst gewählten Nachwuchsstrategie gegen die Auswirkungen der demografischen Entwicklung an. Dafür scheut er sich auch nicht, mit zusätzlichen Arbeitsplätzen junge Leute auf ihre neue Aufgabe vorzubereiten. Ein Beispiel: Der 48-jährige Rainer Hannemann ist seit 17 Jahren gemeinsam mit einem Kollegen für den

Melkanlagenservice zuständig. Das bedeutet, dass beide Monteure im 24-Stunden-Rotationsverfahren das ganze Jahr über täglich einsatzbereit sein müssen. Degebrot weiß, dass da mit über 50 Jahren die körperliche Substanz leidet. Deshalb stellt er Sohn Jens als Auszubildender an die Seite des erfahrenen Vaters Rainer Hannemann.

Jens Hannemann bereitet sich vom ersten Ausbildungstag darauf vor, sich nach Lehrabschluss als Mechaniker für Land- und Baumaschinentechnik mit betriebsinternen Weiterbildungen auf den Melkservice zu spezialisieren. Dafür nämlich gibt es nämlich keinen Ausbildungsberuf.