

B&B Agrar

Die Zeitschrift für Bildung und Beratung

3-2020

September 2020
73. Jahrgang

www.bub-agrar.de



Stärken fördern

Betrieb und Familie

Ausbildung
Neue Rituale

Schulprojekt
Lernkonzept Stallbau

Ökonomie und Soziales
Soziale Landwirtschaft



Was bietet das BZL?

Internet

www.landwirtschaft.de

Vom Stall und Acker auf den Esstisch – Informationen für
Verbraucherinnen und Verbraucher

www.praxis-agrar.de

Von der Forschung in die Praxis – Informationen für
Fachleute aus dem Agrarbereich

www.bzl-datenzentrum.de

Daten und Fakten zur Marktinformation und Marktanalyse

www.bildungsserveragrar.de

Gebündelte Informationen zur Aus-, Fort- und Weiterbildung in
den Grünen Berufen

Social Media

Folgen Sie uns auf Twitter und YouTube



@bzl_aktuell



YouTube

Medienservice

Alle Medien erhalten Sie unter
www.ble-medien-service.de



Unsere Newsletter

www.landwirtschaft.de/newsletter
www.praxis-agrar.de/Newsletter



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Betrieb und Familie sind in der Landwirtschaft eng miteinander verflochten. Das hat Vor-, aber auch Nachteile. Menschen auf landwirtschaftlichen Betrieben füllen verschiedene Rollen aus – als Familienmitglieder und als Arbeitskräfte. So können Konflikte entstehen: in der Partnerschaft, zwischen den Generationen oder in besonderen (Not-)Situationen.

Wo gibt es Hilfe für die betroffenen Familien? Wie können Krisen überwunden oder vermieden werden? Welche besondere Rolle haben Frauen auf den Betrieben? Was ist bei der Hofübergabe zu bedenken? Auf diese und weitere Fragen finden Sie Antworten in der vorliegenden Ausgabe der B&B Agrar.

Wir stellen Ihnen die Bundesarbeitsgemeinschaft der landwirtschaftlichen Familienberatungen und Sorgentelefone vor. Die Mitarbeitenden dort haben vielfältige Aufgaben, im Mittelpunkt ihrer Arbeit steht immer der Mensch. Prozessbegleitung und -moderation, Kommunikations- und Übersetzungshilfe sollen die Ratsuchenden in die Lage versetzen, Entscheidungen zu treffen, neue Ziele in Angriff zu nehmen und ihren eigenen ganz persönlichen Weg zu finden.

Dabei geht es oft nicht nur darum, die Probleme zu erkennen, sondern vor allem die Ressourcen, die eigenen Kraftquellen zu sehen und zu aktivieren. Dazu informiert das europäische Projekt AgriResources. Auch die Beratungsprozesse rund um die Hofübergabe, die Komplementärberatung als gemeinsames Projekt der Fach- und Prozessberatung in Hessen und die Ausbildung in der Familienberatung sind wichtige Themen dieser Ausgabe. Das komplexe Gefüge von Betrieb und Familie funktioniert dann am besten, wenn alle Beteiligten ihren Platz gefunden haben, an dem sie ihr Potenzial entfalten können. Manchmal ist dabei ein Anstoß von außen sehr hilfreich.

Eine erkenntnisreiche Lektüre wünscht Ihnen

Dr. Bärbel Brettschneider-Heil, Chefredakteurin

Impressum

Herausgeberin:

Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (BLE)
Präsident Dr. Hanns-Christoph Eiden
Deichmanns Aue 29
53179 Bonn
Telefon: +49 (0)228 6845-0

Redaktion:

Dr. Bärbel Brettschneider-Heil, BLE (bb)
(Chefredaktion und v.i.S.d.P.)
Telefon: +49 (0)228 6845-2650,
Baerbel.Brettschneider-Heil@ble.de

Hildegard Gräf, BLE (hg)
Telefon: +49 (0)228 6845-2648,
Hildegard.Graef@ble.de

Michaela Kuhn, Königswinter (mk)
michaela.kuhn1@web.de

Redaktionsbüro:

Vera Peffekoven, BLE
Telefon: +49 (0)228 6845-2651,
Fax: +49 (0)228 6845-3444,
Vera.Peffekoven@ble.de

E-Mail-Adressen stehen nur für die allgemeine Kommunikation zur Verfügung, über sie ist kein elektronischer Rechtsverkehr möglich.

B&B Agrar im Internet:

www.bub-agrar.de

Fachberaterskreis:

Regina Bartel, Wissenschaftsjournalistin, Syke; Beatrice Bohe, Bildungsseminar Rauschholzhausen; Markus Brettschneider, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn; Anne Dirking, Landwirtschaftskammer Niedersachsen, Bezirksstelle Uelzen; Gabriele Eßer, Berufliche Schule Elmshorn, Außenstelle Thiensen, Ellerhoop; Jürgen Käßer, Landesanstalt für Landwirtschaft, Ernährung und Ländlichen Raum, Schwäbisch Gmünd; Martin Lambers, Deutscher Bauernverband, Berlin; Jörn Möller, Sächsisches Landesamt, Dresden; Dr. Carlo Prinz, Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft, Bonn; Gabriele Sichler-Stadler, Regierung von Mittelfranken

Erscheint 4-mal im Jahr ab 2019
Jahresbezugspreis: 18,00 Euro
Einzelbezugspreis: 3,60 Euro

Layout und Umsetzung:

tiff.any GmbH, Berlin
www.tiff.any.de

Druck:

Kunst- und Werbedruck
GmbH & Co. KG
Hinterm Schloss 11
32549 Bad Oeynhausen

Das Papier besteht zu 100 %
aus Recyclingpapier.

Titelbild:

landpixel.de

Abonnentenservice:

BLE-Medienservice
Telefon: +49 (0)38204 66544
Fax: +49 (0)30 1810 6845520
bestellung@ble-medienservice.de
Die namentlich gekennzeichneten Beiträge geben nicht unbedingt die Auffassung des Herausgebers wieder.

Nachdruck – auch auszugsweise sowie Weitergabe mit Zusätzen, Aufdrucken oder Aufklebern – nur mit Zustimmung der Redaktion gestattet.

B&B Agrar
ISSN 1618-9833, Bestell-Nr. 5003
© BLE 2020

- 3 Impressum
- 36 Bundesgesetzblatt
- 37 Nachrichten
- 40 Forschung
- 42 Bücher & Medien
- 43 BZL-Medien



Foto: BAG, Bild nachgestellt

06 Die landwirtschaftliche Familienberatung bietet ein niederschwelliges Beratungsangebot bei existenziellen Fragen.

BETRIEB UND FAMILIE

6 Der Mensch im Mittelpunkt

Žana Schmid-Mehić

Wenn Betriebliches und Familiäres eng miteinander verflochten sind, belasten Konflikte alle Lebens- und Arbeitsbereiche. Landwirtschaftliche Familienberatung und Sorgentelefone begleiten die Menschen in der Landwirtschaft auf ihrem Weg.

8 Qualifizierung in der ländlichen Familienberatung

Ulrike Schneeweiß

Landwirtschaftliche Familienberaterinnen und -berater unterstützen bei der Gestaltung der Beziehungen in Familie und Betrieb. Sie werden nach bundesweit einheitlichen Standards ausgebildet.

12 Fach- und Prozessberatung wirken zusammen

Hartmut Schneider und Beate Formowitz

Mit dem Pilotprojekt „Komplementärberatung“ haben Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen und „Familie & Betrieb“ ihre Zusammenarbeit in der Beratung noch einmal vertieft.

14 Die unterschätzte Rolle von Frauen

Janna Luisa Pieper und Susanne Padel

Trotz der Vielzahl an Aufgaben und Verantwortlichkeiten wird die Bedeutung der Frauen für die Landwirtschaft und den sozialen Zusammenhalt in ländlichen Räumen vielfach unterschätzt.

17 Selbstfürsorge hat Priorität

Mareike Meyn

Nicht erst seit Corona ist es für landwirtschaftliche Unternehmerinnen wichtig, das Thema Work-Life-Balance bewusst verorten zu können.

18 Burnout: Wer kann helfen?

Vanessa Hoffmann

Psychische Belastung und Beanspruchung ist auch in der landwirtschaftlichen Arbeitswelt ein Problem. Betroffenen kann es helfen, wenn ihre Situation verstanden und aktiv auf sie zugegangen wird – eine Chance für die Beratung.

20 Vom Blick auf eigene Ressourcen profitieren

Žana Schmid-Mehić

Angesichts einer Vielzahl von belastenden Herausforderungen unterstützt das Projekt „AgriResources“ Menschen in der Landwirtschaft dabei, die eigenen Ressourcen zu aktivieren und zu stärken.

23 Den Hofübergabeprozess kompetent begleiten

Bernhard Gründken

Um die vielfältigen Fragen bei der Hofübergabe zu klären, bedarf es eines offenen Gesprächs zwischen den Beteiligten und der von allen Seiten anerkannten Beratungskraft.



Ab September online

Betrieb und Familie

Bei Konflikten im Gespräch bleiben

Michaela Kuhn

In landwirtschaftlichen Familienbetrieben ist es schwer, die Balance zwischen betrieblichen Anforderungen, familiären Bedürfnissen und persönlichen Interessen zu finden. Das belastet auch die Partnerschaft. Eine gute Kommunikation ist der Schlüssel, um Konflikte zu vermeiden oder zu lösen.

Betrieb und Familie

Vorbereitung auf den Notfall

Valeska Zepp

Im Notfall müssen helfende und unterstützende Personen über alle Vorgänge des landwirtschaftlichen Betriebs Bescheid wissen, damit die Arbeit weiterlaufen kann. Iris Flentje von der Landwirtschaftskammer Niedersachsen rät, einen Notfallordner für Ausnahmesituationen zu erstellen.

Betrieb und Familie

Beratung bei der Hofübergabe

In vielen Bundesländern gibt es Beratungsangebote zum Thema Hofübergabe. In dem komplexen Prozess müssen rechtliche, ökonomische, soziale und persönliche Rahmenbedingungen berücksichtigt werden. B&B Agrar hat nachgefragt und unterschiedliche Ansätze zusammengetragen.

Ab Oktober online

Betrieb und Familie

Agrar-Familie 2019

Valeska Zepp

Vier Generationen, 13 Personen zwischen drei und 94 Jahren: Bei Familie Hahn packt jeder mit an. Neben dem Weingut mit Direktvermarktung fordert auch der Ackerbau viel Einsatz. Selbstverständlich ist für die Hahns soziales Engagement im Ort und auch Inklusion wird dort gelebt.



25 Hofübergabe – ein Thema für die ganze Familie

Anneken Kruse

Der Übergabeprozess ist nur dann erfolgreich, wenn er alle Familienmitglieder einbezogen werden.

AUSBILDUNG

27 Kompetenzen für Nachhaltigkeit und Digitalisierung

Markus Bretschneider

Nachhaltigkeit und Digitalisierung treiben wirtschaftliche und gesellschaftliche Transformationsprozesse voran. Welche Kompetenzen sind erforderlich, um diese Prozesse erfolgreich gestalten zu können?

AUSBILDUNGSPRAXIS

29 Re-Start für Rituale

Ingrid Ute Ehlers und Regina Schäfer

Feste Rituale sorgen für Struktur und Orientierung im Ausbildungsalltag, kommen jedoch in Corona-Zeiten vielfach zu kurz. Wie lassen sich neue digitale Rituale etablieren?

SCHULPROJEKT

31 Lernkonzept Stallbau

Ramona Reinke

Studierende der Fachschule für Landwirtschaft Bruchsal (Baden-Württemberg) üben in Unterricht und Projektwoche das Szenario von Stallbauvorhaben.

PORTRÄT

34 Fachschule für Landwirtschaft Zwickau

Ulrike Bletzer

Die zweijährige Winterschule führt zum Abschluss „Staatlich geprüfte/r Wirtschaftler/-in für Landwirtschaft“. Zweites Standbein der Fachschule sind Vorbereitungslehrgänge für die Prüfungen zum/zur Landwirtschafts- und Pferdewirtschaftsmeister/-in.

ÖKONOMIE UND SOZIALES

35 Soziale Landwirtschaft als Impulsgeber

Alexandra Retkowski und Thomas van Elsen

Soziale Landwirtschaft als Impulsgeber für den ländlichen Raum entwickeln – mit dieser Zielsetzung finden seit einem Jahr in Brandenburg und Berlin zahlreiche Aktivitäten statt.



Foto: BAG; Bild nachgestellt

Žana Schmid-Mehić

Der Mensch im Mittelpunkt

Es „menschelt“ überall – vor allem, wenn Betriebliches und Familiäres eng miteinander verflochten sind, belasten Konflikte alle Lebens- und Arbeitsbereiche. Die landwirtschaftliche Familienberatung und die Sorgentelefone begleiten und unterstützen die Menschen in der Landwirtschaft auf ihrem Weg.

Wozu braucht es denn Beratung speziell für Familien in der Landwirtschaft?

Diese Frage wird den Beratenden der landwirtschaftlichen Familienberatungen und Sorgentelefone immer wieder gestellt. Auch wenn Familie und Betrieb im Grunde nichts miteinander zu tun haben, lassen sich beide Bereiche in einem Familienbetrieb doch nicht voneinander trennen. Die räumliche Nähe und die Tatsache, dass Familienmitglieder meist auch Arbeitskräfte sind und sich dabei ganz unterschiedliche Rollen im Betrieb und der Familie ergeben, bergen viel Konfliktpotenzial. Hinzu kommen die spezifischen Herausforderungen der Landwirtschaft, die politischen Rahmenbedingungen und gesellschaftliche Anforderungen, die die Arbeit der Menschen in der Landwirtschaft wesentlich beeinflussen. Bei vielen Betroffenen entsteht der Eindruck, dass ihnen in dieser besonderen, komplexen Situation ohnehin niemand helfen könne. Die landwirtschaftliche Familienberatung bietet hierfür ein niederschwelliges Beratungsangebot.

Existenzielle Fragen

Die Menschen wenden sich mit existenziellen Fragen an die land-

wirtschaftliche Familienberatung. Die Beratungsanfragen sind dabei so vielfältig und unterschiedlich wie die Menschen selbst: Partnerschaft und Ehekonflikte (s. Online-Beitrag: Bei Konflikten im Gespräch bleiben), Alterssicherung und Betriebsentwicklungen, psychische Gesundheit (beispielsweise Ängste, Depression, Suchtprobleme) und physische Gesundheit (wie körperliche Krankheit oder Pflegebedürftigkeit), finanzielle Sorgen bis hin zur Insolvenz, aber auch Arbeitsüberlastung, Wahrnehmung mangelnder Anerkennung und Wertschätzung, Einsamkeit und Isolation, Tod und Trauer sind Themen in der Beratung.

Der Begleitung von Hofübergaben (s. Beiträge S. 23 und 25) kommt eine wachsende Bedeutung zu. Immer mehr Landwirte und Landwirtinnen holen sich Unterstützung bei den komplexen Themen einer Hofübergabe/-übernahme. Schließlich gibt es dabei nicht nur Finanzielles zu regeln. Vielmehr wird ein ganzes Lebenswerk übergeben. Nicht selten kommen in solch einem Moment Themen oder Situationen hoch, die in der Vergangenheit nicht geklärt wurden. Auch die außerfamiliäre Hofübergabe spielt in der Beratungsarbeit eine wachsende Rolle.

Bis die Menschen Unterstützung suchen, haben sie häufig bereits einen langen Leidensweg hinter sich. Beratungsleistungen für den Ackerbau, die Tierhaltung oder das Agrarbüro in Anspruch zu nehmen, ist nichts Ungewöhnliches. Professionelle Beratung für das Zwischenmenschliche auf dem Hof und in Zeiten des Wandels für sich und andere anzufragen, ist hingegen für viele immer noch eine große Herausforderung, auch wenn die Beratungsanfragen seit Jahren stetig steigen.

Systemisch orientiert

Im Zentrum der landwirtschaftlichen Familienberatung steht immer der Mensch im Kontext seiner Lebens- und Arbeitswelt. Die Beratung versteht sich dabei als ganzheitliche Prozessbegleitung und -moderation, die Kommunikations- und Übersetzungshilfe leistet sowie Allparteilichkeit sicherstellt. Ziel der Beratung ist es, die Klientinnen und Klienten auf ihrem ganz eigenen Weg hin zu einer Verbesserung ihrer Situation zu begleiten und sie dabei zu unterstützen, neue oder bisher so noch nicht gesehene Perspektiven zu entwickeln. Die Beratenden arbeiten daran Stärken zu stärken, persönliche und individuelle Ressour-

cen optimal einzusetzen, die Menschen zu ermutigen, Ziele für sich und das Unternehmen zu formulieren, Unterscheidungen vorzunehmen, Entscheidungen zu treffen und neue Handlungsweisen einzuüben.

Die Beratung für landwirtschaftliche Familien kann je nach Situation am Sorgentelefon, auf dem Betrieb oder in der Beratungsstelle, in Einzel-, Paar- oder Familiengesprächen erfolgen. Am Anfang der vertraulichen Gespräche geht es zunächst einmal darum zu klären, welche Anliegen die Menschen mitbringen. Nicht selten werden die Situationen, in denen sich die Menschen befinden, als so verstrickt und verfahren erlebt, dass zunächst ein Entwirren wichtig ist. Das reduziert die Komplexität.

Diese Komplexität und Vielschichtigkeit der Beratungsanfragen erfordert aktuelle Kenntnisse unterschiedlichster Themenbereiche wie beispielsweise dem Erbrecht bei Hofübergaben, steuerliche Details bei Eheverträgen, aber auch das Wissen über Symptome einer Depression oder eines Burnouts. Um all diese Aspekte angemessen wahrnehmen und mit den Klientinnen und Klienten bearbeiten zu können, sind die Beraterinnen der landwirtschaftlichen Familienberatung in ein breites, gut funktionierendes Netzwerk aus Fachberaterinnen zum Beispiel aus den Landwirtschaftskammern und regionalen Bauernverbänden, Juristinnen und Juristen, Steuerberaterinnen und anderen berufsständischen Organisationen und Dienstleistern eingebettet und vermitteln und begleiten zu weiteren Beratungsangeboten – selbstverständlich unter der Voraussetzung der Zustimmung und Akzeptanz aller

Beteiligten. Ein wichtiger Partner im Hilfsangebot für die Menschen in der Landwirtschaft ist dabei die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG), mit der die landwirtschaftliche Familienberatung im intensiven Austausch steht.

Feldkompetenz

Eine weitere Besonderheit der landwirtschaftlichen Familienberatung ist die Nähe zur Lebenswelt der Klientinnen und Klienten. Die Beraterinnen haben einen Bezug zur Landwirtschaft, da sie selbst einen Hof bewirtschaften, auf einem Betrieb aufgewachsen sind oder beruflich mit der Landwirtschaft verbunden sind. Feldkompetenz, Verständnis für die Belange, Sorgen und Arbeitsweisen der Menschen auf den Höfen und Empathie bringen sie alle mit.

Jede Beratungseinrichtung wird von hauptberuflich Beraterinnen geleitet. Diese werden von ehrenamtlichen Beraterinnen unterstützt, die eine Ausbildung zum/r Landwirtschaftlichen Familienberater/-in (s. Beitrag S. 8) absolviert haben. Die Beraterinnen stehen mitten im landwirtschaftlichen Leben. Bei der Vergabe von Fällen wird stets darauf geachtet, dass Beraterinnen und Ratsuchende sich nicht kennen. Regelmäßige Supervisionen durch externe Expertinnen/Experten und kollegiale Fallberatung unterstützen die Beraterinnen dabei, die Erlebnisse aus der Beratungsarbeit zu strukturieren und von den eigenen Erfahrungen und emotionalen Hintergründen zu differenzieren, um so langfristig gute Arbeit für die Menschen in der Landwirtschaft leisten zu können.

Beratungseinrichtungen

Jede Einrichtung ist rechtlich und finanziell unabhängig und gestaltet ihr Hilfsangebot in eigener Verantwortung. Dadurch können regionalspezifische und auf die Bedürfnisse der Ratsuchenden angepasste Beratungen und Unterstützungen angeboten werden.

Unterstützt werden die Einrichtungen der Familienberatung vorwiegend von evangelischer und katholischer Kirche, sowie in manchen Bundesländern von den Landwirtschaftsministerien. Das Angebot ist dabei aber stets konfessionsunabhängig. In einzelnen Einrichtungen zahlen die Klientinnen und Klienten für die Beratung eine Aufwandspauschale.

In Deutschland gibt es aktuell 21 Beratungseinrichtungen und sieben Sorgentelefone. Diese haben sich zur Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) Familie und Betrieb e.V. zusammengeschlossen. Als Dachverband organisiert die BAG Familie und Betrieb e.V. Fort- und Weiterbildungen für Beraterinnen sowie Fachtagungen, die aktuelle Schwerpunkte in der Landwirtschaft mit beraterisch-methodischen Aspekten verknüpfen. Außerdem ist die BAG Familie und Betrieb e.V. Trägerin der Ausbildung zum/r Landwirtschaftlichen Familienberater/-in, fördert den Austausch zwischen den Beratungseinrichtungen, gibt Hilfestellung beim Aufbau neuer Beratungsangebote und vertritt die Belange seiner Mitglieder auf Bundes- und Europaebene. Die Arbeit der BAG Familie und Betrieb e.V. finanziert sich durch Mitgliedsbeiträge, Spenden und Fördermittel.

Die zwischenmenschlichen Schwierigkeiten, Ängste, Sorgen und Nöte der Landwirtinnen und Landwirte sind jedoch nicht nur auf das Bundesgebiet begrenzt. Daher wurde 2014 das europäische Netzwerk Rural Solidarity in Europe (RSE) - Counseling network for rural family enterprises gegründet. Das Netzwerk ist offen für neue Mitglieder. Vom Austausch und den gemeinsamen Fort- und Weiterbildungen der Beraterinnen profitieren durch neue Impulse letztlich die Landwirtinnen und Landwirte vor Ort (s. Beitrag, S. 20).

Interessierte und Ratsuchende finden auf der Homepage der BAG Familie und Betrieb e.V. die Kontaktdaten der Beratungseinrichtungen sowie weitere Informationen zur landwirtschaftlichen Familienberatung: www.landwirtschaftliche-familienberatung.de.

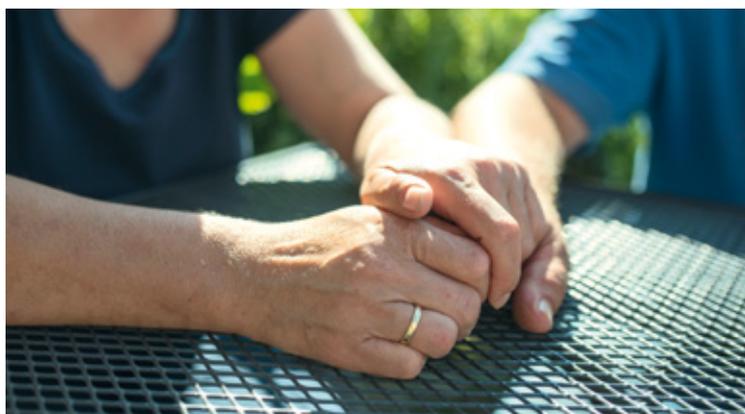


Foto: BAG

Paargespräche gehören zur landwirtschaftlichen Familienberatung.

Die Autorin



M. Sc.
Žana Schmid-Mehić
Verbandsreferentin
BAG Familie und
Betrieb e.V.
zana.mehic@bag-familieundbetrieb.de



Foto: ronstik/iStock/Getty Images Plus via Getty Images

Ulrike Schneeweiß

Qualifizierung in der ländlichen Familienberatung

Landwirtschaftliche Familienberaterinnen und -berater unterstützen bei der Gestaltung der Beziehungen in Familie und Betrieb. Sie werden nach bundesweit einheitlichen Standards ausgebildet.

Rund 200 Ehrenamtliche stehen Landwirten zusammen mit hauptberuflich Mitarbeitenden in ganz Deutschland beratend zur Seite. Neben wirtschaftlichen und finanziellen Schwierigkeiten ist eines der häufigsten Beratungsthemen die Kooperation zwischen den Generationen in einem Betrieb. Oft gibt es Interessenkonflikte zwischen Betriebsleitenden und ihren Hofnachfolgenden, die den Betrieb über einen längeren Zeitraum gemeinsam bewirtschaften.

Die Struktur der familiengeführten Betriebe in der Landwirtschaft

bringt es mit sich, dass betriebliche und persönliche Angelegenheiten besonders eng verflochten sind. „Immer dann, wenn betriebliche Belange oder die Arbeit im Betrieb sich negativ auf den Ratsuchenden oder seine Beziehungen auswirken, kann es ein Fall für die landwirtschaftliche Familienberatung sein“, sagt Hartmut Schneider. Er ist Geschäftsführer der Beratungsstelle Familie & Betrieb – Ländliche Familienberatung der evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck und Vorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft der Landwirtschaftlichen Familienbe-

ratungen und Sorgentelefone (BAG Familie und Betrieb e. V.). In der BAG haben sich zahlreiche landwirtschaftliche Familienberatungsstellen und Sorgentelefone zusammengeschlossen (s. Beitrag S. 6).

Ziel der Beratung ist es, Menschen in einer Krise darin zu unterstützen, neue Perspektiven zu entwickeln und zu einer selbst verantworteten Entscheidung zu kommen. Ihr methodisches Rüstzeug erhalten die Beratenden in einer qualifizierten, zweijährigen Ausbildung, organisiert und ausgeführt in Trägerschaft der BAG und in Kooperation mit ihren regionalen

Aus Liebe zum Menschen

Als Fachreferentin der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck koordiniert Christina Meibohm die Einsätze der ländlichen Familienberatenden in Hessen und organisiert deren Weiterbildungen.

Frau Meibohm, welche Fähigkeiten werden in der Ausbildung vermittelt?

Meibohm: Natürlich unterrichten wir in der Ausbildung Methoden und Strategien, zum Beispiel spezielle Fragetechniken. Diese Methoden kann man aber nur sinnvoll einsetzen, wenn man selbst erlebt hat, wie es sich anfühlt, wenn sie angewendet werden. Deshalb bieten die Kurse Gelegenheit, Beratung am eigenen Leib und zu eigenen Themen zu erfahren. Ganz wichtig zu wissen ist, dass die Beratung keine Lösungen anbietet. Wir begleiten Menschen auf dem Weg zu einer Lösung, die sie selbst verantworten. Noch wichtiger als bestimmte Methoden ist es daher, den angehenden Familienberatenden bestimmte Haltungen zu vermitteln.

Welche Haltungen sind das?

Meibohm: Wir trainieren den Blick der Auszubildenden auf die Stärken der Menschen. Sie lernen herauszufinden, welche eigenen Ressourcen die Ratsuchenden mitbringen und was helfen kann, sie zu stärken.

Spielt dabei auch das Umfeld eine Rolle?

Meibohm: Ja, ganz bestimmt. Das ist ein zweiter Aspekt unserer Art der Beratung: Wir betrachten die Situation der Menschen, die sich an uns wenden, aus einer systemischen Perspektive. Bei Problemen und Konflikten geht es immer um gegenseitige Abhängigkeiten, Befindlichkeiten und Bedürfnisse der Beteiligten.

Wie kommt ein gutes Gespräch zustande?

Meibohm: Dafür müssen die Beratenden grundsätzlich kontakt- und konfliktfähige Personen sein. Als Beratende suchen wir durchaus „professionelle Nähe“. Die ist nicht zu verwechseln mit Identifikation mit unserem Gegenüber oder gar der Selbstauflö-



Christina Meibohm

sung des Beratenden in dem Konflikt. Insofern ist die Beratung eine Gratwanderung zwischen Nähe und Distanz. Empathisch zu begleiten und eine Beziehung zu den Ratsuchenden aufzubauen, ist das A und O der Beratung. Man muss Menschen einfach auch ein bisschen lieb haben.

Entsteht durch die Beziehung zu den Ratsuchenden nicht eine große Verantwortung für die Beratenden?

Meibohm: Ja, aber die Verantwortung für die Lösung ihrer Probleme bleibt bei den Familien. Darum ist es auch wichtig, als Beratende eine eigene Haltung zu Macht und Ohnmacht zu finden. Wenn Menschen hilfeschend zu uns kommen, geben sie uns dabei scheinbar große Macht. Es ist wichtig, diese Macht zurückzugeben. Andererseits kann ein Beratender sich sehr ohnmächtig fühlen, wenn er in einem Konflikt den Eindruck hat, nicht helfen zu können. Und schließlich gehört auch ein wenig Humor dazu. Auch in schwierigen Situationen darf durchaus mal gelacht werden.

Ressourcenorientiert, systemisch, empathisch - beschreibt das also die Haltung eines gut ausgebildeten Familienberatenden?

Meibohm: Als Beratende sind wir Sortierhelfer/-innen, Zuhörer/-innen, Begleiter/-innen, Fragesteller/-innen, Zukunftsperspektiven-Eröffner/-innen und vieles mehr. Dafür sind diese Grundhaltungen sicher hilfreich. Die Ausbildung ist aber nur ein Anfang. Das Schöne daran, Beratende zu sein, ist ja, dass wir mit jeder Begegnung dazulernen.

Mitgliedseinrichtungen. Die Kurse werden an Standorten in fast allen westdeutschen Ländern angeboten. Sie umfassen vergleichbare Ausbildungsinhalte, davon einige mit regionalem Bezug. Die Teilnahme ist auch länderübergreifend möglich.

Selbsterfahrung

Voraussetzung für die Zulassung ist ein abgeschlossenes Studium oder der Meister- oder Fachschulabschluss. In Ausnahmen werden auch Studierende aufgenommen. Für Interessierte bietet die BAG regelmäßig Informationstage vor dem Ausbildungskurs an. „Bei uns in Hessen ist dieser Tag von

Selbsterfahrung geprägt“, sagt Schneider. „Er schließt mit dem Ausblick auf das weitere Verfahren: Die Bewerberinnen und Bewerber haben eine Woche Zeit, sich für oder gegen die Teilnahme zu entscheiden.“ Kandidaten bewerben sich mit einem Motivations schreiben, der Beschluss über die Aufnahme in einen Kurs erfolgt gegebenenfalls nach einem persönlichen Gespräch.

Die Qualifikation umfasst in der Regel 32 Ausbildungstage verteilt auf 16 Wochenenden. In den Kursen lernen maximal 14 Teilnehmende, die das gesamte Wochenende gemeinsam am Veranstaltungsort verbringen. „Die gesamte

Ausbildung ist eine prägende Selbst- und Gruppenerfahrung“, berichtet eine niedersächsische Beraterin (s. Interview S. 10). „Dabei entdeckt man nicht nur schöne Seiten an sich selbst.“ Die Bereitschaft, sich auf diese Erfahrung einzulassen, ist eine Grundvoraussetzung für die Teilnahme.

Die Interessenten sollten zudem möglichst Felderfahrung haben, zumindest aber einen Hintergrund im ländlichen Raum. „Denn: Bauern und Bäuerinnen beraten Bauern und Bäuerinnen – so lautet unser ursprüngliches Motto“, sagt der BAG-Vorsitzende. Erfahrung in der Landwirtschaft sei zwar kein zwingendes

Reich beschenkt

Almuth Deichmann (Name geändert) ist ländliche Beraterin im nördlichen Niedersachsen. Die Ausbildung erfordere etwas Mut, sagt sie. Im Interview erzählt sie aber auch, wie bereichernd ihre ehrenamtliche Tätigkeit ist.

Was hat Sie dazu bewegt, im Ehrenamt ländliche Familienberaterin zu werden?

Deichmann: Mein Weg war etwas ungewöhnlich: Im Hauptberuf war ich zunächst produktionstechnische Beraterin im Tierbereich. Dabei habe ich immer wieder erlebt, dass sich hinter den Schwierigkeiten mit den Tieren andere Probleme in der Familie oder im Betrieb offenbarten. Diese Probleme verursachten dann zum Beispiel Zeitmangel. Oder sie bewegten die Menschen innerlich so sehr, dass sie sich nicht auf ihre Arbeit mit den Tieren konzentrieren konnten. Ich habe mich dann im Hauptberuf zum Coach weitergebildet. Durch meine vielfältige Arbeit fühlte ich mich reich beschenkt: an Lebens- und Beratungserfahrung, in der Kommunikation und in meiner Achtsamkeit auf Gefühle – meiner eigenen und denen der anderen. Davon wollte ich als ehrenamtliche Familienberaterin gerne etwas zurückgeben.

Was ist das Besondere an der landwirtschaftlichen Familienberatung?

Deichmann: Die gemeinsame Arbeit und das Leben auf einem Hofbetrieb beruhen außergewöhnlich stark auf funktionierender Kommunikation zwischen den Beteiligten. Sie verbringen viel Zeit miteinander und die Grenzen zwischen Arbeit und Familienleben verwischen. Da kommt es darauf an, das Gegenüber schon anhand der Gestik, der Mimik oder anderer Kleinigkeiten zu verstehen. Die Kommunikation ändert sich schlagartig, wenn zum Beispiel ein Angestellter von außen in den Betrieb kommt. Um solche Situationen beratend zu begleiten, braucht es neben einem eigenen ländlichen Hintergrund auch besondere Kenntnisse, um die Kommunikation zu unterstützen. Häufiges Beratungsthema ist eine Hofübergabe. Diese stellt oft eine schwierige Phase dar, sowohl für den Abgebenden als auch für den Übernehmenden. Hier habe ich das große Glück, in meiner Familie eine sehr gut vorbereitete und durch Berater begleitete Betriebsübergabe erlebt zu haben. Diese Erfahrung ist noch heute ein Leitbild für meine Tätigkeit.

Was motiviert Sie an Ihrer Tätigkeit?

Deichmann: Zu erleben, wie ich anderen Menschen helfen kann, und dabei selbst immer noch etwas dazulernen. Ein älteres Paar hat einmal gesagt, dass sie sich bei mir endlich verstanden fühlten. Das hat mich sehr bestätigt. Aber mich freuen auch schon scheinbar kleine Schritte, zum Beispiel, dass ein junger Mann zum Telefon greift, um sich beraten zu lassen. Dieser erste Schritt, sich überhaupt Hilfe zu holen, ist oft der schwierigste. Um ihn zu erleichtern, bleiben wir Beratenden in Niedersachsen übrigens nach außen hin anonym. Es soll ja nach einer Beratung nicht gleich heißen: Ach, die Frau Soundso war auf dem Hof, da gibt es wohl Probleme.

Auch die gemeinsame Arbeit mit den anderen Ehrenamtlichen ist für mich eine Bereicherung. Wir teilen unsere Erfahrungen und Gefühlswelten und können so immer neue Perspektiven einnehmen. Das ist übrigens auch unsere Hauptaufgabe als

Familienberatende: Den Familien- und Betriebsangehörigen neue Blickwinkel zu eröffnen, aus denen sie ihre Situation betrachten und bewerten können.

Die Familienberatung findet im Team statt, Sie gehen immer zu zweit in eine Familie oder einen Betrieb. Was ist der Vorteil daran?

Deichmann: Die Arbeit im Zweierteam hat viele Vorteile. Die Beratenden haben häufig unterschiedliche Blickwinkel auf die geschilderten Probleme oder Konflikte. Im Gespräch kann der oder die Zweite ganz andere Aspekte hören, als ich vielleicht gehört habe. Auch da geht es um die unterschiedlichen Gefühls- und Erfahrungswelten, die wir miteinander und mit den Beratern teilen. Und wenn einer der Beratenden sich auf eine Person konzentriert, kann der zweite mit seiner Aufmerksamkeit beim anderen bleiben.

Als ländliche Familienberaterin nehmen Sie regelmäßig die Möglichkeit wahr, sich fortzubilden. Welche Fortbildungen fanden Sie besonders interessant oder nützlich?

Deichmann: Ich habe an einem Seminar zu Themen „rund um den Mann“ teilgenommen. Das fand ich sehr hilfreich, um die Position der Männer in den Betrieben mit anderen Augen zu sehen: Da gibt es viele Rollenmodelle und Traditionen, die hinter den Erwartungen an einen Mann stecken – seinen eigenen und denen der anderen. Der Mann hat ja nicht nur als Betriebsleiter, sondern auch in der Familie eine Rolle zu bekleiden. Stellen Sie sich zum Beispiel einmal die Herausforderung für einen jungen Mann vor, der einen Hof von den Eltern der Frau übernimmt, die er heiratet. Er wird jetzt Chef, ist aber gleichzeitig der Neue in der Familie. Das ist eine schwierige Position.

Ein weiteres interessantes Fortbildungsthema war das Loslassen. Für mich ist es immer wichtig, die Probleme aus den Beratungen nicht mit mir herumzuschleppen. In einem Fortbildungsseminar haben wir Symboliken und Rituale dafür vermittelt bekommen. Als ich einmal einen jungen Mann in einer schwierigen Situation über Jahre begleitete, habe ich mir angewöhnt, nach jedem Treffen eine Schirmmütze auf dem Beifahrersitz abzulegen. Dabei habe ich mir gesagt: So, jetzt lege ich den Hut hier ab. Das hat mir geholfen.

Hilft beim Loslassen der Probleme auch die regelmäßige Supervision?

Deichmann: Definitiv. In Niedersachsen treffen wir uns regelmäßig zur Supervision in Gruppen. Dabei nutzen wir den Schatz der Erfahrungen der anderen Beratenden. Wir hinterfragen immer aufs Neue, was wir von uns selber in die Bewertung einer Problemsituation eingebracht haben: Wieviel davon ist mein eigener Anteil? Kann man das vielleicht auch ganz anders sehen?

Was würden Sie jemanden sagen, der darüber nachdenkt, ländlicher Familienberater zu werden?

Deichmann: Ich schaue immer nach Menschen, von denen ich denke, dass sie in der eigenen Welt noch wachsen können. Denn das passiert im Austausch unter den Ehrenamtlichen und durch die Beratungserfahrungen. Schon die Ausbildung ist im Kern ein Lernen in eigener Person. Dabei entdeckt man nicht immer nur schöne Seiten an sich selbst. Wenn man den Mut findet, diese Erfahrung zuzulassen, kann man daran sehr wachsen.

Zulassungskriterium, habe sich aber als Türöffner bewährt. Und sie bilde eine gute Grundlage, um mit den Ratsuchenden ein vertrauensvolles Verhältnis aufzubauen. „Gleichzeitig gilt es stets, die eigenen Bilder und Muster von fremden zu unterscheiden“, beschreibt Schneider eine besondere Herausforderung für Beratende, die selbst aus der landwirtschaftlichen Lebenswelt stammen. Auch aus diesem Grund sind Selbsterfahrung und Selbstreflexion zentrale Aspekte der Ausbildung. „Wir suchen zudem Kandidaten mit einer Haltung, die es ihnen erlaubt, Lebens- und Organisationslagen anderer Systeme wahrzunehmen und wertschätzend damit umzugehen“, erklärt Schneider weiter.

Hilfe zur Selbsthilfe

In den Kursen vermitteln erfahrene Trainer verschiedene systemisch orientierte Kommunikations- und Beratungstheorien. Dazu gehört die Schulung von Selbst- und Fremdwahrnehmung ebenso wie das Einüben von Kommunikationsstrategien und die Fokussierung auf Ressourcen. Spezielle Themen sind zum Beispiel die Kommunikationsmodelle nach Friedemann Schulz von Thun, die Arbeit mit Genogrammen, Strukturaufstellungen und das Zürcher Ressourcenmodell.

Die Auszubildenden lernen auch Elemente der Mediation wie die Gewaltfreie Kommunikation oder das Harvard-Verhandlungskonzept kennen. Diese Werkzeuge können oft helfen, Konflikte im familiären und Arbeitsumfeld zu klären und beizulegen. „Grundsätzlich ist unsere Beratung systemisch orientiert und auf die Ressourcen der Beteiligten hin fokussiert“, erläutert Schneider. Die Beratenden betrachten jedes Individuum im Kontext ihres familiären, betrieblichen und sozialen Umfeldes. Und statt Mängel, Konflikte oder Probleme in den Mittelpunkt zu stellen, lenken sie die Aufmerksamkeit auf Ressourcen und Potenzial des oder der Ratsuchenden. So richtet etwa das Konzept der Salutogenese, das in der Ausbildung ebenfalls vermittelt wird, den Blick auf die Entstehung und Erhaltung der Gesundheit.

„Im Kern geht es um Hilfe zur Selbsthilfe“, heißt es in der Verein-



Die Teilnehmenden der laufenden Ausbildungskurse hatten sich bei den ersten Zusammenkünften schon gut kennengelernt und bleiben zurzeit per Videokonferenzen in Kontakt.

barung über die ethischen Grundlagen der Beratungsarbeit der BAG-Mitgliedseinrichtungen. Gehen die Schwierigkeiten der Ratsuchenden über die Kompetenzen der BAG-Beratenden hinaus, verweisen sie an die Fachberatungsdienste der Länder, Beratungsstellen für Psychotherapie, Schuldnerberatung oder Ähnliches. In Zusammenarbeit mit dem Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen bietet Familie und Betrieb in Hessen seit 2019 Komplementärberatungen an (s. Beitrag S. 12).

Nicht selten sind landwirtschaftliche Beraterinnen und Berater mit Themen befasst, die auch für sie äußerst belastend sein können. Darum ist Supervision selbstverständliches und verpflichtendes Angebot der BAG-Mitgliedseinrichtungen. Die Supervision als Beratung der Beratenden ist in einigen der Ausbildungsgänge bereits Bestandteil des Curriculums. So werden die künftigen Beratungskräfte mit dieser Herangehensweise, belastende Themen zu verarbeiten, schon früh vertraut.

Das bundesweit einheitliche Ausbildungscurriculum der BAG orientiert sich an den Anforderungen und Standards der Internationalen Akademie land- und hauswirtschaftlicher Beraterinnen und Berater (IALB). Es umfasst die von der IALB vorgesehenen zwei

Pflicht- und drei Wahlpflichtmodule sowie eine Abschlussarbeit, in der die Absolventen ein Beratungsthema oder ein Fallbeispiel mit dem Fokus der Selbstreflexion beschreiben. Inhaltlich geht die Qualifikation deutlich über die Anforderungen der IALB hinaus. Absolvierende der BAG-Beraterkurse mit ausreichend Praxiserfahrung qualifizieren sich somit für den Erwerb des europaweit gültigen „Certificate for European Consultants in Rural Areas“ (CECRA).

Kursangebote

Getragen werden die Ausbildungskurse von der BAG Familie und Betrieb in Kooperation mit ihren Mitgliedseinrichtungen. Die Teilnehmenden haben meist nur die Kosten für Unterbringung und Verpflegung während der Ausbildungswochenenden zu tragen. Derzeit laufen Ausbildungskurse in Bayern, Hessen und Niedersachsen. Aufgrund der Beschränkungen zur Eindämmung des Coronavirus mussten die Treffen allerdings ausgesetzt werden. Die Teilnehmenden, die sich bei den ersten Zusammenkünften schon gut kennengelernt hatten, blieben unterdessen per Videokonferenzen in Kontakt. „Wir müssen jetzt stellenweise neue geeignete Veranstaltungsorte finden, an denen wir die Seminare unter den gegebenen Bedingungen durchführen können“, sagt Schneider. Ob die intensive Gruppenarbeit auch mit Abstand wie gewohnt fortgesetzt werden kann, werde sich zeigen.

Die nächsten Kurse starten voraussichtlich Ende 2021 oder Anfang 2022. Termine für die Informationsveranstaltungen werden auf der Webseite der BAG bekanntgegeben (www.landwirtschaftlichefamilienberatung.de/). ■



Hartmut Schneider

Die Autorin



Dr. Ulrike Schneeweiß
Kommunikationsbüro
wibior.wissenschaft in bild und wort
info@wibior.de



Foto: PeopleImages/E+ via Getty Images

Hartmut Schneider und Beate Formowitz

Fach- und Prozessberatung wirken zusammen

Mit dem Pilotprojekt „Komplementärberatung“ haben Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen und „Familie & Betrieb“ ihre Zusammenarbeit in der Beratung noch einmal vertieft. Ziel ist dabei, den Menschen in der Landwirtschaft einen weiteren Angebotsbaustein anzubieten und zugleich die Beratung in den beiden Organisationen weiterzuentwickeln.

Literatur
Königswieser, R.; Sonuc, E.; Gebhardt, J. (2008): Komplementärberatung. Das Zusammenspiel von Fach- und Prozess-Know-how (Deutsch), Stuttgart: Schäffer-Poeschel
Schein, Edgar H. (2000): Prozessberatung für die Organisation der Zukunft. Der Aufbau einer helfenden Beziehung. Köln: Edition Humanistische Psychologie – EHP.

Die Kooperation im Bereich Bildung und Beratung besteht bereits seit vielen Jahren. Mitarbeitende der hessischen Agrarverwaltung waren an der Konzeption und Einrichtung der Landwirtschaftlichen Familienberatung in Hessen beteiligt – heute „Familie & Betrieb – Landwirtschaftliche Familienberatung der Kirchen in Hessen und Rheinhessen“ (F&B-LFB). Seit 2012 wurden gemeinsam mehrere bundesweite Beratertagungen zu aktuellen Herausforderungen der Beratung in Landwirtschaft und ländlichem Raum durchgeführt.

Veränderungsprozesse

Die Liberalisierung und Globalisierung der Wirtschaft, der Umbau von Arbeitsmarkt und Sozialstaat, der technologische und technische Fortschritt haben Auswirkungen auf Sozialstrukturen und auf das Leben und Arbeiten der Menschen – auch und gerade in Familienbetrieben der Landwirtschaft. Diese tiefgreifenden und sich beschleunigenden Veränderungen der letzten 20 Jahre haben zu Ver-

änderungsprozessen in der Beratung geführt.

Ergänzende Sichtweisen

Unter Komplementärberatung wird das konstruktive Zusammenwirken zwischen Prozessberatung (Familie & Betrieb) und Fachberatung (Landesbetrieb Landwirtschaft) verstanden. Die Beratung arbeitet vor einer gemeinsamen systemischen Folie und mit einer systemischen Haltung und ressourceneffizient. Die österreichische Organisationsberaterin Roswitha Königswieser hat den Beratungsansatz seit Mitte der 2000er Jahre wesentlich entwickelt und konsequent weitergeführt.

Als komplementär werden dabei unterschiedliche Sicht- und Herangehensweisen verstanden, die einander nicht ausschließen, sondern hilfreich ergänzen. „Im Gegensatz zu einer Fachberatung, in der der Berater dem Klienten vorschlägt oder auch vorgibt, was zu tun ist (und gegebenenfalls bestimmte Aufgaben im Auftrag übernimmt), liefert die Prozessberatung keine vorgefertigten Lösungsvorschläge“, so Edgar H. Schein, Mitbegründer

der Organisationsentwicklung. „Bei der Prozessberatung wird der Klient vielmehr als Experte in eigener Sache gesehen, der mithilfe der Prozessberatung in die Lage versetzt wird, seine Anliegen eigenständig zu bewältigen.“ Vergleicht man den Beratungsaufwand von Fach- und Prozessberatung in der Vergangenheit, so hat die Komplementärberatung einen unschlagbaren Vorteil. Die Kunden klären Fach- und Kommunikationsfragen mit demselben Beratertandem in einem Beratungsprozess. Das spart Zeit und Energie auf Kunden- wie auf Beraterseite.

Die Komplementärberatung soll auch präventiv genutzt werden. Größere Investitionsvorhaben, die von der gesamten Unternehmerfamilie getragen werden müssen, Unternehmensübergaben, der kritischste Punkt im Leben eines Unternehmens, Kooperationsvorhaben mit weiteren Partnern im ländlichen Raum und komplexe Sanierungskonzepte sind die wesentlichen Themenbereiche, in denen die Komplementärberatung proaktiv wirksam sein kann.

Nach der Grundsteinlegung in Form eines gemeinsamen Workshops von Führungskräften der beiden hessischen Organisationen, wurde das Projekt schließlich im vergangenen Jahr mit einer Weiterbildung „Komplementärberatung“ gestartet. Unter dem Dach des Bildungsseminars Rauschholzhausen haben im Landwirtschaftszentrum Eichhof in Hessen Beraterinnen und Berater aus dem LLH und von „Familie & Betrieb“ der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck die hilfreiche Verknüpfung von Fachberatung und Prozessberatung begonnen. Dabei wurde in drei aufeinander aufbauenden Modulen eine gemeinsame methodische Grundlage geschaffen.

Verständnis und Wertschätzung für die Profession des jeweils anderen Beratungssystems ermöglichen das Vertrauen, sich miteinander auf den Weg zu machen. Ausgangspunkt waren die Herausforderungen, denen sich die Agrarwirtschaft mit dem beginnenden 21. Jahrhundert auseinandersetzen muss: Preiskrisen an volatilen Märkten, Trockenjahre oder die klimaneutrale Landbewirtschaftung. So konnten Erfahrungen gesammelt werden und Strukturen und Rahmenbedingungen organisch in der gemeinsamen Arbeit wachsen.

Qualifizierung

Die Qualifizierung in Hessen wurde von einem erfahrenen Organisationsentwicklungsberater durchgeführt. Adrian Brüll hat das Konzept auf die Bedürfnisse der jeweiligen Organisationen abgestimmt erarbeitet und entwickelt. Zielsetzungen der drei Module im Zeitraum Februar bis Juni 2019:

- Vermittlung eines systemischen Beratungsansatzes als Basis-Qualifikation für die Entwicklung eines komplementären Beratungsansatzes;
- Konstituierung einer „Lerngemeinschaft“ auf Zeit von bis zu zwölf Beraterinnen und Beratern (idealerweise sechs Berater aus F&B-LFB mit einer „systemischen Hintergrundfolie“ und sechs Beraterinnen und Berater aus dem LLH mit einem fachberaterischen Hintergrund)



Foto: fstop123/E+ Via Getty Images

Komplementärberatung ist Fachberatung und Prozessberatung auf gemeinsamer Grundlage.

- Vermittlung der Grundhaltung systemischen Denkens und Arbeitens, von Grundlagen und Kernelementen der systemischen Beratung, relevanter Tools und Methoden (Gesprächsführung, systemische Fragetechniken, ausgewählte Interventionen, von Methoden zur kollegialen Fallberatung) und praktische Anwendung auf konkrete Beratungsfälle aus dem Kreis der Teilnehmenden;
- Arbeit an konkreten Anwendungsbeispielen systemischer Beratung aus dem Beratungsportfolio der Teilnehmenden von F&B-LFB, um die praktische Wirkungsweise zu verdeutlichen;
- Konstituierung von mindestens drei Berater tandems von LLH und F&B-LFB, um nach Abschluss der Qualifizierung Pilotprojekte zu initiieren und den Ansatz der „Komplementärberatung“ experimentell umzusetzen;
- Schärfung des gemeinsamen Verständnisses von Komplementärberatung;
- Reflexion der eigenen beraterischen Haltung und Entwicklung/Stärkung einer systemischen Beraterhaltung.

Erste Erfahrungen

Heute ist die Komplementärberatung selbstverständlicher Teil des Angebotsportfolios der beteiligten Organisationen in Hessen. Damit Komplementärberatung erfolgreich sein kann, reicht es nicht aus, dass Beratungskräfte von der

Fachberatung und von der Prozessberatung einen Beratungsprozess „nur“ gemeinsam bearbeiten. Die ersten Erfahrungen zeigten den Bedarf dessen, was Königswieser „Oszillation“ nennt. In diesem oszillierenden, reflexiven Zusammenspiel von Fach- und Prozessberaterdem liegt der Nutzen, der Mehrwert der Komplementärberatung. Die ökonomische Dimension muss immer wieder neu mit dem Prozess-Know-how verknüpft werden. Dieses Zusammenspiel schafft die Grundlage für die Entstehung einer neuen Qualität im Beratungsprozess. Es braucht Verständigung auf eine gemeinsame Grundlage und die Bereitschaft, das gemeinsame Tun auch gemeinsam zu reflektieren und das weitere Vorgehen zu planen. So zog sich das gemeinsame bessere Kennenlernen und die Vermittlung der Grundhaltung systemischen Denkens und Arbeitens ganz selbstverständlich durch die drei Module der Weiterbildung und die – coronabedingt bisher nur einmalige – Fortsetzung der Lerngruppe.

Die Beraterinnen und Berater aus den beteiligten Organisationen bilden sich regelmäßig weiter, nutzen kollegiale Beratung und Intervention untereinander und nehmen Supervision in Anspruch. Und, das ist erklärtes Ziel aller Beteiligten, sie qualifizieren auch den jeweils eigenen Nachwuchs und machen die eigenen Organisationen damit zukunftsfest und bereit, sich der steigenden Komplexität ihrer jeweiligen Umwelten zu stellen. ■

Der Autor und die Autorin



Hartmut Schneider
BAG Familie und Betrieb e. V. und Familie & Betrieb in Hessen, Schwalmstadt
hartmut.schneider@bag-familieundbetrieb.de



Dr. Beate Formowitz
Fachgebietsleitung FG24
Bildungsseminar Rauschholzhausen, Akademie für den ländlichen Raum Hessen, Ebsdorfergrund
beate.formowitz@llh.hessen.de



Foto: SusanHSmith/E+ via Getty Images

Janna Luisa Pieper und Susanne Padel

Die unterschätzte Rolle von Frauen

Trotz der Vielzahl an Aufgaben und Verantwortlichkeiten wird die Bedeutung der Frauen für die Landwirtschaft und den sozialen Zusammenhalt in ländlichen Räumen vielfach unterschätzt. Dies liegt auch daran, dass die Leistungen der Frauen auf den Höfen kaum in der Agrarstatistik erfasst werden.

Bäuerinnen, Mitarbeitende Familienangehörige, Landfrauen, Landwirtinnen, Winzerinnen, Agrarfrauen – genauso vielfältig wie die verschiedenen Bezeichnungen, die es für Frauen auf den Höfen gibt, sind auch ihre Rollen: Von der Betriebsleiterin, zur mithelfenden Partnerin bis hin zu Frauen, die zwar auf einem landwirtschaftlichen Betrieb wohnen, aber in einem ganz anderen Bereich – nicht auf dem Hof – arbeiten, reicht das Spektrum. Über die Situation von Frauen in der Landwirtschaft ist jedoch bislang nur wenig bekannt.

Bundesweite Studie

Das Projekt „Die Lebenssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in ländlichen Regionen Deutschlands – eine sozioökonomische Analyse“ hat sich zum Ziel gesetzt, diese Forschungslücke zu schließen. Im Auftrag des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft untersuchen Wissenschaftlerinnen vom Thünen-Institut für Betriebswirtschaft und vom Lehrstuhl für Soziologie Ländlicher Räume der Georg-August-Universität Göttingen, wie es um die Frauen auf den Höfen in Deutschland bestellt ist. Der Deutsche LandFrauenverband

e. V. (dlv) steht ihnen dabei als Kooperationspartner zur Seite.

Deutschlandweit sind quantitative und qualitative Untersuchungen vorgesehen. Ziel ist, die derzeitigen Lebensverhältnisse und die Zukunftsperspektiven der Frauen in der Landwirtschaft und deren Bedeutung für den sozialen Zusammenhalt in ländlichen Regionen besser zu verstehen. Die Studie befasst sich mit folgenden zentralen Fragestellungen:

- Wie ist die Lebens- und Arbeitssituation der Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben (Status quo)?
- Wie verändert die Transformation in Landwirtschaft und Gesellschaft das Leben der Frauen auf den landwirtschaftlichen Betrieben in den ländlichen Regionen?
- Welche Schlussfolgerungen sind aus den gewonnenen Erkenntnissen für die Politik und für die Landfrauenvertretungen zu ziehen?

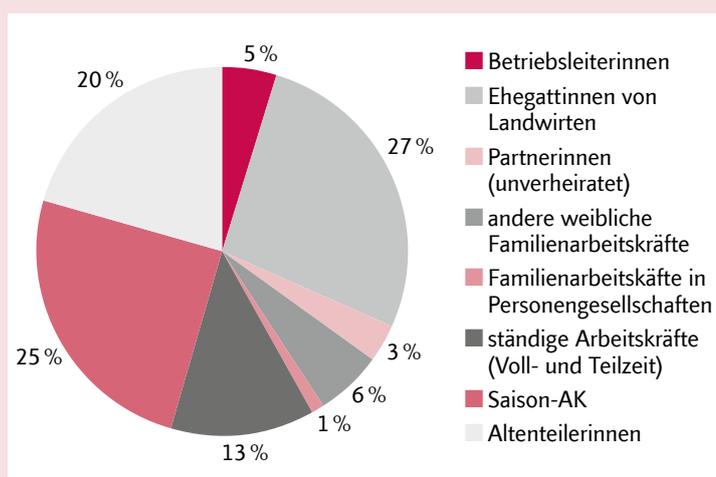
Im Rahmen der Studie wurden bislang 14 narrative biografische Interviews nach Rosenthal und Loch (2002) mit Frauen, die auf Höfen leben, geführt. Seit Herbst 2019 fanden elf regionale Workshops mit insgesamt 118 Teilnehmerinnen in ganz Deutschland

statt, um von den Frauen zu erfahren, welche Themen sie besonders bewegen. Die Kontakte zu den interessierten Workshop-Teilnehmerinnen wurden über die lokalen Kreisverbände des dlv hergestellt. Anhand von Erkenntnissen aus der Literatur und den Ergebnissen aus den Workshops und Interviews wird eine bundesweite Online-Befragung erstellt, die im Herbst 2020 startet. Parallel dazu werden circa 50 weitere qualitative Interviews geführt. Zum Abschluss finden Ergebnisworkshops statt, bei denen die Erkenntnisse der Studie und mögliche Empfehlungen mit den Frauen aus den Auftakt-Workshops diskutiert werden.

Beschäftigungsstatistik

Auf den knapp 260.000 landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland leben und arbeiten ungefähr 520.000 Frauen in verschiedensten Rollen und Positionen (DESTATIS 2016, SVLFG 2019) (s. Abbildung). Nur rund zehn Prozent der Betriebe werden von Frauen geleitet (circa 26.000 Betriebsleiterinnen); ihr Anteil steigt, wenn auch bisher nur langsam. Deutschland liegt damit im europäischen Vergleich eher am unteren Ende. Der Frauenanteil an der Betriebsleitung ist in den baltischen Staaten,

Abbildung: Rollen und Positionen von Frauen



Quelle: Pieper/Padel

Österreich, Italien und Rumänien höher, während die Situation in Finnland, Dänemark und den Niederlanden eher mit Deutschland vergleichbar ist (Europäische Kommission 2019).

Viele der Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland sind Ehepartnerinnen der Betriebsleitung (139.000). Der Anteil von Frauen bei den Arbeitskräften (ohne Saisonarbeiterinnen) liegt bei etwa 36 Prozent, bei den Vollbeschäftigten war der Frauenanteil etwas niedriger (23 Prozent), bei den Teilzeitkräften dagegen etwas höher (42 Prozent). Über die vielen Saisonarbeitskräfte (130.000) und die anderen mitarbeitenden Familienangehörigen gibt die Agrarstatistik nur wenig Auskunft.

Hofnachfolge schwierig

Auch wenn verhältnismäßig viele Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland arbeiten, sind die Eigentumsverhältnisse patriarchal. Frauen haben aus vielerlei Gründen kaum Chancen, Zugang zu Hofstellen und Land zu erlangen. Da sehr oft noch an der Tradition der männlichen Erbfolge festgehalten wird, können Frauen nur durch Existenzgründung, außerfamiliäre Hofübernahme oder Einheirat zu einem landwirtschaftlichen Betrieb kommen. In den Interviews und Workshops berichten viele Frauen, die einen Hof übernommen haben, dass ihnen nur die Verhinderung des Bruders durch Krankheit oder Desinteresse an der Landwirtschaft die Hofübernahme ermöglicht hätte. Zwar ist die Gesetzgebung in Bezug auf

die Hofnachfolge seit 1947 geschlechtsneutral, das heißt Töchter und Söhne haben die gleichen Rechte in der Hofnachfolge (sofern sie ihre Wirtschaftsfähigkeit nachweisen können), doch scheint sich nur wenig bei der Weitergabe von landwirtschaftlichen Betrieben getan zu haben. Die partrilineare Vererbungspraxis ist in vielen landwirtschaftlichen Familien so verinnerlicht, dass noch heute die Söhne als Hofnachfolger erzogen werden. Töchtern hingegen wird in seltensten Fällen der Umgang mit landwirtschaftlichen Maschinen nähergebracht.

Wenn Frauen den Weg der Existenzgründung beschreiten wollen, sehen sie sich vor die Problematik gestellt, dass die Bodenpreise mittlerweile ein schwindelerregendes Niveau erreicht haben und

Förderprogramme für Neu-Landwirtinnen und Neu-Landwirte sehr rar gesät sind (Thomas et al. 2006). Damit stellt die Übernahme oder Neugründung eines landwirtschaftlichen Betriebs eine immense Investition dar, die viele Frauen nicht leisten können oder wollen.

Impulsgeberinnen

Dieser Umstand ist besonders bedauerlich, denn erste Ergebnisse der qualitativen Untersuchungen der Studie zeigen, dass viele Frauen die Impulsgeberinnen für neue Bewirtschaftungsweisen, Betriebszweige oder Vermarktungskonzepte auf den Höfen sind. Auffällig ist, dass die eingetragenen Frauen beziehungsweise Partnerinnen sich zwar als Miteigentümerinnen dieser neuen Bereiche (oder des ganzen Hofes) begreifen, es jedoch oft de facto auf dem Papier nicht sind. Dies zieht große Konsequenzen im Fall einer Scheidung beziehungsweise Trennung oder im Erbfall nach sich, da die Frauen dann keinen Anspruch auf den Hof oder den Betriebszweig geltend machen können.

Rollenkonflikt

Die ersten Ergebnisse aus den regionalen Workshops verdeutlichen, dass Frauen auf Höfen täglich ein umfangreiches Repertoire an Rollen ausüben. Als besonders positiv empfinden die Frauen dabei die Rollen der Mutter und Ehefrau/Partnerin, aber auch die der Gärtnerin, Melkerin und Tierpflegerin sowie die Rolle der Bäuerin.

Literatur

DESTATIS (2016): Arbeitskräfte und Berufsbildung der Betriebsleiter/Geschäftsführer. Land- und Forstwirtschaft, Fischerei. Agrarstrukturerhebung. Fachserie 3, Reihe 2.1.8. Bundesamt für Statistik, Wiesbaden.

Europäische Kommission (Hrsg.) (2019): Females in the field: more women managing farms across Europe. URL: https://ec.europa.eu/info/news/queens-frontage-women-farming-2019-mar-08_en (Abruf: 10.8.2020).

Rosenthal, G. und Loch, U. (2002): Das Narrative Interview. In: Qualitative Gesundheits- und Pflegeforschung, S. 221-232.

SVLFG (2019): Quartalsstatistik der landwirtschaftlichen Alterskasse. Alterssicherung der Landwirte - (AdL). II. Quartal 2019. URL: <https://cdn.svlfg.de/fiona8-blobs/public/svlfgonpremiseproduction/33dd721417334c0c/1e5f82f2cc78/quartalsstatistik-adl-2018-04.pdf> (Abruf: 26. 5.2020).

Thomas, F., Schmidt, G., Weiland, I., Wohlgemuth, M., Wolfram, M., Vieth, C. (2006): Förderung von Existenzgründungen in der Landwirtschaft. Projektbericht. Universität Kassel, Fachgebiet Landnutzung und Regionale Agrarpolitik. Witzenhausen.



Foto: BMEL

Bundeslandwirtschaftsministerin Julia Klöckner in der Diskussion mit Workshop-Teilnehmerinnen in Ingelheim

Im Kontrast dazu werden die Rollen der Putzfrau, Hausfrau, Bürokräft, Taxifahrerin für die Familie und (Alten-)Pflegerin als belastend empfunden. Diese Rollen sind zwar unverzichtbar, jedoch mit wenig Anerkennung verbunden. Der Erfolg der investierten Arbeit ist weniger sichtbar, als dies beispielsweise bei der Rolle der Melkerin oder Gärtnerin der Fall ist. Eine besondere Schwierigkeit des Hoflebens stellt für die Frauen der häufige Wechsel zwischen den verschiedenen Rollen dar: Das ständige hin und her Springen führt dazu, dass sie angefangene Aufgaben nicht abschließend erledigen können und immer neue Priorisierungen ihrer Tätigkeiten vornehmen müssen.

Frauen, die zwar auf einem landwirtschaftlichen Betrieb leben, jedoch außerlandwirtschaftlich beschäftigt sind, empfinden ihre Lebenskonstellation zum Teil als viel ausgewogener. Sie berichten vielfach, dass ihre Berufstätigkeit ihnen Auszeiten vom stressigen Hofalltag schafft und sie diese Zeit „für sich“ nutzen könnten. Die außerlandwirtschaftliche Berufstätigkeit kann aber auch zu Überlastungssituationen bei den betroffenen Frauen führen, beispielsweise wenn die Frauen beim Wiedereinstieg in den Beruf nach



Frauen auf Höfen üben täglich ein umfangreiches Repertoire an Rollen aus.

Foto: Tomml_E+ via Gettyimages

Die Autorinnen



M.Sc. **Janna Luisa Pieper**
Georg-August-Universität Göttingen,
Lehrstuhl für Soziologie ländlicher Räume,
Göttingen
jannaluisa.pieper
@uni-goettingen.de



Dr. **Susanne Padel**
Thünen-Institut für Betriebswirtschaft,
Braunschweig
susanne.padel
@thuenen.de

einer Familienphase keine Entlastung in ihren bisherigen Aufgabengebieten im Betrieb oder der Familie bekommen. Andere berichten auch von dem Gefühl, nicht mehr richtig dazuzugehören.

Das Thema Zukunft ist in den Interviews und Gruppendiskussionen sehr präsent. Im Zuge der sich verändernden (agrar-)politischen Rahmenbedingungen und der gesteigerten gesellschaftlichen Erwartungen an die Landwirtschaft sehen viele Frauen die Existenz

der Höfe und damit auch ihr Arbeits- und Lebensumfeld bedroht. Oft sind es die Frauen, die auf den landwirtschaftlichen Betrieben für die Buchhaltung verantwortlich sind. Damit sind sie als erste ganz unmittelbar mit finanziellen Krisensituationen konfrontiert.

Ausblick

Die Datenerhebung im Projekt ist noch nicht abgeschlossen und das bisher gesammelte Material nicht vollständig analysiert. Deshalb können die vorläufigen Ergebnisse auch noch kein vollumfängliches Bild der Lebens- und Arbeitssituation der Frauen in der Landwirtschaft in Deutschland zeichnen. Die im Herbst dieses Jahres startende bundesweite schriftliche Befragung wird weitere Erkenntnisse zu den unterschiedlichen Positionen der Frauen, zu den verschiedenen Tätigkeitsfeldern, zu Einkommensquellen und zur sozialen Absicherung liefern.

Im Rahmen von Ergebnis-Workshops werden dann abschließend die Erkenntnisse aus den verschiedenen Erhebungsphasen mit den Frauen diskutiert und Handlungsempfehlungen für die Politik erarbeitet. Wie die Zukunft für die Frauen auf den Höfen aussehen wird, hängt auch davon ab, wie die Zukunft der Landwirtschaft in Deutschland gestaltet wird und inwieweit Frauen bei diesen Entscheidungen mitbestimmen können.

Leserbrief zur Berufsbezeichnung Hauswirtschaft im Beitrag „Ein Erfolg für den ländlichen Raum“ in B&B Agrar 2/2020, S. 27

Mich freut es sehr, dass der Beruf Hauswirtschafter/-in neu und modern aufgestellt ist. Ich gehöre zur jungen und stolzen Generation in der Hauswirtschaft (u 30). Seit Jahren bekomme ich von der „älteren“ Generation gesagt: „Wir haben ein schlechtes Image wegen unseres Namens“. Ich denke aber, dass wir selbst unser Image und unsere Wahrnehmung in der Gesellschaft in der Hand haben. Es fängt schon damit an, dass wir nicht immer in der Öffentlichkeit und vor allem als Erstes von unserem vermeintlichen Makel sprechen, sondern unsere Vorzüge in den Mittelpunkt rücken sollten. Der erste Satz bleibt in Erinnerung, egal ob in einem Gespräch oder einem Artikel. Ich finde es schade, dass der erste Satz zur Neuordnung direkt einen Zeigefinger bzw. ein „Jammern“ enthält. Durch Aussagen von Ausbilderinnen wie: „Oma-Klischee“ reproduzieren wir ein Image oder den Ruf (den wir nebenbei bemerkt gar nicht mehr haben). Nur wenn wir positiv denken und Positives berichten und keiner mehr von den alten Kamellen anfängt, können wir einen Wandel erreichen. Ich bin stolze Hauswirtschafterin – Punkt. Ich rechtfertige mich nicht, ich gewinne Menschen für mich durch meine positive, qualifizierte und herzliche Art, die gute Atmosphäre in unserem Haus und meinen leckeren Kuchen :) – bekannterweise geht Liebe durch den Magen. Ich lasse Taten für mich sprechen.

Daher mein Appell an alle hauswirtschaftlichen Fach- und Führungskräfte: „Nur ich selbst kann das Licht in jemandem entfachen, wenn ich selbst für den Beruf brenne.“ Deshalb lasst uns selbst durchweg positiv über diesen Beruf sprechen und uns nicht vom Weg abbringen lassen.

Viviane Knickmann, Diepholz

Hauswirtschaftliche Betriebsleiterin, Schwerpunkt Vermarktung und Tourismus

Mareike Meyn

Selbstfürsorge hat Priorität

Nicht erst seit Corona ist es für landwirtschaftliche Unternehmerinnen wichtig, das Thema Work-Life-Balance bewusst verorten zu können. Dazu gab es Input, Tipps und Austausch beim 34. Unternehmerinnen-Fachgespräch.

Corona verändert die Arbeitswelt und befeuert damit auch die Frage nach der Work-Life-Balance, denn es ist nicht einfach, im Homeoffice Arbeit und Leben voneinander zu trennen beziehungsweise in Balance zu bringen. Dieser fließende Übergang ist landwirtschaftlichen Unternehmerinnen nicht fremd. Im Gegenteil: Gerade für die, die in der Landwirtschaft tätig sind, mutet eine solche Trennung oftmals absurd an. Schließlich kann das Leben mit der Natur nicht auf klar umrissene acht Stunden Arbeitstage strukturiert werden: Der Wetterbericht ist gut, heute muss gedroschen werden. Nachts kalbt noch eine Kuh – die Arbeit, das Unternehmen geht vor.

Unter der Leitung von Constanze Lichti-Friedl, langjährige Trainerin bei der Andreas Hermes Akademie, Mutter von vier Kindern und Landwirtin aus Leidenschaft, wurde im Rahmen des Unternehmerinnen-Fachgesprächs vermittelt, wie eine ausgewogene Work-Life-Balance gelebt werden kann. Konkret ging es also darum, Familie, Betrieb, ehrenamtliches Engagement und – ganz wichtig – die eigene Selbstfürsorge unter einen Hut zu bekommen.

Work-Life-Balance ist ein Schlagwort, welches gerade mit Bezug zum Unternehmertum schnell als Work-Life-Blending – die Vermischung beruflicher und privater Belange – zusammenge-

fasst wird. Es geht darum, die Arbeit mit dem Privatleben in Einklang zu bringen. Nach Nossrat Peseschkian, Neurologe und Begründer der positiven Psychotherapie, gibt es vier Bereiche, deren Ausgewogenheit zu mehr Zufriedenheit im Leben führen, dem eigentlichen Ziel der Work-Life-Balance:

- Beruf: Arbeite ich gerne und erfahre dabei Sinnhaftigkeit, Erfolg und kann davon leben?
- Beziehungen: Habe ich soziale Kontakte, Familie, Freunde, die ich regelmäßig pflege?
- Gesundheit: Dazu gehören eine ausgewogene Ernährung, Schlaf, Sport und seelische Gesundheit – nehme ich mir hierfür genug Zeit?
- Sinn und Zukunft: Lebe ich nach meinen Werten, was sind meine persönlichen Ziele?

Wie viel Zeit und Energie in welchen Bereich gesteckt wird, ist individuell unterschiedlich und hängt auch von der Lebenssituation ab. Dabei ist jedoch immer eine Balance anzustreben, die einhergeht mit dem Begriff der Selbstfürsorge, dem subjektiven Wohlbefinden, das gerade bei einer hohen Arbeitsbelastung Priorität genießen sollte.

Eigene Ziele

Während des Unternehmerinnen-Fachgesprächs tauschten sich die Teilnehmerinnen auch darüber aus, wie verschiedene Generatio-

nen das Thema Work-Life-Balance für sich umsetzen und jede definierte daraufhin ihr eigenes Konzept. Dabei ist es wichtig, eigene Ziele klar vor Augen zu haben. Denn meistens ist es die private, persönliche Zeit, die beschnitten wird, weil es schlichtweg einfacher ist, hier zu kürzen. Es fehlt das Bewusstsein, was dem/der einzelnen damit entgeht.

Letztendlich ist die Work-Life-Balance ein kontinuierlicher Reflexionsprozess. Folgende Gewohnheiten können dabei helfen:

- Zeitmanagement verbessern: Verabredungen mit sich selbst, eine feste Zeit für Hobbies, Partnerschaft oder das süße Nichtstun blocken und falls etwas Unvorhergesehenes dazwischenkommt, die persönliche Zeit direkt für den nächstmöglichen Zeitraum einplanen.
- Rituale etablieren: Sich spielsweise bevor der Trubel auf dem Hof beginnt, mit einem Tee hinzusetzen, kann helfen, mal innezuhalten und durchzuatmen.
- Prioritäten setzen: Ein „Nein“ macht die Tür auf für ein anderes „Ja“.
- Positive Momente bewusstmachen: Wann hatte ich diese heute? Was tut mir gut? Mehr davon in den Tagesablauf einplanen.
- Auf sich hören: Der eigene Körper weiß oft genau, was gut ist. Denn: Es geht um mich! ■

Fotos (3): AHA



Die Autorinnen



Mareike Meyn
Andreas Hermes Akademie (AHA), Berlin
m.meyn@andreas-hermes-akademie.de



Constanze Lichti-Friedl
Trainerin der Andreas Hermes Akademie (AHA), Berlin
c.lichti-friedl@andreas-hermes-akademie.de

Infos für Unternehmerinnen

Das Unternehmerinnen-Fachgespräch (UFG) wird von der Andreas Hermes Akademie (AHA) in Zusammenarbeit mit dem Deutschen LandFrauenverband und dem Deutschen Bauernverband ausgerichtet. Es wird von der Landwirtschaftlichen Rentenbank unterstützt und findet zwei Mal jährlich statt. Vom 20. bis 22. November wird das 35. UFG das Thema persönliche Finanzen von Frauen behandeln. Weitere Informationen und Anmeldungen bei m.meyn@andreas-hermes-akademie.de



Foto: AOosthuizen/iStock/Getty Images Plus via Getty Images

Vanessa Hoffmann

Burnout: Wer kann helfen?

Psychische Belastung und Beanspruchung ist auch in der landwirtschaftlichen Arbeitswelt ein Problem. Im Rahmen einer Bachelor- und Masterarbeit wurde gezeigt, dass es Betroffenen helfen kann, wenn ihre Situation verstanden und aktiv auf sie zugegangen wird – eine Chance für die Beratung.

Ppsychische Beanspruchung benennt die Reaktion eines einzelnen Menschen auf psychische Belastung durch die Arbeit und weicht individuell ab. Alter, Erfahrungen und Fähigkeiten gehören zu den beeinflussenden Faktoren (s. Abbildung). Der Begriff der psychischen Belastung ist zunächst neutral zu verstehen und kann im positiven Sinne motivieren oder einen Lerneffekt erzeugen. Fühlt man sich durch die Anforderungen seiner Arbeit jedoch über- oder unterfordert, spricht man von einer Fehlbelastung. Dauert eine solche Fehlbelastung an, zeigen sich Symptome wie Ermüdung, Stressreaktionen oder langfristig ein Burnout-Syndrom (Joiko et al. 2010).

Eine präzise Definition für Burnout findet sich nicht. Erste Beschreibungen eines Burnout-Syndroms fanden sich in Bezug auf pflegende Berufe. Das Gefühl, ausgebrannt zu sein, wurde zunächst

auf einen übertriebenen Arbeitseinsatz zurückgeführt. Mittlerweile wird das Phänomen eines Burnouts häufig beschrieben und weiter gefasst. Als auslösende Faktoren können arbeitsplatzbezogene sowie individuelle Faktoren genannt werden.

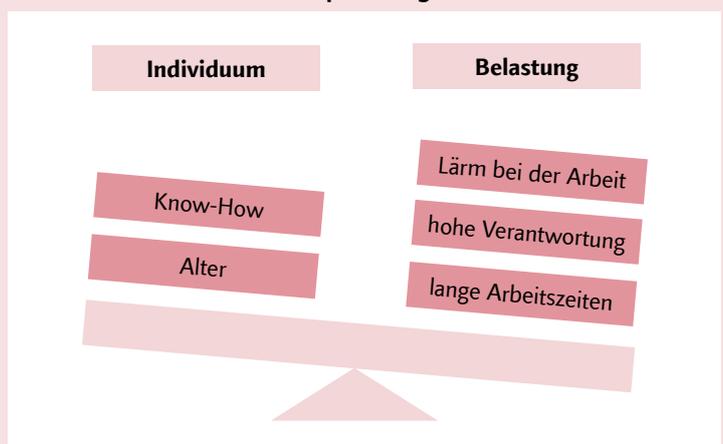
Für die Bestimmung der Erkrankung ist ein Verständnis des Prozesses, das zu dem Gefühl der völligen Erschöpfung führt, entscheidend. Burisch, ein bekannter Burnout-Forscher, unterteilt diesen Prozess in verschiedene Phasen. So folgt einer anfänglichen Begeisterungsphase mit einer hohen Motivation und einem übermäßigen Arbeitseinsatz die Phase des reduzierten Engagements, in der die Einstellung zur Arbeit genau ins Gegenteil kippt: Unlust, mangelnde Empathie und Verständnis. Es herrscht das Gefühl, in seiner Arbeit nicht gesehen, sondern eher ausgenutzt zu werden.

Als Reaktion auf diese Gefühle folgt eine Phase der Schuldzuwei-

sungen in zwei Richtungen: entweder gegen sich selbst, nicht gut genug zu sein, oder gegen andere in Form von Ungeduld, Aggression oder Misstrauen. Schließlich folgt der Rückzug: Gewohnheiten, Beziehungen und das soziale Leben werden aufgegeben. Weiter sind auch psychosomatische Reaktionen erkennbar, beispielsweise in Form von Schmerzen oder Schlafstörungen (Burisch 2014). Die Kenntnis um diesen Prozess hilft, Handlungen der Betroffenen zu verstehen und diese zu unterstützen.

Heutzutage gehören psychische Krankheiten zu den häufigsten Erkrankungsursachen in Deutschland. Auch für den Agrarsektor mehrten sich die Hinweise auf ein vermehrtes Auftreten von psychischen Krankheiten. Die Datenlage ist zwar gerade für Deutschland noch sehr gering, der Blick in internationale Untersuchungen sowie in die Agrarfachpresse zeigt

Abbildung: Überfordern die Belastungen der Arbeit das Individuum entstehen Beanspruchungen



Quelle: Hoffmann

die Relevanz des Themas auf. Betrachtet man den landwirtschaftlichen Arbeitsplatz hinsichtlich der psychischen Gesundheit für die Landwirtinnen und Landwirte, drängen sich zunächst die positiven Aspekte in den Vordergrund. Man spricht von Ressourcen, also Faktoren, die einen positiven Effekt auf Stresserleben haben. Davon bietet der landwirtschaftliche Arbeitsplatz eine Vielzahl. Zu nennen ist vornehmlich die selbstbestimmte Arbeit, die Arbeit mit Tieren und Pflanzen, die Arbeit an der frischen Luft, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die hohe Sinnstiftung der Tätigkeiten (Kallioniemi 2016).

Stressoren

Auf der anderen Seite der Medaille liegen am landwirtschaftlichen Arbeitsplatz jedoch auch eine Anzahl von Faktoren vor, die als belastend wahrgenommen werden können. Schon seit den 80er Jahren werden stressauslösende Faktoren (Stressoren) für die Landwirtin oder den Landwirt regelmäßig untersucht. Eine eindeutige Tendenz ist den Untersuchungen nicht zu entnehmen, denn die genannten Stressoren unterscheiden sich sehr von Ort und Zeitpunkt der Untersuchungen.

Wichtig ist auch die Anmerkung, dass häufig benannte Stressoren nicht unbedingt den größten Effekt auf das Stress-Erleben aufweisen. Immer wieder zeigt sich, dass Faktoren einen hohen Einfluss auf das psychische Wohlbefinden haben, die selten in den Untersuchungen erwähnt werden. Grundsätzlich ist

das hohe Arbeitspensum und der Zeitdruck in der Landwirtschaft immer wieder benannt, ebenso wie gesellschaftliche und politische Anforderungen an die Betriebe. Als weitere übergeordnete Gruppe sind soziale und organisatorische Faktoren zu nennen. Darunter sind beispielsweise Beziehungskonflikte, Rollenkonflikte oder auch Einsamkeit einzuordnen (vgl. Booth und Lloyd 2000, Kallioniemi 2016, Reissig 2017).

Die Mehrheit der landwirtschaftlichen Betriebe sind Familienbetriebe. Daraus ergibt sich die Besonderheit, dass drei unterschiedliche Systeme ineinandergreifen: die Familie, der Betrieb und die Besitzverhältnisse. Systemtheoretisch betrachtet funktionieren alle drei Systeme nach unterschiedlichen Logiken. Beispielsweise wird familiär anders kommuniziert als im beruflichen Kontakt oder in Verhandlungen um die Erbmasse. Gerade das Zusammenspiel dieser Systeme macht den klassischen Familienbetrieb aus und prägen ihn und damit die Menschen, die dort arbeiten.

Notsituation erkennen

Zu dem über Generationen hinweg in Familienhand geführten Hof besteht oft eine sehr emotionale Verbindung, mit der auch ein ausgeprägtes Arbeitsethos verständlich wird. Diese Lebensrealität prägt die Menschen auf den Betrieben und formt deren Persönlichkeiten. Damit in kritischen Situationen Hilfsangebote angenommen werden, ist daher ein

landwirtschaftlicher Bezug von Bedeutung (Brandstetter et al 2015). Weil es aber auch vielen Landwirtinnen und Landwirten schwerfällt, sich aktiv Hilfe zu suchen, ist es wichtig, dass externe Personen die Symptome einer Überlastung zu erkennen wissen, Betroffene ansprechen und an weitere Hilfsangebote vermitteln (Imoberdorf 2014). Für die Beraterinnen und Berater ist es dafür entscheidend, auf ein gutes Netzwerk von Hilfsangeboten zurückgreifen zu können. Denn Ziel ist es nicht, neue psychologische Angebote zu schaffen, sondern Notsituationen zu erkennen und Möglichkeiten der Unterstützung aufzuzeigen.

Positive Vorbilder

In einigen Ländern werden diese Ansätze schon heute in der Präventionsarbeit umgesetzt. Die französische Sozialversicherung für Landwirtschaft (MSA) bildet seit einigen Jahren Menschen, die in der Landwirtschaft tätig sind, aus, um psychische Belastungssituationen rechtlich einschätzen zu können. Mithilfe eines Methodenpools können sie mit Betroffenen Kontakt aufnehmen und erste Gespräche führen. Die weitere Begleitung erfolgt dann über interdisziplinäre Gruppen mit sozialem und medizinischem Fachpersonal sowie Präventionsangeboten.

In Finnland wird jeder landwirtschaftliche Betrieb mindestens alle vier Jahre von einem Team mit landwirtschaftlichem und medizinischem Hintergrund besucht, um die Arbeitsbedingungen zu begutachten. Dabei werden auch Faktoren zum psychischen Wohlbefinden aufgenommen und ausgewertet. Auch die deutsche Sozialversicherung für die Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau bemüht sich mit einer eigenen Kampagne um die psychische Gesundheit der Landwirtinnen und Landwirte. Unter dem Motto „Mit uns im Gleichgewicht“ kann auf eine breite Palette von Angeboten zugegriffen werden. Angeboten werden unter anderem Online-Kurse, Telefonberatung oder Seminarwochen (<https://www.svlfg.de/gleichgewicht>).

Sicht der Beratung

Im Rahmen der Masterarbeit wurden Interviews mit Beraterinnen

Literatur

Erweitertes Literaturverzeichnis bei der Autorin erhältlich.

Booth, N. J.; Lloyd, K. (2000): Stress in farmers. In: The International journal of social psychiatry 46 (1), S. 67–73.

Brandstetter, J. u.a. (2015): Synergien zwischen land-, hauswirtschaftlicher und sozialer Beratung nutzen. Schlussbericht. Bundesamt für Landwirtschaft, Schweiz. St. Gallen. URL: https://www.ifs.ch/wp-content/uploads/Schlussbericht_31_05_15.pdf (Abruf 11.08.2020)

Burisch, M. (2014): Das Burnout-Syndrom. Theorie der inneren Erschöpfung - zahlreiche Fallbeispiele - Hilfen zur Selbsthilfe, Berlin, Heidelberg: Springer Medizin.

Imoberdorf, S. (2014): Wie die Hilfe zum Bauer kommt. Untersuchung zum Zusammenhang der Bewältigung betrieblicher und sozialer Anforderungen in Bauernfamilien und der eigenen (Land-) Wirtschaftspraxis. Fachhochschulen Bern, Luzern, St. Gallen und Zürich, Bern. Soziale Arbeit. URL: <https://files.www.soziothek.ch/source/Kooperationsmaster/Wie%20die%20Hilfe%20zum%20Bauer%20kommt.pdf> (Abruf 11.08.2020)

Joiko, K.; Schmauder, M.; Wolff, G. (2010): Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben, hg. v. BAuA. Dortmund. URL: https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A45.pdf?__blob=publication-File (Abruf 11.08.2020)

Kallioniemi, M. K. u.a. (2016): Stress and Burnout Among Finnish Dairy Farmers. In: Journal of Agromedicine 21 (3), S. 259–268.

Reissig, Linda (2017): Häufigkeit von Burnouts in der Schweizer Landwirtschaft. In: Agrarforschung Schweiz 8, 2017 (10), S. 402–409.

und Beratern aus ganz Deutschland geführt, um ihr Wissen und ihren Umgang mit psychischer Belastung und Beanspruchung abzufragen. In den Gesprächen berichteten die Beraterinnen und Berater, dass es schwer sei, die Belastungssituation auf den Betrieben einzuschätzen. Ohne Vorwissen seien psychische Belastungen und Beanspruchungen schwer zu fassen und zu benennen.

An vielen Stellen in den Gesprächen wurde jedoch auf eine hohe psychische Belastungslage auf den Höfen indirekt hingewiesen. Zahlreiche Beraterinnen und Berater grenzten die fachliche Beratung klar von psychologischen Angeboten ab. Ein Teil der Interviewpartnerinnen und -partner kritisierten genau diese Sichtweise und führten sie auf Unwissenheit hinsichtlich dieser Thematik zurück.

Beraterinnen und Berater mit einer Coaching-Ausbildung fühlten sich für den Umgang mit psychischer Beanspruchung in den Beratungen gewappnet. Ihnen

war es wichtig, Betroffene anzusprechen und Möglichkeiten aufzuzeigen, wo weitere Hilfsangebote zu finden sind. Mehrheitlich wurde ein Angebot für Landwirtinnen und Landwirte, sich mit psychischer Beanspruchung auseinanderzusetzen, positiv dargestellt. Großer Bedarf scheint in den östlichen Bundesländern zu bestehen, für die ein essenzieller Mangel in diesem Bereich betont wurde.

Zu erwähnen ist folgende Einstellung der Beraterinnen und Berater: Der Anspruch an die eigene Beratungsarbeit sei es, Menschen in Belastungssituationen darin zu unterstützen, weitere Hilfe aufzusuchen. Gleichzeitig wurde daraufhin hingewiesen, dass bereits bestehende Angebote oft nicht von den Betroffenen genutzt werden. Hier bestätigen die Ergebnisse der Arbeit die bisherige Literatur: in einer Belastungssituation aktiv Hilfe aufzusuchen, fällt extrem schwer. Hinzu kommt der Wunsch, sich in seiner Lebensrealität verstanden zu fühlen. Daher ist ein landwirtschaftlicher Bezug solcher Angebote entscheidend.

Ganzheitlicher Ansatz

Die landwirtschaftliche Praxis und so auch die Betriebe in Deutschland verändern sich laufend. Die Arbeitssituation von Landwirtinnen und Landwirten sollte regelmäßig kritisch betrachtet und das Beratungsangebot darauf angepasst werden. Psychische Belastung und Beanspruchung sind Themen der modernen Arbeitswelt – auch in der Landwirtschaft.

Für die Zukunft der Beratungsarbeit sollten interdisziplinäre Angebote geschaffen werden. Ein solches Angebot ermöglicht es, eine ganzheitliche Beratung in Anspruch zu nehmen, ohne mit mehreren Beratungsstellen aktiv Kontakt aufnehmen zu müssen. Erste Umsetzungen gibt es bereits. In Hessen bietet die sozioökonomische Beratung und die landwirtschaftliche Familienberatung eine Verbundberatung an (s. Beitrag S. 12). Darüber hinaus sollte das Wissen um psychische Belastung und Beanspruchung vermehrt in Beraterfortbildungen einfließen und erste Schritte in der Unterstützung vermittelt werden. ■

Die Autorin



Vanessa Hoffmann
Ökologische Agrarwissenschaftlerin,
ehrenamtliche landwirtschaftliche
Familienberaterin,
Schondorf am
Ammersee
VanessaHoffmann2
@gmx.de



Foto: max-kegfire/Stock/Getty Images Plus via Getty Images

Žana Schmid-Mehić

Vom Blick auf eigene Ressourcen profitieren

„Ich kann nicht mehr!“ Diesen Satz hören Beraterinnen und Berater in der Landwirtschaft sehr häufig. Angesichts einer Vielzahl von belastenden Herausforderungen unterstützt das Projekt „AgriRessources“ Menschen in der Landwirtschaft dabei, die eigenen Ressourcen zu aktivieren und zu stärken.

Die wirtschaftlichen, politischen, aber auch persönlichen Herausforderungen der Landwirtinnen und Landwirte werden immer komplexer. Die Fragen, Sorgen und Nöte, die sich für die Menschen in der Landwirtschaft daraus ergeben, finden sich in ganz Europa in ähnlicher Weise wieder.

Diese Beobachtung machen die vier europäischen Bildungs- und Beratungsorganisationen Agricall (Belgien/ Wallonie), die BAG Familie und Betrieb e. V. (Deutschland), das Ländliche Fortbildungsinstitut LFI (Österreich) und Solidarité Paysans (Frankreich) seit vielen Jahren.

Prävention

Das von der nationalen französischen Gesundheitsbehörde Santé Publique France 2017 veröffentlichte Gesundheitsbarometer dokumentierte erschreckende Zahlen: In keiner anderen Berufsgruppe in Frankreich gab es zwischen 2007 und 2011 so viele Suizide

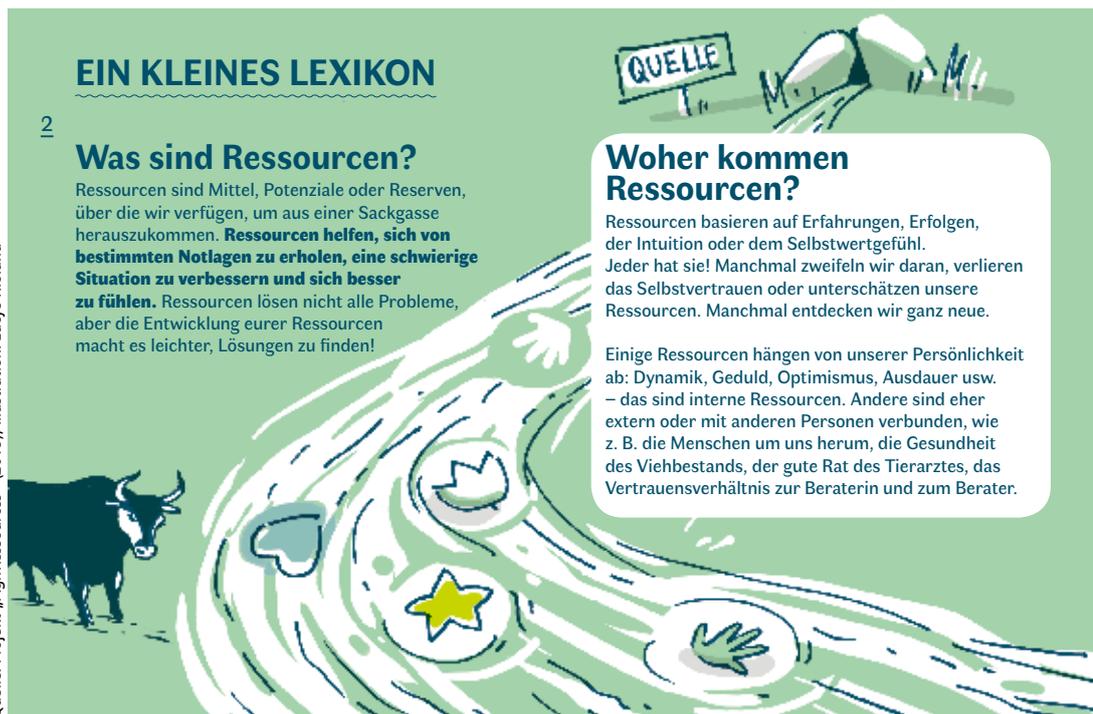
wie unter Landwirten (SPF, 2018). Daraufhin entschlossen sich die oben genannten Organisationen, die seit 2014 im europäischen Netzwerk Rural Solidarity in Europe (RSE) – Counseling network for rural family enterprises vernetzt sind, ein Projekt zur Unterstützung von Landwirtinnen und Landwirten in belastenden Situationen zu initiieren. Dabei wollten sich die Partner vor allem auf die Prävention von existenziell bedrohlichen Situationen konzentrieren.

Im Rahmen des Förderprogramms Erasmus+ der Europäischen Kommission wurde das Projekt „AgriResources“ ins Leben gerufen. Über zwei Jahre arbeitet das Team aus Psychologinnen, Psychotherapeutinnen, landwirtschaftlichen Familienberaterinnen und Familienberatern sowie Expertinnen und Experten für Erwachsenenbildung an dem länderübergreifenden, multilingualen Projekt für die Menschen in der Landwirtschaft.

Kraftquellen

Der Begriff Ressource ist für Landwirtinnen und Landwirte nichts Neues. Tagtäglich arbeiten sie mit den Ressourcen der Natur. Ressourcen wie Boden oder Wasser sind Grundlage für ihr existenziell wichtiges Tun. Im Kontext beraterrischer und psychotherapeutischer Arbeit werden Ressourcen verstanden als „alles was von einer bestimmten Person in einer bestimmten Situation wertgeschätzt wird oder als hilfreich erlebt wird“ (Nestmann, 1996, S. 362). In der landwirtschaftlichen Lebenswelt können beispielsweise auch

Abbildung 1: Infografik (Ausschnitt)



Die Infografik veranschaulicht das Thema Ressourcenorientierung und beinhaltet praktische Übungen.

familiäre und soziale Verbände sowie Netzwerke wichtige (interpersonelle) Ressourcen sein.

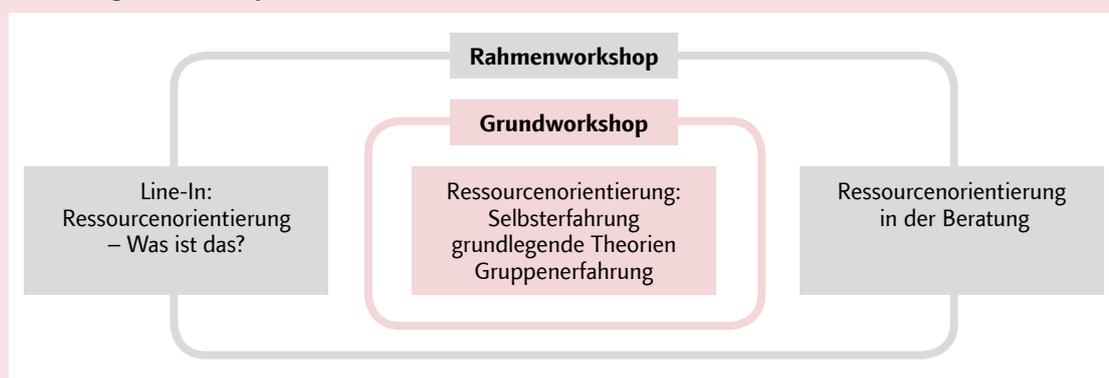
Den eigenen Blick genau auf diese Stärken, Potenziale oder Kraftquellen – wie Ressourcen synonym auch genannt werden – zu richten und diese gezielt zu fördern, um daraus neue Energie zu schöpfen, ist den wenigsten vertraut und bedarf Übung. Denn allzu oft konzentrieren sich die Menschen auf ihre Probleme und Schwierigkeiten und sehen dabei nicht mehr, welche Möglichkeiten und Ressourcen in ihnen, in ihrem Umfeld, in ihrer Arbeit schlummern.

Das Projekt „AgriResources“ hat es sich daher zum Ziel gemacht, Bäuerinnen und Bauern dabei zu unterstützen, einen Zugang zu ihren Ressourcen zu finden und diese zu aktivieren, um sich so den Herausforderungen ihrer Lebenswelt gestärkt stellen zu können. Dabei kann ressourcenorientierte Beratung und Bildungsarbeit einen wesentlichen Beitrag leisten. Hierfür wurde in dem Projekt auch erarbeitet, wie ressourcenorientierte Beratung im landwirtschaftlichen Kontext gestaltet werden kann.

Netzwerk Rural Solidarity in Europe (RSE): <https://ruralsolidarity.eu/>

Workshop-Handbuch: Download unter www.landwirtschaftliche-familienberatung.de/agriresources/

Abbildung 2: Workshop



Quelle: Workshop-Handbuch Projekt „AgriResources“ (2019)

Der Grundworkshop richtet sich vor allem an Menschen in der Landwirtschaft. Für Mitarbeitende in der Bildungs- und Beratungsarbeit ergänzt man den Grundworkshop mit dem Rahmenworkshop. Die Beschäftigung mit den eigenen Ressourcen ist in beiden Fällen Herzstück des Workshops.

Literatur
Nestmann, F. (1996): Psychosoziale Beratung – ein ressourcenorientierter Entwurf. In: Verhaltenstherapie und psychosoziale Praxis, Jg. 28, H.3, S. 359–376.
Santé Publique France (2018): Le suicide des agriculteurs. URL: <https://www.santepublique-france.fr/les-actualites/2018/le-suicide-des-agriculteurs> (Abruf: 27.7.2020).

“Neues kann wachsen“

Ressourcenorientierung in der Beratung macht den Weg frei für Neues, erklärt Angelika Wagner (Foto), Psychotherapeutin und Beraterin für Lebensqualität Bauernhof in der Landwirtschaftskammer Tirol. Sie ist Expertin im europäischen Projekt „AgriRessources“.

Frau Wagner, was war Ihre Motivation, am Projekt „AgriRessources“ mitzuwirken?

Wagner: Wir in Tirol sind ein kleines Bundesland und arbeiten vor allem auf Länderebene. Beratung und Bildung in persönlichen und zwischenmenschlichen Fragen stehen im Mittelpunkt unserer Tätigkeit. Durch die Anfrage zur Mitarbeit in einem europäischen Projekt wurde uns plötzlich ein Tor zu einer weiteren Welt geöffnet. Offensichtlich entstehen die gleichen Fragen und Belastungen für Landwirtinnen und Landwirte an vielen Orten in Europa. Es ist anzunehmen, dass es wohl auch international so sein wird.

Warum braucht es aus Ihrer Sicht einen Blick für die eigenen Ressourcen? Wie können Menschen aus der Landwirtschaft von solch einem Ressourcenblick profitieren?

Wagner: Die ausschließliche Orientierung an den Hindernissen und Schwierigkeiten bei vorliegenden Herausforderungen im Leben der Landwirtinnen und Landwirte und in der bäuerlichen Betriebsführung führt zu einer Lähmung von Menschen. Diese geraten dadurch teilweise in eine Situation, die sie als ausweglos empfinden. Betriebe hören auf, Beziehungen geraten in eine Krise und das eigene Leben wird als wert- und sinnlos empfunden. Der Blick auf die persönlichen Ressourcen in Verbindung mit der Sichtung von Beziehungen, betrieblichen Ressourcen und Weiterentwicklungsmöglichkeiten schafft den Boden, auf dem Neues wachsen kann. Auch wenn die Landwirtschaft mit einer Vielzahl von schwierigen Themen konfrontiert ist, sind die Betroffenen



durch das Bewusstsein über ihre Ressourcen dazu in der Lage, Strategien in der jeweiligen Situation zu entwickeln und zu gestalten.

Und wie kann das Wissen um Ressourcen beziehungsweise um die eignen Ressourcen für Beratende hilfreich sein?

Wagner: Ressourcenorientierung ist vor allem eine wertschätzende, innere Haltung, eine Einstellung, die wir als Beratende unseren Kundinnen und Kunden beziehungsweise unseren Klientinnen und Klienten entgegenbringen: Ich berate Menschen, denen ich vertraue, ihr eigenes Leben in die Hand zu nehmen. Als Beratungskraft bin ich mir durch diesen Paradigmenwechsel bewusst, was ich kann und interessiere mich für meine und die Ressourcen anderer, insbesondere der Menschen, die die Beratung in Anspruch nehmen. Es muss ein ständiges Üben dieser inneren Haltung stattfinden, weil Beraterinnen und Berater häufig in der Grundhaltung des Problemsuchens sozialisiert sind. Nicht zu verwechseln ist die Ressourcenorientierung dabei mit der Strömung des positiven Denkens. Ressourcenorientierung heißt eine exakte Analyse der Ist-Situation und der Klärung von vorhandenen Ressourcen.

Das Interview führte Žana Schmid-Mehić

Instrumente

Basierend auf intensivem Erfahrungsaustausch, dem gegenseitigen Kennenlernen der Beratungsansätze der beteiligten europäischen Organisationen und den Erkenntnissen aus transnationaler Rechercharbeit zu Ressourcenorientierung in und außerhalb der landwirtschaftlichen Beratungslandschaft wurden für die jeweilige Zielgruppe zwei Instrumente entwickelt. Es entstand zum einen die Infografik, die das Thema Ressourcenorientierung anschaulich und leicht verständlich aufarbeitet (s. Abbildung 1). Kleine Übungen sollen im Alltag dabei helfen, den Blick auf die eigenen Ressourcen zu richten.

Zum anderen wurde ein Workshop konzipiert, der entweder mit

Landwirtinnen und Landwirten (Grundworkshop) oder in erweiterter Form mit Mitarbeitenden in der Bildungs- und Beratungsarbeit (Grundworkshop und Rahmenworkshop) durchgeführt werden kann (s. Abbildung 2). Der Grundworkshop lädt vor allem zur Beschäftigung mit den eigenen Ressourcen ein und enthält Methoden zur Ressourcenorientierung sowie zur Aktivierung und Stabilisierung der identifizierten Ressourcen. Zusätzlich zu diesen Grundlagen kann der Workshop um Informationen und Übungen zu ressourcenorientierten Beratungsmethoden erweitert werden.

Begleitend zum Workshop wurde ein Handbuch erarbeitet, welches neben einer ausführlichen Workshopanleitung Theorien und

Konzepte rund um das Thema Ressourcenorientierung enthält.

Der Workshop steht allen Interessierten zur Verfügung und kann von erfahrenen Trainerinnen und Trainern anhand des Handbuchs durchgeführt werden. Die Materialien sind modular aufgebaut und können so an die jeweiligen Bedürfnisse der Workshopteilnehmenden angepasst werden. Durch die Gestaltung von Methoden- und Arbeitsblättern können auch einzelne Interventionen ausgewählt und in den Beratungskontext eingebaut werden.

Die Infografik steht auf Deutsch, Französisch und Englisch zur Verfügung, das Workshop-Handbuch auf Deutsch und Französisch. Alle Materialien können kostenlos heruntergeladen werden. ■

Die Autorin



M. Sc. Žana Schmid-Mehić
 Verbandsreferentin
 BAG Familie und
 Betrieb e. V.
zana.mehic@bag-familieundbetrieb.de

Bernhard Gründken

Den Hofübergabeprozess kompetent begleiten

Mit der Hofübergabe werden wichtige Weichen für die Zukunft gestellt. Um die vielfältigen Fragen aus dem persönlichen, wirtschaftlichen und steuerlichen Bereich zu klären, bedarf es des offenen Gesprächs zwischen den Beteiligten und der von allen Seiten anerkannten Beratungskraft.

Die Phase der Unternehmensübergabe erstreckt sich meist über einen Zeitraum von ein bis drei Jahren. Währenddessen wird den Beteiligten oft erstmals deutlich, welche unterschiedlichen Interessen und Vorstellungen innerhalb der Familie bestehen. Wegen der hohen Arbeitsbelastung auf den Höfen kommen intensive Gespräche häufig zu kurz. In vielen Situationen bietet hier die neutrale, allparteiliche Prozessberatung während der Hofübergabe eine deutliche Entlastung, da wichtige Fragestellungen und Veränderungswünsche systematisch gemeinsam mit der Familie bearbeitet werden. So entstehen selbständige, maßgeschneiderte Lösungen für die anstehenden Aufgaben.

Diese Thematik wird auch von vielen Hofübergabeseminaren aufgegriffen. Ein Besuch dieser Seminare, zeitlich weit im Vorfeld zur

geplanten Unternehmensübergabe, wird sich lohnen (s. Beitrag S. 25). Auch über die Möglichkeiten der gleitenden Hofübergabe sowie den Vor- und Nachteilen der einzelnen Varianten, angefangen von der reinen Verpachtung des Betriebes an den Nachfolger, einem frühzeitigen Angestelltenverhältnis, der Übergeber-Übernehmer GbR bis hin zur Übergabe unter Nießbrauchsvorbehalt, wird informiert. Gerade bei Veränderungen und Entscheidungen mit großer Tragweite und vielen beteiligten Menschen geht es nicht um den bequemsten und schnellsten Weg, sondern eher darum, gemeinsam viele Fragen, Ziele und Wünsche oder sogar Visionen der Beteiligten in den Blick zu nehmen und mit in den anstehenden Übergabeprozess zu integrieren.

Abbildung 1: Luftbild von der Hofstelle



Ein Luftbild von der Hofstelle erleichtert den Überblick im Beratungsprozess.



Foto: MarsBars/E+ via Getty Images

Das Erstgespräch

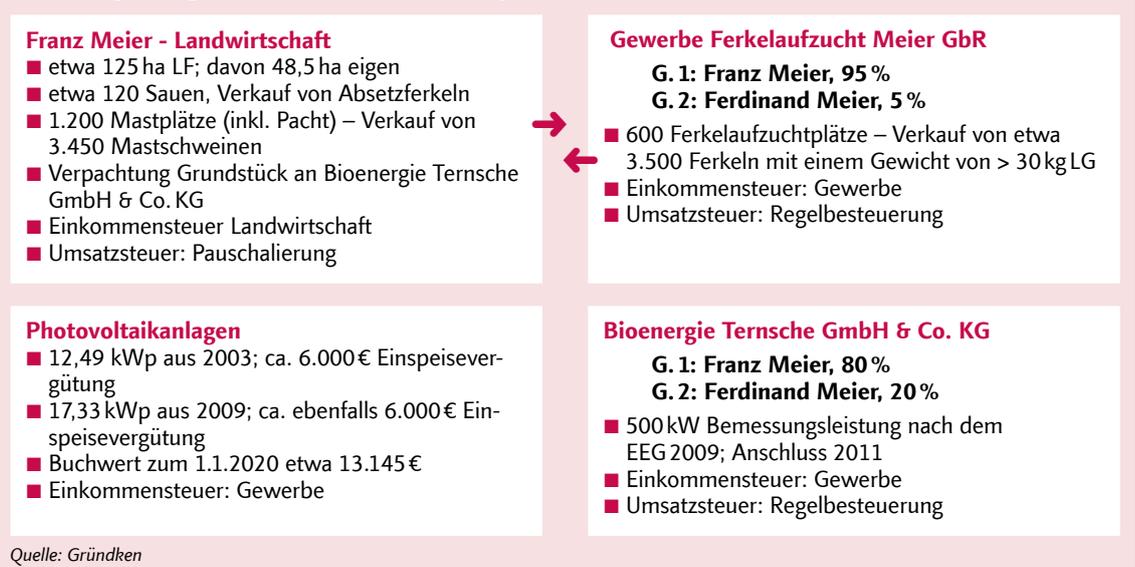
Eine erfahrene Beratungskraft wird versuchen, sich aufgrund vielfältiger Informationen ein möglichst umfassendes Bild von der aktuellen Situation zu machen. Ein Luftbild von der Hofstelle erleichtert die Zuordnung der häufig verschachtelten und steuerlich getrennten Gebäude der Unternehmensteile (s. Abbildung 1). Gerade im Bereich der Schweinehaltung finden sich neben dem Stammbetrieb weitere landwirtschaftliche (Kooperationen nach § 51 a des Bewertungsgesetzes) oder gewerbliche Teilbetriebe (zum Beispiel Futtergesellschaft). Wo ist was auf der Hofstelle und wie ist es miteinander verknüpft? Das Luftbild oder ein Hofplan machen es dem Berater/der Beraterin auch einfacher, beim Betriebsrundgang den Überblick zu behalten. Gleiches gilt für die Aufnahme der persönlichen Daten der beteiligten Familienmitglieder.

Experten aus anderen Fachbereichen wissen es zu schätzen, wenn der in einer Ausarbeitung festgehaltene Stand der Dinge ein Organigramm des Gesamtunternehmens enthält. Dabei sollten auch nicht unmittelbar zum Hof gehörende Betriebe, wie Photovoltaik-, Windkraft- oder Biogasanlagen darin enthalten sein (s. Abbildung 2).

Für spezielle Fragestellungen sollten das Grundbuch, der Einheitswertbescheid, Nachweise über mögliche Rentenansprüche, Flurkarten, Jahresabschlüsse,

In vielen Bundesländern gibt es Beratungsangebote zum Thema Hofübergabe. B&B Agrar hat nachgefragt und in einem Beitrag unter www.bub-agrar.de unterschiedliche Ansätze zusammengetragen.

Abbildung 2: Organisationsstruktur am Beispiel eines fiktiven Unternehmens



Bauzeichnungen vom Wohnhaus, Übersichten über die Verbindlichkeiten und Daten zu außerlandwirtschaftlichen Vermögensteilen bereitliegen. Damit möglichst nichts vergessen und auch beim Gespräch gezielt nachgefragt wird, sollte sich die Beratungskraft während des Gesprächs an einem Leitfaden zur Hofübergabe orientieren. In einer Informationsbroschüre, die beim Erstbesuch überreicht wird, kann die Familie das ein oder andere konkret nachlesen.

Ein Betriebsrundgang ist unerlässlich. Viele Interna werden erst auf dem Hof erzählt und gerade nicht am Küchentisch oder im Wohnzimmer. Die familiären Gegebenheiten der Beteiligten und die betrieblichen Verhältnisse (was soll übergeben werden?) werden schriftlich in einer Unterlage für die weiteren Experten zusammenfassend festgehalten. Die Beratungsunterlage, die sich auch in Detailfragen bis zur Unterschrift unter den Übergabevertrag vervollständigt, ist der jeweilige Stand der Dinge.

Transparenz

Das Thema Hofübergabe wird für viele landwirtschaftliche Familien nur zweimal im Leben vorkommen: bei der Übernahme und bei der Abgabe. Die Aufgabe des Beraters/der Beraterin liegt hauptsächlich darin, über die Themenfelder zu informieren. Das betrifft insbesondere die Modalitäten zu Altenteilsleistungen, Regelungen zur Abfindung und Nachabfindung sowie möglichen Rückforderungs-

klauseln. Folgendes sollte angesprochen werden:

- Wie kann das Wohnrecht ausgestaltet werden?
- Was geschieht mit dem Wohnrecht, wenn die Berechtigten nicht mehr in der Altenteilswohnung untergebracht sind?
- Sind Pflegeklauseln heute noch angemessen und wie kann ein Rückgriff durch die Sozialkasse im Pflegefall auf den Übernehmenden oder die weichenden Erben begrenzt oder verhindert werden?
- Was benötigen die Übergeber an finanzieller Absicherung, was kann der Betrieb tragen?
- Welche Summen stehen den weichenden Erben als Abfindung zu?
- Wie können Regelungen zur Nachabfindung modifiziert werden?
- Sind Rückforderungsklauseln überhaupt angemessen und vertretbar?

Der Beratende sollte eine Gesprächsatmosphäre schaffen, in der sich alle Beteiligten als ernstgenommen und mitgenommen behandelt wissen. Das Informationsbedürfnis geht vielfach über Fragen zum Hof hinaus. Wie werden hof-fremde Bestandteile wie Photovoltaik- oder Biogasanlagen bewertet und behandelt? Wie werden Gesellschaftsanteile in Viehhaltungskooperationen übergeben? Welche Ansprüche entstehen hier für die weichenden Erben? Mit welchen Kosten muss der Übernehmer für den Notar, das Grundbuchamt, die

Beratung und eventuell das Landwirtschaftsgericht rechnen?

Das Projekt abschließen

Es kommt manchmal vor, dass das Projekt Hofübergabe ins Stocken gerät oder ganz zum Stillstand kommt. Hier nimmt die Beratungskraft eine verantwortungsvolle Rolle ein. Er/sie sollte die Situation erkennen, ergründen und den Prozess möglichst wieder in Gang bringen. Selbst wenn die Erkenntnis reift, dass vielleicht die Existenzfähigkeit des Betriebes, beispielsweise durch hohe Verbindlichkeiten oder zu geringe Produktion beziehungsweise jahrelangen Stillstand in der bisherigen Ausrichtung, nicht gegeben ist, wird es auch Perspektiven und Lösungen für diese Umstände geben.

Der Beratende sollte nach erfolgreicher Übergabe auch den Übernehmenden zur Abfassung eigener erbrechtlicher Regelungen anhalten. Auch die Absicherung des einheiratenden Ehegatten darf nicht aus dem Blickfeld geraten. Die Beratungskraft kann sich erst ausklinken, wenn die Ziele der Beteiligten umgesetzt wurden: wenn der Übergabende also beruhigt loslassen kann, wohlwissend, dass er sein Lebenswerk in gute Hände gegeben hat; wenn der Übernehmende nach seinen Vorstellungen das Unternehmen fortentwickeln kann und dabei das Vertrauen des Übergabenden genießt und wenn die weichenden Erben sich als gerecht behandelt sehen und den Hof weiter als „Heimat“ betrachten. ■

Der Autor



Bernhard Gründken
Landwirtschaftskammer Nordrhein-Westfalen, Münster Fachbereich 51 – Betriebswirtschaft, Bauen, Energie, Arbeitnehmerberatung Referent für Einkommens- und Vermögenssicherung Bernhard.Gründken@lwk.nrw.de



Anneken Kruse

Hofübergabe – ein Thema für die ganze Familie

Früher ging das Übergaberehepaar zum Notar und ließ einen Vertrag aufsetzen, den der Sohn zu unterschreiben hatte. Die Ehefrau des Hoferben wurde dann von den Einzelheiten des Vertrags „überrascht“. Heute ist der Übergabeprozess zu einer Familienaufgabe geworden.

Aus den Zeiten, als es noch keine Sozialversicherung gab, stammt die Tradition, sich bei der Übergabe viele Rechte zu sichern – Rechte wie ein halbes Schwein und tägliche Milch, Zugang zum Kühlschrank, ein hohes Baralenteil und Pflege, Wohn- und Betretungsrechte. Menschen hängen an Traditionen und geben gern das weiter, was sie selbst im Leben erfahren und gelernt haben. Daher finden sich auch heute noch viele von diesen und ähnlichen Rechten in Übergabeverträgen. Manche dieser Rechte haben auch heute noch ihren Sinn, viele sollte man zumindest hinterfragen.

Herausforderungen

„Freie Berufswahl für die eigenen Kinder“ – das schreiben sich viele Eltern spätestens seit den 90er Jahren auf die Fahnen. Damit entsteht die Klarheit über den Hoferben/die Hoferbin erst spät und das Übergaberpaar verbringt lange Lebenszeit in Ungewissheit. Unternehmerinnen und Unternehmer treffen Investitionsentscheidungen spät oder schieben sie ganz auf die nächste Generation. Späte Investitionen nehmen einen hohen finanziellen Rahmen ein und hemmen andere Entwicklungen.

Übergeberpaare wünschen sich mehr Freiheit und finanzielle Mittel für Wohnraum, Urlaub, Freizeit

und Erholung. Unternehmerinnen und Unternehmer sind nicht bereit, das ganze Leben dem Hof unterzuordnen. Sie wünschen sich Urlaub, Zeit für Kinder, modernen Wohnraum, Abgrenzung und vieles mehr. Die Partnerinnen und Partner erwarten die Akzeptanz des eigenen Berufslebens und Engagement des Partners für Familie, Freizeit und Urlaub. Gleichberechtigung innerhalb der Generationen spielt ebenso eine große Rolle, wie die Aufteilung von Haus, Hof und Garten.

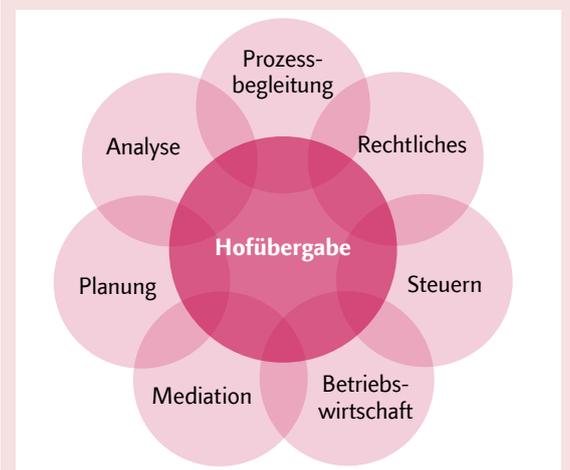
All das führt zu Konflikten, deren Lösung im Rahmen des Übergabeprozesses im Vordergrund stehen sollte. Typische Konfliktfelder entstehen auch durch weitere Familienmitglieder, die unbedingt zu beteiligen sind: Weichende Erben erkennen den Verkehrswert des Hofes und erwarten Beteiligung am Wert. Tanten und Onkel sorgen sich um die eigenen Eltern, die noch auf dem Hof leben und dort auch bleiben wollen. Die hohe Lebenserwartung aller Beteiligten schmälert den vorhandenen Wohnraum und das zur Verfügung stehende Geld. Viel Liquidität, die in die Entwicklung des Hofes gesteckt wurde und nicht in die Absicherung der Beteiligten, schränkt die Liquidität der nächsten Generation massiv ein. Vielen Unternehmerinnen und Unternehmern fällt das Loslassen schwer und sie können nur

schwer aushalten, dass ihre Kinder den Betrieb nach ihren eigenen Vorstellungen führen möchten.

Beratungsaufgabe

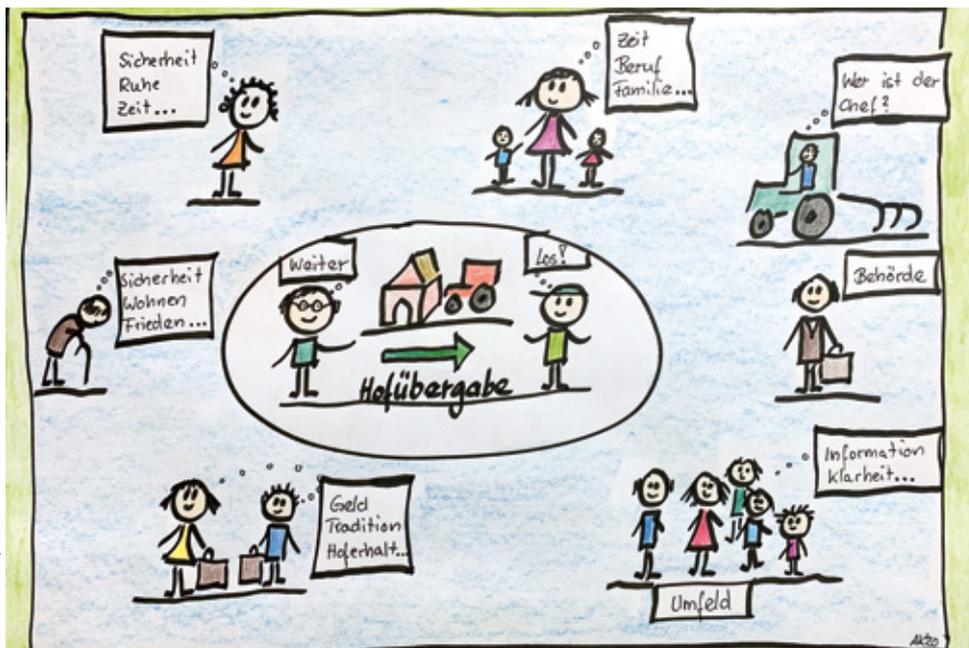
Die Aufgabe der Beratung (s. Abbildung) besteht heutzutage darin, alle Beteiligten an einen Tisch zu holen. Im Übergabeprozess erarbeiten die Beratenden gemeinsam mit den Familien die für die betreffende Familie passenden Möglichkeiten. Familien sind gut beraten, mehrere Beratungskräfte zu konsultieren und verschiedene Meinungen einzuholen.

Abbildung: Aufgaben der Beratung bei der Hofübergabe



Quelle: Kruse

Foto: A. Kruse, LWK Niedersachsen



Gedanken zur Hofübergabe

Ein guter Hofübergabeprozess dauert seine Zeit. Die Beteiligten benötigen Ruhe, um Abschied zu nehmen und Zeit, um Entscheidungen zu treffen. Die Beratung hilft den Familien, sich an die eigene Übergabe zurückzubedenken, die guten Lösungen zu übernehmen und die fraglichen zu überdenken. Alle Beteiligten sollten dem Prozess die Zeit geben, die er benötigt. In vielen Beratungsinstitutionen gibt es Fachleute für Hofübergaben, die prozessorientiert arbeiten. Außerdem bieten viele Institutionen Vorträge und Seminare an. Diese bieten für die Familien die Möglichkeit, sich erst einmal zu informieren, bevor es an die eigene Übergabe geht. So bietet auch die Landwirtschaftskammer Niedersachsen jährlich Seminare zum Thema Hofübergabe an.

Infowochen

2018 und 2019 fanden zwei landesweite Informationswochen statt, bei denen in Niedersachsen verteilt Großveranstaltungen zur Hofübergabe angeboten wurden. Bis zu 65 Personen versammelten sich an einem Ort, hörten Vorträge und konnten Ihre Fragen in Workshops stellen. Themen an diesen Tagen waren die rechtlichen Grundlagen, die finanziellen Möglichkeiten und die menschlichen Belange der Hofübergabe. Zusätzlich zu den thematischen Inhalten gab es spezielle Aufteilungen für auslaufende und Nebenerwerbs-

betriebe, für Betriebe mit einem Nachfolgenden und für Betriebe mit mehreren Nachfolgenden.

Viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer reisten zu zweit oder im Familienverband an, um sich zu informieren. Die meisten brachten bereits Wissen über die rechtlichen Grundlagen mit. Die Verbindung zwischen landwirtschaftlichem Sondererbrecht (Höfeordnung) und allgemeinem Erbrecht inklusive der Möglichkeiten, die beide Systeme bieten, war jedoch häufig Neuland. So ging es in den Workshops anhand einer Beispielfamilie um detaillierte Fragen. Zuerst wurden Vertragsbestandteile vorgestellt und erörtert.

In einem zweiten Workshop wurde gerechnet und diskutiert. Viele Teilnehmende hatten großes Interesse an den finanziellen Fragen der Hofübergabe:

- Wie berechnet man ein Baraltenteil?
- Wie schafft es der Hof, zwei Altenteile zu zahlen?
- Wie hoch wird die Rente?

- Wie hoch ist die gesetzliche Abfindung?
- Was ist fair bei der Abfindung?
- Was passiert mit der Photovoltaik-Anlage und den Windkraftbeteiligungen?
- Was sagt die Krankenkasse?
- Was kann zurückbehalten werden?
- Was kostet der Notar?
- Wie kann der/die Nachfolgende Steuern sparen?

Im dritten Workshop fanden sich Freiwillige, die bereit waren, ein Hofübergabegespräch am Küchentisch zu spielen. Dabei erarbeiteten die Zuhörenden die Bedürfnisse der einzelnen Beteiligten und entwickelten Verständnis für die Familienmitglieder. Diese kleinen Rollenspiele gewannen schnell an Realität. So konnten alle Teilnehmenden Tipps und Hinweise für die eigenen Gespräche mit nach Hause nehmen.

Durch die Infotage konnten etwa 400 Personen auf ihre eigene Hofübergabe aktiv vorbereitet werden. Im Anschluss haben sie den eigenen Übergabeprozess begonnen oder zu Ende geführt.

Klärungsbedarf

Zur Hofübergabe gehört heutzutage die Klärung, wie sich die Paare beider Generationen gegenseitig absichern. Dazu gehören Vorsorgevollmachten für jeden und ein Partnerschafts- oder Ehevertrag. Die Fragen nach Altersvorsorge und Pflege sind ebenso zu regeln, wie der Umgang mit zukünftigen Investitionsschritten.

Der Hofübergabeprozess bietet die besondere Chance, eingefahrenes neu zu überdenken. Wie schön kann es sein, wenn sich Traditionen ändern und sich im Alltag und an Feiertagen neue Freiräume schaffen lassen. Ein allumfassender und offener Übergabeprozess eröffnet neue Wege für ein gutes, zukünftiges Leben auf dem Hof. ■

Die Autorin



Anneken Kruse
Sozioökonomische Beraterin
Landwirtschaftskammer Niedersachsen
Bezirksstelle Uelzen
Außenstelle Harburg
Anneken.Kruse@lwk-niedersachsen.de

Webseminar-Spezial-Woche Sozioökonomie im Januar 2021

An fünf aufeinanderfolgenden Tagen in der Woche vom 11. bis 15. Januar 2021 bietet die Landwirtschaftskammer Niedersachsen in Form von 45-minütigen Online-Seminaren einen kompakten Einblick in die Themen Hofübergabe, Notfallmanagement, Liquidität, Betreuungsrecht und Eheerbrecht. Jeweils zwei sozioökonomische Beraterinnen und Berater der Landwirtschaftskammer Niedersachsen geben Antworten zu rechtlichen, finanziellen und zwischenmenschlichen Fragestellungen. Weitere Informationen dazu unter www.lwk-niedersachsen.de.

Markus Bretschneider

Kompetenzen für Nachhaltigkeit und Digitalisierung

Nachhaltigkeit und Digitalisierung gelten derzeit als starke Treiber wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Transformationsprozesse. Aber welche Kompetenzen sind erforderlich, um diese Prozesse erfolgreich gestalten zu können?

Dieser Frage wurde im Rahmen des Vorhabens „Kompetenzanforderungen für Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung im Kontext der Digitalisierung“ am Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) nachgegangen.

Hintergrund

Angestoßen wurde das Vorhaben durch die Nationale Plattform Bildung für nachhaltige Entwicklung, welche aus dem 2017 verabschiedeten Nationalen Aktionsplan Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) hervorgegangen ist. In diesem Rahmen wurde das BIBB vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) mit einer Untersuchung zu Gemeinsamkeiten der bisher unabhängig voneinander betrachteten Kompetenzanforderungen für Nachhaltigkeit und Digitalisierung auf Fachkräfteebene beauftragt. Erarbeitet werden sollten ein Orientierungsrahmen sowie Handlungsempfehlungen für die Ordnungsarbeit und die Bildungspraxis.

Besonderes Interesse galt dabei globalen Wertschöpfungsketten, die digital gesteuert werden und maßgeblich zur Nachhaltigkeit von Produkten, Dienstleistungen und Prozessen beitragen. Hierfür wurden die Berufsfelder Ernährung, Logistik, Textil und Tourismus ausgewählt. Ergänzend wurde der Blick auf ethisch-soziale Aspekte in der Pflege und im Gesundheitshandwerk, hier vor allem im Zusammenhang mit Digitalisierung, gerichtet.

Methode

Im Rahmen einer Literaturrecherche wurden zunächst Kompetenzanforderungen für Nachhaltigkeit

und Digitalisierung separat gesichtet. Dabei bestätigte sich die Annahme, dass es kaum Abhandlungen zu Schnittmengen gibt und dass ethisch-soziale Fragestellungen deutlich unterrepräsentiert sind. Die theoretisch gewonnenen Erkenntnisse flossen in den empirischen Teil der Studie ein, indem in den ausgewählten Berufsfeldern 21 leitfadengestützte Experteninterviews durchgeführt wurden.

Für die Auswahl der Unternehmen waren Nachhaltigkeits- und Digitalisierungsaktivitäten im Sinne einer Vorreiterrolle sowie globale Wertschöpfungsketten mit langen und engen Lieferbeziehungen vorrangig. Interviewt wurden in der Regel die Geschäftsführung, Nachhaltigkeits- und Digitalisierungsbeauftragte sowie Fachkräfte und Auszubildende. Die Ergebnisse der Literaturrecherche und der Fallstudien wurden dann in einem übergreifenden Orientierungsrahmen, angelehnt an die Struktur des Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (DQR), zusammengeführt und mit Experten und Expertinnen der Sozialpartner sowie von Bund und Ländern in mehreren Workshops validiert.

Orientierungsrahmen

Nachhaltige Prozesse in einem Unternehmen basieren wesentlich auf der kritisch-konstruktiven Reflexion betrieblicher Abläufe und der gemeinsamen Festlegung und Realisierung nachhaltigkeitsbezogener Ziele. Um mögliche Folgen eigenen Handelns zu bewerten und Lösungen für auftretende Probleme auch im Umgang mit Ziel-

konflikten zu entwickeln, bedarf es zunächst eines grundlegenden domänenspezifischen Fach- und Erfahrungswissens sowie entsprechender Fertigkeiten. Dieses stellt die Grundlage für nachhaltiges Handeln dar und hat sich in den Interviews im Textilbereich beispielsweise als „textiles Fachwissen“ für Fachkräfte in der Produktion, ebenso aber auch für ein systematisches Lieferantenmanagement im Hinblick auf Produktions- und Bezugsprozesse inklusive der Durchführung von Auditierungen gezeigt.

Mit dem quantitativen und qualitativen Anwachsen von benötigtem Fachwissen und erforderlichen Fertigkeiten wächst zugleich die Bedeutung von Kompetenzteams, da eine einzelne Person nicht über die Vielfalt benötigter Kompetenzen verfügen kann. Dabei beruht der Austausch von Erfahrungen und das Ausschöpfen von Potenzialen durch Reflexionsprozesse wesentlich auf kommunikativen Fähigkeiten. Ganz allgemein besitzt damit Sozialkompetenz als „Kitt“ für Austauschprozesse eine große Bedeutung, nicht zuletzt im globalen Kontext. Im Sinne von Schlüsselkompetenzen sind Sozialkompetenz und Selbstständigkeit dabei eher domänenübergreifend angelegt.

Wenngleich Digitalisierung nicht automatisch als nachhaltig zu betrachten ist, kann sie mehr Nachhaltigkeit ermöglichen und fördern, indem eine Vielzahl von Prozessparametern erfasst sowie transparent und damit gestalt- und steuerbar gemacht werden. Begünstigt wird nachhaltiges Han-

Foto: metamorworks/Stock/Getty Images Plus via Getty Images



Tabelle: Orientierungsrahmen der Kompetenzen für Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung im Kontext von Digitalisierung

Fachkompetenz	
Wissen	Fertigkeiten
<ul style="list-style-type: none"> ■ Fachwissen ■ Prozesswissen ■ Wissen zum Datenschutz und zur Datensicherheit 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Problemlösekompetenz ■ Kompetenz zur Beschaffung und zum Umgang mit Informationen ■ Sprachkompetenzen ■ digitale Kompetenzen
personale Kompetenz	
Sozialkompetenz	Selbstständigkeit
<ul style="list-style-type: none"> ■ Kommunikationsfähigkeit ■ interkulturelle Kompetenz ■ Teamfähigkeit und Kooperationsfähigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> ■ analytisches und vernetztes Denken ■ Kreativität ■ Lernfähigkeit ■ Flexibilität ■ eigenverantwortliches Handeln ■ Reflexions- und Kritikfähigkeit ■ Kompetenz zur Wissensvermittlung

den Transformationsprozessen der jeweiligen Berufsfelder eine Rolle spielen können. Dabei wird nicht zwischen Fachkräften und Führungskräften unterschieden. Diesbezüglich entscheidend ist die konkrete Anwendungssituation, das heißt der jeweilige inhaltliche Kontext, der sich unterschiedlich darstellt.

Handlungsoptionen

Über die ab dem 1. August 2021 in Ausbildungsordnungen verbindlichen Standardberufsbildpositionen „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ sowie „Digitalisierte Arbeitswelt“ hinaus lässt sich der Orientierungsrahmen zunächst im Zuge von Ordnungsverfahren einsetzen, um berufsspezifisch zu entscheiden, ob Kompetenzanforderungen für Nachhaltigkeit und Digitalisierung in Ausbildungsordnungen ausreichend abgebildet sind und gegebenenfalls differenzierter abgebildet werden sollten.

Für die Berufsbildungspraxis können zudem systematisch aufbereitete Beispiele eine methodisch-didaktische Orientierung und Unterstützung für die praktische Ausgestaltung der beruflichen Erstausbildung für Ausbilder und Ausbilderinnen bieten (siehe Kästen). Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund erscheint es sinnvoll, bereits entwickelte und eingesetzte Unterstützungsmaterialien im Sinne einer Bestandsaufnahme transparent zu machen und diese für eine möglichst niedrigschwellige Anwendung zusammenzuführen. ■

Literatur
Biebeler, H.; Kupka, K.; Bretschneider, M.; Görmar, G.; Telieps, J. (2020): Kompetenzanforderungen für Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung im Kontext der Digitalisierung. Abschlussbericht. Bonn

deln in diesem Sinne durch den sicheren Umgang mit digitalisierten und vernetzten Technologien sowie mit Daten. Vor dem Hintergrund komplexer Wertschöpfungsnetze, in denen Veränderungen einzelner Teilprozesse Wirkungen im gesamten System nach sich ziehen können, kommen aber auch einem differenzierten Prozessverständnis sowie analytischem und vernetztem Denken wachsende Bedeutung zu.

Nachhaltigkeit erstreckt sich dabei – zumeist im Kontext von Prozessoptimierungen – auf Klimaneutralität, verringerten Ressourceneinsatz und Umweltschutz, ebenso auf die Rückverfolgbarkeit der Entstehungsbedingungen von Produkten. Sich wandelnde betriebliche Abläufe und Arbeitsrou-

tinen erfordern zudem ein hohes Maß an Lernfähigkeit und Flexibilität. Unter dem Aspekt sozialer Nachhaltigkeit stellen die Arbeitsbedingungen zudem eine relevante Größe dar. Dies gilt insbesondere für den Pflegebereich, in dem die fortschreitende Digitalisierung ethische Anforderungen steigen lässt und das Treffen von Entscheidungen im Umgang mit zu pflegenden Personen etwa im Hinblick auf digitale Überwachungssysteme oder Emotionsroboter erfordert.

Die identifizierten Kompetenzen wurden in einem Orientierungsrahmen zusammengefasst (s. Tabelle). Der Orientierungsrahmen soll auch anderen Berufsfeldern die Möglichkeit bieten, Kompetenzen zu identifizieren, welche in

Beispiel: Lebensmittelwirtschaft

Im Zentrum der Lebensmittelwirtschaft stehen die Beschaffung von Rohwaren und Vorprodukten, deren Verarbeitung zu Lebensmitteln, logistische Prozesse und der Handel mit den erzeugten Produkten. Zur Generierung und Erweiterung von Fach- und Prozesswissen könnten entlang betrieblicher Geschäfts- und Arbeitsprozesse zunächst grundlegende Nachhaltigkeitsaspekte – etwa der regionale Bezug – durch betriebliche Erkundungen recherchiert werden. Versteht man Digitalisierung als Motor und Diener von Nachhaltigkeit, so könnten mit entsprechenden Daten hinterlegte Kennziffern – beispielsweise zum Einsatz von Ressourcen – oder digitale Workflows durch Auszubildende im Team generiert und eingepflegt werden. Auf Grundlage eines solchen Gesamtüberblicks ließen sich dann anhand von Checklisten die konkreten Auswirkungen der Verarbeitung von Rohwaren zu Lebensmitteln am eigenen Arbeitsplatz sowie Einwirkungs- und Gestaltungsmöglichkeiten fall- oder projektbezogen in den Blick nehmen. Die gemeinsame Erörterung von Handlungsalternativen – etwa zu Herstellungsverfahren oder zum Transport von Produkten – schärft zudem analytische Fähigkeiten und kann für mögliche Zielkonflikte zwischen der ökonomischen, ökologischen und sozialen Dimension von Nachhaltigkeit sensibilisieren. Zur Entwicklung kommunikativer Fähigkeiten wäre hier auch ein Austausch mit Führungskräften auf der strategischen Ebene denkbar. Der Kontakt mit Lieferanten sowie Kunden und Kundinnen bietet schließlich die Gelegenheit, Kooperationsfähigkeit zu entwickeln und den Zusammenhang zwischen Konsumverhalten und Produktion zu thematisieren.

Der Autor



Markus Bretschneider
 Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn
 bretschn@bibb.de

Ingrid Ute Ehlers und Regina Schäfer

Re-Start für Rituale

Feste Rituale sorgen für Struktur und Orientierung im Ausbildungsalltag, kommen jedoch derzeit im Zuge von Abstandsregeln, Home-Office oder betrieblichen Hygienekonzepten vielfach zu kurz. Digitale Rituale haben sich (noch) nicht ausreichend etabliert. Anlass genug also, um Rituale neu zu denken und zukunftssicher zu initialisieren.

Foto: VioletaStoimenova/E+ via Getty Images



Die gegenwärtige Auszubildendengeneration benötigt neben einer zukunftsorientierten fachlichen Begleitung ein hohes Maß an Zuwendung und Bestätigung. Der Ausbildungsbetrieb ist für sie mehr als nur eine Arbeitsstätte. Er fungiert vielmehr als eine Art Ersatzfamilie, von der eine entsprechende „Nestwärme“ erwartet wird. Hier leisten Rituale einen wichtigen Beitrag, denn sie stellen einen festen Bestandteil des menschlichen Miteinanders dar.

Als sich wiederholende Handlungsabläufe oder Vorgänge sorgen Rituale vordergründig für Struktur und Orientierung im Ausbildungsalltag. Ihre tiefere Bedeutung macht sie für die Ausbildungsqualität und den Ausbildungserfolg besonders wertvoll (s. Tabelle 1).

Die positive Wirkung von Ritualen wird noch verstärkt, wenn sie nicht nur berufliche Meilensteine begleiten (beispielsweise ein erfolgreich abgeschlossenes Projekt, das Ende der Probezeit, die bestandene Prüfung), sondern gerade auch private Ereignisse würdigen (Geburtstag, neue Woh-

nung, bestandene Führerscheinprüfung, Volljährigkeit). Es kommt darauf an, Gelegenheiten im Ausbildungsalltag zu finden, die für Auszubildende nachvollziehbar und relevant sind. So lassen sich übers Jahr verteilt viele kleinere Rituale installieren.

Nur gut gemeint

Doch nicht jedes Ritual wird zur „Erfolgsgeschichte“. Auszubildende stehen verständlicherweise solchen Ritualen kritisch gegenüber, welche ihnen unangenehm oder gar peinlich sein können. Hierzu gehören verordnete und streng terminierte Aufgaben (Protokolle schreiben, Teilnahme an „Montagsrunde“, Abgabe des Berichtshefts), die zwar notwendig sind und durchaus Ritualcharakter besitzen, die allerdings in erster Linie Pflichten beschreiben.

Ungeeignet sind auch Feiern und Events mit „Anwesenheitspflicht“. Da solche Aktivitäten häufig außerhalb der Arbeitszeit stattfinden, treffen sie bei der „Generation Z“ auf wenig Gegenliebe. Auszubildende tun sich schwer damit, für diese Aktivitäten ihre Freizeit zu „opfern“. Bei-

spielsweise fühlen sich Auszubildende, die einer nicht-christlichen Religion (oder gar keiner) angehören, häufig in Hinblick auf die traditionelle (christliche) Weihnachtsfeier wenig angesprochen. Wenn unbeliebte Tätigkeiten und Aufgaben – wie beispielsweise Aufräumarbeiten oder Botengänge – mit dem Etikett „Ritual“ versehen werden, um diese Arbeiten aufzuwerten, geht dies ebenfalls schief: Auszubildende durchschauen dies und fühlen sich manipuliert.

Checkliste Rituale

Insgesamt hat sich gezeigt, dass sich Auszubildende besonders dann von Ritualen angesprochen fühlen, wenn diese die nachfolgenden Merkmale aufweisen. Dies gilt unabhängig davon, ob Rituale im persönlichen Kontakt oder in digitaler Form stattfinden:

- **Erlebnisqualität:** Der Schlüssel hierzu liegt in der Beteiligung der Auszubildenden am Ritual sowie in der Ansprache aller Sinne. Ein Erlebnis schafft idealerweise positive (gemeinsame) Erinnerungen und wirkt so auch zeitlich über das tatsächlich Erlebte hinaus.

Tabelle 1: Was Rituale leisten

Bedürfnisse der Auszubildenden	Wirkung von Ritualen
Sie möchten sich im Team wohlfühlen.	Rituale vermitteln ein Zugehörigkeitsgefühl.
Sie wünschen sich Anerkennung ihrer Leistung.	Rituale können als Lob fungieren.
Sie brauchen Verlässlichkeit.	Rituale geben Orientierung.
Sie möchten als individuelle Persönlichkeiten und nicht nur als Arbeitskräfte wahrgenommen werden.	Rituale geben Raum für persönliche Anlässe mit individueller Würdigung.
Sie brauchen eine Bestätigung, dass sie sich für den richtigen Ausbildungsbetrieb entschieden haben.	Rituale fördern die Loyalität zum Ausbildungsbetrieb.

- **Teamgedanke:** Rituale sollten nicht der Selbstdarstellung der Führungskräfte und damit der Betonung von Hierarchien dienen. Für die Auszubildenden sollte erkennbar sein, dass sie im Mittelpunkt der Aktivität stehen.
- **Kontinuität:** Eine Vielzahl von immer wiederkehrenden Aktivitäten, die in regelmäßigen Abständen geschehen, wirkt insgesamt sinnstiftender als einmal jährlich ein „Mega-Ritual“.
- **Gestaltungsmöglichkeit:** Wenn Azubis in die Vorbereitung der

Rituale einbezogen werden, steigert dies ihr Engagement. Was sie aktuell bewegt, antreibt und begeistert kann originelle Einfälle für neue Rituale liefern.

Gerade jetzt

Was die Umsetzung von Ritualen unter den genannten Merkmalen betrifft, stellten die vergangenen Monate eine besondere Herausforderung dar – durch Abstandsregeln, digitale Kommunikation und abgesagte Veranstaltungen. Grund genug, gerade jetzt azubigerechte

Rituale neu und „zweigleisig“ zu denken – durchgeführt sowohl im direkten persönlichen Kontakt als auch digital und kontaktfrei (s. Tabelle 2).

Mit diesen Ritualen gelingt es, das Zugehörigkeitsgefühl von Auszubildenden zum Ausbildungsbetrieb zu stärken und ihren „Wohlfühlfaktor“ aufrechtzuerhalten. Aber nicht nur das: Rituale leisten auch einen wichtigen Beitrag zum positiven Unternehmensklima insgesamt. Dies ist besonders wichtig in Zeiten, in denen der persönliche Kontakt eingeschränkt ist. ■

Tabelle 2: Rituale neu denken

Azubigerechte Rituale klassisch: Im persönlichen Kontakt	Azubigerechte Rituale neu: Digital und/oder kontaktfrei
Stationen der Ausbildung	
Übergabe eines Willkommenspaketes zum Ausbildungsbeginn zum Beispiel mit Traubenzucker, Energieriegel und personalisiertem Kaffeebecher	Versand des Willkommenspaketes zum Ausbildungsbeginn nach Hause; die Ankündigung des Pakets erfolgt per SMS
Nach Bestehen der Probezeit gemeinsamer Besuch des Stadtfestes/Herbstmarktes/ Weihnachtsmarktes	Nach Bestehen der Probezeit virtuelle Azubiparty im Netz mit Azubi-DJs
Nach erfolgreichem Abschluss eines Projektes Würdigung des Azubis und des jeweiligen Azubi-Paten mit Umtrunk	Nach erfolgreichem Abschluss eines Projektes Würdigung des Azubis und des jeweiligen Azubi-Paten auf der Website/in den sozialen Netzwerken/im Newsletter
Zum erfolgreichen Abschluss der Ausbildung feierliche Überreichung des Abschlusszeugnisses in der Kantine, im Foyer, in der Produktions- oder Lagerhalle oder auf dem Kornfeld	Azubi-Event im Autokino zum erfolgreichen Abschluss der Ausbildung mit Kurzfilmen, die Azubis in begleiteten Projektgruppen mit dem Smartphone „gedreht“ haben
Alltagssituationen	
Gemeinschaftlicher Beginn des Arbeitstages mit Kaffee und Tee	Morgendlicher WhatsApp-Rundruf mit dem „Zitat/Spruch/Cartoon des Tages“
Team-Frühstück einmal in der Woche	Gemeinschaftlicher Beginn des Arbeitstages mit Kaffee und Tee über Skype
Gemeinsamer Feierabendumtrunk einmal im Monat	Gemeinsamer Ausklang des Arbeitstages als Videokonferenz mit dem jeweiligen Lieblingserfrischungsgetränk und der individuellen Lieblingsmusik
Persönliche Ehrentage	
Zum Geburtstag persönliche Gratulation mit einer von den Teammitgliedern unterschriebenen Karte, Geburtstagsständchen und kleinem Geschenk	Versand eines Geburtstagspäckchens mit Glückwunschkarte im Namen der Teammitglieder, Geburtstagsständchen per Videokonferenz
Zum bestandenen Führerschein eine Torte in Form eines Autos, die gemeinsam verspeist wird	Virtuelles Formel 1-Rennen im Team
Beim Umzug gegenseitige Unterstützung der Azubis (während der Arbeitszeit)	Zum Einzug Beauftragung eines Reinigungsservices
Gemeinschaftserlebnisse	
Gemeinsames Singen im Firmenchor	Karaoke digital
Wöchentliche Aktivitäten in der firmeneigenen Sportgruppe	Jogging mit Action Cam
Gemeinsame Besichtigungen von ausbildungsrelevanten Messen und Ausstellungen	Digitale Quizrunde zu ausbildungsrelevanten Themen, bei der alle von zu Hause aus mitmachen können
Monatlicher Azubi-Stammtisch beim Italiener nebenan	Monatlicher Azubi-Stammtisch als Videokonferenz, Zusendung entsprechender Verpflegung durch den Ausbildungsbetrieb an die Azubis nach Hause

Die Autorinnen



Ingrid Ute Ehlers



Regina Schäfer
Beide: Expertinnen für Kommunikation im Beruf, Frankfurt am Main
Beraterinnen, Trainee-Dozentinnen, Buchautorinnen
office
@vitamin-k-plus.de,
www.vitamin-k-plus.de



Ramona Reinke

Lernkonzept Stallbau

Studierende der Fachschule für Landwirtschaft Bruchsal (Baden-Württemberg) übten im Unterricht das Szenario von Stallbauvorhaben. Nach der theoretischen Vorbereitung folgte eine intensive Projektwoche.

Eine der schwierigsten Herausforderungen im Fachschulunterricht ist die Aufrechterhaltung des Lernprozesses zwischen dem theoretisch geprägten, zusammenhängenden Wintersemester und dem praxisorientierten Sommersemester in Form von einzelnen Präsenztagen. Hierbei spielt unter anderem die persönliche Eigenmotivation der Fachschülerinnen und Fachschüler, aber auch die der Lehrkraft eine große Rolle. Wie kann man diesen essenziellen „Motor“ des nachhaltigen Lernens aktivieren beziehungsweise fördern?

Lernmotivation

An der Fachschule Bruchsal in Nordbaden wurde im dritten Schulhalbjahr (Mitte der Ausbildungszeit) im Fach Tierische Erzeugung (TE) ein „Stallbaublock“ mit realen Fällen von Schülerbetrieben durchgeführt. Dabei konnten Erkenntnisse der vorangegangenen Betriebsbesichtigungen im Sommerhalbjahr verwendet werden, um die Fachkenntnisse im Bereich des Milchvieh-Stallbaus zu schärfen. Da es sich um bekannte, selbst begutachtete Ställe von Schulkameraden handelte, war das

Interesse groß. Durch das Bereitstellen von „digitalem Werkzeug“ für die gewünschte Modellierung der bestehenden Baustrukturen war die (Lern-)Brücke – im wahren Sinne des Wortes – gebaut. Die Betroffenheit der Studierenden aufgrund der schülerspezifischen Fragestellung galt als Lernmotor und motivierte die Studierenden, die bisher erworbene Theorie mit der Praxis aus Betrieb und fachpraktischen Schultagen zu verbinden (Lernkonzept „Stallbaublock“ s. Kasten, Seite 32).

Schülerbeispiele

In zwei Kleingruppen galt es, den Um- und Neubau zweier Milchviehställe innerhalb einer Schulwoche zu bearbeiten: Ein Fachschüler aus Baden-Württemberg plante den Umbau seines Altgebäudes auf Melkrobotertechnik (s. Fall 1). In der Betriebsleiterfamilie wurde sich zunächst in Vorgesprächen darauf geeinigt, die Variante des geführten Kuhverkehrs zu wählen. Dafür kam eigens ein Berater und machte ein Angebot, welches dann als Grundlage für die Um-

An mehreren Fachschulen in Baden-Württemberg hat sich das Lernkonzept des „Stallbaublocks“ seit Jahren auf die beschriebene Weise bewährt. Organisatorische Absprachen hinsichtlich der Terminierung gemeinsamer Fachexpertinnen und Fachexperten in einem kleinen Zeitfenster sind daher unumgänglich. Bei Interesse der Etablierung dieses Blocks an Ihrer Fachschule wenden Sie sich an die Autorin.

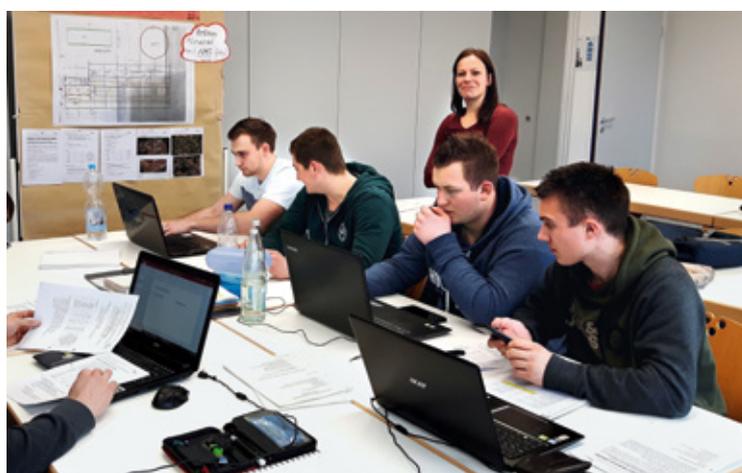


Foto: M. Walter

Die Stallbauwoche in der Fachschule Bruchsal – intensives Zusammenarbeiten der Gruppen mit der Klassenlehrerin

Lernkonzept „Stallbaublock“

Theoretische Vorbereitung im Fach Tierische Produktion (TE)

- Kompakte Unterrichtseinheiten von Fachschullehrer/-innen, Referendaren/-innen sowie landwirtschaftlichen Praktikern und Praktikerinnen führten in die Komplexität des Themengebiets ein (circa drei Wochen). Diese Einheiten waren Bausteine für den Arbeitsauftrag in der „Stallbauwoche“.
- Der Fokus der Einführung wurde auf folgende Aspekte gelegt: Genehmigungsverfahren in der Agrarstruktur, Agrarinvestitionsförderprogramm der Bundesländer RLP und BW, Schulung zur Erstellung eines Raum- und Funktionsprogramms durch Behelfsprogramme am PC, Impulsvortrag zu Stallformen/-einrichtungen, Lüftungssystemen und Richtmaße zur Planung von Rindviehställen (LAZBW), Abprüfen von möglichen Emissionsbeeinträchtigungen von Bauvorhaben, Exkurse zur ökologischen Rinderhaltung sowie besonders tiergerechten Ställen und Innovationen (EIP).
- Die Vorlaufzeit durfte nicht zu lang gestaltet sein, da das Gelernte vertieft angewendet werden sollte.
- Bereits abgehandelte Lerneinheiten auf Milchviehbetrieben an fachpraktischen Tagen des Sommerhalbjahres halfen „tierlosen“ Fachschülerinnen und Fachschülern, einige Dinge besser zu verstehen.

Die Stallbauwoche – fächerübergreifender und betriebsbezogener Transfer

- Reelle Fallbeispiele von Bauvorhaben von Fachschülern werden im Sommer bei Betriebsbesichtigungen angesprochen und vom Fachlehrer/von der Fachlehrerin ausgewählt (pro Fall maximal vier bis fünf Studierende); durch diese persönliche Aufgabenstellung beobachtet man eine sehr hohe Eigenmotivation aller Beteiligten, zudem können durch dieses Konzept eine Vielzahl an Sozialkompetenzen gefördert werden.
- Folgende zwei Projekte wurden durchgeführt: Umbau Altgebäude auf Melkrobotertechnik (Fall 1), Neubau und Aufstockung auf 150 Milchkühe (Fall 2).
- Gute Planung ist wichtig, das heißt konkret: längere Arbeitszeiten (Abendstunden) aufgrund der umfangreichen Aufgaben ankündigen; Verpflegung über Lieferdienste sinnvoll; bei der Gruppenzusammenstellung auf gute Mischung von Pendlern und ggf. Internatsbesuchern achten; betroffene Fachschüler der Fallbeispiele bilateral aktiv beteiligen an der Gruppenbildung (Ausgleich Lernschwache!); Aufgabenstellung rechtzeitig vor Beginn der Stallbauwoche mit jeweiligen Fachschülern absprechen und verschriftlichen (Bilder Standort, Stallskizzen, Absprachen in Familien über Vorstellungen des Vorhabens.); ggf. Fachexpertinnen und Fachexperten für tierartspezifische Vorbereitungseinheiten organisieren für die gesamte Lerneinheit (Theorieinput, Erarbeitungs- und Bewertungsphase)
- Die Projektphase erstreckt sich über drei bis vier intensive Schultage sowie einen Schultag für die Präsentation der Ergebnisse (pro Tag eine fachkundige (!) Betreuungsperson zuteilen – dabei besonders auf die chronologische (sinnhafte) Abfolge der Arbeitsschritte achten).

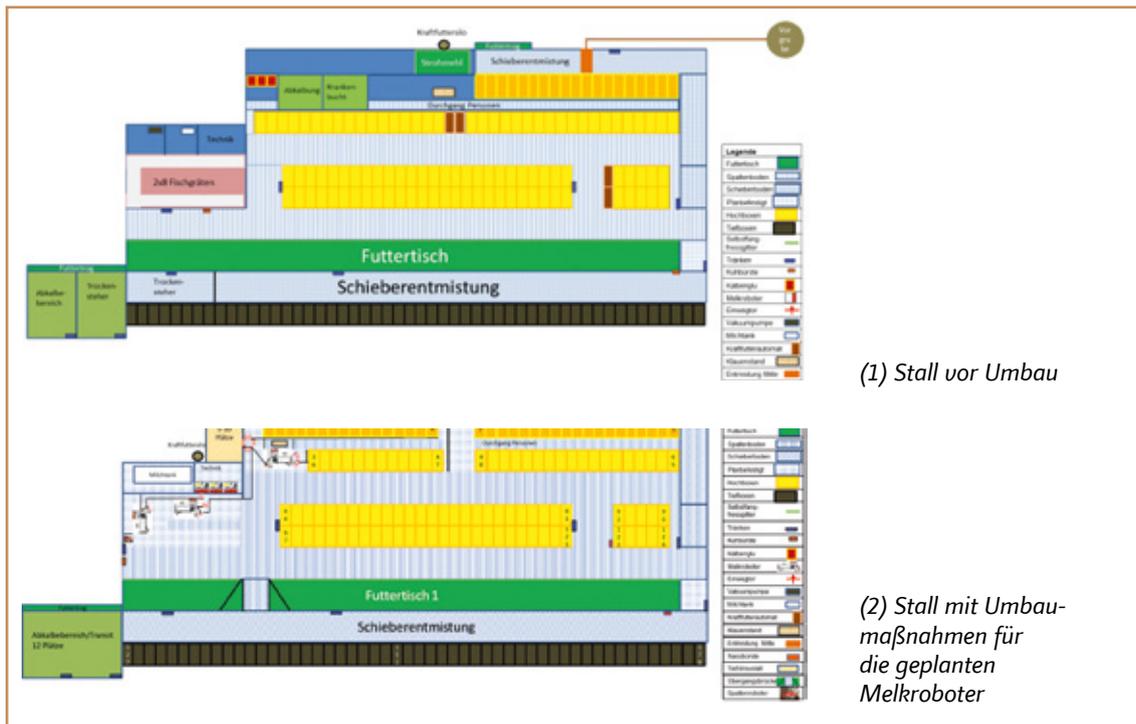
- Die einzelnen Projektstage fokussieren auf folgende Themen und Aufgaben: Raum- und Funktionsprogramm am PC erstellen und die Tierplätze berechnen (Tag 1), Berechnung der Investitionskosten (Vorlagen RP) und Abprüfen der Förderfähigkeit (AFP) (Tag 2), Emissionsbetrachtung mit Fachexpertinnen und Fachexperten sowie Wirtschaftlichkeit und Finanzierung (Tag 3), Arbeitskräftekonzept, Privilegierung, Zusammentragen der Ergebnisse (Skript und Powerpoint) (Tag 4).
- An den Einzeltagen sollten die Teilaufgaben unbedingt abgearbeitet sein, damit am Folgetag darauf mit der nächsten Betreuungsperson aufgebaut werden kann. Zudem müssen zu Beginn alle relevanten digitalen Hilfsmittel zur Verfügung gestellt werden (zum Beispiel aktuelle Baukosten ALLB Hessen, Rechenprogramme, Vorlagen letzter Jahrgänge)
- Erfahrungswerte zeigten, dass für eine sinnvolle Aufgabenverteilung dringend der Organisator/Betreuer aktiv werden und den Arbeitsprozess zeitlich und inhaltlich steuern sollte, damit die Fülle an Aufgaben in der kurzen Zeit bewältigt werden kann.

Präsentation der Erkenntnisse über die Stallbauprojekte

- Individuelle Benotung, die sich aus drei Teilnoten zusammensetzt: eigener Part bei der Ergebnispräsentation, Gruppenergebnis basierend auf dem erstellten Skript sowie Note für persönliches Engagement während der Projektwoche;
- Bewertung durch drei Vertreterinnen und Vertreter aus dem Fach Unternehmensführung (UF) sowie Tierische Erzeugung (TE);
- Erstellung einer Powerpoint-Präsentation des umfassenden Arbeitsauftrags in Stichworten sowie einer mit ausgedruckten Stallplänen bestückten Pinnwand;
- Vortrag der Ergebnisse in der gesamten Gruppe mit abgegrenzten Teilgebieten für jeden Fachschüler mit Zeitvorgabe (20 Minuten)
- Kritische Diskussion vor großem Publikum: Lehrervertreter aller Fächer, Amtskolleginnen und Kollegen, Referendare und Referendarinnen sowie Mitschülerinnen und Mitschüler stellen viele Fragen zum geplanten Projekt;
- Einladung der Betriebsleiterfamilien zum Präsentationstag (leider nicht realisiert)
- Ausgiebige Stärken- und Schwächen-Analyse und Ideensammlung für die anstehende Meisterarbeit;
- Gemeinsames Fazit: sehr gute Vorbereitung auf den „Ernstfall – das reelle Bauvorhaben“; für diesen Fall kennt man teilweise bereits die Kollegen und Kolleginnen der Ämter (Synergieeffekte).

Zeitpunkt für das Schulprojekt

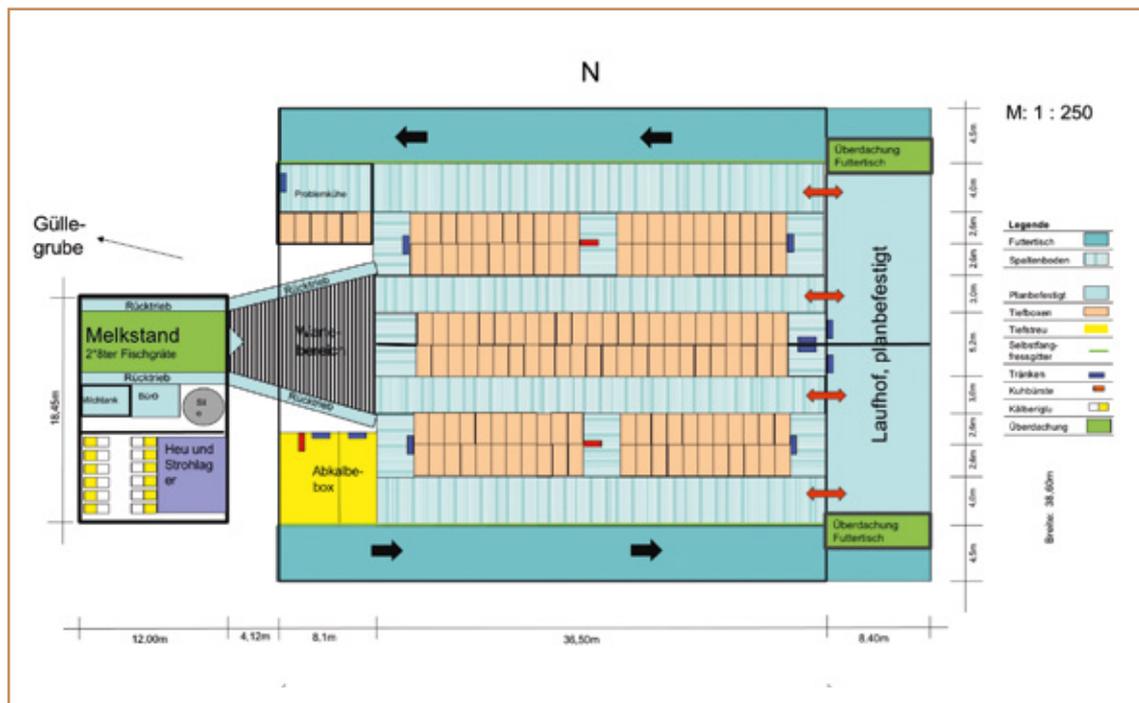
Da der Block Lerninhalte vertieft, ist er weder zu Beginn (Datenerfassung) noch gegen Ende der Fachschulzeit (Prüfungsvorbereitung) gut platziert. Optimaler Zeitpunkt ist die zweite Hälfte der Halbzeit, damit auf die Deckungsbeiträge der Schülerinnen und Schüler zurückgegriffen werden kann und die Betriebe der Mitstudierenden bereits im Sommer von allen besucht werden können.



(1) Stall vor Umbau

(2) Stall mit Umbaumaßnahmen für die geplanten Melkroboter

Fall 1: Umbaulösung der Gruppe des Fachschülers aus Baden-Württemberg (Melkrobotertechnik)



Fall 2: Plan der Aussiedlung des Milchviehstalls eines Fachschülers aus Rheinland-Pfalz

baualternative in der Projektwoche dienen sollte.

Ein zweites Fallbeispiel kam von einem Studierenden aus dem angrenzenden Rheinland-Pfalz. Hier sollte ein Neubau mit aufgestocktem Tierbestand und einem Fischgrätenmelkstand neben das bestehende Altgebäude errichtet werden (s. Fall 2). Interessant waren bei diesen Fallbeispielen unter anderem, welche Unterschie-

de es in den Bundesländern hinsichtlich der Investitionsförderung und der Datengrundlage für die Emissionsbetrachtung gibt.

Nach arbeitsreichen Tagen und zum Teil hitzigen Diskussionen wurden die Ergebnisse des „Stallbaublocks“ einem Fachpublikum vorgestellt. Kritische Nachfragen der Mitschülerinnen und Mitschüler oder der Lehrer wurden von

den Studierenden meist souverän beantwortet. Grund hierfür war vor allem die individuelle Identifikation mit der Aufgabenstellung und mit der Rolle des Betriebsleiters, dem Mitschüler.

Am Ende waren sich alle einig: Dies war eine perfekte Generalprobe für den Ernstfall – sowohl im Hinblick auf die Prüfungen als auch für das reale Leben.

Die Autorin



Ramona Reinke
 Fachschule für Landwirtschaft Bruchsal,
 derzeit Ministerium ländlicher Raum
 (MLR) in Baden-Württemberg
 ramona.reinke
 @mlr.bwl.de



Foto: Fachschule für Landwirtschaft Zwickau

Ulrike Bletzer

Fachschule für Landwirtschaft Zwickau

Die Winterschule führt zum Abschluss „Staatlich geprüfte/r Wirtschaftler/-in für Landwirtschaft“. Das zweite Standbein der Fachschule: Vorbereitungslehrgänge für die Prüfungen zum/zur Landwirtschafts- und Pferdewirtschaftsmeister/-in.

Die Fachschule für Landwirtschaft Zwickau blickt auf eine ebenso lange wie stolze Tradition zurück: Im Schulwinter 2020/2021 kann sie ihr 100-jähriges Bestehen feiern. Doch auch wenn der Unterricht bereits seit 1927 in demselben, inzwischen denkmalgeschützten Gebäude stattfindet, haben sich die Inhalte logischerweise stark gewandelt.

„Heute bieten wir drei Ausbildungsrichtungen an“, erklärt der stellvertretende Schulleiter Sven Haferkorn. Herzstück ist die zweijährige Winterschule mit dem Abschluss „Staatlich geprüfte/r Wirtschaftler/-in für Landwirtschaft“. Diese Ausbildung wird in Zwickau alle zwei Jahre im Wechsel mit der Fachschule für Landwirtschaft Plauen durchgeführt, wobei sich die Unterrichtsphase von Anfang November bis Anfang April erstreckt. Eine Besonderheit in Sachsen: Alternativ zu der mindestens einjährigen Berufspraxis, die normalerweise Zugangsvoraussetzung ist, kann hier auch mit einem in die Ausbildung integrierten Praktikum von zwölf Monaten gestartet werden.

Eine Schlüsselrolle spielen im Unterricht betriebswirtschaftliche Inhalte – aus gutem Grund, schließlich sollen die Absolventinnen und Absolventen später in der Lage sein, ein landwirtschaftliches Unternehmen zu führen. Dazu kommen Themen wie Grundfutter-, Milch-/Rindfleisch- und Schweineproduktion, Projektmanagement und Mitarbeiterführung, aber auch Wirtschafts- und Sozialpolitik. „Einen ziemlich großen Bereich nehmen zudem die Einkom-

mentalternativen, bei denen es sich zum Beispiel um Stutenmilcherzeugung, Straußenhaltung oder Direktvermarktung handeln kann, und das Thema Naturschutz ein“, ergänzt Sven Haferkorn.

Rahmenstrukturen

Beim zuletzt genannten Thema besteht eine enge Zusammenarbeit mit der Naturschutzabteilung des Förder- und Fachbildungszentrum (FBZ) Zwickau, zu dem die Fachschule gehört. Während sich die Fachschule in Trägerschaft des Landkreises Zwickau befindet, sind ihre vier Lehrkräfte, die von Kollegen aus dem FBZ unterstützt werden, beim Landesamt für Umwelt, Landwirtschaft und Geologie angestellt.

Das Sommerhalbjahr verbringen die Schülerinnen und Schüler auf ihren Betrieben – allerdings unterbrochen von 15 Praxisschultagen, an denen meist Exkursionen auf dem Programm stehen. Ziel können unter anderem Schülerbetriebe und landwirtschaftliche Versuchsstationen sein. Außerdem schreiben die angehenden Wirtschaftler und Wirtschaftlerinnen in dieser Zeit ihre Facharbeit zu betriebs- und praxisbezogenen Themenstellungen.

Bei etwa der Hälfte der Absolventinnen und Absolventen handle es sich um Hofnachfolger, sagt Sven Haferkorn. Gute Jobaussichten haben aber auch diejenigen, die keinen elterlichen Betrieb im Hintergrund haben: Sie arbeiten später in der Regel im mittleren oder gehobenen Management, wobei ihnen neben großen landwirtschaftlichen Betrieben auch der gesamte vor- und nachgelagerte Bereich der Landwirtschaft zur Verfügung steht.

Meisterkurse

Etwa 95 Prozent der Wirtschaftler-Absolventinnen und -absolventen des Abgangsjahrgangs 2020 werden den/die Landwirtschaftsmeister/-in draufsatteln, berichtet der stellvertretende Schulleiter. Die Vorbereitungskurse für die Meisterprüfung laufen das ganze Jahr berufsbegleitend und sind in die drei Teile Produktions- und Verfahrenstechnik, Betriebs- und Unternehmensführung sowie Berufsausbildung und Mitarbeiterführung gegliedert.

Ein weiteres Standbein der Fachschule ist die Ausbildung zum Pferdewirtschaftsmeister/zur Pferdewirtschaftsmeisterin, wobei man in Zwickau zwischen den drei Schwerpunkten Haltung und Service, Zucht sowie Spezialreitweisen wählen kann. „Im mitteldeutschen Raum sind wir eine von nur sehr wenigen Schulen, die Vorbereitungskurse für Pferdewirtschaftsmeister und -meisterinnen anbieten“, betont Sven Haferkorn. Entsprechend groß ist das Einzugsgebiet: Die Teilnehmer kommen nicht nur aus Sachsen, sondern auch aus Sachsen-Anhalt, Thüringen, Brandenburg, Hessen und Baden-Württemberg. Nicht zuletzt sind sie es, die vom Internat der Fachschule profitieren können. ■

Die Autorin



Ulrike Bletzer
Freie Journalistin,
Bad Ems
ulibletzer@aol.com

Fachschule für Landwirtschaft Zwickau

Werdauer Straße 70
08060 Zwickau
Tel. 0375 5665-0
zwickau.lfulg@smul.sachsen.de
www.smul.sachsen.de/zwickau

Alexandra Retkowski und Thomas van Elsen

Soziale Landwirtschaft als Impulsgeber

Soziale Landwirtschaft als Impulsgeber für den ländlichen Raum entwickeln – mit dieser Zielsetzung finden seit einem Jahr in Brandenburg und Berlin zahlreiche Aktivitäten statt. Eine Online-Umfrage gibt Überblick über die bestehenden Angebote, aber auch über Möglichkeiten, Hemmnisse sowie Bedarfe interessierter Betriebe und Organisationen.

Der „Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss 2012“ definiert Soziale Landwirtschaft als eine neuartige Herangehensweise, die zwei Konzepte miteinander verknüpft: die multifunktionale Landwirtschaft und die Sozial- beziehungsweise Gesundheitsdienstleistungen auf lokaler Ebene“ (NAT/539 Soziale Landwirtschaft). Die Verbindung von Landwirtschaft und sozialer und pädagogischer Arbeit ermöglicht neue Perspektiven für strukturschwache Gebiete.

Die konkreten Angebotsformen der Sozialen Landwirtschaft sind vielfältig. Es geht um landwirtschaftliche Betriebe, Forstwirtschaft oder Gärtnereien, die Menschen mit körperlichen, geistigen oder seelischen Beeinträchtigungen sowie Menschen im Rahmen von Rehabilitations- und sozialer Teilhabemaßnahmen in die landwirtschaftliche Erzeugung, die Verarbeitung und den Vertrieb landwirtschaftlicher Produkte integrieren. Ebenso geht es um Höfe, die in naturnaher Umgebung einen Ort für Betreuung und Therapie von Menschen in besonderen Lebenslagen (zum Beispiel Drogen- und Suchttherapie) bieten. Auch kann Pflege, Betreuung und Wohnen von Seniorinnen und Senioren sowie Menschen mit demenziellen Erkrankungen auf einem Hof als Baustein lokaler Daseinsvorsorge erfolgen. Schließlich können Höfe als besonderer Erlebnis- und Erfahrungsraum Angebote zur Betreuung, Erziehung und Bildung von Kindern und Jugendlichen offerieren.

Es unterscheiden sich auch die Organisationsformen: Es gibt gemeinnützige Träger, die Soziale Landwirtschaft anbieten, oder Höfe, die privatwirtschaftliche Angebote (zum Beispiel therapeutisches Reiten) machen. Schließlich kooperieren quasi in Form einer Public Private Partnership (PPP) soziale Organisationen mit landwirtschaftlichen Betrieben.

Online-Befragung

Die Studie wurde am Fachbereich „Soziale Arbeit, Gesundheit, Musik“ der Universität Cottbus-Senftenberg in Zusammenarbeit mit der Deutschen Arbeitsgemeinschaft Soziale Landwirtschaft (DA-SoL) im Sommer 2019 als Online-Befragung durchgeführt. Zentrales Interesse war die Ermittlung bereits bestehender Angebote und die Frage, welches Interesse an einem weiteren Auf- und Ausbau besteht.

Getrennt erfasst wurden landwirtschaftliche Betriebe und soziale Organisationen, die bereits in der Sozialen Landwirtschaft aktiv sind, sowie Höfe und soziale Organisationen, die an Sozialer Landwirtschaft interessiert sind. Bei 126 gültigen Fragebögen ergab sich bei den landwirtschaftlichen Betrieben für die Bundesländer Berlin und Brandenburg ein Rücklauf von 30 aktiven und 44 interessierten Höfen. Zudem nahmen 31 aktive und 21 interessierte soziale Organisationen teil. Soziale Landwirtschaft in Brandenburg und Berlin kann auf etablierte Strukturen zurückgreifen, denn die Mehrheit der befragten Betriebe und



Fotos (2): Thomas van Elsen

Organisationen ist bereits seit fünf bis 30 Jahren aktiv.

Hoher Bioanteil

Die aktiven Betriebe wirtschaften zu knapp 60 Prozent, die interessierten Betriebe zu knapp 50 Prozent und die aktiven Organisationen zu etwa 40 Prozent ökologisch. Damit liegt der Bioanteil in allen drei Fragebogensträngen deutlich über dem aller brandenburgischen Betriebe mit 15,5 Prozent (BMEL 2016).

Dennoch war auch das Interesse konventioneller Betriebe überraschend hoch, wenn man bedenkt, dass 60 Prozent der Betriebe, die zur Bewerbung der Umfrage persönlich kontaktiert wurden, Biobetriebe sind und eine besondere Eignung der ökologischen Wirtschaftsweise für die Soziale Landwirtschaft besteht (van Elsen 2016, S.193). Das große Interesse konventioneller Betriebe am Einstieg in die Soziale Landwirtschaft bietet einen besonderen Ansatzpunkt für weitere Untersuchungen.

Betriebszweige

Bewährte Zielgruppen sind Kinder und Jugendliche, Menschen mit Beeinträchtigungen und Menschen in Eingliederungs- und Rehabilitationsmaßnahmen. Doch in welche Betriebszweige sind die Menschen integriert? Hier zeigte sich, dass sowohl bei den aktiven wie auch bei den interessierten Betrieben besonders die Tierhaltung eine wichtige Rolle spielt. Hoch technisierte Bereiche wie Acker- und Futterbau werden hingegen selte-

Literatur
Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss (2012): NAT/539 „Soziale Landwirtschaft“. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012IE1236&from=EN> (Abruf: 20.6.2020).
van Elsen, T. (2016): Soziale Landwirtschaft. In: Freyer, B. (Hrsg.): Ökologischer Landbau. Grundlagen, Wissensstand und Herausforderungen. UTB 4639, Bern, S. 192–204.



Vielfalt ist in der Sozialen Landwirtschaft Trumpf.

Die Autorin und der Autor



Prof. Dr. Alexandra Retkowski
BTU Cottbus
Alexandra.
retkowski@b-tu.de



Dr. Thomas van Elsen
Petrarca - Europäische Akademie für Landschaftskultur e. V.,
c/o Universität Kassel,
FÖL, Witzenhausen
Thomas.vanElsen
@petrarca.info
www.soziale-landwirtschaft.de

ner in die Soziale Landwirtschaft eingebunden.

In sozialen Organisationen ist die Soziale Landwirtschaft besonders häufig im Gemüsebau sowie in Landschaftsbau und -pflege oder Gartenbau und -pflege angesiedelt. Der Gemüsebau spielt auch auf den landwirtschaftlichen Betrieben eine bedeutende Rolle.

Kooperationen

Die Mehrheit der im Bereich der Sozialen Landwirtschaft aktiven sozialen Organisationen und landwirtschaftlichen Betriebe führen ihre Angebote unabhängig voneinander durch. Gleichwohl gibt es auch ein deutliches Signal hin zu Kooperation und Vernetzung. Denn etwa jeweils ein Viertel der bereits aktiven Höfe und sozialen Organisationen in Berlin und Brandenburg führen Soziale Landwirtschaft als Kooperationsprojekt durch.

Bei den interessierten landwirtschaftlichen Betrieben gibt knapp die Hälfte an, sich eine Kooperation mit sozialen Organisationen

vorstellen zu können. Und auch bei den sozialen Organisationen, die an Projekten der Sozialen Landwirtschaft interessiert sind, sind dies gut 30 Prozent. Ein Viertel der interessierten sozialen Organisationen und sogar fast die Hälfte der interessierten Höfe haben die Option „Weiß ich noch nicht“ ausgewählt. Dies spricht für Informations- und Beratungsbedarf.

Fazit und Ausblick

Obwohl es sich um keine Vollerhebung handelte, zeigt die Studie in den Bundesländern Berlin und Brandenburg, dass es bereits 61 landwirtschaftliche Betriebe und soziale Organisationen gibt, die im Bereich der Sozialen Landwirtschaft aktiv sind. 65 weitere landwirtschaftliche Betriebe und soziale Organisationen signalisieren Interesse, in diesem Bereich aktiv zu werden. Damit zeigt sich, dass einerseits bereits auf traditionelle Strukturen zurückgegriffen werden kann und andererseits Entwicklungspotenzial besteht, weitere Elemente des Sozial-, Gesundheits- und Bildungssystems direkt im ländlichen Raum zu verankern. Die verstärkte Kollaboration der Stadt Berlin und des Flächenlandes Brandenburg bietet sich dabei an.

Ein zentrales Prinzip der Sozialen Landwirtschaft ist das der vielen – doch je nach Lebenslage ganz unterschiedlich fähigen – hel-

fenden Hände. Damit zielen Projekte der Sozialen Landwirtschaft auf einen ökologisch orientierten inklusiven Sozial- und Naturraum, wodurch viele der 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen und der Agenda 2013 im ländlichen Raum integriert und realisiert werden. Um dies umzusetzen, sind für die bereits bestehenden wie auch die geplanten Projekte der Sozialen Landwirtschaft jedoch eine Reihe von Maßnahmen notwendig. Hierzu zählen:

- der Aufbau von interdisziplinären Beratungskompetenzen und Vernetzungsstrukturen (zum Beispiel in Form einer digitalen Plattform) sowie die Katalogisierung der finanziellen Förderungsmöglichkeiten;
- die Notwendigkeit einer interministeriellen Zusammenarbeit, um wirtschaftliche und (sozial) rechtliche Fragen zu klären und einen die Professionalität der Angebote absichernden Rahmen zu gewährleisten;
- die frühe Verankerung der Thematik in der pädagogischen und landwirtschaftsbezogenen Ausbildung und in Fort- und Weiterbildung;
- eine Untersuchung über Perspektiven und Partizipationsmöglichkeiten der Nutzerinnen und Nutzer der Sozialen Landwirtschaft, ebenso wie die Förderung von Innovationsprojekten und deren wissenschaftliche Begleitung.

Bundesgesetzblatt Mai 2020 bis Juli 2020

- Neufassung der Viehverkehrsordnung vom 05.06.2020 (BGBl Nr. 26, S. 1170)
- Verordnung zur Bestimmung der Rentenwerte in der gesetzlichen Rentenversicherung und in der Alterssicherung der Landwirte und zur Bestimmung weiterer Werte zum 1. Juli 2020 (Rentenwertbestimmungsverordnung 2020 – RWBestV 2020) vom 17.06.2020 (BGBl Nr. 27, S. 1220)
- Vierte Verordnung zur Änderung von Vorschriften zur Durchführung des gemeinschaftlichen Lebensmittelhygienerechts vom 29.06.2020 (BGBl Nr. 30, S. 1480)
- Verordnung über Erhebungen zum Zustand des Waldbodens (BZE-Verordnung – BZEV) vom 13.07.2020 (BGBl Nr. 34, S. 1600)
- Dritte Verordnung zur Änderung der Verordnung über meldepflichtige Tierkrankheiten vom 13.07.2020 (BGBl Nr. 34, S. 1604)
- Neufassung der Schweinepest-Verordnung vom 13.07.2020 (BGBl Nr. 34, S. 1605)
- Dritte Verordnung zur Änderung der Agrar- und Fischereifonds-Informationen-Verordnung vom 16.07.2020 (BGBl Nr. 35, S. 1690)
- Dreiundzwanzigste Verordnung zur Änderung der Rückstands-Höchstmengenverordnung vom 24.07.2020 (BGBl Nr. 36, S. 1700)

Unter www.bundesgesetzblatt.de finden Sie einen Bürgerzugang, über den Sie – kostenlos und ohne Anmeldung – direkten Zugriff auf das komplette Archiv des Bundesgesetzblattes haben.

Infoportal im neuen Design

Ausbildungen und Berufsabschlüsse verschiedener Länder sind oftmals recht unterschiedlich und nur schwer vergleichbar. Eine wichtige Hilfestellung bietet das Onlineportal „Anerkennung in Deutschland“, das im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) betrieben wird. Im Frühsommer ist das Informationsportal zur Anerkennung ausländischer

Berufsqualifikationen umfassend überarbeitet worden und präsentiert sich mit neuer Struktur und frischem Design. Die Inhalte der Website sind passgenauer auf die Ansprüche der drei Hauptnutzergruppen ausgerichtet: für internationale Fachkräfte, Beraterinnen und Berater sowie für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gibt es jeweils einen eigenen Zielgruppeneinstieg.

KWB

OECD: Beschäftigungsausblick

Unter dem Titel „Beschäftigungssicherheit und die Covid-19-Krise“ hat die OECD einen umfangreichen Beschäftigungsausblick 2020 veröffentlicht. Neben den arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Auswirkungen der Covid-19-Pandemie stellt die Berufsbildung einen weiteren Schwerpunkt dar. Die OECD lobt Deutschland für eines der besten Berufsbildungssysteme im OECD-Raum, das jungen Menschen oftmals den

Sprung in hochqualifizierte Berufe erlaubt und somit maßgeblich zu einer niedrigen Jugendarbeitslosigkeit beiträgt. Gleichzeitig sieht die OECD aber Arbeitsplätze der mittleren Qualifikationsebene aufgrund vergleichsweise geringer Grundkompetenzen junger Berufsbildungsabsolventinnen und -absolventen einem hohen Automatisierungsrisiko ausgesetzt.

KWB

Cedefop: Programmplanung bis 2022

Das in Thessaloniki angesiedelte Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop) unterstützt die Europäische Kommission sowie die Mitgliedsstaaten bei der Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildungssysteme. In seinem aktuellen Arbeitsprogramm stellt es seine Strategien und geplanten Aktivitäten bis 2022 vor. Neben der Bewertung von Steuerungs- und Validierungssystemen der

beruflichen Aus- und Weiterbildung in den EU-Mitgliedsländern legt das Cedefop in den nächsten Jahren ein besonderes Augenmerk auf das Lernen am Arbeitsplatz; dabei soll vor allem die Praxis von Auszubildenden in Betrieben untersucht werden. Zu den Serviceleistungen des Instituts gehört es weiterhin, Informationen zu Trends am Arbeitsmarkt und im Zusammenhang mit Qualifikationsbedarfen zu ermitteln und

bereit zu stellen. Auch die Umsetzung des Europäischen und der Nationalen Qualifikationsrahmen spielt weiter eine wichtige Rolle in der Arbeit des Cedefop. In diesem Zusammenhang wird auch die Beratung um die Gestaltung des neuen Europasses gesehen, der die Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen und die Anerkennung von Qualifikationen berücksichtigen soll.

KWB



Foto: Pixelflr/E+ via Getty Images

Cedefop-Arbeitsschwerpunkt: die Ausbildungspraxis in Betrieben

Awards

Die fünfte Europäische Woche der Berufsbildung mit Veranstaltungen auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene findet vom 9. bis 13. November statt. Dabei werden von der Europäischen Kommission verschiedene Auszeichnungen im Bereich der Berufsbildung, die „Awards for VET Excellence“ vergeben. In diesem Jahr wird besonderes Augenmerk auf Projekte und Aktivitäten gelegt, die einer der beiden Prioritäten der Europäischen Kommission für 2019-2024 entsprechen: „Ein europäischer Grüner Deal“ oder „Ein Europa für das digitale Zeitalter“. Die Preisverleihung, eines der wichtigsten Highlights der Woche, findet am 11. November in Berlin statt und bietet die Gelegenheit, Beispiele für herausragende Leistungen in der Berufsbildung zu präsentieren.

BIBB

Europass: Relaunch

Der Europass ist eines der wichtigsten europäischen Transparenzinstrumente in der Berufsbildung und fördert das grenzüberschreitende Lernen und Arbeiten in Europa. Dabei handelt es sich um einen kostenlosen Service der Europä-

ischen Union. Bisher unterstützt der Europass als Portfolio von fünf Dokumenten Bürgerinnen und Bürger dabei, ihre Kompetenzen europaweit verständlich darzustellen.

Jetzt war es Zeit für eine Überarbeitung. Das neue Euro-

pass-Portal, das Anfang Juli offiziell gelauncht wurde, bietet als sicheres und kostenfreies Karrieremanagement-Portal den Nutzerinnen und Nutzern vielfältige Möglichkeiten. Sie können unter anderem:

- ein persönliches Profil anlegen und relevante Inhalte ihres Profils zeitlich befristet teilen,
- Job und Weiterbildungsangebote in ganz Europa finden,
- einen Lebenslauf und Anschreiben in verschiedenen Designs erstellen,
- laufende Bewerbungen managen,
- digitale Zeugnisse erhalten, speichern und teilen,
- Informationen zum Lernen und Arbeiten in Europa finden, darunter Informationen zur Anerkennung von Abschlüssen, zu bildungspolitischen Initiativen und Arbeitsmarkttrends.

KWB



Foto: Lydie.Bi/Stock/Getty Images Plus via Getty Images

Der Europass fördert das grenzüberschreitende Lernen und Arbeiten in Europa.

„KennArt“: Fachkräfte für die Artenvielfalt

Mai- oder Junikäfer? Großer oder Kleiner Fuchs? Nicht nur die biologische Vielfalt schwindet, auch die Zahl derjenigen, die Arten genau bestimmen können, nimmt seit Jahren ab.

Das ist problematisch – auch für wichtige Naturschutzaufgaben. Das neue Projekt „KennArt – Eine bundesweite Initiative zur Ausbildung von Artenkenner/-innen“ im Bun-

desprogramm Biologische Vielfalt soll dazu beitragen, dass zukünftig wieder mehr Fachleute in Sachen Artenkenntnis für den Naturschutz unterwegs sind. Das gemeinsame Projekt der Naturschutzstation Münsterland und der Westfälischen Wilhelms-Universität wird vom Bundesamt für Naturschutz (BfN) mit Mitteln des Ministeriums für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit mit insgesamt 2,3 Millionen Euro gefördert.

„Der Fokus der Ausbildung wird auf den artenreichen Artengruppen der Käfer und Hautflügler liegen, zu denen auch die Bienen gehören. Aber auch Libellen, Moose und Gräser werden Bestandteil der Schulungsangebote sein“, so BfN-Präsidentin Prof. Dr. Beate Jessel. Im Projekt KennArt soll ein Schulungssystem entwickelt

werden, das Einrichtungen im gesamten Bundesgebiet nutzen können. Dafür ist ein mehrstufiges System mit Grund-, Aufbau- und Expertenkursen für die verschiedenen Organismengruppen vorgesehen. In Abstimmung mit Behörden, Universitäten und weiteren Institutionen werden für den Naturschutz relevante Lehrinhalte vorab entwickelt und erprobt. Die Lehrgänge sollen in Form von mehrtägigen Präsenzschnellkursen angeboten und durch E-Learning-Module auf einer Online-Plattform ergänzt werden. Für einen hohen Praxisbezug sind zudem Exkursionen in verschiedene Regionen geplant.

Kontaktadressen sowie Projekt-Steckbrief unter: <https://biologischevielfalt.bfn.de/bundesprogramm/projekte/projektbeschreibungen/kennart.html>.

BMU



Foto: Christoph Scherber

Um Maßnahmen zum Schutz von Insekten wie der großen Königslibelle wirkungsvoll entwickeln zu können, werden mehr Artenspezialistinnen und -spezialisten benötigt.

Höhere Berufsbildung lohnt sich

Rund acht Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland haben einen höheren Berufsabschluss beispielsweise als Meister/-in, Techniker/-in, Fachwirt/-in oder Betriebswirt/-in. Dieser berufliche Qualifizierungsweg bietet in Deutschland einen Karriereweg in gehobene Berufs- und Führungspositionen, die in vielen anderen Ländern nur über akademische Abschlüsse zugänglich sind. Eine Analyse des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) belegt: Höherqualifizierende Berufsbildung lohnt sich – und zwar in vielfacher Hinsicht.

Die BIBB-Analyse zeigt, dass Beschäftigte mit einem höheren Berufsabschluss häufiger als betrieblich Ausgebildete ohne berufliche Höherqualifizierung eine Führungsfunktion beziehungsweise eine Tätigkeit mit Projekt- oder Budgetverantwortung – eine sogenannte Fachkarriere – ausüben. Sie erzielen dabei auch signifikant

höhere Einkommen. Dies bestätigt sich in der subjektiven Nutzenbewertung durch die Befragten selbst. Für rund die Hälfte der Erwerbstätigen mit höherer Berufsbildung hat die berufliche Höherqualifizierung mit Blick auf ein höheres Einkommen und eine anspruchsvollere Position sehr viel bis viel genutzt. Im Hinblick auf eine Gesamtbeurteilung („alles in allem betrachtet“) äußern dies sogar zwei von drei Befragten.

Die Einkommensvorteile zeigen sich für Männer und Frauen gleichermaßen. Dabei ist es unerheblich, ob eine Meister-, eine Techniker- oder eine kaufmännische Fortbildung absolviert wurde. Das Einkommensplus gegenüber einer fachlich entsprechenden Berufsausbildung liegt bei all diesen Fortbildungen ähnlich hoch. Im Hinblick auf Führungspositionen und Fachkarrieren zeigen sich allerdings Vorteile zugunsten von Männern und Meisterfortbildungen.

Im Vergleich zu Beschäftigten mit Bachelor- beziehungsweise früherem Diplom-Fachhochschulabschluss zeigen sich deutlich geringere Einkommensunterschiede als im Vergleich zu Hochschulabsolventinnen und -absolventen generell, einschließlich Master- und vergleichbaren Ab-

schlüssen. Insbesondere für Beschäftigte mit kaufmännisch-betriebswirtschaftlichem Bildungsabschluss sind die Unterschiede sehr gering.

Weitere Informationen unter www.bibb.de/bibbreport (kostenlos als Download)

BIBB



Foto: GelatoPlus/DigitalVision Vectors via Getty Images

Ein höherer Berufsabschluss ermöglicht eine sogenannte Fachkarriere.

Ausbildung – eine gute Investition

Das eigene Ausbildungsengagement ist für Betriebe nach wie vor die wichtigste Möglichkeit, ihren zukünftigen Bedarf an Fachkräften zu decken. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat in einer neuen repräsentativen Erhebung Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung für das Ausbildungsjahr 2017/2018 analysiert. Gegenüber der Untersuchung aus dem Jahr 2012/13 sind die Nettoausbildungskosten der Betriebe nur leicht gestiegen und betragen knapp 6.500 Euro pro Azubi pro Jahr.

BIBB-Präsident Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser: „Auch

wenn die Daten keine unmittelbaren Rückschlüsse auf das aktuelle Handeln der Betriebe in Corona-Zeiten zulassen, so zeigt die BIBB-Erhebung doch: Für einen Großteil der Betriebe lohnt sich die Ausbildung – entweder schon während der Ausbildung durch die produktiven Beiträge der Auszubildenden, durch die eingesparten Personalgewinnungskosten bei Übernahme oder durch weitere Nutzenfaktoren wie zum Beispiel die Vermeidung von Stellenvakanzen, eine hohe Identifikation mit dem Betrieb und eine lange Betriebszugehörigkeit.“

BIBB

wbmonitor: Weiterbildung im digitalen Wandel

Die Wissensvermittlung in der Weiterbildung befindet sich im Umbruch. Einer der Hauptgründe ist die fortschreitende technologische Entwicklung. Klassische Lehr-/Lernsettings werden zunehmend durch digitale Bildungslandschaften ergänzt und erweitert. Die Veränderung der Veranstaltungsformate geht einher mit neuen Bedarfen an digitaler technischer Ausstattung und steigenden Anforderungen an das Lehrpersonal. Dies zeigen die Ergebnisse der wbmonitor-Umfrage 2019 des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V. (DIE). Es ist davon auszugehen, dass sich der digitale Wandel in der Weiterbildung in Corona-Zeiten weiter beschleunigen wird.

Zum Zeitpunkt der Datenerhebung im Mai/Juni 2019 nutzen etwa 80 Prozent der Anbieter digitale Medien und Formate zur Unterstützung beziehungsweise als Ergänzung des Präsenzunterrichts. 36 Prozent führen ein integriertes Lernen, also eine zielgerichtete Kombination von Präsenz- und Online-Phasen, und 18 Prozent reine Online-Kurse durch, wobei Mehrfachnennungen möglich waren.

Beim Einsatz digitaler Medien und Formate im Lehr-/Lerngeschehen weisen digitale Medien in Textform, Videos und Audio-Formaten, also zum Beispiel PDF, Tutorial und Podcast, die höchste Verbreitung auf. Eine Lernplattform beziehungsweise ein Lernmanagementsystem setzt knapp die Hälfte der Einrichtungen ein. Live-Online-Trainings, zum Beispiel zur Durchführung von Online-Seminaren, nutzt ein knappes Drittel. Am seltensten zum Einsatz kommen virtuelle Realität (Virtual Reality) mit neun Prozent und computergestützte erweiterte Realität (Augmented/Mixed Reality) mit sieben Prozent.

Unterscheidet man nach Anbietertypen zeigt sich, dass (Fach-)Hochschulen sowie berufliche Schulen beziehungsweise Fachschulen bei der digitalen Wissensvermittlung in der Weiterbildung besonders weit vorne mit dabei sind. Da es bei der digitalen Wissensvermittlung entscheidend auf das Lehrpersonal ankommt, unterstützen vier von fünf Anbietern (81 Prozent) ihre Lehrenden bei der Verbesserung der digitalen Kompetenzen, beispielsweise indem sie innerbetriebliche Weiterbildung durchführen oder die Teilnahme an externen Kursen fördern.

BIBB

Unternehmerschule Agribusiness

Die Landwirtschaftskammer Niedersachsen hat gemeinsam mit dem Kreislandvolkverband Vechta und der Justus-von-Liebig-Schule Vechta ein Konzept entwickelt, das es jungen Landwirtinnen und Landwirten ermöglicht, den Abschluss „Landwirtschaftsmeister/-in“ und „Staatlich geprüfte/r Betriebswirt/-in“ zusammen in einer Bildungsmaßnahme zu erlangen. Die Absolventinnen und Absolventen erhalten überdies den Titel „Bacelor Professional“.

Ziel ist es, Theorie und Praxis eng miteinander zu verzahnen, um für die Herausforderungen der Nahrungsmittel- und Energieerzeugung gewappnet zu sein.

„Wir erreichen hier neue Zielgruppen“, erklärte Manfred Schulte, Leiter der Außenstelle Vechta der Landwirtschaftskammer Oldenburg-Süd, „es scheint ein großes Bedürfnis an einer qualifizierten Weiterbildung in der Veredlung zu bestehen.“ Er sieht in der Unternehmerschule Agribusiness eine Win-win-Situation, nicht nur für die Schülerinnen und Schüler, sondern auch für die Unternehmen der Agrarbranche in der Region, die so ihren Führungsnachwuchs mit fundierter Praxiserfahrung vor Ort rekrutieren könnten.

LWK Niedersachsen



Foto: Justus-von-Liebig-Schule Vechta

Startschuss für die neue landwirtschaftliche Unternehmerschule Agribusiness

Ausbildung in Teilzeit stärken

Mit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes zum 1. Januar 2020 soll die Option einer dualen Berufsausbildung in Teilzeit mit verkürzter täglicher oder wöchentlicher Ausbildungszeit gestärkt werden. Laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ist der Weg zu einer vermehrten Nutzung des Modells jedoch noch weit.

Die Option einer Teilzeitberufsausbildung wird bislang nur in sehr geringem Maße genutzt. Auch im Jahr 2018 erfolgten lediglich 0,4 Prozent aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Teilzeitform. Dies sind weniger als 2.300 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge. Die Auswertung zeigt, dass duale Ausbildung in Teilzeit ein deutlich höheres Risiko von Vertragslösungen aufweist. Die Ausbildung verläuft aber bei denjenigen, die bis zur Teilnahme an der Abschlussprüfung in

der Ausbildung verbleiben, mit sehr gutem Erfolg. Trotz der höheren familiären Belastungen und der niedrigeren Schulabschlüsse der Auszubildenden in Teilzeit erreichen diese hohe Erfolgsquoten – rund 92 Prozent bestehen die Abschlussprüfung.

Ausbildungsbegleitende Unterstützungsmaßnahmen können das Risiko einer vorzeitigen Vertragslösung reduzieren und Teilzeitausbildungsverhältnisse stabilisieren. Sie sollten idealerweise am Einzelfall ausgerichtet sein und von einer punktuellen Unterstützung bis hin zu einer länger andauernden Begleitung reichen. Auf der Bundesebene existieren hier beispielsweise die Assistierte Ausbildung oder die ausbildungsbegleitenden Hilfen. Förderprogramme auf Landesebene runden das Angebot ab.

BIBB

Weizen fit für den Klimawandel machen

Als wichtigste Getreideart für deutsche Landwirte wird Weizen zunehmend von Dürre beeinträchtigt. Eine Forschungsallianz, zu der neben drei deutschen Pflanzenzüchtungsunternehmen auch die Bayerische Landesanstalt für Landwirtschaft und das Julius Kühn-Institut zählen, hat sich zum Ziel gesetzt, Weizen an das sich ändernde Klima anzupassen und dürrerotoleranter zu machen. Das Projekt TERTIUS wird vom Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) über die Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (BLE) als Projektträger gefördert.

Die Wasseraufnahme durch die Wurzeln spielt für die Dürrerotoleranz eine wesentliche Rolle. Hier ist der Roggen mit seinem hoch entwickelten Wurzelsystem mehr als nur Vorbild. „Weizen war ursprünglich mit Roggen vergesellschaftet“, weiß Dr. Bernd Hackauf vom JKI. So tragen

weltweit zahlreiche Weizensorten Abschnitte im Genom, die vom Roggen stammen und nachweislich für eine bessere Wurzelbildung verantwortlich sind.

Solche Erbinformationen sind von besonderem Interesse für das Projekt TERTIUS. „Diese Anleihe vom Roggen ist auch im aktuellen Zuchtmaterial nachweisbar und bietet deshalb eine große Chance, Weizen für den Klimawandel fit zu machen.“

Beobachtungen unter extremen Witterungsbedingungen zeigen, dass ein vergleichsweise kleiner genetischer Abschnitt des Roggengenoms ein Schlüssel dazu ist, die Dürrerotoleranz des Weizens zu erhöhen“, so Hackauf weiter. Allerdings wird die Nutzung dieser Anleihe oft durch weitere aus dem Roggen übertragene Gene beeinträchtigt, die sich negativ auf die Verarbeitungsqualität des Weizens auswirken.

Ziel der Züchtungsforscher ist es deshalb, gewünschte von unerwünschten Eigenschaften zu trennen. Die Arbeiten in TERTIUS profitieren von einem wissenschaftlichen Durchbruch, den das Internationale Konsortium für die Sequenzierung des Roggengenoms erzielen konnte, indem es das Erbgut des Getreides umfassend charakterisiert hat. Laut Hackauf ermöglichen die nun vorliegenden genetischen Baupläne für Roggen und Weizen eine sehr viel schnellere und präzisere Nutzung züchterisch wichtiger Eigenschaften.

TERTIUS ist das Leuchtturmprojekt im Handlungsfeld Pflanzenzüchtung des BMEL-Diskussionspapiers zur Ackerbaustrategie 2035. „Auf dem Weg zur Landwirtschaft der Zukunft ist der tertiäre Genpool des Weizens, zu dem der Roggen zählt, eine bislang wenig erforschte pflanzengenetische Ressource. TERTIUS be-



Foto: connect11/istock/Getty Images Plus via Getty Images

Wie lässt sich eine höhere Dürrerotoleranz beim Weizen erzielen?

sitzt daher auch auf internationaler Ebene Signalwirkung im Hinblick auf die Entwicklung von züchterischen Strategien zur Bekämpfung des Welthungers“, erklärt der Präsident des JKI, Prof. Dr. Frank Ordon. TERTIUS wird als Beitrag Deutschlands in das globale Netzwerk AHEAD (Alliance for Wheat Adaption to Heat and Drought) integriert.

BLE/WI/JKI

Ländliche Räume jenseits von Idylle oder Frust

Mehr als die Hälfte der Bevölkerung Deutschlands lebt in ländlichen Räumen. Die Vielfalt der dort liegenden Dörfer, Klein- und Mittelstädte, die verschiedenen Wirtschaftsstrukturen und Landnutzungsmuster, konkrete Probleme und Herausforderungen – all das sind Themen, die

Wissenschaftler/-innen des Thünen-Instituts für Ländliche Räume in einem Heft der Reihe „Informationen zur politischen Bildung“ der Bundeszentrale für politische Bildung aufgreifen (kostenlos als Printversion und als PDF-Download unter <http://www.bpb.de/312730>).

Was sind eigentlich ländliche Räume und wie sind sie charakterisiert? Der einführende Beitrag von Dr. Patrick Küpper zeigt, welche Typen sich unterscheiden lassen, was sie gemeinsam haben und was sie von anderen Räumen unterscheidet. Die Lebensqualität vor Ort hängt in hohem Maße davon ab, welche Einrichtungen des lokalen Bedarfs es gibt und wie diese erreichbar sind. Ein Beitrag beleuchtet das konkret anhand der Nahversorgung und der Freiwilligen Feuerwehren.

Dr. Stefan Becker und Kollegen loten kommunale Strategien zur Entwicklung ländlicher Räume am Beispiel der Wirtschaftsförderung und der Daseinsvorsorge aus. Prof. Dr. Peter Weingarten, Leiter des Thünen-Instituts für Ländliche Räume, geht ausführlich auf die politischen Gestaltungsmöglichkeiten zur ländlichen Entwicklung durch die zweite

Säule der EU-Agrarpolitik und auf die Landnutzung in Deutschland ein.

Hervorzuheben ist, dass die Wissenschaftler/-innen in ihren Beiträgen auch soziale und wirtschaftliche Umbrüche des 20. Jahrhunderts beleuchten. Ohne deren Kenntnis, so argumentieren zum Beispiel Dr. Christian Hundt, Dr. Anne Margarian und Dr. Jan Cornelius Peters, sind die heutigen Wirtschaftsstrukturen ländlicher Räume mit ihrer regional teils starken Prägung durch das verarbeitende Gewerbe oder den Tourismus nicht zu verstehen.

Dr. Annett Steinführer betont in ihrem Beitrag über die Siedlungen ländlicher Räume, wie wichtig die Kenntnis wirtschaftlicher und sozialer Umbrüche der letzten Jahrzehnte ist, um die heutigen Strukturen und Probleme vieler Dörfer nachzuvollziehen.

TI



Foto: cinoby/E+ via Getty Images

Ländliche Räume sind differenziert zu betrachten.

Eine Frage der Erde

Winzige Fadenwürmer machen Kartoffeln und Zuckerrüben zu schaffen. Diese Zysten-nematoden bilden helle Bläschen an den Wurzeln und hindern die Pflanzen daran, Nährstoffe aufzunehmen. Die Organismen können auf Feldern große Schäden anrichten, sind schwer zu bekämpfen und verbreiten sich vor allem über kontaminierte Resterden. Denn bei der Ernte bleibt Erde

an den Knollen haften, die wieder auf die Äcker ausgebracht wird. Daher untersucht das Julius Kühn-Institut (JKI), wie Resterden von den Erregern befreit werden können. Es testet verschiedene Verfahren wie die Bodendesinfektion, die Kompostierung und die Hitzebehandlung und ermittelt die richtige Behandlungsdosis.

JKI

Endlich weg vom Fleck

Ein Virus bedroht weltweit die Tomatenernte. Auch in Deutschland trat der Erreger kurzzeitig auf. Doch gelang es hierzulande mit schnellem Handeln und strikten Maßnahmen, ihn vollständig zu beseitigen – und das rote Lieblingsgemüse zu schützen.

Im Oktober 2018 machten Gemüsebauern in Nordrhein-Westfalen einen folgenschweren Fund: In sieben Gewächshäusern mit Tomaten, auf einer Fläche von insgesamt 35 Fußballfeldern, wies ein Teil der Früchte Flecken auf, Blätter hatten sich aufgewölbt und waren vergilbt. Daraufhin wurde der Pflanzenschutzdienst der zuständigen Landwirtschaftskammer eingeschaltet, der Tomatenproben im Labor analysierte und die Identität des Erregers offiziell bestätigte: Die Pflanzen hatten sich mit dem neuartigen Tomato Brown Rugose Fruit Virus (ToBRFV) infiziert. Um die Ausbreitung des Virus zu verhindern, griff die Kammer zu radikalen Maßnahmen: Sämtliche Tomatenpflanzen wurden entfernt und vernichtet, das Substrat wurde erneuert und alle Oberflächen wurden desinfiziert.

„Als gelernter Gärtner kann ich die Bedeutung des großen wirtschaftlichen Schadens für die Betriebe nachvollziehen. Doch so schmerzhaft die Eingriffe auch waren, langfristig wirkten sie“, sagt Dr. Heiko Ziebell vom Julius Kühn-Institut (JKI), dem Bundesforschungsinstitut für Kulturpflanzen. ToBRFV gehört zur äußerst aggressiven Gattung der Tobamoviren, die das Wachstum von Tomaten beeinträchtigen. Weil die Pflanzen weniger Rispen und Früchte ausbilden oder sogar absterben, sinkt der Ertrag.

Gegen das neuartige Tobamovirus wurden bisher noch keine Resistenzen gefunden. In Deutschland angekommen, hatte das Virus bereits einen langen Weg hinter sich: 2014 wurde in Israel der Erstbefall dokumentiert. „Wir wissen, dass der Erreger prinzipiell durch Saatgut und infizierte Pflanzen eingeschleppt wird“, erläutert Ziebell, „doch in den Gewächshäusern in Deutschland war es nicht mehr möglich, die genaue Quelle der Übertragung nachzuvollziehen.“ Möglicherweise gelangte das Virus schon Monate bevor sich Symptome zeigten in die Betriebe. ToBRFV bleibt nämlich auf Oberflächen aus Plastik, Aluminium und Stahl mindestens vier Wochen lang stabil. Zusätzlich kann nur eine einzelne infizierte Tomate hektarweise Bestände anstecken.

„Alles, was infizierte Pflanzen berührt und dann mit gesunden Tomaten in Kontakt kommt, ist ein potenzieller Überträger“, erläutert Ziebell. Dazu gehören Geräte wie Gartenschere, Transportkisten sowie die Handschuhe des

Das Geschlecht von Pappeln

Obwohl die meisten Pflanzenarten zwittrig sind, ist bei der Evolution vieler Baumarten und verschiedener Nutzpflanzen eine Trennung der Geschlechter (Diözie) entstanden. Die zugrundeliegende Genetik ist allerdings weitestgehend unbekannt. Ein internationales Forscherteam unter Führung des Thünen-Instituts für Forstgenetik konnte zeigen, dass bei Pappeln ein ein-

zelnes Gen für die Geschlechtsbestimmung verantwortlich ist. Die jetzt in der wissenschaftlichen Online-Zeitschrift „Nature Plants“ veröffentlichten Ergebnisse (<https://www.nature.com/articles/s41477-020-0672-9>) sind von allgemeiner Bedeutung für das Verständnis und die Züchtung getrenntgeschlechtlicher Pflanzen.

TI



Foto: industryview/Stock/Getty Images Plus via Getty Images

Radikale Maßnahmen verhinderten in Deutschland die Ausbreitung der Viruskrankheit an Tomaten.

Personals. Um zu verhindern, dass sich erneut eine Pflanzenkrankheit von Gewächshaus zu Gewächshaus überträgt, ist heute zum Beispiel festgelegt, dass bestimmte Scheren nur noch in bestimmten Reihen genutzt werden dürfen. Darüber hinaus werden alle Werkzeuge regelmäßig abgeflammt oder desinfiziert.

Doch nicht nur Hygienemaßnahmen sind sinnvoll. Mit dem „Internationalen Pflanzenschutz-Übereinkommen“ (IPPC) einigten sich 182 Vertragspartner weltweit darauf, beim globalen Saatgut- und Pflanzenhandel strikte Kontrollen durchzuführen, um der Verbreitung von Pflanzenschädlingen entgegenzuwirken.

Alle Pflanzenschädlinge, die potenziell starken Schaden verursachen und in einem Gebiet auftauchen, in dem sie noch nicht verbreitet sind, müssen dem JKI gemeldet werden. Die Wissenschaftle-

rinnen und Wissenschaftler bewerten dann die Risiken für die Pflanzengesundheit hierzulande und in der gesamten EU. Treten Viren auf, erstellt Ziebell mit anderen Fachleuten Express-Risikoanalysen. Diese dienen den Pflanzenschutzdiensten als Grundlage, um wirkungsvoll einzuschreiten.

Weil die Betriebe in NRW nach dem Befall durch ToBRFV alles Notwendige zum Schutz der Pflanzengesundheit umsetzten, konnte eine Ausbreitung verhindert werden. 2019 meldeten die Fachleute des JKI der Europäischen Kommission: Deutschland ist befallsfrei. Doch das Virus verteilte sich auf anderen Wegen weiter in Europa. Zusätzlich tritt es mittlerweile in China, Mexiko und den USA auf. Darüber hinaus sind vermutlich auch Saudi-Arabien, Chile und Äthiopien betroffen.

*Stephanie Eichler für
forschungsfelder*

Abfindung

Antoinette Windberg

Das Buch erläutert wichtige Gesellschaftsformen und die damit verbundenen Ausscheidungsregelungen unter Berücksichtigung der Fortführung eines Landwirtschaftsbetriebs. Mithilfe von Fallkonstellationen, Bewertungsmethoden und Lösungshinweisen wird gezeigt, wie ein Abfindungsprozess gestaltet werden kann. Gedacht ist das Buch insbesondere für Rechtsanwälte, Steuerberater, landwirtschaftliche Betriebsberater, Sachverständige und Praktiker, die sich für die Abfindungsmodalitäten im Rahmen der Altersabgabe interessieren.



2020, 226 Seiten, 32 Euro
ISBN 978-3-89187-243-7
HLBS Verlag, Berlin
www.hlbs.de

Klimawandel

Tim Schulze

Die Jugendlichen heute gehören zur letzten Generation, die den Klimawandel noch wirksam bekämpfen kann – aber sie werden auch die ersten sein, die seine Folgen mit Wucht spüren. Das Jugendbuch erklärt, wie Klimawandel entsteht, welche Rolle der Mensch dabei spielt und wieso es in politischen Prozessen so schwierig ist, Klimaschutz auf die Agenda zu bringen? Es liefert Grundlagenwissen zum Thema Klimakrise und Handlungsmöglichkeiten für Jung und Alt.



2020, 192 Seiten, 19 Euro
ISBN 978-3-96238-219-3
oekom-Verlag, München
www.oekom.de

Vielfalt in der beruflichen Bildung

BIBB (Hrsg.)

Die berufliche Ausbildung von nach Deutschland geflüchteten jungen Menschen stellt besondere Anforderungen an die inhaltliche Ausgestaltung und an das ausbildende Personal in den Betrieben. Mit der Broschüre werden betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbildern konkrete Ideen und Konzepte an die Hand gegeben, die unmittelbar in den Ausbildungsalltag übertragen werden können. Die beschriebenen Maßnahmen sind gleichermaßen auch bei anderen, am Ausbildungsmarkt benachteiligten Jugendlichen anwendbar.

Die Broschüre liefert sowohl eine Analyse der Ausgangssitua-

tion in Zahlen, Daten und Fakten als auch Hinweise auf Anlaufstellen, Netzwerke und Portale, die beim Umgang mit dem Thema unterstützen. Zahlreiche Links, QR-Codes und Literaturangaben machen die Broschüre zu einem hilfreichen Instrument für die betriebliche Ausbildungspraxis. Die 74 Seiten umfassende BIBB-Broschüre „Vielfalt in der beruflichen Bildung – Betriebliche Ausbildung von Geflüchteten erfolgreich gestalten“ steht als Onlineversion und Printexemplar zur Verfügung und kann unter <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/10341> kostenlos heruntergeladen beziehungsweise bestellt werden.

Gräser bestimmen

M. Elsässer, E. Klapp und W. Opitz von Boberfeld

Mit diesem Buch lassen sich die häufigsten Süßgräser auf Grünland und Rasenflächen im blühenden und nichtblühenden Zustand bestimmen. Genaue Merkmalsbeschreibungen und zahlreiche Detailzeichnungen helfen dabei. Da Gräser bewirtschafteter Flächen nur für kurze Zeit das Entwicklungsstadium „Blüte“ erreichen, liegt der Schwerpunkt auf den artspezifischen vegetativen Merkmalen. Informationen zu Saatgutmischungen und ein Randregister zur schnellen Orientierung ergänzen die kompakte Bestimmungshilfe.



2020, 89 Seiten, 14,95 Euro
ISBN 978-3-8186-0975-7
Ulmer Verlag, Stuttgart
www.ulmer.de

Wildniskultur

Johann und Sandra Peham

Natürliche Kreisläufe im Garten zu schaffen oder zu bewahren, um eine weitgehende Selbstversorgung sicherzustellen, steht im Zentrum dieses Buches. Dabei bietet die klassische Permakultur viele Elemente an – wie Biotope, Kräuterspiralen oder Terrassierungen. Die beschriebene Wildniskultur hingegen legt noch mehr Wert darauf, was der jeweilige Garten und seine Bewohner benötigen. Statt einer pflegeintensiven Kräuterspirale kann ein Kräuterhügel



gebaut werden, statt eines Hochbeetes ein Hügelbeet.
2020, 148 Seiten, 19,90 Euro
ISBN 978-3-7020-1872-6
Leopold Stocker Verlag, Graz
www.stocker-verlag.com

Biogasanlagen

KTBL (Hrsg.)

Die Ursachen von Methanverlusten an Biogasanlagen reichen von unzureichender Technik über Leckagen bis zu falscher Fütterung. Das Heft beschreibt die technischen Möglichkeiten bei der Vergärung, der Gasspeicherung, der Gärrestlagerung und der Verstromung in Blockheizkraftwerken, mit denen Methanemissionen vermieden oder zumindest gemindert werden können. Des Weiteren werden die anfälligen Stellen, an denen Leckagen auftreten, benannt und Managementmaßnahmen für eine emissionsarme Energieerzeugung vorgestellt.



2019, 60 Seiten, 9 Euro
ISBN 978-3-945088-70-8
KTBL e. V., Darmstadt
www.ktbl.de



Fahrzeuge

Landwirtschaftliche Fahrzeuge bewegen sich nicht nur auf landwirtschaftlichen Nutzflächen, sondern auch im öffentlichen Straßenverkehr. Die Broschüre beinhaltet eine Übersicht der wichtigsten gesetzlichen Vorgaben und Ausnahmen, die die Land- und Forstwirtschaft betreffen, zum Beispiel die EU-Typgenehmigung nach der „Mother Regulation“ VO (EU) 167/2013 oder die Ausnahmen im Güterkraftverkehrsgesetz. Die Broschüre zeigt, wie man mit land- oder forstwirtschaftlichen (lof) Fahrzeugen im Straßenverkehr sicher unterwegs ist.

Broschüre „Landwirtschaftliche Fahrzeuge im Straßenverkehr 2020“

DIN A5, 128 Seiten

24. Auflage 2020

Bestell-Nr. 1035

Druckexemplar 5,00 Euro

Download kostenlos



Transportieren

Täglich transportieren land- und forstwirtschaftliche Fahrzeuge unterschiedliche Güter. Damit niemand gefährdet wird, muss die Ladung entsprechend gesichert sein. Das Heft gibt dazu praktische Hinweise. Es fasst die wichtigsten gesetzlichen Vorgaben zusammen und erklärt, wer wann im Schadensfall haftet. Das Heft stellt alle gängigen Arten der Ladungssicherung und die fachlichen Grundsätze des Beladens vor. Ausführliche Anhänge liefern Zahlen zur Schüttdichte und zu den Ladeigenschaften wichtiger landwirtschaftlicher Erzeugnisse. Auf sicheres Bremsen mit Anhänger weist der herausnehmbare Aufkleber hin.

Heft „Sicher transportieren in der Land- und Forstwirtschaft“

DIN A5, 56 Seiten

7. Auflage 2019

Bestell-Nr. 1574

Druckexemplar 3,50 Euro

Download kostenlos



Obstbaumschnitt

Fünf Filme im YouTube-Kanal des Bundesinformationszentrums Landwirtschaft (BZL) zeigen, wie der richtige Obstbaumschnitt funktioniert. Sie wenden sich in erster Linie an unerfahrene Gartenbesitzer, die gerne einen Obstbaum schneiden möchten. Für jede Situation zeigt und erläutert ein Fachmann, wie beim Schnitt vorzugehen ist und was beachtet werden muss. Die einzelnen Arbeitsschritte werden nach und nach verständlich in Nahaufnahmen gezeigt. Ergänzt werden die Filmaufnahmen mit Zeichnungen, die die wichtigsten Punkte zusammenfassen.

5 Videos „Obstbäume schneiden“

www.youtube.com

(Stichwort: BZL Obstbäume)



Pflanzkalender

Wer Obst und Gemüse aus dem eigenen Garten ernten will, braucht das richtige Timing. Mit diesem Aussaat- und Pflanzkalender in Tabellenform hat man das ganze Jahr über die Saat- und Pflanztermine im Blick und weiß, wie viel Platz die Pflanzen brauchen. Der Kalender ist wasserabweisend und eignet sich daher für den Einsatz vor Ort. Er ist auch der Broschüre „Von Apfel bis Zucchini – Das Jahr im Garten“ (Bestell-Nr. 1559) beigelegt. *Kompaktinfo „Aussaat- und Pflanzkalender“* Erstauflage 2019 Bestell-Nr. 0071 **Download und Druckexemplar kostenlos**

Bestellung

BLE-Medienservice

Telefon: +49 (0)38204 66544

Telefax: +49 (0)30 1810 6845520

E-Mail: bestellung@ble-medienservice.de

Internet: www.ble-medienservice.de



Berichte über Landwirtschaft

Zeitschrift für Agrarpolitik und Landwirtschaft

Aktuell erschienen (Beispiel-Themen):

- Extremwetterereignisse in der Landwirtschaft: Risikomanagement im Bundesländervergleich
- Langzeitbeobachtungen von Leguminosen Nachsaaten im Dauergrünland
- Moderne Agroforstsysteme in der Schweiz
- Welches Potenzial haben Algen- und Insektenproteine als Futtermittelkomponente in Deutschland?
- Betriebswirtschaftliche Bewertung von Maßnahmen zur Steigerung des Tierwohls am Beispiel der Initiative Tierwohl aus der Perspektive konventioneller Schweinemäster
- Auktionen als Transaktionsform für ländlichen Boden

Mehr zu BÜL unter: <https://buel.bmel.de/>

Wenn Sie über das Erscheinen neuer Fachartikel informiert werden möchten, können Sie sich hier registrieren: <https://buel.bmel.de/index.php/buel/user/register>

Herausgeber der BÜL ist das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft. Erscheinungsweise: ausschließlich als E-Paper

Ferkelkastration

Spätestens bis zum 1. Januar 2021 müssen die schweinehaltenden Betriebe in Deutschland eine der zur Verfügung stehenden Alternativen zur betäubungslosen Ferkelkastration umgesetzt haben.

Damit sich die Ferkelerzeuger und Schweinemäster zu den Alternativen informieren und sich auf die entsprechenden Abläufe und Investitionen vorbereiten können, bietet das Bundesinformationszentrum Landwirtschaft **eine Broschüre und eine Posterserie** zur Entscheidungshilfe an. Betriebsreportagen, Erfahrungen von Landwirten und weitere Informationen sind auch auf www.praxis-agrar.de nachzulesen.



Broschüre: Alternativen zur betäubungslosen Ferkelkastration

Die Broschüre informiert über Vor- und Nachteile der Alternativen, erläutert die betrieblichen Voraussetzungen und bewertet sie ökonomisch. Sie dient als Entscheidungshilfe bei der Auswahl der für den jeweiligen Betrieb geeigneten Methode.

Broschüre „Alternativen zur betäubungslosen Ferkelkastration“

DIN A4, 40 Seiten

Erstauflage 2020

Bestell-Nr. 2001

Druckexemplar und Download kostenlos



Posterserie

Die Posterserie informiert mit einem Übersichtsposter über Vor- und Nachteile aller vier zugelassenen Alternativmethoden. Zusätzlich werden für jedes einzelne Verfahren die Arbeitsabläufe auf jeweils einem speziellen Poster erläutert.

DIN A1 auf A4 gefaltet, Erstauflage 2020, Bestell-Nr. 0117, 0118, 0119, 0120, 0121

Druckexemplar und Download kostenlos



Filme zu den einzelnen Methoden sind auf dem BZL-YouTube-Kanal zu finden unter:



Alle BZL-Medien
erhältlich unter:
www.ble-medien-service.de