

B&B Agrar

Die Zeitschrift für Bildung und Beratung

a i d

1-2017

Januar/Februar 2017
70. Jahrgang

www.bub-agrar.de



Den Ausbildungserfolg sichern
**Qualität in Schule
und Betrieb**

Bildung
Evaluation Lernfeldkonzept

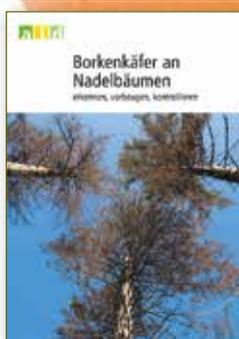
Beratung
Blinder Fleck im Coaching

Quellen, Daten, Kommentare
Besteuerung 2016



unabhängig · praxisorientiert · wissenschaftlich fundiert

Es gibt immer etwas
Neues zu entdecken.



Mehr unter

www.aid-medienshop.de



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Qualität in der beruflichen Bildung hat viele Facetten. Natürlich müssen die Lerninhalte stimmen, aber auch Methodik und Didaktik sind für eine erfolgreiche Aus- und Fortbildung von zentraler Bedeutung. Übergeordnet spielt die Organisation der betrieblichen und schulischen Bildung eine wichtige Rolle.

Wir haben einige Aspekte dieses vielschichtigen Themas für Sie näher betrachtet und berichten unter anderem darüber, wie die unterschiedliche Ausprägung von Qualitätskultur in beruflichen Schulen die effektive Umsetzung von Qualitätsmanagementsystemen beeinflusst.

Außerdem stellen wir Ihnen Qualitätsmanagementsysteme vor, die in Bayern ein wichtiges Handwerkszeug für land- und hauswirtschaftliche Bildungsberater/-innen und Lehrkräfte sind.

Berufsberatung, Ausbildereignung, Lernortkooperation – das sind in der betrieblichen Ausbildung wichtige Eckpfeiler zur Qualitätssicherung. Erstmals wird das umfangreiche Verfahrens- und Regelsystem, auf dem diese Qualitätssicherungsmechanismen beruhen, in einer Broschüre des Bundesinstituts für Berufsbildung dargestellt.

Ein weiterer Baustein zur Qualitätssicherung sind auch die vom Deutschen Bauernverband im Rahmen eines Projekts entwickelten Qualitätsleitfäden für verschiedene Akteure der beruflichen Bildung.

Ganz praxisnah beschäftigt sich in Hessen eine Ausbildungsberaterin mit dem Thema Qualität: Sie initiiert Fördergespräche mit allen Ausbildungsbeteiligten, um die Qualität des Ausbildungsabschlusses zu verbessern.

Die einzelnen Aspekte zur Qualitätssicherung greifen allerdings nur dann wirkungsvoll, wenn alle Ausbildungsakteure an einem Strang ziehen und ein gemeinsames Ziel verfolgen: das duale Ausbildungssystem weiterhin attraktiv und zukunftsfähig zu machen.

Eine erkenntnisreiche Lektüre wünscht Ihnen

Ihre

Dr. Bärbel Brettschneider-Heil, Chefredakteurin

Herausgeber:
aid infodienst
Ernährung, Landwirtschaft,
Verbraucherschutz e. V. i. L.
Heilsbachstraße 16, 53123 Bonn
www.aid.de, aid@aid.de

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Redaktion:

Dr. Bärbel Brettschneider-Heil (bb)
(Chefredaktion und v.i.S.d.P.)
Telefon: 02 28 84 99-159,
b.brettschneider@aid-mail.de
Hildegard Gräf (hg)
Telefon: 02 28 84 99-141,
h.graef@aid-mail.de
Michaela Kuhn (mk)
michaela.kuhn1@web.de

Redaktionsbüro:

Margret Paulus
Telefon: 02 28 84 99-174,
Fax: 02 28 84 99-177,
m.paulus@aid-mail.de

B&B Agrar im Internet:
www.bub-agrar.de

Redaktionsbeirat:

Regina Bartel, Wissenschaftsjournalistin,
Syke; Markus Brettschneider, Bundes-
institut für Berufsbildung, Bonn; Anne
Dirking, Landwirtschaftskammer Nieder-
sachsen, Bezirksstelle Uelzen; Peter Gach,
Amt für Ernährung, Landwirtschaft und
Forsten, Weiden; Jürgen Käßer, Landes-
anstalt für Entwicklung der Landwirtschaft
und der ländlichen Räume, Schwäbisch
Gmünd; Martin Lambers, Deutscher
Bauernverband, Berlin; Martin Maier-
Walker, Berufsbildungszentrum am Nord-
Ostsee-Kanal, Rendsburg; Jörn Möller,
Sächsisches Landesamt, Dresden; Michael
Stein, Landesbetrieb Landwirtschaft
Hessen, Kassel; Dr. Karl Wessels, Bundes-
ministerium für Ernährung und Landwirt-
schaft, Berlin

Erscheint 6-mal im Jahr
Jahresbezugspreis: 18,00 Euro
Einzelbezugspreis: 3,60 Euro

Layout und Umsetzung:

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

Druck:

Druckerei Lokay e. K.
Königsberger Straße 3, 64354 Reinheim



Dieses Heft wurde in einem
klimaneutralen Druckprozess
mit Farben aus nachwachsen-
den Rohstoffen bei der EMAS-
zertifizierten Druckerei Lokay
hergestellt (D-115-00036). Das
Papier besteht zu 100 Prozent
aus Recyclingpapier.

Titelbild: Minerva Studio – Fotolia.com

Abonentenservice:

aid infodienst e. V. – Vertrieb –
Heilsbachstraße 16, 53123 Bonn
Telefon: 038204 66544
Fax: 0228 8499-200
abo@aid.de

Die namentlich gekennzeichneten Bei-
träge geben nicht unbedingt die Auffas-
sung des aid wieder.

Nachdruck – auch auszugsweise
oder in abgeänderter Form – nur mit
Zustimmung der Redaktion gestattet.

ISSN 1618-9833, Bestell-Nr. 5701

B&B Agrar

Die Zeitschrift für Bildung und Beratung



Foto: Minerva Studio – Fotolia.com



Foto: agrarfoto.com

35 Die Erbschaftsteuerreform 2016 ist in Kraft: Was heißt das für land- und forstwirtschaftliches Vermögen?

RUBRIKEN

- 3 Impressum
- 6 Aktuell
- 39 Bundesgesetzblatt
- 42 Bücher & Medien
- 43 aid-Medien

FORSCHUNGSFELDER

- 40 Neues aus der Ressortforschung des Bundeslandwirtschaftsministeriums

Foto: Robert Kneschke – Fotolia.com



09 Ist die Schulkultur entscheidend für den Erfolg von Qualitätsmanagementsystemen?

SCHWERPUNKT

9 Qualität und Schulkultur

Joerg Hensiek

Die Implementierung von Qualitätsmanagementsystemen in Schulen gestaltet sich oft schwierig. Die Ursachen dafür griff das internationale Projekt Q-KULT auf.

12 Garantie für hohe Qualität

Veronika Mend und Yvonne Zwingler

Qualitätsmanagementsysteme sind in Bayern seit Jahren wichtiges Handwerkszeug für land- und hauswirtschaftliche Bildungsberater/-innen und Lehrkräfte.

14 Eckpfeiler zur Qualitätssicherung

Chokri Guellali

In Deutschland basieren die Qualitätssicherungsmechanismen auf Verfahren und Regelungen, die in verschiedenen Gesetzen und Dokumenten festgehalten werden.

17 Ausbildungsqualität umsetzen

Martin Lambers

Ein Projekt des Deutschen Bauernverbandes untersucht qualitätsrelevante Faktoren in der betrieblichen und schulischen Ausbildung und Wege der praktischen Umsetzung.

19 Zeit für Fördergespräche

Bettina Witte

Nach schlechten Ergebnissen in der Zwischenprüfung machen Fördergespräche mit allen Ausbildungsbeteiligten Sinn: Sie führen häufig zu einer neuen Qualität der Ausbildung.



Änderungen im Sozialrecht 2017

Jürgen Landgrebe und Sarah Huth

Wahl des Bundespräsidenten, drei Landtagswahlen und Bundestagswahl im September – dieses Wahljahr 2017 beginnt mit zahlreichen Änderungen im Sozialrecht.

Ab März online

Qualitätsmanagement in der Praxis

Veronika Mend und Yvonne Zwingler

Exemplarisch werden zwei Anwendungsbeispiele des bayerischen Qualitätsmanagements aus der Berufsbildung und Schule anhand der Verfahrensanweisungen, Checklisten und mitgeltenden Unterlagen erläutert.



BILDUNG

21 Lernfeldkonzept auf gutem Weg

Johannes Stiehler

Die Evaluierungsergebnisse zur Einführung von Lernfeldern unterstützen Lehrkräfte an den landwirtschaftlichen Fachschulen in Sachsen beim Umsetzen des Konzeptes.

24 Online-Befragung zum Ökolandbau

Dietmar Fahnert

Wie ist das Thema ökologischer Landbau in der landwirtschaftlichen Ausbildung in Schleswig-Holstein verankert? Eine Online-Befragung unter Berufsschulabsolventen und Lehrkräften zeigt den aktuellen Stand.

26 Gesagt – getan?

Ingrid Ute Ehlers und Regina Schäfer

In der Ausbildung gehört es zum Lernprozess, dass Azubis Aufgaben selbstständig bearbeiten. Wenn das nicht gelingt, liegt das häufig daran, dass die Arbeitsaufträge unverständlich, unvollständig oder unklar formuliert wurden.

BERATUNG

28 Der „blinke Fleck“ im Coaching

Michael Kluge

Wo liegen die Ansatzpunkte, wo die Grenzen im Coaching? Welche Aufgaben ergeben sich daraus für einen Berater? Das „Johari-Fenster“ hilft den „blinden Fleck“ im Selbstbild eines Ratsuchenden zu entdecken.

PORTRÄT

31 Fachschule für Agrarwirtschaft in Münster

Ulrike Bletzer

Im Herzen des Münsterlands beheimatet, richtet die Fachschule in Münster-Wolbeck ihren Fokus vornehmlich auf die Schweine- und Rinderhaltung.

SCHUL-PROJEKTE

32 Miteinander reden

Peter Gach

Seit vier Jahren arbeitet die Landwirtschaftsschule Weiden daran, den Dialog zwischen Studierenden, Eltern und Lehrkräften zu verbessern: eine Zwischenbilanz.

QUELLEN • DATEN • KOMMENTARE

34 Besteuerung der Land- und Forstwirtschaft in 2016

Bernhard Riegler

Das Jahr 2016 stand im Zeichen des reformierten Erbschaftsteuergesetzes. Das Gesetzgebungsverfahren konnte endlich abgeschlossen werden.

Mehr Praxis in Hochschulen

Der Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau (BGL), der Bund Deutscher Landschaftsarchitekten (bdla) und der Bund deutscher Baumschulen (BdB) setzen sich für mehr Praxisbezug in der Hochschulausbildung ein und haben jetzt ein gemeinsames Positionspapier vorgelegt. Einig sind sich die drei Branchenverbände insbesondere darin, dass der Fokus in der Hochschulausbildung stärker auf den beruflichen Aufgaben und Anforderun-

gen in der grünen Branche liegen muss.

Insbesondere BGL und BdB sprechen sich dafür aus, in den Studiengängen Landschaftsbau und Gartenbau mit Bezug zur Baumschulwirtschaft stärker die spezifischen beruflichen Anforderungen zu berücksichtigen und ein zwölfmonatiges Vorpraktikum als Zulassungsvoraussetzung sowie ein volles Praxissemester während des Studiums verpflichtend an allen Hochschulen einzuführen.

TAASPO online



Erfolgreiche bauernhofpädagogische Projekte stehen unter anderem bei der Jahrestagung Lernort Bauernhof im Fokus.

Bundesweit größte Tagung zum Lernort Bauernhof

In der Katholischen Akademie Stapelfeld im niedersächsischen Cloppenburg findet vom 3. bis 5. März die bundesweite Jahrestagung Lernort Bauernhof statt. Seit 2003 organisiert die Bundesarbeitsgemeinschaft Lernort Bauernhof e. V. (BAGLoB) diesen Treffpunkt für Interessierte, Landwirte, Lehrkräfte und Multiplikatoren, damit sie sich über das Lernen auf dem Bauernhof informieren können.

Aktuelle Entwicklungen, die den Bauernhof in der Schullandschaft verankern, wissenschaftliche Arbeiten zum Lernen auf dem Bauernhof und erfolgreiche bauernhofpädagogische Projekte stehen bei den Vorträgen und

Workshops im Fokus. Eine moderierte Gesprächsrunde mit Experten zeigt die Zukunftsfähigkeit vom „Lernort Bauernhof“ aus verschiedenen Blickwinkeln. Gesprächsteilnehmer sind unter anderem Anne-Marie Muhs, Vorsitzende des Bauernhofkindergartens Wurzelkinder e. V., Hans-Heiner Heuser, Experte für Bildung für nachhaltige Entwicklung sowie Axel Unger, Leiter des Internationalen Schulbauernhofes Hardeggen.

In Workshops berichten erfahrene Praktiker von der Umsetzung auf dem Bauernhof. Die Teilnehmenden erleben bei verschiedenen Exkursionen zu nahe gelegenen landwirtschaftlichen



Foto: Georg Freirich

Sophie Stilgenbauer aus Rheinland-Pfalz belegte den ersten Platz beim bundesweiten Berufswettbewerb der Pferdewirte.

Wettbewerb der Pferdewirte

Das Team Hannover hat den Mannschaftssieg beim Bundesberufswettbewerb der Pferdewirte in der Fachrichtung Klassische Reitausbildung errungen. Der Wettbewerb wurde Ende November im Landgestüt Nordrhein-Westfalen in Warendorf ausgetragen. Das Team Westfalen wurde Zweiter vor dem Team aus Hessen. Insgesamt haben sich zehn Mannschaften aus fast allen Landesverbänden dem Wettbewerb gestellt.

In einer Dressurreiterprüfung Klasse A und einem Stilspringen der Klasse A** zeigte das Siegerteam hervorragende reiterliche Fähigkeiten und konnte auch bei der abschließenden Teamaufgabe, der Präsentation einer Kundenbetreuung, überzeugen. Das Reiten fand ausschließlich auf Pferden der Landesreitschule

Warendorf statt, die den Teams per Los zugeteilt wurden.

In der entscheidenden Prüfung der Einzelwertung – hierzu hatten sich die besten zwölf Teilnehmer/-innen aus dem 30-köpfigen Starterfeld qualifiziert – musste einem zugelosten Pferd-Reiter-Paar Dressurunterricht erteilt werden. Den Sieg im Einzelwettbewerb holte sich schließlich mit großem Vorsprung Sophie Stilgenbauer aus Rheinland-Pfalz, Saskia-Sophie Kunz aus Niedersachsen erreichte den zweiten Platz. Beide starten für Deutschland beim europäischen Berufswettbewerb (EEN-Students-Competition, 8. bis 12. Februar) in Starum, Norwegen.

FN, LWK RLP,
LWK NRW, LWK NS

Foto: 2xSamara – Fotolia.com

IALB-Seminar: Umgang mit Veränderungen

Das Seminar der Internationalen Akademie land- und hauswirtschaftlicher Berater/-innen (IALB) ermöglicht vom 29. Mai bis 5. Juni den überregionalen Erfahrungsaustausch unter Beratungskräften im ländlichen Raum. Sie begleiten und initiieren Veränderungsprozesse ihrer Kunden. Gleichzeitig sind sie innerhalb der eigenen Beratungsorganisationen in Veränderungen involviert. Das nötige Hintergrundwissen zu Veränderungsprozessen, Selbstreflexion sowie situativ angepasste fachliche und methodische Zugänge können den eigenen Umgang mit Veränderungen erleichtern

und wirken unterstützend bei Strategieberatungen oder der Einführung von Innovationen in landwirtschaftlichen Betrieben.

Das Programm der internationalen Netzwerkwoche besteht aus drei Teilen:

- Seminarvorbereitung: Die Teilnehmenden stellen ihr persönliches Profil in die Seminar-Website, nehmen mit der zugeteilten Dienststelle Kontakt auf und vereinbaren ein Erkundungsprogramm.
- Erkundungsstage in den Dienststellen (ab 29. Mai)
- Austausch- und Vertiefungstage (1. bis 5. Juni) im Bil-

dungsseminar Schloss Rauschholzhausen des Landesbetriebs Landwirtschaft Hessen (LLH): Die Teilnehmenden setzen sich intensiv mit dem Thema „Change Management“ auseinander, reflektieren ihren eigenen Umgang mit Veränderungen und übertragen das Wissen auf ihren eigenen Fall.

Weitere Informationen und Anmeldung (bis 1. April) unter www.ialb.org beziehungsweise <http://www.llh.hessen.de> – Frühbucher erhalten einen Bonus von 50 Euro (bei Anmeldung bis zum 1. März).

LLH Hessen



Foto: M. Kuhn

Beratungskräfte aus verschiedenen Ländern treffen sich auf Schloss Rauschholzhausen.

Beratung im Umbruch

Unter der Überschrift „Landwirtschaft und Beratung im Umbruch“ untersucht die 56. Jahrestagung der IALB (Internationale Akademie land- und hauswirtschaftlicher Beraterinnen und Berater) „neue Wege zwischen globalisierten Märkten und regionalen Ansprüchen“. Die europäischen Beratungskräfte treffen sich vom 18. bis 22. Juni in Münster (Nordrhein-Westfalen), um sich im Rahmen von Vorträgen, Workshops und Exkursio-

nen auszutauschen, die Rolle der Agrarberatung zu diskutieren und den eigenen Horizont zu erweitern.

Münster hat die größte landwirtschaftlich genutzte Fläche unter den kreisfreien Städten in Deutschland. 350 Landwirtschaftsfamilien wirtschaften im Stadtgebiet und bilden einen fließenden Übergang zu den viehintensiven Regionen Nordrhein-Westfalens. Im bevölkerungsreichsten Bundesland stehen den 35.000 landwirtschaftlichen und gartenbaulichen Betrieben knapp 18 Millionen Verbraucher gegenüber. Diese Verbrauchernähe führt einerseits zu ständig wechselnden Rahmenbedingungen für die produzierenden Betriebe. Andererseits bieten sich auch gute Vermarktungschancen.

Am Beispiel Münsterland und NRW werden die vielfältigen Entwicklungen und Spezialisierungen der Betriebe deutlich. Die Tagungsteilnehmer erfahren, wie die Betriebsleiter gemeinsam mit den Beratungskräften der Landwirtschaftskammer Nordrhein-Westfalen die besonderen Herausforderungen meistern.

Weitere Informationen zu IALB-Tagung und EUFRAS-Workshop (European Forum for Agricultural and Rural Advisory Services) unter www.ialb.org

LWK NRW

Der Osten holt auf

Die tariflichen Ausbildungsvergütungen sind 2016 erneut gestiegen, jedoch nicht so stark wie in den Vorjahren. 859 Euro brutto im Monat verdienten die Auszubildenden durchschnittlich in Westdeutschland (plus 3,2 Prozent). In Ostdeutschland erhöhten sich die Ausbildungsvergütungen allerdings um 4,9 Prozent auf durchschnittlich 807 Euro im Monat. Zu diesen Ergebnissen kommt das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in der Auswertung der tariflichen Ausbildungsvergütungen für das Jahr 2016 (Stichtag 1. Oktober).

Der Abstand zum westlichen Tarifniveau hat sich im Osten damit verringert: Es wurden nun 94 Prozent (2015: 92 Prozent) der westlichen Vergütungshöhe erreicht. Für das gesamte Bundesgebiet lag der tarifliche Vergütungsdurchschnitt 2016 bei 854 Euro pro Monat (plus 3,4 Prozent).

Zwischen den Ausbildungsberufen bestehen erhebliche Unterschiede in der Vergütungshöhe. Besonders hoch lagen Vergütungen in den Berufen des Bauhauptgewerbes – zum Beispiel Maurer/-in – mit monatlich 1.042 Euro im Gesamtdurchschnitt. Sehr hohe tarifliche Vergütungen wurden beispielsweise auch in den Berufen Kaufmann/-frau für Ver-

sicherungen und Finanzen (1.028 Euro), Mechatroniker/Mechatronikerin (1.023 Euro) und Medientechnologe/Medientechnologin Druck (963 Euro) gezahlt.

Vergleichsweise niedrig waren die tariflichen Vergütungsdurchschnitte 2016 zum Beispiel in den Berufen Maler/-in und Lackier/-in (670 Euro), Bäcker/-in (618 Euro), Florist/-in (587 Euro) sowie Schornsteinfeger/-in (495 Euro). Aufgrund der guten Wirtschaftslage, vor allem aber auch wegen der weiter wachsenden Schwierigkeiten vieler Betriebe, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen, wurden die Ausbildungsvergütungen in den letzten Jahren deutlich angehoben.

Zwischen den Ausbildungsbereichen gab es nach wie vor deutliche Unterschiede. Überdurchschnittlich hohe Ausbildungsvergütungen wurden 2016 im Öffentlichen Dienst sowie in Industrie und Handel erreicht. Unter dem Gesamtdurchschnitt lagen die Vergütungen im Bereich der freien Berufe, in der Landwirtschaft sowie im Handwerk.

Eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse ist unter <https://www.bibb.de/ausbildungsverguetungen-2016> abrufbar.

BIBB



Foto: M. Kuhn

Die Westfalen-Metropole Münster ist Tagungsort der IALB-Jahrestagung im Juni.

Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage

Ein stabiles Ausbildungsangebot, eine leicht sinkende Nachfrage, erneut mehr unbesetzte Ausbildungsstellen und infolgedessen eine leicht gesunkene Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge – dies sind zentrale Analyseergebnisse des Bundesinstituts für Berufsbil-

dung (BIBB) zum Ausbildungsmarkt im Jahr 2016. Insgesamt wurden zum Stichtag (30. September) 563.800 Ausbildungsstellen angeboten. Zwar verbesserte sich die Ausbildungsmarktlage aus Sicht der Jugendlichen, doch wie bereits in den Vorjahren nahmen die Schwie-

rigkeiten zu, die Ausbildungsangebote der Betriebe und die Nachfrage der Jugendlichen zusammenzuführen. 2016 blieben insgesamt 43.500 betriebliche Ausbildungsangebote unbesetzt. Dies bedeutet einen Anstieg um 4,5 Prozent im Vergleich zum Vorjahr.

Als Folge der Besetzungsprobleme gelang es trotz des leicht höheren betrieblichen Ausbildungsplatzangebots nicht, mehr Ausbildungsverträge abzuschließen. So lag die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2016 bei 520.300. Dies bedeutet im Vergleich zum Vorjahr einen Rückgang um 1.800 beziehungsweise 0,4 Prozent. Dabei blieb die Zahl der betrieblichen Verträge nahezu konstant, die Zahl der außerbetrieblichen Verträge sank dagegen um 7 Prozent auf 17.600.

Wie bereits im Vorjahr verringerte sich auch die Zahl der Aus-

bildungsverträge, die mit jungen Frauen abgeschlossen wurden, diesmal um 1,7 Prozent auf jetzt nur noch 204.100. Die Zahl der Ausbildungsverträge mit jungen Männern stieg dagegen um 0,5 Prozent auf 316.200. Das insgesamt niedrigere Interesse junger Frauen an einer dualen Berufsausbildung ist nach Ansicht der BIBB-Forscherinnen und -Forscher unter anderem darauf zurückzuführen, dass viele junge Frauen eine Studienberechtigung erreichen und dann auch studieren beziehungsweise sich für andere vollqualifizierende Ausbildungsgänge entscheiden – zum Beispiel im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen.

Weitere Informationen zur Entwicklung des Ausbildungsmarktes 2016 sind unter www.bibb.de/ausbildungsmarkt2016 sowie unter www.bibb.de/naa309-2016 zu finden.

BIBB



Foto: agrarfoto.com

Die Ausbildungszahlen in den Grünen Berufen entwickelten sich insgesamt positiv, allerdings mit Ausnahmen, beispielsweise in den Berufen Pferdewirt/-in und Tierwirt/-in (s. Infokasten in dieser Ausgabe, S. 18).

Neue Herausforderungen in praxisnaher Ausbildung

Trotz insgesamt stabiler Ausbildungszahlen in der Landwirtschaft ist die Branche gefordert, genügend geeignete Jugendliche für die Ausbildung in den Grünen Berufen zu gewinnen, so der Fachausschuss für Berufsbildung des Deutschen Bauernverbandes (DBV). Dazu sei nicht nur eine zielgruppengerechte Nachwuchswerbung mit überregional einheitlichen Botschaften wichtig, sondern auch

eine qualitativ anspruchsvolle und somit attraktive Berufsausbildung. „Nicht nur die Bauernfamilien und Verbände stehen in der Verantwortung, sondern auch die allgemeinbildenden Schulen und die Berufsberatung“, betonte der Fachausschuss-Vorsitzende und DBV-Vizepräsident Werner Schwarz.

In den kommenden Jahren werde die Zahl der Schulabsolventen weiter rückläufig sein.

Deshalb sei eine noch bessere Vernetzung aller Akteure notwendig. Immer mehr landwirtschaftliche Betriebe sind bereit, bei der Vermittlung praxisbezogener Inhalte im Unterricht mitzuarbeiten und Praktika anzubieten, allerdings sieht Schwarz hier angesichts gesellschaftlicher und schulischer Defizite von jugendlichen Bewerbern Grenzen. Erörtert wurden konkrete Konzepte zur Aus- und

Weiterbildung, mit denen auf veränderte betriebliche Strukturen sowie auf technische Entwicklungen reagiert werden kann. Die sich wandelnden Rahmenbedingungen verlangen nach Auffassung des DBV-Bildungsausschusses erhebliche Anpassungen an die berufliche Qualifizierung betrieblicher Fach- und Führungskräfte im Agrarbereich.

DBV

Mehr Studienberechtigten unter den Auszubildenden

Lange Zeit war die duale Berufsausbildung eine Domäne der Hauptschulabsolventen. Dies hat sich inzwischen grundlegend geändert. 2016 registrierte die Bundesagentur für Arbeit erstmals in ihrer Geschichte mehr Ausbildungsstellenbewerber mit Studienberechtigung als mit Hauptschulabschluss, und bereits 2015 schlossen die Betriebe mehr Ausbildungsverträge mit Studienberechtigten als mit Hauptschulabsolventen ab. Dies belegt eine Analyse des Bundesinstituts für Berufsbil-

Steigende Anteile von Studienberechtigten unter den Auszubildenden sind in allen Zuständigkeitsbereichen der dualen Berufsausbildung zu finden. Verfügte beispielsweise 2010 im Handwerk noch mehr als jede zweite Person mit neuem Ausbildungsvertrag über einen Hauptschulabschluss (53,4 Prozent), lag 2015 der Anteil von Auszubildenden mit mittlerem Abschluss oder mit einer Studienberechtigung mit 52,6 Prozent bereits um fast zehn Prozentpunkte über dem Anteil der Personen mit Hauptschul-

abschluss (43,1 Prozent). Vergleichbar starke Verschiebungen gab es auch in der Landwirtschaft. Im öffentlichen Dienst trug ein kräftiger Anstieg des Studienberechtigtenanteils um fast zehn Prozentpunkte dazu bei, dass Studienberechtigte unter den Personen mit neuem Ausbildungsvertrag inzwischen die absolute Mehrheit (52,6 Prozent) stellen.

Von der deutlich größeren Zahl an Ausbildungsinteressierten mit Studienberechtigung profitieren nicht nur bislang schon typische „Studienberech-

tigtenberufe“ wie zum Beispiel Bankkaufmann/-frau, Fachangestellte/-r und Industriekaufmann/-frau. Auch in bislang typischen „Hauptschülerberufen“ wie zum Beispiel Dachdecker/-in oder Koch/Köchin werden mehr Studienberechtigte unter den Personen mit neuem Ausbildungsvertrag gezählt. Von einem „Hauptschüler-“ oder „Studienberechtigtenberuf“ spricht man, wenn der Anteil der jeweiligen Schülergruppe in dem Beruf über 50 Prozent liegt.

BIBB



Joerg Hensiek

Qualität und Schulkultur

Während einige Schulen problemlos Qualitätsmanagementsysteme einführen, gestaltet sich die Implementierung an anderen Schulen langwierig und schwierig. Die Ursachen dafür griff das internationale Projekt Q-KULT auf. Der Fokus der Projektträger galt der Schulkultur von berufsbildenden Schulen.

Ist die Schulkultur entscheidend für den Erfolg von Qualitätsmanagementsystemen und damit einhergehend für den Aufbau einer schulspezifischen Qualitätskultur? Und wenn ja, wie lässt sich Schulkultur als Organisationskultur beziehungsweise Qualitätskultur bestimmen und wie können daraus Chancen und Risiken der Einführung bestimmter Qualitätsmanagementsysteme für die jeweilige Schule abgeleitet werden?

Qualitätsentwicklung und Qualitätsmanagement sind auch aus dem Schulwesen nicht mehr wegzudenken. Dies gilt in besonderem Maße auch für die beruflichen Schulen. Die Einführung eines modernen Qualitätsmanagements an deutschen berufsbildenden Schulen mittels Qualitätsmanagementsystemen (QM-Systeme) wird seit Mitte der 90er Jahre vollzogen, ver-

stärkt aber erst seit Anfang des Jahres 2000. Bei der konkreten Umsetzung des Qualitätsmanagements zeigten sich starke Unterschiede, denn die einzelnen Schulen entschieden sich je nach Bundesland und teilweise auch innerhalb der Bundesländer selbst für unterschiedliche Qualitätsmanagementsysteme.

QM-Systeme

So gibt es Bundesländer, die auf ISO-Systeme wie ISO 9001 gesetzt haben, andere dagegen haben Systemen wie zum Beispiel dem Schweizer Q2E-Modell den Vorrang gegeben. Q2E hat für Schulen einen großen Vorteil. Zum einen ist es speziell für Schulen entwickelt worden, während die meisten anderen Systeme primär für die Bedürfnisse von Wirtschaftsunternehmen oder Verwaltungsträgern

konzipiert wurden. So wurde dieses an der Fachhochschule der Nordwestschweiz entstandene System in Deutschland im Jahr 2002 zunächst in Bremen (Q2E nach Modifizierung QEE Bremen) und Baden-Württemberg (hier unter dem Label OES) eingeführt, später dann in Bayern (hier unter dem Label QMBS), Hamburg (Q2E anteilig), Hessen (hier unter Selbstverantwortung plus), Mecklenburg-Vorpommern (original Q2E), Rheinland-Pfalz und weiteren Ländern.

Teilweise, wie in Hessen, wurde es nicht landesweit, aber immerhin an zahlreichen Schulen des Landes umgesetzt. Bundesweit entschieden sich insbesondere berufsbildende Schulen für Q2E. Einige Bundesländer beziehungsweise Schulen haben Q2E 1:1 übernommen, andere haben es den eigenen Bedürfnissen entsprechend ver-

ändert adaptiert. Es gibt bis heute allerdings eine länderübergreifende Arbeitsgruppe, die sich um bundesweite Koordinationsaufgaben kümmert: das QEE-Länderforum. Unter anderem sorgte die Arbeitsgruppe dafür, dass externe Evaluierende qualifiziert sowie länderübergreifend eingesetzt und ausgetauscht werden.

Projektziele

Egal welches QM-System von den Schulen gewählt wurde, ein systemübergreifendes Problem war im Laufe der Jahre nicht zu übersehen: Während einige Schulen sehr erfolgreich bei der Implementierung eines bestimmten QM-Systems waren, gestaltete sich der Einführungsprozess bei anderen wesentlich langwieriger und problematischer. Bildungsexperten blieb dieses Phänomen ein Rätsel. Welche Faktoren können für die Entwicklung ursächlich sein? Wie lässt sich in allen berufsbildenden Schulen eine zur Schule passende Qualitätskultur mittels der bislang entwickelten QM-Systeme erfolgreich implementieren? Um Antworten auf diese Fragen zu erhalten, wurde Ende 2013 das durch das Leonardo da Vinci-Programm der Europäischen Union finanzierte Projekt „Q-KULT – Qualitätskultur in berufsbildenden Schulen“ gestartet, in dem Projektpartner aus der Schweiz, Österreich, den Niederlanden, Dänemark und Deutschland zusammenarbeiteten. Initiiert

wurde das Projekt vom österreichischen Partner ARQA-VET (Österreichische Referenzstelle für Qualität in der Berufsbildung), der deutsche Projektpartner war die Senatorin für Bildung und Wissenschaft der Freien Hansestadt Bremen (heute Senatorin für Kinder und Bildung). Einer der Bremer Koordinatoren ist Helmut Ittner, heute wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Professur für Erwachsenenbildung/Weiterbildung und Medienpädagogik der Universität Potsdam. Ittner erzählt: „In der Erprobungsphase des Projekts haben zwölf Schulen in der Schweiz, Österreich und Deutschland teilgenommen. Wir haben bei uns bereits bekannten Schulen angefragt, ob sie am Projekt teilnehmen möchten. Andere Schulen stießen aus eigenem Antrieb zum Projekt, weil sie über unsere Netzwerkaktivitäten davon erfahren hatten.“

Der Forschungsschwerpunkt verschob sich nach Projektstart. „Zunächst wollten wir auch beantworten, ob sich der Begriff der Qualitätskultur, für den es bereits in Studien und Projekten zu Hochschulen theoretische Modelle gab, so auch für Schulen definiert und mit einem Diagnose-Instrument erfasst werden kann“, so Ittner. „Davon sind wir im Laufe des Projekts abgerückt, da trotz einer umfangreichen Literaturrecherche kaum erfolgsversprechende Ansatzpunkte für ein theoretisches Verständnis beziehungsweise konkrete Diagnose-Instrumente gefunden werden konnten.“

Die Projektpartner wollten danach vor allem herausfinden, inwieweit eine wie auch immer geartete „Schulkultur“ dafür verantwortlich sein könnte, ob und wie sich eine „Qualitätskultur“ in der Schule durchsetzen lässt und welche QM-Systeme passend zum jeweiligen Schulkulturtyp zu empfehlen wären, um möglichst schnell und effektiv eine schulspezifische Qualitätskultur aufzubauen. Dies vor allem mit Blick auf die Risiken und Chancen, die sich für Schulen eines jeweiligen Schulkulturtyps bei Einführung eines bestimmten QM-Systems ergeben. Um die Schulkultur zu bestimmen, sollte ein Diagnose-Instrument erarbeitet und in der Praxis an den teilnehmenden Schulen getestet werden.

Erprobt wurden schließlich drei unterschiedliche Adaptionen bereits vorhandener Diagnose-Instrumente, die alle sprachlich und für den Einsatz an Schulen verändert wurden. Letztlich wurde dann ein bevorzugtes Instrument ausgewählt.

Diagnose-Instrument

Wie sieht das durch das Projekt entwickelte Diagnose-Instrument zur Bestimmung der Schulkultur konkret aus? Herzstück des Instruments ist ein Set von Aussagen zur Organisationskultur einer Schule. Denn es sollte bei dem Projekt nicht die Lern- oder Unterrichtskultur, sondern ausschließlich die Organisationskultur einer Schule identifiziert werden. Diese Aussagen bezogen sich auf Fragen wie: Wie gehen die Lehrkräfte in der Schule miteinander um, wie kommunizieren sie miteinander, welchen Zielen folgt die Schule, welches Verständnis von Schulführung und Personalentwicklung gibt es und woran wird der Erfolg festgemacht?

Die Listen mit den formulierten Aussagen zur Schulkultur wurden in den Testschulen eingesetzt und dort von den Lehr- und Leitungskräften bearbeitet. Das Schulpersonal konnte dann die einzelnen Aussagen mittels eines Punktsystems bewerten. In einem zweiten Schritt setzten sich dann drei oder vier Personen in Kleingruppen zusammen, um die individuellen Ergebnisse zu beraten und um Einigung darüber zu erlangen, wie die Gesamtbewertung aussehen sollte.

Die Kleingruppen-Ergebnisse kamen dann in eine Auswertungssystematik. Ittner erklärt: „Dieser Einigungsprozess der Lehrer und Schulleiter über ihre Schulkultur ist wichtig, weil es darum geht, zu einem gewissen Grad auch Implizites explizit zu machen, das heißt sich zu vergegenwärtigen, was die eigene Identität ausmacht und auf welchen Pfeilern die eigene Schulkultur beruht. Es ging beim Projekt nicht darum, Konflikte aufgrund unterschiedlicher Meinungen auszulösen, sondern im Gegenteil, Gemeinsamkeiten auszuloten gemäß dem Motto: Was trägt in unserer Schule das Miteinander?“

Die von den Projektträgern vorgegebenen vier Schulkultur-Kategorien waren:

- die „leistungsorientierte Schule“,
- die „innovative Schule“,

Weitere Informationen zu Projekt: www.q-kult.eu



Foto: 1001color – Fotolia.com

Aussagen zur Organisationskultur einer Schule rücken in den Fokus des Projekts.



Die „Bördinale“ ist Höhepunkt im kulturellen Schulleben.

Ein Riesensprung

Das Schulzentrum an der Bördestraße in Bremen, die „Börde“, nahm als Testschule am Q-KULT-Projekt teil. Der Qualitätsbeauftragte Thorsten Lucht berichtet von den Erfahrungen.

Was hat Sie dazu bewogen am Projekt Q-KULT teilzunehmen?

Lucht: Unser Schulzentrum umfasst drei Abteilungen: die Berufsfachschule, das Gymnasium mit insbesondere wirtschaftlichen Leistungsfächern und die duale Ausbildung. Wir haben seit 2006 das Q2E-System eingeführt, damit jedoch keine wirkliche Verankerung in der Schulkultur erzielt. Zusätzlich verließen seit 2006/007 rund 70 bis 80 Prozent der Lehrerschaft pensionsbedingt die Schule und wurden durch neue Lehrkräfte ersetzt. Schließlich sind in dieser Phase auch die sogenannten Vorklassen für Flüchtlinge und Migranten hinzu gekommen, damit wurde die Schülerschaft noch heterogener. Für uns war es ab 2013 ein sinnvoller Zeitpunkt unser 2007 erarbeitetes Qualitätsleitbild grundsätzlich zu überarbeiten und sich auf Basis der Erkenntnisse des Q-Kult-Modellversuchs folgende Fragen zu stellen: Was ist unsere Schulkultur und damit unsere Identität? Und wo wollen wir auf Grundlage dessen hin?

Was hat das Diagnose-Instrument ergeben: Zu welchem „Schulkultur-Typ“ zählt Ihre Schule gemäß der Auswertung?

Lucht: Der gesamte Prozess der „Identitätsfindung“ dauerte unter Begleitung der Q-Kult-Projektgruppe über ein Jahr. Bei der abschließenden Gesamtkonferenz 2015 haben wir ein neues Qualitätsleitbild beschlossen, dass unsere abteilungsübergreifend bestehende Kultur der „Leistungs- und Abschlussorientierung“ besser widerspiegelt. Das haben wir zum ersten Mal gemeinschaftlich so für uns festgestellt. Aber wir haben auch herausgefunden, dass wir unsere potenziellen Defizite zum Beispiel in den Bereichen kulturelle Aktivitäten, soziale Beziehungen und Gesundheit auch aufgrund dieser Erkenntnis abbauen wollten. Das heißt: ja, weiter so auf dem Kurs der Leistungsorientierung, aber durch eine neue Schwerpunktsetzung auch bisherige Schwächen in Stärken verwandeln.

Konnten Sie aufgrund der gewonnenen Erkenntnisse erfolgreich ein Qualitätsmanagementsystem in Ihrer Schule umsetzen?

Haben Ihnen die Projektergebnisse auch in anderer Form geholfen?

Lucht: Der Identitätsfindungsprozess anhand der Merkmale unserer Schulkultur hat uns einen Riesensprung vorangebracht. Wir haben zum einen ein reges Kulturleben ins Leben gerufen, mit dem Kulturfestival „Bördinale“ als jährlichen Höhepunkt. Zum anderen haben wir umfangreiche Gesundheitsangebote wie zum Beispiel Yoga- und Bewegungskurse eingeführt. Dabei kombinieren wir das Neue mit den Vorzügen unserer Schulkultur. Die Leistungsorientierung durchzieht auch die neuen Angebote. Beispiel: Die Schüler, die an der Organisation einer Kulturveranstaltung teilnehmen, müssen auch innerhalb einer bestimmten Frist das Projekt stemmen. Die Qualität ihrer Arbeit bei der Umsetzung des Projekts wird abschließend bewertet. Zudem wird die „Bördinale“ planmäßig gesamtschulisch evaluiert und im Qualitätsprozess sukzessive weiterentwickelt.

- die „soziale Schule“ (Fokus auf soziale Beziehungen) sowie
- die „organisationsorientierte Schule“.

Ittner: „Anhand der von uns erstellten Tabellen mit Chancen und Risiken konnte sich jede Schule aufgrund ihres Kulturtyps ableiten, welches QM-System für sie mehr Vorteile hat als andere. Etwas vereinfachend ausgedrückt: Eine Schule mit ausgesprochener Leistungsorientierung war mittels unserer Chancen-Risiken-Tabellen in der Lage zu erkennen, dass es für sie wenig Sinn macht, ein QM-System mit dem Schwerpunkt auf soziale Beziehungen einzuführen.“

Kulturtypen

Die mit den Testschulen gemachten Erfahrungen und Ergebnisse bestätigten das Projekt-Design. Ittner freut sich: „Es stellte sich heraus, dass sich alle Kategorien in den von uns untersuchten Schulen tatsächlich wiederfanden. Mit anderen Worten: Die Kulturtypen, die von uns theoretisch konzipiert wurden, bildeten in der Tat die schulische Betriebsrealität ab.“ Außerdem lagen die Projektträger auch mit den Ergebnisanalysen der einzelnen Schulen richtig. Ittner: „Die Schulen teilten uns mit, dass sie sich im Wesentlichen selbst so einschätzten, wie wir es aufgrund der Bewertung der erhaltenen Daten getan hatten.“

Im Projekt selbst, das im März 2016 beendet wurde, ging es zunächst nur um die Diagnose der Schulkultur. Der nächste Schritt für die teilnehmenden Schulen ist es, aufgrund der gewonnenen Erkenntnisse über ihren Schulkulturtypus die QM-Systeme entsprechend zu verändern, weiterzuentwickeln beziehungsweise zu optimieren. Mittlerweile erhalten die Bildungsforscher immer mehr Anfragen von Schulen, die am Projekt selbst nicht teilgenommen hatten, jedoch das Diagnose-Instrument bei sich einführen möchten. Helmut Ittner: „Dabei stellen einige Schulen auch die Frage, ob man nach der Diagnose in Beratungsprozesse einsteigen könne, um anhand der identifizierten Kultur schneller und zielstrebig ein QM-System zu etablieren oder auch insgesamt in der Schulentwicklung besser voranzukommen.“

Der Autor



Dr. Joerg Hensiek
Freier Journalist, Bonn
jo.hensiek@web.de



Veronika Mend und Yvonne Zwingler

Garantie für hohe Qualität

Qualitätsmanagementsysteme sind in Bayern seit Jahren wichtiges Handwerkszeug für land- und hauswirtschaftliche Bildungsberater/-innen und Lehrkräfte. Qualitätsstandards, Arbeits erleichterungen und Vertretungsregelungen werden dadurch landesweit einheitlich sichergestellt.

Aus guten Gründen hatte das Bayerische Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten Qualitätsmanagementsysteme (QMS) eingeführt – bereits 2005 im Bereich der Berufsbildung und 2011 im Bereich der Landwirtschaftsschulen (Abteilung Hauswirtschaft). Vor allem waren es Qualitätsaspekte zur Arbeitserledigung in der Berufsbildung, beispielsweise zur Vermeidung von Formfehlern, aber auch Personalengpässe. Damit ist das QMS Teil der Verwaltungsvorschriften in der beruflichen Bildung und dient den Bildungsberatern und -beraterinnen als wichtiges Instrument der Orientierung, der Arbeitserleichterung und der bayernweit einheitlichen Arbeitserledigung. Es fördert eine gleichbleibend hohe Qualität auch im Vertretungsfall und unterstützt die Zusammenarbeit. Durch das QMS wird in der Berufsbildung eine

fachlich fundierte, rationelle und juristisch nicht anfechtbare Aufgabenerledigung und eine einheitliche Außenwirkung erzielt. Die verwaltungstechnischen Abläufe sind in einer festgelegten Reihenfolge geordnet und vollständig erfasst.

Verwaltungsschritte

Folgende Verfahrensanweisungen sind im QMS für die Berufsbildung mit den notwendigen Inhalten hinterlegt:

- Beratung zur Berufsaus- und Berufsbildung
- Eintragung des Ausbildungsvertrages
- Anerkennung von Ausbildungsstätten
- Anerkennung und widerrufliche Zuerkennung der Ausbildungsberechtigung
- Betriebsbesuch während der Ausbildungszeit
- Organisation und Durchführung von Auszubildendenschulungen
- Abwicklung von Prüfungsanmeldungen und -zulassungen
- Organisation und Durchführung von Prüfungsausschusssitzungen
- Organisation und Durchführung von schriftlichen Prüfungen
- Organisation und Durchführung von Fertigkeitprüfungen
- Organisation und Durchführung der mündlichen Ergänzungsprüfung
- Nacharbeiten zur Prüfung
- Organisation und Durchführung von Veranstaltungen
- Abwicklung von Einsichtnahme und Einsprüchen
- Organisation der eigenen Fortbildung
- Medienarbeit
- Durchführung Berufswerbung
- Berufung von Prüfungsausschüssen

Auf diese Weise können Bildungsberater/-innen den gesamten Ausbildungsprozess begleiten, vom Ausbildungsvertrag bis zur Prüfung.

Literatur
Jacobey, H. (2015):
 Qualitätsmanagement
 an den Landwirtschaftsschulen
 Abteilung Hauswirtschaft,
 in: Schule und Beratung
 (SuB) 8–9, S. 15–17

Die Verfahrensanweisung führt Schritt für Schritt durch den jeweiligen Verwaltungsvorgang, wie das folgende Beispiel hinsichtlich der Anerkennung von Ausbildungsbetrieben zeigt: Im ersten Teil wird auf mitgeltende Unterlagen, wie zum Beispiel das Berufsbildungsgesetz oder die Verordnung über die Eignung der Ausbildungsstätte, verwiesen. Die einzelnen Verwaltungsschritte beginnen mit der ersten Information der Ausbildungswilligen über die Anforderungen an einen Ausbildungsbetrieb, führen über die Bereitstellung der Antragsunterlagen bis zum Versand des Anerkennungsbescheides und schließlich zur Aufnahme in die Datenbank der Ausbildungsbetriebe im Internet.

Zu allen Verfahrensanweisungen gehört eine Checkliste, mit deren Hilfe die einzelnen Teilschritte nachvollzogen werden. Hier wird eingetragen, wann die Antragsunterlagen versandt wurden, wann die Anerkennung als Ausbildungsbetrieb bewilligt wurde und wann am Ende des Verfahrens der Anerkennungsbescheid mit Kostenrechnung verschickt wurde. Sollte der Betrieb nicht den Voraussetzungen entsprechen, ist damit sichergestellt, dass die Betriebsleitung eine Mitteilung über die fehlenden Voraussetzungen erhält. Die dafür not-

wendigen Unterlagen und Formulare sind im zweiten Teil der jeweiligen Verfahrensanweisung hinterlegt. In diesem Fall sind das die Antragsunterlagen, die Mitteilung über die fehlenden Voraussetzungen und der Bescheid über die erfolgreiche Anerkennung.

Einheitliche Vorlagen

Aufgrund der guten Erfahrungen in der Berufsbildung wurde schließlich auch in der Verwaltung der Landwirtschaftsschulen, Abteilung Hauswirtschaft, ein QMS eingeführt. Einheitliche Vorlagen konnten von den Schulen an die Gegebenheiten vor Ort angepasst werden. Seit 2012/13 arbeitet eine Gruppe von erfahrenen Lehrkräften und Semesterleitern an weiteren Verbesserungen. Die seit Einführung des QMS bewährte Gliederung wurde aber beibehalten. Folgende Einteilung bildet die Arbeitsbereiche an den Fachschulen ab:

- Rechtliche Grundlagen
- Schulleitung und Berichtswesen
- Sicherheit
- Öffentlichkeitsarbeit
- Infoveranstaltungen
- Zulassung
- Schulbeginn
- Unterrichtsbetrieb
- Abschlussprüfung und Schulabschluss

- Gebäudenutzung und Schulausstattung
 - Schulnachschaue und Audit
- Unter jedem Gliederungspunkt finden Schulleiter und Lehrkräfte im Intranet (Mitarbeiterportal) Unterlagen, die sie sich gegenseitig als Anregungen zur Verfügung stellen können. Als zweite Säule dient ein Unterordner im Textverarbeitungsprogramm jeder Schule, der allgemeingültige einheitliche Vorlagen liefert, jedoch mit einer schulspezifischen Kopfzeile. Das verbessert das einheitliche Auftreten aller hauswirtschaftlichen Fachschulen im Bereich der Landwirtschaftsverwaltung. Diese Vorlagen sind juristisch überprüft und auf dem aktuellen Stand. Sie bieten die Gewähr für einheitliches, rechtlich einwandfreies Verwaltungshandeln, zum Beispiel durch Textbausteine in Briefvorlagen, einheitliche Formblätter und Vordrucke und Bewertungshilfen bei Prüfungen. Datenschutzrechtliche Vorgaben werden bei der Verwendung ebenfalls automatisch eingehalten.

Auch hier sind die Verfahrensanweisungen für juristisch sensible Bereiche wie beispielsweise die Zulassung, die Schulschlussprüfung oder die Zeugniserstellung eindeutig und umfassend und geben den Schulleitungen und deren Vertretungen die Sicherheit, alles richtig zu machen und nichts zu übersehen.

Regelmäßige Audits

Die Arbeit wird in regelmäßigen Audits evaluiert, um die Qualität zu verbessern und Fehler langfristig zu beheben. Deshalb sind die beiden QMS auch einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess unterworfen, in dem die Erfahrungen eingebracht und die Vorlagen aktualisiert werden.

Mitarbeiter/-innen, die schon länger in der Bildungsberatung oder in der Landwirtschaftsschule (Abteilung Hauswirtschaft) tätig sind, hatten teilweise ihre eigenen Checklisten für wiederkehrende Abläufe erstellt. Für sie ist das eingeführte QMS eine umfassende Ergänzung. Ein Vorteil besteht auch darin, dass durch die einheitliche Dokumentation im Bedarfsfall einzelne Verwaltungsvorgänge gut nachvollzogen werden können. ■

In einem Online-Spezial werden Anfang März 2017 exemplarisch zwei Anwendungsbeispiele aus der Berufsbildung und Schule anhand der Verfahrensanweisungen, Checklisten und mitgeltenden Unterlagen erläutert (s. www.bub-agrar.de).



Foto: bowdenimages - iStock.com

Die Qualität in der (hauswirtschaftlichen) Ausbildung wird durch enge Zusammenarbeit der Bildungspartner gewährleistet.

Die Autorinnen

Veronika Mend
Hauswirtschafts-
direktorin, Fortbildungszentrum Weiden-Almesbach
E-Mail: veronika.mend@LfL.bayern.de

Yvonne Zwingler
Amtsrätin, Bayerisches Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten (Berufsbildung Hauswirtschaft)
E-Mail: yvonne.zwingler@stmf.bayern.de



Foto: contrastwerkstatt – Fotolia.com

Chokri Guellali

Eckpfeiler zur Qualitätssicherung

In Deutschland basieren die Qualitätssicherungsmechanismen auf Verfahren und Regelungen, die in verschiedenen Gesetzen und Dokumenten festgehalten werden. Bislang werden sie nicht als Gesamtkonzept und nur mittelbar als Instrumente zur Qualitätssicherung wahrgenommen.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat eine Broschüre entwickelt, in der die in Deutschland vorhandenen Qualitätssicherungsmechanismen für die betriebliche Ausbildung im dualen System erfasst und dargestellt werden. Die Publikation wird voraussichtlich im ersten Quartal 2017 in englischer und deutscher Sprache veröffentlicht. Im Rahmen der Broschüre wurden elf Eckpfeiler zur Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung im dualen System identifiziert. Sie wurden im Kontext der Arbeit von DEQA-VET (Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung) nach einem Verdichtungsprozess und im Dialog mit Berufsbildungsexperten vom Autor erarbeitet. Grundlage für die Entwicklung sind die gesetzlichen Bestimmungen (Berufsbildungsgesetz, Jugendschutzgesetz etc.) sowie die Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Konsens

Staat, Arbeitgeber und Arbeitnehmer wirken nach dem Konsensprinzip bei der Gestaltung des dualen Systems zusammen:

Die Gesetzgebung und die Entwicklung von Standards in der Berufsbildung geschehen nicht ohne Beteiligung und Zustimmung der Sozialpartner. Ihre Beteiligung garantiert, dass die Realitäten der Berufsbildungspraxis erfasst und berücksichtigt werden. Ihre Zustimmung lässt einen Erfolg bei der Umsetzung von Gesetzen, Vorschriften und Standards erwarten. Das Konsensprinzip besagt, dass nichts gegen den Willen der anderen geschieht. Daher engagieren sich die Sozialpartner, um einen Konsens zu erreichen, der auch von Bund und Ländern mitgetragen werden kann.

Indikatoren

Die Berufsbildungsplanung basiert auf einer indikatorengestützten Berichterstattung:

Die Erhebung von regionalen und nationalen Daten und die Bildung von Indikatoren sind maßgeblich für die Beobachtung von Nachfrage und Angebot an Ausbildungsplätzen und die Identifizierung von Unausgewogenheit im Ausbildungsmarkt. Die erhobenen Daten werden sowohl unter Beteiligung aller Anspruchsgruppen in den institutionellen Gremien als auch öffentlich diskutiert. Konkrete Vorschläge werden durch die Veröffentlichung von Publikationen, Empfehlungen und Stellungnahmen unterschiedlicher Institutionen zugänglich gemacht.

Offenes Feld

Modernisierungsmechanismen, Forschungs- und Entwicklungsprogramme, Modellversuche und Projekte mit der Praxis erzielen eine kontinuierliche Verbesserung des Systems:

Die Berufsbildungsforschung ist ein offenes Feld für alle beteiligten Akteure. Es ist kein Monopol der

staatlichen Einrichtungen. Auch die Arbeitgeberverbände, die Kammern, die Gewerkschaften sowie zahlreiche Stiftungen tragen dazu bei. Der Diskurs beschränkt sich nicht auf den nationalen Kontext. Die Forschungsergebnisse werden in öffentlich zugänglichen Publikationen und Fachkonferenzen bekannt gemacht. Das System wird kontinuierlich verbessert, indem die Forschungsergebnisse wahrgenommen, diskutiert und in die Gestaltung integriert werden. Die Evaluation des Bestehenden betrifft alle Systemkomponenten, beginnend von den Ausbildungsstandards bis hin zu Institutionen wie das Bundesinstitut für Berufsbildung.

Berufsprinzip

Die Gestaltung von Ausbildungsordnungen basiert auf dem Berufsprinzip:

Das Berufsprinzip sichert die Möglichkeit zur Wahrnehmung von zahlreichen konkreten Arbeitstätigkeiten. Die vorgeschriebene minimale Ausbildungsdauer ist ein Aspekt der Qualitätssicherung für das Erlernen eines Berufs. Sie soll den Jugendlichen ermöglichen, ihre Persönlichkeit zu entwickeln und sich im Rahmen von Sozialisationsprozessen mit dem Beruf zu identifizieren. Ebenfalls soll sie den Erwerb von Berufserfahrungen in kompetenter Berufsausübung ermöglichen. Durch die bundesweite Einheitlichkeit der Ausbildung nach dem Berufsprinzip werden die Einstellungschancen und die Mobilität der Jugendlichen größer.

Praxisnähe

Die staatlich anerkannten Ausbildungsberufe werden praxisorientiert konzipiert und modernisiert:

Das Ordnungsverfahren stellt sicher, dass die Qualifikationen den Arbeitsmarktanforderungen entsprechen und zeitnah an aktuelle und künftige Entwicklungen angepasst werden. Damit sie mit den kontinuierlichen Veränderungen in der Arbeitswelt gültig bleiben können und nicht so oft modernisiert werden müssen, werden die Formulierungen technikneutral und zukunfts offen gewählt. Erst bei maßgeblichen Änderungen kommt es zur Modernisierung von Ausbildungsordnungen oder zur Entstehung von neuen Berufen.

Berufsberatung

Die Jugendlichen werden bei der Auswahl einer Ausbildung durch Institutionen und Programme der Berufsberatung sowie Datenbanken unterstützt:

Wesentliche Impulse zur Berufswahl der Jugendlichen kommen aus dem familiären und privaten Umfeld. Hier können die subjektiven Ansichten und Vorstellungen der Eltern oder der Freunde und Bekannten einen Einfluss auf die Meinungsbildung der Betroffenen haben. Die Berufsberatung und -orientierung bietet ergänzend eine professionelle Unterstützung an. Sie hilft den Jugendlichen, anhand ihrer Vorlieben, Interessen und Fähigkeiten die für sie richtige Berufswahl zu treffen. Sollten sie keinen Ausbildungsplatz in ihrem Wunschberuf finden, werden ihnen interessante Alternativen aufgezeigt.

Ausbildereignung

Die Ausbilderinnen und Ausbilder sind für die Vermittlung der Ausbildungsinhalte persönlich und fachlich geeignet:

Die Eignung des Ausbildungspersonals soll gewährleisten, dass die notwendigen Kapazitäten für die Durchführung der Ausbildung im Betrieb zur Verfügung stehen. Die persönliche Eignung bedeutet, dass die moralische Einstellung der Ausbilderinnen und Ausbilder und ihre Wertorientierung nicht

in Widerspruch zum Schutz der Jugendlichen und zur Einhaltung der geltenden Vorschriften stehen. Die fachliche Eignung und die berufliche Erfahrung stellen sicher, dass die Ausbilderinnen und Ausbilder selber über die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen, die sie zu vermitteln haben. Darüber hinaus wissen sie, wie die Inhalte der Ausbildung pädagogisch am besten zu vermitteln sind.

Ausbildungsstätte

Die Ausbildungsstätten sind nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung geeignet:

Die Eignung der Ausbildungsstätten stellt sicher, dass die materiellen Ressourcen und Bedingungen für die Durchführung der Ausbildung vorhanden sind und dass ein normaler Ablauf der Ausbildung ohne Störung für jede Auszubildende und jeden Auszubildenden gewährleistet wird. Bereits vor Beginn der Ausbildung stehen die Ausbildungsabschnitte und die dazu passenden Ausbildungsplätze fest. Diese werden so geplant, dass die parallel laufenden Arbeits- und Ausbildungsprozesse in Einklang gebracht werden. Die Auszubildenden verfügen im Einzelnen über genügend Material, Raum und Betreuung durch die Ausbilderinnen und Ausbilder, dass sie weder andere Mitarbeiter noch sich gegenseitig stören.



Foto: goodluz – Fotolia.com

Wichtiges Qualitätsmerkmal: die persönliche und fachliche Eignung des Ausbildungspersonals



Foto: vege – Fotolia.com

Eine Ausbildung ist mit Rechten und Pflichten verbunden – für beide Vertragspartner.

Rechte und Pflichten

Die Rechte und Pflichten im Ausbildungsverhältnis sind geregelt:

Die Schließung eines Ausbildungsvertrags und dessen Eintragung bei der zuständigen Stelle sind eine Voraussetzung zum Einstellen von Auszubildenden. Die Ausbildung ist eine von beiden Vertragsparteien ernst zu nehmende Angelegenheit. Sie ist mit Rechten und Pflichten verbunden und darf nicht ohne Grund abgebrochen werden. Mit der Vertragsniederschrift wird die juristische Basis für einen erfolgreichen Abschluss der Ausbildung geschaffen. Der Ausbildungsprozess wird genau geplant und im betrieblichen Ausbildungsplan detailliert. Wie der tatsächliche Ausbildungsprozess abläuft, wird vom Auszubildenden im Ausbildungsnachweis dokumentiert und vom Ausbildungsverantwortlichen geprüft.

Prüfungswesen

Die berufliche Handlungsfähigkeit der Auszubildenden wird nach einem validen Verfahren von einem Prüfungsausschuss der zuständigen Stelle festgestellt:

Ein wesentliches Merkmal der Qualitätssicherung im Prüfungswesen ist die Neutralität der Prüfer. Es gilt das Prinzip, dass wer ausbildet nicht prüft. Deshalb wird die Organisation der Prüfungen nicht von den Betrieben oder von den Berufsschulen übernommen, sondern den Kammern übertragen. Dennoch wird die Mitwirkung aller Interessengruppen gewährt: Arbeit-

geber, Arbeitnehmer und Berufsschulen werden involviert. Die Bewertung einzelner Prüfungsleistungen wird von mindestens zwei

Prüfern übernommen. Dies trägt maßgeblich zur Objektivität der Bewertung bei.

Lernortkooperation

Betriebe und Berufsschulen wirken bei der Durchführung der Berufsausbildung zusammen:

Die zur Erreichung der beruflichen Handlungskompetenz erforderlichen Fähigkeiten lassen sich nicht isoliert an einem Lernort entwickeln, sondern in enger Lernortkooperation. So können die theoretischen Lerninhalte mit praktischen Geschäfts- und Arbeitsprozessen am besten verzahnt werden. Der Gesetzgeber hat auf Bundesebene keinen starren Rahmen für die Kooperation der Lernorte festgelegt, sondern mehrere Möglichkeiten offen gelassen, die von den Akteuren vor Ort je nach Bedarf und personeller Ressourcen in unterschiedlicher Intensität genutzt werden können. ■

DEQA-VET

Hinter der etwas „holprig“ klingenden Abkürzung DEQA-VET verbirgt sich die „Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung“. Sie wurde im Jahr 2008 gegründet und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) angesiedelt. DEQA-VET ist eine zentrale Anlaufstelle für Fragen der Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Konzipiert ist sie als bundesweite Plattform, die Informationen über Prinzipien, Funktionen und Nutzen von Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung zusammenführt. Dabei hat DEQA-VET sowohl europäische als auch nationale und regionale Entwicklungen im Blick, was die Regelungen der Bundesländer zur schulischen Berufsbildung einschließt. Gleichzeitig organisiert die Referenzstelle den Austausch zwischen den zuständigen Stellen wie Kammern, Betrieben, Schulen und Sozialpartnern – ist also eine Art Dienstleister. Ziel ist es sinn- und wirkungsvolle Maßnahmen zur Qualitätssicherung bekannt zu machen sowie

in die Breite zu tragen und damit eine „Kultur der Qualitätssicherung“ zu fördern.

DEQA-VET ist das Ergebnis der europäischen Initiative EQAVET – ein Netzwerk von 34 Mitgliedsstaaten. Mit der 2009 vom europäischen Parlament und Rat verabschiedeten „Empfehlung zur Einrichtung eines europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung“ hatten sich die Mitgliedstaaten dazu verpflichtet, nationale Referenzstellen einzurichten.

Das durch das BMBF finanzierte Projekt DEQA-VET endet zum 31. März. Das BIBB wird im Rahmen einer Informationsstelle auch zukünftig Ansprechpartner für das Thema Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung sein.

Kirsten Engel, Bonn



Der Autor

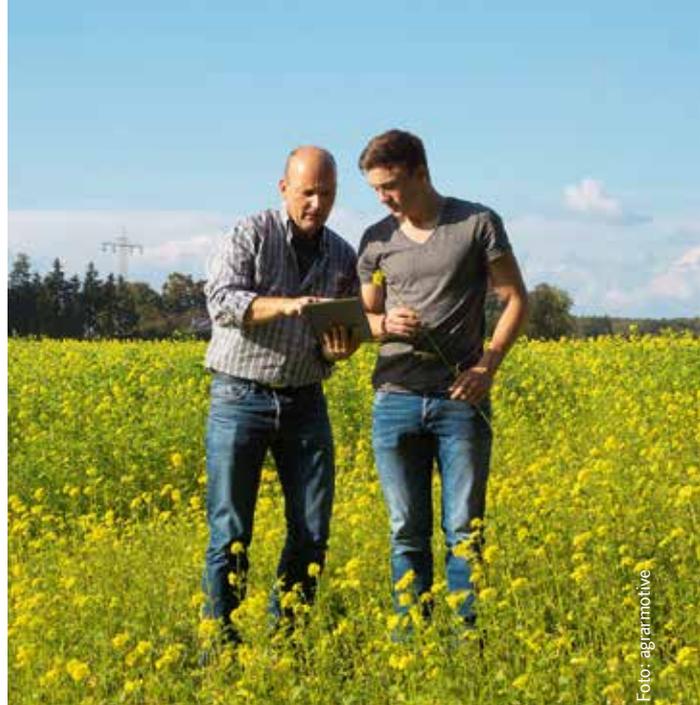


Dr. Chokri Guellali
Wissenschaftlicher
Mitarbeiter
Bundesinstitut für
Berufsbildung (BIBB),
Bonn (bis 31.12.2016)
guellali@gmx.de

Martin Lambers

Ausbildungsqualität umsetzen

Eine hohe Qualität in der betrieblichen und schulischen Ausbildung sichert den Ausbildungserfolg, verbessert die Attraktivität und somit auch die Akzeptanz der dualen Berufsausbildung. Ein Projekt des Deutschen Bauernverbandes untersucht qualitätsrelevante Faktoren und Wege der praktischen Umsetzung.



Der Begriff „Ausbildungsqualität“ ist sehr vielschichtig und für die am Ausbildungsprozess beteiligten Akteure (s. Abbildung) an verschiedenen Stellen bedeutsam. Seit 2004 arbeitet der Deutsche Bauernverband (DBV) deshalb an der Umsetzung einer „Qualitäts- und Vernetzungsinitiative für die landwirtschaftliche Berufsbildung“. Ziel des Projekts ist es, qualitätsrelevante Faktoren im

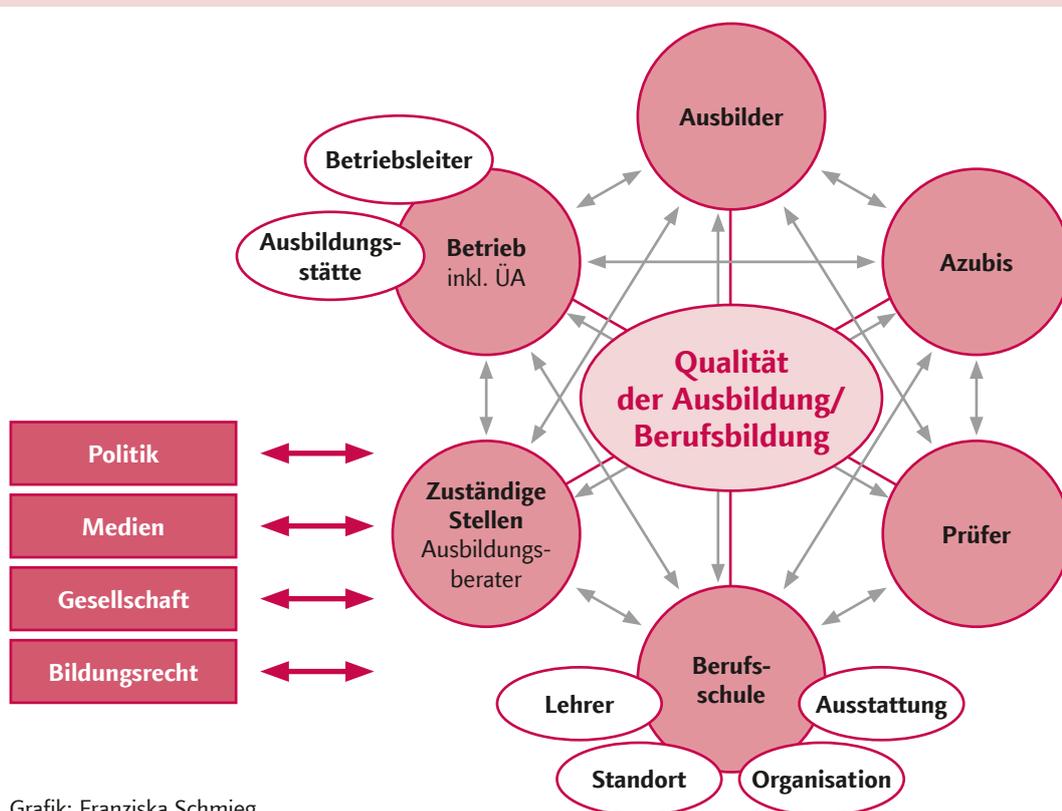
Bereich der landwirtschaftlichen Berufsausbildung transparent und für die Praxis nachvollziehbar zu machen. Es sollen in der praktischen Anwendung Impulse zur Verbesserung der Ausbildungsqualität gegeben werden.

Vorgehen abstimmen

Die duale Ausbildung soll angehenden betrieblichen Fachkräften alle fachlichen, methodischen und per-

sönlich-sozialen Kompetenzen vermitteln, die für den beruflichen Einstieg und eine erfolgreiche berufliche Entwicklung notwendig sind. Sie kann nur erfolgreich sein, wenn alle Akteure in der betrieblichen und schulischen Ausbildung systematisch und gemeinsam abgestimmt nach klaren Qualitätskriterien vorgehen. Dabei geht es nicht nur um Ausbildungsinhalte, sondern auch um Vermittlungs-

Abbildung: Vernetzung der Bildungsakteure



Grafik: Franziska Schmiege

methoden, um Ausbildungsorganisation und größtmögliche Transparenz sowie Vernetzung aller Beteiligten.

Aufgrund seiner Vielschichtigkeit ist der Qualitätsbegriff hinsichtlich der Umsetzbarkeit im Bildungsbe- reich keineswegs selbsterklärend. Unter anderem geht es dabei um folgende Aspekte:

- vollständige und „richtige“ Vermittlung aller Ausbildungsinhalte;
- Einhaltung fachlicher, formaler, rechtlicher und persönlicher Anforderungen durch alle ausbildenden Personen, Betriebe (inklusive Kooperationspartner) und Bildungseinrichtungen;
- bestmögliche Vernetzung und Koordinierung aller beteiligten Personen und Institutionen;
- gute Kommunikation und Motivation aller Beteiligten;
- Berücksichtigung individueller Eigenschaften, Erwartungen und Ziele.

In dem mit Fördermitteln der Landwirtschaftlichen Rentenbank unterstützten DBV-Projekt sollen bis 2017 praxisnahe Ansätze und Instrumente zur Qualitätssicherung beziehungsweise -verbesserung im Bereich der dualen Berufsausbildung erarbeitet werden. Konkret wird an drei Projektbausteinen gearbeitet:

- Erarbeitung von Qualitätsleitfäden für verschiedene Ak-

teure der dualen Berufsausbildung;

- Zusammenstellung eines leicht verständlichen Bildungsglossars zur Erklärung einschlägiger Fachbegriffe und Zusammenhänge;
- bundesweite Fachveranstaltungen zu qualitätsrelevanten Praxisfragen, beispielsweise zur Digitalisierung in der landwirtschaftlichen Berufsbildung (s. B&B Agrar 6-2016, S. 9)

Qualitätsleitfaden

Die Qualitätsleitfäden mit praxisnahen und prägnant formulierten Kriterien zur Selbst- und Fremdeinschätzung werden für die sechs Hauptakteure der landwirtschaftlichen Berufsausbildung erarbeitet:

- Ausbildungsbetriebe und betriebliches Ausbildungspersonal;
- Auszubildende;
- Berufsschullehrer;
- Ausbildungsberater der für die Berufsbildung zuständigen Stellen (zum Beispiel Landwirtschaftskammern, -ämter);
- überbetriebliche Ausbildungsstätten des landwirtschaftlichen Bereichs.

Die Fragebögen können für eine Selbsteinschätzung, aber auch im gemeinsamen Gespräch für eine Fremdeinschätzung genutzt werden. So können Auszubildender und Ausbilder getrennt voneinander den Fragebogen ausfüllen und anhand des ausgefüllten Frage-

bogens miteinander ins Gespräch darüber kommen, wie die Ausbildung läuft und wo es gegebenenfalls Ansätze für Verbesserungen gibt. Bei Bedarf formuliert der Ausbilder gemeinsam mit dem Auszubildenden Teilziele für den weiteren Verlauf der Ausbildung und Schritte zur Zielerreichung bis zum nächsten Ausbildungsgespräch.

Bildungsglossar

Das Bildungsglossar wird bis zu 250 bildungsrelevante Fachbegriffe allgemeinverständlich darstellen. Es soll für umsetzende Akteure in der direkten Ausbildungspraxis (Ausbilder, Lehrer, Prüfer), aber auch für Mitglieder von Bildungsgremien (regionale Berufsbildungsausschüsse, verbandliche Bildungsgremien) nutzbar sein und in der täglichen Arbeit unterstützen.

Beide Instrumente, Qualitätsleitfaden und Bildungsglossar, werden in der zweiten Jahreshälfte 2017 auf einer Webseite allen interessierten Akteuren als Download zur Verfügung gestellt. Die bisherige Projektarbeit ergab für alle Beteiligten einschließlich des breit besetzten Fachbeirates interessante Erkenntnisse und viele neue Anregungen. Das Thema Qualität in der landwirtschaftlichen Berufsbildung bleibt ein „Dauerbrenner“ und wird auch nach Projektabschluss Ende 2017 aktiv bearbeitet und begleitet. ■

Der Autor

Foto: Ossenbrink, DBV



Martin Lambers
Deutscher Bauernverband (DBV), Berlin
Referatsleiter Berufsbildung und Bildungspolitik
m.lambers@bauernverband.net

Stabile Ausbildungszahlen in den „Grünen Berufen“

Die Ausbildungszahlen der Grünen Berufe entwickeln sich im Ausbildungsjahr 2015/2016 mit insgesamt 13.615 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen (plus 0,5 Prozent im Vorjahresvergleich) bundesweit stabil. In West-Deutschland registrierten die zuständigen Stellen 10.932 Neuverträge (plus 1,2 Prozent), in Ost-Deutschland waren es 2.683 Neuverträge (minus 2,5 Prozent).

Entgegen der bundesweiten Gesamtentwicklung in allen dualen Ausbildungsberufen (s. Rubrik Aktuell, S. 8) entwickelt sich die Ausbildung in den Grünen Berufen trotz der weiter rückläufigen demografischen Entwicklung positiv. Diese Entwicklungen zeigen die aktuellen Erhebungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (Stichtag 30. September 2016). Nach Einschätzung des Deutschen Bauernverbandes wirken sich laufende Akti-

vitäten zur Intensivierung und Professionalisierung der Berufsinformation und Nachwuchswerbung für die landwirtschaftlichen Berufe sowie zur Attraktivitätssteigerung der Ausbildung positiv auf die Ausbildungssituation aus.

Einen Anstieg der Ausbildungszahlen gab es in den Bundesländern Berlin (plus 10,3 Prozent), Sachsen (plus 4,4 Prozent), Baden-Württemberg (plus 4,3 Prozent), Bayern (plus 4,3 Prozent), Hessen (plus 4,2 Prozent) und Niedersachsen (plus 2,7 Prozent). Relativ deutliche Zuwächse verzeichneten die Berufe Forstwirt/-in (plus 14,3 Prozent), Milchwirtschaftliche/r Laborant/-in (plus 13,3 Prozent), Hauswirtschafter/-in (plus 18,8 Prozent) und Winzer/-in (plus 3,4 Prozent). Die Ausbildungszahlen im Beruf Landwirt/-in blieben dagegen fast stabil (minus 0,6 Prozent), im Beruf Gärtner/-in ging

der Trend leicht nach oben (plus 1,7 Prozent).

Die teilweise schwierige konjunkturelle Entwicklung in den vergangenen Jahren scheint die betriebliche Ausbildungsbereitschaft in verschiedenen Regionen jedoch zu beeinträchtigen. Rückläufig entwickelten sich beispielsweise die Zahlen der Neuverträge in den Berufen Tierwirt/-in (minus 13,7 Prozent) und Pferdewirt/-in (minus 4,3 Prozent). In Thüringen (minus 14,2 Prozent) und Sachsen-Anhalt (minus 11,9 Prozent) zeigten die Ausbildungszahlen insgesamt einen deutlich rückläufigen Trend. Ausbildungsbetriebe kritisieren in vielen Fällen weiterhin erhebliche Mängel der Ausbildungsbereitschaft und -fähigkeit Jugendlicher.

DBV



Bettina Witte

Zeit für Fördergespräche

Schlechte Ergebnisse in der Zwischenprüfung zeigen an, dass der Ausbildungserfolg gefährdet ist. In dieser Situation machen Fördergespräche mit allen Ausbildungsbeteiligten Sinn, denn sie führen häufig zu einer neuen Qualität der Ausbildung.

Im Verlauf jeder Berufsausbildung findet eine Zwischenprüfung statt. Wenn diese schlecht ausfällt, gehen Auszubildende der Abschlussprüfung oft mit Angst oder demotiviert entgegen. Allgemeine Appelle der Ausbilder, sich mehr anzustrengen, zeigen in der Regel wenig Wirkung. Nur wenn sich die genauen Ursachen für ein schlechtes Prüfungsergebnis herausfinden lassen, kann entgegengewirkt werden. Erst dann hat eine Zwischenprüfung wirklich Sinn und kann ein Auslöser dafür sein, dass die weitere Ausbildung besser und erfolgreicher verläuft.

Um das zu erreichen, werden von der Willy-Brandt-Berufsschule Kassel und dem Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen als zuständiger Stelle für die Berufsausbildung im Gartenbau seit einigen Jahren systematisch Fördergespräche mit Auszubildenden im Beruf Gärtner/-in durchgeführt. Natür-

lich kann ein Fördergespräch auch zu einem anderen Zeitpunkt der Ausbildung stattfinden, wenn es erforderlich ist.

Alle an einem Tisch

Das Besondere an diesen Fördergesprächen ist, dass alle wichtigen an der Ausbildung beteiligten Personen daran teilnehmen: der Auszubildende, der Ausbilder, der Klassenlehrer der Berufsschule und der Ausbildungsberater. Darüber hinaus können, wenn es sinnvoll ist, weitere Personen einbezogen werden, zum Beispiel die Eltern oder weitere betriebliche Betreuer. Das Gespräch findet in der Berufsschule statt, sodass sich auch der Ausbilder an einen für ihn neutralen Ort begibt, er den Betrieb mit all seinen Anforderungen und Störungsquellen verlässt und der Fokus intensiv und konzentriert auf dem Thema „Ausbildung“ liegt.

Der Berufsschullehrer und der Ausbildungsberater wechseln sich mit der Moderation der Gespräche ab, der jeweils andere schreibt ein Protokoll, in dem wesentliche Aussagen und Vereinbarungen festgehalten werden. Als Zeitrahmen für diese Gespräche ist etwa eine Stunde vorgesehen. Finden mehrere Gespräche hintereinander statt, hat sich ein zeitlicher Abstand von 90 Minuten bewährt, sodass es einen Zeitpuffer gibt. In dieser Pause können Lehrer und Ausbildungsberater das Gespräch auch noch einmal kurz reflektieren.

Eine der wichtigsten Voraussetzungen für das Fördergespräch ist die Vertraulichkeit, die zu Gesprächsbeginn ausdrücklich vereinbart wird. Wenn im Laufe des Gespräches beschlossen wird, andere Personen oder Institutionen einzubeziehen, dann muss dazu auch klar festgelegt werden, welche Ge-



Foto: highwaystanz – Fotolia.com

Durch Fördergespräche kann das Vertrauen zwischen Azubi und Ausbilder gestärkt werden.

sprächsinhalte weitergegeben werden dürfen.

In einer Anfangsrunde werden die Teilnehmer um eine kurze Einschätzung der Ausbildungssituation aus ihrer jeweiligen Sicht gebeten und der Moderator sammelt Themen für die dann anschließende Diskussion. Wie hat der Auszubildende die Zwischenprüfung erlebt? Spiegelt das Prüfungsergebnis aus Sicht der Gesprächsteilnehmer den Stand der Ausbildung wider? Die Beantwortung dieser Fragen kann wichtige Hinweise zur Problemlösung liefern.

Im Hauptteil des Gespräches werden die einzelnen Punkte dann ausführlich und differenziert besprochen. Der Moderator wirkt darauf hin, dass die Beteiligten gemeinsam Vereinbarungen zu weiteren Gestaltung der Ausbildung treffen. Von zentraler Bedeutung ist dabei eine positive, wertschätzende und lösungsorientierte Art der Gesprächsführung. Es werden neben den Schwierigkeiten immer auch die Stärken und Ressourcen des Auszubildenden thematisiert.

Hohe Verbindlichkeit

Durch die Protokollierung erhalten die im Laufe des Gespräches vereinbarten Maßnahmen eine hohe Verbindlichkeit. Am Ende des Gespräches wird das Protokoll mit den getroffenen Vereinbarungen von allen Teilnehmern unterschrieben; jeder erhält eine Kopie.

Die Verbindlichkeit wird dadurch erhöht, dass beim Erstgespräch in

der Regel ein Folgegespräch vereinbart wird – etwa ein halbes Jahr später. Alle Beteiligten wissen, dass im zweiten Gespräch nachgefragt wird, ob die vereinbarten Maßnahmen erfolgreich umgesetzt wurden.

Ein Teil der Vereinbarungen bezieht sich auf die fachlichen Inhalte der Ausbildung. Wenn festgestellt wird, dass dem Auszubildenden Ausbildungsinhalte nicht ausreichend vermittelt wurden, so muss durch innerbetriebliche Maßnahmen oder etwa durch die Kooperation mit einem anderen Betrieb Abhilfe geschaffen werden.

Häufig zielen die Vereinbarungen auch auf ein aktiveres Engagement des Auszubildenden ab. Diese sollten so konkret wie möglich formuliert sein, wie folgende Beispiel zeigt: „Der Auszubildende notiert sich jeden Tag eine wichtige fachliche Frage und stellt sie seinem Ausbilder beziehungsweise Vorgesetzten“ ist besser als der allgemeine Appell „Der Auszubildende sollte mehr Fragen stellen!“ Oft werden kleine, konkret benannte Projekte vereinbart, die der Auszubildende im Betrieb selbstständig durchführt.

Wenn es erforderlich erscheint, wird auch nach Möglichkeiten gesucht, weitere Unterstützung für den Auszubildenden einzubeziehen, etwa durch die Teilnahme am Förderunterricht (Ausbildungsbegleitende Hilfen) oder – bei persönlichen beziehungsweise psychischen Problemen – die Begleitung durch einen Sozialpädagogen der Berufsschule.

Vereinbarungen können auch dem Zweck dienen, den Kontakt zwischen der Ausbildungskraft und dem Auszubildenden zu intensivieren, etwa durch regelmäßige wöchentliche „Zeiten für Ausbildung“, in denen der Ausbilder für den Auszubildenden sicher ansprechbar ist. Im Fördergespräch kann auch eine Art Allianz zwischen dem Ausbilder und dem Auszubildenden aufgebaut oder erneuert werden. Auf dieser Vertrauensbasis wird der Auszubildende beispielsweise nicht mehr versuchen, ernsthafte Konflikte mit anderen Betriebsangehörigen direkt auszutragen, sondern sich erst einmal mit dem Ausbilder besprechen.

Manchmal wird im Fördergespräch aber auch deutlich, dass eine Fortführung der Ausbildung

im derzeitigen Betrieb oder sogar Beruf nicht sinnvoll ist, weil die Fähigkeiten des Auszubildenden nicht zum Berufsbild passen oder die Schwierigkeiten im Betrieb nicht lösbar erscheinen. In einzelnen Fällen kristallisiert sich im Laufe des Gespräches auch heraus, dass der Auszubildende einen besonderen Bedarf an Förderung und Unterstützung hat, den der derzeitige Betrieb nicht leisten kann. In diesen Fällen kann, gegebenenfalls mithilfe der Arbeitsagentur, ein Betriebswechsel, der Wechsel in eine außerbetriebliche Einrichtung oder sogar in eine andere Berufsausbildung angestrebt werden.

Individuelle Lösungen

Obwohl es natürlich auch Fälle gibt, in denen das Fördergespräch keine Verbesserung der Ausbildungssituation bewirkt, sind die Erfahrungen überwiegend positiv. Von den Ausbildern werden die Fördergespräche gut angenommen. Den Auszubildenden ist häufig anzumerken, dass sie ihre oft vorhandenen Negativerwartungen („Strafgericht“) verlieren und das Gespräch auch als Chance und Wertschätzung sehen können. Es lässt sich immer wieder feststellen, wie vielfältig die Ursachen für Ausbildungshemmnisse sind und wie individuell die Wege zu einer besseren und erfolgreicher Fortführung der Ausbildung sein müssen.

Durch die besonderen Rahmenbedingungen, durch Ruhe und Zeit, durch das Herausreten aus dem betrieblichen Alltag und die Vertraulichkeit kann, wenn das Gespräch gut gelingt, eine Atmosphäre geschaffen werden, in der der Auszubildende Vertrauen fasst und Probleme, Hemmnisse und auch Ängste anspricht, die dem Ausbilder und dem Lehrer bisher nicht bekannt waren. Auch der Ausbilder reagiert im Rahmen eines solchen Gespräches oft ruhiger und verständnisvoller als in der Hektik des Betriebsalltags.

Aber selbst wenn sich herausstellt, dass eine Ausbildung nicht erfolgreich beendet werden kann, macht ein Fördergespräch Sinn: So kann nach einem alternativen Weg für den Auszubildenden gesucht werden, statt die Ausbildung unter ungünstigen Bedingungen einfach weiterlaufen zu lassen.

Die Autorin



Bettina Witte
Ausbildungsberaterin
für den Beruf
Gärtner/-in Landes-
betrieb Landwirtschaft
Hessen, Kassel
bettina.witte
@llh.hessen.de

Johannes Stiehler

Lernfeldkonzept auf gutem Weg

Ist die Einführung von Lernfeldern an den landwirtschaftlichen Fachschulen im Freistaat Sachsen gelungen? Die Ergebnisse einer wissenschaftlichen Evaluation sollen Lehrkräfte beim Umsetzen des Lernfeldkonzeptes unterstützen.



Fotos (2): Fachschule für Landwirtschaft, Plauen

Seit dem Schuljahr 2011/12 werden an den landwirtschaftlichen Fachschulen in Sachsen erstmals nach Lernfeldern strukturierte Lehrpläne angewendet. Deshalb sollte im Zeitraum von 2015 bis 2016 untersucht werden, ob und wie die Einführung des Lernfeldkonzeptes gelungen ist. Die Evaluierung wurde von der Arbeitsgruppe „Wissen-Denken-Handeln“ der Fachrichtung Psychologie an der Technischen Universität Dresden im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Umwelt und Landwirtschaft durchgeführt. Insbesondere ging es hierbei um die Beantwortung der folgenden Fragen: Welche Fortschritte wurden erreicht? Welche positiven Erfahrungen liegen vor? Wo bestehen Schwierigkeiten? Welche ungelösten Aufgaben sind noch zu bewältigen? Das Ziel der Evaluation bestand darin, Hilfestellungen für die Fachschullehrer zu erarbeiten, um die Umsetzung des Lernfeldkonzeptes und den Prozess der Entwicklung von Lernsituationen an den landwirtschaftlichen Fachschulen systematisch zu fördern und zu unterstützen.

Die Evaluation erfolgte zu zwei Messzeitpunkten. Im Sommer 2015 wurden von den Fachschulen alle vorliegenden Dokumente wie didaktischer Jahresplan und Dokumentation der Lernsituationen an den Auftragnehmer übermittelt. Im Sommer 2016 waren die in Folge von Interviews und Workshops neu erstellten oder überarbeiteten Dokumente vorzulegen.

Zum besseren Verständnis der Fragestellung dieser Evaluation soll zunächst das verfolgte Grundprinzip des Lernfeldkonzeptes gemäß den Vorgaben des Sächsischen Bildungsinstitutes Radebeul (SBI) dargestellt werden. Ihm liegt der in der Abbildung dargestellte Ansatz zugrunde. Er verdeutlicht im Unterschied zum fächerstrukturierten Unterricht eine grundsätzlich andere Denkrichtung. Primärer Ausgangspunkt für den Unterricht sind nicht mehr die Agrarwissenschaften oder wissenschaftliche Theoriegebäude, sondern die beruflichen Aufgaben- und Problemstellungen von Fach- und Führungskräften in der Landwirtschaft. Die aus beruflichen Handlungsfeldern und Handlungssituationen generierten Lernfelder und Lernsituationen ersetzen die bis dahin gültigen Fächer.

Die Evaluation lieferte unter anderem folgende Ergebnisse:

Didaktische Jahrespläne

Das Ausarbeiten der didaktischen Jahrespläne setzt das Untersetzen der Lernfelder mit Lernsituationen voraus.

Die didaktischen Jahrespläne liegen an allen Fachschulen vor. Sie verdeutlichen in der Regel die zeitliche Anordnung der Lernfelder und Lernsituationen im Verlauf des Schuljahres.

An den Fachschulen fehlt jedoch bisher eine systematische kompetenzorientierte Planung sowohl für das einzelne Lernfeld als auch für den gesamten Bildungsgang (Hacker, Piecha 2016, S. 23). Zudem wurden Schwierigkeiten beschrie-

ben, die sich bei notwendigen Änderungen des ursprünglich geplanten Ablaufes auf Grund von Änderungen des Lehrereinsatzes zum Beispiel bei längerer Krankheit ergeben würden. Lehrer und Fachschüler betonen eine sehr flexible Stundenplanung, die unter anderem dazu führt, dass Unterrichtsausfall vermieden wird (Hacker, Piecha 2016, S. 49). Schlussfolgernd bleibt festzuhalten, dass die didaktische Jahresplanung ein wichtiges Instrument zur Sicherung der Unterrichtsqualität an den landwirtschaftlichen Fachschulen ist, an deren kontinuierlicher Verbesserung insbesondere in Richtung Kompetenzentwicklungsplanung weitergearbeitet wird.

Lernsituationen

Beim Bestimmen der Lernsituationen stellen die beruflichen Handlungssituationen in den Landwirtschaftsbetrieben die primäre Grundlage dar. Jedoch wurde auch die zweite Denkrichtung deutlich, eine Lernsituation zunächst aus der Theorie zu erarbeiten und danach den Abgleich mit der Berufspraxis vorzunehmen. Das Entwerfen der unterrichtlichen Lernsituationen erfolgte in diesen Fällen nicht auf der Grundlage einer systematischen Analyse beruflicher Handlungssituationen (Hacker, Piecha, 2016, S. 28), wie es das Lernfeldkonzept vorsieht. Im Sommer 2016 zeigten sich Verbesserungen des Konzeptverständnisses und der Umsetzung.

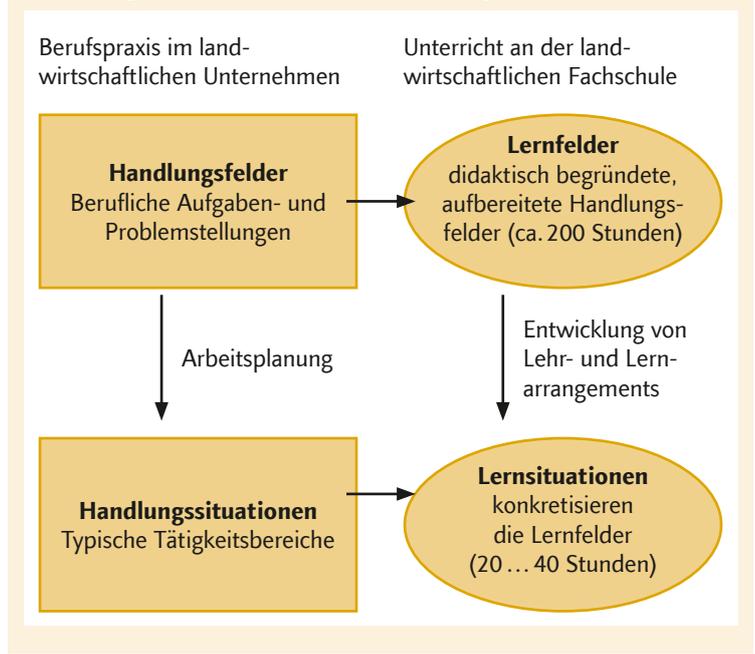
Einstiegsszenario: Ausgangspunkt von Lernsituationen bilden Einstiegsszenarien. Mit ihnen sol-

len grundlegende berufliche Probleme beschrieben werden, mit denen sich der Fachschüler in seiner späteren beruflichen Tätigkeit als Fach- und Führungskraft in einem landwirtschaftlichen Unternehmen auseinandersetzen und die er im Betrieb selbstständig lösen muss. Der gesamte Lernprozess wird somit für die Dauer der Lernsituation in einen spezifischen beruflichen Kontext gestellt. In der Evaluation konnten viele gelungene Einstiegsszenarien ermittelt werden. Jedoch wurden auch bloße Statements, Wissensinputs, Schlagzeilen oder Feststellungen dokumentiert, die den Anforderungen nicht entsprechen. Im Vergleich zwischen den Messzeitpunkten sind die Beschreibungen der Einstiegsszenarien deutlich vielfältiger und gelungener geworden. Das Formulieren des beruflichen Handlungsauftrags stellt jedoch eine weiterhin bestehende Herausforderung dar (Hacker, Piecha, 2016, S. 76).

Handlungsprodukt: Im Verständnis und der Abgrenzung der Begriffe „Handlungsprodukt“ und „Unterrichtsziel/Kompetenzen“ traten anfänglich Irritationen auf. Das Handlungsprodukt muss sich in einer Lernsituation auf das Ergebnis des über das Einstiegsszenario initiierten Problemlöseprozesses beziehen, das heißt auf die von Fachschülern konstruierten Wirklichkeiten (zum Beispiel Pläne, Entwürfe, Checklisten, Konzepte, Artefakte, Bewertungen). Wenn in Anlehnung an Hattie (2013, S. 33) die wirkliche Aufgabe fachschulischer Bildung darin besteht, „konzeptuelle Erzeugnisse zu erschaffen“, dann meint dies die in den Lernsituationen dokumentierten Handlungsprodukte. Das sind solche „Konstrukte“, die auch eine Fach- und Führungskraft in einem Landwirtschaftsbetrieb erarbeiten muss. Damit kommt das Grundverständnis zum Ausdruck, dass das Generieren von Wissen und Können nicht Selbstzweck, sondern auf die Konstruktion beziehungsweise den Entwurf eines konzeptuellen Erzeugnisses gerichtet ist. Die begrifflichen Missverständnisse konnten zwischen beiden Messzeitpunkten im Wesentlichen ausgeräumt werden.

Unterrichtsziel/Kompetenzen: Das zu erreichende Unterrichtsziel

Abbildung: Der Ansatz des Lernfeldkonzeptes



wird in Form von Kompetenzen beschrieben. In der beruflichen Handlungskompetenz sind Fach-, Selbst- und Sozialkompetenz miteinander vernetzt (KMK 2011, S. 10 f.). Die Untersuchung hat gezeigt, dass der Fokus des dokumentierten Kompetenzerwerbs meist auf der Beschreibung der zu erwerbenden Fachkompetenzen lag. Selbst- und Sozialkompetenzen wurden kaum oder zum Teil immer wieder gleichlautend und unkonkret benannt. Das Nutzen vorhandener Formulierungshilfen (zum Beispiel Didaktische Jahresplanung, S. 33) führte hierbei zwischen den beiden Messzeitpunkten zu Verbesserungen. Obwohl gute Beispiele für Kompetenzbeschreibungen vorliegen, werden bei ihrer Bestimmung die Bereiche der Selbst- und Sozialkompetenz zugunsten der Fachkompetenz weiterhin oft vernachlässigt.

Konkretisierung der Inhalte: Inhalte stehen im Dienst der Kompetenzentwicklung. Ihre Konkretisierung erfolgt daher mit Blick auf die in der Lernsituation zu erwerbenden Kompetenzen, den Prozess zur Erarbeitung des Handlungsproduktes und das Handlungsprodukt selbst. Hier sind die Informationen, Fakten, Begriffe, Bilder, Strukturen, Regeln, Annahmen, Prinzipien, Rechtsnormen, Gesetze, Formeln zu benennen, mit denen in dieser Lernsituation

gearbeitet wird. Die Evaluierung hat an dieser Stelle gezeigt, dass dem Verhältnis von Handlungs- und Fächersystematik besondere Beachtung zukommt. Inhalte sind stets Teile von Wissenssystemen, die in situativen und/oder kategorialen Strukturen eingebettet sein können. Insbesondere wurden Schwierigkeiten bei der Vermittlung von Grundlagenwissen in situativen Strukturen gesehen. Das betrifft zum Beispiel Themen wie bodenkundliche Grundlagen, Grundlagen des Pflanzenbaus, Grundlagen der Pflanzenernährung und der Düngung, Grundlagen des Pflanzenschutzes, Grundlagen der Tierzucht und der Fütterung. Auch könnten diese theoretischen Grundlagen bei der Behandlung der verschiedenen Verfahren in der Pflanzen- und Tierproduktion mehrfach behandelt werden. Zur Lösung des Problems wurde in den Workshops eine Matrix-Struktur erarbeitet, die eine Verbindung zwischen Handlungs- und Fächersystematik herstellt.

Lern- und Arbeitstechniken: Damit wird der Fokus nicht auf das Lehrer- sondern Schülerhandeln gelegt. Beim Entwurf von Lernsituationen muss der Lehrer zuerst darüber nachdenken, welche Handlungen der Schüler im Unterricht ausführen soll. Die Evaluierung hat gezeigt, dass sich die meisten Lehrer „durch ein intensives Bemühen

Literatur:
KMK (2011): Handreichung für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe. Berlin.
Hacker, W.; Piecha, A. (2013): Studie zur Handlungs- und Kompetenzanalyse von Fach- und Führungskräften in den Unternehmen der sächsischen Landwirtschaft als Grundlage für ihre Qualifizierung an den landwirtschaftlichen Fachschulen. Endbericht zur Studie. Dresden.
Hacker, W.; Piecha, A. (2016): Evaluation der Einführung des Lernfeldkonzeptes in den Fachschulunterricht an den landwirtschaftlichen Fachschulen im Freistaat Sachsen. Abschlussbericht zur Studie. Dresden.
Didaktische Jahresplanung. Pragmatische Handreichung für die Fachklassen des dualen Systems (2015), hrsg. vom Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf.
Leitfaden didaktische Jahresplanung. Kompetenzorientierten Unterricht systematisch planen (2012), hrsg. von der Akademie für Lehrerfortbildung und Personalführung Dillingen.
Hattie, J. (2013): Lernen sichtbar machen, Baltmannsweiler.

um eine bestmögliche Selbstständigkeit der Schüler im Unterricht“ auszeichnen. Allerdings wurde selbstständiges Handeln der Schüler anfangs mit Gruppenarbeit gleichgesetzt und Frontalunterricht als eine im Lernfeldkonzept unzulässige Methode angesehen (Hacker, Piecha 2016, S. 38 f.). Auch war das Methodenverständnis nur im geringen Umfang auf das Führen geistiger Operationen der Schüler wie Verallgemeinern, Abstrahieren, Analysieren, Konkretisieren, Synthetisieren, Anwenden oder Bewerten gerichtet. Diese Auffassungen konnten zwischen beiden Messzeitpunkten korrigiert werden.

Kooperation

Voraussetzungen für die Kooperation der Lehrer sind die Möglichkeiten und die Bereitschaft zum gegenseitigen Informationsaustausch. Beides hat sich zwischen den Messzeitpunkten verändert. Über das Extranet-Portal „LenSi“ wurden Austauschmöglichkeiten für die an den Fachschulen ausgearbeiteten Lernsituationen geschaffen. Auch berichten die Lehrer von einem gegenseitigen Vertrauenszuwachs. Dennoch benannten sie einen weiteren Optimierungsbedarf für schulinterne Abstimmungsprozesse (Hacker, Piecha 2016, S. 88 f.). Kooperationen zwischen den Fachschulen finden in der Arbeit der Aufgabenerstellungskommissionen statt. Sie sind bei fünf Standorten der Fachschulen für Landwirtschaft mit den Lernfeldverantwortlichen jeder Fachschule besetzt, wodurch eine funktionsfähige Plattform für schulübergreifende Abstimmungen existiert.

Erfolgskontrolle

Resultats- und Lernerfolgskontrollen in Unterricht und Abschlussprüfung wurden im Sommer 2015 noch relativ lückenhaft in den dokumentierten Lernsituationen ausgewiesen. Obwohl ihre Planung auch für das Festsetzen der Vornoten erforderlich ist, erfolgte keine vollständige Integration der vorgesehenen Leistungskontrollen in die Situationsbeschreibungen. Im Sommer 2016 konnten hierbei Verbesserungen erreicht werden. Die Aufgabenstellungen selbst sind in der Regel in berufliche Problemstellungen eingebettet, sodass ein Praxis- und Handlungsbezug her-



Gewünscht: Selbstständigkeit der Schüler im Unterricht

gestellt wird. Der Denkansatz des Lernfeldkonzeptes spiegelt sich in den meisten Leistungskontrollen und Prüfungsarbeiten deutlich wider. Keine Schwierigkeiten bestehen in der Prüfung der erworbenen Fachkompetenzen. Eine zu geringe Rolle spielen jedoch Überlegungen zur Kontrolle der Selbst- und Sozialkompetenzen (Hacker, Piecha 2016, S. 46 f.). Eine Ausnahme bilden Fallbeispiele und Rollenspiele in den Lernfeldern „Mitarbeiter einstellen und führen“ und „Berufsnachwuchs ausbilden“.

Rahmenbedingungen

Die Ausstattung der Unterrichtsräume unter anderem mit Notebooks, Beamer und interaktiven Tafeln bietet sehr gute Voraussetzungen für die Gestaltung eines lernfeldstrukturierten Unterrichts. Berufliche Handlungssituationen können damit relativ einfach in den Unterricht einbezogen werden. Das anschauliche und fassliche Darstellen zum Beispiel von Einstiegsszenarien ist problemlos möglich. Räumliche Möglichkeiten zum Wechsel der Sozialformen und der Sitzordnungen bestehen. Klassen können ohne Schwierigkeiten in räumlich differenzierte Gruppen zum Durchführen von Gruppenarbeit aufgeteilt werden. Die zeitliche Organisation des Unterrichts erfolgt in der Regel in 90-Minuten-Einheiten.

Fazit

Die Akzeptanz, die Aufgeschlossenheit, das Interesse und das Verständnis des Lernfeldansatzes haben sich bei den Lehrern im Zuge der Evaluation deutlich erhöht. Es wurde eine intensive Auseinandersetzung mit didaktisch-methodischen Fragen erreicht. Die in der Umsetzung des Lernfeldkonzeptes noch bestehenden Schwierigkeiten konnten identifiziert werden. „Stellschrauben“ und Einflussmöglichkeiten zur weiteren Verbesserung der Unterrichtsqualität, künftige Themen der Lehrerfortbildung und Best-Practice-Beispiele wurden erkannt. Allen Beteiligten wurde bewusst, dass die Einführung des Lernfeldkonzeptes als längerfristig geführter Prozess begriffen werden muss, der „aktive Treiber“ und einen intensiven Austausch innerhalb und zwischen den Fachschulen braucht. Dazu erfolgte der Aufbau der Extranet-Plattform „LenSi“. Obwohl die Erarbeitung der neuen Lehrpläne durch die Lehrer selbst erfolgte, ist das Vorhaben mit der bloßen In-Kraft-Setzung von lernfeldstrukturierten Konzepten nicht abgeschlossen. Ganz im Gegenteil: Die schulische Umsetzung beginnt damit und ist in einem partizipativ-kooperativen Prozess zwischen Fachschule, Schulaufsichtsbehörde und Fortbildungsstätte zielgerichtet auszugestalten. ■

Der Autor



Dr. Johannes Stiehler
Sächsisches Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft,
Dresden
Johannes.Stiehler
@smul.sachsen.de



Dietmar Fahnert

Online-Befragung zum Ökolandbau

Wie ist das Thema ökologischer Landbau¹ in der landwirtschaftlichen Ausbildung in Schleswig-Holstein verankert? Eine Online-Befragung unter Berufsschulabsolventen und Lehrkräften zeigt den aktuellen Stand.

Ökologisch betonte Produktionsverfahren in der Landwirtschaft haben angesichts eines gesellschaftlichen Wertewandels im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung an Bedeutung gewonnen. Ideologische Grabenkämpfe der Branche sind weitgehend einer sach- und fachorientierten Debatte gewichen. Es geht nicht mehr nur um ein bloßes Entweder-oder mit pauschaler Ablehnung der jeweiligen Alternative, sondern um die betriebswirtschaftlich untermauerte Entscheidung für die eine oder andere Produktionsrichtung. Eine zeitgemäße Berufsausbildung steht somit vor der Aufgabe, Handlungskompetenz für das Gesamtspektrum landwirtschaftlicher Aufgaben und Fragestellungen zu vermitteln, ohne durch Schwerpunktsetzungen Priorisierungen vorzunehmen. Der Rahmenlehrplan der Kultusministerkonferenz für den Ausbildungsberuf Landwirt, der Grundlage für die Länderlehrpläne ist, eröffnet die Möglichkeiten hierfür.

In Schleswig-Holstein wurde mit dem Lehrplan vom Juni 1996 zunächst kein eigenes Lerngebiet, sondern eine gegenüberstellend-integrierte Betrachtung verankert. Dieses Verfahren beklagten die Anbauverbände und forderten eine stärkere Berücksichtigung ökologischer Produktionsverfahren in der landwirtschaftlichen Ausbildung, die speziell „ihren“ Auszubildenden im schulischen Bereich bislang nicht genug bietet. Daraus wurde die Forderung nach einer Spezialisierung bereits in der Berufsausbildung für Schleswig-Holstein abgeleitet, unter anderem auch, um besonders ökologisch ausgerichtete Auszubildende nicht an andere Bundeslän-

der mit einem entsprechenden Profil in der Ausbildung zu „verlieren“.

Lehrplan-Handreichung

In einem ersten Schritt wurde der Berufsschul-Lehrplan daraufhin im Jahr 2013 um eine sogenannte Handreichung für den Lernbereich Ökologischer Landbau ergänzt. Sie verdeutlicht Bedeutung, Lernziele und Inhalte zum ökologischen Landbau und mahnt damit deren Integration in die Schulpraxis an. Begleitet wird die Einführung dieser Handreichung von einem Fortbildungsangebot des Landesseminars berufliche Bildung zum Umgang mit dieser Umsetzungsleitlinie.

Anfang 2016 wurde im Dialog mit den Anbauverbänden beschlossen, die Wirksamkeit dieses Ansatzes unter Federführung des Bildungsministeriums durch eine Schüler- und Lehrerbefragung auf den Prüfstand zu stellen, um gegebenenfalls durch weitere Maßnahmen eine zukunftsfähige Qualität der Berufsschulausbildung in der angemessenen Breite zu gewährleisten.

Online-Evaluation

Die Befragung wurde mit Hilfe des Online-Evaluationsportals LeOniE (Lehrkräfte-Onlinedienst-interne-Evaluation) am Ende des Schuljahres 2015/16 mit dem Abschlussjahrgang durchgeführt, der mit 276

Rückmeldungen (Lehrkörper 28 Rückmeldungen) nahezu vollständig ausgewertet werden konnte. Das Abfragedesign, welches in Zusammenarbeit mit dem für die Fachaufsicht der landwirtschaftlichen Fachschulausbildung zuständigen Landwirtschaftsministerium entwickelt wurde, enthielt ein vierstufiges Zustimmungsraster zu vorgegebenen Fragen. Zusätzlich gab es für die Schülerinnen und Schüler eine Möglichkeit für freie Rückmeldungen und für die Lehrkräfte zu jeder Frage zusätzlich die Aufforderung zu einer Begründung für den Grad der Zustimmung.

Auswertung

Die Evaluation lieferte gut verwertbare Ergebnisse. Zusammengefasst können folgende Aussagen getroffen werden:

Das Thema Ökolandbau ist bei den Auszubildenden angekommen, denn

- drei Viertel der Befragten stellen fest, dass beide Produktionsverfahren – konventionell und ökologisch – vermittelt wurden, nur elf Personen bestreiten dies eindeutig;
- eine knappe Mehrheit fühlt sich oft oder sehr oft über Besonderheiten des Ökolandbaus intensiv informiert, 13 Personen negieren das;
- zwei Drittel haben im Rahmen des Unterrichts einen Ökobetrieb besichtigt;
- ebenfalls zwei Drittel sind in der Abschlussprüfung zum Thema Ökolandbau befragt worden.

Die Themen des ökologischen Landbaus sind jedoch nicht beson-



Graphik: IQSH

¹ „Ökolandbau“ schließt hier ökologische Tierproduktion ein.

ders intensiv vermittelt worden, denn

- nur eine knappe Mehrheit fühlt sich intensiv informiert;
- einen guten Einblick hat nur die Hälfte bekommen, 23 Personen bestreiten dies sogar explizit;
- zwei Drittel haben keine neue Perspektive vermittelt bekommen, nur ein Viertel sehen dies anders.

Die Themen zu unterschiedlichen Produktionsverfahren wurden entgegen der Lehrplanabsicht nicht durchgängig vergleichend behandelt:

- Eine knappe Mehrheit hat vergleichende Behandlung erlebt, 18 Personen bestreiten dies eindeutig;
- zwei Drittel wünschen sich die Behandlung der Themen jeweils im Block und
- eine deutliche Mehrheit wünscht sich die Behandlung des Ökolandbaus insgesamt im Block.

Ein gezielt im Hinblick auf ein geplantes Differenzierungsangebot in der landwirtschaftlichen Fachschule abgefragtes Meinungsbild ergab 44 potenzielle Ökolandbau-Fachschüler („könnte ich mir vorstellen“), davon 26 mit deutlichem Interesse.

Aus den freien Rückmeldungen ist der Wunsch abzulesen, dass einerseits eine diffamierende und unqualifizierte Ablehnung des Ökolandbaus in der Schule unerwünscht und zu unterbinden ist. Andererseits wird der Wert des integriert-gegenüberstellenden Ansatzes nicht gesehen und eben doch nach klassischem Schubladendenken unterschätzt.

Lehrerwünsche

Auch wenn die ergänzende Lehrplan-Handreichung schon als grundsätzlich hilfreich angesehen wird, könnten sich die Lehrkräfte durchaus mehr Unterstützung durch Fortbildung, Mitarbeit der Verbände und Dualpartner sowie durch ein größeres Angebot an Unterrichtsmaterialien vorstellen. Ihrer eigenen Einschätzung zufolge bearbeiten sie das Thema überwiegend integriert, aber nicht fächerübergreifend; dies ist als Kultur auch (noch) nicht in den Schulen „angelegt“. Ein überbetriebliches Lehr-

angebot wird nicht für erforderlich erachtet, und wenn dann allenfalls als Wahlmöglichkeit.

Die Feststellungen der Lehrkräfte in den freien Aussagen lassen bei eigenem Engagement auf ein mäßiges Schülerinteresse am Ökolandbau schließen. Sie wollen die Wirtschaftsweisen vergleichend analysieren und lehnen demzufolge eine zusätzliche Fokussierung auf Ökolandbau ab, vor allem nicht als Ideologie oder politische Vorgabe. Stattdessen halten die Lehrkräfte mehr Tierproduktionsversuche mit Öko-Fragestellungen in der überbetrieblichen Ausbildungsstätte, dem Lehr- und Versuchszentrum Futterkamp der Landwirtschaftskammer, für nützlich.

Schlussfolgerungen

Die in der Befragung getroffenen Aussagen lassen nach Einschätzung der Initiatoren der Erhebung auch ohne statistische Legitimation folgende Schlussfolgerungen zu:

- Der eingeschlagene Weg findet überwiegend Akzeptanz und stellt sicher, dass der Ökolandbau seinen Platz in der Berufsausbildung gefunden hat.
- Lehrkräften muss die gewünschte Unterstützung verschafft werden, damit sie ihre Unterrichtsziele noch besser verfolgen können. Dafür steht das soeben installierte Netzwerk Ökolandbau Schleswig-Holstein bei der Vermittlung von Hofbesuchen, Praktikern und Experten für die Unterrichtsgestaltung zur Verfügung. Erprobte Unterrichtsmaterialien können aus dem Internet bezogen werden. Entsprechende Informationen wird die Leiterin des landwirtschaftlichen Landesseminars zusammenstellen.
- Die fächerübergreifende, lernfeldorientierte Umsetzung ist verbesserungsfähig. Das Institut für Qualitätsentwicklung an Schulen Schleswig-Holstein (IQSH) wird zur Stärkung fächerübergreifender Lernkonzepte ein Fortbildungsangebot entwickeln, um verbliebene Vorbehalte gegenüber solchen pädagogischen Ansätzen abzubauen. Diese werden im Zusammenhang mit dem in der landwirtschaftlichen Berufsbildung in Schleswig-Holstein noch zu implementierenden Lernfeld-

ansatz ohnehin stark an Bedeutung gewinnen. Die Fortbildungen sollten nach Möglichkeit mit Betriebsbesichtigungen von Öko-Betrieben verknüpft werden.

- Die vergleichende Gegenüberstellung der unterschiedlichen Wirtschaftsweisen muss deutlicher für die Schüler herausgearbeitet werden, indem klarer wird, dass beide Systeme den gleichen Naturgesetzen unterliegen, nur der Umgang damit



Foto: Isolde Huß, Berufsbildungszentrum Rendsburg

Schülerinnen und Schüler begutachten einen Klee grasbestand.

ein anderer ist. Hierbei sollten undifferenzierte Wertungen vermieden und auch unterbunden werden.

- Zum angemessenen Umgang der Lehrkräfte mit der nach wie vor in der Schülerschaft gepflegten Polarisierung soll vom IQSH ein Fortbildungsangebot zu den Themenblöcken „emotionale Intelligenz“, „ausgeprägte soziale Kompetenz“ und „Perspektivwechsel“ konzipiert werden. Dies ist ohnehin Rüstzeug für die kompetente Vermittlung von Lernzielen der „Bildung für nachhaltige Entwicklung“.
- Das bekundete Interesse legt die Einführung einer Fachschul-spezialisierung nahe. Ein entsprechendes Konzept der Landwirtschaftsschule Rendsburg aus dem Jahr 1999, nach wenigen Jahren wegen geringer Nachfrage wieder eingestellt, soll für zunächst drei Jahre ab dem Schuljahr 2017/18 neu aufgelegt werden. ■

Der Autor



Dr. Dietmar Fahnert
Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume des Landes Schleswig-Holstein
Grundsatzfragen der Nachhaltigen Entwicklung
dietmar.fahnert@melur.landsh.de



Foto: Countrypixel – Fotolia.com

Ingrid Ute Ehlers und Regina Schäfer

Gesagt – getan?

In der Ausbildung gehört es zum Lernprozess, dass Auszubildende Arbeitsaufträge selbstständig bearbeiten. Wenn sie diese Aufgaben dann nicht wie gewünscht ausführen, liegt das häufig auch daran, dass die Beauftragung unverständlich, unvollständig oder unklar formuliert wurde. Es lohnt sich daher, Arbeitsaufträge an Azubis genauer zu betrachten.

Um eine Aufgabe vollständig, richtig und termingerecht zu bearbeiten, benötigen Auszubildende eindeutige und verständliche Anweisungen und einen klar vereinbarten Handlungsspielraum. Selbstverständlich ist das nicht bei allen Aufgaben in dieser Detailgenauigkeit notwendig – und in der Arbeitspraxis oft auch gar nicht möglich. Es lohnt sich aber, die Art und Weise, wie Arbeitsaufträge an Azubis erteilt werden, genauer zu betrachten und bei Bedarf zu verändern.

Perspektive wechseln

Für Fachleute ist es nicht einfach, sich gedanklich in den Wissenstand

eines Anfängers hineinzusetzen. Allerdings ist genau das unverzichtbar. Wenn man Auszubildenden Aufträge erteilt, kommt es darauf an, deren Blick auf die Aufgabe nachzuvollziehen. So gelingt es, Kenntnisse, die man selbst für selbstverständlich hält, bei den Auszubildenden erst einmal als nicht vorhanden zu betrachten. Das funktioniert gut, wenn sich Ausbildungsverantwortliche zunächst bewusst machen, wie viele Fachausdrücke (Fachwortschatz, Expertenjargon, firmeninterne Abkürzungen) sie bei ihrer Arbeit benutzen, und sich selbstkritisch fragen, ob die Auszubildenden diese schon genau verstehen.

Hierzu die folgenden Empfehlungen:

- Ermuntern Sie die Auszubildenden bei der Auftragserteilung immer wieder, gezielt nachzufragen, wenn sie etwas nicht verstanden haben – auch wenn diese etwas Bestimmtes aufgrund von Ausbildungsplänen oder Lehrinhalten bereits wissen sollten.
- Fragen Sie selbst immer nach, ob und wie die Auszubildenden die Aufgabe verstanden haben.
- Rechnen Sie damit, dass jemand eine Aufgabe ganz wörtlich nimmt, und überprüfen Sie alle Formulierungen daraufhin.
- Erläutern Sie bei Bedarf ruhig auch einmal die Hintergründe und Tragweite einer Aufgabe, damit Auszubildende die Zusammenhänge insgesamt – und damit die Aufgabe – besser verstehen. Vieles, was für Sie selbstverständlich ist, können Auszubildende noch nicht nachvollziehen.

ARTIKELSERIE

Tipps für die Ausbildungspraxis

In Beiträgen dieser Serie werden typische Problemstellungen im Ausbildungsalltag aufgegriffen und Ausbildungsverantwortlichen Werkzeuge im Umgang damit an die Hand gegeben.

- Lassen Sie sich die erteilte Aufgabe von den Azubis erklären. Hier zeigt sich, dass sie häufig nur oberflächlich zuhören, wichtige Informationen „überhören“ oder sogar Aspekte hineininterpretieren, die nicht beabsichtigt waren.

Mit dieser Vorgehensweise fördern Ausbildungsverantwortliche nicht nur eine reibungslose Bearbeitung des erteilten Auftrags. Darüber hinaus erkennen sie sehr gut die eigenen sprachlichen oder inhaltlichen Versäumnisse.

Klare Aufträge

Wenn den Auszubildenden folgende Informationen fehlen, kann es schiefgehen:

- Was ist konkret zu bearbeiten?
- Mit wem kann ich dabei zusammenarbeiten?
- Wen kann ich bei Unklarheiten fragen?
- Ab wann soll ich den Auftrag bearbeiten?
- Bis wann soll der Auftrag fertig sein?
- Was ist wichtiger: erstklassige Qualität, auch wenn sich dadurch die Fertigstellung verzögert, oder die Einhaltung des vorgegebenen Termins, auch wenn die Qualität darunter möglicherweise leidet?
- Hat der Auftrag Vorrang vor meinen anderen Aufträgen?
- Gibt es Arbeiten, die ich vorher noch fertig stellen soll?

Leitplanken definieren

Es genügt allerdings nicht, die Erwartungen an das Arbeitsergebnis zu vermitteln. Auszubildende benötigen inhaltliche Leitplanken, die den Handlungsspielraum bei der Erledigung der Arbeitsaufträge klären. Das gibt ihnen Sicherheit und fördert einen zügigen und ergebnisorientierten Arbeitsablauf.

Daher ist es empfehlenswert, dass Auszubildende auf die folgenden Fragen eine klare Antwort haben, bevor sie mit dem Auftrag beginnen:

- Soll ich Zwischenstände berichten und wenn ja, welche?
- Welche Entscheidungen darf ich alleine treffen – und welche nicht?
- Was soll ich tun, wenn ich nicht termingerecht mit der Arbeit fertig werde?

Tabelle 1: Arbeitsaufträge eindeutig formulieren

Schwammige Formulierung	Klare Beauftragung
„Wir sollten prüfen, ob noch genügend Kopierpapier da ist...“	„Frau Schneider, Sie sehen bitte nach, wie viel Kopierpapier noch vorhanden ist.“
„Man müsste sich jetzt mal dringend um diese Angelegenheit kümmern!“	„Bearbeiten Sie das bitte morgen früh als Erstes.“
„Wir sollten uns dann auch mit den Bestellungen beschäftigen.“	„Bitte denken Sie daran, mir bis heute Mittag die ausgefüllte Bestellliste auf den Schreibtisch zu legen.“

Tabelle 2: Akzeptanz von Kontrollen verbessern

Wie Auszubildende Kontrollen wahrnehmen können	Wie man Auszubildende von Kontrollen überzeugt
„Die glauben wohl, ich bin ein kleines Kind...“	Erklären Sie, dass Kontrollen notwendig sind, um Feedback zu geben und Lernfortschritte festzustellen.
„Kontrollen sind ja nur Schikane...“	Veranschaulichen Sie, dass Kontrollen der Qualitätssicherung dienen – anhand von fehlerhaften Dokumenten oder von unbrauchbaren Produktbeispielen.
„Kontrollen werden doch nur gemacht, weil es vorgeschrieben ist. Für meine Leistung interessiert sich doch niemand...“	Verbinden Sie die Kontrollen mit einer Feedbackmöglichkeit für die Auszubildenden, bei der diese – wenn erforderlich – die eigenen Schwierigkeiten bei der Bearbeitung anbringen können.
„Ich kann mich noch so anstrengen, irgendwas finden die doch immer, was noch nicht okay ist...“	Nutzen Sie die Kontrollen – vor allem die Endkontrolle – auch dafür, Auszubildende zu loben, wenn Sie mit dem Ergebnis zufrieden sind.

- Soll ich den Auftrag exakt nach Anleitung bearbeiten (lösungswegegorientierter Auftrag) oder darf ich auch selbst experimentieren (ergebnisorientierter Auftrag)?

Wenn eine Aufgabe nicht so erledigt wird, wie man sich dies als Ausbilder/-in vorstellt, kann das auch daran liegen, dass die Auftragserteilung zu unverbindlich klingt. Dieser Eindruck entsteht beispielsweise, wenn „Wir-Botschaften“, „Man-Botschaften“ oder Konjunktive benutzt werden. Wenn Aufträge schwammig und unpräzise formuliert werden (s. Tabelle 1), erhalten Auszubildende leicht den Eindruck, dass es sich eher um eine Meinungsäußerung handelt – und nicht um einen Auftrag, der ihnen verbindlich erteilt wird. Des-

halb sollte bei der Formulierung von Aufträgen kein Interpretationsspielraum angeboten werden.

Feedback geben

Um Arbeitsergebnisse zu überprüfen, sind Kontrollen notwendig. Auszubildende mögen Kontrollen nicht besonders, weil sie dabei auch immer mit einer Beurteilung ihrer Arbeit konfrontiert werden – und dies kann auch unangenehm sein. Auch wenn Ausbildungskräfte selbst eine hohe Arbeitsbelastung zu bewältigen haben, lohnt es sich, Auszubildende mit entsprechend durchdachten Arbeitsaufträgen zu versorgen und auch die Kontrollen nutzbringend zu gestalten (s. Tabelle 2): Die Auszubildenden erzielen bessere Resultate und gehen motivierter zu Werke. ■

Die Autorinnen



Ingrid Ute Ehlers



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



Michael Kluge

Der „blinde Fleck“ im Coaching

Wo liegen die Ansatzpunkte, wo die Grenzen im Coaching? Welche Aufgaben ergeben sich daraus für einen Berater? Die Antworten auf diese Fragen liefert das Johari-Fenster – ein Modell zur Entdeckung des „blinden Flecks“ im Selbstbild eines Ratsuchenden.

Das Johari-Fenster wurde 1955 von den amerikanischen Sozialpsychologen Joseph Luft und Harry Ingham entwickelt. Aus der Kombination ihrer Vornamen wurde der Name des Modells abgeleitet. Das Johari-Fenster ist ein grafisches Beobachtungsschema (s. Abbildung), mit dessen Hilfe die Motivation und das daraus resultierende Verhalten nach folgenden Fragen geordnet wird:

- Sind Motivation und Verhalten einer Person selbst und anderen bekannt?
- Sind Motivation und Verhalten nur der ausführenden Person bekannt?
- Sind Motivation und Verhalten nur für Außenstehende erkennbar?
- Sind Motivation und Verhalten weder der ausführenden Person noch anderen zugänglich?

Vier Quadranten

Je nachdem, wie im Einzelfall die Antworten ausfallen, lassen sich die Ergebnisse vier verschiedenen Quadranten zuordnen, die im Fol-

genden aufgeführt und erläutert werden:

„**Arena**“: Dieser Quadrant steht für alle Persönlichkeits- und Verhaltensmerkmale eines Menschen, die ihm selbst bekannt sind und von anderen wahrgenommen werden können. Dazu zählen äußere Merkmale wie das Erscheinungsbild, Umgangsformen oder körperliche Reaktionen. Des Weiteren können persönliche Eigenschaften wie Ehrgeiz oder Ängstlichkeit, innere Einstellungen wie Religiosität oder Moral und Fähigkeiten dazugehören – vorausgesetzt, dass diese nach außen erkennbar hervortreten. Die „Arena“ ist der öffentliche Bereich, in dem das Handeln einer Person frei von Ängsten und Vorbehalten ist.

„**Fassade**“: Diesem Feld werden alle Persönlichkeits- und Verhaltensmerkmale zugeordnet, die vor anderen aus taktischen Überlegungen, Scham oder Furcht bewusst geheim gehalten werden. Politische Einstellungen, religiöse Überzeugungen, Ängste, vermeintliche Schwächen, Kompetenzlücken, Krankheiten oder intime Wünsche,

die nicht den allgemeinen Normen des menschlichen Zusammenlebens entsprechen, fallen in dieses Feld. Die „Fassade“ dient dem Schutz der eigenen Person. Durch Misstrauen anderen gegenüber kann dieses Fenster sehr groß sein. Andererseits kann in einer Atmosphäre des wachsenden gegenseitigen Vertrauens und aus einem Gefühl der Sicherheit heraus dieser Bereich nach und nach verkleinert werden.

„**Blinder Fleck**“: Dieser Quadrant beinhaltet Persönlichkeits- und Verhaltensmerkmale, denen eine Person selbst blind gegenübersteht, die von anderen hingegen wahrgenommen werden können. Dazu zählen zum Beispiel alle „Ticks“ und Gewohnheiten, die oft auf der nonverbalen Ebene anderen gegenüber kommuniziert werden, wie etwa durch Gesten, Blicke, Tonfall, Kleidung oder Auftreten.

„**Unbewusstes**“: Dieses Feld umfasst Informationen, die weder der Person selbst noch anderen unmittelbar zugänglich sind. Hier schlummern zum Beispiel verborgene Talente, ungenutzte Bega-

bungen und stark unterdrückte Bedürfnisse.

Das Johari-Fenster stammt aus der Gruppendynamik. Wie klein oder groß die einzelnen Quadranten im Einzelfall tatsächlich sind, hängt von der jeweiligen Beziehung zwischen den Beteiligten ab. Einerseits verhält sich jede Person im Umgang mit anderen Menschen von Fall zu Fall unterschiedlich. Andererseits ist die jeweilige Kenntnis von der eigenen Persönlichkeit verschiedenartig ausgeprägt.

Nach Joseph Luft ist das Ziel von Lernen in der Gruppendynamik stets gleich, nämlich den gemeinsamen Handlungsspielraum transparenter und weiter zu gestalten. Im Idealfall wird dabei der Bereich der „Arena“ immer größer, die anderen drei werden kleiner. Dieses Ziel lässt sich erfahrungsgemäß durch zwei Maßnahmen erreichen: sich selbst offenbaren und Beobachtungen anderen mitteilen. Indem die einzelnen Gruppenmitglieder über sich selbst informieren, verringert sich deren individueller Aufwand, der für die Geheimhaltung betrieben werden muss. Dadurch vergrößert sich ihr Handlungsspielraum in der Öffentlichkeit.

Durch die Rückmeldung persönlicher Beobachtungen über „blinde Flecken“ direkt an die einzelnen Gruppenmitglieder können diese ihre Erkenntnisse über sich selbst erweitern und so ihre privaten und öffentlichen Handlungsspielräume bewusster wahrnehmen und ausfüllen. Beide Maßnahmen ergänzen einander und unterstützen dabei, Anteile des Unbewussten bewusst und dadurch handhabbar zu machen.

Einsatz im Coaching

Mit dem Johari-Fenster lassen sich nicht nur Kommunikationsprobleme und gruppendynamische Prozesse erklären – es kann auch im Coaching eingesetzt werden. Es ergeben sich für einen Berater verschiedene Möglichkeiten anzuknüpfen und zu intervenieren. An erster Stelle steht die „Arena“: Das Anliegen, das ein Ratsuchender einbringt und an dem gearbeitet werden soll, ist für alle Beteiligten wahrnehmbar. Innerhalb des grafischen Modells liegt unterhalb der „Arena“ die „Fassade“: Im Coaching hat ein Berater nicht selten den Eindruck, dass es dem Ratsu-

chenden um etwas anderes geht als das, was zu Beginn offenkundig mitgeteilt wird. Das liegt an der Neigung eines Ratsuchenden, das für ihn wirklich Wichtige zunächst zu verschweigen, weil seine Angst vor der Offenbarung der als negativ empfundenen Aspekte der eigenen Person noch zu groß ist.

Um der Frage nachgehen zu können, was den Ratsuchenden über das eingebrachte Anliegen hinaus bewegt, ist der Erstkontakt so zu gestalten, dass sich zwischen den Gesprächspartnern eine vertrauensvolle Atmosphäre entwickeln kann. Denn erst wenn der Ratsuchende die Erfahrung macht, dass mit dem, was er erzählt, freundlich und verständnisvoll umgegangen wird, traut er sich, mehr von sich zu zeigen. Dadurch wird nach und nach der Bereich der „Arena“ vergrößert, während sich gleichzeitig der Bereich der „Fassade“ verkleinert.

Rechts von der „Arena“ liegt der „blinde Fleck“: Das Geschehen auf dieser Ebene lässt sich nur zu einem kleinen Teil aus dem ableiten, worüber die Beteiligten sprechen. In diesem Zusammenhang ist viel bedeutsamer, wie der Ratsuchende auf der nonverbalen Ebene kommuniziert. Wird er zum Beispiel in seinen Äußerungen leiser oder lauter, bleibt er vage, reagiert er trotzig oder vermeidet er den Blickkontakt, dann sind das unbewusste Ausweichmanöver. Diese Abwehrmechanismen kann ein Coach aufgreifen, um einem Ratsuchenden zu verdeutlichen, dass er dadurch den Kontakt mit sich selbst vermeidet.

Unterhalb des „blinden Flecks“ liegt das „Unbewusste“: Wenn zum Beispiel eine vom Ratsuchenden nicht zu definierende unterschwellige Unzufriedenheit mit seiner Arbeitssituation beklagt wird, ist dies oft der erste spürbare Hinweis auf

eine unbewusste Wahrnehmung, die gewöhnlich erst durch ein Coaching auf die Ebene der Bewusstheit gehoben werden kann.

Ziele erarbeiten

Vor dem Hintergrund des Johari-Fensters betrachtet hat die Beratung im Fallbeispiel (s. Kasten Seite 30) folgenden Verlauf genommen: angefangen vom Feld der „Arena“ (Mitteilung des Anliegens) über die Felder „blinder Fleck“ (Feedback des Beraters) und „Fassade“ (Eingeständnis der Erschöpfung) bis hin zu dem Feld „Unbewusstes“ (Wahrnehmung der Ambivalenz) und von dort aus zurück zum Feld der „Arena“ (Neuentcheidung des Ratsuchenden).

Von Fall zu Fall mag es ausreichend sein, sich als Coach auf das Feld der „Arena“ zu konzentrieren. In den meisten Fällen dürfte es aber um das Aufdecken unbewusster Motive gehen, die hinter den vordergründigen Themen der Ratsuchenden stehen. Die leitenden Fragen einer Auftragsklärung könnten wie folgt lauten: Welches unbefriedigte Bedürfnis liegt dem Problem zugrunde? Welche Ängste sind mit dem Bedürfnis verknüpft?

Oft hat ein Ratsuchender, der einen Coach aufsucht, klare Vorstellungen davon, was er warum erreichen möchte. Wer sich als Coach vorschnell auf das vordergründige Thema einlässt, dürfte dem Wunsch des Ratsuchenden entgegenkommen, seine „lästigen“ Empfindungen oder Verhaltensweisen so rasch wie möglich loswerden zu wollen. Diese Interventionen beinhalten jedoch das Risiko, dass am Ende einer Beratung nur Scheinlösungen auf der Verhaltensebene entwickelt worden sind.

Um Scheinlösungen handelt es sich deshalb, weil Anteile aus den Bereichen „blinder Fleck“ und

Literatur:
Kluge, M./Buckert, A. (2017): Der Ausbilder als Coach. Auszubildende motivieren, beurteilen und gezielt fördern. Luchterhand, Köln
Luft, J. (1972): Einführung in die Gruppendynamik. Ernst Klett, Stuttgart

Abbildung: Das Johari-Fenster
 Grundmodell nach Joseph Luft, 1972

	mir selbst bekannt	mir selbst unbekannt
anderen bekannt	„Arena“ Bereich der freien Aktivität	„Blinder Fleck“ Bereich des blinden Flecks
anderen unbekannt	„Fassade“ Bereich des Vermeidens oder Verbergens	„Unbewusstes“ Bereich der unbekanntem Aktivität

„Unbewusstes“ dafür sorgen können, dass das neue Verhalten entweder in Stresssituationen zusammenbricht, nicht glaubwürdig wirkt oder den Ratsuchenden dauernd unter Stress setzt. Vorschnelles Intervenieren auf der Verhaltensebene ist immer dann nicht hilfreich, wenn der Versuch unternommen wird, durch Vereinfachungen die Polaritäten der menschlichen Existenz einseitig auflösen zu wollen. Sich auf ein Ziel im Coaching festzulegen, macht gewöhnlich erst dann Sinn, wenn das Nicht-Wahrgenommene ins Spiel gekommen ist. Die Frage nach dem Ziel muss erst erarbeitet werden.

Ein Ratsuchender braucht einen Coach, der es ihm ermöglicht, die innere Logik zwischen einem offensichtlichen, aber unerwünschten Symptom und einer verdeckten, aber letzten Endes hilfreichen Funktion zu erkennen. Wenn diese gemeinsame Suche erfolgreich verläuft, kommen die Beteiligten allmählich weg von der reinen Verhaltensebene hin zur Bedürfnisebene. Auf dieser Basis lässt sich ein Ziel entwickeln, das Wege jenseits der gewohnten Bewältigungsmuster eröffnet. Coaching muss ein gemeinsamer Suchprozess sein, in dem insbesondere die Bereiche des „blinden Flecks“ und des „Unbewusstes“ thematisiert werden.

Das Aufhellen des „blinden Flecks“ erfolgt durch Feedback. Durch das Mitteilen, wie ein Coach Verhaltensweisen eines Ratsuchenden wahrnimmt und welche Wirkungen sie auslösen, kann der „blinde Fleck“ verkleinert und die „Arena“ vergrößert werden. Und durch das Aufhellen „blinder Flecken“ kann es gelingen, unterdrückte Bedürfnisse und Befürchtungen des Ratsuchenden ins Bewusstsein zu fördern. Dieser Gewinn an mehr Bewusstheit eröffnet dem Ratsuchenden die Option, Neues zu denken und anders zu handeln. Wie viel davon ein Ratsuchender umsetzt, ist seine Sache. Dass er die Möglichkeit dazu hat, ist Sache des Beraters.

Ein Coaching im Sinne des Johari-Fensters hat aber auch Grenzen: Zum einen können sie in der mangelnden Bereitschaft eines Beraters liegen, Einflüsse zu berücksichtigen, die außerhalb der „Arena“ des Ratsuchenden liegen. Zum anderen



Foto: pathdoc – Fotolia.com

Im Coachingprozess „blinde Flecken“ aufhellen

aber auch in der mangelnden Bereitschaft eines Ratsuchenden, sich mit den Wahrnehmungen seines Beraters auseinanderzusetzen. Und schließlich birgt das Modell eine weitere Grenze: das Unbewusste. Manche der unterdrückten Bedürfnisse und Befürchtungen eines

Ratsuchenden lassen sich sicherlich durch das Beobachten und Mitteilen „blinder Flecken“ entschlüsseln. Die allermeisten Motive und Ängste bleiben jedoch auch weiterhin unbewusst – und damit im Coachingprozess verborgen.

Fallbeispiel

Herr X, 32 Jahre, ist hauptberuflich als Dozent in der Erwachsenenbildung tätig und studiert nebenbei Wirtschaftspsychologie auf Masterniveau. Er holt tief Luft, ehe er im Coaching die entscheidende Frage stellt: „Soll ich das Studium abbrechen oder nicht?“ Der Coach schlägt dem Ratsuchenden vor, eine Antwort über den Weg der Reflexion zu suchen.

Alle anfangs gestellten Fragen, die sich unmittelbar um das Studium drehen, wie etwa Überforderung, Unterforderung, Motivation oder Selbstmanagement, laufen ins Leere. Allerdings registriert der Berater, dass Herr X sehr zögerlich antwortet. Gleichzeitig bemerkt er, dass hinter dem freundlichen Gesichtsausdruck eine tiefe Erschöpfung gähnt. Nachdem der Coach seine persönlichen Wahrnehmungen mitgeteilt hat, gibt Herr X zu, dass er schon seit längerem keine Zeit für Entspannung, keine Zeit für die Familie und vor allem keine Zeit für sich selbst findet.

Auf die Frage nach der persönlichen Bedeutung eines zuzätzlichen Uni-Abschlusses gibt Herr X zu verstehen, dass er hofft, seine emotionale Sicherheit dadurch zu erhöhen. Ob-

wohl Herr X schon einige Semester und Klausuren bravurös absolviert hat, denkt er nun über einen Abbruch des Studiums nach. Der Grund: Die Rückmeldungen nach seinem letzten Referat seien nur bedingt zufriedenstellend ausgefallen, seitdem sei er verunsichert.

Der Berater erkennt, dass in dem Verhalten des Ratsuchenden gleichzeitig Lösung und Problem liegen: Das Streben nach Sicherheit und Anerkennung in Form von Leistungsnachweisen ist in seiner Umkehrung die Angst vor dem Versagen. Dieses Hin- und Hergerissensein zwischen einem Bedürfnis und einer Befürchtung kostet viel Kraft. Diese Energie fehlt Herrn X letzten Endes für das eigentliche Tun, nämlich für das Lernen. An dieser ambivalenten Situation würde auch kein Lerntaining oder ein besseres Zeitmanagement etwas ändern.

Erst als Herr X die Ambivalenz zwischen Sicherheitsbedürfnis und Versagensängsten begreift, sieht er Möglichkeiten gegenzusteuern, beispielsweise auch Misserfolge im Studium anzunehmen. Erst nach dieser eigenen Erkenntnis kann er sich bewusst für das Weitermachen entscheiden.

Der Autor



Foto: Anja Frick

Michael Kluge
Ausbilder-Coach
(IHK/EAS), Personal-
trainer und Buch-
autor, Pattensen
info@kluge-kompe-
tenzen.de
www.kluge-kompe-
tenzen.de

Ulrike Bletzer

Fachschule für Agrarwirtschaft in Münster

Im Herzen des Münsterlands beheimatet, richtet die Fachschule in Münster-Wolbeck ihren Fokus vornehmlich auf die Schweine- und Rinderhaltung.



Foto: Fachschule für Agrarwirtschaft, Münster

Knapp 110 Schülerinnen und Schüler mit einem Durchschnittsalter von etwa 23 Jahren, rund zehn Prozent von ihnen sind Frauen, lassen sich zurzeit an dieser Fachschule in einem zweijährigen Bildungsgang zu staatlich geprüften Agrarbetriebswirten ausbilden. Die Einrichtung ist in das Bildungszentrum Gartenbau und Landwirtschaft integriert und wird von der Landwirtschaftskammer Nordrhein-Westfalen getragen. Zwar versteht sie sich in erster Linie als Unternehmerschule, die Hofnachfolgern das erforderliche Rüstzeug für die Führung des eigenen Betriebs an die Hand gibt. Doch, wie Schulleiter Dr. Ulrich Reul betont: „Ein zunehmender Anteil unserer Absolventen kommt nicht selbst von landwirtschaftlichen Betrieben. Diese jungen Menschen erhalten eine Qualifikation, die sie in die Lage versetzt, später in hervorgehobener Position als Angestellte in landwirtschaftlichen Unternehmen und in Unternehmen des vor- und nachgelagerten Bereichs, beispielsweise bei Genossenschaften, Futtermittelfirmen, Zuchtunternehmen, Molkereien oder Unternehmen der fleischverarbeitenden Industrie zu arbeiten.“

Teilzeitform

An Personen, für die der Besuch der Fachschule in der Vollzeitform aus beruflichen, familiären oder finanziellen Gründen nicht möglich ist, richtet sich das Angebot der Teilzeitform. Dieses gibt es innerhalb Nordrhein-Westfalens nur an der Münsteraner Fachschule. Das Prinzip: Die Teilnehmer besuchen

freitagabends mit vier und samstags mit acht Unterrichtsstunden sowie in ergänzenden Unterrichtsböcken die Schule und erlangen auf diese Weise über zwei Jahre hinweg nach bestandenen Prüfungen den Titel „staatlich geprüfter Wirtschaftler“. Gleichzeitig kann die berufsständische Qualifikation „Landwirtschaftsmeister“ erworben werden. „Während das Einzugsgebiet der Vollzeitfachschule vor allem Münster sowie die angrenzenden Landkreise umfasst, kommen die angehenden Wirtschaftler zum Teil auch aus größerer Entfernung hierher“, erklärt Schulleiter Dr. Reul.

Bei den in Vollzeit auszubildenden Agrarbetriebswirten stehen sowohl im ersten als auch im zweiten Schuljahr jeweils 30 Unterrichtsstunden pro Woche auf dem Lehrplan. Insgesamt zwölf Lehrkräfte vermitteln ihnen Wissen zu Themen wie „Unternehmen prozess- und zielorientiert führen und entwickeln“ und „Tierbestände tiergerecht, umweltgerecht und wirtschaftlich führen“.

Facharbeit

Einen sehr hohen Stellenwert besitzt an der Wolbecker Fachschule

für Agrarwirtschaft der Praxisbezug. Das spiegelt sich nicht zuletzt in der für alle Studierenden verpflichtenden Facharbeit wider, die die intensive Analyse und Planung des in der Regel eigenen oder elterlichen Betriebs beinhaltet. Zunächst wird der betreffende Betrieb von den Studierenden vor Ort vorgestellt, dann schließt sich eine Buchführungsanalyse an, die drei aufeinanderfolgende Jahresabschlüsse umfasst. In einem nächsten Schritt gilt es, am Computer entweder eine Düngplanung oder ein Futtercontrolling zu erstellen. Schließlich beinhaltet die Facharbeit noch eine Investitionsplanung und damit eine Planung für die Zukunft des Betriebs.

Um sich am Ende „staatlich geprüfter Agrarbetriebswirt“ beziehungsweise „staatlich geprüfte Agrarbetriebswirtin“ nennen zu dürfen, müssen die Schüler außerdem jeweils eine Klausur in den Fächern Unternehmensführung, Pflanzenbau und Tierhaltung meistern. Darüber hinaus können die Absolventen der zweijährigen Fachschule als freiwillige Zusatzqualifikation die Auszubildereignung erwerben.

Die Berufsaussichten für die Fachschulabsolventen seien hervorragend, betont Schulleiter Dr. Reul: „Das zeigt sich nicht zuletzt bei der Berufsmesse, die wir hier einmal im Jahr durchführen. Sowohl landwirtschaftliche Betriebe als auch namhafte Wirtschaftsunternehmen nutzen sehr gerne die Gelegenheit, um bei dieser kleinen, aber sehr konzentrierten Veranstaltung Nachwuchskräfte zu akquirieren.“

Fachschule für Agrarwirtschaft/Fachrichtung Landwirtschaft

Münsterstraße 62-68
48167 Münster
Tel. 02506 3090
muenster@lwk.nrw.de

Die Autorin



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



Foto: landpixel.de

Peter Gach

Miteinander reden

Seit vier Jahren arbeitet die Landwirtschaftsschule Weiden in der Oberpfalz daran, den Dialog zwischen den Studierenden und ihren Eltern einerseits sowie zwischen Eltern und Lehrern andererseits zu verbessern. Was ist aus diesem Projekt geworden?

Zeit für eine Zwischenbilanz: Wie hat sich das Schul-Projekt seit dem Start im Jahr 2012 (s. B&B Agrar 1-2013, S. 30) entwickelt? Welche Stärken und Schwächen haben sich herauskristallisiert? Was hat sich bewährt, welche Veränderungen wurden vorgenommen und wo besteht noch Verbesserungsbedarf?

Bei den insgesamt rund 40 Studierenden der Landwirtschaftsschule Weiden handelt es sich zum größten Teil um Hofnachfolger. Während ihrer Ausbildung lernen die angehenden Wirtschaftler für Landbau, den elterlichen Betrieb zu analysieren, dessen Stärken und Schwächen zu erkennen und Verbesserungsvorschläge zu entwickeln. Es versteht sich fast von selbst, dass dieser Prozess nicht ganz ohne Probleme und Konflikte ablaufen kann. Auf der einen Seite ein junger Mensch Anfang 20, der einen Weg für sich sucht und im Betrieb bestimmte, für sinnvoll erachtete Ideen umsetzen möchte. Auf der anderen Seite stehen seine Eltern, die nicht selten daran zweifeln, ob das, was ihr Sohn oder ihre Tochter vorhat, auch das Richtige für den Betrieb ist. Hier gilt es, zu einem guten Kompromiss zu gelangen.

Vermittlerrolle

Die Landwirtschaftsschule Weiden sieht ihre Aufgabe in diesem Zusammenhang darin, beide Seiten, sowohl die Studierenden als auch ihre Eltern, zu begleiten. Mit anderen Worten: Die Lehrer verstehen sich ein Stück weit als Vermittler, die die Kommunikation zwischen den Generationen fördern und beiden Seiten als Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Denn für die Zukunft des Betriebs und das Miteinander in der Familie ist es von entscheidender Bedeutung, die Eltern der Studierenden in Veränderungs- und Optimierungsprozesse mit einzubinden. Die Realität sieht erfahrungsgemäß oft anders aus: Häufig haben die Eltern niemanden, mit dem sie sich über bestehende Probleme austauschen können. Folglich fühlen sie sich alleingelassen, was letztlich zu einer weiteren Verhärtung der Fronten beiträgt. Hier versucht die Landwirtschaftsschule, eine Lücke zu schließen und beide Parteien mit ins Boot zu holen.

Aktionstage

Dazu hat die Schule 2012 zwei Veranstaltungen durchgeführt, von denen eine seither jährlich wiederholt wird. So treffen sich Studie-

rende, Eltern und Lehrer des dritten Semesters im Februar, wenn die Wirtschaftlerarbeit bereits abgegeben ist und die Abschlussprüfung kurz bevorsteht, zu einem Aktionstag in der Schule. Dabei präsentieren die Studierenden ihren Eltern die im Laufe der Ausbildung erarbeiteten Lerninhalte, man tauscht sich über Erfahrungen aus und diskutiert über die Erwartungen, die man an die Zukunft hat.

Die zweite Veranstaltung fand während des Praxisjahrs, das der eigentlichen, dreisemestrigen Ausbildung an der Schule vorgeschaltet ist, in der Landwirtschaftsschule statt. Bei dem Praxistag handelte es sich um eine halbtägige Informationsveranstaltung mit Impulsreferaten zur Betriebszweigabrechnung und -auswertung, zu der auch die Eltern der Studierenden eingeladen waren. Dieser Praxistag fand allerdings nur in einem Jahr statt, da die Akzeptanz für den Mehraufwand bei den Studierenden und Eltern danach nicht mehr vorhanden war.

Die Resonanz auf diese beiden Veranstaltungen fiel in der Anfangszeit entsprechend verhalten aus. So meldeten sich im Jahr 2012 von Elternseite her von insgesamt 17 potenziellen Teilnehmern gerade

einmal drei für den Aktionstag am Ende des dritten Semesters an. Das Interesse an dem Thema Betriebszweigabrechnung war ebenfalls nur mäßig. Die Gründe für die Zurückhaltung, die die Eltern an den Tag legten, erscheinen auf den ersten Blick nachvollziehbar: Bei dem Projekt handelte es sich um etwas Neues, hinter dem sie sich nicht so recht etwas vorstellen konnten. Möglicherweise vermuteten auch manche von ihnen die Veranstaltungen seien etwas Ähnliches wie die Elternabende, die sie in der Realschulzeit ihrer Kinder erlebt hatten.

Interesse wecken

Für das Lehrerkollegium stellte sich in dieser Situation die Frage: Wie soll angemessen und vor allem konstruktiv und gewinnbringend auf diese offensichtliche Skepsis reagiert werden? Wie gelingt es, ein größeres Interesse an dem Projekt zu wecken? Um die Akzeptanz bei den Eltern zu steigern, entschloss sich Schulleiter Dr. Kiener zum einen, den zeitlichen Umfang des ganztägigen Aktionstages künftig auf einen Vormittag zu begrenzen. Zum anderen sollten die Lehrkräfte im Vorfeld verstärkt auf den Aktionstag hinweisen und Werbung für ihn machen. Ein guter Zeitpunkt dafür bietet sich bereits dann, wenn das gesamte Lehrerkollegium im Praxisjahr die Elternbetriebe besucht und ersten Kontakt mit den künftigen Studierenden und deren Eltern aufnimmt.

Beide Maßnahmen haben zum gewünschten Erfolg geführt: Mittlerweile nehmen 80 bis 90 Prozent

der Eltern an den Projektveranstaltungen teil.

Lehrer kennenlernen

Auch über das Projekt hinaus legt die Landwirtschaftsschule Weiden großen Wert auf den Dialog zwischen Eltern, Studierenden und Lehrkräften. Mit Erfolg, wie unter anderem eine in diesem Jahr durchgeführte Umfrage zu den bereits erwähnten Betriebsbesuchen zeigt. Da vom Schulbesuch die Zukunft des Betriebs abhängt, sei es von großem Vorteil, die Lehrer kennenzulernen und zu wissen, mit wem es der Sohn oder die Tochter in der Schule zu tun haben werde, lautete beispielsweise eine von den Eltern geäußerte Meinung. Sowohl von Eltern- als auch von Schülerseite her wird der direkte Kontakt zu den Lehrern der Landwirtschaftsschule als Vorzug empfunden – „weil man dann auch eher mal den Mut hat, persönliche Dinge anzusprechen“, so eine im Rahmen der Umfrage geäußerte Meinung.

Kontaktpflege

Und natürlich sind die Betriebsbesuche, wie die Umfrage belegt, auch für die Landwirtschaftsschule selbst von großem Wert: Die Lehrer wissen es zu schätzen, dass sie bei den Besuchen die Besonderheiten der Betriebe ihrer künftigen Studierenden kennenlernen und anschließend im Unterricht mit Fachinformationen auf die Gegebenheiten eingehen können. Mehr noch: Sie können sich ein konkretes Bild von dem jeweiligen Betrieb machen. Das versetzt sie in die Lage, ihn individuell zu beurteilen.

Übrigens pflegt die Landwirtschaftsschule Weiden während der gesamten schulischen Ausbildung engen Kontakt mit den Elternbetrieben. So wird im zweiten Semester für jeden Studierenden ein Mentor aus dem Lehrerkollegium benannt. Dessen Aufgabe besteht unter anderem darin, gemeinsam mit den Hofinhabern und ihren Kindern das Thema der abschließenden Wirtschaftserarbeit zu klären. Dazu gilt es zunächst, vor Ort gemeinsam zu überlegen, in welchen Bereichen der Betrieb optimiert werden kann, ob sich beispielsweise ein Laufstallumbau oder eher eine andere Verbesserungsmaßnahme als Thema der Abschlussarbeit eignet.

Immer wieder kommt es dabei zu Konfliktsituationen wie der, die einer der Mentoren vor Kurzem bei einem Betriebsbesuch erlebt hat: Er saß mit dem Studierenden und dessen Vater zusammen am Tisch und sprach über eine geplante Maßnahme, als sich die Mutter ins Gespräch einschaltete und sagte: „Stopp, das will ich nicht!“ Der Vorteil: Wenn man die Dinge auf diese Weise vor Ort klärt, bringt das eine enorme Zeitersparnis mit sich.

Im dritten und letzten Semester begleitet der Mentor den Studierenden dann eng in allen Fachfragen, die mit der Wirtschaftserarbeit zusammenhängen. Kommt es im elterlichen Betrieb zu Konflikten, fährt er zudem nochmals dorthin, um zu vermitteln. Ein großer Vorteil ist es in diesem Zusammenhang, dass die Lehrer der Landwirtschaftsschule zugleich Berater für Unternehmensführung sind.

Rückschau halten

Wenn die Arbeiten abgegeben sind, steht zum Abschluss der bereits oben erwähnte Aktionstag auf dem Programm: Im geschützten Raum der Schule halten Studierende, Eltern und Lehrer gemeinsam Rückschau, wie sie die Zeit an der Landwirtschaftsschule erlebt haben, und bringen Anregungen für Verbesserungen im Schulbetrieb ein. Vor allem bei den Eltern ist es hier spürbar, dass sie froh und dankbar sind, wenn ihre Kinder mit bester fachlicher wie persönlicher Ausbildung als staatlich geprüfte Wirtschaftler auf die Höfe zurückkehren und einer gesicherten Zukunft entgegensehen. ■



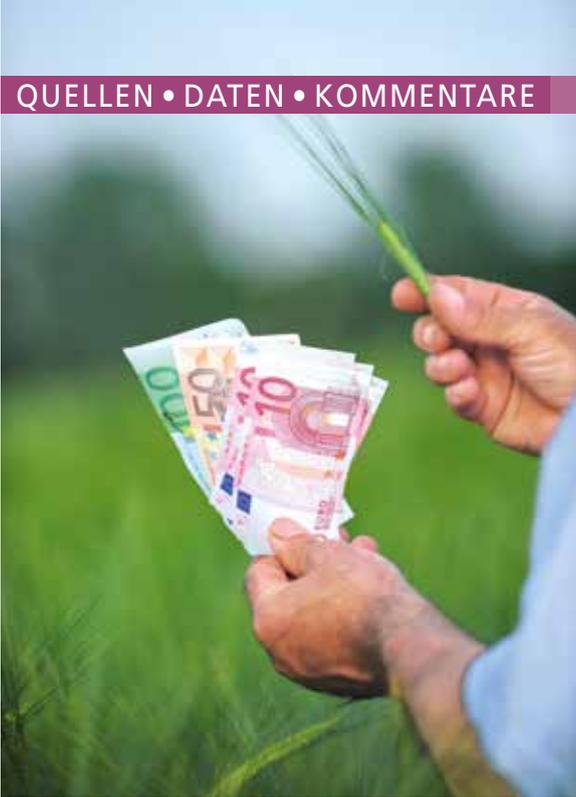
Foto: Landwirtschaftsschule Weiden

Betriebsbesuch eines Teils des Kollegiums bei der Familie eines Studierenden. Von links: Peter Gach, Richard, Angelika und Michael Beinrucker, Sabine Kräckl, Dr. Siegfried Kiener, Bernhard Strehler

Der Autor



Peter Gach
Semesterleiter an der
Landwirtschaftsschule
Weiden
peter.gach
@aelf-we.bayern.de



Bernhard Riegler

Besteuerung der Land- und Forstwirtschaft in 2016

Das Jahr 2016 stand im Zeichen des reformierten Erbschaftsteuergesetzes. Das Gesetzgebungsverfahren über den Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung des Erbschaft- und Schenkungsteuergesetzes an die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts konnte abgeschlossen werden.

Mit dem Gesetz sind Bundestag und Bundesrat dem Auftrag des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG), die erbschaftsteuerlichen Verschonungsregeln verfassungskonform zu regeln, nachgekommen. Damit wird die bisherige Ausgestaltung des Verschonungskonzepts bei Betriebsvermögen vor allem hinsichtlich der Verschonungsregelung, der Verschonungsbedarfsprüfung und der Lohnsummenregelung an die Rechtsprechung angepasst. Der von der Bundesregierung im Juli 2015 eingebrachte Gesetzentwurf (s. hierzu B&B Agrar 1-16, S. 32) hat im Rahmen der parlamentarischen Beratungen noch erhebliche Änderungen erfahren.

Beim land- und forstwirtschaftlichen (Luf) Vermögen ist der Wirtschaftsteil ohne Stückländereien unverändert begünstigt. Stückländereien sind Flächen mit einer Rest-Pachtlaufzeit von mehr als 15 Jahren, und zwar zum Zeitpunkt des Eintritts des Erbfalls. Auch hat sich an der Bewertung des Wirtschaftsteils nichts geändert. Die vorgenommenen Anpassungen betreffen ausschließlich die Verschonungsregeln.

Im Einzelnen sieht die Neuregelung nun folgende – die Land- und Forstwirtschaft (LuF) berührende – Anpassungen vor (s. auch Tabelle 1):

- Luf Vermögen bis 26 Millionen Euro kann – wie bisher – mittels der Regelverschonung von 85 Prozent beziehungsweise der Verschonungsoption von 100

Prozent teilweise beziehungsweise ganz von der Erbschaftsteuer befreit werden, sofern die schon jetzt geltende fünfbeziehungsweise siebenjährige Behaltensfrist und die Lohnsummenregelung (s. u.) beachtet werden.

- Beim Erwerb von Vermögen über 26 Millionen Euro verringert sich der bisher einheitlich und unabhängig von der Vermögenshöhe geltende Verschonungsabschlag von 85 Prozent (Regelverschonung) beziehungsweise 100 Prozent (Verschonungsoption) um einen Prozentpunkt für jede 750.000 Euro (Regierungsentwurf: 1,5 Millionen Euro), die der Erwerb oberhalb der Prüfschwelle von 26 Millionen Euro liegt. Keine Verschonung wird gewährt ab einem Wert von 90 Millionen Euro bei der Optionsverschonung beziehungsweise von 89,75 Millionen Euro bei der Regelverschonung (Regierungsentwurf: einprozentiger Abschlag, bis er bei 116 Millionen Euro 20 Prozent bei der Regelverschonung beziehungsweise 35 Prozent bei der Optionsverschonung erreicht).
- Auf Antrag ist unter der Voraussetzung der Verschonungsoption beim Erwerb von großem Vermögen (über 26 Millionen Euro) die Erbschaftsteuer zu erlassen, soweit der Erwerber nachweist, dass er persönlich nicht in der Lage ist, die Erb-

schaftsteuer aus seinem verfügbaren Vermögen (= 50 Prozent der Summe aus bereits vorhandenem Vermögen und gleichzeitig übergegangenen nicht begünstigtem Vermögen, zum Beispiel Wertpapiere) zu begleichen (Verschonungsbedarfsprüfung).

- Nach bisher geltendem Recht fand die Lohnsummenregelung erst ab 20 Beschäftigten Anwendung. Nach der Neuregelung ist die Lohnsummenregelung bereits ab fünf Beschäftigten anzuwenden. Für Betriebe mit sechs bis 15 Beschäftigten gilt eine abgemilderte und gestaffelte Lohnsummenregelung. Der Kreis der Beschäftigten ist weiter eingegrenzt worden (nicht mitgezählt werden nach der Neuregelung Beschäftigte in Mutterschutz, Beschäftigte während eines Ausbildungsverhältnisses, Langzeitkranke und Beschäftigte in Elternzeit). Beschäftigte, die nicht ausschließlich oder überwiegend in dem Betrieb tätig sind (Saisonarbeiter) bleiben wie bisher bei der Ermittlung der Beschäftigtenzahl unberücksichtigt.
- Beim Begriff des (nicht begünstigten) Verwaltungsvermögens bleibt es beim geltenden Recht. (Der Regierungsentwurf sah – in Abkehr von der Negativdefinition des Verwaltungsvermögenskatalogs mit seinen zahlreichen Ausnahmen und Rücknahmen – eine Neudefinition

Tabelle 1: Erbschaftsbesteuerung von luf Vermögen nach Anpassung an Rechtsprechung des BVerfG

I. Begriff begünstigtes Vermögen

Begünstigt ist beim luf Vermögen wie bisher der Wirtschaftsteil ohne Stückländereien (= Flächen mit einer Rest-Pachtlaufzeit von mehr als 15 Jahren zum Zeitpunkt des Eintritts des Erbfalls).
 Nicht zum begünstigten Vermögen gehört Verwaltungsvermögen. Die Land- und Forstwirtschaft ist hiervon nicht betroffen. Aufgrund der Abgrenzung des Begriffs „luf Vermögen“ kommt in der LuF nur begünstigtes Vermögen vor. So ist zum Beispiel Geldvermögen nicht Teil des luf Vermögens. Die Überlassung von Flächen zur land- und forstwirtschaftlichen Nutzung ist ebenfalls kein Verwaltungsvermögen.

II. Bewertung Wirtschaftsteil

wie bisher

III. Verschonungsabschlag

1. Unternehmen mit übertragenem Vermögen bis 26 Millionen Euro pro Erbe¹⁾

<i>bis 5 Beschäftigte</i>		
Regelverschonung	Haltefrist: 5 Jahre / keine Lohnsummenprüfung	Verschonungsabschlag: 85 %
Optionsverschonung	Haltefrist: 7 Jahre / keine Lohnsummenprüfung	Verschonungsabschlag: 100 %
<i>6 bis 10 Beschäftigte</i>		
Regelverschonung	Haltefrist: 5 Jahre / Lohnsumme: mind. 250 %	Verschonungsabschlag: 85 %
Optionsverschonung	Haltefrist: 7 Jahre / Lohnsumme: mind. 500 %	Verschonungsabschlag: 100 %
<i>11 bis 15 Beschäftigte</i>		
Regelverschonung	Haltefrist: 5 Jahre / Lohnsumme: mind. 300 %	Verschonungsabschlag: 85 %
Optionsverschonung	Haltefrist: 7 Jahre / Lohnsumme: mind. 565 %	Verschonungsabschlag: 100 %
<i>Über 15 Beschäftigte</i>		
Regelverschonung	Haltefrist: 5 Jahre / Lohnsumme: mind. 400 %	Verschonungsabschlag: 85 %
Optionsverschonung	Haltefrist: 7 Jahre / Lohnsumme: mind. 700 %	Verschonungsabschlag: 100 %

2. Unternehmen mit übertragenem begünstigtem Vermögen von über 26 Millionen Euro pro Erbe²⁾

a) Individuelle Verschonungsbedarfsprüfung (Alternative 1)

	Haltefrist: 7 Jahre / Lohnsumme: mind. 700 % bis 5 Beschäftigte: keine 6 bis 10 Beschäftigte: 500 % 11 bis 15 Beschäftigte: 565 %	Erlass der Steuer, soweit Steuerschuld nicht aus 50 % des verfügbaren Vermögens beglichen werden kann (= vorhandenes nicht begünstigtes Vermögen einschließlich Privatvermögen und mit dem Erbe beziehungsweise der Schenkung übergegangenes nicht begünstigtes Vermögen).
--	--	--

b) Verschonungsabschlag (Alternative 2)

Regelverschonung	Haltefrist: 5 Jahre / Lohnsumme: mind. 400 % bis 5 Beschäftigte: keine 6 bis 10 Beschäftigte: 250 % 11 bis 15 Beschäftigte: 300 %	Verschonungsabschlag verringert sich schrittweise von 85 % auf bis zu 0 Euro um jeweils 1 % je 750.000 Euro. Keine Verschonung wird mehr gewährt ab einem Wert von 89,75 Millionen Euro.
Optionsverschonung	Haltefrist: 7 Jahre / Lohnsumme: mind. 700 % bis 5 Beschäftigte: keine 6 bis 10 Beschäftigte: 500 % 11 bis 15 Beschäftigte: 565 %	Verschonungsabschlag verringert sich schrittweise von 100 % auf bis zu 0 Euro um jeweils 1 % je 750.000 Euro. Keine Verschonung wird mehr gewährt ab einem Wert von 90 Millionen Euro bei der Regelverschonung.

1) Bis 1 Million Euro übertragenem Vermögen bei Regelverschonung zusätzlich Abzugsbetrag von bis zu 150.000 Euro. Bei übertragenem Vermögen von 1 Million Euro bis 3 Millionen Euro schrittweiser Abbau des Abzugsbetrages auf 0 Euro. 2) Betrag von 26 Millionen wird in der LuF nur in seltenen Fällen erreicht.

vor. Danach sollte nur dasjenige Vermögen begünstigt sein, das seinem Hauptzweck nach überwiegend originär zum Beispiel einer land- und forstwirtschaftlichen Tätigkeit dient.) Bei der

geltenden Abgrenzung des Begriffs „luf Vermögen“ kommt in der LuF nur begünstigtes Vermögen vor, da Verwaltungsvermögen wie beispielsweise Geldvermögen nicht Teil des

luf Vermögens ist. Die Überlassung von Flächen an Dritte zur land- und forstwirtschaftlichen Nutzung ist wie bisher ebenfalls kein Verwaltungsvermögen.

Foto: denizbayram - iStock.com



Das „Modernisierungsgesetz“ schafft den gesetzlichen Rahmen für technische, organisatorische und rechtliche Maßnahmen, um die Handhabbarkeit des Besteuerungsverfahrens zu verbessern.

Weitere Gesetzgebung

Mit dem Gesetz zur **Reform der Investmentbesteuerung** wurde die Investmentbesteuerung neu geordnet. Inländische Dividenden werden zukünftig bei inländischen und ausländischen Investmentfonds gleichermaßen auf Fondsebene besteuert. Bei der Besteuerung der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) wird der Status quo der Steuerbefreiung bei der Körperschaftsteuer fortgeführt.

Mit dem Entwurf des Gesetzes zur **steuerlichen Förderung des Mietwohnungsbaus** sollte ein neuer § 7b EStG eingeführt werden. Mit der Vorschrift soll durch Sonderabschreibungen in Gebieten mit angespannter Wohnungslage der Mietwohnungsbaueingekurbelt werden.

Die Sonderabschreibung beträgt im Jahr der Anschaffung oder Herstellung und in dem darauf folgenden Jahr bis zu 10 Prozent, im dritten Jahr bis zu 9 Prozent. Somit können innerhalb des Begünstigungszeitraums insgesamt bis zu 35 Prozent der förderfähigen Anschaffungs- oder Herstellungskosten steuerlich berücksichtigt werden.

Neben der Sonderabschreibung ist zugleich die reguläre lineare Abschreibung nach § 7 Abs. 4 EStG vorzunehmen. Die Sonderabschreibung kann nur geltend gemacht werden, wenn für das Gebäude eine Abschreibung nach § 7 Abs. 4 EStG zulässig ist. Die Abschreibung nach Ablauf des Begünstigungszeitraums richtet sich nach § 7a Abs. 9 EStG (Restwert-AfA). Wegen Beratungsbedarf bei der SPD-Bundestagsfraktion hat der Finanzausschuss die für den

1.6.2016 geplante Beschlussfassung über den Entwurf abgesetzt und die Beratung bisher nicht wieder aufgenommen.

Von den Maßnahmen des Gesetzes zur **Modernisierung des Besteuerungsverfahrens** sind hervorzuheben:

- Stärkung von Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit des Verwaltungshandelns (neben den unverändert geltenden Prinzipien der Verhältnismäßigkeit, Gleichmäßigkeit und Rechtmäßigkeit werden auch die Komponenten der Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit explizit im Amtsermittlungsgrundsatz verankert),
- ausschließlich automationsgestützte Bearbeitung,
- neue Änderungsmöglichkeit bei Rechen- und Schreibfehlern des Steuerpflichtigen bei Erstellung seiner Steuererklärung,
- Wandlung von Belegvorlagepflichten in Belegvorhaltepflichten,
- zusammengefasste Regelung und verstärkte Nutzung der von dritter Seite elektronisch an die Finanzverwaltung übermittelten Daten,
- Neuregelung der Steuererklärungsfristen
- und als flankierende Maßnahmen:
- weiterer Ausbau der elektronischen Kommunikation,
- mehr Service zum Beispiel durch die „Vorausgefüllte Steuererklärung“,
- Entwicklung neuer elektronischer Verfahrenskomponenten.

Mit dem Gesetz zum Schutz vor **Manipulationen an digitalen Grundaufzeichnungen** sowie der

Technischen DurchführungsVO soll zum Schutz vor Manipulationen an digitalen Grundaufzeichnungen, zum Beispiel Kassenaufzeichnungen, die Unveränderbarkeit von digitalen Grundaufzeichnungen sichergestellt und Manipulationen durch folgende Maßnahmen ein Riegel vorgeschoben werden:

- verpflichtender Einsatz einer technischen Sicherheitseinrichtung bei Nutzung eines elektronischen Aufzeichnungssystems,
- Einführung einer Belegausgabepflicht bei Verwendung eines elektronischen Aufzeichnungssystems (von der Belegausgabepflicht kann aus Zumutbarkeitsgründen und nach pflichtgemäßem Ermessen befreit werden, wenn der Verkauf von Waren an eine Vielzahl von nicht bekannten Personen erfolgt),
- Meldung der eingesetzten elektronischen Aufzeichnungssysteme,
- Ankündigung in angemessener Frist zur Prüfung digitaler Unterlagen von Steuerpflichtigen bei Dritten,
- Einführung einer Kassen-Nachschau und
- Sanktionierung von Verstößen. Elektronische Aufzeichnungssysteme müssen künftig über eine zertifizierte technische Sicherheitseinrichtung verfügen. Das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik soll die technischen Anforderungen an die technische Sicherheitseinrichtung bestimmen und zertifizieren.

Es wird eine Kassen-Nachschau eingeführt. Diese kann unangekündigt erfolgen und stellt ein besonderes Verfahren zur zeitnahen Prüfung der Ordnungsmäßigkeit der Kassenaufzeichnungen und der ordnungsgemäßen Übernahme der Kassenaufzeichnungen in die Buchführung dar.

Werden Verstöße gegen die neuen Verpflichtungen zur ordnungsgemäßen Nutzung der technischen Sicherheitseinrichtung festgestellt, können diese als Steuerordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße von bis zu 25.000 Euro geahndet werden, unabhängig davon, ob ein steuerlicher Schaden entstanden ist.

Offene Kassensysteme (Kassen ohne technische Unterstützung) sind weiterhin möglich. Das Gesetz enthält eine Übergangsregel-

Tabelle 2: Wertanpassungen

	bisher	2017	2018
Grundfreibetrag¹⁾	8.652 Euro/ 17.305 Euro	8.820 Euro/ 17.640 Euro	9.000 Euro/ 18.000 Euro
Kinderfreibetrag	2.304 Euro	2.358 Euro	2.394 Euro
Kindergeld			
1. Kind	190 Euro	192 Euro	194 Euro
2. Kind	190 Euro	192 Euro	194 Euro
3. Kind	196 Euro	198 Euro	200 Euro
4. Kind und mehr	221 Euro	223 Euro	225 Euro
Kalte Progression²⁾		0,73 v.H.	1,65 v.H.

1) Einzel-/Zusammenveranlagung 2) Verschiebung der übrigen Tarifeckwerte nach rechts

lung für Kassen, die zwar den Anforderungen des BMF-Schreibens vom 26.11.2010 entsprechen, bauartbedingt jedoch nicht mit einer zertifizierten technischen Sicherheitseinrichtung aufrüstbar sind. Diese Kassen können längstens bis 31.12.2022 genutzt werden.

Das Gesetz zur **steuerlichen Förderung von Elektromobilität im Straßenverkehr** bringt folgende Änderungen:

- Die seit dem 1.1.2016 bis zum 31.12.2020 geltende fünfjährige Kraftfahrzeugsteuerbefreiung für reine Elektrofahrzeuge wird rückwirkend zum 1.1.2016 auf zehn Jahre verlängert und auf technisch angemessene, verkehrsrechtlich genehmigte Umrüstungen zu reinen Elektrofahrzeugen ausgeweitet.
- Gewährte Vorteile für das elektrische Aufladen eines privaten Elektro- oder Hybridelektrofahrzeugs des Arbeitnehmers im Betrieb des Arbeitgebers und zeitweise Überlassung einer betrieblichen Ladevorrichtung zur privaten Nutzung ist von der Einkommensteuer befreit. Der Arbeitgeber kann geldwerte Vorteile aus der unentgeltlichen oder verbilligten Übereignung der Ladevorrichtung und Zuschüsse pauschal mit 25 Prozent Lohnsteuer besteuern. Die Regelungen werden befristet für den Zeitraum vom 1.1.2017 bis 31.12.2020.

Mit dem Gesetz zur Umsetzung der Änderungen der EU-Amtshilferichtlinie und von weiteren Maßnahmen gegen Gewinnkürzungen und -verlagerung wurden der **Kinderfreibetrag**, das **Kindergeld**, der **Grundfreibetrag** und der **Unterhaltshöchstbetrag** angehoben so-

wie **die kalte Progression** ausgeglichen (s. Tabelle 2).

Die **Maßnahmen zur Abmilderung der Auswirkungen der Krise auf dem Milchmarkt** wurden mit dem Gesetz zum Erlass und zur Änderung marktordnungsrechtlicher Vorschriften sowie zur Änderung des Einkommensteuergesetzes durch Ergänzung der geltenden zweijährigen Gewinnglättung um eine dreijährige Tarifglättung flankiert. Technisch wird die Tarifglättung wie folgt umgesetzt:

Ist einerseits die Summe der tariflichen Einkommensteuer, die innerhalb des Betrachtungszeitraums auf die steuerpflichtigen Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft entfällt, höher als die Summe der fiktiven tariflichen Einkommensteuer, wird bei der Steuerfestsetzung des letzten Veranlagungszeitraums (VZ) im Betrachtungszeitraum die tarifliche Einkommensteuer um den Unterschiedsbetrag ermäßigt. Ist andererseits die Summe der tariflichen Einkommensteuer, die innerhalb des Betrachtungszeitraums auf die steuerpflichtigen Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft entfällt, niedriger als die Summe der fiktiven tariflichen Einkommensteuer, erhöht der Unterschiedsbetrag die festzusetzende Einkommensteuer des letzten Veranlagungszeitraums im Betrachtungszeitraum. In den Fällen, in denen der Unterschiedsbetrag höher ist als die tarifliche Einkommensteuer, wird der überschüssige Betrag im Wege der Anrechnung zum Abzug gebracht und erstattet.

Die Tarifglättung wird erstmals im VZ 2016 unter Rückgriff auf die Gewinne und Verluste für die Veranlagungszeiträume 2014 bis 2016 durchgeführt. Die nächsten Betrachtungszeiträume sind die VZe

2017 bis 2019 und die VZe 2019 bis 2022. Die Tarifglättung ist auf neun Jahre beschränkt und wird somit letztmalig 2022 gewährt. Die Tarifglättung kommt allen Landwirten unabhängig von der Art ihrer Gewinnermittlung zugute. Sie gilt für alle land- und forstwirtschaftlichen Betriebe, die die einkommensteuerrechtlichen Tatbestandsvoraussetzungen erfüllen. Eine Bindung an eine bestimmte Produktionsrichtung (zum Beispiel der Milchviehhaltung) ist nicht vorgesehen. Mit der Tarifglättung soll die für die Land- und Forstwirtschaft typische Abhängigkeit von der Witterung, die in den vergangenen Jahren zunehmend spürbaren Folgen des globalen Klimawandels und die daraus resultierenden schwankenden Gewinne sowie die wirtschaftlichen Entwicklungen in der Land- und Forstwirtschaft im Steuerrecht berücksichtigt werden.

Auf eine weitere Entlastung der landwirtschaftlichen Betriebe durch die Einführung eines Freibetrages von 150.000 Euro für Erlöse aus dem Verkauf betrieblicher Grundstücke, die zur Tilgung betrieblicher Schulden verwendet werden, konnten sich die Koalitionsfraktionen nicht verständigen. Die Regelung sollte in den kommenden Jahren die Tilgung betrieblicher Schulden erleichtern und damit zur Bewältigung von Liquiditätsengpässen in den landwirtschaftlichen Betrieben beitragen.

In der Verordnung zur Änderung steuerlicher Verordnungen wird für die **Forstwirtschaft** der Begriff



Foto: landpixel.de

Steuerliche Maßnahmen in Form der Gewinn- und Tarifglättung ergänzen die Hilfen für landwirtschaftliche Betriebe, die unter der schwierigen Lage auf einigen Märkten – insbesondere dem Milchmarkt – zu leiden haben.

„**Kubikmeter**“ klargestellt: Im internationalen Einheitensystem ist die Maßeinheit für das Volumen Kubikmeter (im Festmaß – m³/f). Dies entspricht der in der Forstwirtschaft üblichen Maßeinheit Festmeter ohne Rinde, welche im Rohholzverkauf, der forstlichen Naturalbuchführung und für statistische Zwecke weiterhin gültig ist. Zur Fortführung und Sicherung der bisher schon üblichen Rechtsanwendungspraxis erfolgt nun die ausdrückliche Festsetzung der nachhaltigen Ertragsfähigkeit als Erntefestmeter „Derbholz ohne Rinde“. Zugleich erfolgt hierdurch eine Klarstellung bei der Nutzung von Holz als Biomasse. Wird Rohholz über der Derbholzgrenze von sieben Zentimeter genutzt und als Biomasse verwendet, kann unter den weiteren Voraussetzungen des § 34b EStG eine Tarifvergünstigung gewährt werden.

Rechtsprechung

Nach einem Beschluss des Großen Senats des Bundesfinanzhofs (BFH) vom 14.4.2015 BStBl. II 2015, S. 1007) darf eine **Ansparabschreibung** nach § 7g EStG a. F. nicht gebildet werden, wenn im Zeitpunkt ihrer Geltendmachung beim Finanzamt bereits feststeht, dass der Betrieb zu Buchwerten in eine Kapitalgesellschaft eingebracht wird. Der Beschluss ist auf den Investitionsabzugsbetrag entsprechend anzuwenden.

Der BFH hat mit Urteil vom 2.7.2015 (BFH/NV 2016, S. 17) entschieden, dass der **Einschlag einzelner hiebsreifer Bäume** in der Endnutzungsphase zu einer **Abspaltung** eines Teiles des **Buchwertes** des stehenden Holzes führt. Die Buchwertabspaltung ist nur bis zur Höhe des Teilwertes des jeweiligen Bestandes zulässig. Eine Mindestgröße für diese Buchwertabspaltung besteht nicht (zur Buchwertabspaltung bei Holzeinschlag s. auch BFH Urt. vom 18.02.2015, BStBl. II 2015, S. 763 und B&B Agrar 1–16, S. 32).

Das Finanzgericht (FG) Münster hat am 15.3.2016 (StED 2016, S. 311) festgelegt, dass es sich bei der **Veräußerung der Milchquote** um eine sonstige Leistung i. S. d. § 3 Abs. 9 Satz 1 UStG handelt. Die Milchquote bezeichnet eine öffentlich-rechtliche Befugnis, die ihren Inhaber berechtigt, in Höhe der

Mehrwertsteuer-Aktionsplan

Die Europäische Kommission hat am 7.4.2016 einen Mehrwertsteuer-Aktionsplan vorgestellt, in dem sie darlegt, wie das Mehrwertsteuersystem der EU umgestaltet werden kann, um es einfacher, weniger betrugsanfällig und unternehmensfreundlich zu machen.

Die derzeitigen Mehrwertsteuervorschriften müssen nach Auffassung der Kommission dringend modernisiert werden, damit sie den Binnenmarkt besser fördern, den grenzüberschreitenden Handel erleichtern und mit der digitalen und mobilen Wirtschaft Schritt halten.

Der Aktionsplan umfasst:

- zentrale Grundsätze für ein künftiges einheitliches europäisches Mehrwertsteuersystem;
- kurzfristige Maßnahmen zur Bekämpfung von Mehrwertsteuerbetrug;
- Pläne zur Aktualisierung der Regelung für die Mehrwertsteuersätze und Optionen dafür, wie den Mitgliedstaaten mehr Flexibilität bei der Festsetzung der Mehrwertsteuersätze eingeräumt werden kann;
- Vorschläge zur Vereinfachung der Mehrwertsteuervorschriften für den elektronischen Geschäftsverkehr im Rahmen der Strategie für einen digitalen Binnenmarkt sowie für ein umfassendes Mehrwertsteuerepaket zur Erleichterung der Verfahren für KMU.

zuge teilten Quote Milch abgabenfrei bei einem Milchverarbeiter anzuliefern. Dieses Recht stellt einen verbrauchbaren Vorteil im Sinne des Umsatzsteuerrechts dar und ist handelbar. Die Veräußerung der Milchquote stellt weder eine Lieferung landwirtschaftlicher Erzeugnisse noch eine landwirtschaftliche Dienstleistung dar. Das Recht, Milch abgabenfrei bei einem Milchverarbeiter anzuliefern, wird weder in Anhang VII der MwStSystRL als landwirtschaftliches Erzeugnis noch dessen Veräußerung als landwirtschaftliche Dienstleistung in Anhang VIII der MwStSystRL genannt. Bei richtlinienkonformer Auslegung des § 24 UStG ist dieser daher auf die Veräußerung der Milchquote nicht anzuwenden.

Verwaltungsregelungen

Die **Körperschaftsteuer-Richtlinien** (KStR) 2015 berücksichtigen die zwischenzeitlichen gesetzlichen Änderungen, insbesondere des KStG sowie den aktuellen Stand der BFH-Rechtsprechung. Weiterhin wurde im Rahmen einer Neufassung eine umfassende Neustrukturierung umgesetzt, die sich an dem Stil der Einkommenssteuer-Richtlinien (EStR), Lohnsteuer-Richtlinien (LStR) beziehungsweise Gewerbesteuer-Richtlinien (GewStR) orientiert. Eine der Änderungen betrifft Winzergenossenschaften.

Nicht nur der Zukauf fremder Weine und Trauben ist zulässig sondern auch der Zukauf von Traubenmost, solange diese Bestandteile in den jeweiligen Erzeugnissen nicht überwiegen.

Mit BMF-Schreiben vom 15.12.2015, BStBl. I 2015, S. 1067, wurde in die **Vereinfachungsregelung** in Abschn. 24.6 Abs. 4 des Umsatzsteuer-Anwendungserlasses (UStAE) ein neuer Satz 1 eingefügt. Darin wird klargestellt, dass die Vereinfachungsregelung nur solche sonstigen Leistungen umfasst, die ihrer Art nach in Abschn. 24.3 Abs. 1 Satz 2 UStAE genannt oder mit den darin genannten Leistungen vergleichbar sind, die beim Leistungsempfänger aber nicht zur landwirtschaftlichen Erzeugung beitragen (zum Beispiel Maschinenleistungen für Nichtlandwirte mit zur normalen Ausrüstung des luf Betriebes gehörenden Maschinen).

Ausblick

Auf Antrag der Länder Hessen und Niedersachsen hat der Bundesrat am 4.11.2016 den **Entwurf eines zweiten Gesetzes zur Änderung des Bewertungsgesetzes** mit dem Ziel der Neuregelung der Grundsteuer beschlossen und der Bundesregierung zugeleitet. Nach dem Entwurf sollen zum Stichtag 1.1.2022 die bundesweit rund 35

Millionen wirtschaftliche Einheiten, davon 30 Millionen wirtschaftliche Einheiten des Grundvermögens (Grundsteuer B) und 5 Millionen wirtschaftliche Einheiten des land- und forstwirtschaftlichen Vermögens, neu bewertet werden. Als Bewertungsmaßstab dient künftig der Kostenwert, dabei richtet sich der Kostenwert bei unbebauten Grundstücken nach ihrer Fläche und den Bodenrichtwerten und bei bebauten Grundstücken nach dem Bodenwert und dem Gebäudewert (Außenanlagen und sonstige Anlagen sind mit dem Gebäudewert und dem Bodenwert abgegolten). Der Kostenwert des Bodenwerts bestimmt sich wieder aus dem Produkt von Bodenrichtwert und Grundstücksfläche und der Gebäudewert aus dem Produkt aus Brutto-Grundfläche und Pauschalherstellungskosten abzüglich Alterswertminderung.

Die grundsteuerliche Bewertung des land- und forstwirtschaftlichen Vermögens wird weitgehend vereinfacht hinsichtlich der Datengrundlagen automatisiert. Im Einzelnen sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

- Der Wohnteil wird nicht mehr im Luftvermögen erfasst, sondern im Grundvermögen.
- Der Betrieb der Land- und Forstwirtschaft erstreckt sich

nur auf die örtliche Zuständigkeit eines Finanzamts.

- Vermögensart, Definition der wirtschaftlichen Einheit, Abgrenzungskriterien und Nutzungen bleiben unverändert.
- Die Bewertung des Betriebs der Land- und Forstwirtschaft erfolgt nach dem Eigentümerprinzip.
- Die Ertragswerte werden aus durchschnittlichen Ertragsverhältnissen der Testbetriebe des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft abgeleitet.

Weiter soll durch eine Änderung des Grundgesetzes, den Ländern die Möglichkeit gegeben werden, landeseigene Steuermesszahlen zu bestimmen.

Gemäß Art. 76 Abs. 3 GG hat die Bundesregierung den Gesetzentwurf – versehen mit einer Stellungnahme – dem Deutschen Bundestag zugeleitet (BT-Drs. 18/10753). Bezüglich der Bewertung des land- und forstwirtschaftlichen Vermögens stellt die Bundesregierung fest, dass der Ertragswert ein sachgerechtes Bewertungsziel ist und zur Realisierung dieses Ziels das Testbetriebsnetz beim Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft für eine Vielzahl von Fällen eine geeignete Datengrundlage bildet. Allerdings dürfte

im weiteren Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens zu prüfen sein, ob die Ermittlung des Ertragswerts (z. B. durch Hochrechnung von Pachtpreisen und der Ertragslage) transparenter ausgestaltet und das Bewertungsverfahren (z. B. zur Hofstelle) weiter vereinfacht werden kann. Auch sollte nach Auffassung der Bundesregierung mit Blick auf die Belastungswirkung für kleinere Forstwirtschaftsbetriebe eine zielgenauere Ausgestaltung der Flächenwerte (z. B. durch einen Größenfaktor) geprüft werden.

Ob das Gesetzgebungsverfahren 2017 abgeschlossen wird, bleibt abzuwarten. Die Umsetzung der Grundsteuerreform wird voraussichtlich bis 2027 dauern.

Über die beim BVerfG anhängigen Verfahren zur Frage der Verfassungsmäßigkeit der geltenden GrSt (1 BvR 639/11, 1 BvR 889/12, 1 BvL 11/14, 1 BvL12/14 und 1 BvL 1/15) hat das BVerfG erwartungsgemäß nicht entschieden. Sie waren bereits in der vom BVerfG für 2016 herausgegebenen Übersicht über wichtige Verfahren, in denen es 2016 eine Entscheidung anstrebte, nicht enthalten. Die Bundestagswahlen werfen bereits ihre Schatten voraus. Dies dürfte auch auf die gesetzgeberischen Aktivitäten Einfluss haben. ■

Der Autor



Bernhard Riegler
Bundesministerium
für Ernährung und
Landwirtschaft, Bonn
Bernhard.Riegler
@bmel.bund.de

Bundesgesetzblatt November bis Dezember 2016

- Erstes Gesetz zur Änderung des Bundesjagdgesetzes vom 1.11.2016 (BGBl I Nr. 52, Seite 2451)
- Verordnung zur Ermittlung des Arbeitseinkommens aus der Land- und Forstwirtschaft für das Jahr 2017 (Arbeitseinkommenverordnung Landwirtschaft 2017 – AELV 2017) vom 26.10.2016 (BGBl I Nr. 52, Seite 2489)
- Verordnung zur Durchführung eines Monitorings auf das Virus der Klassischen und der Afrikanischen Schweinepest bei Wild- und Hausschweinen (Schweinepest-Monitoring-Verordnung – SchwPestMonV) vom 9.11.2016 (BGBl I Nr. 53, Seite 2518)
- Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts (zu § 10 Absatz 1 und 3 des Rindfleischetikettierungsgesetzes) vom 9.11.2016 (BGBl I Nr. 53, Seite 2521)
- Zweite Verordnung zur Änderung des Lebensmittel- und Futtermittelgesetzbuches sowie anderer Vorschriften vom 24.11.2016 (BGBl I Nr. 56, Seite 2656)
- Verordnung zur Änderung der Ersten Verordnung zur Änderung der Tabakerzeugnisverordnung vom 29.11.2016 (BGBl I Nr. 56, Seite 2680)
- Bekanntmachung der Beiträge und der Beitragszuschüsse in der Alterssicherung der Landwirte für das Jahr 2017 vom 28.11.2016 (BGBl I Nr. 56, Seite 2717)
- Gesetz zur Durchführung unionsrechtlicher Vorschriften über das Schulprogramm für Obst, Gemüse und Milch (Landwirtschaftserzeugnisse-Schulprogrammgesetz – LwErzgschulprog) vom 13.12.2016 (BGBl I Nr. 60, Seite 2858)
- Verordnung zur Umsetzung der Richtlinie über Kaseine und Kaseinate für die menschliche Ernährung vom 16.12.2016 (BGBl I Nr. 61, Seite 2916)
- Viertes Gesetz zur Änderung des Saatgutverkehrsgesetzes vom 20.12.2016 (BGBl I Nr. 63, Seite 3041)
- Gesetz zum Erlass und zur Änderung marktordnungsrechtlicher Vorschriften sowie zur Änderung des Einkommensteuergesetzes vom 20.12.2016 (BGBl I Nr. 63, Seite 3045)
- Verordnung zum Erlass und zur Änderung marktordnungsrechtlicher Vorschriften im Milchbereich vom 27.12.2016 (BGBl I Nr. 65, Seite 3227)
- Drittes Gesetz zur Änderung des Seefischereigesetzes vom 23.12.2016 (BGBl I Nr. 65, Seite 3188)

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

Hightech auf der Obstplantage

Nur ein leises Surren ist von der Drohne rund 30 Meter über den Apfelbäumen zu hören. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des Leibniz Instituts für Agrartechnik und Bioökonomie (ATB) in Potsdam setzen Hightech ein, um der Individualität von Pflanzen auf die Spur zu kommen.

Auch Bäume oder Sträucher sind Individuen mit verschiedenen Eigenschaften und Bedürfnissen, zum Beispiel unterschiedlichem Wasser- und Nährstoffbedarf. Zu Zeiten, in denen sich die Zellen in den Früchten teilen, benötigt die Pflanze viel Wasser. In der darauffolgenden Phase, in der die Zellen in den Früchten wach-

sen, ist der Wasserbedarf geringer. Insofern müsste jede Pflanze eigentlich individuell gepflegt und auch bewässert werden. Heute geschieht das auf einer Plantage mehr oder weniger für alle Pflanzen gleich – einfach deshalb, weil es kaum möglich ist, den individuellen Zustand exakt zu ermitteln.

Künftig soll die Bewässerung und Düngung von Obst und Früchten sehr viel punktgenauer und präziser erfolgen, um Wasser und Dünger zu sparen und um den Ertrag zu steigern. Präzisions-Gartenbau ist das Stichwort. Aus den Bildern, die die Drohne beispielsweise von den Apfelbäumen schießt,

lässt sich Pixel für Pixel errechnen, wie groß die Blattfläche der Pflanzen ist. Diese wiederum ist ein Maß dafür, wie viel Energie die Pflanze über die Photosynthese erzeugen kann – und wie viele Früchte sie produzieren wird.

Aus zusätzlichen Bodenkarten können die Forscher zudem auf die Bodenqualität in verschiedenen Bereichen der Plantage schließen. So lässt sich feststellen, ob im Untergrund Sand vorkommt, der dazu führt, dass das Wasser schnell abläuft. In einem solchen Bereich müsste dann stärker bewässert werden.

Da sich aus einem Drohnenbild nicht auf eine einzelne Pflanze schließen lässt, setzen die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ganz verschiedene Messverfahren oder Sensoren ein – Technik, mit der der Bestand aus der Ferne betrachtet wird, und Verfahren, die einzelne Pflanzen unter die Lupe nehmen. So wurde am ATB in den vergangenen Jahren ein einzigartiger Fruchtsensor entwickelt, der sich wie ein kleiner Rucksack auf die Früchte schnallen lässt. In diesem Fruchtsensor sitzen Leuchtdioden und Photosensoren. Anhand charakteristischer Lichtsignale möchten die Forscher künftig darauf schließen, ob

die Frucht sich beispielsweise gerade in der Phase der Zellteilung oder des Zellwachstums befindet.

Doch bevor die Forscher Tipps für die präzise Düngung und Bewässerung von Obstbäumen und -sträuchern geben können, müssen sie lernen, wie die Signale der Sensoren zu interpretieren sind. Dazu gleichen sie die Messergebnisse der Sensoren mit chemischen und biologischen Analysen der Pflanzen ab. Ziel ist ein mathematisches Modell, das von den Sensordaten genau auf den physiologischen Zustand der Pflanze schließen kann. Daraus sollen dann Empfehlungen für die Obstproduzenten abgeleitet werden.

Die ATB-Experten entwickeln darüber hinaus ein Modell, das je nach Zustand der Pflanzen die bestmögliche Bewässerung vorschlägt. Darin fließen neu erhobene Daten von Sensoren ein, die die elektrische Bodenleitfähigkeit messen. Auch aktuelle Wetterdaten von meteorologischen Stationen in der Obstanlage werden berücksichtigt. Die Daten aus den vielen Sensoren sollen vor allem per Mobilfunk an die Zentrale im Büro des Gartenbaubetriebs übertragen werden.

Tim Schröder für das ATB



Foto: Jan Windszus Photography

Der kleine Sensor misst, in welchem Zustand sich der Apfel befindet.

Wie zukunftsfähig ist die Landwirtschaft?

Die Frage nach der gesellschaftlichen Verantwortung und Zukunftsfähigkeit der Agrarbranche wird von einer breiten Öffentlichkeit diskutiert. Prof. Dr. Alfons Balmann, Direktor des Leibniz-Instituts für Agrarentwicklung in Transformationsökonomien (IAMO), analysiert im IAMO Policy Brief 30 „Über Bauernhöfe und Agrarfabriken: Kann die Landwirtschaft gesellschaftliche Erwartungen erfüllen?“ die Situation und beschreibt Wege aus der Krise.

Die Landwirtschaft stehe derzeit unter der besonderen Herausforderung, sich sowohl

einer wachsenden gesellschaftlichen Kritik an modernen, zunehmend großbetrieblichen Produktionsweisen zu stellen als auch die Möglichkeiten weiteren technologischen Fortschritts zu realisieren, um im internationalen Wettbewerb zu bestehen, so die Einschätzung des Agrarökonomen. Die Kosten für die Schaffung einer gesellschaftlich akzeptierten Landwirtschaft wären allerdings beträchtlich. „Das sind Herausforderungen, die in ihrer Größenordnung dem Transformationsprozess der ostdeutschen Landwirtschaft nach der

Wiedervereinigung entsprechen dürften“, so Balmann.

Nach seiner Einschätzung seien weitere technische Fortschritte erforderlich ebenso wie die Bereitschaft der Landwirtschaft, proaktiv gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Allerdings profitierten von den technischen Fortschritten im Regelfall nur wenige Innovatoren, so Balmann. Außerdem konkurrieren diejenigen Produzenten, die ohne Honorierung gesellschaftlicher Leistungen Mehrkosten auf sich nehmen, mit anderen, die mit niedrigeren Standards wirtschaften. Inner-

halb der Landwirtschaft seien brancheninterne Konflikte unvermeidlich. Eine einfache Lösung zur Überwindung der internen und externen Konflikte der Landwirtschaft sieht Balmann nicht: „Die Landwirtschaft ist gefordert, die bestehenden Defizite ehrlich anzuerkennen und durch aktive Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung neues Vertrauen zu gewinnen. Nur so kann es gelingen, für moderne und künftige Produktionsmethoden glaubwürdig zu werben und langfristig eine breite gesellschaftliche Akzeptanz zu erreichen.“ IAMO

Die Sumpfkühe

In der Forschungsstation Paulinenaue, einer Außenstelle des Leibniz-Zentrums für Agrarlandschaftsforschung, wird eine kleine Rinderherde zur Fangstelle getrieben. Die Kühe tragen ein Transpondersystem um den Hals, das alle fünf Minuten den Herzschlag und die Körpertemperatur misst und die Aufenthaltsorte auf den Koppeln festhält. Während die Kühe gewogen werden, verkabelt ein Mitarbeiter das System und speist die Informationen in die Computer ein. Diese Operation ist Teil der Untersuchungen, die unter der Leitung von Dr. Jürgen Pickert im Rahmen des Projekts „Nutzungsstrategien für kalkreiches Niedermoorgrünland“ durchgeführt werden.

Das havelländische Niedermoorgrünland dient dank sei-

nes Vermögens, riesige Mengen Wasser zu speichern, als natürlicher Hochwasserschutz. Und aufgrund seiner Filterwirkung trägt es zum Erhalt der Trinkwasservorräte bei.

Auf einigen Flächen wurde die Torfschicht durch die Entwässerung im 18. Jahrhundert unwiederbringlich zerstört. Um das übriggebliebene Ökosystem zu bewahren, erforschen die Wissenschaftler/-innen Möglichkeiten einer schonenderen Bewirtschaftung des Grünlands.

Und hier kommen die Kühe in der Forschungsstation Paulinenaue ins Spiel. Drei Herden zu je sechs Mutterkühen und ihren heranwachsenden Kälbern dienen als Versuchsherden. Die Wissenschaftler/-innen haben herausgefunden, dass die Tiere gut mit dem Grünland zurechtkommen, ob-

wohl dort keine hochwertigen Futterpflanzen wachsen und manche Flächen viel zu nass sind.

Jürgen Pickert und sein Team haben einen Katalog von Handlungsmöglichkeiten für die Landwirte der Region erarbeitet, denn nur eine Nutzung, die es dem Bauern erlaubt, die Anforderungen des Naturschutzes zu erfüllen und dabei trotzdem Geld zu erwirtschaften, kann den Fortbestand der Brandenburger Niedermoorflächen gewährleisten. Das ist

auch deswegen so wichtig, weil der Landstrich eine zentrale Rolle für das Klima spielt: In den 10.000 Jahren seiner Entstehung entzog das Niedermoor der Atmosphäre große Mengen des Treibhausgases Kohlendioxid, CO₂. Der anfallende Kohlenstoff ist im wassergesättigten Boden fest eingelagert. Wird dem Niedermoorgrünland Wasser entzogen, wird Kohlendioxid freigesetzt und gelangt in die Atmosphäre. *Stephanie Eichler für das ZALF*

Zwei Früchte – ein Acker

Mais und Bohne sind eine ideale Futterkombination für Mastvieh. Doch der getrennte Anbau verursacht doppelte Arbeit. Um Kosten zu sparen, könnten die beiden Früchte gemeinsam angebaut werden. Damit dies gelingt, kommt es auf die Details an.

Experten vom Thünen-Institut (TI) für Ökologischen Landbau pflanzen jetzt Mais und proteinreiche Bohnen zusammen in einem sogenannten Gemenge an. Dies spart Kosten und ist nachhaltig: Maiskörner und Bohnen können gleichzeitig geerntet und zu einem nahrhaften Mischfutter verarbeitet werden. Hochwertiges Eiweiß wird direkt vor Ort in der Region erzeugt, lange Transportwege entfallen.

In dem Projekt, an dem auch Fachleute vom Institut

für Pflanzenbau und Bodenkunde des Julius Kühn-Instituts und vom Institut für Tierernährung des Friedrich-Loeffler-Instituts beteiligt sind, wird unter anderem untersucht, welche Bohnen sich für den gemischten Anbau besonders eignen. Auch wie dicht der Mais steht, ist wichtig – er dient den Bohnen später als Rankhilfe.

Der Mais und die Bohnen werden gemeinsam gehäckselt und zu Silage verarbeitet. Im Labor wird anschließend analysiert, welchen Nährwert die Silage hat und wie hoch die Gehalte der verschiedenen Nährstoffe sind. In ersten Fütterungsversuchen wird an Hammeln getestet, wie gut verdaulich die Modellsilagen mit unterschiedlichen Bohnenanteilen sind. *TI*



Foto: Jan Windszus Photography

Der Transponder am Hals misst Herzschlag und Körpertemperatur der Rinder.

Fakten zur weltweiten Schweineproduktion

Wie entwickelt sich die Schweineproduktion weltweit? Welche Länder sind Exporteure, welche Länder Importeure von Schweinefleisch? Die erste Ausgabe des englischsprachigen Pig Report, den das Expertennetzwerk agri benchmark Pig – ein Projekt aus dem Thünen-Institut (TI) für Betriebswirtschaft – vorgelegt hat, liefert einen detaillierten Einblick in die Struktur des Sektors aus 14 Ländern, die in der globalen Schweinefleischproduktion und im Handel führend sind.

So zeigt der Pig Report 2016, dass Deutschland der größte Exporteur von Schweinefleisch ist, wobei allein 15 Prozent der deutschen Exporte nach China fließen. Allerdings stammen nur 4 Prozent des in China konsumierten Schweinefleischs aus Importen. China ist heute mit 54 Millionen Tonnen der global führende Schweinefleischproduzent, an zweiter Stelle kommt die Europäische Union mit weniger als der Hälfte dieser Produktionsmenge.

Alleinstellungsmerkmal des Reports ist die Auswertung der Daten, die aus den typischen Betrieben des Netzwerks sowohl getrennt für die Sauenhaltung und die Schweinemast als auch für geschlossene Systeme mit Sauenhaltung und Schweinemast gewonnen werden konnten. Dazu gehören einerseits produktionstechnische Kennziffern wie Ferkelanzahl und -gewichte, Mortalitäten, tägliche Zunahmen und Mastdauer, andererseits auch betriebs-

wirtschaftliche Ergebnisse wie Vollkostenrechnungen, Preisanalysen sowie Rentabilitätskennzahlen. Der Pig Report liefert Betriebsleitern und Verantwortlichen in der Politik wichtige Hinweise: Er zeigt, wo die Länder oder Betriebe im internationalen Wettbewerb stehen, und gibt Entscheidungshilfen, wenn es um Investitionen zur Produktivitätssteigerung oder zum Schutz der Umwelt und Verbesserung des Tierwohls geht. *TI*

Natur und Landschaftsschutzrecht

Erich Gassner

Die vielfältigen rechtlichen Instrumente des Natur- und Landschaftsschutzes werden in diesem Leitfaden systematisch vorgestellt – von grundlegenden verfassungsrechtlichen Perspektiven zu bereichsspezifischen Fachgesetzen. Aktuelle Entwicklungen bei der gerichtlichen und außergerichtlichen Konfliktbewältigung werden einbezogen.

Die Neuauflage vertieft insbesondere das Thema Flä-

chenschutz und enthält ein zusätzliches Kapitel zum Artenschutzrecht. Die neue Materie des Meeresumweltschutzes wird in ihrer inter- und supranationalen Einbindung konkretisiert. Ein Leitfaden mit Praxisbeispielen und Abbildungen für Praxis und Studium.

2016, 296 Seiten, 42 Euro

ISBN 978-3-503-16797-5

Erich Schmidt Verlag, Berlin

www.esv.info

Saisonalarbeit

H. Salomon & M. Ochs

In diesem Buch werden die arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Anforderungen an die Saisonalarbeit aus Praktikerperspektive erläutert. Vor dem Hintergrund neuer Gesetzgebung (Mindestlohngesetz, Arbeitszeitgesetz) sind die Arbeitszeitregelungen und Ausgleichszeiträume, die Aufzeichnungspflichten und die Möglichkeit der Verrechnung von Löhnen und Arbeitsentgelten mit Arbeitgeberleistungen (beispielsweise Kost und Logis) thematisiert.

Die beigelegte CD-ROM enthält über 30 Vertrags- und Formulare als Word- bzw. Excel-Dateien direkt zum Ausfüllen. Die Vertragsmuster sind jeweils zweisprachig aufgesetzt: Deutsch – Polnisch, Rumänisch, Bulgarisch, Kroatisch, Slowakisch, Ungarisch.

2016, 312 Seiten, 56 Euro

inkl. CD-ROM

HLBS Verlag, Berlin

www.hlbs.de



Rettet das Dorf

Gerhard Henkel

Die Hälfte der Deutschen lebt auf dem Land und viele Menschen träumen vom Landleben. Doch zahlreiche Dörfer befinden sich in einer Existenzkrise. Arbeitsplätze, Schulen, Gasthöfe, Läden verschwinden. Die Jungen wandern ab, die Älteren bleiben zurück.

Dörfer und Landgemeinden sind nach Ansicht des Autors wesentlicher Bestandteil der deutschen Kultur und Gesellschaft, haben eine Zukunft und auch einen Anspruch auf ordnungspolitische und staatliche Unterstützung. Er appelliert jedoch nicht nur an die Entscheider, sondern auch an Lokalpolitiker und Dorfbewohner. Denn man kann ein Dorf nur retten und lebendig halten, wenn die Betroffenen vor Ort dies ernsthaft wollen. Das Buch enthält zahlreiche Vorschläge und Beispiele für Strategien und Verbesserungen.

2016, 303 Seiten, 22 Euro

ISBN 978-3-423-28102-7

dtv Verlag, München

www.dtv.de

Selbermachen

Markus Bogner

Nicht Bauer aus Tradition, sondern Bauer aus Leidenschaft ist der Autor Markus Bogner. Hoch über dem Tegernsee betreibt er eine kleine Landwirtschaft – kleinbäuerlich, experimentierfreudig und ökologisch. Er ist sich sicher, dass in seiner Art der Landwirtschaft die Keimzelle für eine bessere Welt steckt.

Wer wissen will, wie man seine Ernährung wieder selbst in die Hand nimmt, und wie gut es tut, mit der Natur zu arbeiten, findet in diesem Buch Inspiration und Anregungen. Der Autor zeigt, dass eine andere, biologische Landwirtschaft möglich ist: Was auf dem Hof wächst, wird direkt ab Hof verkauft. Auch die Seminare zum Brotbacken und Saatgutziehen sind gut besucht.

2016, 224 Seiten, 19,95 Euro

ISBN 978-3-86581-811-9

oekom verlag, München

www.oekom.de



Geschichte des veganen Lebens

Florentine Fritzen

Hunderttausende Deutsche leben vegan: Sie trinken keine Kuhmilch und essen weder Butter noch Eier. Der Veganismus ist derzeit einer der wichtigsten Ernährungstrends. Aber er ist nicht neu. Schon im 19. Jahrhundert gab es Leute, die sich aus gesundheitlichen und ethischen Gründen rein pflanzlich ernährten. Mit dem Aufkommen der ersten, sogenannten „Gemüseheiligen“ entstanden auch bald die ersten Ersatzprodukte: Milch



Tiertransporte

R. Gayer, A. Rabitsch &

U. Eberhardt

Neben einem grundlegenden Einblick in das Tiertransportwesen vermittelt das Buch eine Übersicht über die besonderen Ansprüche verschiedener Tierarten, die üblicherweise transportiert werden. Für eine ordnungsgemäße Durchführung von Tierbeförderungen benötigen Transporteure zudem umfangreiche Kenntnis der rechtlichen Rahmenbedingungen. Es werden nicht nur die veterinärrechtlichen Regelungen, sondern auch die Rechtsgebiete Arbeitsschutz und Sozialvorschriften aufgeführt.

Allen, die von Berufs wegen mit der Beförderung von Tieren zu tun haben, kann das Buch bei der praxisgerechten Umsetzung der umfangreichen Bestimmungen helfen.

2016, 312 Seiten, 49,90 Euro

ISBN 978-3-8001-7421-8

Verlag Eugen Ulmer, Stuttgart

www.ulmer-verlag.de

aus Nüssen, Streichfett aus Pflanzenölen, Decken ohne Daunen.

Die Autorin geht den Wurzeln des Veganismus auf den Grund. Das Buch „Gemüseheilige“ ist gedacht für alle, die Tierprodukte ganz oder teilweise meiden, aber auch für diejenigen, die die vielen Veganer um sich herum besser verstehen wollen.

2016, 183 Seiten,

21,90 Euro

ISBN 978-3-515-11429-5

Steiner Verlag, Stuttgart

www.steiner-verlag.de



Küchenhygiene

Das grundlegend überarbeitete Heft für Küchenleiter und Verantwortliche in der Gemeinschaftsgastronomie erläutert die aktuellen Hygienevorschriften. Ob theoretische Grundlagen über Mikroorganismen oder praktische Anleitungen für Rückstellproben: Das Heft enthält wichtige Fachinhalte rund um die Themen Personal-, Produktions- und Lebensmittelhygiene. Wichtige Rechtsvorschriften werden praxisgerecht und verständlich erklärt. Davon profitieren Verantwortliche in Kantinen und Gastronomie, Lebensmitteleinzelhändler, Ausbilder, Studenten sowie Mitarbeiter in Gesundheitsämtern.
 aid-Heft "Küchenhygiene für Profis"
 4,50 Euro, DIN A4, 68 Seiten
 8. Auflage 2016
 Bestell-Nr. 3132



Tierseuchen

Ob Afrikanische Schweinepest oder Maul- und Klauenseuche – nur eine schnelle Erkennung von Tierseuchen kann ihre Verbreitung verhindern und zur erfolgreichen Bekämpfung beitragen.
 Die Broschüre informiert Tierhalter, welche Seuchen bereits bei Befallsverdacht der zuständigen Behörde mitgeteilt werden müssen. Ursachen, Verbreitungswege, Merkmale und Maßnahmen gegen die Weiterverbreitung aller anzeigepflichtigen Tierseuchen werden beschrieben. Fotos zeigen wichtige Krankheitssymptome. Die alphabetische Gliederung ermöglicht ein schnelles Auffinden der Krankheitsbeschreibungen.
 aid-Broschüre „Anzeigepflichtige Tierseuchen“
 4,50 Euro, DIN A5, 112 Seiten
 14. Auflage 2017
 Bestell-Nr. 1046



Verkehrssicherung

Im Wald gilt grundsätzlich „Betreten auf eigene Gefahr“. Allerdings sind einige wichtige Ausnahmen von dieser Regel zu beachten, die für die Waldbesitzer von Bedeutung sind. Das Heft geht auf wichtige Problembereiche ein und gibt Tipps und Hinweise. Das Rechtsproblem „Verkehrssicherungspflicht“ ist komplex und nicht in allen Bereichen ist der gleiche Maßstab an die Kontroll- und Sicherungspflichten anzulegen.
 In der überarbeiteten Neuauflage sind die neuen Entwicklungen in der Rechtsprechung berücksichtigt. Das Heft enthält außerdem eine Übersicht wichtiger Urteile sowie Vorschläge zur Gestaltung von Vereinbarungen.
 aid-Heft „Verkehrssicherungspflicht der Waldbesitzer“
 4,50 Euro, DIN A5, 116 Seiten
 3. Auflage 2016
 Bestell-Nr. 1588



Ehe- und Erbrecht

Das Heft vermittelt das notwendige Grundwissen über die gesetzlichen Regelungen im Todes- oder Trennungsfall und die privatrechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten, auf die man selbst weiter aufbauen kann. Auch Details werden aufgegriffen, wie die Frage der Mithaftung, der sozialen Absicherung oder der Besonderheiten für Lebensgemeinschaften ohne Trauschein.
 aid-Heft „Ehe- und Erbrecht in der Landwirtschaft“
 3,00 Euro, DIN A5, 56 Seiten
 5. Auflage 2017
 Bestell-Nr. 1202

Bestellung

aid infodienst e. V. i. L. – Vertrieb – Heilsbachstr. 16, 53123 Bonn
 Telefon: 038204 66544
 Telefax: 0228 8499-200
 E-Mail: bestellung@aid.de
 www.aid-medienshop.de



Bestellformular für Referendare,
 Bestell-Nr. 0415
 www.aid-medienshop.de

Referendare aufgepasst!

30% Rabatt auf aid-Medien

Wenn Sie Lehrerin oder Lehrer im Vorbereitungsdienst sind, erhalten Sie aid-Medien mit 30% Rabatt und versandkostenfrei (ausgenommen Downloads und Abonnements).

Laden Sie sich den „Referendare-Flyer“ (Bestell-Nr. 0415) aus dem aid-Medienshop herunter, füllen ihn entsprechend aus und senden ihn an: bestellung@aid.de oder per Fax an +49 (0)228 8499-200.



Ausgezeichnet!

Vier neue Videoclips zeigen tiergerechte Ausläufe

Die dargestellten Betriebe wurden im Rahmen des Bundeswettbewerbs „Landwirtschaftliches Bauen 2015/2016“ für ihre einzigartigen Auslaufkonzepte ausgezeichnet. Weitere Infos in den Medien (siehe unten).



Hähnchenmaststall mit großzügigem Auslauf:

Die vier Hektar große Auslauffläche des Stalls von Josef Wimmer ist bis ins letzte Detail durchgeplant. Sie bietet den 10.000 Masthähnchen ausreichend Bewegung und Beschäftigung.

<http://www.aid.de/inhalt/video-haehnenmaststall-mit-grosszuegigem-auslauf-29006.html>

Großer Boxenlaufstall mit integriertem Auslauf:

Die Kühe auf dem Milchviehbetrieb Krugofen müssen einen Umweg über einen im Freien liegenden Laufhof machen, wenn sie von einer Boxenreihe zur anderen wechseln wollen – sehr zu ihrem Wohl.

<http://www.aid.de/inhalt/video-grosser-boxenlaufstall-mit-integriertem-auslauf-29005.html>

Einzigartiges Auslaufkonzept für Sauen und Ferkel:

Die 36 Sauen mit Nachwuchs auf dem Ökobetrieb Kulow können sich an einem Auslauf im Freien auf Stroh erfreuen. Der Schweinehalter setzt auf ein einzigartiges Sauenleitsystem.

<http://www.aid.de/inhalt/video-einzigartiges-auslaufkonzept-fuer-sauen-und-ferkel-29004.html>

Öko-Milchviehstall mit integriertem Auslauf:

Auf dem Biobetrieb Bischof wurde der vorgeschriebene Auslauf in den Stall integriert: Der fünf Meter breite Laufgang ist nach oben hin teilweise geöffnet und bietet den Tieren Licht und Luft.

<http://www.aid.de/inhalt/video-oeko-milchviehstall-mit-integriertem-auslauf-28985.html>



KTBL-Heft 114 + aid-DVD

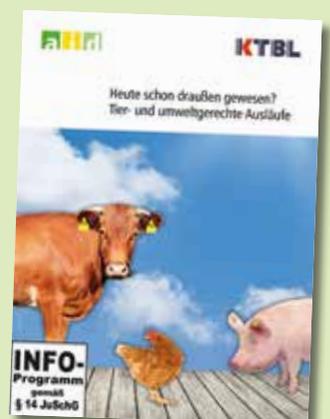
19 Euro, Heft: 60 Seiten, Video: Laufzeit 24 Minuten 2017, Bestell-Nr. 1732

Medienpaket: KTBL-Heft und aid-DVD

Heute schon draußen gewesen? Tier- und umweltgerechte Ausläufe

Ausläufe unter freiem Himmel ermöglichen für Nutztiere ein hohes Maß an Tierwohl. Gleichzeitig muss dabei immer auch die Umweltgerechtigkeit beachtet werden. Die in diesem Heft vorgestellten Betriebe wurden im Rahmen des Bundeswettbewerbs „Landwirtschaftliches Bauen“ 2015/2016 ausgewählt.

Die DVD zeigt die prämierten tier- und umweltgerechten Auslaufkonzepte in der Rinder-, Schweine- und Mastgeflügelhaltung auf landwirtschaftlichen Betrieben. Beispielhaft sind hier jeweils die Details in den Bereichen Gestaltung, Management und Emissionsminderung. Die vier Filme sind auf der DVD einzeln aufrufbar.



aid-DVD einzeln erhältlich 10 Euro, Laufzeit 24 Minuten, Bestell-Nr. 7664

Erhältlich unter: www.aid-medienshop.de

Alle Videos auch auf youtube:
<http://www.youtube.com/user/aidinfodienst> (Playlist: Für meinen Hof)

