Bundesinformationszentrum Landwirtschaft

B&B Agrar

Die Zeitschrift für Bildung und Beratung

4-2020

Dezember 2020
73. Jahrgang

www.bub-agrar.de

Wege in die Zukunft

Fachkräfte für die Agrarbranche

Beratungspraxis
Stable Schools

Schulprojekt
Buddhistischer Friedhof

Ökonomie und Soziales
Nachhaltiges Wirtschaften

Bundesinformationszentrum Landwirtschaft

Was bietet das BZL?

© PointImages - stock.adobe.com

Internet

www.landwirtschaft.de
Vom Stall und Acker auf den Esstisch – Informationen für Verbraucherinnen und Verbraucher

www.praxis-agrar.de
Von der Forschung in die Praxis – Informationen für Fachleute aus dem Agrarbereich

www.bzl-datenzentrum.de
Daten und Fakten zur Marktinformation und Marktanalyse

www.bildungsserveragrar.de
Gebündelte Informationen zur Aus-, Fort- und Weiterbildung in den Grünen Berufen

Social Media

Folgen Sie uns auf Twitter und YouTube

@bzl_aktuell

YouTube

Medienservice

Alle Medien erhalten Sie unter
www.ble-medienservice.de

Unsere Newsletter

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

© lapencia - stock.adobe.com

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

auf angehende Fach- und Führungskräfte in der Agrarbranche kommen zukünftig erhebliche Herausforderungen zu. Neue Technologien, zunehmende Digitalisierung in vielen Bereichen, Fragen zum Tier- und Umweltschutz sowie zur ökonomisch-strategischen Ausrichtung beschäftigen bereits heute die Branche. Von den Fachleuten und Betriebsleitenden wird ein hohes Maß an produktionstechnischen, ökonomischen und kommunikativen Fähigkeiten gefordert und die Bereitschaft, Veränderungen aktiv anzugehen. Passen diese Anforderungen mit den Entwicklungen auf dem grünen Arbeitsmarkt und in der beruflichen Bildung zusammen? Steuert die Agrarbranche auf einen akuten Fachkräftemangel zu?

Expertinnen und Experten sind sich nicht einig. Einerseits ist die Nachfrage nach Aus- und Fortbildung in den Grünen Berufen aktuell weitgehend stabil, andererseits zeichnet sich zumindest in einigen Bundesländern ein Fachkräfteengpass spätestens ab dem Jahr 2030 ab. In dieser Ausgabe haben wir Zahlen zusammengetragen, die die gegenwärtige Situation des landwirtschaftlichen Ausbildungsmarkts beschreiben, aber auch einen Blick in die Zukunft in einzelnen Bundesländern und für Deutschland insgesamt wagen.

Basis für die Rekrutierung qualifizierter Arbeitskräfte ist ein berufliches Bildungssystem, das flexibel auf die beschriebenen Anforderungen und Bedarfe des Arbeitsmarktes reagiert. Jenseits der Zahlen haben wir uns deshalb auch mit den Anforderungen an eine gute Aus- und Fortbildung oder mit Qualifizierungsmodellen für Arbeitskräfte beschäftigt, die zum Beispiel im Nebenerwerb tätig sind oder „nur“ über langjährige Berufserfahrung, aber keinen Berufsabschluss verfügen. Die betriebliche Ausbildung ist und bleibt das wichtigste Mittel zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Wie lässt sich die Motivation der Auszubildenden (und Mitarbeitenden) fördern oder erhalten? Wie kann es gelingen, (zukünftige) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer langfristig an den Betrieb zu binden?

Der Schwerpunkt dieses Heftes verdeutlich, was neben angemessener Bezahlung zählt, um junge Menschen für eine Zukunft als Fach- oder Führungskraft in der Agrarbranche zu begeistern: faire Arbeitsbedingungen, eigenverantwortliches Arbeiten, eine gute Feedbackkultur, die Möglichkeit zur persönlichen Entwicklung und nicht zuletzt die gesellschaftliche Akzeptanz eines vielseitigen und zukunftsweisenden Berufsfeldes.

Wir wünschen Ihnen frohe Weihnachten und ein gutes neues Jahr 2021!

Dr. Bärbel Brettschneider-Heil, Chefredakteurin, und das Redaktionsteam

Impressum

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

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

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

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

Redaktionsbüro:
Lisa Lunau, BLE
Telefon: +49 (0)228 6845-7419,
Fax: +49 (0)228 6845-3444,
Lisa.Lunau@ble.de

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

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

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

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

Layout und Umsetzung:
tiff.any GmbH, Berlin
www.tiff.any.de

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

Das Papier besteht zu 100 % aus Recyclingpapier.

Titelbild:
landpixel.de

Foto Seite 3: Aleksandra Abramova/iStock/Getty Images Plus via Getty Images

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

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

B&B Agrar
ISSN 1618-9833, Bestell-Nr. 5004
© BLE 2020

INHALT

B&B Agrar
Die Zeitschrift für Bildung und Beratung

3 Impressum
38 Bundesgesetzblatt
39 Forschung
40 Nachrichten
42 Bücher & Medien
43 BZL-Medien

Foto: Jay Yuno/E+ via Getty Images

06 *Welche Kompetenzen benötigen angehende Fachkräfte für ihre vielfältigen Aufgaben?*

FACHKRÄFTE

6 Kompetenzen für die Zukunft
Rainer Gießübel
Was muss die Landwirtschaft von morgen leisten? Und welche Kompetenzen benötigen angehende Fachkräfte für die vielfältigen Aufgaben?

8 Bildung als Basis
Klaus Benthin
Wissen, Können und Wollen in Übereinstimmung bringen – so hat eine Expertenrunde der Deutschen Landwirtschafts-Gesellschaft die Zielsetzung einer Landwirtschaft der Zukunft auf den Punkt gebracht.

9 Fachkräftelücke schließen
Frank Schiemann
Um mit Blick auf die Altersfluktuation den Fachkräftebedarf in den nächsten zehn Jahren zu sichern, ist es laut einer Studie wichtig, die betriebliche Berufsausbildung zu stärken.

12 Der grüne Ausbildungsmarkt
Joerg Hensiek
Werden die Grünen Berufe schon bald einen massiven Fachkräftemangel erleiden? Noch ist die aktuelle Entwicklung am grünen Ausbildungs- und Beschäftigungsmarkt stabil, aber es zeigen sich Passungsprobleme.

15 QuBe – Berufsprojektion für die Landwirtschaft
Tobias Maier
Qualifikations- und Berufsprojektionen sollen berufliche Passungsprobleme auf dem zukünftigen Arbeitsmarkt offenlegen. Was sind die relevanten Einflussfaktoren? Welche Konsequenzen ergeben sich für die Landwirtschaft?

17 Hohe Ausbildungsqualität sichern
Ann-Kathrin Marr
Grüne Berufsbilder werden vielfältiger und anspruchsvoller. Damit steigen auch die Anforderungen an eine gute Ausbildung, wie beispielhafte Initiativen aus der grünen Branche zeigen.

19 Nachhaltige Mitarbeiterbindung: Was zählt?
Ulrike Schneeweiß
Um Arbeitskräfte zu gewinnen und langfristig an den Betrieb zu binden, sollten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nachhaltig und transparent auftreten. Wie kann das in der Praxis gelingen?

23 Wer passt zum Unternehmen?
Ulrike Schneeweiß
Schwierigkeiten bei der Auswahl eines passenden Mitarbeiters/einer passenden Mitarbeiterin resultieren oft aus Unsicherheiten auf beiden Seiten. Ein Unternehmensberater gibt Impulse für ein erfolgreiches Auswahlverfahren.

24 Mit Engagement und Disziplin zum Abschluss
Kirsten Engel
Viele Menschen arbeiten seit Jahren ohne reguläre Berufsausbildung in Landwirtschaft und Gartenbau. Inzwischen gibt es verschiedene Bildungsangebote, die Grundlagenwissen an Berufsfremde vermitteln oder bereits erworbene Qualifikationen berücksichtigen und zu einem anerkannten Berufsabschluss führen.

B&B Agrar-ONLINE www.bub-agrar.de

Ab Dezember online
Fachkräfte

Mit Experten den Wald erforschen

Astrid Schilling und Martin Guericke
Auf der einen Seite steht eine nachhaltige naturnahe Waldwirtschaft, auf der anderen Seite eine intensive Nutzung des Waldes als Erholungsraum. In diesem Spannungsfeld sind staatlich zertifizierte Waldpädagoginnen und -pädagogen Vermittler zwischen Wald, Waldmanagement und Gesellschaft.

Fachkräfte

Nachhaltigkeit gestaltbar machen

Jens Reißland und Claudia Müller
Im Wettbewerb um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnt eine nachhaltige betriebliche Bildung an Bedeutung. Ausbilderinnen und Ausbilder sind dabei Schlüsselfiguren. Wie lassen sich Reflexionsprozesse zur Ausbildungspraxis anstoßen?

Ab Januar online
Fachkräfte

Zukunft der agrarischen Berufsbildung

Elisabeth Gerwing et al.
„Arbeitsmarkt Landwirtschaft in Deutschland – Aktuelle und zukünftige Herausforderungen an die Berufsbildung“, so lautet der Titel einer Studie, die den Arbeitsmarkt Landwirtschaft sowie agrarische Bildungswege und -angebote untersucht und Zukunftsszenarien zur Berufsbildung entwickelt hat.

PORTRÄT

28 Nebenerwerbsbetriebe fachlich fundiert führen
Reiner Luber
Das Bildungsprogramm Landwirt, kurz: BiLa, unterstützt in Bayern landwirtschaftliche Unternehmerinnen und Unternehmer, die ihren Betrieb im Nebenerwerb führen.

HOCHSCHULE

30 Beratung professionalisieren
Elfriede Berger und Veronika Hager
Die Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik Wien und die Internationale Akademie für ländliche Beratung bieten in Europa den ersten Masterstudiengang für agrarische Beraterinnen und Berater an.

BERATUNGSPRAXIS

31 Gemeinsam geht Beratung besser
Heiko Georg
Das Beratungskonzept Stable Schools setzt darauf, voneinander zu lernen. Die Zutaten für eine erfolgreiche Umsetzung sind eine ausgewogene Mischung aus erfahrenen und weniger erfahrenen Teilnehmenden, Offenheit und Vertrauen sowie eine souveräne Moderation.

PORTRÄT

33 Fachschule für Agrarwirtschaft Meschede
Ulrike Bletzer
Expertenrunden, Teamprojekte, Online-Lernen – die Fachschule für Agrarwirtschaft in Meschede kann mit vielen Vorzügen punkten.

SCHULPROJEKT

34 Buddhistischen Friedhof planen
Ulrike Bletzer
Einen eigenen Friedhofsbereich für buddhistische Bestattungen planen – das war die Aufgabe eines Projekts an der Staatsschule für Gartenbau in Stuttgart-Hohenheim und für die Teilnehmenden Neuland.

ÖKONOMIE UND SOZIALES

36 Corporate Social Responsibility
Stephan Brosig und Franziska Schaft
Wenn sich landwirtschaftliche Betriebe selbstbestimmt und sichtbar durch freiwilliges Engagement zugunsten gesellschaftlicher Belange engagieren, stärkt das ihre Position und langfristig ihre betriebliche Zukunft.

Foto: Jay Yuno/E+ via Getty Images

Rainer Gießübel

Kompetenzen für die Zukunft

Zu den größten Herausforderungen der Menschheit gehören der Kampf gegen den Hunger und der nachhaltige Umgang mit natürlichen Ressourcen. Was muss die Landwirtschaft von morgen leisten? Und welche Kompetenzen benötigen angehende Fachkräfte für die vielfältigen Aufgaben?

In den vergangenen 50 Jahren konnte die weltweite Agrarproduktion durch zahlreiche Innovationen verdreifacht werden. Dennoch leiden über 800 Millionen Menschen auf der Welt Hunger, das ist jeder zehnte Mensch. Zusätzlich wird die Bevölkerung von derzeit rund 7,7 Milliarden Menschen bis 2050 auf rund zehn Milliarden Menschen anwachsen.

Gleichzeitig findet ein Wettbewerb um knappe Ressourcen wie Boden, Wasser oder Energie statt. Wie sich der Klimawandel auf die weltweite Agrarproduktion auswirken wird, ist noch nicht absehbar. Die landwirtschaftliche Fläche auf der Welt ist begrenzt und sie steht in Konkurrenz zu anderen Anforderungen der Gesellschaft wie beispielsweise dem Straßen- oder Wohnungsbau.

Ausreichend Nahrungsmittel effizient und nachhaltig für alle Menschen zu produzieren, ist die zentrale Aufgabe der Agrarwirtschaft. Daher stehen Themen rund um Ernährung und Landwirtschaft im besonderen Fokus von Gesellschaft und Medien. Tierhaltung und Tierschutz haben ein hohes Potenzial zur Emotionalisierung. Medien, Internet und soziale Netzwerke ermöglichen einen breiten öffentlichen Diskurs über die Art und Weise, wie Lebensmittel erzeugt und verzehrt werden. Das kann häufig eine Eigendynamik entfalten, die nicht immer sachlich ist.

Gleichzeit können jedoch mit den neuen Medien, via Internet und sozialen Netzwerken, wichtige und nützliche Informationen sehr vielen Menschen in kurzer Zeit und überall zugänglich gemacht werden. Die neuen Medien sind eine große Chance, um die Landwirtschaft in der Mitte der Gesellschaft zu verankern und die Agrarpolitik auch gesellschaftspolitisch zukunftsfest zu machen.

Offensive Antworten

Viele Menschen fragen sich, ob und wie die moderne technisierte, spezialisierte und effiziente Landwirtschaft in der Lage ist, die vielfältigen an sie gestellten Aufgaben zu lösen, über ihre Kernaufgabe hinaus, Lebensmittel in ausreichender Menge und Vielfalt und mit guter Qualität zu erzeugen. Dies sind beispielsweise regionale Nährstoffüberschüsse zu begrenzen, die Artenvielfalt zu erhalten, das Klima zu schützen oder zu lebenswerten ländlichen Räumen beizutragen. Darauf müssen Agrarpolitik und Berufsstand Antworten geben: proaktiv und offensiv. Dazu bieten Internet, soziale Netzwerke und andere Errungenschaften der Medienwelt Möglichkeiten, die Agrarpolitik und Berufsstand intensiver als bisher nutzen können. Die zahlreichen konstruktiven und zukunftsorientierten Informationen und Entwicklungen sind oft noch nicht in der Breite bekannt, zum Beispiel:

- ressourcenschonende Technologien, wie die sogenannte Präzisionslandwirtschaft, die erhebliche Einsparungen an Dünge- und Pflanzenschutzmitteln ermöglichen,
- Züchtungsfortschritte und ihre Vorteile auch für Verbraucherinnen und Verbraucher oder
- die vielfältigen Möglichkeiten der Digitalisierung in der Landtechnik.

Das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) fördert beispielsweise die Forschung mit sehr leichten autonomen Landmaschinen. Diese selbstlernenden Roboter können vielleicht im nicht allzu ferner Zukunft in den Kulturen Unkraut jäten,

frühzeitig Pflanzenkrankheiten, Schädlinge oder die Nährstoffversorgung der Pflanzen melden oder sogar erntereife Früchte wie Erdbeeren genau zum richtigen Zeitpunkt pflücken. Von solchen technologischen Errungenschaften würden Verbraucherinnen und Verbraucher, Umwelt und Landwirtschaft profitieren.

Im landwirtschaftlichen Sektor lässt sich eine große Bereitschaft zur Veränderung und zur betrieblichen Umsetzung erkennen. Allerdings können Zielkonflikte zwischen Tierschutz, Umweltschutz, Tiergesundheit und Ökonomie nicht in jedem Fall vollständig aufgelöst werden. Denn stark wachsende gesellschaftliche Anforderungen und entsprechende Auflagen bergen die Gefahr, dass landwirtschaftliche Betriebe nicht mehr wettbewerbsfähig sind und die Produktion ins Ausland abwandert.

Innovationskraft

Die ökonomische und gesellschaftliche Zukunft wird maßgeblich durch die Digitalisierung geprägt werden. In der Landwirtschaft entfaltet die Digitalisierung große Potenziale, um Emissionen weiter zu verringern, die Effizienz und Nachhaltigkeit bei der Bodenbearbeitung und der Ernte zu steigern und durch neue Techniken den Schutz der Umwelt, des Tierwohls und der Biodiversität zu optimieren. Gleichzeitig werden Verbraucherinnen und Verbraucher durch digitale Techniken noch detailliertere Informationen über die Produktion oder den Ort der Herstellung eines Nahrungsmittels zugänglich gemacht.

Doch was bedeutet Digitalisierung in der Landwirtschaft konkret? Landwirtinnen und Landwirte können präziser arbeiten, zum Beispiel mit Landmaschinen, die satellitengesteuert Saatgut, Dünger und Pflanzenschutzmittel ausbringen. Transport- und Lagerungsabläufe in der gesamten Wertschöpfungskette können optimiert werden, dadurch lassen sich Verluste vom Acker bis zum Teller reduzieren. Die Arbeitsweise in der Landwirtschaft wird effizienter, da Böden, Luft und Wasser besser geschont werden können und von einem Hektar Ackerland mehr Ertrag erzielt werden kann.

Kommunikation

Die skizzierten Trends und Herausforderungen erfordern ein hohes und spezifisches Maß an Qualifikationen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter. Zum einen sind dabei die produktionstechnischen und ökonomischen Qualifikationen zu nennen. Dank der dualen Berufsausbildung sowie der entsprechenden Angebote an den Universitäten ist der Berufsnachwuchs in Deutschland hier ausgezeichnet ausgebildet.

Doch die technischen und ökonomischen Qualifikationen allein werden künftig nicht ausreichen. Im Hinblick auf die Akzeptanz für die moderne Landwirtschaft in der Gesellschaft werden auch mehr kommunikative Fähigkeiten erforderlich sein:

- zum einen hinsichtlich der Inhalte, wie Landwirtschaft sich selbst darstellt, ihre Techniken und Methoden erläutert und damit Akzeptanz verbessern kann, und
- zum anderen hinsichtlich der Kommunikationskanäle.

Die sozialen Medien müssen auch durch die Landwirtschaft „bespielt" werden. Hier sind eine ganze Reihe junger Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter bereits sehr aktiv, zeigen die Realität moderner Betriebe, sprechen Zielkonflikte offen an und werben für die Landwirtschaft.

Veränderungen

Um die vielfältigen Veränderungsprozesse aktiv zu gestalten und die Zukunft des eigenen Betriebs zu sichern, benötigen (angehende) Fachkräfte in der Landwirtschaft verstärkt Fähigkeiten Veränderungen selbst zu gestalten. Umbrüche sind in der Agrarwirtschaft nicht nur mit Blick auf die rasanten technologischen Entwicklungen und die gesellschaftlichen Ansprüche festzustellen: Globalisierung sowie Vernetzung und Integration in den Wertschöpfungsketten schreiten voran. Dies ist ein Bereich, der noch nicht ausreichend im Bewusstsein des Sektors – aber auch nicht der Agrarpolitik – angekommen ist. Hinzu kommen die schon erkennbaren Auswirkungen des Klimawandels, die mit Extremwetterereignissen wie dem Dürresommer des Jahres 2018 die betriebliche Stabilität teilweise an ihre Grenzen brachte.

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

Ein enger Dialog mit Verbraucherinnen und Verbrauchern schafft Akzeptanz.

Nachwuchs gesucht

Schließlich stellt der demografische Wandel in Deutschland hinsichtlich der Unternehmensnachfolge und der Einwerbung von Mitarbeitenden vor große Herausforderungen. So treten nicht nur Probleme bei der Sicherung der Betriebsnachfolge, sondern auch bei der Suche nach qualifizierten Nachwuchsführungskräften auf. Ein Generationswechsel ist in der Unternehmensführung sowohl einzelbetrieblich als auch gesamtwirtschaftlich von Bedeutung, vor allem hinsichtlich des Weiterbestands eines Unternehmens und damit der Erhaltung der Arbeitsplätze. Neben der Frage, wie ausreichend qualifizierte Nachfolgeführungskräfte gefunden werden, ist die Gestaltung des Übergangs zwischen den Generationen, insbesondere in landwirtschaftlichen Unternehmen, die sich nicht in Familienbesitz befinden, oftmals eine Herausforderung.

Fazit

Technische Möglichkeiten und gesellschaftlicher Wandel werden immer die wichtigsten Treiber von Veränderungen in der Landwirtschaft sein. Noch nie waren Produktivitätssteigerungen und gesellschaftliche Akzeptanz so eng miteinander verknüpft wie heute. Neben fachlichen Kompetenzen brauchen Landwirtinnen und Landwirte vor allem Veränderungsbereitschaft, um die vielfältigen Herausforderungen von morgen zu meistern. Im sachlichen Dialog lässt sich die Verbindung von Landwirtschaft und Gesellschaft (wieder) stärken.

Der Beitrag basiert auf einem Vortrag im Rahmen der Vfl-Jahrestagung vom 25. April 2019.

Der Autor

Dr. Rainer Gießübel
Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL)
al7@bmel.bund.de

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

Klaus Benthin

Bildung als Basis

Wissen, Können und Wollen in Übereinstimmung bringen – mit dieser These hat eine Expertenrunde der Deutschen Landwirtschafts-Gesellschaft (DLG) Herausforderungen einer Landwirtschaft der Zukunft auf den Punkt gebracht. Die Fachkräftesicherung ist dabei ein zentrales Ziel.

Literatur
DLG (2017): „Landwirtschaft 2030" Thesenpapier DLG-Expertenrunde, URL: https://www.dlg.org/de/landwirtschaft/themen/landwirtschaft-2030/ (Abruf 17.11.2020)
Schiemann, F., Hampel, G. (2018): Abschlussbericht zur Studie „Fachkräftebedarf in der Landwirtschaft im Land Brandenburg bis 2030". Berlin: SÖSTRA GmbH. URL: https://mluk.brandenburg.de/cms/media.php/lbm1.a.3310.de/Fachkraeftestudie-Landwirtschaft2030.pdf (Abruf 17.11.2020)

Vielfältige Standortverhältnisse, Agrar- und Betriebsstrukturen in Ost, West, Nord und Süd wirken sich auch auf die Fachkräftegewinnung aus. So sind in Brandenburg weniger als 20 Prozent der Beschäftigten in der Landwirtschaft „Familienarbeitskräfte". Anders als zum Beispiel in Niedersachsen (circa 50 Prozent) oder Bayern (circa 75 Prozent) fehlt damit in Brandenburg ein wichtiger Motivationsfaktor für die Entscheidung, einen Beruf in der Landwirtschaft zu erlernen. Wer in Brandenburg Landwirtin oder Landwirt wird, begibt sich zumeist in eine klare Arbeitnehmersituation. In der Folge steht die Agrarbranche bei der Fachkräftegewinnung in besonders starker Konkurrenz zu anderen Branchen.

Laut einer Studie zur Fachkräftesicherung (s. Beitrag S. 9) müssen in Brandenburg bis 2030 von 39.000 Beschäftigten in der Landwirtschaft 20.000 ersetzt werden. 22 Prozent der Betriebsleitenden geben an, dass in den nächsten fünf Jahren eine Nachfolge ansteht. Mit Blick auf die Fachkräftesicherung steht die Landwirtschaft nicht nur in Brandenburg vor einer der größten Herausforderungen in der langen Geschichte des Berufsstandes.

Akzeptanz erreichen

Fast 90 Prozent der Landwirtinnen und Landwirte in Deutschland betrachten die „gesellschaftliche Akzeptanz" ihrer Arbeit nach einer DLG-Umfrage als wesentliche Herausforderung für die Zukunft der Landwirtschaft – in den Niederlanden sind es weniger als 20 Prozent und in Polen etwa 30 Prozent. Nach wie vor ist in Deutschland das Ansehen der Landwirtschaft hoch. Doch werfen die aktuellen Diskussionen über Tierwohl, Düngung oder Klimawandel Fragen auf, die Landwirtinnen und Landwirte beantworten müssen.

Damit ist „gesellschaftliche Akzeptanz" unweigerlich zum Bestandteil von Agrarbildung und auch Fachkräftesicherung geworden. Im Rahmen der Aus- und Weiterbildung müssen Landwirtinnen und Landwirte befähigt werden, solche Diskussionen fachgerecht und sachlich zu führen. Die Arbeit im Stall und auf dem Feld steht auf einem langjährigen wissenschaftlichen Fundament. Mit der steigenden Leistungsfähigkeit der Landwirtschaft wurde die Basis für die industrielle Revolution und den Übergang zur Dienstleistungsgesellschaft gelegt.

Im unmittelbaren Umgang mit Lebewesen und natürlichen Ressourcen trägt die Landwirtschaft eine besondere ethische Verantwortung. Gerade mit Blick auf die Fachkräftegewinnung und -sicherung darf nicht toleriert werden, dass einige wenige Landwirtinnen und Landwirte beispielsweise im Umgang mit den ihnen anvertrauten Tieren das hohe Berufsethos verlassen und demolieren.

In der Diskussion um Nachwuchsgewinnung und Fachkräftesicherung in der Landwirtschaft müssen bereits frühe Bildungsphasen berücksichtigt werden. In den Bildungsbiografien der Menschen – in Deutschland häufig beginnend in der Kita über Grundschule, Sekundarstufen, berufliche Erstausbildung, gegebenenfalls Hochschule bis hin zu verschiedensten Fort- und Weiterbildungen –sind die Schulzeit und die Zeit der Berufsorientierung eminent wichtig und prägend.

Waren in der Vergangenheit Themen der Landwirtschaft selbstverständlicher Inhalt in den verschiedenen Bildungsphasen, ist das heute nicht mehr so. Wie der Blick in Lehrpläne und Schulbücher zeigt, wird das Thema Landwirtschaft längst nicht immer sachlich und fachlich kompetent behandelt. Vor diesem Hintergrund gibt es bundesweit vielfältige Aktivitäten des Berufsstandes, diese Lücke zu füllen.

Mit den Projekten LANDaktiv und AGRARaktiv werden in Brandenburg beispielsweise gemeinsam mit Schulen und landwirtschaftlichen Unternehmen Lernsituationen organisiert, in denen Kinder und Jugendliche Erfahrungen mit der Landwirtschaft und dem ländlichen Raum machen können. LANDaktiv konzentriert sich auf den Grundschulbereich, AGRARaktiv auf die Vorstellung Grüner Berufe in der Phase der Berufsorientierung.

Solche Aktivitäten sollten bundesweit ausgebaut werden. Mehr als bisher sollten auch Lehrerinnen und Lehrer mit guten Angeboten unterstützt werden. Denn unabhängig davon, ob sich junge Leute für einen Grünen Beruf entscheiden, kann auf diesem Weg mehr Verständnis für die Prozesse in der Landwirtschaft und damit mehr „gesellschaftliche Akzeptanz" erreicht werden.

Attraktive Ausbildung

Neben dem Berufsimage (und sicherlich auch der Vergütung) spielt die Aussicht auf eine vielfältige und interessante Ausbildung eine wichtige Rolle bei der Berufswahl. Moderne, digitale Technik in Verbindung mit dem verantwortungsvollen Umgang mit Tieren und Pflanzen, Verantwortung für Natur und Umwelt sowie der Beitrag zur gesunden Ernährung machen landwirtschaftliche Berufe höchst attraktiv. Bildungsverantwortliche müssen aber auch im Verlaufe der Ausbildung dafür sorgen, dass dieses positive Berufsbild vom Auszubildenden erlebt und kommuniziert wird. Das ist kein Selbstläufer, dieser Prozess will gestaltet sein – in der Berufsschule, besonders aber auch im Betrieb.

Bei der Vermittlung von breitem Fachwissen haben sich überbetriebliche Kooperationen und Ausbildungsnetzwerke bewährt. Kooperation und Netzwerke in der Ausbildung sind ein guter Weg, die Komplexität landwirtschaftlicher Prozesse sowie die Vielfalt betrieblicher Konzepte, Strukturen und beruflicher Chancen erlebbar zu machen. Kooperation und Netzwerke fördern die Innovationsbereitschaft von Auszubildenden und Ausbildern gleichermaßen. Dieser Ansatz ist ausbaufähig, zum Beispiel durch Einbeziehung strategischer Partner in Industrie, Vermarktung und Lebensmittelverarbeitung.

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

Begeisterung für Landwirtschaft schon in frühen Bildungsphasen wecken

Fazit

In einer Gesellschaft mit einer Agrarquote von etwa zwei Prozent ist die „Faszination Landwirtschaft" nicht mehr selbsterklärend. Bildung kann in all ihren Facetten und Möglichkeiten einen Beitrag zum respektvollen und sachlichen Dialog über landwirtschaftliches Handeln und damit auch zur Fachkräftesicherung leisten.

Der Autor

Dr. Klaus Benthin
Stellvertretender Leiter der Heimvolkshochschule am Seddiner See
benthin @hvhs-seddinersee

Frank Schiemann

Fachkräftelücke schließen

Die Landwirtschaftsbranche in Brandenburg steht einer Studie zufolge vor allem aufgrund der Altersstruktur der Beschäftigten vor großen Herausforderungen, um den Fachkräftebedarf in den nächsten zehn Jahren zu sichern. Eine Lösungsstrategie: die eigene betriebliche Berufsausbildung stärken

Gegenwärtig sind etwa 39.000 Personen in den circa 5.400 Brandenburger Landwirtschaftsbetrieben tätig (einschließlich mithelfender Familienangehöriger und Saisonbeschäftigter). In den letzten Jahren – noch vor der Corona-Krise – hat es vor allem einen deutlichen Zuwachs an Saisonarbeitskräften gegeben, während die Zahl der Familienarbeitskräfte in Brandenburg gesunken ist.

Aktuelle Situation

Von den insgesamt im Landwirtschaftsbereich beschäftigten Personen sind rund 26.000 Personen in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis tätig. Dies sind immerhin gut drei Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Land. Gleichwohl ist die Beschäftigungsrelevanz des Brandenburger Landwirtschaftssektors aufgrund der verhältnismäßig hohen Anzahl an mithelfenden Familienmitgliedern und vor allem an Saisonarbeitskräften erheblich größer.

Dabei ist der Trend zu beobachten, dass die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den vergangenen Jahren leicht gesunken ist. Ordnet man die Beschäftigungsentwicklung in diesem Wirtschaftssektor gesamtwirtschaftlich ein, so kann man festhalten, dass der Landwirtschafts-

Foto: agrarfoto.com

Die Anzahl der Auszubildenden ist in Brandenburg in den vergangenen Jahren deutlich zurückgegangen.

bereich von dem allgemeinen Beschäftigungszuwachs in Brandenburg insgesamt nicht profitieren konnte. Zwar gibt es Berufsgruppen wie den Gartenbau mit einem deutlichen Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung; insgesamt jedoch ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Landwirtschaftsbereich in den letzten drei bis vier Jahren um beinahe zwei Prozent gesunken. Besonders groß ist der Rückgang in der Landwirtschaft, in der Forst- und Jagdwirtschaft sowie in der Floristik ausgefallen.

Vor diesen generellen Entwicklungstrends konnten in der Studie – die Beschäftigungsentwicklung wurde erstmals auf Ebene der einzelnen Grünen Berufe untersucht – beachtliche Unterschiede im Such- und Einstellungsverhalten der Landwirtschaftsbetriebe festgestellt werden. Den größten Einstellungsbedarf und somit Engpässe gab es in den Berufen Tierwirt/-in, Gärtner/-in, Gartenbauhelfer/-in und Landwirtschaftshelfer/-in. Bei diesen Berufen haben die meisten der befragten Betriebe angegeben, dass sie gern Personal eingestellt hätten, dies jedoch nicht möglich war.

Die Beschäftigung im Brandenburger Landwirtschaftsbereich lässt sich mit den folgenden Aussagen gut charakterisieren: Die Beschäftigung weist mit einem vergleichsweise hohen Altersdurchschnitt eine sehr ungünstige Altersstruktur auf. Dies verstärkt sich mit zunehmenden Qualifikationsniveau und ist auf Fachkraftniveau besonders problematisch. Gerade das Alter der Beschäftigten wiederum ist für den perspektivisch zu erwartenden Fachkräftebedarf von entscheidender Bedeutung.

Hinzu kommt, dass diese Entwicklung der Altersstruktur mit einem negativen Trend korrespondiert – nämlich, dass die Anzahl der Auszubildenden in den vergangenen Jahren deutlich zurückgegangen ist. Das hat sicherlich mit dem generellen Image dieses Wirtschaftsbereichs zu tun, aber auch mit dem in der Landwirtschaft – im Vergleich zu anderen Brandenburger Wirtschaftssektoren – vorherrschenden geringen Lohnniveau. Auch die Tarifbindung ist in diesem Wirtschaftsbereich sehr gering. Interessant ist, dass die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ganz überwiegend in Vollzeitarbeitsverhältnissen tätig sind und der Sektor – bis auf die Ausnahmen im Gartenbau und in der Floristik – in hohem Maße von männlicher Beschäftigung geprägt wird.

Fachkräftelücke

Der Ersatzbedarf, also der Bedarf an Fach- und Arbeitskräften, der allein erforderlich ist, um die künftig ausscheidenden Beschäftigten mit entsprechend qualifizierten Personen ersetzen zu können, ist angesichts der oben erwähnten Altersstruktur von ganz entscheidender Bedeutung, um den zu erwartenden Arbeits- und Fachkräftebedarf projizieren zu können. Das heißt, die Gruppe der Beschäftigten, die in absehbarer Zeit in den Ruhestand wechselt oder der Branche grundsätzlich den Rücken kehrt, bildet den größten Anteil an der zu erwartenden Fachkräftelücke.

Insgesamt werden bis 2030 – also in den nächsten zehn Jahren – von den aktuell circa 26.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in landwirtschaftlichen Berufen circa 20.000 Personen ersetzt werden müssen. Das ist ein dramatischer Wert. Jeweils etwa die Hälfte – also circa 10.000 Personen – werden alters- beziehungsweise fluktuationsbedingt ausscheiden.

Interessant ist auch, dass in Bezug auf den altersbedingten Ersatzbedarf zwischen den Berufsgruppen ganz erhebliche Unter-

Die Studie

Die Landwirtschaft hat für das Land Brandenburg eine weit über ihrem Anteil an der Wertschöpfung oder an der Gesamtbeschäftigung hinausgehende volkswirtschaftliche Bedeutung. Die Studie „Fachkräftebedarf im Land Brandenburg bis 2030“ (Laufzeit: Oktober 2017 bis Oktober 2018) zielte darauf, den aktuellen sowie den zu erwartenden Fachkräftebedarf in der Brandenburger Landwirtschaft zu ermitteln. Sie wurde im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg und in Kooperation mit dem Ministerium für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Landwirtschaft des Landes Brandenburg vom Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen, Berlin durchgeführt. Der Abschlussbericht steht zum Download unter https://mluk.brandenburg.de/cms/media.php/lbm1.a.3310.de/Fachkraeftestudie-Landwirtschaft2030.pdf zur Verfügung.

schiede zu beobachten sind. So werden zum Beispiel in der Forst- und Tierwirtschaft knapp die Hälfte aller aktuell sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ausscheiden, während in der Pferdewirtschaft nur etwa ein Fünftel altersbedingt zu ersetzen sein wird.

Alarmierend ist, dass nicht nur bei den Fachkräften, sondern vor allem auch bei Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern das Alter eine wesentliche Determinante für zukünftigen Handlungsbedarf ist: Von den Betrieben im Haupterwerb haben in der Befragung 22 Prozent angegeben, dass schon innerhalb der nächsten fünf Jahre eine Betriebsnachfolge anstehen werde. Zieht man in Betracht, dass die Überlebensfähigkeit der Betriebe nach einhelliger Meinung weniger von der Größe als vom Know-how der Betriebsleitung abhängt, könnte dies von ganz entscheidender Bedeutung für die Landwirtschaftsbranche in Brandenburg sein.

Der Erweiterungsbedarf dürfte unter den gegenwärtig absehbaren Bedingungen eher gering ausfallen. Die Wachstumspotenziale der Landwirtschaftsbranche scheinen überschaubar zu sein. Daher spielt es nach derzeitigem Kenntnisstand keine so große Rolle, wie sich die zahlreichen Entwicklungsprozesse, die darüber hinaus parallel stattfinden und auch gegensätzliche Auswirkungen haben können, tatsächlich auf den Erweiterungsbedarf auswirken. Beispielhaft genannt werden können der verstärkte Einsatz von (unter anderem digitaler) Technologie und dementsprechend ein geringerer Personalbedarf (gegebenenfalls mit anderen Qualifikationen oder Arbeitsabläufen) oder der Trend zur ökologischen Erzeugung, der wiederum mit einem erhöhten Arbeitskräftebedarf verbunden sein könnte. Auch der Aufbau oder Wegfall eines Servicebereichs (zum Beispiel für die Maschinenwartung) kann dazu führen, dass bestimmte betriebliche Geschäftsfelder weiterentwickelt werden oder eben nicht – mit entsprechenden Folgen für den zukünftigen Arbeitskräftebedarf.

Angesichts der bereits heute durchgeführten vielfältigen Maßnahmen einerseits und der Konkurrenzsituation um Fach- und Arbeitskräfte auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt andererseits sind in der Gesamtbewertung derzeit keine Anhaltspunkte erkennbar, die auf eine deutliche Reduzierung des Fachkräftebedarfs hindeuten.

Foto: Ivan-balvan/iStock/Getty Images Plus via Getty Images

Die Betriebe suchen dringend Personal auf Fachkraftniveau.

Lösungswege

Um den künftigen Fachkräftebedarf decken zu können, gibt es prinzipiell drei Möglichkeiten:

- die Suche nach neuen Fach- und Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt,
- die eigene betriebliche Ausbildung der künftigen Fachkräfte sowie
- die Bindung der im Betrieb Beschäftigten und ihre Weiterbildung entsprechend neuer Anforderungen.

Die erste Möglichkeit, das Einstellen arbeitsuchender Personen, ist in der aktuellen Brandenburger Praxis so gut wie erschöpft; vor allem, wenn man an die zu ersetzenden Fachkräfte denkt: Von den circa 2.200 bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitslos gemeldeten Personen mit einem landwirtschaftlichen Zielberuf lassen sich knapp drei Viertel dem Helferniveau zuordnen. Die Betriebe suchen jedoch dringend Personal auf Fachkraftniveau. Schon aktuell ist eine Linderung des Fachkräftebedarfs unmittelbar durch diese Quelle in nur geringem Maße möglich – und wenn, dann nur verbunden mit umfangreichen Qualifizierungen.

Interessant sind Bestrebungen von Landwirtschaftsbetrieben, geeignete Saisonarbeitskräfte zu binden. So haben einige Betriebe damit begonnen, aus Saisonbeschäftigten zukünftige Fachkräfte für den eigenen Bedarf zu entwickeln. In dem Zusammenhang scheint die Integration Geflüchteter bislang nur eine eher untergeordnete Rolle zu spielen. Zwar sind die Betriebe oftmals grundsätzlich aufgeschlossen, jedoch bestehen vielfach Hürden wie mangelnde Mobilität oder die schwierige soziale Einbindung vor Ort.

Die zweite Möglichkeit der eigenen betrieblichen Berufsausbildung scheint als Strategie zur Deckung des Fachkräftebedarfs wesentlich erfolgversprechender zu sein. Unter aktuellen Ausbildungsbedingungen im Landwirtschaftsbereich kann bis 2030 von einer Gesamtzahl von etwa 4.750 Auszubildenden ausgegangen werden. Angesichts der oben skizzierten Fachkräftelücke wird dies allerdings bei Weitem nicht ausreichen, um den anstehenden Fachkräftebedarf zu decken. Hier sollten – gegebenenfalls auch mit Unterstützung durch die Politik – neue Wege der Berufsausbildung gesucht werden, wie zum Beispiel eine deutliche Ausweitung erster Ansätze der Verbundausbildung.

Die dritte Möglichkeit – verstärkte Anreize für die Bindung und Qualifizierung des eigenen Personals – wird von den Betrieben zunehmend in Betracht gezogen: Betriebe haben bereits zum Teil auf den Bedarf reagiert und setzen zusätzliche finanzielle Anreize (auch höhere Löhne), um die Beschäftigten im Betrieb zu halten. Diesen Maßnahmen wird ein hoher Stellenwert eingeräumt. ■

Der Autor

Dr. Frank Schiemann
SÖSTRA Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen, Berlin
Geschäftsführung
schiemann@soestra.de

Foto: landpixel.de

Joerg Hensiek

Der grüne Ausbildungsmarkt

Werden die Grünen Berufe schon bald einen massiven Fachkräftemangel erleiden? Noch ist die aktuelle Entwicklung am grünen Ausbildungs- und Beschäftigungsmarkt stabil, aber es zeigen sich Passungsprobleme.

Bayerischer Landtag: „Grüne Berufe in Bayern“: www1.bayern.landtag.de/www/ElanTextAblage_WP18/Drucksachen/Schriftliche%20Anfragen/18_0006229.pdf

Die Lage erscheint auf den ersten Blick widersprüchlich: Insbesondere die Berufsverbände und wissenschaftliche Studien warnen vor einem erheblichen Fachkräfteengpass in absehbarer Zeit. Hingegen erkennen unter anderem Politik, Universitäten und die Bundesagentur für Arbeit eine noch nie dagewesene Anziehungskraft der Grünen Berufe auf junge Menschen und erwarten zumindest für die unmittelbare Zukunft keinen Mangel an Fachkräften. Und in der Tat: Über 17.000 Studierende waren beispielsweise im Wintersemester 2017/2018 für die Fächer Agrarwirtschaft und Agrarökonomie eingeschrieben – viermal so viele wie im Wintersemester 2000/2001. Auch die Bundesregierung vermeldete 2019 zur Bundestagsdebatte „Fachkräftebildung in der Landwirtschaft“, dass sie für die nähere Zukunft keinen Fachkräftemangel erwarte. Zwar sei die Anzahl der Ausgebildeten im Bereich der landwirtschaftlichen Berufe zwischen 2008 und 2018 um rund acht Prozent gesunken, der Rückgang liegt aber weit unter dem anderer Branchen im selben Zeitraum – so betrug er im Handwerk fast 25 Prozent. Immerhin räumte die Regierung ein, dass es gleichwohl zu Besetzungsproblemen in einzelnen Betrieben, Regionen oder Sparten kommen könne.

Erste Warnzeichen

Viele Agrarbetriebe sehen die Lage dagegen nicht so entspannt. So gibt es warnende Stimmen aus den Berufsverbänden. Bis 2035 rechnet der Bund deutscher Baumschulen (BdB) für seine Branche zum Beispiel mit einem vor allem durch die Altersfluktuation bedingten Beschäftigtenrückgang in einer Größenordnung von 50 Prozent. Dass trotz forcierter und sogar erfolgreicher Nachwuchswerbung der Nachwuchsmangel ein Problem sein kann, zeigt das Beispiel des Verbands Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Bayern. Die Zahl der neuen Ausbildungsverhältnisse konnte entgegen dem demografischen Trend in Bayern um rund 20 Prozent (von 446 im Jahr 2009 auf 535 neue Ausbildungsverhältnisse im Jahr 2018) gesteigert werden. Doch trotz der zusätzlich gewonnenen Fachkräfte für den Garten- und Landschaftsbau habe sich der Bedarf an Fachkräften bei den Mitgliedsbetrieben weiter stark erhöht.

Ausbildungsmarkt

Bundesweit stellt sich der Grüne Ausbildungsmarkt laut den Statistiken des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL, www.bmel-statistik.de u. a.) aktuell folgendermaßen dar: 2019 waren 32.331 Auszubildende in den Grünen Berufen registriert (2018: 32.493). Dabei werden mit Abstand die meisten jungen Menschen im Gartenbau ausgebildet, davon 13.050 als Gärtner/-in sowie 2.868 als Gartenbaufachwerker/-in. Danach folgt die Landwirtschaft mit 8.664 Personen im Beruf Landwirt/-in, 423 im Beruf Landwirtschaftsfachwerker/-in und 708 im Beruf Fachkraft Agrarservice. Der Anteil weiblicher Auszubildender ist in fast allen Berufen relativ niedrig, nur in den Berufen Tierwirt/-in, Pflanzentechnologe/-technologin, Milchwirtschaftliche/r Laborant/-in und Pferdewirt/-in bilden Frauen zumindest ein Drittel aller Auszubildenden, im letzteren Beruf sogar die Mehrheit. Das Fach Hauswirtschaft hat aktuell sogar nur weibliche Auszubildende (108).

Die Ausbildungsberufe in der Landwirtschaft entwickelten sich nach Angaben des BMEL mit bundesweit 12.933 Neuverträgen im Jahr 2019 leicht rückläufig im Vergleich zum Jahr 2018 (13.245).

Zahlenmäßig am stärksten bleibt auch bei den Neuverträgen der Gartenbau mit fast 5.000 Verträgen (etwas mehr als 6.000 bei Einbezug der Gartenbaufachwerker), davon 3.651 in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau. Es folgt die Landwirtschaft mit fast 4.300 Vertragsabschlüssen (Landwirt, Fachkraft Agrarservice und Landwirtschaftsfachwerker).

2019 wurden im Beruf Gärtner/-in 4.971 Neuverträge geschlossen (2018: 5.043). Bei den Landwirten gab es 2019 3.831 Neuverträge, im Jahr 2018 waren es noch 4.089. Rückgänge gab es auch bei den Berufen Tierwirt/-in mit 336 Neuverträgen (2018: 357) sowie Winzer/-in mit 297 Neuverträgen (2018: 324). Besonders niedrig waren die Neuvertragszahlen bei den Hauswirtschaftern/-innen (landwirtschaftlicher Bereich) mit nur noch 63 Neuverträgen 2019, immerhin aber ein leichter Anstieg gegenüber 60 Neuverträgen im Vorjahr (alle Angaben nach BMEL).

Ausbildungsvergütungen

Die monatliche Ausbildungsvergütung liegt in den meisten Grünen Berufen unter 800 Euro im Durchschnitt von zwei beziehungsweise drei Ausbildungsjahren. Die monatliche Durchschnittsvergütung

über drei Ausbildungsjahre im Beruf Landwirt/-in liegt ohne Leistungszulagen – nach Angaben der Landwirtschaftskammern der jeweiligen Bundesländer – beispielsweise in Rheinland-Pfalz bei 633 Euro, in Nordrhein-Westfalen bei 740 Euro, im Beruf Gärtner bei 620 Euro in Rheinland-Pfalz, bei 710 Euro in Nordrhein-Westfalen. Damit liegen diese Ausbildungsvergütungen deutlich unter der bundesweiten Durchschnittsvergütung in Höhe von 939 Euro im Monat, die das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) angibt. Nur in drei Berufen erhalten Auszubildende höhere Ausbildungsgehälter (885 Euro als Milchtechnologe/-technologin, Milchwirtschaftliche/r Laborant/-in); klar an der Spitze steht aber der Beruf Revierjäger/-in mit 1.016 Euro (s. www.bildungsserveragrar.de, Bundesagentur für Arbeit). Höher sind die Vergütungen im Rahmen eines dualen Studiums, hier erhalten Studierende für ihre Arbeit in den Ausbildungsbetrieben in der Regel (teilweise deutlich) über 1.000 Euro wie viele Hochschulen angeben.

Beispiel Bayern

Wie gezeigt lassen die aktuellen Zahlen eine weitgehend stabile Entwicklung des grünen Ausbildungsmarktes in Deutschland erkennen. Gibt es den häufig gefürchteten und prognostizierten Fachkräftemangel gar nicht? Aktuelle Daten und Analysen liegen für Bayern vor, weil der Bayerische Landtag im April 2020 einen Situationsbericht für das eigene Bundesland veröffentlichte. Demnach erkennt die Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit auf Anfrage des Landtages bei den Grünen Berufen insgesamt keinen feststellbaren Engpass.

Es bot sich Ende 2019 insgesamt folgendes Bild: In der Berufshauptgruppe „Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe“ waren 1.057 Menschen (darunter 303 Fachkräfte) arbeitslos gemeldet, dem gegenüber standen 335 gemeldete Arbeitsstellen (149 Stellen für Fachkräfte). In der Berufshauptgruppe „Gartenbauberufe, Floristik“ waren 2.913 Menschen (darunter 692 Fachkräfte) arbeitslos gemeldet, dem gegenüber standen 1.073 gemeldete Arbeitsstellen (724 Stellen für Fachkräfte). Insgesamt zeigten diese Zahlen, so folgerte die Bundesagentur, dass mehr Arbeits- und Fachkräfte nach Stellen suchen als die Betriebe benötigen.

Rekrutierung

Muss man in den Grünen Berufen angesichts dieser Zahlen aus Bayern also eher von einer gesättigten Branche sprechen, die jungen Menschen immer weniger Chancen eröffnet? Auch hierzu gibt der Bericht des Bayerischen Landtages Entwarnung. Denn aufgrund der in vielen Grünen Berufen üblichen Art und Weise der Facharbeiter- beziehungsweise Arbeitskräfterekrutierung sei die Anzahl der angebotenen Stellen aller Wahrscheinlichkeit nach deutlich höher als bei der Bundesagentur gemeldet – auch wenn sich diese Stellenangebote naturgemäß nicht immer über alle Berufszweige gleichmäßig verteilen und einzelne Berufe eventuell tatsächlich nicht mehr Stellen anbieten können.

Für die Landwirtschaft zumindest könne aber nicht von einem Stellenmangel ausgegangen werden: Der Bedarf an Fremdarbeitskräften werde nämlich zumindest in den Familienbetrieben häufig vor Ort oder über private Netzwerke gedeckt, nicht über die Arbeitsagenturen. Anders und doch vergleichbar stelle sich die Situation bei den vor- und nachgelagerten Dienstleistungsberufen für die Landwirtschaft dar. Absolventen der Fachschulen, also Agrartechniker/-innen, Agrarbetriebswirt/-innen und Landwirtschaftsmeister/-innen könnten in der Regel davon ausgehen, direkt nach Studienabschluss den Berufseinstieg zu schaffen. Die einstellenden Unternehmen nähmen zur Besetzung ihrer vakanten Stellen aber gewöhnlich direkt Kontakt mit den Ausbildungsträgern (zum Beispiel Technikerschulen, Höhere Landbauschulen) auf. Auch hier also werde der personelle Bedarf nicht über die Arbeitsagentur gedeckt, die Stellen werden ihr deshalb auch nicht gemeldet.

Bundestrend

Aber ist das für Bayern gezeichnete Bild nur bundeslandspezifisch? Sieht es in anderen Regionen Deutschlands anders aus? Eine Anfrage bei der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit zeigt, dass die aktuell ambivalente Situation – statistisch noch kein feststellbarer Fachkräftemangel einerseits, Klagen der Unternehmen über fehlende (qualifizierte) Arbeitskräfte bereits heute andererseits – bei aller Vorsicht anscheinend mehr oder weniger für das gesamte Bundesgebiet gilt. In Brandenburg wurden im September 2020 für die Landwirtschaft gerade einmal 83 freie Stellen gemeldet, im Gartenbau 239. Rein rechnerisch liegt in beiden Branchen kein Personalmangel vor – im Gegenteil sogar. In der Landwirtschaft sind 924 Arbeitssuchende registriert, im Gartenbau sogar 3.708.

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

Pferdewirtin ist vor allem für junge Frauen ein Traumberuf.

Matthias Loke, Pressereferent der Regionaldirektion, berichtet aber auch Folgendes für sein Bundesland: „Und dennoch ist es so, dass zum Beispiel die Landwirte Schwierigkeiten haben, geeignetes Personal zu finden. Hinzu kommt, dass die Daten für ganz Brandenburg gelten, gleich, in welcher Region des Landes die Betriebe angesiedelt sind und die Arbeitsuchenden wohnen. Nachfrage und Angebot passen hier nicht immer zusammen, wenn in der Uckermark Personal gesucht wird und der Arbeitsuchende in der Prignitz oder in Elbe-Elster zu Hause ist.“

Der (Zukunfts-)Pessimismus der grünen Unternehmen wird mittlerweile auch von der Wissenschaft geteilt. Eine jüngst erschienene, vom Land Brandenburg in Auftrag gegebene Studie mit dem Titel „Fachkräftebedarf in der Landwirtschaft im Land Brandenburg bis 2030“ warnt so vor einem kritischen Personalengpass in spätestens zehn Jahren, insbesondere aufgrund von demografischen Faktoren und der daraus resultierenden Altersfluktuation (s. Beitrag, S. 9).

Für die Herausforderungen der Zukunft müssen die neuen Fach-

Foto: landpixel.de

Das Agrarstudium liegt im Trend.

kräfte aber gerüstet sein. Eine ständige Anpassung an zukunftsfähige Qualifikationen ist daher vonnöten. Hier hat sich in den vergangenen Jahren bundesweit viel getan (s. Beiträge S. 17, S. 24).

Fachschulen

An den ein- und zweijährigen Fachschulen ist es möglich, die anerkannten Fortbildungsabschlüsse im Agrarbereich zu erlangen. Aktuell sind bundesweit 6.722 Fachschülerinnen und -schüler, die meisten davon an landwirtschaftlichen (3.864) sowie gartenbaulichen Fachschulen (913) registriert. An Weiter- beziehungsweise Fortbildungsprüfungen haben laut BMEL 2019 bundesweit 2.244 Personen teilgenommen, davon auch hier mit Abstand am meisten in den Ausbildungsberufen Landwirt (Landwirtschaftsmeister/-in, 855) und Gärtner/-in (Gärtnermeister/-in, 618). Damit lag die Gesamtzahl exakt genauso hoch wie 2018, als ebenfalls 2.244 Personen an entsprechenden Weiter- und Fortbildungsprüfungen teilgenommen haben (Landwirtschaftsmeister/-in: 774, Gärtnermeister/-in: 771).

Studium

Im Wintersemester 2019/20 waren 63.138 Studierende in den Studiengängen der Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften sowie Veterinärmedizin eingeschrieben. Damit lag die Zahl der Studierenden insgesamt leicht über der Zahl des Wintersemesters 2017/18 (62.985). Insgesamt hatten die Studierenden die Auswahl zwischen rund 200 verschiedenen Studiengängen.

Bei mehr als der Hälfte handelte es sich um weibliche Studierende (37.370). Zu den beliebtesten Studiengängen in beiden Jahren zählten: die Landwirtschaft/Agrarökonomie (2019/20: rund 16.400) auf Platz Eins, auf den folgenden Plätzen die Forstwirtschaft, die Lebensmitteltechnologie sowie die Ernährungswissenschaft und das Versorgungsmanagement (s. www.bildungsserveragrar.de).

Duale Studiengänge

Duale Studiengänge erleben einen Boom. Auch für die grünen Studienfächer, insbesondere die Agrarwirtschaft, entstehen immer mehr Angebote (vgl. https://www.agrajo.com/beruf-karriere/ausbildung-studium/duales-studium-der-agrarwirtschaft). Bundesweite Daten zur Anzahl von Studierenden im dualen Studium liegen aktuell allerdings nicht vor. Professorin Rose, Studiengangsbeauftragte des duales Studiums Agrarwirtschaft an der Hochschule Neubrandenburg, sagt dazu: „Für unsere Hochschule, und das dürfte vielerorts ähnlich sein, kann ich aber feststellen: Seit der Einführung des dualen Studiums Agrarwirtschaft im Jahr 2012 nimmt die Zahl der Studierenden stetig zu, hat sich auf einem guten Niveau eingependelt und bildet aktuell rund ein Viertel der Studierenden in unserem Fachbereich. Unter anderem auch deshalb, weil die teilnehmenden Kooperationsbetriebe den Mehrwert des dualen Studiums erkannt haben. Sie wissen, dass sie mit diesen jungen Leuten ihre zukünftigen Fachkräfte problemlos gewinnen können und nicht erst zeitaufwendig nach ihnen Ausschau halten müssen.“ Zufrieden mit der Entwicklung im Bereich des dualen Studiums ist auch Alexander Neumann, Professor an der DHBW in Mosbach: „Duale Studiengänge gibt es bei uns schon seit vierzig Jahren, so im Bereich Holzwirtschaft. Der duale Studiengang Agrarwirtschaft in Kombination mit BWL/Handel kam vor acht Jahren dazu. Wir können konstatieren, dass die Studierendenzahlen in den vergangenen Jahren auf sehr gutem Niveau stabil geblieben sind. Wie sich die Entwicklung fortsetzt, lässt sich angesichts der aktuellen Corona-Lage natürlich nicht sagen.“

Zukunftsinvestition

Wie wichtig die duale Ausbildung nicht nur für die jungen Menschen, sondern auch für den Standort Deutschland ist, zeigt sich einmal mehr in der aktuellen Coronakrise. Die Bundesregierung startete so zum Beispiel im August das Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“, mit dem kleine und mittlere Unternehmen gefördert werden, damit sie ihre Ausbildungsaktivitäten auch in diesen Zeiten fortsetzen und sogar Auszubildende von insolventen Betrieben übernehmen können. Dazu meinte Bundeswirtschaftsminister Peter Altmaier: „Verlässliche Rahmenbedingungen für die duale Ausbildung sind in der jetzigen Krise elementar, wenn wir unsere Fachkräftebasis von morgen weiterhin sichern wollen. Mit einer Prämie für die Betriebe setzen wir einen wichtigen Impuls, damit Jugendliche eine bereits begonnene Ausbildung auch in der Corona-Krise erfolgreich zum Abschluss bringen können.“ Die in Deutschland vergleichsweise günstigen Ausbildungsbedingungen könnten mit derartigen Maßnahmen erst einmal weiter erhalten bleiben. Eine wichtige Botschaft gerade auch für die Grünen Berufe, die auch von vielen „Idealisten“ gewählt werden, auf die diese Berufe wegen ihrer Vielseitigkeit und ihres Fokus auf Natur, Umwelt und einer gesunden Ernährung eine hohe Anziehungskraft ausüben. Für den Beruf Landwirt/-in zeigen mittlerweile auch immer mehr junge Menschen Interesse, die selbst nicht aus einem bäuerlichen Familienbetrieb stammen. Agrarverwaltungen und Berufsverbände haben begriffen, dass die grundsätzliche Attraktivität der Branche allein nicht ausreicht, um auch in Zukunft genügend junge Menschen für Grüne Berufe zu begeistern. So hat sich die Nachwuchswerbung an die sich permanent ändernden Interessen und Kommunikationsgewohnheiten der jugendlichen Zielgruppen anzupassen. Wesentliches Kriterium für die Berufswahl junger Menschen ist und bleibt, trotz der vielen „Idealisten“ unter den Auszubildenden in diesen Berufen, aber immer auch die finanzielle Attraktivität. Hier gibt es Nachbesserungsbedarf bei vielen Grünen Berufen.

Der Autor

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

Tobias Maier

QuBe – Berufsprojektion für die Landwirtschaft

Foto: kolb_art/DigitalVision Vectors via Getty Images

Qualifikations- und Berufsprojektionen haben das Ziel, berufliche Passungsprobleme in der mittleren und langen Frist auf dem Arbeitsmarkt offenzulegen. Was sind die relevanten Einflussfaktoren für den Arbeitsmarkt der Zukunft? Welche Konsequenzen ergeben sich für die Landwirtschaft?

Das QuBe-Projekt des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) identifiziert langfristig erkennbare Trends und Verhaltensweisen im Bildungssystem, auf dem Arbeitsmarkt und in der ökonomischen Entwicklung und schreibt diese in einer Basisprojektion in die Zukunft fort (Maier u. a. 2020). Ziel ist es, frühzeitig auf entsprechende Passungsprobleme hinzuweisen, da diese in der Regel dazu führen, dass Wertschöpfung verloren geht oder Erwerbslose sozial versorgt werden müssen.

Einflussfaktoren

Für die Bestimmung des Bedarfs an Erwerbstätigen in einem Beruf spielt der branchenspezifische Wandel der Volkswirtschaft eine Rolle. Aufgrund einer Vielzahl an Einflussfaktoren, wie zum Beispiel des demografischen Wandels oder einer zunehmenden Digitalisierung und Globalisierung, vollzieht sich der Wandel von einer Industrie- hin zu einer Dienstleistungsgesellschaft. Die Anzahl der Erwerbstätigen jeder Branche setzt sich aus einem Mix an Berufen zusammen. Im Jahr 2018 arbeiteten beispielsweise in der Branche „Landwirtschaft" rund 563.000 Personen. Davon waren rund 416.000 (74 Prozent) den „Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen" zuzuordnen. Rund 54.000 (zehn Prozent) waren in „Gartenbau und Floristikberufen" und 22.000 (vier Prozent) in „Geschäftsführung, Büro und Sekretariat" erwerbstätig.

Das Wachstum eines Berufs wird zum einen über das Wachstum der Branche, aber auch über die Veränderung der Berufsstruktur innerhalb der Branche bestimmt. Hierbei nehmen beispielsweise technologische Veränderungen und die relative Lohnentwicklung eines Berufs Einfluss.

Für das Arbeitsangebot sind das Bevölkerungswachstum, das Bildungsverhalten und die Beteiligung der Bevölkerung am Erwerbsleben entscheidend. So treten die jüngeren Generationen häufiger mit einem akademischen Abschluss auf den Arbeitsmarkt als die aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Generationen. Letztere wurden vorwiegend im mittleren Qualifikationsbereich, zum Beispiel im Rahmen einer betrieblichen Ausbildung, ausgebildet.

Mit einer veränderten Berufswahl ergeben sich auch entsprechend andere Erwerbschancen. Denn nicht jede Person ist während ihres gesamten Erwerbslebens in ihrem erlernten Beruf erwerbstätig, sondern kann ihre Arbeitskraft auch in anderen Berufen zur Verfügung stellen. Da sich die berufliche Mobilität der Erwerbspersonen nach Alter, Qualifikation, Geschlecht und Nationalität unterscheidet, führt eine andere Zusammensetzung der Bevölkerung nach diesen Merkmalen auch zu einem veränderten Arbeitsangebot für einen Beruf über die Zeit. Zudem können aber auch Lohnanpassungen in Berufen zu einem veränderten Mobilitätsverhalten beitragen.

Blick auf Agrarberufe

Die Auswirkungen der unterschiedlichen Prozesse auf die zukünftige Passung zwischen Arbeitskräftebedarf und -angebot nach Beruf wird im Folgenden am Beispiel der „Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe" illustriert.

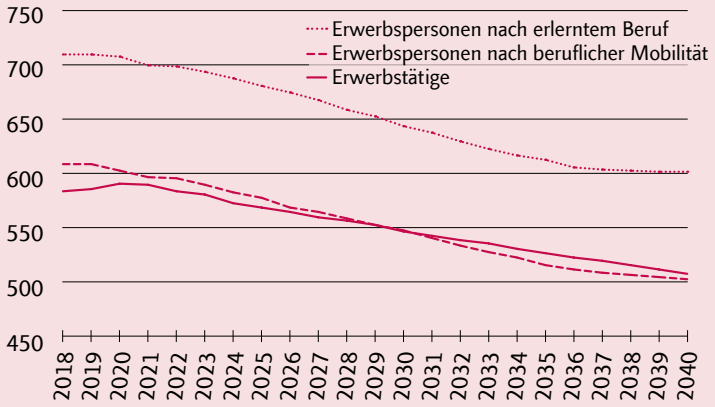
Im Jahr 2018 waren rund 583.000 Personen in den „Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen" erwerbstätig. Neben der Branche „Landwirtschaft", wo der Beruf von 71 Prozent der Erwerbstätigen ausgeübt wird, waren „Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe" auch in den Branchen „Forstwirtschaft", „Häusliche Dienste" und in der „Öffentlichen Verwaltung" zu finden. Die Abbildung zeigt, dass der Bedarf an Erwerbstätigen von 2018 bis 2020 noch leicht ansteigt, dann aber kontinuierlich auf 507.000 Erwerbstätige im Jahr 2040 absinkt. Dies ist insbesondere auf die weiter zu erwartenden Produktivitätssteigerungen in der Landwirtschaft zurückzuführen.

Die Anzahl an Erwerbspersonen mit einem erlernten Beruf in den „Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen" ist zwar mit rund 709.000 Personen im Jahr 2018 weitaus höher als die Anzahl an Erwerbstätigen, allerdings bieten nur rund 39 Prozent der erlernten Fachkräfte ihre Arbeitskraft auch in ihrem erlernten Beruf an. Rund 61 Prozent arbeiteten in anderen Berufen, vorwiegend in „Berufen der

Literatur

Maier, T., Zika, G., Kalinowski, M., Steeg, S., Mönnig, A., Wolter, M. I., Hummel, M., Schneemann, C. (2020): Covid-19-Krise: Die Arbeit geht weiter, der Wohlstand macht Pause. Ergebnisse der sechsten Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen bis zum Jahr 2040. In: BIBB-Report 4/2020, S. 1–20.

Abbildung: Entwicklung von Arbeitskräfteangebot (Erwerbspersonen) und -nachfrage (Erwerbstätige) in den „Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen" von 2018 bis 2040



Quelle: QuBe-Projekt. www.qube-data.de; Basisprojektion 6. Welle

www.qube-projekt.de
Tiefer differenzierte Ergebnisse nach 141 Berufsgruppen sind unter www.qube-data.de abrufbar.

Unternehmensführung und -organisation" (sieben Prozent) oder als „Führer/-innen von Fahrzeug- und Transportgeräten" (sechs Prozent). Jeweils fünf Prozent der Erwerbstätigen in den „Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen" kommen hingegen aus den „hauswirtschaftlichen Berufen" und „Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufen". Rund zehn Prozent haben (noch) keinen beruflichen Abschluss.

Alterungswelle

Für die Abnahme des Arbeitsangebotes in den „Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen" spielt die Alterung der Erwerbspersonen die größte Rolle. Im Jahr 2020 waren über 54 Prozent der erlernten Fachkräfte bereits über 50 Jahre alt. Sie werden bis zum Jahr 2040 in den Ruhestand gehen und mengenmäßig nicht von den rund 300.000 neu aus dem Bildungssystem auf den Arbeitsmarkt strömenden Personen mit einer beruflichen Qualifizierung in den „Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen" ersetzt werden können. Hinzukommt, dass der Anteil der erlernten Kräfte, die in andere Berufe abwandern (ebenfalls altersbedingt) auf rund 64 Prozent im Jahr 2040 ansteigen wird. Auch der Zustrom an Fachkräften aus anderen Berufen reduziert sich leicht. Lediglich unqualifizierte Arbeitskräfte werden – aufgrund mangelnder Alternativen – ihre Arbeitskraft verstärkt in den „Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen" anbieten.

Rechnerisch ist, wie die Abbildung zeigt, im Jahr 2029 davon auszugehen, dass das Arbeitsangebot dem -bedarf nicht mehr entsprechen wird. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass in den vergangenen Jahren vor allem die Nachfrage nach Helfer- und Anlerntätigkeiten im Beruf zurückging. Es ist deshalb fraglich, ob ein zunehmendes Arbeitsangebot an Un- und Angelernten helfen kann, die Arbeitsnachfrage zu befriedigen, oder ob merkliche Engpässe nicht schon früher eintreten.

Konsequenzen

Schreibt man, wie dargelegt, die vergangene Entwicklung in der Landwirtschaft fort, wird deutlich, dass spätestens zum Ende des Jahrzehnts das Arbeitsangebot und der Arbeitsbedarf in den „Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen" nicht mehr zueinander passen werden. Dies bedeutet, dass eine oder beide Marktseite/n sich in der Entwicklung anpassen müssen.

Mit Sicherheit dürfte das Höfesterben weitergehen. Geben ältere Landwirte ihren Hof auf, wird es eine Rolle spielen, ob sich die frei werdenden Grundstücke effizient von größeren Betrieben bewirtschaften lassen. Aufgrund von Produktivitätsgewinnen würden entsprechend weniger Arbeitsstunden benötigt. Liegt das Land hingegen brach, fällt mit der Erwerbsperson auch der Bedarf an der Arbeitskraft weg.

Die Arbeits- beziehungsweise Fachkräfteengpässe in der Landwirtschaft werfen deshalb die Frage auf, wie viele landwirtschaftliche Güter in Deutschland in welcher Art und Weise (konventionell oder ökologisch) produziert werden sollen. Diese Entscheidung hat jedoch unmittelbare Folgen für die entsprechenden Preise. Denn nur wenn die Konsumenten bereit sind, heimische Güter entsprechend wertzuschätzen, rechnet sich die Arbeit in der Landwirtschaft. Dann ist es zugleich aber auch einfacher, Jugendlichen nicht nur Erwerbschancen, sondern auch langfristige Einkommensperspektiven in den „Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen" aufzuzeigen und sie von einer entsprechenden Berufswahl und vom Verbleib im Beruf zu überzeugen. Die Tätigkeiten selbst werden mit der weiteren Digitalisierung der Branche mit Sicherheit komplexer und damit auch herausfordernder werden.

Mit fortschreitender Digitalisierung werden Tätigkeiten in der Agrarbranche komplexer und herausfordernder.

Foto: Igor Borisenko/iStock/Getty Images Plus via Getty Images

Der Autor

Dr. Tobias Maier
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn
Arbeitsbereich „Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit"
tobias.maier@bibb.de

Foto: GMH

Ann-Kathrin Marr

Hohe Ausbildungsqualität sichern

Digitalisierung und Pflanzenschutz, Nachhaltigkeit und Tierwohl: Grüne Berufsbilder werden vielfältiger und anspruchsvoller. Damit steigen auch die Anforderungen an eine gute Ausbildung. Sie soll umfangreiches Fachwissen vermitteln, die persönliche Entwicklung fördern und außerdem Spaß machen. Beispielhafte Initiativen aus der grünen Branche zeigen, wie das funktionieren kann.

Die gute Nachricht vorweg: Hierzulande gibt es viele Betriebe, die in den 14 Grünen Berufen hervorragend ausbilden. Das erfährt Franziska Schmieg immer wieder aufs Neue. Sie ist beim Deutschen Bauernverband (DBV) für Nachwuchswerbung zuständig und begleitet die Auswahl des „Ausbildungsbetriebs des Jahres“, für den jeweils ein Landesverband Betriebe vorschlagen darf. „Es ist schwierig, sich zu entscheiden, da es so viele tolle Betriebe mit ganz unterschiedlichen Schwerpunkten gibt“, sagt Schmieg. Einige fördern lernschwache Jugendliche, andere nehmen sich besonders viel Zeit, um Wissen im Betrieb praxisnah zu vermitteln. Unter den Gewinnern sind große Agrargesellschaften aus Thüringen oder Sachsen ebenso wie bayerische oder hessische Familienbetriebe. Trotz der Unterschiede haben die ausgezeichneten Höfe einiges gemeinsam. Sie legen Wert auf eine gute Arbeitsatmosphäre, der Austausch zwischen Ausbildenden und Auszubildenden ist ihnen wichtig.

Feedback wichtig

„Miteinander ins Gespräch kommen und sich gegenseitig Feedback geben, das ist zentral“, beobachtet Schmieg. Für die Jugendlichen stehe ein fester Ansprechpartner, der sich vor der Prüfung Zeit nimmt und beim Berichtsheft hilft, meist ganz oben auf der Wunschliste. Aktivitäten, die über den normalen Ausbildungsrahmen hinausgehen, sind ebenfalls ein Pluspunkt bei der Wahl des Ausbildungsbetriebs. Fachtagungen, Seminare oder Wettbewerbe vermitteln Fachwissen und stärken die Eigeninitiative.

Nicht nur die Jugendlichen, auch die Betriebe profitieren von einer guten Ausbildung. Denn der Bedarf an Arbeitskräften in den Grünen Berufen ist groß. Die Zahl der Ausbildungsplätze übersteigt vielerorts die der Bewerber. „Um Nachwuchskräfte zu gewinnen, ist eine gute Ausbildung das Aushängeschild schlechthin“, betont Schmieg.

Top-Ausbildung

Das haben auch die Landesgartenbauverbände erkannt und die „Top Ausbildung Gartenbau“, kurz T.A.G., ins Leben gerufen. Die Initiative will das Image des Gärtnerberufs verbessern und mehr Jugendliche dafür begeistern. Um das T.A.G.-Siegel zu erhalten, müssen die Betriebe bestimmte Kriterien erfüllen. Dazu gehören regelmäßige Gespräche zum Leistungsstand ebenso wie die Möglichkeit an Fachexkursionen oder Tagungen teilzunehmen. Ein Leitfaden hilft den Betrieben, die Maßnahmen umzusetzen. Die Landesverbände bieten darüber hinaus unterstützende Pressearbeit, verschiedene Fortbildungen sowie einen Ausbilder- und Azubi-Tag speziell für T.A.G.-Betriebe.

Diesen Austausch schätzen alle Beteiligten. „Wir stellen immer wieder fest, wie wertvoll und hilfreich das für die Auszubildenden und auch für die Ausbildenden ist“, sagt Anja Hübner, Projektkoordinatorin für Nachwuchswerbung beim Zentralverband Gartenbau. Auch Bewerberinnen und Bewerber können sich an dem T.A.G.-Siegel orientieren. Prangt es auf der Homepage eines Betriebs, ist das ein sicherer Hinweis, dass dieser eine hochwertige Ausbildung mit einigen Extras anbietet.

Ab ins Ausland

Einmal ganz woanders leben und arbeiten, das hat für viele Jugendliche einen großen Reiz. Wer während der Ausbildung nach Frankreich, Norwegen oder Großbritannien geht, gewinnt neue Einblicke – fachlich und persönlich. Laut Berufsbildungsgesetz ist es möglich,

Foto: Foto-Zentrum Leipzig/BW Bildung und Wissen

Eine gute landwirtschaftliche Ausbildung vermittelt umfangreiches Fachwissen für einen erfolgreichen Berufsabschluss.

bis zu einem Viertel der Ausbildungszeit im Ausland zu verbringen. Mitunter hilft die Landwirtschaftskammer, das zuständige Landesamt oder die Berufsschule bei der Suche nach einem geeigneten Betrieb jenseits der Grenze. Die Landwirtschaftskammer Niedersachsen engagiert sich seit fast 30 Jahren in diesem Bereich. Inzwischen unterhält sie Kontakte zu 60 Betrieben in 16 europäischen Ländern, von Island bis Spanien. Vermittelt werden Auszubildende aus unterschiedlichen Grünen Berufen (auch aus der Hauswirtschaft).

Während des Praktikums, das mindestens 32 Tage dauert, bleibt der Ausbildungsvertrag mit dem deutschen Betrieb bestehen. Obwohl die Kosten für Sozialversicherung und Ausbildungsvergütung weiterlaufen, sind viele Betriebe bereit, ihre Auszubildenden ins Ausland gehen zu lassen, sagt Dietrich Landmann von der Landwirtschaftskammer Niedersachsen. „Inzwischen muss ich kaum mehr Werbung machen, die Betriebe empfehlen das untereinander weiter." Oft hört er, dass sich die Auslandszeit auch im heimischen Betrieb positiv auswirkt. Wer zurückkommt, bringt neue Eindrücke und Perspektiven mit und arbeitet oft selbständiger.

Ausbildungsverbund

Auch innerhalb Deutschlands kann der Blick über das Hoftor die Ausbildung enorm bereichern. Wer in der Agrarproduktion Elsteraue GmbH & Co KG lernt, der soll auch mitbekommen, wie Landwirtschaft woanders läuft, meint Kristin Heinichen. Sie ist Handlungsbevollmächtige auf dem sächsischen Ackerbau- und Schweinemastbetrieb, der 2019 zum „Ausbildungsbetrieb des Jahres" ausgezeichnet wurde. Um ihren Auszubildenden möglichst vielfältige Erfahrungen mitzugeben, hat sich die Elsteraue mit sechs anderen landwirtschaftlichen Betrieben zu einem Ausbildungsverbund zusammengeschlossen.

Ausbildungsinhalte, die der jeweilige Betrieb nicht abdecken kann, absolvieren die Jugendlichen auf einem oder mehreren Partnerbetrieben. So verbringen die Auszubildenden der Agrarproduktion Elsteraue beispielsweise einige Monate in einem Milchviehbetrieb. Die Kooperation geht jedoch über die gesetzlich vorgeschriebene Vermittlung bestimmter Ausbildungsinhalte hinaus. „Durch den Betriebswechsel lernen die Azubis, dass man unterschiedlich arbeiten kann, beispielsweise bei der Lagerhaltung oder der eingesetzten Technik", so Heinichen. Während gemeinsamer Lehrunterweisungen können sich die Jugendlichen untereinander austauschen und gegenseitig unterstützen. Zusätzlich zum Lehrausbilder auf dem eigenen Betrieb gibt es einen Ausbilder für den gesamten Verbund. Er ist für die Lehrunterweisungen zuständig, hilft beim Lernen für die Prüfung und beim Berichtsheft. So können die einzelnen Teile der Ausbildung sinnvoll zusammengeführt werden.

Ausbildungskooperationen, wie sie die Agrarproduktion Elsteraue umsetzt, sind in den westlichen Bundesländern eher die Ausnahme. Denn hier wechseln die Auszubildenden in der Regel nach einem Jahr den Betrieb. Mitunter gibt es aber die Möglichkeit, während eines Ausbildungsjahres zwei Betriebe kennenzulernen. Dafür schließen sich beispielsweise ein Ackerbau- und ein Milchviehbetrieb zusammen und beschäftigen den Jugendlichen im Wechsel. Andreas Teichler, Ausbildungsberater bei der Landwirtschaftskammer Niedersachsen, betreut insgesamt drei Betriebspaare, die sich für dieses Modell entschieden haben. „Wichtig dabei sind die Absprachen zwischen den Betrieben. Es muss klar sein, wer sich wann um den Auszubildenden kümmert", sagt Teichler. Ideal sei ein wöchentlicher Wechsel. Das macht die Ausbildung anspruchsvoll, aber für den Jugendlichen auch sehr vielseitig und abwechslungsreich.

Lernortkooperation

Miteinander kooperieren, sich austauschen und im Gespräch bleiben: Das ist in der dualen Ausbildung auch zwischen Betrieb und Berufsschule wichtig. Das Berufliche Schulzentrum Wurzen in Sachsen hat das erkannt. Lernortkooperationen mit landwirtschaftlichen Betrieben und Agrarunternehmen aus der Region gehören hier zum Unterrichtskonzept.

Torsten Günzel, der in Wurzen angehende Landwirtinnen und Landwirte unterrichtet, besucht mit seinen Schülerinnen und Schülern Feldtage oder Fachmessen, geht in den Stall oder auf den Acker. Ihm ist es wichtig, den Klassenraum immer mal wieder zu verlassen. „Was wir hier in der Theorie machen, ist ja schön und gut, aber auf dem Schlag sieht das oft ganz anders aus", sagt Günzel. Eine Unkrautpflanze im Keimstadium erkennen oder sehen, wie die GPS-Programmierung eines Schleppers funktioniert – all das lernt man eben am besten direkt vor Ort. Die Exkursionen geben den Jugendlichen praktische Einblicke über den eigenen Lehrbetrieb hinaus. Landwirte und Agrarunternehmen investieren in die Besuche Zeit, aber sie bekommen auch etwas zurück – spätestens dann, wenn sich die frischgebackenen Landwirtinnen und Landwirte bei ihnen bewerben.

Die Autorin

Ann-Kathrin Marr
Journalistin,
Oldenburg
post@marr-text.de
www.marr-text.de

Foto: Patric Prager, Die Prager Botschaft, Köln

Ulrike Schneeweiß

Nachhaltige Mitarbeiterbindung: Was zählt?

Harte Arbeit, lange Arbeitszeiten, nicht immer optimale Bezahlung: Die Rahmenbedingungen für die Rekrutierung von Fachkräften in der Agrarwirtschaft sind oft schwierig. Um Arbeitskräfte zu gewinnen und langfristig an den Betrieb zu binden, sollten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nachhaltig und transparent auftreten. Wie das in der Praxis gelingen kann, schildern drei erfahrene Arbeitgeber.

Auf eine im Grunde einfache Formel bringt es Christoph Dirksen: „Unsere Mitarbeitenden brauchen geregelte Arbeitszeiten, faire Bedingungen und angemessene Bezahlung." Dirksen spricht aus seiner Erfahrung als Vorsitzender des Baumschulverbandes Nordrhein-Westfalen und Geschäftsführer der Meckenheimer Baumschule Ley. Das Unternehmen mit insgesamt 135 Mitarbeitenden bildet 15 Nachwuchskräfte zum/r Gärtner/-in in der Fachrichtung Baumschule aus.

Anreize schaffen

Bezahlung sei ein unwahrscheinlich wichtiges Thema, betont Dirksen. Familienbetriebsleiter Christian von Loeben, Gemüsebauer in Niedersachsen mit sieben Mitarbeitenden, zeigt eine andere Perspektive. Finanzielle Anreize hätten in Betrieben wie seinem nur geringe Bedeutung. „Wenn die Arbeit eintönig oder die Stimmung auf dem Hof schlecht ist, hilft auch keine Mehrbezahlung", so seine Erfahrung. Natürlich könne man das Arbeitsentgelt auch anders regeln, räumt Dirksen ein, und Mehrarbeit beispielsweise durch Freizeit ausgleichen. Wichtig sei heute aber die Work-Life-Balance der Arbeitnehmenden.

Eine andere Interpretation der Work-Life-Balance liefert das Essener Landschaftsbauunternehmen Knappmann mit 115 Mitarbeitenden. „Unsere Angestellten sind oft von früh bis spät im Betrieb", sagt Geschäftsführerin Laura Knappmann. Ein Ausgleich in Freizeit sei in ihrer Branche kaum möglich. „Dafür regeln wir für unsere Mitarbeitenden bestimmte private Anliegen vom Betrieb aus", erklärt sie. Beispielsweise übernehme der Schlosser für andere Angestellte die Koordination von Reparaturen am privaten Pkw.

Das Unternehmen setzt zudem an verschiedenen Stellen auf „Goodies und Services vom Arbeitgeber", wie die Geschäftsführerin es formuliert, um seine Wertschätzung für die Mitarbeitenden zu zeigen. Betriebsangehörige bekommen bei vielen Lieferanten und Partnern besonders günstige Einkaufskonditionen. Zudem gibt es bei Knappmann ein Gutscheinsystem, durch das Angestellte Geldbeträge für außergewöhnlichen Einsatz bei der Arbeit erhalten.

Mitspracherecht

Auch Anregungen für Verbesserungen im Unternehmen werden bei Knappmann durch das Gutscheinsystem belohnt. Wie wichtig es für das Arbeitsklima ist, die Stimmen der Mitarbeitenden ein-

Foto: Wilhelm Ley GmbH

Wenn junge Betriebsangehörige früh Verantwortung bekommen, lernen sie, selbstständig und eigenverantwortlich zu arbeiten.

zuholen und Anregungen auch umzusetzen, weiß auch Christoph Dirksen. Er legt großen Wert auf das Feedback seiner Angestellten und ihre Mitsprache, so zum Beispiel bei der Auswahl anzuschaffender Geräte.

Und egal ob Leiter des landwirtschaftlichen Familienbetriebs oder Geschäftsführer mit über 130 Angestellten: Nach Möglichkeit berücksichtigen sie die Wünsche ihrer Mitarbeitenden hinsichtlich deren Aus- und Weiterbildung. Zu einer gesunden Arbeitsbeziehung gehören für Gemüsebauer von Loeben auch Herausforderungen in der Ausbildung. „Viele Berufsanfänger bringen große Begeisterung mit“, sagt er. „Diese Begeisterung sollten man, bei allen organisatorischen und monetären Zwängen im betrieblichen Alltag, am Leben erhalten“, findet der langjährige Hofbesitzer. Das gelinge beispielsweise, indem man jüngeren Mitarbeitenden verantwortungsvolle Aufgaben übertrage. „Kein Praktikant, kein Auszubildender möchte ein halbes Jahr lang Gülle fahren“, sagt von Loeben.

Herausforderungen dagegen motivieren. Dem stimmt Dirksen zu. „Und wenn junge Betriebsangehörige früh Verantwortung bekommen, lernen sie, selbstständig und eigenverantwortlich zu arbeiten“, ergänzt er. Von der bestmöglichen Qualifikation aller Mitarbeitenden profitiere schließlich auch der Betrieb, erklärt Dirksen. „Ich stelle damit sicher, dass alle Arbeiten sachgemäß und mit größtmöglicher Sorgfalt erledigt werden. Und dass wir Un- und Zwischenfällen bestmöglich vorgebeugt haben.“

Gesundheitsvorsorge

A propos Vorsorge: Die Anwesenheit eines Betriebsarztes ist für Christoph Dirksen mehr als eine Formalie. Dieser bietet regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen und stets ein offenes Ohr für eventuelle Anliegen der Mitarbeitenden. Die Firma Knappmann hat ein Hautschutzkonzept entwickelt, im Zuge dessen die Belegschaft neben Sonnenschutzcremes auch besondere Handhygienemittel oder Handschuhe gestellt bekommt. „Die Gesundheit unserer Mitarbeitenden ist das höchste Gut überhaupt. Dass wir ergonomisches Arbeitsgerät und hochwertige Schutzkleidung stellen, versteht sich von selbst“, erklären die beiden Geschäftsführenden.

Von Loeben betont darüber hinaus den hohen Wert des persönlichen Gesprächs über gesundheitliche ebenso wie persönliche Schwierigkeiten, zumal beide oft Hand in Hand gingen. „Fast jeder meiner Mitarbeiter hat sich schon mal bei mir ausgeweint. Und als Mensch tue ich alles, was ich kann, um ihnen zu helfen.“ Zu wissen, dass der Betrieb hinter ihnen stehe, auch wenn sie als Arbeitskraft zeitweise ausfielen, sei ungemein wichtig für das Zugehörigkeitsgefühl der Angestellten.

Das Gefühl von Zugehörigkeit und Zusammenhalt stärken auch gemeinsame Feiern, wie es sie zu Weihnachten auf fast jedem Hof und in jedem Unternehmen gibt. Die Baumschule Ley betreibt sogar einen firmeneigenen Karnevalswagen. Geschenke an die Mitarbeitenden zu bestimmten Anlässen dürfen sein, sind aber kein Muss. „Wichtig ist, dass die Angestellten merken: Wenn es der Firma gut geht, geht es mir auch gut“, sagt Dirksen.

Kommunikation

Nicht nur Feiern zeigen, dass es dem Unternehmen gut geht. Nachhaltigkeit und Transparenz sind im Arbeitsalltag wichtige Stichworte. „Unsere Angestellten können sehen, dass wir auf leitender Ebene nachhaltig planen und für ihre Existenz sorgen, indem wir beispielsweise frühzeitig die Nachfolge für bestimmte Positionen im Unternehmen klären.“ Auch bei Knappmann werden Angestellte in

Starke Bindung

Welche Faktoren entscheidend zur nachhaltigen Bindung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer beitragen, fasst der Diplom-Psychologe und strategische Unternehmensberater Kai Bernhardt aus Niedersachsen in fünf Punkten zusammen:

- **Bezahlung**: Geld ist wichtig, aber nicht unersetzlich. Wichtiger als die Höhe des finanziellen Entgelts sind klare Absprachen darüber, wie Leistungen vergütet und Arbeitszeit ausgeglichen wird.
- **Qualifizierung**: Der Arbeitgeber fordert und fördert. Jeder Mitarbeitende bekommt Aufgaben übertragen, die seiner Qualifikation entsprechen. Alle gemeinsam tragen Verantwortung und sind beteiligt an Erfolg und Gedeihen des Unternehmens beteiligt.
- **Gesundheit**: Der Arbeitgeber unterstützt seine Angestellten in jeder Hinsicht darin, dieses höchste aller Güter zu erhalten – im Sinne des Einzelnen ebenso wie des Betriebs.
- **Kommunikation**: Wertschätzender Umgang miteinander ist mehr als ein Konzept. Er entsteht durch ständiges Vorleben, die Vorgesetzten haben hierbei eine Vorbildrolle.
- **Atmosphäre**: Das Zwischenmenschliche steht über allem. In einer Atmosphäre von verbindlichen Regeln und Absprachen, gegenseitigem Vertrauen, Ehrlich- und Verlässlichkeit gedeihen langfristige (Arbeits-)Beziehungen

„Kein Streichelzoo“

Kommunikation und Motivation sind wichtige Zutaten für eine erfolgreiche Ausbildung, erklärt Burkhard Wulff, Ausbildungsberater der Landwirtschaftskammer Nordrhein-Westfalen im Versuchs- und Bildungszentrum Landwirtschaft Haus Düsse.

Wo finden Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im landwirtschaftlichen Bereich Kontakt zu motivierten Ausbildungsinteressierten?

Wulff: Öffentlichkeitsarbeit ist wichtig. Landwirte können zum Beispiel bei einem Tag des offenen Hofes die landwirtschaftliche Ausbildung vorstellen. Auch im Rahmen von Verbandsarbeit können Kontakte entstehen, und sie hilft, den Betrieb sichtbar zu machen.
Früher waren Auszubildende ohne landwirtschaftlichen Hintergrund die Ausnahme, Azubis waren meistens Hofnachfolger. Heute stammt fast die Hälfte aller Auszubildenden nicht aus einem landwirtschaftlichen Betrieb. Sie haben aber aus der Nachbarschaft oder Verwandtschaft einen Eindruck von der Arbeit in der Landwirtschaft und interessieren sich dafür. Diese Kandidaten für eine Berufsausbildung finden sich in den berufs- und allgemeinbildenden Schulen. Jeder Arbeitgeber hat die Möglichkeit, Kontakt zu einer Schule aufzunehmen und den Schülerinnen und Schülern seine Arbeit und seinen Betrieb vorzustellen. Darüber hinaus gibt es Berufsbildungsmessen, auf denen auch die Landwirtschaftskammer mit einem eigenen Messestand für die Grünen Berufe vertreten ist. Und jeder ausbildende Betrieb sollte die Möglichkeit nutzen, auf der Webseite der Landwirtschaftskammer aufgelistet zu sein.

Welche Schwierigkeiten oder Konflikte treten während der Ausbildung in einem landwirtschaftlichen Betrieb häufig auf?

Wulff: Aus der Sicht der Azubis sind Schwierigkeiten in der Kommunikation am häufigsten: Sie empfinden den Chef als ungeduldig oder er findet für sie nicht die richtigen Worte. Oft nimmt der Betriebsleiter sich nicht genügend Zeit, um die Lernenden bei neuen Aufgaben ausreichend anzuleiten. Und ein Betriebsleiter sollte seine Azubis auch motivieren können und ihnen gegenüber Wertschätzung zeigen. Problematisch für Azubis ist es, wenn im ausbildenden Betrieb ein Generationenkonflikt herrscht. Sie geraten dann leicht zwischen die Fronten, bekommen von Senior und Junior unterschiedliche Anweisungen und wissen nicht mehr, wie sie sich verhalten sollen. Unsicherheit und Intransparenz entstehen auch, wenn die im Ausbildungsplan vorgesehenen Aufgaben etwa zeitlich oder räumlich nicht gut gegliedert sind. Klare Regelungen zur Arbeitszeit sind ein weiterer Baustein für ein ausgewogenes Miteinander. Gerade in der Landwirtschaft sind Absprachen unerlässlich, denn: Wann ist eigentlich Feierabend? Wenn alle Arbeit getan ist? Aus der Sicht der Ausbildenden sorgen fehlende Motivation oder falsche Vorstellungen der Berufseinsteiger für die meisten Konflikte. Ein landwirtschaftlicher Betrieb ist kein Streichelzoo, sondern ein Wirtschaftsunternehmen mit teilweise harten Arbeitsbedingungen. Ein Landwirt hat mal zu mir gesagt: „Interesse ist zu wenig, ein Azubi muss für den Beruf brennen.“

Wo finden Azubis Unterstützung oder Beratung, wenn sie während der Ausbildung auf Schwierigkeiten stoßen?

Wulff: In erster Linie bei den Ausbildungsberatern der Landwirtschaftskammer sowie an den berufsbildenden Schulen. Die dortigen Lehrerinnen und Lehrer sind ihre Ansprechpartner ebenso wie die Schulsozialarbeiter. Und zu beiden stehen wir als Ausbildungsberater ständig in engem Kontakt. Wir gehen regelmäßig in die Schulen und sind dort ansprechbar. An manchen Schulen gibt es außerdem Ausbildungscoaches. Manche Probleme kommen auch bei den regelmäßig durchgeführten Ausbildersprechtagen an den Berufsschulen zur Sprache, sodass wir dann Unterstützung anbieten können. Für Schwierigkeiten im schulischen Bereich gibt es die ausbildungsbegleitenden Hilfen, AbH genannt, eine Art Nachhilfeunterricht in verschiedenen Fächern und in verschiedenen Formaten, organisiert über die Agentur für Arbeit.

Das Interview führte:
Dr. Ulrike Schneeweiß

leitender Position jährlich zum Feedbackgespräch eingeladen. Neben Informationen über die Unternehmensentwicklung erhalten sie Gelegenheit, ihre individuellen Anliegen und Wünsche zu besprechen.

Dass die Kommunikation für die Stimmung im Unternehmen ein entscheidender Faktor ist, betonen die Geschäftsführenden ebenso wie der Familienbetriebsleiter. Und die beginnt schon mit dem Bewerbungsprozess. Die Firma Knappmann bildet Landschaftsgärtner, Bauzeichner und Kaufleute aus und bekommt jedes Jahr zahlreiche Bewerbungen. „Bei uns wird jede Bewerbung beantwortet“, betont Laura Knappmann. Auch wer keine Zusage erhalte, bekomme eine wertschätzende Antwort (s. Beitrag S. 23). „Der Kontakt mit uns soll immer ein positiver sein.“

Für das Onboarding, die kritische Phase des Kennenlernens und der Einarbeitung, gibt es einen Plan, persönliche Ansprechpartner und feste Strukturen. Neue Mitarbeitende wissen stets, was sie erwartet. „So kommt keine Unsicherheit und kein Gefühl von Verlorenheit auf, die am Anfang oft Gründe sein können, aufzugeben“, sagt Knappmann. Das Unternehmen nutzt bei der Einstellung von Führungskräften auch ein formales Tool: Die Insights-Analysen, Onlinetests, bei denen Probanden vorgegebene Sätze und Adjektive danach sortieren, welche Relevanz sie ihnen persönlich beimessen. Diese Tests ergeben ein Bild von Interessen, Eigenschaften und Werten der Getesteten. Die Ergebnisse erhalten sowohl Azubis als auch Vorgesetzte und Kollegen. Sie helfen nicht nur dabei, passende Bewerberinnen und Bewerber für das Unternehmen auszuwählen, erklärt die Geschäftsführerin. „Kurz gesagt: Wir bekommen einen Eindruck davon, wie der Kollege tickt“, beschreibt sie. „Das hilft uns im Alltag dabei, die Bedürfnisse und Eigenheiten unserer Mitarbeitenden besser einzuschätzen. Auch das ist eine Form der persönlichen Wertschätzung.“

Foto: Ulrike Schneeweiß

Betriebsleiter Loeben setzt auf eine vertrauensvolle und wertschätzende Arbeitsatmosphäre.

Beziehung

Die persönliche Beziehung zähle im Familienbetrieb mehr als alles andere, fasst Gemüsebauer von Loeben zusammen. „Ein Mitarbeiter im Familienbetrieb ist niemals nur eine Personalnummer – wir sitzen schließlich alle gemeinsam am Tisch.“ Häufig suchten Mitarbeitende auch ein Vorbild oder einen persönlichen Ansprechpartner im Betriebsleiter. Auch Baumschul-Geschäftsführer Dirksen sagt: „Meine Mitarbeitenden wissen, dass sie immer zu mir kommen und mit mir über Probleme reden können.“ So eine Atmosphäre von Vertrauen ließe sich nicht auf Knopfdruck herstellen. Es zahlt sich aber für alle Beteiligten aus, Tag für Tag daran zu arbeiten. „Als Betriebsleiter muss ich immer wissen: Wie fühlt sich das, was meine Mitarbeiter gerade schaffen, für sie an“, beschreibt von Loeben seine Aufgabe. Nur ein Gefühl von Zugehörigkeit und Vertrauen untereinander bewahre eine langfristige Bindung an den Betrieb. „Um dieses Gefühl zu stärken, hilft es auch, wenn der Chef während der Ernte oder beim Gemüse waschen einfach mal gemeinsame Kaffeepause anordnet.“

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

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind bei Tätigkeiten im Garten- und Landschaftsbau optimal zu gestalten.

Die Autorin

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

Ulrike Schneeweiß

Wer passt zum Unternehmen?

Schwierigkeiten bei der Auswahl des passenden Personals resultieren oft aus Unsicherheiten auf beiden Seiten. Der strategische Unternehmensberater Diplom-Psychologe Kai Bernhardt aus Niedersachsen gibt Impulse für ein erfolgreiches Auswahlverfahren.

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

Junge Berufsanfängerinnen und -anfänger sind in einem Alter, in dem sie sich selbst noch nicht besonders gut kennen und ihre Vorlieben und Talente nicht gefestigt sind. Gleichzeitig haben sie oft nur vage Vorstellungen davon, was sie in ihrem Wunschberuf erwartet. Und auch auf der Seite der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sieht Bernhardt oft Unsicherheiten und unklare Erwartungen.

Bernhardt empfiehlt Arbeitgebenden, sich frühzeitig Klarheit zu verschaffen über die Mindestanforderungen, die sie an einen Bewerber oder eine Bewerberin in folgenden vier Feldern stellen:

- fachliche Kompetenz: Welches Fach- oder Vorwissen bringt der/die Kandidat/-in mit?
- methodische Kompetenz: Welche Vorerfahrung bringt er/sie mit?
- soziale Kompetenz: Welche Vorstellung hat er/sie vom Umgang mit anderen Menschen?
- persönliche Kompetenz: Welche Ziele, Motivation, Interessen, Stärken, Wünsche und Eigenheiten sollte der/die Kandidat/-in haben?

Im nächsten Schritt gilt es, Indikatoren für die gewünschten Kompetenzen zu definieren: Woran erkenne ich als Arbeitgeber, ob jemand gut in Mathe ist? Ob er oder sie wetterfest ist, bestimmte Fachkenntnisse besitzt oder wie gut er oder sie Frustration toleriert? Hinweise darauf können zum Beispiel Fragen über bereits absolvierte Praktika oder Hobbies liefern. Und schließlich entscheidet der Arbeitgebende über das Format des Auswahlverfahrens: Ist ein Gespräch das richtige, braucht es eines oder mehrere? Soll es einen schriftlichen Wissenstest geben?

Dialog suchen

Bernhardt plädiert dafür, Kandidaten im Zweifelsfall eine zweite Chance zu geben. „Die kann schon in einer wertschätzend und klar formulierten Begründung dafür liegen, warum eine Bewerbung abgelehnt wird“, erklärt er. Ein Schreiben mit konstruktivem Feedback könne überraschende Wirkung zeigen. „Im besten Fall habe ich später dieselbe Person noch einmal als motivierten Kandidaten vor mir, der seine Hausaufgaben gemacht hat und aus echtem Interesse am Unternehmen bei mir arbeiten möchte.“

Aus seiner Erfahrung im Coaching von Schülerinnen und Schülern sowie Berufsanfängern weiß Bernhardt auch, wie wichtig es ist, welchen Eindruck junge Bewerberinnen und Bewerber von ihrem potenziellen Arbeitgebenden bekommen. „Oft gibt es während des Bewerbungsverfahrens eine Art Unternehmenspräsentation“, sagt Bernhardt. „Den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern mangelt es dabei aber nicht selten an Empfängerorientierung.“ Sprich: Sie können sich nicht in die Bewerbenden hineinversetzen. Diese können die Fakten, die ihnen präsentiert werden, aufgrund ihrer bisherigen Erfahrung möglicherweise noch gar nicht einordnen. Bernhardts Tipp für Ausbildungsverantwortliche in den Betrieben: „Suchen Sie den Dialog mit den Bewerberinnen und Bewerbern, anstatt einseitig das Unternehmen zu präsentieren.“

Um die Chancen zu verbessern, passende Kandidaten zu finden, kann der gesamte Auswahl- und Einstellungsprozess von einer externen Beratung begleitet werden. So eine Unterstützung kann sich schon finanziell lohnen. Im besten Fall spart die Unternehmerin oder der Unternehmer Investitionen in Azubis, die den Betrieb vor Abschluss der Ausbildung wieder verlassen.

Krise als Chance

Wenn es während der Ausbildung doch zur Krise kommt, ein Konflikt entsteht oder eine Seite ernsthafte Zweifel bekommt, dann rät Bernhard zu Besonnenheit: „Krisen gehören zur Entwicklung jeder zwischenmenschlichen Beziehung und werden auch in der Ausbildung auftreten.“ Entscheidend sei, was die Beteiligten aus ihnen lernen. „Eine Krise zeigt mir neue Seiten an meinem Gegenüber und hilft mir, mich auf sie oder ihn einzustellen.“

Auch zur Bewältigung von Krisen im betrieblichen Arbeitsalltag kann eine Beratung hilfreich sein, hat der landwirtschaftliche Familienbetriebsleiter Christian von Loeben festgestellt: „Der Blick von außen ist ungemein wichtig. Alleine kommt man da oft nicht raus.” Im besten Fall, so Berater Kai Bernhardt, kann eine gemeinsam bewältigte Krise die Bindung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nachhaltig festigen. ■

Die Autorin

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

Foto: LWK Niedersachsen

Kirsten Engel

Mit Engagement und Disziplin zum Abschluss

Viele Menschen arbeiten seit Jahren ohne reguläre Berufsausbildung in Landwirtschaft und Gartenbau. Diese Zielgruppe ist auch im Hinblick auf den sich abzeichnenden Fachkräftemangel interessant. Inzwischen gibt es verschiedene Bildungsangebote, die Grundlagenwissen an Berufsfremde vermitteln oder bereits erworbene Qualifikationen berücksichtigen und zu einem anerkannten Berufsabschluss führen – eine Erfolgsgeschichte, wie nachfolgende Beispiele zeigen.

Fast jeder zweite landwirtschaftliche Betrieb in Deutschland wird im Nebenerwerb geführt. In einigen Bundesländern liegt dieser Anteil sogar noch höher. Während viele ältere Nebenerwerbslandwirte noch eine landwirtschaftliche Ausbildung durchlaufen haben, sieht das in der Nachfolgegeneration oft anders aus. Trotzdem müssen auch Landwirtinnen und Landwirte mit außerlandwirtschaftlicher Berufsausbildung und Berufstätigkeit das nötige Know-how für eine ordnungsgemäße Landbewirtschaftung und Tierhaltung haben.

Der klassische Ausbildungsweg kommt für Nebenerwerbslandwirte meist wegen der gleichzeitigen Berufstätigkeit nicht infrage. Für sie gibt es in den einzelnen Bundesländern entsprechende Qualifizierungslehrgänge und auch die Möglichkeit, zur Abschlussprüfung im Ausbildungsberuf Landwirt/Landwirtin gem. § 45 (2) Berufsbildungsgesetz (BBiG) zugelassen zu werden. Voraussetzung ist, dass sie mindestens das 1,5 fache der vorgeschriebenen Ausbildungszeit in der Landwirtschaft tätig gewesen sind.

Intensive Vorbereitung

Viel Disziplin und Ausdauer sind nötig. Die meist zweijährigen Lehrgänge für Nebenerwerbslandwirte und Quereinsteiger sind anspruchsvoll. In Abendkursen, an den Wochenenden und zusätzlich im Blockunterricht vermitteln sie das, was Auszubildende im Ausbildungsberuf Landwirt/Landwirtin sonst Vollzeit in drei Jahren lernen. Die Abschlussprüfung erfolgt gemeinsam mit den gleichen Aufgaben und vor den örtlich zuständigen Prüfungsausschüssen.

„Es ist kein leichter Weg“, bestätigt Marlies Logemann, Beraterin für Aus- und Fortbildung, bei der Landwirtschaftskammer Niedersachsen. „Die Kurse sind teuer und zeitintensiv.“ Nach Erfahrung der Ausbildungsberaterin nutzen viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer den Vorbereitungslehrgang und den Berufsabschluss in Niedersachsen, um die Wirtschaftsfähigkeit im Sinne der Höfeordnung nachzuweisen. „Es gibt aber auch die Fälle, bei denen der Betriebsleiter seinen langjährigen ungelernten Mitarbeiter überzeugt, endlich den Abschluss nachzuholen“, ergänzt sie.

Eine weitere Zielgruppe sind Berufsumsteiger. In Niedersachsen bietet die Landwirtschaftskammer den Lehrgang für Quereinsteiger an sieben Standorten an. Die Standorte rotieren, sodass jeden Herbst drei beziehungsweise vier Kurse mit jeweils 20 bis 30 Teilnehmerinnen und Teilnehmern starten. Die Resonanz auf die Kurse ist gut, sie waren in den vergangenen Jahren immer voll. „Bisher sind wir auch gut durch die Corona-Pandemie gekommen“, bestätigt Marlies Logemann. „Der Lehrgangsbetrieb läuft, teilweise wird auch Videounterricht erprobt.“

Kompaktkurs

Die Landwirtschaftskammer Niedersachsen bietet zusätzlich einen dreimonatigen Vollzeitkurs für Quereinsteiger als Vorbereitung für die Abschlussprüfung Landwirt/Landwirtin an – eine Ausnahme, denn meist gibt es in den anderen Bundesländern nur zweijährige Teilzeitvorbereitungen. Es ist ein Erfolgsmodell, wie Kammerberater Ralph Werfelmann bestätigt. „Der Kompaktkurs in Nienburg ist immer voll – mit Warteliste. Bereits jetzt haben wir schon sieben An-

Viel Stoff in kurzer Zeit

Foto: privat

„Ich hätte es mir leichter vorgestellt“, erzählt Michael Wimmer. Der gelernte Vermessungstechniker hat in diesem Sommer den Qualifizierungslehrgang für Nebenerwerbslandwirte der Landwirtschaftskammer NRW mit der Abschlussprüfung im Beruf Landwirt abgeschlossen. Zwei Jahre lang hat er dafür an ein bis zwei Abenden pro Woche die Schulbank gedrückt und zusätzlich fachpraktische Ergänzungslehrgänge in der DEULA und im Landwirtschaftszentrum Haus Düsse besucht. Der 33-jährige ist stolz auf das Erreichte: „Es ist schon ein anderes Standing, wenn man sagen kann: Ich bin gelernter Landwirt.“

Michael Wimmer kommt aus Erkelenz-Kuckum im Braunkohletagebaugebiet. Er stammt aus der Landwirtschaft und hatte immer schon Spaß daran. Aktuell bewirtschaftet er einen kleinen Grünlandbetrieb mit Pferdehaltung im Nebenerwerb. „Ich wollte mir die Möglichkeit offenhalten, auch einmal mehr zu machen. Bei Behördengängen ist diese Qualifikation von Vorteil“, beschreibt er seine Beweggründe. Sein Bruder hat den Kurs ebenfalls absolviert.

Eigentlich wusste Michael Wimmer was auf ihn zukommt. Trotzdem war er rückblickend überrascht: „Das Wissen wurde sehr komprimiert vermittelt – ohne eine umfassende Nachbereitung zu Hause ging es nicht.“ Gerade den Bereich Tierproduktion empfand er als sehr komplex. „Wenn man keine oder kaum Praxiserfahrung in dem Bereich hat, dann wird es schwierig, selbst für Teilnehmer mit entsprechenden Betriebszweigen.“ Seine Bilanz fällt aber positiv aus: „Ich würde diesen Weg wieder wählen.“

meldungen für 2021/2022.“ Der Lehrgang findet jährlich statt – in der Regel von Ende November bis Ende Februar/Anfang März. Für die maximal 20 Teilnehmenden ist es ein straffes Programm von 482 Unterrichtsstunden bis zur Prüfung. „Diese Vorbereitung kann aber die klassische Ausbildung nicht ersetzen“, stellt Werfelmann klar. „Wer den Kurs machen will, muss die Zugangsvoraussetzungen erfüllen: Praxis, Praxis und nochmal Praxis.“ Das werde im Vorfeld akribisch geprüft, denn die Lehrkräfte könnten nicht bei Null anfangen.

Der Kompakt-Lehrgang ist auch bei Landwirtinnen und Landwirten aus anderen Bundesländern beliebt. „Im aktuellen Kurs haben wir drei Teilnehmer aus Schleswig-Holstein, zwei aus NRW und einen aus Sachsen-Anhalt“, erzählt Werfelmann. Für die Zulassung zur Abschlussprüfung ist aber jedes Bundesland selbst für seine Teilnehmenden zuständig. Hier sieht er Verbesserungsbedarf: „Obwohl es eine Vereinbarung auf Länderebene gibt, wissen manche Teilnehmenden bis kurz vor der Abschlussprüfung nicht, ob sie zugelassen sind.“ Einzelne Lehrgangsbestandteile sind als Bildungsurlaub nach dem niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetz anerkannt. „Wenn man es geschickt plant, kann man sogar die Hälfte des Kurses über Bildungsurlaub abdecken“, erklärt der Ausbildungs-Experte.

Im Ausbildungsberuf Gärtner/Gärtnerin wird von der Landwirtschaftskammer Niedersachsen zurzeit kein Kompaktkurs für Quereinsteiger angeboten. Nach Auskunft von Sachgebietsleiter Franz Wotte gibt es zu wenige Interessenten. „Quereinsteiger bereiten sich auf die Abschlussprüfung in der Regel selbstständig vor“, so seine Erfahrung. Es werden in Niedersachsen auch Kurse von anderen Bildungsträgern angeboten.

Großer Wissensdurst

In Hessen ist der Anteil der Nebenerwerbsbetriebe mit fast 70 Prozent überdurchschnittlich hoch. Die Bildungs- und Informationszentren des Landesbetriebs Landwirtschaft Hessen in Alsfeld, Fritzlar, Griesheim und Petersberg bieten Seminare für Nebenerwerbslandwirte, eingeheiratete Ehepartner oder sonstige Quereinsteiger an. Die Nachfrage nach den Kursen ist seit Jahren gleichbleibend hoch, bestätigt Dr. Lothar Koch, Leiter des Bildungs- und Beratungszentrums Fritzlar: „Es gibt bereits ein bis zwei Jahre im Voraus Wartelisten. Werbung machen wir keine mehr. Die Lehrgänge sind ein absoluter Selbstläufer.“ Die Kurse starten alle zwei Jahre, am Standort Griesheim sogar jährlich. Von den 20 bis 30 Teilnehmenden je Lehrgang und Standort legen 70 bis 80 Prozent die Prüfung zum Landwirt/zur Landwirtin ab. „Es ist ein extrem dankbares Publikum, das sagen auch die Lehrkräfte“, freut sich Dr. Koch. „Die Teilnehmer sind wissbegierig und motiviert.“ Das Interesse an den fachlichen Details geht deutlich über den Sachkundenachweis Pflanzenschutz oder den Befähigungsnachweis Tiertransport hinaus.

Ein ähnliches Teilzeitangebot zur Qualifizierung von Nebenerwerbslandwirten gibt es auch in Baden-Württemberg. Zum Ressortbereich des Ministeriums für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz (MLR) gehören fachschulische Ergänzungsangebote in den Fachrichtungen Landwirtschaft, Weinbau, Hauswirtschaft und Brennereiwesen. Die Nachfrage nach diesen Angeboten ist nach Auskunft des Ministeriums sehr groß und steigend. Die Ausbildung dauert in der Regel zwei Winterhalbjahre und das dazwischenliegende Sommerhalbjahr. Sie umfasst mindestens 600 Unterrichtseinheiten. Der Unterricht findet berufsbegleitend abends oder am Wochenende statt. Im laufenden Fachschuljahr 2020/2021 nehmen insgesamt rund 450 Teilnehmerinnen und Teilnehmer (alle Bereiche) das Angebot der Landwirtschaftsverwaltung wahr.

Die ersten Qualifizierungslehrgänge für Nebenerwerbslandwirte

wurden von der damaligen Landwirtschaftskammer Rheinland bereits ab Mitte der 1990er-Jahre angeboten. Maximal 30 Teilnehmende können den zweijährigen Kurs (zwei Winterhalbjahre) wahlweise an den Standorten Köln-Auweiler oder Münster-Wolbeck (früher Rheda-Wiedenbrück) absolvieren. Alle zwei Jahre schließen so etwa 50 Nebenerwerbslandwirte den Lehrgang ab. Aber nicht alle nehmen an der Abschlussprüfung teil. „In diesem Jahr waren es 30 Teilnehmende, also 60 Prozent", berichtet Dr. Wilhelm Siebelmann, Kammer-Referent für die Berufsbildung. „Nicht alle beabsichtigen eine Abschlussprüfung", so seine Erfahrung. „Manchmal sind die eingereichten Nachweise aber auch nicht ausreichend, um für die Prüfung zugelassen zu werden." Um das zu vermeiden, bietet die Landwirtschaftskammer Nordrhein-Westfalen vor Beginn des Lehrgangs eine Beratung an, ob die erforderlichen Praxiszeiten und damit die Zulassung für die Abschlussprüfung nach zwei Jahren erreicht werden können.

Buntes Publikum

Die Teilnehmenden an den angebotenen Qualifizierungslehrgängen sind in allen Bundesländern eine „bunte Mischung" (s. Kasten Erfahrungsbericht). Ärzte, Bankkaufleute, Finanzbeamte oder Juristen – die Spanne der Berufe ist breit gefächert. „Auch Betriebsleiter von reinen Ackerbaubetrieben mit dreistelliger Hektar-Zahl sind dabei", so die Erfahrung von Marlies Logemann von der Landwirtschaftskammer Niedersachsen. „Diese Betriebsform lässt sich gut mit einer außerlandwirtschaftlichen Berufstätigkeit vereinbaren." Und natürlich gibt es auch Lehrgangsteilnehmende, die unerwarteter Weise einen Betrieb übernehmen sollen, nachdem eigentlich ein anderer Hoferbe dafür vorgesehen war.

Die Beweggründe sind ebenso vielfältig. Gemeinsam ist allen, dass sie die Abläufe im Betrieb verstehen oder den Betrieb erhalten wollen. Ausnahme sind eher die, die sich noch einmal anders verwirklichen wollen. „Einige Absolventen bauen später sogar einen Vollerwerbsbetrieb auf oder engagieren sich ehrenamtlich für den Berufsstand, etwa als Kreislandwirt", weiß Ulrich Timmer, Schulleiter der Fachschule in Köln-Auweiler der Landwirtschaftskammer NRW.

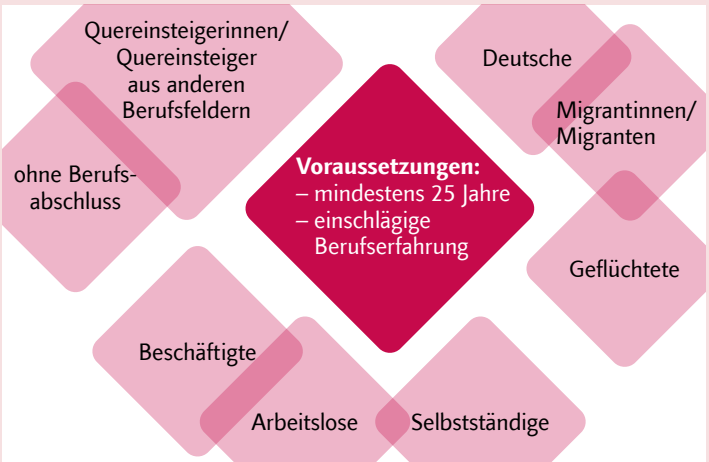
„ValiKom Transfer"

In Deutschland arbeiten 21 Millionen Menschen ohne Berufsabschluss oder in einem Beruf, den sie nicht formal gelernt haben. Trotz jahrelanger Berufserfahrung fehlt ihnen ein anerkannter Nachweis über ihr fachliches Know-how. Im Rahmen des vor zwei Jahren gestarteten Projekts „ValiKom Transfer", das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert wird, werden diese im Arbeitsleben erworbenen, berufspraktischen Kompetenzen festgestellt und durch eine Handwerkskammer, Industrie- und Handelskammer beziehungsweise eine Landwirtschaftskammer mit einem Zertifikat ausgewiesen. Das Zertifikat bescheinigt entweder eine teilweise oder eine volle Gleichwertigkeit zum Referenzberuf beziehungsweise zu einem dualen Ausbildungsberuf. Voraussetzungen für eine Teilnahme an dem während der Projektphase kostenlosen Validierungsverfahren sind eine mehrjährige einschlägige Berufserfahrung, ein Mindestalter von 25 Jahren und entsprechende Deutschkenntnisse (s. Abbildung 1).

Die Landwirtschaftskammern Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen beteiligen sich derzeit mit den Berufen Gärtner/-in Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau und Hauswirtschafter/-in an dem Projekt. Nach dem aktuellen Sachstandsbericht vom 31. Oktober wurden bundesweit bisher 654 Bewertungen (s. Abbildung 2) durchgeführt. Erwartungsgemäß waren es Berufe wie Kaufmann/-frau für Büromanagement, Friseur/-in oder Fachlagerist/-in, in denen die meisten Validierungsverfahren durchgeführt wurden. Almut Eilers, Projektmitarbeiterin bei der Landwirtschaftskammer Niedersachsen, ist mit der Resonanz nicht ganz zufrieden. „Wir hätten uns mehr gewünscht, aber es war abzusehen, dass es dauert, bis das Projekt bekannt wird und leider kam auch noch die Corona-Pandemie dazwischen."

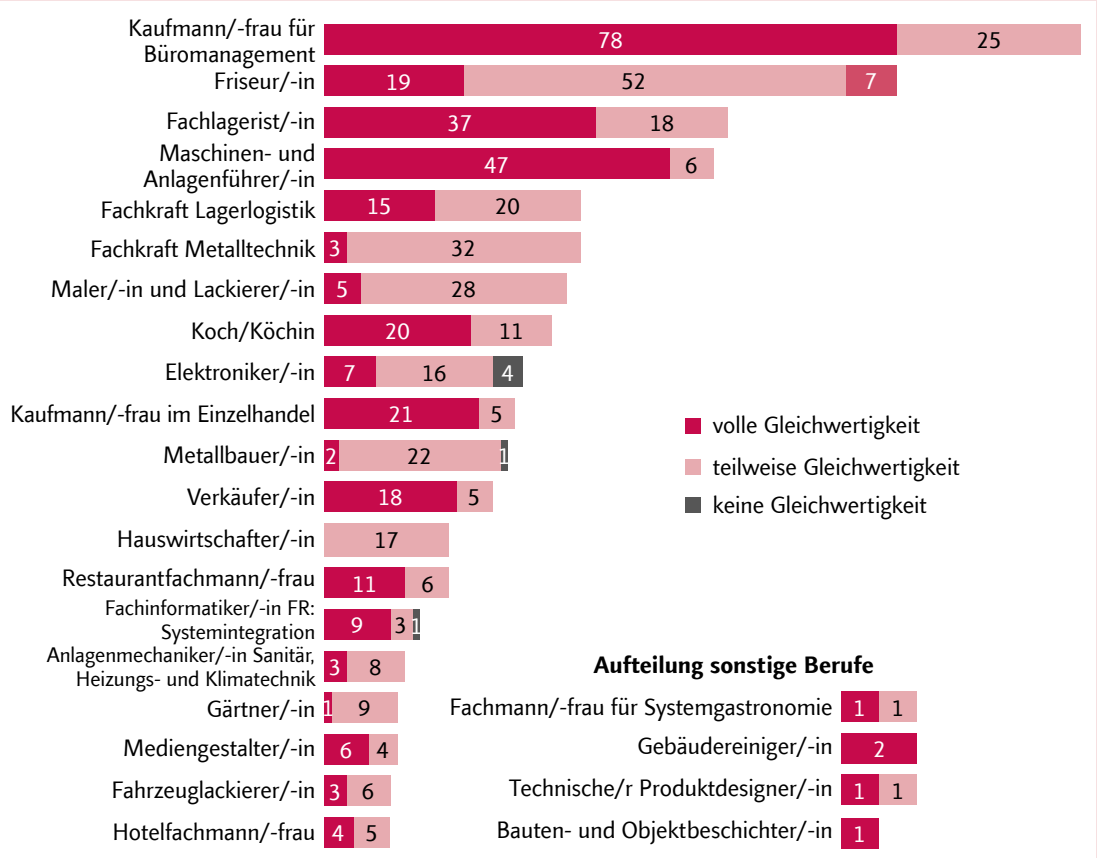
In ihre Zuständigkeit und die ihrer Kollegin fallen bisher 17 durchgeführte Bewertungen im Berufsfeld Hauswirtschaft, bei denen eine teilweise Gleichwertigkeit festgestellt werden konnte. Im Beruf Gärtner/-in wurden bisher zehn Bewertungen durchgeführt, davon konnte in einem Fall sogar eine volle Gleichwertigkeit zum Referenzberuf bescheinigt werden. Anfang 2021 soll die Ausarbeitung für den Beruf Landwirt/-in fertiggestellt sein, sodass dann auch in diesem Beruf Interessierte ihr Können unter Beweis stellen können. „Es gab bereits erste Anfragen", berichtet die Beraterin. In der Regel kommen die Teilnehmenden von sich aus, um ihre Berufserfahrung bewerten zu lassen. „Es melden sich aber auch Arbeitgeber bei uns", so Almut Eilers.

Abbildung 1: Zielgruppen



Quelle: ValiKom/Projektleitung Westdeutscher Handwerkskammertag, Düsseldorf

Abbildung 2: Fremdbewertungen ValiKom Transfer (Stand 31.10.2020)



Quelle: ValiKom/Projektleitung Westdeutscher Handwerkskammertag, Düsseldorf

Nach der Validierung gibt es das Angebot einer Beratung zur weiteren beruflichen Qualifizierung sowie zu finanziellen Fördermöglichkeiten. „Ziel ist es, auch aus Quereinsteigern Fachkräfte zu machen“, erklärt die ValiKom-Beraterin. Das Projekt könne auch ein erster Schritt für eine externe Prüfung nach § 45/2 BBiG sein. Die Projektphase von ValiKom Transfer endet am 31. Oktober 2021. Es ist eine Fortführung im Gespräch.

Teilzeitausbildung

Auch wenn es Zweifler gibt – eine Teilzeitausbildung ist in der Berufsausbildung zum Landwirt/-in oder Gärtner/-in durchaus eine Option. Nach § 7 a BBiG ist es auch in diesen Berufen möglich, die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit zu verringern. Die gesamte Ausbildungsdauer verlängert sich dann entsprechend. Durch die Neufassung des Berufsbildungsgesetzes zu Jahresbeginn ist diese Form der Berufsausbildung deutlich attraktiver geworden. Bisher geltende Einschränkungen, etwa dass der Adressatenkreis fast ausschließlich Menschen mit Familienverantwortung (Alleinerziehende, pflegende Angehörige) betraf, wurden geändert. Jetzt ist eine Teilzeitausbildung ohne Benennung von Gründen möglich. In Absprache mit dem Ausbildungsbetrieb sind außerdem individuelle Modelle bei der zeitlichen Ausgestaltung möglich.

„Erste Nachfragen aus dem Bereich Landwirtschaft gibt es“, bestätigt Marlies Logemann, Beraterin für Aus- und Fortbildung bei der Landwirtschaftskammer Niedersachsen. Trotzdem bleibt es eher die Ausnahme. „Vielen ist eine Ausbildung, die bis zu 4,5 Jahre dauern kann, zu lang.“ Diese Erfahrung hat auch ihr Kammer-Kollege für den Beruf Gärtner/-in Franz Wotte gemacht. In Niedersachsen haben sich bisher fünf Auszubildende für diesen Weg entschieden. „Möglicherweise ist das neue Berufsbildungsgesetz durch die Corona-Pandemie noch nicht bei den Ausbildern präsent“, so die Vermutung des Ausbildungsberaters. „Entsprechende Ausbildertagungen haben in diesem Jahr nicht stattgefunden.“

Teilzeitfachschulen

Die Landwirtschaftskammer Nordrhein-Westfalen bietet an der Fachschule für Gartenbau in Essen bereits seit 1996 ein Teilzeitmodell an. Im Garten- und Landschaftsbau und seit 2005 in der Friedhofsgärtnerei kann die einjährige Fachschule beziehungsweise das erste Jahr der zweijährigen Fachschule in der berufsbegleitenden Teilzeitform besucht werden. Die Ausbildung erstreckt sich über zwei Schuljahre und schließt, wie in der Tagesform, mit der Wirtschafter beziehungsweise Meisterprüfung ab. Bei entsprechender Nachfrage wird an der Fachschule in Münster-Wolbeck für Landwirtinnen und Landwirte ebenfalls eine berufsbegleitende Teilzeitform für das erste Fachschuljahr angeboten. Der Unterricht findet meist am Freitagabend (vier Unterrichtsstunden) und Samstag (acht Unterrichtsstunden) statt, ergänzt um zwei Wochen mit Blockunterricht.

Die Autorin

Kirsten Engel
Agrarjournalistin, Bonn
kirsten.engel@hotmail.de

Foto: wWeiss Lichtspiele/iStock/Getty Images Plus via Getty Images

Reiner Luber

Nebenerwerbsbetriebe fachlich fundiert führen

Das Bildungsprogramm Landwirt, kurz: BiLa, unterstützt in Bayern landwirtschaftliche Unternehmerinnen und Unternehmer, die ihren Betrieb im Nebenerwerb führen. Mit modularen Angeboten soll sichergestellt werden, dass auch sie nach den Regeln der guten fachlichen Praxis wirtschaften.

Das bayerische Gesetz zur nachhaltigen Entwicklung der Agrarwirtschaft und des ländlichen Raumes (Agrarwirtschaftsgesetz) verfolgt das Ziel, günstige Rahmenbedingungen für eine nachhaltige, wettbewerbsfähige und vielfältige Landwirtschaft dauerhaft zu gewährleisten. Damit können die Attraktivität und Vitalität der ländlichen Räume zum Wohle der Allgemeinheit erhalten und für künftige Generationen gesichert werden.

Aus bayerischer Sicht kann die Stärkung der Eigenverantwortung, Eigeninitiative und Innovationsfähigkeit von selbstständigen Unternehmerinnen und Unternehmern im Haupt- und Nebenerwerb besonders durch bedarfsorientierte Berufsaus- und Fortbildungsangebote sowie sonstige Bildungsmaßnahmen (berufliche Weiterbildung) gefördert werden. Deshalb fühlt sich das Bundesland Bayern verpflichtet für alle Zielgruppen bedarfsorientierte Bildungsangebote bereitzustellen.

Ein engmaschiges Netz an Bildungsberatung und zuständigen Stellen, umfangreiche überbetriebliche Ausbildungsangebote, die auch anteilig gefördert werden, spezifische Fortbildungsangebote für Meister und Fachagrarwirte und nicht zuletzt das umfangreiche Angebot an agrarwirtschaftlichen Fachschulen in der Fläche sind Ausdruck dafür. In diesem Zusammenhang müssen konsequenterweise auch der in Bayern besonders bedeutenden Gruppe der Nebenerwerbslandwirte (s. Infokasten), Möglichkeiten zur Verfügung stehen, sich erforderliches Fachwissen anzueignen, um die Produktion von qualitativ hochwertigen Lebensmitteln sichern zu können und ihre Betriebe nach den Grundsätzen der guten fachlichen Praxis zu bewirtschaften.

Modulare Angebote

Die bayerische Landwirtschaftsberatung bietet deshalb mit dem Bildungsprogramm Landwirt (BiLa) ein modular aufgebautes Bildungsprogramm an. Die Bausteine können individuell ausgewählt werden. Diese Flexibilität und Teilnehmerorientierung ist die Grundlage für den Erfolg des Bildungsangebotes. Berücksichtigt man, dass Interessierte häufig mehrere Module buchen, dann besuchen jährlich etwa 14.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer die einzelnen BiLa-Module.

Insgesamt werden derzeit aus zwölf Themenfeldern Module angeboten. Die individuelle Anpassung der Zusammenstellung kann sich an den betrieblichen Bedürfnissen (zum Beispiel Ökologische Wirtschaftsweise, Diversifizierung)

Nebenerwerb und Berufsabschluss

Im Jahr 2016 gab es in Bayern nach den Erfassungsgrenzen in der amtlichen Statistik 84.600 Einzelunternehmen mit über fünf Hektar landwirtschaftlich genutzter Fläche (LF), davon wurden 47 Prozent im Haupterwerb und 53 Prozent im Nebenerwerb bewirtschaftet (Quelle: Verwaltungsdaten, StMELF). Im Rahmen der letzten bayerischen Agrarstrukturerhebung – ebenfalls aus dem Jahr 2016 – wurden Betriebsleitende landwirtschaftlicher Betriebe nach ihrer Berufsausbildung mit dem höchsten Abschluss befragt. Demnach wirtschaften gut ein Drittel aller Betriebsleitenden ausschließlich auf Basis der erworbenen Praxiserfahrungen ohne einschlägigen Berufsabschluss (Quelle: LfStat, Agrarstrukturerhebung 2016).

oder an regionalen Schwerpunkten (zum Beispiel Alm- oder Alpwirtschaft) orientieren. Die Grundlagenmodule beziehen sich auf fachliches Grundwissen beziehungsweise auf fachrechtliche Vorgaben (zum Beispiel Sachkundenachweise). Hier wird grundsätzlich jeder Bewerberin und jedem Bewerber die Teilnahme empfohlen.

Die Buchung der Module und die Teilnehmerregistrierung erfolgt über ein Online-Bildungsportal. Damit wird eine landesweite Transparenz der Angebote erreicht und es kann schnell die Nachfrage nach den einzelnen Modulen überprüft werden (Modulübersicht: https://www.stmelf.bayern.de/berufsbildung/berufe/000857/index.php).

Fördervoraussetzung

Der Besuch von drei BiLa-Seminaren wird als Mindestvorrausetzung im Bereich der beruflichen Qualifikation vorgeschrieben, damit landwirtschaftliche Betriebe in den Genuss einer Förderung im Rahmen des bayerischen Agrarinvestitionsförderprogramms (AFP) kommen. Über das AFP werden insbesondere Baumaßnahmen gefördert, die dazu dienen, die Produktions- und Arbeitsbedingungen sowie die Haltungsbedingungen von Nutztieren zu verbessern und die Produktionskosten zu rationalisieren und zu senken.

Berufsabschluss

Die weitaus bedeutendste Motivation für junge Betriebsnachfolgerinnen und Betriebsnachfolger, am BiLa-Programm teilzunehmen, ist die Möglichkeit zur Vorbereitung auf die Berufsabschlussprüfung Landwirt/-in. Die Zulassung zur Prüfung erfolgt auf Grundlage des § 45 Abs. 2 BBiG. Möchten Kursteilnehmerinnen oder Teilnehmer die Berufsabschlussprüfung ablegen, müssen sie alle Grundlagenmodule, zwei Module pflanzliche Erzeugung, zwei Module landwirtschaftliche Tierhaltung oder einen Fünf-Tage-Lehrgang an einer Tierhaltungsschule sowie das Modul Landwirtschaftliche Betriebswirtschaft – Unternehmensführung besucht haben.

Zur Vorbereitung der Prüfung wird abschließend ein Ergänzungsseminar angeboten. Daran können jedoch nur Interessierte teilnehmen, die die vorgenannten Module besucht haben sowie einen außerlandwirtschaftlichen Berufsabschluss oder einen zeitlich vergleichbaren Ausbildungsabschluss nachweisen. Im Rahmen des Ergänzungsseminars ist es zudem erforderlich, in einem besonderen Leistungsnachweis Kenntnisse und Fertigkeiten nachzuweisen, die eine Zulassung nach § 45 Abs. 2 S. 3 BBiG rechtfertigen. Sind alle Voraussetzungen erfüllt, können Bewerberinnen und Bewerber auch mit einer verkürzten Praxiszeit (Untergrenze vier Jahre) zur Prüfung zugelassen werden.

Derzeit nutzen in Bayern durchschnittlich 40 Prozent der Berufsabsolventen im Beruf Landwirt/-in (2020 insgesamt 1.167) diese Möglichkeit der Weiterbildung und des Qualifikationserwerbs. Deshalb ist es wichtig, auch in diesem Bereich inhaltliche Anpassungen vorzunehmen, um den gestiegenen Anforderungen, auch an die Nebenerwerbslandwirtschaft, gerecht zu werden.

Herausforderungen

Neben der laufend erforderlichen fachlichen Aktualisierung infolge der zunehmenden Spezialisierung in der praktischen Landwirtschaft sind gesellschaftlich sensible Themen wie Gewässerschutz, Tierwohl, Tierschutz und ökologische Landwirtschaft ausführlicher zu berücksichtigen. Fachspezifische Wahlmodule bieten weiterhin die Möglichkeit, eine betriebsindividuelle Weiterbildung zu planen.

Bei der Vermittlung der Lehrinhalte werden die durchführenden Ämter für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten in Bayern sowie die sogenannten BiLa-Akademien durch die zentrale Bereitstellung von Unterrichtsmaterialien der Staatlichen Führungsakademie (FüAk) unterstützt. Auch muss das Lehrpersonal methodisch auf die speziellen Anforderungen in der Erwachsenenbildung vorbereitet werden. Ziel ist es, eine Qualitätssicherung zu erreichen und gleichzeitig den zweifellos hohen Personaleinsatz effizient zu gestalten.

Unter dem Einfluss von Corona sind weitere Planungen entstanden. So sollen bestimmte BiLa-Module teilweise als Online-Lernangebote konzipiert werden. So können sich die BiLa-Teilnehmenden fachliche Grundlagen selbstständig Zuhause erarbeiten. Die anschließenden praxisorientieren Präsenzmodule bauen auf diesen Grundlagen auf.

Qualität sichern

BiLa hat sich zu einem unverzichtbaren Baustein der Agrarbildung in Bayern entwickelt. Die Maßnahmen stellen sicher, dass auch Nebenerwerbslandwirte nach den Regeln der guten fachlichen Praxis wirtschaften und eröffnen die Möglichkeit, eine nachhaltige betriebliche Wertschöpfung zu erzielen. Diskussionen gibt es häufig über die Bewertung der Praxiszeiten im Rahmen der Zulassung nach § 45 Abs. 2 BBiG, insbesondere bei Bewirtschaftern von Nebenerwerbsbetrieben, die ohne Tierhaltung oder mit sehr extensiven Betriebszweigen arbeiten. Hier kann teilweise die erforderliche berufliche, praktische Handlungsfähigkeit nicht nachgewiesen werden. Den Bewerbern werden, bisher auf freiwilliger Basis, Betriebspraktika und Tierhaltungslehrgänge (vergleichbar mit überbetrieblicher Ausbildung) angeboten. Die Bereitschaft diese Möglichkeit zu nutzen ist aber eher gering. Verpflichtende Vorgaben werden deshalb in den zuständigen Gremien (zum Beispiel Berufsbildungsausschuss) diskutiert.

Häufig wird auch die Befürchtung geäußert, dass die qualitativ hochwertigen und flexiblen BiLa-Angebote, verbunden mit einer liberalen Zulassungspraxis (Untergrenze vier Jahre), den Eintritt in eine reguläre dreijährige Berufsausbildung behindern und damit negative Auswirkungen für den Bestand der dualen Ausbildung in Betrieb und Berufsschule entstehen. Landesweit betrachtet erscheint derzeit der Anteil von 40 Prozent der Berufsabschlüsse, bezogen auf den Anteil der Nebenerwerbslandwirtschaft in Bayern, noch angemessen.

Wichtig ist, dass die erforderliche Bildungsqualität vergleichbar weiterentwickelt wird und damit die steigenden Anforderungen auch in den Nebenerwerbsbetrieben erfüllt werden können. Zudem kann durch BiLa der Einstieg in die „hauptberufliche“ Bildungsschiene (Fachschule, Meisterprüfung) im Anschluss an den Berufsabschluss sinnvoll vorbereitet werden.

Modulübersicht BiLa:
https://www.stmelf.bayern.de/berufsbildung/berufe/000857/index.php

Der Autor

Reiner Luber
Referat Bildung und Schulwesen in der Agrarwirtschaft und im Gartenbau
Leitung der Geschäftsstelle des Berufsbildungsausschusses, München
reiner.luber@stmelf.bayern.de
www.stmelf.bayern.de

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

Elfriede Berger und Veronika Hager

Beratung professionalisieren

Die Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik Wien und die Internationale Akademie für ländliche Beratung bieten in Europa den ersten Masterstudiengang für agrarische Beraterinnen und Berater an.

Österreichische agrarische Beraterinnen und Berater sowie Erwachsenenbildnerinnen und Erwachsenenbildner tauschen sich seit 60 Jahren auch über die Internationale Akademie für ländliche Beratung (IALB) aus. Standen früher nur einmal jährliche Präsenztreffen im Vordergrund, so ist die Internationalisierung durch Digitalisierung mittlerweile alltäglich und neue berufsbegleitende orts- und zeitunabhängige Aus- und Weiterbildungsformate entstehen.

So bieten die Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik Wien und die IALB ab Frühjahr 2021 den Masterstudiengang „Professionalisierung für Trainerinnen und Trainer“ (120 ECTS) EU-weit mit nur drei Blöcken Präsenz oder Online-Präsenz pro Semester im Zeitraum von sieben Semestern an. Dieser Lehrgang wendet sich an die breite Zielgruppe aller Beraterinnen und Berater sowie Trainerinnen und Trainer und qualifiziert die Studierenden zu einer individuellen Profilbildung als Beraterin und Berater beziehungsweise als Trainerin und Trainer.

Schwerpunkte

Die Studiengangsarchitektur kombiniert Beratungswissen und Fachwissen und unterstützt unter anderem agrarische Beraterinnen und Berater in der täglichen Arbeit mit den Bäuerinnen und Bauern. Die Teilnehmenden werden Experten in Prozessberatung, Öffentlichkeitsarbeit, im Projektmanagement und in Regionalentwicklung sowie in der Entwicklung von Unternehmensstrategien und Analyse von Innovationen. Sie vertiefen ihr Wissen in Moderation und Interaktion, E-Beratung und Medienkompetenz. Weitere Schwerpunkte liegen in mediativen Techniken und Konfliktmanagement, dem Qualitätsmanagement, der Agrarkommunikation (Dialog mit der Gesellschaft), der Erwachsenenbildung und dem Bildungsmanagement, der Organisationsentwicklung, der strategischen Beratung oder im Personalmanagement.

Ein Block dauert zwei bis drei Tage. Lernplattformen und Onlinemeetings ermöglichen länderübergreifendes Lernen und Vernetzung der internationalen agrarischen Beraterinnen und Berater vom jeweiligen Standort aus. Der erste Block vom 25. bis 27. März 2021 wird nach derzeitiger Planung in Präsenz an der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik in Wien stattfinden.

Voraussetzungen

Eine Teilnahme ist mit oder ohne Hochschulabschluss möglich. Wer keinen Hochschulabschluss hat, muss eine mindestens zehnjährige einschlägige Berufserfahrung nachweisen, davon mindestens sechs Jahre Erfahrung mit Führungsaufgaben und die Teilnahme an einem Mastereinstiegsprogramm im Umfang von 30 ECTS-Anrechnungspunkten. Bereits absolvierte Fort– und Weiterbildungen können angerechnet werden.

Die Teilnahmevoraussetzungen sind auch erfüllt, wenn ein abgeschlossenes Studium einer staatlich anerkannten Hochschule vorliegt, in dem schwerpunktmäßig psychologische, betriebswirtschaftliche, pädagogische oder soziologische Kenntnisse vermittelt wurden. Alle anderen Hochschulabsolventinnen und -absolventen benötigen ein Motivationsschreiben, in dem die Studienmotive, die Ziele, der persönliche Hintergrund und die qualifizierenden Berufserfahrungen sowie einschlägige Fort- und Weiterbildungen schlüssig dargelegt werden.

Die Bewerbung des Masterstudiengangs auf europäischer Ebene hat begonnen. Es werden vor allem Teilnehmende aus dem deutschsprachigen Raum aber auch aus Italien oder Ungarn erwartet.

Mehr zu Anmeldung, Modulraster, Modulbeschreibungen, Inhalten, Terminen und Kosten: https://www.haup.ac.at/fortbildung/m-a-lehrgang-professionalisierung-fuer-beraterinnen-und-trainerinnen/

Die Autorinnen

Prof. Ing. Elfriede Berger, BEd MA
Institut für Beratung, Entwicklungsmanagement und E-Learning/ E-Didaktik
elfriede.berger @haup.ac.at

Prof. Dipl.-Ing. Veronika Hager
Zentrum für Weiterbildung und Drittmittelprojekte
veronika.hager @haup.ac.at
beide: Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik, Wien

HAUP und IALB

Die Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik Wien (HAUP) ist die einzige Aus- und Fortbildungsstätte in Österreich für Berater/-innen im Agrar- und Umweltbereich, Lehrkräfte im landwirtschaftlichen Schulwesen und Mitarbeiter/-innen des landwirtschaftlichen Beratungs- und Förderungsdienstes (Infos unter https://www.haup.ac.at/).

Die Internationale Akademie für ländliche Beratung (IALB) besteht seit 1961, mittlerweile gehören Beratungskräfte aus mehr als zehn europäischen Staaten der IALB an. Im Zentrum steht die Förderung und Weiterentwicklung von Beratung und Bildung durch Tagungen, Seminare, Erfahrungsaustausch sowie Projektarbeit. Die IALB setzt sich vorrangig mit Zukunftsfragen des ländlichen Raumes und der darin wirtschaftenden bäuerlichen Familien-Unternehmen auseinander (Infos unter https://www.ialb.org/, https://www.youtube.com/watch?v=ykvYycmHHTU&t=74s).

Foto: G. Manek

Heiko Georg

Gemeinsam geht Beratung besser

Das Beratungskonzept Stable Schools setzt darauf, voneinander zu lernen. Die Zutaten für eine erfolgreiche Umsetzung sind eine ausgewogene Mischung aus erfahrenen und weniger erfahrenen Teilnehmenden, Offenheit und Vertrauen sowie eine souveräne Moderation.

Obwohl bereits vor 1970 partizipatorische Beratungsansätze existierten, wurde die grundlegende Entwicklung erst durch die Misserfolge der Weltbank-Projekte in den 70er und 80er Jahren angeregt (Nafes 2005). Eine Reihe von Experten entwickelten neue Beratungskonzepte, darunter war auch Farmer Field Schools (FFS). Die FFS stellten einen gruppenbezogenen Lernprozess dar. Sie wurden 1989 durch UN-Experten für die Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation der Vereinten Nationen (FAO) entworfen. Die ursprüngliche Zielsetzung der FFS war die Unterstützung der Landwirtinnen und Landwirte bei der Einführung des Integrierten Pflanzenschutzes in Indonesien als Alternative zum nicht gezielten Herbizid-Einsatz. Durch den Erfolg der FFS wurde die Methode in vielen Ländern Asiens eingesetzt. Ende der 90er Jahre hatten mehr als zwei Millionen Landwirte an Farmer Field Schools teilgenommen.

Beratungsansätze

Für das Beratungskonzept Stable Schools veränderten Vaarst et al. (2007) das Konzept der Farmer Field Schools, um mit Gruppen dänischer Milchviehhalter eine Reduzierung des Antibiotika-Einsatzes zu erreichen. Nach der Methode des dänischen Stable School-Konzepts werden regelmäßige Treffen einer Gruppe von fünf bis sechs Teilnehmenden beziehungsweise Landwirtinnen und Landwirten vereinbart, die jeweils auf Einladung eines Mitglieds der Gruppe auf dem eigenen Betrieb stattfinden.

Der gastgebende Betrieb mit seinen eigens formulierten Fragestellungen steht während des gesamten Treffens im Fokus. Beim Betriebsrundgang und der anschließenden Diskussion werden die Stärken und Schwächen des Gastbetriebs thematisiert. Eine außenstehende Person übernimmt die Moderation und achtet neben der Protokollführung der Gesprächsinhalte auf die Einhaltung von klar definierten Kommunikationsregeln. Über den partizipativen Ansatz des Miteinander- und Voneinander-Lernens werden die Teilnehmenden motiviert, Optimierungsmaßnahmen zur Verbesserung der Situation bezüglich Tiergesundheit und Tierwohlbefinden in ihren eigenen Betrieben umzusetzen.

Der dänische Stable-School-Ansatz als präventives Managementtool wurde von March et al. (2013) zur Verbesserung der Tiergesundheit in der ökologischen Milchviehhaltung weiterentwickelt. Das Beratungskonzept wurde durch die zusätzliche Bereitstellung von Daten zum Gesundheitsstatus der Herden erweitert, die von externen Personen mittels tierbezogener Indikatoren erfasst wurden. Die Ergebnisse zum Herdengesundheitsstatus wurden an die Betriebe zurückgemeldet und sollten neben weiteren Informationen (zum Beispiel zur monatlichen Milchleistung) die Festlegung der Programminhalte der Stable-School-Treffen unterstützen sowie das Problembewusstsein unter anderem durch den Effekt des horizontalen Vergleichs oder Benchmarkings innerhalb der Stable-School-Gruppe verstärken.

In einer späteren Form der Stable-School-Beratung, die auf Basis gesetzlicher Verpflichtung in Dänemark durchgeführt wurde, bildeten Vaarst und Fisker (2013) die

Literatur

Brinkmann, J. u. S. March (2018): Ratgeber Stable Schools zum download unter https://literatur.thuenen.de/digbib_extern/dn059972.pdf

March, S., J. Brinkmann u. C. Winckler (2013): Indikatorengestützte „Stable Schools" als Managementtool zur Verbesserung der Tiergesundheit in der ökologischen Milchviehhaltung in Deutschland – Umsetzung von Maßnahmen sowie Einschätzung durch die BetriebsleiterInnen. In: Neuhoff, D. (Hrsg.): Beiträge zur 12. Wissenschaftstagung Ökologischer Landbau: Ideal und Wirklichkeit: Perspektiven ökologischer Landbewirtschaftung. Berlin, S. 480–483.

NAFES (2005): Consolidating Extension in the Lao PDR. www.laolink.org/Literature/Consolidating_Extension_Laos.pdf (letzter Zugriff: 15.01.2019).

Vaarst, M. u. I. Fisker (2013): Potential Contradictions Connected to the Inclusion of Stable Schools in the Legislation for Danish Organic Dairy Farms. In: The Open Agriculture Journal, 7.

Vaarst, M., T.B. Nissen, S. Østergaard, I.C. Klaas, T.W. Bennedsgaard u. J. Christensen (2007): Danish Stable Schools for Experiential Common Learning in Groups of Organic Dairy Farmers. In: Journal of dairy science, 90, S. 2543–2554.

Foto: H. Georg/Thünen-Institut

Der wachsende Markt für Ziegenmilch ermuntert Tierhaltende zum Ausbau der Milchziegenhaltung. Damit steigt auch der Bedarf an Beratung. Hier setzen Stable Schools an.

Projektförderung durch das BMEL: „Tierbezogene Indikatoren zur Optimierung der Tiergesundheit und des Tierwohls in der Milchziegenhaltung – Stable Schools als innovatives Beratungskonzept in der Milchziegenhaltung", Laufzeit: 01.09. 2014 bis 31.03. 2018, Projektnummer: 2813MDT010

Stable-School-Gruppen jährlich neu, um die Dynamik der Gruppen zu erhalten und um die Herden- und Betriebssituation mit neuen Augen zu sehen. Aufgrund der „verordneten Teilnahme" der Landwirtinnen und Landwirte an der Stable School besteht aber nach Vaarst und Fisker (2013) das Risiko, dass ein unmotivierter oder falsch motivierter Teilnehmender die Dynamik der Stable Schools lähmt.

In Österreich wurden die Stable Schools von BioAustria für die gemeinsame Beratung von Tierhaltern genutzt. Die Betriebsbesichtigungen fanden auch auf externen Betrieben statt, die nicht in der Gruppe vertreten waren. Gesprächsregeln und Verbindlichkeit entsprach aber den Regeln für die Stable Schools. Eine ähnliche Form einer Mischung aus Arbeitskreis und Elementen einer Stable-School-Beratung haben auch die Provieh-Arbeitskreise von Bio-Suisse in der Schweiz, die für unterschiedliche Themen und in verschiedenen Regionen genutzt werden.

Gruppenarbeit

In der Regel bilden fünf bis sieben Betriebe eine Stable-School-Gruppe. Dabei sollte auf die Entfernung der Betriebe zueinander geachtet werden, aber auch die Interessen der Teilnehmenden sollten berücksichtigt werden. Bei der Gruppenzusammensetzung ist es wichtig, dass der Anteil an weniger erfahrenen Betriebsleiterinnen oder Betriebsleitern und denjenigen mit langjähriger Erfahrung ausgeglichen ist. Sonst entsteht bei erfahrenen Teilnehmenden der Eindruck, dass sie nur Informationen liefern und sie für sich selbst keinen Nutzen aus der Gruppe ziehen können. Wichtig ist auch, bei der Zusammensetzung den Betriebstyp zu berücksichtigen. Manchmal kann auch eine Mischung der Betriebstypen inspirierend sein, es ist aber seltener der Fall.

Jede Stable-School-Gruppe braucht eine Moderatorin/einen Moderator. Dieser kann Beraterin oder Berater sein, muss es aber nicht. Auch ein Betriebsleitender mit Stable-School-Erfahrung oder entsprechender Ausbildung kann eine Gruppe betreuen. Der Moderierende einer Stable-School-Gruppe sorgt für die Einhaltung des zeitlichen Ablaufs der Treffen, koordiniert die Terminfindung, erarbeitet mit dem gastgebenden Betrieb die Einladung und Tagesordnung zum Treffen. Während der Treffen achtet der Moderierende auf die Einhaltung der Gesprächsregeln und der Stable-School-Elemente:

- Hofrundgang,
- freie Diskussion und kurze Feedbackrunde zum Hofrundgang,
- Vorstellung von ein bis zwei Problembereichen und einer Erfolgsgeschichte, von den Ergebnissen der Betriebserhebung zum Tierwohl,
- Diskussion und Empfehlungen der Gruppe zur Problemlösung,
- Formulierung von ein bis zwei Maßnahmen zur Problemlösung aufgrund der Empfehlungen.

Das Treffen dauert etwa vier bis fünf Stunden. Die besprochenen Inhalte und vor allem auch die beschlossenen Umsetzungsmaßnahmen für Veränderungen auf dem Gastbetrieb werden durch den Moderierenden protokolliert, damit die Entwicklung beim nächsten Besuch für alle Teilnehmenden präsent und transparent ist.

Positive Erfahrungen

Neben vielen Gesprächen, Einzelergebnissen und Erfahrungen ergaben sich in einigen Gruppen durch die Teilnahme an den Stable-School-Treffen auch nicht messbare Effekte. Je nach Dynamik einer Gruppe können praktische Probleme nicht nur theoretisch besprochen, sondern auch umgesetzt und im Rahmen einer Wochenend-Aktion gelöst werden. Ähnliche Nebeneffekte entstanden auch durch die Vernetzung der Gruppen miteinander, durch die Informationen, Tiere oder Handelsbeziehungen ausgetauscht wurden.

Im Rahmen eines Projekts wurden die teilnehmenden Betriebe nach ihrer Einschätzung zum Ablauf und den Inhalten der Stable Schools befragt. Bei der Frage nach den positiven Aspekten standen Austausch sowie Offenheit und Vertrauen der Teilnehmenden ganz oben. Auch die Vergleichbarkeit der Betriebe durch die aufbereiteten Daten zu Tiergesundheit, Tierwohl und Management wurde als Vorteil für die Stable-School-Beratung angesehen. Nachteilig wirkte sich die Entfernung zwischen teilnehmenden Betrieben aus, die in diesem speziellen Projekt auch mal bis zu 300 Kilometer betrug. Die Zusammensetzung der Gruppen wurde in einigen Fällen ebenfalls als nachteilig empfunden, insbesondere, wenn der Anteil der weniger erfahrenen Betriebe und Neueinsteiger zu hoch war.

Fazit

Für die Durchführung von Stable-School-Gruppen ist daher eine gute Mischung aus erfahrenen und weniger erfahrenen Teilnehmerinnen und Teilnehmern wichtig. Den Teilnehmenden sollte bei dieser Form der Beratung auch klar sein, dass Offenheit eine wichtige Voraussetzung für eine funktionierende Gruppenarbeit ist. Der Moderierende/Organisierende der Stable Schools sollte darauf achten, dass er nicht die Rolle des Informationsgebers in der Gruppe hat. Der Moderierende sorgt durch Einhaltung der Kommunikationsregeln und Protokollierung von Maßnahmen dafür, dass die Landwirtinnen und Landwirte ihre Erfahrungen einbringen und gleichberechtigt zu Wort kommen, damit das Lernen voneinander funktioniert. ■

Der Autor

Dr. Heiko Georg
Wissenschaftler
Thünen-Institut
Institut für Ökologischen Landbau,
Westerau
heiko.georg
@thuenen.de

Ulrike Bletzer

Fachschule für Agrarwirtschaft Meschede

Foto: Renate Jaschke

Expertenrunden, Teamprojekte, Online-Lernen – die Fachschule kann mit vielen Vorzügen punkten. In zwei Jahren Vollzeitunterricht bildet sie ihre Absolventen zu staatlich geprüften Agrarbetriebswirtinnen und Agrarbetriebswirten aus.

Es ist eine Stärke, die sich besonders jetzt in der Corona-Krise als großer Vorteil erweist: Der Einsatz digitaler Kommunikationssysteme hat an der Fachschule für Agrarwirtschaft in Meschede schon immer eine große Rolle gespielt – eine mediale Ausrichtung, die während des Lockdowns im Frühjahr die Umstellung von Präsenz- auf Onlineunterricht in hohem Maß erleichtert hat. „Das im Fachschulunterricht bereits genutzte Lernmanagementsystem Illias war das entscheidende Kommunikationssystem aller am Schulleben beteiligten Personen“, berichtet Schulleiterin Renate Jaschke. Über diese Plattform stellt das Kollegium den Studierenden programmierte Lernmodule, Lernvideos, Online-Übungen und Wissenstests zur Verfügung. Auch Videokonferenzen sowie die Vorbereitung auf Examensprüfungen in Online-Seminaren soll das Lernmanagementsystem im laufenden Schuljahr und darüber hinaus gewährleisten.

Aber natürlich hat die Fachschule für Agrarwirtschaft Meschede auch analog einiges zu bieten. In zwei Jahren Vollzeitunterricht führt sie ihre Absolventinnen und Absolventen zum Abschluss „Staatlich geprüfte/r Agrarbetriebswirt/-in“, bereits nach einem Jahr kann man das Examen zum/zur Staatlich geprüften Wirtschafter/-in ablegen. „Entgegen der landläufigen Meinung ist unsere Schule keineswegs auf Milch- und Fleischerzeugung begrenzt“, betont Renate Jaschke. Ackerbau und Veredlungswirtschaft sind ebenso Schwerpunkte. Neben der Tierhaltung und der Unternehmensführung gehört auch der Pflanzenbau zu den Kernfächern, in denen die Studierenden Abschlussprüfungen ablegen. Dazu kommt die Facharbeit als individuelles Projekt.

Expertenrunden

Insgesamt 63 Studierende in zwei Klassen besuchen die Bildungseinrichtung zurzeit. Sie können von zahlreichen innovativen Methoden der Wissensvermittlung profitieren. So habe man vor fünf Jahren für die Studierenden des zweiten Fachschuljahrs die monatlich stattfindenden Expertenrunden eingeführt, berichtet Renate Jaschke: „Das Themenspektrum reicht von Persönlichkeitstraining über Agrarinvestitionsprogramme und das Nährstoffmanagement unter Gesichtspunkten des Klimawandels bis hin zu der Beurteilung von Schlachtbefunden aus der Sicht eines Tierarztes.“ Dazu werden auch externe Fachleute eingeladen. „Die in den Expertenrunden vermittelten Kenntnisse können wir anschließend hervorragend für den Fachunterricht nutzen“, so die Schulleiterin.

Teamprojekte

Weitere jährliche „Highlights“ der Schule sind – neben regelmäßig durchgeführten Betriebsbesichtigungen – die vor den Herbstferien terminierten Teamprojekte, bei denen sich jeweils sechs Studierende in Gruppenarbeit mit einem bestimmten Thema befassen. „Da machen wir etwas, was wir im ‘normalen, Unterricht sonst nicht machen“, beschreibt Renate Jaschke diese einwöchige Phase und nennt auch gleich zwei Beispiele: „Eine Gruppe hat unter der Überschrift ‘Mut zur Fremdhofübernahme‘ einen Leitfaden für einen Businessplan erstellt, eine andere für Schulklassen Erklärungsvideos zur Milcherzeugung gedreht.“

Das Einzugsgebiet der Schule reicht weit über das Hochsauerland hinaus. Das Alter der Studierenden bewegt sich zwischen 21 und 30 Jahren, mit einem Frauenanteil von 15 bis 20 Prozent. 25 bis 30 Prozent der Absolventinnen und Absolventen haben keinen eigenen Hof im Hintergrund, doch Sorgen um einen Job müssen auch sie sich nicht machen, wie die Schulleiterin betont: „Wir haben in der Region viele potenzielle Arbeitgeber, die ausgesprochen gern auf unsere Agrarbetriebswirte zurückgreifen.“ Diese können nicht nur in leitender Funktion in großen Agrarbetrieben, sondern auch im gesamten vor- und nachgelagerten Bereich der Landwirtschaft, etwa bei Futtermittelfirmen oder Agrarbehörden, arbeiten. ■

Die Autorin

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

Berufskolleg der Landwirtschaftskammer Nordrhein-Westfalen
Fachschule für Agrarwirtschaft Meschede
Dünnefeldweg 13
59872 Meschede
Tel. 0291 9915-0
Fax 0291 9915-33
meschede@lwk.nrw.de
www.landwirtschaftskammer.de/schulen/meschede

Foto: TeleMakro Fotografie (Ina Hensel)/fStock/Getty Images Plus via Getty Images

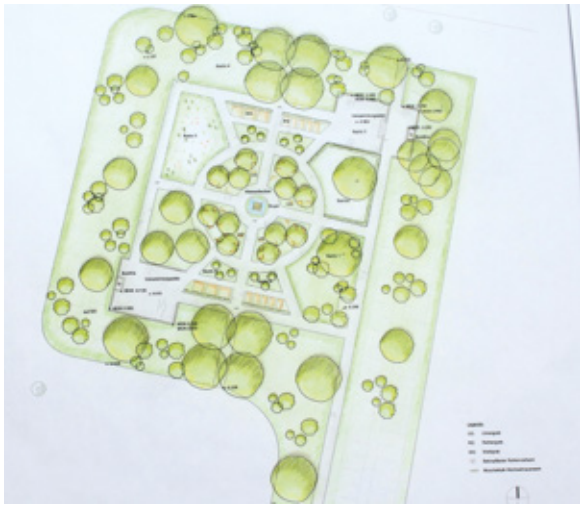
Ulrike Bletzer

Buddhistischen Friedhof planen

Einen eigenen Friedhofsbereich für buddhistische Bestattungen planen – das war die Aufgabe eines Projekts an der Staatsschule für Gartenbau Stuttgart-Hohenheim. Für elf angehende Techniker und eine Technikerin bedeutete dies, Neuland zu betreten – und zwar in mehr als nur einer Hinsicht.

Eines kann man über das Schulprojekt „Umgestaltung des Dornhalden-Friedhofs“ ganz gewiss nicht sagen: dass es alltäglich gewesen wäre. Denn dieses Projekt, das von Herbst 2019 bis Februar 2020 bei der Staatsschule für Gartenbau Stuttgart-Hohenheim auf dem Programm stand, hat nicht nur den fachspezifischen, sondern darüber hinaus auch den kulturellen Horizont aller Beteiligten erweitert. Konkret ging es darum, auf dem in Stuttgart-Degerloch gelegenen Dornhalden-Friedhof einen eigenen Bereich für buddhistische Bestattungen zu schaffen.

Wie kam es zu diesem außergewöhnlichen Vorhaben? „Der Buddhistische Friedhofsverein Dornhalde Stuttgart e. V. hatte sich mit dem Anliegen, einen solchen buddhistischen Friedhofsbereich einzurichten, an die Stadt Stuttgart gewandt“, fasst Reinhard Eisenbraun, der in den Technikerklassen der Gartenbau-Schule das Fach Planung & Gestaltung unterrichtet, die Vorgeschichte zusammen. „Über einen ehemaligen Schüler, der im Friedhofsamt der Stadt Stuttgart arbeitet, kam dann der Kontakt zwischen dem Verein und uns zustande.“ Reinhard Eisenbraun hat mit den Hohenheimer Technikerschülerinnen und -schülern über die Jahre hinweg zahlreiche praxisnahe Schulprojekte durchgeführt, unter anderem die Planung des Sinnesgartens an einer Altenwohnanlage und die Umgestaltung von Spielplätzen.



Fotos (2): Philipp Goike

Der Siegerentwurf von Robin Ludwig

Meditationsort

Und jetzt also eine buddhistische Begräbnisstätte: „Der Verein hat zahlreiche Wünsche an uns herangetragen“, erinnert sich Reinhard Eisenbraun. Dazu gehörte unter anderem ein Gräberfeld mit einem Kolumbarium und 20 zusätzlichen Gräbern für die Urnenbestattung. Wichtiger noch als solche baulichen Vorgaben war allerdings der Wunsch, einen Ort zu schaffen, der mehr sein sollte als ein herkömmlicher Friedhof. Oder wie der Buddhistische Friedhofsverein Dornhalde Stuttgart es auf seiner Internetseite beschreibt: „Ein nach ökologischen Gesichtspunkten gestalteter öffentlicher Raum, der alle Sinne anspricht. Ein Ort, an dem Menschen bestattet sind, wo man Trauerarbeit leisten kann, aber auch ein Ort für Kontemplation und Meditation.“

Von entscheidender Bedeutung ist dabei das sogenannte Dharma-Rad, dessen acht Speichen die acht Wege zur Erkenntnis symbolisieren. Dementsprechend sollten auch im neuen, buddhistischen Teil des Dornhalden-Friedhofs acht Wege, die mit unterschiedlichen Meditations- und Kontemplationserlebnissen in Verbindung stehen, in die Mitte führen – dorthin, wo sich der Stupa befindet. „Dabei handelt es sich um ein turmförmiges, mit einer runden Kuppel versehenes buddhistisches Bauwerk, das die Gestalt Buddhas und seine Lehre, den Dharma, symbolisieren soll“, erklärt Reinhard Eisenbraun und fügt hinzu, dass er sich selbst erst einmal über die Materie schlau machen musste.

Bestandsplan

Und die Schülerinnen und Schüler? Ganz am Anfang hätten sie der neuen, ungewohnten Thematik zwar etwas ablehnend gegenübergestanden, seien dann aber mit Feuereifer bei der Sache gewesen, berichtet der Lehrer: „Es hat ihnen einen Riesenspaß gemacht, sich mit einer fremden Kultur auseinanderzusetzen, und viele von ih-

nen sind richtig kreativ an die Aufgabe herangegangen." Die involvierten Schüler – elf Schüler und eine Schülerin im Alter von Mitte 20 bis Anfang 30 – befinden sich im ersten Schuljahr der zweijährigen Fachschule, die zum Abschluss „Staatlich geprüfte/r Techniker/-in im Garten- und Landschaftsbau" führt.

Nach einer ausführlichen Vorab-Besprechung mit Vertretern des buddhistischen Vereins und des Stuttgarter Friedhofsamts folgte die Bestandsaufnahme. Das bedeutete: die für den buddhistischen Friedhofsbereich vorgesehene, circa 80 auf 60 Meter große Rasenfläche vermessen, Notizen machen, fotografieren und dergleichen Dinge mehr. „Dabei war es mit einem Besuch nicht getan", betont der Fachlehrer und ergänzt: „Eine tolle Erfahrung für die Schüler war es, dass ein Kollege, der Vermessungskunde unterrichtet, involviert war. Somit konnten sie sich auch in diesem Bereich praktisches Wissen aneignen."

Auf der Grundlage der gesammelten Daten erstellten sie einen Bestandsplan, der die Ausgangssituation zeigt.

Pflanzen-Symbolik

Als nächsten Schritt galt es, ein Konzept für die Umgestaltung der Fläche zu entwickeln. Dieses umfasste sowohl ein Wege- und Nutzungskonzept inklusive eines Konzepts für die Bestattungsmöglichkeiten als auch ein Grünkonzept, bei dem die buddhistische Pflanzen-Symbolik zu berücksichtigen war. War die Bestandaufnahme noch ein Gemeinschaftsprojekt mit regem Austausch unter den Schülerinnen und Schülern gewesen, so arbeitete nun jeder an seinem eigenen Projekt.

Das bedeutete auch, einen Plan zur Visualisierung des Nutzungs- und Grünkonzepts zu zeichnen. „Dies alles entspricht der Arbeit eines Landschaftsarchitekten. Für die Schüler, bei denen es sich ausschließlich um Landschaftsgärtner handelte, kam das sozusagen einem Sprung ins kalte Wasser gleich", betont Reinhard Eisenbraun. „Um ihnen die Aufgabe leichter zu machen, habe ich vorab Grundkenntnisse über Gestaltungsprinzipien wie beispielsweise Proportion, Dimension und Kontrastwirkung vermittelt."

Projekt-Präsentation vor Vertretern des Buddhistischen Friedhofsvereins und des Friedhofsamts der Stadt Stuttgart

Zwei Schulstunden pro Woche waren dem Projekt gewidmet. Darüber hinaus wurde, vor allem was das Durchzeichnen und Kolorieren der Pläne betraf, auch sehr viel zu Hause gemacht. Da das CAD-Zeichnen, also das computerunterstützte Zeichnen, im ersten Schuljahr der Techniker-Fachschule nur in begrenztem Umfang auf dem Lehrplan steht, arbeiteten die Schüler teilweise händisch. „Sie sollten dazu befähigt werden, später in einem Landschaftsbüro solche Pläne mit Vorentwurf, Entwurf und Kostenberechnung zu erstellen", so Reinhard Eisenbraun. „Für die Schüler und die Schülerin war es außergewöhnlich, mal nicht dem Lehrer zu lauschen, sondern selbst zu agieren". An der einen oder anderen Stelle steuernd eingegriffen hat er allerdings schon. „Dabei habe ich aber keine Vorgaben zur Ideenfindung gemacht, sondern lediglich Tipps und Anregungen gegeben", unterstreicht der Fachlehrer.

Der Siegerentwurf

Zu den Aufgaben gehörte es auch, einen schriftlichen Erläuterungsbericht zu erstellen, der ebenso wie der gezeichnete Plan in die abschließende Präsentation vor dem Plenum einfloss. „So konnten die Schüler und die Schülerin zugleich Präsentationstechniken einüben", sagt Reinhard Eisenbraun. Wobei das Plenum nicht nur aus Mitschülern, sondern auch aus Vertretern des Buddhistischen Friedhofsvereins Dornhalde Stuttgart und des Friedhofsamts der Stadt Stuttgart als den Bauherren bestand: Insgesamt zehn externe Besucherinnen und Besucher waren bei der Projekt-Präsentation anwesend. Ihr Ziel war es vor allem, aus den vorgestellten Entwürfen einen Siegerentwurf herauszukristallisieren, der als Vorlage für weitere, konkrete Planungen dienen konnte.

Ausgewählt wurde ein Entwurf des Schülers Robin Ludwig. Wie intensiv er sich mit dem kulturellen Hintergrund des Projektes auseinandergesetzt hat, zeigt sein Erläuterungsbericht, in dem er unter anderem von den sechs Bardos, den sechs Bewusstseinszuständen des Buddhismus, spricht. „Durch insgesamt sechs Flächen werden die einzelnen Bardos baulich oder pflanztechnisch widergespiegelt. Durch die kreisförmigen Hauptwege, welche um den Stupa führen, gelangt man beim Gehen gegen den Uhrzeigersinn von einem Bardo zum anderen", beschreibt er das von ihm entwickelte Nutzungskonzept.

„Die Stadt will im Wesentlichen auf Grundlage dieses Entwurfs bauen, wenn auch mit einfacheren Mitteln. Der Zeitpunkt ist momentan allerdings noch unklar", berichtet Reinhard Eisenbraun, der die Konzepte benotete. Rückblickend sagt er: „Der Aufwand war zwar größer als bei einem fiktiven Projekt, das nicht für die praktische Umsetzung gedacht ist, aber dafür besitzt ein reales Projekt eine ganz andere Qualität. Das Projekt ‚Umgestaltung des Dornhalden-Friedhofs' war jedenfalls für alle Beteiligten eine uneingeschränkt positive Erfahrung."

Die Autorin

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

Foto: Olesia Bekh/iStock/Getty Images Plus via Getty Images

Stephan Brosig und Franziska Schaft

Corporate Social Responsibility

Wenn sich landwirtschaftliche Betriebe selbstbestimmt und sichtbar durch freiwilliges Engagement zugunsten gesellschaftlicher Belange engagieren, stärkt das ihre Position und langfristig ihre betriebliche Zukunft. Welche Strategien sind empfehlenswert?

Die Kritik an der Agrarwirtschaft aus weiten Teilen der Gesellschaft nimmt seit Jahren zu. Sie weist dem Berufsstand Verantwortung für den Artenrückgang in Agrarlandschaften zu, moniert die Artgerechtigkeit der Tierhaltungsformen und den ökologischen Zustand landwirtschaftlich genutzter Flächen und stellt die Nachhaltigkeit der Produktionssysteme angesichts knapper werdender natürlicher Ressourcen sowie die Qualität der erzeugten Nahrungsmittel infrage.

Nachhaltigkeit

Die Gesellschaft fordert nicht nur hier Korrekturen, sondern erwartet zunehmend ein unternehmerisches Handeln von der Landwirtschaft, das soziale und ökologische Aspekte zum Nutzen der Allgemeinheit ebenso im Blick hat, wie die eigene Rentabilität.

Die Erwartung einer stärkeren Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung richtet sich an Unternehmen aus allen Bereichen der Wirtschaft. Die Landwirtschaft steht aber deshalb in einem besonderen Fokus, weil sie zum einen unmittelbar auf Boden, Wasser, Luft, Artenvielfalt und Landschaft einwirkt und zum anderen erhebliche staatliche Fördermittel erhält.

Im Grundgedanken wird Corporate Social Responsibility (CSR) als ein Konzept verstanden, mit dessen Hilfe Unternehmen über ein reines Rentabilitätsdenken hinaus freiwillig Verantwortung für ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft im Sinne eines nachhaltigen Wirtschaftens übernehmen. Dazu gehören neben einer entsprechenden Gestaltung der Wirtschaftstätigkeit auch Aspekte der Unternehmensorganisation und -kommunikation. Im Idealfall versteht sich das Unternehmen als Partner der Gesellschaft, der zur Sicherung seines langfristigen Erfolges nicht nur eigene Interessen verfolgt. Der moderne CSR-Ansatz weist deutliche Überschneidungen zum Konzept der Nachhaltigkeit auf, sehr häufig werden die Begriffe synonym verwendet.

Wenn landwirtschaftliche Unternehmerinnen und Unternehmer langfristig erfolgreich wirtschaften wollen, müssen sie die Erwartungen der Gesellschaft im Auge behalten und sowohl ihre Unternehmensführung als auch ihre Unternehmenskommunikation in dieser Hinsicht geschickt weiterentwickeln. Eine gute Fachausbildung und Beratung kann hierfür sensibilisieren und bei der Strategieentwicklung und -umsetzung unterstützen.

Studie zur CSR-Praxis

Vom Leibniz-Institut für Agrarentwicklung in Transformationsökonomien (IAMO) in Halle (Saale) wurde eine nicht repräsentative Befragung durchgeführt, in der 206 Landwirtinnen und Landwirte über die Bereiche ihres freiwilligen Engagements zugunsten gesellschaftlicher Belange berichten und über ihre Motive und Formen der Umsetzung sowie über ihre Einschätzungen der Wahrnehmung in der Gesellschaft Auskunft geben (s. Schaft, Brosig 2020).

Abbildung 1 zeigt im oberen Teil, dass CSR in einem modernen Betrieb in die strategische Planung (sie sollte gesellschaftliche Erwartungen berücksichtigen) und in die Planung von Betriebsorganisation und Arbeitsabläufen einfließt sowie über kontinuierlichen Kontakt mit gesellschaftlichen Anspruchsgruppen kommuniziert und gegebenenfalls angepasst wird.

Handlungsfelder

Im unteren Teil sind diejenigen typischen CSR-Handlungsfelder, mit Beispielen für Einzelmaßnahmen, aufgeführt, die – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – in der genannten Studie abgefragt wurden. Es ging um freiwillige Maßnahmen, zu denen die Betriebe nicht im Rahmen des Fachrechts beziehungsweise der Cross Compliance verpflichtet sind, und deren Erbringung nicht zwingende Voraussetzung für den Erhalt von Betriebsprämien im Rahmen der ersten Säule der Gemeinsamen Agrarpolitik (GAP) ist.

Die Verbreitung von CSR-Maßnahmen unter den Betrieben ist, gegliedert nach Handlungsfeldern, aus Abbildung 2 ersichtlich. Die dunkel-, mittel- beziehungsweise hellgrünen Balkenabschnitte geben an, welche Anteile der Betriebe einen Großteil, etwa die Hälfte oder nur wenige der abgefragten CSR-Maßnahmen im jeweiligen Handlungsfeld ergriffen haben.

Abbildung 1: Übersicht der abgefragten CSR-Bereiche und CSR-Handlungsfelder

Quelle: Eigene Darstellung nach Loew; Braun (2009): CSR-Handlungsfelder – Die Vielfalt verstehen. Ein Vergleich aus der Perspektive von Unternehmen, Politik, GRI und ISO 26000. Berlin, München.

In allen Handlungsfeldern ist eine deutliche Mehrheit der Betriebe aktiv. Relativ am populärsten sind Maßnahmen, in denen – zum Beispiel bezüglich der Haltungsbedingungen – mehr für das Tierwohl getan wird, als es Tierschutzgesetze und Regeln der guten landwirtschaftlichen Praxis vorschreiben. Nach mehrheitlicher Meinung der befragten Landwirtinnen und Landwirte ist das Tierwohl dabei eine Frage des persönlichen Engagements, auch in finanzieller Hinsicht: Die überwiegende Mehrheit (90%) der tierhaltenden Betriebe gibt an, dass öffentliche Zuschüsse die Mehrkosten für freiwillige Tierwohlmaßnahmen nicht oder nur teilweise decken. Nur 16 Prozent sind der Meinung, dass der Mehraufwand durch verbesserte Abnehmerpreise kompensiert wird.

Sehr verbreitet unter Betrieben mit Fremdarbeitskräften sind auch freiwillige Leistungen zugunsten der internen Anspruchsgruppe der Beschäftigten. Sie umfassen zum Beispiel übertarifliche Lohn- oder Lohnnebenleistungen und die Förderung der Aus- und Fortbildung. Häufig genannt bei den CSR-Leistungen für das Gemeinwesen wurden beispielsweise die Übernahme ehrenamtlicher Aufgaben, Mitarbeit im örtlichen Vereinsleben sowie die Pflege von Wegen und Straßenräumdienste, aber auch die Erhaltung seltener Rassen und Sorten.

Ein wesentlicher Zweig der CSR-Aktivitäten fördert Umwelt- und Landschaftsschutzbelange. Abgefragt wurden hier Maßnahmen zur Anlage und Pflege von Landschaftselementen sowie Flächennutzungsformen, die die Biodiversität fördern, zum Beispiel extensive Bewirtschaftungsformen und Maßnahmen zur Biotopvernetzung. Auch in diesem Bereich führen viele Unternehmen CSR-Maßnahmen durch, nämlich zwischen 70 und 80 Prozent.

Freiwillige Teilnahme an Zertifizierungsprogrammen, die die Einhaltung höherer Produktionsstandards bezüglich der Umweltbilanz oder des Tierschutzes nach außen hin verlässlich dokumentieren, verbessern die Möglichkeiten der Verbraucherinnen und Verbraucher, gezielt Produkte aus derartiger Produktion auszuwählen. Dies kann sich sowohl auf Standards bei den Landwirtinnen und Landwirten selbst (zum Beispiel Bio-Anbauverbände) als auch bei ihren Zulieferern (zum Beispiel Futtermittelanbieter mit Lieferketten ohne Regenwaldabholzung) beziehen. Die Festlegung auf derartige Standards ist ein Beitrag zur Produkt- beziehungsweise Verfahrenstransparenz, der laut ihren Angaben von über 70 Prozent der befragten Betriebe geleistet wird.

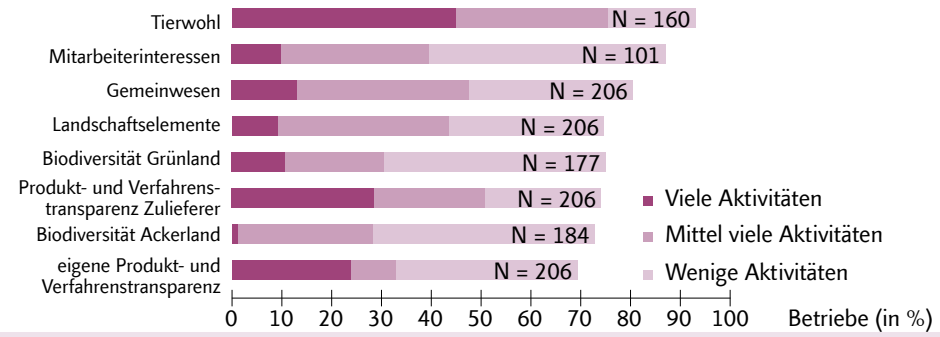
Verankerung im Betrieb

Nur ein geringer Anteil der Befragten gibt an, dass in ihren Betrieben bereits feste Strukturen und Abläufe zur Umsetzung und Messung der gesellschaftlichen Leistungen vorhanden sind. Vielmehr ist CSR in der Unternehmenssteuerung landwirtschaftlicher Betriebe wenig formalisiert, wird mehrheitlich als Leitungsaufgabe gesehen und durch die Betriebsleitung, die häufig auch Eigentümer ist, umgesetzt. Noch am häufigsten genannt – nämlich von 13 Prozent der Befragten – wird ein regelmäßiger Dialog mit Anspruchsgruppen (meist aber lediglich in Form persönlicher Gespräche) und die systematische Auseinandersetzung damit, was gesellschaftliche Anspruchsgruppen von der Landwirtschaft erwarten (acht Prozent).

Für die Landwirtinnen und Landwirte zählt die Förderung der Akzeptanz und Anerkennung ihrer Tätigkeit durch die Bevölkerung der unmittelbaren Umgebung und der Region zu den wichtigsten Motiven für CSR-Engagement. Gerade, aber nicht nur, wenn das Reputationsmanagement ein wichti-

Literatur
Schaft, F.; Brosig, S. (2020) Corporate Social Responsibility in der deutschen Landwirtschaft – Verbreitung, Ausgestaltung, Motive. In: Berichte über Landwirtschaft 98 (1), S.1–45, https://buel.bmel.de/index.php/buel/article/view/277/514.

Abbildung 2: Verbreitung von CSR-Vielfalt in den Handlungsfeldern



Quelle: Eigene Erhebung

ger Beweggrund für CSR-Aktivitäten ist, sollten die Betriebe ihr Engagement proaktiv in der Öffentlichkeit darstellen. Nach Einschätzung der Befragten ist die Wahrnehmung der derzeit schon von ihrem Berufsstand erbrachten Leistungen in der Öffentlichkeit aber unzureichend. Hier besteht Verbesserungsbedarf für die Öffentlichkeitsarbeit.

Problematisch wird CSR allerdings dann, wenn es nur als Instrument verstanden wird, das Unternehmensimage zu verbessern, etwa über einseitige und nicht transparente Berichterstattung, oder um ausschließlich imageträchtige Einzelmaßnahmen durchzuführen, ohne dass das gesamte operative Geschäft verantwortungsvoll geführt wird. Solche Aktivitäten werden auch als „Green Washing" bezeichnet und können langfristig die Glaubwürdigkeit und damit das Vertrauen in die Landwirtschaft sogar untergraben.

Jenseits wirtschaftlicher Erwägungen lässt sich aus den Befragungsergebnissen ein zweites Motivbündel „Ethik und Nachhaltigkeit" erkennen: Viele Landwirtinnen und Landwirte wollen ihrer berufsethischen Verpflichtung im Rahmen der „guten landwirtschaftlichen Praxis" nachkommen und sich beim „Schutz der natürlichen Ressourcen" (und damit auch ihrer Produktionsgrundlage) einbringen.

Damit die Implementierung von CSR-Maßnahmen in landwirtschaftlichen Betrieben langfristig Bestand haben und maximalen Nutzen stiften kann, ist die systematische Einbettung dieser Aktivitäten in die Unternehmenskultur und in die Geschäftsprozesse hilfreich. Dazu gehört zunächst die Identifikation gesellschaftlicher Herausforderungen mit direkten Bezügen zur Landwirtschaft und die Einbeziehung entsprechender Maßnahmen in die betriebliche Strategieentwicklung. Dies beinhaltet dann auch die Budgetierung von CSR-Maßnahmen, ein entsprechendes Controlling, einen kontinuierlichen Dialog mit Anspruchsgruppen und nicht zuletzt auch die Kommunikation der Werte und Leistungen nach innen und außen. Hier zeichnen sich Handlungsbedarfe ab, die es allerdings an die personellen, finanziellen und zeitlichen Kapazitäten landwirtschaftlicher Unternehmen anzupassen gilt.

Gerade kleinere landwirtschaftliche Unternehmen haben geringe finanzielle Spielräume, die eine realistische Einschätzung der Möglichkeiten für gesellschaftliches Engagement erfordern. Beispiele aus anderen Sektoren, beispielsweise dem Handwerk, zeigen aber, dass nicht nur große Unternehmen erfolgreich CSR-Konzepte entwickeln und einsetzen können. Man kann auch mit relativ kleinem Aufwand aktiv werden. Zudem können auch überbetriebliche Kooperationsansätze, gemeinschaftliche Aktivitäten und Netzwerke eine Möglichkeit sein, um Kapazitäten und Ressourcen zu bündeln.

Mehr Verantwortung

Angesichts der nicht geringer werdenden und teilweise in Konkurrenz zueinander stehenden Anforderungen an die Landwirtschaft – etwa hinsichtlich Klimaschutz, Artensterben und die Versorgung mit günstigen und sicheren Nahrungsmitteln — ist davon auszugehen, dass der Ruf nach einem „Mehr" an gesellschaftlicher Verantwortungsübernahme ein langfristiger Trend ist, dem sich nicht nur der einzelne Erzeuger, sondern die ganze Branche stellen muss. Idealerweise geschieht dies in konzertierten Aktionen von Politik, Interessensverbänden, Zivilgesellschaft und Lebensmitteleinzelhandel.

Aber auch jeder einzelne Betrieb kann aktiv werden und sich dem gesellschaftlichen Wandel stellen. Multiplikatoren wie Beraterinnen und Berater, Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Fachschullehrkräfte können hier als wichtige Schaltstellen fungieren, um bereits aktive und zukünftig tätige Landwirtinnen und Landwirte für die CSR-Thematik zu sensibilisieren, tragfähige und an die jeweilige Betriebssituation individuell angepasste Konzepte zu entwickeln und Best-Practice-Erfahrungen zu sammeln, auszuwerten und zu kommunizieren.

Die zitierte IAMO Studie liefert keine objektive Messung der umfangreichen Leistungen, die die Landwirtschaft heutzutage freiwillig und vielfach auf eigene Kosten zugunsten der Gesellschaft erbringt. Eine solche Messung ist methodisch kaum zu bewerkstelligen, so wünschenswert sie gerade als Beitrag zur agrarpolitischen Diskussion wäre. Die Arbeit zeigt aber exemplarisch eine Verbreitung gesellschaftlich verantwortungsbewusster landwirtschaftlicher Tätigkeit auf, die in einer ausgewogenen Diskussion nicht übersehen werden darf. ■

Der Autor und die Autorin

Dr. Stephan Brosig
Agrarökonom
Abteilung Betriebs- und Strukturentwicklung des ländlichen Raums
brosig@iamo.de

Dr. Franziska Schaft
Geographin
Abteilung Betriebs- und Strukturentwicklung des ländlichen Raums
schaft@iamo.de
beide: Leibniz-Institut für Agrarentwicklung in Transformationsökonomien (IAMO), Halle (Saale)

Bundesgesetzblatt August 2020 bis Oktober 2020

- Verordnung zur Änderung der Agrarmarktstrukturverordnung und der Obst-Gemüse-Erzeugerorganisationendurchführungsverordnung vom 18.08.2020 (BGBl Nr. 38, S. 1888)
- Zweites Gesetz zur Änderung des Tabakerzeugnisgesetzes vom 28.10.2020 (BGBl Nr. 48, S. 2229)
- Erste Verordnung zur Änderung der Lebensmittelinformations-Durchführungsverordnung vom 05.11.2020 (BGBl Nr. 49, S. 2266)

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

Steckbriefe zur Nutztierhaltung aktualisiert

Wie viel Tonnen Fleisch werden in Deutschland produziert? Wie sehen die Betriebsstrukturen aus, wie die Nachfrage? Umfassende Informationen dazu geben die Thünen-Steckbriefe zur Tierhaltung, die jährlich aktualisiert werden und in der jetzt vorliegenden Fassung auch Daten bis zum Jahr 2019 umfassen. Neben Schwein, Rind und Geflügel gibt es auch einen Steckbrief zur Aquakultur.

Die Übersichten zeigen, dass sich Produktion, Verbrauch und Exporte in den einzelnen Tierkategorien sehr unterschiedlich entwickelt haben. Die Geflügelfleischproduktion hat sich in den vergangenen Jahren dynamisch entwickelt, die Schweineproduktion ist nach stetigem Anstieg bis 2016 wieder leicht rückläufig. Die Rindfleischproduktion stagniert seit Jahren.

Die gesamte Fleischproduktion in Deutschland lag 2019 bei rund 8,6 Millionen Tonnen (inklusive Innereien sowie Schlachtnebenerzeugnissen) – etwas weniger als im Vorjahr. Hiervon entfiel der größte Teil, rund 5,2 Millionen Tonnen auf Schweineschlachtungen, gefolgt von Geflügel- und Rinderschlachtungen.

Nach wie vor ist Deutschland beim Fleisch ein Nettoexporteur, in den letzten drei Jahren jedoch mit leicht rückläufiger Tendenz. Hauptausfuhrgut ist mit großem Abstand Schweinefleisch. Allerdings ist Deutschland seit September 2020 von der Afrikanischen Schweinepest befallen. Dadurch kann auf absehbare Zeit kein Schweinefleisch mehr Richtung Asien und vor allem China exportiert werden. *TI*

Das perfekte Paar finden

Wer nach raschen Erfolgen strebt, ist in der Züchtungsforschung fehl am Platz. „Als Obstbaumzüchter lebt man vom Vorgänger und arbeitet für den Nachfolger“, sagt Professor Henryk Flachowsky, der das Institut für Züchtungsforschung an Obst am Julius Kühn-Institut (JKI) in Pillnitz bei Dresden leitet. Auf über 40 Hektar stehen in der idyllischen Landschaft rund 750 Apfelsorten, Süß- und Sauerkirschen sowie Birnen. Sie alle werden über die Jahre hinweg systematisch untersucht, bewertet und verglichen: Welche Sorte erweist sich als besonders resistent gegen Schädlinge, welche als besonders schmackhaft? Wie hoch ist die Chance, dass diese Merkmale vererbt werden?

Züchtungsforscher Flachowsky kennt den Spagat zwischen den Interessen der Obstbaubetriebe und der Verbraucherinnen und Verbraucher: Die einen benötigen ertragreiche und gegen Schädlinge resistente Bäume, die anderen wünschen sich schmackhafte, möglichst makellose und gleichzeitig wenig gespritzte Früchte. Ganz ohne Schädlingsbekämpfung kommt keine Sorte aus, sagt Henryk Flachowsky. Zu breit ist die Palette der Obstfeinde.

Derzeit arbeitet das JKI-Team an der Züchtung von Apfelsorten, die dem aggressiven Pilz Marssonina coronaria widerstehen sollen: Seit einigen Jahren verbreitet sich der aus Asien stammende Schadorganismus in Europa und macht insbesondere dem ökologischen Obstbau große Sorgen. Die Bäume verlieren durch den Pilz ihre Blätter, die Früchte bleiben minderwertig.

Ein erster wichtiger Schritt ist dem Dresdner Team bereits gelungen: Die Forscherinnen und Forscher haben einen Wildapfel gefunden, der vollständig widerstandsfähig gegen den Pilz ist. Seine Resistenz soll nun in den Kulturapfel eingekreuzt werden. Doch: Wildarten sind problematisch in der Züchtung, da sie viele unerwünschte Eigenschaften in Fruchtgröße und Aroma in sich tragen. Durch Rückkreuzungen müssen diese Eigenschaften zunächst über viele Jahre wieder entfernt werden. Erst dann beginnt die eigentliche Sortenzüchtung. „In 30 bis 40 Jahren haben wir vermutlich eine Sorte, die gegen Marssonina coronaria resistent ist“, sagt Institutsleiter Flachowsky.

Weit schneller wäre es, Resistenzen mithilfe der grünen Gentechnik im Labor in das Erbgut bestehender Sorten zu übertragen. Doch in Europa herrscht eine große Skepsis gegenüber gentechnisch veränderten Pflanzen. Seit 2012 werden sie in Deutschland nicht mehr kommerziell angebaut. Daher arbeiten die Forscherinnen und Forscher des JKI mit traditionellen Kreuzungsmethoden. An deren Beginn steht die Auswahl der richtigen Elternpflanzen, die das perfekte Paar ergäben: zum Beispiel eine schmackhafte, bewährte Sorte als Mutter und einen Vater, der gegen einen gefährlichen Schädling resistent ist. Im besten Fall kennen die Forscherteams die jeweiligen Marker, also kurze DNA-Abschnitte, die auf die jeweils gewünschte genetisch angelegte Eigenschaft hinweisen. Dann können sie mithilfe der sogenannten markergestützten Selektion nach deren genetischen Fingerabdrücken suchen und so die geeigneten Kreuzungskandidaten auswählen. Zunächst wird der Pollen der männlichen Pflanze mit einem Pinsel auf den Fruchtknoten der Mutterpflanze aufgebracht. Die Früchte der nächsten Ernte enthalten bereits die Samen mit den Anlagen beider Eltern. Aus diesen Samen ziehen die Forscherinnen und Forscher Tausende Keimlinge.

Nur die besten schaffen es in die nächste Runde. Bei dieser Auswahl erweist sich erneut die markergestützte Selektion als hilfreich: Mit ihr lässt sich analysieren, welche der kleinen Pflanzen die gewünschten neuen Eigenschaften in sich tragen. Nach mehreren Runden der Selektion bleiben in Pillnitz zehn bis 20 Kandidaten übrig. Auch deren Früchte müssen sich hinsichtlich zahlreicher Kriterien beweisen. Immer wieder komme es vor, erzählt Henryk Flachowsky, dass solche Kandidaten am Ende zwar resistent seien, aber deren Früchte nicht den Anforderungen des Marktes genügen. Im Durchschnitt alle drei Jahre schafft es eine neue potenzielle Sorte in die allerletzte Runde: Dann wird sie an die Landesversuchsanstalten geschickt, die sie in verschiedenen Anbaugebieten testen. Erst wenn sich die Apfel-, Birnen- oder Kirsch-Kandidaten dort bewähren, meldet das JKI sie zum Sortenschutz – vergleichbar mit einem Patent – an.

Geschützte Sorten sind schließlich gegen Zahlung von Lizenzgebühren für den Anbau erhältlich. „Zu fairen Preisen, sodass alle Produzenten darauf zugreifen können“, betont Züchtungsforscher Flachowsky mit Blick auf den gesellschaftlichen Auftrag: „Unsere Hauptaufgabe ist es, den deutschen Erwerbsobstbau zu stärken“.

Petra Krimphove für forschungsfelder

Foto: landpixel.de

Deutsche Obstbaubetriebe stehen vor großen Herausforderungen und setzen auf zukunftsfähige Züchtungen.

BDL: Grundsatzpapier zur Agrarbildung

„Junge Menschen in den Grünen Berufen brauchen Perspektiven für die Zukunft. Sie fordern moderne Bildung – mit bundeseinheitlichen, aktuellen und praxisnahen Inhalten sowie entsprechender Entlohnung“, so Mara Walz, stellvertretende Vorsitzende des Bundes der Deutschen Landjugend (BDL). In einem im November verabschiedeten Grundsatzpapier zu Ausbildung, Fortbildung und Studium im Agrarbereich geht der BDL detailliert auf die landwirtschaftliche Berufsbildung als Zukunfts- und Wettbewerbsfaktor ein. Außerdem werden die Nachwuchsförderung sowie Ausbau und Erreichbarkeit von Schulstandorten und grünen Bildungszentren thematisiert. Mit präzisen Forderungen zu Studium, Fortbildung und Ausbildung im Agrarbereich – zu Qualität und Inhalt der Berufsausbildung – gibt der BDL Impulse für eine agrarische Bildung, die zukunftsgerichtet und nachhaltig, bedarfsorientiert und praxisnah zugleich ist.

Zugleich fordert der größte Jugendverband im ländlichen Raum erneut die Abschaffung der sogenannten Heimlehre und des Föderalismus im Bildungsbereich. Eine bundesweite Vereinheitlichung bei der Umsetzung der agrarischen Lehrpläne sei für die Qualität der Lehre unabdingbar, so Mara Walz. „Wir haben den Sonderfall, dass die Auszubildenden während ihrer Lehre – teilweise jährlich – die Ausbildungsbetriebe und damit auch die zuständigen Schulstandorte wechseln. Das kann dazu führen, dass zweimal der gleiche Lehrstoff vermittelt wird, während anderer unbehandelt bleibt“, erklärt die Jungwinzerin.

Nach Auffassung von Walz gehört die agrarische Bildung regelmäßig auf den Prüfstand, damit die Inhalte zu den Ansprüchen einer modernen, zunehmend digitalisierten Praxis in Land- und Weinwirtschaft passen. Dazu gehöre auch, dass junge Menschen verschiedene Bewirtschaftungsformen kennenlernen. Ausbildungsrichtungen der ökologischen sowie konventionellen Landwirtschaft sollten in einer Klasse unterrichtet werden, heißt es in dem aktuellen Grundsatzpapier. Voraussetzung für ein zukunftsfähiges Agrarbildungssystem seien nicht nur motivierte Lehrkräfte und eine gut ausgebaute digitale Infrastruktur, sondern auch ein ausgewogenes Verhältnis von Theorie und Praxis im Rahmen des Agrarstudiums, betonte Mara Walz. Sie appellierte an Bildungsverantwortliche und Entscheidungsträger, die Weiterentwicklung der agrarischen Bildung zu unterstützen. *BDL*

50 Jahre BIBB

Das BIBB hat Geburtstag: Gegründet 1970 ist es in diesem Jahr 50 Jahre alt geworden. Die geplante Geburtstagsfeier in Bonn ist der Corona-Pandemie zum Opfer gefallen. Das BIBB nimmt sein Jubiläumsjahr 2020 aber dennoch zum Anlass, mit einer im Internet veröffentlichten Chronik die bewegte Vergangenheit des Instituts Revue passieren zu lassen und dabei den Blick auch nach vorne zu richten. In der Online-Chronik werden unter anderem Einblicke in die Entwicklung des BIBB und die Geschichte der Berufsbildung in Deutschland gewährt.

Für Präsident Esser trägt das BIBB mit seiner Philosophie einer dauerhaften und nachhaltigen Wissenschafts-, Politik-, Praxis-Kommunikation dazu bei, vielen Menschen eine berufliche Zukunft durch Bildung und Qualifizierung zu ermöglichen und die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland zu sichern. „Die Zeitreise durch die Geschichte des Instituts ist zudem ein eindrucksvoller Hinweis darauf, wie das BIBB mit viel Innovationskraft die in den vergangenen Jahrzehnten gewonnene Expertise einbringen wird, um Antworten auf die vielfältigen aktuellen Herausforderungen zu finden.“ *BIBB*

Hoher Lehrerbedarf

Aus Anlass des Weltlehrertages am 5. Oktober machte der Zentralverband Gartenbau (ZVG) auf den anhaltend hohen Bedarf an gärtnerisch qualifizierten Berufsschullehrkräften aufmerksam. „Der Beruf des Gärtners gewinnt bei den Jugendlichen an Attraktivität“, betont der Vorsitzende des ZVG-Ausschusses für Bildungspolitik und Berufsbildung, Jakob Hokema. Gleichzeitig sind die gärtnerischen Betriebe dringend auf gut ausgebildete Fachkräfte angewiesen.

„Wir brauchen starke Standorte, die Berufsschullehrer ausbilden“, so Hokema. Der ZVG hat sich gemeinsam mit dem Deutschen Bauernverband (DBV) erfolgreich für den Erhalt des Studiengangs zum Berufsschullehramt Gartenbau- und Agrarwissenschaft für den Standort Berlin eingesetzt. Dennoch ist die Berufsausbildung auf die Pensionswelle der Berufsschullehrkräfte nicht ausreichend vorbereitet. Bei den Prüfungskommissionen muss in den Bundesländern teils bereits auf pensionierte Lehrkräfte zurückgegriffen werden. *ZVG*

Foto: FgB

Der Beruf des Baumpflegers ist attraktiv für Jugendliche und bietet gute Zukunftsaussichten.

Ausbildungswege in der Baumpflege

Bisher ist der Beruf des Baumpflegers kein Ausbildungsberuf im eigentlichen Sinne. Die 500 Mitglieder des Fachverbandes geprüfter Baumpfleger e. V. (FgB) weisen sehr unterschiedliche Ausbildungs- und Lebenswege auf. Auf der neuen Internetseite des Fachverbandes (www.baumpflegeverband.de/aus-fort-und-weiterbildung.html) werden die notwendigen Qualifikationen und die möglichen Wege zum Berufsziel erläutert. Sieben Mitglieder des Fachverbandes veranschaulichen mit ihren Biografien zudem, wie sie ihre Leidenschaft für Bäume entwickelt und daraus einen fachlich fundierten Beruf aufgebaut haben.

„Wir verzeichnen derzeit eine sehr hohe Nachfrage nach unserer Dienstleistung und zugleich ein hohes Interesse bei den Jugendlichen an dem Beruf des Baumpflegers. Wir müssen jetzt in die Ausbildung investieren, inhaltlich und personell“, bekräftigte Jörg Cremer, Vorsitzender des Fachverbandes, die Intention des mitgliederstärksten Baumpflegefachverbandes, die Ausbildung klarer zu strukturieren. „Mit der bevorstehenden Anerkennung des Fachagrarwirts auf Meisterniveau haben wir schon die Basis für die Weiterentwicklung der Baumpfleger gelegt, jetzt müssen wir auch noch die Ausbildung selbst stärken.“ *ZVG/FgB*

Neue Normalität

Das Jahr 2020 zwingt die Akteure im (agrarischen) Berufsbildungssystem zum Umdenken und zur Neuausrichtung. Nach dem plötzlichen Lockdown im Frühjahr scheint eine „neue Normalität" eingekehrt zu sein, das bedeutet mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie zu leben und flexibel darauf zur reagieren.

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

Berufsprojektionen: Die Folgen der Corona-Pandemie – geringere Investitionsbereitschaft, schrumpfender Welthandel sowie verminderter Konsum – werden die Wirtschaftsleistung in Deutschland um etwa drei Jahre zurückwerfen. Die Zahl der Erwerbslosen wird – trotz des momentanen Anstiegs – langfristig zurückgehen. Ein Grund hierfür ist das Ausscheiden der sogenannten „Babyboomer-Generation" aus dem Erwerbsleben. Dies senkt die Zahl der Erwerbspersonen, erhöht aber zugleich deutlich die Zahl der von der Allgemeinheit zu versorgenden Personen. Der Gesundheitssektor wird im Jahr 2040 die meisten Erwerbstätigen stellen und von Fachkräfteengpässen geprägt sein. Und Betriebe werden auch auf einem Arbeitsmarkt im Jahr 2040 händeringend nach Personen mit Spezialisten- und Expertentätigkeiten im IT- und Informatik-Bereich suchen.

Dies sind Ergebnisse der sechsten Welle der Qualifikations- und Berufsprojektionen, die unter gemeinsamer Leitung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) sowie in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung (GWS) durchgeführt wurde. Sie geben einen Überblick über die voraussichtliche Entwicklung des Arbeitsmarktes in Deutschland bis zum Jahr 2040. Weitere Informationen in BIBB REPORT 4/2020 (www.bibb.de/bibbreport) oder im QuBe-Datenportal (s. Beitrag S. 15). *BIBB*

Ausbildung: „Auch in der Corona-Krise sind sich die Landwirtinnen und Landwirte ihrer großen Verantwortung für die Berufsausbildung junger Menschen bewusst." Das betont Gerald Dohme, stellvertretender Generalsekretär des Deutschen Bauernverbandes (DBV), mit Blick auf das im August gestartete Ausbildungsjahr. So bestätigen nach Aussage von Dohme die Ergebnisse des Konjunkturbarometer Agrar für den Monat Juni, dass der weit überwiegende Teil der landwirtschaftlichen Ausbildungsbetriebe in Deutschland trotz der Corona-Krise an seinen Ausbildungsplänen festhält. „Die Lebensmittelversorgung und eine flächendeckende, starke Landwirtschaft sind und bleiben nur mit gut ausgebildeten Menschen stabil", erläutert Dohme. Meldungen, wonach der Ausbildungsmarkt angesichts Corona dramatisch zurückgehe, treffen für die Landwirtschaft nicht zu. Laut Konjunkturbarometer Agrar, das vierteljährlich im Auftrag des DBV, des VDMA Fachverbandes Landtechnik und der Landwirtschaftlichen Rentenbank in einer repräsentativen Umfrage ermittelt, bleibt auch in der Corona-Krise eine gute Ausbildung ein elementares Ziel der Ausbildungsbetriebe in der Landwirtschaft. Fünf von sechs befragten Landwirten geben an, dass sie genauso viele oder mehr Auszubildende im neuen Ausbildungsjahr einstellen. *DBV*

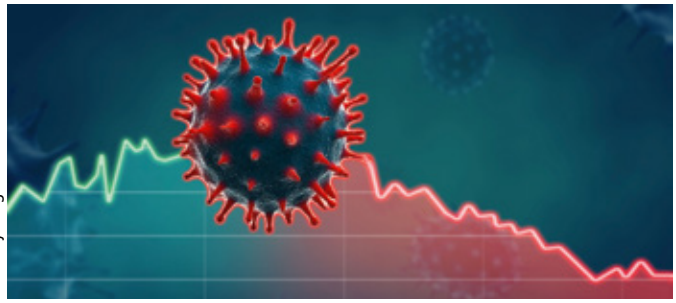


Foto: swissmediavision/E+ via Getty Images

Die Berufsbildung gilt als wichtiger Faktor, um in und nach der Corona-Krise den europaweit entstandenen wirtschaftlichen Herausforderungen wirkungsvoll zu begegnen.

VerA: In Corona-Zeiten stehen Azubis vor ganz besonderen Herausforderungen: Maskenpflicht, viele Verhaltensregeln in Berufsschule und Ausbildungsbetrieb – da kann die Motivation schon einmal leiden. Bei Schwierigkeiten hilft die Initiative VerA zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen des Senior Experten Service (SES). „Unsere Expertinnen und Experten stehen auch jetzt in ganz Deutschland bereit, um dem Fachkräftenachwuchs den Rücken zu stärken", sagt die SES-Geschäftsführerin Dr. Susanne Nonnen.

Was VerA so besonders macht, ist das Tandem-Modell. Auszubildende, die Unterstützung benötigen, erhalten ein 1:1-Coaching, zum Beispiel bei Prüfungsstress oder Konflikten im Ausbildungsbetrieb. Die Schwerpunkte der Begleitung legt jedes Tandem im Einzelfall fest. Ein Erfolgsrezept, das sich auch in der aktuellen Krise bewährt hat. So erlebte der SES in den letzten Monaten, dass seine Fachleute ihrer Aufgabe als VerA-Coaches hoch motiviert nachgingen – und die Azubis zogen mit. Auch aus sicherer Entfernung ist die Begleitung der Schützlinge möglich: per Videochat, Messengern für das Handy und Telefon. VerA ist für alle Auszubildenden da – unabhängig von Alter, Herkunft oder Schulbildung. Bundesweit stehen rund 2.600 geschulte Ausbildungsbegleiterinnen und -begleiter zur Verfügung. Seit die Initiative Ende 2008 angelaufen ist, haben von ihr rund 16.000 Auszubildende profitiert. Über 75 Prozent von ihnen haben ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen oder sind auf einem guten Weg dorthin. *VerA*

Berufswettbewerb: Die Arbeitsgemeinschaft deutscher Junggärtner e. V. (AdJ) hat sich dazu entschlossen, den 32. Berufswettbewerb (BWB) aufgrund der aktuellen Corona-Situation für das Jahr 2021 abzusagen. Der nächste BWB ist damit für das Jahr 2023 geplant. „Die Gesundheit der beteiligten Menschen steht im Vordergrund", so Raphaela Gerlach, erste Vorsitzende der AdJ. Der 35. Berufswettbewerb der deutschen Landjugend wird ebenfalls erst wieder im Jahr 2023 ausgetragen. Bis dahin wird das Berufswettbewerbs-Netzwerk (DBV, BDL, dlv) daran arbeiten, das Fortbildungsprojekt weiterzuentwickeln und zukunftsfit zu machen.

BDL/ZVG/ADJ

Weiterbildung: Aufgrund der Beschränkungen im Zuge der Corona-Pandemie hat die Bildungsstätte Gartenbau in Grünberg beschlossen, das Haus bis zum Ende des Jahres zu schließen. Es gab aufgrund der ständig wachsenden Zahl von Absagen von Teilnehmern, Referenten und Veranstaltern keine Aussicht auf eine, für einen geordneten Betrieb notwendige, Planungssicherheit, heißt es in der Begründung.

Die Bildungsstätte konnte von Juni bis Anfang November im Rahmen der Corona-Auflagen mit vielen kleineren Veranstaltungen einen verhältnismäßig geregelten Betrieb aufrechterhalten. Dennoch seien erhebliche Einnahmeverluste zu verzeichnen, die nicht durch Einsparungen kompensiert werden können. Die aktualisierten Termine der Monate Januar, Februar und März 2021 sind auf der Webseite www.bildungsstaette-gartenbau.de abrufbar. Ab 8. Januar 2021 soll der Seminarbetrieb wieder aufgenommen werden.

ZVG/*Bildungsstätte Gartenbau*

Schäfereikalender

Aus- und Fortbildung

Der Kalender mit vielen Praxistipps rund um Schafe und Ziegen gibt wertvolle Empfehlungen. Schwerpunktthema ist „Aus- und Fortbildung“ mit vielfältigen Infos unter anderem zur Tierwirtausbildung (Fachrichtung Schäferei), zu den Ausbildungsstätten in Triesdorf und Halle sowie zur Meisterausbildung. Zudem gibt es ein umfangreiches Adressverzeichnis aller wichtigen Verbände, Behörden und Institutionen im In- und Ausland sowie der Schaf- und Ziegenzüchter. Er ist gedruckt oder

als Version für Smartphone oder Tablet erhältlich.

2020, 336 Seiten, 13,95 Euro
ISBN 978-3-8186-1184-2
Ulmer Verlag, Stuttgart
www.ulmer.de

Online: Lexikon des Agrarraums

Kurt G. Baldenhofer (Hrsg.)

Als frei zugängliche Internet-Version ging das „Lexikon des Agrarraums“ 2017 online. Seitdem werden zahlreiche Aspekte wie moderne und traditionelle Landwirtschaftstechniken, ländliche Siedlungs- und Flurformen, wirtschaftliche Verflechtungen des Agrarsektors, Umweltwirkungen auf und durch landwirtschaftliche Tätigkeit und vieles mehr in zirka 2.300 Stichworten behandelt. Oftmals sind Links zu vertiefenden externen Seiten angefügt. Korrekturen und Erweiterungen können schnell eingearbeitet werden. Bei der weiteren Pflege des Lexikons wirken fachkundige Kreise durch ihre Rückmeldung aktiv mit. Hilfreich ist das Online-Lexikon für Studierende der Agrarwissenschaften, der (Agrar-)Geographie sowie Raum- und Wirtschaftswissenschaften. Ebenso können Vertreter von Behörden, Instituten und Verbänden sowie Journalisten und alle, die sich mit Agrarfragen beruflich oder privat befassen, von diesem kostenfreien Online-Lexikon profitieren.

https://www.agrarraum.info

Homeoffice

Andreas Dolle, Ulrike Dolle

Mit dem digitalen Wandel und einer immer flexibler werdenden Arbeitswelt ergibt sich gerade jetzt ein ideales Umfeld für die Arbeit im Homeoffice. Wie Unternehmer, Führungskräfte und Mitarbeitende diesen Prozess optimal gestalten können, zeigt dieses Buch. Neben einem detaillierten Masterplan werden Methoden und Tools vorgestellt, die die online-Zusammenarbeit vereinfachen. Darüber hinaus helfen Checklisten bei der Vorbereitung und Durchführung von Web-Konferenzen und ermöglichen eine erfolgreiche Arbeit im Homeoffice.

2020, 240 Seiten, 18,95 Euro
ISBN 978-3-947583-03-4
ADM Verlag, Paderborn
www.adm-verlag.de

Klimaschutz

Cornelie Jäger

Moore speichern riesige Mengen Kohlenstoff. Wenn sie entwässert werden, entsteht das Treibhausgas Kohlendioxid. Entwässerte Moorböden sind somit eine große Belastung für den Klimaschutz, doch lassen sich die Treibhausgasemissionen durch Wiedervernässung dieser Flächen deutlich verringern.

Die Wiedervernässung ermöglicht einen wirksamen und kostengünstigen Beitrag zum Schutz des Klimas. Was man dabei beachten sollte und wie sich vernässte Moorböden nutzen lassen, erklärt dieses Buch und stellt Möglichkeiten zur Finanzierung vor.

2020, 156 Seiten, 24 Euro
ISBN 978-3-96238-220-9
oekom-Verlag, München
www.oekom.de

Beschreibende Sortenlisten 2020

Bundessortenamt (Hrsg.)

Die Beschreibende Sortenliste „**Kartoffel**“ enthält neben den vom Bundessortenamt bis zum 30. Juni 2020 zugelassenen Kartoffelsorten auch marktwichtige Sorten, die in einem anderen Mitgliedsstaat der Europäischen Union eingetragen sind.

Die Sorten werden in tabellarischen Übersichten auf Grundlage von Wertprüfungen des Bundessortenamtes und aus Sortenversuchen der Länder in ihren Resistenz-, Qualitäts- und Ertragseigenschaften beschrieben. Ebenfalls beschrieben sind die in Deutschland zugelassenen Kartoffelsorten in ihren Knollenmerkmalen. Die Marktbedeutung der Kartoffelsorten wird auf Grundlage der Pflanzgutvermehrungsflächen dargestellt.

Um eine Einschätzung zur Verfügbarkeit von ökologischem Pflanzgut zu ermöglichen, sind erstmals die Pflanzgutvermehrungsflächen im ökologischen Landbau gesondert aufgeführt.

Die Sortenliste für „**Getreide, Mais, Öl- und Faserpflanzen, Leguminosen, Rüben und Zwischenfrüchte**“ beschreibt alle vom Bundessortenamt nach dem Stand vom 02. Juli 2020 zugelassenen Sorten. Die Beschreibung erfolgt in Form von tabellarischen Sortenübersichten für die Anbau-, Resistenz-, Qualitäts- und Ertragseigenschaften. Für Pflanzenarten, die überwiegend im Inland vermehrt werden, wird die Marktbedeutung auf der Grundlage der Saatgutvermehrungsflächen dargestellt.

Für Anbauer, Berater, Handel und Verbraucher geben diese Beschreibenden Sortenlisten wertvolle Informationen.

Gedruckte Version
je Heft 7 Euro
als pdf kostenfrei abrufbar
Bundessortenamt, Hannover
www.bundessortenamt.de

BZL-Medien

Nächste Ausgabe von B&B Agrar: 5. März 2021

Ehe- und Erbrecht

Wenn in einer Ehe oder Partnerschaft das Unerwartete geschieht und nur eine oder einer übrig bleibt, ist es beruhigend, wenn alles gut geordnet und geregelt ist. Vorsorgliches Denken und Handeln steht im Mittelpunkt des Heftes. Es vermittelt das notwendige Grundwissen über die gesetzlichen Regelungen im Todes- oder Trennungsfall und die privatrechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten, auf die man selbst weiter aufbauen oder sie im Beratungsgespräch vertiefen kann. Auch Details werden aufgegriffen, wie die Frage der Mithaftung, der sozialen Absicherung oder der Besonderheiten für Lebensgemeinschaften ohne Trauschein.

Heft „Ehe- und Erbrecht in der Landwirtschaft“
DIN A5, 56 Seiten
6. Auflage 2020
Bestell-Nr. 1202
Druckexemplar 3,00 Euro
Download kostenlos

Berufsbildung

Das Heft beschreibt die wichtigsten Aufgaben und beruflichen Anforderungen im Agrarbereich und stellt die verschiedenen Bildungswege vor. Neben der Berufsausbildung zum Landwirt/zur Landwirtin und den beruflichen Fortbildungsmöglichkeiten wird auch das Agrarstudium vorgestellt und mit zahlreichen Adressen der Hochschulen mit landwirtschaftlichen Studiengängen ergänzt.

Die aktualisierte Neuauflage nennt zudem alle wichtigen Ansprechpartner für die Aus- und Fortbildung, führt die Rechtsgrundlagen auf und gibt weiterführende Internethinweise.

Heft „Berufsbildung in der Landwirtschaft – Ausbildung, Fortbildung, Studium“
DIN A5, 52 Seiten
10. Auflage 2021
Bestell-Nr. 1189
Druckexemplar 2,00 Euro
erscheint Januar 2021
Download kostenlos

Leittext Düngung

Bei der Ausbringung von Düngemitteln sind die Bestimmungen der Düngeverordnung zu beachten. Am Beispiel einer Ackerfläche eines Ausbildungsbetriebes soll das Vorgehen zum Erstellen einer Düngeplanung erlernt sowie das Ausbringen der Düngemittel geübt werden. Theoretisches Hintergrundwissen ist hierbei eine wichtige Grundvoraussetzung. In dem Leittext sind einzelne Arbeitsschritte gedanklich vorzuplanen, praktisch durchzuführen und zu kontrollieren. In einer abschließenden Bewertung der Arbeit sollen Rückschlüsse für spätere ähnlich gelagerte Tätigkeiten gezogen werden.

Leittext „Düngung im Ackerbau“
kostenlose PDF, 21 Seiten
2020, Download unter:
www.leittexte.de

Insektenpocket

Faszinierende Beispiele von Insekten und einen Überblick, warum sie so wichtig sind, gibt dieses Pocket. Es stellt in zwölf Fragen und Antworten Bombardierkäfer, Ameisenlöwen und Zitronenfalter vor, erklärt, wie Bienen tanzen und Ameisen als Sanitäter arbeiten. Auch welche Leistungen Insekten für die menschliche Ernährung erbringen, kommt verständlich zur Sprache. Das Heft im Taschenformat kann gut in allgemeinbildenden Schulen eingesetzt werden.

Pocket, „Insekten – Faszination auf sechs Beinen“
DIN A6, 28 Seiten
2. Auflage 2020
Bestell-Nr. 0479
Download und Druckexemplar kostenlos

Bestellung

BLE-Medienservice
Telefon: +49 (0)38204 66544
Telefax: +49 (0)30 1810 6845520
E-Mail: bestellung@ble-medienservice.de
Internet: www.ble-medienservice.de

Schreiben, faxen, mailen Sie uns:
Bundesinformationszentrum Landwirtschaft (BZL) in der BLE
Referat 412, B&B Agrar
Deichmanns Aue 29,
53179 Bonn
Telefax: +49 (0)228 6845-3444
Lisa.Lunau@ble.de
Aktion läuft nur,
solange der Vorrat reicht.

Kostenfrei: B&B Agrar zum Auslegen

Wenn Sie Material zum Auslegen für eine Veranstaltung suchen, zu der Sie Beratungs- oder Lehrkräfte eingeladen haben, dann bestellen Sie die aktuelle B&B Agrar oder eine ältere Ausgabe, von der Sie wissen, dass dort ein für Sie wichtiges Thema aufgegriffen wurde.

Ja, ich will B&B Agrar auf folgender Veranstaltung auslegen:

Schicken Sie mir bitte kostenlos ❑ 5 ❑ 10 ❑ 20 Exemplare

Name *Vorname*

Institution

Straße *PLZ* *Ort*

B&B Agrar
Die Zeitschrift für Bildung und Beratung

Düngeverordnung

Ende März 2020 hat der Bundesrat einer erneuten Aktualisierung der bereits 2017 novellierten Düngeverordnung zugestimmt. Er beinhaltet schärfere Regeln insbesondere in nitratbelasteten Gebieten zugunsten des Gewässerschutzes und der Luftreinhaltung. Ein Teil der Anpassungen trat zum 1. Mai in Kraft, andere werden zum Jahreswechsel 2021 umgesetzt. Anpassungen wurden unter anderem hinsichtlich der Sperrfristen für Düngemittel, veränderter Abstandsregelungen zu Gewässern, verpflichtender Maßnahmen für Betriebe in nitratbelasteten – sogenannten „roten" – Gebieten und hinsichtlich des Außerkraftsetzens der Nährstoffbilanzierung im deutschen Ordnungsrecht vorgenommen.

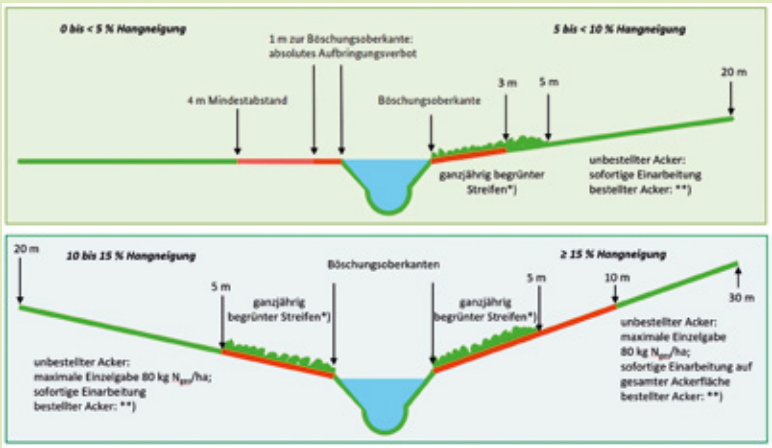
Düngeverordnung 2020

Die grundlegend überarbeitete Broschüre stellt die aktuelle Rechtslage vor und führt alle wesentlichen Änderungen auf. Sie zeigt verschiedene Techniken der Aufbringung und die Düngebedarfsermittlung, informiert über Beschränkungen, Sperrzeiten und Lagerkapazitäten, Aufzeichnungspflichten und Ordnungswidrigkeiten. Die Broschüre geht auch auf die Ziele der Düngeverordnung ein – also die Verbesserung der Effizienz der Düngung, den Schutz der Gewässer und die Reduktion der Ammoniakemissionen.

Broschüre „Düngeverordnung 2020", DIN A4, 76 Seiten
3. Auflage 2020, Bestell-Nr. 1756
Druckexemplar 5,00 Euro (erscheint Januar 2021)
Download kostenlos

Beispiel-Abbildung aus der Broschüre

Übersicht der einzuhaltenden Gewässerabstände in der Ebene sowie für hängiges Gelände nach Düngeverordnung und novelliertem § 38 a des Wasserhaushaltsgesetztes (WHG, 2009)



Die Broschüre ist im BLE-Medienservice erhältlich (Bestell-Nr. 1756): www.ble-medienservice.de