

B&B Agrar

Die Zeitschrift für Bildung und Beratung

2-2019

Juni 2019
72. Jahrgang

www.bub-agrar.de



Für eine gute Zusammenarbeit
**Kommunikation
verbessern**

Berufs- und Fachschule
Ökolandbau integrieren

Schulprojekt
Park statt Brache

Tierhaltung
Beratungsbedarf ermittelt



BZL

www.praxis-agrar.de

Das Bundesinformationszentrum Landwirtschaft (BZL) ist der neutrale und wissensbasierte Informationsdienstleister rund um die Themen Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Imkerei, Garten- und

Weinbau – von der Erzeugung bis zur Verarbeitung. Wir erheben und analysieren Daten und Informationen, bereiten sie für unsere Zielgruppen verständlich auf und kommunizieren sie über eine Vielzahl von Medien.





Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Kommunikation in Schule, Betrieb und Beratung gestalten und verbessern – wie kann das gelingen? Im Schwerpunkt dieser Ausgabe haben wir uns mit unterschiedlichen Facetten der Kommunikation beschäftigt. Inwiefern trägt eine gute Gesprächskultur zur Arbeitszufriedenheit bei? Welche Rolle spielt eine wertschätzende Kommunikation im Austausch zwischen Lehrenden und Lernenden, aber auch unter Kolleginnen und Kollegen?

Was wir sagen ist bedeutsam, aber auch wie wir es sagen. Der Kommunikationsprozess ist vielschichtig und komplex. Deshalb ist es wichtig, bestimmte Techniken zu trainieren, um unterschiedliche Gesprächssituationen im Berufsalltag zu meistern: ob in Dialogrunden oder im Individualfeedback, ob bei Beurteilungs-, Problem- oder bei Motivationsgesprächen.

Dabei müssen wir uns bewusst sein, dass wir auch über Mimik, Gestik, Körperhaltung und Klang der Stimme kommunizieren. Die nonverbale Kommunikation spielt eine zentrale Rolle im zwischenmenschlichen Austausch. Gerade in der Begegnung mit Menschen aus fremden Kulturen kann das zu Missverständnissen oder Konflikten führen: Sprache wird nicht verstanden, Gesten werden falsch gedeutet. Konkrete Projektbeispiele zeigen, welchen Beitrag Betriebe leisten können, um interkulturelle Kommunikation und damit die Integration von Geflüchteten und Migranten zu fördern.

Wie passen dazu die virtuellen Kommunikationsräume im Internet? Kommunizieren wir dort anders als in der analogen Welt und verlieren wir allmählich Kompetenzen, die wir im persönlichen Gespräch erworben und gefestigt haben? – Unser Online-Beitrag beleuchtet verschiedene Aspekte der internetbasierten Kommunikation und stellt die Arbeit eines Agrarbloggers vor.

Immer wieder wird in den Beiträgen deutlich, dass Werte wie Fairness, Respekt, Offenheit und Vertrauen wichtige Grundlagen für eine gelungene Kommunikation sind. Auf diesem Fundament kann eine gute Gesprächskultur entstehen.

Eine erkenntnisreiche Lektüre wünscht Ihnen

B. Brettschneider-Heil

Dr. Bärbel Brettschneider-Heil, Chefredakteurin

Impressum

Herausgeberin:

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

Redaktion:

Dr. Bärbel Brettschneider-Heil, BLE (bb)
(Chefredaktion und v.i.S.d.P.)
Telefon: +49 (0)228 6845-2650,
Baerbel.Brettschneider-Heil@ble.de
Hildegard Gräf, BLE (hg)
Telefon: +49 (0)228 6845-2648,
Hildegard.Graef@ble.de
Michaela Kuhn, Königswinter (mk)
michaela.kuhn1@web.de

Redaktionsbüro:

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

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

B&B Agrar im Internet:

www.bub-agrar.de

Fachberatungskreis:

Regina Bartel, Wissenschaftsjournalistin,
Syke; Beatrice Bohe, Bildungsseminar
Rauischholzhausen; Markus Brettschneider,
Bundesinstitut für Berufsbildung,
Bonn; Anne Dirking, Landwirtschafts-
kammer Niedersachsen, Bezirksstelle
Uelzen; Gabriele Eßer, Berufliche Schule
Elmshorn, Außenstelle Thiensen, Eller-
hoop; Jürgen Käfer, Landesanstalt für
Landwirtschaft, Ernährung und Ländlichen
Raum, Schwäbisch Gmünd; Martin
Lambers, Deutscher Bauernverband,
Berlin; Jörn Möller, Sächsisches Landes-
amt, Dresden; Dr. Carlo Prinz, Bundes-
ministerium für Ernährung und Landwirt-
schaft, Bonn; Gabriele Sichter-Stadler,
Fortbildungszentrum Triesdorf

Erscheint 4-mal im Jahr ab 2019

Jahresbezugspreis: 18,00 Euro

Einzelbezugspreis: 3,60 Euro

Layout und Umsetzung:

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

Druck:

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

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

Titelbild: JackF/stock.adobe.de

Fotos Seite 2: stock.adobe.com: Monkey Business, Rightdx, Kletr; iStock.com: Tepic

Abonnentenservice:

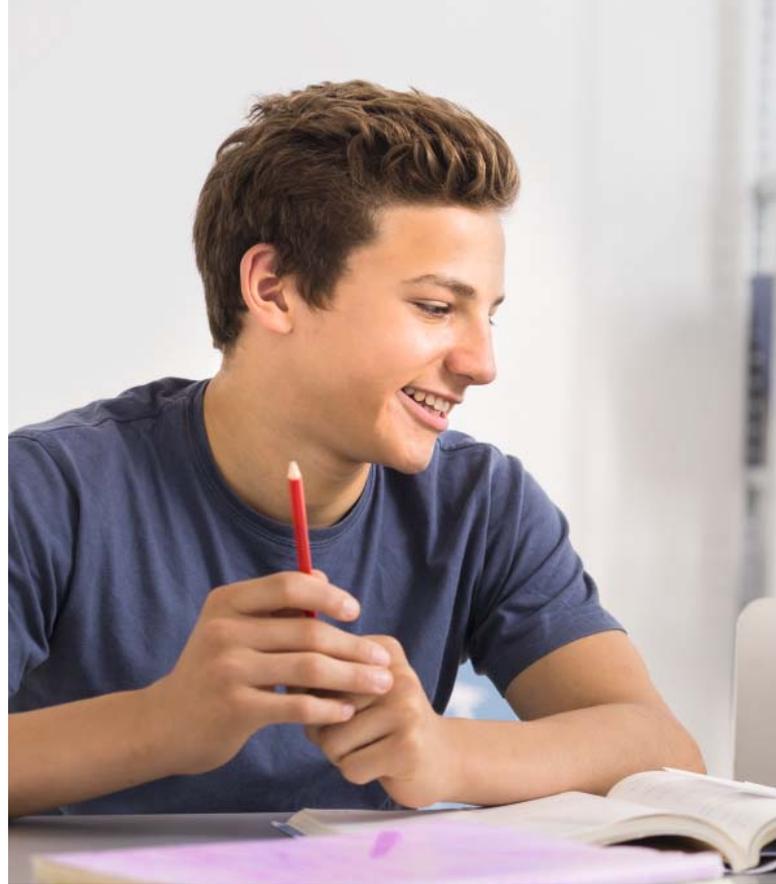
BLE-Medienservice
Telefon: +49 (0)38204 66544
Fax: +49 (0)30 1810 6845520
bestellung@ble-medienservice.de

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. 5902
© BLE 2019

- 3** Impressum
- 12** Bundesgesetzblatt
- 30** Nachrichten
- 34** Forschung
- 36** Bücher & Medien
- 39** BZL-Medien



08 Eine wertschätzende Haltung ist für eine gute Kommunikation im Schulalltag unabdingbar.

KOMMUNIKATION

6 Wertschätzende Gespräche

Valeska Zepp

Schlüssel für hohe Arbeitszufriedenheit ist eine gute Gesprächskultur im Betrieb. Jeder kann seine Kommunikationsfähigkeiten stärken: vom Azubi bis zum Chef.

8 Wie gelingt gute Kommunikation an Schulen?

Joerg Hensiek

Der Schulalltag sollte durch eine konstruktive und zielorientierte Kommunikation zwischen Lehrern, Schülern und Eltern geprägt sein. Welche Kommunikationsformen haben sich entwickelt, um Konflikte und Probleme zu lösen?

11 CECRA stärkt Kommunikation

Miriam Ehret

Die Kommunikation nimmt eine zentrale Rolle im Beratungsprozess ein. Viele Module der Kompetenzentwicklungsreihe CECRA beschäftigen sich deshalb mit Kommunikationstechniken.

13 Wege aus dem Konflikt

Ulrike Schneeweiß

Als Mediator hilft Martin Schaaf seinen Kunden, bei festgefahrenen Konflikten wieder ins Gespräch miteinander zu kommen.

15 Ohne Worte reden

Regina Bartel

Nonverbale Kommunikation ist all das, was nicht mit Worten ausgedrückt wird. Doch Körpersprache kann genauso missverstanden werden wie gesprochene Inhalte.

17 Barrieren überwinden

Kirsten Engel

Die Begegnung mit fremden Kulturen ist auch in landwirtschaftlichen Betrieben inzwischen zur Normalität geworden. Sprachbarrieren oder kulturelle Unterschiede erschweren allerdings eine erfolgreiche Zusammenarbeit.



Foto: Photographee.eu/stock.adobe.com



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

Kommunikation

Neue Kommunikationsräume

Michaela Kuhn

Der digitale Wandel verändert auch die zwischenmenschliche Kommunikation. Chatten, twittern, posten, bloggen, mailen – die Welt der internetbasierten Kommunikation ist bunt und innovativ, aber mit Vorsicht zu genießen.

Ab Juni online

Persönlichkeitsentwicklung

Auf der Suche nach Sinn

Michael Kluge

Eine empfundene Sinnlosigkeit im Beruf kann viele Ursachen haben. Welche inneren Konflikte können sich dahinter verbergen?

Und warum lohnt sich im Coaching die Suche nach Sinn?

Ab Juli online



BERUFS- UND FACHSCHULE

20 Wie viel Öko steckt im Unterricht?

Jörg John

Die berufliche Bildung ist ein wichtiger Baustein für mehr ökologischen Landbau in Deutschland. Doch wie lässt sich der Ökolandbau stärker in die Aus- und Fortbildung von Landwirten, Gärtnern und Winzern integrieren?

SCHULPROJEKT

23 Von der Brache zur grünen Oase

Ulrike Bletzer

Der GLEKS-Park an der Eugen-Kaiser-Schule entwickelt sich permanent weiter und ist ein Lehr- und Lernort gleichermaßen.

BETRIEB

26 Wünsche an Weiterbildung und Beratung

Leopold Kirner

Die Herausforderungen in der Rinder- und Schweinehaltung sind komplex. Wie Weiterbildung und Beratung landwirtschaftliche Betriebe am besten unterstützen können, hat eine österreichische Studie erfragt.

PORTRÄT

29 Waldarbeitsschule Kunsterspring

Ulrike Bletzer

Die in die Forstwirt-Ausbildung integrierte Fortbildung zum Forstmaschinenführer ist ein Alleinstellungsmerkmal der Waldarbeitsschule Kunsterspring in Brandenburg.

Valeska Zepp

Wertschätzende Gespräche



Foto: landpixel.de

Schlüssel für hohe Arbeitszufriedenheit ist eine gute Gesprächskultur im Betrieb. Jeder kann seine Kommunikationsfähigkeiten stärken: vom Azubi bis zum Chef.

Mir platzt gleich der Kragen, du kommst immer zu spät! Geh doch mal früher ins Bett, dann klappt es auch mit dem Aufstehen!" Hier wird ein typischer Konflikt zwischen Ausbildern und Auszubildenden beschrieben. In dieser Aussage steckt viel misslungene Kommunikation: eine Drohung, ein Vorwurf, eine Interpretation. Der oder die Auszubildende wird sich angegriffen fühlen, sich rechtfertigen wollen, blockieren, verbal zurückschlagen. Der junge Mensch wird vermutlich beleidigt sein. Oder er wird sich als Versager fühlen. Oder Angst vor Konsequenzen haben und innerlich erstarren. Nichts wird sich klären, nichts wird sich ändern, nichts verbessern, schon gar nicht das Betriebsklima.

Reden ist Gold

Eine Studie des Soziologischen Forschungsinstituts (SOFI) an der Georg-August-Universität Göttingen zeigt, dass mangelnde oder

misslungene Kommunikation zwischen Auszubildenden und Betrieben einer der Hauptgründe dafür ist, warum junge Menschen ihre Ausbildung abbrechen. Fast ein Viertel aller beruflichen Ausbildungsverträge wird jedes Jahr vorzeitig gelöst. Dazu kommt, dass es aufgrund des demografischen Wandels immer schwieriger wird, überhaupt Auszubildende zu finden.

Erfolgreich abgeschlossene Ausbildungsverhältnisse sind wichtig für die Zukunft der Betriebe. Der Schlüssel dazu sind Respekt, Vertrauen und Wertschätzung. Voraussetzung dafür ist ein beidseitiger offener Meinungs- und Interessensaustausch. In der Studie des SOFI fanden die Soziologen heraus, dass Ausbildungsverhältnisse eher scheitern, wenn in einem Betrieb keine Gesprächskultur gepflegt wird. Zu einer guten innerbetrieblichen Kommunikation gehöre unter anderem, dass Auszubildende einen festen An-

sprechpartner haben, der mit ihnen regelmäßig Anleitungs- und Feedbackgespräche führt. Nach den Erfahrungen der in der Studie befragten Ausbildungsbegleiter ist das in vielen Betrieben nicht der Fall. Einen Mangel an Kommunikation nehmen die Auszubildenden oft als fehlenden kollegialen Respekt und als Ausdruck der eigenen Machtlosigkeit wahr.

Üben, üben, üben

Karin Heydorn kennt solche Situationen und Arbeitsverhältnisse gut. Seit 30 Jahren unterrichtet die gelernte Gärtnerin, Diplom-Agraringenieurin und Oberstudienrätin an der Norddeutschen Fach- und Berufsschule für Gartenbau in Elmsborn. Unter anderem trainiert sie künftige Gärtnermeister im Fach Berufsausbildung und Mitarbeiterführung auch in Sachen Kommunikation. Dabei bringt sie ihren Schülern nicht nur die theoretischen Grundlagen der Kommunikation bei. „Kommunikation ist der Schlüssel allen Miteinanders. Sie ist als Unterrichtsfach sehr wichtig. Rein theoretisch kann man Kommunikation aber nicht lernen, da hilft nur üben, üben, üben“, sagt die 60-Jährige. Also übt sie mit ihren Schülerinnen und Schülern in Rollenspielen typische Arbeitssituationen, Konflikte und Gespräche. Die Szenarien sind aus dem Arbeitsalltag gegriffen. Oft behandelt sie aktuelle persönliche Fälle der Schülerinnen und Schüler. „Dann analysieren wir gemeinsam das tatsächlich Geschehene und erfahren in den Rollenspielen wie durch anderes Kommunikationsverhalten Situationen ganz unterschiedlich verlaufen“, erklärt die Berufsschullehrerin.

Sieben Tipps für konstruktivere und partnerschaftliche Gespräche:

- Ich-Botschaften statt Du-Botschaften
- Beobachtungen mitteilen und bestätigen lassen
- Gefühle verbalisieren
- tief durchatmen (Erste-Hilfe-Maßnahme gegen Angst und aufsteigenden Ärger)
- sich auf Gespräche vorbereiten (Notizen machen, eigene Ziele festlegen)
- keine Dominanz ausleben
- keine unmöglichen Forderungen stellen

Fünf Handlungsempfehlungen für einen konstruktiven Umgang mit Kritik:

- die erste Reaktion kontrollieren (durchatmen, eventuell bis zehn zählen)
- nachfragen
- andere Meinungen zur Kenntnis nehmen
- eigene Gefühle bewusst wahrnehmen (Entsteht Wut, Angst, Scham oder Trauer?) und später verarbeiten, anstatt diese mit Ärger oder Rückzug zu kompensieren
- das Selbstbild überprüfen (Welcher Anspruch auf Perfektion besteht? Wird der eigene „innere Kritiker“ genügend beachtet?)

„Vier-Ohren-Modell“

Als Grundlage für viele Übungen nutzt Heydorn das Kommunikationsmodell des Psychologen Friedemann Schulz von Thun: die „vier Ebenen einer Botschaft“. Jede Botschaft enthält demnach Sachebene, Beziehungsebene, Appell und Selbstoffenbarung. Die Botschaft des Ausbilders zum Einstieg in diesen Text lässt sich danach wie folgt aufschlüsseln:

- Was ist die Botschaft? (Sachebene): Du kommst zu spät.
- Wozu diese Botschaft? (Appell): Ich möchte, dass du die Arbeit pünktlich beginnst.
- Wie bringt er die Nachricht rüber? (Beziehungsebene): Hier spielen Tonfall, Formulierung, Gestik, Mimik und Körperhaltung die entscheidende Rolle. Verbal kommuniziert der Ausbilder im Beispiel vorwurfsvoll, von oben herab, drohend. (Botschaft: Ich bin hier der Chef, mache die Ansagen und du hast sie zu befolgen, sonst hat das Konsequenzen).
- Was gibt er von sich kund? (Selbstoffenbarung): Auf dieser Ebene gibt der Ausbilder etwas über sich selbst preis. Er ärgert sich über das Verhalten des Auszubildenden, ist wütend, droht, die Beherrschung zu verlieren, mutmaßt, dass sein Auszubildender sich lieber die Nächte um die Ohren schlägt.

Der Empfänger der Nachricht hat nach Schulz von Thuns Vier-Ohren-Modell ebenfalls verschiedene Möglichkeiten die Nachricht zu verstehen:

- auf dem Sachohr: Was sagt er zu mir? (Ich bin unpünktlich);
- auf dem Appellohr: Wozu will er mich bringen? (pünktlich zu sein/nach seiner Pfeife zu tanzen);
- auf dem Beziehungsohr: Wie steht er zu mir? (maßregelt mich vor den anderen, lässt mir keinen Spielraum, traut mir nichts zu, beleidigt mich, hält nicht viel von mir);
- auf dem Selbstoffenbarungsohr: Was gibt er von sich preis? (Der ist cholerisch, hat sich nicht unter Kontrolle, hält nicht viel von jungen Menschen).

„Meist hören wir eine Botschaft auf mehreren Ohren“, erklärt Karin Heydorn. Wer sich mit den ver-

schiedenen Ebenen auseinandersetzt, erkennt, wie schnell Kommunikation schief laufen kann. Gleichzeitig hilft das Modell Gespräche besser zu führen. „Jeder kann seine Sinne schärfen“, sagt Heydorn. „Wer unangenehme Gespräche, Konflikte und Sätze, die man manchmal ‚reingereicht bekommt‘ oder selbst ausspricht, nach diesem Modell analysiert, lernt nach und nach, selbst die Gesprächsebenen zu steuern oder bestimmte Ohren an- und abzuschalten.“

So geht's besser

Was könnte der Ausbilder im Ausgangsbeispiel also besser machen? „Jemanden anblaffen ist keine gute Idee. Besser wäre es tief durchzuatmen und später um ein Gespräch zu bitten, um die Kritik konstruktiv vorzutragen“, sagt Heydorn und empfiehlt Folgendes: dem anderen seine Beobachtungen mitzuteilen und bestätigen zu lassen, Ich-Botschaften statt Du-Botschaften zu verwenden (s. Kasten). Der Ausbilder könnte zum Beispiel so formulieren: „Mir ist aufgefallen, dass du in den letzten Wochen öfter zu spät gekommen bist. Kannst du das bestätigen? Mir ist es wichtig, dass wir alle gleichzeitig anfangen. Ich ärgere mich, wenn ich noch mal von vorn anfangen muss.“

„Und Vorsicht mit Interpretationen!“, mahnt Karin Heydorn. Die Annahme des Ausbilders, sein Azubi hätte verschlafen, stimmt vielleicht gar nicht. Besser sollte der Ausbilder im Ausgangsbeispiel nachfragen, wie es zur Verspätung kam. Der Azubi hätte so Gelegenheit, sich zu erklären.

Ein weiterer Schlüssel für besseres Betriebskommunikation und zufriedenerer Mitarbeiter ist Wertschätzung. Nie ein Lob hören, ständig kritisiert werden oder gar nicht mehr wissen, wieso man morgens

überhaupt ins Büro soll, sind Gründe, warum sich vier von fünf Mitarbeitern hierzulande kaum oder überhaupt nicht mit ihrem Unternehmen verbunden fühlen. Das belegt immer wieder die Gallup-Studie, die seit 2001 jährlich tausend zufällig ausgewählte Beschäftigte zu ihrer Arbeitslust befragt. Richtig wohl fühlen sich nur 15 Prozent aller Mitarbeiter. 71 Prozent gaben an, nur Dienst nach Vorschrift zu machen. 14 Prozent haben innerlich bereits gekündigt. Solche Mitarbeiter schaden auf Dauer dem Unternehmen. Sie sorgen für einen Verlust an Qualität und Ansehen und kosten Zeit und Geld.

„Dabei ist ein wertschätzender Umgang erlernbar“, sagt Heydorn. „Es gibt viele Ansätze und Methoden. Ein guter Anfang ist die Einsicht, dass jeder sein Kommunikationsverhalten ändern und verbessern kann.“ In ihrer 30-jährigen Laufbahn als Berufsschullehrerin hat sie allerdings auch die Erfahrung gemacht, dass Kommunikation kein Lieblingsfach ist und oft voreilig als „Laberkram“ abgetan wird. Sie macht sich auch nicht immer beliebt mit ihren Rollenspielen und Gesprächsanalysen. Aber wenn in der Meisterprüfung die sogenannten Fallstudien an die Reihe kommen und die Prüflinge konkrete Arbeitskonflikte analysieren und Lösungsansätze finden müssen, dann sind selbst die mit in der Prüfung sitzenden Chefs beeindruckt und sagen oft: „Mensch, heute habe ich viel gelernt.“

Allen schon ausgebildeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern empfiehlt Karin Heydorn deshalb Fortbildungen zum Thema Kommunikation. Sie hält alle Bücher von Friedemann Schulz von Thun für lesenswert und rät zu einer Beschäftigung mit gewaltfreier Kommunikation nach Marshall Rosenberg (s. Kasten). ■

Gewaltfreie Kommunikation (GFK)

Der US-amerikanische Psychologe Marshall B. Rosenberg entwickelte in den 1970er Jahren die GFK als eine Sprache der Verbindung. GFK ist eine Gesprächstechnik, die Menschen dabei hilft Konflikte zu lösen, ohne dass es Gewinner und Verlierer gibt. Sie ermöglicht eine wertschätzende Beziehung, die zu mehr Kooperation in der Zusammenarbeit und im Alltag führt. Elemente der GFK sind: aktives Zuhören, Beobachten ohne zu werten, Gefühle wahrnehmen und Bedürfnisse erkennen, Bitten formulieren.

Tipps für eine gelungene Kommunikation mit Auszubildenden finden Sie auch in den Beiträgen unserer Artikelreihe „Tipps für die Ausbildungspraxis“ in folgenden Ausgaben: Azubi is watching you (1-2016); Vorsprung für „Besserwisser“ (2-2016); „Buchstabensalat“ – nein danke! (3-2016); Telefonverhalten professionalisieren (4-2016); Plaudern und punkten (5-2016); Angemessenes Auftreten Fehlanzeige? (6-2016); Gesagt – getan? (1-2017); Verantwortungsbewusst im Team (3-2017); Loyalität fördern (6-2017); Azubis total verpeilt? (2-2018); Professionelle Distanz fördern (3-2018); Mentoren finden und begleiten (5-2018).

Die Autorin



Valeska Zepp
freie Journalistin,
Bonn
valeska@langeund
zepp.de



Joerg Hensiek

Wie gelingt gute Kommunikation an Schulen?

In den vergangenen Jahren ist die ohnehin schon ausgeprägte Kommunikationskultur an Schulen noch intensiver und komplexer geworden. Wie müssen Lehrkräfte, Schüler und Eltern miteinander umgehen, um eine konstruktive und zielorientierte Kommunikation herzustellen?

Die Zeiten, in denen von Lehrkräften erwartet wurde, primär Fachwissen zu vermitteln, sind vorbei. Lehrer sind heute ebenso als partnerschaftlich orientierte Erziehende gefragt, die sich in die Stimmungen und Gefühle ihrer Schülerinnen und Schüler einfühlen und die Konflikte, die früher allein durch Autorität gelöst wurden, kooperativ lösen müssen.

Der Bedarf an partnerschaftlich orientierter Kommunikationsfähigkeit der Lehrenden ist sogar gesetzlich festgeschrieben. Das Schulgesetz des Landes Rheinland-Pfalz beispielsweise formuliert es folgendermaßen: „Die gemeinsame Erziehungsaufgabe verpflichtet zu vertrauensvollem und partnerschaftlichem Zusammenwirken, zu gegenseitiger Unterrichtung und Hilfe in allen für das Schulverhältnis bedeutsamen Fragen sowie zu Aufgeschlossenheit und Offenheit im Umgang miteinander.“ Aber was sich im Gesetzestext so einfach anhört, ist in der Praxis weit aus komplizierter. Der Schulpsychologe und Autor Gustav Keller spricht vom „Vulkangebiet Schule“ und meint damit das weite Spektrum an Konfliktmöglichkeiten, das

in der Kommunikation zwischen den unterschiedlichen Akteuren – Lehrer, Schüler, Schulleitung, Eltern – auftreten kann.

Diese Konflikte können allein schon deshalb entstehen, weil eine Botschaft vom Rezipienten auf ganz unterschiedliche Art und Weise aufgenommen werden kann. „Nachrichten-Quadrat“ wird das nach dem Kommunikationspsychologen Friedemann Schulz von Thun genannt (s. auch Beitrag Zepp, S. 6f).

Konfliktherde

Auch aufgrund der Missverständnisse, die sich aus dem Nachrichten-Quadrat ergeben, kann es zu tiefen kommunikativen Gräben (und Grabenkämpfen) zwischen den Lehrkräften kommen. Typische Erscheinungsformen der Kommunikationsdefizite/-konflikte innerhalb der Lehrerschaft sind: In den Lehrerkonferenzen dominieren die „Alpha-Tiere“ die Diskussion und würgen die Meinungen der Kolleginnen und Kollegen ab. Im Lehrerzimmer werden einzelne Lehrkräfte „gemobbt“, sozial isoliert und nicht an der Kommunikation beteiligt. Erfahrungsgemäß ist die Kommunikationskultur in der

gesamten Schule gestört, wenn bereits die Kommunikation zwischen einzelnen Lehrkräften oder zwischen Schulleitung und Lehrkräften nicht funktioniert.

An vielen Schulen gibt es bereits „kollegiale Beratung“ auf individueller Ebene oder in Kleingruppen, zumeist als „Intervision“ oder „Supervision“ bezeichnet, um Probleme zwischen den Lehrkräften zu lösen (s. Infokasten). Bei den Lehrerkonferenzen dominiert aber nach wie vor die „leiterzentrierte“ Kommunikation, bei der der Konferenzleitende den größten Redeanteil besitzt. An einigen Schulen zumindest hat sich dennoch bereits eine alternative Konferenzkultur etabliert. Besonderheiten dieser „neuen“ Konferenzform können sein:

- Anstelle eines Leitenden wird eine Moderatorin oder ein Moderator gewählt, die/der idealerweise nicht die Schulleiterin oder der Schulleiter ist.
- Der Konferenzmoderator achtet darauf, dass alle Teilnehmenden möglichst gleichmäßig ihre Ansichten in die Diskussion einbringen können.
- Teilnehmende der Konferenz schreiben auf Karten stichwort-

Weitere Beiträge zum Thema: B&B Agrar 1-2017, S. 19: Bettina Witte, „Zeit für Fördergespräche“ (Willy-Brandt-Schule Kassel und LLH Hessen als zuständige Stelle führen systematische Fördergespräche mit Auszubildenden im Beruf Gärtner/-in durch) und S.32: Peter Gach, „Miteinander reden“ (Projekt der Landwirtschaftsschule Weiden, um den Dialog zw. Studierenden und Eltern bzw. zwischen Eltern und Lehrern zu verbessern).

artig ihre Erfahrungen auf beziehungsweise benennen, was aus ihrer Sicht das Hauptproblem des in der Konferenz behandelten Themas ist.

- Die Teilnehmenden können durch Punktevergabe beschließen, welche Aspekte/Perspektiven/Probleme primär in der Konferenz behandelt werden sollen.
- Am Ende der Konferenz gibt es eine Feedback-Runde, bei der alle Teilnehmenden ihre Meinung zum Verlauf der Konferenz mitteilen dürfen.

Wenn die Probleme dennoch nicht gelöst werden können, sollten drastischere Maßnahmen durchgeführt werden. Das empfiehlt zumindest Gustav Keller in „Vulkangebiet Schule“: „Es kann dann erforderlich sein, einen externen Moderator hinzuzuziehen. Er kann den Prozess in Absprache mit einer schulischen Steuergruppe selbst begleiten oder auch als Berater der Steuergruppe fungieren. So wichtig es ist, dass die Mitglieder der Schulleitung ihre Kompe-

tenz hinsichtlich professioneller Gesprächsführung überprüfen, ist zu empfehlen, den Fokus nicht ausschließlich auf die Kommunikation Schulleitung – Lehrkräfte zu legen, sondern diese in die Arbeit an der Schule insgesamt einzubinden.“ Dazu werden laut Keller nach einer Analyse des Ist-Zustands und der Zielformulierung, Veränderungsvorschläge erarbeitet, beschlossen und ihre Einhaltung regelmäßig überprüft. Oberstes Ziel muss es sein, eine „gute Kommunikationskultur“ zu schaffen.

„Gute“ Kommunikation

Was aber macht aus psychologischer Sicht „gute“ oder besser „konstruktive“ Kommunikation in der Schule aus? Für Dr. Meltem Avci-Werning, Bundesvorsitzende Sektion Schulpsychologie im Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen (BDP e. V.), gehören dazu insbesondere zwei Elemente. Da ist zunächst der Zeitfaktor. In der Hektik des Schulalltags ist die Verführung groß, Ge-

spräche unvorbereitet und „zwischen Tür und Angel“ zu führen. Das schaffe oft mehr Probleme, als es löse. Ganz wichtig sei es daher, dass die Lehrkräfte Zeitfenster einrichten, in denen sie sich voll und ganz den Problemen eines Schülers, seiner Eltern oder eines Lehrerkollegen annehmen können.

Weiterhin sei, so die Schulpsychologin, eine wertschätzende Haltung für eine gute Kommunikation unabdingbar. Die Lehrkraft müsse grundsätzlich bereit sein, die Haltungen der Schülerinnen und Schüler und ihrer Eltern verstehen zu wollen und sich auf sie einzulassen. Bedeutsam sei dabei, so Avci-Werning, vor allem die Fähigkeit und Bereitschaft zur Empathie, denn nur die lasse auch einen Perspektivwechsel zu. Die Lehrkraft sollte versuchen, sich in die Gedanken- und Gefühlswelt von Schülern (und Eltern) hineinzusetzen, selbst wenn diese die Problemlage anders bewerten als die Lehrkraft.

Lehrer müssten sich fragen: Was will ich im Gespräch erreichen?

Literatur
Gustav Keller (2014): Professionelle Kommunikation im Schulalltag. Praxishilfen für Lehrkräfte, Göttingen.

Kommunikation strukturieren

Leitfaden Lehrer – Schüler/Eltern-Gespräche

1. Einstieg: Begrüßung und Kontaktherstellung
2. Klärung der Erwartungen und Möglichkeiten
3. Schilderung der Leistungen/des Problems der Schülerin/des Schülers aus der Sicht aller Teilnehmenden (Lehrer soll dabei auch positive Leistungen zur Sprache bringen, zum Beispiel Sozialkompetenz)
4. Klärung von Informationslücken und Missverständnissen
5. Einigung auf gemeinsame Problemsicht
6. Einigung auf mögliche Ziele zur Problembeseitigung
7. Suche nach Lösungswegen zur Zielerreichung
8. Einigung auf Lösungsweg und auf Zielvereinbarung
9. schriftliche Fixierung der Zielvereinbarung und Festlegung einer Zielkontrolle

Dialogrunden Lehrer-Schüler

(mindestens zweiphasig; Dauer: möglichst nicht länger als zwei Stunden)

Erste Dialogrunde (Problembenennungsrunde):

1. Einchecken (Erwartungen, Ablauf, Änderungsvorschläge)
2. Konkretisierung des Themas und Formulierung von Leitfragen
3. Kennenlernen der unterschiedlichen Sichtweisen
4. erste Zusammenfassung (Ergebnisse auf Flipchart/Tafel)
5. Diskussion über die Inhalte der ersten Zusammenfassung
6. zweite Zusammenfassung (Ergebnisse auf Flipchart/Tafel)
7. Check-out (Meinungsabfrage zur Veranstaltung, Verabschiedung)

Zweite Dialogrunde (eine oder zwei Wochen später):

1. Einchecken

2. Rückblick auf die letzte Dialogrunde
3. Konkretisierung des Themas und Formulierung von ersten Lösungsansätzen
4. erste Zusammenfassung (Ergebnisse auf Flipchart/Tafel)
5. Diskussion
6. zweite Zusammenfassung (Ergebnisse auf Flipchart/Tafel) und Vereinbarung von gemeinsamen Lösungen/Zielen (ebenfalls schriftlich festgehalten)
7. Check-out

Lehrer-Lehrer-Dialog

- In einem „Casting“ werden zunächst die Rollen innerhalb der Gruppe geklärt (Moderator, „Fallerzähler“, Berater, Dokumentar, Prozessbeobachter).
- Zu Beginn werden die Probleme gesammelt und darüber beraten, welches Problem vorrangig während des Gesprächs erörtert werden soll (Abstimmung).
- Fallerzähler stellt Problem dar.
- Teilnehmende geben kurz ihre Einschätzung zum Problem.
- Fallerzähler formuliert grundsätzliche Frage, wie Problem gelöst werden soll.
- Teilnehmende sammeln Lösungsansätze, die auf Flipchart dokumentiert werden.
- Teilnehmende einigen sich auf einen bestimmten Lösungsansatz. Es wird festgelegt, wer welche Rolle bei der Problemlösung übernimmt.
- Abschließend fordert der Moderator die Teilnehmer auf, ihre Meinung zum Gespräch zu äußern.

Quelle: nach Keller 2014

Will ich nur Informationen übermitteln, vielleicht sogar Kritik üben oder will ich gemeinsam ein Problem lösen? Im Dialog mit den Schülern äußere sich die Wertschätzung durch die Lehrerin oder den Lehrer vor allem dadurch, dass sie so angenommen werden, wie sie sind. Avci-Werning: „Die Lehrkraft mag zwar teilweise die Handlungen und Ansichten des Schülers falsch einschätzen, aber ein Verhalten, das durch Fairness, Respekt und Offenheit geprägt ist, führt zu einer konstruktiven Kommunikation, in der das Gegenüber eher bereit ist, Kritik anzunehmen. Diese Kompetenz ist eine besondere Qualität von Lehrkräften, die dazu beitragen kann, von den Schülern als Vorbilder wahrgenommen zu werden.“

Dialogrunden

Gerade in Konfliktsituationen mit Schülern ist es für Lehrkräfte oft schwierig, Lösungen zu finden. An immer mehr Schulen werden daher zur Konfliktbewältigung sogenannte Dialogrunden durchgeführt. Dabei wird in der Regel ein Sitzkreis gebildet und zunächst von der Lehrkraft die Vorgehensweise bei der anschließenden Diskussion erklärt (s. Infokasten). Die Lehrkraft erläutert danach, was ihr an der Beziehung zur Klasse gefällt und was nicht. Die wichtigsten Ergebnisse des Dialogs werden an der Tafel oder an einem Flipchart festgehalten.

In einer zweiten Dialogrunde, die eine oder zwei Wochen später stattfindet, geht es um die Lösungen der Probleme. Dabei können auch generelle Vorschläge zur Verbesserung des Lehrer-Schüler-Verhältnisses zur Sprache kommen. Schließlich einigt man sich in einer Konsensrunde darauf, was primär verbessert werden muss. Im Abschluss erfolgt eine Bilanz mit einer Zielvereinbarung. Deren Umsetzung wird in einer weiteren Dialogrunde bilanziert. Es ist sinnvoll, im Vorfeld einen Feedback-Fragebogen an die Schüler auszugeben, dessen Auswertung weitere wertvolle Daten für die Diskussion liefern kann.

Kommunikationskultur

An berufsbildenden Schulen kommt der Schüler-Lehrer-Kommunikation eine besondere Be-

deutung zu – schon deshalb, weil die Schüler viel weniger Zeit an der Schule verbringen und der Ausbildungsbetrieb für sie nun zum wichtigsten kommunikativen Bezugsrahmen wird. So wurde beispielsweise an der Städtischen Berufsschule BS 6 in Augsburg im Rahmen einer Qualitätsmanagementoffensive auch die Kommunikationskultur weiterentwickelt. Dabei wurden zwischen 2011 und 2014 in mehreren Etappen drei Schwerpunktthemen umgesetzt.

Schulleiter Hans-Peter Holland beschreibt die wichtigsten Elemente des Projekts: Da war zunächst die Verbesserung der Informationsweitergabe innerhalb der Verantwortungshierarchie, um Entscheidungen der Schulleitung für das gesamte Lehrerkollegium nachvollziehbarer zu machen. Holland: „Hier ging es darum, das Kollegium frühzeitig zu informieren und in alle wichtigen Entscheidungsfindungsprozesse so früh wie möglich einzubinden.“ Ein weiteres Aufgabenfeld stellte die Verbesserung der Kommunikationskultur innerhalb der Kollegenschaft dar. „Dabei stand insbesondere die Schaffung von gegenseitigem Verständnis für die Aufgaben und Anforderungen der Fachbereiche untereinander im Fokus“, erklärt Holland.

Schließlich sollte mittels eines „Individualfeedbacks“ das Verhältnis zwischen Schülern und Lehrkräften auf ein neues Niveau gehoben werden. „Die Lehrkräfte sollen sich dabei von ihren Schülern regelmäßig Meinung und Ansichten zum Unterricht und zum Verhältnis Lehrer-Schüler-Klasse abholen, die Rückmeldungen zusammenfassen und möglichst zeitnah das Problemlösungsgespräch mit einzelnen Schülern und/oder der ganzen Klasse suchen. Im gemeinsamen Blick auf die zusammengestellten Rückmeldungen liegt die Chance, sich gegenseitig besser zu verstehen, Lernprobleme zu erkennen und sich unterschiedlicher Perspektiven und wechselseitiger Fehleinschätzungen bewusst zu werden“, sagt Holland.

Was hat sich seitdem an seiner Schule verändert? Hans-Peter Holland meint: „Das Bemühen der Schulleitung bei der Informationsweitergabe ist ganz klar vorhanden. Ob die Mitglieder des Lehrer-

kollegiums unsere Anstrengungen wahrnehmen und positiv bewerten, wird in naher Zukunft durch eine Befragung aller Lehrkräfte ermittelt. Bei den anderen Schwerpunkten sehe ich eindeutig positive Tendenzen. Die Kommunikation zwischen den einzelnen Lehrkräften hat sich zumindest bei einem Teil der Kollegenschaft deutlich verbessert. Die meisten Lehrkräfte holen sich schließlich bei ihren Schülern ein Individualfeedback ein und versuchen, die Ergebnisse auch umzusetzen.“

Schuldemokratie

Jegliches Gelingen einer guten Kommunikation hängt aber nicht nur davon ab, ob die Ansichten und Interessen von Schülerinnen und Schülern (und Eltern) Gehör bei den Lehrkräften und der Schulleitung finden, sondern ob diese bei deren Entscheidungen zumindest teilweise Berücksichtigung finden. Kommunikation ist eben auch gelebte Demokratie. Über Probleme sprechen allein genügt in der Schule des 21. Jahrhunderts nicht mehr, Schüler (und Eltern) wollen auch tatsächliche Mitwirkungsmöglichkeiten haben. So können zum Beispiel Schülerparlamente und Klassensprecherversammlungen zu hilfreichen kommunikativen Prozessen beitragen. In manchen Schulen werden solche Konzepte erfolgreich umgesetzt. Vorschläge und Beschlüsse können an die Schulleitungen und Lehrerkonferenzen weitergeleitet werden, es können aber auch Beschlüsse zwischen Schülern gefasst werden.

Auf der untersten Ebene sind es die Klassenräte, in denen die Grundlagen der schulischen Kommunikationskultur geschaffen werden, wie die Schulpsychologin Meltem Avci-Werning weiß: „In den Sitzungen beraten, diskutieren und entscheiden die Schüler über selbstgewählte Themen. Dabei werden auch klare Regeln der Gesprächsführung und des Diskussionsablaufs eingeübt. So lernen die Schülerinnen und Schüler gewissermaßen an der Basis, also der Klassengemeinschaft, wie konstruktive Kommunikation im Schulalltag funktioniert. Und das ist eine Erfahrung, die ihnen für ihr gesamtes späteres Berufsleben hilfreich sein wird.“

Der Autor



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



Foto: landpixel.de

Miriam Ehret

CECRA stärkt Kommunikation

Die Kommunikation nimmt eine zentrale Rolle im Beratungsprozess ein. Viele Module der Kompetenzentwicklungsreihe CECRA beschäftigen sich deshalb mit Kommunikationstechniken.

Erfolgreiche Beraterinnen und Berater verfügen in der Regel über ausgeprägte kommunikative Fähigkeiten. Gerade am Anfang eines Beratungsgesprächs bauen Beratungskräfte und Klienten eine Beziehung zueinander auf, was nachhaltig die Zusammenarbeit beeinflusst. Im Dialog ermitteln Beratungskräfte umfassend die Bedürfnisse und die Ziele der Klienten, somit wird Vertrauen und gegenseitiges Verständnis geschaffen.

Durch die zunehmende Änderung der Beraterrolle vom Fach zum Prozessberater wird die Kommunikationskompetenz immer wichtiger. Berater finden sich oft in der Rolle des Coaches wieder, indem vorhandene Ressourcen aktiviert und zum Beispiel Landwirtinnen und Landwirte bei der Umsetzung ihrer Entscheidungen unterstützt werden. Die Bündelung und Weitergabe von Informationen gehört auch zu den kommunikativen Aufgaben einer Beratungskraft.

Neue Perspektiven

Wie können Beraterinnen und Berater ihre Kommunikationsfähigkeit stärken? Welche Kompetenzen brauchen Beratungskräfte im ländlichen Raum, um erfolgreich zu beraten? Diese Fragen haben sich auch die Begründer der CECRA-Kompetenzentwicklungsreihe ge-

stellt. CECRA steht für „Certificate for European Consultants in Rural Areas“. Unter dem Dach der Internationalen Akademie für ländliche Beratung (IALB) wurden in einer vierjährigen Projektphase (2009 bis 2012) Standards für eine modulare Kompetenzentwicklungsreihe speziell für Beratungskräfte im ländlichen Raum erarbeitet (s. auch B&B Agrar 3-2013, S. 28f). Schwerpunkte der Module liegen auf methodischen, sozialen und persönlichen Beratungskompetenzen. Seit 2012 hat die IALB als Träger gemeinsam mit den regionalen Anerkennungsstellen, den Modulanbietern und der CECRA-Arbeitsgruppe das Qualifizierungsangebot etabliert und weiterentwickelt (s. auch B&B Agrar 2-2016, S. 28ff).

Die Beratungskräfte können mittlerweile aus 17 Modulen wählen und sich ihr individuelles Qualifizierungsprogramm zusammenstellen. Das Besondere ist, dass die Teilnehmenden eigene Beratungsfälle bearbeiten und reflektieren. Ziel dabei ist es, das Erlernte parallel in der Praxis auszuprobieren und aktiv umzusetzen. Es bietet sich auch die Möglichkeit, ländliche Beratung in anderen Regionen kennenzulernen und sich international zu vernetzen.

Innerhalb der CECRA-Qualifizierungsreihe stehen zwei Abschlüsse zur Auswahl: CECRA-Basics und das CECRA-Zertifikat (s. Abbil-

Abbildung 1: CECRA-Qualifizierungsreihe

Innerhalb der CECRA-Qualifizierungsreihe sind zwei Abschlüsse möglich: **CECRA-Basics** und **CECRA-Zertifikat**.



- 2 Pflichtmodule
- 3 Wahlpflichtmodule



- 2 Pflichtmodule und 3 Wahlpflichtmodule oder **CECRA-Basics**
- 2 Jahre Berufserfahrung
- Besuch einer Fachveranstaltung
- Besuch einer Beratungsstelle
- Reflexion Beratungsfall und Abschlussarbeit

7 Jahre

In der Qualifizierung können die Teilnehmenden eigene Beratungsfälle bearbeiten und reflektieren. Ziel dabei ist es, das Erlernte parallel in der Praxis auszuprobieren und anzuwenden.

dung 1). CECRA-Basics wurde neu eingeführt und eignet sich besonders für junge Beratungskräfte, die ihr methodisches Repertoire erweitern wollen. In den Modulen hat sich der Austausch zwischen erfahrenen und weniger erfahrenen Beratungskräften als wechselseitige Bereicherung dargestellt.

Abbildung 2: Die Kompetenzentwicklungsmodule

2 Pflichtmodule

- M01 Mein Profil als Berater/-in
M02 Kommunikation und Beziehungsgestaltung in der Beratung

15 Wahlpflichtmodule

- M03 Arbeiten und Führen im Team
M04 Rhetorik/Präsentation
M05 Selbst-/Zeitmanagement
M06 Projektmanagement
M07 Gestaltung von Beratungsprozessen
M08 Umgang mit Veränderungen/Changemanagement
M09 Moderationstraining
M10 Marketing von Beratung
M11 Veranstaltungen planen und durchführen
M12 Gruppen und Teams beraten und begleiten
M13 Grundzüge der Mediation
M14 Beratung und Begleitung von Unternehmen in strategischen Fragen
M15 Coaching – Einführung
M16 Innovationsprozesse gestalten – Netzwerke begleiten
M17 Grundlagen der Partizipation

Beziehung aufbauen

In den CECRA-Modulen, beispielsweise Modul 2, 3, 7 und 13 (s. Abbildung 2), werden hilfreiche Techniken geübt, die die Kommunikationskompetenz der Beratungskräfte fördert. Die Teilnehmenden erlernen keine fertigen Rezepte für eine gelungene Verständigung. Vielmehr geht es darum, achtsamer zu werden im Hinblick darauf, wie mit anderen kommuniziert wird. Das kann einen erheblichen Einfluss auf die Beratungsqualität haben. Eine gute Kommunikation fördert das gegenseitige Verständnis.

In Modul 2 „Kommunikation und Beziehungsgestaltung in der Beratung“ geht es neben den

Grundlagen der Kommunikation darum, wie Beziehungen aufgebaut und professionell gestaltet werden können. Kommunikationstechniken, wie zum Beispiel aktives Zuhören, zirkuläres Fragen, Paraphrasieren, zusammenfassen des Strukturieren, Reframing oder auch Visualisierungstechniken sind von Bedeutung.

Beratungskräfte begegnen Einwänden, Widersprüchen und Konflikten in ihrer alltäglichen Arbeit. Gemeinsame Fallbesprechungen in den Seminaren helfen, Konfliktsituationen zu untersuchen und konstruktive Lösungswege zu erarbeiten. Die dabei erlernten Gesprächs- und Interventionstechniken können in eigenen Beratungssituationen angewandt werden.

Kommunikation muss proaktiv trainiert und die Wahrnehmungsfähigkeit gefördert werden.

CECRA in Europa

In den letzten zehn Jahren stieg das Interesse an CECRA stetig. 2018 wurden 101 CECRA-Zertifikate, 783 Modulbestätigungen (Deutschland, Schweiz, Österreich) und bereits 94 CECRA Basics-Bescheinigungen ausgestellt. Der Funke ist auch auf europäischer Ebene übergesprungen. EUFRAS (European Forum for Agricultural and Rural Advisory Services) setzt sich verstärkt für eine qualifizierte Aus- und Weiterbildung von Beraterinnen und Beratern ein. Regionale Anerkennungsstellen sind in Lettland, Irland, Spanien, Slowenien und Griechenland eingerichtet worden. Im Jahr 2018 wurden in Spanien und Irland jeweils über 200 Modulbestätigungen ausgehändigt. Länder wie Finnland, Litauen, England und auch Russland zeigen großes Interesse an der CECRA-Kompetenzentwicklungsreihe.

Die unter der Federführung der Landesanstalt für Landwirtschaft, Ernährung und Ländlichen Raum in Schwäbisch Gmünd entwickelte, vom Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz Baden-Württemberg geförderte CECRA-Trainer-Qualifikation hat die Kommunikation zwischen Trainerinnen und Trainern über die Grenzen hinweg gestärkt. Als lernendes Netzwerk profitieren die Trainerinnen und Trainer von den Erfahrungen der anderen und setzen sich europaweit für Qualitätsstandards in der Beratung ein. ■

Die Autorin



Dr. sc. agr. Miriam Ehret
IALB, Landshut
IALB@fueak.bayern.de
www.cecra.net
www.ialb.net

Bundesgesetzblatt Februar bis Mai 2019

- Neufassung der Lebensmittelbestrahlungsverordnung vom 27.02.2019 (BGBl Nr. 5, S. 116)
- Vierte Verordnung zur Änderung der Direktzahlungen-Durchführungsverordnung und der InVeKoS-Verordnung vom 08.03.2019 (BGBl Nr. 6, S. 170)
- Fünfte Verordnung zur Änderung der Seefischereiverordnung vom 11.04.2019 (BGBl Nr. 12, S. 434)
- Erstes Gesetz zur Änderung des Lebensmittel- und Futtermittelgesetzbuches vom 29.04.2019 (BGBl Nr. 14, S. 498)
- Verordnung über die Meisterprüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Revierjagdmeister und Revierjagdmeisterin (Revierjagd-Meisterprüfungsverordnung RevierjagdMeisterPrV) vom 29.04.2019 (BGBl Nr. 14, S. 499)
- Erste Verordnung zur Änderung der Pflanzenschutz-Geräteverordnung vom 29.04.2019 (BGBl Nr. 14, S. 507)
- Fünftes Gesetz zur Änderung des Marktorganisationsgesetzes vom 10.05.2019 (BGBl Nr. 18, S. 642)

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



Ulrike Schneeweiß

Wege aus dem Konflikt

Martin Schaaf baut Brücken und beseitigt Verstopfungen: Als Mediator hilft er seinen Kunden, bei festgefahrenen Konflikten wieder ins Gespräch miteinander zu kommen. Im Interview mit B&B Agrar erklärt er, wie Mediation Konfliktsituationen entschärfen kann.

Herr Schaaf, Sie arbeiten seit mehreren Jahrzehnten im Kreis Pinneberg in Schleswig-Holstein als Fachberater für Milchviehbetriebe und Mediator. Warum sind Kommunikation und Konfliktbewältigung heute so wichtige Themen in der Landwirtschaft? Gibt es Entwicklungen, die das Konfliktpotenzial in Betrieben erhöht haben?

Schaaf: Die Betriebe ringen zum einen mit dem sich verschlechternden Image der Landwirtschaft und schwindendem Rückhalt in der Bevölkerung. Zum anderen treten sie häufiger als Alleinkämpfer auf, da es im Dorf oder in der Region keine vergleichbaren Betriebe mehr gibt. Zudem ist die Regeldichte auf den Höfen gestiegen und eine Vielzahl an kontrollierenden Stellen ist zu bedienen. Mitarbeitermangel und hohe Fluktuation können zu Arbeitsüberlastung führen. Ein weiterer wichtiger Punkt ist, dass die ungeschriebenen Gesetze innerhalb der Branche immer weniger gelten, wie beispielsweise Abmachungen per Handschlag, das gesprochene Wort oder das Nichteingreifen in bestehende (Pacht-) Verträge.

Wachsender Druck aus der Gesellschaft, steigende Mitarbeiterzahlen, eng verwobene berufliche und persönliche Beziehungen: Was bedeuten diese Rahmenbedingungen für die Betriebsleiter? Welchen Herausforderungen im Bereich Kommunikation stehen sie gegenüber?

Schaaf: Die Arbeiten auf dem Hof werden zunehmend von Mitarbeitern erledigt, während der Chef für die Organisation der Arbeitsprozesse zuständig ist. Dafür braucht er eigene Klarheit darüber, wie bestimmte Arbeitsschritte ablaufen sollen, um das gewünschte Ergebnis zu erzielen. Welche Freiheiten möchte er seinen Mitarbeitern lassen und welche Konsequenzen hat es, wenn sie Anweisungen nicht befolgen? Hinreichende Klarheit über die eigenen Beweggründe ist aber Voraussetzung dafür, Konflikte zu vermeiden oder zu lösen. Zudem muss der Chef ein Gespür dafür entwickeln, wie einzelne Menschen „ticken“ und welche Vorstellungen sie von ihrem Arbeitsplatz haben. Wenn ich als Führungskraft eine Vermutung habe, wie das Selbststeuerungs-

system eines Mitarbeiters funktioniert, kann ich ihn da abholen, wo er zuhause ist und brauche ihm keinen Stempel wie „doof“ oder „unkooperativ“ aufzudrücken.

Konflikte und Spannungen beeinträchtigen die Produktivität eines Betriebes. Mediation kann hier helfen. Was sind Ihre Aufgaben als Mediator?

Schaaf: Meine Kollegen und ich verfolgen eine spezielle Methode der Mediation, die Klärungshilfe. Sie ist besonders geeignet für schwierige, festgefahrene Konfliktsituationen, bei denen die Beteiligten emotional miteinander verwickelt sind. Die Aufgaben eines Klärungshelfers können anhand verschiedener Bilder verdeutlicht werden: Er dient als Brückenbauer, der in den aufgewühlten Wassern zwischen den Konfliktparteien steht. Von dort reicht er ihnen die Baumaterialien, die sie benötigen, um von ihrer jeweiligen Seite am Stützpfeiler zu arbeiten. Der bekannte Song „Bridge over troubled water“ von Simon und Garfunkel ist daher so etwas wie die Hymne der Klärungshelfer. Einer der Erfinder der Methode, Dr. Christoph Thomann, verwendet auch das



Mediator und Landwirtschaftsberater Martin Schaaf sorgt für Klarheit in der Kommunikation.

Bild vom Rohrleitungsservice. Im Rahmen der Klärungshilfe wird die Ursache der stockenden Kommunikation ausfindig gemacht und die Konfliktparteien werden befähigt, die Verstopfung mithilfe des Klärungshelfers zu beseitigen.

Wer kann Mediator werden, welche Voraussetzungen sind zu erfüllen?

Schaaf: Es gibt keine formalen Voraussetzungen wie Schulabschluss oder berufliche Qualifikation. Entscheidend ist die Lust, mit Menschen zu arbeiten. Menschliche Eigenschaften wie Gelassenheit, Unerschrockenheit gegenüber heftigen Gefühlsäußerungen und Bereitschaft zur Selbstreflexion halte ich für Ausgangsbedingungen, um ein guter Mediator zu sein.

Ergreifen Sie im Klärungsprozess Partei für Beteiligte?

Schaaf: Der Klärungshelfer nimmt eine allparteiliche Rolle ein. In einem ausgewogenen Verhältnis nimmt er abwechselnd und für einen begrenzten Zeitraum Partei. Er bietet den Beteiligten einen geschützten Rahmen, in dem sie die Ursachen des Konfliktes ans Tageslicht fördern. Diese liegen oft mehr

oder weniger weit in der Vergangenheit. Im geschützten Rahmen können die Beteiligten lernen, die nicht immer schöne Wahrheit zu akzeptieren und sie können gangbare Lösungen für die Zukunft vereinbaren.

Sie unterstützen also alle Beteiligten gleichermaßen bei der Klärung des Konfliktes?

Schaaf: Ja, als Mediator begleite ich alle Betroffenen an die entscheidenden Stellen, an denen der Konflikt entstanden ist. Das kann durchaus unangenehm und schmerzhaft sein. Ich helfe ihnen dann dabei, die schwierigen Gefühle zu benennen, die zu dem Konflikt beigetragen haben. Dagegen ist es nicht meine Aufgabe, Lösungen vorzuschlagen oder Harmonie zu schaffen. Ein Klärungshelfer stellt auch nicht die Bedingungen wieder her, die vor dem Konflikt herrschten. Das macht keinen Sinn, denn diese Bedingungen haben den Konflikt erst ermöglicht.

In welchen Situationen ist eine Mediation sinnvoll und auch erfolgversprechend?

Schaaf: Mediation kann sinnvoll und hilfreich sein, für Personen, die darauf angewiesen sind, ein gewisses Maß an Harmonie (wieder-)herzustellen. Sie ist insbesondere dann angebracht, wenn Konflikte schon eskaliert sind. Mediatoren kommen bei Konfliktsituationen auf Partnerschaftsebene zum Einsatz, bei Spannungen zwischen den Generationen oder den Mitarbeitern in einem Betrieb. Ebenso sinnvoll ist die Mediation bei Konflikten zwischen GbR-Partnern, zwischen Führungskraft und Mitarbeitern oder zwischen vor- und nachgelagerten Betrieben mit dem Betriebsleiter. Dabei sind es weniger besondere

Situationen, die eine Mediation angeraten erscheinen lassen, vielmehr zählt die Stufe der Eskalation. Oder anders ausgedrückt: der Grad der Untätigkeit, des Schweigens, der Resignation bei den Beteiligten. Immer wenn der Konflikt mit „Bordmitteln“ nicht mehr zu bearbeiten ist, braucht es einen Mediator.

Und auch zur Prophylaxe kann Klärungshilfe angewandt werden, wenn die Betroffenen einen sich entwickelnden Konflikt noch gar nicht wahrnehmen. Manche Betriebe kommen einmal im Jahr zu einer vorbeugenden Sitzung in unsere Beratungsstelle – und dann wird mal so richtig geschnackt.

Sie arbeiten oft mit Co-Mediatoren zusammen, die außerhalb der Landwirtschaft stehen.

Warum ist das wichtig?

Schaaf: Da ich selbst gelernter Landwirt bin und auch Fachberatung anbiete, kenne ich die Branche von innen. Das hat Vor- aber auch Nachteile. Es gibt Fälle, in denen ich möglicherweise betriebsblind wäre, durch Insiderwissen gehemmt oder zu verflochten in meiner Rollenvielfalt als Berater und Mediator. Dann ist es hilfreich, einen neutralen Co-Mediator mit einer Außenperspektive dabei zu haben.

Was macht eine erfolgreiche Mediation aus?

Schaaf: Eine Mediation sorgt dafür, dass die Situation zwischen den Konfliktparteien klarer wird. Wie klar, hängt von der Bereitschaft der Parteien ab, an die hässlichen Stellen zu gehen. Eine Form von Klarheit kann auch sein, in Zukunft getrennte Wege zu gehen. Je größer aber die Bereitschaft zur Selbstreflexion und der Wunsch nach Klarheit sind, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass mit der Klarheit auch Harmonie eintritt. ■

Die Autorin



Dr. Ulrike Schneeweiß
Dipl. Biologin
Freie Journalistin
wibior.wissenschaft
in bild und wort,
Hannover
info@wibior.de

Zertifizierter Mediator

In Deutschland bieten zahlreiche Ausbilder/-innen und Institute die berufsbegleitende Ausbildung zum Mediator an. Je nach Intensität kann sie über mehrere Monate bis Jahre absolviert werden und umfasst theoretische und praktische Anteile. Die Kosten in Höhe von rund 2.000 bis 8.000 Euro trägt der Auszubildende. An den Ausbildungsinstituten gelten unterschiedliche Eingangsvoraussetzungen.

Die Berufsbezeichnung Mediator ist nicht geschützt. Seit 2012 gilt jedoch das Mediationsgesetz, das den Begriff des „zertifizierten Mediators“ einführt. Die Bundesverordnung Zertifizierte-Mediatoren-Ausbildungsverordnung regelt die Anforderungen an und Bestimmungen für die Ausbildung zertifizierter Mediatoren. Informationen bietet beispielsweise die Mediation GmbH unter www.mediation.de, der Bundesverband Mediation e. V. unter www.bmev.de, der Bundesverband Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt unter www.bmwa-deutschland.de oder die Bundes-Arbeitsgemeinschaft für Familien-Mediation e. V. unter www.bafm-mediation.de.



Foto: ponomarenko/stock.adobe.com

Regina Bartel

Ohne Worte reden

Nonverbale Kommunikation ist all das, was nicht mit Worten ausgedrückt wird, sondern über Stimmlage, Gestik oder Mimik. Doch Körpersprache kann genauso missverstanden werden wie gesprochene Inhalte.

Es ist eine Frage der Haltung: wortwörtlich. Bei der nonverbalen Kommunikation werden über den sachlichen Inhalt der Worte hinaus zusätzliche Informationen vermittelt – und zwar durch die Art, wie Gesprochenes betont, welche Stimmlage und Gestik genutzt wird. Auch Bewegung, Blickrichtung und der Gesichtsausdruck sagen immer etwas aus, nicht nur beim Sprechen, sondern auch beim Zuhören.

Es gilt der vom Psychologen Karl Watzlawick geprägte Satz: „Man kann nicht nicht kommunizieren“. In den fünf Grundsätzen der Kommunikation geht Watzlawick unter anderem davon aus, dass jede Kommunikation neben dem Inhaltlichen auch einen Beziehungsaspekt hat, dass es Ursache, Wirkung und auch Ungleichgewichte gibt.

Stumme Signale

Sobald mehrere Personen im Raum sind, findet nonverbale Kommunikation statt. Dabei geht es nicht nur darum, „Wie stehe ich da?“, sondern auch darum: „Wie stehe ich zu den anderen? Fühle ich mich meiner Sache sicher? Mit welcher Stimmung bin ich an die-

sem Ort?“ Über den eigenen Status geben Arm- und Beinhaltung, Blicke, Blickkontakte, Kleidung, Körperhaltung und Bewegungsabläufe Aufschluss.

In Kommunikationssituationen zählt nicht nur was welche Person sagt, sondern auch welche nonverbalen Untertitel von allen Beteiligten mitgeliefert werden. Was vom Gegenüber aus Gesten und Haltung herausgelesen wird, hängt von vielen Faktoren ab, darunter zum Beispiel von der kulturellen Prägung, der sozialen Stellung gegenüber dem anderen und der eigenen Tagesform.

„Zu großen Teilen geschieht nonverbale Kommunikation unbewusst“, erklärt Kommunikations-Trainerin und Coach Annegret Kühne: „Kinder lernen sie diffus durch Imitieren von Vorbildern. Deshalb ist es grundsätzlich schwierig über richtig oder falsch zu reden: Jeder ist erst einmal so, wie er ist.“ Auch persönliche Eigenschaften wie zum Beispiel das Selbstbewusstsein spielen eine Rolle, Fehlinterpretationen durch die Umwelt sind also nicht ausgeschlossen.

Der Bewerber hat einen schlaffen Händedruck. Die Auszubilden-

de sitzt mit verschränkten Armen im Feedbackgespräch oder schaut ihre Ausbilderin nie an, wenn sie miteinander reden. Der Saisonarbeiter hält bei Gesprächen sehr viel Abstand. Dadurch kommt beim Gegenüber eine Botschaft an, die nonverbalen Signale werden zum Beispiel als Desinteresse, mangelndes Engagement, Distanziertheit oder Distanzlosigkeit interpretiert. Und nichts davon muss stimmen. Der Bewerber hat vielleicht eine Sehnenscheidenentzündung und die Hand schmerzt. Die Auszubildende friert leicht oder hat Angst, den Ansprüchen nicht zu genügen, und die Saisonkraft kommt aus einer Region, in der die räumliche Distanz beim Sprechen mit Vorgesetzten üblicherweise größer ist als in Mitteleuropa. Vorsicht ist also angeraten, wenn Körpersprache nach einfachen Wenn-dann-Schemata interpretiert werden soll.

Viele Ebenen

Die nonverbale Kommunikation ist älter als die Sprache: Böse gucken, Stirn runzeln und bedrohlich die Keule schwingen – das konnte Homo sapiens lange, bevor er das „Was guckst du?“ aus der Jugend-

Literatur
Mend, V. (2018): Erfolg durch Stimme. In: Schule und Beratung 1–2/2018, S. 30–32.
Dimitrakopoulos-Gratz, M. (2015): Erfolgreich verhandeln in der Landwirtschaft, Eugen Ulmer KG, Stuttgart.



Foto: agrarpress

Stockmanship

Nonverbale Elemente sind auch Teil der Kommunikation mit Tieren. Zwar rufen Schäferinnen und Schäfer ihren Hütehunden Kommandos zu, aber diese akustischen Signale wurden mit den Tieren trainiert. In der Ausbildung von Pferden und Hunden oder beim Treiben und Verladen von Rindern, Schweinen oder Schafen kommt immer Körpersprache zum Einsatz.

Zum Handling von Herdentieren gehört dabei, dass Abstand, Gehrichtung, Blickrichtung, Rückzug und Vorangehen darauf abgestimmt sind, wie das Tier oder eine Tiergruppe reagiert. Das sogenannte Stockmanship ermöglicht bei gezieltem Einsatz und ausreichend Training einen stressärmeren Umgang mit Tieren.

Link

Bayern2, radioWissen. Sendung vom 17. April 2019. Ohne Worte, doch mit viel Gefühl: nonverbale Kommunikation. In ARD Audiothek zum Streamen oder als Download: <https://kurzlink.de/8m3kY17uX>

sprache dazu erfand. Sprachen spiegeln generell wider, dass sich die Beziehungsebene auch nonverbal ausdrückt: im Deutschen durch Ausdrücke wie „jemandem zugewandt sein“ oder „zu jemandem stehen“.

Die nonverbale Kommunikation besteht aus mehreren Bereichen:

- Blicke und Augenkontakt (zu jemandem hinschauen und das gegenseitige, gleichzeitige Ansehen zur Verständigung);
- Gestik (beispielsweise mit dem Finger auf jemanden zeigen oder beim Sprechen mit den Händen in der Luft herumschweben)
- Kopfbewegungen, Mimik und Körperhaltung (beispielsweise lächeln oder Augenbrauen hochziehen, gerade sitzen oder sich zurücklehnen).
- Haptik (beispielsweise Handschlag, Wangenküsschen zur Begrüßung oder eine auf die Schulter gelegte Hand).
- Proxemik (Positionierung im Raum; Sitzplatzwahl).

Gleichzeitigkeit

Bei einem Meeting oder einem Workshop reden die Teilnehmenden selten zur selben Zeit. Zwar unterbrechen sie sich gegenseitig oder reden mal durcheinander, aber die verbale Kommunikation hat meist einen zeitlichen Ablauf: Man tauscht sich nacheinander wechselseitig aus. Gesten wie die Kopfbewegung signalisieren, wann die sprechende Person fertig ist und das Gegenüber antworten kann. Es entsteht überwiegend ein Nacheinander. Nonverbale Kommunikation dagegen geschieht gleichzeitig.

Haushoch überlegen ist die gesprochene Sprache bei der Ver-

mittlung komplexer Inhalte. Ohne Sprache wäre ein Austausch über abstrakte Sachverhalte gar nicht möglich. Jede Generation hätte das Rad neu erfinden müssen, statt Wissen zu tradieren, weiterzuerzählen, aufzuschreiben und dadurch anzuhäufen.

Dass gesprochene Sprache tatsächlich „nur ein Stück vom Kuchen“ ist, hat die Forschung schon in den 1960er Jahren herausgefunden. Sie macht in der zwischenmenschlichen Kommunikation nur einen kleinen Teil dessen aus, was die Empfänger über die Absicht und Stimmung des Sprechenden erfahren. Gerade sieben Prozent misst ihr die sogenannte Mehrabian-Regel dabei zu. 38 Prozent entfallen auf die Information, die die Stimme übermittelt, die übrigen 55 Prozent macht die Körpersprache aus. Psychologieprofessor Albert Mehrabian forschte unter anderem an der Präsentation von Inhalten vor Gruppen. Ist eine vortragende Person glaubwürdig und vermittelt tatsächlich den Inhalt, wenn Stimmlage, Worte und Körperhaltung nicht zusammenpassen?

Trainingsmöglichkeiten

Nonverbale Kommunikation hat also auch Bedeutung in Schule und Beruf, in Verkaufs- oder Beratungsgesprächen. Wer auch mit Stimmklang, Sprechweise, Gestik und Mimik überzeugt, kann mehr erreichen. Doch dazu muss man zunächst wissen: Was kann ich eigentlich verbessern? Da kann ein Training helfen, das zur Selbstreflexion motiviert. Annegret Kühne, die unter anderem für die Landwirtschaftskammer Niedersachsen Kommunikationsworkshops durchführt, rät als ersten

Schritt die eigenen Defizite zu erkennen: „Wichtig ist, sich selbst zu reflektieren, nach Situationen zu überlegen: Wie ist das jetzt gelaufen? Häufig nimmt man sich nicht die Zeit, zu überdenken: Was habe ich gut gemacht und was nicht so gut? Wann ist es gekippt?“, erläutert Kühne: „Man kann auch mal beim Gegenüber nachfragen“. Wer die eigenen Gesprächs-, Unterrichts- oder Verkaufssituationen analysiert, entdeckt womöglich, wann die Aufmerksamkeit der Zuhörenden verloren ging.

Im Kommunikationstraining ist die Reflektion von außen wichtig: Die Gruppe und der Trainer geben Feedback. Ein unterstützendes Element ist auch das Videofeedback. Es hilft den Teilnehmenden, zu sehen, dass sie tatsächlich mit gekrümmtem Rücken dastehen, Blickkontakte meiden oder dass sie zu ihrer Powerpoint-Präsentation an der Wand sprechen, statt sich dem Publikum zuzuwenden. „Man kann etwas verändern, wenn man es sich bewusst macht“, sagt Kühne. Und dann heißt es in der Praxis üben, denn Gewohnheiten und lang erlernte Muster ändern sich nicht von jetzt auf gleich. „Man sollte nicht von sich erwarten, dass sofort alles anders ist. Aber wer zum Beispiel von sich weiß, dass er zu wenig Blickkontakt hält, der kann es langsam üben, seinem Gegenüber etwas häufiger in die Augen zu schauen“, rät Kühne.

Was hilft ist außerdem: „Sich klarmachen, dass es in Kommunikationssituationen immer auch um Beziehung geht“, erläutert Kühne: „Wir alle wünschen uns nach Möglichkeit Wertschätzung und fruchtbare Gespräche.“

Die Autorin



Regina Bartel
Wissenschaftsjournalistin, Syke
r.bartel@t-online.de



Foto: Jack F/stock.adobe.com

Kirsten Engel

Barrieren überwinden

Die Begegnung mit fremden Kulturen ist auch in landwirtschaftlichen Betrieben inzwischen zur Normalität geworden. Sprachbarrieren oder auch kulturelle Unterschiede erschweren allerdings eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Wie können diese Hürden in Schule und Betrieb überwunden werden?

Ein neues Fachkräfteeinwanderungsgesetz ist im Mai auf den Weg gebracht worden, um dem zunehmenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Laut Gesetzesentwurf werden in Deutschland rund 1,2 Millionen Fachkräfte gesucht, hauptsächlich in der Pflege und auf dem Bau, aber auch in Handwerksbetrieben und in der Landwirtschaft. Viele Agrarbetriebe haben große Schwierigkeiten, deutsches Personal zu finden, es fehlt schlichtweg an qualifizierten Bewerbern. Die Beschäftigung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte könnte die derzeitige Situation mildern.

Sprache gilt als der Schlüssel für eine erfolgreiche Integration von Menschen mit Migrationshintergrund auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Schließlich müssen Arbeitsanweisungen oder Vorschriften verstanden werden und auch der Kontakt zu den Kollegen oder Kunden möglich sein. Aber oft kommt es dabei zu Schwierigkeiten in der Kommunikation oder zu Konflikten. Auch deshalb ist die Bedeutung der interkulturellen Kommunikation in den vergangenen Jahren gewachsen.

Spracherwerb

Vorgeschaltete Deutschkurse bringen im Berufsalltag oft nicht den gewünschten Effekt. Es findet kein Transfer in die Praxis statt. Dr. Meta Cehak-Behrmann von der Fachstelle für berufsintegriertes Sprachlernen (FaberIS) in Frankfurt beschreibt es so: „Dass wir sehr hohe Sprachanforderungen in unserer Arbeitswelt haben, merken wir als Muttersprachler oft nicht.“ Tatsächlich gehen sie aber weit über die Alltagssprache hinaus. Deshalb sind Konflikte und Frustrationen vorprogrammiert.

Ausbilder merken, dass ihre Sprache als Transportmittel nicht funktioniert, der Lernende wiederum steht vor dem Problem, dass die sprachlichen Anforderungen im Beruf sehr komplex sind. Selbst Feinheiten führen schnell zu Missverständnissen, eventuell auch zum Arbeitsplatzverlust. Der Spracherwerb ist also ein langjähriger Prozess, der auch am Arbeitsplatz verankert werden muss (s. Abbildung).

In Hessen betreut Dr. Meta Cehak-Behrmann das dreijährige Projekt „Arbeits- und ausbildungsintegrierte Sprachförderung (AiS).

„Es geht nicht darum Deutschunterricht durch die Ausbilder im Betrieb zu erteilen“, stellt die Projektleiterin klar. „Es geht vielmehr darum, Strategien für die praktische Arbeit und die Berufsschule zu erarbeiten und Impulse zu setzen. Die Vermittlung von Fachinhalten steht weiter im Zentrum.“ Fachliche und sprachliche Lernprozesse sind aber miteinander verflochten.

Die Fortbildung hat einen hohen Praxisbezug: Die Teilnehmenden setzen die Sprachförderung nach den ersten Modulen direkt mit ihren Auszubildenden um. „So werden Erfahrungen gesammelt und in der Regel sind sie positiv besetzt“, beschreibt Dr. Cehak-Behrmann das Konzept. Auch der Erfahrungsaustausch mit anderen Ausbildern oder Lehrkräften (auch anderer Berufe) hat sich bewährt: „Gerade die Praktiker brauchen diese Art der Rückendeckung.“

Die bisherigen Erfahrungen aus dem Projekt, das im Oktober endet, sind positiv. „Das Interesse ist immens“, so Dr. Cehak-Behrmann. Da es unter anderem vom Hessischen Ministerium für Soziales und Integration (HMSI) über den

Abbildung: Sechs Schritte der berufsintegrierten Sprachförderung



Quelle: FaberiS

Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert wird, lag der Schwerpunkt bisher auf der Altenpflege. Zunehmend wurden aber auch die dualen Ausbildungsberufe erreicht, auch aus der grünen Branche (Garten- und Landschaftsbau, Floristik). Inzwischen konnten in Hessen flächendeckend alle Schulen und Einrichtungen der Altenpflege mit dem Projekt erreicht werden. Zum Projektende werden mehr als die ursprünglich anvisierten 520 Teilnehmer dabei gewesen sein. Das Projekt wird von den Teilnehmenden zu über 80 Prozent als praxisnah, umsetzbar und als Entlastung bewertet.

Auch in anderen Bundesländern gab und gibt es ähnliche Programme oder Modellprojekte, beispielsweise „komma NRW – Kommunikation am Arbeitsplatz“ als Teil des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, finanziert von der Bundesregierung und der Bundesagentur für Arbeit. Darin wurde 2013 und 2014 erprobt, wie berufsbezogenes Deutsch am Arbeitsplatz erlernt werden kann. Durch Sprachlernangebote am Arbeitsplatz fühlen sich die Mitarbeiter mit Migrationshintergrund aufgewertet und wertgeschätzt. Eine Teilnehmerstimme aus dem Sprach-

kurs im Rahmen von „komma NRW“: „Das war so interessant. Ich hab’ im Deutschkurs zum ersten Mal viele Fachwörter verstanden und das hat mir so sehr bei der Arbeit geholfen.“ Im Rahmen des Förderprogramms hat das IQ Netzwerk Niedersachsen die Broschüre „Deutsch habe ich im Betrieb gelernt“ herausgegeben. Sie soll eine Hilfestellung geben, berufsbezogenes Deutsch im Betrieb zu verankern.

Schlüsselqualifikation

Interkulturelle Kompetenz gilt inzwischen als eine der im Beruf sehr gefragten Soft Skills. Die RWTH Aachen bietet für internationale sowie deutsche Studierende (etwa als Vorbereitung auf einen Auslandsstudienaufenthalt) Workshops an. Rund ein Dutzend Hochschulen in Deutschland hat Studiengänge zu dem Thema im Programm. Sie richten sich an Absolventen, die ihren zukünftigen Arbeitsplatz in international agierenden Wirtschaftsunternehmen oder Institutionen sehen, denn gute Englischkenntnisse reichen in der Geschäftswelt heute nicht mehr aus.

Neben der verbalen Kommunikation ist auch die nonverbale Kommunikation (s. Beitrag Bartel, S. 15f) mitentscheidend für den Erfolg oder das Entstehen von Missverständnissen und Konflikten. Gemeint sind Aspekte wie Mimik, Gestik, Körperhaltung, Betonung und Sprachmelodie oder Kleidung. Jedes Land hat zudem einen eige-



Quelle: Juliane Pegel, LWK Niedersachsen

Mit Sprache Brücken bauen

Menschen mit Migrations- oder Fluchterfahrung für die Grünen Berufe begeistern zu können, das ist die große Hoffnung. Die Willkommenslotsen, etwa bei der Landwirtschaftskammer NRW oder Niedersachsen unterstützen Betriebe bei den bürokratischen Hürden, vermitteln geeignete Bewerber oder beraten bei Fördermöglichkeiten (s. auch B&B Agrar 6-2016, S. 16ff).

Um die eher kleinen und ganz praktischen Schritte geht es in der Broschüre „Mit Sprache Brücken bauen“, herausgegeben von der Landwirtschaftskammer Niedersachsen (download unter: <https://www.lwk-niedersachsen.de/index.cfm/portal/6/nav/2223/article/31870.html>) Die in Bild- und Textform verfasste Broschüre umfasst viele im Agrarbereich fachlich relevante Vokabeln, und zwar in den fünf Sprachen: Deutsch, Englisch, Französisch, Polnisch, Arabisch und Farsi.

Die Broschüre erklärt grundlegende Begriffe zum Beispiel für Fahrzeuge, Werkzeuge, Tiere und Lebensmittel, wie sie in den Agrarberufen und in der Hauswirtschaft vorkommen.

nen Kommunikationsstil. Nicht immer kommt die direkte und zielorientierte Art der Deutschen in anderen Kulturkreisen gut an. Oftmals ist die Art und Weise, wie etwas kommuniziert wird, wichtiger als der Inhalt selbst.

Die Julius-Maximilians-Universität in Würzburg bietet mit dem Projekt „Globale Systeme und interkulturelle Kompetenz“ (GSiK) ein nach eigenen Angaben deutschlandweit einmaliges Lehrprogramm für Bachelorstudierende der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät an. Etwa 40 Institutionen aus sieben Fakultäten und weitere Partner innerhalb und außerhalb der Universität bieten den Studierenden die Möglichkeit, sich auf wissenschaftlichem Niveau mit dem Bereich der interkulturellen Kompetenz zu beschäftigen und sich diese Schlüsselqualifikation für das Berufs- oder auch Privatleben anzueignen. Im Blockseminar „Interkulturelle Kompetenz im Geschäftsleben“, werden zum Beispiel nicht nur „Umgangsformen“, die sogenannten „Dos“ und „Don'ts“ vorgestellt, sondern auch die Hintergründe anderer oder fremder Verhaltensweisen.

Integrationsaufgabe

Menschen mit Migrations- oder Fluchthintergrund sind eine Chance, gleichzeitig aber eine Herausforderung für die Betriebe. Obwohl die Kartoffelmanufaktur Pahmeyer aus Werther (Westfalen) rund 150 Mitarbeiter beschäftigt, sieht sich das Unternehmen immer

noch als Familienbetrieb. Viele Beschäftigte in der Produktion haben nur geringe Deutschkenntnisse. Das Projekt „Deutsch am Arbeitsplatz“, ebenfalls durch das Programm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ gefördert, entstand aus den Überlegungen der Firmeninhaber, dass die Mitarbeitenden Begleitung bei der Erlernung der deutschen Sprache brauchen – und das auch parallel zu ihrer Beschäftigung im Schichtbetrieb. „Wir sind froh, dass sie für uns arbeiten und sie können auf unsere Unterstützung zählen“, so Inhaberin Marion Pahmeyer. 50 Mitarbeitende wurden im Rahmen der gemeinsam mit der AWO Bielefeld durchgeführten Maßnahme gefördert. Sie stammten aus der Türkei, Polen, Rumänien, Bulgarien, Nordafrika und Tadschikistan. Dass das Deutschlernen parallel zur Vollbeschäftigung im Schichtbetrieb und parallel zum Produktionsdruck geklappt hat, lag laut Abschlussbericht auch daran, weil die Bedürfnisse der Mitarbeitenden und Vorgesetzten berücksichtigt wurden. Außerdem war allen Beteiligten klar, dass diese Maßnahmen nötig sind.

Ein Blick über den grünen Tellerrand: Die Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz entschied sich 2017 zu einem gemeinsamen Forschungsprojekt mit dem Lehrstuhl für interkulturelle Kommunikation der Universität Passau. Auslöser war die Beobachtung, dass sich bestimmte Missverständnisse und Konflikte

immer wiederholen. Im März 2019 erschien daraus die Broschüre „Junge Geflüchtete im Handwerk“. Grundlage waren Gruppeninterviews mit rund 100 Geflüchteten in Berufsintegrationsklassen in Niederbayern, mit Berufsschullehrern und etwa 50 Ausbildungsbetrieben. Der Leitfaden gibt Ausbildern im Handwerk Informationen zu den unterschiedlichen Herkunftsländern, über die Stolpersteine in der Kommunikation mit dem anderen Kulturkreis sowie Beratungs- und Unterstützungsangebote.

Die Universität Bonn bietet mit „Perspektive Integration – sprachsensibles Lehren und Ausbilden für den Beruf (PIB)“ ein berufs begleitendes und praxisorientiertes Weiterbildungsangebot speziell für Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Lehrkräfte von Geflüchteten an. In diesem Frühjahr bereits zum fünften Mal. Ziel ist es, bei der Integration von geflüchteten Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit sprachlichem Förderbedarf am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu unterstützen. Inhalte sind unter anderem „Sprache und Kommunikation am Arbeitsplatz“, „den Sprachstand einschätzen“, „sprachsensibles Anleiten in Ausbildung und Fachunterricht“, „berufsspezifische Herausforderungen sprachlich meistern“ oder „auf Prüfungen vorbereiten“. Das Angebot wird vom Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes NRW gefördert und ist für die Teilnehmenden kostenlos. ■

Die Autorin



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

Zuwanderung und Personalmanagement

Der demografische Wandel in den ländlichen Räumen Deutschlands bereitet Agrarunternehmen zunehmend Probleme, ihre Versorgung mit Nachwuchs- und Fachkräften zu sichern. Immer mehr Betriebsleiter nehmen daher die Integration von ausländischen Fachkräften als möglichen Ausweg in den Blick. Vor diesem Hintergrund zielt das Verbundprojekt Alfa Agrar (s. B&B Agrar 2-2015, S. 12ff) darauf ab, Möglichkeiten der Integration ausländischer Fachkräfte zu prüfen. Ein neues Lehrbuch, herausgegeben vom Leibniz-Institut für Agrarentwicklung in Transformationsökonomien (IAMO) bietet das nötige Hintergrundwissen für diese komplexe Entscheidungssituation.

Das abschließende Kapitel 5 führt ein in das integrationsensible Kompetenzmanagement in Agrarbetrieben. Anhand eines konkreten Agrarunternehmens (Barnstädt e. G.), das ausländische Arbeitskräfte eingestellt und sich somit den besonderen Herausforderungen der Einbindung des neuen Personals in die

bestehende Belegschaft gestellt hat, heben die Autoren die spezifischen Anforderungen an Instrumente in der Personalarbeit kleiner Unternehmen hervor. Entlang des Betriebsbeispiels vermittelt das Kapitel Wissen über die Voraussetzungen des Kompetenzmanagements und erläutert die Unternehmenskultur als einen wichtigen Bestandteil. Das Kapitel schließt mit praktischen Erfahrungen aus dem Beispielbetrieb. IAMO

Literatur

Petrick, M.; Wiener, B. (Hg.) (2018): Landwirtschaftliches Personalmanagement im Kontext internationaler Zuwanderung nach Deutschland. Ein Lehrmodul für Führungskräfte. Halle (Saale): Universitätsverlag Halle-Wittenberg. Der Volltext ist auf https://uvhw.de/miscellaneous/product/181001_00_168-7.html frei verfügbar.



Jörg John

Wie viel Öko steckt im Unterricht?

Die berufliche Bildung ist ein wichtiger Baustein für mehr ökologischen Landbau in Deutschland. Doch wie lässt sich der Ökolandbau stärker in die Aus- und Fortbildung von Landwirten, Gärtnern und Winzern integrieren?

Mehr Projekt- und Tagungsergebnisse finden Sie unter: www.oeko-komp.de/projekte/berufliche-bildung-brd/

Das Ziel der Bundesregierung „20 Prozent Ökolandbau bis 2030“ lässt sich nur erreichen, wenn den Landwirten von morgen schon heute in der Ausbildung ein realistisches Bild der ökologischen Wirtschaftsweise vermittelt wird. Inwiefern Ökolandbauinhalte in der beruflichen Bildung der Berufsbilder Landwirt/-in, Winzer/-in und Gärtner/-in aufgegriffen werden, lassen die Ergebnisse des Projekts „Status-quo-Analyse und Erarbeitung von Handlungsoptionen zur stärkeren Integration des ökologischen Landbaus in der beruflichen Bildung“ erkennen. Drei Jahre lang hat das Kompetenzzentrum Ökolandbau Niedersachsen (KÖN) in Kooperation mit dem Deutschen Bauernverband (DBV) und dem Verband der Landwirtschaftskammern (VLK) Internetrecherchen durchgeführt, Experteninterviews geführt und Dialogforen organisiert.

Unter dem Dach der „Zukunftsstrategie ökologischer Landbau“ (ZöL) und mit Unterstützung des „Bundesprogramms Ökologischer Landbau und andere Formen nachhaltiger Landwirtschaft“ (BÖLN) wurde im Rahmen des Projekts erstmals bundesweit flächendeckend erhoben, welche Ökolandbauinhalte Berufs- und Fachschüler im Unterricht kennenlernen, ob Ökolandbau Thema in der überbetrieblichen Ausbildung ist und inwiefern der Ökolandbau Prüfungsthema ist.

Zudem wurde erfasst, welche Informationsquellen Lehrer für die Unterrichtsgestaltung nutzen und welche Weiterbildungsmöglichkeiten sich ihnen bieten. Hierfür wurden für die drei genannten Berufsbilder in den Flächenbundesländern Internetrecherchen und über 200 leitfadengestützte Telefoninterviews mit Berufs- und Fachschullehrern, mit Verantwortlichen

der zuständigen Stellen, der Kultus- und Landwirtschaftsministerien, mit Vertretern der überbetrieblichen Ausbildung und mit Mitgliedern von Bildungs- und Prüfungsausschüssen durchgeführt.

Im Anschluss an die Erhebung diskutierten auf 13 Dialogforen insgesamt 231 Bildungsakteure, wie der Ökolandbau stärker in die Aus- und Fortbildung integriert werden kann. Zudem vereinbarten die Teilnehmenden gemeinsame Ziele sowie den angestoßenen Dialogprozess fortzuführen und erarbeiteten konkrete Handlungsoptionen.

Auf den Dialogforen wurde sehr deutlich, dass es einen großen Bedarf für Austausch und Vernetzung gibt: Viele Teilnehmer kannten sich noch nicht und waren erstaunt darüber, wer sich bereits alles mit dem Thema Ökolandbau befasst. Zugleich waren den Teilnehmenden interessante Ansätze einzelner Schulen oder Lehrkräfte im eigenen Bundesland häufig unbekannt.

Viel Spielraum

Im KMK-Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Landwirt/-in (KMK, 1994) wurde bereits vor mehr als 20 Jahren das Lerngebiet „Alternative Landwirtschaft“ mit 80 Unterrichtsstunden vorgesehen. Die Hälfte der Bundesländer übernimmt den Rahmenlehrplan direkt, die andere Hälfte setzt ihn in einen Landeslehrplan um. Hierbei können die Länder die zeitliche Zuordnung der einschlägigen Schwerpunkte laut KMK-Rahmenlehrplan flexibel wählen und Lehrplaninhalte an regionale Bedingungen anpassen.

Die vorgesehenen 80 Unterrichtsstunden Ökolandbau wurden formal in keinen Lehrplan der untersuchten Bundesländer übernommen. Stattdessen reichen die Zeitrichtwerte von einigen wenigen Unterrichtseinheiten (Baden-Württemberg und NRW) bis zu 72 Unterrichtsstunden (Sachsen). In den Rahmen- und Landeslehrplänen der Gärtner/-innen und Winzer/-innen ist der Ökolandbau meist nur knapp an einzelnen Stellen erwähnt.

Eine Quantifizierung des Unterrichtsumfangs der Ökolandbauinhalte ist auf Basis der Lehrpläne jedoch nur schwer möglich. Lerngebiete sind häufig wenig zeitlich

differenziert und Themen werden zunehmend integriert und verteilt über mehrere Lerngebiete vermittelt (Lernfeldkonzept). Hinzu kommt, dass Berufsschulen und Lehrkräfte viel Spielraum bei der Gestaltung des Unterrichts haben und diesen auch nutzen.

Lehrerengagement

Die Interviewergebnisse zeigen klar: Manche Lehrkräfte räumen dem Ökolandbau bereits seit Jahren hohe Priorität ein, während andere Lehrkräfte Ökolandbauinhalte bisher nur wenig im Unterricht ansprechen. Die Spanne reicht von seltenen Gegenüberstellungen der konventionellen und ökologischen Wirtschaftsweisen und einer knappen Einführung zum Ökolandbau bis hin zum zweijährigen Unterrichtsfach Ökolandbau.

An anderen Schulen führen einzelne Lehrer aufwendig organisierte Projektwochen mit Exkursionen zu Biobetrieben und Gastvorträgen durch. Häufig werden Ökolandbauinhalte zudem integriert unterrichtet. Das heißt, es wird beispielsweise in einer Unterrichtseinheit zur Schweinehaltung auch auf die Unterschiede und Besonderheiten in der ökologischen Schweinehaltung eingegangen. Wie häufig und in welchem zeitlichen Umfang diese integrierte Vermittlung geschieht, konnten die Lehrkräfte nicht klar beziffern.

Inbesondere die integrierte Vermittlung des Ökolandbaus im Unterricht bedarf guter Fachkenntnisse der ökologischen Wirtschaftsweisen. Das geeignete Wissen müssen sich die Lehrkräfte in speziellen Weiterbildungen aneignen. Das derzeitige Angebot reicht aus Sicht der Lehrkräfte dafür jedoch nicht aus. Die Mehrzahl der Lehrerinnen und Lehrer wünscht sich mehr regionale sowie überregionale Angebote, die stärker an ihren Bedarf angepasst sind.

Exkursionen zu Biobetrieben sind ein gutes Mittel, um Auszubildenden ein realistisches Bild des Ökolandbaus zu vermitteln. Dennoch besuchen nur etwa die Hälfte der befragten Lehrkräfte regelmäßig Biobetriebe mit der Klasse. Gründe dafür sind häufig zu hohe bürokratische Hürden, der hohe Zeitaufwand für die Organisation und mangelnde finanzielle Res-



Bildungsakteure aus ganz Deutschland kamen in Fulda zusammen.

Foto: Kompetenzzentrum Ökolandbau Niedersachsen (KÖN)

sourcen. Auch für den Einsatz externer Referenten fehlt oftmals das Geld.

Viele Lehrer orientieren sich bei der Unterrichtsgestaltung zu einem gewissen Grad am Interesse und den betrieblichen Hintergründen der Schülerinnen und Schüler – mit dem Resultat, dass in Regionen mit wenig Ökolandbau das Thema auch im Unterricht weniger vorkommt. In den Berufsbildern Winzer/-in und Gärtner/-in (Gemüsebau), mit verhältnismäßig vielen Auszubildenden von Biobetrieben, ist Ökolandbau in der Regel auch im Unterricht häufiger Thema.

Auf Themen der schriftlichen Abschlussprüfung bereiten Lehrkräfte die Schülerinnen und Schüler besonders intensiv vor. Es ist anzunehmen, dass der Ökolandbau stärker im Unterricht behandelt wird, wenn er auch Inhalt der Abschlussprüfung ist. Dies ist bisher jedoch nur in zwei von zwölf untersuchten Bundesländern regelmäßig der Fall. In den anderen Bundesländern ist der Ökolandbau höchstens gelegentlich, häufig jedoch auch überhaupt kein Thema in der Prüfung. Ein positives Beispiel stellt Schleswig-Holstein dar.

Abschlussprüfung

Hier enthält der Fragenkatalog für die zentrale, schriftliche Abschlussprüfung zahlreiche Ökolandbau-Fragen, die auch regelmäßig zur Anwendung kommen. Ein weiteres, erwähnenswertes Beispiel ist Sachsen. Hier werden Ökoland-

baufragen seit 2010 durchgängig im Wahlpflichtteil und zunehmend auch im Pflichtteil der Abschlussprüfung abgefragt.

Die Berufsausbildungen zum/ zur Winzer/-in und Gärtner/-in sind beim Thema Prüfungen schon weiter. In der Hälfte der untersuchten Bundesländer kommt der Ökolandbau regelmäßig in den Abschlussprüfungen der Winzerinnen und Winzer vor. Bei den Gemüsegeärtnern ist dies in allen untersuchten Bundesländern gelegentlich bis häufig der Fall.

Überbetriebliche Ausbildung

Ein Drittel der überbetrieblichen Ausbildungsstätten (ÜBS) in Deutschland vermitteln Wissen über die ökologische Tierhaltung, zwei Drittel tun dies nicht. Auch in den Landtechniklehrgängen wird beispielsweise nur in der Hälfte der ÜBS in Deutschland Wissen zur mechanischen Beikrautregulierung vermittelt. Häufig genannte Gründe sind fehlende finanzielle Mittel für Stallumbauten oder für die Anschaffung von Technik. Zudem entscheiden die ÜBS nicht eigenständig über die Inhalte der Lehrgänge, sondern erhalten hierzu klare Vorgaben vom Berufsbildungsausschuss.

Ein Beispiel, wie mit einfachen Mitteln Ökolandbauwissen in die Lehrgänge integriert werden kann, zeigt das Lehr- und Versuchsgut Köllitsch (LFULG) in Sachsen. Auch wenn es keine Ökoställe vor Ort gibt, erhalten alle Auszubildenden

Literatur
KMK (1994): Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Landwirt/Landwirtin (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 27. Oktober 1994), URL: <https://www.kmk.org/themen/berufliche-schulen/duale-berufsausbildung/downloadbereich-rahmenlehrplaene.html> (Abruf: 9.5.2019)
KMK (2002): Rahmenvereinbarung über Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 7.11.2002 i.d.F. vom 23.8.2018), URL: https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2002/2002_11_07-RV-Fachschulen.pdf (Abruf: 9.5.2019)



Foto: Kompetenzzentrum Ökolandbau Niedersachsen (KÖN)

In Arbeitsgruppen erarbeiten Teilnehmende der Dialogforen Handlungsoptionen für mehr Ökolandbau in Aus- und Fortbildung.

kurze Faktensammlungen zu den Besonderheiten in der ökologischen Schweine- und Rinderhaltung. Im Landtechniklehrgang lernen die Azubis die Theorie und Praxis zum Einsatz von Striegeln in verschiedenen Kulturen kennen. Für das nötige Fachwissen haben mittlerweile alle Ausbilder mindestens eine Weiterbildung zum Ökolandbau besucht.

Fachschule

Die KMK-Rahmenvereinbarung für Fachschulen (KMK, 2002) enthält keine Empfehlungen zu fachlichen Inhalten, somit ist auch der Ökolandbau kein Thema. Fachschulen haben bei der Gestaltung des Unterrichts daher noch größere Freiheiten als Berufsschulen. Etwa die Hälfte der untersuchten Fachschulen hat den Ökolandbau bisher formal in die Lehrpläne integriert, häufig im Umfang von 80 Unterrichtsstunden, zum Teil jedoch nur als freiwilliges Angebot in Form eines Wahlpflichtfachs.

Auch hier kommt es bei der Vermittlung von Inhalten des Ökolandbaus wieder auf die einzelnen Lehrkräfte an, und die Unterschiede von Schule zu Schule sind groß. An einigen Fachschulen werden Ökowochen durchgeführt, Betriebsumstellung anhand von Modellbetrieben durchgespielt oder Fahrten zu unterschiedlichen Biobetrieben organisiert, an anderen Fachschulen ist der Ökolandbau kaum Thema. Viele Teilnehmende der Dialogforen sehen daher großen Bedarf für einen Austausch zwischen Fachschullehrenden auch

über Landesgrenzen hinweg. Gefordert werden zudem bundesweite Fortbildungen unter Einbindung der Berufsverbände. Auf Bundesebene wünschen sich die Bildungsakteure eine zentrale Netzungsstelle, die den inhaltlichen Austausch und die Bildungsarbeit koordiniert.

Unterrichtsmaterialien

Lehrkräfte benötigen bedarfsgerechte Unterrichtsmaterialien, um Ökolandbau zu unterrichten. In der Regel stellen sich die Lehrkräfte Unterrichtsmaterialien selbst zusammen und nutzen hierfür am häufigsten folgende Quellen: www.oekolandbau.de – die Informationsplattform der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung, Internetseiten und Fachzeitschriften der Öko-Anbauverbände sowie Fachinformationen und Internetseiten der Landwirtschaftskammern und Landesbehörden. Die befragten Lehrkräfte bemängeln, dass es noch zu wenig bedarfsgerechte Materialien gibt und dass die Suche nach Informationen zu viel Zeit beansprucht.

Lehrkräfte wünschen sich mehr Materialien, die möglichst praxisnah, aktuell, faktenbasiert und zentral auf einer Plattform abrufbar sind. Zudem müssten Texte stärker auf das Niveau der Berufs- oder Fachschule zugeschnitten sein. Darüber hinaus wünschen sich Lehrende die Möglichkeit, selbst Texte und Materialien mit Kolleginnen und Kollegen auszutauschen. Hierfür sollten auf Landes- oder Bundesebene entsprechende Strukturen geschaffen werden.

Komplexe Aufgabe

Ende März trafen sich 100 Bildungsexperten in Fulda, um die Projektergebnisse zu diskutieren und weitere Handlungsoptionen für die Zukunft zu erarbeiten. Zudem hatten die Teilnehmer aus den unterschiedlichen Bereichen der beruflichen Bildung und aus allen untersuchten Bundesländern die Gelegenheit, sich über Landesgrenzen hinweg auszutauschen und bundesweit miteinander zu vernetzen. Aus den Tagungsbeiträgen und Arbeitsgruppen ging deutlich hervor, dass finanzielle und zeitliche Ressourcen geschaffen und verantwortliche Personen

benannt werden müssen, damit die Integration gelingt.

Wie dies geht, zeigen Beispiele aus NRW und Hessen. So wurde das Dialogforum in NRW unter Federführung der Landwirtschaftskammer Nordrhein-Westfalen fortgeführt und „ökologische Pflanzenbautage“ in allen überbetrieblichen Ausbildungsstätten geschaffen. Am „Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen“ wurde, ausgehend von den Ergebnissen des Dialogforums, eine Projektstelle für die Weiterentwicklung des Ökolandbaus an den Fachschulen geschaffen.

Das Fazit vieler Teilnehmerinnen und Teilnehmer war somit auch, dass es in vielen Bereichen Fortschritte gibt und die Diskussion um das Thema sachlicher geworden ist. Die Integration des Ökolandbaus bleibt jedoch eine komplexe Aufgabe und verlangt langfristiges Engagement von Bildungsakteuren auf Landes- und Bundesebene. Die Ergebnisse des Projekts sollen hierfür als Basis für die weitere Arbeit dienen. Insbesondere folgender Handlungsbedarf besteht:

- Förderung und Verstärkung des Austauschs und der Vernetzung zwischen allen Bildungsakteuren auf Landes- und Bundesebene;
- Schaffung zusätzlicher, regionaler und überregionaler Weiterbildungsangebote, die am Bedarf der Lehrkräfte ausgerichtet sind;
- stärkere Integration des Ökolandbaus in Berufs- und Fachschullehrpläne der Länder und in die Schulcurricula;
- Verbreitung guter Beispiele für die Integration des Ökolandbaus aus Berufsschulen, Fachschulen, der ÜBA und dem Prüfungswesen;
- Erstellung bedarfsgerechter Unterrichtsmaterialien sowie Schaffung einer zentralen Informationsplattform und regionaler Austauschplattformen;
- Förderung von Exkursionen zu Biobetrieben: finanzielle Unterstützung für Fahrten und Betriebsleiter, Schaffung von Exkursions-Betriebsnetzwerken, Erstellen von Übersichtskarten der Exkursionsbetriebe und Abbau bürokratischer Hürden.

Der Autor



Jörg John
Kompetenzzentrum
Ökolandbau Niedersachsen GmbH,
Visselhövede
Projekt OekoBerufBild
j.john@oeko-komp.de
www.oeko-komp.de



Fotos (3): GLEKS

Ulrike Bletzer

Von der Brache zur grünen Oase

Nicht ein Projekt, sondern Dutzende – und immer neue Ideen: Der GLEKS-Park an der Eugen-Kaiser-Schule entwickelt sich permanent weiter und ist ein Lehr- und Lernort gleichermaßen.

Manchmal fragen uns die Leute, wann wir denn mit dem GLEKS-Park fertig werden wollen“, erzählt Dirk Bade, Abteilungsleiter Grüne Berufe an der Eugen-Kaiser-Schule in Hanau. „Die Antwort lautet: nie. Wir wollen nicht fertig werden, sondern immer weiter am GLEKS-Park arbeiten, ihn immer weiter verbessern – und haben dazu noch sehr viele Ideen und Visionen.“ GLEKS-Park? Hinter dem Kürzel verbergen sich die „Grünen Lernlandschaften Eugen-Kaiser-Schule“ – und damit ein Großprojekt, für das Dirk Bade und sein Kollege Dirk Scharlau vor einigen Jahren die Initialzündung gaben. Aus einer ziemlich tristen Ausgangssituation heraus: Neben dem damals wenig einladenden Schulhof der Eugen-Kaiser-Schule war es vor allem eine angrenzende, rund 6.000 Quadratmeter große Fläche, die förmlich nach einer alternativen Nutzung und opti-

schen Aufwertung rief. „Dort hatte sich zuvor ein Kleintierzoo, unter anderem mit Damwild, befunden“, berichtet Dirk Bade. „Die Leute, die die Tiere pflegten, hatten aus Altersgründen aufgeben müssen, sodass das Gelände nach und nach verwahrloste.“

Ideenwettbewerb

Warum dieses brachliegende Areal nicht nutzen, um darauf gemeinsam mit den Schülerinnen und Schülern eine grüne Oase und zugleich einen praxisnahen Lernort direkt vor der Haustür zu schaffen? – Das war die Grundidee von Dirk Bade und Dirk Scharlau. Mit Leben gefüllt wurde diese Idee unter anderem, als Studenten der Rhein-Main-Hochschule in Geisenheim an einem Wettbewerb zur Gestaltung der Fläche teilnahmen. Das Rennen unter den insgesamt zwölf eingereichten Gestaltungsentwürfen machte ein Entwurf unter

der Überschrift „In der Ruhe liegt die Kraft“, den zwei Studentinnen gemeinsam erarbeitet hatten (s. Abbildung S. 24). „Er überzeugte die Wettbewerbs-Jury vor allem auch deshalb, weil er sehr viele verschiedene Elemente und Aspekte beinhaltete“, sagt Dirk Bade. In Anlehnung an diesen Entwurf wurden auf der Fläche, die der Schulträger – ein aus dem Mainz-Kinzig-Kreis und der Stadt Hanau bestehender Zweckverband – 2010 für die Dauer von zunächst 15 Jahren gepachtet hat, bereits zahlreiche Teilprojekte umgesetzt. Darunter befinden sich etliche grüne Aufenthaltsflächen mit Bewegungs-, Spiel- und Sitzgelegenheiten.

Für Alt und Jung

Zu den bisherigen „Highlights“ zählt in Bades Augen beispielsweise ein Sinnesgarten für demenzkranke Menschen. Ihn können die

In der Ruhe liegt die Kraft



Der Siegerentwurf beim Ideenwettbewerb zur Gestaltung der Brachfläche

Bewohner eines Wohnstifts nutzen, das sich in unmittelbarer Nachbarschaft zur Eugen-Kaiser-Schule befindet. Ein zentraler Aspekt des GLEKS-Parks: Er soll nicht nur für die Lernenden und Lehrenden der Eugen-Kaiser-Schule, sondern für den gesamten Stadtteil da sein. „Weil wir noch keine Parkordnung haben, ist er zurzeit zwar noch nicht öffentlich zugänglich“,

räumt Dirk Bade ein. „Aber das Seniorenstift hat mehrere Schlüssel, und zumindest im Sommerhalbjahr sind seine Bewohner so gut wie jeden Tag da.“ Dazu kommt der generationenübergreifende Aspekt, denn auch für die Kinder der beiden umliegenden Kindertagesstätten und Grundschulen hat der Park etwas Besonderes zu bieten: eine Schulimkerei, deren Kästen seitlich aufzumachen sind, sodass die Besucher in die Bienenvölker hineinschauen und staunen können.

Projektschritte

„Der GLEKS-Park ist ein Lehrpark“, betont Bade. Und natürlich auch ein Lernort für die Schülerinnen und Schüler der Eugen-Kaiser-Schule, die die vielen Teilprojekte in Angriff nehmen und umsetzen. Wie dies im Einzelnen vorstatten geht, veranschaulicht der Abteilungsleiter an einem der aktuellen Projekte: Rund um ein bereits bestehendes Backhaus entsteht derzeit eine Außenküche mit einer Minitheke. Die Projektschritte reichen von ersten Ideenskizzen und der Kalkulation der aufzubringen-

den Arbeitszeit über die Materialbeschaffung und, wo nötig, die Beschaffung von Maschinen bis zur schrittweisen konkreten Umsetzung. „Vor allem bei pflanzlichen Projekten, etwa bei der Neuanlage von Beeten, kommen die Pflegedurchgänge hinzu“, ergänzt Dirk Bade: „Hier müssen sich die Schüler ebenfalls im Vorfeld Gedanken darüber machen, was alles zu tun ist und wie lange sie dafür voraussichtlich brauchen werden.“

Weitere Projekte in diesem Jahr sind die Herstellung von Holzdecks, die als Ausstellungsflächen für Pflanzen dienen, sowie der Bau von zwei „Bänken der Dankbarkeit“. Sie heißen so, weil Namen von Kooperationsfirmen und Förderern des GLEKS-Projekts in ihnen verewigt sind.

Finanzierung

Womit gleich mehrere weitere wichtige Aspekte angesprochen wären. Erstens: Der Pflanzen- und Artenreichtum im GLEKS-Park ist enorm. „Wir haben hier Hunderte von Pflanzen, die allesamt sowohl in deutscher als auch in lateinischer Sprache beschriftet sind“,



Mitten im Hanauer Stadtteil Nordwest entstand aus einem brachliegenden Areal eine grüne Oase als praxisnaher Lernort



Beim Bau des Schachfeldes packen alle mit an.

merkt Dirk Bade nicht ohne Stolz an. Und zweitens: Die Frage der Finanzierung stellt sich bei allen Projekten – und damit auch die Notwendigkeit, Förderer und Sponsoren zu finden. So hat beispielsweise eine Anschubfinanzierung über 100.000 Euro aus dem Umweltfonds der Frankfurter Flughafen-Betreiber-Gesellschaft Frankfurt den gelungenen Start des Großprojekts unterstützt.

Eine extrem wichtige Rolle im Zusammenhang mit der Finanzierung des mittlerweile mehrere hunderttausend Euro schweren Projekts spielt auch der eigens gegründete GLEKS-Förderverein, der nach aktuellem Stand mehr als 100 Mitglieder, darunter zwischen 30 und 40 Firmen, zählt. „Meine Kollegen aus der grünen Abteilung und ich treffen uns regelmäßig mit dem Förderverein, überlegen gemeinsam, welche Projekte wir in Angriff nehmen wollen, wie wir diese Projekte umsetzen können und wie sie sich finanzieren lassen“, berichtet Dirk Bade und fügt voller Zuversicht hinzu: „Bis jetzt haben wir für unsere Ideen immer Förderer gefunden – nicht zuletzt auch deshalb, weil sie bei uns jedes Jahr eine Weiterentwicklung sehen können.“

Enorm hilfreich, sowohl für die Finanzierung als für die Außenwirkung, sind zudem die zahlreichen Wettbewerbspreise, die das GLEKS-Projekt inzwischen gewonnen hat. Der Umweltpreis 2014 sowie die Siege beim hessenweiten Wettbewerb „Städte sind zum Leben da“ (ebenfalls 2014), beim

bundesweiten Wettbewerb „Schulhof der Zukunft (2015), beim Husqvarna-Förderwettbewerb „Grünkonzepte in Städten“ (2016) und der Nachhaltigkeitspreis der Stadt Hanau (2017) brachten zusätzliche Gelder ein.

Spenden und Sonderkonditionen von Kooperationsfirmen, die einen Teil der Arbeiten im Park übernehmen, tragen ebenfalls dazu bei, dass sich die zahlreichen, häufig ziemlich kostenintensiven Projekte finanziell schultern lassen. So berichtet Dirk Bade beispielsweise von der Zusammenarbeit mit einer Firma, mit deren Hilfe ein Bewässerungssystem installiert werden soll.

Arbeitsstunden

Von entscheidender Bedeutung sind auch die von den Schülerinnen und Schülern geleisteten Arbeitsstunden, weit mehr als 10.000 sind es inzwischen. Die meisten haben die rund 220 Lernenden, die im Berufsfeld Agrarwirtschaft, etwa an der Fachschule für Garten- und Landschaftsbau, aus- und weitergebildet werden, geleistet. „Sie sind während der Zeit an unserer Schule ausnahmslos in eines der GLEKS-Projekte involviert“, sagt Dirk Bade.

Aber auch zahlreiche Absolventen der anderen vier an der Eugen-Kaiser-Schule unterrichteten Berufsfelder – Bautechnik, Ernährung, Farbtechnik und Gestaltung sowie Sozialwesen – sind ins Geschehen involviert. „So machen die angehenden Gestalter Vorschläge für die Beschilderung, die

Erzieher unterrichten und lernen im Park Aspekte der Bewegungslehre, und die Schüler aus dem Gesundheitsbereich befassen sich mit dem Anbau und der Wirkung von diversen Heilkräutern“, nennt Bade drei Beispiele: „Da gibt es viele Vernetzungspunkte.“ Insgesamt werden an der Hanauer Bildungseinrichtung, die mit der Berufs-, Berufsfach-, Höheren Berufsfach-, Fach- und Fachoberschule fünf verschiedene Schulformen umfasst, rund 1.800 Schülerinnen und Schüler unterrichtet.

Horizont erweitern

Von zentraler didaktischer wie auch pädagogischer Bedeutung sei die Wissens- und Horizontenerweiterung, fügt er hinzu – auch an den regelmäßig stattfindenden Praxistagen. „An diesen Praxistagen haben die Schülerinnen und Schüler immer die Möglichkeit, zwischen fünf oder sechs unterschiedlich gearteten Aktivitäten zu wählen“, so der Abteilungsleiter: „Dabei animieren meine Kollegen und ich sie dazu, sich bevorzugt in etwas Neuem, für sie bisher Ungewohntem auszuprobieren – also etwa in der Bautechnik, wenn sie aus dem pflegerischen Bereich kommen, und umgekehrt.“ Generell bietet der GLEKS-Park zahlreiche Möglichkeiten, ohne Zeitdruck Dinge zu erlernen – so etwa bei den Garten- und Landschaftsbauern die Natursteinpflasterung, für die in den Ausbildungsbetrieben in der Regel nicht genügend Zeit sei.

Logisch, dass die Identifikation mit dem GLEKS-Projekt sowohl bei den Lehrern als auch bei den Schülern hoch ist. „Was mich sehr freut, ist die Tatsache, dass es im Park keinen Vandalismus gibt“, betont Dirk Bade und fügt hinzu: „Das ist zweifellos vor allem auch darauf zurückzuführen, dass viele der Arbeiten, die sich hier befinden, von den Schülern selbst angefertigt sind.“ Auch die Lehrer seien mit großem Engagement bei der Sache – etwa, wenn es darum geht, den Park in den Sommerferien zu bewässern: „Da steckt ganz viel Herzblut drin.“

Was die Zukunft des GLEKS-Parks betrifft, wolle man weiter die Pflanzenvielfalt erhöhen und denke über einen Bewegungspark nach: Die Ideen gehen noch lange nicht aus. ■

Die Autorin



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



Foto: Frédéric Prochasson / stock.adobe.com

Leopold Kirner

Wünsche an Weiterbildung und Beratung

Weiterbildung und Beratung können einen wichtigen Beitrag leisten, um besser mit den komplexen Herausforderungen in der Rinder- und Schweinehaltung umzugehen. Welche Bedürfnisse die Landwirtinnen und Landwirte hier haben, wurde in einer Studie der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik Wien ermittelt.

Den überwiegenden Anteil an Weiterbildung und Beratung in der österreichischen Landwirtschaft decken die Landwirtschaftskammern häufig in Zusammenarbeit mit dem Ländlichen Fortbildungsinstitut (LFI) ab. Verbände und Erzeugerorganisation bieten ebenso für ihre Klientel Weiterbildungen und Beratung an. Vereinzelt treten auch private Beraterinnen und Berater auf, insbesondere in den Bereichen Fütterung, Stallbau und Steuerrecht.

Über die allgemeinen Anforderungen an die Beratung gibt es zahlreiche Hinweise aus wissenschaftlichen Studien. Gemeinsamer Tenor: Die fachliche Qualifikation der Beraterinnen und Berater sowie das Vertrauensverhältnis zwischen den beteiligten Personen zählen zu den zentralen Kriterien guter Beratung. Über spezielle Kundenwünsche in der österreichischen Nutztierhaltung lagen jedoch bis dato kaum empirische Befunde vor.

Betriebsstruktur

Um die Bedürfnisse der Weiterbildung und Beratung aus Kunden-

sicht zu eruieren, wurden im Januar und Februar 2018 Telefoninterviews mit Landwirtinnen und Landwirten durchgeführt. Die Stichprobe umfasste insgesamt 1.150 Betriebe, diese wurde auf der Basis der InVeKoS-Daten 2016 für das gesamte Bundesgebiet zufällig gezogen. Die Stichprobe setzt sich aus 300 Milchvieh-, 200 Mutterkuh-, 200 Rindermast- und 450 Schweinehaltungsbetrieben zusammen.

Die landwirtschaftlich genutzte Fläche lag zwischen 22 Hektar (Mutterkuhbetriebe) und knapp über 30 Hektar (Rindermast- und Schweinehaltungsbetriebe). Die Schweinehaltungsbetriebe hielten mit 62,1 Großvieheinheiten (GVE) die mit Abstand meisten Tiere, gefolgt von Rindermastbetrieben mit 33,2 und Milchviehbetrieben mit 27,7 GVE. Unter den Mutterkuhbetrieben wirtschafteten 85 Prozent im Berggebiet und 44 Prozent biologisch, bei den Milchviehbetrieben lagen die entsprechenden Anteile bei 77 Prozent und 24 Prozent. Unter den Rindermast- und Schweinehaltungsbetrieben wirtschafteten rund vier Prozent biologisch.

Präferierte Themen

Welche Themen und Inhalte benötigen Landwirtinnen und Landwirte in der Weiterbildung und Beratung für ihren Betrieb?

Die Befragten wurden gebeten, ihre Präferenzen für Weiterbildungs- und Beratungsthemen anzugeben. Im Fragebogen wurden 18 relevante Themenbereiche aufgelistet (s. Abbildung 1). Ganz oben auf der Präferenzliste ordnete sich die Tiergesundheit ein: Mit 30 Prozent Zustimmung zur ersten Stufe der Skala („trifft voll zu“) und 44 Prozent Zustimmung zur zweiten Stufe der Skala („trifft eher zu“) rangierte es mit Abstand unter allen im Fragebogen angebotenen Themen weit oben. Besonders für Betriebe mit Schweinehaltung war dieses Thema wichtig, denn 38 Prozent votierten hier für die erste Stufe der fünfteiligen Skala, während der entsprechende Anteil bei Betrieben mit Mutterkuhhaltung bei 24 Prozent lag.

Als zweitwichtigstes Thema kristallisierte sich das Förderungswesen heraus, wobei es hier keine statistisch signifikanten Abweichungen zwischen den Betriebs-

zweigen (Milchviehhaltung, Mutterkuhhaltung, Rindermast und Schweinehaltung) gab. Dieses Thema ist für Rinder- und Schweinehalterinnen und -halter in etwa gleich wichtig, was übrigens auch für den Bereich Lebensqualität zutrifft. Etwas anders die Situation beim drittichtigsten Themenbereich, der Fütterung: Befragte mit Rindermast- und Schweinehaltungsbetrieben präferierten dieses Thema stärker als Mutterkuhbetriebe.

Auch die weiteren Themen wie Umwelt und Ressourceneinsatz, Betriebswirtschaft, Steuerrecht, Stallbau und Haltungsvorschriften oder Arbeitswirtschaft wurden von Befragten mit Schweinehaltung stärker nachgefragt als von jenen mit Rinderhaltung.

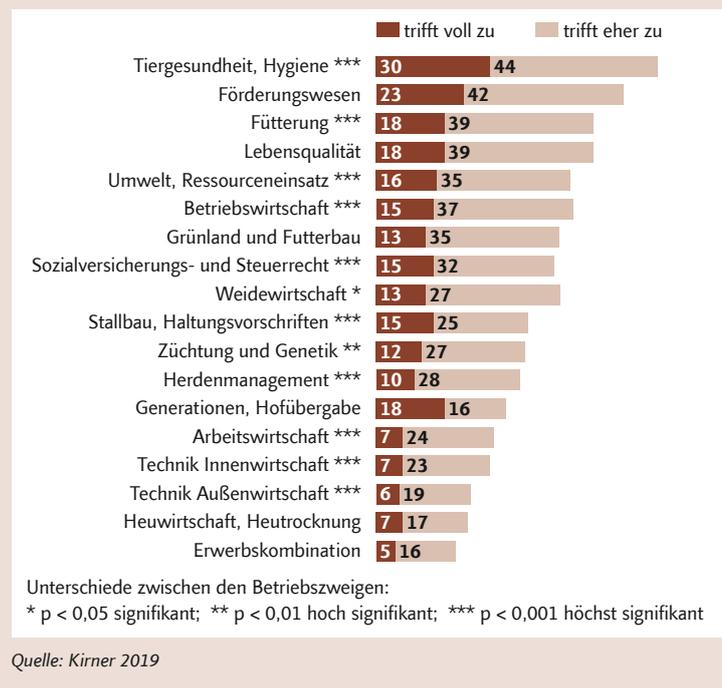
Die mit Abstand größten Einflussfaktoren auf die Präferenz für Themen waren Betriebsgröße und Alter der Betriebsleiterinnen oder Betriebsleiter. Jüngere Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter sowie jene von größeren Betrieben zeigten generell ein höheres Interesse für die unterschiedlichen Weiterbildungs- und Beratungsthemen.

Wissenstransfer

Welche Formen und Methoden des Wissenstransfers benötigen Landwirtinnen und Landwirte in der Weiterbildung und Beratung für ihren Betrieb? Oberste Präferenz haben der Erfahrungsaustausch unter Berufskolleginnen und Berufskollegen sowie die Beratung durch Tierärztinnen und Tierärzte (s. Abbildung 2). Die Einschätzungen zum Erfahrungsaustausch unterschieden sich statistisch nicht signifikant zwischen den vier Betriebszweigen (Milchviehhaltung, Mutterkuhhaltung, Rindermast und Schweinehaltung). Die Beratung durch Tierärztinnen und Tierärzte wurde hingegen von Befragten mit Schweinen wesentlich häufiger nachgefragt (62 Prozent Zustimmung zur ersten Stufe der fünfteiligen Skala).

Mit etwas Abstand folgten die Fachvorträge, die ebenso von befragten Landwirten mit Schweinen stärker nachgefragt wurden als von Landwirten mit Rindern. Die Einschätzungen zu Fachzeitschriften und Internet als nächstwichtigste Formen des Wissenstransfers wi-

Abbildung 1: Präferierte Weiterbildungs- und Beratungsthemen in der Rinder- und Schweinehaltung



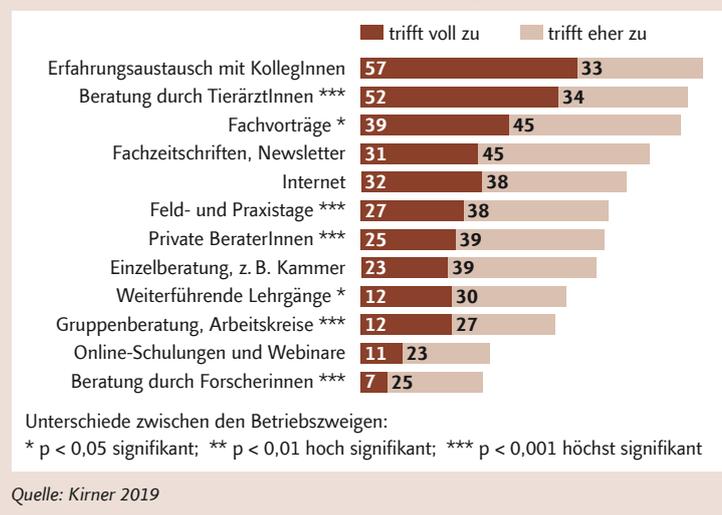
chen kaum zwischen den Betriebszweigen ab. Feld- und Praxistage sowie Leistungen durch private Beraterinnen und Berater wurden wiederum von Befragten mit Schweinen häufiger gewünscht.

Auch hier gilt: Jüngere Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter sowie jene von größeren Betrieben zeigten generell ein höheres Interesse für die hier angebotenen Formen des Wissenstransfers. Zwischen Bergbauern- und Nicht-Bergbauernbetrieben und zwischen Biobetrieben und kon-

ventionellen Betrieben waren hingegen kaum Unterschiede bei den Einschätzungen zu beobachten.

Die Einschätzung zur Arbeitskreisberatung fällt zwischen den Betriebszweigen ähnlich aus. Der überwiegende Anteil konnte zum Zeitpunkt der Befragung die Arbeitskreisberatung mit gutem Gewissen weiterempfehlen. Der Zuspruch zur ersten Stufe der Skala lag bei diesem Statement zwischen 57 Prozent (Milchviehbetriebe) und 72 Prozent (Schweinehaltungsbetriebe). Befragte aller vier

Abbildung 2: Welche Formen des Wissenstransfers in der Rinder- und Schweinehaltung werden benötigt?



Literatur
 Kirner, L.; Payrhuber, A.; Prodingner, M.; Hager, V. (2018): Professionalisierung der Weiterbildung und Beratung in der Rinder- und Schweinehaltung. Projektbericht der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik Wien. URL: <http://www.agrarumweltpaedagogik.ac.at/arbeitsfelder/unternehmensfuehrung/publikationen/index.html> (Abruf: 8. 5. 2019).

Tabelle: Wünsche der Rinder- und Schweinehalter/-innen zur Weiterbildung und Beratung

Kategorie	Anzahl Nennungen				
	MIK	MUK	RM	SCHW	Gesamt
fachliche Kompetenz der Vortragenden, der Beraterinnen und Berater	30	13	12	66	121
Nützlichkeit, Sinnhaftigkeit	22	9	12	24	67
Praxisnähe	13	9	9	24	55
Lösungen für den eigenen Betrieb abstimmen	18	9	11	15	53
verschiedene Themen zur Tierhaltung	22	7	4	15	48
regionale Angebote	11	4	5	3	23
Objektivität, Ehrlichkeit, Unabhängigkeit	5	4	2	9	20
Hofübergabe, Generationen, Jugend	7	2	–	8	17
sonstige Nennungen	53	51	46	115	265
keine Wünsche, bin zufrieden	10	11	2	49	72
Gesamt	191	119	103	328	741

MIK = Milchvieh-, MUK = Mutterkuh-, RM = Rindermast-, SCHW = Schweinehaltungsbetriebe

Betriebszweige schätzten den Erfahrungsaustausch unter Berufskolleginnen und Berufskollegen als die zentrale Quelle hilfreicher Anregungen für den eigenen Betrieb ein. Der Nutzen zwischenbetrieblicher Kennzahlenvergleiche wird unter den Betriebszweigen ähnlich eingestuft, zwischen 30 Prozent (Milchvieh- und Rindermastbetriebe) und 43 Prozent (Schweinehaltungsbetriebe) stimmten dem voll und ganz zu.

Spezialberatung

Fachlich kompetente Spezialberatung sowie andere Beratungsangebote stoßen generell auf großes Interesse. Das größte Interesse für fachlich kompetente Spezialberatung machten Mutterkuh- und Schweinehaltungsbetriebe deutlich. 29 Prozent beziehungsweise 25 Prozent wären sicher bereit („stimme voll zu“), für eine solche Beratung zu bezahlen, 25 Prozent beziehungsweise 28 Prozent würden dafür ganz sicher einen weiteren Anfahrtsweg in Kauf nehmen. Mit wenig Abstand folgen die Rindermastbetriebe mit 24 Prozent beziehungsweise 22 Prozent, mit größerem Abstand dann die Milchviehhalterinnen und Milchviehhalter mit 17 Prozent beziehungsweise 13 Prozent Zustimmung. Die Präferenzen für die Beratung und die Begleitung von Veränderungsprozessen sowie die Angebote kostenpflichti-

ger Beratungspakete differierten nur unwesentlich zwischen den Betriebszweigen.

Die in einer offenen Frage geäußerten Wünsche an die Weiterbildung und Beratung zeigen ein relativ einheitliches Muster (s. Tabelle). Fachliche Kompetenz der Akteure steht dabei eindeutig an erster Stelle. In eine ähnliche Kerbe stoßen die drei weiteren Aspekte: Nützlichkeit und Sinnhaftigkeit, Praxisnähe sowie Lösungen für den eigenen Betrieb. Diese wurden überproportional häufig von Milchviehhalterinnen und Milchviehhaltern formuliert. Alle vier zusammen kommen auf 296 Statements oder 40 Prozent aller Äußerungen. Interessant: 72 Landwirtinnen und Landwirte äußerten keine Wünsche, weil sie entweder mit der Weiterbildung und Beratung zufrieden waren oder weil sie keine Wünsche explizit nennen konnten.

Fazit

In Bezug auf die präferierten Themen in der Weiterbildung und Beratung sind kaum Umbrüche zu erwarten. Die zentralen Themen Tiergesundheit, Förderungswesen und Fütterung werden wie schon in der Vergangenheit auch in Zukunft zu den zentralen Anliegen in der Rinder- und Schweinehaltung zählen. Trotzdem wird es in einigen Bereichen zu Verschiebungen kommen. Denn Sozialversiche-

rungs- beziehungsweise Steuerrecht, Aspekte der Haltung oder der Umwelt werden an Bedeutung gewinnen, da diese Themen signifikant häufiger von größeren Betrieben nachgefragt werden.

Bei den Formen und Methoden des Wissenstransfers in der Weiterbildung und Beratung lässt sich festhalten, dass aufgrund unterschiedlicher Zugänge und Lernstile von Landwirtinnen und Landwirten auch in Zukunft eine Vielfalt an Formen und Methoden in der Weiterbildung und Beratung erforderlich ist, um unterschiedliche Persönlichkeiten anzusprechen. Überraschend ist, dass klassische Formate oder Beratungskräfte nicht die oberste Priorität vonseiten der Landwirtinnen und Landwirte genießen, sondern Tierärzte und Berufskollegen. Fachvorträge und Fachzeitschriften sind nach wie vor gefragt, auch das Internet hat sich als Informationsquelle bestens etabliert.

Generell verlangen Landwirtinnen und Landwirte professionelle und auf ihren Betrieb konkret abgestimmte Angebote mit hoher praktischer Relevanz. Diese Einschätzung deckt sich auch mit dem Befund, dass ein größerer Anteil der Befragten bereit ist, für fachlich kompetente Spezialberatung zu bezahlen beziehungsweise einen längeren Anfahrtsweg dafür in Kauf zu nehmen.

Der Autor



Dr. Leopold Kirner
Hochschule für
Agrar- und Umwelt-
pädagogik Wien
leopold.kirner@agrar
umweltpaedagogik.
ac.at



Ulrike Bletzer

Waldarbeitsschule Kunsterspring

Die in die Forstwirt-Ausbildung integrierte Fortbildung zum Forstmaschinenführer ist ein Alleinstellungsmerkmal der Waldarbeitsschule Kunsterspring in Brandenburg.

In den neuen Bundesländern sind wir die einzigen, die dieses integrative Modell anbieten“, sagt Dr. Ralf Gruner, Schulleiter der Waldarbeitsschule Kunsterspring in Brandenburg – und meint damit die Art und Weise, in der in Kunsterspring die Fortbildung zum Forstmaschinenführer organisiert ist. „Integratives Modell“ bedeutet: Die Fortbildung ist in das „Kerngeschäft“ der unweit von Neuruppin mitten im Wald gelegenen Waldarbeitsschule eingegliedert. Jährlich beginnen rund 40 angehende Forstwirte dort ihre Ausbildung.

„Nach drei Jahren Ausbildung sind die Forstwirte zwar gut auf ihren Beruf vorbereitet, können aber nicht gleichzeitig im Führen von Forstmaschinen fit sein. Deshalb bieten wir seit etwa zehn Jahren nach dem Prinzip der Bestenförderung diese zusätzliche Qualifizierung an“, erklärt der Schulleiter. Das heißt: Auszubildende mit einem Notendurchschnitt von mindestens 2,5 haben die Möglichkeit, sich in der zweiten Hälfte des dritten Lehrjahrs zum Forstmaschinenführer fortbilden zu lassen. Etwa 50 Prozent der Azubis pro Jahr bringen die Voraussetzungen, zu denen auch der Besitz des Lkw-Führerscheins gehört, mit und entscheiden sich dafür. „Bei der Fortbildung zum Forstmaschinenführer liegen wir, was die Absolventenzahlen betrifft, bundesweit an der Spitze“, merkt Schulleiter Dr. Gruner nicht ohne Stolz an.

Doch worum geht es bei dieser Fortbildung im Einzelnen? An ein Theoriemodul über den umwelt-

verträglichen Forstmaschineneinsatz schließen sich vier praxisbezogene Maschinenmodule an. Sie drehen sich um den Einsatz folgender Forstmaschinen:

- um den Standardschlepper inklusive Anhängergeräte,
- um den Spezialrücketraktor,
- um den Forwarder, der gefällt Holz aus dem Bestand rückt, auflädt und an einen Lkw-befahrbaren Waldweg transportiert, und
- um den Harvester oder Holzvollernter, der Bäume fällt, entastet und für den Transport mit dem Forwarder ablegt.

Das Training an diesen Maschinen sei sehr personalintensiv, berichtet Dr. Gruner. Beim Forwarder und Harvester geht der Ausbildung im Wald zudem ein Simulator-Training voraus. Wenn die Absolventen ihr Zertifikat als „Geprüfter Forstmaschinenführer“ in der Tasche haben, finden sie in aller Regel bei forstwirtschaftlichen Lohnunternehmen Arbeit.

Meister-Vorbereitung

Die Waldarbeitsschule Kunsterspring, die 1952 als Ausbildungsstätte für Forstfacharbeiter gegründet wurde und sich seit 1991 in Trägerschaft des Landes Brandenburg befindet, bietet auch einen jährlichen, berufsbegleitenden Vorbereitungslehrgang für die Forstwirtschaftsmeister-Prüfung an. Er findet in Form von Blockunterricht statt und dauert insgesamt rund neun Monate.

„Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf der Vermittlung von betriebswirtschaftlichen Kenntnis-

sen“, betont der Schulleiter. „Das heißt, unter anderem lernen die angehenden Forstwirtschaftsmeister, wie man eine Holzernte plant und kalkuliert, aber auch, wie man sie später unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten auswertet und nachkalkuliert.“ Um diese Inhalte dreht sich auch die mündliche Projektprüfung als Teil der abschließenden Meisterprüfung. Dazu kommen jeweils eine schriftliche Klausur und eine Lehrunterweisung. Die meisten Prüfungen finden in Kunsterspring statt. Eine Ausnahme bildet die Projektprüfung, die im Heimatforstbetrieb abgenommen wird.

Außer aus Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Mecklenburg kommen die Schülerinnen und Schüler auch aus einigen alten Bundesländern und sogar aus dem Ausland. Das Internat mit 70 Betten wird bei Bedarf auch von den Teilnehmern anderer Kurse genutzt, etwa der Pflanz- oder Motorsägenkurse. Die breite Angebotspalette gewährleisten insgesamt 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unter denen sich 20 Lehrkräfte befinden.

Die Autorin



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

Waldarbeitsschule Kunsterspring

Kunsterspring 3
16818 Gühlen Glienicke
Tel. 033929 70205 · Fax 033929 50941
was.kunsterspring@lfb.brandenburg.de
www.forst.brandenburg.de/lfb/de/struktur/
waldarbeitsschule-kunsterspring/

Neue Bildungsreferentin

Sina Endres ist neue Bildungsreferentin bei der Arbeitsgemeinschaft deutscher Junggärtner (AdJ) e. V. Die gebürtige



Foto: AdJ

Bildungsreferentin Sina Endres

Hannoveranerin folgte Caroline Pantke, die sich nach drei Jahren bei der AdJ neuen beruflichen Herausforderungen stellt.

Sina Endres hat zunächst Ökologische Agrarwissenschaften an der Universität Kassel auf Bachelor studiert, bevor sie ein Masterstudium im Öko-Agarrmanagement an der Hochschule in Eberswalde aufnahm. Dort spezialisierte sie sich auf Bildung für nachhaltige Entwicklung. Erfahrungen im gärtnerischen Bereich erlangte sie in verschiedenen landwirtschaftlichen Betrieben mit gärtnerischen Kulturen. ZVG/AdJ

Azubi-Tag im Gemüsebau

Der fachliche Austausch wird für die Auszubildenden im Gemüsebau immer wichtiger. Das wurde beim dritten bundesweiten Azubi-Tag im Gemüsebau deutlich, zu dem die Arbeitsgemeinschaft deutscher Junggärtner (AdJ) und die Bundesfachgruppe Gemüsebau (BfG) Anfang Mai auf den Lehr- und Versuchsbetrieb Gemüsebau des Dienstleistungszentrums Ländlicher Raum Rheinland-Pfalz (DLR) in Schifferstadt eingeladen hatten. Neben der Vorbereitung zur Abschlussprüfung stand der bundesländerübergreifende Dialog zwischen den Auszubildenden im Mittelpunkt.

Der Leiter für das Versuchswesen im Gemüsebau beim DLR Rheinpfalz, Dr. Sebastian Weinheimer, stellte moderne Technik im Gemüsebau vor.

DLR-Pflanzenschutzberater Jochen Kreiselmaier referierte über das Unkrautmanagement. Auf die Bedeutung aktueller politischer Themen auch für die schriftlichen Prüfungen machte Stephanie Vendt von der Landwirtschaftskammer Rheinland-Pfalz aufmerksam. Sie riet den Prüflingen, sich beispielsweise über anstehende Wahlen in ihren Regionen oder sozialpolitische Diskussionen zu informieren, die für den Gemüsebau wichtig sein könnten.

Schließlich konnten die angehenden Gemüsegärtner gruppenweise zeigen, was sie können: Auf dem Versuchsgelände wurde in sechs Stationen die praktische und mündliche Prüfung nachgestellt. Die Auszubildenden erhielten wertvolle Hinweise, worauf sie achten sollten. ZVG/BfG

Erfolgreiche Bildungsarbeit

Der Bundesverband Landwirtschaftlicher Fachbildung (vlf) hat Dr. Klaus Benthin für sein herausragendes und langjähriges Engagement für die Weiterbildung in der Landwirtschaft und im ländlichen Raum mit der Theodor-Hensen-Medaille ausgezeichnet. Dr. Benthin hat 1992 die Heimvolkshochschule Seddiner See in Brandenburg aufgebaut und zu einer über

die Landesgrenzen hinaus hoch angesehenen Bildungsstätte entwickelt. Der Präsident des vlf-Bundesverbandes Johann Biener würdigte die Lebensleistung von Dr. Klaus Benthin: „Er hat mit der Heimvolkshochschule Seddiner See einen Leuchtturm und Kristallisationspunkt der ländlichen Erwachsenen- und Weiterbildung geschaffen.“ vlf



Foto: vlf

Der vlf ehrt Dr. Klaus Benthin mit der Theodor-Hensen-Medaille. Es gratulieren die Vorstandsmitglieder Erhard Horst-Saur (l.), Brigitte Engemann (2. v. r.) und vlf-Präsident Johann Biener (r.).

Finale des Berufswettbewerbs

Unter dem Motto „Grüne Berufe #landgemacht: Qualität. Vertrauen. Zukunft.“ waren deutschlandweit in den vergangenen Monaten mehr als 10.000 junge Menschen in den Sparten Weinbau, Land- und Forstwirtschaft, Haus- und Tierwirtschaft in den Berufswettbewerb gestartet. Auf Kreis-, Bezirks- und schließlich Landesebene erfolgten die Qualifikationen für den Bundesentscheid, der Anfang Juni ausgetragen wurde. In Nordheim

(Baden-Württemberg) maßen sich die 26 besten deutschen Jungwinzer und Jungwinzerinnen. Zeitgleich trafen in der Region Ammersee (Bayern) die besten 91 deutschen Nachwuchskräfte der Land- und Hauswirtschaft, Tier- und Forstwirtschaft aufeinander.

WDBV/BDL

Ausführliche Informationen ab Juni unter: www.bildungsserveragrar.de (Aktuelles)



Foto: BfG

Teilnehmer des bundesweiten Azubi-Tages im Gemüsebau

Wbmonitor: Klima meist gut

Das Wirtschaftsklima in der Weiterbildungsbranche war auch in 2018 positiv. Insbesondere für Betriebe tätige Weiterbildungsanbieter berichten von einer hervorragenden wirtschaftlichen Stimmung. Dagegen hat sich bei Einrichtungen, die vor allem für die Arbeitsagenturen/Jobcenter tätig sind, das Wirtschaftsklima stark eingetrübt. Der wbmonitor-Klimawert lag 2018 auf einer Skala

von -100 bis +100 bei insgesamt +41. Gegenüber dem bisherigen Höchstwert aus dem Jahr 2017 ist er damit um zehn Punkte gefallen. Dies sind Ergebnisse der wbmonitor-Umfrage des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V. (DIE).

BIBB

Fortbildung für Ausbildungsverantwortliche

Zur bundeszentralen Fortbildungstagung für Ausbildungsverantwortliche vom 25. bis 27. Oktober lädt der Zentralverband Gartenbau e. V. (ZVG) in die Bildungsstätte Gartenbau nach Grünberg ein. Die Teilnehmer erwartet eine Mischung aus gärtnerisch-fachlichen Themen, beispielsweise zur Pflanzengesundheit, zu lebendigen und attraktiven Vorgärten, zum

Nachhaltigkeitskonzept der Friedhofsgärtner sowie zur nachhaltigen Zierpflanzenproduktion.

Daneben stehen auch Vorträge und Workshops zur Ausbildung auf dem Programm. Dazu zählen unter anderem Möglichkeiten von digital gestalteten Lernumgebungen sowie Nutzen und Grenzen von kompetenzorientierten Lern- und Lehrange-

ments. Der bundesländerübergreifende Austausch aller Ausbildungsverantwortlichen (Berufsschullehrer, Ausbilder und Ausbildungsberater) steht dabei im Mittelpunkt.

Eine Online-Anmeldung ist unter folgendem Link möglich: https://gruenberg.bildungsserveragr.de/index.php?anmeldg_id=36735

ZVG

Plakatwettbewerb gegen Steinwüsten

Eine hohe Beteiligung beim Plakatwettbewerb gegen Steinschüttungen in Gärten verzeichnete der Bund deutscher Staudengärtner (BdS) im Zentralverband Gartenbau e. V. (ZVG). Von 14 Berufsschulen gingen 88 Plakate ein, die 251 Auszubildende im Team erarbeitet hatten. „Der Ideenreichtum und die Fachkompetenz, die emotionale Ansprache und die große Resonanz haben uns sehr überrascht“, erklärte die Vorsitzende des Arbeitskreises Ausbildung im BdS, Kordula Becker. Den Wettbewerb hatte der BdS im Zuge des Vorentscheides des Berufswettbewerbs (BWB) ausgeschrieben.

Die Auszubildenden illustrierten die Vorteile begrünter Gärten: Klimaschutz, Feinstaubbindung, Entwässerung, besseres Stadtklima, Lebensraum für die Tierwelt. Auch die jahreszeitli-

che optische Abwechslung, das Duft- und Farbspiel und die Bedeutung für den Menschen zur Selbstverwirklichung und als Lebensraum hoben sie hervor.

Den ersten Platz haben der angehende Zierpflanzengärtner Eric Brenke sowie die angehenden Garten- und Landschafts-

bauer Cassandra Eißrich und Janine Kansy von der Beruflichen Schule des Landkreises Mecklenburgische Seenplatte, Standort Neustrelitz gewonnen. Den zweiten und dritten Platz belegten Schüler/-innen der Berufsschule Radolfzell und des Berufskollegs Wesel. ZVG/BdS



Foto: Berufsschule Neustrelitz

Das Team aus Neustrelitz überzeugt mit seinem Plädoyer für begrünte Gärten.

„Revierjagdmeister/-in“ modernisiert

Die Verordnung über die Prüfung zum Fortbildungsabschluss Revierjagdmeister/-in wurde aktualisiert und den heutigen Anforderungen an dieses Berufsbild angepasst. Sie ist seit 30. April 2019 in Kraft.

2010 wurde aufgrund der geänderten beruflichen, bildungspolitischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen die Verordnung über die Berufsausbildung zum Revierjäger/zur Revierjägerin neu gefasst. Dies machte die Modernisierung der auf diesen Beruf aufbauenden Meisterprüfungsverordnung er-

forderlich. Nach umfangreichen Abstimmungsgesprächen der zuständigen Sozialpartner wurde 2018 eine Novellierung der Verordnung über die Anforderungen in der Meisterprüfung für den Beruf Revierjäger/-in vom 28. Dezember 1982 eingeleitet.

Die neue Verordnung stellt konsequent auf die Kompetenzen einer Führungskraft in dem Beruf Revierjäger/-in ab. Die entsprechenden Kompetenzen sollen in drei Prüfungsteilen (Jagdbetrieb, Jagd- und Wildtiermanagement und Dienst-

leistungen, Betriebs- und Unternehmensführung sowie Berufsausbildung und Mitarbeiterführung) erfasst werden. Insbesondere die beiden Arbeitsprojekte in den zwei ersten Prüfungsteilen fordern von den Prüfungskandidaten ein hohes Maß an Selbständigkeit, Selbststeuerung, Organisation und komplexem Handeln.

Das Prüfungselement „Fallstudie“ im dritten Prüfungsteil zielt insbesondere auf die Erfassung der Kompetenzen im Bereich Mitarbeiterführung ab, die auch im Berufsbereich der

Hauswirtschaftskongress

In Kooperation mit hauswirtschaftlichen Fach- und Berufsverbänden richtet der Deutsche Hauswirtschaftsrat am 23. und 24. September den ersten Hauswirtschaftskongress aus. Die Veranstaltung in Berlin-Spandau steht unter dem Motto: „Wandel nachhaltig gestalten. Agenda 2030: für uns – mit uns“.

Dabei werden Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen in den Fokus gerückt. Die Hauswirtschaft kann mit ihrem ganzheitlichen Ansatz in Ausbildung und professioneller Praxis ein wichtiger Motor sein, um diese Ziele voranzubringen.

Der Kongress wird sich auf die folgenden Sustainable Development Goals (SDGs) konzentrieren: Gesundheit und Wohlergehen, hochwertige Bildung, Geschlechtergerechtigkeit, nachhaltiger Konsum und Produktion.

In Vorträgen, einer Podiumsdiskussion und Workshops wird das Thema Nachhaltigkeit mit seinen vielen Facetten beleuchtet. Infos und Anmeldung unter: www.hauswirtschaftsrat.de/hauswirtschaftskongress/
Hauswirtschaftsrat

Foto: industrieblick/stock.adobe.com



Die soziale Anerkennung eines Berufs spielt laut BIBB-Studie bei der Berufswahl eine zentrale Rolle.

Warum Berufe nicht gewählt werden

Selbst wenn ein Beruf ihren Tätigkeitsinteressen entspricht, neigen viele Jugendliche dazu, ihn bei ihrer Berufswahl fallenzulassen, wenn er ihnen nicht genügend soziale Anerkennung zu vermitteln scheint. Darüber hinaus können ungünstige Rahmenbedingungen während der Ausbildung oder ungünstige Arbeitsbedingungen weitere Gründe dafür sein, einen als interessant wahrgenommenen Beruf auszuschließen. Das ist das zentrale Ergebnis einer Studie, die im Forschungsprojekt „Bildungsorientierungen“ des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) entstand. Die Ergebnisse beruhen auf einer schriftlichen Befragung von Schülerinnen und Schülern neunter und zehnter Klassen aller gemeinbildender Schulen in Nordrhein-Westfalen.

Anlass für die Studie war das Problem vieler junger Menschen, am Ende des Jahres ohne Ausbildungsplatz dazustehen, obwohl die Zahl der unbesetzt bleibenden Ausbildungsplätze von Jahr zu Jahr steigt. Angebote der Berufsorientierung, die auf eine Ausweitung des Berufswahlspektrums zielen, waren bisher nur bedingt erfolgreich. Viele Jugendliche klammern Berufe mit Besetzungsproblemen einfach aus, zum Beispiel in der Gastronomie und in Teilen des Handwerks oder in der Pflege.

Daher fragt die BIBB-Studie weniger danach, was Jugendliche motiviert, einen bestimmten Beruf zu ergreifen (sogenannte „Attraktionsfaktoren“). Vielmehr interessiert, warum

Berufe nicht gewählt werden. Dabei deutet sich an, dass die Nichtwahl von Berufen offenbar anderen Logiken als die Wahl eines Berufes folgt. Als besonders relevanter Faktor, der den Ausschluss eines Berufs aus dem Feld möglicher Berufsoptionen bewirkt („Aversionsfaktor“), erweist sich die Erwartung einer mangelnden sozialen Passung: Wenn Jugendliche meinen, in ihrem sozialen Umfeld, insbesondere bei ihren Eltern und im Freundeskreis, mit einem bestimmten Beruf nicht gut anzukommen, beziehen sie diesen Beruf nicht mehr in ihre Berufswahl ein – und zwar auch dann, wenn die Tätigkeiten des Berufes mit ihren eigenen beruflichen Interessen übereinstimmen.

Neben fehlender sozialer Passung und als ungünstig wahrgenommenen Rahmenbedingungen während der Ausbildung und Arbeit – darunter Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten – gibt es noch weitere Gründe dafür, dass Jugendliche Berufe links liegen lassen: wenn etwa mit Schwierigkeiten gerechnet wird, einen Ausbildungsplatz zu finden; oder wenn es an der Sicherheit fehlt, wirklich gut einschätzen zu können, was einen in einem Beruf erwartet.

Daher gilt es, so eine zentrale Schlussfolgerung der BIBB-Studie, in Angeboten der Berufsorientierung Ansehen und soziale Wertschätzung von Berufen mit jungen Berufswählern konsequent zu reflektieren und dabei gerade solche Faktoren in den Blick zu nehmen, die zu ei-

nem Ausschluss von Berufen führen können – und nicht nur solche, die Berufe attraktiv machen. BIBB-Präsident Friedrich Hubert Esser folgert: „Jugendliche wollen mehr! Sie nutzen Berufe als Visitenkarte in ihrem sozialen Umfeld und wollen mit ihrem Beruf Anerkennung finden. Wollen wir in Zukunft mehr Jugendliche für Berufe

mit Besetzungsproblemen gewinnen, müssen wir die Rahmenbedingungen und Perspektiven dieser Berufe verbessern.“

Weitere Informationen zu der von Stephanie Matthes als Promotionsschrift verfassten Studie: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/9795 *BIBB*

Besetzungsprobleme

Die Nachfrage von Jugendlichen und jungen Erwachsenen nach Ausbildungsstellen und die Zahl der von Betrieben angebotenen Ausbildungsplätze sind 2018 erneut gestiegen. Infolge dieser positiven Entwicklungen wurden mehr Ausbildungsverträge neu abgeschlossen als im Vorjahr (2017: 523.300; 2018: 531.400).

Die Besetzungsprobleme am Ausbildungsstellenmarkt haben sich jedoch gegenüber den vorangegangenen Jahren weiter verschärft: 57.700 Stellen blieben unbesetzt (2017: 49.000). Auch der Anteil der unbesetzten Stellen am betrieblichen Gesamtangebot ist erneut gestiegen (2017: 8,8 Prozent; 2018: 10,0 Prozent). Der Anteil der noch eine Ausbildungsstelle suchenden Bewerber/-innen hat sich hingegen geringfügig verringert (2017: 13,3 Prozent; 2018: 12,9 Prozent). Es erscheint zunehmend schwieriger, regionale, qualifikatorische und berufsspezifische Verschie-

denheiten auszugleichen. Dies sind zentrale Ergebnisse des Datenreports 2019 des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), der den im April vom Bundeskabinett verabschiedeten Berufsbildungsbericht 2019 ergänzt.

Der Datenreport enthält umfassende Informationen und Analysen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung, gibt einen Überblick über Programme zur Förderung der Berufsausbildung und informiert über internationale Indikatoren und Benchmarks. Schwerpunktthema ist in diesem Jahr „Berufsbildung 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen“.

Der BIBB-Datenreport kann als vorläufige Fassung unter www.bibb.de/datenreport-2019 heruntergeladen werden. Die Print-Version steht voraussichtlich ab Juli zur Verfügung. Der Berufsbildungsbericht 2019 ist abrufbar unter www.bmbf.de/de/berufsbildungsbericht-2740.html *BIBB*

Fundierte pädagogische Ausbildung gefordert

Zur Bundesringtagung im Hans-Eisenmann-Forum der TU München (TUM) in Freising-Weihenstephan konnte Dr. Antje Eder, Fachdidaktik Agrarwissenschaft, 16 Lehrkräfte für berufliche Schulen der Landwirtschaft begrüßen. Schwerpunktthemen waren: „Digitalisierung im Agrarbereich sowie Auswirkungen auf die berufsschulische Ausbildung“ und „Lehrergewinnung und -qualifizierung“.

Zunächst beleuchtete Prof. Dr. Heinz Bernhardt, Lehrstuhl für Agrarsystemtechnik, die digitale Transformation im Agrarbereich und machte deutlich, welches Entwicklungspotenzial darin für die agrarwirtschaftliche Produktion steckt und wie sich Anforderungen an die Facharbeiter/-innen dadurch verändern. Von den künftigen Auszubildenden werde ein Grundverständnis an Informatik erwartet.

Eva-Maria Alfing (Wilhelm-Emmanuel-von Ketteler-Berufskolleg Münster) und Andrea Praeger (Oberstufenzentrum 2 (OSZ 2) Spree-Neiße) berichteten über ihre Erfahrungen mit Learning-Apps im Fachunterricht. Gerade zur Unkrautbestimmung auf dem Feld stehen etliche leicht zu bedienende Internetanwendungen zur Verfügung. Die Vorteile: Die Mitnahme von Bestimmungsbüchern entfällt. Und über das Smartphone stehen diese Apps im betrieblichen Alltag ständig zur Verfügung. So bieten sich zahlreiche Möglichkeiten, den Unterricht mit modernen Medien für Jugendliche attraktiv zu gestalten.

Auf den Mangel an beruflichen Lehrkräften, auch im agrarwirtschaftlichen Bildungsbereich, wies Prof. Dr. Alfred Riedl, Studiendekan Berufliches Lehramt an der TU München, in seinem Vortrag hin. Als mögliche Ursachen dafür nannte er:

- Informationsdefizite von Hochschulzugangsberechtigten über das berufliche Lehramt,
- (unbegründete) Imageprobleme des Berufsbildes,

- die fehlende Modellfunktion von Berufsschullehrkräften für eigene Schülerinnen und Schüler,
- den Wettbewerb mit Fach-/Ingenieurwissenschaften,
- die zu geringe Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse eines Lehramtsstudiums in universitären Strukturen,
- die zusätzlich einjährige berufliche Praxiserfahrung zum Eintritt in den Vorbereitungsdienst.

Angeht des Bewerbermangels an grundständig ausgebildeten Lehrkräften greifen die Bundesländer auf Sonderprogramme zurück und stellen Hochschulabsolventen ein, die sie über das Referendariat oder den Direkteinstieg (direkt in den Schuldienst mit paralleler Nachqualifizierung) rekrutieren. Für Prof. Riedl sind dies Notlösungen, die „keine der grundständigen universitären Lehramtsausbildung qualitativ gleichgestellte Qualifizierung“ darstellen.

Die fehlende wissenschaftliche Qualifizierung der Lehrkräfte im pädagogischen Bereich wird nach seiner Ansicht zu einem Qualitätsverlust der berufsschulischen Bildung führen. Der Hochschullehrer fordert daher:

- alternative Zugangswege in einer fundierten, an der grundständigen beruflichen Lehrerbildung orientierten Form,
- innovative Ausbildungskonzepte und Erschließung neuer Zielgruppen besonders in Mangelfachrichtungen,

- Werbung für die beruflichen Lehramtsstudiengänge.

Als Beispiel nennt er den an der TU München angebotenen Studiengang „Master Berufliche Bildung integriert“, der den Masterstudiengang mit dem Vorbereitungsdienst kombiniert und dadurch die Ausbildungszeit verkürzt.

Um die Eigenschaften einer erfolgreichen Lehrkraft zusammenzufassen, zitierte Prof. Riedl aus dem neuen Buch, das der australische Erziehungswissenschaftler John Hattie in Zusammenarbeit mit dem deutschen Visible-Learning-Übersetzer Klaus Zierer verfasst hat: „Erfolgreiche Lehrpersonen haben nicht nur eine Leidenschaft für das Fach, sondern auch für die Didaktik und die Pädagogik, für die Lernenden und für ihren Beruf. Und diese Leidenschaft ist nicht nur wichtig, um eine erfolgreiche Lehrperson zu werden. Sie ist auch wichtig, um ein Leben lang diesen herausfordernden Beruf auszuüben, also erfolgreiche Lehrperson zu bleiben.“

Während sich Fach-, Pädagogik- und Didaktik-Kompetenz in der Lehrkräfteausbildung gut schulen lassen, so Riedl, seien Haltungen (Muster von Werten, Einstellungen, Wollen, innerer Kompass) nicht so leicht zu verändern. Sie gehören aber seiner Ansicht nach zu den wichtigsten Erfolgsfaktoren guten Unterrichts und seien daher in der Lehrkräfteausbildung weiterzuentwickeln.

Dr. Heidi Müller-Weichbrodt, Fachdidaktik Agrar- und Gartenbauwissenschaften an der

Humboldt-Universität zu Berlin, wies ergänzend darauf hin, dass sich erst sechs bis acht Jahre nach dem Referendariat ein professionelles Lehrerhandeln entwickle. Daher fordert sie für die Zeit nach dem Vorbereitungsdienst eine berufsbegleitende, kontinuierliche Fortbildung – und zwar im fachlichen und im fachdidaktischen Bereich.

Marion Ramgraber, Lehrerin am Berufsschulzentrum Regensburger-Land, betonte, dass gerade in den heterogenen Berufsschulklassen pädagogische Kompetenz gefragt sei, um individualisierten Unterricht durchzuführen. Die Oberstudienrätin zeigte Möglichkeiten auf, wie Lernende mit Informationstexten unterschiedlicher Niveaustufen individuell gefördert werden können.

Aus Sicht der drei Referenten kann ein qualitativ hochwertiger Unterricht nur dann stattfinden, wenn die Lehrkräfte eine wissenschaftlich fundierte pädagogische Ausbildung erfahren. Dennoch verzichten die meisten Bundesländer (mit Ausnahme von Bayern, Mecklenburg-Vorpommern und Berlin) auf ein grundständiges „Agrarlehrer-Studium“. Berufsbegleitende kontinuierliche Fortbildungen könnten die fachdidaktischen Defizite deutlich verringern. Der Bundesring unterstützt diese Forderung von Dr. Heidi Müller-Weichbrodt und möchte selbst weitere Verbesserungsvorschläge zur Lehrkräfteausbildung im Agrarbereich in die Diskussion einbringen. *Günter Denninger, BAB*



Agrarwirtschaftliche Berufsschullehrkräfte trafen sich im Mai zur Bundesringtagung.

Foto: Günter Denninger

Nutztierhaltung im Spiegel der Gesellschaft

Die landwirtschaftliche Tierhaltung wird in der Öffentlichkeit seit Langem kritisch gesehen. Gesellschaftliche Vorstellungen, wie mit Tieren umzugehen sei, und die moderne landwirtschaftliche Praxis liegen häufig weit auseinander. Doch worauf legen die Verbraucherinnen und Verbraucher besonders viel Wert, welche Erwartungen haben sie an tierhaltende Betriebe? Und welche Rolle kann der Handel als Bindeglied zwischen Stall und Teller spielen? Das Verbundprojekt SocialLab, an dem acht Forschungseinrichtungen, koordiniert vom Thünen-Institut in Braunschweig, beteiligt waren, sollte Antworten finden.

In Gruppendiskussionen mit Verbrauchern stießen die SocialLab-Forscher jenseits von Pauschalbegriffen wie „Massentierhaltung“ schnell auf Zielkonflikte: Konsumenten müssen sich nicht nur zwischen billigen und hochpreisigen, dafür tiergerecht produzierten Waren entscheiden. Auch zwischen Aspekten wie

Tierwohl, Umweltschutz und Klimawirkungen gilt es abzuwägen. So entspricht etwa der Freilandauslauf dem arbeitsgemäßen Verhalten vieler Nutztiere, dies kann aber mit verstärkter Belastung von Böden und Grundwasser durch Exkremen te einhergehen.

Bei Befragungen zeigten sich oft Hilflosigkeit im Umgang mit sich widersprechenden Zielen und die Tendenz, diese Zielkonflikte zu verdrängen. Insgesamt zeigen die Ergebnisse von SocialLab: Der Wunsch nach mehr Tierwohl steht in der Bevölkerung weit oben – höher als Umweltziele, arbeitswirtschaftliche Ziele der Betriebe oder selbst Aspekte der Arbeitssicherheit. Das sind Bereiche, bei denen von der Landwirtschaft erwartet wird, innovative Lösungen zu finden.

Zielkonflikte gibt es nicht nur bei den Konsumenten, sondern auch in den landwirtschaftlichen Betrieben. An welchen Stellschrauben sollen Landwirte drehen, ohne an den Verbrauchervünschen vorbei zu produzieren? Und

wie viel Mehrkosten können sie sich leisten, wenn unklar ist, ob ihnen diese auch finanziert werden? Gespräche mit Landwirten haben gezeigt, dass Entwicklungen, die ein Mehr an Tierwohl ermöglichen, durchweg begrüßt werden. Allerdings nehmen sie die derzeitigen wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen dafür als wenig förderlich wahr.

Wie stark sich Erwartungen auf das subjektive Empfinden auswirken, wurde in einem Wahlversuch deutlich. Verbraucher sollten Kochschinken bewerten. Getestet wurden – jeweils vom gleichen Verarbeiter hergestellt – Kochschinken von Schweinen aus unterschiedlichen Haltungsbedingungen (konventionell, biologisch und zwei andere tiergerechte Haltungssysteme). Bei der Blindverkostung erhielten die Testpersonen die Schinkenproben zunächst ohne Kennzeichnung und konnten keine Unterschiede feststellen. Anschließend wurden den Probanden die Haltungssysteme

erläutert und sie konnten noch einmal testen. Hierbei traten deutliche Unterschiede auf: Die Bio-Variante wurde am besten bewertet und die konventionelle am schlechtesten.

Ob Innovationen in der Nutztierhaltung erfolgreich sind, wird am Ende nicht im Stall, sondern am Regal entschieden – über Top oder Flop entscheiden die Verbraucher. Dem Handel kommt hier eine wichtige und noch zu wenig berücksichtigte Rolle zu, denn er ist in der Lage, die oft nur latenten Präferenzen der Verbraucher zu steuern (zum Beispiel mit Bannern über dem Regal). Derzeit sieht sich der Handel allerdings meist als reiner Bereitsteller von Produkten. Mit den SocialLab-Ergebnissen zu den Präferenzen der Konsumenten wäre er in der Lage, die Verbraucher stärker an die Produkte heranzuführen, die ihren Vorstellungen am ehesten entsprechen.

Nähere Infos zum Projekt (und Abschlussbericht als PDF) unter www.sociallab-nutztiere.de/ TI

Schadpotenzial invasiver Arten bestimmen

Pflanzenschädlinge reisen gern. Trotz eines internationalen Systems von Kontrollen ist es wegen der immensen global gehandelten Warenmengen nicht möglich, jede Holzpalette, jeden Container, jede Frucht und jede Zierpflanze bei der Einfuhr zu überprüfen. So gelangen immer wieder neue Organismen aus anderen

Ländern nach Deutschland oder in die Europäische Union. Und manche davon können den einheimischen Pflanzen gefährlich werden. Die Mittelmeerfruchtfliege (*Ceratitis capitata*) etwa kann im Obstbau erhebliche Schäden anrichten und gilt als einer der am weitesten verbreiteten und gefährlichsten Schädlinge für

Kulturpflanzen weltweit. Die aus Afrika stammende Fruchtfliege verbreitet sich durch den globalen Obsthandel und konnte sich bereits im südlichen Europa ansiedeln.

Das Risiko neuer potenzieller Schädlinge für Pflanzen einzuschätzen und zu bewerten, ist Aufgabe des JKI. Dabei geht es um die Frage, ob sich ein Organismus hier ansiedeln und Schäden an der heimischen Pflanzenwelt und Kulturpflanzen verursachen kann. Das Klima spielt dabei eine entscheidende Rolle. „Wegen des Klimawandels könnten sich künftig auch vermehrt Arten etablieren, die eigentlich nicht an die hiesigen klimatischen Bedingungen angepasst sind“, erklärt Projektkoordinatorin Dr. Gritta Schrader vom JKI.

In dem dreijährigen Verbundprojekt „ProgRAMM“

(Proaktive pflanzengesundheitliche Risikoanalyse durch Modellierung und Monitoring) soll ein Computermodell erstellt werden, das für die künftig möglichen Bedingungen infolge des Klimawandels die Regionen berechnen und abbilden kann, in denen sich neue Schädlinge am ehesten ansiedeln können. Zugleich wird die dynamische Ausbreitung von sechs hier nicht heimischen Pflanzenschädlingen, die schon jetzt vom Klimawandel profitieren, im Freiland beobachtet. Ziel ist, das Modell auf Basis dieser Beobachtungen kontinuierlich zu prüfen und anzupassen. All dies soll ermöglichen, geeignete Gebiete in Deutschland zu identifizieren, um neue Schädlinge künftig frühzeitig zu entdecken.

JKI

Foto: Scott Bauer, U.S. Department of Agriculture



Die Mittelmeerfruchtfliege kann im Obstbau erhebliche Schäden anrichten.

Gelbe Lupine zurück auf den Acker

Einst blühte auf deutschen Äckern nicht nur der Raps gelb. Doch Anfang der 1990er Jahre kam der Anbau Gelber Lupinen (*Lupinus luteus*) nahezu zum Erliegen. Schuld daran ist eine Pilzkrankheit, die Anthraknose. „Der Pilz befällt die Leitgefäße der Pflanze und unterbricht dadurch die Nährstoffversorgung. Die Pflanze stirbt ab, was zu einem totalen Ernteausfall führen kann“, erklärt Dr. Brigitte Ruge-Wehling, die am Julius Kühn-Institut (JKI) das Anfang April gestartete Projekt „InnoLuteus“ leitet. Der Anthraknose-Erreger befällt auch Samen, das heißt er infiziert das Saatgut.

Die Züchtungsforscher des JKI im mecklenburgischen Groß Lüsewitz und ihre Projektpartner haben sich zum Ziel gesetzt, die Gelbe Lupine züchterisch so zu verbessern, dass sie für Landwirte wieder attraktiv wird. Vor allem ökologisch wirtschaftenden Land-

wirten könnte dies zugutekommen, da diese kein Import-Soja an ihre Tiere verfüttern dürfen und auf alternative Eiweißquellen angewiesen sind. Dabei zielen die Forscher nicht nur auf Anthraknoseresistenz, sondern auch auf eine Steigerung des Ertrags, der bisher bei der Gelben Lupine geringer ist als bei den anderen Lupinen-Arten.

Die Gelbe Lupine hat einen höheren Proteingehalt als die Blaue und die Weiße Lupine, die ebenfalls in Deutschland angebaut werden. Als Leguminose bindet sie Luftstickstoff im Boden, was den Düngerbedarf der Folgefrucht verringert. Ihre Blüten bieten Hummeln Nektar und Pollen. Ein weiteres Plus: Sie wächst auf mageren, sandigen Böden und zeigt eine hohe Trockentoleranz.

Grundlage von „InnoLuteus“ sind neuartige, am JKI erstellte Zuchtkollektionen sowie bisher nicht genutzte genetische



Foto: Brigitte Ruge-Wehling/JKI

Der Anbau von *Lupinus luteus* soll durch züchterische Verbesserung attraktiver für Landwirte werden.

Ressourcen als Quelle genetischer Variabilität. Für die gezielte Züchtung sollen darüber hinaus neue genetische Marker beispielsweise für Anthraknoseresistenz entwickelt werden. Die Qualität geernteter Lupinen-Körner wird auf dem Feld und im Labor charakterisiert und darauf geprüft, ob

sie für eine spätere Verwertung der Proteine für die Lebensmittelproduktion geeignet ist. Ziel ist, so gewonnene Zuchtlinien mit verbesserten Eigenschaften wie Pilzresistenz, Kältetoleranz und Stabilität der Samenhülsen Züchtern zur Verfügung zu stellen.

JKI

Ausstieg aus der Anbindehaltung

Das Thünen-Institut hat im Auftrag des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) ermittelt, wie sich ein Verbot der ganzjährigen Anbindehaltung von Milchkühen auf landwirtschaftliche Betriebe auswirken würde. Die Anbindehaltung von Rindern wird in Deutschland heftig diskutiert. Der Bundesrat hat sich für ein Verbot der ganzjährigen Anbindehaltung ausgesprochen. Der Grund: Wegen der dauerhaften Fixierung sind die Tiere in ihrem Normalverhalten stark eingeschränkt. Die Anbindehaltung stellt deshalb kein tiergerechtes Haltungsverfahren dar.

Bundesweite Daten zur ganzjährigen Anbindehaltung von Rindern existieren nicht. Ihr Umfang lässt sich jedoch mit Daten aus der Landwirtschaftszählung 2010, in der auch Haltungsverfahren und Weidegang erhoben wurden, abschätzen: Von diesen Zahlen ausgehend und unter Berück-

sichtigung des Strukturwandels haben die Wissenschaftler/-innen hochgerechnet, dass bei der vom BMEL vorgeschlagenen Übergangsfrist im Jahr 2027 schätzungsweise noch 13.500 Betriebe mit rund 270.000 Milchkühen von einem Verbot betroffen wären.

Betriebe mit ganzjähriger Anbindehaltung haben mehrere Möglichkeiten, um ihr Haltungsverfahren tiergerechter zu gestalten: Angebot von Weidegang, Bau eines Laufhofs, Umbau des Anbindestalls zum Laufstall oder Neubau eines Laufstalls. Wie sich die einzelnen Maßnahmen umsetzen lassen, hängt in hohem Maße vom jeweiligen Standort und den betrieblichen Bedingungen ab. Dementsprechend variieren die Kosten je neu gestaltetem Kuhplatz.

Die Thünen-Wissenschaftler haben die anpassungsbedingten Kostenänderungen in Cent

pro Kilogramm Milch berechnet und festgestellt, dass ein Verbot sich erheblich auf die Rentabilität der betroffenen Betriebe auswirken kann. Mit verschiedenen Fördermaßnahmen, wie tierbezogenen Weideprämien und einer angepassten Investitionsförderung, könnten negative wirtschaftliche Effekte reduziert werden. Bei einem Übergangszeitraum von zehn Jahren müssten dafür schätzungsweise 222 bis 287 Millionen Euro öffentliche Gelder bereitgestellt werden. „Diese Ausgaben ließen sich grundsätzlich mit Mitteln finanzieren, die im Rahmen der zweiten Säule der EU-Agrarpolitik bereits zur Verfügung stehen“, sagt Angela Bergschmidt, Erstautorin der Thünen-Studie.

Es ist allerdings trotzdem zu erwarten, dass ein Verbot der ganzjährigen Anbindehaltung den Strukturwandel beschleunigen wird. Um das Verbot möglichst sozialverträglich zu

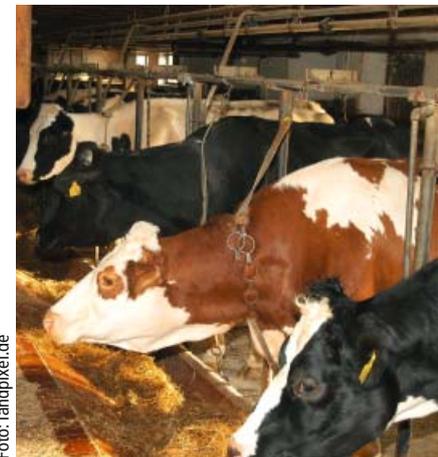


Foto: landpix.de

Rinder in einem Anbindestall

gestalten, sollte den Betrieben eine ausreichend lange Übergangsfrist gewährt und das Verbot mit attraktiven Fördermaßnahmen flankiert werden.

Die Stellungnahme für das BMEL mit dem Titel „Folgenabschätzung eines Verbots der ganzjährigen Anbindehaltung von Milchkühen“ ist als Thünen Working Paper 111 erschienen.

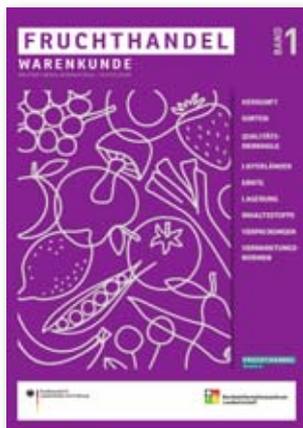
71

Fruchthandel Warenkunde

BLE/BZL e/ Fruchthandel-Redaktion

Mit Produktinformationen zu 28 Warenarten der Obst- und Gemüswelt ist die aktualisierte Fruchthandel Warenkunde ein ideales Nachschlagewerk für Fachleute aus Handel, Erzeugung oder Qualitätsmanagement. Die Neuauflage liefert aktualisierte Zahlen zu Produktion und Handel sowie ergänzte Informationen zu Herkunft, Anbau, Sorten, Geschmack, Lieferländern und Ernte bis hin zu handelsüblichen Verpackungen. Auch Fragen wie „Wie kann ein hochwertiges Produkt von der Ernte bis zum Verbraucher seine gute Qualität behalten?“ oder „Wie muss ein Produkt gelagert werden, damit es keine Schäden nimmt?“ werden beantwortet.

Die Fruchthandel Warenkunde stellt zudem die wichtigsten Mängel der Obst- und Gemüsearten vor, führt interessante Sorten und Handels-



typen auf und gibt Hinweise auf weitere Informationsquellen. Sie wird in enger Kooperation mit dem Informationszentrum Landwirtschaft (BZL) und der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (BLE) erstellt. 2019, Band 1, 156 Seiten Einzelheft 19,80 Euro Zu bestellen unter <https://www.fruchthandel.de/magazin/warenkunde/fruchthandel-warenkunde/>

Im Wald sein

Melanie H. Adamek

Unser hektischer Lebensstil fordert seinen Tribut: Smog, Großstadtlärm und der damit verbundene Stress führen immer häufiger zu Zivilisationskrankheiten. Der Mensch hat seine Beziehung zur Natur verloren, die im Leben vieler Großstädter zu einem Nebenschauplatz verkommen ist. Dabei ist gerade der Wald ein heilsamer Ort, der sich positiv auf den gesundheitlichen Zustand von Körper und Geist auswirkt.

Mit ihrem Sachbuch will die Autorin das Bewusstsein für die heilsame Wirkung des Waldes neu erwecken und eine natürliche Antwort auf Psychostress und Zivilisationskrankheiten geben. Dabei leistet sie Pionierarbeit für das Im-Wald-Sein als Gesundheitskonzept: Gemeinsam mit zwölf Freiwilligen wurde im September 2017 ein wissen-



schaftlich inspirierter Praxistest in drei Wäldern Kroatiens durchgeführt, um die gesundheitlichen Auswirkungen des Waldes im Selbstversuch nachzuweisen. Die Ergebnisse sind im Buch festgehalten. 2018, 382 Seiten, 34,90 Euro ISBN 978-3-936798-17-3 Optimum Medien e/ Service GmbH, München www.optimum-medien.de

Borkenkäfer

Wald und Holz NRW (Hrsg.)

Mit einer neuen praxisorientierten Broschüre möchte Wald und Holz NRW insbesondere Waldbesitzerinnen und Waldbesitzern helfen, Borkenkäferschäden einzuschätzen und nötige Maßnahmen in die Wege zu leiten. Der 52-seitige Leitfaden gliedert sich in Grundwissen, Handlungsempfehlungen und den eventuellen Einsatz von Pflanzenschutzmitteln als letztes Mittel. Zudem enthält er eine übersichtliche Darstellung aller Maßnahmen je nach Jahreszeit zum Ausklappen. Die Broschüre kann kostenlos bestellt oder heruntergeladen werden: www.wald.nrw/borkenkaefer



Holz

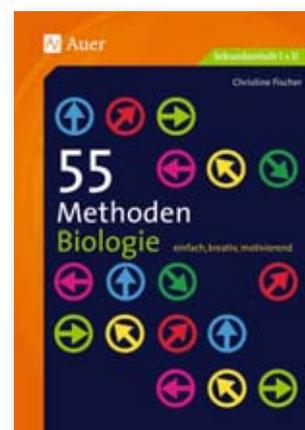
Joachim Radkau

Seit einigen Jahren erlebt Holz eine beispiellose Renaissance: Als Werkstoff vermittelt es Wärme und Beständigkeit, als Naturstoff weckt es Sehnsüchte nach ungezähmter Wildnis, als Brennstoff könnte es erneut zur wichtigsten Energieresource der Welt aufsteigen. Dieses Buch erzählt die wechselvolle und spannungreiche Kulturgeschichte des Holzes und gewährt

überraschende Einblicke in die Beziehung zwischen dem Stoff und seinem Nutznießer Mensch – angefangen bei den Jägern der Steinzeit bis zur globalisierten Gesellschaft des 21. Jahrhunderts. Das Buch ist der dritte Band der Reihe „Stoffgeschichten“. 2018, 352 Seiten, 24 Euro ISBN 978-3-96238-068-7 oekom Verlag München www.oekom.de

Unterrichtsmethoden

In dieser Reihe werden 55 in der Praxis erprobte Methoden für einen abwechslungsreichen Unterricht vorgestellt. Sie sind jeweils anhand eines konkreten Beispiels fachspezifisch ausgeführt und leicht auf andere Inhalte abstrahierbar. Die übersichtliche Gliederung der Methoden mit Angaben zu Jahrgangsstufe, Dauer, Kurzbeschreibung, Material und Durchführung sowie ein thematischer Index ermöglichen eine schnelle Auswahl. Die Vielfalt und Unterschiedlichkeit der einzelnen Methoden ermöglicht, sowohl Neues auszuprobieren als auch auf Bekanntes und Bewährtes zurückzugreifen.



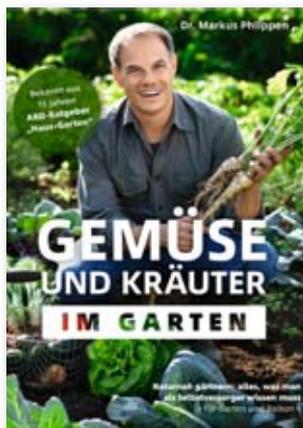
55 Methoden Erdkunde Je 64 Seiten, je 17,40 Euro auch als E-Book erhältlich Auer Verlag, Augsburg www.auer-verlag.de

Naturnah gärtnern

Markus Phlippen

Den Start in die Selbstversorgung auf der Basis naturnahen Gärtnerns – auf dem Balkon und auch im Garten – erleichtert dieses umfangreiche Buch. Ausgehend von der botanischen Herkunft wird der gesamte Kulturprozess aller wichtigen Gemüse beschrieben. Die Sortenkunde umfasst bewährte Klassiker bis hin zu seltenen Liebhabersorten. Prägnante Steckbriefe zu jedem Gemüse ermöglichen den schnellen Überblick und erleichtern die Gartenplanung. Hinweise zu besonderen Inhaltsstoffen, zahlreiche Pflanzenfotos und persönliche Erfahrungen des Autors machen jedes Gemüsekapitel zu einem umfassenden Porträt.

Das Buch ist ein Begleiter von der Aussaat und Kultur bis zur Ernte und Lagerung der



Lieblingsgemüse. Anfänger finden leicht einen Einstieg für erste Ernteerfolge, erfahrene Gärtner entdecken neue Herausforderungen.
2019, 432 Seiten, 39,90 Euro
ISBN 978-3-95453-153-0
Becker Joest Volk Verlag, Hilden
www.bjvu.de

Personalmanagement

M. Petrick & B. Wiener (Hrsg.)

Angesichts zunehmender Probleme, Nachwuchs- und Fachkräfte zu finden, nehmen mehr Betriebsleiter die Integration von ausländischen Fachkräften als möglichen Ausweg in den Blick. Das neue Lehrbuch bietet das nötige Hintergrundwissen für diese komplexe Entscheidungssituation.

Die fünf Kapitel erläutern die aktuellen Rahmenbedingungen des deutschen Arbeitsmarktes unter besonderer Berücksichtigung der Zuwanderung, vermitteln theoretische Grundlagen und praktische Anwendungsgebiete des Personal- und Kompetenzmanagements in der Landwirtschaft und untersuchen die Potenziale ausländischer Arbeitskräfte anhand der Herkunftsländer Bulgarien und Russland.

Das Buch wendet sich besonders an Dozentinnen und Dozenten an Fach- und Hochschulen sowie Weiterbildungs-einrichtungen für Führungskräfte.



2018, 222 Seiten, 49,80 Euro
als PDF kostenfrei verfügbar
ISBN 978-3-86977-168-7
Universitätsverlag Halle-Wittenberg, Halle (Saale)
www.uhww.de

Selbstversorger-Garten

Magdalena Kühn

Rund ums Jahr zeigt Bäuerin Leni, was im Garten zu tun ist: aussäen, pflanzen und pflegen, aber auch ernten und verarbeiten. Dabei ist es der Autorin wichtig, altes Wissen anzuwenden und weiterzugeben, damit das, was frühere Generationen über die Selbstversorgung wussten, nicht

Nachhaltige Entwicklung

P. L. Ibisch et al.

Als Begriff ist Nachhaltigkeit heute in aller Munde, doch mit der Umsetzung nachhaltiger Wirtschafts- und Gesellschaftsstrukturen ist es nach wie vor schwer. Dieses Buch ist gedacht als Denkanstoß mit neuen Vorschlägen für die Verteidigung und weitere Ausgestaltung des Konzeptes der nachhaltigen Entwicklung. Es widmet sich der Position der Menschheit im globalen Welt(öko)system und versteht Nachhaltigkeit disziplinübergreifend. Die Problemanalyse steht dabei ebenso im Zentrum wie Lösungsansätze und die Bedingungen für eine nachhaltige Entwicklung. Das Lehrbuch ist aus einer fachbereichsübergreifenden Grundvorlesung zur nachhaltigen



gen Entwicklung an der Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde (HNEE) entstanden.
2018, 416 Seiten, 29 Euro
ISBN 978-3-96238-011-3
oekom Verlag, München
www.oekom.de

Pflanzenschutz

LWK Niedersachsen (Hrsg.)

Der Ratgeber gibt Informationen zu den rechtlichen Grundlagen und empfehlenswerten Maßnahmen im integrierten Pflanzenschutz. Im bebilderten Hauptteil werden die wichtigsten Hauptschaderreger auf jeweils einer Doppelseite vorgestellt und die weiteren Schaderreger an über 100 verschiedenen Laub- und Nadelgehölzen besprochen. Es wird das jeweils typische Schadbild beschrieben, die Biologie vorgestellt sowie Maßnahmen zur Vorbeugung und Bekämpfung empfohlen. Die Fachbroschüre ist in Zusammenarbeit von Beratern aus Niedersachsen und Schleswig-Holstein entstanden.



2018, 366 Seiten, 15 Euro
LWK Niedersachsen
Zu bestellen unter <https://www.lwk-niedersachsen.de/index.cfm/portal/pflanze/nav/187/article/33527.html>



weiter in Vergessenheit gerät. Lenis Motivation ist der Anbau von eigenem Obst, Gemüse und Kräutern. Gleichzeitig gibt der Garten ihr Erdung und verbindet sie mit den Kreisläufen des Lebens.
2018, 224 Seiten, 29,90 Euro
ISBN 978-3-8001-0860-2
Verlag Eugen Ulmer, Stuttgart
www.ulmer.de

Abonnieren Sie *B&B Agrar* – damit Ihnen nichts mehr entgeht



Probeexemplar bestellen:
www.bub-agrar.de

Telefon:
+49 (0)38 20 46 65 44
Bestellfax:
+49 (0)30 1810 6845 520
E-Mail: abo@ble-medienservice.de
Internet:
www.ble-medienservice.de
Post: Bundesanstalt
für Landwirtschaft und
Ernährung, Referat 421,
Deichmanns Aue 29,
53179 Bonn

JA, ich abonniere das Print-Abo von B&B Agrar
zum Preis von 18,00 € pro Jahr (inkl. MwSt. und Versand).

Die Bestellung des Abos erfolgt unter Beachtung der AGBn.
Diese finden Sie unter www.ble-medienservice.de.

Das Jahresabo (vier Ausgaben) können Sie drei Monate vor
Ablauf des Bezugsjahres kündigen.

Widerrufsgarantie: Die Bestellung eines Abos kann innerhalb
von zwei Wochen schriftlich bei der BLE widerrufen werden.
Zur Fristwahrung genügt die rechtzeitige Absendung.

.....
Name/Vorname

.....
Firma/Abt.

.....
Straße, Nr.

.....
PLZ, Ort

.....
Telefon

.....
E-Mail

.....
Datum/Unterschrift



Jahrbuch

Ob Zahlen zur Betriebsstruktur, zum Nahrungsmittelverbrauch oder Außenhandel: Das Statistische Jahrbuch enthält Daten (290 Tabellen) zu allen Bereichen der Land-, Forst- und Ernährungswirtschaft in Deutschland sowie der EU. Neben den Datenaktualisierungen machen lange Zeitreihen das Jahrbuch zu einem bewährten, international anerkannten Standardwerk für Politik, Verwaltung, Wissenschaft, Medien und Agrarwirtschaft. Die Tabellen werden fortlaufend unter www.bmel-statistik.de/jahrbuch aktualisiert und können dort kostenlos heruntergeladen werden. „Statistisches Jahrbuch über Ernährung, Landwirtschaft und Forsten 2018“ Sonderformat, 389 Seiten Erstaufgabe 2019 Printexemplar 39,90 Euro Bestell-Nr. 1780



Transportieren

Täglich transportieren land- und forstwirtschaftliche Fahrzeuge unterschiedliche Güter. Damit niemand gefährdet wird, muss die Ladung entsprechend gesichert sein. Das Heft fasst die wichtigsten gesetzlichen Vorgaben zusammen und erklärt, wann der Fahrer, Halter oder Verlader im Schadensfall haftet. Das Heft stellt alle gängigen Arten der Ladungssicherung und die fachlichen Grundsätze des Beladens vor.

Ein **herausnehmbarer Aufkleber** weist auf das sichere Bremsen bei Fahrten mit Anhänger hin. Heft „Sicher transportieren in der Land- und Forstwirtschaft“ DIN A5, 56 Seiten 7. Auflage 2019 Bestell-Nr. 1574 Printexemplar 3,50 Euro **Download kostenlos**



Leittext

Die Schafhaltung ist wie kaum ein anderer Betriebszweig der Landwirtschaft durch sehr vielfältige Produktionsformen gekennzeichnet. Dies gilt insbesondere auch für die Lämmeraufzucht und Lämmermast. Die Bearbeitung dieses aktualisierten Leittextes ermöglicht es den Auszubildenden, den Ablauf detailliert kennenzulernen.

Eine kleine Gruppe von Tieren wird dabei von der Geburt bis zur Vermarktung begleitet. In einer abschließenden Bewertung soll die Aufzucht der Lämmer im Ausbildungsbetrieb kritisch beleuchtet und mögliche Verbesserungen vorgeschlagen werden. Leittext „Lämmeraufzucht und Lämmermast“ kostenlos, PDF, 26 Seiten 2019, Download unter: www.leittexte.de



Foto: contadora1999/stock.adobe.com

Kultursubstrate

Torf gleicht aufgrund seiner langen Entstehungszeit einer endlichen Ressource und muss in absehbarer Zeit durch andere, im Idealfall nachwachsende Rohstoffe ersetzt werden. Zahlreiche Betriebe nutzen bereits heute torfreduzierte Substrate. Doch wie kann ein zeitlicher Fahrplan zum Torfausstieg aussehen? Im Interview spricht der Gartenbauexperte Michael Emmel über Chancen und Probleme beim Einsatz von Torfersatzstoffen. *Online-Content „Kultursubstrate: Die Zukunft gehört nachwachsenden Rohstoffen“ www.praxis-agrar.de/pflanze/gartenbau/kultursubstrate/*

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



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:

Schreiben, faxen, mailen Sie uns:
Bundesinformationszentrum
Landwirtschaft (BZL) in der BLE
Referat 421, B&B Agrar
Deichmanns Aue 29,
53179 Bonn
Telefax: +49 (0)228 6845-3444
Vera.Peffekoven@ble.de
Aktion läuft nur,
solange der Vorrat reicht.

Schicken Sie mir bitte kostenlos 5 10 20 Exemplare

Name _____ Vorname _____
Institution _____
Straße _____ PLZ _____ Ort _____

Jetzt lesen!

Berichte über Landwirtschaft (BüL)

Zeitschrift für Agrarpolitik und Landwirtschaft



Die elektronische Zeitschrift „Berichte über Landwirtschaft“ erscheint dreimal im Jahr (plus Sonderhefte) und wird vom Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) herausgegeben. Die Schriftleitung liegt beim Bundesinformationszentrum Landwirtschaft (BZL).

Die Zeitschrift veröffentlicht aktuelle Erkenntnisse und Erfahrungen aus Wissenschaft, Forschung und Politik im Agrarbereich. Sie bietet eine Plattform zur Diskussion und deckt mit ihrer Praxisorientierung zudem eine Lücke im Bereich agrarwissenschaftlicher Publikationen ab.

Die eingereichten Beiträge werden fortlaufend als Einzelartikel veröffentlicht und zum Ende der Monate Mai, August und Dezember jeweils in einem Band zusammengeführt. Ältere Ausgaben sind über das Archiv einsehbar.



Mehr zu BüL unter: <http://buel.bmel.de>

Seit April erschienen:

- Sind Landwirte bereit für eine Schulung zur Digitalisierung zu bezahlen?
- New Economy Agribusiness – Ausbildung und beruflicher Hintergrund von Entrepreneuren im deutschen Agribusiness
- Räumliche Abhängigkeiten der Bodenpreisentwicklung auf Gemarkungsebene am Beispiel des Landkreises Mecklenburgische Seenplatte
- Die Reform der Gemeinsamen Agrarpolitik 2013 – Ein Literaturüberblick zur Umsetzung und Effektivität der Greening-Maßnahmen
- Relevanz und Perspektiven der land- und forstwirtschaftlichen Diversifizierung in Österreich
- Wahrnehmung der Schweinehaltung – Ergebnisse aus Gruppendiskussionen mit Bürgern in Deutschland
- Umbau der Geflügelhaltung – Verbrauchermeinungen zur tiergerechten Masthähnchenhaltung

Alle Beiträge können als pdf **kostenfrei** heruntergeladen werden.

Registrieren Sie sich hier:

<http://buel.bmel.de/index.php/buel/user/register>

Sie werden per E-Mail über das Erscheinen neuer Fachartikel informiert.

