

# B&B Agrar

Die Zeitschrift  
für Bildung  
und Beratung

Nachwuchs für die Agrarbranche

## FACHKRÄFTE GEWINNEN



Bildung  
Künstliche Intelligenz 28

Beratung  
Wertschöpfungsketten 30

Schulprojekt  
Nachhaltige Schulgärten 32



Bundesinformationszentrum  
Landwirtschaft

## Zukunftsfähige Tierhaltung

In den Gesamtbetrieblichen Haltungskonzepten des Bundesinformationszentrums Landwirtschaft (BZL) stellen Arbeitsgruppen aus Expertinnen und Experten unterschiedlicher Bundesländer Vorschläge für eine zukunftsfähige Tierhaltung vor. Lernen Sie die Haltungskonzepte kennen und besuchen Sie das BZL auf der EuroTier 2024!

Halle 13, Stand E49

[www.nutztierhaltung.de](http://www.nutztierhaltung.de)



12. – 15. November 2024  
Hannover



## Liebe Leserinnen, liebe Leser,

die Liebe zum Grünen Beruf fängt manchmal schon beim ganz jungen Nachwuchs an, wie die Europa Minigärtner zeigen. Wie können wir Menschen motivieren und unterstützen, Grüne Berufe für sich zu entdecken und mit Freude und Engagement in der grünen Branche zu arbeiten? Welche Ideen und Maßnahmen können dazu beitragen, den Fachkräftemangel zu lindern und neue Lehrkräfte für die berufliche Aus- und Weiterbildung zu gewinnen? Auf diese Fragen gibt es keine einfachen Antworten, aber eine Menge guter Ansätze, die wir Ihnen in dieser Ausgabe gerne vorstellen möchten.

Die Tür zu einem der 14 Grünen Berufe kann ein Praktikum öffnen. Wie Betriebspraktika gut gestaltet werden können, erklärt Alice Braun, Referentin im Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT in einem Interview. Das „Hineinschnuppern“ in die Arbeitspraxis ist ein wichtiges Element erfolgreicher Nachwuchswerbung - ebenso wie Informationsstrategien in sozialen Netzwerken oder vor Ort, zum Beispiel auf Messen oder im Rahmen einer Bulli-Tour. Der Fokus liegt verstärkt auf bestimmten Zielgruppen wie Frauen zum Beispiel bei der Initiative „Green Girls“ oder älteren Menschen und Arbeitssuchenden, die mitten im Leben stehen. Dazu zählen Menschen mit Migrationshintergrund. Wie können hier Einstiegschancen geöffnet, bürokratische Hürden überwunden und Weiterbildungen ermöglicht werden? Sind die „Neuen“ im Betrieb angekommen, geht es darum, sie gut aufzunehmen und Perspektiven zu schaffen. Eine gute Qualität der Ausbildung zu bieten, aber auch die Fähigkeit, Mitarbeitende dauerhaft an den Betrieb zu binden, sind zentrale Herausforderungen für Betriebsleitende und Ausbildungsverantwortliche.

Im Bemühen, die Fachkräftebasis für morgen zu sichern, müssen alle am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt beteiligten Akteure zusammenwirken: Unternehmen, Politik, grüne Verbände sowie Bildungsverantwortliche in Schulen und Ausbildungsberatung.

Eine erkenntnisreiche Lektüre wünscht Ihnen

*B. Brettschneider-Heil*

Dr. Bärbel Brettschneider-Heil, Chefredakteurin

### IN EIGENER SACHE

Nun steht es fest: Die **Fachzeitschrift B&B Agrar** wird es in der bestehenden Form im kommenden Jahr nicht mehr geben.

Die Gründe dafür sind vielfältig. Unter anderem spielt das Thema Nachhaltigkeit eine große Rolle. Des Weiteren ändert sich das Informationsverhalten auch im beruflichen Kontext mit enormer Geschwindigkeit. Angesichts sinkender Printabonnent-Zahlen und Überlegungen zu Kosteneinsparungen ist es nun folgerichtig, das Print-Medium einzustellen und mit allen Beiträgen online zu gehen.

Die wertvolle Vernetzungsarbeit, die die Zeitschrift im Bereich berufliche Bildung und Beratung seit vielen Jahrzehnten geleistet hat, wird aber fortgeführt. **Wir stellen uns neu auf!** Mit dem Bildungsserver Agrar ([www.bildungsserveragrar.de](http://www.bildungsserveragrar.de)) haben wir eine Publikationsplattform, auf der wir ein **Forum** für die Themen der **B&B Agrar** etablieren und ausbauen werden. Wie das im Detail aussehen wird und wie wir 2025 an den Start gehen, darüber werden wir Sie, liebe Leserinnen und Leser, zu einem späteren Zeitpunkt informieren. Um auf dem Laufenden zu bleiben, abonnieren Sie bitte unseren Bildungsnewsletter:

<https://www.bildungsserveragrar.de/fachzeitschrift/newsletter>

## Impressum

### Herausgeberin:

Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (BLE)  
Präsidentin Dr. Margareta Büning-Fesel  
Deichmanns Aue 29  
53179 Bonn  
Telefon: +49 (0)228 6845-0  
[www.ble.de](http://www.ble.de)

### 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](mailto:Baerbel.Brettschneider-Heil@ble.de)

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

Wiebke Aden, BLE (wa)  
[Wiebke.Aden@ble.de](mailto:Wiebke.Aden@ble.de)

Michaela Kuhn, Königswinter (mk)  
[michaela.kuhn1@web.de](mailto:michaela.kuhn1@web.de)

### Redaktionsbüro:

Monica Zukhbaia, BLE  
Telefon: +49 (0)228 6845-2083,  
[Monica.Zukhbaia@ble.de](mailto:Monica.Zukhbaia@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](http://www.bub-agrar.de)

### Fachberatungskreis:

Regina Bartel, Wissenschaftsjournalistin, Syke; Beatrice Bohe, Bildungsseminar Rauschholzhausen, LLH Hessen; Markus Brettschneider, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn; Katrin Busch, Landwirtschaftskammer Niedersachsen, Bezirksstelle Osnabrück; Gabriele Eßer, Berufliche Schule Elmshorn, Außenstelle Thiensen, Ellerhoop; Katrin Hecht, Sächsisches Landesamt, Dresden; Jürgen Käfer, Landesanstalt für Landwirtschaft, Ernährung und Ländlichen Raum, Schwäbisch Gmünd; Johannes Lenz, Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft, Bonn; Dr. Carlo Prinz, Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft, Bonn; Gabriele Sichler-Stadler, Regierung von Mittelfranken; Andrea Winterberg, Deutscher Bauernverband, Berlin

Erscheint 4-mal im Jahr

### Layout und Umsetzung:

tiff.any GmbH und Co. KG, Berlin  
[www.tiff.any.de](http://www.tiff.any.de)

### Druck:

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

Das Papier besteht zu 100 % aus Recyclingpapier.

### Titelbild:

Foto: Studio Romantic/AdobeStock

### Abonnentenservice:

[www.ble-medienservice.de](http://www.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, Artikel-Nr. 5403  
© BLE 2024

### Beiliegend zwei Praxisblätter:

[www.netzwerk-laendlicher-raum.de/eip-wissenstransfer](http://www.netzwerk-laendlicher-raum.de/eip-wissenstransfer)  
<https://www.oekolandbau.de/forschung/boel-forschungsergebnisse/>

# B&B Agrar

- 3 Editorial
- 37 Bundesgesetzblatt
- 38 Forschung
- 39 Nachrichten
- 42 Bücher & Medien
- 43 BZL-Medien

Foto: Christian Schwier/AdobeStock



Welche Strategien gibt es, um junge Menschen für Grüne Berufe zu gewinnen?

## FACHKRÄFTEGEWINNUNG

### 6 Strategien zur Personalgewinnung

*Michaela Kuhn*

Um auch die zukünftigen Anforderungen in der deutschen Agrarwirtschaft stemmen zu können, ist es entscheidend, eine starke Fachkräftebasis zu sichern. Angesichts struktureller und demografischer Veränderungen ist ein vielfältiger Mix an Strategien zur Personalgewinnung gefordert.

### 10 Das Praktikum als Chance

*Marilena Kipp*

Berufspraktika spielen eine entscheidende Rolle beim Übergang von der Schule in die Ausbildung und sind damit – auch in der grünen Branche – ein wertvolles Instrument zur Nachwuchsgewinnung.

### 12 Den Menschen im Blick

*Nathalie Heinke*

Glück hat der Betrieb, der in Zeiten des Fachkräftemangels gute Mitarbeitende oder Auszubildende für sich gewinnen konnte. Doch was kann das Unternehmen tun, damit das neue Teammitglied dauerhaft mit Engagement bei der Sache bleibt?

### 14 Nachwuchswerbung – neu gedacht

*Kirsten Engel*

Bedingt durch den demografischen Wandel muss sich auch die Agrarbranche dem Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte stellen. Um junge Menschen zu erreichen und für eine Ausbildung zu gewinnen, gibt es neue vielversprechende Ansätze.

### 19 Europa Minigärtner – Nachwuchs mit grünem Daumen

*Angie Hasenclever*

Säen, pflegen, schneiden, ernten – bis die Gurke im Supermarkt liegt und die Rose im Blumenladen, haben zahlreiche Menschen viele Stunden gearbeitet. Das erfahren Kinder bei den Europa Minigärtnern hautnah und aktiv.

### 20 Wie kann Integration gelingen?

*Ulrike Schneeweiß*

Ob auf Milchviehbetrieben, in der Schweinezucht oder im Gartenbau – es fehlen Fach- und Hilfskräfte. Kann Zuwanderung das Problem lösen? Wie können Menschen mit Migrationshintergrund nachhaltig in den Arbeitsmarkt integriert werden?

### 24 Neue Perspektiven auf dem Hof

*Michaela Kuhn*

Wer führt den Familienbetrieb weiter? Eine außerfamiliäre Hofübergabe beziehungsweise eine Hofveräußerung kann eine Möglichkeit sein, um den Hof zu erhalten und somit weitere Arbeitsplätze zu schaffen.

**AB SEPTEMBER ONLINE**

Fachkräftegewinnung

**Grüne Berufsschulen suchen Nachwuchs***Joerg Hensiek*

Lehrkräftemangel bedroht zunehmend die berufliche Bildung in der Agrarbranche. Was können Bildungsverantwortliche tun, um zu erwartende negative Auswirkungen in den kommenden Jahren aufzufangen und den Lehrerberuf für junge Menschen attraktiver zu machen?

**AB OKTOBER ONLINE**

Digitalisierung

**Effektiver Wissenstransfer***Tobias Pohl, Nikolaus Staemmler*

Wie lassen sich Bildungsangebote zur digitalen Landwirtschaft zielgruppengerecht gestalten? In einer Online-Umfrage wurden dazu unterschiedliche Akteure in Aus-, Fort- und Weiterbildung befragt. Deutlich sichtbar wurde ein Trend zu interaktiven Bildungsangeboten wie Apps und Workshops.

**Zentrum für digitale Qualifizierung nimmt Fahrt auf***Michael Martin, Harald Strating*

Landwirtschaft und verwandte Berufsgruppen stehen bei der Integration digitaler Technologien vor großen Herausforderungen. Im geplanten ZDQ-Agrar – Zentrum für digitale Qualifizierung in der Agrarwirtschaft sollen Unterstützungsangebote für Lehrende erarbeitet werden.

**BILDUNGSPROJEKT****26 Ressourcenschonende Bewässerung***Gabriele Eßer*

Ein Bewässerungslehrpfad im Gartenbauzentrum Schleswig-Holstein in Ellerhoop macht für Schülerinnen und Schüler Maßnahmen zur ressourcenschonenden Bewässerung im Gartenbau erfahrbar.

**SCHULPROJEKT****32 Leitfaden für nachhaltige Schulgärten***Doris Heermeier, Lutz Kramer*

Im Rahmen eines Schulprojekts an der Fachschule für Gartenbau Essen haben Studierende einen Leitfaden entwickelt. Er unterstützt die Grundschul-Lehrkräfte bei der Anlage und Pflege nachhaltiger Schulgärten.

**KÜNSTLICHE INTELLIGENZ****28 ChatGPT im Praxistest***Thomas Lohrer, Sara Emmerich, Thomas Hannus, Jan-Philipp Wassermann, Markus Wittenzeller*

Im einjährigen Projekt ACHOR wurde der Einsatz von KI-Chatbots wie ChatGPT in der gärtnerischen Praxis und Fortbildung analysiert und bewertet. Die zentrale Erkenntnis: Die Möglichkeiten sind vielversprechend, erfordern aber auch KI-Kompetenz.

**PORTRÄT****34 Fachakademie Triesdorf***Ulrike Bletzer*

In historischem Ambiente ist an der Fachakademie Triesdorf die Fortbildung zum Betriebswirt und zur Betriebswirtin für Ernährungs- und Versorgungsmanagement möglich. Diese qualifiziert für eine spätere Leitungsfunktion.

**BERATUNGSMETHODE****30 Wertschöpfungsketten aufbauen***Charis Braun, Henrike Rieken, Evelyn Juister*

Wie kann der Aufbau regionaler Wertschöpfungsketten gemeinsam mit den Unternehmen vor Ort gelingen? Und wie lässt sich die Arbeitspraxis in diesem Bereich stärken? Das neue Weiterbildungsformat „Feldrundgang“ bietet Antworten.

**HOCHSCHULPORTRÄT****35 Den gesellschaftlichen Herausforderungen begegnen***Ulrike Bletzer*

Die starke Ausrichtung an Umweltthemen hat im landwirtschaftlichen Studium an der Universität Rostock Tradition und wird stetig weiterentwickelt. Erst zum vergangenen Wintersemester wurde der Masterstudiengang Nachhaltige Agrarsysteme mit den Profillinien Pflanzenproduktion, Nutztierhaltung, Sozioökonomie und Agrarökologie eingeführt.

Wir suchen  
Dich!

Foto: Brad Pict/AdobeStock

## Strategien zur Personalgewinnung

*Um auch die zukünftigen Anforderungen in der deutschen Agrarwirtschaft stemmen zu können, ist es entscheidend, eine starke Fachkräftebasis zu sichern. Angesichts struktureller und demografischer Veränderungen ist ein vielfältiger Mix an Strategien zur Personalgewinnung gefordert.*

Die Autorin



**Michaela Kuhn**  
Freie Journalistin, Königswinter  
Michaela.kuhn1@web.de

Wer macht die Arbeit von morgen? Die Frage, die Industrie- und Handelskammern im Mai beim erstmals stattfindenden Zukunftskongress mit Politik und Unternehmen diskutierten, lässt sich auch in Richtung Agrar- und Gartenbaubranche stellen. Optimistisch klingt zunächst die Ende 2023 von der Bundesregierung veröffentlichte Analyse zum Fachkräftebedarf in land- und forstwirtschaftlichen Berufen: Unter Berufung auf die Mittelfristprognose des Fachkräftemonitorings für das Bundesarbeitsministerium werden „bis zum Jahr 2027 keine Engpässe bei landwirtschaftlichen Fachkräften erwartet“.

Von Entwarnung ist allerdings bei landwirtschaftlichen Betrieben, Expertinnen und Experten aus Verbänden, Beratung und Wissenschaft keine Rede. „Schon seit geraumer Zeit werde es immer schwerer, Fachkräfte zu finden. Und es ist keine Entspannung in Sicht“, berichtet das Fachmagazin „top ag-

rar“ und fasst wesentliche Einflussfaktoren auf die Fachkräfteentwicklung zusammen:

- die sinkende Zahl von Familienarbeitskräften im Zuge des Strukturwandels,
- eine nicht ausreichende Mobilität von Fachkräften, die den Bedarf in Regionen größerer Nachfrage nicht deckt,
- der Wettbewerb mit anderen Branchen,
- Unsicherheiten bei der Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt,
- veränderte Anforderungsprofile an die Fachkräfte aufgrund von Digitalisierung und Automatisierung der Arbeitsprozesse.

### Gute Ausbildung

Mehr denn je ist es wichtig, junge Menschen entsprechend ihrer Talente und des Bedarfs auf dem Arbeitsmarkt auszubilden. „Es bleibt auch in Zukunft eine bedeutsame

Aufgabe, noch mehr Jugendliche und junge Erwachsene für die duale Berufsbildung zu gewinnen. Um für alle Zielgruppen unterschiedlicher Leistungsstärke attraktiv sein zu können, muss sich die berufliche Bildung als ein in Aus- und Weiterbildung verzahntes, ganzheitliches Qualifizierungsangebot weiterentwickeln, das in sich hohe Flexibilitäts- und Inklusivitätspotenziale aufweist“, erklärte der Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), Friedrich Hubert Esser, zum Start in das neue Ausbildungsjahr 2024/2025.

Was macht die grüne Branche für junge Ausbildungsplatzsuchende auch in Zukunft attraktiv? Die duale Ausbildung in den 14 Grünen Berufen in Land- und Forstwirtschaft, Gartenbau oder Hauswirtschaft bietet eine praxisnahe und hochwertige berufliche Qualifikation mit vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten und persönlichen Karrierechancen. Markus Reher, Leiter des



*Gute Ausbildung zählt.*

Geschäftsbereichs Berufsbildung der Landwirtschaftskammer NRW, hebt die Alleinstellungsmerkmale der Grünen Berufe hervor: „Sie tragen zur Versorgungssicherheit bei, werten das Stadt-, Siedlungs- oder Landschaftsbild auf und schaffen bessere Lebensbedingungen in und außerhalb von Gebäuden. Kurzum: Sie machen satt, schön und lebenswert. Zusätzlich tragen sie erheblich zum Klimaschutz bei. Damit sind die Grünen Berufe außerordentlich sinnstiftend und zukunftssicher.“

Die Agrarwirtschaft entwickelt sich ständig weiter, komplett automatische Prozesse wie der satellitengestützte Maschineneinsatz oder die selbstgesteuerte Düngung und Bewässerung halten Einzug in die Praxis, so bleiben auch Anpassungen der beruflichen Bildung eine zentrale Aufgabe der Sozialpartner. Um auf aktuelle Herausforderungen wie die Klimakrise oder die Digitalisierung reagieren zu können und die Ausbildung attraktiv für die Zukunft zu gestalten, steht beispielsweise eine Neuordnung der Berufe Landwirtin/Landwirt und Gärtnerin/Gärtner an. Die letzte Überarbeitung der Ausbildungsordnungen liegt weit zurück und stammt aus den 1990er Jahren.

Die „richtigen“ Ausbildungsinhalte, passende methodische und didaktische Vermittlung der Lerninhalte, eine transparente Ausbildungsorganisation und eine bestmögliche Vernetzung und Motivation aller Akteure in der betrieblichen und schulischen Ausbildung und im Bereich der Ausbildungsberatung – das sind nach Definition des Deutschen Bauernverbandes (DBV) auf seiner Informationsplattform (<https://qualitaet-berufsbildung-agrar.de/>) entscheidende Zutaten für eine gute Ausbildungsqualität.

Berufswettbewerbe spielen in der Berufsbildung eine wichtige Rolle. Aktuellstes Beispiel für diese „handlungsorientierte Form des Lernens“ ist das Pflügen im Wettbewerb: „Oberstes Ziel ist immer die Unterweisung der Landjugend im Pflügen und in der fachgerechten Bodenpflege sowie die Förderung von Verständnis der Zusammenhänge zwischen ordentlicher Bodenbearbeitung und einer nachhaltigen Bodenfruchtbarkeit“, so der Deutsche Pflügerrat (DPR). In Langenau (Baden-Württemberg) fand Anfang September (s.S. 41) der Bundesentscheid in den Kategorien Beet- und Drehpflügen statt. „Berufswettbewerbe verbessern das Image der Agrarberufe, wecken Interesse für eine Ausbildung in den grünen Berufen, fördern die Vernetzung von Nachwuchskräften und leisten einen beachtlichen Beitrag für die Öffentlichkeitsarbeit im ländlichen Raum“, betont das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL), das unter anderem den Berufswettbewerb der deutschen Landju-

gend und den Berufswettbewerb für junge Gärtnerinnen und Gärtner ideell und finanziell unterstützt.

## Berufsorientierung

Um einen erfolgreichen Übergang von der Schule in die Ausbildung sicherzustellen und grüne Fachkräfte von morgen zu gewinnen, wächst die Bedeutung einer praxisnahen und individuell gestalteten beruflichen Orientierung (s. Beitrag S.10). In unterschiedlichen Formaten können Ausbildungsberaterinnen und -berater, Ausbilder und Ausbilderinnen oder junge Nachwuchskräfte ihren Beitrag leisten und Einblick in die einzelnen Berufsfelder geben. Entsprechende Angebote sollen jungen Menschen dabei unterstützen, eigene Interessen, Fähigkeiten, Bedarfe und Ziele zu erkennen und eine realistische Berufs- und Studienwahl zu treffen.

Mit Geschlechterklischees sollte schon in dieser Phase gebrochen werden, dafür macht sich beispielsweise die Initiative Klischeefrei unter der Schirmherrschaft von Deutschlands „First Lady“ Elke Bűdenbender stark. Bei den Agrarberufen gibt es Nachholbedarf, viele Berufe sind männerdominiert: Nur knapp ein Viertel der „grünen“ Azubis sind Frauen stellt das Bundesinformationszentrum Landwirtschaft (BZL) fest (Stand: 2022). In der Ausbildungssparte Landwirtin/Landwirt gibt es sogar nur 21 Prozent Frauen – allerdings mit steigender Tendenz.

Ein wichtiges Element in der Berufsorientierung ist das Berufspraktikum. „Mehr als 60 Prozent der Unternehmen finden so ihre Auszubildenden“, machte Arbeitgeberpräsident Dr. Rainer Dulger im März deutlich. Das Partnernetzwerk [www.greenjobs.de](http://www.greenjobs.de), eine der führenden Jobbörsen für Stellen aus der grünen Branche, bietet beispielsweise eine gute und kostenlose Möglichkeit, Azubi- und Praktikantenstellen zu schalten. Auch auf dem Stellenmarkt des Bildungsservers Agrar ist das möglich



*Berufs- und Studienorientierung: damit der individuelle Übergang von der Schule in den Beruf gut gelingt*



Foto: Sven/AdobeStock

Mehr Frauen für Berufe in der Agrarbranche mobilisieren.

(www.bildungsserveragrar.de). Bei einem Praktikum haben potenzieller Berufsnachwuchs und Ausbildungsbetrieb die Möglichkeit, sich kennenzulernen. Gleichzeitig ermöglicht der Blick in die konkrete betriebliche Praxis, mit Vorurteilen, die oft mit Jobs in der Agrarwirtschaft verbunden sind, aufzuräumen.

## Arbeitgebermarke

Damit sich junge Menschen für einen grünen Karriereweg entscheiden, muss die Agrarbranche als attraktiver Arbeitsbereich wahrgenommen werden. Dies lässt sich durch bessere Arbeitsbedingungen und technische Ausstattung, faire Bezahlung und soziale Absicherung oder sogenannte Benefits erreichen. Ein positives Arbeitgeberimage ist nicht nur bei der Personalgewinnung bedeutsam, sondern auch hinsichtlich des Personalmanagements.

In enger Kooperation zwischen der DLG – Deutsche Landwirtschafts-Gesellschaft und der Dr. Schwerdtfeger Personalberatung wurde deshalb 2021 eine neue Plattform zur Marktbewertung etabliert, die Agrarunternehmen wichtige Impulse für die Profilierung als Arbeitgebende geben. Das „DLG-ImageBarometer Arbeitgeber im Agribusiness“ ermittelte über eine Online-Befragung von Arbeitnehmenden aus dem landwirtschaftlichen Umfeld sowie Studierenden verschiedener Fachrichtungen des Agrar- und Lebensmittelsektors unter anderem Faktoren, die für die Wahl eines Arbeitgebers sowie die Zufriedenheit der Beschäftigten ausschlaggebend sind.

Es zeigt sich, dass dabei „weiche Faktoren“ wie Wertschätzung, abwechslungsreiche Aufgabengebiete und Work-Life-Balance

eine entscheidende Rolle spielen. An der Spitze der Attraktivitätskriterien stehen in beiden Befragungsgruppen „Teamzusammenhalt und eine gute Arbeitsatmosphäre“, gefolgt von der „Wertschätzung und Anerkennung der eigenen Leistung“ sowie dem Ausblick auf spannende und abwechslungsreiche Aufgaben. Während den Arbeitnehmenden zusätzlich Gestaltungs- und Entscheidungsspielräume sowie die Identifikation mit dem Unternehmen wichtig sind, priorisieren Studierende die Möglichkeiten der Weiterbildung und die Perspektive auf Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten. Klassische Kriterien wie Gehalt und flexible Arbeitszeiten sind bei der Wahl eines Arbeitgebers, so die Befragungsergebnisse, bei beiden Gruppen keine entscheidenden Kriterien.

Attraktive Arbeitsverhältnisse und gute Arbeitsbedingungen sind wichtige Faktoren, um Auszubildende und Mitarbeitende in den grünen Berufen zu finden und zu bin-

den (s. Beitrag S.12). Um die Agrarbranche dauerhaft als starke Arbeitgebermarke auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu etablieren, müssen aber auch eine hohe öffentliche Sichtbarkeit und eine verbesserte Außenwirkung erreicht werden: etwa durch digitale Einblicke und Mitarbeiterporträts auf der Unternehmenswebsite, durch eine aktive Präsenz in den sozialen Medien und auf regionalen Messen, durch zielgruppenspezifische Kampagnen, durch Stellenanzeigen, die hervorheben, wodurch sich der Hof von anderen Betrieben unterscheidet und warum sich Nachwuchs- und Fachkräfte für diesen Hof als Ausbildungsbetrieb beziehungsweise Arbeitgeber entscheiden sollten.

Grundsätzlich benötige der Beruf Landwirt/Landwirtin ein neues Selbstverständnis als Unternehmer und gesellschaftliche Kraft im ländlichen Raum, so Dr. Viktoria Graskemper, Referentin für Berufsbildung und Bildungspolitik beim Deutschen Bau-



Foto: Dialog Milch

Selfie mit Kühen bei der „Milk.Fluencer Campervan-Tour“

ernverband (DBV) im Rahmen der Herbsttagung der Agrarsozialen Gesellschaft (ASG) Anfang November 2023. Ein wichtiger Aspekt, den es auch im Zuge der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu schärfen gilt, sei die Intensivierung der Kommunikation.

Ein Beispiel für innovative Kommunikationskonzepte war die „Milk.Flouencer Campervan-Tour“ im Rahmen von Dialog Milch, einem Gemeinschaftsprojekt der Landesvereinigungen der Milchwirtschaft Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen. Die Zutaten: Sechs Landwirtinnen und Landwirte mit „kuh-len“ Konzepten und neun Food-, Lifestyle- und Agri-Creator, die ein Wochenende im Juli in den Austausch traten. Immer mit dabei: Sechs angemietete Campervans, mit denen die Blogger von Hof zu Hof durch die Eifel reisten. Family- und Lifestyle-Bloggerin Dajana Leppin (@mitkinderaugen) fasste in einem Instagram-Post ihre „Learnings“ zusammen: „Es arbeiten unfassbar coole und junge Leute in der Landwirtschaft“, und: „Menschen in landwirtschaftlichen Berufen brennen dafür und arbeiten mit sehr viel Leidenschaft.“

## Personalressourcen

Interesse für Grüne Berufe wecken – das ist das Ziel der Nachwuchswerbung (s. Beitrag S.14), die insbesondere von den grünen Branchenverbänden, aber auch Kammern und landwirtschaftlichen Ämtern getragen wird. Dabei werden neben analogen Angeboten neue Veranstaltungsformate auf den Weg gebracht – und immer häufiger soziale Netzwerke wie Instagram und YouTube als Informationskanäle genutzt. Denn die wichtigste Zielgruppe für beruflichen Nachwuchs, die Schulabgängerinnen und Schulabgänger, ist jünger als 20 Jahre.

In der Frage der Fachkräftesicherung rücken aber auch andere Zielgruppen zunehmend in den Fokus der arbeitsmarktpolitischen Akteure:

- Frauen (mit Kindern),
- ältere Menschen (Altersgruppe 55+), die leistungsfähig und -bereit sind,
- Menschen mit Migrationshintergrund,
- Jugendliche ohne Ausbildung sowie An- und Ungelernte,
- Studienabbrecher,
- Menschen mit Behinderung.

In der heutigen Zeit können es sich Unternehmen nicht mehr leisten, diese Gruppen außer Acht zu lassen, so Dr. Erika Regnet, Professorin für Personalmanagement an der Hochschule Augsburg bei der Herbsttagung der Agrarsozialen Gesellschaft. Ihre Empfehlungen für die Bewältigung von Fachkräftengpässen: Unternehmen sollten die Erwartungen ihrer Zielgruppe genauestens kennen, um passgenaue Maßnahmen der Personalgewinnung einzusetzen.

Wichtig sei zudem, das Recruiting auf die verschiedenen Zielgruppen auszurichten.

So leisten beispielsweise Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit einen großen Beitrag, um dem massiven Fachkräftemangel in Deutschland entgegenzuwirken (s. Beitrag S.20). Dies zeigt sich bereits im dualen System der Berufsausbildung. Allein in den vergangenen zehn Jahren hat sich der Anteil ausländischer Auszubildender am Auszubildendenbestand nahezu verdoppelt, lässt sich im Datensystem Auszubildende (DAZUBI) des Bundesinstituts für Berufsbildung ablesen. Bei Grünen Berufen ist allerdings noch sehr viel Luft nach oben: Im Beruf Milchtechnologin/-technologe ist der Anteil ausländischer Auszubildender 2022 auf immerhin 12,5 Prozent gewachsen, im Beruf Hauswirtschafterin/Hauswirtschafter liegt er allerdings bei nur 8,6 Prozent und in anderen Berufen wie Tierwirtin/Tierwirt (4,3 Prozent), Gärtnerin/Gärtner (3,2 Prozent), Landwirtin/Landwirt (1,7 Prozent) noch deutlicher darunter.



Foto: Daniel Ernst/AdobeStock

*Junge Menschen mit Migrationshintergrund besser in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integrieren*

## Qualifizierungsoptionen

Der wachsende Bedarf an Fachkräftenachwuchs und an Qualifizierung im Strukturwandel erfordert mehr denn je ein breites Bildungsentlang der gesamten Bildungskette. Eine aktuelle Studie des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA) am Institut der deutschen Wirtschaft (IW) (Stand: Juni 2023) lenkt den Blick auf die mehr als eine Million An- und Ungelernten: „Die gezielte Nachqualifizierung dieser Zielgruppe zu Fachkräften im angestrebten Tätigkeitsfeld könnte die Fachkräftelücke rein rechnerisch um 83.000 offene Stellen reduzieren und bei einigen Berufen sogar vollständig schließen.“

Sinnvoll seien laut KOFA-Studie differenzierte Qualifizierungsstrategien, die die Altersstruktur, den Anteil Beschäftigter in Teilzeit sowie weiblicher oder ausländischer

Mitarbeitender des jeweiligen Berufs berücksichtigen: „So empfiehlt sich für die Weiterbildung junger Helferinnen und Helfer eine assistierte Ausbildung, während bei älteren Beschäftigten eher Teilqualifikationen das Mittel der Wahl sein sollten. Ist ein Beruf durch eine hohe Teilzeitquote geprägt, kann eine begleitete Ausbildung in Teilzeit eine sinnvolle Alternative sein. Bei einem hohen Anteil an ausländischen An- und Ungelernten sollte zunächst geprüft werden, ob ausländische Berufsabschlüsse zumindest teilweise anerkannt werden können, um dann maßgeschneiderte Qualifizierungen anzuschließen.“

### Links

#### Berufsporträts Grüne Berufe:

<https://www.bildungsserveragrar.de/bildungswege/ausbildung/berufsportraets/> (Abruf: 3.9.2024)

#### Zusatztabellen im BIBB-DAZUBI:

[www.bibb.de/de/187605.php?pk\\_campaign=Newsletter&pk\\_kwd=BIBBaktuell\\_2024%2F04-Daten](http://www.bibb.de/de/187605.php?pk_campaign=Newsletter&pk_kwd=BIBBaktuell_2024%2F04-Daten) (Abruf: 3.9.2024)

Als „Brücke in die Berufsausbildung“ kann die Einstiegsqualifizierung (EQ) genutzt werden, ein sozialversicherungspflichtiges, berufliches Langzeitpraktikum (mindestens vier bis maximal zwölf Monate) für ausbildungswillige und ausbildungsfähige junge Menschen, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben und aus individuellen Gründen eingeschränkte Vermittlungsperspektiven haben. Die Einstiegsqualifizierung orientiert sich an den Ausbildungsinhalten des anerkannten Ausbildungsberufs und soll auf eine spätere Berufsausbildung vorbereiten. ■

### Literatur

**Agrarsoziale Gesellschaft (2023):** Fachkräftesicherung für zukunftsfähige ländliche Räume. Wandel gestalten, Herausforderungen begegnen, Potenziale nutzen, Presseinformation zur Herbsttagung am 8. und 9. November 2023 in Göttingen. URL: [www.asg-goe.de/pdf/Presseinformation-Herbsttagung-2023.pdf](http://www.asg-goe.de/pdf/Presseinformation-Herbsttagung-2023.pdf) (Abruf: 25.7.2024)

**Deutscher Bundestag (2023):** Fachkräftemangel in der Landwirtschaft (Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Stephan Protschka, Peter Felser, Frank Rinck, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD; Drucksache 20/9328 vom 15.11.2023; URL: <https://dserver.bundestag.de/btd/20/093/2009328.pdf> (Abruf: 20.7.2024)

**Deutsche Landwirtschafts-Gesellschaft (2021):** DLG-ImageBarometer „Arbeitgeber im Agribusiness“ Employer Branding im Fokus, URL: [www.dlg.org/de/landwirtschaft/themen/dlg-imagebarometer/imagebarometer-arbeitgeber-im-agribusiness](http://www.dlg.org/de/landwirtschaft/themen/dlg-imagebarometer/imagebarometer-arbeitgeber-im-agribusiness) (Abruf: 22.7.2024)

**top agrar (13. 12. 2023):** Fachkräftemangel in der Realität deutlich höher als in der Statistik, URL: [www.topagrar.com/betriebsleitung/news/tatsaechlich-kein-fachkraeftemangel-in-der-landwirtschaft-13550028.html](http://www.topagrar.com/betriebsleitung/news/tatsaechlich-kein-fachkraeftemangel-in-der-landwirtschaft-13550028.html), [www.topagrar.com/themen/fachkraeftemangel-13563101.html](http://www.topagrar.com/themen/fachkraeftemangel-13563101.html) (Abruf: 20.7.2024)

**Regnet, E. (Hrsg.) (2023):** Fachkräftesicherung im ländlichen Raum, URL: [www.hs-augsburg.de/homes/eregnet/Veroeffentlichungen/Fachkräftesicherung im laendlichen Raum.pdf](http://www.hs-augsburg.de/homes/eregnet/Veroeffentlichungen/Fachkräftesicherung%20im%20laendlichen%20Raum.pdf) (Abruf: 25.7.2024)



Foto: goodluz/AdobeStock

# Das Praktikum als Chance

*Berufspraktika spielen eine entscheidende Rolle beim Übergang von der Schule in die Ausbildung und sind damit – auch in der grünen Branche – ein wertvolles Instrument zur Nachwuchsgewinnung. Es gibt dabei viele Faktoren, die unterstützen und Einfluss nehmen können.*

Das Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Partnerschaft zwischen Schulen und Wirtschaft weiter zu stärken und junge Menschen beim Weg in die Arbeitswelt zu unterstützen. Alice Braun, Referentin im Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), ist sich sicher: „Praktika sind das Tool schlechthin in der Berufsorientierung.“ Beide Seiten, Unternehmen wie auch Schülerinnen und Schüler, können die Zusammenarbeit ausprobieren – und das in einer realen Arbeitssituation. Mit einem guten Praktikumsprogramm kann auch die Abbrecherquote gesenkt werden, beschreibt die Internetseite [schülerpraktikum.de](http://schülerpraktikum.de) einen weiteren Vorteil des Praktikums. Wer schon einmal die Arbeitsabläufe im Unternehmen kennengelernt habe, wisse besser, was ihn während der Ausbildung erwartet.

„Ich spreche oft mit jungen Menschen in den 20ern, die sagen: ‚Ich wünschte, ich hätte damals mehr ausprobiert, ich hätte die Möglichkeiten heute anders genutzt.‘ Im Alter von 14 oder 15 Jahren sind viele noch nicht so weit, die Bedeutung des Praktikums zu erfassen und den eigenen Lebensweg klar vor sich zu sehen“, stellt Alice Braun fest. „Dabei ist es eine Riesenchance. Man lernt so viel über sich selbst, die Menschen und die Arbeitswelt.“ Ein erfolgreich absolviertes Praktikum inklusive Zeugnis sei ein zusätzlicher Leistungsnachweis zur Schulnote und könne im weiteren Lebensverlauf sehr wertvoll sein – insbesondere, wenn es vielleicht in der Schule nicht so gut klappt.

Das Ansehen und die Bedeutung von Berufspraktika zu verbessern, sieht sie als gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Lehrerinnen

## Die Autorin



**Marilena Kipp**

freie Journalistin, Bonn  
[hallo@marilenakipp.de](mailto:hallo@marilenakipp.de)  
[www.marilenakipp.de](http://www.marilenakipp.de)

und Lehrer können einen wichtigen Beitrag leisten: „Beispielsweise, indem sie das Projekt Praktikum mit Begeisterung, Engagement und als spannende Chance vorstellen und ihre Hilfe anbieten. Jugendliche schildern uns regelmäßig, dass das viel ausmacht“, erläutert Braun. Werden Suche und Bewerbung um ein Praktikum dagegen als „notwendiges Übel“ oder als eine Pflichtaufgabe wahrgenommen, um eine Bescheinigung zu erhalten, dann fehle es oft an Motivation. Auch Eltern können maßgebliche Impulse setzen, wie das Praktikum und die Arbeitswelt gesehen werden. Braun rät den Eltern, regelmäßig auch von den positiven und schönen Erfahrungen im Job zu berichten: „Arbeit ist sinnstiftend, bietet ein soziales Netzwerk und ist entscheidend, um sich selbst zu verwirklichen. So bekommen Schülerinnen und Schüler Lust, die Arbeitswelt selbst zu entdecken.“

## Die Qual der Wahl

Angesichts des steigenden Personalmanagements in vielen Branchen liegt die Auffassung nahe, dass es keine Probleme gibt, ein passendes Praktikum zu finden – doch weit gefehlt. Braun erläutert: „Aus Sicht der jungen Leute ist das durchaus knifflig. Es ist eine so komplexe Welt mit unheimlich vielen Möglichkeiten. Die Unternehmen in den zahlreichen Branchen bieten eine Vielzahl von tollen Chancen. Wenn man nicht die Eltern im Hintergrund hat oder jemanden, der bei der Suche unterstützt, dann ist das nicht immer leicht.“

Auch aus Sicht der Betriebe gibt es laut Braun Hürden. Denn ein Praktikum bedeutet nicht, eine Person einfach mal ein paar Wochen „mitlaufen“ zu lassen. Welche Arbeiten darf der Praktikant oder die Praktikantin übernehmen? Sind Sicherheit und gute Betreuung gewährleistet? „Die Betriebe investieren viel Arbeit und Ressourcen, wenn sie einen Praktikumsplatz bieten“, betont Braun. Die größte Schwierigkeit: das Matching. Deshalb sind Informationen das Wichtigste für junge Menschen, die nach einem Praktikumsplatz suchen. „Sie brauchen Klarheit“, so Braun. „Unternehmen sollten deutlich auf der Website platzieren, dass sie Praktikumsplätze anbieten.“ Zu den notwendigen Informationen für eine Bewerbung gehören Ansprechpersonen und das weitere Vorgehen. Sollen Bewerberinnen und Bewerber sich schriftlich bewerben oder einfach mal vorbeischauchen? Wann ist eine Rückmeldung zu erwarten? Wie sehen die Arbeitszeiten aus?

Ein bedeutender Faktor laut Expertin: die Erreichbarkeit des Betriebes oder der Praktikumsstätte. Beginnen die Arbeitstage früh oder liegt der Arbeitsplatz weit außerhalb ihres Wohnorts, dann können insbesondere jüngere Schülerinnen und Schüler schnell zurückschrecken, weil sie anders als Erwachsene ohne Führerschein auskommen müssen und nicht immer durch die Eltern unterstützt werden können. Hier kann das Unternehmen mit den richtigen Informationen aushelfen, sich auf die Bedürfnisse junger Menschen einstellen und drängende Fragen bereits im Vorfeld klären.

## Informationen zum Praktikum

Auf einer eigens eingerichteten Website informiert SCHULEWIRTSCHAFT – ein von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und dem Institut der deutschen Wirtschaft (IW) getragenes Netzwerk – über verschiedene Praktikumsmöglichkeiten vom Schülerpraktikum über die Einstiegsqualifizierung bis zum Lehrkräftepraktikum und bündelt wichtige Informationen für die Suchenden und die Unternehmen – so wird Unsicherheiten rund um das Praktikum vorgebeugt. Neben den verschiedenen Praktikumsmöglichkeiten werden unter <https://praktika-berufsorientierung.de/> Fragen zu Haftung, Vertrag und Versicherung behandelt. Checklisten für ein erfolgreiches Schülerbetriebspraktikum komplettieren das Angebot.



Foto: Anastasia/AdobeStock

*Das Betriebspraktikum ist eine wichtige Hilfe in der Phase der Berufsfindung.*

## Branchenimage

Den Unternehmen empfiehlt die Expertin außerdem, weiter am Image der Branche zu arbeiten, die moderne Arbeitsweise und Vielfalt der Berufe zu zeigen. Hier hat die grüne Branche viele Vorteile zu bieten. Themen wie Nachhaltigkeit und technologischer Fortschritt machen die grünen Jobs spannend und zukunftsträchtig. Für die Praktikantinnen und Praktikanten bieten sich viele Möglichkeiten anzupacken. Überzeugt werden müssen aber nicht nur die jungen Menschen, sondern auch deren Eltern, die als wichtige Einflussgeber fungieren, so Braun. „Die Branche sollte daher mit veralteten Vorstellungen aufräumen und dabei auch die Eltern adressieren“, sagt sie. Sehr wertvoll sei es auch, wenn Gleichaltrige oder Azubis von ihren Erfahrungen berichten oder sogar die Praktikantinnen und Praktikanten gemeinsam mit ihren Ausbildern im Unternehmen betreuen. Durch solche Supporter oder Mentorinnen und Mentoren wird Begeisterung für den Job geweckt.

Zu einer der Hauptinformationsquellen für Schülerpraktika gehören neben der Suche im Netz oder vor Ort immer noch Berufsmessen, die die Schulklassen besuchen. Auch hier können Unternehmen auftreten und für die grüne Branche werben – am besten ebenfalls durch junge Kolleginnen und Kollegen. An der grünen Branche interessierte Schülerinnen und Schüler können auch Online-Praktikumsbörsen nutzen, beispielsweise von der Bundesagentur für Arbeit (<https://www.arbeitsagentur.de/bil->

[dung/praktikum#praktikum-finden](https://www.schulewirtschaft.de/praktikum#praktikum-finden)). Hier kann nach Branchen und Bundesländern selektiert werden.

### Links

**Podiumsdiskussion** mit Jugendlichen zum Thema Praktikum: <https://www.schulewirtschaft.de/wp-content/uploads/2024/04/Was-macht-ein-gutes-Praktikum-aus.mp4> (Abruf: 31.7.2024)

**Bundesagentur für Arbeit** zum Thema Praktikum mit Verlinkungen zu verschiedenen Praktikumsbörsen: <https://www.arbeitsagentur.de/bildung/praktikum> (Abruf: 31.7.2024)

**Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT**: <https://www.schulewirtschaft.de/> (Abruf: 31.7.2024)

**Praktikumssuche**: <https://www.schuelerpraktikum.de/> (Abruf: 9.8.2024)

## Es ist nie zu spät

Betriebliche Praktika ermöglichen aber nicht nur in der Schulzeit eine berufliche Orientierung. Alice Braun verweist auf weitere Zielgruppen: Schul- und Uni-Absolventen, aber auch Studienabbrecher oder -zweifler. Die Expertin sieht hier eine große Chance insbesondere für Agrarbetriebe, Nachwuchskräfte zu rekrutieren. Praktische Arbeitserfahrungen lassen sich in unterschiedlichen Praktikumsformaten in jedem Alter und Lebensabschnitt gewinnen: beispielsweise im geförderten Berufsorientierungspraktikum nach der Schulzeit oder in weiteren, über das Schülerbetriebspraktikum hinausgehenden freiwilligen Praktika, um die eigene berufliche Richtung zu finden. Auch die Einstiegsqualifizierung, ein sozialversicherungspflichtiges betriebliches Langzeitpraktikum zur Vorbereitung auf eine Ausbildung, bietet interessante Perspektiven und einen geplanten Übergang in die Ausbildung.

Manche Universitäten verlangen außerdem sogenannte Pflicht-Vorpraktika für das Agrarstudium, beispielsweise die Uni Kassel für den Bachelor „Ökologische Landwirtschaft“. Lehrkräfte an Schulen können ihren Horizont zudem in einem Unternehmenspraktikum erweitern und in einem selbst gewählten Zeitraum berufliche Erfahrungen außerhalb des Klassenraums sammeln. So können sie den Berufsnachwuchs noch besser bei der Suche nach dem „richtigen Weg“ unterstützen. ■



Foto: Bijac/AdobeStock

## Den Menschen im Blick

*Glück hat der Betrieb, der in Zeiten des Fachkräftemangels gute Mitarbeitende oder Auszubildende für sich gewinnen konnte. Doch was kann das Unternehmen tun, damit das neue Teammitglied dauerhaft mit Engagement bei der Sache bleibt? Dazu hält die arbeitswirtschaftliche Beraterin Dr. Renate Spraul hilfreiche Maßnahmen bereit.*

Das Interview führte:



**Nathalie Heinke**

Journalistin, Frankfurt

hi@nathalieheinke.de

www.nathalieheinke.de

**Aufgrund des Fachkräftemangels erscheint die Mitarbeiterbindung das Gebot der Stunde. Was können Betriebe schon am ersten Tag tun, damit der neue Mitarbeiter/die neue Mitarbeiterin gerne die Arbeit aufnimmt und von Anfang engagiert ist?**

**Spraul:** Klare Strukturen im Betrieb leben und kommunizieren. Das erleichtert den Einstieg sehr. Wer ist Ansprechpartner für welche Fragestellungen? Was sind meine Aufgaben als neuer Kollege, als neue Kollegin? Welche – eventuell auch ungeschriebenen – Regeln gelten hier?

**Und wie könnte eine optimale Einarbeitungsphase ganz praktisch aussehen?**

**Spraul:** Einarbeitung ist nicht nur das Ausführen von Arbeitsprozessen. Es finden in dieser Phase eben auch Menschen zueinander und das ist oft kein Selbstläufer. Zu hohe Erwartungen aneinander frustrieren beide Seiten und führen zu unnötigen Reibungsverlusten. Geben Sie den Personen die Möglichkeit sich kennenzulernen, „zu beschnuppern“. Dazu braucht es etwas Ruhe und Zeit. Tipp: Der Einstiegszeitpunkt liegt nicht inmitten der Hochsaison. Das überfordert alle Beteiligten auf allen Ebenen.

**Und was kann man tun, damit sich die neue Arbeitskraft schnell in ihre Rolle einfindet?**

**Spraul:** Sprechen wir vom fachlichen Einsatzgebiet oder von der Rolle? Fachlich ist es sinnvoll als erstes auch die umgekehrte Frage zu stellen: Welche Fähigkeiten und Fertigkeiten bringt die Person mit? In welchem Team kann er oder sie unterstützen? Wo findet die Person sich schnell und gut ein? Was möchte sie noch dazu lernen? Die Betriebe bieten oft diverse Betätigungsmöglichkeiten von der Feldarbeit bis zu Vermarktung, die vorher gar nicht offensichtlich waren. So mancher Neueinsteiger hat auf diese Weise seine Berufung erst im zweiten Schritt gefunden.

Betrachtet man die angestrebte Rolle beispielsweise als Teamleitung, so ist auch hier eine gezielte Einarbeitung notwendig. Welche Verantwortungen kann eine neue Person zu Beginn übernehmen? Fachlich? Personell? Wie wird das dann Stück für Stück ausgebaut? Welcher Erfahrungshintergrund wird mitgebracht? Ein frisch gebackener Geselle wird sich schwertun, ein eingeschworenes Team aus alten Hasen zu leiten. Wichtig hier die Frage: Wo braucht es Unterstützung?

**Wie sieht das bei Saisonkräften aus? Gibt es hier ein perfektes Onboarding?**

**Spraul:** Der Start beginnt im Heimatland. Die Dokumente und Anreise reibungslos zu organisieren, entspannt die Situation von Anfang an. Im Voraus kann eine Einladung mit den notwendigen Ausrüstungen wie etwa Arbeitskleidung übermittelt werden. Bei der Ankunft im Betrieb sollten Örtlichkeiten gut ausgeschildert sein. Auch bei einer Anreise nachts um drei Uhr sollte die Arbeitskraft die Unterkünfte und das eigene Zimmer sofort finden können. Eine dauerhafte Bindung wird sicher gestärkt, wenn die Menschen gut versorgt sind, wenn die Unterkünfte in Ordnung sind.

Ansonsten ist es so: Saisonkräfte haben kurzfristige Ziele für ihren Arbeitseinsatz. So sind eine faire Bezahlung und eine möglichst hohe Stundenleistung normalerweise der Anreiz. Auch hier sind klare, verständliche Regeln für die Arbeit und das Zusammenleben die Basis für eine dauerhafte, konstruktive Zusammenarbeit. Denn der Betrieb freut sich über jede Saisonarbeitskraft, welche im Folgejahr wiederkehrt und schon weiß, wie alles funktioniert.

### **Gibt es Aspekte, die für neue feste Mitarbeitende ebenso gelten wie für Saisonarbeitskräfte?**

**Spraul:** Ja, auf jeden Fall: Zum Beispiel eine gute Einweisung in die Arbeitsmethoden und den Umgang mit Maschinen; dies gilt vom Traktor bis zur Registrierkasse. Oft helfen dort auch kleine Videos, die man während der Erklärung gleich mit aufnimmt, welche dann betriebsintern abgerufen werden können. Gerne parallel beim Filmen simultan übersetzen. Ebenso wichtig ist die Kommunikation bei Problemen oder Konflikten aller Art. Oder was mache ich, wenn ich Schmerzen bekomme, krank werde?

### **Welche Rolle spielen Wertschätzung und Lob in diesem Kontext?**

**Spraul:** Zunächst geht es darum, die Belegschaft und natürlich auch die Führungspersonen, die im Betrieb zusammenarbeiten als Individuen wahrzunehmen. Hier gegenseitige Akzeptanz und wertschätzenden Umgang zu zeigen ist die Basis. Das klingt unheimlich selbstverständlich, geht im Alltag aber oft unter. Das beginnt beim Tonfall und endet in der Wortwahl.

Wertschätzung kann aber auch heißen, dass Mitarbeiter auf dem Feld zum Beispiel einen heißen Tee oder Kaffee bekommen. Diesen können sie sich entweder selbst in der Kantine mitnehmen oder es wird auf's Feld gebracht. Das habe ich in Familienbetrieben sehr positiv erlebt. Da kommt der Chef mit dem Korb und dem Apfelkuchen mit Kaffee ins Feld raus und alle freuen sich und setzen sich für 20 Minuten gemütlich zusammen und starten dann wieder mit neuen Kräften durch.

Auch Überstunden sind nicht selbstverständlich. Wenn die Mitarbeiter vollen Einsatz zeigen und alles geben, bereit sind, in



Foto: Spraul

Seit 25 Jahren arbeitet Dr. Renate Spraul als arbeitswirtschaftliche Beraterin für Gärtnereien aller Sparten in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Schwerpunkte sind effiziente Arbeitsorganisation, Arbeitsplatzgestaltung, Mitarbeiterführung, Zeit- und Selbstmanagement.



Foto: Spraul

Ob für feste Mitarbeitende oder Saisonarbeitskräfte – klare, verständliche Regeln sind die Basis für eine dauerhafte, konstruktive Zusammenarbeit im Betrieb.

ihrer Freizeit einzuspringen, dann braucht es ehrliches Lob, dass wirklich zutrifft. Ich habe auch schon erlebt, dass eine Person mit einem gebrochenen Bein in der Hauptsaison im Homeoffice gearbeitet hat und die ganzen LKW-Touren organisiert hat und die Chefs dies als selbstverständlich erachtet haben. Das löst Frust aus. Das bindet einen Mitarbeiter nicht. Die Reaktion der betroffenen Person war verständlich: „Das nächste Mal mache ich sechs Wochen krank, da setzt ich mich nicht mehr an den PC und gucke, dass der Laden läuft.“

### **Haben Werte eine Bedeutung für die Mitarbeiterbindung und sollten diese thematisiert werden?**

**Spraul:** Viele mittelständische Betriebe kommen ohne offiziell formulierte Vision und Werte aus. Wenn in einer Firma vernünftige Menschen zusammenarbeiten, logisch und fair handeln, dann ist die Welt in Ordnung. Und deshalb ist es manchmal gar nicht so schlimm, wenn man keine offizielle Betriebsvision an der Wand stehen hat. Der Betrieb sollte den Mitarbeitenden die Möglichkeit geben, miteinander in eine Richtung zu arbeiten, dass zusammen Ziele erreicht und Erfolge gefeiert werden. Das sind gelebte Werte. Und dann gibt es natürlich auch in der gärtnerischen Branche Betriebe mit offiziell formulierten Leitbildern, die zeigen auf welche Art und Weise im Betrieb geführt, zusammengearbeitet und gelebt wird. Dies sind ganz klar Instrumente, um Mitarbeiter zu werben und zu halten.

### **Probleme gehören in jedem Betrieb dazu, auch in guten Teams. Braucht es dafür offizielle Ansprechpartner und -partnerinnen?**

**Spraul:** Bei entsprechender Vertrauensbasis und Sozialkompetenz gehen die Menschen ganz von allein zu bestimmten Personen, wenn sie Probleme haben. Oft stehen hier Betriebsleiterinnen im Fokus und im Kreuzfeuer. Bei Gruppen von Saisonkräften ist es

plötzlich die Eva oder die Maria, zu der alle hingehen. Diese herausfordernde Rolle wird offiziell meistens gar nicht wahrgenommen, ist aber enorm wichtig, um den Frieden in der Belegschaft zu halten oder Dinge zu klären. Sinnvoll wäre es, diese Vertrauensperson regulär im Betrieb zu installieren und von der Belegschaft oder den Saisonkräften wählen zu lassen. Für diese Menschen wird diese zusätzliche Leistung auch in der Entlohnung berücksichtigt.

### **Wie ist das mit Mitarbeitergesprächen: sinnvoll oder Zeitfresser?**

**Spraul:** Mitarbeitergespräche sind ein sehr wichtiger Aspekt zur Mitarbeiterbindung und für gegenseitiges Verständnis im Betrieb. In einem guten Mitarbeitergespräch geht es um mehr als den täglichen fachlichen Austausch zwischen Tür und Angel. Ziel in Mitarbeitergesprächen ist ein beiderseitiges besseres Kennenlernen als vertrauensbildende Maßnahme. Eine Basis, die dann auch in Stresszeiten trägt. Wichtig ist es, sich als Führungskraft wirklich Zeit zu nehmen und zuzuhören. Ein gutes Mitarbeitergespräch dauert 45 bis 60 Minuten. Ohne Telefonunterbrechung – keine Störungen! Gerne gekoppelt mit einem Leitfaden an Fragen und einem kleinen Protokoll, sodass im nächsten Jahr darauf aufgebaut werden kann.

Ergänzend hierzu möchte ich noch Folgendes sagen: Selbstverständlich nehmen die Betriebe, die Chefs, die Belegschaft oft an privaten Schicksalsschlägen der Kolleginnen oder Kollegen teil. Dies wird auch ohne offizielles Mitarbeitergespräch so sein. Sie trauern mit, wenn der Hund stirbt, verstehen den Stress, wenn eine Scheidung ansteht, übernehmen Schichten, wenn die Tante im Krankenhaus besucht werden muss. Gerade auch in diesen Fällen kann ein vertrauensvolles Gespräch Verständnis wecken und es können gemeinsame Lösungswege gefunden werden. ■

# Nachwuchswerbung – neu gedacht

Über viele Jahre hinweg ist die Zahl der Auszubildenden in den Grünen Berufen stabil geblieben. Bedingt durch den demografischen Wandel muss sich aber inzwischen auch die Agrarbranche dem Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte stellen. Um junge Menschen auch außerhalb der Landwirtschaft zu erreichen und für eine Ausbildung zu gewinnen, gibt es neue vielversprechende Ansätze.

Messen und Landwirtschaftsausstellungen sind von je her Kernbausteine, wenn es um die Nachwuchswerbung geht. Einen innovativen Ansatz hat Anfang des Jahres die Grüne Woche in Berlin mit dem „young generation hub“ präsentiert. Der englische Begriff „hub“ steht in diesem Zusammenhang für die Schnittstelle zwischen Schule und beruflicher Orientierung. Das Besondere: Es ist keine klassische Ausbildungsmesse. Die Karrierehalle sieht eher aus wie eine große Werkstatt. „Beim ‚young generation hub‘ dürfen die Jugendlichen selbst anpacken und mitmachen und erfahren so, ob der Beruf interessant ist und ob sie ein Händchen dafür haben. Die praktische Tätigkeit steht im Vordergrund“, beschreibt die Projektmanagerin Barbara Würschmidt das Konzept.

## Erlebnischarakter

88 Berufe haben sich so bei der Grünen Woche 2024 präsentiert. „Eine reine Unternehmenspräsentation macht einen Beruf für Jugendliche nicht interessant“, ist die Erfahrung der Projektmanagerin. Die potenziellen Auszubildenden können sich unabhängig durch die Halle bewegen, sich umsehen und an für sie spannenden Stationen halten, um dort Hammer, Meißel oder Pinsel zu schwingen. Im Fokus stehen nicht

nur die Grünen Berufe. Vorgestellt werden auch Berufe aus angrenzenden Bereichen, wie Bau, Handwerk, Klima, Logistik oder Gastronomie. Gut angekommen sind die sogenannten „Erklärlinge“, das sind Auszubildende, die den Jugendlichen auf Augenhöhe und in ihrer Sprache Hilfestellung bieten. Bei speziellen Fragen zu Praktika oder als Ansprechpersonen für die Lehrkräfte standen zusätzlich Fachleute bereit.

Das Konzept erntete bei den angemeldeten Schulklassen viel Zuspruch. „Wir hatten fast ausschließlich positive Rückmeldungen“, freut sich Barbara Würschmidt. „Die Aussteller haben realisiert, welche Möglichkeiten der ‚young generation hub‘ bietet, um Praktikanten und Auszubildende zu rekrutieren, und werden ihr Angebot 2025 ausweiten.“ Der Deutsche Bauernverband e.V. (DBV) hat für kommendes Jahr beispielsweise einen gesonderten Stand für die Nachwuchswerbung im „young generation hub“ angekündigt. Und auch die Schulen haben das Potenzial erkannt und planen im nächsten Jahr mit ganzen Jahrgangsstufen zu kommen.

Auch der Zentralverband Gartenbau e.V. (ZVG) hat sich im „young generation hub“ mit mehreren Stationen beteiligt – vorrangig, um die Vielfalt des Berufs vorzustellen. Die Fachrichtung des Friedhofgärtners wur-

Die Autorin



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

de im Rahmen einer Mitmachaktion mit zwei Schaugräbern erlebbar. Parallel haben Ausbilder und Auszubildende eine Apfelverkostung mit Sorten-Quiz angeboten. „Diese Station kam besonders bei Multiplikatoren gut an“, bestätigt ZVG-Nachwuchswerbekoordinatorin Ida Anheier. Eine weitere Station bot die Möglichkeit, Blütenmandalas auf einer Postkarte zu gestalten. „Das war eine gute Möglichkeit mit den Jugendlichen in Kontakt zu kommen“, zieht Ida Anheier eine positive Bilanz.

Auf Exponate mit Erlebnischarakter setzt auch die IdeenExpo auf dem Messegelände in Hannover. Schülerinnen und Schüler sollen so für Technik und Naturwissenschaften begeistert werden. Gleichzeitig gibt es Informationen über Berufsperspektiven, Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten. „Bei der IdeenExpo im Juni hat die niedersächsische Landjugend den Blick durch die VR-Brille in den Kuhstall und die Arbeit eines landwirtschaftlichen Betriebs ermöglicht“, so Ellen Padeken, Leiterin des Sachgebiets Fachkräftesicherung der Landwirtschaftskammer Niedersachsen.

## Hofcafé auf der Messe

Auf dem Erlebnisbauernhof der Grünen Woche gibt es seit sieben Jahren ein engagiertes gemeinsames Projekt von Deutschem Bauernverband und der Berufsbildenden Schulen (BBS) Burgdorf. Das DBV-Hofcafé mit 40 Sitzplätzen wird nicht von einem professionellen Caterer betreut, sondern Schülerinnen und Schüler aus dem berufsvorbereitenden Jahr der Hauswirtschaftsklassen übernehmen im Rahmen eines Betriebspraktikums alle Aufgaben: in Küche, Bar und Service, beim Spülen, in der Milch- und Saftbar oder beim Nudeln-togo-Angebot. „Wir betreiben da tatsächlich mit zum größten Teil Minderjährigen ein VIP-Restaurant, unterstützt von der begleitenden Fachlehrerin, einem gelernten Koch und mir selbst“, erklärt DBV-Projektleiter Hans-Michael Lenz.

Ziel ist es den jungen Menschen Selbstvertrauen, Teamfähigkeit und Sozialkompetenz zu vermitteln. „Es ist eine Herausforderung



Quelle: AuGaLa

Ausbildungswerbung des AuGaLa

auf vielen Ebenen“, bestätigt Fachlehrerin Ivonne Kuhlmann-Rog. „Aber das Praktikum bietet auch viel Potenzial. Die Schülerinnen und Schüler lernen, selbst Verantwortung zu übernehmen.“ Der Erfolg gibt ihnen recht: Alle bisher am Projekt teilnehmenden Schülerinnen und Schüler aus dem berufsvorbereitenden Jahr haben nach dem Projekt eine Lehrstelle gefunden. Es ist geplant diese außergewöhnliche Kampagne der Nachwuchswerbung bei der Grünen Woche 2025 auf Schulen anderer Bundesländer auszuweiten.

Von den Besuchern des Hofcafés gab es auch in diesem Jahr viel Lob und Anerkennung für den enormen Einsatz und die hohe Qualität der angebotenen Speisen. Für Hans-Michael Lenz ist es ein Herzensprojekt: „Viele der jungen Menschen sind regelrecht über sich hinausgewachsen. Und sie haben gelernt, dass sie viel mehr können, als sie sich selbst zutrauen – und leider oft auch als ihnen von ihren Eltern zuge-  
traut wird.“

## Frauen im Blickfeld

Auch wenn die Zahl der Ausbildungsverträge von Frauen in der Landwirtschaft steigt, sie sind deutlich unterrepräsentiert. Nur elf Prozent der Betriebsleitenden in Deutschland sind weiblich und in einigen Ausbildungsberufen liegt ihr Anteil unter fünf Prozent. Die agra Landwirtschaftsausstellung auf dem Messegelände Leipzig hat im April dieses Jahres mit der Aktionsfläche „Frauen in der Landwirtschaft“ und den „Green Girls“ einen neuen und außergewöhnlichen Ansatz gestartet, um das zu ändern. „Wir wollten mit der Plattform gezielt junge Frauen und Mädchen ansprechen“, erläutert Dr. Maria John, Referentin bei der agra Veranstaltungen GmbH das Konzept. „Wenn ich Frauen für Grüne Berufe begeistern will, dann am besten durch Frauen.“

Die Möglichkeit zum gegenseitigen Austausch mit Landwirtinnen war aber nur ein Teil. Zusätzlich wurden an drei Messetagen verschiedene Berufe in Form von Workshops vorgestellt – jeweils etwa 60 bis 70 Minuten lang, ganz individuell und praxisbezogen, so wie bei der Präsentation der Berufe Tierpflegerin, Tierwirtin und Tierärztin durch die Klinik für Klautiere der Universität Leipzig. „Jedes Mädchen sollte Raum bekommen, sich zu informieren. Die Referenten konnten so auch persönliche Fragen beantworten“, erklärt Dr. Maria John den Hintergrund für die begrenzte Teilnehmendenzahl bei den Workshops. Zusätzlich konnten sich Mädchen und junge Frauen zu kostenlosen Tagesexkursionen anmelden, um – zwei Wochen später – in landwirtschaftlichen Betrieben einen Einblick in die Praxis zu bekommen.



Foto: Messe Berlin GmbH

Der „young generation hub“ im Rahmen der Grünen Woche bot praxisnahe Einblicke.



Foto: Hans-Michael Lenz

Hoher Besuch für das Team Hofcafé bei der Grünen Woche

Um die zukünftigen „Green Girls“ zu erreichen, lief im Vorfeld eine breite und sehr moderne Informationskampagne. Plakat- und Buswerbung wurde auf die Standorte der Schulen abgestimmt. Zur Unterstützung wurden „Werbegesichter“ wie die Bäuerin und Agrar-Influencerin Annemarie Paulsen oder die ehemalige Milchkönigin Sachsens Luisa Hochstein gewonnen. Sie machte beispielsweise auf Instagram mit kleinen Videos und dem Slogan „Werde ein ‚Green Girl‘“ Lust auf die Veranstaltungen. Eltern und Großeltern wurden über Facebook angesprochen. Printwerbung gab es nicht. „Um eine möglichst große Reichweite zu erzielen, haben wir Werbung auf Spotify geschaltet. Das ist die Plattform der unter 18-Jährigen“, betont Dr. Maria John.

Insgesamt gab es 102 Anmeldungen für Exkursionen und Workshops. „Wir hatten den

richtigen Riecher“, zieht Dr. Maria John Bilanz. Eine statistisch abgesicherte Befragung im Anschluss hat hoch signifikant abgesicherte Ergebnisse gebracht. Die Teilnehmerinnen fühlten sich durch die Initiative gut informiert, um bei der Berufswahl besser entscheiden zu können. Für 2026 ist deshalb eine Fortsetzung geplant. Das außerschulische Projekt „Green Girls“ wurde in Sachsen finanziell unterstützt durch das Förderprogramm „ESF Plus Gleichstellung – Teil E: Geschlechterstereotypen bei der Berufs- und Studienwahl entgegenwirken“.

Bereits seit mehreren Jahren nutzen landwirtschaftliche Organisationen, Fachschulen, Landtechnikersteller oder Betriebe den Mädchen-Zukunftstag, auch bekannt als „Girls‘ Day“, um für das sehr abwechslungsreiche Berufsfeld zu werben. Die Angebote bei diesem bundesweiten Aktions-



Die Exkursionen führten die „Green Girls“ auch in den Kuhstall.

tag zur klischeefreien Berufsorientierung nehmen stetig zu. Im Jahr 2023 gab es im Bereich Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Gartenbau 427 Angebote für Mädchen. Beim „Girls' Day 2024“ waren es laut Statistik des zuständigen Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. bereits 512 Angebote mit 2525 Plätzen.

## Online-Strategien

Auch für die Grünen Berufe gilt: Potenzielle Auszubildende spricht man am besten dort an, wo sie unterwegs sind. Die junge Zielgruppe verbringt viel Zeit in Social-Media-Kanälen und auf ansprechenden Websites und nutzt diese ganz selbstverständlich auch zur Berufsorientierung. Diese Entwicklung hat auch das Ausbildungsförderwerk Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V. (AuGaLa) erkannt. Bereits im Jahr 2017 wurde eine breit angelegte Nachwuchswerbekampagne entwickelt. Um die Bekanntheit der Ausbildung im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau weiter zu steigern, initiierte das AuGaLa verschiedene Online-Strategien. „Besonders gut kommen kleine Videoformate über YouTube, Instagram und auch TikTok an“, bestätigt die AuGaLa-Marketingreferentin Franziska Menth. Wie erfolgreich die Online-Marketing- und Social-Media-Aktivitäten sind, zeigen die Zahlen: Im Jahr 2023 wurden 195 Millionen „Impressions“ erzielt – ein Messwert, der angibt, wie oft ein Beitrag gesehen wurde.

Die Website [www.landschaftsgaertner.com](http://www.landschaftsgaertner.com) dient den jungen Menschen als Informationsquelle und hat etwa 2,2 Millionen Aufrufe pro Jahr. Mit „Alles grün – Der Azubi-Blog“ zeigen Auszubildende, wie vielseitig

der Beruf des Gärtners/der Gärtnerin mit Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau ist. Dieser Blog hat etwa 48.000 Aufrufe pro Jahr. Daneben ist das AuGaLa seit 2020 Kooperationspartner der App „Dein Erster Tag“. Seit September 2023 werden alle Ausbildungs- und Praktikumspositionen, welche auf der Webseite [www.augala.de](http://www.augala.de) eingestellt werden, nicht nur auf die Webseite [www.landschaftsgaertner.com](http://www.landschaftsgaertner.com) dupliziert, sondern auch in die Schüler-App vermittelt. „Wir sind sehr zufrieden mit der App“, bestätigt die Referentin für Online-Marketing und Social Media des AuGaLa, Monika Günther. „Die über die App generierten Bewerbungen liegen im dreistelligen Bereich.“

Der Zentralverband Gartenbau e.V. (ZVG) setzt 2024 seine Nachwuchswerbekampagne „Gärtner. Der Zukunft gewachsen.“ fort. Im Zentrum der Kampagne steht die Webseite [beruf-gaertner.de](http://beruf-gaertner.de). „Sie kommt bei den Jugendlichen in Textstil, bunter Bildsprache und Gestaltung sehr gut an“, bestätigt Ida Anheier, Projektkoordinatorin Nachwuchswerbung beim ZVG. Parallel werden die Social-Media-Kanäle Instagram und Facebook regelmäßig mit kurzen Texten bespielt, um den Beruf des Gärtners vorzustellen, wobei sich Facebook hauptsächlich an die Multiplikatoren, also Eltern und Lehrer richtet. „Wir planen zukünftig auch bewegte Bilder einzusetzen, beispielsweise damit sich Betriebsleitende vorstellen können“, erläutert Ida Anheier die Planungen – ein aufwendiges Projekt, da Kontinuität wichtig sei.

## Multiplikatoren einbinden

Seit der Coronazeit bietet die Landwirtschaftskammer Niedersachsen gemeinsam

mit dem Zentrum für Ernährung und Hauswirtschaft Niedersachsen (ZEHN) regelmäßig Online-Veranstaltungen zum Thema „Grüne Berufe – Voll im Trend“ an. Zielgruppe sind Multiplikatoren wie Lehrkräfte oder Mitarbeitende der Agentur für Arbeit. „Dieses Format hat sich bewährt“, betont Ellen Padeken aus dem Fachbereich Arbeitnehmerberatung und Weiterbildung. Die Lehrkräfte können sich in einer Videokonferenz am Nachmittag schnell und leicht zugänglich über die Berufsfelder Hauswirtschaft, Landwirtschaft und Gartenbau informieren. Im April 2024 waren 30 Teilnehmende online dabei. Bei den Online-Angeboten für Beratende der Agentur für Arbeit sind 80 bis 90 Zuhörerinnen und Zuhörer keine Seltenheit. Die Besuche auf landwirtschaftlichen Betrieben wären für die meisten zu zeitintensiv. „Wir versuchen in vorhandenen Bündnissen mit den Grünen Berufen im Blickfeld zu bleiben“, erklärt Ellen Padeken.

Nach wie vor möchten sich jedoch viele Unternehmen gerne in den Schulen präsentieren und um Nachwuchs werben, betont Padeken: „Es entsteht dadurch eine starke Konkurrenzsituation.“ Wichtig sei deshalb ein gutes Image der Landwirtschaft, um die potenziellen Auszubildenden für die Grünen Berufe zu interessieren. Das ist unter anderem Zielrichtung der Jubiläumskampagne „125 Stimmen für die Landwirtschaft“, bei der Berufspraktiker auf verschiedensten Betrieben porträtiert und auch in den Social-Media-Kanälen vorgestellt werden. Wenn es aber um konkrete Informationen und die Ausbildungsplatzsuche geht, greifen die jungen Menschen nach Padekens Erfahrung gerne auf Websites wie [talente-gesucht.de](http://talente-gesucht.de) zurück. Hier haben Betriebe ebenfalls die Möglichkeit, sich kurz vorzustellen.

Ab Februar 2025 startet die Landwirtschaftskammer Niedersachsen mit einer neuen Seminarreihe unter dem Titel „Auf dem Weg zum attraktiven Arbeitgebenden“. Dabei soll Hilfestellung gegeben werden bei der Analyse, wie attraktiv der Betrieb ist und wie Mitarbeitende motiviert und gebunden werden können; außerdem gibt es Informationen zu Recruiting-Strategien und Kanälen der Mitarbeitergewinnung. Die Informationsveranstaltung dazu findet im Dezember 2024 statt.

Eine jetzt veröffentlichte Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) zeigt, dass in allen ostdeutschen Bundesländern (außer Berlin) zwischen 2022 und 2023 die Zahl der deutschen Beschäftigten, unter anderem bedingt durch den demografischen Wandel, zurückgegangen ist. Ausländische Beschäftigte konnten diesen Rückgang bisher zumindest teilweise ausgleichen. Dieses Ergebnis macht ein besonderes Engagement nötig, um Berufs-



Als Teil der Ausbildungskampagne „Brandenburg will dich! Hier hat Ausbildung Zukunft.“ wirbt der rote Bulli auch für Grüne Berufe. Angefahren werden Sport- und Freizeitevents, um junge Menschen direkt zu erreichen.

nachwuchs zu mobilisieren. In Brandenburg geschieht dies unter anderem durch die Ausbildungskampagne „Brandenburg will Dich! Hier hat Ausbildung Zukunft.“ unter dem Dach des Brandenburgischen Ausbildungskonsenses (an dem die Landesregierung, die Industrie- und Handelskammern, die Handwerkskammern, der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), die Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg (UVB), der Landesverband der Freien Berufe Brandenburg (LFB) und die Bundesagentur für Arbeit beteiligt sind). Seit 2021 tourt ein roter „Brandenburg will Dich“-Bulli durchs

Land und informiert junge Menschen bei Sport- und Freizeitevents zur dualen Ausbildung in Brandenburg. In diesem Sommer haben sich die Grünen Berufe, vertreten durch AGRARaktiv (Träger der Heimvolkshochschule am Seddiner See), an den Standorten Stadt Brandenburg, Velten und am Werbellinsee präsentiert. ■

**Links**  
**Ausbildungskampagne Brandenburg:**  
[www.ausbildungskonsens-brandenburg.de/ausbildungskampagne/aktionen](http://www.ausbildungskonsens-brandenburg.de/ausbildungskampagne/aktionen) (Abruf: 3.9.2024)

<https://www.agraraktiv-brandenburg.de/> (Abruf: 3.9.2024)  
[www.hvhs-seddinersee.de](http://www.hvhs-seddinersee.de) (Abruf: 3.9.2024)  
**young generation hub:** <https://www.gruenewoche.de/de/besuchen/schuelerprogramm/young-generation-hub> (Abruf: 3.9.2024)  
**IdeenExpo:** <https://www.ideenexpo.de/> (Abruf: 3.9.2024)  
**Green Girls:** <https://www.agra-messe.de/themen/frauen-in-der-landwirtschaft/> (Abruf: 3.9.2024)  
**Seminarreihe LWK Niedersachsen:**  
[https://www.lwk-niedersachsen.de/lwk/vera/10230\\_Auf\\_dem\\_Weg\\_zum\\_attraktiven\\_Arbeitgebenden](https://www.lwk-niedersachsen.de/lwk/vera/10230_Auf_dem_Weg_zum_attraktiven_Arbeitgebenden) (Abruf: 3.9.2024)

## Ausbildungsplatzsuche

Auch in diesem Jahr bleiben sehr viele Ausbildungsplätze unbesetzt – auch weil sich Unternehmen und Jugendliche bei der Suche verpassen. Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) hat gemeinsam mit der Bertelsmann Stiftung untersucht, was die Gründe sind und wo Unternehmen nachbessern können. Ein großes Problem: Betriebe werben oft nicht dort mit ihrer Ausbildung, wo Jugendliche suchen. Neben Online-Stellenanzeigen sind Social-Media-Plattformen bei der Suche beliebt. Doch während über 70 Prozent der Unternehmen auf Facebook nach Azubis suchen, sind dort nur 25 Prozent der befragten Jugendlichen für die Ausbildungsplatzsuche unterwegs. Besser wäre es für die Betriebe, wenn sie auf YouTube werben würden: Beinahe jeder zweite Jugendliche nutzt die Videoplattform für die Suche, gleichzeitig wirbt dort nicht einmal jedes fünfte Unternehmen. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei WhatsApp, TikTok und Snapchat: Jugendliche nutzen diese Plattformen für ihre Stellensuche, aber Unternehmen sind dort kaum vertreten. **IW**

## Fachkräftegewinnung durch Perspektivwechsel

Im Zuge demografischer Verschiebungen wandelt sich der Arbeitsmarkt immer stärker zu einem Arbeitnehmermarkt. Dementsprechend müssen auch Ausbildungsbetriebe zunehmend um Jugendliche werben. Aber wie sprechen Ausbildungsbetriebe Jugendliche an? Und wie möchten umgekehrt Jugendliche von Ausbildungsbetrieben angesprochen und informiert werden? Diesen beiden Perspektiven und möglichen Diskrepanzen geht das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Vorhaben „Fachkräftegewinnung durch Perspektivwechsel – fokussierte Dauerbeobachtung in der Agrarwirtschaft und im Musikinstrumentenbau“ nach.

Ziel ist es, mögliche Unterschiede in den Erwartungen von Jugendlichen an ihren zukünftigen Beruf und den von Ausbildungsbetrieben angenommenen Erwartungen Jugendlicher zu identifizieren. Hierfür wird zunächst im Rahmen von Experten-

interviews mit Verbands- und Unternehmensvertreterinnen und -vertretern der Frage nachgegangen, wie und wo Berufsverbände und Ausbildungsbetriebe Jugendliche ansprechen, das heißt: welche Formate sie zur Ansprache nutzen und in welcher Art und Weise sie über berufliche Inhalte informieren. In den Blick genommen wird dabei auch, inwieweit sich mögliche berufsspezifische Besonderheiten, wie das Geschlechterverhältnis oder das Alter von Auszubildenden, auf das jeweilige Berufsmarketing auswirken.

Im Fokus weiterer Experteninterviews stehen Charakteristika der Generation Z, zu denen Jugendforscher und -forscherinnen befragt werden. Die hieraus gewonnenen Erkenntnisse fließen wiederum in Interviews mit Jugendlichen ein, die kurz vor der Berufswahl stehen beziehungsweise sich bereits für eine Berufsausbildung im Agrarbereich (oder Musikinstrumentenbau) ent-

schieden haben. Hier soll erfasst werden, wie Interesse geweckt, gehalten und in Richtung einer beruflichen Erstausbildung geführt werden kann. Die Erkenntnisse der betrieblichen Perspektive und der Perspektive der Jugendlichen werden vergleichend gegenübergestellt und Empfehlungen für eine verbesserte Ansprache von Jugendlichen als potenzielle Auszubildende und zukünftige Fachkräfte gewonnen. Das Vorhaben hat im Januar 2024 begonnen und endet im Juni 2026.

**Weitere Informationen unter:**  
[https://www.bibb.de/dienst/dapro/de/index\\_dapro.php/detail/2.1.321](https://www.bibb.de/dienst/dapro/de/index_dapro.php/detail/2.1.321)

sowie bei folgenden  
**Ansprechpersonen im BIBB:**  
 Markus Bretschneider,  
[bretschneider@bibb.de](mailto:bretschneider@bibb.de), und  
 Dr. Inga Schad-Dankwart,  
[schad-dankwart@bibb.de](mailto:schad-dankwart@bibb.de)

**BIBB**

## Nachwuchssicherung in Thüringen 2.0

Mit einer gemeinsamen Erklärung geht das Thüringer Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft (TMIL) in Zusammenarbeit mit Akteuren der grünen Branche bereits seit 2017 das Fachkräfteproblem in der Land-, Forst- und Hauswirtschaft an. Eine erste Überarbeitung dieser Erklärung läuft aktuell und soll auf der Landwirtschaftsmesse „Grüne Tage Thüringen“ (<https://www.gruenetage.de/>) Ende September in Erfurt unterzeichnet und veröffentlicht werden.

In der „Allianz zur Nachwuchssicherung in den Grünen Berufen“ sind insgesamt 21 strategische Partner vertreten: darunter neben dem TMIL und TLLR (Thüringer Landesamt für Landwirtschaft und Ländlichen Raum) beispielsweise auch die Thüringer Agentur für Fachkräftegewinnung, der Bildungsträger Landvolkbildung Thüringen e.V., der Landjugendverband Thüringen e.V., die ThüringenForst-AöR, der Thüringer Ökoherz e.V., der Verband der Wirtschaft Thüringens sowie die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG Bau), die Bundesagentur für Arbeit, das Thüringer Bildungsministerium, Berufs- und Fachschulen und die regionalen Berufsverbände der grünen Branche.

Die 2017 in der gemeinsamen Erklärung beschlossenen Maßnahmen, Verantwortlichkeiten und Aktionen standen laufend auf dem Prüfstand. Die Überarbeitung erfolgte nicht nur im Dialog zwischen den Partnern der Allianz, sondern auch über zwei regionale Workshops. Zu denen wurden die Ausbildungsbetriebe eingeladen, um über die Maßnahmen hinter den einzelnen Kernthemen konstruktiv zu diskutieren.

Die Handlungsfelder sollen von bisher neun auf zwölf erweitert werden und beziehen neben allgemeinen Bereichen wie Image der Grünen Berufe, Berufsorientierung, Berufswerbung und Lebensumfeld vor allem die ausbildungsspezifischen Anforderungen der Beratung, Ausbildungsreife und Qualität in der Ausbildung sowie Vergütung und ausländische Fachkräfte/Berufseinsteiger ein. Besonders wichtig war den Akteuren die Würdigung des Ehrenamts und die Aufrechterhaltung der Berufswettbewerbe.

**Weitere Informationen:** Kerstin Fiedler, Bildungsreferentin ([kerstin.fiedler@tmil.thueringen.de](mailto:kerstin.fiedler@tmil.thueringen.de)) und Tina Steinmetz, Sachbearbeiterin Bildung/Schulaufsicht ([tina.steinmetz@tmil.thueringen.de](mailto:tina.steinmetz@tmil.thueringen.de)), Thüringer Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft (TMIL), Referat 32 – Investive Förderung, Bildung, Beratung **TMIL**



Foto: vegefox.com/AdobeStock

*Neue Impulse setzen, um Fachkräfte für die Agrarbranche zu mobilisieren*

## NRW startet Initiative zur Fachkräftesicherung

Die Land- und Forstwirtschaft sowie der Gartenbau sind in Nordrhein-Westfalen nicht nur bedeutende Wirtschaftssektoren im ländlichen Raum, sie prägen und gestalten auch grüne Lebensräume. Die Unternehmen der Land- und Forstwirtschaft sowie des Dienstleistungs- und Produktionsgartenbaus leisten unverzichtbare Beiträge sowohl für den Klima-, Natur- und Umweltschutz als auch für die Klimafolgenanpassung. Gelingen kann das nur mit qualifizierten und engagierten Fach- und Arbeitskräften.

„Die Ausbildung junger Menschen in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau ist dafür die Grundvoraussetzung. Denn nur mit ihnen können wir Nordrhein-Westfalen moderner und nachhaltiger gestalten und die großen Herausforderungen bewältigen“, unterstreicht Sabrina Goertz, Referentin für Aus-, Fort- und Weiterbildung am Ministerium für Landwirtschaft und Verbraucherschutz des Landes Nordrhein-Westfalen (MLV NRW).

Die Fachkräfteoffensive NRW sowie der jüngste Antrag der Regierungsfractionen CDU und Bündnis 90/Die Grünen „Fachkräftesicherung und Fortbildungsinitiativen für die Land- und Forstwirtschaft sowie den Gartenbau in Nordrhein-Westfalen“

(Drucksache 18/9716 vom 25. Juni 2024) sind die Antwort auf den zunehmenden Mangel an Fach- und Arbeitskräften, der das Wachstum des grünen Wirtschaftssektors gefährdet. Im Schulterschluss mit sämtlichen Ressorts der Landesregierung, Unternehmen, Hochschulen, Kammern, Verbänden und Sozialpartnern arbeiten alle Beteiligten gemeinsam daran, dem Fach- und Arbeitskräftemangel in Nordrhein-Westfalen entgegenzuwirken.

Ziel ist es, ausreichend junge Menschen für die Arbeit in den Grünen Berufen zu begeistern. Sei es beispielsweise durch bedarfsgerechte Fort- und Weiterbildungsangebote, durch Kooperation mit dem Bund für eine zügige Überarbeitung der Ausbildungsordnungen sowie der Rahmenlehrpläne, durch die Bereitstellung mehrsprachiger analoger und digitaler Informationsangebote oder auch die Vereinfachung des Zugangs und Anerkennung von ausländischen Berufsschulabschlüssen. Wenngleich die Gewinnung von Fach- und Arbeitskräften in erster Linie Aufgabe der Unternehmen und Verbände ist, können sowohl Land als auch Bund für die Verbesserung der entsprechenden Rahmenbedingung sorgen.

MLV NRW

# Europa Minigärtner – Nachwuchs mit grünem Daumen

*Säen, pflegen, schneiden, ernten – bis die Gurke im Supermarkt liegt und die Rose im Blumenladen, haben zahlreiche Menschen viele Stunden gearbeitet. Das erfahren Kinder bei den Europa Minigärtnern hautnah und aktiv.*

In über 25 deutschen Städten und Gemeinden sind junge Nachwuchsgärtnerinnen und -gärtner in regionalen Teams unterwegs und lernen von und mit den Fachleuten der Grünen Branche. „Der Gartenbau ist vielseitig und leistet eine wichtige Arbeit, vom Obst- und Gemüseanbau bis hin zum Garten- und Landschaftsbau. Es ist für alle Beteiligten sehr wertvoll, wenn Kinder dieses Arbeiten in und mit der Natur erleben“, sagt Bettina Gräfin Bernadotte von der Blumeninsel Mainau. Im Herbst 2013 gründete die engagierte Unternehmerin die Europa Minigärtner. „Lernen von und mit den Profis“ ist die Kernidee der gemeinnützigen Initiative: Begleitet von Teamleiterinnen und Teamleitern besuchen die Minigärtnerinnen und -gärtner im Zeitraum von ein bis zwei Jahren einmal im Monat unterschiedliche Gartenbaubetriebe in ihrer Region und dürfen auch selbst mit anpacken.

Sie helfen beim Bau einer Kräuterschnecke, beim Schneiden von Rosen oder beim Anlegen einer Blumenwiese. Die Mitarbeitenden leiten die Mädchen und Jungen bei den Aufgaben im Betrieb an und demonstrieren dabei auch den sorgsamen Umgang mit Ressourcen wie Boden und Wasser. Die Kinder werfen einen Blick hinter die Kulissen der Gartenbaubetriebe und lernen beim Pikieren, Umtopfen, Düngen und Ernten die zahlreichen Facetten des Gärtnerberufs kennen.

„Als wir vor über zehn Jahren vom Minigärtner-Projekt hörten, war für meinen Mann und mich sofort klar, dass wir es gern unterstützen“, sagt Birgit Halter, Minigärtner-Teamleiterin der ersten Stunde. Sie und ihr Mann engagieren sich zugleich mit ihrem Betrieb Garten Halter in Villingen seit vielen Jahren bei den Minigärtnern. Für ihre Gruppe versucht Birgit Halter, möglichst alle Fachsparten abzudecken. Neben den Terminen im eigenen Betrieb besucht sie mit ihren Minigärtnern daher auch viele andere Gärtnereien in der Region. Ein Mitmachbesuch dauert in der Regel zwei Stunden. Die Betriebe bringen neben den Arbeitsutensilien auch die Manpower für die Vorbereitung und Betreuung der Gruppe ein.

Trotz des Mehraufwands sehen viele Betriebe ihre Teilnahme am Minigärtner-Programm als echten Gewinn. „Ich halte es gerade im Zeitalter von Handy, Tablet und PC für außerordentlich wichtig, Kindern einen Einblick in die Natur zu geben und das motorische und handwerkliche Geschick der Kinder zu schulen. Außerdem wird bei dem einen oder anderen Minigärtner vielleicht das Interesse an einem Beruf im Gartenbau geweckt“, meint Birgit Halter.

## Begeisterung wecken

Klaus Umbach, Inhaber der Gärtnerei Umbach in Heilbronn, teilt diese Erwägung: „Kinder in dem Alter sind noch offen und

Die Autorin



**Angie Hasenclever**  
Europa Minigärtner g UG,  
Insel Mainau  
Projektmanagement/  
Öffentlichkeitsarbeit  
angie.hasenclever@  
minigaertner.de

leicht erreichbar. Da haben wir die besten Voraussetzungen, im Umgang mit lebendigen Pflanzen für unseren Beruf zu werben und zu begeistern.“ Der Unternehmer unterstützt die Europa Minigärtner seit vielen Jahren tatkräftig und rät Minigärtner-Betrieben, ihr Engagement als Marketinginstrument zu nutzen.

Öffentlichkeitsarbeit und Kundenbindung inspirierte auch das Gartencenter Göppert bei seiner Entscheidung, in Haslach eine eigene Minigärtner-Gruppe zu gründen. Carina Matt, Marketing-Expertin bei Göppert, leitet die Regionalgruppe seit Februar 2024 mit viel Engagement und Herzblut. Mit ihrem abwechslungsreichen Programm und den kreativen Berichten begeistert sie nicht nur Kinder und Eltern. Auch die lokale Presse berichtet gerne über die Treffen der Haslacher Minigärtner. Für Carina Matt sind es vor allem die Kinder, die das Projekt mehr als lohnenswert machen: „Sie lachen, sie strahlen, sie tauen auf. Es macht mir Freude, wenn die Kinder sich nach jedem einzelnen Treffen bei mir bedanken. Sie fragen, wann wir uns nächstes Mal sehen und sie fragen auch, was wir dann wieder Cooles machen werden!“

Um die Zukunft aktiv mitgestalten zu können, braucht die grüne Branche in den kommenden Jahren viele junge Fachkräfte. Die Europa Minigärtner wollen dafür schon jetzt die Saat säen. ■



Foto: Melanie Reichardt

Minigärtner im Einsatz: beim Topfen von Schnittlauchzwiebeln und auf dem Erdbeerefeld



Foto: Sylvie Beutel



Foto: Ilka Plange\_LK Oldenburg

# Wie kann Integration gelingen?

*Ob auf Milchviehbetrieben, in der Schweinezucht oder im Gartenbau – es fehlen Fach- und Hilfskräfte. Welche rechtlichen Rahmenbedingungen gelten für ihre Einwanderung und wie können Menschen mit Migrationshintergrund nachhaltig in den Arbeitsmarkt integriert werden?*

Einen Pool an potenziellen Arbeitskräften bilden die rund zwei Millionen Geflüchteten im erwerbsfähigen Alter, die sich in Deutschland aufhalten. Ist ihr Asylantrag bewilligt, dürfen diese Personen arbeiten. Für etwa 30.000 bis 50.000 Personen mit offenem Asylantrag kommt zudem ein sogenannter „Spurwechsel“ infrage. Dieses Fenster von der Asyl- in die Erwerbsmigration hat die Bundesregierung für Menschen, die bis Ende März 2023 einen Asylantrag in Deutschland gestellt haben, einmalig geöffnet. Auch abgelehnte Asylsuchende mit Duldungsstatus (deren Abschiebung ausgesetzt ist), dürfen mit einer Arbeitserlaubnis der regionalen Ausländerbehörde eine Beschäftigung aufnehmen. Treten sie eine Ausbildung an, kann die Duldung dafür verlängert werden.

## Ausbildungsduldung

So war es bei Salim Osman, der 2016 aus dem Sudan nach Deutschland floh. Mit der Aufnahme einer Ausbildung zum Gemüsegärtner erhielt er eine sogenannte Ausbildungsduldung. „Für ihre Integration und ih-

ren weiteren Lebensweg ist es enorm wichtig, dass wir Menschen ohne entsprechende Qualifikation in eine Ausbildung bringen“, sagt Lydia Vaske. Als Willkommenslotsin der Landwirtschaftskammer Niedersachsen hat sie bis 2023 geflüchtete Menschen auf ih-



Lydia Vaske mit Sprachbroschüre bei der Jobbörse des Netzwerks Migrantinnen und Arbeitsmarkt (NeMiA).

Die Autorin



Dr. Ulrike Schneeweiß  
Freie Wissenschaftsautorin  
info@wibior.de  
www.wibior.de

rem Weg in den grünen Arbeitsmarkt begleitet. Sie brachte Salim Osman und seinen künftigen Ausbildungsbetrieb zusammen und unterstützte beide darin, die Formalitäten mit der Ausländerbehörde und der Agentur für Arbeit zu erledigen. Heute arbeitet Osman als Fachkraft in seinem Ausbildungsbetrieb.

Um sprachliche Hürden für Auszubildende der Grünen Berufe abzubauen, hat das Bundesamt für Flucht und Migration auf Initiative der Willkommenslotsinnen Online-Deutschkurse eingerichtet. Die Kurse sind bundesweit verfügbar und vermitteln berufsspezifische Sprachkenntnisse. Sie erleichtern den Auszubildenden nicht nur die Teilhabe im Berufsalltag, sondern auch, im Schulunterricht Schritt zu halten. Bildungsträger ist die Euro-Schule Oldenburg.

## Berufswahl

Die kulturelle und Erfahrungsvielfalt und traditionelles Wissen, das Menschen mit Migrationshintergrund mitbringen, ist für die Arbeit in Land- und Hauswirtschaft in



Foto: Ilka Plange\_LK Oldenburg

Höfetour der Landwirtschaftskammer Niedersachsen

vieler Hinsicht eine Bereicherung. Und die häufig familiären Strukturen landwirtschaftlicher Betriebe und enge Teamarbeit in vielen Grünen Berufen bieten prinzipiell gute Voraussetzungen für ihre Integration. Um herausfinden zu können, welches Tätigkeitsfeld ihnen liegt, brauchen die weniger Qualifizierten niedrigschwellige Angebote. Im Frühjahr 2024 bot deshalb die Landwirtschaftskammer Niedersachsen mit Projektpartnern das erste Mal eine „Tour in den Job“ an. Migrantinnen und Migranten besuchten verschiedene Arbeitsstätten aus den Bereichen Hauswirtschaft, Pflege und Gastronomie und konnten zehn Tage lang Einblick in einen Beruf bekommen. Von der Lehrküche bis in die Pflegeeinrichtung wurden während der Tätigkeiten auch kulturelle Unterschiede im Arbeitsleben thematisiert. Die Teilnehmenden erhielten Informationen zu Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten in den vorgestellten Bereichen.

Ein weiteres Pilotprojekt ist der „Impact Hub“ im LandPark Lauenbrück. Im Rahmen eines sechswöchigen Praktikums können (junge) Menschen in die vier Berufsfelder Garten- und Parkpflege, Tierpflege, Hauswirtschaft und Holzarbeiten hineinschnuppern. Währenddessen erhalten sie ein individuelles Berufscoaching. Der Impact Hub möchte auf diese Weise auch und besonders Menschen mit Fluchterfahrung und Migrationshintergrund einen Weg in die Grünen Berufe aufzeigen. „Lasst uns die grünen Räume nutzen“, appelliert Initiatorin Katharine von Schiller, „um Menschen über das gemeinsame Schaffen auch in der Gesellschaft besser zu integrieren!“

## Bürokratische Hürden

Um den Bedarf auf dem Arbeitsmarkt zu decken, ist Deutschland neben der Integra-

tion Geflüchteter auf weitere Einwanderung angewiesen. Erleichterung für zuziehende Arbeitskräfte soll eine Neuerung im Fachkräfteeinwanderungsgesetz bringen, die Anfang März 2024 in Kraft trat: Wer im Herkunftsland eine mindestens zweijährige, staatlich anerkannte Ausbildung abgeschlossen hat und zwei Jahre Erfahrung im Beruf nachweisen kann, darf künftig auch ohne Feststellung der Gleichwertigkeit seiner Berufsqualifikation in Deutschland arbeiten. Dies gilt für die nicht reglementierten Berufe, zu denen alle Grünen Berufe zählen. Auch mit einem fachfremden Berufsabschluss dürfen Arbeitskräfte nun in Deutschland arbeiten.

Und doch bleibt die Bürokratie im Zuge des Beschäftigungszuzuges eine große Hürde, stellt Lydia Vaske fest. Als Referentin Fachkräftesicherung international unterstützte sie bis zu ihrem Ruhestand auch Arbeitsinteressierte aus Nicht-EU-Staaten dabei, nach Deutschland einzureisen. „Schlüssel zum Erfolg ist die Netzwerkarbeit“, sagt sie. „Es braucht die enge Kommunikation und Zusammenarbeit unter den beteiligten Stellen: den Ausländerbehörden, der Agentur für Arbeit und den deutschen Botschaften vor Ort. Da ist noch Luft nach oben.“ Arbeitgebern, die ausländische Kräfte für ihren Betrieb gewinnen möchten, rät sie dringend, das „beschleunigte Fachkräfteverfahren“ einzuleiten. Der künftige Arbeitgeber schließt gegen eine Gebühr eine Vereinbarung mit der örtlichen Ausländerbehörde seines Landkreises. Diese koordiniert die weiteren Schritte der Bundesagentur für Arbeit, der Anerkennungsstellen sowie der deutschen Auslandsvertretung im Herkunftsland der Fachkraft. „Das ist ein wichtiger und sicherer Weg für interessierte Personen aus dem Ausland und ihre Arbeitgeber“, betont Vaske. Die Landwirt-

schaftskammern bieten Unterstützung dabei, das Verfahren einzuleiten.

Eine entscheidende Hürde für ausländische Arbeitskräfte ist oft die Anerkennung ihrer Berufsqualifikation, also die Feststellung der Gleichwertigkeit mit einem deutschen Berufsabschluss. Die entsprechende Prüfung halten Fachleute für sehr restriktiv. Daniel Terzenbach, Vorstand der Bundesagentur für Arbeit, beklagt: „Wir machen nicht schnell und nachhaltig sichtbar, was Menschen, die nach Deutschland gekommen sind, schon alles können.“ Häufig gibt es Unstimmigkeiten im Feststellungsprozess und Fehlinformationen für die anfragenden Personen. Zudem gibt es keine bundesweit einheitliche Stelle für die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) betreibt im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung deshalb das Informationsportal „Anerkennung in Deutschland“, über das Interessierte die für sie zuständige Behörde finden.

## Weiterbildung

Wird die teilweise Gleichwertigkeit einer Qualifikation festgestellt, können Arbeitsinteressierte sich weiterbilden, um die volle Anerkennung zu erreichen. Dafür fehlen allerdings in vielen Fällen die passenden Angebote. „Ein Problem gerade im landwirtschaftlichen Bereich ist, dass die entsprechenden Angebote der Landwirtschaftskammern und der einschlägigen Schulen oft nicht nach der ‚Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung‘ (AZAV) zertifiziert sind“, erklärt Lydia Vaske. Die Teilnahmekosten werden deshalb nicht regulär von der Agentur für Arbeit oder den Jobcentern übernommen, „ob-

wohl sie oft das Tor zum Job sein könnten“, so Vaske.

Für Mohammed Safwat Nor al Daim übernahm sein Arbeitgeber die Kosten, damit er am zweitägigen Melkkurs „An die Zitze, fertig, los“ am Landwirtschaftlichen Bildungszentrum Echem (Niedersachsen) teilnehmen konnte. Seit 2020 arbeitet der aus dem Sudan Geflüchtete auf dem Milchviehbetrieb der Remppe GbR. „Wir unterstützen ihn in allen Lebenslagen“, sagt Mitarbeiter Werner Hanking. So war die Anstellung im Betrieb Grundlage für die Verlängerung der Aufenthaltsgenehmigung. „Und wir sind froh, ihn auf dem Betrieb halten zu können“, betont Hanking. „Mohammed zeigt Verantwortung. Und gute Melker sind auf dem Arbeitsmarkt kaum noch zu finden.“ In diesem Jahr konnte Safwat Nor al Daim nach längerer Wartezeit auch das „Zertifikat Integrationskurs“ erwerben. Um elf Monate wochentäglich an dem Kurs teilnehmen zu können, musste er seine Arbeitsstunden reduzieren und nach den Kurszeiten ausrichten. „Die Mehrbelastung durch Arbeit, Lern- und Fahrzeit hat er bewundernswert gemeistert“, bestätigt Hanking.

## Einstiegschancen

Eine Gesetzeserweiterung vom März 2024 soll die Feststellung der Gleichwertigkeit eines Berufsabschlusses erleichtern. Sie regelt die sogenannte Anerkennungspartnerschaft: Ein Arbeitgeber bietet einer Person mit ausländischer Berufsqualifikation einen Arbeitsvertrag mit der Möglichkeit, nach der Beschäftigungsaufnahme in Deutschland die Gleichwertigkeit des Abschlusses feststellen zu lassen. Dazu stellt der Arbeitgeber die Person zum Beispiel für



Foto: Bernadette Plietsch

Bernadette Plietsch, Interkulturelle Trainerin



Foto: Remppe GbR

Der aus dem Sudan geflüchtete Mohammed Safwat Nor al Daim arbeitet auf einem Milchviehbetrieb.

Weiterbildungsmaßnahmen von der Arbeit frei.

Seit dem 1. Juni 2024 bietet zudem die „Chancenkarte“ die Möglichkeit, ohne ein konkretes Stellenangebot zum Zweck der Arbeitsplatzsuche nach Deutschland einzureisen. Chancenkarten werden nach einem Punktesystem vergeben. Für Kriterien wie die Berufsqualifikation, Arbeitserfahrung, einen Deutschlandbezug oder das Alter der Interessierten gibt es Punkte. Sechs Punkte qualifizieren zum Erwerb der Chancenkarte. Menschen aus Nicht-EU-Staaten, deren Qualifikation einer deutschen Berufsqualifikation gleichwertig ist, erhalten die Chancenkarte ohne weitere Vorbedingungen.

Die Karte erlaubt den Aufenthalt in Deutschland bis zu einem Jahr. Während dieser Zeit dürfen Menschen im Besitz der Chancenkarte bis zu 20 Stunden pro Woche arbeiten oder bei einem zukünftigen Arbeitgeber auf Probe beschäftigt sein. Fachleute bemängeln zwar die Befristung des Aufenthaltes per Chancenkarte. Wer allerdings im ersten Jahr des Chancenaufenthaltes eine Arbeitsstelle auf Fachkraftniveau antritt, darf weitere zwei Jahre bleiben und kann in dieser Zeit die nötige Arbeitserfahrung sammeln, um die Bedingungen für einen Aufenthaltstitel zu erfüllen.

In Deutschland angekommen gilt es für die Zugezogenen, sich im Arbeits- und Lebensalltag zurechtzufinden. Integrationsfachleute raten Arbeitgebenden, künftige Mitarbeitende schon vor ihrer Ankunft auf örtliche Gegebenheiten einzustimmen, sie etwa bei der Wohnungssuche, Einrichtung eines Bankkontos, Abschluss der Krankenversicherung zu unterstützen sowie ihren Spracherwerb zu fördern. Eine Willkommensmappe mit wichtigen Informationen kann

nützlich für die Vorbereitung und den Einstieg der Anreisenden sein.

Damit die Zusammenarbeit im Unternehmen gut anläuft und auf Dauer gelingt, ist es wichtig, auch die bisherigen Mitarbeitenden für Konfliktpotenziale zu sensibilisieren. Die zugezogenen Kolleginnen und Kollegen kommen aus unterschiedlichen kulturellen Umfeldern, bringen ihre eigenen familiären Bedingungen und ihre Erfahrungen mit – möglicherweise solche von Krieg und Leid. „Arbeitgebende und Bestandsmitarbeitende haben gewisse Erwartungshaltungen“, sagt Bernadette Plietsch, Interkulturelle Trainerin in Wolfsburg. Und schon der erste Eindruck vom neuen Mitarbeiter und vom neuen Arbeitsumfeld ist für alle Seiten entscheidend.

„Wir halten bestimmte Verhalten oder Rituale für normal, wenn jemand neu ins Unternehmen kommt“, sagt Plietsch. Doch bringt man zum Einstand Kuchen für alle mit? Oder nur ein Geschenk für den Chef? Gibt man jedem die Hand oder wartet man, bis man angesprochen wird? Für Menschen aus Indien oder Brasilien ist das alles andere als offensichtlich. „Wichtig ist, sich bewusst zu machen, auf welchen Werten unsere Erwartungen basieren“, so Plietsch. Das hilft, Verhaltensweisen zu verstehen und Enttäuschungen und Konflikte vorzubeugen. Denn Hierarchien und Machtverhältnisse, Ich-Orientierung oder Wir-Orientierung der Gesellschaft, der Blick auf Menschen verschiedener Geschlechter – all das unterscheidet sich zwischen Kulturen.

## Diskriminierung

Im Alltag können kleine Begebenheiten zu Missverständnissen und Konflikten führen,

die sich nicht immer einfach auflösen lassen. Ein häufiger Grund sind Sprachunsicherheiten, schon einfache Wortwechsel können Quelle der Irritation sein. „Entspricht die Betonung oder die Aussprache des Gesagten nicht dem, was wir gewohnt sind, kann das in unseren Ohren unhöflich oder überheblich klingen“, erklärt Plietsch. „Dann geht bei uns sofort das Kopfkino an: Warum spielt der sich so auf? Oder: Habe ich ihr etwas getan?“ Solche Missverständnisse im Kleinen können zu Rassismus und Diskriminierung beitragen, die ausländische Fachkräfte in Deutschland häufig erleben.

Diskriminierungserlebnisse hinterlassen Spuren im Leben der Betroffenen, sie schaden der physischen wie der psychischen Gesundheit. Wer Diskriminierung erlebt, bricht nicht selten soziale Kontakte ab, wird misstrauisch anderen Menschen gegenüber und

zieht sich zurück. Für die Betroffenen ist das nicht nur persönlich höchst belastend, auch ihren Leistungen und Beziehungen am Arbeitsplatz ist es nicht zuträglich. Erfahrungen von Diskriminierung in Deutschland sind ein Grund, warum Menschen andere Länder als Arbeitsort vorziehen.

Klare Arbeitsanweisungen, je nach Bedarf auch in schriftlicher Form, in der Muttersprache der Mitarbeitenden, als Fotos oder als Video, helfen allen Beteiligten, Reibungen im Arbeitsalltag zu minimieren. Um Konflikten vorzubeugen, empfiehlt die Interkulturelle Trainerin Bernadette Plietsch zudem, neu angekommenen Mitarbeitenden eine Person zur Seite zu stellen, die bei allen Fragen ansprechbar ist. „Im Idealfall ist diese Mentorin oder dieser Mentor interkulturell geschult“, rät Plietsch. „So kann sie oder er auf potenzielle Stolperfallen hinwei-

sen, die Mitarbeitenden aus dem gleichen Kulturkreis gar nicht auffallen würden.“ ■

#### Links

[www.anererkennung-in-deutschland.de](http://www.anererkennung-in-deutschland.de):

Anerkennungportal des BIBB

[make-it-in-germany.com](http://make-it-in-germany.com): Das offizielle Portal der Bundesregierung bietet ausführliche Informationen für Arbeitgebende und ausländische Arbeitssuchende zu rechtlichen Rahmenbedingungen und Verwaltungsprozessen, FAQs, praktische Tipps für die Stellen- beziehungsweise Mitarbeitersuche und den Alltag in Deutschland, zum Beispiel Muster-Willkommensmappe

[unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de](http://unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de):

Netzwerk für Austausch unter Unternehmen

[kofa.de](http://kofa.de): Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

am Institut der deutschen Wirtschaft

[mediendienst-integration.de](http://mediendienst-integration.de): Studien,

Handreichungen und Praxisbeispiele

[https://www.lwk-niedersachsen.de/lwk/news/41447\\_Menschen\\_mit\\_Fluucht](https://www.lwk-niedersachsen.de/lwk/news/41447_Menschen_mit_Fluucht):

Downloads zu aktuellen FAQs (Abruf: 3.9.2024)

## „Verhalten folgt Denkmustern“

Unternehmen bemühen sich, Vielfalt zu leben und eine Willkommenskultur zu etablieren – auch um Mitarbeitende zu gewinnen und zu halten, die sie dringend benötigen.

Unternehmensberater Diplom-Psychologe Kai Bernhardt zeigt im Gespräch auf, wie das gelingen kann.

**Wie sollen wir reagieren, wenn Mitarbeitende sich am Tisch von einer ausländischen Person gesetzen oder in der Garderobe den Abstand voneinander suchen?**

**Bernhardt:** Im Grunde ist das ein normales soziales Verhalten. Menschen wollen es in der Regel nur mit einer bestimmten Teilmenge ihrer Mitmenschen zu tun haben – und zwar denen, mit denen sie in wichtigen Kriterien übereinstimmen.

**Welche Kriterien können das sein?**

**Bernhardt:** Abstammung, Sprache, Kultur, Religion – es gibt viele. Wir beobachten diese Merkmale bei Menschen, die neu in eine Gruppe kommen, oder machen uns eine Vorstellung davon. Erkennen oder vermuten wir andere Ausprägungen als bei uns selbst oder unterschiedliche Prioritäten, empfinden wir Distanz. Das kann zu Ausgrenzung führen. Dabei muss man bedenken, dass unser Verhalten häufig auf Vorstellungen davon basiert, welche Merkmale und Prioritäten andere Menschen teilen oder eben nicht. Auch hierzulande gibt es keine homogenen übergreifenden Kulturmerkmale. Kennen wir andere lange genug, reicht uns ein „ist Fan vom selben Fußballverein“ oder „mag die Pizza so wie ich“ als Zugehörigkeitskriterium. Für eine stabilere zwischenmenschliche Beziehung braucht es allerdings deutlich mehr Übereinstimmungen in wichtigen Fragen.

Willkommenskultur, eine Kultur des gegenseitigen Kennen- und Schätzenlernens, ist also ein komplexer soziologischer und psychologischer Prozess. Zunächst ein intrinsischer, im einzelnen Menschen angelegter, und damit kaum von außen beeinflussbar und in Organisationen schon gar nicht „von oben“ zu verordnen. In Gruppen gedeiht sie nur dann, wenn die Menschen der Welt und der unmittelbaren Umgebung zumessen, mehr zur Verfügung zu bieten als sie selbst brauchen – eine Welt der Fülle sozusagen, die das Teilen möglich macht, ohne dass (Basis-)Bedürfnisse wesentlich eingeschränkt werden müssen.

**Was können Unternehmen tun, um Willkommenskultur zu fördern?**

**Bernhardt:** Entscheidungstragende in Unternehmen können klar machen, dass Willkommenskultur gewünscht ist und sollten sichtbar mit gutem Beispiel vorangehen. Wenn einflussgebende Personen den Gedanken der Willkommenskultur unterstützen und authentisch und konkret umsetzen, wirkt das inspirierend auf andere.

Das Verhalten folgt dabei den Denkmustern. Unternehmen müssen also klare Zukunftsbilder aufzeigen und durch konkrete Maßnahmen Veränderungen im Denken und Verhalten bewirken – und das nachhaltig, durch stetige Aktionen. Erst dann können stabilere soziale Integrationsprozesse verankert werden. Konkret kann das heißen:

- Sprachkurse anzubieten und Kommunikation mehrsprachig und verständlich zu gestalten;
- Mentoringteams einzurichten und interkulturelle Trainings- und Teambuildingaktivitäten zu veranstalten, um Orientierung zu bieten und Distanz abzubauen;
- interne Richtlinien auf Vielfalt zu überprüfen;
- die Feedback-Kultur weiterzuentwickeln;
- gleichwertige Karrieren und Rollen für alle Mitarbeitenden zu schaffen.



Unternehmensberater Kai Bernhardt

Foto: Kai Bernhardt



Foto: L. Ismail/peopleimages.com/AdobeStock

# Neue Perspektiven auf dem Hof

*Immer häufiger verzichten Kinder von Landwirtinnen und Landwirten auf die Übernahme des elterlichen Betriebes und verfolgen andere berufliche Pfade. Für viele Familienbetriebe stellt sich die Frage: Wer führt den Hof weiter? Eine außerfamiliäre Hofübergabe beziehungsweise eine Hofveräußerung kann eine Möglichkeit sein, um den Hof zu erhalten und somit weitere Arbeitsplätze zu schaffen..*

Die Autorin



**Michaela Kuhn**

Freie Journalistin, Königswinter  
Michaela.kuhn1@web.de

Der langfristige Trend hin zum vermehrten Einsatz moderner Technik und die dadurch bedingten Effizienz- und Produktivitätssteigerungen haben Auswirkungen auf die Zahl der landwirtschaftlichen Arbeitskräfte (s. Infokasten). Während immer weniger Familienarbeitskräfte in der Landwirtschaft tätig sind, steigt der Anteil der familienfremden ständigen Arbeitskräfte. Auch die von externen Dienstleistern wie Lohnunternehmen und Maschinenringen erledigten Arbeiten und die dazu benötigten Arbeitskräfte nehmen tendenziell zu.

Hofübergaben sind in der Praxis angesichts finanzieller, rechtlicher und bürokratischer Hürden sehr komplex und für die Familien unternehmerisch wie emotional herausfordernd, erläutert Birgit Motteler vom Beratungsdienst Familie und Betrieb e. V. in Bollschweil-St. Ulrich in einer Artikelserie auf der Wissensplattform des BZL [www.praxis-agrar.de](http://www.praxis-agrar.de). Die Agrarbetriebe können selbst aktiv werden und Schritt für Schritt die Hofübergabe planen und umsetzen. Voraussetzung für eine gelingende Übergabe ist die eigene innere Haltung, dazu zählen an erster Stelle: Offenheit für Veränderungen, denn neue und junge Köpfe bringen auch neue Ideen, Träume und Impulse auf einen Hof. So sollte eine Art Einstellungsverfahren vorausgehen, um einen kompetenten und vertrauenswürdigen Nachfolger

oder eine Nachfolgerin für den Betrieb ausfindig zu machen. Dabei kommen zunehmend auch Bewerberinnen und Bewerber ohne elterlichen Hof in Betracht, die auf diesem Weg ihren Traum vom eigenen Betrieb umsetzen wollen.

Auf diesem Weg sind zahlreiche Herausforderungen zu meistern, doch es gibt Hilfe von außen, beispielsweise über die NRW-Initiative zur außerfamiliären Hofnachfolge,

die Junglandwirte und Hofbesitzer – begleitet durch eine Vertrauensstelle – zusammenbringen möchte.

Hofbörsen (zum Beispiel [www.hofsuchtbauer.de](http://www.hofsuchtbauer.de)) und professionelle Personalvermittlungsunternehmen können die Betriebsgezielte Suche bei der zeit- und arbeitsintensiven Suche nach einem passenden Nachfolger oder nach qualifiziertem Fachpersonal (aus dem Ausland) unterstützen. ■

## Junge Leute in der Bio-Branche

Viele junge Leute strotzen nur so vor Tatendrang und guten Ideen für eine nachhaltige Transformation der Land- und Lebensmittelwirtschaft. Andere benötigen noch Orientierungshilfen bei der Berufswahl. Das Informationsportal [www.oekolandbau.de](http://www.oekolandbau.de) fasst in einem Dossier zusammen, wie sich engagierte junge Menschen zusammenschließen und welche Angebote es für diejenigen gibt, die in oder vor der Ausbildung stehen.

Zu finden ist hier unter anderem ein Interview mit Johanna Zierl, Mitbegründerin des Bündnisses „Junge ökologische Land- und Lebensmittelwirtschaft“, das sich als politisches Sprachrohr für junge, engagierte Menschen in der Bio-Branche versteht. Außerdem zeigen „Bio-Botschafterinnen und Bio-Botschafter“ im gleichnamigen Projekt, wie Fachwissen und Begeisterung rund um den Öko-Landbau an Auszubildende in Berufsschulen vermittelt werden können.

Nach dem Schulabschluss wissen viele Jugendliche aber noch gar nicht, welcher Beruf für sie der richtige sein könnte. In einem Freiwilligen Ökologischen Jahr (FöJ) auf einem Bio-Bauernhof können junge Menschen Stallluft schnuppern und erleben, wie viel Arbeit in der Herstellung von Bio-Lebensmitteln steckt. Eine nützliche Erfahrung, wie Merit und Robin berichten, die nach ihrem FöJ unterschiedliche Wege gegangen sind. [oekolandbau.de](http://oekolandbau.de)

## BMEL plant „Farm-Inkubator“

Viele junge Leute mit landwirtschaftlicher Ausbildung oder auch potenzielle Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger in die Landwirtschaft wollen mit innovativen Ideen den Schritt in die Selbstständigkeit wagen. Dieses Potenzial muss zur Stärkung der Landwirtschaft und der ländlichen Regionen genutzt werden. Deshalb plant das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) mit Unterstützung der Landwirtschaftlichen Rentenbank ein Pilotprojekt im Themenbereich der Existenzgründung in der Landwirtschaft. Mit dem Pilotprojekt möchte das BMEL einen neuen Ansatz („Inkubator“) testen, um zukünftig mehr jungen Menschen, insbesondere Frauen, die notwendige unternehmerische Kompetenz und das Wissen zu vermitteln und sie so zu einer Neugründung oder einer (außerfamiliären) Hofnachfolge zu ermutigen.

Der in der deutschen Landwirtschaft neuartige Ansatz des „Farm-Inkubators“ will die Leerstelle unternehmerischen Wissens bei gründungswilligen jüngeren Menschen füllen. Erfolgreich wirtschaftende landwirtschaftliche Unternehmen werden hierzu mit einer zum Hof passenden Gründungsidee und somit zukünftigen Gründerinnen oder Gründern in Kontakt gebracht. Auf einem Teil der landwirtschaftlichen Fläche und mit den Infrastrukturen vor Ort kann die Gründungsidee praktisch umgesetzt und verbessert werden.

Parallel erhalten die potenziellen Gründerinnen und Gründer Einblicke in die betriebliche Praxis und werden im Bereich der Unternehmensführung angeleitet. Die Betriebsleitenden profitieren im Austausch von neuem Wissen und möglichen Ideen zur Entwicklung von Betriebszweigen. Fortbildung und Beratung sowie Netzwerk und Betreuung werden als wichtige Voraussetzung für den Er-



Foto: JackF/AdobeStock

Mehr junge Menschen, insbesondere Frauen, zu einer Neugründung oder Hofnachfolge ermutigen

folg eines Gründungsvorhabens betrachtet und spiegeln sich in dem Projektansatz wider.

Für die Koordinierung des Pilotprojekts, die Organisation von Veranstaltungen und für die wissenschaftliche Begleitung wird ein passendes Projektteam benötigt. Informationen zur Ausschreibung sind ab November/Dezember auf der Website der Landwirtschaftlichen Rentenbank zu finden ([www.rentenbank.de](http://www.rentenbank.de)).

Beatrice Wegener-Lange, BMEL



Das BZL hat in einem Dossier Möglichkeiten zur Gestaltung der Hofnachfolge beschrieben: [www.praxis-agrar.de/betrieb/betriebsfuehrung/hofuebergabe](http://www.praxis-agrar.de/betrieb/betriebsfuehrung/hofuebergabe). Ein neues Dossier zum Thema „Beschäftigung in Grünen Berufen“ fasst unter [www.praxis-agrar.de/betrieb/betriebsfuehrung/beschaeftigung-in-gruenen-berufen](http://www.praxis-agrar.de/betrieb/betriebsfuehrung/beschaeftigung-in-gruenen-berufen) zusätzlich wesentliche Informationen für Arbeitgebende und Arbeitnehmende zusammen. Denn beim Finden und Binden von grünen Arbeitskräften geht es nicht nur um Arbeitsvertrag, Arbeitsrecht und Arbeitssicherheit, sondern auch um soziale Aspekte.

## Beschäftigtenstruktur

Im Zeitraum von März 2022 bis Februar 2023 waren in Deutschland rund 876.000 Arbeitskräfte in der Landwirtschaft beschäftigt. Wie das Statistische Bundesamt nach Ergebnissen der Agrarstrukturerhebung 2023 mitteilt, waren das rund sieben Prozent weniger als bei der Landwirtschaftszählung 2020 (938.000 Arbeitskräfte). Diese Entwicklung ist auf den starken Rückgang der Zahl der Saisonarbeitskräfte um 32.000 Personen (minus zwölf Prozent) sowie der Familienarbeitskräfte um 36.000 Personen (minus acht Prozent) zurückzuführen. Demgegenüber stieg die Zahl der ständigen Arbeitskräfte in der Landwirtschaft seit 2020 um 5.900 Personen (plus drei Prozent).

In der Beschäftigtenstruktur landwirtschaftlicher Betriebe bestehen zwischen den westlichen und östlichen Bundesländern deutliche Unterschiede. So machen in den westlichen Bundesländern die in Einzelunternehmen tätigen Familienarbeitskräfte mit 374.000 Personen knapp die Hälfte (49 Prozent) aller Arbeitskräfte in der Landwirtschaft (756.000) aus, gefolgt von 215.000 Saisonarbeitskräften (gut 28 Prozent) und 167.000 ständig angestellten Arbeitskräften (gut 22 Prozent). Demgegenüber stellen in den östlichen Bundesländern, infolge der häufig als Personengesellschaften oder juristischen Personen organisierten Betriebe (zum Beispiel GbR, GmbH oder eG), die ständig angestellten Arbeitskräfte mit 68.000 Personen mehr als die Hälfte (gut 56 Prozent) aller 120.000 Arbeitskräfte. Familienarbeitskräfte machen in Ostdeutschland lediglich gut 20 Prozent (24.000 Personen) der Arbeitskräfte in der Landwirtschaft aus und gut 23 Prozent (28.000 Personen) zählen zu den Saisonarbeitskräften.

Destatis

### Link

Arbeitskräfte in der Landwirtschaft: [www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/05/PD24\\_176\\_41.htm](http://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/05/PD24_176_41.htm) (Abruf: 3.9.2024)

# Ressourcenschonende Bewässerung

*Ein Bewässerungslehrpfad im Gartenbauzentrum Schleswig-Holstein in Ellerhoop macht für Schülerinnen und Schüler Maßnahmen zur ressourcenschonenden Bewässerung im Gartenbau erfahrbar. Die technische Ausstattung ermöglicht einen vielfältigen Einsatz in Schulprojekten.*

Wie kann eine Berufliche Schule für Gartenbau ihre Schülerinnen und Schüler für einen bewussten Umgang mit der zunehmend begrenzten Ressource Wasser sensibilisieren? Wie können Lernende unterschiedlicher Bildungsgänge Bewässerungsverfahren entsprechend den jeweiligen kulturspezifischen Anforderungen auswählen, einsetzen und bewerten? Aus diesen Fragestellungen entwickelte die Berufliche Schule Elmshorn an ihrer Außenstelle in Ellerhoop (Kreis Pinneberg) einen Bewässerungslehrpfad in ihren schulisch genutzten Freilandanlagen. Dieser wird im Projektunterricht von der Norddeutschen Fachschule für Gartenbau, von den Auszubildenden zum Gärtner/zur Gärtnerin, zum Werker/zur Werkerin im Gartenbau, zur Berufsvorbereitung sowie von Schülerinnen und Schülern allgemeinbildender Schulen des Kreises Pinneberg während regelmäßiger Praktikumstage genutzt.

## Bewässerungssysteme

Der Bewässerungslehrpfad besteht aus verschiedenen Bewässerungssystemen mit der Möglichkeit einer automatisierten Bewässerungssteuerung. Die Kulturfäche erstreckt sich als langer Streifen an der äußeren Grenze des Geländes. Mit einer Tiefe von circa drei Metern ist die Fläche geeignet für die Dimensionen schulischer Projekte. Das Gelände wurde segmentiert, jedes Segment hat eine unabhängige Zuleitung, welche über ein Magnetventil geschaltet werden kann. Unterschiedliche Systeme zur Wasserausbringung stehen zur Verfügung und können mittels einer Verschraubung je nach Bedarf an den Zuleitungen angebracht werden. Folgende im Produktions- und Dienstleistungsgartenbau verbreitete Bewässerungssysteme wurden ausgewählt:

- Tropfschläuche steife Variante (Durchfluss 1,6 l/h, Tropfabstand 30 cm),
- Tropfschläuche flexible Version (Durchfluss 1 l/h, Tropfabstand 20 cm),
- Tropfschläuche mit Stachelauslass (Durchfluss 4 l/h, Tropfabstand 40 cm),
- Schwitzschläuche (auch unterirdische Verlegung möglich),



Messung der Bodenfeuchte in Grünspargel

- Chamäleon („Spaghettis“) mit Juniotropfern (Durchfluss 2 l/h),
- Sprühstangen (Wurfweite 25 cm, montiert an einer mittigen Verteilerleitung, Durchfluss 12 l/h),
- Nebeldüse zur Erhöhung der relativen Luftfeuchtigkeit,
- druckkompensierende, dynamische Mikrosprinkler (Wurfweite 1,5 m, Durchfluss 40 l/h),
- Niederdruckvollkreisregner mit „OFF-Center-Rotation“ (Wurfweite von 4,8 m, Durchfluss 95 l/h).

## Bodenfeuchte messen

Die Bewässerungssteuerung erfolgt unter Nutzung des mikrothermischen Messverfahrens. Diesem Messverfahren liegt die physikalische Gesetzmäßigkeit zugrunde, dass Wasser Wärme schnell ableitet, während Luft isolierend wirkt. Die Messspitze der verwendeten Sensoren ist mit einer

Die Autorin



**Gabriele Eßer**  
Berufliche Schule Elmshorn,  
Außenstelle Thiensen  
gabriele.esser@bs-elmshorn.de



Bewässerung mittels Sprühstangen

Fotos (3): G. Eßer

Filzmanschette umgeben, die im Feuchtgleichgewicht mit dem umgebenden Boden/Substrat steht. Die Sensorspitze wird durch einen Heizwiderstand einige Sekunden lang um eine definierte Temperatur erwärmt. Nach der Heizphase wird die Abkühlkurve sehr genau ausgemessen. Aus den Daten lässt sich die relative Bodenfeuchte präzise bestimmen.

Diese Messmethode hat Vorteile, die auch für Schulprojekte von Bedeutung sind:

- Die Messwerte sind sehr genau und reproduzierbar. Das in den Wurzeln und in Bodenlebewesen vorhandene Wasser sowie Totwasser werden nicht gemessen. Die Messwerte verändern sich daher nicht mit dem Pflanzenwachstum, das heißt: dem zunehmenden Wurzelvolumen.
- Das Messergebnis wird weder vom Salz- oder Dünger-gehalt noch von der Boden- beziehungsweise Substrattemperatur beeinflusst.



Auf der Bewässerungs-App zu sehen: Verlauf der Feuchtigkeit (blaue Kurve), der eingestellte Grenzwert (rote Linie) und die erfolgten Bewässerungen (senkrechte blaue Linien)

- Die Sensoren sind wartungsarm, einfach zu platzieren und bezüglich der mechanischen Anbindung an die umgebende Erde nicht empfindlich.
- Die Sensorspitzen sind klein und können auch in kleine Topfgrößen gesteckt werden.
- Die Messung kann auch nahe an der Erd- oder Substratoberfläche erfolgen.
- Die Sensoren sind bei den vielfältigen schulischen Projektkulturen variabel einsetzbar und auch durch Schülerinnen und Schüler leicht zu bedienen.
- Der Verlauf der Feuchtigkeit kann visualisiert und entsprechend der Fragestellung des jeweiligen Projekts ausgewertet werden.

## Automatisierte Steuerung

Die von den Sensoren ermittelte relative Boden- oder Substratfeuchte wird per LoRa-Funk (Reichweite Long Range) an einen Bewässerungscomputer übermittelt. Dieser gleicht die empfangenen Daten mit den eingestellten Sollwerten ab und öffnet bei Unterschreitung eines von dem Gärtner/der Gärtnerin definierten Schwellenwerts ein zugeordnetes Magnetventil. Die Bewässerungsdauer wird ebenfalls individuell festgelegt oder ein Feuchtezielwert erfasst, welcher durch die Steuerung erreicht und dynamisch nachgeführt wird.

An den zu bewässernden Bereichen, an denen keine Kabelverbindung zum Magnetventil möglich ist, öffnet der Bewässerungscomputer die Magnetventile über eine Funkventilsteuerung. Die dazu benötigte Energie kommt im Falle der Beruflichen Schule Elmshorn aus einem Fünf-Watt-Solarpanel. Eine dazugehörige App auf dem Handy informiert den Gärtner/die Gärtnerin über den Feuchtigkeitszustand der Kulturen, eingestellte Schwellenwerte und erfolgte Bewässerungen mithilfe einer Grafik

und warnt bei Fehlern. Wichtige Einstellungen können ebenfalls mit der App vorgenommen sowie der Bewässerungsvorgang manuell ausgelöst oder gesperrt werden. Die Kommunikation zwischen Bewässerungscomputer und Handy erfolgt über das Mobilfunknetz.

## Schulische Nutzung

Die Kombination aus verschiedenen zur Verfügung stehenden Bewässerungssystemen, Messtechnik und Bewässerungssteuerung ermöglicht auf vielfältige Art, ressourcenschonende Bewässerung im Kontext schulischer Projekte einzusetzen und dabei auf die unterschiedlichen Erfordernisse der Bildungsgänge und die Wünsche und Planungen der Schülerinnen und Schüler einzugehen – einige Beispiele:

- Kennenlernen verschiedener Bewässerungssysteme, ihrer Installation und jeweiligen Funktionsweisen;
- Vergleich verschiedener Bewässerungssysteme, Gegenüberstellen von Vor- und Nachteilen;
- Auswählen eines geeigneten Bewässerungssystems für die jeweilige Projektkultur;
- Kennenlernen der Elemente und Funktionsweise einer automatisierten Bewässerungssteuerung;
- Auswählen und Einstellen der Schwellenwerte und Bewässerungsdauer/Zielwerte für eine Kultur;
- Dokumentieren von Wachstumsergebnissen bei einer automatisierten Bewässerung, auch im Vergleich verschiedener Bewässerungsverfahren;
- Beobachten der Reduktion des Schädlingsdrucks durch eine der Kultur angepasste Bewässerung;
- Vergleich des Verlaufs der Substratfeuchtigkeit bei verschiedenen Substraten und die daraus folgende optimale Bewässerung;

- Reduzierung des Längenwachstums bei Zierpflanzenkulturen durch gezielten Trockenstress als Ersatz für Wachstumsregulatoren;
- Berechnung der Reduzierung von Arbeitskraftstunden durch automatisierte Bewässerung.

Die technische Ausstattung des Bewässerungslehrpfades ermöglicht einen flexiblen Einsatz für unterschiedlichste Fragestellungen im Rahmen der Schulprojekte. Durch die Integration des Bewässerungslehrpfades in ihre Projekte optimieren die Lernenden den Einsatz der zunehmend begrenzten Ressource Wasser und nehmen gezielte Bewässerung als wichtiges Element der Kultursteuerung wahr. Die Schülerinnen und Schüler wählen ein geeignetes Ausbringungssystem, um ihre Projektkulturen bedarfsgerecht zu bewässern und sehen die



Magnetventile mit solarbetriebener Funkventilsteuerung

Möglichkeit einer Einsparung von Personal bei einem zunehmenden Mangel an Fachkräften. Die Projektziele können je nach Bildungsgang ausgewählt, in ihrer Tiefe reduziert oder erweitert werden. ■



Prompt: Thomas Lohrer

# ChatGPT im Praxistest

*In dem einjährigen Projekt ACHOR wurde der Einsatz von KI-Chatbots wie ChatGPT in der gärtnerischen Praxis und Fortbildung analysiert und bewertet. Die zentrale Erkenntnis: Die Möglichkeiten sind vielfältig und vielversprechend, erfordern aber auch KI-Kompetenz.*

An der Hochschule Weihenstephan-Triesdorf (HSWT) konnten über die Dauer von einem Jahr praktische Erfahrungen und Erkenntnisse zum Einsatz von ChatGPT im Rahmen eines vom Bayerischen Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft, Forsten und Tourismus (StMELFT) geförderten Projekts mit Namen ACHOR gewonnen werden. Die Umsetzung erfolgte dabei in enger Kooperation mit den Lehrkräften sowie Schülerinnen und Schülern der Fach- und Meisterschule Landshut-Schönbrunn sowie ausgewählten Praxisbetrieben aus dem Zierpflanzenbau und deren Betriebsleitenden in Absprache mit den Ämtern für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten (AELF) Abensberg-Landshut und Augsburg.

Inhaltlich gliedert sich das Projekt ACHOR in mehrere Arbeitspakete mit unterschiedlichen Themenblöcken. Die Auswertung erfolgte mithilfe von Fokusgruppengesprächen, leitfadengestützten Interviews und standardisierten Online-Befragungen.

## Im Unterricht

Die Lehrkräfte sowie Schülerinnen und Schüler an der Fach- und Meisterschule für Gartenbau in Landshut-Schönbrunn haben über die Projektlaufzeit verschiedene Funktionen von ChatGPT anwendungsorientiert getestet und diese einer kritischen Bewertung unterzogen. Die Ergebnisse zeigen, dass KI-Anwendungen wie ChatGPT bereits heute eine wertvolle Unterstützung in

der Unterrichtsvorbereitung, -durchführung und -nachbereitung sein können. Nachfolgend einige Beispiele:

- **Rechtsthemen:** Innerhalb der Meisterausbildung für die Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau werden auch rechtliche Themen, beispielsweise zum Baurecht, näher behandelt. In der Funktion als Tutor bei der Beantwortung von gesammelten Prüfungsfragen aus diesen Bereichen oder auch bei der Beantwortung gesonderter Fragen gab es von ChatGPT überwiegend korrekte Antworten. Die Fehlerquote der Antworten stieg jedoch, sobald sich die Fragen auf rechtliche Regelungen beziehen, die nicht kostenlos im Internet verfügbar sind oder über die nur eine geringe Datenbasis im Netz abrufbar ist, so die Beobachtungen von Schülerinnen und Schülern sowie Lehrkräften.
- **Schulaufgabe:** ChatGPT wurde auch zum Verfassen einer Muster-Schulaufgabe für das Baurecht genutzt. Die dafür bereitgestellten Informationen beschränkten sich auf das Hochladen des Skriptes als PDF-Datei verbunden mit einem einfachen Prompt („Erstelle zu den Kapiteln 1 bis 10 aus dem Skript eine Schulaufgabe“). Die mit einer ausgewogenen Punkteverteilung von ChatGPT generierte Aufgabe, bestehend aus verschiedenen Fragentypen, war bereits im ersten Versuch überzeugend.
- **Bildmaterial:** ChatGPT kann für die Erstellung von Bildmaterial in allen ak-

## Die Autoren und die Autorin



### Thomas Lohrer

Mitarbeiter im Institut für Gartenbau (Fachgruppe Pflanzenschutz) am Zentrum für Forschung und Wissenstransfer (ZFW), Projektmitwirkung ACHOR  
thomas.lohrer@hswt.de

### Sara Emmerich

Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Zentrum für Forschung und Wissenstransfer  
Projektbearbeitung ACHOR  
sara.emmerich@hswt.de

### Thomas Hannus

Dekan der Fakultät Gartenbau und Lebensmitteltechnologie, Projektleitung ACHOR  
thomas.hannus@hswt.de  
alle: Hochschule Weihenstephan-Triesdorf

### Jan-Philipp Wassermann

jan-philipp.wassermann@fsa-sc.bayern.de

### Markus Wittenzeller

markus.wittenzeller@fsa-sc.bayern.de  
beide: Zuständige Stelle für die Gärtnermeisterprüfung in Südbayern  
Staatliche Fachschule für Agrarwirtschaft Schönbrunn I  
Fachrichtungen Gartenbau sowie Garten- und Landschaftsbau, Landshut

tuell verfügbaren höheren Versionen genutzt werden (GPT-4 und GPT-4o). Darüber hinaus besteht auch die Möglichkeit, ausgewählte GPTs wie DALL-E für diesen Zweck einzusetzen. Als Funktion war die Generierung von Bildmaterial sowohl unter den Lehrkräften als auch Schülerinnen und Schülern recht beliebt. Sofern mit dem Bild nur das Ziel einer eindeutigen Bildaussage verbunden war (Beispiel: Ausgeprägter Streit zwischen einem Bauherrn und einem Gärtner) waren allenfalls wenige Änderungen oder Präzisierungen im Prompt erforderlich, um nutzbare Ergebnisse zu erzielen. Die Möglichkeiten für eine in-

## Chat GPT

ChatGPT (generative pre-trained transformer) ist ein interaktiver KI-Chatbot, somit textbasiertes Dialogsystem einer künstlichen Intelligenz (KI), der seit November 2022 über die Internetseite des US-amerikanischen Softwareunternehmens OpenAI ohne Programmierkenntnisse nutzbar ist (<https://openai.com>). Weltweit nutzen ChatGPT aktuell über 180 Millionen registrierte Personen.

dividuelle und gezielte Änderung von Bildinhalten sind jedoch limitiert und oft nicht zufriedenstellend. Dies gilt insbesondere für die präzise Übernahme von Wörtern oder Textpassagen in eine Abbildung.

- **GPTs:** Mit den im November 2023 von OpenAI angekündigten GPTs besteht die Möglichkeit benutzerdefinierte, somit eigene Versionen von ChatGPT zu erstellen. Diese können gezielt mit persönlichen, somit auch nicht im Internet verfügbaren Informationen und bereitgestellten Daten (hochgeladen als Word-Dokument, Excel- oder PDF-Datei) vortrainiert werden, um dann spezifische Aufgaben zu erledigen. Ein solcher GPT wurde auch in der Fachschule entwickelt: Er fungiert als Experte im Garten- und Landschaftsbau und könnte hier unter anderem für die Bewertung von Schüleraufgaben oder für ein Feedback mitgenutzt werden. Neben der Erstellung und ausschließlicher eigenen Nutzung von GPTs besteht auch die Möglichkeit, auf öffentlich verfügbare, somit frei nutzbare Versionen – erstellt von anderen Nutzern – zuzugreifen und danach zu recherchieren. Als ein hilfreiches Beispiel wurde ein spezieller GPT für die Erstellung von Arbeitszeugnissen genannt.

## In der Betriebspraxis

Die im Rahmen des Projekts von den beteiligten Betriebsleitenden geprüften Anwendungsgebiete und Einsatzmöglichkeiten von ChatGPT waren recht vielfältig. Sie betrafen sowohl verschiedene pflanzenbauliche als

auch betriebs- und marktwirtschaftliche Themen.

- **Büroalltag:** Zu den seitens der Teilnehmenden genutzten unterstützenden Einsatzgebieten im Büroalltag gehörte die Beantwortung von Kundenanfragen und Beschwerdebriefen, die Erstellung von Mahnschreiben und Zahlungserinnerungen, Schreiben an Sponsoren und ähnliches. Auch im Personalwesen (Erstellung von Zeugnissen, Schriftwechsel mit Bewerberinnen und Bewerbern, Texterstellung von Stellenanzeigen) wurde der Chatbot eingesetzt. Hierbei wurde mit Blick auf die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) stets darauf geachtet, keine persönlichen oder firmeninternen Angaben im Prompt (Anweisungen oder Anfrage, die an ein System der künstlichen Intelligenz (KI) gestellt wird) zu übertragen. Auch wenn in dem einen oder anderen Fall kleinere Korrekturen oder Ergänzungen im Text erforderlich waren – ChatGPT konnte hier in der Summe überzeugen. „Arbeiterleichterung und Chance zugleich“, so die Meinung eines Teilnehmers.
- **Öffentlichkeitsarbeit:** Vielfältige Einsatzmöglichkeiten sahen und nutzten die Betriebsleitenden auch im Bereich Öffentlichkeitsarbeit und Social Media. Zu den favorisierten Anwendungen gehörte die Erstellung von Kurznachrichten oder Beiträgen für X (ehemals Twitter), Facebook und Co., die textliche Unterstützung bei der Erstellung von Kundenzeitschriften, Newslettern und Flyern oder auch „nur“ die Hilfe bei der inhaltlichen Überarbeitung und Optimierung der eigenen Firmennetzseite oder FAQ-Seiten. Genutzt wurde ChatGPT auch als „Kreativ-Scout“ für verschiedene Marketingaktivitäten (Advent-Ausstellung, Tag der Offenen Tür).

## Faktencheck

Die Erfahrungen hinsichtlich der Genauigkeit der von ChatGPT gelieferten Aussagen waren in Abhängigkeit vom gestellten Thema und dessen Tiefe, dem formulierten Prompt und der genutzten GPT-Version

recht unterschiedlich. Hierbei lieferte ChatGPT im bewerteten Ergebnis der Teilnehmenden alles von „irgendein Blabla“ bis zu einer „sinnvollen Erklärung“. Dies betraf beispielsweise Fragen zur Erklärung der „Cool-Morning-Strategie“, der Berechnung von Dünger- oder Spritzmengen (nach dem Hochladen der Gebrauchsanleitung als Bild), der Erstellung von Pflanzvorschlägen für ein Staudenbeet oder die Berechnung von betriebswirtschaftlichen Kennzahlen.

### Link

**Projekt ACHOR:** [www.hswt.de/forschung/projekt/2143-chatgpt](http://www.hswt.de/forschung/projekt/2143-chatgpt) (Abruf: 27.8.2024)

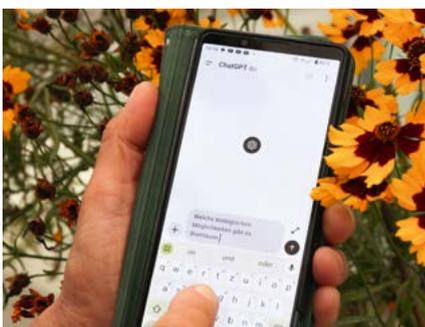
In diesem Projektabschnitt wurde allen beteiligten Personen deutlich, dass für die erfolgreiche Nutzung von ChatGPT Kenntnisse und Erfahrungen für das Erstellen und Optimieren eines Prompts („Prompt Engineering“) unabdingbar sind. Nicht immer gilt es, spezielle Techniken wie die Chain-of-Thought-Strategie (CoT-Prompting) anzuwenden, oft hilft auch zum Einstieg die Beachtung einfacher Grundsätze wie die Zuweisung einer Rolle, Struktur und Formatierung der Ausgabe, die Festlegung der Zielgruppe, Textlänge und Sprachstil. Im einfachsten Falle wird die Dialogfunktion von ChatGPT genutzt. So lässt sich die Frage beantworten, welche Verbesserungsvorschläge mit Blick auf einen erstellten Prompt möglich sind und/oder welche Angaben für eine Optimierung noch sinnvoll sind.

Fachlich falsche Antworten („Halluzinationen“) sind ein bekanntes Grundübel aller großen Sprachmodelle. Aktuell wird mit unterschiedlichsten Ansätzen versucht, diese weiter zu reduzieren. Auch OpenAI weist unterhalb der Prompt-Eingabe warnend darauf hin: „ChatGPT kann Fehler machen. Überprüfe wichtige Informationen“. Diese Warnung wird aber vom Anwendenden oft überlesen.

## KI-Kompetenz

Aktuell ist ChatGPT in der höchsten GPT-Version 4 und 4o nutzbar, arbeitet mittlerweile multimodal – kann somit sehen, hören und sprechen – und wird in verschiedenen Bezahlmodellen inklusive einer kostenfreien Version angeboten. Die Einsatzmöglichkeiten sind auch mit Blick auf die Praxis und Beratung im grünen Bereich vielfältig. Wie jedes neue Arbeitswerkzeug gilt es, sich frühzeitig damit zu beschäftigen und dessen Eigenschaften, aber auch Grenzen zu kennen und diese für sein individuelles Tätigkeitsfeld auszuloten. Der Erwerb eigener KI-Kompetenzen ist eine der zentralen Skills für die Zukunft. ■

Foto: Thomas Lohrer



ChatGPT wurde im Projekt auch in der App-Anwendung genutzt. Hier sind mithilfe der Voice-Funktion auch echte Unterhaltungen möglich.

Gefördert durch  
Bayerisches Staatsministerium für  
Ernährung, Landwirtschaft, Forsten und Tourismus



FORSCHUNGS  
LAND BAYERN  
HIER WÄCHST WISSEN

# Wertschöpfungsketten aufbauen

Wie kann der Aufbau regionaler Wertschöpfungsketten gemeinsam mit den Unternehmen vor Ort gelingen? Und wie lässt sich die Arbeitspraxis in diesem Bereich stärken? Das neue Weiterbildungsformat „Feldrundgang“ bietet Antworten.

Überall sprießen neue Wertschöpfungsräume aus dem Boden, und Versorgungsstrukturen werden neu geknüpft. Bundesweit sind in den vergangenen Jahren zahlreiche Stellen entstanden, die diese Veränderungsprozesse begleiten und den Markt in Bewegung bringen sollen. Ein Blick in die Bio-Strategie 2030 – im November 2023 vom Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) auf den Weg gebracht – verdeutlicht, dass die Stärkung regionaler Wertschöpfungsketten im Fokus nachhaltiger Agrar- und Ernährungssysteme steht.

Beispielsweise sind es Regionalmanagerinnen und -manager aus Öko-Modellregionen, Beratungskräfte für regionale Vermarktung oder Mitarbeitende aus landwirtschaftlichen Innovationsprojekten, die in den verschiedenen Regionen maßgeblich daran beteiligt sind, Wertschöpfungsketten zu entwickeln. Ihre Arbeit stärkt regionale Erzeugung sowie Verarbeitungs- und Vermarktungsstrukturen und hilft, vorhandene Marktpotenziale besser für Unternehmen nutzbar zu machen.

Die Aufgaben dieser Entwicklerinnen und Entwickler von Wertschöpfungsketten sind vielfältig und noch relativ neu. Trotz unterschiedlicher Berufsbezeichnungen stehen sie vor derselben Frage: Wie kann der Aufbau regionaler Wertschöpfungsketten er-

folgreich gestaltet werden? Sie verfügen über fundiertes Fachwissen und kennen sich in der Branche aus. In ihrer Tätigkeit verknüpfen sie ihre Kenntnisse mit Fähigkeiten in Moderation und Prozessbegleitung. Im Projekt „QC\_RegioBio“ wird das Berufsbild derzeit konkretisiert, unter Federführung des Bundesverbands der Regionalbewegung und gefördert durch das Bundesprogramm Ökologischer Landbau (BÖL).

## Weiterbildungsbedarf

Mit zunehmender Zahl derjenigen, die sich mit der Entwicklung von Wertschöpfungsketten beschäftigen, wächst auch der Bedarf an Fort- und Weiterbildung. Das Weiterbildungsformat „Feldrundgang“ reagiert gezielt auf diese Entwicklung und bietet insbesondere Prozessverständnis sowie Werkzeuge für die berufliche Praxis an. Gleichzeitig bietet das Format Austausch und Vernetzung unter Gleichgesinnten. Isabella Krause von der Regionalwert AG Berlin-Brandenburg ist ein Beispiel dafür, wie das Angebot genutzt wird. Sie baut regionale Wertschöpfungsketten für Kichererbsen auf und hat an der Online-Weiterbildung teilgenommen. „Besonders interessant war für mich, Alltagsprobleme mit anderen, die Wertschöpfungsketten entwickeln, zu be-

### Die Autorinnen



Dr. Charis Braun



Dr. Henrike Rieken



Evelyn Juister

alle: Bildungs- und Beratungsunternehmen  
„zwischen\_feld“, Eberswalde  
info@zwischenfeld.org

sprechen und spezifische Tools und Methoden für den Einsatz in Wertschöpfungsketten kennenzulernen“, berichtet Krause.

## Vier-Felder-Struktur

Struktur und Inhalte des Weiterbildungsformats basieren auf langjährigen Erfahrungen mit Gruppen- und Veränderungsprozessen in der Branche und umfangreicher Forschung zu diesem Thema. Der Name „Feldrundgang“ verweist darauf, dass die Teilnehmenden während der Weiterbildung vier Felder kennenlernen und durchlaufen, die typische Phasen beim Aufbau von regionalen Wertschöpfungsketten abbilden (s. Abbildung).

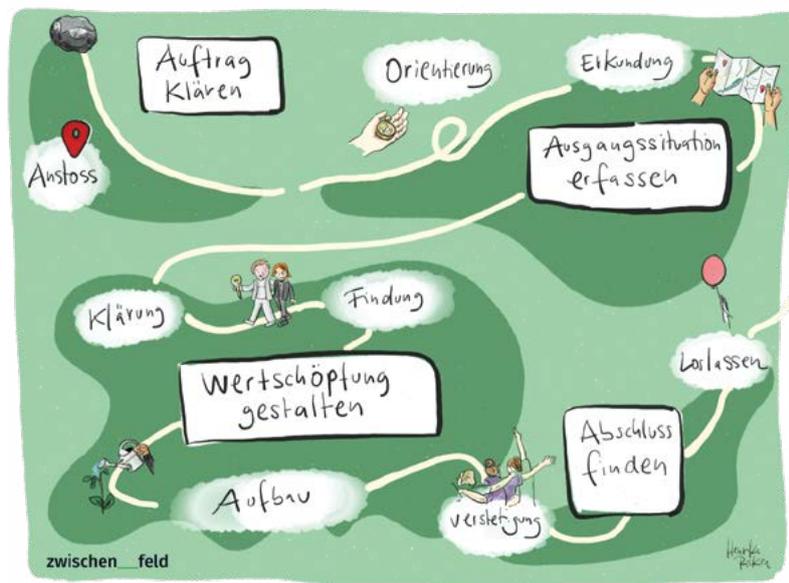
- **Feld 1 – Auftrag klären:** Im ersten Feld beschäftigen sich die Teilnehmenden mit der Auftragsklärung. Mittels hilfreicher Fragen können sie gemeinsam mit den Auftrag- und Arbeitgebenden die Anforderungen und Erwartungen an ihre Arbeit sortieren. Sie erkennen die verschiedenen Interessen, die an ihre Tätigkeit gerichtet sind, und können so mit den Beteiligten eine erste Ausrichtung für die Wertschöpfungskette forcieren.
- **Feld 2 – Ausgangssituation erfassen:** Im zweiten Feld erkunden die Teilnehmenden die Ausgangssituation ihrer Wertschöpfungskette. Über Befragungs- und Visualisierungstechniken decken die Teilnehmenden Herausforderungen und Lücken in der Wertschöpfungskette systematisch auf. Daraus werden Marktpotenziale und Ansatzpunkte für die beteiligten Unternehmen sichtbar. Die Übersetzung in die eigene Anwendung erfolgt über unterstützendes Material und Übungen (zum Beispiel durch Planung einer Marktveranstaltung).



Foto: Charis Braun, zwischen\_feld

Der Bedarf an Fort- und Weiterbildung bei der Entwicklung von Wertschöpfungsketten wächst.

- **Feld 3 – Wertschöpfung gestalten:** Im dritten Feld liegt der Fokus darauf, wie sie eine Gruppe von Unternehmen beim Aufbau von Wertschöpfungsketten partizipativ begleiten können. Sie erproben Methoden zur Entwicklung und Priorisierung von Ideen und unterstützen die Entscheidungsfähigkeit der Unternehmen. Außerdem lernen sie, Entwicklungsfelder entlang der Wertschöpfungsketten auszuloten und Unklarheiten in der Gruppe besprechbar zu machen, um konkrete Ziele und Maßnahmen für die Umsetzung zu entwickeln.
- **Feld 4 – Abschluss finden und gestalten:** Im vierten Feld machen sich die Teilnehmenden bewusst, wie sie den Abschluss ihres Auftrags gestalten. Sie erwerben Reflexions- und Evaluationsmethoden, um die Gruppe auf ihrem Weg Schritt für Schritt zu unterstützen. Im besten Falle entstehen neue Strukturen, die ohne externe Begleitung tragfähig sind.



Typische Phasen beim Aufbau von regionalen Wertschöpfungsketten

## Online-Lernraum

Der „Feldrundgang“ umfasst fünf Online-Termine über zehn Wochen. Jeder Termin beinhaltet kurze theoretische Inputs zu relevanten Ansätzen und Konzepten sowie Kleingruppen- und Einzelübungen. In den Phasen zwischen den Terminen können die Teilnehmenden das Gelernte in der Praxis einsetzen und die so gemachten Erkenntnisse wiederum in der Gruppe reflektieren und diskutieren. Das Format schafft einen Lern- und Erfahrungsraum, den die Teilnehmenden für aktuelle Herausforderungen und Fragestellungen aus ihren Wertschöpfungsketten nutzen können.

Die Teilnehmerin Jutta Benken, Projektmanagerin der Öko-Modellregion Landkreis Oldenburg, hebt das Wechselspiel von Kurs und Übungsphase hervor: „Ich habe festgestellt, wie sich in der Reflexion über die Zwischenphase und durch die verschiedenen Sichtweisen der anderen Teilnehmenden mein eigener Blick verändert hat, wodurch ich mein Tun anders ausrichten konnte.“ Die Weiterbildung kann auch als geführte Form der Selbstreflexion verstanden werden, um sich die eigene Rolle und Haltung beim Aufbau von Wertschöpfungsketten bewusst zu machen.

Mit fünf Terminen lässt sich das Angebot zeitlich gut in den Berufsalltag integrieren. Das Online-Format ist somit für Entwicklerinnen und Entwickler von Wertschöpfungsketten interessant, die häufig vernetzt über das Bundesgebiet arbeiten. Es ermöglicht ihnen, über einen längeren Zeitraum an der Weiterbildung teilzunehmen, ohne immer wieder zu einem Veranstaltungsort reisen zu müssen. Henning Niemann vom Leguminosen Netzwerk (LeguNet) beschreibt sich zwar selbst als „Präsenz-Fan“, sagt aber auch, dass die Teilnahme seiner Kolleginnen

## Veränderungen begleiten

Das Weiterbildungsformat „Feldrundgang“ ist ein Angebot von „zwischen\_feld“, einem Bildungs- und Beratungsunternehmen, das sich auf die Begleitung von Veränderungsprozessen in der Agrar- und Lebensmittelbranche spezialisiert hat. Der „Feldrundgang“ stieß auf eine große Nachfrage: Seit dem Start im November 2023 haben mehr als 50 Personen teilgenommen. Weitere Infos: [www.zwischenfeld.org](http://www.zwischenfeld.org)

und Kollegen, die in unterschiedlichen Regionen aktiv sind, nur durch das Online-Angebot möglich war.

## Treffen vor Ort

Die Weiterbildung wurde ursprünglich als Online-Format konzipiert, wird aber inzwischen auch in Präsenz durchgeführt. In ihrer damaligen Rolle als Koordinatorin der Bio-Musterregionen in Baden-Württemberg hat Cordula Rutz den Feldrundgang ins „Ländle“ geholt. Das Treffen vor Ort ermöglichte den Regionalmanagerinnen und -managern der Bio-Musterregionen, Methoden im physischen Raum und in direkter Interaktion auszuprobieren, zum Beispiel in Rollenspielen, die das Umfeld mit den verschiedenen Beteiligten in Wertschöpfungsketten erfahrbar machen. „Die verschiedenen Akteursgruppen, die an solchen Projekten beteiligt sind, ihre Perspektiven und Erwartungen konnten so sehr gut aufgegriffen und thematisiert werden“, erläutert Rutz. Auch diese Präsenzveranstaltung wurde durch spätere Online-Termine ergänzt.

## Arbeitsfeld stärken

Der Feldrundgang wird kontinuierlich evaluiert und entsprechend den Bedürfnissen der Zielgruppe sowie den aktuellen Entwicklungen im dynamischen Arbeitsfeld angepasst. Das Weiterbildungsformat ersetzt keine Ausbildung in systemischer Beratung, Moderation oder partizipativer Prozessgestaltung. Was es aber bietet: Orientierung durch die typischen Phasen und praxisrele-

vante Werkzeuge. Von verschiedenen Seiten wird aktuell daran gearbeitet, das Arbeitsfeld der regionalen Wertschöpfungsketten zu stärken. Ergänzend zu dem hier beschriebenen Format des „Feldrundgangs“ wird aktuell im Rahmen des Projekts „QC\_RegioBio“ ein neues Qualifizierungsprogramm entwickelt, das im Herbst erprobt werden soll. Außerdem finden im Oktober zum zweiten Mal die Aktionstage „Wirksam in Wertschöpfungsketten“ statt – eine bundesweite Fachtagung, die den Akteursgruppen eine Plattform für die Diskussion und Weiterentwicklung ihres Arbeitsfelds bietet.

### Links

**Feldrundgang:** [www.zwischenfeld.org/feldrundgang](http://www.zwischenfeld.org/feldrundgang)  
**Veröffentlichungen der Autorinnen zum Thema Wertschöpfungsketten:** <https://www.biogemuesebrennburg.de/publikationen/> (Abruf: 27.8.2024)  
**Aktionstage „Wirksam in Wertschöpfungsketten“:** <https://aktionstage.org/> (Abruf: 27.8.2024)  
**QC\_RegioBio (Qualifizierungs- und Coachingprogramm für regionales Bio-Wertschöpfungskettenmanagement):** <https://www.regionalbewegung.de/qcregiobio> (Abruf: 27.8.2024)  
**Bio-Strategie 2030:** <https://www.bmel.de/DE/themen/landwirtschaft/oekologischer-landbau/bio-strategie-2030.html> (Abruf: 27.8.2024)  
**LeguNet (Leguminosen Netzwerk):** <https://www.legunet.de/> (Abruf: 27.08.2024)

Angesichts der politischen Zielsetzung, bis 2030 einen Bio-Anteil von 30 Prozent zu erreichen, ist die Stärkung der Prozesskompetenz und die Weiterentwicklung des Arbeitsfelds der regionalen Wertschöpfungsketten in jedem Fall von zentraler Bedeutung. Die große Resonanz auf die Weiterbildungsangebote unterstreicht, wie wichtig es ist, Qualifizierungsmöglichkeiten für diesen anspruchsvollen Beruf zu schaffen. ■



Foto: spyrakot/AdobeStock

# Leitfaden für nachhaltige Schulgärten

*Im Rahmen eines Schulprojekts an der Fachschule für Gartenbau Essen haben Studierende einen Leitfaden entwickelt. Er unterstützt die Grundschul-Lehrkräfte bei der Anlage und Pflege nachhaltiger Schulgärten.*

Kindern einen anschaulichen Zugang zur Natur ermöglichen – wer würde dieses Ziel nicht unterstützen? Motivation und Bereitschaft der Lehrkräfte an Grundschulen und weiterführenden Schulen, zu diesem Zweck einen Schulgarten anzulegen, sind hoch – die Hürden allerdings häufig auch, sodass die guten Ansätze oftmals zum Erliegen kommen. Das Schulprojekt an der Fachschule für Gartenbau in Essen setzt an dieser Stelle an.

Jedes Jahr finden dort zwei Projektwochen statt, die die Studierenden intensiv und engagiert nutzen, um sich mit einer Aufgabe ihrer Wahl auseinanderzusetzen. Eine Projektgruppe – bestehend aus Studierenden der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau – entwickelte einen praktikablen Leitfaden für Lehrkräfte insbesondere an Grundschulen, der Hilfestellung bei der Anlage und Pflege eines Schulgartens gibt.

## Kombinierbare Module

Da die Rahmenbedingungen von Schule zu Schule abweichen, hat die Gruppe einzelne Module konzipiert, die variabel miteinander kombiniert werden können und durch unterschiedliche Pflanzenauswahl an den Standort oder weitere Wünsche vor Ort angepasst werden können. So gibt es als Standard beispielsweise Acker-Module, auf denen ausgesät oder gepflanzt werden kann. Wenn die Gegebenheiten das Arbeiten im gewachsenen Boden nicht erlauben, sind Hochbeet-Module die Alternative, für die das Vorgehen bei dem Aufbau genau beschrieben wird. Sowohl für die Acker- als auch für die Hochbeet-Module werden konkrete Nutzungsvorschläge über das ganze Jahr aufgezeigt.

Gerade dieser Aspekt verlangt umfangreiches Wissen aus dem Gemüse- und Obst-

### Die Autorin und der Autor



**Doris Heermeier**  
Landwirtschaftskammer  
Nordrhein-Westfalen  
BZG Essen, Fachschule  
für Gartenbau  
[doris.heermeier@lwk.nrw.de](mailto:doris.heermeier@lwk.nrw.de)



**Lutz Kramer**  
Landwirtschaftskammer  
Nordrhein-Westfalen  
BZG Essen, Fachschule  
für Gartenbau  
[lutz.kramer@lwk.nrw.de](mailto:lutz.kramer@lwk.nrw.de)

bau, das sich die Studierenden erst aneignen mussten. Hierbei wurde ihnen klar, wie viel Wissen in anderen Fachrichtungen nötig ist. Es wurden auch weitere, nicht so pflegeintensive Module im Rahmen des Schulprojekts entwickelt wie das Obstbaum-Modul, die Kräuterspirale und die Wildblumenwiese.

Um die Realisierung eines Schulgartens für die Lehrkräfte zu erleichtern, werden auch Fördermöglichkeiten und Ansprechpersonen benannt. Für den weiteren Verlauf haben die Studierenden notwendige Pflegemaßnahmen beschrieben und vielfältige Hilfen zur Förderung und zum Erhalt der Pflanzengesundheit aufgezeigt, zusätzlich zur Krankheits- und Schädlingsdiagnose und -bekämpfung auch viele grundsätzliche

Maßnahmen wie zum Beispiel Kompostierung, Schutz von Nützlingen, Fruchtfolge und Mischkultur. Auch die Kosten wurden beispielhaft für die Hochbeete berechnet.

Für eine Grundschule im Essener Norden haben die Studierenden ein konkretes Konzept erarbeitet und mit den zuständigen Lehrkräften besprochen. Dazu hatten die Studierenden bei mehreren Schulen in Essen und Umgebung angefragt und stießen auf großes Interesse an dem Thema. Bei der späteren Projektpräsentation erreichte die Gruppe mit ihrem Thema einen großen Zuhörerkreis, selbst ein Vertreter der eingeladenen Lokalpresse war vor Ort.

## Erfolgsfaktoren

Was macht den Erfolg des Projekts aus? Zum einen muss die Projektidee die Studierenden interessieren und dazu beitragen, dass sie bereit sind, an ihre Grenzen zu gehen und sich in neue Bereiche einzuarbeiten. In der Fachschule Essen formulieren die Studierenden die Themen selbst, weil dies deutlich zur Motivation beiträgt. Die erkennbar hohe Relevanz des Schulgarten-Themas hat in erheblichem Maße zur Motivation dieser Gruppe beigetragen.

Zum anderen ist auch die Aktualität eines Themas wichtig – durch den nachhaltigen Ansatz wird diese noch gesteigert. Die Nachhaltigkeit spiegelt sich in der Anlage des Schulgartens, in den Pflegemaßnahmen und auch in dem Bestreben wider, diverse Hilfen anzubieten beziehungsweise aufzuzeigen. Im Weiteren ist die konkrete Umsetzung ein wichtiges Element, die Praxisrelevanz wird dadurch verdeutlicht. Ohne eine engagierte Gruppe entsteht jedoch aus keiner Projektidee – und sei sie noch so gut – ein gutes Ergebnis.

## Vorgehensweise

Die Eingangsvoraussetzungen dieser Projektgruppe waren zunächst nicht optimal: Die Studierenden kamen aus zwei Klassen mit unterschiedlichen Lernständen (erstes und zweites Fachschuljahr) und waren zunächst mit zwei unterschiedlichen Themenvorschlägen an das Projekt herangegangen. Sie haben sich aber schnell und mit großer Überzeugung auf das zu bearbeitende Thema einigen können. Insbesondere die hohe Relevanz für die Schulen, die Lehrkräfte und die Schülerinnen und Schüler, aber auch für die Gesellschaft und den Gartenbau überzeugte sie. Die Motivation aller Mitglieder war hoch, sie hatten ein gemeinsames Anliegen und ein klares Ziel vor Augen.

Der gesamte Entwicklungsprozess war geprägt durch eine hervorragende Zusam-

menarbeit: Jedes Gruppenmitglied war gut eingebunden, Ideen und Ergebnisse wurden zeitnah präsentiert und diskutiert. Dies spiegelt sich auch in den Äußerungen der Studierenden wider: „Die Projektarbeit war eine Herausforderung für uns alle und wir haben wirklich gut als Team funktioniert.“ Auch Offenheit für Anregungen von außen war gegeben und wichtig für die Qualität der Ausarbeitung.

Die Gruppe hat Probleme erkannt, beispielsweise die Vielschichtigkeit des Themas, die anfangs unterschätzt worden war. „Also mussten wir uns entscheiden, wie genau wir die einzelnen Teilbereiche vertiefen wollten [...], trotzdem übersichtlich und fachlich korrekt darstellen konnten“, so die Aussage einer Studierenden. Wie auch weitere Probleme wurde dieses aktiv angegangen und überzeugend gelöst. Trotz aller Planung wurde die Zeit in der zweiten Woche knapp, ebenfalls ein Problem, das die Gruppe rechtzeitig erkannt hat. Sie hat angemessen, in enger Absprache und lösungsorientiert darauf reagiert.

## Betreuung

Der Erfahrung nach sind die Aufgaben bei unterschiedlichen Gruppen und in den verschiedenen Stadien der Projektarbeit sehr variabel. Gerade in der Anfangsphase war es bei dieser Konstellation wichtig, die Gruppe durch Impulse und Fragen zu leiten, um dafür zu sorgen, dass der Umfang der Aufgabe erfasst und auch begrenzt wurde. Ebenfalls waren zu diesem Zeitpunkt fachliche Hinweise, teilweise auch Tipps zu fachlichen Informationsquellen wichtig. Zunehmend konnten die betreuenden Lehrkräfte, Doris Heermeier und Lutz Kramer, feststellen, dass sie im Projektverlauf nur noch für Feedback und eventuell auch zum Aufrechterhalten der Motivation notwendig waren. Die Aufgabe für die betreuenden Lehrkräfte besteht also darin, sich selbst zunehmend zurückzunehmen, Hilfe zur Selbsthilfe zu geben und Ansprechperson zu bleiben. Dennoch: Ein tägliches Feedback bleibt wichtig.

Wäre nicht die Unterstützung aller Lehrkräfte gegeben, um bei speziellen fachlichen Fragen weiterzuhelfen, wäre eine gute Betreuung der Studierenden nicht möglich. Auch der vorgegebene Rahmen ist wichtig: Ein vorhandener Projektleitfaden wird jedes Jahr weiterentwickelt und aktualisiert, so dass alle relevanten Informationen, insbesondere die einzuhaltenden Termine, erfasst sind. Die Anforderungen werden konkretisiert, die Bewertungskriterien sind hinterlegt. Der Leitfaden ermöglicht einen verbindlichen Informationsfluss zwischen allen Beteiligten und führt bei der Bewertung zu Transparenz.



Foto: perfectlab/AdobeStock

## Lernerfolg

Sicher hat sich diese Gruppe – wie jede Projektgruppe – einen enormen Wissenszuwachs erarbeitet. Die stärkste Entwicklung hat allerdings im Bereich der Schlüsselqualifikationen/Softskills stattgefunden, sei es im Bereich der Humankompetenz (Leistungsbereitschaft, Selbstvertrauen, Selbstständigkeit, Selbstreflexion), der Methodenkompetenz (Umgang mit der Textverarbeitung, Zielorientierung, planvolles Vorgehen, Zeitmanagement, Problemlösung) oder der Sozialkompetenz (Teamarbeit, Kritikfähigkeit, Hilfsbereitschaft). Gerade diese Kompetenzen werden von den Studierenden nicht nur zum Berufsantritt erwartet. Auch in vielen Jahren werden sie noch davon profitieren. Bei den Mitgliedern dieser Projektgruppe hat die starke positive Resonanz und das Gefühl, etwas Sinnvolles erstellt zu haben, zu einer Steigerung der Leistungsbereitschaft und des Selbstvertrauens geführt. Für ihre Arbeit bekam die Projektgruppe mit dem Förderpreis des Landesverbands für landwirtschaftliche Fachbildung Nordrhein-Westfalen (vlf NRW) eine besonders hohe Anerkennung. ■

# Fachakademie Triesdorf

*In historischem Ambiente ist an der Fachakademie Triesdorf die Fortbildung zum Betriebswirt und zur Betriebswirtin für Ernährungs- und Versorgungsmanagement möglich. Diese qualifiziert für eine spätere Leitungsfunktion.*

„Wir können zwei Alleinstellungsmerkmale vorweisen“, sagt Judith Regler-Keitel, die Schulleiterin der Fachakademie für Ernährungs- und Versorgungsmanagement. „Das eine ist unsere nach RAL-Gütezeichen zertifizierte Schulwäscherei. Sie bietet beste Voraussetzungen für eine praxisorientierte Fortbildung, wobei ihre jährliche Rezertifizierung von den Studierenden selbst vorbereitet wird.“ Das andere Alleinstellungsmerkmal ist der Lehr- und Schaugarten in unmittelbarer Nähe des Schulgebäudes, der sich ebenfalls hervorragend in die verschiedenen Bereiche der dreijährigen Fortbildung einbinden lässt. So bietet er eine gute Möglichkeit, Themen wie soziale Landwirtschaft, Direktvermarktung oder Therapie- und Erlebnisparken zu veranschaulichen.

Insgesamt 51 junge Menschen, darunter zwei Männer, haben die Fachakademie im vergangenen Schuljahr besucht. Der Einzugsbereich erstreckt sich „vom tiefsten Niederbayern bis nach Unterfranken“, so Regler-Keitel: „Vereinzelte haben wir auch Studierende aus anderen Bundesländern.“ Nicht zuletzt sei es auch der Standort im Bildungszentrum Triesdorf mit seinen insgesamt über 3.000 Studierenden und dem regen Campusleben, der einen Besuch der Fachakademie attraktiv mache. Der Fachakademie ist das Kompetenzzentrum Hauswirtschaft angeschlossen, das zahlreiche Seminare zu unterschiedlichsten Themen anbietet.

Die Fortbildung zum Betriebswirt und zur Betriebswirtin Ernährungs- und Versorgungsmanagement umfasst drei Jahre, wobei der Einstieg zu zwei unterschiedlichen Zeitpunkten möglich ist: zum ersten Schuljahr, wenn ein mittlerer Schulabschluss und zusätzlich eine bestandene Abschlussprüfung als Hauswirtschafterin beziehungsweise Hauswirtschafter oder in einem anderen einschlägigen Ausbildungsberuf nachgewiesen werden kann, und zum dritten Schuljahr, wenn Qualifikationen zum Meister oder Meisterin der Hauswirtschaft, Techniker oder Technikerin für Ernährungs- und Versorgungsmanagement oder Wirtschafter oder Wirtschafterin für Ernährungs- und Haushaltsmanagement vorliegen.

## Gelenktes Berufspraktikum

Im ersten Schuljahr stehen verschiedene Theorie- und Praxisfächer wie Ernährung und Verpflegung, Objektreinigung, Garten und Gestaltung oder Textilien und Wäscheversorgung auf dem Lehrplan. Das zweite Schuljahr ist mit einem gelenkten Berufspraktikum ausgefüllt. „Das Berufspraktikum ist in zwei Blöcke à sechs Wochen und einen neunmonatigen Block unterteilt“, präzisiert Schulleiterin Regler-Keitel. „Das neunmonatige Praktikum absolvieren die Studierenden zum Beispiel in Tagungshäusern, exklusiven Hotels oder Senioreneinrichtungen, wo sie die Aufgaben der Hauswirtschaftsleitung

Die Autorin



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

kennenlernen.“ Im dritten Schuljahr liegt der Schwerpunkt auf den Themenkomplexen Betriebswirtschaft und Führung. Jetzt geht es beispielsweise um Kenntnisse in Rechnungswesen, Qualitätsmanagement, Betriebs- und Personalwirtschaft oder Lebensmittelproduktion und -vermarktung. Vermittelt werden diese Kenntnisse von insgesamt zwölf Lehrkräften.

Am Ende müssen die angehenden Betriebswirte für Ernährungs- und Versorgungsmanagement ihr Wissen und Können in vier schriftlichen Theorieprüfungen und einer praktischen Prüfung unter Beweis stellen. Dazu kommt eine Übung in Berufs- und Arbeitspädagogik, die Voraussetzung ist, um die Auszubildereignung zu erhalten. Außerdem gehören eine viertelstündige Präsentation, ein Arbeitsgespräch mit den Mitarbeitenden und ein Prüfungsgespräch dazu. Wer eine Ergänzungsprüfung in Englisch ablegt und bestimmte Mindestleistungen in Deutsch, Mathematik und Sozialkunde vorzuweisen hat, kann über den Abschluss als Betriebswirt für Ernährungs- und Versorgungsmanagement hinaus die Fachhochschulreife erwerben.

## Führungskraft werden

„Unsere Studierenden besuchen die Fachakademie, weil sie nicht als einfache Hauswirtschafterin, sondern als Führungskraft mit einem deutlich besseren Gehalt und interessanteren Aufgaben arbeiten möchten“, beschreibt Regler-Keitel die Motivation. Die Berufsaussichten seien hervorragend, wobei die späteren Tätigkeitsfelder ganz unterschiedlich sein könnten. Einige steigen als stellvertretende Hauswirtschaftsleitung in Senioreneinrichtungen, Tagungshäusern oder Hotels ein, viele erhalten auch gleich eine Leitungsfunktion. Andere entscheiden sich für eine Ausbildung zur Fachlehrkraft in der Landwirtschaftsverwaltung. ■

**Staatliche Fachakademie für  
Landwirtschaft, Fachrichtung Ernährungs-  
und Versorgungsmanagement**  
Schlossallee 1, 91746 Weidenbach  
Tel.: 09826 50811001  
poststelle@fak-td.bayern.de  
www.fachakademie-triesdorf.bayern.de



Foto: Fachakademie Triesdorf



Fotos (2): ITMZ/Universität Rostock

# Den gesellschaftlichen Herausforderungen begegnen

*Die starke Ausrichtung an Umweltthemen hat im landwirtschaftlichen Studium an der Universität Rostock Tradition und wird stetig weiterentwickelt. Erst zum vergangenen Wintersemester wurde der Masterstudiengang Nachhaltige Agrarsysteme mit den Profillinien Pflanzenproduktion, Nutztierhaltung, Sozioökonomie und Agrarökologie eingeführt.*

Welches Alleinstellungsmerkmal zeichnet die Agrar- und Umweltwissenschaftliche Fakultät der Universität Rostock aus? Da muss der Dekan der Fakultät, Prof. Dr. Konrad Miegel, nicht lange überlegen. „Die Kombination an Studiengängen, die wir anbieten, kennt man so von anderen agrarwissenschaftlichen Fakultäten nicht“, antwortet er. Der Grund: In Rostock werden unter einem Dach Agrarwissenschaften, Umweltwissenschaften und Ingenieurwissenschaften gelehrt. Diese Besonderheit lasse sich zumindest teilweise mit der Geschichte der Fakultät erklären, fügt Miegel hinzu: „Nach der Wende wurde die 1942 gegründete Fakultät neu strukturiert und an die veränderten gesellschaftlichen Verhältnisse angepasst. Dabei hat man die Agrarwissenschaften sehr stark an Umweltthemen ausgerichtet, was sich unter anderem darin widerspiegelt, dass es damals einen Fachbereich namens ‚Agrarökologie‘ gab. Und dieser starke Bezug zur Umwelt ist auch nach der Neuausrichtung der Studiengänge vor etwa 15 Jahren erhalten geblieben.“

Drei Bachelorstudiengänge (Agrarwissenschaften, Bauingenieurwesen und Umweltingenieurwissenschaften) sowie drei Masterstudiengänge (Aquakultur, Nach-

haltige Agrarsysteme und Umweltingenieurwissenschaften) gibt es zurzeit an der Agrar- und Umweltwissenschaftlichen Fakultät, die mit rund 600 Studierenden zu den kleineren Fakultäten der Universität Rostock zählt. Zu diesem Angebot kommt zum Wintersemester 2024/2025 ein Masterstudiengang Bauingenieurwesen dazu.

Hohe Aufmerksamkeit erfährt der zum Wintersemester 2010/2011 eingeführte Bachelorstudiengang Agrarwissenschaften. Selbstverständlich ist auch dieser von dem oben erwähnten starken Bezug zur Umwelt geprägt: Der Studiengang soll die Studierenden auf die Herausforderung vorbereiten, die Produktionsinteressen der Landwirtschaft und den Umweltschutz miteinander in Einklang zu bringen.

## Pflichtpraktikum

Eine Besonderheit gibt es bereits bei den Zugangsvoraussetzungen: Vor Studienbeginn ist verpflichtend ein zwölfwöchiges Berufspraktikum in einem für den Studiengang relevanten Bereich vorgeschrieben.

### Die Autorin

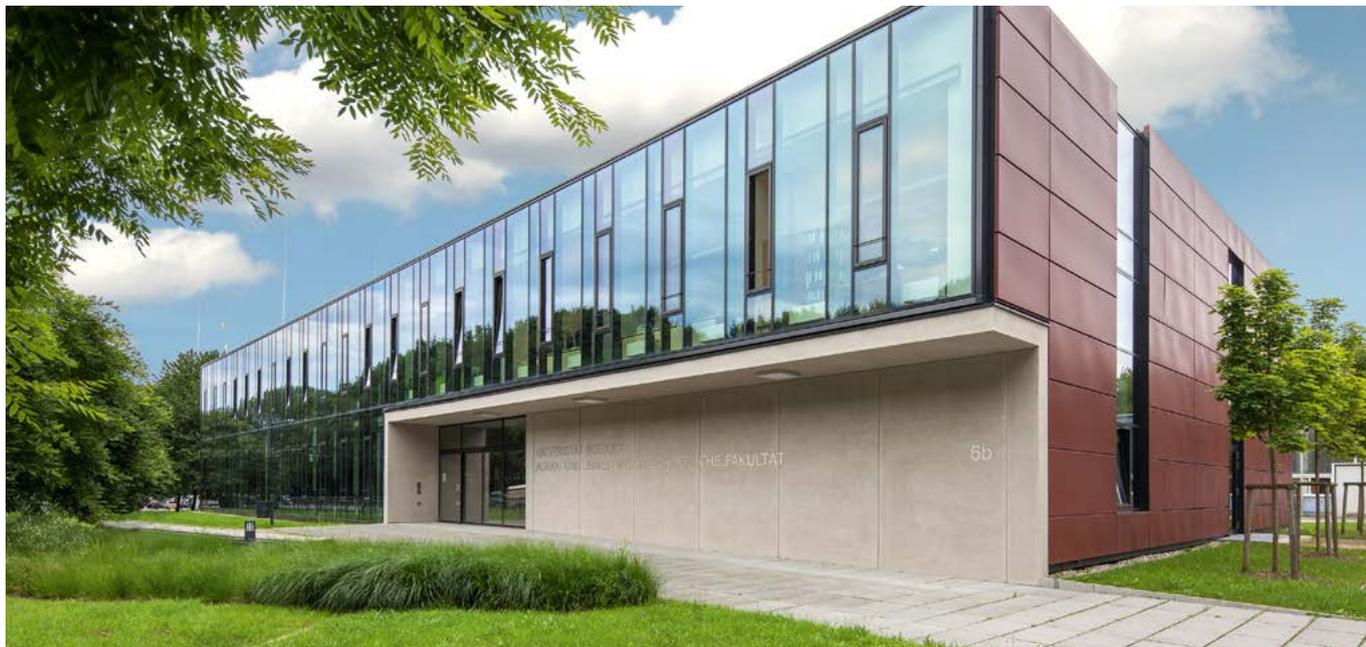


**Ulrike Bletzer**  
Freie Journalistin, Bad Ems  
ulibletzer@aol.com

Dies kann zum Beispiel ein Pflanzenbaubetrieb, ein Tierhaltungsbetrieb oder ein Bioenergie-Unternehmen sein. Der Hintergrund dieser Regelung: Bereits im Vorfeld gewonnene praktische Einblicke in den Agrarsektor sollen eine bessere Basis für das Studium schaffen. In Ausnahmefällen ist es allerdings möglich, die Hälfte des Berufspraktikums in den Semesterferien oder während eines Urlaubssemesters zu absolvieren. In einem Punkt gibt es jedoch keine Ausnahme: Die Studierenden müssen das Praktikum spätestens dann, wenn sie ihre Bachelorarbeit anmelden, vollständig nachweisen. „Das dem Studium vorgelagerte, verbindliche Praktikum stellt sicher, dass sich nur Menschen bewerben, die ein echtes Interesse an den Inhalten des Studiengangs haben“, erklärt der Dekan und berichtet, dass die Abbrecherquote beim Bachelorstudiengang Agrarwissenschaften dementsprechend erfreulich gering sei.

## Studieninhalte

Der sechssemestrige Studiengang ist naturwissenschaftlich ausgerichtet, wobei in den beiden ersten Fachsemestern die Grundlagen, etwa in der Umweltphysik und Mathe-



Neues Labor- und Bürogebäude für Tierforschung

matik oder in der Biologie der Kulturpflanzen, gelegt werden. Ab dem dritten Semester steht dann die spezifische agrarwissenschaftliche Ausbildung im Mittelpunkt.

Jetzt stehen, um nur einige wenige Beispiele zu nennen, Pflichtmodule zu Themen wie „Planungsrechnung im landwirtschaftlichen Betrieb“ (drittes Semester), „Landschaftsökologie“ (viertes Semester), „Agrar- und Umweltpolitik“ (fünftes Semester) oder „Bodensystematik“ (sechstes Semester) auf dem Lehrplan. Dazu kommen im fünften und sechsten Semester mindestens drei Wahlpflichtmodule, die die Studierenden frei wählen können. Solche Wahlpflichtmodule werden zu den Bereichen Obst- und Gemüsebau, ökologischer Landbau, ange-

wandte Unternehmensführung, Öffentlichkeitsarbeit und vielen weiteren Themen angeboten. Wie auch bei den anderen Studiengängen schließt jedes Modul mit einer Prüfung ab. An der Agrar- und Umweltwissenschaftlichen Fakultät gibt es zwei Prüfungsphasen: zwei Wochen direkt nach Semesterende und zwei weitere Wochen vor Beginn des darauffolgenden Semesters. Eine zentrale Rolle spielt auch die Bachelorarbeit, die die Studierenden im sechsten Semester schreiben.

Um ihre Berufsaussichten müssen sich die Absolventinnen und Absolventen landwirtschaftlicher Studiengänge in Rostock keine Sorgen machen. „In Mecklenburg-Vorpommern haben wir einen großen Mangel an

landwirtschaftlichen Absolventinnen und Absolventen. Von daher besteht unsere Aufgabe in erster Linie darin, Fachleute für das eigene Bundesland auszubilden. Vor diesem Hintergrund berücksichtigen wir im Lehrplan die Besonderheiten der Landwirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern“, erklärt Miegel weiter. „Zugleich machen wir unsere Studierenden für ganz Deutschland und darüber hinaus fit und halten unser Studienangebot auch für Studierende aus anderen Bundesländern und international attraktiv.“ Neben Mecklenburg-Vorpommern als Schwerpunkt umfasst der Einzugsbereich der Fakultät vor allem das angrenzende Brandenburg und Berlin. Die Studierenden profitieren von einem guten Betreuungsverhältnis, einem regen Austausch untereinander und mit den Professoren sowie einer sehr aktiven Fachschaft.

Die Absolventinnen und Absolventen des Bachelorstudiengangs, von denen viele keinen eigenen landwirtschaftlichen Betrieb im Hintergrund haben, übernehmen Leitungsfunktionen bei landwirtschaftlichen Produktionsbetrieben oder Landwirtschaftsbehörden. Auch Tätigkeiten in der Biolandwirtschaft, der Beratung, der Tier- oder Pflanzenzucht, der Ernährungsindustrie und in vielen anderen Bereichen stehen ihnen offen. Die meisten Studierenden streben jedoch nach ihrem Bachelor-Abschluss den Master an. Innerhalb der Fakultät selbst bieten sich dafür zwei Studiengänge an. Zum einen handelt es sich dabei um den Masterstudiengang Aquakultur. Hier hat die Universität Rostock ein Alleinstellungsmerkmal, das ihrer geografischen Lage in Küstennähe geschuldet ist. Bei der Aquakultur kann zwischen den Schwerpunkten Biologie, Wirtschaft und Technik gewählt werden.



Biogaslabor im Forschungsneubau



Exkursion auf eine Kurzumtriebsplantage nach Gülzow-Prüzen

## Fokus Nachhaltigkeit

Weniger außergewöhnlich ist der Masterstudiengang Nachhaltige Agrarsysteme, der erst zum Wintersemester 2023/2024 eingeführt wurde. Der Studiengang nimmt die beiden bisherigen agrarwissenschaftlichen Masterstudiengänge Nutztierwissenschaften sowie Pflanzenproduktion und Umwelt auf und richtet sie zugleich neu aus. Neueinschreibungen in diese Studiengänge sind nicht mehr möglich, sie laufen aus. Innerhalb des neuen Studiengangs Nachhaltige Agrarsysteme sind neben den Spezialisierungen in „Nutztierhaltung“ und „Pflanzenproduktion“ auch Spezialisierungen in den Profillinien „Sozioökonomie“ und „Agrarökologie“ möglich. „Mit der Neuausrichtung möchten wir den aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen begegnen“, erläutert Miegel.

In diesem Zusammenhang habe sich die Fakultät auch personell neu aufgestellt. So wurde zum Sommersemester 2024 eine Professorin für Tierernährung und Ernährungsphysiologie und zum Wintersemester 2024/2025 eine Professorin für Landwirtschaftliche Verfahrenstechnik neu berufen. Neue gemeinsame Berufungen gibt es mit dem Friedrich-Loeffler-Institut auf der Insel Riems (Infektionsepidemiologie bei landwirtschaftlichen Nutztieren) und dem Julius Kühn-Institut in Groß Lüsewitz (Züchterische Nutzbarmachung pflanzengenetischer Ressourcen). Diese gemeinsamen Berufungen spiegeln die für die Fakultät typische enge Zusammenarbeit mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen wider.

„Der Masterstudiengang Nachhaltige Agrarsysteme widmet sich der ressourcen-, umwelt- und klimaschonenden Erzeugung von Lebensmitteln pflanzlicher und tierischer

Herkunft, nachwachsenden Rohstoffen und Futtermitteln“, heißt es auf der Homepage der Agrar- und Umweltwissenschaftlichen Fakultät. „Im Rahmen des Studiums werden zudem sozioökonomische Aspekte einer nachhaltigen Agrarproduktion sowie wissenschaftliche Analysen von Agrarökosystemen betrachtet. Das Studium stellt den Erwerb wissenschaftlicher Kompetenzen in den Vordergrund, ohne den Anwendungsbezug außer Acht zu lassen.“

Die vier Profillinien des viersemestrigen Masterstudiengangs – Pflanzenproduktion, Nutztierhaltung, Sozioökonomie und Agrarökologie – beinhalten jeweils zwei Wahlpflichtbereiche. Während der Wahlpflichtbereich I der Vermittlung von Kernkompetenzen dient, soll Wahlpflichtbereich II eine inhaltliche Vertiefung ermöglichen. Entsprechend der Fächerkombination ermöglicht der Master Nachhaltige Agrarsysteme sowohl eine ausgeprägte Spezialisierung als auch ein breites, profillinienübergreifendes agrarwissenschaftliches Studium.

### Universität Rostock

Agrar- und Umweltwissenschaftliche Fakultät

Justus-von-Liebig-Weg 6

18059 Rostock

studienbuero.auf@uni-rostock.de

<https://www.uni-rostock.de/studium/>

[studienangebot/agrar-umweltwissenschaften/](https://www.uni-rostock.de/studium/studienangebot/agrar-umweltwissenschaften/)

Der wissenschaftlich orientierte Studiengang befähigt seine Absolventinnen und Absolventen dazu, in der Forschung und Entwicklung zu arbeiten – sei es in der Agrarwirtschaft selbst oder in vor- und nachgelagerten Bereichen. Sie sind als Führungskräfte und Beratende in der Produktion und Produktentwicklung im Agrar-, Ernährungs- und Umweltsektor oder bei einer Behörde tätig, wobei sie sich mit speziellen Aspekten der ressourcen-, umwelt- und klimaschonenden Erzeugung von Lebensmitteln pflanzlicher und tierischer Herkunft, nachwachsenden Rohstoffen und Futtermitteln befassen. ■

## Bundesgesetzblatt Juni 2024 bis August 2024

- Zweite Verordnung über bestimmte Impfstoffe zum Schutz vor der Blauzungenkrankheit (BTV-3-ImpfgestattungsV) vom 06.06.2024 (BGBl. 2024 I Nr. 181)
- Dritte Verordnung zur Änderung der Obst-Gemüse-Erzeugerorganisationendurchführungsverordnung vom 07.06.2024 (BGBl. 2024 I Nr. 182)
- Verordnung zur Anpassung von Verweisen an Unionsrecht in Vorschriften über den Schutz geografischer Angaben im Agrarbereich (Agrargeoschutz-Verweisanpassungsverordnung – AgrarGeoSVAV) vom 27.06.2024 (BGBl. 2024 I Nr. 215)
- Verordnung zur Änderung der Pflanzenschutz-Anwendungsverordnung und zur Änderung der Fünften und Sechsten Verordnung zur Änderung der Pflanzenschutz-Anwendungsverordnung vom 27.06.2024 (BGBl. 2024 I Nr. 216)

Seit 1.1.2023 findet die Verkündung im Internet unter [www.recht.bund.de](http://www.recht.bund.de) statt.

## Stickstoffdüngung auf erodierten Böden

Die durch Erosion verursachte Einmischung von weniger fruchtbarem Unterboden in den Oberboden allein hat nur einen geringen Einfluss auf die Effizienz von Stickstoffdünger. Viel entscheidender ist es, den Bodentyp zu kennen, um den Einsatz der Düngerform optimal zu gestalten, so eine neue Studie des Leibniz-Zentrums für Agrarlandschaftsforschung (ZALF).

In einem Gefäßversuch wurden drei unterschiedlich stark erodierte Bodentypen untersucht. Jeder dieser Böden wurde entweder mit mineralischem (Kalkammonsalpeter) oder organischem (Biogasgärreste) Stickstoffdünger behandelt. 20 Prozent des jeweiligen Unterbodens wurden in den Oberboden eingemischt, um die Folgen eines Oberbodenabtrags zu simulieren und hinsichtlich Dynamik und Verwertung von Düngerstickstoff zu beobachten.

Die Untersuchung ergab, dass der Gärreststickstoff stärker als Kalkammonsalpeter im Boden gespeichert wurde. Zugleich war die Düngerverwertung durch die Pflanzen bei den Gärresten weniger effizient als beim Kalkammonsalpeter. Dabei war die Wirkung des Bodentyps stärker ausgeprägt als die der Einmischung von Unterboden. Zudem zeigte sich, dass die erodierten Böden aufgrund des höheren Tongehalts im Unterboden eine höhere Kapazität zur Stickstoffspeicherung hatten. ZALF



Foto: Isabel Zentgraf/ZALF

Gefäßversuch mit unterschiedlich stark erodierten Bodentypen

## Amorphes Silizium als Düngemittel

Wissenschaftler des Leibniz-Zentrums für Agrarlandschaftsforschung (ZALF) und der Hochschule Geisenheim haben herausgefunden, dass der Einsatz von amorphem Silizium (ASi) als Düngemittel in Weizenfeldern unter Trockenstress zwei wesentliche Vorteile bringt: So wird sowohl die Bodenfeuchtigkeit signifikant erhöht als auch die Entwicklung nützlicher Mikrobenarten gefördert. Diese Erkenntnisse bieten neue

Ansätze für die Weizenproduktion unter den Bedingungen des Klimawandels und könnten zu effektiveren Anbaumethoden führen.

Die Untersuchungen zeigten, dass sich mikrobielle Organismen in der Rhizosphäre, also der unmittelbaren Wurzelumgebung anreicherten, die potenziell pflanzenfördernde Aktivitäten aufweisen. Diese Ergebnisse unterstützen die Wirksamkeit von ASi

als Methode zur Verbesserung der Bodenqualität und zur Förderung eines gesunden Mikrobioms, das für die Pflanzengesundheit und die Ertragsfähigkeit von entscheidender Bedeutung ist. Langfristig könnte so der Einsatz von konventionellen Düngemitteln und chemisch-synthetischen Pflanzenschutzmitteln reduziert und gleichzeitig die Effektivität von mikrobiellem Biodünger gesteigert werden. ZALF



Foto: DWD/Andreas Raete

Ein Blaualgenblütenteppich in der zentralen Ostsee

## Energiekrise beim Dorsch

Der Ostdorschbestand ist seit Jahren in der Krise. Trotz historisch niedrigem Fischereidruck erholt sich der Bestand nicht. Bislang gab es hierfür keine schlüssige Erklärung. Forschende des Leibniz-Instituts für Ostseeforschung Warnemünde (IOW) und des Thünen-Instituts für Ostseefischerei konnten nun erstmals nachweisen, dass sich in Ostseeregionen mit großflächigen Blüten fädiger Blaualgen, die durch Überdüngung und klimawandelbedingt höhere Wassertemperaturen verstärkt auftreten, das Nahrungsnetz für den Dorsch verlängert hat. Dadurch steht der Population deutlich weniger Energie zur Verfügung als in Gebieten ohne Blaualgenblüten. Verbessert sich das Nährstoffregime nicht, kann sich der Ostdorsch nicht erholen.

Das marine Phytoplankton ist der Energielieferant für alle Meeresökosysteme: Diese winzigen kleinen, im Meerwasser schwebenden Pflanzen binden mittels Photosynthese Energie in Form von Biomasse, die dann Schritt für Schritt in den marinen Nahrungsnetzen weitergereicht wird, bis hin zu unterschiedlichen Arten von Fischen und Fischfressern. Wie viel Energie bei den unterschiedlichen Lebewesen ankommt, hängt von der Position ab, die sie im Nahrungsnetz einnehmen. Man weiß, dass von

einer Ebene zur nächsten rund 90 Prozent der Energie als Wärme verloren gehen.

„Das Phytoplankton der zentralen Ostsee hat sich in den letzten drei Jahrzehnten stark verändert. Zunehmend wird es im Sommer von massenhaft auftretenden fadenförmigen Cyanobakterien dominiert. Das Phänomen ist als Blaualgenblüten bekannt“, sagt Markus Steinkopf, Meeresbiologe am IOW und Erstautor der im Fachjournal Ecology and Evolution publizierten Studie zu Nahrungsnetz-Veränderungen in der Ostsee. „Aufgrund ihrer Form und Größe können fädige Blaualgen nicht von den kleinen Krebsen des Zooplanktons gefressen werden, die in marinen Nahrungsnetzen sonst die nächste Position nach dem Phytoplankton einnehmen.“ Das hat Folgen für die Energieversorgung höherer Lebewesen: „In den Blaualgengebieten stellt sich das Zooplankton um. Statt sich vegetarisch zu ernähren, frisst es Mikroben, die sich von Ausscheidungen oder Abbauprodukten der Blaualgen ernähren, wenn die Blüten absterben. Damit entsteht eine komplette zusätzliche Nahrungsnetzebene, die zwangsläufig zu hohem Energieverlust bei den Tieren auf nachgeschalteten Nahrungsnetzpositionen führt“, erklärt Natalie Loick-Wilde, Co-Autorin der Studie. TI/IOW

## Ausbildungsbetrieb des Jahres ausgezeichnet

Der Deutsche Bauernverband (DBV) zeichnete auf dem Deutschen Bauerntag in Cottbus die Berufsausbildung auf dem landwirtschaftlichen Betrieb der Landboden Bronkow Agrar GmbH aus. Seit 1990 wird dort unter der Geschäftsführung von Rainer Wendland und Stefan Grundey in den Berufen Landwirtin/Landwirt und Tierwirtin/Tierwirt, Fachrichtungen Schweine- und Rinderhaltung, ausgebildet, seit 2004 auch in der betriebseigenen Fleischerei zur Fleischerin/zum Fleischer und zur Fleischereifachverkäuferin/zum Fleischereifachverkäufer.

Dr. Holger Hennies, DBV-Vizepräsident und Vorsitzender des DBV-Fachausschusses Berufsbildung, sprach der Landboden Bronkow Agrar GmbH seine Hochachtung für ihre Arbeit aus: „Die duale Berufsausbildung bildet den Grundstein für einen qualifizierten Berufsnachwuchs. Sie ist jedoch nicht denkbar ohne unsere engagierten und vielseitig aufgestellten Ausbildungsbetriebe.“

## Berufsbildungsbericht

Parallel mit dem Erscheinen des Berufsbildungsberichts ([www.bmbf.de/berufsbildungsbericht](http://www.bmbf.de/berufsbildungsbericht)) hat auch der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) seine Stellungnahme veröffentlicht. Gewürdigt wurde, dass das System der beruflichen Bildung vielen jungen Menschen nach dem Schulabschluss einen Einstieg in das Berufsleben ermöglicht und den Betrieben qualifizierte Fachkräfte sichert.

Auch wenn die jüngsten Trends in einigen Bereichen auf dem Ausbildungsmarkt – mehr Verträge, mehr Angebote, steigende Nachfrage – positiv bewertet werden können, steht die Berufsbildung weiterhin vor großen Herausforderungen. Diese verlangen von den Akteuren der beruflichen Bildung Aufmerksamkeit und Strategien zum Gegensteuern. Die berufliche Bildung muss noch größere Wertschätzung erfahren, und die Gleichwertigkeit zur hochschulischen Ausbildung sollte gefördert werden. Um alle jungen Menschen in Ausbildung zu bringen und den Fachkräftemangel zu bekämpfen, ist es notwendig, alle Potenziale für die Berufsausbildung zu heben.

Der BIBB-Hauptausschuss ist zu gleichen Teilen mit Vertreterinnen und Vertretern von Bund, Ländern sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen besetzt und hat die gesetzliche Aufgabe, die Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der Berufsbildung zu beraten. Dazu gehört laut Berufsbildungsgesetz (BBiG) auch die Stellungnahme zum Entwurf des Berufsbildungsberichts ([www.bibb.de/dokumente/pdf/stellungnahmezumbbb2024.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/stellungnahmezumbbb2024.pdf)). *BIBB*

Sie zeigen die Bereitschaft, junge Menschen in Ackerbau und Tierhaltung auszubilden und leisten damit einen außerordentlichen Beitrag für die Sicherung unseres Berufsstandes und die Landwirtschaft in Deutschland.“

Auch Cem Özdemir, Bundesminister für Ernährung und Landwirtschaft, gratulierte zur Auszeichnung und betonte: „Von der Landwirtin über den Gärtner bis zur Winzerin oder dem Pflanzentechnologen – an motiviertem Nachwuchs führt kein Weg vorbei. Es braucht eine attraktive wie zukunftsorientierte Ausbildung, wenn man dem Fachkräftemangel begegnen und die jungen Leute mit dem nötigen Rüstzeug für die aktuellen Herausforderungen ausstatten will. Gemeinsam mit dem Berufsstand verantwortet das Bundeslandwirtschaftsministerium das Regelwerk der agrarischen Berufsbildung. Ich freue mich, diesen Weg weiter gemeinsam und erfolgreich zu gestalten.“

Die Geschäftsführer Rainer Wendland und Stefan Grundey machten in der Gesprächsrunde mit Bundeslandwirtschaftsminister Özdemir und Brandenburgs Ministerpräsident Dietmar Woidke deutlich, dass Teamgeist und Vertrauen sowie Verständnis für die Bedürfnisse der Auszubildenden für ein gutes Arbeits- und Lernumfeld bedeutend sind. Außerdem sei Zeit ein wichtiger Faktor: In Bronkow werden die Auszubildenden an alle Betriebsabläufe herangeführt, um sie optimal auf die berufliche Zukunft vorzubereiten.

Die Auszeichnung „Ausbildungsbetrieb des Jahres“ wird im Rahmen der Nachwuchskampagne des DBV seit 2007 jährlich auf dem Deutschen Bauerntag für Verdienste um die landwirtschaftliche Berufsausbildung verliehen. Die Landboden Bronkow Agrar GmbH wurde stellvertretend für rund 560 aktive Ausbildungsbetriebe im Beruf Landwirt in Brandenburg und für über 10.000 Ausbildungsbetriebe in Deutschland geehrt.

DBV



Foto: DBV

Die Landboden Bronkow Agrar GmbH wurde auf dem Deutschen Bauerntag in Cottbus als „Ausbildungsbetrieb des Jahres 2024“ ausgezeichnet.

## Bildungsprojekt zur Biodiversität

Das Forschungsprojekt „Kommunal, artenreich und gut gepflegt – Berufliche Aus- und Weiterbildung zur Förderung von Biodiversität am Beispiel von zwei Modellparks in Berlin“ ist erfolgreich zu Ende gegangen. Rund 70 Bildungsfachleute diskutierten Anfang Juni in der Peter-Lenné-Schule (Oberstufenzentrum Natur und Umwelt) die Projektergebnisse und skizzierten mögliche nächste Schritte.

Das von der Deutschen Bundesstiftung Umwelt (DBU) von 2021 bis 2024 geförderte Projekt entwickelte eine Reihe von Modulen einer Beruflichen Bildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE), in denen praktische Ansätze zur biodiversen Grünflächenplanung und -pflege vermittelt werden. Ziel dieser Module war es, Fachkompetenz im Bereich der Biodiversitätsförderung zu stärken und aufzuzeigen, wie in der beruflichen Pra-

xis Maßnahmen zur Förderung von Biodiversität in Pflege und Planung integriert werden können. Die Bildungsmaßnahmen fanden mit einem praktischen Teil in Modellparks statt, unter anderem in dem Bürgerpark Marzahn, dem Fischtalpark sowie dem Heinrich-Laehr-Park in Berlin-Zehlendorf.

Projektleiter Dr. Thomas Aenis vom Albrecht Daniel Thaer-Institut (ATI) der Humboldt-Universität zu Berlin wies auf den besonderen partizipativen Austausch mit den Projektpartnern und weiteren Akteuren aus Wissenschaft, Bildung, Verwaltung und Praxis hin, um Projektziele an die städtische Realität und Bedarfe kapazitätsgerecht anpassen zu können. Der Zentralverband Gartenbau (ZVG) war als Partnerinstitution und Teil der beruflichen Lernkette in das Projekt eingebunden.

ZVG/ATI

## Mehr Friedhofsgärtnereien dürfen ausbilden

Künftig können wieder mehr Friedhofsgärtnereien ausbilden. Der Zentralverband Gartenbau (ZVG) konnte für den Bund deutscher Friedhofsgärtner (BdF) entsprechende Änderungen in der Umsetzungsempfehlung der Verordnung über die Eignung der Ausbildungsstätte im Beruf Gärtner/Gärtnerin erreichen.

Demnach müssen Friedhofsgärtnereien künftig mindestens 200 Gräber in Pflege und mindestens zehn Neuanlagen und zehn Teilneuanlagen, ersatzweise Gemeinschaftsgrabfelder in gleicher Größe, pro Jahr durchgeführt haben. Versorgungsflächen für Pflanzen sollten in einer Größe von mindestens 200 Quadratmetern vorhanden sein. Die Mindestflächenanforderung kann zudem unterschritten werden, wenn nachweisbar bestimmte produktionstechnische Inhalte vermittelt werden. Bislang waren

400 Grabstellen, 20 Neuanlagen beziehungsweise Umgestaltungen sowie mindestens 200 Quadratmeter Kulturräume und Kulturf Flächen gefordert.

„Die Mindestanforderungen an einen Ausbildungsbetrieb stammten aus dem Jahre 1997 und entsprachen einfach nicht mehr den betrieblichen Realitäten unserer Friedhofsgärtnereien“, erläutert BdF-Vorsitzender Michael Ballenberger die Hintergründe. Viele Betriebe produzieren außerdem nicht mehr selbst oder nicht in entsprechendem Umfang und können folglich nicht ausbilden. „Wir hatten uns daher nach eingängiger Prüfung dafür ausgesprochen, dringend die Vorgaben anzupassen“, so Ballenberger weiter. Wenn eine Friedhofsgärtnerei die neuen Mindestanforderungen als Ausbildungsbetrieb nun erfüllt und ausbilden wolle, müsse diese sich umgehend bei der

zuständigen Stelle für die Berufsausbildung im entsprechenden Bundesland melden, um sich als Ausbildungsbetrieb anerkennen zu lassen. *ZVG/BdF*



Foto: Ingo Bartussek/AdobeStock

*Neue Mindestanforderungen ermöglichen es mehr Friedhofsgärtnereien, Nachwuchskräfte auszubilden.*

## Beraterhochschultagung: Zukunftsorientierte Technologien

Der Transformationsprozess der Landwirtschaft fordert eine zukunftsorientierte Anpassung der Agrarsysteme für die Tierhaltung und den Pflanzenbau, um im internationalen Wettbewerb bestehen zu können. Dabei spielen unter anderem alternative Antriebstechniken, Digitalisierung sowie der Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) eine entscheidende Rolle. Die 14. Beraterhochschultagung der Landwirtschaftskammer Niedersachsen (LWK) am 21. Oktober an der Hochschule Osnabrück wird sich daher mit dem Thema „Zukunftsorientierte Agrarsysteme in Niedersachsen“ befassen.

Bei der Beraterhochschultagung handelt es sich um eine eintägige Veranstaltung, bei der namhafte Referentinnen und Referenten in kompakten Vorträgen die Bindung zwischen landwirtschaftlicher Praxis, Bera-

tung und Forschung verdeutlichen. Die Tagung richtet sich an interessiertes Fachpublikum und bietet die Möglichkeit zum Austausch und zur Diskussion.

Am Vormittag werden Lösungsansätze für verschiedene Agrarsysteme im Bereich Tier und Pflanze für heute und die Zukunft präsentiert und diskutiert. Prof. Dr. Hubert Korte, Professor für Landtechnik, und Prof. Dr. Stefan Stiene, Professor für Intelligente Agrarsysteme (beide Hochschule Osnabrück), werden in ihrem Vortrag die Innovationen und deren Grenzen im Bereich der Digitalisierung und Agrartechnik darlegen. Im Anschluss geht es in weiteren Vorträgen um die Digitalisierung der Schweinehaltung (Dr. Jeanette Probst, Tierärztliche Hochschule Hannover), um Möglichkeiten zur Stabilisierung von Erträgen und Qualitäten

im Grünland und Futterbau (Dr. Martin Komanda, Georg-August-Universität Göttingen) sowie um realistische Einsatzmöglichkeiten von KI und Digitalisierung im Ackerbau (Caroline Benecke, LWK).

Abgerundet wird die Beraterhochschultagung am Nachmittag durch Exkursionen zu Unternehmen und Forschungseinrichtungen, die Visionen und Lösungsansätze von Hochschulen und Praxis für eine zukunftssichere Landwirtschaft aufzeigen. So können sich die Teilnehmenden das Forschungszentrum „Agrarsysteme der Zukunft“ von Prof. Dr. Andreas Ulbrich von der Hochschule Osnabrück anschauen, das das Agrarsystem Vertical Farming in den verschiedenen Versionen auf den Prüfstand stellt. Als weitere Möglichkeit können die Amazone Werke in Hasbergen besichtigt werden. Hierbei sind unter anderem die Produktion der Landmaschinen und die neuesten Innovationen in diesem Bereich zu sehen. In Bohmte geht es zum Gut Arenshorst, ein Standort für Agrarinnovationen im Bereich Digitalisierung: Traktoren senden Daten, die in Echtzeit an einen Server übertragen werden. Dieser bereitet die Daten auf und stellt sie den Landwirtinnen und Landwirten zur Verfügung, sodass diese jeden Arbeitsschritt und jeden Arbeitsprozess erfassen können. Als viertes Exkursionsziel bietet Prof. Dr. Robby Andersson die Option, verschiedene digitalisierte Nutzgeflügelställe anzuschauen und dabei die Frage zu behandeln, welche zukünftigen Anforderungen an Prozesssicherheit bestehen.

Anmeldungen zur Beraterhochschultagung sind bis zum 7. Oktober unter [lwkn.de/beraterhochschultagung](http://lwkn.de/beraterhochschultagung) möglich.

*LWK Niedersachsen*



Foto: Wolfgang Ehrecke

*Zukunftsorientierte Agrarsysteme, wie der autonome Feldschlepper „AgBot“, stehen im Fokus der Beraterhochschultagung.*

## Die besten Fachkräfte Agrarservice

Fachkraft Agrarservice ist für viele junge Menschen ein Traumberuf: Landtechnik, Pflanzenbau und Dienstleistungen ergeben eine interessante Mischung mit hohem beruflichem Anspruch.

Der Bundesverband Lohnunternehmen (BLU) lädt die besten Absolventinnen und Absolventen aus den bundesweit insgesamt neun Berufsschulstandorten traditionell zu einem Berufswettbewerb ein. Die Jahrgangsbesten des Abschlussjahrgangs 2024 trafen sich Ende Juli in der niedersächsischen DEULA Westerstedde.

Die Wettbewerbsregie hatte für die 17 Teilnehmenden anspruchsvolle Aufgaben aus der zukünftigen Berufspraxis in einem landtechnischen Dienstleistungsbetrieb zusammengestellt. Die Aufgaben reichten von praktischen Rangierübungen mit Trecker und Anhänger über die Bestimmung von Pflanzenkrankheiten bis hin zu betriebswirtschaftlichen Aufgabenstellungen. Die jungen Fachkräfte Agrarservice müssen



Prüfungssituation an der Station „Erntetechnik“

Foto: BLU

auch durch persönliches Auftreten, beispielsweise in „schwierigen“ Kundengesprächen, überzeugen und eine kurze Präsentation halten. Am besten bewältigte Nico Wach aus Nordrhein-Westfalen die unter-

schiedlichen Aufgaben und belegte Platz 1. Auf den weiteren Plätzen folgten Tobias Fessel und Manuel Zeiler, beide aus Baden-Württemberg. Sie erhielten neben Urkunden auch Sach- und Geldpreise. **BLU**

## VerAplus: Sicher durch die Ausbildung

Viele junge Menschen haben jetzt ihre Ausbildung begonnen. Oft läuft das allerdings nicht rund: Jahr für Jahr bricht etwa ein Viertel aller Azubis die Ausbildung ab. Das stresst, verursacht Kosten und ist außerdem keine gute Nachricht in Zeiten des Fachkräftemangels. Aber es gibt Hilfe: vom Senior Expert Service (SES) und seiner Initiative VerAplus.

VerAplus steht für Verbesserung von Ausbildungserfolgen. Die Initiative ist für Auszubildende kostenfrei und steht allen offen, die auf ihrem Weg in Richtung Beruf auf Schwierigkeiten stoßen. Seit Ende 2008 haben mehr als 23.000 junge Menschen Hilfe von VerAplus in Anspruch genommen – 75 Prozent von ihnen mit Erfolg.

Die Initiative bietet Auszubildenden eine 1:1-Begleitung durch erfahrene Fach- und Führungskräfte im Ruhestand.

Die Mentorinnen und Mentoren unterstützen die Auszubildenden ganz individuell: bei Problemen in der Berufsschule, im Ausbildungsbetrieb und bei Bedarf auch im privaten Bereich. „Wer Unterstützung in der Ausbildungszeit braucht, sollte sich frühzeitig an uns wenden“, empfiehlt VerAplus-Leiterin Silke Georgi. „Viele Auszubildende, die wir begleitet haben, berichten uns stolz, dass sie nach dem erfolgreichen Abschluss ihrer Ausbildung von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen wurden.“

SES

## Leistungspflügen

Bei strahlendem Sonnenschein strömten über 6.000 Menschen zum 39. Bundesentscheid im Leistungspflügen in Langenau bei Ulm. 20 Pflüger aus fünf Bundesländern kämpften in den zwei Kategorien Dreh- und Beetpflug um die perfekte Furche. Dabei holten die Ortenauer Pflüger Mike Maßhardt (135,5 Punkte) mit dem Beetpflug und Michael Dorner (135 Punkte) mit dem Drehpflug den ersten Platz. Drehpflüger Marcel Walterschen (Rheinland-Pfalz) belegte Platz 2, gefolgt von Lukas Jäkle aus dem Kreis Konstanz auf Platz 3. Im Beetpflügen schaffte es Luca Deisting (Rheinland-Pfalz) auf Platz 2 und der Baden-Württemberger Nico Röder auf Platz 3. **DPR**

## Zweite Runde für „Kompass“

Das Mentoring-Programm „Kompass“, eine Initiative des Fachausschusses Unternehmerinnen des Deutschen Bauernverbandes (DBV), geht Anfang November in die zweite Runde. Ziel von „Kompass“ ist es, die Teilnehmerinnen untereinander und in der Verbandswelt zu vernetzen und ihnen so den Einstieg in die Verbandsarbeit zu erleichtern und aufzuzeigen. „Das letzte Jahr hat uns gezeigt, dass das Mentoring-Programm ein wichtiger Baustein ist, um mehr Frauen für die Verbandsarbeit zu gewinnen und jünger und weiblicher aufgestellt zu sein“, sagt Susanne Schulze Bockeloh, DBV-Vizepräsidentin und Vorsitzende des Unternehmerinnen-Fachausschusses.

Das Programm besteht aus zwei Teilen: Mentoring und Trainingseinheiten (Laufzeit

bis Ende Oktober 2025). Ein Jahr lang werden die Teilnehmerinnen von einer Mentorin aus der Landwirtschaft begleitet. Gemeinsam mit der Mentorin können Themen wie Hofübernahme, Vereinbarkeit von Familie, Hof und Ehrenamt, aber auch mögliche Zukunftspläne in der Landwirtschaft (Diversifizierung, Finanzierung, Weiterbildung) besprochen werden.

Der zweite Teil des Programms besteht aus vier Trainings, die über ein Jahr verteilt in Zusammenarbeit mit der Andreas Hermes Akademie durchgeführt werden. Hier stehen die Themen Zeitmanagement, Persönlichkeitsentwicklung, Medienarbeit (Social Media, Kameratraining) und vor allem Kommunikation und Netzwerken im Vordergrund. Die Trainings, in denen Mentorinnen

und Mentees zusammenarbeiten, verknüpfen die Entwicklung persönlicher Methodenkompetenz mit gegenseitigem Empowerment und Erfahrungsaustausch. Die Teilnehmerinnen werden auch an Fachausschusssitzungen und Parlamentarischen Abenden des Bauernverbandes teilnehmen und sich so ein überregionales Netzwerk aufbauen. Außerdem profitieren sie von dem bereits bestehenden Unternehmerinnen-Netzwerk mit über 130 Unternehmerinnen.



Quelle: DBV

Weitere Informationen: Theresa Kärtner, [kompass@bauernverband.net](mailto:kompass@bauernverband.net). **DBV**



2024, 576 Seiten  
54,95 Euro  
ISBN 978-3-582-32197-8  
Verlag Handwerk und Technik, Hamburg  
www.handwerk-technik.de

## Gärtnerische Ausbildung

Holger Seipel

Das Lehrbuch enthält das komplette theoretische Fachwissen für eine fundierte gärtnerische Grundausbildung. Es wurde für die Auszubildenden im ersten und zweiten Ausbildungsjahr handlungsorientiert und praxisnah aufbereitet und ist in die Kapitel Botanik, Bodenkunde, Pflanzenernährung, Pflanzenschutz, Wetter- und Klimakunde, Kultur- und Arbeitsverfahren, Technik, Berufsbildung und Interessenvertretungen sowie Fachrechnen gegliedert. Im Anschluss an die Lerneinheiten finden sich Aufgaben, die nach Schwierigkeitsgraden kategorisiert sind. Lehrende können die Aufgabenauswahl damit an das Niveau der Zielgruppe anpassen und die Lernenden können ihr Wissensniveau einordnen. Zudem gibt es Videos als digitales Zusatzangebot.



2022, 172 Seiten  
32 Euro, Heft 14 der HLBS-Schriftenreihe  
ISBN 978-3-89187-223-9  
HLBS GmbH, Berlin  
www.hlbs.de

## Betriebswirtschaft

Rainer Paul Manthey

Das Fachbuch verschafft allen Interessierten einen Überblick über wichtige betriebswirtschaftliche Begriffe der Land- und Forstwirtschaft, die in kurzer und prägnanter Form präzise erläutert werden. Im Mittelpunkt stehen die Themen Produktionsfaktoren, Wertermittlung, Buchführung/Jahresabschluss, Finanzierung/Investition, Kostenrechnung sowie Unternehmens- und Einkommensanalyse. Das Buch gibt zudem Hinweise zum richtigen Gebrauch der verschiedenen Begriffe, um Fachkompetenz zu vermitteln und die Diskussion mit Fachleuten zu erleichtern. Es wird herausgegeben vom HLBS-Ausschuss „Landwirtschaftliches Rechnungswesen und Digitalisierung“, in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft und dem Arbeitskreis „Stuttgarter Programm“.



2024, 144 Seiten, 26 Euro  
ISBN 978-3-7020-2101-6  
Stocker Verlag, Graz  
www.stocker-verlag.com

## Nutzhanf

Angelika & Robert Riemelmoser

Nutzhanfsorten, also jene, die kaum eine berauschende Wirkung haben, finden als Lebensmittel und Faserlieferanten Verwendung. Aus ihren Samen kann Öl erzeugt werden, sie sind aber auch hochwertige Nährstofflieferanten für Mensch und Tier. Die ganze Pflanze wird unter anderem für die Papierherstellung gebraucht. Hanf kann im Betrieb die Fruchtfolge und die Produktpalette bereichern, den Einsatz von Unkrautvernichtungsmitteln senken und den Boden verbessern. Das Buch informiert über die Ansprüche der Hanfpflanzen an Boden, Wasserversorgung und Düngung. Darüber hinaus beleuchtet es die Auswahl der Sorten ebenso wie die Erntetechnik am Feld. Den vielfältigen Verwendungsmöglichkeiten von Hanf und seiner Vermarktung ist ein eigener Abschnitt gewidmet.



2024, 312 Seiten  
98,80 Euro, Schriftenreihe Agrarwissenschaftliche Forschungsergebnisse Bd. 85  
ISBN 978-3-339-14050-0  
Verlag Dr. Kovac, Hamburg  
www.verlagdrkovac.de

## Nutztierhaltung

Aurelia Schütz

Die Autorin befasst sich mit den gesellschaftlichen Anforderungen an die Nutztierhaltung, insbesondere an das Tierwohl, und zeigt die Möglichkeiten zur Gestaltung zukunftsfähiger Haltungssysteme auf. Darüber hinaus beleuchtet sie, inwieweit verschiedene, teils innovative Ansätze zur Erhöhung der Transparenz geeignet sind, das massive Akzeptanz- und Informationsproblem zu lösen und den derzeit noch geringen Marktanteil von Tierwohlprodukten zu erhöhen. Die gesellschaftlich stark kritisierte Schweinehaltung dient hierbei häufig als Beispiel und steht daher im Fokus der Betrachtung. Die gewonnenen Erkenntnisse sollen unter anderem einen Beitrag zum Gelingen einer gesellschaftlich akzeptierten Transformation der Nutztierhaltung hin zu tiergerechteren Systemen leisten.

## Leitfaden für ausbildende Fachkräfte auch als PDF-Datei

Wissen und Tipps für die erfolgreiche Arbeit mit Auszubildenden

Der Leitfaden des BIBB-Portals Leando für ausbildende Fachkräfte richtet sich an alle Personen – vorrangig in Betrieben, aber auch in außerbetrieblichen Ausbildungsstätten –, die mit der Ausbildung beziehungsweise Anleitung von Auszubildenden befasst sind, dies aber nicht hauptberuflich, sondern zusätzlich zu ihrer eigentlichen Facharbeit tun.

In der Regel verfügen ausbildende Fachkräfte über einen beruflichen Abschluss und mehrjährige Berufserfahrung, aber über keine berufspädagogische Qualifikation wie zum Beispiel einen Abschluss nach Ausbildereignungsverordnung (AEVO). Schätzungen zufolge sind in Deutschland rund 2,5 bis 3 Millionen Erwerbstätige als ausbildende Fachkräfte tätig.

Der Leitfaden unterstützt diese ausbildenden Fachkräfte in ihrer Doppelrolle dabei, ihre täglichen Ausbildungsaufgaben besser zu bewältigen. Er gibt Anregungen, wie auch schwierige Situationen im Ausbildungsalltag zu meistern sind, und umfasst zwölf Kapitel, die jeweils mit Beschreibungen aus dem Ausbildungsalltag veranschaulicht werden. Der Leitfaden wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert.



Kostenloser Download unter:

<https://leando.de/artikel/leitfaden-fuer-ausbildende-fachkraefte-auch-als-pdf-datei>



Broschüre  
„Digitalisierung im Ackerbau“  
DIN A5, 36 Seiten  
Erstauflage 2024  
Artikel-Nr. 0693  
**Download und  
Druckexemplar  
kostenlos**

## Digitalisierung

Die Broschüre stellt eine Auswahl praxisnaher Informationen zu Digitalisierungsmöglichkeiten auf dem Ackerbaubetrieb für „digitale Anfängerinnen und Anfänger“ zusammen. Sie soll eine Orientierungshilfe bieten, welche neuen Technologien eingesetzt werden können, um den Sprung in das digitale Zeitalter zu schaffen. Die Technologien sollten in bestehende Strukturen eingebettet werden, um Lösungen nachhaltig zu implementieren und Insellösungen zu vermeiden. Ergänzt werden die Informationen um praxisreife Entwicklungen aus den Experimentierfeldern des BMEL, damit auch digital fortgeschrittene Leserinnen und Leser auf ihre Kosten kommen.



Kompaktinfo „Kiwis –  
Produktinformation“  
Sonderformat (10x21 cm)  
8 Seiten  
Erstauflage 2024  
Artikel-Nr. 0802  
**Download und  
Druckexemplar  
kostenlos**

## Kiwis

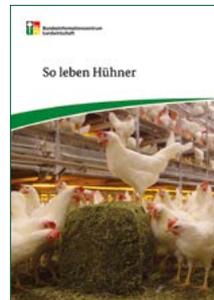
Das Angebot an frischem Obst im Lebensmitteleinzelhandel, auch bei exotischen Früchten, ist groß und wird zudem ständig erweitert. Welche Arten und Sorten gibt es bei Kiwis und welche Eigenschaften haben sie? Wo werden Kiwis angebaut und wie lauten die wichtigsten Lieferländer? Reifen Kiwis nach der Ernte nach und wie erkenne ich eine gute Qualität? Haben die Früchte besondere Inhaltsstoffe und wie kann ich Kiwis am besten aufbewahren? Im Flyer „Kiwis“ erhalten Sie Antworten auf diese Fragen und Informationen zu Herkunft, Vielfalt, Inhaltsstoffen, Ernte, Lagerung und Qualitätsmerkmalen von Kiwis.



Broschüre  
„Kompost im Garten“  
DIN A5, 32 Seiten  
14. Auflage 2024  
Art.-Nr. 1104  
**Download und  
Druckexemplar  
kostenlos**

## Kompost

Organische Abfälle fallen in jedem Garten und Haushalt an. Mit geringem Aufwand lässt sich daraus ein hervorragendes Dünge- und Bodenverbesserungsmittel herstellen: Kompost. Die Broschüre vermittelt alles, was man über das Multitalent wissen muss. Sie enthält Antworten auf viele Fragen wie etwa: Was kann kompostiert werden? Wie gehe ich bei der Herstellung von Kompost Schritt für Schritt vor? Was ist beim Düngen und beim Einarbeiten in den Boden zu beachten? Hobbygärtnerinnen und -gärtner können sich darüber hinaus über geeignete Kompostplätze, Inhaltsstoffe und die Anrechnung der Nährstoffe aus dem Kompost bei ergänzender Düngung informieren.

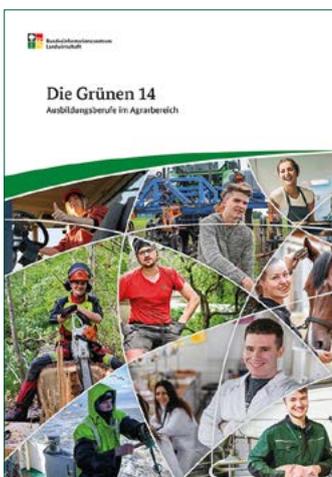


Pocket „So leben Hühner“  
DIN A6, 28 Seiten  
2. Auflage 2024  
Art.-Nr. 0459  
**Download und  
Druckexemplar  
kostenlos**

## Hühner

Dieses Pocket vermittelt kurz und kompakt interessante und überraschende Fakten über Hühner und wie sie gehalten werden. Hühner kauen ihr Futter mit dem Magen, denn sie haben keine Zähne, sie baden im Sand und nicht im Wasser und schlafen gerne auf Sitzstangen. Für Legehennen gibt es fahrbare Ställe und mit der Nummer auf dem Ei kann die Art der Haltung abgelesen werden.

Alle Medien erhältlich im  
**BLE-Medienservice**  
[www.ble-medienservice.de](http://www.ble-medienservice.de)



Broschüre „Die Grünen 14 – Ausbildungsberufe  
im Agrarbereich“  
DIN A4, 44 Seiten  
7. Auflage 2024  
Art.-Nr. 3807  
**Download und Druckexemplar kostenlos**

## Berufsnachwuchs finden Die Grünen 14 – Ausbildungsberufe im Agrarbereich

Wenn das Ende der Schulzeit naht, stellen sich viele Schülerinnen und Schüler die Fragen: Was mache ich danach? Welche Möglichkeiten habe ich, wenn ich gerne in der Natur oder mit Tieren arbeiten möchte? In welchem Beruf kann ich meine naturwissenschaftlichen Kenntnisse gut anwenden oder wobei wird meine Affinität zu Lebensmitteln angesprochen? Und was ist der optimale Job, wenn ich ein guter Teamplayer bin?

Antworten auf die Fragen gibt die Broschüre „Die Grünen 14“, denn hier sind alle 14 Agrarberufe vorgestellt, in denen man eine Ausbildung machen kann – sehr gute Berufsaussichten und zahlreiche Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung inklusive. Wer einen solchen Beruf ergreift, fühlt sich nicht nur verantwortlich für eine gesunde Umwelt und die Produktion gesunder Lebensmittel, sondern interessiert sich auch für moderne Agrartechnik und Computer. Denn mehr und mehr bestimmen sie heute die Arbeit auf dem Feld, im Gewächshaus, im Weinberg, im Labor oder im Stall.

Die Broschüre informiert über die Tätigkeiten und den Ausbildungsverlauf jedes einzelnen Berufes und auch darüber, welche Fähigkeiten und Interessen man mitbringen sollte. Wichtige Adressen und Ansprechpersonen, Rechtsgrundlagen und zusätzliche Recherchequellen sind zudem aufgeführt. Die Broschüre kann gut zur Nachwuchsgewinnung, zum Beispiel auf Berufsmessen, eingesetzt werden.

## Neues Unterrichtsmaterial für die Fachschule

Das Bundesinformationszentrum Landwirtschaft hat drei Unterrichtsbausteine zum Thema „Biodiversität“ erstellt, die speziell für den Einsatz in Fachschulen konzipiert sind. Die Bausteine enthalten Arbeitsblätter, Texte und Bildvorlagen sowie eine Unterrichtsbeschreibung, Angaben zum Zeitbedarf und den Lehrplanbezug.

### Biodiversität im Grünland und auf Ackerflächen

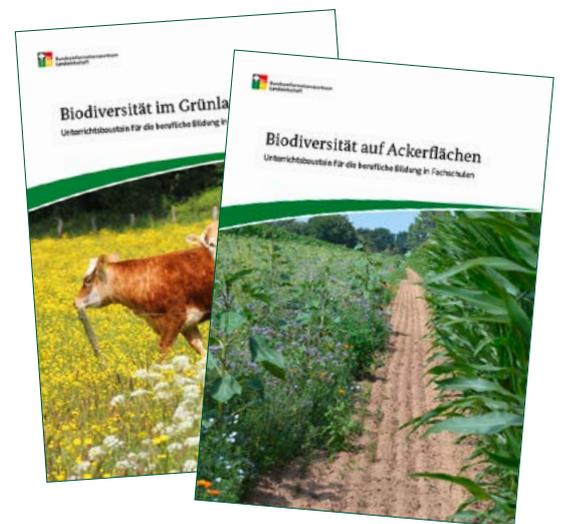
Mit den vorliegenden Unterrichtsbausteinen sollen die Studierenden verschiedene Maßnahmen zum Erhalt der biologischen Vielfalt im Grünland und auf Ackerflächen kennenlernen und bewerten. Sie erkennen den Wert von Biodiversität und ihre Verantwortung bei der Bewirtschaftung des Ökosystems Grünland. Mithilfe eines Lesetextes und einer Linksammlung erschließen sich die Studierenden unter anderem verschiedene Maßnahmen zur Steigerung der Biodiversität auf Ackerflächen.

Broschüre „Biodiversität im Grünland – Unterrichtsbaustein für die berufliche Bildung in Fachschulen“, Art.-Nr. 0804

Broschüre „Biodiversität auf Ackerflächen – Unterrichtsbaustein für die berufliche Bildung in Fachschulen“, Art.-Nr. 0810

Beide: DIN A4, 20 Seiten, Erstauflage 2024

**Download und Druckexemplar kostenlos**  
(Druckexemplare verfügbar ab Mitte September)



### Biodiversitätspotenziale

Mit dem vorliegenden Unterrichtsbaustein sollen die Studierenden Maßnahmen zum Erhalt der biologischen Vielfalt auf landwirtschaftlichen Betrieben kennenlernen und bewerten. Auch sollen sie ihre Verantwortung als Landwirtin und Landwirt im System Biodiversität erkennen. Dazu machen sie sich den Zusammenhang zwischen Artenvielfalt und Ökosystemleistungen sowie Leistungen bezüglich der Bewirtschaftung bewusst. Welche Wirkungen haben biodiversitätsfördernde Maßnahmen auf der Hofstelle, auf den landwirtschaftlichen Nutzflächen und in der Kulturlandschaft? Diese und viele weitere Fragen werden die Studierenden erarbeiten.

Broschüre „Biodiversitätspotenziale auf landwirtschaftlichen Betrieben – Unterrichtsbaustein für die berufliche Bildung in Fachschulen“

DIN A4, 16 Seiten, Erstauflage 2024, Art.-Nr. 0805

**Download und Druckexemplar kostenlos**  
(verfügbar ab Ende September)

