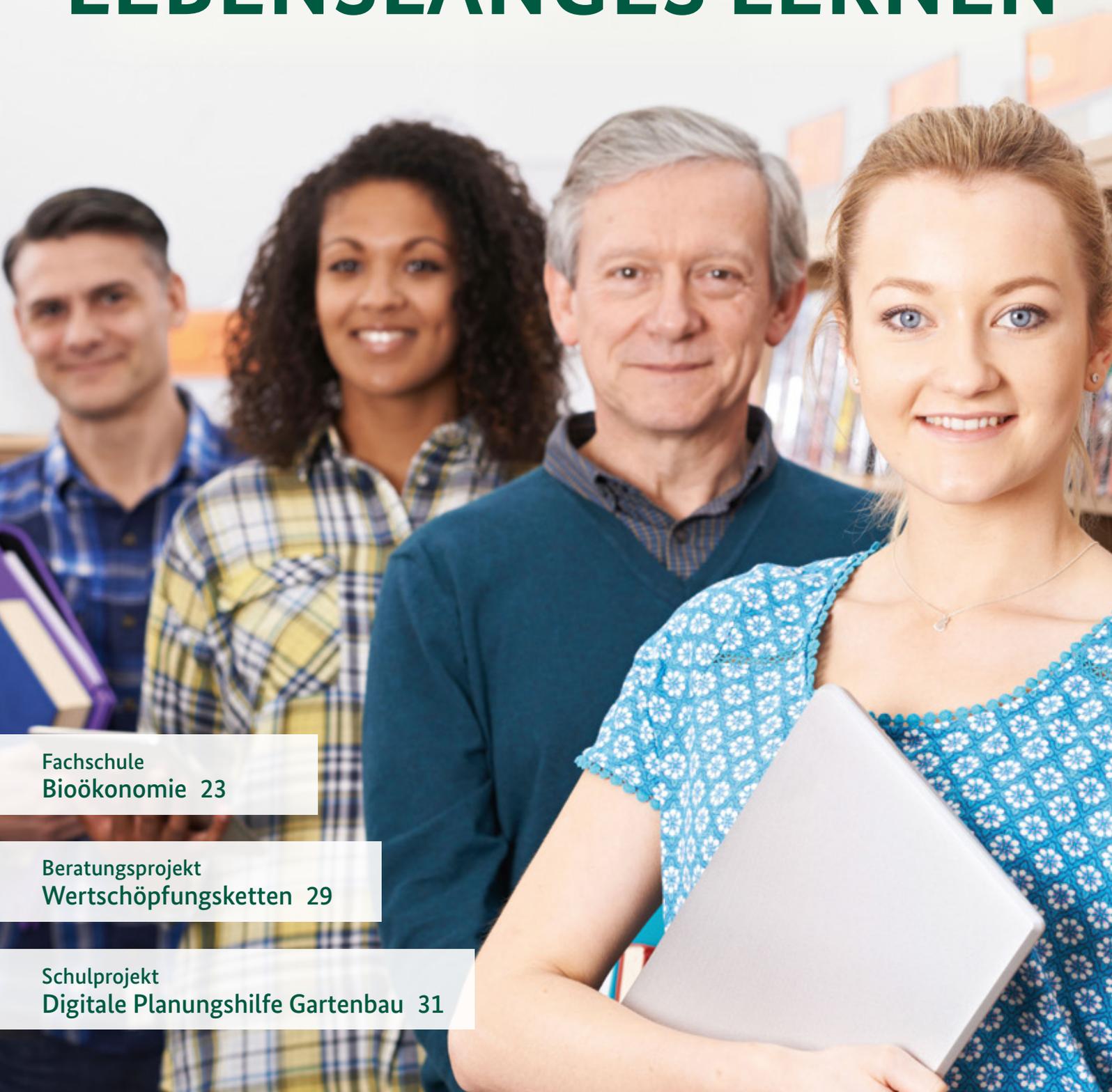


B&B Agrar

Die Zeitschrift
für Bildung
und Beratung

Weiterbildung ist Zukunft

LEBENS-LANGES LERNEN



Fachschule
Bioökonomie 23

Beratungsprojekt
Wertschöpfungsketten 29

Schulprojekt
Digitale Planungshilfe Gartenbau 31



Zukunftsfähige Nutztierhaltung

In den Gesamtbetrieblichen Haltungskonzepten des Bundesinformationszentrum Landwirtschaft (BZL) stellen Arbeitsgruppen aus Expertinnen und Experten unterschiedlicher Bundesländer Vorschläge für eine zukunftsfähige Tierhaltung vor. Lernen Sie die Haltungskonzepte anhand von Stallbaumodellen kennen und besuchen Sie das BZL auf der EuroTier 2022!

Online-Bildungsforum

Mit dem Thema „**Digitale Lösungen in Berufs- und Fachschulen für Landwirtschaft**“ findet am 15. November 2022 das BZL-Online-Bildungsforum berufliche Bildung statt. Melden Sie sich jetzt an unter:

<https://bildungsserveragrar.de/lehrrmaterialien/bildungsforum/>



15. – 18. November 2022
Hannover

Halle 26, Stand E21
www.nutztierhaltung.de



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

in einer sich rasch verändernden Arbeitswelt – vor allem infolge der fortschreitenden Digitalisierung – ist die kontinuierliche Anpassung an neue Herausforderungen und Arbeitsbedingungen unerlässlich. Lebenslanges Lernen (LLL) und eine gut funktionierende Weiterbildungskultur helfen dabei, berufliche Kompetenzen aufzubauen oder zu erweitern, die erfolgreiches Arbeiten in Zukunft sichern – ob in der Beratung, im Management, in der Verwaltung, für Lehrkräfte, Ausbildungsverantwortliche oder Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten. Dabei müssen aber zunächst die Voraussetzungen geschaffen werden, um Weiterbildungsbedarfe zu ermitteln und dann Angebot und Nachfrage optimal zusammenzubringen.

In dieser Ausgabe werfen wir einen Blick auf die unterschiedlichen Dimensionen, die Lebenslanges Lernen hat. Wir stellen Tools vor, die Weiterbildungsinteressierte dabei unterstützen, die passende Weiterbildung zu finden oder die Motivation für eine berufliche Weiterentwicklung zu erhöhen. Wir richten den Fokus auf Projekte, die sich mit Zielgruppen wie Lehrende und Geringqualifizierte beschäftigen. Wir schauen aber auch auf ganz konkrete Qualifizierungsmaßnahmen in der Agrarverwaltung und der Fachschule und stellen eine Cloud-Plattform für digitales Lernen im Management vor. Außerdem beschreiben unterschiedliche Bildungseinrichtungen im Agrarbereich, wie sie auf neue Anforderungen und Trends reagieren.

Das vielfältige Bild zeigt: Lebenslanges Lernen ist Pflicht und Chance zugleich. Denn Lebenslanges Lernen öffnet den Blick in die Zukunft und lässt Ziele möglich werden, die vorher unerreichbar schienen.

Eine erkenntnisreiche Lektüre wünscht Ihnen

Dr. Bärbel Brettschneider-Heil, Chefredakteurin

Impressum

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

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

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

Redaktionsbüro:
Monica Zukhbaia, BLE
Telefon: +49 (0)228 6845-2083,
Fax: +49 (0)228 6845-3444,
Monica.Zukhbaia@ble.de

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

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

Fachberatungskreis:
Regina Bartel, Wissenschaftsjournalistin,
Syke; Beatrice Bohe, Bildungsseminar
Rauschholzhausen; Markus Brettschnei-
der, Bundesinstitut für Berufsbildung,
Bonn; Anne Dirking, Landwirtschafts-
kammer Niedersachsen, Bezirksstelle
Uelzen; Gabriele Eßer, Berufliche Schule
Elmshorn, Außenstelle Thiensen, Eller-
hoop; Jürgen Käßer, Landesanstalt für
Landwirtschaft, Ernährung und Länd-
lichen Raum, Schwäbisch Gmünd; Katrin
Hecht, Sächsisches Landesamt, Dresden;
Dr. Carlo Prinz, Bundesministerium
für Ernährung und Landwirtschaft, Bonn;
Gabriele Sichter-Stadler, Regierung von
Mittelfranken

Erscheint 4-mal im Jahr
Jahresbezugspreis Print-Abo:
18,00 Euro
Einzelbezugspreis Printausgabe:
5,00 Euro

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

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

Das Papier besteht zu 100 %
aus Recyclingpapier.

Titelbild:
Highwaystarz-Photography/iStock/
Getty Images Plus via Getty Images

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

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

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

B&B Agrar
ISSN 1618-9833, Bestell-Nr. 5203
© BLE 2022

Dieser Ausgabe liegt ein Praxisblatt bei,
das auch hier abrufbar ist:
[www.netzwerk-laendlicher-raum.de/
eip-wissenstransfer](http://www.netzwerk-laendlicher-raum.de/eip-wissenstransfer)

B&B Agrar

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

LEBENSLANGES LERNEN

6 Must-have: Lebenslanges Lernen

Joerg Hensiek

Die Arbeitswelt verändert sich so rasant wie nie zuvor. Auch Berufstätige in den Grünen Berufen müssen ihr Wissen und ihre Fähigkeiten kontinuierlich erweitern. Allerdings fehlen hier interaktive Online-Tools, um Beschäftigte, Unternehmen und Weiterbildungsträger unkompliziert zusammenzubringen.

9 Wege ebnen und Kompetenzen fördern

Ulrike Schneeweiß

Nicht immer finden Weiterbildungsinteressierte unmittelbar eine passende Maßnahme, die für sie zugänglich ist. Doch es gibt Angebote und Tools, die den Weg zur Weiterbildung ebnen und die Bildung neuer Kompetenzen unterstützen.

12 Geringqualifizierte im Fokus von Weiterbildung

Luca Fliegener, Hadjar Ghadiri-Mohajerzad, Andreas Weißner

Bei der Weiterbildung von Geringqualifizierten stehen die Beschäftigungssicherung und die Qualifizierung für neue Tätigkeiten im Mittelpunkt. Das Forschungsprojekt FORWARD untersucht Chancen und Risiken für die Teilhabe Geringqualifizierter an der Digitalisierung.

14 Personalqualifizierung in der Agrarverwaltung

Beate Formowitz

Nach Einstellung des Agrarreferendariats und der Inspektorenausbildung in Hessen ist der Bedarf an Nachwuchs groß. Hochschulabsolventinnen und -absolventen fehlt es jedoch häufig an verwaltungsrelevanten Kenntnissen. Hier setzt die Qualifizierungsmaßnahme VPQ-Agrar an.



Foto: SDI Productions/E+ via Getty Images

Durch gesellschaftliche Veränderungen, etwa die Digitalisierung, wandeln sich auch die Anforderungen im Beruf. Weiterbildung als zentrales Element des lebenslangen Lernens wird immer wichtiger.

16 Praxisgerechte Weiterbildung

Klaus Meyer

Auch wenn sich die Landwirtschaftsmeisterinnen und -meister in naher Zukunft „Bachelor Professional“ nennen, ändert sich nichts am Konzept der praxisgerechten Weiterbildung. Wie das in der Fachschule für Landwirtschaft Löbau in Sachsen umgesetzt wird, schildern zwei Fachlehrkräfte.

18 Digitale Innovationen für das lebenslange Lernen

Annabel Spilker, Annabelle Kunz, Murielle Diekmann, Brigitte Petersen

Angesichts neuer Kompetenzanforderungen benötigen landwirtschaftliche Betriebe klare Fort- und Weiterbildungsstrategien für Betriebsleitung und Beschäftigte. Die Europäische Dienstleistungsgenossenschaft EQA setzt sich für ein Konzept ein, das digitales lebenslanges Lernen im Management umsetzt.

20 Beratung im Zeichen von Veränderungen

Thomas Fisel

Das unternehmerische Umfeld – auch in der Agrarwirtschaft – wird immer mehr VUCA: volatil (veränderlich), uncertain (unsicher), complex (komplex) und ambiguous (widersprüchlich). Wie wirken sich Veränderungen in den Beratungsorganisationen auf Personalentwicklung und Weiterbildung aus?

FACHSCHULE

23 Bioökonomie macht (Fach-)Schule

Sophie Urmetzner, Evelyn Reinmuth

Themen wie Bioökonomie, Kreislaufwirtschaft oder Bio-raffinerien gewinnen an Bedeutung. Deshalb erarbeitet die Universität Hohenheim im Projekt BLITZ Materialien für den Bioökonomieunterricht.



AB SEPTEMBER ONLINE

Lebenslanges Lernen

Weiterbildungsangebote stetig anpassen

Kirsten Engel

Nach Ausbildung oder Studium ist mit dem Lernen nicht Schluss. Um beruflich erfolgreich zu sein und zukünftig zu bleiben, ist es nötig, zusätzliche Kompetenzen zu erwerben. Das Angebot in der Weiterbildung im Agrarbereich ist breit gefächert und verändert sich stetig – nicht nur bedingt durch die Corona-Pandemie.

AB OKTOBER ONLINE

Fortbildung

Management in Beratungsorganisationen

Thomas Fisel, Marc Vuilleumier

Die Rahmenbedingungen verändern sich für die Beratungsorganisationen im ländlichen Raum drastisch. In einer internationalen Pilot-Fortbildung konnten Beratungskräfte mit Führungsverantwortung ihr Profil in der Führung, Organisationsentwicklung und im Management stärken.

Lehrende in der Weiterbildung

Fabian Rüter

Das Wissen um die berufliche und soziale Situation von Lehrenden in der Erwachsenen- und Weiterbildung ist bislang gering. Deshalb untersucht das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) mit dem Projekt TAEPS (Teachers in Adult Education – A Panel Study) ihre Lebens- und Arbeitssituation sowie Möglichkeiten der Förderung von Kompetenzen.

AB NOVEMBER ONLINE

Beratungsmethode

Cropping School für einen innovativen Ackerbau

Sabrina Scholz

In der Region Uckermark entstand die erste Cropping School in Brandenburg. Solche Gruppenberatungsformate bieten eine gute Ergänzung zur einzelbetrieblichen Beratung, um aktuellen Anforderungen mit standortangepassten, betriebsindividuellen und innovativen Lösungsansätzen begegnen zu können.

AUSBILDUNGSPRAXIS

25 Tierisch nervig: Revierverletzungen

Ingrid Ute Ehlers, Regina Schäfer

Nicht nur im Tierreich, auch für Menschen spielen Reviere eine bedeutsame Rolle, vor allem am Arbeitsplatz. Deshalb ist es wichtig, Auszubildende für den angemessenen Umgang mit fremden Revieren zu sensibilisieren.

SCHULPROJEKT

31 Plan(t)Aid – die digitale Planungshilfe

Anne Marie Tomczyk, Stephan Dekinger, Björn Schmitz

In Sekundenschnelle geeignete Gehölze und Stauden für eine Neupflanzung anzeigen – dies ermöglicht das Programm „Plan(t)Aid“. Es wurde im Rahmen eines Schulprojekts zur Kundenberatung an der Fachschule für Gartenbau in Essen entwickelt.

TAGUNG

27 Beratung in neuen Feldern

Andrea Knierim, Maria Gerster-Bentaya, Michael Paulus, Sarah Crestin-Billet

Aktuelle Herausforderungen und Entwicklungsperspektiven in der Beratungspraxis wurden beim zweiten Hohenheimer Beratungstag thematisiert, darunter Innovationsdienstleistungen, der Zugang zu beratungsfernen Gruppen und die Kooperation zwischen Forschung und Praxis.

PORTRÄT

33 Die Landwirtschaftliche Unternehmerschule Vechta

Ulrike Bletzer

Die Landwirtschaftliche Unternehmerschule Vechta ermöglicht eine Doppelqualifikation. Die Absolventinnen und Absolventen erwerben zeitgleich den Abschluss zum/zur „Staatlich geprüften Betriebswirt/-in“ und zum/zur „Landwirtschaftsmeister/-in“.

PROZESSBERATUNG

29 Wirksam in Wertschöpfungsketten

Charis Braun, Evelyn Juister

Wie gelingt der Aufbau von Wertschöpfungsketten? Diese Frage beschäftigt die Mitarbeitenden im EIP-Agri-Projekt „Regionales Bio-Gemüse aus Brandenburg“ seit fast fünf Jahren. Dabei haben sie viel über die Prozessgestaltung gelernt.

34 Mit der Welt vernetzt

Ulrike Bletzer

„Sustainable Agriculture“ und „Agribusiness“ heißen die beiden agrarwissenschaftlichen Studiengänge, die die Hochschule Rhein-Waal mit Standort in Kleve und Kamp-Lintfort anbietet. Sie gehören zu den wenigen Bachelor-Studiengängen mit Lehrveranstaltungen auf Englisch. Aber das ist nicht die einzige Besonderheit.



Foto: nd3000/iStock/Getty Images Plus via Getty Images

Must-have: Lebenslanges Lernen

Die Arbeitswelt verändert sich so rasant wie nie zuvor. Auch Berufstätige in den Grünen Berufen müssen ihr Wissen und ihre Fähigkeiten kontinuierlich erweitern. Allerdings fehlen hier interaktive Online-Tools, um Beschäftigte, Unternehmen und Weiterbildungsträger unkompliziert zusammenzubringen – ein wichtiges Element einer funktionierenden Weiterbildungskultur.

Der Autor



Dr. Joerg Hensiek
Freier Journalist, Bonn
joerg.hensiek@gmail.com

Betriebe und Beschäftigte müssen permanent bereit sein, mit den Veränderungen in der Arbeits- und Lebenswelt Schritt zu halten. Die Grundlage für das „Lebenslange Lernen“ und das Entstehen einer „Weiterbildungskultur“ ist aber, dass die Menschen auch wissen, welche Fach- und Führungskompetenzen sie für die von ihnen angestrebten Tätigkeiten – als berufsbegleitende Zusatzqualifikationen oder als für den Beruf notwendige Fortbildungen – benötigen und wie sie sich diese schnell, unkompliziert und effektiv aneignen können. Für die Interessenten von Weiterbildungen muss eine „Angebotstransparenz“ hergestellt werden. Nachfrage und Angebot müssen also zielsicher zueinander finden. Das erscheint als eine der wichtigsten Grundbedingungen für die Etablierung einer erfolgreichen Weiterbildungskultur.

Weiterbildungskultur?

Gibt es in Deutschland bereits diese Weiterbildungskultur? Wie steht es mit der Wei-

terbildungsbereitschaft von deutschen Unternehmen und Beschäftigten? Statistiken lassen einen deutlichen Trend erkennen: Laut der „Weiterbildungserhebung 2020“ des Instituts der Deutschen Wirtschaft lag die Weiterbildungsbeteiligung der Unternehmen in Deutschland bei 87,9 Prozent. Durchschnittlich hat sich im Jahr 2019 jeder Mitarbeitende 18,3 Stunden weitergebildet, das ist eine Zeitstunde mehr als 2016.

Aktuell investieren die Unternehmen 1.236 Euro je Mitarbeitenden in Weiter- und Fortbildung, knapp 16 Prozent mehr als im Jahr 2016. Das Investitionsvolumen für Weiterbildung ist um 23 Prozent gestiegen und beläuft sich auf 41,3 Milliarden Euro – wobei Fortbildungen mit einbezogen sind. Zu über 60 Prozent (Weiter- und Fortbildung) geht es bei den von den Unternehmen angebotenen Kursen und Seminaren um Schulungen zu IT, Internet und anderen Digitalisierungsthemen.

Deutlich wird, dass Betriebe zunehmend in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten in-

vestieren, während sich die Beschäftigten selbst auf die von ihren Arbeitgebern bereitgestellten und finanzierten Weiterbildungen, also On-the-job (s. Infokasten), verlassen und nur in Ausnahmefällen aktiv werden, um im Rahmen von Bildungsurlauben eigenständig und auf eigene Kosten für ihre Weiterbildung zu sorgen. Diese Schlussfolgerung legt eine Befragung der Online-Plattform Statista nahe. Unter den 4.500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die zwischen April 2021 und März 2022 befragt wurden, gaben 87 Prozent an, in den zurückliegenden zwölf Monaten kein Geld für berufliche Weiterbildung ausgegeben zu haben. Die Pandemie allein kann hier nicht ausschlaggebend gewesen sein, denn viele Angebote können auch online genutzt werden.

Nach Meinung einiger Experten und Verbände, zum Beispiel der Bildungsgewerkschaft GEW und der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, bedarf es aber nicht nur einer (freiwilligen) Weiterbildungskultur, sondern auch bundesweiten gesetzlichen

On- oder Off-the-job

Grob lässt sich zwischen zwei Weiter- und Fortbildungsvarianten unterscheiden: Bei der sogenannten Off-the-job-Weiterbildung oder Bildungsfreistellung unterstützen Unternehmen das Engagement ihrer Mitarbeitenden mit zusätzlichen freien Tagen oder reduzierter Arbeitszeit, zum Beispiel für einen Bildungsurlaub. Im Falle einer Bildungsfreistellung ist der Beschäftigte frei in der Auswahl der Lerninhalte, die Inhalte müssen lediglich im jeweiligen Bildungsurlaubsgesetz des Bundeslands anerkannt sein.

Daneben gibt es die On-the-job-Weiterbildung, die von den Arbeitgebern der teilnehmenden Beschäftigten organisiert und finanziert ist, und die zumeist während der Arbeitszeit stattfindet. Bildungsorte sind bei größeren Unternehmen oft eigene Weiterbildungseinrichtungen, ansonsten werden sie bei oder durch externe Dienstleister im Kundenunternehmen durchgeführt.

Verpflichtungen, eines bundeseinheitlichen Weiterbildungsgesetzes also. Ein solches Gesetz, welches das Recht auf Weiterbildung nationalweit festschreibt und hierfür klare Strukturen und Verantwortlichkeiten schafft, gibt es aber noch nicht. Immerhin hat die Mehrzahl der deutschen Länder bereits eigene Weiterbildungsgesetze erlassen. So regelt das Bildungsgesetz Baden-Württemberg bereits seit 2015 die Rahmenbedingungen für Weiterbildung, wie beispielsweise den Anspruch auf Weiterbildung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dennoch oder gerade deshalb müssen sich die Beschäftigten (und Betriebe) auf einem sehr heterogenen Anbietermarkt immer noch das passende Angebot herausuchen, je nach länder- und branchenspezifischen Gegebenheiten.

Programme, die für die Beschäftigten Orientierung bieten und sie zielgenau zu den richtigen Weiterbildungsangeboten bringen, sind daher dringend nötig. Zumindest die Grundlagen hierfür sind bereit. So wurde bereits in den Nullerjahren durch den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) ein Modell zur Kompetenzdefinition und -messung erarbeitet, das darauf zielt, Transparenz und Vergleichbarkeit von Wissen herzustellen und die Durchlässigkeit zwischen Berufs- und Hochschulbildung zu erhöhen. Vor allem aber wurde durch das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) ein individueller Rechtsanspruch auf Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen festgelegt.

2015 folgte die Förderrichtlinie „Innovative Ansätze zukunftsorientierter beruflicher Weiterbildung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), durch das neue Ansätze und Strategien für die Gestaltung eines zeitgemäßen beruflichen Weiterbildungssystems entwickelt werden sollen. Vier Jahre später beschloss die Bundesregierung eine „Nationale Weiterbildungsstrategie“ (NWS), die in naher Zukunft unter anderem zu Gründung von branchenspezifischen oder regionalen Weiterbildungsverbänden in der mittelständischen Wirtschaft führen soll.

Weitere nationale und europäische Programme, die zum Teil auch die Weiterbildung berücksichtigen, sind InnoVET, INVITE und „Pact of Skills“. Die durch InnoVET geförderten Projekte erproben innovative Ansätze zur optimalen Vermittlung von Wissen und Kompetenzen. Mittels Lernplattformen, Blended Learning und digitalen Lerninhalten soll es ermöglicht werden, die Berufsbildung flexibler und individueller zu gestalten. Der Innovationswettbewerb INVITE (Digitale Plattform berufliche Weiterbildung) hat zum Ziel, aus der individuellen Nutzerperspektive innovative digitale Entwicklungen für die berufsbezogene Weiterbildung auf den Weg zu bringen und Standards für einen kohärenten digitalen Weiterbildungsraum zu schaffen. Im Rahmen des „Pact of Skills“, eines Förderprogramms der EU, wurde für die Landwirtschaft das Projekt „Agricultural Alliance for Competence and Skills based Training“ (ACT) aufgelegt. Im Mittelpunkt des EU-Projekts steht die Schaffung eines nachhaltigen Verbunds der unterschiedlichen Stakeholder für kompetenzbasierte Aus- und Weiterbildung in der Landwirtschaft mit dem Ziel, die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Landwirtschaft zu steigern.

Förderprogramme

Eines der großen Probleme der Weiterbildung ist es, dass der Zugang zu Weiterbildungen sozial ungleich verteilt ist. Um vor allem hierbei Abhilfe zu schaffen, wurden in den vergangenen Jahren unter anderem die folgenden Förderprogramme gestartet:

- Das 2008 aufgelegte BMBF-Programm „Bildungsprämie“ fördert mit einem durchschnittlichen Gesamt-Fördervolumen von 80 Millionen Euro pro Jahr, finanziert von Bund und Ländern, die Weiterbildung durch „Prämiengutscheine“ und „Bildungssparen“.
- Ebenfalls unter Federführung des BMBF startete 2013 das „Weiterbildungsstipendium“, durch das nicht nur Weiterbildungen im klassischen Sinne, sondern auch berufsbegleitende Studiengänge, die auf die Ausbildung oder eine Berufstätigkeit aufbauen, gefördert werden.
- Mit dem BMBF-Projekt „Berufsbildung ohne Grenzen“ werden Mobilitätsberatende gefördert, die bei den Handwerkskammern und Industrie- und Handelskammern mittelständische Unternehmen über Möglichkeiten von Arbeitsaufenthalten im EU-Ausland für ihre Auszubildenden informieren und sie bei der Organisation dieser Aufenthalte unterstützen.

Digitalkompetenzen

Es ist unbestritten, dass die Entwicklung zur Industrie 4.0 der wichtigste Impetus für die Weiterbildung ist. Denn mit der Digitalisierung werden nicht nur die Strukturen von Produktion und Arbeit vollkommen verändert, sondern auch die grundlegenden Kompetenzen, um überhaupt in den neuen Strukturen arbeiten zu können. Die Anwendungskompetenz mit digitalen Medien und



Die Förderung digitaler Kompetenzen ist auch in Grünen Berufen essenziell.

Foto: phuttaphat tipsana/iStock/Getty Images Plus via Getty Images

Grüne Kompetenzen

Was sind neben der Digitalisierung die wichtigsten Bereiche, in denen Beschäftigte in den grünen Berufen vermehrt über Kenntnisse und Kompetenzen verfügen müssen? Hierzu zählen:

Interaktions- und Kommunikationsfähigkeiten:	Interaktions- und Kommunikationsfähigkeit als umfassende Fähigkeit zu betriebsinterner wie -externer Kommunikation, Kooperation und Konfliktlösung. Hierzu gehört unter anderem die Pflege von Beziehungen zu Kunden, zu Dienstleistern sowie zu Geschäfts- wie Kooperationspartnern. Zunehmend erweist sich auch der Aufbau und die Pflege regionaler Netzwerke „neuen Typs“, zum Beispiel im Zusammenhang mit der Erzeugung und Verwertung Erneuerbarer Energien als sinnvoll.
Ökolandbau:	Der zunehmenden Nachfrage nach Bioprodukten, möglichst aus der Region, steht kein hinreichendes Angebot gegenüber. Ökologische Bewirtschaftung und erst recht die Umstellung auf Ökolandbau erfordern entsprechendes Wissen und Können. Anfangen mit dem Grundsatz der Kreislaufwirtschaft, Fragen der Bodenbewirtschaftung und der damit verbundenen Bodenfruchtbarkeit, der artgerechten Tierhaltung usw. spielen eine große Rolle.
Umwelt- und Naturschutz:	Die Anforderungen an Landwirte aktiven Umwelt- und Naturschutz zu betreiben, werden immer größer. Neben ökologischen und biologischen Kenntnissen ist auch das Wissen über die aktuelle Rechtslage in diesem Bereich von großer Bedeutung.
Erneuerbare Energien:	Die Erzeugung und Verwertung Erneuerbarer Energien ist für die Landwirtschaft als Beitrag zum Umweltschutz, gegebenenfalls zur Kreislaufwirtschaft im Ökolandbau sowie als (weitere) Erwerbsquelle ein wichtiges Thema. Dabei geht es sowohl um den Anbau von Biomasse, wie Mais, Raps oder Energieholz, als auch um Flächen für Windräder oder Sonnenkollektoren. Rechtlich, praktisch sowie in der Vermarktung und Verwertung ergeben sich hierbei aber viele Fragen und Herausforderungen und damit entsprechender Qualifizierungsbedarf.
Technische und naturwissenschaftliche Innovation:	Die Umsetzung und betriebliche Nutzung technischer wie naturwissenschaftlicher Innovationen, auch von Maschinen-, Informations- und Steuerungstechnik, spielt auch in der Landwirtschaft eine zunehmend große Rolle. Vor allem ein Bereich zeichnet sich hierbei als besonders wichtig ab: das Management der in großen Mengen anfallenden Daten moderner Arbeitsmaschinen.
Weitere landwirtschaftsnahe Erwerbsquellen:	Qualifizierungsbedarf gibt es auch zu den Möglichkeiten wie der Nutzung weiterer landwirtschaftsnahe Erwerbsquellen. Einige Beispiele dazu sind Dienstleistungen im Tourismus oder die Direktvermarktung eigener Produkte sowie ihre Veredelung (Apfelsaft oder Apfelmost statt Äpfeln, trockene Pellets statt feuchter Holzhackschnitzel u.ä.).
Betriebswirtschaft/Betriebsführung:	Management und Betriebsführung landwirtschaftlicher Betriebe stellen besondere Anforderungen, sowohl im Falle von Familienbetrieben („unterstützte Soloselbstständigkeit“) als auch bei größeren unternehmerischen Einheiten in Form juristischer Personen.

Quelle: *The Agricultural Alliance for Competence and Skills based Training (Jahr unbekannt): Sekundärforschung für Deutschland, URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/a33_nh_deskresearch_result_laenderbericht_de.pdf, Abruf: 29.6.2022.*

Technologien ist daher für fast alle Beschäftigten zur notwendigen Grundkompetenz geworden, ohne die ein Teilhabe an der modernen Arbeitswelt nicht denkbar ist. Allein schon die durch die Digitalisierung ausgelösten Veränderungen der Arbeitsprozesse und Arbeitsmittel bedingen, dass lebenslanges Lernen in allen Berufsfeldern zur Norm wird.



Foto: FatCamera/E+ via Getty Images

Handlungsbedarf besteht bei passgenauen Weiterbildungsangeboten.

Auch in den grünen Berufen bietet die digitale Transformation schon heute enorme Chancen und stellt sie gleichzeitig vor große Herausforderungen. Darauf hat sich die Weiterbildungsszene eingestellt (s. Online-Beitrag September). So stehen den Beschäftigten bereits eine ganze Reihe von teils interaktiven Weiterbildungsportalen zur Verfügung – beispielsweise der „Raum für Vielfalt“, ein E-Learning-Portal der Hochschule Weihenstephan-Triesdorf zur Schulung eines besseren Verständnisses der Bedeutung von Artenvielfalt in der Kulturlandschaft. Neben der Förderung digitaler Kompetenzen müssen sich Beschäftigte in der grünen Branche viele weitere Kompetenzen aneignen, um auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft erfolgreich zu sein (s. Infokasten). Für den Einzelnen ist es aber fast unmöglich, stets auf dem neusten Stand der Trends und Entwicklungen zu sein, welche die grüne Arbeitswelt verändern und neue Qualifizierungsbedarfe entstehen lassen.

Passgenaue Angebote

Dringend erforderlich sind daher Online-Plattformen oder andere digitale Hilfsmittel, auf denen Berufstätige ihr Kompetenzprofil mit aktuell für bestimmte Stellen und Berufe relevanten Kompetenzen vergleichen und hierfür sofort konkrete Weiterbildungsangebote finden können,

die ihnen die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln. Mit anderen Worten: Gefragt sind Tools, die ein „Kompetenzanforderungs-Matching“ mit einer Lotsenfunktion zu relevanten Weiterbildungsangeboten kombinieren.

Einen Versuch in diese Richtung unternahm zwischen 2014 und 2015 das EU-Projekt „Agricultural Alliance for Competence and Skills based Training“ (ACT). Unter der Koordination der Universität Duisburg-Essen hatten sich in dessen Rahmen Bildungsträger und -institute aus vier EU-Ländern (aus Deutschland unter anderem das Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB) zum Ziel gesetzt, die Definition von erforderlichen (neuen) Kompetenzen durch die Bereitstellung von Online- und anderen Kommunikationstools zu ermöglichen, um Lücken zwischen den vorhandenen und den gewünschten Kompetenzen und durch maßgeschneiderte Angebote in der Fort- und Weiterbildung zu schließen. Leider konnte ein entsprechendes Portal bis heute nicht verwirklicht werden.

Bislang existieren damit noch keine interaktiven „Matching- und Lotsen-Portale“ speziell für die Weiterbildung in den Grünen Berufen – hier besteht also dringender Handlungsbedarf. Allerdings gibt es bereits detaillierte Informationsseiten zur berufsspezifischen Weiterbildung, inklusive Auflistungen von Bildungsträgern mit ihren

Programmen, auf den Webpräsenzen vieler Bundes- und Länderministerien, anderer Fachbehörden und Landwirtschaftskammern. Viele dieser Institutionen bieten darüber hinaus individuelle Beratungen zum Thema Weiterbildung in Form von Telefonberatung oder von Informationsveranstaltungen an. Als Beispiele seien hier lediglich das „Bundesprogramm ökologischer Landbau“ (BÖL), koordiniert von der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (BLE), der „Bildungsserver Agrar“ des Bundesinformationszentrums Landwirtschaft (BZL) mit dem Grünen Bildungskatalog (<https://www.bildungsserveragr.de/bildungswege/gruener-bildungskatalog>) oder das „Netzwerk Grüne Arbeitswelt“ genannt. Portale, auf denen Kompetenzprofile interaktiv abgeglichen werden können, gibt es immerhin bereits für Unternehmen und Forschungsinstitute in der Landwirtschaft, beispielsweise das „Kompetenz-Netzwerk Digitale Landwirtschaft“ auf der Webseite von „Bayern Innovativ“.

Links

Bundesprogramm ökologischer Landbau (BÖL): www.bundesprogramm.de
 Bildungsserver Agrar: www.bildungsserveragr.de
 Kompetenznetzwerk Digitale Landwirtschaft: www.bayern-innovativ.de/de/seite/anmeldung-kompetenzprofil-knedl
 Netzwerk Grüne Arbeitswelt: www.gruene-arbeitswelt.de

Soziale Dimension

Abgesehen von den berufspraktischen Fragen stellt der ständige Weiterbildungsdruck aber auch sozio-psychologische und sozio-kulturelle Herausforderungen, die man bei der Etablierung einer „Kultur des lebenslangen Lernens“ zumindest mitberücksichtigen sollte. So fühlt sich jeder dritte Beschäftigte durch die kontinuierliche Weiterentwicklung der Anforderungen zum Teil überfordert, wie bereits eine Studie der Deutschen Universität für Weiterbildung (DUW) 2012 feststellte. Eine fortwährende Weiterbildung wird daher nicht jeder Beschäftigte als Bereicherung seines Lebens empfinden. Speziell in den Grünen Berufen droht traditionelles Wissen an Bedeutung zu verlieren. Dies kann zusätzlich zu Konflikten zwischen den Generationen innerhalb eines Betriebes führen, die ganz besonders Familienbetriebe sehr belasten und die bislang erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen Jung und Alt möglicherweise erschweren. ■

Literatur

Institut der Deutschen Wirtschaft (2021): IW-Weiterbildungserhebung 2020: Weiterbildung auf Wachstumskur, URL: www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2020/IW-Trends_2020-04-07_Seyda_Placke.pdf (Abruf: 27.6.2022)
Statista (2022): Nutzung bezahlter beruflicher Weiterbildung, URL: (<https://de.statista.com/prognosen/999736/deutschland-nutzung-bezahlter-beruflicher-weiterbildung>) (Abruf 28.6.2022)



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

Wege ebnen und Kompetenzen fördern

Es braucht Interesse, Zeit und Engagement, sich beruflich weiterzubilden. Nicht immer finden Interessierte unmittelbar eine passende Maßnahme, die für sie zugänglich ist. Doch es gibt Angebote und Tools, die den Weg zur Weiterbildung ebnen und die Bildung neuer Kompetenzen unterstützen – dazu drei Beispiele.

Türöffner zur Weiterbildung

Arbeitnehmende nehmen bestehende Weiterbildungsangebote häufig nicht in Anspruch oder fordern Weiterbildungen nicht aktiv ein. „Es gibt eine Vielzahl von Hemmnissen, die den Weg zur Weiterbildung erschweren können“, sagt die Expertin für betriebliche Arbeitspolitik Dr. Franziska Scheier vom IMU-Institut Berlin. „Sie reichen von schlechten Schulerfahrungen und resultierenden Unsicherheiten über den zeitlichen Rahmen angebotener Maßnahmen und die Familiensituation der Beschäftigten bis zu Restriktionen und Unklarheiten hinsichtlich der Finanzierung.“

Das Modellprojekt „Weiterbildung durch Vertrauen stärken“ erprobt, wie betriebliche Weiterbildungsmentoren und -mentorinnen den Weg zur Weiterbildung ebnen können. „Aus der Bildungsforschung wissen wir, dass es persönliche ‘Türöffner’ gibt: Diese Funktion können Vertrauenspersonen im Unternehmen wahrnehmen. Als Mentoren und Mentorinnen kommunizieren sie auf Augenhöhe mit den Weiterzubildenden, wecken deren Neugier, informieren, ermutigen und bestärken“, sagt Projektleiterin Scheier. Das vom Land Brandenburg und dem Europäischen Sozialfonds

Die Autorin



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

(ESF) geförderte Projekt bildet deshalb Beschäftigte zu Mentoren mit Türöffnerfunktion aus.

Die angehenden Mentoren und Mentorinnen erstellen zu Ausbildungsbeginn eine „Weiterbildungslandkarte“ ihrer Betriebe. „Diese Karte erfasst die Bedarfe und ist essenziell, um handhabbare Projekte zu definieren. Sie hilft Frust und Fehlschläge zu vermeiden“, erklärt Scheier. Denn die Teilnehmenden jeden Unternehmens bearbeiten im Verlauf der Ausbildung ein selbst entwickeltes Projekt für den eigenen Betrieb: eine Umfrage zur Weiterbildungssituation, Informationsmaterial oder Veranstaltungen zu Themen wie dem Bildungsurlaub.

In den weiteren Modulen eignen sich die Teilnehmenden Wissen über Möglichkeiten zur finanziellen Förderung an, trainieren ihr eigenes Stress- und Selbstmanagement, festigen ihre Kenntnis der rechtlichen Hintergründe betrieblicher Mitarbeitergesprä-

che und schärfen ihren Blick für die Erfolgsmessung von Maßnahmen. Sie lernen, den Weiterbildungsbedarf aus der Beschäftigten- ebenso wie aus der betrieblichen Perspektive einzuschätzen. Alle fünf Module übergreifend bilden die Teilnehmenden sich

in Theorien und Praktiken der Kommunikation weiter. Persönliche Coachings, die zwischen den Ausbildungsmodulen stattfinden, bereiten die angehenden Mentoren und Mentorinnen auch individuell auf mögliche Gesprächssituationen vor.

An dem Modellprojekt, das seit September 2020 für zwei Jahre lief, nahmen fünf Betriebe aus der Brandenburgischen Metall- und Elektroindustrie mit 50 bis 2.000 Mitarbeitenden teil, aus denen sich neun Beschäftigte zu Mentoren und Mentorinnen ausbilden ließen. Scheier empfiehlt Weiterbildungsmentoren und -mentorinnen im Team zu arbeiten, schon allein um die Umsetzung des Projekts zu stemmen. Das Interesse der Arbeitnehmenden an der Tätigkeit der frisch ausgebildeten Vertrauenspersonen ist groß. Und: „Aus der Stärkung der Weiterbildung kann sich eine Haltefunktion der Mitarbeitenden für die Unternehmen entwickeln“, beobachtet Dr. Franziska Scheier.



Foto: WeiterbildungDurchVertrauen

Diese Postkarten entstanden als Ergebnis eines Projektes, das angehende Mentorinnen und Mentoren im Rahmen ihrer Ausbildung durchgeführt haben.

„New Plan“ für die berufliche Zukunft

Für berufstätige Erwachsene mit dem Wunsch, sich weiterzuentwickeln, bietet die Bundesagentur für Arbeit ein umfassendes digitales Tool: Mithilfe des „New Plan“ können sie ihre eigenen Kompetenzen ermitteln, können herausfinden, welche Tätigkeiten zu ihnen passen, sich inspirieren lassen und konkrete Maßnahmen finden. Voraussetzungen sind ein abgeschlossener Schul- oder Berufsabschluss und Deutschkenntnisse auf dem Niveau B2.

„Den Kern des Tools bilden die Tests“, sagt Christa Prechtel, die fachliche Leiterin des Projektes. „In den frei wählbaren Checks können Interessierte mehr über ihre Kompetenzen erfahren. Die ausführlicheren Tests ergeben objektive Passungsaussagen zu individuellen Entwicklungsmöglichkeiten im Beruf.“ Alle Tests wurden von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Berufskunde und Psychologie entwickelt. „Dass über die Selbsteinschätzungsverfahren hinaus auch Leistungstests zum Einsatz kommen, hebt New Plan von anderen Tools ab“, sagt Prechtel.

Zudem ist das Portal mobilfähig, das heißt es wird auf kleinen Bildschirmen wie Smartphones oder Tablet-PCs optimiert angezeigt. Etwa die Hälfte der Nutzerinnen und Nutzer verwenden ein mobiles Endgerät. „Das hilft ihnen, die Tests ernsthaft und in einer störungsfreien Umgebung durchzuführen“, erklärt Prechtel. Das Tool kann im Rahmen einer persönlichen Beratung bei

der Arbeitsagentur eingesetzt werden. Viele Interessierte finden es aber auch über Suchmaschinen und nutzen es ohne begleitende Beratung. Die Ergebnisse können den Kundinnen und Kunden beispielsweise in Bewerbungsgesprächen nutzen, sagt Prechtel: „Dank der externen Einschätzung oder Bestätigung ihrer Kompetenzen können sie selbstsicherer auftreten.“

Der zweite Bereich des Tools bietet Inspiration: Nutzerinnen und Nutzer erfahren, wo-

hin andere Menschen mit vergleichbarem Beruf gewechselt sind. „Das liefert Suchenden Anregungen zum Berufswechsel, an die sie bisher nicht gedacht haben“, erklärt Diplom Psychologin Christa Prechtel. Das Tool zeigt Fachkenntnisse und Kompetenzen an, die ein möglicher Zielberuf erfordert. So können Interessierte erkennen, wie gut die Aufgaben zu ihnen passen und gegebenenfalls gezielt nach Weiterbildungsmöglichkeiten suchen. Der dritte Bereich des New



Ihre berufliche Weiterentwicklung



Webseite des digitalen Tools „New Plan“

Plan ermöglicht die Suche nach konkreten Weiterbildungsmaßnahmen. Wer schon weiß, was er will, kann hier verschiedenste Filter anwenden, um konkrete Weiterbildungsangebote zu finden.

Links

<https://www.arbeitsagentur.de/k/newplan>
<https://www.foraus.de/de/themen/medien-und-it-kompetenz-fuer-ausbildungspersonal-mika-119648.php>
<https://www.imu-berlin.de/portfolio-item/wb-mentorinnen/?projectPage=1>

Jeder der Bereiche kann für sich genutzt werden. „Am häufigsten steigen Interessierte über die Tests ein“, sagt Prechtl. „Die sprechen Menschen an, die das Bedürfnis haben, im geschützten Raum mehr über sich selbst zu erfahren.“ Manche steigen über die zweite Säule ein, stöbern und lassen sich inspirieren. Mit einem Wunschberuf vor Augen können sie dann gezielt ihre Kompetenzen überprüfen und Maßnahmen suchen, um mögliche Lücken zu schließen. Zwei weitere Tests stehen ab Herbst 2022

zur Verfügung: Im Modul „Tätigkeiten“ finden Interessierte heraus, welche Einsatzmöglichkeiten zu ihnen passen, in welche Berufe sie also ohne zusätzliche Qualifikation sofort wechseln könnten. Im Modul „Weiterbildung“ erfahren sie, welche Weiterbildung sie sich auf Basis ihrer Kompetenzen und kognitiven Fähigkeiten zutrauen können. „Das schützt vor Fehlentscheidungen, Zeit- und Ressourcenverschwendung“, erklärt Christa Prechtl.

Digitale Kompetenzen ausbauen

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat ein Seminarekonzept zur Förderung der Medien- und IT-Kompetenz für Ausbildungspersonal (MIKA) entwickelt und erprobt. In insgesamt 60 Stunden über zwölf Wochen bauen Ausbilderinnen und Ausbilder ihre digitalen und medienpädagogischen Kompetenzen aus.

Das Projekt richtet sich an kleine und mittlere Unternehmen mit bis zu 250 Mitarbeitenden. „Fast die Hälfte der Mitarbeitenden in diesen Unternehmen haben wenig Erfahrung mit dem Einsatz digitaler Medien in der betrieblichen Ausbildung“, sagt Natalie Deininger, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt. In vier Präsenzveranstaltungen und drei Webinaren lernen MIKA-Teilnehmende eine Reihe von Softwares kennen, mit deren Hilfe sie digitale Medien für den Ausbildungsalltag erstellen können.

„Zu Beginn der Weiterbildung definiert jede und jeder Teilnehmende einen Arbeitsprozess, der mithilfe der MIKA-Tools digital unterfüttert wird“, erklärt Deininger. Dieser Prozess und seine mediale Vermittlung sind Kernstück der Weiterbildung. Das Ergebnis sind etwa 15 bis 20 selbst erstellte Medien: Quizzes, Erklärvideos, interaktive Arbeitsblätter. Gemäß dem Modell der vollständigen Handlung erwerben und vertiefen die Ausbilderinnen und Ausbilder im Zuge der Konzeption und Erstellung der Medien ihre Kompetenzen im Umgang mit den digitalen Tools. „Gleichzeitig üben sie sich in zeitgemäßer Lernprozessbegleitung, Feedback und kooperativem Führungsstil“, sagt Deininger.

Um auf vergleichbarem Kenntnisstand in die Weiterbildung zu starten, bereiten sich die Teilnehmenden auf der Lernplattform MIKA-Campus in einer fünfstündigen

Selbstlernphase auf die MIKA-Seminare vor. Das Angebot umfasst zehn Bausteine; sie reichen von dem Verständnis für die Motivation heutiger Auszubildender und der Bedeutung digitaler Medien in der Kommunikation und Kooperation mit ihnen bis zur sicheren Speicherung und Nutzung von Daten.

Den Austausch unter den Auszubildenden nach Abschluss der Seminarreihe soll ein Forum auf dem MIKA-Campus fördern. So ein Forum wird es auch für die MIKA-Trainerinnen und -Trainer geben, die die Seminare anleiten. Sie werden ab September 2022 durch das BIBB ausgebildet und zertifiziert. Ihre Ausbildung umfasst ein zweitägiges Online-Seminar, eine zweiwöchige Selbstlernphase und einen Abschlusstest.



Quelle: BIBB

MIKA hilft beim Aufbau digitaler Kompetenzen

Voraussetzung dafür, MIKA-Trainerin oder -Trainer zu werden, ist ein Studium oder vergleichbarer Abschluss, Erfahrungen mit digitalen Medien sowie in der Erwachsenenbildung und Seminaregestaltung.

Derzeit wird der MIKA-Campus zum zentralen Lernmanagementsystem für alle MIKA-Seminare weiterentwickelt. „Ziel ist es, die Lernprozessbegleitung zu standardisieren: Die MIKA-Trainerinnen und -Trainer organisieren ihren Kurs auf dem MIKA-Campus, unabhängig davon, wo die Seminare stattfinden“, sagt Natalie Deininger. „Und wir können Metadaten wie die Verweildauer der Nutzenden, Abbruchraten oder Testergebnisse verwenden, um das Konzept von MIKA weiter zu optimieren.“ MIKA-Seminare werden ab dem Herbst 2022 in Kooperation mit Partnereinrichtungen an verschiedenen Standorten in Deutschland angeboten. ■

MIKA „Roll-out“

Am 22. September präsentiert das BIBB zusammen mit der Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld das in den vergangenen zwei Jahren entwickelte Weiterbildungskonzept MIKA zur Förderung von digitalen und medienpädagogischen Kompetenzen. Die Auftaktveranstaltung wendet sich an Ausbilderinnen und Ausbilder sowie an in der Weiterbildung aktive Dozentinnen und Dozenten und lädt zum Mitmachen ein. Weitere Infos: www.foraus.de/de/aktuelles/ausbildungspersonal-durchstarten-mit-medien-und-it-kompetenz-mika-159811.php



Foto: FOTOGRAFIA INC/E+ via Getty Images

Geringqualifizierte im Fokus von Weiterbildung

Geringqualifizierte bilden eine wichtige Zielgruppe für Weiterbildung. Im Mittelpunkt stehen dabei die Beschäftigungssicherung und die Qualifizierung für neue Tätigkeiten. Das Forschungsprojekt FORWARD untersucht Chancen und Risiken für die Teilhabe Geringqualifizierter an der Digitalisierung.

Die Digitalisierung durchdringt die unterschiedlichsten Lebensbereiche und beeinflusst diese nachhaltig, so auch die Arbeitswelt sowie die (Weiter-)Bildung. Der digitale Wandel der Arbeitswelt bringt neue Berufe, Tätigkeitsfelder und Qualifikationsanforderungen an Beschäftigte mit sich (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020). Zudem führt die Digitalisierung zu einer Komplexitätszunahme der Arbeitsanforderungen bei einfachen Tätigkeiten, welche hauptsächlich von geringqualifizierten Erwachsenen ausgeführt werden (Schöpfer-Grabe, Vahlhaus 2019). Hinzu kommt, dass vor allem Tätigkeitsfelder mit vermehrt geringqualifizierten Beschäftigten infolge von Digitalisierungs- und Automatisierungstendenzen, ein hohes Substitutionspotenzial aufweisen (Dengler, Matthes 2017).

Aufgrund der Bedrohung durch Arbeitslosigkeit und den Ausschluss von gesell-

schaftlicher Teilhabe stehen Geringqualifizierte im Mittelpunkt des Forschungsprojektes „FORWARD“. Im Rahmen des Projekts werden Chancen und Risiken der Teilhabe Geringqualifizierter in der Digitalisierung aus Sicht des Weiterbildungsangebots und der Weiterbildungsanbieter ermittelt. FORWARD unterstützt dabei, Rahmenbedingungen zur aktiven Ansprache Geringqualifizierter sowie zur zielgruppenadäquaten Gestaltung von Angeboten zu analysieren.

Weiterbildungsbedarf

Die Veränderungen des Arbeitsmarktes und die steigenden Arbeits- sowie Kompetenzanforderungen führen zu einem größer werdenden Weiterbildungsbedarf von Geringqualifizierten (Reutter 2017). Dementsprechend gewinnt Weiterbildung an Bedeutung, um Menschen auf die sich verän-

Die Autoren und die Autorin



Luca Fliegner

Wissenschaftl. Mitarbeiter
Fachbereich Sozialwissenschaften,
Fachgebiet Pädagogik,
Technische Universität Kaiserslautern
luca.fliegener@sowi.uni-kl.de



Hadjar Ghadiri-Mohajerzad

Wissenschaftl. Mitarbeiterin,
Projektkoordination
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz Institut für
Lebenslanges Lernen (DIE), Bonn
mohajerzad@die-bonn.de



Andreas Weßner

Dipl.-Sozialwiss., Mag. rer. publ.
Institut für Technologie und
Arbeit e.V., Kaiserslautern
andreas.wessner@ita-kl.de

dernden Anforderungen des Arbeitsmarktes vorzubereiten und sie so vor drohender Arbeitslosigkeit zu schützen (ebd.). Dabei ist der formale Bildungsstand eine wichtige Voraussetzung für die individuellen Beschäftigungschancen (Hillmert 2017).

Ein weiterer Grund, der die Bedeutung von Weiterbildung unterstreicht, ist die aktuelle Lage auf dem Arbeitsmarkt, in dem eine ungedeckte Nachfrage nach qualifizierten Facharbeiterinnen und Facharbeitern einem vorhandenen Angebot an Menschen mit geringer Qualifikation gegenübersteht (Matthes, Severing 2017). Geringqualifizierte bilden mit fünf Millionen Menschen in

Deutschland eine wichtige Zielgruppe für Weiterbildung (Bertelsmann Stiftung 2018). In der betrieblichen Weiterbildung sind insbesondere Geringqualifizierte beziehungsweise Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten (zum Beispiel Werker und Werkerinnen im Garten- und Landschaftsbau oder Fachpraktiker und Fachpraktikerinnen in der Hauswirtschaft) unterrepräsentiert (Osianer 2019; Pfeiffer et al. 2019).

Definitionsansätze

Da es sich bei der Zielgruppe der Geringqualifizierten um eine sehr heterogene Gruppe handelt, sind auch verschiedene Definitionsansätze zu finden. Dabei werden Geringqualifizierte oftmals mittels des Merkmals des Ausbildungsniveaus charakterisiert (Lacher, Fliegner, Rohs 2022). Eine Definition des Begriffs sollte jedoch auch Kompetenzen, Fähigkeiten sowie andere Faktoren berücksichtigen und Geringqualifizierung in Bezug zum Arbeitsmarkt definieren (ebd.). Im Rahmen des Forschungsprojektes FORWARD wurde solch eine Definition auf Basis bestehender Definitionen erstellt. In dieser werden neben dem Ausbildungsniveau auch fehlende oder unzureichende Grundbildung und/oder berufliche Kompetenzen sowie nicht formal erworbene Qualifikationen berücksichtigt (ebd.). Des Weiteren kann eine Person als geringqualifiziert zählen, wenn der formale Berufsabschluss auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr nachgefragt wird (ebd.).

Digitalisierungs- und Automatisierungstendenzen führen zu Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, wodurch sich Berufsbilder wandeln und auch substituiert werden. In der Branche Land-, Forst- und Gartenbau sind Helfertätigkeiten im Vergleich zu allen anderen Anforderungsniveaus am stärksten von Substitutionen betroffen und weisen das höchste Substitutionspotenzial auf (43 Prozent) (Dengler, Matthes 2017). Zudem waren 2020 58,1 Prozent der Beschäftigten in der Landwirtschaft in Helfertätigkeiten beschäftigt (Seibert et al. 2021). Dadurch ergeben sich Weiterbildungsbedarfe, um die Beschäftigungssicherheit Geringqualifizierter zu erhalten und für neue Tätigkeiten zu qualifizieren. Des Weiteren bilden sie eine ökonomisch vulnerable Gruppe auf dem Arbeitsmarkt, da sie am häufigsten in atypischen Arbeitsverhältnissen angestellt und am stärksten von Arbeitslosigkeit bedroht sind (Sperber und Walweij 2017).

Soziale Selektion

Auch in der betrieblichen Weiterbildung, dem größten Weiterbildungssegment Deutschlands, werden Geringqualifizierte sozial selektiert (Pfeiffer et al. 2019) und bekommen weniger betriebliche Weiterbildungsangebote als andere Qualifikations-



In der betrieblichen Weiterbildung sind Geringqualifizierte beziehungsweise Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten (zum Beispiel Werker/Werkerinnen im Garten- und Landschaftsbau oder Fachpraktiker/Fachpraktikerinnen in der Hauswirtschaft) unterrepräsentiert.

gruppen unterbreitet (Matthes, Weber 2019). Zudem bilden Unternehmen Geringqualifizierte im Vergleich zur Gesamtheit der Belegschaft seltener mittels digitaler Medien (aus Schöpfer-Grabe, Vahlhaus 2019). Dies ist ein Indiz dafür, dass auch die Möglichkeiten der digitalen Lehre weniger bei Geringqualifizierten genutzt werden, obwohl sich auch Vorteile für die Zielgruppe ergeben könnten. Die zeitliche und örtliche Flexibilität digitaler Lernangebote verringert die Hürden der Teilnahme und erhöht die Vereinbarkeit mit anderen Verpflichtungen (beispielsweise Sorgearbeit).

Zu arbeitsmarktbezogenen Folgen der Digitalisierung werden auch gesellschaftliche deutlich, aus denen Herausforderungen für die Weiterbildung resultieren. So werden digitale Medien und Kompetenzen immer wichtiger für die gesellschaftliche Teilhabe (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020). Aufgrund des ungleich verteilten Zugangs zu digitalen Medien kann daraus eine Verschärfung der sozialen Ungleichheit entlang der Merkmale Bildungsniveau, regionaler Standort und sozialer Status entstehen (ebd.).

Studie FORWARD

Das Ziel der Foresight-Studie FORWARD ist es, diese Herausforderungen in den Blick zu nehmen und mögliche Zukunftsszenarien für die Zielgruppe der Geringqualifizierten mit einem Zeithorizont von fünf Jahren zu erarbeiten. Dazu baut FORWARD auf theoretischen Ansätzen der Vorausschau (Foresight) und Technikfolgenabschätzung (TA), der erwachsenenpädagogischen und erziehungswissenschaftlichen Organisationsforschung sowie der Programmfor-

schung auf. FORWARD verfolgt damit einen dezidiert prospektiv-vorausschauenden Ansatz, bei dem virtuelle Gruppendelphis auf den retrospektiv analytischen Vorarbeiten aufbauen, in denen an das Mehrebenenmodell der Weiterbildung (Schrader, 2011) angeknüpft wird.

Um der Komplexität des Forschungsgegenstandes gerecht zu werden, wird bei den Gruppendelphi (diskursive Methode, die häufig zur Entwicklung von politischen Leitbildern und Planungszielen eingesetzt wird) besonderes Augenmerk auf die ausgewogene Zusammensetzung des Expertenkreises aus Politik, Bildungswissenschaft und Praxisvertretern gelegt. Diese Vorgehensweise berücksichtigt heterogenes Wissen und zahlreiche Perspektiven. Durch die diskursive Befragungssituation wird zugleich Raum für den argumentativen Austausch von Wissen geschaffen, die Transparenz der wissenschaftsbasierten Kontroverse erhöht und bereits im Zuge der Erhebung zwischen Wissenschafts- und Praxisperspektive vermittelt. Die ausgewogene Auswahl der Expertinnen und Experten stellt sicher, dass alle relevanten Positionen und Interpretationen berücksichtigt werden können.

Eine solche Vorgehensweise erlaubt insbesondere den Zugang zur vertiefenden Erforschung dissensueller Themen, da sich die Teilnehmenden direkt miteinander argumentativ austauschen können und partizipativ über den Konsens bezüglich der jeweiligen Fragestellung ebenso wie über den Dissens entscheiden (Niederberger & Renn, 2018). Die Genauigkeit der Zukunftseinschätzung – im Sinne einer Prognose der Zukunft – steht dabei nicht im Vordergrund, sondern vielmehr die Generierung von Zu-

kunftswissen (Cuhls 2021), mit dem Ziel mögliche zukünftige Entwicklungen (Szenarien) gegeneinander abzuwägen und nicht zuletzt zu erkennen, welche Maßnahmen bereits zeitnah ergriffen werden können und sollten, um wünschenswerte zukünftige Entwicklungen zu begünstigen (Gestaltungsperspektive). ■

Literatur

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2020):

Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt. Bielefeld. URL: <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2020/pdf-dateien-2020/bildungsbericht-2020-barrierefrei.pdf> (Abruf: 10.8.2022)

Bertelsmann Stiftung (2018): Deutscher Weiterbildungsatlas. Teilnahme und Angebot in Kreisen und kreisfreien Städten. Gütersloh.

Cuhls, K. (2021): Das dynamische, argumentative Delphi (DAD) – erste Projekte einer neuen Delphi-Variante. In: Zeitschrift für Zukunftsforschung, (1), S. 134–157.

Dengler, K.; Matthes, B. (2017): Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt: Welche Berufe sich potenziell durch Computer ersetzen lassen. In: Möller, J.; Walwei, U. (Hrsg.): Arbeitsmarkt kompakt: Analysen, Daten, Fakten, S. 116–117.

URL: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/64169> (Abruf: 10.8.2022)

Hillmert, S. (2017) Bildung und Lebensverlauf – Bildung im Lebensverlauf. In: R. Becker (eds): Lehrbuch der Bildungssoziologie, Wiesbaden.

Lacher, S.; Fliegner, L.; Rohs, M. (2022): Geringqualifizierte. Eine relative Perspektive. Beiträge zur Erwachsenenbildung (11). Technische Universität Kaiserslautern. URL: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:hbz:386-kluedo-67802> (Abruf: 22.3.2022)

Matthes, B.; Severing, E. (2017): Berufliche Kompetenzen von Geringqualifizierten erkennen und fördern. In: Matthes, B.; Severing, E. (Hrsg.): Berufsbildung für Geringqualifizierte. Barrieren und Erträge, Bielefeld, S. 5–9.

Matthes, B.; Weber, E. (2019): Auswirkungen von Digitalisierung und demografischem Wandel für Geringqualifizierte. In: Goth, G.G.; Kretschmer, S.; Pfeiffer, I. (Hrsg.): Bildungsinnovationen für nicht formal Qualifizierte. Zielgruppengerechte Weiterbildungssettings in der Bildungspraxis, S. 89–103.

Niederberger, M., Renn, O. (2018): Das Gruppendelphi: Konzept und Vorgehensweise, Wiesbaden.

Osiander, C. (2019): Zugang zu beruflicher Weiterbildung – Rechtlicher Rahmen, Teilnahme an und Wirkung von beruflicher Weiterbildung, Weiterbildungshemmnisse. In: Goth G.; Kretschmer, S.; Pfeiffer, I. (Hrsg.), a.a.O., S. 61–88.

Pfeiffer, I.; Dauser, D.; Gagern, S.; Hauenstein, T.; Kreider, I.; Wolf, M. (2019): Weiterbildungsförderung in Deutschland. Bestandsaufnahme und Analyse aktuell genutzter Instrumente. Nürnberg (f-bb-Dossier. 2019,01). URL: https://www.f-bb.de/fileadmin/PDFs-Publikationen/190805_f-bb-Dossier_WB.pdf (Abruf: 10.8.2022)

Reutter, G. (2017): Armut und Erwachsenenbildung. In: Forum Erwachsenenbildung 50 (2017) 3, S. 12–18. URL: DOI: 10.25656/01:20622 (Abruf: 10.8.2022)

Schöpfer-Grabe, S.; Vahlhaus, I. (2019): IW-Trends 1/2019. Grundbildung und Weiterbildung für Geringqualifizierte. Ergebnisse einer IW-Unternehmensbefragung, Köln.

Schrader, J. (2011): Struktur und Wandel der Weiterbildung, Bielefeld. URL: <https://doi.org/10.3278/14/1108w> (Abruf: 10.8.2022)

Seibert, H.; Wiethölter, D.; Schwengler, B. (2021): Beschäftigungsentwicklung von Helfertätigkeiten: Starker Einbruch in der Corona-Krise, IAB Kurzbericht, No. 16/2021, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg.

Sperber, C.; Walwei, U. (2017): Entwicklung und Struktur der Beschäftigungsverhältnisse. In: Möller, J.; Walwei, U. (Hrsg.): Arbeitsmarkt kompakt: Analysen, Daten, Fakten, S. 38–40.

URL: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/64169> (Abruf: 10.08.2022)



Foto: LLH

Personalqualifizierung in der Agrarverwaltung

15 Jahre nach Einstellung des Agrarreferendariats und der Inspektorenausbildung in Hessen ist der Bedarf an Nachwuchs groß. Hochschulabsolventinnen und -absolventen fehlt es jedoch häufig an verwaltungsrelevanten Kenntnissen. Hier setzt die Qualifizierungsmaßnahme VPQ-Agrar in Hessen an.

Je Jahrgang kommen 20 Teilnehmerinnen und Teilnehmer der verschiedenen Behörden zusammen, die unterschiedliche Aufgaben im Bereich der Agrarverwaltung wahrnehmen. Dazu gehören hauptsächlich das Hessische Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (HMUKLV), der Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen (LLH), die kommunalisierten Ämter für den ländlichen Raum bei den Kreisverwaltungen und die drei Regierungspräsidien. Die genannten Behörden haben das Konzept gemeinsam entwickelt und kooperieren in der Schulung der Nachwuchskräfte unter der Koordination des LLH-Bildungsseminars Rauschholzhausen.

Die Autorin



Dr. Beate Formowitz
LLH Bildungsseminar
Rauschholzhausen
beate.formowitz@llh.hessen.de

Fachkompetenz ergänzen

Ziel ist vor allem die Ergänzung des Fachstudiums mit den Inhalten, die für die Tätigkeiten in der Agrarverwaltung erforder-

lich sind (s. Abbildung). Neben dem Erwerb und der Vertiefung von Fach-, Methoden- und Verwaltungskompetenz ist daher das verwaltungsübergreifende Verständnis für die jeweiligen Aufgaben in den verschiedenen Behörden sowie die Netzwerkbildung zwischen den Beschäftigten wesentliches Ausbildungsziel.

Über den Hessischen Verwaltungsschulverband (HVSV) werden in circa 160 Stunden über ein halbes Jahr verteilt Grundkenntnisse aus dem Bereich der allgemeinen Verwaltung vermittelt, damit Entscheidungen kompetent getroffen werden können. Dabei spielen zum Beispiel Themenbereiche wie Verwaltungsrecht, Privatrecht, Staats- und Kommunalrecht, Personalwesen und Finanzwesen eine Rolle. Für den sicheren „Gang“ durch die Verwaltung sind gerade auch Kenntnisse der Verwaltungsmodelle, der innerbehördlichen Abläufe und Elemente moderner Verwaltungssteuerung von elementarem Vorteil.

Methodikseminare

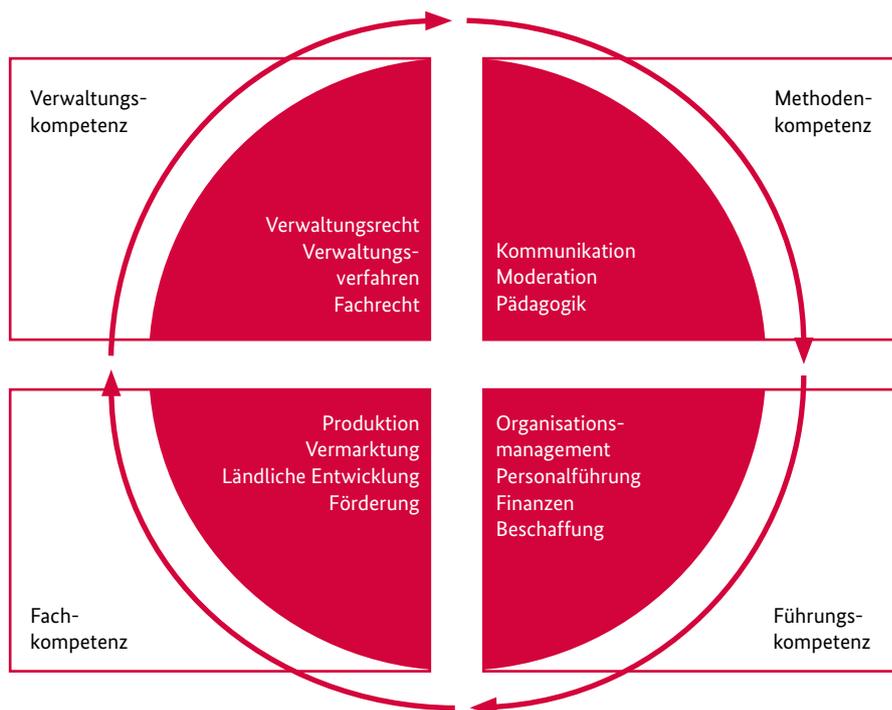
In Ergänzung zu Fachkompetenz und Spezialisierung auf fachliche Schwerpunkte sind methodische, kommunikative und soziale Kompetenzen ausschlaggebend für ein reibungsloses Arbeiten mit Kolleginnen und Kollegen oder Netzwerkpartnerinnen und -partnern sowie für erfolgreiche Kundengespräche. Daher beschäftigen sich die Teilnehmenden in fünf zweitägigen Methodikseminaren mit ihrem Profil als Beschäftigte der Agrarverwaltung, der Kommunikation und Beziehungsgestaltung mit dem Kunden- und Kollegenkreis sowie mit ihrem Selbst- und Zeitmanagement.

Darüber hinaus erlernen sie Praktiken zielgerichteter Gesprächsführung, trainieren ihre Moderationskompetenzen und setzen sich mit Teamarbeit und Führungsthemen auseinander. Mit aktiver Gestaltung, partizipativen Einheiten und Spaß am Erproben neuer Methoden gehen die Dozentinnen und Dozenten des LLH Bildungsseminars Rauschholzhausen dabei individuell auf den Erfahrungs- und Wissensstand der Teilnehmenden ein.

Einblick in Arbeitsfelder

Die fünf zweitägigen Veranstaltungen zu den Fachaufgaben der Agrarverwaltung dienen vor allem dem Einblick in die Arbeitsbereiche der gesamten hessischen Agrarverwaltung. Anhand verschiedener fachlicher Schwerpunkte von Landwirtschaft und Gartenbau, ländlicher Entwicklung sowie Nachhaltigkeit und Klimawandel werden die Fachaufgaben

Abbildung: Qualifizierungsbereiche VPQ-Agrar



Quelle: LLH

durch die jeweils Verantwortlichen in den Behörden anhand aktueller Themen vorgestellt. Dabei werden Schnittstellen zu anderen Teilen der Agrarverwaltung und angrenzenden Bereichen aufgezeigt und die verschiedenen Sicht- und Handlungsweisen inklusive der jeweiligen Rechtsgrundlagen diskutiert. So rücken die verschiedenen Blickwinkel ins Bewusstsein und wird Verständnis für das Handeln anderer Behördeneinheiten geschaffen werden.

Letzteres wird insbesondere durch Hospitationen in der Agrarverwaltung erweitert, die die Teilnehmenden je nach eigenen Aufgabengebieten und Interessen selber organisieren. Sie sind wesentlicher Bestandteil des Gesamtkonzepts und ermöglichen das Kennenlernen der Arbeit angrenzender Fachbereiche sowie vorgesetzter, nachgelagerter oder benachbarter Behörden. Die dadurch geförderte Netzwerkbildung unterstützt eine optimale verwaltungsübergreifende Zusammenarbeit.

Gruppengefühl stärken

Bereits im ersten Jahrgang war die Zusammensetzung der Gruppe optimal, und von Tag eins an war eine lockere und dennoch vertrauensvolle Atmosphäre zu spüren, sodass sich eine positive Gruppendynamik entwickeln konnte. Insbesondere die zweitägigen Seminare und Veranstaltungen inklusive Übernachtung am jeweiligen Semi-

narort boten die Chance, sich am Abend in lockerer Atmosphäre weiter kennenzulernen und zu vernetzen. Obwohl Letzteres im zweiten Jahrgang durch die Corona-Pandemie nur eingeschränkt möglich war, gelang es dennoch, durch aktives Gestalten einer offenen und wertschätzenden Lernatmosphäre ein Gruppengefühl aufzubauen und zu stärken.

Positive Resonanz

Die durchgeführten Evaluierungen der ersten beiden Jahrgänge stellen neben den üblichen kleineren „Justierungsbedarfen“ insbesondere den Nutzen heraus. Wenngleich VPQ-Agrar kein Ersatz eines vollwertigen Referendariats darstellt, wird es laut Aussagen aus dem Absolventen- und Vorgesetztenkreis als „ein sehr gelungenes Programm“ empfunden, welches in den folgenden Jahren fortgeführt werden sollte.

Neben dem fachlichen Wissenszuwachs sei insbesondere der Faktor Networking zwischen verschiedenen Behörden als sehr positiv zu bewerten. Als Bestärkung ihres Konzepts sehen die Verantwortlichen von VPQ-Agrar beispielsweise die Rückmeldung einer Teilnehmerin der ersten Qualifizierungsmaßnahme, die sich ausdrücklich für die Organisation bedankt: „Insgesamt bin ich sehr stolz, dabei gewesen zu sein, und ich habe viel dazugelernt!“ Die Planungen zum dritten Jahrgang, der im Herbst 2022 startet, laufen derzeit auf Hochtouren. ■



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

Praxisgerechte Weiterbildung

Auch wenn sich die Landwirtschaftsmeisterinnen und -meister in naher Zukunft „Bachelor Professional“ nennen, ändert sich nichts am Konzept der praxisgerechten Weiterbildung. Wie das in der Fachschule für Landwirtschaft Löbau in Sachsen umgesetzt wird, schildern Dana Woite und Gerd Michler. Beide sind als Fachlehrkräfte in der Meisterausbildung tätig.

Der Autor

Foto: Sabine Rübensaatz



Klaus Meyer
Redakteur für Betriebsführung
und Ausbildung
Bauernzeitung, Berlin
bauernzeitung
@bauernzeitung.de

Was bedeutet es für Sie, praxisorientiert zu unterrichten?

Woite: Im Prüfungsausschuss sind Lehrkräfte und praktizierende Landwirtinnen und Landwirte mit langjähriger Berufserfahrung vertreten. Von dort kommen wichtige Impulse. Wir orientieren uns also am künftigen Berufsalltag.

Mit welchem Ergebnis?

Woite: Die Absolventinnen und Absolventen arbeiten in unserem Kurs auf allen Führungsebenen bis hin zur Betriebsleitung. Der Betrieb muss rund laufen. Die Arbeitsorganisation einschließlich Personalführung und der Technikeinsatz stehen daher ganz oben auf der Themenliste. Daneben gibt es weitere Aufgaben, die sich in regelmäßigen Abständen wiederholen. Sie reichen vom Herdenmanagement über die Bestandsführung, die Düngebedarfsermittlung, die Erstellung eines Gülleverteilungsplans bis hin zum Einkauf von Betriebsmitteln und zur Vermarktung sowie zur Berufsausbildung und Arbeitsunterweisung, um nur einige zu nennen. Hier sind die Führungskräfte als Verwalterin und Verwalter tätig. Daneben gibt es noch einen weiteren, mehr langfristig angelegten Tätigkeitsbereich, den wir berücksichtigen.

Wie setzen Sie das im Lernfeld Tierische Erzeugung konkret um?

Woite: Wir müssen uns im Unterricht natürlich auf einige Betriebszweige beschränken. In der Milchproduktion besprechen wir beispielsweise die Abläufe im Herdenmanagement. Was geschieht wann? Welche Kontrollwerte zählen? Welche fachlichen Hintergründe sind für meine Entscheidungen wichtig? Einfache wirtschaftliche Abwägungen kommen hinzu. Nach einem fachlichen Input gehen wir in Betriebe, beurteilen die Umsetzung und suchen nach Verbesserungsmöglichkeiten. Weil immer auch pflanzenbauliche und futterwirtschaftliche Fragen sowie kaufmännische Überlegungen berührt werden, ist vieles fächerübergreifend angelegt.



Gerd Michler und Dana Woite

Sie sprechen über zwei unterschiedliche Rollen einer landwirtschaftlichen Führungskraft. Was meinen Sie damit?

Michler: Neben den eingangs erwähnten Tätigkeiten gibt es noch eine Reihe von Aufgaben, die völlig anders geartet sind. Als Unternehmerin und Unternehmer stellt sich immer wieder die Frage, welche wesentlichen, langfristig angelegten Veränderungen einen ausreichenden Gewinn und einen Eigenkapitalzuwachs sichern könnten. Das ist sehr anspruchsvoll. Ein Vergleich soll das verdeutlichen. Wenn Sie eine Reise planen, definieren Sie zuerst das Reiseziel. Danach planen Sie mittels Landkarte oder Navi die günstigste Fahrtroute. Sie werden das Ziel dann zum geplanten Termin innerhalb von Stunden oder Tagen mit hoher Wahrscheinlichkeit erreichen. Ähnlich wie bei den Aufgaben einer Verwalterin oder eines Verwalters. Auch dort gelangt man auf bekannten Wegen zeitnah zum Ziel. In der strategischen Unternehmensplanung legen Sie ebenfalls zuerst das Ziel fest. Das Ziel liegt aber in weiter Ferne und der Weg ist unsicher. Die „Landkarte“ ändert sich wegen der Entwicklung der Märkte und der betrieblichen Rahmenbedingungen ständig. Auf dieser Grundlage prüfen Unternehmerinnen und Unternehmer die verschiedenen Handlungsmöglichkeiten

und wählen das jeweils Beste für sich aus. Die getroffenen Entscheidungen verantworten sie höchstpersönlich.

Was folgt daraus für die Lehre?

Michler: Alle Maßnahmen sollten unter Berücksichtigung der eigenen Erwartungen zweckmäßig und wirtschaftlich sinnvoll sein. Diese gedankliche Verbindung von fachlichen und wirtschaftlichen Erwägungen zieht sich wie ein roter Faden durch den gesamten Meisterkurs. Das gilt durchgängig für alle Prüfungsleistungen bis hin zur Fremdbetriebsbeurteilung. In der Fremdbetriebsbeurteilung können die Meisteranwärterinnen und Meisteranwärter zeigen, dass sie künftig sowohl der Rolle als Verwalterin und Verwalter eines Betriebs oder Betriebsteils als auch der Rolle als Unternehmerin und Unternehmer gewachsen sind.

Wie läuft eine solche Fremdbetriebsbeurteilung eigentlich ab?

Woite: Die Meisteranwärterinnen und Meisteranwärter besuchen einen ihnen zuvor unbekanntem Landwirtschaftsbetrieb. Sie haben eine Stunde Zeit, während eines Betriebsrundgangs Fragen an die Betriebsleitung zu stellen. Außerdem steht ihnen ein Lageplan der Hofstelle und ein Leitfaden zur Betriebsbeurteilung zur Verfügung. Nach dem Betriebsrundgang entwickeln sie innerhalb von eineinhalb Stunden Vorschläge für wesentliche, mittel- und langfristig angelegte Veränderungen. In einem nachfolgenden halbstündigen Vortrag stellen sie ihr Konzept einer Prüfungskommission vor. Die Prüferinnen und Prüfer haben dann noch eine halbe Stunde Zeit für Fragen.

Wie soll das gehen, innerhalb so kurzer Zeit einen fremden Betrieb zu beurteilen und au-

ßerdem noch Ideen für die weitere Ausrichtung zu entwickeln?

Michler: Wir haben im Unterricht gemeinsam einen Stufenweg und einige Regeln erarbeitet und in der beigelegten Skizze dargestellt (s. Abbildung). Weil die verfügbare Zeit knapp ist, können die vorgeschlagenen Entwicklungsmöglichkeiten selbstverständlich nur angerissen und nicht bis in das Detail beschrieben werden.

Wie ist der Leitfaden aufgebaut?

Michler: Die in der Abbildung nummerierten Arbeitsblätter deuten auf den Inhalt hin. Unter Punkt 1 sind dann beispielsweise Angaben zu den natürlichen Ertragsbedingungen, zur Flächenausstattung, zur Flächennutzung und zu den Tierbeständen sowie deren Produktivität aufgeführt. Es sind insgesamt nur wenige Seiten mit Tabellen und Listen. Hinzu kommt eine Deckungsbeitragsammlung mit einigen wichtigen Produktionsverfahren der Landwirtschaft.

Können Sie weitere Tipps geben?

Michler: Im Berufsleben wie in der Lehre ist es wichtig, die richtigen Schwerpunkte zu setzen. Je nach Betriebstyp sollte man sich auf bestimmte Handlungsfelder konzentrieren. Außerdem gibt es verschiedene Ebenen. Im Meisterkurs sind wir unter anderem auf die Handlungsfelder der obersten Handlungsebene in Milchviehbetrieben eingegangen. Dazu zählen beispielsweise die Arbeitswirtschaft, die Tiergesundheit und der Tierkomfort, die Grobfutterqualität und -leistung, aber auch das betriebliche Wachstum, die Auswirkungen der GAP sowie das Risikomanagement.

Haben Sie ein Beispiel parat?

Woite: Die Tiergesundheit in Verbindung mit dem Tierkomfort ist ein ganz wichtiges The-

ma. Nur gesunde Milchkühe sind produktiv, langlebig und wirtschaftlich. Außerdem machen kranke Tiere die meiste Arbeit. Die Weichen werden schon im Transitbereich gestellt. Wenn hier Mängel im Haltungssystem und der Klimatisierung sowie Bewirtschaftung zu erkennen sind, lohnen sich Umbaumaßnahmen genau an dieser Stelle in besonderem Maße.

... und das alles ohne Zahlen?

Michler: Eine Meisteranwärterin oder ein Meisteranwärter sollte die ökonomischen Auswirkungen der Vorschläge beschreiben und wenigstens überschlägig abschätzen können. Da reicht es oft, nach dem Prinzip der Waage in Stichworten die beeinflussten Leistungen, Produktionsfaktoren, Kosten und sonstigen Effekte gegenüberzustellen. Das geht zunächst ganz ohne Zahlen. Es kommt eingangs nur darauf an, möglichst alle entscheidungsrelevanten Faktoren zu erfassen. Konkrete Werte sind dann erst der zweite Schritt. Anhand der Deckungsbeitragsammlung und einiger Faustzahlen ist es dann relativ leicht möglich, die mögliche Erfolgsänderung der Maßnahmen zu überschlagen.

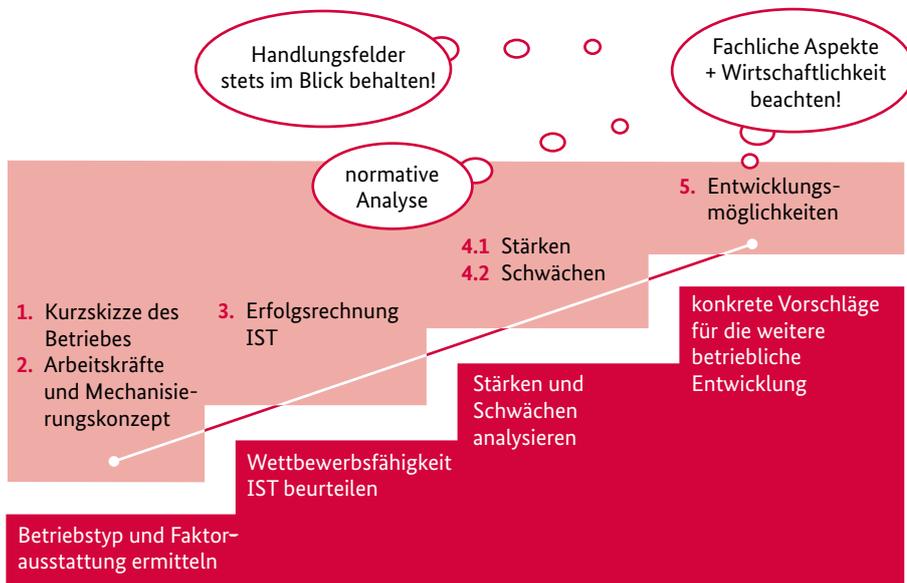
Das beschriebene Vorgehen ist sicher interessant, erfordert aber zusätzliche Zeit und Anstrengungen. Warum muss das alles so schwierig sein?

Michler: Es wäre sicher einfacher, sich nur mit dem operativen Geschäft zu befassen, die täglichen Abläufe zu optimieren und auf strategisches Denken zu verzichten. Ein entscheidender Grund spricht dagegen. Die Meisteranwärterinnen und Meisteranwärter stehen mit ihren Unternehmen im Wettbewerb. Alle am Markt Beteiligten suchen ständig nach dem immer Neuen und Besseren, mit Kreativität, Fantasie und Gestaltungslust. Sie werden neue technische Möglichkeiten irgendwann anwenden, sofern sie Vorteile versprechen. Wir ermuntern die jungen Führungskräfte, diese Entwicklungen aufmerksam zu verfolgen. Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können sie marktgerechte Löhne sichern und ihren Geschäftspartnern gute Konditionen bieten.

Alle Ideen sind wertlos, wenn sie nicht umgesetzt werden. Welche Hinweise geben Sie den jungen Leuten in Ihren Kursen?

Woite: Mitarbeitende sollten spüren, dass sie zum Team gehören und eigene Ideen an passender Stelle einbringen können. Außerdem müssen sie den Sinn ihres Tuns verstehen. Neben Fachwissen und Unternehmergeist braucht eine Führungskraft daher auch viel Einfühlungsvermögen. ■

Abbildung: Der Stufenweg zum unternehmerischen Erfolg



Quelle: Gerd Michler

Nachdruck (mit Veränderungen) aus: Bauernzeitung 28. Woche 2022, S. 48



Digitale Innovationen für das lebenslange Lernen

Landwirtschaftliche Betriebe stehen vor tiefgreifenden Veränderungen bei Kompetenzanforderungen und benötigen klare Fort- und Weiterbildungsstrategien für Betriebsleitung und Beschäftigte. Die Europäische Dienstleistungsgenossenschaft EQA setzt sich für ein Konzept ein, das digitales lebenslanges Lernen im Management umsetzt.

Seit ihrer Gründung 2015 setzt sich die Europäische Dienstleistungsgenossenschaft EQA (Education and Qualification Alliance) für eine schnelle Umsetzung des Nachhaltigkeitsziels „hochwertige Bildung“ (SDG 4) ein. Ein weiteres Ziel ist es, die digitale Transformation in der europäischen Agrarwirtschaft voranzutreiben und aktiv mitzugestalten. Dazu gehören auch digitale Innovationen für das lebenslange Lernen beim Führen landwirtschaftlicher Betriebe.

Eine Strategie für individuelle lebenslange Qualifikation verlangt heute zum einen die grenzübergreifende Abstimmung und Einführung international anerkannter Bildungsstandards in die Praxis. Diese Standards fehlten bislang vor allem für Weiterbildungsmaßnahmen im Qualität-, Risiko- und Krisenmanagement von Füh-

rungskräften in Agrarbetrieben. EQASce treibt die internationale Standardisierung voran, vor allem für die studien- sowie berufs begleitende Weiterbildung im Zusammenhang mit drängenden Handlungsfeldern wie Tierwohl, Nachhaltigkeit, Biosicherheit und Klimaschutz (Petersen und Lehnert 2017).

Zentrale Lösung nötig

Zum anderen setzt sich die Europäische Genossenschaft verstärkt für die Digitalisierung und Beschleunigung bislang vernachlässigter Prozesse im Bildungsbereich ein. Hierzu zählen beispielsweise Abläufe beim Finden geeigneter, individueller Bildungsangebote im Internet oder Prozesse bei der fälschungssicheren, digitalen Aufbewahrung von Bildungsnachweisen und Zertifi-

Die Autorinnen



Annabel Spilker
Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Annabelle Kunz
Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Murielle Diekmann
Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Prof. Dr. Brigitte Petersen,
Vorstandsvorsitzende EQA
Alle: Education and Qualification Alliance SCE (EQASce), Bonn
info@EQASce.de

katen (Schönen et al. 2020). Für beide Anforderungsbereiche besteht hoher bislang nicht gedeckter Bedarf an innovativen aufeinander abgestimmten technisch-organisatorischen Lösungen. Denn gerade Personen mit Managementaufgaben in tierhaltenden Betrieben bemängeln bereits seit Jahren die fehlende Infrastruktur in Deutschland im Bereich gesetzlich geforderter Weiterbildung.

Als es 2020 während der Coronakrise darum ging, weitere Sachkundenachweise für Maßnahmen am Tier bundesweit einzuführen und das Einhalten der Verordnungen zu überwachen, wurde das Ausmaß des technisch-organisatorischen Problems in der Praxis sichtbar. Anders als bei der Umsetzung der Verordnung zum Pflanzenschutz steht bislang keine bundesweite Zentral-

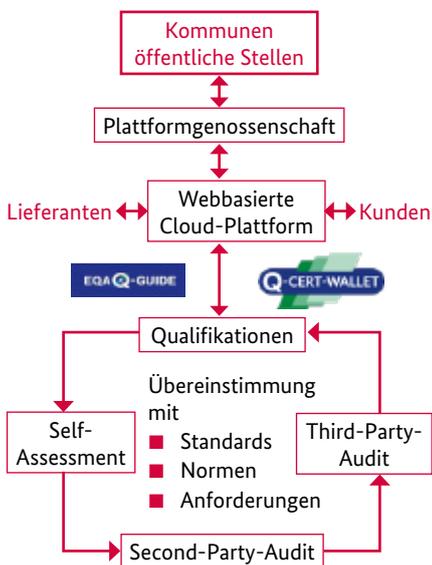


Foto: greenbutterfly/iStock/Getty Images Plus via Getty Images

stelle für das Ausstellen von Sachkundenachweisen hierzulande zur Verfügung. Bei gesetzlich vorgeschriebenen Qualifizierungsangeboten und Zertifikaten im Tierbereich greift immer noch das föderale System mit unterschiedlichen Vorgehensweisen in 16 Bundesländern mit ihren 408 durchführenden Veterinärämtern.

Ziel ist es daher, gemeinsam mit Landwirten und Landwirtinnen, den unterschiedlichen Bildungs- und Beratungseinrichtungen der Bundesländer sowie den digitalen Acceleratoren von EQA, maßgeschneiderte digita-

Abbildung: Kommunikation zwischen Marktpartnern und öffentlichen Stellen über die Cloud-Plattform



Quelle: erweitert nach (Kenntner et al. 2021)

le Lösungen zu entwickeln und in der Praxis zu testen. Diese Strategie gilt es, mit Fördermitteln der Landwirtschaftlichen Rentenbank und zwei Projekten aus dem EIP-Agri-Programm GeTie (Gemeinschaftsleistung Tierwohl) und Smart Service Zukunft in Form eines digitalen Modul-Baukasten für das Handlungsfeld „Hochwertige Bildung“ umzusetzen.

Cloud-Plattform

Um die tägliche Kommunikation von Personen in landwirtschaftlichen Betrieben mit ihren Marktpartnern und Dienstleistern sowie Bildungsanbietern webbasiert zu ermöglichen, ist die erste Plattformgenossenschaft etabliert worden. Über die Cloud-Plattform werden Austauschprozesse zu den regelmäßigen und immer wiederkehrenden Handlungsfeldern im Qualitätsmanagement systematisiert und von der Genossenschaft organisiert. Die Abbildung zeigt die vier Prozesse: Qualifizierung, Self Assessment, Second-Party Audit und Third-Party Audit sowie die Partner, zwischen denen der Austausch stattfindet. Dies sind die Lieferanten und Kunden des jeweiligen landwirtschaftlichen Betriebs als Wirtschaftspartner, aber auch die jeweiligen kommunalen Stellen wie Veterinär- oder Umweltämter. Landwirte und Landwirtinnen sind als Genossenschaftsmitglieder der Plattformgenossenschaft sowohl Nutzer als auch Betreiber dieser ersten branchenspezifischen Cloud-Plattform (Kenntner et al. 2021)

Qualification-Guide

Die Qualifizierung wird dabei als andauernder Lebenslanger-Lernen-Prozess verstanden, der durch ein Suchportal unterstützt wird. Es ermöglicht eine sehr individuelle Auswahl jener Bildungsangebote, die sich in die Planung der Abläufe im Betrieb zeitlich und inhaltlich besonders gut einpassen lassen. Der erste Prototyp des Qualification-Guide (Q-Guide) für die Zielgruppe tierhaltende Betriebe ist derzeit in der praktischen Erprobung bei Einzelbetrieben und Erzeugergemeinschaften.

In der Geschäftsstelle von EQA werden Schulungsangebote von derzeit zwölf Bildungseinrichtungen für Personen aus Betrieben mit dem Produktionszweig Tierhaltung kontinuierlich gesammelt. Die Angebote werden in ein leicht verständliches und vergleichbares Suchformat gebracht. Die Nutzenden können aus dem umfangreichen Angebot, auf ihre individuellen Bedürfnisse abgestimmt, nach Trainings in für sie interessanten Produktionszweigen suchen (zum Beispiel Schwein, Rind, Geflügel oder andere Tierarten). Außerdem können sie den gewünschten Zeitraum angeben, wann die

Schulung stattfinden soll. Auch lassen sich Suchkriterien eingeben, ob die Veranstaltung kostenlos ist, in Präsenz oder online stattfindet.

Bezogen auf die Kriterien der Schulungsinhalte kann eine Auswahl zwischen für alle tierhaltenden Betriebe relevanten Inhalten vorgenommen werden, wie beispielsweise Stallbau und Haltungsmanagement, Futtermittel und Fütterungsmanagement, Hygiene- und Gesundheitsmanagement sowie Unternehmensführung oder Eingriffe am Tier. Für behördlich geförderte Sachkundenachweise ist die Auswahl möglich zwischen Pflanzenschutz, Biosicherheit, Töten von Tieren, Eigenbestandsbesamung, Transport von Tieren sowie Anwendung von Isofluran.

Dabei kann die Person unterscheiden, ob sie ein Schulungsangebote wahrnehmen möchte, weil sie es als Voraussetzung für einen Sachkunde Nachweis benötigt oder für den Erwerb anderer von Dritten anerkannter Zertifikate zum Beispiel von EQAsce oder von der Initiative Tierwohl (ITW). Am Ende des Auswahlprozesses erhält der/die Suchende eine Liste von Veranstaltungsvorschlägen und einen Link zum Anbieter. Über diesen Link kann dann die jeweilige Schulungsmaßnahme gebucht werden.

Q-CERT-Wallet

Das weitere Tool aus dem digitalen Modul-Werkzeugkasten ist das Q-CERT-Wallet. Es ermöglicht die übersichtliche und sichere Speicherung aller erworbenen Zertifikate in einer Blockchain (EQAsce 2022). Dieses webbasierte Tool erleichtert nicht nur Schulungsanbietern und Teilnehmenden von Kursen die Arbeit. Auch die Nutzung der digitalen Bildungsnachweise im landwirtschaftlichen Betrieb bei Audits vor Ort und Konformitätsprüfungen mit Branchenstandards oder durch Veterinärbehörden wird wesentlich erleichtert. ■

Literatur

- EQAsce (2022):** EQA-Q-CERT-Wallet.URL: <https://www.eqasce.de/2022/01/31/q-cert-wallet/> (Abruf: 1.8.2022)
- Kenntner, C.; Birkle, I.; Havenith, C.; Lahmann, T.; Schönen, C.; Plümpe, J.; Ellebrecht, A.; O'Hagan, J.; Wichterich, C. (2021):** Plattformgenossenschaft zur Verbesserung der produktionsbegleitenden Kommunikation und Bewertung der Gemeinschaftsleistung Tierwohl, Bonn.
- Petersen, B.; Lehnert, S. (2017):** Qualitätsmanagement maßgeschneidert für die Agrar- und Ernährungswirtschaft, Bonn.
- Schönen, C.; Lahmann, T.; Hambitzer, M.; Kenntner, C.; Petersen, B.; Conrady, B. (2020):** Individuell-digitale Nachweise im Qualitäts-, Risiko- und Krisenmanagement. In: Bericht zur GQW-Jahrestagung 202 in Koblenz, S. 19-38.

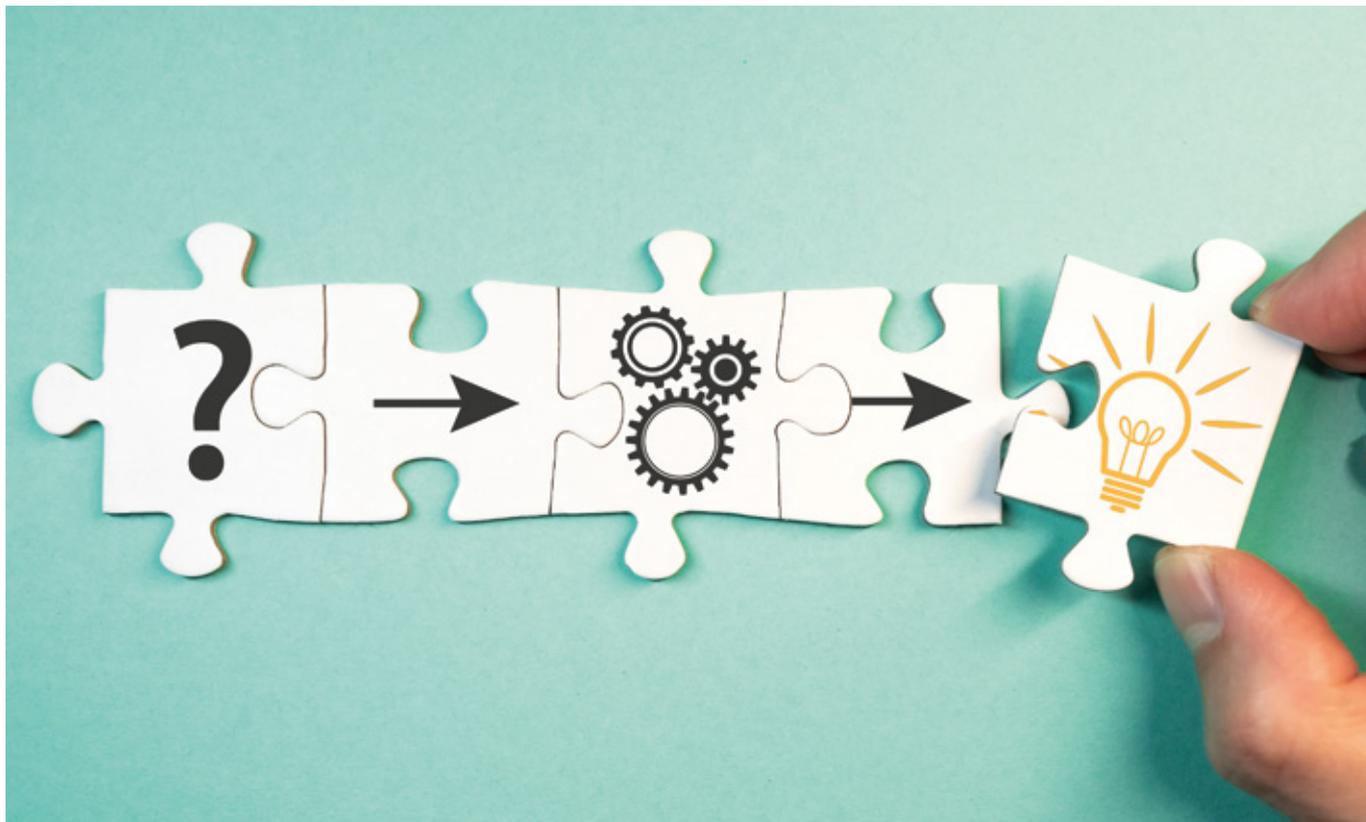


Foto: Christian Horz/Stock/Getty Images Plus via Getty Images

Beratung im Zeichen von Veränderungen

Das unternehmerische Umfeld – auch in der Agrarwirtschaft – wird immer mehr VUCA: volatil (veränderlich), uncertain (unsicher), complex (komplex) und ambiguous (widersprüchlich). Welche Veränderungen sind für Beratungsorganisationen relevant? Und was bedeutet dies für Personalentwicklung und Weiterbildung?

„Wenn ich eine Überschrift machen müsste, was uns gerade beschäftigt, dann würde diese ‚Veränderung‘ lauten“, so die Aussage der Chefin einer großen Beratungsorganisation. Viele Entwicklungen, mit denen die Landwirtschaft aktuell konfrontiert ist, sind seit langem bekannt: Strukturwandel, Betriebsgrößenwachstum, Klimawandel, Digitalisierung.

Daneben ist aber auch die sogenannte VUCA-Welt in der Beratung angekommen: Spürbar werden massive Auswirkungen durch unvorhersehbare Geschehnisse – Stichwort Corona-Krise und Ukraine-Krieg. Und manche vorhersehbaren Entwicklungen – Beispiel Klimawandel, Tierwohldebatte – erreichen Kipp-Punkte, die den Handlungsbedarf forcieren.

Wer leistet die Integration der unterschiedlichen Beratungsimpulse? Fast zwangsläufig

ergeben sich Zielkonflikte zwischen Produktionszielen, Umweltzielen, Tierwohlzielen und Wirtschaftlichkeit. Werden die Unternehmen damit allein gelassen oder gibt es geeignete Beratungsangebote? Wie können Beratungskräfte Landwirtinnen und Landwirte bei der Integration und Gewichtung dieser Ziele unterstützen? Beratungsorganisationen sind zunehmend gefordert, maßgebliche Trends und Entwicklungen und die damit verbundenen Chancen und Risiken im Blick zu haben.

Fachlichkeit bewahren

Spezialberatung, zum Beispiel zur Kulturführung, Bestandsbetreuung oder zum Einsatz von digitaler Technik wird weiterhin hoch im Kurs stehen. Bedeutung gewinnt dabei der „Dienstleistungscharakter“: Betriebsverantwortliche wünschen sich bei-

Der Autor



Thomas Fisel
Organisationsberater, Trainer
und Coach
entra beratung agrar
www.entra-agrar.de
Thomas.Fisel@entra.de

spielsweise verstärkt Entlastung durch Kontroll- und Erinnerungsleistungen oder zusätzliches Know-how durch betriebsübergreifende Einblicke.

Beraterinnen und Berater brauchen deshalb auch in Zukunft geeignete Arbeitsstrukturen, Freiraum und Anreize, um fachlich auf der Höhe zu bleiben und Beratungsprozesse effizient gestalten zu können. Wichtige Voraussetzung ist eine hinreichende Auslastung an Beratungsfällen. Die Beratungsorganisation muss im Auge behalten, dass andere Aufgaben wie „Bürokratie-Bewältigungsleistungen“ (Flächenantrag, Düngebilanz) nicht zulasten der Fachlichkeit gehen. Auch zeitgemäße Technik, Tools und Ausstattung spielen eine Rolle – gerade im Wettbewerb mit der Industrieberatung

Die fachliche Weiterbildung organisieren sich Spezialberaterinnen und -berater meist

selbst im Austausch mit dem Kollegenkreis. Dazu ist ein enger Kontakt mit Spitzenbetrieben und die Auseinandersetzung mit zukunftsrelevanten Fragestellungen von großer Bedeutung, ebenso die Außenvernetzung (gegebenenfalls über Grenzen hinweg). Gleichzeitig brauchen Beratungskräfte kommunikative Kompetenz und regelmäßig eine professionelle Reflexion ihrer Rolle und ihres konkreten Verhaltens.

Die Kompetenzentwicklungsreihe CECRA (Certificate for European Consultants in Rural Areas), die unter dem Dach der IALB (Internationale Akademie für ländliche Beratung) entwickelt wurde, ist hierfür ein geeignetes Weiterbildungsangebot, gerade für den Einstieg. Es fehlen jedoch in vielen Organisationen spezifische Angebote für erfahrene Beratungskräfte, um Kommunikation, Beziehungsgestaltung mit den Kunden und auch die persönliche Weiterentwicklung zu reflektieren. Hierfür braucht es Angebote, bei denen Erfahrungsaustausch, Fallbesprechungen und Supervision/Intervention einen größeren Raum einnehmen.

Dienstleistungen

Arbeits- und Verantwortungsüberlastung ist (neben Wirtschaftlichkeit und fehlender gesellschaftlicher Anerkennung) einer der größten Belastungsfaktoren der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter. Der Anteil der Betriebe, die Beratungsleistungen wie

zum Beispiel Antragsberatung oder Auditvorbereitung nachfragen, wird zunehmen. Solche Dienstleistungen sind für Beratungsorganisation regelmäßig wiederkehrende (und meist bezahlte!) Kundenkontakte, die unter anderem auch für Beziehungspflege und Beratungsakquise genutzt werden können.

Seitens der Beratungskräfte erfordert diese Tätigkeit ein spezifisches und häufig eher begrenztes Fachwissen. Dafür sind Genauigkeit, Routine sowie Kommunikationsfähigkeit entscheidende Kompetenzen. Gleichzeitig brauchen Beratungskräfte, die solche Leistungen erbringen, Rollenklarheit sowie Kompetenz im Bereich Auftragsklärung, damit im Falle von wirtschaftlichen Einbußen (zum Beispiel bei der Antragsberatung) keine Streitigkeiten im Hinblick auf die Haftung entstehen. Die CECRA Module 1 und 2 bieten für die Entwicklung dieser Kompetenzen einen guten Rahmen.

Veränderung begleiten

Veränderte gesellschaftliche Anforderungen sowie ein generell instabileres Umfeld werden die Betriebe und damit den Beratungssektor deutlich beeinflussen. Die bisherigen „Autobahnen“ der Betriebsentwicklung (Veredelung, Milchviehhaltung oder Biogas), bei denen es vor allem um Kostenführerschaft als Wettbewerbsstrategie ging, werden enger und weniger Betrie-

ben ein Vorwärtskommen ermöglichen. Um neue Chancen in dieser Situation zu erkennen, brauchen landwirtschaftliche Unternehmen Orientierung und Werkzeuge zur Navigation. Der Bedarf an Strategieberatung und Veränderungsbegleitung wird aufgrund dieser Entwicklung deutlich zunehmen.

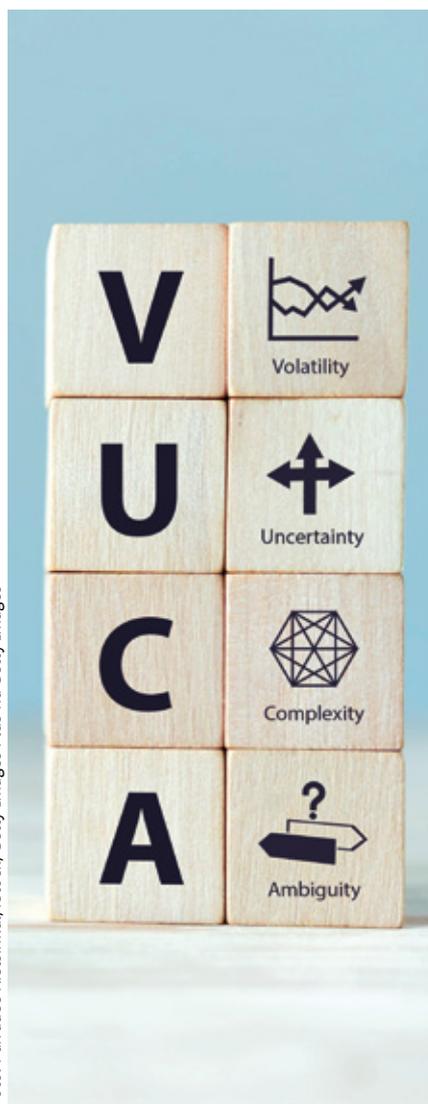
Ebenso sind solche Veränderungssituationen – auch bei erfolgreichen Betrieben und stabilen Persönlichkeiten – häufig mit emotionalen Krisen und Konflikten verbunden. Die Betriebsleitenden formulieren Unterstützungsbedarfe in diesem Bereich meist nicht aktiv. Jedoch sind fast alle Beratungskräfte mit Kundenkontakt mit den emotionalen Begleiterscheinungen solcher Veränderungskrisen (Verdrängung, Ärger, Frust etc.) konfrontiert. Folgende Weiterbildungs- und Kooperationsmaßnahmen sind hier erforderlich:

- Um mit Menschen in Veränderungskrisen umzugehen und Unterstützungsangebote vermitteln zu können, brauchen alle Beratungskräfte mit Kundenkontakt – gerade in Branchen, die von Umbrüchen betroffen sind – ein Grundverständnis von Veränderungsprozessen. Innerhalb der CECRA-Ausbildungen gibt es dafür geeignete Module (zum Beispiel CECRA 8). Zur professionellen Unterstützung von schwierigen Veränderungsprozessen genügen einzelne Ausbildungsmodule in der Regel nicht.
- Beratungskräfte, die schwierige Veränderungsprozesse sowie damit verbundene Krisen und Konflikte begleiten, brauchen Kompetenzen als Prozessberater, die sie sich in einer entsprechend umfangreicheren Ausbildung (zum Beispiel Coaching, Mediation) erworben haben. Solche Ausbildungen sind mehrteilig, finden in der Regel in einer festen Gruppe statt und erstrecken sich über einen längeren Zeitraum. Dies ermöglicht die notwendige Intensität des Reflexions- und Lernprozesses im Hinblick auf Beratendenhaltung, Rollenverständnis und Kommunikation sowie das Einüben entsprechender Tools und Methoden.
- Spezialisierte Unternehmensberaterinnen und -berater sollten auf jeden Fall über grundlegende Kompetenzen in Strategiearbeit und Veränderungsmanagement verfügen. Hierfür sind CECRA 8 und CECRA 14 geeignete Weiterbildungen. Selbst wenn sie über Prozessberatungskompetenz (zum Beispiel durch eine Coachingausbildung) verfügen, müssen sie sich jedoch die Frage stellen, ob der Rollenwechsel vom Fachberatenden zum Prozessberatenden bei ihren Stammkunden gelingen kann. In vielen Fällen werden sie – bei Neuorientierungen oder auch Konflik-



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

Landwirtschaftliche Beratungskräfte müssen unter dem aktuellen Veränderungsdruck Beratungsleistungen anpassen und sich selbst entsprechend weiterbilden.



VUCA beschreibt Merkmale, denen sich das Unternehmensumfeld zunehmend ausgesetzt sieht. Agilität beziehungsweise die dahinterstehenden Prinzipien und Vorgehensweisen in Führung und Management sind eine Antwort darauf. Im Kern geht es darum, schneller, flexibler und näher am Kunden zu agieren.

ten – zu dem Schluss kommen, dass sie sinnvollerweise andere Kolleginnen/Kollegen mit entsprechender Kompetenz einbeziehen.

- Organisationen müssen sich bewusst entscheiden, ob und gegebenenfalls, wie sie sich dieses (für die meisten Organisationen neue) Beratungsfeld erschließen. Gerade für kleine oder auch fachlich spezialisierte Beratungsanbieter können Kooperationsstrategien sinnvoller sein.
- Gleichzeitig braucht es – in Anbetracht der Häufigkeit von existenziellen Krisen, Burnout oder Suizid in der Landwirtschaft – auch eine Klarheit dafür, wo die Grenzen der jeweiligen Beraterinnen und Berater liegen und welche Hilfssysteme dann aktiviert werden können. Dies wird in Weiterbildungen (zum Beispiel CECRA oder auch Coaching-Ausbildungen) thematisiert. Da jedoch alle Beratungskräfte mit solchen belastenden Fragen in Berührung kommen können, sollten entsprechende Grundlagen auch durch organisationsinterne Fortbildungen gelegt werden.

Helikopter-Blick

Jedes Produkt und jede Leistung hat einen „Lebenszyklus“, der sich in der Nachfrage und letztlich auch im Erfolg widerspiegelt. Gerade spezialisierte Beratungsorganisationen tun gut daran, mit ihrem Personal immer wieder die Helikopterperspektive einzunehmen:

- Wie stehen unsere Betriebe beziehungsweise Zielgruppen mit ihren Betriebszweigen da?
- Welche Trends im Umfeld stellen Risiken oder auch Chancen für sie dar?
- Inwieweit setzen sie sich hinreichend mit diesen Risiken beziehungsweise Chancen auseinander? Inwieweit tun wir dies als Beratungsorganisation?

- Was heißt das für unsere Leistungen? Was wird Aufwind bekommen? Was wird vermutlich schrumpfen oder sogar auslaufen? Was fehlt möglicherweise?
- Welche neuen Leistungen könnten unsere Betriebe erbringen und wie könnten wir sie dabei unterstützen?

Im Veredelungsbereich erleben viele Betriebe gerade, wie es ist, wenn sie diese Vorzeichen lange übersehen oder falsch interpretiert haben. Beratende sollten Chancen und Risiken idealerweise früher als ihre Kunden erkennen und diese darauf vorbereiten. Dies bedeutet, sich mit einer neugierig-offenen Haltung auch mit unliebsamen Entwicklungen und Interessensgruppen auseinanderzusetzen. Interdisziplinäre Zukunftsforen und entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen sind mögliche Personalentwicklungsmaßnahmen dafür.

Im Auftrag Dritter

Wasserschutzberatung, Biodiversitätsberatung, Klimaschutzberatung, Tierwohlberatung im Auftrag der Molkerei – der Anteil der Beratungskräfte, die bei ihrer Arbeit neben der Landwirtin und dem Landwirt weitere Auftraggebende und deren Ziele zu berücksichtigen haben, ist stark gewachsen. Beratungskräfte, welche dieses Feld abdecken, brauchen neben fachlicher und methodischer Kompetenz besonders ausgeprägte kommunikative Fähigkeiten, um Vorbehalte potenzieller Beratungskunden auszuräumen und so die Voraussetzung für eine konstruktive Zusammenarbeit zu schaffen.

Gleichzeitig geraten sie häufiger in konflikthafte Situationen, wenn sie zum „Überbringer schlechter Nachrichten“ (zum Beispiel bei Bewirtschaftungsaufgaben) werden. Diesen Besonderheiten und den damit verbundenen Belastungen der Beratenden wird durch spezifische Weiterbildungsangebote oder Personalentwicklungsmaßnahmen (zum Beispiel Intervention, Supervision) bisher nur teilweise Rechnung getragen. ■

Bundesgesetzblatt Juni 2022 bis August 2022

- Sechste Verordnung zur Änderung der Pflanzenschutz-Anwendungsverordnung vom 01.06.2022 (BGBl Nr. 19, S. 867)
- Zwanzigste Verordnung zur Änderung saattgutrechtlicher Verordnungen vom 13.07.2022 (BGBl Nr. 27, S. 1186)
- Verordnung zur Durchführung der unionsrechtlichen Regelungen über Erzeugerorganisationen im Sektor Obst und Gemüse sowie zur Änderung des Gesetzes zur Durchführung der gemeinsamen Marktorganisationen und Direktzahlungen vom 22.07.2022 (BGBl Nr. 27, S. 1197)
- Berichtigung des Gesetzes zum Erlass eines Tierarzneimittelgesetzes und zur Anpassung arzneimittelrechtlicher und anderer Vorschriften vom 10.08.2022 (BGBl Nr. 29, S. 1385)

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



Foto: Universität Hohenheim, Wolfram Scheible

Bioökonomie macht (Fach-)Schule

Für die Landwirtschaft gewinnen Themen wie Bioökonomie, Kreislaufwirtschaft oder Bioraffinerien zunehmend an Bedeutung. Deshalb erarbeitet die Universität Hohenheim im Projekt BLITZ Materialien für den Bioökonomieunterricht an landwirtschaftlichen Fachschulen in Baden-Württemberg. Landwirtinnen und Landwirte sollen für das Konzept sensibilisiert und befähigt werden, zur Transformation beizutragen.

Als zentralen Ansatz zur Lösung globaler Herausforderungen wie Klimawandel, Ressourcenschwund und Naturverbrauch hat sich die Landesregierung Baden-Württemberg wie viele andere Regionen und Länder weltweit dem Konzept der nachhaltigen Bioökonomie verschrieben. Darunter versteht man eine Wirtschaftsform, „die durch die wissenschaftliche Erzeugung und Nutzung biologischer Ressourcen, Prozesse und Prinzipien Produkte, Verfahren und Dienstleistungen in allen wirtschaftlichen Sektoren im Rahmen eines zukunftsfähigen Wirtschaftssystems bereitstellt“ (MLR und UM 2019, S. 6).

Rolle der Landwirtschaft

Insbesondere in der baden-württembergischen Strategie wird Bioökonomie nicht als reine Technologieförderung verstanden, sondern als eine Vision für ein nachhaltiges Wirtschaftssystem, das neue Verfahren und Gewohnheiten bei allen Beteiligten erfordert. Zentrale Akteure eines solchen Wirtschaftssystems sind beispielsweise dort zu finden, wo biologische Ressourcen produziert und biologische Prozesse genutzt wer-

den: in der Landwirtschaft. Hier werden die Entscheidungen getroffen, was man wann und wie anbaut und erntet, wie die landwirtschaftlichen Produkte weiterverarbeitet oder an wen sie verkauft werden. Daher ist es elementar mit den Landwirtinnen und Landwirten gemeinsam herauszuarbeiten: Wofür wird eine nachhaltige Bioökonomie gebraucht? Welche Auswirkungen hat die Bioökonomie auf die Landwirtschaft? Welche Rolle spielen die landwirtschaftlichen Betriebe in einer auf nachwachsenden Rohstoffen basierenden Wirtschaft?

Diesen Fragestellungen geht die Universität Hohenheim in Kooperation mit der Bodensee-Stiftung im Projekt BLITZ nach. BLITZ steht für „Bioökonomie für die Landwirtinnen und Landwirte der Zukunft“ und wird vom baden-württembergischen Landwirtschaftsministerium finanziert. Ziel ist es, konkrete Konzepte und Anleitungen zu entwickeln, um die Verbreitung der bioökonomischen Idee in der nicht akademischen Erwachsenenbildung zu ermöglichen. Statt einer unreflektierten Übertragung akademischer Vorlesungsinhalte in die Fachschulcurricula wird im BLITZ-Projekt von

Die Autorinnen



Dr. Sophie Urmetzer
sophie.urmetzer
@uni-hohenheim.de



Dr. Evelyn Reinmuth
evelyn_reinmuth
@uni-hohenheim.de
beide: Geschäftsstelle Bioökonomie, Universität Hohenheim, Stuttgart

Anfang an ein ko-kreativer und zielgruppengerechter Ansatz verfolgt.

Themenfelder abgesteckt

Das spezifisch an der Geschäftsstelle Bioökonomie in Hohenheim entwickelte Lehrkonzept basiert auf der Annahme, dass die Erkenntnisse und Erfahrungen aus Wissenschaft und Praxis in gleichem Maße zur Bildung beitragen und sich dadurch gegenseitig befruchten können. Doch wie sieht das konkret aus? Durch Fokusgruppeninterviews und einen interaktiven Workshop mit Lehrkräften aus drei kooperierenden landwirtschaftlichen Fachschulen, Landwirten, Studierenden der Fachschulen, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und Verwaltungsangestellten wurden zunächst die Themenfelder abgesteckt. Für die Erstellung der Unterrichtsmaterialien war es dem Projektteam wichtig, zunächst die Situationen vor Ort auf den Betrieben, in den Fachschulen, in der Wissenschaft und in der Verwaltung zu verstehen.

In den Prozess der Themenfindung ging das Team der Universität Hohenheim mit fol-

genden vier Schwerpunkten hinein, die aus Sicht der Wissenschaft für die Weiterentwicklung der nachhaltigen Bioökonomie in der Landwirtschaft von großer Bedeutung sind:

- eine Reflexion des Produktionsprozesses an sich, also Anbaupraktiken, Kultivierung und Ernteverfahren;
- die Sicherstellung der notwendigen Eigenschaften von Rohstoffen für biobasierte Produktionsketten auf Basis des landwirtschaftlichen Know-hows;
- die Notwendigkeit neuer Produktionsnetzwerke in einer nachhaltigen Bioökonomie, die die Betriebe der Primärproduktion mit den industriellen Abnehmenden und Verwertenden von Biomasse in Kontakt bringen;
- unternehmerische Ideen für die dezentrale Veredelung, Extraktion und Konversion von Biomasse vor Ort in ein und demselben Betrieb (zum Beispiel im Sinne von modularen On-Farm-Bioraffinerien oder einer Diversifizierung und Weiterentwicklung von Biogasanlagen).

In all den genannten Bereichen – vom Anbau über die Verwendung bis hin zu ganzen Wertschöpfungsnetzwerken biogener Rohstoffe und unternehmerischer Erfahrung – brachten sowohl die Fachschul-Lehrkräfte als auch die Praktiker und die Studierenden bereits einen großen Schatz an Wissen und spezifischen Problemstellungen mit. Darauf aufbauend erarbeitet das Projektteam derzeit Lehrmodule, die die Lebenswirklichkeit der Studierenden mit neuen Perspektiven, Ansätzen und auch technischen Möglichkeiten der nachhaltigen Bioökonomie ergänzen.

Dazu setzt BLITZ nicht nur auf Frontalunterricht und theoretische Inhalte. Um die Bioökonomie für die Studierenden praktisch erlebbar zu machen, wurde ein Lehrmaterialienkoffer zusammengestellt, wel-



Bioökonomie zum Anfassen: Lehrmaterialienkoffer für die landwirtschaftlichen Fachschulen

Foto: E. Reinmuth, Universität Hohenheim

Zielsetzungen von BLITZ

1. Train-the-trainer:

Erstellung, Erprobung und Veröffentlichung eines Leitfadens für Lehrkräfte zur Vermittlung der im Lande relevantesten bioökonomischen Lehrinhalte unter Zuhilfenahme sozialunternehmerischer Methoden

2. Bioökonomisches Fachwissen:

Entwicklung, Erprobung und Bereitstellung eines konkreten, drei Lehreinheiten umfassenden Lehrkonzeptes mit den Schwerpunkten: Einführung in die Bioökonomie, Chemie der nachwachsenden Rohstoffe und Verarbeitungstechnologien biogener Rohstoffe

3. Softskills:

Schulung der Fachschul-Studierenden und Lehrkräfte an drei baden-württembergischen Pilotschulen im Bereich Social Entrepreneurship, damit zukünftige Landwirtinnen und Landwirte lernen, aufbauend auf den Erkenntnissen zur Bioökonomie mithilfe sozialunternehmerischer Ansätze eigene Lösungswege zu den globalen Herausforderungen mit lokal verankerten Ansätzen zu entwickeln

Weiterführende Zielsetzungen sind:

4. Aufwertung des landwirtschaftlichen Berufsbildes

um den Bereich der sozial-unternehmerischen Fähigkeiten für eine nachhaltige kreislaufforientierte Bioökonomie durch die feste Verankerung der Konzepte im Bildungsplan der landwirtschaftlichen Fachschulen

5. Spezialisierung

im Rahmen einer Weiterbildung an den Fachschulen für Agrarwirtschaft im Bereich Bioökonomie und Sozial-Unternehmertum

6. Eröffnung neuer Geschäftsfelder

für die Landwirtinnen und Landwirte durch die Professionalisierung ihres Marketings und der Kommunikation mit den Abnehmenden ihrer Biomasse und Produkte

7. Bereicherung der akademischen Bioökonomieausbildung

durch transferorientierte Kooperationen mit regionalen Bildungsinstitutionen, Praktikerinnen und Gründern im Bereich Bioökonomie

cher ein breites Spektrum an biobasierten Rohmaterial- und Produktproben von baden-württembergischen Unternehmen aus dem Bereich der Bioökonomie enthält. Alle Rohmaterialien haben einen unmittelbaren Bezug zu den landwirtschaftlichen Produktionsstrukturen in Baden-Württemberg. Der Einsatz des Koffers im Fachschulunterricht kann die Lernenden für die eigene unternehmerische Idee inspirieren und enthält darüber hinaus viele Firmenporträts und Kontaktdaten, durch welche die Landwirtinnen und Landwirte ihre jeweils eigenen Netzwerke aufbauen können.

Nachhaltigkeit gestalten

Ganz im Sinne der Bildung für Nachhaltige Entwicklung (BNE) sollen die Landwirtinnen und Landwirte durch die vielfältigen Herangehensweisen zu einem ganzheitlichen Denken und Handeln befähigt werden. Inspiriert durch die Möglichkeiten einer nachhaltigen Bioökonomie sollen sie ihre eigenen betrieblichen Entscheidungen in den Kontext der globalen Nachhaltigkeitsfragen setzen. Durch sozialunternehmerische Methoden, die der Kooperationspartner SEEd (Social Entrepreneurship Education) in das Projekt einbringt, werden die Studierenden dazu motiviert, neben den betriebswirtschaftlichen Aspekten auch auf diese Fragen Antworten zu finden: Wie beeinflusst mein Wirtschaften Menschen nachfolgender Generationen in meiner Kommune oder in anderen Erdteilen? Welche Konsumenten und betriebliche Abneh-

merinnen adressiere ich? Wie kann ich in meinem Betrieb zu den Zielen der Landesstrategie nachhaltige Bioökonomie in Baden-Württemberg beitragen?

Bioökonomie ist ein Gemeinschaftsprojekt von großer Dynamik. Es geht bei BLITZ nicht darum, dass Landwirtinnen und Landwirte die technischen Entwicklungen und Praktiken aus den Forschungslaboren einfach nur akzeptieren und übernehmen. Vielmehr werden sie im Rahmen der Weiterbildung durch Fachwissen und Handlungskompetenz dazu befähigt und ermutigt, den Wandel hin zu einer nachhaltigen und zirkulären Bioökonomie aktiv mitzugestalten, unternehmerisch aufzugreifen und weiterzuentwickeln. Dazu braucht es neben fachlichem Wissen auch Kreativität und Unternehmergeist, um neue technologische Lösungsansätze mit bestehendem Wissen zu kombinieren und einen Perspektivwechsel auf verschiedenen Ebenen herbeizuführen (Kuckertz et al. 2020). ■

Literatur

Kuckertz, Andreas; Berger, Elisabeth S.C.; Brändle, Leif (2020): Entrepreneurship and the sustainable bioeconomy transformation. In: Environmental Innovation and Societal Transitions 37, S. 332–344. DOI: 10.1016/j.eist.2020.10.003.

MLR; UM (2019): Landesstrategie nachhaltige Bioökonomie Baden-Württemberg. Hg. v. Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz. Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft, zuletzt geprüft am 18.08.2021.

MWK (2013): Bioökonomie im System Aufstellen. Konzept für eine baden-württembergische Forschungsstrategie »Bioökonomie«. Hg. v. Ministerium für Wissenschaft und Kunst Baden-Württemberg. Stuttgart, zuletzt geprüft am 18.08.2021.



Foto: U. J. Alexander/Stock/Getty Images Plus via Getty Images

Tierisch nervig: Revierverletzungen

Bei Tieren ist häufig ein ausgeprägtes Revierverhalten zu beobachten, wenn sie Reviergrenzen oder Ruhebereiche verteidigen. Aber auch für Menschen spielen Reviere eine bedeutsame Rolle, vor allem am Arbeitsplatz. Deshalb ist es wichtig, Auszubildende für den angemessenen Umgang mit fremden Revieren zu sensibilisieren.

Revierverletzungen zählen im beruflichen Miteinander zu den häufigsten Gründen für Spannungen, Irritation oder gar offen artikuliertem Ärger in einem Team. So können Reaktionen auf Revierverletzungen heftig ausfallen, wenn bestimmte Räume, Gegenstände oder Verantwortlichkeiten, die von einer Person als ihr „Revier“ betrachtet werden, von einer anderen Person nicht entsprechend respektiert werden. Es gilt daher, in der Arbeitswelt eine klare inhaltliche Abgrenzung und einen respektvollen Umgang mit fremden Revieren zu fördern, um Eskalationen zu vermeiden.

Revierregeln

Ein Revier stellt ein Gebiet dar, auf das jemand Anspruch erhebt. Um sich bei der Zusammenarbeit mit anderen wohlfühlen, gehört es unbedingt dazu, diesen Anspruch deutlich zu machen und darauf zu achten, dass dieser Anspruch respektiert wird. Bei einem geschlossenen Raum wie einem Büro ist es für Auszubildende noch einfach, die-

Die Autorinnen



Ingrid Ute Ehlers



Regina Schäfer

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

Tabelle 1: Private Reviere und ihre Entsprechung im Berufsleben

Reviere im Privatleben	Reviere im Ausbildungsalltag
eigenes Zimmer in der elterlichen Wohnung	Arbeitsplatz in Büro, Labor, Werkstatt oder Produktionsstraße oder Hochregallager
bevorzugter Sitzplatz in Bus und Bahn, im Kino oder im Stadion	Sitzplatz im Firmenwagen, auf dem Traktor, auf dem Gabelstapler
Stammplatz in der Küche oder im Restaurant	Stammplatz am Besprechungstisch
eigene Wohnung	Einzelbüro
USB-Stick, Smartphone, Schlüsselbund, Geldbörse	besondere Kaffeetasse in der Teeküche, bestimmte Werkzeuge, Büroutensilien auf dem Schreibtisch
Handtasche oder Rucksack	Schreibtischschublade, Spind, Werkzeugkasten
Chatverlauf/Fotos auf dem Smartphone	Datei-Ordner, digital bearbeitete Vorgänge, E-Mail-Korrespondenz
Kontakte zu Freunden und Freundinnen	langjährige Kontakte zu Lieferanten, Stammkunden, Behörden
besondere Fähigkeiten wie Free-Climbing, der eigene Mode-Blog, Heimwerker-Know-how	spezielles Know-how wie Fremdsprachkenntnisse oder IT-Wissen, Expertenwissen durch Fortbildungen
Entscheidung darüber, wie der eigene Geburtstag gefeiert werden soll	Verantwortlichkeiten wie Personalplanung, Rechnungswesen, Beschwerdemanagement

sen als Revier zu erkennen. Allerdings kann diese Abgrenzung nicht bei allen Revieren räumlich vollzogen werden, es gibt auch Reviere im übertragenen Sinne.

Gerade Auszubildenden sind allerdings die subtilen Spielregeln bei beruflichen Revieren oft nicht ausreichend bewusst. Einerseits resultieren diese Probleme von Auszubildenden aus der Unerfahrenheit im Umgang mit anderen Menschen am Arbeitsplatz. Andererseits können auch übertriebene Leistungsbereitschaft und der Wunsch, etwas ganz besonders gut zu machen, dahinterstehen. Der Umgang mit Revieren im Beruf wird aktuell zusätzlich erschwert, weil neue Bürokonzepte, eine zunehmend digitale Arbeitsumgebung und nicht zuletzt die Corona-Pandemie bisherige Regeln verändern und damit alle Beteiligten vor neue Herausforderungen stellen.

Breites Spektrum

Es kommt also darauf an, Auszubildenden das gesamte Spektrum an Revieren im Beruf zu verdeutlichen und sie auch für weniger offensichtliche Reviere zu sensibilisieren, um eine konstruktive Arbeitsatmosphäre sicherzustellen. Zu den weniger offensichtlichen Revieren gehören Kontakte. Die Beziehungen, die man am Arbeitsplatz im Laufe der Jahre zu bestimmten Menschen aufgebaut hat, können ein Revier darstellen, auf das jemand Anspruch erhebt. Hier gibt es eine Reihe von Kontakten, die von Besitzanspruch betroffen sein können.

Auch Know-how kann ein Revier darstellen. Selbstverständlich ist es üblich, Wissen zu teilen und teamorientiert miteinander zu arbeiten. Doch viele Menschen betrachten sich als Experten und Spezialisten auf bestimmten Gebieten – sei es aufgrund ihrer langen Firmenzugehörigkeit, aufgrund bestimmter Spezialkenntnisse oder wegen der Beschäftigung mit bestimmten Wissensgebieten in ihrer Freizeit.

Verantwortlichkeiten sind ebenfalls ein wichtiges eigenes Revier. Auszubildenden

Tabelle 2: Gegenmaßnahmen bei Revierverletzungen

Typische Revierverletzungen	Mögliche Gegenmaßnahmen
Auszubildende setzen sich bei Besprechungen auf den bequemsten Stuhl und fragen nicht nach, wer üblicherweise wo sitzt.	<ul style="list-style-type: none"> ■ bei der ersten Raumbesichtigung die inoffizielle Sitzordnung vorstellen; ■ Hinweis auf Sitzordnung vor der ersten Besprechung wiederholen;
Auszubildende steigen im Firmenwagen vorne rechts ein, ohne zu fragen, wo sie sitzen sollen.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Zettel ans Handschuhfach kleben: „Reserviert für René Müller“, „Hier sitzt Samira Schmidt“
Auszubildende nehmen sich ungefragt Lebensmittel, die im Kühlschrank stehen.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Lebensmittel mit Schild versehen: „Ich schmecke nur Mehmet Kaufmann.“ ■ Auszubildende ermuntern, ihre eigenen Lebensmittel mitzubringen und sie zu kennzeichnen.
Auszubildende schauen sich am PC von Kolleginnen und Kollegen den Browserverlauf an.	<ul style="list-style-type: none"> ■ bei der Einweisung die digitalen Reviergrenzen klar benennen; ■ mit den Auszubildenden deren Umgang mit privaten Revieren thematisieren („Wie reagieren Sie, wenn eine andere Person sich ihr Smartphone schnappt, um sich Fotos anzuschauen?“), um den Transfer auf den Berufsalltag zu fördern;
Auszubildende wollen es besonders gut machen und nehmen mit Stammkunden direkt Kontakt auf.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Zuständigkeiten von Anfang an veranschaulichen (Organigramm); ■ bestimmte Kontakte nach einiger Zeit in den Verantwortungsbereich von Auszubildenden (ver-)legen;
Auszubildende verfassen eine E-Mail an einen Geschäftspartner und verschicken sie ohne Freigabe der verantwortlichen Person.	<ul style="list-style-type: none"> ■ vermeintlich Selbstverständliches – wie die Freigabe durch eine bestimmte Person – bei jedem Arbeitsauftrag regelmäßig einfordern; ■ die Überprüfung zeitnah durchführen; ■ Änderungsbedarf begründen;
Auszubildende verändern selbsttätig das Ablagesystem, weil sie das derzeitige unpraktisch finden.	<ul style="list-style-type: none"> ■ bei der Einarbeitung die Systematik erläutern und begründen; ■ Auszubildende ermuntern, Verbesserungsvorschläge zu machen, diese allerdings zunächst in Feedbackgesprächen anzusprechen.

ist häufig nicht klar, welche Arbeiten im Einzelnen zu ihrem Verantwortungsbereich gehören. So verkennen sie ungewollt die Grenzen ihrer Arbeit, überschreiten manchmal aus Ehrgeiz heraus ihre Kompetenzen und verletzen damit den Verantwortungsbereich, also das Revier, eines anderen Teammitgliedes.

Eine gute Methode, um das Spektrum an Revieren im Beruf zu verdeutlichen, liegt im Bedeutungstransfer von privaten Revieren auf den Beruf. Da Auszubildende im Privat-

leben peinlichst darauf achten, ihre persönlichen Reviere zu schützen, leuchtet es ihnen durch diesen Vergleich ein, dass andere Menschen im Beruf ebenso auf ihre Reviere achten. Tabelle 1 zeigt Beispiele für das gesamte Spektrum an Revieren sowohl im Privatleben als auch im Berufsleben.

Maßnahmen entwickeln

Darüber hinaus benötigen Auszubildende konkrete Hinweise, wie sie mit den jeweiligen fremden Revieren umgehen sollten. In der Tabelle 2 finden sich Beispiele für typische Revierverletzungen von Auszubildenden und wie man diesen begegnen kann.

Mit den geschilderten Vorschlägen lässt sich das Revierverhalten von Auszubildenden auf positive Weise beeinflussen. Je nach Branche, Firmenkultur und individueller Ausbildungssituation lässt sich daraus ein persönliches, bedarfsgerechtes Maßnahmenpaket zusammenstellen. Damit wird das Konfliktpotenzial im täglichen Miteinander reduziert und die Auszubildenden werden bei ihrer täglichen Arbeit sicherer. Dies stärkt das berufliche Miteinander erheblich. ■



Auszubildenden sind die subtilen Spielregeln bei beruflichen Revieren oft nicht ausreichend bewusst.

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



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

Beratung in neuen Feldern

Aktuelle Herausforderungen und Entwicklungsperspektiven in der Beratungspraxis wurden beim zweiten Hohenheimer Beratungstag thematisiert, darunter Innovationsdienstleistungen, der Zugang zu beratungsfernen Gruppen und die Kooperation zwischen Forschung und Praxis.

2018 fand der erste Hohenheimer Beratungstag statt. Seitdem gab es einige neue Entwicklungen in der Forschung, sodass das Fachgebiet Kommunikation und Beratung in ländlichen Räumen (Fakultät Agrarwissenschaften) Anfang Juli zu einer zweiten Veranstaltung ins Euroforum der Universität Hohenheim eingeladen hatte. Als Themen wurden aktuelle Herausforderungen gewählt, mit denen sich die Beratungspraxis konfrontiert sieht:

- Interaktive Innovationsprozesse fördern: Welche Chancen und Anforderungen bestehen in diesem Feld für die Beratenden und die Beratungsorganisationen?
- „Beratungslöcher“, blinde Flecken: Wie lassen sich Beratungsbedarfe ermitteln und beratungsferne Gruppen erreichen?
- Beratungsforschung und Beratungspraxis: Wie und zu welchen Themen kann die Zusammenarbeit verbessert werden?

Mit einer kurzen Einführung wurde gezeigt, dass in Deutschland und in der EU die Förderung von Beratungs- und Innovationsvorhaben durch angewandte Forschungs- und Entwicklungsprojekte und im Rahmen der Gemeinsamen Agrarpolitik (GAP) deut-

lich zunimmt. Hierzu wurden zunächst drei Kurzvorträge gehalten:

Interaktive Innovation

Die Bearbeitung des Themas „interaktive Innovation“ in der Forschung wurde anhand von Konzepten und Beispielen aus den Projekten SERVInnov (Strengthening innovation support services to enhance Innovations for sustainable food production) und i2connect (Interactive Innovations - Connecting advisors to boost interactive innovation in agriculture & forestry) von Mitarbeitenden des Fachgebiets vorgestellt. Dabei bekamen zum einen die Kompetenzen und Anforderungen für die Erbringung von sogenannten Innovationsdienstleistungen eine besondere Aufmerksamkeit, zum anderen wurde auch der Multi-Akteursansatz vorgestellt, der für diese Art von Projekten inzwischen nahezu selbstverständliche Praxis ist.

Als nächstes stellte Pablo Asensio, Ausbilder an der Staatlichen Führungsakademie für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten Bayern vor, wie Beraterinnen und Berater durch Weiterbildungsangebote in interaktiver Innovation geschult werden und wie

Die Autorinnen und der Autor



Prof. Dr. Andrea Knierim
andrea.knierim
@uni-hohenheim.de

Dr. Maria Gerster-Bentaya
Akademische Oberrätin
m.gerster-bentaya@uni-hohenheim.de

Michael Paulus
Wissenschaftl. Mitarbeiter, Doktorand
m.paulus@uni-hohenheim.de

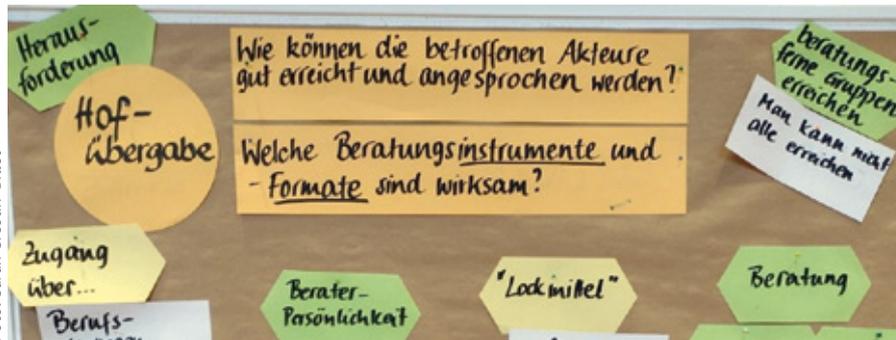
Sarah Crestin-Billet
Wissenschaftl. Mitarbeiterin, Doktorandin
sarah.crestin-billet@uni-hohenheim.de

alle: Universität Hohenheim, Stuttgart
Fakultät Agrarwissenschaften, Institut für Sozialwissenschaften des Agrarbereichs
Fachgebiet Kommunikation und Beratung in ländlichen Räumen

diese sich die erweiterten Kompetenzen im Training aneignen. Die Förderung von interaktiven Innovationsprozessen im Format der operationellen Gruppen im Rahmen des EIP-Agri-Programms präsentierte Carola Ketelhodt, Mitarbeiterin der Landwirtschaftskammer Schleswig-Holstein, in ihrem Beitrag per Zoomschaltung. Dabei ging sie besonders auf die Erfahrungen der Beraterinnen und Berater ein und stellte einige Herausforderungen des neuen Arbeitsfeldes dar.

Chancen und Risiken

Bevor die Diskussion startete, wurden die Anwesenden gefragt, welche Rolle die Förderung von interaktiven Innovationen in ihrem Arbeitsalltag spielt. Dabei kristallisiert



Thema „Hofübergabe“: Welche Ansätze und Instrumente sind geeignet, um beratungsferne Zielgruppen zu erreichen und zu motivieren?

ten sich zwei große Gruppen heraus: Für etwa 15 der 25 Teilnehmenden spielen interaktive Innovationen bisher keine bis nur eine geringe Rolle, wohingegen sie für neun Personen eine große bis sehr große Bedeutung haben. Mit den drei Kurzvorträgen im Hinterkopf waren die Teilnehmenden eingeladen ihre Gedanken zu Chancen und Risiken des neuen Konzepts für sich und für die eigene Organisation zu äußern und zusammenzutragen. Als Chancen wahrgenommen wurden:

- Anerkennung und Imagegewinn für die Organisation,
- das Eröffnen neuer Arbeitsfelder und damit einhergehend die Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- ein neuer Anlass, um mit der Praxis in Kontakt zu kommen,
- Wissenszuwachs und besserer Wissenstransfer – auch wenn oder gerade weil bisher nicht Beteiligte davon profitieren und
- die Vernetzung durch konkrete Zusammenarbeit (sowohl Betriebe untereinander, als auch bessere Zusammenarbeit zwischen Forschung und Praxis).

Links

SERVInnov: <https://servinnov.cirad.fr>
i2connect: <https://i2connect-h2020.eu>

Dem gegenübergestellt werden mögliche Anforderungen und Risiken, nämlich:

- die Begrenzung der Förderung auf Projekte, deren Anbahnung oftmals zeitintensiv ist, die an bestimmte Regeln/Kriterien gebunden sind, deren zeitlich Begrenzung impliziert, dass Ergebnisse es nicht bis in die Praxis schaffen können, die Landwirtinnen und Landwirte oftmals nicht angemessen finanziell entlohnen und die einen hohen administrativen Aufwand verursachen;
- dass Problemdefinitionen und damit auch die Projektinhalte politisch beeinflusst sind;
- dass „Innovationsprojekte“ keinen Ersatz für Beratungsdienste leisten können;
- dass diese Art von Projekten eine hohe Motivation von Landwirtinnen und Landwirten sowie Beratungskräften

erfordert und möglicherweise auch überfordert und

- dass sich Beratungskräfte noch mehrheitlich als Fachexpertinnen und Fachexperten verstehen und ihnen die Einstellung und das Handwerkszeug für eine solche Prozessberatung fehlen.

Schließlich bedingt eine solche Vernetzung die Kenntnis von (möglichen) Kooperationspartnern und den Willen zur Zusammenarbeit. Die Tagungsteilnehmenden bestätigten die Notwendigkeit von Bildung und Weiterbildung in diesem Feld.

Beratungsferne Gruppen

Am Nachmittag stand als Frage im Mittelpunkt, wie Landwirte und Landwirtinnen erreicht werden können, die bisher Beratungs- und Bildungsangebote nicht in Anspruch nehmen. Zum Einstieg wurden folgende drei Beispiele aus der Bildungs- und Beratungsarbeit vorgestellt:

- Beratungsbedarf im Bereich der Digitalisierung (am Beispiel von Baden-Württemberg),
- präventive sozio-ökonomische Beratung und Mediation (Beitrag aus Bayern von Daniela Reuter, Mitarbeiterin des Bayerischen Bauernverbands),
- Bildung von Frauen im ländlichen Raum (Bildungsangebot für Frauen in ländlichen Räumen in Deutschland im Rahmen eines Erasmus+-Projektes).

Zu diesen Themen tauschten sich die Teilnehmenden in drei Arbeitsgruppen aus und diskutierten Erfahrungen, Forschungsergebnisse und Erwartungen an die künftige Beratungspraxis.

Grundsätzlich sinnvoll ist ein „Strauß“ an Maßnahmen, zum Beispiel die nutzerfreundliche Bereitstellung von öffentlichen Agrardaten über Anwendungen wie die Geobox, digitale Agrarverwaltung oder auch Bemühungen zur Integration des Themas Digitalisierung in den Alltag an den Berufs- und Fachschulen, mit den Worten eines Teilnehmers: „Schaffung eines ‚AKIS-Hub‘ zur Digitalisierung“. Fakt ist auch, dass Digitalisierung nicht für alle Betriebe von Interesse ist und dass trotz digitaler Kommuni-

kationsmittel der direkte Austausch mit Landwirtinnen und Landwirten wichtig ist, um diese zu erreichen. Als sinnvoll erachteten es die Anwesenden auch, dass zu diesem Thema eine Vernetzung innerhalb der Beratungslandschaft stattfindet.

Im Austausch über die Hofübergabeberatung wurde eine lange Liste möglicher Zugänge zu beratungsfernen Gruppen zusammengestellt, je nach Gruppe, die man erreichen möchte. Keine Gelegenheit ist speziell günstig, sondern es gilt: so frühzeitig wie möglich. Dies kann bereits in den Berufsschulen und an der Hochschule erfolgen oder im Rahmen anderer Weiterbildungsveranstaltungen. Ein großes Hindernis für die Inanspruchnahme von Beratung scheint die dafür aufzuwendende Zeit zu sein.

In der dritten Arbeitsgruppe wurde die gezielte Ausrichtung von Bildung und Beratung auf ausgewählte soziodemografische Gruppen diskutiert. Dabei wurde anhand einiger Beispiele die Notwendigkeit einer gender- und/oder altersgruppenspezifischen Förderung und Begleitung bekräftigt, denn es zeigt sich an verschiedenen Stellen, dass sich die Bildungsinteressen und Unterstützungsbedürfnisse von auf landwirtschaftlichen Betrieben aktiven Männern und Frauen deutlich unterscheiden. Auch die präferierten Kommunikationskanäle zur Erreichung bestimmter Zielgruppen können unterschiedlich sein. Schließlich spielen die Häufigkeit der Kontakte und der Zeitpunkt der Kontaktaufnahme sowie die Veranstaltungsformate eine Rolle für die Motivation, an Bildungs- und Beratungsmaßnahmen teilzunehmen.

In der letzten Einheit des Tages wurden einige Ergebnisse aus der jüngsten Umfrage zur Beratungslandschaft in Deutschland vorgestellt. So zeigen sich Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Typen von Beratungsorganisationen (staatlich, privatwirtschaftlich, berufsständisch getragen oder selbständig unternehmerisch), zum Beispiel im Hinblick auf die häufigsten professionellen Aktivitäten (Bildung, Beratung, Innovationsförderung), und die Vernetzung mit Organisationen der jeweils anderen Typen. Insbesondere freiberufliche Beraterinnen und Berater, die allein oder in kleinen Teams arbeiten, scheinen in dieser Hinsicht vor größeren Herausforderungen zu stehen als Mitglieder anderer Beratungsorganisationen.

Die Abschlussdiskussion ergab, dass Forschungs- und Förderungsbedarf bestehen zu einem angemessenen Daten- und Wissensmanagement für die Beratung, zu Monitoring und Bewertung der Qualität von Beratungs- und Innovationsförderungsaktivitäten und zur weiteren Vernetzung im Feld der Beratungspraxis. ■

Wirksam in Wertschöpfungsketten

Wie gelingt der Aufbau von Wertschöpfungsketten? Diese Frage beschäftigt die Mitarbeitenden im EIP-Agri-Projekt „Regionales Bio-Gemüse aus Brandenburg“ seit fast fünf Jahren. Sie haben den Aufbau von Wertschöpfungsketten in der Hauptstadtregion begleitet und dabei viel über die Prozessgestaltung gelernt.

Seit kurzem gibt es Produkte eines neuen Unternehmens in Berliner Supermärkten und Kantinen. Die „Frische Biogemüse Brandenburg GmbH“ hat sich auf Rohkostsalate und die Vorverarbeitung von Gemüse für Großküchen spezialisiert. Das Besondere dabei: Für das neue Unternehmen schlossen sich mehrere Bio-Landwirtinnen und -Landwirte, ein etabliertes Verarbeitungsunternehmen und die Regionalwert AG Berlin-Brandenburg zusammen. Gemeinsam schließen sie eine Lücke bei der regionalen Verarbeitung von Bio-Gemüse. Das ermöglicht den Landwirtinnen und Landwirten neue Absatzwege und bedient die große Nachfrage nach regionalen Bio-Produkten in der Hauptstadtregion.

Die Gründung dieser kooperativen Unternehmung ist ein Ergebnis des EIP-Agri-Projekts „Regionales Bio-Gemüse aus Brandenburg“. Das Innovationsprojekt unterstützt seit 2018 die Entwicklung von Wertschöpfungsketten für Bio-Gemüse und Bio-Kartoffeln in der Region. Hier arbeiten lokale Unternehmen Hand in Hand mit der Beratung und der Wissenschaft. Denn das Ziel des Projekts ist nicht nur der Aufbau konkreter Wertschöpfungsketten, sondern auch der Aufbau von Wissen darüber, wie Veränderungen in Wertschöpfungsketten konkret gestaltet werden können (s. Infokasten).

Die Projektmitarbeitenden unterstützen die Entwicklung von Wertschöpfungsketten

durch eine prozessorientierte Beratung und gezielte Interventionen, auch Prozessgestaltung oder „Facilitation“ genannt (zum Beispiel Schein 2010; Scholz, Vesper 2022). Bei diesem Beratungsansatz geht es weniger um die Anwendung von Fachwissen zur Lösung eines konkreten Problems, wie es in der Fachberatung der Fall ist. Vielmehr steht die Gestaltung von Veränderungsprozessen und die Begleitung der sozialen Interaktion im Vordergrund. Die Aufgabe der Prozessgestaltung ist es, die beteiligten Unternehmen auf dem Weg vom konkreten Problem hin zur Umsetzung von neuen, gemeinsam entwickelten Lösungen zu begleiten. Das Besondere im Kontext von Wertschöpfungsketten: Die Prozessgestaltung unterstützt die Beteiligten, Entscheidungen im Spannungsfeld zwischen ihren einzelunternehmerischen und dem gemeinsamen Wertschöpfungsinteresse zu treffen. Wie das gelingen kann, zeigen folgende vier Impulse (s. Infokasten S. 30).

Rahmen geben

Für die Entwicklung von regionalen Wertschöpfungsketten ist ein stabiler und verbindlicher Rahmen notwendig, in dem Unternehmen entlang der Wertschöpfungskette regelmäßig an einen Tisch kommen. Hier werden Hausforderungen und Potenziale in der Wertschöpfungskette sichtbar gemacht sowie Interessen und Anforderungen der beteiligten Unternehmen verhandelt.

Die Autorinnen



Charis Braun

charis.braun@hnee.de

Evelyn Juister

evelyn.juister@hnee.de

beide: Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde (HNEE)

Fachgebiet Politik und Märkte der Agrar- und Ernährungswirtschaft



Die Prozessgestaltung schafft diesen sozialen Raum und fördert ein Umfeld der Offenheit und Transparenz, damit die Unternehmen gleichberechtigt am Lösungs- und Veränderungsprozess teilnehmen können. Konkret geht es darum, die Treffen methodisch und inhaltlich vorzubereiten, zu moderieren und nachzubereiten. Wichtige Fragen sind: Was wäre ein gutes Ergebnis des Treffens? Welche Informationen benötigen die Teilnehmenden? Welche Methoden helfen den Beteiligten, das Ergebnis zu erreichen?

Lösungen finden

Herausforderungen und Lücken in Wertschöpfungsketten sind vielfältig: Beispielsweise mangelt es häufig an Rohstoffherzeugung oder an Logistiklösungen zur Bündelung regionaler Ware. Anderenorts fehlen Verarbeitungsstätten oder Zugänge zum Markt. Ausgehend von solchen regionalen Gegebenheiten und den Bedarfen der beteiligten Unternehmen müssen diese gemeinsam standortangepasste Lösungen erarbeiten – Ko-Kreation ist der moderne Begriff dafür, wenn ein Problem durch einen kollaborativen Lernprozess gelöst werden soll (Scholz, Vesper 2022).

In der Regel beginnt dieser Weg mit einer explorativen Phase, in der sich die Beteiligten kennenlernen, ihre bisherigen Routinen hinterfragen und ein Verständnis für die Vielfalt der Problemerspektiven schaffen. Sie entwickeln gemeinsam erste Ideen, Visionen und Ziele. Es folgt eine Phase des Gestaltens und Experimentierens, um die Ideen praktisch auszuprobieren und verbindliche Entscheidungen zu treffen. In der dritten Phase arbeiten die Unternehmen daran, die neu geschaffenen Strukturen zu versteifen und graduell zu verbessern.

Die Prozessgestaltung hat die Aufgabe, diesen kreativen Lösungsfindungsprozess mit verschiedenen Methoden zu unterstützen – dazu gehören zum Beispiel Methoden zur



Quelle: Charis Braun

Prozessorientierte Beratung unterstützt die Entwicklung von Wertschöpfungsketten.

Ideengenerierung, Wissensaufbau, Entscheidungsfindung oder Reflexion. Entscheidend ist, den Veränderungsprozess durch die verschiedenen Phasen zu lenken und je nach Zustand der Wertschöpfungskette die richtigen Aktivitäten zu wählen.

Iterativ vorgehen

Veränderungen in Wertschöpfungsketten sind geprägt von Unsicherheit und Komplexität, die sich im Prozess zeigen, zum Beispiel in sich stetig ändernden Marktbedingungen oder in den sozialen Beziehungen zwischen den Unternehmerinnen und Unternehmern. Ein iteratives Design hilft dabei, sich einer Lösung schrittweise anzunähern und gleichzeitig flexibel und agil reagieren zu können.

Für die Prozessgestaltung bedeutet das, dass auch die Planung des Prozesses in kleinen Schritten erfolgt – in wiederkehrenden Zyklen von Vorbereitung, Umsetzung und Reflexion. Nach jedem Zyklus werden die gemachten Erkenntnisse in die Planung der nächsten Iteration mitaufgenommen. So kann der Prozess kontinuierlich an den Bedarfen der Unternehmen ausgerichtet werden, um den Nutzen für die Praxis zu sichern.

Neues Tätigkeitsprofil

Der Entwicklung von Wertschöpfungsketten für regionale und ökologische Lebensmittel ist aktuell in aller Munde. Mit dem politischen Ziel, die Agrar- und Ernährungswirtschaft nachhaltiger zu gestalten, entstehen neue Stellen für diese Aufgabe – zum Beispiel in Ökomodellregionen, bei Bio-Anbauverbänden oder in Innovationsprojekten. Das EIP-Agri-Projekt „Regionales Bio-Gemüse aus Brandenburg“ schafft neues Wissen über die Arbeit der „Wertschöpfungskettenentwicklerinnen und -entwickler“, also der Personen, die den Aufbauprozess von Wertschöpfungsketten gestalten und begleiten.

Um dem Bedarf nach Austausch und der Professionalisierung dieses Arbeitsfelds einen Raum zu geben, organisierte das Projekt die Aktionstage „Wirksam in Wertschöpfungsketten“ (BLE 2022). 35 Personen aus ganz Deutschland nahmen Anfang März 2022 an diesem interaktiven Lernraum teil, um sich zu vernetzen, Erfahrungen auszutauschen und Methoden für die Begleitung komplexer Veränderungsprozesse auszuprobieren.



Foto: Stephan Bögel

Aktionstage „Wirksam in Wertschöpfungsketten“

Impulse zur Prozessgestaltung

Impuls 1: Der Aufbau von Wertschöpfungsketten benötigt einen stabilen und verbindlichen Rahmen!

Impuls 2: Eine Orientierung an den Phasen des Veränderungsprozesses hilft, die Beteiligten mit passenden Methoden zu unterstützen!

Impuls 3: Ein iteratives Vorgehen formt den Weg während man ihn geht. Das gibt Halt in unsicheren Terrains!

Impuls 4: Veränderungen in Wertschöpfungsketten erfordern einen Blick auf das Zusammenspiel zwischen strategischer Ausrichtung der Kette und den einzelunternehmerischen Interessen!

Interessen ausloten

Eine Besonderheit beim Aufbau von Wertschöpfungsketten ist, dass mit Veränderungen in der Kette auch Veränderungen in den einzelnen Unternehmen einhergehen. Die Prozessgestaltung setzt auf beiden Ebenen an, sowohl durch innerbetriebliche als auch kettenübergreifende Interventionen. Gleichzeitig müssen die beteiligten Unternehmerinnen und Unternehmer Entscheidungen im Spannungsfeld zwischen einzelunternehmerischem und gemeinsamem Wertschöpfungsinteresse treffen. Eine vertrauensvolle

Zusammenarbeit ist wichtig, um möglichen Interessenskonflikten begegnen zu können. Eine genaue Kenntnis der unterschiedlichen Interessen hilft, den Aufbauprozess im Sinne der Beteiligten zu gestalten.

Die Prozessgestaltung ist erfolgreich, wenn die Betriebsleitung im Entwicklungsprozess gut durchdachte Entscheidungen für ihr jeweiliges Unternehmen und die strategische Ausrichtung der Wertschöpfungskette getroffen hat. Nicht immer muss am Ende eine gemeinsame Unternehmensgründung stehen – vielmehr geht es darum, bewusst auszuloten ob und wie regionale Marktpotenziale besser genutzt werden können. Der Prozessgestaltung ist es somit gelungen, den Weg zwischen Veränderung und Stabilität sowie zwischen innerbetrieblichen und kooperativen Wertschöpfungsinteressen auszutarieren (Braun et al. 2022).

Im Fall des beschriebenen Projekts haben mehrere Unternehmen der Agrar- und Ernährungswirtschaft einen Weg gefunden, wie sie entlang der Kette zusammenarbeiten können, um Wertschöpfung in ihrer Region zu generieren. Doch damit ist die Entwicklung der Wertschöpfungskette nicht abgeschlossen. Auch nach Ende des EIP-Agri Projekts werden die beteiligten Unternehmen daran arbeiten müssen, die Kette weiterzuentwickeln und an geänderte Rahmenbedingungen anzupassen – gemäß einer stetig lernenden Wertschöpfungskette. ■

Literatur

BLE (2022): Interview auf oekolandbau.de zu den Aktionstagen „Wirksam in Wertschöpfungsketten“. URL: <https://oekolandbau.de/landwirtschaft/regionale-wertschoepfungsketten/aktionstage-wirksam-in-wertschoepfungsketten/> (Abruf 29.6.2022)

Braun, C.L.; V. Bitsch; A.M. Häring (2022): Developing agri-food value chains: learning networks between exploration and exploitation. In: *The Journal of Agricultural Education and Extension*. URL: <https://doi.org/10.1080/1389224X.2022.2082499>

Schein, H.E. (2010): Prozessberatung für die Organisation der Zukunft: Der Aufbau einer helfenden Beziehung. EHP-Organisation, Bergisch Gladbach.

Scholz, H.; R. Vesper (2022): Facilitation. Dialog- und handlungsorientierte Organisationsentwicklung, München.

Pflanzen Steckbrief	
Gattung: Geranium	Art: macrorrhizum
Sorte: Spessart	Größe: 30 cm
Blütezeitpunkt: Juni - Juli	
Blütenfarbe: weiß mit rosa Griffel	Nährpflanze: Ja
Lichtansprüche:	Halbschatten
Bodenansprüche:	gut Durchlässig / Frisch
PH-Wert:	6,5 - 7
Herbstfärbung: Nein	Immergrün: Ja
Giftig:	Nein
Pflanzen pro m ² :	9 - 11



Quelle: PowerPoint, Modulsystem „Plan(t)Aid“

Plan(t)Aid – die digitale Planungshilfe

In Sekundenschnelle geeignete Gehölze und Stauden für eine Neupflanzung anzeigen – dies ermöglicht das Programm „Plan(t)Aid“. Es wurde im Rahmen eines Schulprojekts zur Kundenberatung an der Fachschule für Gartenbau in Essen entwickelt.

Im Rahmen der jährlichen Projektarbeit an der Fachschule Gartenbau in Essen wurde von Studierenden der Fachschulklassen MGc, MB, MZ sowie AB1 ein innovatives Thema ausgewählt, das in Gartenbaubetrieben gut angewendet werden kann: „Schnelle und kompetente Kundenberatung zur Auswahl von Gehölzen und Stauden – auch durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne weitreichende Pflanzenkenntnisse.“ Schnell fand sich ein sechsköpfiges Projektteam, das diese Aufgabe mithilfe einer geeigneten Software lösen wollte. Zum Entwicklerteam gehörten Tim Jonas Becker, Jan Kienolt, Daniel Kronshage, Jana Meier, Pascal Mohns und Anne Marie Tomczyk.

Bereits fünf kreative und arbeitsreiche Tage später konnte der erste Programm-Prototyp unter dem Namen „Plan(t)Aid“ die befragten Unternehmen des Garten- und Landschaftsbaus begeistern.

Fachschülerin Anne Marie Tomczyk, Sprecherin der Projektgruppe „Plan(t)Aid“, erläutert den Nutzen des neu entwickelten

Branchen-Computerprogramms: „Es handelt sich dabei um einen Planungshelfer, der Garten- und Landschaftsgärtnerinnen und -gärtner oder Kundenberaterinnen und Kundenberater im Gartencenter bei der Planung und Gestaltung, bei Neupflanzungen anhand der Standortansprache und bei einer gezielten Pflanzenauswahl von Kundenwünschen unterstützt.“

Folgende Situation verdeutlicht die Problematik: Ein Privatkunde lässt eine Neupflanzung planen. Der zu bepfanzende Bereich liegt in voller Sonne, der Standort ist mäßig trocken. Im Beratungsgespräch stellt sich heraus, dass dem Kunden die gängigen Staudenkonzepte grundsätzlich zusagen, aber er möchte keine gelben Blüten. Nun muss die übliche Staudenzusammensetzung abgeändert werden. Es werden Pflanzen mit violetter Blütenfarbe mit 50 bis 100 Zentimeter Pflanzenhöhe als Ersatz gesucht. Wie viele passende Stauden fallen den Kundenberaterinnen und -beratern spontan dazu ein?

Die Autorin und die Autoren



Anne Marie Tomczyk
Studierende an der Fachschule für Gartenbau in Essen
anne.tomczyk@gmx.de



Stephan Dekinger
Fachlehrer der Fachschule Gartenbau in Essen
stephan.dekinge@lwk.nrw.de



Björn Schmitz
Fachlehrer der Fachschule Gartenbau in Essen sowie der Fachschule für Agrarwirtschaft in Köln
bjoern.schmitz@lwk.nrw.de

Mit der von den Studierenden entwickelten Software „Plan(t)Aid“ lässt sich diese Aufgabe mit wenigen Klicks schnell und souverän lösen. Durch diese unkomplizierte und professionelle Lösung erübrigt sich eine lange Recherche in Katalogen, stattdessen kann man beim Kunden bereits vor Ort visuelle Pflanzenbeispiele zeigen. Auch sind alle wichtigen Informationen zur Pflanze direkt verfügbar.

Datenbank

Fachschüler Daniel Kronshage, der in der Projektgruppe für die Datenbank zuständig

Die Fachschule für alle Gärtnerinnen und Gärtner

Rund 300 Studierende zählt die Fachschule Gartenbau in Essen, die zentral im Herzen Nordrhein-Westfalens liegt – im mit 15 Millionen Konsumenten größten Verbraucherzentrum Europas und nur 40 Kilometer entfernt vom größten Produktionsgartenbaugebiet, dem Niederrhein und der niederländischen Provinz Limburg. Das Ruhrgebiet hat zudem die größte Dichte an gärtnerischen Einzelhandels-, GaLa-Bau- und Friedhofsunternehmen. Was liegt also näher, als dort zur Schule zu gehen, wo Betriebe, Kunden und Arbeit angesiedelt sind?

Die einjährige Fachschule schließt mit der staatlichen Wirtschaftsprüfung ab und dient der Vorbereitung auf die optionale berufsständische Gärtnermeisterprüfung. Diese wird anschließend vor dem Meisterprüfungsausschuss der Landwirtschaftskammer Nordrhein-Westfalen abgelegt. Die Ausbildung zum staatlich geprüften Agrarbetriebswirt oder zur staatlich geprüften Agrarbetriebswirtin erfolgt in der zweijährigen Fachschule. Diese Fortbildung entspricht der früheren Fortbildung zum/zur staatlich geprüften Techniker/Technikerin für Gartenbau.

Das engagierte Kollegium aus erfahrenen und jungen Lehrkräften legt den Fokus auf handlungsorientierte Lernsituationen und nachhaltiges Lernen. Der praxisnahe Unterricht wird durch regelmäßige Exkursionen begleitet. Ein guter Fachschulabschluss in Essen zeugt insbesondere von fachübergreifenden Kompetenzen in Mitarbeiter- sowie Unternehmensführung und ist bei gärtnerischen Unternehmen sehr gefragt. Das Ergebnis der geschilderten Projektarbeit „Plan(t)Aid“ unterstreicht diesen Aspekt und steht für sich. Von den gesammelten Kontakten und Netzwerken profitieren die Absolventinnen und Absolventen ein ganzes Berufsleben.

Auch in Essen kommt es zu einem Generationswechsel in den Klassenzimmern. „Der Bedarf an guten Lehrkräften im Gartenbau ist aktuell bereits groß und wird sich weiter zuspitzen“, schätzt die Schulleiterin Nicole Hörnemann die Situation ein. Auch die eingesetzten Medien wandeln sich. Interaktive Whiteboards haben Kreidetafeln abgelöst und bereichern den Unterricht auf vielfältige Weise. Insbesondere seit der Corona-Pandemie haben digitale Klassenräume an Bedeutung gewonnen.

Björn Schmitz und Stephan Dekinger, Fachlehrer der Fachschule Gartenbau in Essen

war, erläutert das Herzstück der Software: „Wir haben ‘Plan(t)Aid’ mithilfe einer Excel-datenbank und einer PowerPoint-Präsentation entwickelt. In der Excel-datenbank stehen aktuell über 160 Stauden und Gehölze, die durch Anklicken in relevanten Kategorien von den Anwenderinnen und Anwendern gefiltert werden können.“

Nach folgenden Kriterien kann im Programm ausgewählt werden:

- Pflanzentyp (Gehölz/Staude),
- Wuchshöhen,
- Blütenfarben,
- Blütezeiten in Quartalen,
- Lichtansprüche (Sonne, Halbschatten, Schatten),
- Feuchtigkeitsansprüche (trocken, frisch, feucht),
- Bodenansprüche (leicht, mittel, schwer).

Nach dem Filtern zeigt die Datenbank die zur Verfügung stehenden Pflanzen sowie relevante Informationen an. Mit diesen wesentlichen und selektierten Informationen lässt sich nun viel leichter eine Kundenberatung durchführen oder ein Pflanzplan an den gegebenen Standortbedingungen entwickeln. Es ist außerdem sehr schnell möglich, die Pflanzen eines bestehenden Beets – einem Kundenwunsch entsprechend – auszusuchen. Die Datenbank lässt sich nach dem vorhandenen Schema problemlos erweitern und ausbauen.

PowerPoint-Format

Fachschüler Pascal Mohns ist der pptx-Experte im Projektteam: „Die Daten der Excel-datei sind die Basis für unser anschauliches PowerPoint-Programm. Mithilfe eines mobilen Endgerätes ist sie eine digitale Unterstützung im Kundengespräch.“

Folgende Funktionen sind möglich:

1. Kundenwünsche an Pflanzen ermitteln,
2. in „Plan(t)Aid“ Kundenwünsche auswählen,
3. anschauliche Steckbriefe darstellen und
4. Kundenberatung mit digitaler Unterstützung effizient abschließen.

Fachschüler Tim Jonas Becker ist der Stauden-Experte der Gruppe: „Die unzähligen Steckbriefe der Gehölze und Stauden, zeigen Pflanzenfotos und liefern umfangreiche Informationen im anschaulichen PowerPoint-Format (s. Aufmacherfoto). Diese zu erstellen, war eine herausragende Teamleistung. Die Baumschulen Bruns und Horstmann unterstützten uns bei den benötigten Pflanzenfotos.“

Fachschülerin Jana Meier hat im Wesentlichen die Excelarbeit gemacht und beschreibt die Möglichkeiten der Anwendung: „Wir können mit „Plan(t)Aid“ sogar beispielhafte Pflanzmodule von zehn Quadratmetern mit Plänen erstellen, etwa nach den Parametern für einen sonnigen Standort mit trocken bis frischem Boden. Aber auch weitere Module zu allen denkbaren Standortvoraussetzungen lassen sich einfach realisieren.“

Jan Kienolt ist der GaLaBau-Experte im Projektteam und hebt das große Interesse der Fachbranche hervor: „Kaum fertig programmiert, präsentierten wir unseren Prototyp bereits einigen Unternehmen des Gartenlandschaftsbaus. Das positive Feedback zu unserem Programm und die rege Nachfrage motivierte uns zusätzlich.“

Den Elan der Projektwoche nehmen die Studierenden mit und haben sich vorgenommen, „Plan(t)Aid“ auch über die Projektwoche hinaus weiterzuentwickeln. Interessierte Unternehmen können gerne Kontakt mit der Gruppe aufnehmen (E-Mail: anne.tomczyk@gmx.de). ■



Foto: Dr. Walter von Danwitz

Zweiter Platz für „Plan(t)Aid“ beim Förderpreis des Bundesverbands landwirtschaftlicher Fachbildung e. V. (vif): hier die stolzen Fachschülerinnen und Fachschüler (links) bei der Preisverleihung mit Dr. Barbara Laubrock (Leiterin des Geschäftsbereichs Berufsbildung, Fachschulen) (Mitte); rechts die beiden betreuenden Lehrkräfte Doris Heermeier und Björn Schmitz

Die Landwirtschaftliche Unternehmerschule Vechta

Die Landwirtschaftliche Unternehmerschule ermöglicht eine Doppelqualifikation. Die Absolventinnen und Absolventen erwerben zeitgleich den Abschluss zum/zur „Staatlich geprüften Betriebswirt/-in“ und zum/zur „Landwirtschaftsmeister/-in“.

Möglich gemacht hat dies eine Kooperation zwischen der Berufsbildenden Schule (BBS) III Vechta (Justus-von-Liebig-Schule) und der Landwirtschaftskammer (LWK) Niedersachsen. „Wir haben nach einem innovativen Konzept gesucht, wie man das theoretische und praktische Wissen der Schülerinnen und Schüler bestmöglich miteinander verzahnen kann“, blickt Hubert Focke-Meermann, der als Fachlehrer an der Justus-von-Liebig-Schule Ansprechpartner für diese besondere Schulform ist, auf die Entstehungsgeschichte zurück. Während die zweijährige Fachschule für die Vermittlung umfassender theoretischer Kenntnisse steht, garantiert die Meisterfortbildung einen hohen Praxisbezug.

Ein weiterer Vorzug dieser Doppelqualifikation: Sie findet in Teilzeit statt. Dadurch ist es möglich, die Berufstätigkeit parallel zum Schulbesuch weiterzuführen. „Der Unterricht findet an drei Tagen in der Woche mit einem Gesamtumfang von circa 20 Wochenstunden statt“, erklärt Jasmin Hellbusch, die bei der Außenstelle Vechta der LWK Niedersachsen Ansprechpartnerin für die Unternehmerschule ist. „Davon werden drei Unterrichtseinheiten im Rahmen der Meisterfortbildung von Referenten der Landwirtschaftskammer bestritten.“

Kooperation

Die Unternehmerschule hat den Schwerpunkt Agribusiness/Veredelung. Betriebs-

wirtschaft, Unternehmensführung und Marketing auf der einen Seite, Produktions- und Verfahrenstechnik, Naturschutz und Landschaftspflege auf der anderen Seite – das sind die wichtigsten Themenkomplexe im berufsbezogenen Lernbereich. Dazu kommen im berufsübergreifenden Bereich Unterrichtseinheiten in Deutsch und Fremdsprache, Kommunikation, Mitarbeiterführung, Berufs- und Arbeitspädagogik sowie Politik.

Was den betriebswirtschaftlichen Part betrifft, legt die Unternehmerschule großen Wert darauf, dass ihre Absolventinnen und Absolventen lernen, Jahresabschlüsse landwirtschaftlicher Betriebe zu analysieren. Eine zentrale Rolle spielen zudem Arbeitsprojekte, etwa zu Pflanzenbauprojekten und Tierwohlversuchen, aber auch zu betriebswirtschaftlichen Problemstellungen, die zugleich Teil der Meisterprüfung sind – nur eines von vielen Beispielen für die Synergieeffekte, die die Kooperation zwischen Fachschule und LWK ermöglicht.

Teilzeit-Schulform

Zugangsvoraussetzung für die Unternehmerschule ist neben dem Sekundarabschluss I oder einem gleichwertigen Bildungsstand der erfolgreiche Besuch der einjährigen Fachschule Agrarwirtschaft, der nicht zwangsläufig in Vechta stattfinden muss. Die erforderliche berufspraktische Tätigkeit kann während des Teilzeitbesuchs der Unternehmerschule absolviert werden. Die Weiterbildung, die im

Die Autorin



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

Justus-von-Liebig-Schule, BBS III – Vechta

Kolpingstraße 17
49377 Vechta

Tel. 04441 9313-0

info@bbs-vechta.de

www.bbs-vechta.de

Jahr 2020 gestartet ist, beginnt jeweils nach den Sommerferien. Für den Kurs ab Spätsommer 2023 sind noch Bewerbungen möglich. „Da das Angebot sehr gut angenommen wird, haben wir inzwischen eine Warteliste“, sagt Hubert Focke-Meermann, der den Unterricht mit vier weiteren festen Lehrkräften und einigen externen Referenten bestreitet. „Viele der schon etwas Älteren hatten schon länger mit einer solchen Fortbildung geliebäugelt, diese aber wegen der Unvereinbarkeit mit dem Beruf wieder ad acta gelegt. Dank der bei uns angebotenen Teilzeit-Schulform können sie die Weiterbildung nun doch machen.“

Während die Hofnachfolger in aller Regel auf ihren Betrieb zurückkehren, arbeiten andere Absolventinnen und Absolventen als führende Mitarbeitende im mittleren Produktions- und Dienstleistungsbereich der Landwirtschaft, aber zum Beispiel auch bei Steuerberatungen, Versicherungen und Banken. „In der Region Vechta gibt es zahlreiche Unternehmen des vor- und nachgelagerten Bereichs, sodass Schülerinnen und Schüler, die keinen eigenen Betrieb im Rücken haben, hier einen Fuß in die Tür bekommen können“, sagt Jasmin Hellbusch. „Umgekehrt profitieren auch die Unternehmen, da sie vor Ort Führungsnachwuchs mit hohem Praxisbezug rekrutieren können.“

Eine Win-win-Situation bietet die Landwirtschaftliche Unternehmerschule indessen auch für die Lehrkräfte, so Hubert Focke-Meermann. „Für uns bringt sie zwar mehr Arbeit mit sich. Aber das nehmen wir in Kauf, weil es Spaß macht“, sagt er: „Diese innovative Schulform einzuführen, war nur dank der hervorragenden Zusammenarbeit mit der Landwirtschaftskammer möglich.“



Foto: Justus-von-Liebig-Schule Vechta



Foto: HSRW_Linda_Rozendaal

Mit der Welt vernetzt

„Sustainable Agriculture“ und „Agribusiness“ heißen die beiden agrarwissenschaftlichen Studiengänge, die die Hochschule Rhein-Waal mit Standort in Kleve und Kamp-Lintfort anbietet. Sie gehören zu den wenigen Bachelor-Studiengängen mit Lehrveranstaltungen auf Englisch. Aber das ist nicht die einzige Besonderheit.

„In der Region verwurzelt und mit der Welt vernetzt.“ Mit diesen Worten beschreibt sich die Hochschule Rhein-Waal selbst. Wobei die regionale Verwurzelung eng mit der Entstehungsgeschichte dieser noch jungen Bildungs- und Forschungseinrichtung zusammenhängt: 2006 bildete sich der Verein zur Förderung von Bildungsangeboten auf Hochschulniveau in Kleve und Region, ein Zusammenschluss von Vertretern aus Verwaltung, Wirtschaft und Landwirtschaft. Zwei Jahre später lobte die damalige nordrhein-westfälische Landesregierung einen Wettbewerb zur Gründung einer neuen Fachhochschule aus – und gab den Bewerbern Kleve und Kamp-Lintfort, die ursprünglich als Konkurrenten an den Start gegangen waren, im November 2008 den Zuschlag für eine bipolare, also an zwei Standorten agierende Hochschule.

Zwei Standorte

Der Hauptsitz befindet sich in Kleve, wo im Wintersemester 2009/2010 die ersten Studiengänge ihren Betrieb aufnahmen und seit der Eröffnung des Hochschul-Neubaus am Spoykanal im September 2012 mit „Technologie und Bionik“, „Life Sciences“ sowie „Gesellschaft und Ökonomie“ drei

der insgesamt vier Fakultäten beheimatet sind. Zwei Jahre später wurde der neue Campus im rund 50 Kilometer entfernten Kamp-Lintfort fertiggestellt, der die Fakultät „Kommunikation und Umwelt“ beherbergt.

Die nach zwei Flüssen benannte Hochschule Rhein-Waal ist damit eine der jüngsten Hochschulen Deutschlands. „Das bietet nicht zuletzt den Vorteil einer modernen Ausstattung, zum Beispiel bei den Laboren, aber auch bei den anderen Räumlichkeiten und Gebäuden“, sagt Prof. Dr. Dietrich Darr, Studiengangleiter „Agribusiness“. Einen weiteren Vorzug der Hochschule nennt der Leiter des Studiengangs „Sustainable Agriculture“, Prof. Dr. Matthias Kleinke: „Was uns von größeren Unis unterscheidet, ist das familiäre Umfeld. Die Studierenden-Gruppen sind relativ klein, was sowohl dem Kontakt mit den Dozenten als auch untereinander sehr zugutekommt. Man sieht sich jedenfalls auf dem Campus und nimmt auch an gemeinsamen Aktivitäten teil.“

Von Anfang an prägend war und ist der weltoffene, interkulturelle Charakter der Hochschule. Das spiegelt sich zum einen darin wider, dass es sich aktuell bei den rund 7.000 Studierenden in 53 Prozent der Fälle um internationale Studentinnen und

Die Autorin



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

Studenten handelt, die aus insgesamt 127 Ländern und allen Kontinenten dieser Erde nach Kleve oder Kamp-Lintfort kommen.

Lehrangebot auf Englisch

Dem entspricht, dass die Hochschule zahlreiche internationale Partnerschaften und Kooperationen unterhält. Ein Großteil des aus 26 Bachelor- und elf Masterstudiengängen bestehenden Lehrangebots (73 Prozent) wird auf Englisch unterrichtet. Das gilt auch für die beiden agrarwissenschaftlichen, zum Bachelor-Abschluss hinführenden Studiengänge „Agribusiness“ und „Sustainable Agriculture“, die in der Fakultät „Life Sciences“ am Campus Kleve angesiedelt sind.

Die Fremdsprache ist für die meisten Studierenden kein Hindernis. „Daran ist noch keiner gescheitert“, berichtet Prof. Dr. Matthias Kleinke. „Jeder, der sein Abitur geschafft hat, ist durch den Englischunterricht in der Schule ausreichend dafür gerüstet.“ Sein Kollege Prof. Dr. Dietrich Darr bestätigt: „In den ersten Wochen und Monaten fällt es dem einen oder anderen vielleicht ein bisschen schwer, aber das ändert sich dann sehr schnell.“ Englisch sei für die wenigsten Studierenden, auch aus anderen

Ländern, die Muttersprache. In einer globalisierten Welt sei die Tatsache, dass die Lehrveranstaltungen in englischer Sprache stattfinden, für viele potenzielle Arbeitgeber ein Argument, das für die Absolventinnen und Absolventen spricht.

Vom Aufbau her ähneln sich die beiden Bachelor-Studiengänge. Die Regelstudienzeit umfasst sieben Semester – bei einem Vollzeitstudium, um genau zu sein. Denn sowohl der „Bachelor of Arts Agribusiness“ als auch der „Bachelor of Science Sustainable Agriculture“ kann an der Hochschule Rhein-Waal auch berufsbegleitend erworben werden.

Praxiszeit ist Pflicht

Ebenfalls identisch sind die Zugangsvoraussetzungen: Dazu gehören neben dem Abitur, Fachabitur oder einer als gleichwertig anerkannten Vorbildung ein Sprachzertifikat Level B2, das die für das Studium erforderlichen Englischkenntnisse bescheinigt, und der Nachweis eines mindestens achtwöchigen Vorpraktikums. Zwecks optimaler Vorbereitung auf das Studium legt die Hochschule den Studierenden allerdings ein längeres Praktikum ans Herz. Diese Praxiszeit kann auch noch nach Studienbeginn absolviert werden, muss allerdings spätestens bis zur Rückmeldung zum vierten Fachsemester abgeschlossen sein.

„Wir empfehlen, das Vorpraktikum in einem landwirtschaftlichen oder gartenbaulichen Praxisbetrieb zu machen, sind aber auch für vieles andere offen, solange der Bezug zur Landwirtschaft gegeben ist. So akzeptieren

wir es zum Beispiel auch, wenn jemand das Vorpraktikum bei der Landwirtschaftskammer oder in einem Unternehmen des vor- oder nachgelagerten Bereichs der Landwirtschaft macht“, sagt Prof. Dr. Kleinke.

Den hohen Praxisbezug garantieren während des Studiums auch eine Reihe von Fachexkursionen. Dabei stehen sowohl Tagesfahrten zu landwirtschaftlichen Unternehmen und Institutionen in der Region als auch mehrtägige Reisen ins Ausland auf dem Programm. In jedem Wintersemester geht es für „Agribusiness“- und „Sustainable Agriculture“-Studierende darüber hinaus gemeinsam nach Brüssel, wo sie die Europäische Kommission und das Europäische Parlament besuchen.

Nachhaltigkeit im Fokus

Im Jahr 2010 ist der Studiengang „Sustainable Agriculture“ an den Start gegangen. Über alle Semester hinweg zählt er aktuell rund 200 Studierende im Alter zwischen Anfang 20 bis etwa Mitte 30 und – in Ausnahmefällen – sogar bis Anfang 50. „Es handelt sich um ein klassisches Landwirtschaftsstudium, allerdings mit einem zusätzlichen Schwerpunkt auf dem Themenkomplex Nachhaltigkeit und vor allem auf den Methoden der Nachhaltigkeitsbewertung“, erklärt der Studiengangleiter und stellt klar: „Bei uns steht nicht ausschließlich der Ökolandbau im Mittelpunkt. Vielmehr geht es auch darum, verschiedene Landbauverfahren unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten zu bewerten und aus den Ergebnissen entsprechende Schlüsse zu ziehen.“ Dazu gelte es, den kritischen Blick

der Studierenden zu schärfen und den Fokus nicht nur auf die ökologische, sondern auch auf die ökonomische und soziale Nachhaltigkeit zu lenken.

Interdisziplinär

Natur-, wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Fächer werden im Studiengang mit technischen Disziplinen kombiniert. So findet man die „Principles of Economics“ (Grundlagen der Wirtschaft) ebenso auf dem Studienplan wie die „Ethics in Life Sciences“ (Ethik der Lebenswissenschaften) und, um nur zwei weitere Beispiele zu nennen, das Fach „Agricultural Engineering and Energy Use in Agriculture“ (Agrartechnik und Einsatz von Energie in der Landwirtschaft) ebenso wie den Studieninhalt „Biology and Biodiversity“ (Biologie und Biodiversität).

Ab dem dritten Semester beinhaltet der Studienplan über die fest vorgeschriebenen Inhalte hinaus verschiedene Wahlpflichtmodule, von denen die Studierenden eine bestimmte Anzahl – meist zwei pro Semester – belegen müssen. „Außerdem ist es möglich, zusätzliche Module zu belegen, die dann ebenfalls im Abschlusszeugnis vermerkt werden“, ergänzt Prof. Dr. Kleinke. Diese Module können die Studierenden auch aus dem Gesamtkatalog der Fakultät wählen, die über „Agribusiness“ und „Sustainable Agriculture“ hinaus die Bachelor-Studiengänge „Bioengineering“, „Bio Science and Health“ und „Qualität, Umwelt, Sicherheit und Hygiene“ sowie die Master-Studiengänge „Biological Resources“, „Gesundheitswissenschaften und -management“ und „Lebensmittelwissenschaften“ anbieten.

Abschlussphase

Im sechsten Semester verlassen die Studierenden die Hochschule vorübergehend: Jetzt ist ein mindestens 20-wöchiges „Internship oder Study Abroad“, also ein Praktikum oder Auslandssemester angesagt. Ob klassischer landwirtschaftlicher Betrieb, Forschungsinstitut, Ökolandbau-Verband, internationale Organisation oder internationales Landwirtschafts- oder Entwicklungshilfeprojekt – den Praktikanten stehen zahlreiche Optionen offen.

Zurück in Kleve wird es dann ernst: Das Schreiben der Bachelor-Arbeit und zum Abschluss des Studiums deren Verteidigung im Rahmen eines Kolloquiums stehen an. Mit Blick auf die unterschiedlichen Interessenschwerpunkte der Studierenden seien seine Kollegen und er bei den Bachelor-Arbeiten für ein sehr breites Themenspektrum offen, berichtet Prof. Dr. Kleinke: „Wir haben einen überdurchschnittlich hohen Anteil an internationalen Themen, wobei es bei-



Foto: HSRW_Vincent To

Der weltoffene Charakter und das familiäre Umfeld zeichnen die Hochschule Rhein-Waal aus.



Foto: HSRW_Linda Rozendaal

Die beiden agrarwissenschaftlichen Studiengänge finden an der Hochschule Rhein-Waal optimale Bedingungen vor.

spielsweise um den Vergleich des Agrarsektors in Deutschland mit dem eines anderen Landes gehen kann. Aber auch Aspekte der Bodenkunde oder des Marketings und vieles andere mehr bieten sich als Inhalt einer Bachelor-Arbeit an.“

Von einer ähnlich großen Vielfalt geprägt sind die Jobs, in denen die Absolventinnen und Absolventen später arbeiten. Die Bandbreite reicht von landwirtschaftlichen Betrieben und Beratungsunternehmen über Hersteller von Futter-, Dünge- und Pflanzenschutzmitteln bis hin zu Verbänden und Behörden im Umwelt-, Entwicklungs- und Agrarbereich. „Da gibt es keinen speziellen Schwerpunkt“, sagt Prof. Dr. Kleinke. Viele machen mit einem Master-Studiengang weiter, internationale Studierenden gehen häufig in ihre Heimatländer zurück.

Agribusiness

Der Anteil der ausländischen Studentinnen und Studenten liegt beim „Sustainable Agriculture“-Studiengang bei etwa 40 Prozent, im Studiengang „Agribusiness“, der 2011 und damit ein Jahr später seinen Betrieb aufnahm, mit rund zwei Dritteln noch deutlich darüber. Durchschnittlich 30 bis 40 Studierende immatrikulieren sich pro Semester für diesen Studiengang, der bei einem identischen Studienablauf sehr viel stärker betriebswirtschaftlich orientiert ist, erläutert Studiengangleiter Prof. Dr. Dietrich Darr.

Inhaltliche Schwerpunkte liegen unter anderem auf den Themen Entrepreneurship (Unternehmer- beziehungsweise Gründertum), Unternehmensführung und Rechnungswesen. Dazu kommen weitere Berei-

che wie Agrarpolitik und -märkte, landwirtschaftliche Beratungslehre, Lieferkettenmanagement und vieles mehr. Eine allzu strikte Trennung zwischen „Agribusiness“ und „Sustainable“ gibt es – trotz unterschiedlicher Schwerpunkte – nicht. „Wir haben gemerkt, dass bei vielen Studierenden großes Interesse besteht, über den Teller- rand des eigenen agrarwissenschaftlichen Studiengangs hinauszublicken“, berichtet Prof. Dr. Darr. „Deshalb können sie, um das eigene Profil zu schärfen, auch Module aus dem jeweils anderen Bereich belegen.“

Auch für die „Agribusiness“-Studierenden kommen ab dem dritten Semester Wahlpflichtmodule, etwa aus den Bereichen „Methoden der Forschung“ oder „Recht“, hinzu, und auch für sie ist im sechsten Semester ein Praktikum- oder Auslandsstudium vorgesehen. Letzteres absolvieren die Studentinnen und Studenten sowohl im europäischen als auch im außereuropäischen Ausland, so der Studiengangleiter: „Wir unterhalten mit Hochschulen in allen Kontinenten der Erde Partnerbeziehungen. Dabei gibt es von unserer Seite her keine Vorgaben für die Studierenden, welche Kurse sie dort belegen müssen, sodass sehr viele Hochschulen für sie infrage kommen.“ Selbstverständlich bestehe auch die Möglichkeit, ein Praktikum in der Region, beispielsweise bei einem Milchvieh- oder Gartenbaubetrieb, zu machen. Das sei auch für viele internationale Studenten interessant.

Die Themen der Bachelor-Arbeiten sind breit gefächert. Studiengangleiter Prof. Dr. Dietrich Darr nennt zwei Beispiele: „Unter anderem kann es um eine Rentabilitäts-Analyse von Aquaponik-Systemen oder um die Wirtschaftlichkeit von Bewässerungs-

systemen im Gartenbau einschließlich technischer Verbesserungsmöglichkeiten gehen.“ In die Abschlussnote fließen, genau wie im Studiengang „Sustainable Agriculture“, neben dem Ergebnis der Bachelorarbeit auch die Einzelnoten der – meist schriftlichen – Prüfungen ein, die am Ende eines jeden Moduls zu absolvieren sind.

Berufsperspektiven

Und was die spätere Berufstätigkeit betrifft: Hier stehe den „Agribusiness“-Absolventen neben der landwirtschaftlichen Erzeugung der gesamte vor- und nachgelagerte Bereich der Landwirtschaft offen, betont Prof. Dr. Darr: „Und zwar sowohl international als auch in der Region.“ Etwa ein Drittel der Absolventinnen und Absolventen macht entweder direkt im Anschluss oder nach ein paar Jahren mit einem Master-Studium weiter. Viele gehen dazu an eine Universität, zum Beispiel nach Berlin, Bonn, Göttingen oder Stuttgart-Hohenheim. „Aber auch bei uns bieten sich Möglichkeiten, etwa mit dem Master-Studiengang Biological Resources“, so Prof. Darr. „Dass relativ viele den Master anstreben, freut uns. Denn wir wollen unsere Studierenden einerseits praxisnah ausbilden, ihnen andererseits aber auch eine akademische Karriere ermöglichen.“

Hochschule Rhein-Waal

Marie-Curie-Straße 1
47533 Kleve

Tel.: 02821 80673-0

info@hochschule-rhein-waal.de

www.hochschule-rhein-waal.de

Das Print-Abo B&B Agrar 4 Hefte im Jahr



PROBEXEMPLAR BESTELLEN: WWW.BUB-AGRAR.DE

Telefon: +49 (0)38 20 46 65 44 | Bestellfax: +49 (0)30 1810 6845 520
 E-Mail: abo@ble-medien-service.de | Internet: www.ble-medien-service.de
 Post: Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung, Referat 413,
 Deichmanns Aue 29, 53179 Bonn

Print-Abo von B&B Agrar zum Preis von 18,00 € pro Jahr (inkl. MwSt. und Versand)
 Die Bestellung des Abos erfolgt unter Beachtung der AGBn.
 Diese finden Sie unter www.ble-medien-service.de.

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

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



Die Umsetzung der EU-Biodiversitätsstrategie wird zu Veränderungen beim weltweiten Handel mit Holz führen.

Holzproduktion verlagert sich

Wenn in europäischen Wäldern weniger Holz eingeschlagen wird, um die biologische Vielfalt zu schützen, führt dies global betrachtet zu Verlagerungen, die negative Umweltauswirkungen haben können. Das hat eine modellbasierte Studie des Thünen-Instituts (TI) für Waldwirtschaft ergeben.

Die biologische Vielfalt geht in besorgniserregendem Maße zurück. Deshalb hat die EU-Kommission eine Biodiversitätsstrategie (EUBDS) vorgelegt, die drauf abzielt, die Biodiversität in der EU bis 2030 auf den Weg der Erholung zu bringen. Dazu sieht sie eine Reihe konkreter Maßnahmen und Verpflichtungen vor, unter anderem auch für die Wälder und den Bereich der Holznutzung.

Wie sich die Vorgaben der EUBDS auf die Produktion und den Handel mit Holz und Holzprodukten in der EU und in Nicht-EU-Ländern auswirken kann, hat ein Forschungsteam des Thünen-Instituts für Waldwirtschaft in Hamburg mithilfe einer Modellierung analysiert. Zwei verschiedene Umsetzungsszenarien wurden dort mit einem „Business-as-usual“ als Referenz verglichen. Das moderate Szenario unterstellt eine EUBDS-Umsetzung, die eine nachhaltige Forstwirtschaft in der EU nur mäßig einschränkt. Im intensiven Umsetzungsszenario hingegen trägt die Forstwirtschaft die Hauptlast im Vergleich zu den anderen Landnutzungsarten. Zudem werden dort auch die Interpretationsspielräume enger ausgelegt, beispielsweise darin, dass alle Wälder, die älter als die üblichen Nutzungsalter sind, als sogenannte „old growth forests“ angesehen und von einer weiteren Nutzung ausgeschlossen werden.

Im Referenzszenario, das von einer Bewirtschaftung der Wälder in der EU ohne einen erhöhten Biodiversitätsschutz ausgeht, liegt

die maximale Rundholzproduktion im Jahr 2030 bei 539 Millionen Kubikmeter. Bei Umsetzung der EUBDS-Maßnahmen läge die Produktion bei 490 Millionen Kubikmeter im moderaten Szenario und bei 281 Millionen Kubikmeter im intensiven Szenario – mithin ein Rückgang um neun Prozent beziehungsweise 48 Prozent. Bis 2050 ginge die Produktion noch weiter zurück und machte, je nach Szenario, nur noch 90 Prozent beziehungsweise 42 Prozent der Referenzproduktion aus.

Der Rückgang der Rundholzproduktion in der EU würde zum Teil (etwa 50 bis 60 Prozent) durch eine steigende Produktion in Nicht-EU-Ländern (zum Beispiel USA, Russland, Kanada, China und Brasilien) ausgeglichen. In der EU würde die geringere Verfügbarkeit von Rundholz dazu führen, dass weniger Schnittholz, Holzwerkstoffe und Zellstoff produziert werden. Allerdings würde der Verbrauch dieser Holzprodukte innerhalb der EU nicht spürbar sinken, weil es vor allem bei diesen Produktgruppen zu höheren Importen käme.

Der verbleibende und nicht durch andere Länder ausgeglichene Teil des Produktionsrückgangs in der EU (etwa 40 bis 50 Prozent) würde zu einer weltweiten Verringerung der Holzproduktion führen. Darin kann ein grundsätzlich positiver Effekt auf die Biodiversität auch in Nicht-EU-Ländern gesehen werden. Ob und inwieweit diese Verringerung der globalen Holzproduktion aber auch negative Umweltwirkungen hat, müsste in einem nächsten Schritt untersucht werden. Immerhin kann die verringerte Verfügbarkeit von Holzprodukten dazu führen, dass zunehmend energieintensiver hergestellte Produkte aus Beton, Stahl oder Aluminium mit schlechterer Klimabilanz zum Einsatz kommen. **TI**

Humus-Check

Humus ist ein wichtiger Faktor für die Bodenfruchtbarkeit. Deshalb haben Landwirtinnen und Landwirte ein Interesse daran, dass ihre Böden ausreichend mit Humus versorgt sind. Wie viel Humus im Boden gespeichert ist, hängt wesentlich vom Standort ab. Das Thünen-Institut (TI) für Agrarklimaschutz hat jetzt ein bundeseinheitliches Benchmarksystem entwickelt, also ein Vergleichs- und Bewertungssystem, das die standortspezifische Einordnung von Humusgehalten ermöglicht. Mithilfe eines Entscheidungsbaums können Landwirtinnen und Landwirte nun leicht ermitteln, ob die Humusgehalte ihrer Böden standorttypisch sind. Dieser Entscheidungsbaum ist als kostenlose Web-Applikation nutzbar unter: <https://humuscheck.thuenen.de/>.

Ein lehmiger Boden hat im Allgemeinen mehr Humus als ein sandiger Boden. Doch die Landwirte können den Gehalt durch die Bewirtschaftung ihres Bodens beeinflussen. Projektleiter Dr. Axel Don vom Thünen-Institut erklärt dazu: „Bei erfolgreichem Humusmanagement werden die Gehalte im standorttypischen Bereich liegen oder sogar darüber. Wenn Humusgehalte unter die standorttypischen Werte fallen, ist dies eine Warnung, dass die Humusversorgung des Bodens nicht ausreicht.“

Auch das Bundesbodenschutzgesetz fordert, standorttypische Humusgehalte zu erhalten. Der im Thünen-Institut entwickelte Entscheidungsbaum ist deshalb für Landwirtinnen und Landwirte eine willkommene Hilfestellung. Er unterscheidet 33 verschiedene Standortklassen. Vier verschiedene Informationen zum Standort werden für die Einordnung benötigt: Landnutzung, Beschaffenheit, Historie, Niederschlag. **TI**



Foto: fotografix/E+ via Getty Images

Mithilfe eines Vergleichssystems können Humusgehalte landwirtschaftlich genutzter Böden in Deutschland eingeordnet werden.

Jugendliche pessimistisch

Mehr als die Hälfte der Jugendlichen zwischen 14 und 20 Jahren (54 Prozent) geht davon aus, dass sich die Ausbildungschancen in Deutschland wegen der Corona-Pandemie verschlechtert haben. Dies geht aus einer Studie der Bertelsmann-Stiftung („Ausbildungsperspektiven im dritten Corona-Jahr“) hervor. Insgesamt seien Jugendliche mit niedriger Schulbildung besonders pessimistisch.

Dieses Stimmungsbild zeigt eine Umfrage, die erstmals auch repräsentativ auf Länderebene durchgeführt wurde. 42 Prozent der befragten Jugendlichen kritisieren, die Politik tue eher wenig oder gar nichts für Ausbildungsplatzsuchende. Weitere 38 Prozent aller Befragten sind der Meinung, die Politik tue zwar viel, aber nicht genug. In Summe sind damit 80 Prozent mit dem Engagement der Politik für Ausbildungsplatzsuchende unzufrieden. *Bertelsmann-Stiftung*

Digitaler Azubi-Tag

Der erste digitale Azubi-Tag der Zeitschrift „Gemüse“ in Zusammenarbeit mit der Bundesfachgruppe Gemüsebau (BfG) im Zentralverband Gartenbau (ZVG) und der Arbeitsgemeinschaft deutscher Junggärtner (AdJ) war ein voller Erfolg. Prüfende und zuständige Personen aus den Landwirtschaftskammern NRW und Rheinland-Pfalz sowie vom DLR Rheinpfalz erklärten den Azubis in kleinen Gruppen, was sie bei den Prüfungen erwarten wird. Die 31 Teilnehmenden erfuhren so die wichtigsten Aspekte zu den Themen Bodenbearbeitung, Düngung, Pflanzenschutz und dem Arbeiten an der Pflanze. Außerdem rechneten die Referenten einige Aufgaben mit den Auszubildenden, fragten Pflanzenkenntnisse ab oder ließen sie Schadbilder an Gemüsekulturen erkennen. Der praktische Teil wurde durch vorproduzierte Videos vom Gemüseerzeugerverband Knoblauchland e. V. ermöglicht. *ZVG, BfG, AdJ*

Initiative VerA für die Fachkräfte von morgen

Mit dem Start in das neue Ausbildungsjahr geraten viele junge Menschen schwer in Stress. Überfordert vom Leistungsdruck in Berufsschule oder Ausbildungsbetrieb geben manche Azubis vorschnell auf. Doch das müsste nicht sein, denn die Initiative VerA kann helfen. VerA heißt „Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen“ und ist ein Mentorenprogramm des Senior Experten Service (SES). Seit Ende 2008 bringt die Initiative Fachleute im Ruhestand mit Auszubildenden zusammen, die Unterstützung benötigen.



Foto: DBV

Die Auszeichnung zum „Ausbildungsbetrieb des Jahres 2022“ ging an die Klose-Köhler KG aus Schleswig-Holstein.

Für zukunftsorientierte Ausbildung ausgezeichnet

Anlässlich des Deutschen Bauerntages in Lübeck würdigte der Deutsche Bauernverband (DBV) das vorbildliche Ausbildungsengagement von Friedrich Klose, Betriebsleiter und Ausbilder der Klose-Köhler KG aus Trittau (Schleswig-Holstein). DBV-Vizepräsident Werner Schwarz hob hervor: „Im Betrieb Klose-Köhler KG wird nicht nur das notwendige fachliche Wissen vermittelt, die Auszubildenden erhalten auch wichtige Werte und Grundhaltungen für das weitere Berufsleben.“

Friedrich Klose, der bereits 61 Auszubildende erfolgreich ausgebildet hat, machte in der Gesprächsrunde mit Bundeslandwirtschaftsminister Cem Özdemir deutlich, dass es in einer modernen, zukunftsorientierten Ausbildung zum Beruf Landwirt/-in darum gehe, bei Auszubildenden eine Aufgeschlossenheit für Neues, Eigenverantwortung und Mut bei der Bewältigung der Zukunftsherausforderungen zu fördern. Lina Machnik, Auszubildende im zweiten Lehrjahr, zeigte auf, dass die Landwirtschaft sich enorm verändert habe und sich dies auch in der Ausbildung, beispielsweise mit neuen Kompetenzen wie dem Dialog mit der Gesellschaft, wiederfinden sollte.

Bundeslandwirtschaftsminister Cem Özdemir dankte für das betriebliche Ausbil-

dungsengagement und erklärte mit Blick auf die Transformation des Agrar- und Ernährungssystems: „Wir brauchen aktuelles Wissen, Innovationen und Digitalisierung – auch in der Ausbildung. Die vielen großartigen Ausbildungsbetriebe mit engagierten Ausbilderinnen und Ausbildern vermitteln breites Wissen rund um die agrarökologischen Zusammenhänge, wirtschaftliche Praxis und gelebte Innovation.“

Die Auszeichnung zum „Ausbildungsbetrieb des Jahres“ wird im Rahmen der Nachwuchskampagne des DBV seit dem Jahr 2007 verliehen. Die Klose-Köhler KG wurde stellvertretend für 957 Ausbildungsbetriebe im Beruf Landwirt/-in in Schleswig-Holstein und über 10.000 Ausbildungsbetriebe in Deutschland für besondere Verdienste um die landwirtschaftliche Berufsausbildung geehrt. Betriebsleiter und Ausbilder Friedrich Klose bildet seit 35 Jahren aus, ist Ausschussvorsitzender des Berufsbildungsausschusses der Landwirtschaftskammer in Schleswig-Holstein und Mitglied der Prüfungskommission. Unter seiner Federführung wurde im vergangenen Jahr ein Leitbild für die Aus- und Fortbildung im Beruf Landwirt/-in mit allen Akteuren erarbeitet und verabschiedet. *DBV*

rufsleben im Rücken und dem Know-how aus 500 beruflichen Richtungen im Gepäck.

VerA wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert und richtet sich an Auszubildende in allen dualen oder schulischen Ausbildungen, ebenso an junge Menschen, die an berufsvorbereitenden Programmen teilnehmen. Einen besonderen Stellenwert nimmt die Förderung des Fachkräftenachwuchses im ländlichen Raum und in Pflege- und Gesundheitsberufen ein. Weitere Informationen:

www.ses-bonn.de

SES

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



Unterrichtsziel in der beruflichen Bildung ist vermehrt der Erwerb von Kompetenzen zur Nutzung digitaler Arbeitsmittel und -techniken.

BZL-Bildungsforum online

Netzwerken im Bereich berufliche Bildung und neuen Input durch Fachvorträge erhalten – das geht beim „Bildungsforum berufliche Bildung“ des Bundesinformationszentrums Landwirtschaft (BZL) in der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (BLE). Das Bildungsforum findet erstmalig am 15. November von 10 bis 16 Uhr online statt und richtet sich an alle Bildungsverantwortlichen.

Unter dem Thema „Digitale Lösungen in Berufs- und Fachschulen für Landwirtschaft“ werden unter anderem evaluierte Bildungsprojekte und konkrete Erfahrungen vorgestellt. Die Programmpunkte im Detail:

- Verena Klinger, Landesanstalt für Landwirtschaft, Ernährung und Ländlichen Raum (LEL): „Blended Learning an den Fachschulen für Landwirtschaft“

- Frank Hemrich, Staatliche Lehr- und Versuchsanstalt für Gartenbau Heidelberg (LVG): „Bedeutung der Digitalisierung im Fachschulunterricht“
- Jana M. Kalb und Prof. Steffi Wiedemann, Hochschule Rhein-Waal: „Tierschutz erleben – berufliche Bildung digital neu gedacht“
- Azubi Jan Lukas Rysi: „Meine Ausbildung unter Corona-Zeiten – online und in Präsenz“

Hinweis: Die Veranstaltung ist bei der zuständigen Stelle „Medienberatung NRW“ als Fortbildung gelistet. Die Verpflichtungserklärung für Lehrerfortbildungen wird eingehalten. Bei Bedarf können Lehrkräfte dies auch für ihr Bundesland bei der zuständigen Behörde beantragen. Anmeldungen zum BZL-Bildungsforum Berufliche Bildung 2022 unter: <https://bildungsserveragr.de/lehrmaterialien/bildungsforum/> BZL

Berufliche Spitzenleistungen im Fokus

Jubel, Aufatmen und zufriedene Gesichter bei den Teams von WorldSkills Germany und WorldSkills Luxembourg – ihre gemeinsame Bewerbung um die Austragung der Europameisterschaft der Berufe, die EuroSkills 2027, hat überzeugt. Im September 2027 wird die Landeshauptstadt Düsseldorf mit der Messe Düsseldorf Austragungsort dieses besonderen Großevents. Das Votum der 31 Mitglieder der europäischen Dachorganisation WorldSkills Europe auf ihrer Generalversammlung in Krakau (Polen) fiel einstimmig aus. Es ist das erste Mal in der 15-jährigen Geschichte von WorldSkills Europe, dass zwei Nationen zusammen eine Kandidatur für die Europameisterschaft der Berufe eingereicht haben.

Die EuroSkills werden alle zwei Jahre ausgetragen. Vor mehreren zehntausenden Besucherinnen und Besuchern treten dabei Fachkräfte bis maximal 25 Jahre in ihren jeweiligen Berufen gegeneinander an und kämpfen um Medaillen und EM-Titel. Bei den EuroSkills Graz im September letzten Jahres war Deutschland mit 29 Teilnehmenden in 24 beruflichen Disziplinen vertreten. Die deutsche Berufe-Nationalmannschaft gewann unter anderem vier Goldmedaillen, vier Silbermedaillen sowie vier Bronzemedailles. Bei einem Auswertungstreffen im rheinland-pfälzischen Hübingen und virtuellen Empfang ist das Team Ende April durch Bundesbildungsministerin Bettina Stark-Watzinger geehrt worden. Sie unterstrich dabei die Bedeutung der dualen Ausbildung sowie der Talentförderung in der Berufsbildung.

Bundesbildungsministerin Stark-Watzinger: „Die EuroSkills sind eine Leistungs-

schau unserer starken Berufsbildung. Das erfolgreiche Abschneiden bei der europäischen Berufsmeisterschaft in Graz zeigt, dass die duale Ausbildung junge Menschen kompetent qualifiziert, ihre Talente fördert und für eine attraktive Berufskarriere auch jenseits der Hochschulbildung vorbereitet. ‚Made in Germany‘ ist ein Gütesiegel für unsere berufliche Aus- und Weiterbildung und hilft uns, nach der Pandemie wieder zu erstarren. Wir unterstützen dabei mit unseren Initiativen und Programmen junge Menschen und ältere Beschäftigte und die Betriebe, den digitalen und ökologischen Wandel zukunftsfest zu bewältigen.“

Die EuroSkills 2023 finden in Danzig statt. Polen war kurzfristig aufgefordert worden, eine Bewerbung einzureichen, nachdem WorldSkills Europe dem ursprünglichen Ausrichter, St. Petersburg/Russland, die Veranstaltung entzogen hatte.

Erstmals nach der WM der Berufe 2013 in Leipzig wird Deutschland im Oktober und November auch wieder internationale WorldSkills-Wettbewerbe im eigenen Land durchführen, und zwar als WorldSkills Competition 2022 Special Edition. Nach der Absage der WorldSkills Shanghai 2022 Ende Mai hatte Deutschland gemeinsam mit anderen Mitgliedsnationen des internationalen WorldSkills-Netzwerks die Initiative gestartet, die Weltmeisterschaften der Berufe dezentral in der ganzen Welt auszutragen. In insgesamt 61 Disziplinen treten nun über 1.100 Fachkräfte aus der ganzen Welt in 15 Nationen bei der WorldSkills Competition 2022 Special Edition in den Wettkampf um den WM-Titel an. Die Landschaftsgärtnerinnen- und Landschaftsgärtner (Disziplin 37) gehen beispielsweise vom 24. bis 27. Oktober in Tallinn (Estland) an den Start.

WorldSkills Germany



Foto: WorldSkills Germany

WorldSkills Germany und Luxembourg bewarben sich gemeinsam um die Austragung der EM der Berufe und überzeugten mit ihrer Präsentation.

Studienangebote in Gartenbauwissenschaften mangelhaft

Die Situation an den Universitäten und Hochschulen mit Angeboten der Gartenbauwissenschaften bleibt angespannt. Beim Forum des Bundesverbandes der Hochschulabsolventen/Ingenieure Gartenbau und Landschaftsarchitektur e.V. (BHGL) und des Zentralverbandes Gartenbau e. V. (ZVG) wurden einerseits die Bedarfe an Fachkräften aufgezeigt und andererseits die Defizite gerade in den universitären Ausbildungsangeboten herausgearbeitet, die den Fachkräftemangel in den kommenden Jahren noch verschärfen werden.

Unter dem Titel „Zukunft Studium und Fachkräfte – Berufsfeldanalysen Gartenbau und Landschaftsarchitektur“ diskutierten Vertreter aus Wissenschaft und Branche zur Ausbildungssituation. Die Hybridveranstaltung an der Hochschule Weihenstephan-Triesdorf (HSWT) war außerordentlich gut besucht: „Über 70 Teilnehmende vor Ort und über 50 Onlineteilnehmende machten deutlich, dass das Thema wichtig ist“, stellte der Präsident des BHGL Marc-Guido Megies fest.

Der Vorsitzende des ZVG-Ausschusses für Bildungspolitik und Berufsbildung Jakob Hokema erklärte, dass es den Absolventinnen und Absolventen beim Berufseinstieg oft an der Praxiserfahrung mangle und es große Schwächen in der Personalführung gebe. Er appellierte an die Hochschulen, die Gartenbauingenieure gut auf die Aufgaben der Mitarbeiterführung vorzubereiten, um die Gartenbaubetriebe zu unterstützen.

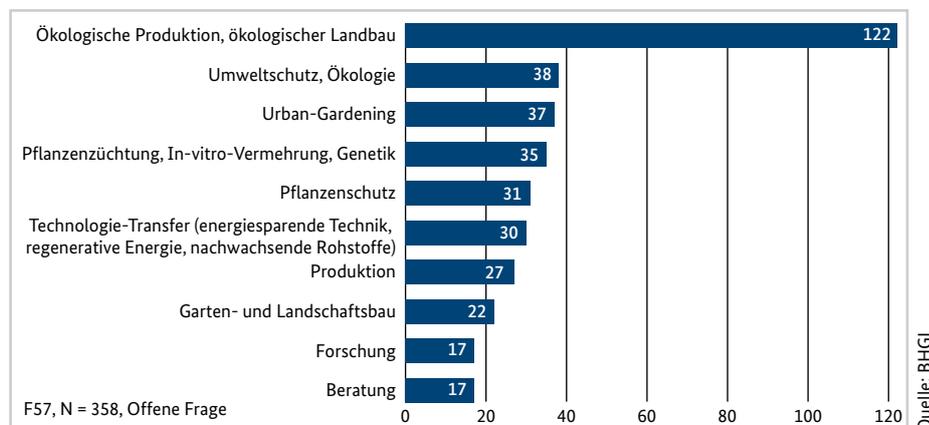
Prof. Thomas Hannus von der HSWT stellte erste Ergebnisse der bundesweiten Berufsfeldanalyse Gartenbau 2021 vor. Unter anderem wurde bei der alle fünf Jahre durchgeführten Befragung deutlich, dass in der Praxis klar nach Abschluss – Diplom, Bachelor oder Master – unterschieden wird. Die aktuellen Berufsaussichten sind mit einem Gartenbaustudium hervorragend: So wird bei circa 50 Prozent der Bachelor- und Mas-

terabsolventen bereits ein Arbeitsverhältnis vereinbart, bevor der Abschluss erreicht ist. Lediglich 4,9 Prozent der Bachelor- und 6,6 Prozent der Masterstudierenden brauchen länger als ein Jahr. Nur 2,4 Prozent (Bachelor) beziehungsweise 0,9 Prozent (Master) geben an, bisher keine berufliche Anstellung gefunden zu haben.

Prof. Martin Thieme Hack von der Hochschule Osnabrück erläuterte die Ergebnisse der bundesweiten Berufsfeldanalyse Landschaftsarchitektur 2020/21. Die alle drei Jahre durchgeführte Berufsfeldanalyse bestätigte, dass die Absolventen gefragt sind und die Branche mit gestiegenen Einstiegsgehältern aufwarten kann. Der Präsident des bayerischen Landesverbandes Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau (VGL) Gerhard Zäh begrüßte die einerseits höhere Anzahl der Auszubildenden und bemängelte gleichzeitig, dass es insbesondere an Meisterschulen in Bayern zu wenig Lehrkräfte gebe. BHGL-Landesgruppenleiter Reinhard Kindler forderte in diesem Zusammenhang, dass es an der TU München in Weihenstephan (TUM) wieder Module für die Lehramtsausbildung im Landschaftsbau geben müsse, um die Lücken zu schließen.

Eine breite Diskussion nahm im Rahmen der Veranstaltung die inzwischen fehlenden gartenbauwissenschaftlichen bis hin zu einigen agrarwissenschaftlichen Studiengängen an der TUM in Weihenstephan ein. Der Vorsitzende der Schönleutner-Gesellschaft Weihenstephan e. V. Dr. Josef Bosch erklärte, dass „erhebliche Bestandteile der Agrarwissenschaften an der TUM in den letzten Jahren abgeschafft wurden und daher ein Neuaufbau der Agrar- und Gartenbauwissenschaften an der TUM notwendig ist“. Unmittelbar fehlen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Mittelbar wirkt sich das Fehlen von Promovierten und Habilitierten auf die zukünftige Besetzung von Professorenstellen an Hochschule und Universität sowie von Lehrerinnen und Lehrern an Berufs- und Fachschulen verheerend für die Branche aus, waren sich die Podiumsteilnehmer einig.

Die Zusammenfassung der Ergebnisse der Berufsfeldanalyse Landschaftsarchitektur kann beim BHGL unter www.bhgl.de heruntergeladen werden. Die komplette Studie der Berufsfeldanalyse Gartenbau 2021 wird voraussichtlich im Herbst fertiggestellt und auf den Internetseiten des BHGL sowie des ZVG zum Download bereitstehen. ZVG/BHGL



Berufsfelder im Gartenbau mit wachsenden Entwicklungsmöglichkeiten für Hochschulabsolventen

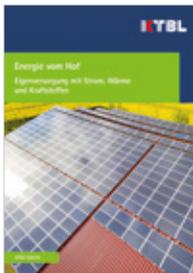
BZL-Beratertagung: Anpassungen an den Klimawandel

Klimaschutz und -anpassung sind die größten Herausforderungen, denen sich Landwirtinnen und Landwirte in Zukunft stellen müssen. Beratungskräfte sollen sie dabei bestmöglich unterstützen können. Hierfür lädt das Bundesinformationszentrum Landwirtschaft (BZL) in Kooperation mit dem Verband der Landwirtschaftskammern Beratungskräfte aus ganz Deutschland zur BZL-Beratertagung ein. Diese wird am 8. und 9. Dezember an der Evangelischen Akademie in Hofgeismar stattfinden. Die kostenlose Veranstaltung trägt den Titel „Betriebliche Möglichkeiten für Klimaschutz und Anpassung in der Landwirtschaft“.

Der von Menschen verursachte Klimawandel verändert die Welt im Zeitraffer, zehnmals schneller als der natürliche Klimawandel. Die vergangenen 20 Jahre zählen zu den heißesten und trockensten Jahren seit Beginn der Wetteraufzeichnung. Gleichzeitig kam es in dieser Zeit auch zu Starkregen und Überschwemmungen. Wie können die Ökosysteme bei der Anpassung an den Klimawandel aktiv unterstützt werden? Hierzu zeigen Referentinnen und Referenten Möglichkeiten des Klimaschutzes auf, die zum Beispiel in der neuen Gemeinsamen Agrarpolitik verankert sind. Stichwörter sind Eco Schemes und Konditionalität. Außerdem stellen sie kurz-

mittel- und langfristige Maßnahmen für die Klimaanpassung vor. Hier geht es unter anderem um Wassermanagement, emissionsarme Düngung oder Agroforst.

Getreu dem Motto „Theorie trifft Praxis“ bietet das BZL den Teilnehmerinnen und Teilnehmern aber nicht nur Erkenntnisse aus Wissenschaft und Praxis an. Es besteht auch das Angebot für eine Betriebsbesichtigung. Neben dem fachlichen Input ist es den Veranstaltern zudem besonders wichtig, dass die Beratungskräfte mit anderen ins Gespräch kommen können. Eine Anmeldung ist möglich unter www.ble.de/BZL-Beratertagung. BZL



KTBL-Schrift 529
2022, 84 Seiten
22 Euro
ISBN 978-3-945088-92-0
KTBL e. V., Darmstadt
www.ktbl.de

Energie vom Hof

KTBL (Hrsg.)

Viele landwirtschaftliche Betriebe verfügen über Flächen zum Anbau von Biomasse und große, für Photovoltaikanlagen geeignete Dächer, über Standorte für Kleinwindanlagen sowie über das notwendige technische Know-how zur Bereitstellung von Energie in Form von Strom, Wärme oder Kraftstoffen. Zugleich ist der Energiebedarf in der Landwirtschaft erheblich. Aber wie lassen sich Erzeugung und Verbrauch zusammenbringen und die Unabhängigkeit von Energielieferanten und Preiserhöhungen erreichen? Diese Schrift gibt einen Überblick über die Strom-, Wärme- und Kraftstoffbereitstellung und liefert eine Bewertung der Eigenversorgungspotenziale im Betrieb.



Sonderheft bienen&natur
„Varroa“
2022, 92 Seiten
5,90 Euro
DLV-Verlag, München
www.bienenundnatur.de/
sh-varroa

Varroa-Virus bekämpfen

Das aktualisierte Sonderheft „Varroa“ erleichtert Imkerinnen und Imkern die gezielte Bekämpfung der Varroa-Virus-Infektion. Es behandelt übersichtlich sämtliche zugelassenen Verfahren – von imkerlich-biologischen Verfahren wie Drohnenbrutentnahme, Brutstopp oder Schwarmvornahme bis hin zu den Verfahren mit Tierarzneimitteln wie Ameisensäure oder Oxalsäure. In verständlicher Form werden alle Zusammenhänge in Grafiken und Bildern dargestellt. Schritt-für-Schritt-Anleitungen erleichtern die Umsetzung in der Imkerpraxis. Das Heft enthält auch allgemeine Informationen zur Biologie der Varroa-Milbe und zur Art und Weise, wie sie die Bienen schädigt.



2022, 360 Seiten
49,90 Euro
ISBN 978-3-7344-1422-0
Wochenschau Verlag,
Frankfurt/M.
www.wochenschau-verlag.de

Nachhaltigkeit

B. Hemkes, K. Rudolf & B. Zurstrassen (Hrsg.)

Wie kann man die Leitidee nachhaltiger Entwicklung in der Berufsbildung erschließen und was ist dabei der Beitrag politischer Bildung? In dem Handbuch gehen Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Bildungspraxis, Unternehmen, Politik, Zivilgesellschaft und NGOs diesen Fragen auf theoretischer Ebene und mit praktischen Tipps nach. Es kommen alle relevanten Protagonisten der Berufsbildung zusammen und entwickeln eine gemeinsame Perspektive auf die Herausforderung Nachhaltigkeit. Zielgruppen des Handbuchs sind beispielsweise betriebliches Ausbildungspersonal, Berufsschullehrkräfte, Nachhaltigkeitsbeauftragte, Auszubildende und Studierende.



2022, 200 Seiten
28 Euro
ISBN 978-3-89566-421-2
pala-Verlag, Darmstadt
www.pala-verlag.de

Tiergestützte Arbeit

Kühe streicheln, Schweine füttern und mit Hühnern an früher erinnern: In diesem Buch beschreiben die Autorinnen, wie sich die Ressourcen von älteren Menschen mit oder ohne Demenz auf dem Bauernhof stärken lassen und wie Biografiearbeit mit Kuh und Co. gelingt. Der Bauernhof ist ein idealer Ort, um Menschen emotional zu berühren und zu ihren Wurzeln zu führen. Fallbeispiele aus der Praxis, Übungen und Tipps zum Einsatz der Tiere, aber auch zu rechtlichen Formalitäten machen das Buch zum praktischen Begleiter bei der tiergestützten Arbeit für Menschen aus sozialen und heilenden Berufen oder für Angehörige von Pflegebedürftigen.

Neuer BZL-Erklärfilm: Bildungswege in den Grünen Berufen

In der Landwirtschaft gibt es viele Wege und Möglichkeiten, um qualifizierte Abschlüsse zu erlangen. Den Überblick zu behalten, ist da nicht immer ganz leicht. Auf der einen Seite gibt es die duale Berufsausbildung mit den 14 verschiedenen landwirtschaftlichen Ausbildungsberufen. Darauf aufbauend können Fachschulbildungen

zu weiteren Qualifikationen führen. Daneben gibt es die unterschiedlichen Studiemöglichkeiten an Fachhochschulen, Hochschulen oder Universitäten. Auch Quereinstiege sind möglich.

Der erste Erklärfilm des Bundesinformationszentrums Landwirtschaft (BZL) zu einem Bildungsthema beschäftigt sich mit dem breiten Feld der Aus-, Fort- und Weiterbildung beziehungsweise den Studiemöglichkeiten im Bereich der Grünen Berufe. Das Video zeigt beispielhaft an der Schulabgängerin Sofia und dem

Schulabgänger Felix und deren Berufen Milchtechnologin und Landwirt, welche Wege nach einem erfolgreichen Schulabschluss beschritten werden können, um nach einer Ausbildung, dem Besuch einer Technikerschule beziehungsweise eines absolvierten Studiums im eigenen Traumberuf zu arbeiten.

Der Film „Bildungswege in den Grünen Berufen“ findet sich auf den Seiten des Bildungsservers Agrar: <https://www.bildungsserveragrar.de/bildungswege> und im BZL-Youtube-Kanal: <https://youtu.be/-z0LPEXZPlk>





Kompaktinfo „Pitayas – Produktinformation“
Sonderformat (10x21 cm)
8 Seiten
Erstauflage 2022
Bestell-Nr. 0564

**Download und Druck-
exemplar kostenlos**

Pitayas

Pitayas oder Pitahayas sind die attraktiven Früchte verschiedener Kakteen-Arten und bereichern das Exoten-Sortiment fast ganzjährig. Doch wann haben die einzelnen Arten Saison und welches sind die wichtigsten Lieferländer? Wie unterscheiden sich die einzelnen Arten? Wann ist eine Pitaya reif und wie erkennt man eine gute Qualität? Haben die Früchte besondere Inhaltsstoffe und wie kann man Pitayas am besten aufbewahren? Die Kompaktinfo enthält Informationen zu Herkunft, Lieferländern, Artenvielfalt, Inhaltsstoffen, Ernte, Lagerung und Qualitätsmerkmalen von Pitayas.



Pocket „So leben Milchkühe“
DIN A6, 28 Seiten
3. Auflage 2022
Bestell-Nr. 0457
**Download und Druck-
exemplar kostenlos**

Milchkühe

Woher kommt die Milch? Was ist das Besondere an Milchkühen und wie werden sie in Deutschland gehalten? Das Heft im Taschenformat bringt anhand von zwölf Fragen scheinbar Alltägliches, aber auch Überraschendes zu Tage. Danach weiß man, warum Kühe Gras so gut verdauen können, dass moderne Technik zum Wohlbefinden der Tiere beitragen kann und warum Kälbern meist die Hörner entfernt werden. Das Pocket richtet sich an alle interessierten Bürgerinnen und Bürger und kann gut in der Öffentlichkeitsarbeit der Landwirtschaft und in allgemeinbildenden Schulen eingesetzt werden.



Leittext „Planen und Anlegen eines Blühstreifens“

beschreibbare PDF,
kostenlos

2021, 22 Seiten
Download unter:
www.leittexte.de
(Leittexte zum Herunterladen/Landwirt/Biodiversität)

Leittext Blühstreifen

Mit diesem Leittext können sich Auszubildende strukturiert mit der Anlage eines Blühstreifens im Ausbildungsbetrieb befassen und sich gleichzeitig mit dem Thema Agrarumweltförderung auseinandersetzen. Neben Hintergrundinformationen zum Nutzen von Blühstreifen sowie Praxistipps zu ihrer Anlage und Pflege liefern Fotos anschauliche Beispiele. Nach der Wissensvermittlung führt der Leittext die Auszubildenden schrittweise an die Anlage eines Blühstreifens heran. Es ist der erste Leittext zum Thema „Biodiversität“ und kann als Einstieg in das Thema „Naturschutz in der Landwirtschaft“ genutzt werden.



Online-Content
„Hofnachfolge“

[https://praxis-agrar.de/
betrieb/betriebsfuehrung/
hofuebergabe](https://praxis-agrar.de/betrieb/betriebsfuehrung/hofuebergabe)

Hofnachfolge

Die Landwirtschaftszählung 2020 zeigt: Bei rund 110.000 landwirtschaftlichen Einzelunternehmen sind die Betriebsleiterinnen und -leiter über 55 Jahre alt – bei 63 Prozent davon ist die Hofnachfolge ungeklärt. Wie eine Hofnachfolge, Umstrukturierung oder gar Betriebsaufgabe gemeistert werden kann, stellt das BZL in einer Artikelserie vor.

Foto: Smederevac/iStock/Getty Images plus via Getty Images

Bestellung

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

BZL-Beratertagung: Jetzt anmelden !

Das Bundesinformationszentrum Landwirtschaft (BZL) lädt Beratungskräfte aus ganz Deutschland zur BZL-Beratertagung am **8. und 9. Dezember** an die Evangelische Akademie nach Hofgeismar ein. Die kostenlose Veranstaltung trägt den Titel „Betriebliche Möglichkeiten für Klimaschutz und Anpassung in der Landwirtschaft“.

Referentinnen und Referenten zeigen Möglichkeiten des Klimaschutzes auf, die in der neuen Gemeinsamen Agrarpolitik verankert sind. Stichwörter sind hier Eco Schemes und Konditionalität. Außerdem stellen sie kurz-, mittel- und langfristige Maßnahmen für die Klimaanpassung vor. Hier geht es beispielsweise um Wassermanagement, emissionsarme Düngung oder Agroforst. Die Veranstaltung ist eine Kooperationsveranstaltung mit dem Verband der Landwirtschaftskammern (VLK).

Weitere Informationen zur Veranstaltung und Anmeldung finden sich unter: <https://www.praxis-agrar.de/veranstaltungen>



Verband der
**Landwirtschafts-
kammern**

Neue BZL-Broschüre

Gesamtbetriebliches Haltungskonzept Rind – Milchkühe

Wie können Haltungssysteme für die Milchviehhaltung noch nachhaltiger – tierfreundlicher, umweltgerechter, klimaschonender und gleichzeitig weiterhin wettbewerbsfähig – gestaltet werden? Dieser Frage sind Fachleute der Landesanstalten, Landesämter und Landwirtschaftskammern zusammen mit Expertinnen und Experten des Kuratoriums für Technik und Bauwesen in der Landwirtschaft (KTBL) e. V. und der Deutschen Landwirtschafts-Gesellschaft (DLG) unter dem Motto „Aspekte und Visionen einer zukunftsorientierten Milchviehhaltung“ nachgegangen.

Ideen für Praxis, Beratung und Bildung

Die Broschüre liefert Ideen und Anregungen für Praxis, Beratung und Bildung zu folgenden Fragestellungen:

- Wie werden einzelne Funktionsbereiche aus Sicht des Tierwohls, der Ökonomie und der Ökologie bewertet?
- Wie sehen nachhaltige, baulich-technische Anforderungen aus?
- Welche Empfehlungen gibt es für die unterschiedlichen Funktionsbereiche?
- Welche Anregungen können daraus für zukünftige Stallkonzepte abgeleitet werden?



Broschüre „Gesamtbetriebliches Haltungskonzept Rind – Milchkühe“, DIN A4, 132 Seiten, Erstauflage 2022, Bestell-Nr. 0074, **Download und Druckexemplar kostenlos**



Quelle: Malte Ebeling, Niedersächsische Landesgesellschaft mbH

Blick auf den Futtertisch mit Roboter im „Kompromissstall“

Den optimalen Stall konzipieren

Die Fachleute haben in drei verschiedenen Fachgruppen (Tierwohl, Ökologie und Ökonomie) mit dem jeweiligen Fokus einen optimalen Stall konzipiert. Die anschließende Diskussion der Konzepte durch die jeweils anderen Fachgruppen zeigt auf, warum die Berücksichtigung der drei Säulen der Nachhaltigkeit – gesellschaftliche Ansprüche (Tierwohl), Umweltwirkungen (Ökologie) und Wirtschaftlichkeit (Ökonomie) – vielfach mit Kompromissen einhergehen muss. Entsprechend haben die Fachleute aus den drei Vorschlägen einen Kompromissstall entwickelt.

Die drei Stallmodelle und der Kompromissstall sollen Ideen und Anregungen liefern, wie neue Ställe zukünftig aussehen könnten, oder ein bestehender Stall in Teilbereichen angepasst werden kann. Die vorliegenden Lösungsansätze sollen Ausgangspunkt für weitere Diskussionen mit allen beteiligten Institutionen, gesellschaftlichen Gruppen und der Politik sein.



Die Broschüre ist unter Angabe der Bestellnummer
im BLE-Medienservice kostenfrei erhältlich:
www.ble-medienservice.de