

B&B Agrar

Die Zeitschrift
für Bildung
und Beratung

Eigene Potenziale entfalten

PERSÖNLICHKEITS- BILDUNG

Ausbildungspraxis
Ex-Studierende als Azubis 23

Fachschule
Biodiversitätsberatung 25

Schulprojekt
Verbraucherdialog 27





Was bietet das BZL?

Internet

www.landwirtschaft.de

Vom Stall und Acker auf den Esstisch – Informationen für
Verbraucherinnen und Verbraucher

www.praxis-agrar.de

Von der Forschung in die Praxis – Informationen für
Fachleute aus dem Agrarbereich

www.bzl-datenzentrum.de

Daten und Fakten zur Marktinformation und Marktanalyse

www.bildungsserveragrar.de

Gebündelte Informationen zur Aus-, Fort- und Weiterbildung in
den Grünen Berufen

www.nutztierhaltung.de

Informationen für eine nachhaltige Nutztierhaltung aus
Praxis, Wissenschaft und Agrarpolitik

Social Media

Folgen Sie uns auf Twitter und YouTube



@bzl_aktuell



YouTube

Medienservice

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



Unsere Newsletter

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



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Digitalisierung, Klimawandel, Transformation – Grüne Berufe verändern sich mit erheblichem Tempo. Große Herausforderungen sind damit für diejenigen verbunden, die in diesem Berufsfeld arbeiten. Gefragt sind nicht nur fachliche, sondern auch persönliche Kompetenzen. Mit viel Engagement und Motivation zu arbeiten und dabei selbst nicht „auf der Strecke zu bleiben“, setzt eine gute Persönlichkeitsbildung voraus.

In Aus- und Weiterbildung müssen deshalb auch die Kompetenzen gestärkt werden, die helfen, Veränderungen aktiv mitzugestalten, mit Komplexität und Ungewissheit umzugehen und die persönliche Widerstandskraft zu erhöhen.

In dieser Ausgabe stellen wir Ihnen Strategien zum Zeit- und Selbstmanagement vor, zeigen wie Schlagfertigkeit und Resilienz trainiert werden können und geben Tipps zur Teambildung und zum Beschwerdemanagement. Alle Aspekte können Teil einer Gesamtstrategie sein, um mit unternehmerischem Weitblick, viel Flexibilität und vor allem guter Kommunikationsfähigkeit den Herausforderungen in der grünen Branche zu begegnen.

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

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

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

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

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

E-Mail-Adressen stehen nur für die
allgemeine Kommunikation zur 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
Rauischholzhausen; 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; Martin
Lambers, Deutscher Bauernverband,
Berlin; Jörn Möller, Sächsisches Landes-
amt, Dresden; Dr. Carlo Prinz, Bundes-
ministerium für Ernährung und Landwirt-
schaft, Bonn; Gabriele Sichler-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, 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:
Katarzyna Bialasiewicz/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. 5103
© BLE 2021

Dieser Ausgabe liegen zwei Praxis-
blätter bei, die auch hier abrufbar sind:
[www.netzwerk-laendlicher-raum.de/
eip-wissenstransfer](http://www.netzwerk-laendlicher-raum.de/eip-wissenstransfer)

B&B Agrar

- 3 Impressum
- 13 Bundesgesetzblatt
- 33 Forschung
- 35 Nachrichten
- 38 Bücher & Medien
- 39 BZL-Medien

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



Persönlichkeitsbildung hilft Stress im Arbeitsalltag zu bewältigen.

PERSÖNLICHKEITSBILDUNG

6 Persönlichkeitsbildung im Wandel

Jörg Hensiek

Was sollte die Persönlichkeit eines jungen Menschen ausmachen? Die Prämissen der Persönlichkeitsbildung haben sich in den vergangenen Jahren teilweise stark verändert. Wie wird diese Entwicklung in der Aus- und Weiterbildung Grüner Berufe reflektiert?

8 Zeit- und Selbstmanagement prüfen

Thomas Fisel und Maria Lotter

Die Freiheit des Beraterberufs braucht als Gegengewicht ein professionelles Zeit- und Selbstmanagement. Gerade jetzt in Zeiten von ausschließlichem oder vermehrtem Homeoffice sind Vernetzung und Austausch wichtig, um die eigene Situation und den Umgang mit Grenzen reflektieren zu können.

11 Wege aus dem Stressmodus

Ulrike Schneeweiß

Jeder kennt das Gefühl, keine Zeit zu haben und äußeren Faktoren machtlos ausgeliefert zu sein. Gerade für Menschen, die in der Landwirtschaft arbeiten, sind die Herausforderungen vielfältig und speziell, die betriebliche Situation ist oft belastend. Doch es gibt Methoden und Strategien, Stress zu bewältigen, Kraft zu tanken und neue Perspektiven zu eröffnen.

14 Individualität erkennen und schätzen lernen

Deborah Karsch

Jeder Mensch ist anders. Jeder Mensch hat seine individuelle Persönlichkeit. Und wer es schafft, sich selbst und andere besser zu verstehen, öffnet die Türen zu einer effektiven und erfolgreichen Zusammenarbeit. Genau hier setzt das persolog® Persönlichkeits-Modell an.

15 Schlagfertigkeit trainieren

Michaela Kuhn

Die Kunst, spontan und angemessen in unangenehmen Gesprächssituationen zu reagieren, ist den wenigsten in die Wiege gelegt. Doch Schlagfertigkeit ist erlernbar. Rhetoriktrainerin Katja Kerschgens hilft, das persönliche Repertoire an konstruktiven Kommunikationstechniken zu erweitern.

17 Kompetenzen für Teamplayer

Johann Detlev Niemann

Toll, ein anderer macht's! Mit einem Augenzwinkern wird so gern der Begriff „Team“ beschrieben. Doch genau das Gegenteil sollte der Fall sein. Ein bewusst gelebter Teamgedanke sorgt für Erfolgserlebnisse und die berufliche Zufriedenheit aller Teammitglieder.

19 Auf Beschwerden professionell reagieren

Sandra Raupers-Greune

Ob im Hofladen, in der Bauernhofgastronomie oder bei einer landwirtschaftsnahen Dienstleistung: Der Erfolg hängt nicht nur vom Fachwissen ab. Auch das Zwischenmenschliche muss möglichst professionell gestaltet werden – vor allem wenn es um den Umgang mit Kritik und Reklamationen geht. Hier helfen kommunikative Fähigkeiten und ein systematisches Beschwerdemanagement im Betrieb.

**AB SEPTEMBER ONLINE****Zielkonflikte****Immissionsschutz und Tierwohl zusammenbringen***Ewald Grimm*

Ab Herbst wird es neue Anforderungen zum Immissionsschutz beim Stallbau geben. Dann tritt die Neufassung der Technischen Anleitung zur Reinhaltung der Luft (TA Luft) in Kraft. Was bedeutet dies für den Bau von Tierwohlställen im Sinne der Empfehlungen des Kompetenznetzwerks Nutztierhaltung?

AB OKTOBER ONLINE**Persönlichkeitsbildung****Zeitfresser und Nervensägen***Kirsten Brandt*

Welche Anforderungen können am Arbeitsplatz Stress verursachen und wie kann diesen begegnet werden, um sich zu schützen und Arbeit gesund zu gestalten? Stress am Arbeitsplatz hat viele Ursachen, auf die man einen unterschiedlich großen Einfluss hat. Es gibt Dinge, die alle nerven und Dinge, deren Potenzial als Nervensäge unterschiedlich bewertet wird.

AUSBILDUNGSPRAXIS**23 Ausbildung als Plan B***Ute Ehlers und Regina Schäfer*

Junge Menschen, die ihr Studium abgebrochen haben, können in Zeiten des Fachkräftemangels eine attraktive Zielgruppe für Ausbildungsbetriebe sein. Um sie zu gewinnen und die Ausbildung erfolgreich zu gestalten, braucht es neben realistischen Erwartungen auch eine überzeugende Kommunikationsstrategie und Unternehmenskultur.

FACHSCHULE**25 Bewusstseinsbildung in Sachen Biodiversität***Isabelle Heinisch*

Mit geeigneten Maßnahmen auf landwirtschaftlichen Flächen können Landwirtinnen und Landwirte erheblich dazu beitragen, den aktuellen Bestand der biologischen Vielfalt zu erhalten und langfristig zu fördern. Dazu wurde in Baden-Württemberg ein umfassendes Bildungsprojekt an landwirtschaftlichen Fachschulen initiiert.

SCHULPROJEKT**27 In den Dialog treten***Ulrike Buchner*

Aufklärungsarbeit über die Landwirtschaft betreiben und zugleich gesellschaftliche Bedürfnisse begreifen: Im Schulprojekt trafen Studierende an der Landwirtschaftsschule Uffenheim auf die zehnte Klasse eines Gymnasiums und damit auf zukünftige Verbraucherinnen und Verbraucher.

PORTRÄT**29 Fachschule Donaueschingen***Ulrike Bletzer*

Landbau und Hauswirtschaft – in diesen beiden Bereichen wird an der Fachschule für Landwirtschaft Donaueschingen ausgebildet. Das Bildungsangebot umfasst Vollzeit- und Teilzeitausbildungen.

30 Hochschule Weihenstephan-Triesdorf*Ulrike Bletzer*

Die Hochschule Weihenstephan-Triesdorf hat mit ihrer „grünen“ Ausrichtung eine Vorreiterrolle in Deutschland übernommen. Für die landwirtschaftliche Branche besonders relevant sind die Fakultäten „Nachhaltige Agrar- und Energiesysteme“ und „Landwirtschaft, Lebensmittel und Ernährung“.



Foto: Haus der bayerischen Landwirtschaft, Herrsching

Persönlichkeitsbildung im Wandel

Was sollte die Persönlichkeit eines jungen Menschen ausmachen? Die Prämissen der Persönlichkeitsbildung haben sich in den vergangenen Jahren teilweise stark verändert. Wie wird diese Entwicklung in der Aus- und Weiterbildung Grüner Berufe reflektiert?

Die Schulgesetze aller Bundesländer fordern, dass den Schülerinnen und Schülern nicht nur berufliche Qualifikation und fachliches Wissen, sondern auch menschliche, charakterliche und gesellschaftliche Werte vermittelt werden sollen – kurz: die Faktoren, welche die Persönlichkeit eines jungen Menschen bilden. Obwohl diese Aufgabe in den Gesetzen wenig konkret formuliert wird, hat sie im Kontext der schulischen und beruflichen Bildung eine große Bedeutung.

Ein wichtiger Bestandteil der Persönlichkeitsbildung sind die internalisierten Werte. Als moralische Grundhaltungen bestimmen sie das Verhalten eines Menschen und beeinflussen die Art und Weise seiner Wahrnehmung sowie seiner beruflichen und menschlichen Entscheidungen. Wie andere Bestandteile der Persönlichkeitsstruktur auch, sind aber selbst Werte im Laufe der Zeit Veränderungen unterworfen.

In den vergangenen 40 Jahren hat sich so zum Beispiel ein Wandel weg von Pflichterfüllung, Zuverlässigkeit und sozialer Unterordnung hin zu Individualisierung, Selbstentfaltung und Flexibilität vollzogen. In diesem Fall verlieren bislang vorrangig gefragte Eigenschaften wie Ordnung, Fleiß, Loyalität und Pünktlichkeit an Bedeutung, während das Streben nach persönlicher

Freiheit, Selbstverwirklichung und Selbstständigkeit an Gewicht gewonnen haben. Das hat auch Auswirkungen auf die Formung der Persönlichkeit in der Aus- und Weiterbildung der Grünen Berufe.

Neue Anforderungen

Aber welche gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen haben direkt oder indirekt zu diesem Wandel in den Werthaltungen und damit der Persönlichkeitsstruktur geführt? Inwiefern haben sie dadurch auch die berufliche Persönlichkeitsbildung verändert? Dr. Peter Buhrmann, Geschäftsführer des Verbandes der Bildungszentren im ländlichen Raum, meint: „Sowohl die Landwirtschaft als auch die Gesellschaft haben sich den letzten Jahren stark verändert und deshalb auch unsere Bildungsangebote. Beispielsweise hat vor 30 Jahren kein Mensch über Digitalisierung oder Globalisierung gesprochen.“

Die weltweiten Transformationen haben den Charakter auch der grünen Berufe markant verändert. Ivanka Seitz, Schulleiterin an der Schwäbischen Bauernschule Bad Waldsee: „Diese Umbrüche erfordern vor allem Kompetenzen, um Veränderungen aktiv mitgestalten, mit Komplexität und

Der Autor



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

Ungewissheit umgehen und die persönliche Widerstandskraft stärken zu können. Für den Bereich der Landwirtschaft erleben wir, dass es von großer Bedeutung ist, das unternehmerische Profil herauszuarbeiten – damit ist unmittelbar auch die Persönlichkeit des Landwirts/der Landwirtin verbunden.“ Das sieht auch Angela Kraus, Leiterin Bildungsmanagement am Haus der bayerischen Landwirtschaft in Herrsching am Ammersee so: „Landwirte sind in den letzten Jahrzehnten immer mehr zu Unternehmern herangewachsen. Besonders für junge Landwirte reicht es nicht mehr nur rein fachlich gut ausgebildet zu sein. Auch ein unternehmerischer Weitblick, ein breites Netzwerk und Flexibilität sind ausschlaggebend, um die sich immer schneller verändernden Herausforderungen in Landwirtschaft, Gesellschaft und Politik zu meistern. Wichtig ist auch eine gute Kommunikationsfähigkeit, gerade wenn es um den Dialog zwischen Landwirtschaft und Verbraucher geht, aber auch, um seine Interessen gegenüber der Politik zu vertreten.“

Eine Konsequenz dieser Transformation für die Praxis der beruflichen Ausbildung ist neben der Ausbildung der Kommunikationsfähigkeit eine Verschiebung hin zur mehr Interdisziplinarität und handlungsori-



Die handlungsorientierte Vermittlung von Lerninhalten steht im Fokus.

entierter Vermittlung im Unterricht. Gerd Alschner, Vorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft der landwirtschaftlichen Fachschulen und Schulleiter am Fachschulzentrum Freiberg-Zug, beschreibt das so: „Während früher jedes Fach für sich abgehandelt wurde, wird aktuell in der Regel besonderes Augenmerk auf eine handlungsorientierte Vermittlung der Lehrinhalte gelegt. Auf der Grundlage von konkreten beruflichen Handlungssituationen, Stichwort: lernfeldorientierte Lehrpläne, werden im Rahmen der Lösungsdiskussion unterschiedliche Kompetenzen bei den Auszubildenden beziehungsweise Fachschülern entwickelt.“

Kommunikation

Besonders ein Element hat heute in der beruflichen Persönlichkeitsbildung an Bedeutung gewonnen: die Fähigkeit zur Kommunikation, insbesondere gegenüber der Öffentlichkeit. Angela Kraus: „Besonders Themen wie Kommunikation mit der Gesellschaft weisen heute ganz andere Anforderungen auf, was sich bereits in der Ausbildung der jungen Landwirte zeigt. Nach außen gilt es, sich und seine Anliegen im Dialog mit dem Verbraucher und der Politik professionell und authentisch darzustellen.“

Nie zuvor, so Kraus, stand die Landwirtschaft so im Fokus des öffentlichen Interesses. Diese spiegelt sich auch in den Inhalten der Grundkurse im Haus der bayerischen Landwirtschaft wider, die Kraus leitet. Bei diesen Kursen geht es um eine umfassende Persönlichkeitsbildung für angehende und bereits ausgebildete Landwirtinnen und Landwirte im Alter zwischen 18 und 30 Jahren. Dabei leben die Kursteilnehmenden zehn Wochen unter einem Dach, lernen und reisen miteinander, knüpfen Kontakte und gründen erste berufliche Netzwerke. Sie lernen unter anderem, selbstsicher aufzutreten und frei zu sprechen. Auf dem Stundenplan stehen da-

Links

Verband Bildungszentren im ländlichen Raum e.V.: www.verband-bildungszentren.de/
Schwäbische Bauernschule: <http://schwaebische-bauernschule.de/schule/index.php>
Haus der bayerischen Landwirtschaft Herrsching: www.hdbl-herrsching.de/

her auch Sprachkurse und Rhetorikmodule, Dresscode-Trainings oder Benimmkurse.

Aber nicht nur die Außendarstellung, so Kraus, sei wichtig. Genauso wichtig sei die innerbetriebliche Kommunikationsfähigkeit, also die Kommunikation mit den eigenen Mitarbeitenden zu betrieblichen Themen und Problemen, beispielsweise bei der Regelung um die Hofnachfolge. Kraus: „Auch innerhalb der Familie und des Betriebs braucht es eine gute Kommunikation, um sich und den verschiedenen Generationen auf einem landwirtschaftlichen Familienbetrieb gerecht zu werden.“ Das sieht Susanne Berger, von der Ausbildungsberatung Bodenseekreis in Friedrichshafen, ähnlich: „Die Persönlichkeitsbildung ist insbesondere auch für die betriebliche Kommunikation wichtig. Eine gute und klare Kommunikation vereinfacht im Betrieb vieles, weshalb auch diese Fähigkeit geübt werden sollte. Neben der Kommunikationsfähigkeit sollte aber auch eine gute Selbstwertschätzung und eine organisierte Arbeitsweise im Rahmen der beruflichen Persönlichkeitsbildung gefördert werden.“

Konkrete Angebote

Welche Auswirkungen haben oben beschriebene Veränderungen und Anforderungen auf die Inhalte der Angebote der Bildungsträger? Peter Buhrmann: „Alle in unseren Bildungshäusern angebotenen Kurse und Maßnahmen umfassen Persönlichkeitsbildung. Selbstverständlich gibt es auch Kurse, die primär Persönlichkeitsbildung zum Inhalt haben. Grundkurse mit der Kombination von landwirtschaftlichem Fachwissen und Persönlichkeitsbildung gibt es beispielsweise in Herrsching, Oesede, Freckenhorst, Grainau, Hardehausen und in der Andreas Hermes Akademie.“

Ivanka Seitz unterstreicht dies für die mehr als 40 Heimvolkshochschulen bundesweit, ebenfalls Mitglieder im Verband der Bildungseinrichtungen im ländlichen Raum: „Persönlichkeitsbildung ist die Basis unserer Arbeit und das Kernelement unseres pädagogischen Profils. Als Heimvolkshochschule arbeiten wir nach der pädagogischen Leitphilosophie von Nikolai Grundtvig, unter dem Motto ‚Leben und Lernen unter einem



Dialogfähigkeit ist ein wichtiges Element der Persönlichkeitsbildung.

Dach‘. Darunter verstehen wir, dass unsere Seminarinhalte so ausgestaltet werden, dass wir den Menschen mit seinen ganzheitlichen Lebensbezügen – Kopf, Herz und Hand – ansprechen.“ Bezogen auf die Ausbildung bieten Heimvolkshochschulen für die Fachschüler in den Abschlussklassen „Meister/-innen Landwirtschaft“, „Hauswirtschafter/-innen“ sowie „Techniker/-innen“ diverse einwöchige Seminare mit dem Schwerpunkt Persönlichkeitsbildung an. Diese beinhalten vielfältige Themen in Sachen Sozial- und Selbstkompetenz: Werte, Teamfähigkeit, Selbst- und Fremdmotivation, Resilienz, Empathie, Geduld, Führungskompetenzen, Vorbildrolle oder wertschätzender Umgang. Darüber hinaus gibt es einen sechswöchigen Grundkurs (Studium Generale), in dem landwirtschaftliche Jungunternehmerinnen und -unternehmer im Bereich Persönlichkeitsbildung gestärkt werden sollen. Dabei fährt das Lehrpersonal mit den Kursteilnehmenden sogar an „soziale Brennpunkte“, um eine Erweiterung des persönlichen Horizonts der jungen Menschen anzustoßen.

Berufsethos wahren

Trotz vielfältiger Veränderungsprozesse in den vergangenen 30 Jahre dürfen gerade die Beschäftigten in der grünen Branche nicht zu reinen „Managern“ werden, die nur an Effizienz, Selbstverwirklichung und betrieblichem Profit orientiert sind. Insbesondere bei der Entwicklung der Persönlichkeit sei es wichtig, so Peter Buhrmann, niemals die Grundlagen des Berufsethos aus den Augen zu verlieren: „Die Primärproduktion ist gekennzeichnet durch ein besonderes Verhältnis zur Erde und zur Natur. Diese Besonderheit muss bewahrt werden. Deshalb darf das Verhältnis zwischen Landwirt, Tier und Pflanze nicht zu einem rein technisch-maschinellen Verhältnis verkommen. Der Landwirt beziehungsweise die Landwirtin übernimmt Verantwortung für die Umgebung und die natürlichen Ressourcen. Das gilt auch für die Zukunft und es ist eine der wichtigsten Aufgaben der Heimvolkshochschulen und Bildungsstätten darauf hinzuweisen.“



Foto: Andrii Zorii/Stock/Getty Images Plus via Getty Images

Zeit- und Selbstmanagement prüfen

Die Freiheit des Beraterberufs braucht als Gegengewicht ein professionelles Zeit- und Selbstmanagement. Gerade jetzt in Zeiten von ausschließlichem oder vermehrtem Homeoffice sind Vernetzung und Austausch wichtig, um die eigene Situation und den Umgang mit Grenzen reflektieren zu können.

Beraterinnen und Berater sind immer erreichbar. Sie haben ein offenes Ohr, auch für Sorgen und Nöte jenseits ihres Fachgebiets. Sie sind pünktlich und verbindlich – auch wenn plötzlich alle gleichzeitig von ihnen was wollen. Und natürlich bleiben sie dabei freundlich, entspannt und humorvoll... Überzogene Ansprüche wie diese bringen im Beratungsmetier oft mehr Frust als Lust mit sich. Die Vorteile des Beraterberufs – freie Zeiteinteilung, Umgang mit Menschen, viel Abwechslung – haben daher auch ihre Kehrseiten:

- Es gibt in der Regel kein gemeinsames Feierabendsignal beziehungsweise Kolleginnen und Kollegen, die zum „Schluss machen“ auffordern.

- Niemand sagt, wie der Arbeitstag sinnvollerweise zu planen ist, was als nächstes zu tun ist.
- Anrufe oder die WhatsApp-Nachrichten der Kundinnen und Kunden haben hohe Priorität und unterbrechen immer wieder die Arbeiten, die eigentlich volle Konzentration benötigen.
- Das Handy klingelt oder piept häufig auch am Feierabend, wenn Abstand und Erholung angesagt wären.

Deshalb benötigen Beraterinnen und Berater ein fundiertes Know-how in Sachen Zeit- und Selbstmanagement. Sie sollten ihre Arbeitsgewohnheiten und ihren Um-

Die Autoren



Thomas Fisel
Trainer, Organisationsberater
und Coach
thomas.fisel@entra.de



Maria Lotter
systemische Beraterin,
Trainerin, Stadtbergen
maria.lotter@entra.de
beide: entra beratung agrar,
Winnweiler
(www.entra-agrar.de)

gang mit sich selbst von Zeit zu Zeit bewusst auf den Prüfstand stellen, um leistungsfähig, motiviert und gesund zu bleiben. Nicht zuletzt brauchen Beraterinnen und Berater dieses Know-how auch, um ihre Kunden wirkungsvoll zu begleiten: Denn auch bei diesen scheitern wichtige Veränderungen oft nicht am Fachwissen, sondern an fehlender Prioritätensetzung und unzureichender Arbeitsorganisation. Worum geht es dabei? Worin liegen Möglichkeiten, aber auch Grenzen?

Verhaltensmuster

Der eigene berufliche Umgang mit Zeit und Arbeit ist stark von Verhaltensmus-

tern und Gewohnheiten geprägt, die unbewusst ablaufen und somit das Gehirn entlasten: der Blick auf das Handy, wenn es klingelt oder eine Nachricht eingeht; das beschleunigte Arbeitstempo, wenn Druck entsteht; eine weitere Tasse Kaffee, wenn die innere Uhr nach einer Pause verlangt.

Links

www.cecra.net: CECRA 5

Tipps für die Arbeit im Homeoffice:

https://www.entra-agrar.de/fileadmin/user_upload/entra_agrar_My_way_of_Home_office_ml.pdf

Nicht immer sind erlernte Muster hilfreich für die Arbeitseffizienz und/oder das eigene Wohlbefinden. Zeitmanagement bedeutet, sich die eigenen Zeitgewohnheiten bewusst zu machen und sie bei Bedarf situationsbezogen oder manchmal auch dauerhaft zu verändern.

Zeitmanagement bedeutet aber auch, professionelle digitale und analoge Planungs- und Arbeitswerkzeuge und Arbeitstechniken (zum Beispiel Zeitplanungssysteme, Ablagesysteme, Arbeitstechniken am Schreibtisch, Kommunikationsmedien) zu kennen und im eigenen Arbeitskontext anwenden zu können. Nur selten sind die Tipps und Ratschläge zum Zeitmanagement den Adressaten völlig unbekannt. Weniger das Wissen als vielmehr die Umsetzung ist vielfach der Engpass: Eine Gewohnheit zu verändern oder sich ein neues digitales Werkzeug „zu eigen machen“ dauert eher Wochen als nur Tage und erfordert zusätzliche Energie und auch alltagspsychologisches Know-how. Wenn die Veränderung dann jedoch gelungen ist – zum Beispiel E-Mails in Blöcken zu bearbeiten, Wasser statt Kaffee zu trinken, nicht nur Termine, sondern auch Aufgaben zu planen – dann ist der positive Effekt oft gravierend. Und nicht zuletzt entsteht das Gefühl der Selbstwirksamkeit („Ja, ich kann etwas verändern, wenn ich will“).

Balance halten

Zeit ist das Gut, das am gerechtesten verteilt ist. Jeder Tag hat 24 Stunden. Durch effizientes Arbeiten lassen sich zwar die eigene Leistung und die Zufriedenheit der Kunden/des Arbeitgebers steigern, jedoch werden dadurch die Stunden nicht mehr. Denn wer gut arbeitet, bekommt auch mehr Anfragen, neue Aufgaben und mehr Verantwortung. Hier setzt das Konzept von „Selbstmanagement“ an. Es geht um die grundsätzliche Frage, wie sich wesentliche Qualitäten des menschlichen Lebens – Leistung, Kontakte, Gesundheit, Sinn und Entwicklung – in Balance halten lassen. Wie werden Prioritäten richtig gesetzt, sodass am Ende der Arbeitswoche festgestellt werden kann: „Wir haben zwar nicht alles ge-



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

Wie werden Prioritäten richtig gesetzt, sodass wirklich wichtige Dinge zuerst erledigt werden?

schafft, aber die Dinge, die wir angepackt und erledigt haben, waren die wirklich wichtigen“? Wie gelingt es, am Ende eines Arbeitsjahres das Gefühl zu haben: „Ich habe als Beraterin oder als Berater die Kundenanfragen gut bedient, ich habe mich aber auch inhaltlich und persönlich weiterentwickelt und neue Themenfelder erschlossen“? Oder im Rückblick auf das Berufs- und Privatleben sagen zu können: „Ich habe beruflich etwas bewegen können, ich habe aber auch Zeit und Energie für meine Familie, für meine Hobbies, für meine Gesundheit investiert“? Hier geht es um bewusste Prioritätensetzung, sowohl im Beruf als auch mit Blick auf das Privatleben und das gesamte Leben.

Abgrenzung

Gerade für Beratungskräfte ist das Thema „Abgrenzung“ eine Herausforderung („Woran mache ich fest, dass ich mein Soll erfüllt habe? Wie Sorge ich dafür, dass mich die Anliegen und Sorgen der Kunden nicht auch am Feierabend, Wochenende und in den Ferien so beschäftigen, dass die anderen Lebensbereiche darunter leiden?“). Im Coaching von Beratungskräften geht es deshalb darum „Zeitdiebe“ aufzudecken und Best Practices zur Vorbeugung oder auch für einen guten Umgang damit zu entwickeln (s. Tabelle). Folgende Tipps können für die Umsetzung hilfreich sein:

- **Jährlicher Balancecheck:** Nehmen Sie sich mindestens einmal im Jahr Zeit, einen „Selbstcheck“ zu machen. Wie steht es um meine Balance zwischen

Arbeit und Leistung, Körper und Gesundheit, Kontakte und Beziehungen, Sinn und Entwicklung?

- **Austausch/Beratung:** Laden Sie eine Kollegin oder einen Kollegen oder eine andere Vertrauensperson Ihrer Wahl ein, sich darüber mit Ihnen auszutauschen. Besprechen Sie mit dem/der Partner/-in beziehungsweise mit der Familie, worauf Sie im außerberuflichen Bereich achten möchten. Nehmen Sie ggfs. einen Coach in Anspruch, denn auch Beratungskräften tut Beratung gut.
- **Ziele:** Worauf möchten Sie verstärkt achten? Wählen Sie ein attraktives Ziel aus und beginnen Sie möglichst zeitnah mit dem ersten Schritt. Überzeugen Sie Ihren „inneren Schweinehund“ mit einem motivierenden Zielbild und belohnen Sie sich nach der ersten Etappe.
- **Boxenstopp „Zeitmanagement“:** Überprüfen Sie in regelmäßigen Abständen Ihr Zeitmanagement und aktualisieren Sie Ihr Know-how in Bezug auf neue Tools und Arbeitstechniken. Die Qualifizierungsreihe für Beratungskräfte im ländlichen Raum CECRA (Certificate for European Consultants in Rural Areas) beinhaltet auch ein Seminarangebot zu diesem Thema speziell für Beratungskräfte.
- **Kleine Schritte:** Vielleicht möchten Sie dazu auch ein kleines Tagebuch beginnen und sich einmal in der Woche Zeit nehmen, um ihre kleinen „Experimente“ auszuwerten, den Fortschritt zu würdigen und sich kleine, aber konkrete Schritte für die nächste Woche vornehmen.

Tabelle: Zeitdiebe und Lösungsmöglichkeiten speziell für Beraterinnen und Berater

Bereich	Häufige Zeitdiebe	Anregungen Best Practices
Wissensbeschaffung und -management	<ul style="list-style-type: none"> ■ Lesen und hören, was man schon weiß ■ 3 Stunden recherchieren, was mir andere in 5 Minuten sagen könnten ■ Sich verlieren, zu aufwändige Recherche ■ Immer ein bisschen recherchieren, aber nie gescheit 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fokussieren: Definieren Sie „Entwicklungsbetriebe“, „Entwicklungspartnerschaften“, „Entwicklungszeitschriften“, „Entwicklungsveranstaltungen“ ■ Gezielt in Netzwerkaufbau investieren ■ Querlesen/ selektiv lesen ■ Zeitfenster für Vor- und Nachbereitung bzw. Recherche einplanen (mit Begrenzung)
Umgang mit Telefon, E-Mail, Messengerdiensten	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gespräche zu lang ■ Zu wenig ungestörte Zeiten für konzentriertes Arbeiten (Recherche, Vor- und Nachbereitung usw.) ■ Liste der unbeantworteten Mails, empfangene Nachrichten per Messenger und Telefonate werden immer länger 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rückrufliste: Telefonate notieren und im Block bearbeiten ■ Spielregeln zur Reaktionszeit und Verbindlichkeit auf Nachrichten, die per Messengerdienst ankommen, mit den Kunden vereinbaren: „Falls ich in einem bestimmten Zeitfenster nicht darauf reagiere, dann ruf doch bitte nochmal an!“ ■ Außendienst: Handy bleibt im Auto ■ Die direkte Erreichbarkeit ist kein entscheidender Faktor, die Verlässlichkeit jedoch schon!
Tourenplanung; Beratungsvor- und nachbereitung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Absagen ■ Kurzfristige Tourenplanung mit weiten Strecken ■ Zu aufwändige Vor- und Nachbereitung ■ Keine hinreichende Vor- und Nachbereitung bzw. außerhalb der geplanten Arbeitszeit 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Jahresgrobplanung: Welche (wieviele) Kunden bediene ich mit welcher Leistung in welchem Zeitraum? → Wochen bzw. Tage dafür langfristig im Terminplaner blocken ■ Konkrete Besuchsplanung 1x wöchentlich zwei bis drei Wochen vorab (am Bürotag); dann nur noch Anpassungen ■ Terminfenster am Telefon verhandeln: „Bis wann allerspätestens ...?“ → erhöht Spielraum für Planung und Durchführung ■ Nacharbeit im Büro (Doku, Protokoll, etwas Nachliefern, ...) sofort oder gar nicht ■ Nacharbeit einplanen und als Lernschleife nutzen (→ Qualität; 10–30 min/Betrieb)
Beratung vor Ort; Gestaltung Außendienst	<ul style="list-style-type: none"> ■ Zu lange Gespräche ■ Vom Hölzchen aufs Stöckchen ■ Vieles thematisieren aber nur wenig zu Ende bringen ■ Zuviel versprechen ■ Hetze, sich aufschaukelnde Verspätungen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ (Angekündigte) Zeitbegrenzung des Besuchs ■ Klare Struktur: Eingangsbesprechung (Erwartungen, Ziele, Ablauf); Feld/Stallbegehung; Abschlussbesprechung ■ Fokussierung: Drei Rosen statt einem Blumenstrauß (Konzentration auf die Themen/Probleme, die für den Kunden/ die Kundin jetzt wichtig sind; verlagern der anderen Themen auf den nächsten Besuch) ■ Leserliche handschriftliche Protokollierung der Themen und konkreten Vereinbarungen → verbleibt auf dem Betrieb; Foto davon für eigene Doku ■ Kurze fünfminütige Nachbereitung sofort nach dem Besuch im Auto: Wichtigste Erkenntnisse? Was muss ich tun/veranlassen? Was nehme ich mir für den nächsten Besuch vor?
Zeitplanung & Arbeitsorganisation im Innendienst	<ul style="list-style-type: none"> ■ Alle Dinge sofort erledigen, wenn sie reinkommen (z. B. bei Anrufen, Mails, Nachrichten über Messengerdienst) ■ sich in Kleinigkeiten verzetteln, die großen Dinge aufschieben ■ abends nicht aus dem Büro kommen ■ Pausen nicht machen bzw. aufschieben ■ nicht funktionierende Technik ■ Unordnung in den Unterlagen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 1 oder 2 feste Bürotage auch in der Saison für Planung, Vor- und Nachbereitung festlegen und diese zeitlich begrenzen. ■ Die Planung für den kommenden Tag schriftlich und am Vorabend machen, dabei Blöcke mit gleichen Aufgaben bilden. ■ Notieren Sie sich täglich eine Sache, auf die sich Ihr Tagesfokus richtet und setzen Sie diese Aufgabe an den Tagesanfang. ■ E-Mails zu festen Zeiten lesen und bearbeiten: 1 mal vormittags, 1 mal nachmittags ■ Stille Stunden organisieren und in diesen Zeitfenstern die Dinge bearbeiten, für die Sie Ruhe brauchen; in dieser Zeit eingehende Anrufe notieren, nachher bearbeiten; nur in dringenden Fällen ans Handy gehen ■ Sorgen Sie für kleine Unterbrecher im Arbeitsalltag: sei es durch eine kleine Bewegungspause, eine Atem- oder Dehnübung, um innezuhalten.

Quelle: Thomas Fisel, Maria Lotter, *entra beratung agrar*



Wege aus dem Stressmodus

Jeder kennt das Gefühl, keine Zeit zu haben und äußeren Faktoren machtlos ausgeliefert zu sein. Gerade für Menschen, die in der Landwirtschaft arbeiten, sind die Herausforderungen vielfältig und speziell, die betriebliche Situation ist oft belastend. Doch es gibt Methoden und Strategien, Stress zu bewältigen, Kraft zu tanken und neue Perspektiven zu eröffnen.

Landwirtinnen und Landwirte sehen sich häufig unter Druck gesetzt durch immer neue Regelungen und Verordnungen, in deren Konzeption sie nicht eingebunden waren. Neben den Forderungen der Politik sehen sie sich mit der Kritik der Gesellschaft konfrontiert, für deren Versorgung mit Nahrungsmitteln sie sich gleichzeitig verantwortlich fühlen. Der Mangel an Wertschätzung und Belohnung für erbrachte Leistungen kann dazu führen, dass sich Betroffene hilflos und machtlos fühlen. „Dann ist es wichtig zu wissen: Ich habe immer eine Handlungsmöglichkeit“, sagt Resilienztrainerin Heidi Wahl.

In ihren Seminaren, die sie zum Beispiel im Haus der bayerischen Landwirtschaft Herrsching gibt, verdeutlicht sie diese Möglichkeit gerne mithilfe eines Feenstabes. „Wir denken oft, andere Menschen müssten sich oder etwas verändern, um eine Schwierigkeit aus unserem Leben auszuräumen. Dabei haben wir es selbst in der Hand“, erklärt sie – und schwenkt, um dies zu unterstreichen, den Feenstab. „Das Gefühl, äußeren Faktoren oder anderen Menschen ausgeliefert zu sein, verschlingt Energie“, bestätigt Eva Breidenbach, Mediatorin, Kommunikationstrainerin und Coach für Persönlichkeitsentwicklung. Die Fähigkeit, eine gegebene Situation zu akzeptieren, gehört dagegen zu den „sieben Säulen der Resilienz“ (s. Infokasten).

Breidenbach empfiehlt regelmäßige kleine „Ökosystemchecks“: Momentaufnahmen zur eigenen Person und Umgebung. „Wir können feststellen, was gerade gut läuft und was nicht, und prüfen, welche Stressfaktoren wir selbst beeinflussen können“, erklärt sie. „Dann können wir uns realistische Ziele setzen. Das Gute behalten wir bei, und was nicht so gut läuft, versuchen wir zu verändern.“ Heidi Wahl ergänzt: „Wenn wir unsere eigenen Handlungsmöglichkeiten nutzen, um Schwierigkeiten zu meistern, schaffen wir uns selbst ein positives Gefühl der Eigenverantwortung und der Selbstwirksamkeit.“ Dieses Gefühl stärkt die Resilienz.

Grenzen setzen

Eine weitere Requisite, die Wahl gerne verwendet ist ein Laserschwert. „Das ist eine scharfe Waffe“, beschreibt sie, und hält das beeindruckende Plastikspielzeug vor sich. „Mit deren Hilfe kann ich mich klar abgrenzen und meine eigenen Werte, Prioritäten und Antreiber festlegen.“ Ein gutes Gefühl für die eigenen Grenzen, klare Ziele und eine Vision vom eigenen Leben zu haben, helfe auch dabei, Rückschläge und Schwierigkeiten zu bewältigen.

„Die mentale Ausrichtung macht viel aus“, hat Wahl schon in ihrem Studium zur Deutsch- und Sportlehrerin beobachtet.

Die Autorin



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

Die sieben Säulen der Resilienz

Akzeptanz: Das gegenwärtige Geschehen und sich selbst annehmen, die Vergangenheit sein lassen, ohne zu hadern. Nicht zu verwechseln mit Resignation, vielmehr lautet die Devise: „Es ist so wie es ist, ich mache das Beste daraus.“

Lösungsorientierung: Probleme aus der Perspektive möglicher und realistischer Lösungen betrachten.

Optimismus: Mit realistischem Blick Möglichkeiten sehen, eine ungünstige Situation zu verändern. Auch Hoffnung und Dankbarkeit spielen dabei eine Rolle.

Beziehungen und soziales Miteinander: Gestalten der eigenen Haltung und des eigenen Verhaltens anderen gegenüber; zentrale Rolle spielen Kommunikation und Empathie

Selbstwirksamkeit: Spüren, was man selbst erreichen, (er-)schaffen und bewirken kann.

Verantwortung übernehmen: Konsequenzen übernehmen für das eigene Handeln und eigene Entscheidungen; sich klarmachen, welche Handlungsmöglichkeiten man hat („Irgendwas geht immer“).

Zukunftsplanung: Leben mit der Perspektive, die eigene Zukunft und die der eigenen Mitmenschen aktiv zu gestalten; beinhaltet auch realistische Krisenprävention

„Nicht nur für Sportler geht es im Grunde um die Frage: Wie gehe ich mit mir und meinem Körper um, wie stelle ich mich auf Niederlagen ein und wie verhalte ich mich in der Krise?“ Dabei können Menschen mit verschiedenen Persönlichkeiten sehr unterschiedliche Methoden wählen und Strategien verfolgen. Wichtig zu wissen ist, dass jede und jeder diese Methoden und Strategien erlernen kann. „Dabei können kleine Schritte schon viel bewirken“, sagt Heidi Wahl. Etwa den Austausch mit Gleichgesinnten zu suchen, sei es in einem Verein oder beim Stammtisch. „Der Austausch schafft ein Gefühl der Verbindung“, erklärt sie. Und die stärkt unsere zwischenmenschlichen Beziehungen – eine weitere Säule der Resilienz.

Empathisch zuhören

Eine Grundlage ausgewogener zwischenmenschlicher Beziehungen ist eine wertschätzende Form der Kommunikation, sei es im Privaten oder im Beruflichen. Dazu gehört es, sich präzise auszudrücken, Bitten zu formulieren und den eigenen Willen angemessen zu äußern. „Zum wertschätzenden Umgang miteinander gehört auch das empathische Zuhören“, ergänzt Coach Eva Breidenbach. „Und das ist ein schwieriges Thema.“ In einer hochbeschleunigten Gesellschaft seien die Menschen stark darauf ausgelegt, die Fakten aus dem Gesagten herauszuhören, ohne dabei innerlich beim anderen zu sein.

Doch auch empathisches Zuhören ist erlernbar, ebenso wie bestimmte Techniken einer wertschätzenden Kommunikation. „Dazu gehören bestimmte Formulierungen, die eigene Kritikfähigkeit oder auch eine Feedback-Kultur“, erläutert Breidenbach. Techniken, die beispielsweise ein Coaching oder Kommunikationstraining vermitteln kann. Und dann braucht es noch etwas ganz Wichtiges: „Wir brauchen Zeit für die Kommunikation und Zeit, um unsere Beziehungen ins Lot zu bringen.“ Und die ist oft Mangelware. „Es gibt Phasen, da ist gefühlt nichts möglich“, weiß die frühere Lehrerin und alleinerziehende Mutter von drei Kindern. Sie kennt das Gefühl, keine Zeit zu haben, um achtsam mit sich selbst umzugehen. Deshalb ist Zeitmanagement ein wichtiger Aspekt der Stressbewältigung und der Vorbeugung von Krisen, nicht nur, um das Arbeitspensum zu bewältigen, sondern auch um kleine Zeiteinseln für die Wahrnehmung und die Pflege der eigenen Bedürfnisse zu schaffen.

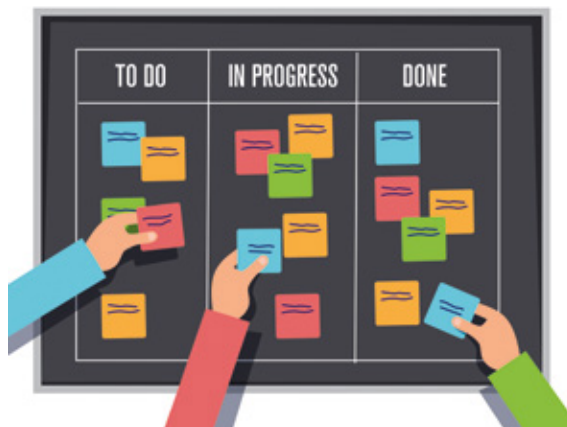
Zeitmanagement

Als hilfreiches Tool nennt Eva Breidenbach die Methode des Kanban (s. Infokasten). Diese Erfassung von Arbeitsprozessen wird

Die Kanban-Methode

Kanban ist eine Methode des Arbeitsmanagements und der Prozesssteuerung. Entwickelt wurde Kanban in der japanischen Automobilindustrie, in veränderter Form wird es auch in der Softwareentwicklung eingesetzt. Die Kanbanmethode dient in erster Linie dazu, überflüssige oder redundante Tätigkeiten zu minimieren, um mit weniger Aufwand oder Kosten die gleiche Wertschöpfung zu erreichen.

Ein zentrales Element der Methode ist das Kanban-Board. Auf dem Board werden geplante, gerade laufende und abgeschlossene Arbeitsschritte eingetragen. Das hilft, Aufgaben zu priorisieren, personelle und materielle Kapazitäten zu planen, den Zeitbedarf für Prozesse zu überprüfen und Engpässe zu erkennen. Im ursprünglichen japanischen System waren die Aufgaben auf Karten geschrieben. Einzelne Arbeitskräfte oder Teams holten sich ihre Aufgabenkarten von dem Kanban-Board. Für die betriebliche Anwendung gibt es heute Softwareprogramme in unterschiedlichsten Ausführungen. Für den privaten Gebrauch reicht oft schon eine einfache Tafel, um Aufgaben zu organisieren und die eigene Zeit- und Ressourcenplanung zu optimieren.



Gute Aufgabenplanung hilft Stress zu reduzieren.

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

in der Softwareentwicklung häufig angewandt. „Im Persönlichen hilft die Methode des Kanban, Dinge bewusst zu tun“, sagt sie. In einer Tabelle werden Aufgaben in drei Kategorien eingetragen: Anstehende (To-do), gerade aktuelle (In Progress) und bereits erledigte (Done). To-dos sind zudem in Arbeitspakete aufgeteilt. „Für eine erledigte Aufgabe überprüfe ich im Anschluss, ob ich den richtigen Zeitaufwand veranschlagt hatte und passe ihn gegebenenfalls für das nächste Mal an“, schildert Breidenbach.

Für Aufgaben eine angemessene Zeit einzuplanen und sich auf wenige Arbeitsprozesse zu konzentrieren, hilft, Stress zu reduzieren. Und es eröffnet Zeitfenster, um sich um die eigenen Bedürfnisse zu kümmern. Schon kleine Zeitfenster – da sind sich die Experten einig – können einen großen Effekt auf das Energieniveau und die Beziehungen haben. Von „Mini-Interventionen“ spricht Eva Breidenbach: „Manchmal hilft es schon, dreimal tief durchzuatmen, um für sich eine kleine Insel-Pause zu schaffen.“ Sie empfiehlt, sich in so einem Moment einmal selbst zuzulächeln.

Auch Daniel Schwanekamp leitet Menschen darin an innezuhalten. „Unsere Gedanken und Gefühle beeinflussen, wie wir unsere Umgebung wahrnehmen und wie wir auf sie reagieren“, erklärt der Berater für Persönlichkeitsentwicklung und Achtsamkeit. „Ich möchte Interessierten bei-

bringen, sich von ihren Gefühlen nicht blind steuern zu lassen.“

Bewusste Veränderungen

Auch Schwanekamp hat eine Requisite für seine Coachings und Seminare: ein Stück halbrunder Kunststoff, etwa so groß wie ein Tischtennisball oder eine halbe Eischale. Es steht für das eigene Bewusstsein. Vorne ist die Schale offen, hier setzt Schwanekamp



Foto: privat

Stressfaktoren einfach wegzaubern? – „Wir haben es selbst in der Hand“, sagt Resilienztrainerin Heidi Wahl.

Emoji-Bälle ein, die verschiedene Gefühle repräsentieren. „Manchmal ist unser Bewusstsein besetzt von alten, einseitigen Gefühlen“, sagt er und klemmt einen grimmig schauenden Smiley in die Kunststoffschale. „Das können tief verinnerlichte Selbstzweifel, alter Groll oder Ängste sein.“

Durch Übungen vermittelt Schwanekamp seinen Klienten Methoden, sich von diesen Gefühlen zu „disidentifizieren“, wie er sagt. Zur Verdeutlichung nimmt er den Smiley aus der Schale und hält jedes Teil in einer Hand. „Dabei wird klar: Ich bin nicht das Gefühl. Ich bin ein Zentrum reinen Bewusstseins“, und das Bewusstsein bildet die Schale für diverse Gefühle. „Erst aus einer gewissen Distanz kann ich mich mit meinem Gefühl auseinandersetzen und lernen, es zu akzeptieren“, meint Schwanekamp. „Dann kann ich mich um das eigentlich dahinterstehende Bedürfnis kümmern.“

Was rät er Landwirten im Stressmodus? „Eine Veränderung beginnt immer im Inneren“, ist Schwanekamp überzeugt. In einer einfachen Übung trainiert er mit Interessierten, sich selbst, die Umgebung und die Bedingungen bewusst wahrzunehmen. Schon fünf oder zehn Minuten des Zu-sich-Kommens könnten oft einen echten Stimmungsumschwung bewirken, sagt er, von dem Gefühl, dem Stress ausgeliefert zu sein hin zu neuen Perspektiven. „Wenn wir wie-

der innere Freiheit empfinden, können wir Wahlmöglichkeiten wahrnehmen, Ressourcen erkennen und Entscheidungen bewusst treffen“, fasst er zusammen.

Um neue Perspektiven zu eröffnen, hilft es oft auch, Rollenbilder zu hinterfragen – die eigenen ebenso wie gesellschaftliche. In seinen Seminaren für die Landfrauen beobachtet Daniel Schwanekamp oft Frauen, die ohne Pause „machen, machen, machen“. Und Heidi Wahl zitiert eine bayerische Studie zur Situation der Bäuerinnen. Den Ergebnissen zufolge erfüllen viele von ihnen ein tradiertes Rollenbild und fühlen sich verantwortlich für „Kinder, Küche, Hof – und dann auch noch die Buchhaltung“, schildert Wahl.

Achtsamkeitsexperte Schwanekamp erklärt: „Die tradierten Vorstellungen besetzen das Bewusstsein.“ Die Einseitigkeit im Bewusstsein, sagt er, nehme den Betroffenen die Möglichkeit, „sich breit aufzustellen, mental elastisch zu sein und sich auch Schwächen zuzugestehen.“ Das eigentliche Potenzial des achtsamen Umgangs mit sich selbst, sei die Möglichkeit, die eigene innere Vielfalt wahrzunehmen. „Jeder Mensch kann für sich das Richtige finden“, pflichtet Eva Breidenbach bei. „Wir können in kleinen Schritten etwas verändern und Neues ausprobieren.“ Heidi Wahl bringt es mit dem Titel ihres Buches auf den Punkt: „Irgendwas geht immer“.



Foto: privat

Sich selbst, die Umgebung und die Bedingungen bewusst wahrnehmen, rät Achtsamkeitsexperte Daniel Schwanekamp.

Links
<https://www.heidiwahl.de>
<https://www.hdbl-herrsching.de/seminarangebot/>
<https://www.ganz-menschlich.de> (Informationen zu Coach Eva Breidenbach)
<https://www.danielschwanekamp.de>
<https://cryptpad.fr/kanban/> (kostenfreie digitale Variante eines Kanban-Boards)

Bundesgesetzblatt Juni 2021 bis August 2021

- Achte Verordnung zur Änderung EU-rechtlicher Verweisungen im Arzneimittelgesetz vom 27.05.2021 (BGBl Nr. 25, S. 1164).
- Viertes Gesetz zur Änderung des Seefischereigesetzes vom 31.05.2021 (BGBl Nr. 26, S. 1170).
- Verordnung zur Bestimmung der Rentenwerte in der gesetzlichen Rentenversicherung und in der Alterssicherung der Landwirte und zur Bestimmung weiterer Werte zum 1. Juli 2021 (Rentenwertbestimmungsverordnung 2021 – RWBestV 2021) vom 04.06.2021 (BGBl Nr. 27, S. 1254).
- Zweites Gesetz zur Änderung des Agrarmarktstrukturgesetzes vom 08.06.2021 (BGBl Nr. 28, S. 1278).
- Verordnung zur Neuordnung lebensmittelrechtlicher Vorschriften über Lebensmittelzusatzstoffe vom 08.06.2021 (BGBl Nr. 28, S. 1362).
- Gesetz zur Änderung des Tierschutzgesetzes – Verbot des Kükentötens vom 25.06.2021 (BGBl Nr. 34, S. 1826).
- Gesetz zur Änderung des Tierschutzgesetzes – Schutz von Versuchstieren vom 25.06.2021 (BGBl Nr. 34, S. 1828).
- Gesetz zur Pflanzengesundheit vom 12.07.2021 (BGBl Nr. 41, S. 2354).
- Besondere Gebührenverordnung des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft für individuell zurechenbare öffentliche Leistungen in dessen Zuständigkeitsbereich (Besondere Gebührenverordnung BMEL – BMELBGebV) vom 21.07.2021 (BGBl Nr. 45, S. 2874).
- Verordnung zur Durchführung des Tierzuchtgesetzes (Tierzuchtdurchführungsverordnung – TierZDV) vom 21.07.2021 (BGBl Nr. 45, S. 2904).
- Gesetz zur baulichen Anpassung von Anlagen der Jungsau- und Sauenhaltung vom 22.07.2021 (BGBl Nr. 46, S. 2939).
- Viertes Gesetz zur Änderung des Direktzahlen-Durchführungsgesetzes vom 22.07.2021 (BGBl Nr. 46, S. 2995).
- Gesetz zur Durchführung der im Rahmen der Gemeinsamen Agrarpolitik geltenden Konditionalität (GAP-Konditionalitäten-Gesetz – GAPKondG) vom 22.07.2021 (BGBl Nr. 46, S. 2996).
- Gesetz zur Durchführung der im Rahmen der Gemeinsamen Agrarpolitik finanzierten Direktzahlungen (GAP-Direktzahlungen-Gesetz – GAPDZG) vom 22.07.2021 (BGBl Nr. 46, S. 3003).
- Gesetz zur Änderung des Öko-Landbaugesetzes und des Öko-Kennzeichnungsgesetzes vom 30.07.2021 (BGBl Nr. 49, S. 3176).
- Viertes Gesetz zur Änderung des Lebensmittel- und Futtermittelgesetzbuches sowie anderer Vorschriften vom 09.08.2021 (BGBl Nr. 50, S. 3274).
- Dritte Verordnung zur Änderung der Referenzlaboratoriumzuweisungsverordnung vom 09.08.2021 (BGBl Nr. 50, S. 3294).

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



Individualität erkennen und schätzen lernen

Jeder Mensch ist anders. Jeder Mensch hat seine individuelle Persönlichkeit. Und wer es schafft, sich selbst und andere besser zu verstehen, öffnet die Türen zu einer effektiven und erfolgreichen Zusammenarbeit. Genau hier setzt das persolog® Persönlichkeits-Modell an.

Das persolog® Persönlichkeits-Modell – in den 1960er Jahren von Prof. John G. Geier an der Universität Minnesota entwickelt – nimmt das Verhalten des Einzelnen in den Blick. Im Gegensatz zu Denkstilen, Motiven oder Werten, ist Verhalten klar beobachtbar und veränderbar. Das ermöglicht es, beobachtetes Verhalten als Ansatzpunkt für die Persönlichkeitsentwicklung zu nutzen. Die vier kurz skizzierten Lesertypen (s. unten) spiegeln zumindest in Ansätzen die Verhaltensstile des persolog® Persönlichkeits-Profils wider.

Danach verfügt jeder Mensch grundsätzlich über vier Verhaltensstile (s. Abbildung): dominant, initiativ, stetig und gewissenhaft (D,

I, S, G), wenn auch in unterschiedlicher Ausprägung. Durch Ankreuzen der Beispielaussagen lassen sich verschiedene Verhaltenstendenzen konkretisieren, beziehungsweise Schwerpunkte in bestimmten Bereichen identifizieren. Dabei geht es nicht darum, Menschen in Schubladen zu stecken, sondern ein besseres Verständnis für sich selbst und andere zu entwickeln. Doch was steckt hinter D, I, S und G?

Dominanz

„Ich weiß, was ich will!“ – Menschen mit dominanter Verhaltenstendenz sind selbstbewusst, zielstrebig und bestimmend. Sie zeich-

Die Autorin



Debora Karsch
Geschäftsführerin der persolog GmbH,
Autorin und Mastertrainerin
mail@persolog.com

nen sich durch hohe Willenskraft aus, nehmen Herausforderungen an und gestalten ihre Umgebung aktiv. Die Kehrseite der Medaille: Auf die Gefühle und Bedürfnisse anderer nimmt dieser Verhaltensstil wenig Rücksicht.

Initiatives Verhalten

„Gemeinsam sind wir stark!“ – Menschen mit initiativer Verhaltenstendenz sind lebhaft, optimistisch und gesprächig. Sie gehen offen und freundlich auf andere Menschen zu, möchten sie begeistern und mitreißen. Sie scheuen sich nicht, Emotionen zu zeigen. Die Kehrseite der Medaille: Im Überschwang zetteln sie schon mal zu viele Projekte an und bringen dann Dinge nicht richtig zu Ende. Sie wirken bei allem Enthusiasmus auf andere gelegentlich oberflächlich.

Stetigkeit

„Wir sollten das lieber ganz in Ruhe angehen...“ – Menschen mit stetiger Verhaltenstendenz sind ruhig, verlässlich und kooperativ. Sie schätzen vorhersehbare Abläufe und eine entspannte Atmosphäre. Ihre Aufgaben erledigen sie zuverlässig und konzentriert. Die Kehrseite der Medaille: Stetigkeit ist oft gepaart mit einer Scheu vor unkalkulierbaren Veränderungen und mangelnder Initiative. Mit Konflikten tut man sich schwer.

Gewissenhaftigkeit

„Was ich mache, mache ich richtig!“ – Menschen mit der Verhaltenstendenz Gewissen-

Welcher Persönlichkeitstyp sind Sie?

Lehnen Sie sich einen Augenblick zurück und denken Sie darüber nach: Wie haben Sie diese Zeitschrift in die Hand genommen?

- Haben Sie ungeduldig durchgeblättert und sich gleich gefragt, „Welcher Beitrag bringt mir etwas?“, weil Sie Zeitverschwendung ablehnen und schnell konkrete Ergebnisse sehen wollen?
- Haben Sie neugierig auf die Autoren geachtet: „Wer schreibt denn hier?“ Haben Sie die Abbildungen angeschaut, überlegt, was Lust aufs Lesen macht, und dann mal hier, mal da angelesen, bis Ihnen einfiel, dass Sie ja eigentlich die E-Mails checken und ein Telefonat führen sollten?
- Haben Sie nach vertrauten Namen und Begriffen gesucht, sich in Ruhe überlegt: „Worüber möchte ich denn mehr erfahren?“ und dann entschieden, dass Sie mehr Muße brauchen und vielleicht am Wochenende mit der Lektüre beginnen sollten?
- Haben Sie zuallererst das Inhaltsverzeichnis gründlich studiert, um sich einen Überblick zu verschaffen, anschließend eine Vorauswahl getroffen und im dritten Schritt die Beiträge angekreuzt, die Sie gründlich durcharbeiten wollen?

haftigkeit sind ordentlich, diszipliniert und planvoll. Sie befolgen Anweisungen und Normen und erledigen ihre Aufgaben mit beispielhafter Sorgfalt. Ein strukturiertes Vorgehen ist ihnen wichtig. Die Kehrseite der Medaille: Gewissenhafte Menschen neigen dazu, sich in Details zu verstricken, tun sich schwer, loszulassen und zu delegieren, und sind manchmal übervorsichtig.

Das Wissen über diese vier Verhaltensdimensionen lässt sich vielseitig einsetzen – überall da, wo Menschen aufeinandertreffen und zusammenarbeiten. Mithilfe der vier Grundverhaltensdimensionen können sich beispielsweise Beratungskräfte besser und verhaltensstilgerecht auf ihre Kunden einstellen, können Führungskräfte ihre Mitarbeiter nicht nur situativ, sondern auch individuell führen und Teammitglieder besser miteinander arbeiten, weil jeder vom anderen weiß, was ihm wichtig ist und wie man gemeinsam Ziele effektiv erreicht.

Zertifizierung

In der Zertifizierung zum persolog® Persönlichkeits-Modell erfahren Trainer/Trainerinnen, Coaches, Beratungskräfte, Per-

sonalverantwortliche und Moderatoren/Moderatorinnen, was D, I, S und G auszeichnet und wie sich dieses Wissen in ihrer Organisation, ihrem Team oder ihrem Training gewinnbringend einsetzen lässt. Ein kompaktes zweitägiges Online-Training mit Zertifizierung wird am 19. und

Abbildung: Grundverhaltensdimensionen



20. Oktober über die Andreas Hermes Akademie (AHA) angeboten (die Ansprechpartnerin: Marietheres Förster, m.foerster@andreas-hermes-akademie.de; www.andreas-hermes-akademie.de/seminar/zertifizierungslehrgang-zum-persolog-persoenlichkeitsmodell/).

Schlagfertigkeit trainieren

Die Kunst, spontan und angemessen in unangenehmen Gesprächssituationen zu reagieren, ist den wenigsten in die Wiege gelegt. Doch Schlagfertigkeit ist erlernbar. Rhetoriktrainerin Katja Kerschgens hilft, das persönliche Repertoire an konstruktiven Kommunikationstechniken zu erweitern.

Die Autorin



Michaela Kuhn
freie Journalistin, Königswinter
michaela.kuhn1@web.de

Ein fieser Seitenhieb vom Arbeitskollegen, die ungerechte Beschwerde einer Kundin oder pauschale Kritik gegenüber einer ganzen Branche – es gibt viele Situationen, in denen im Berufsleben Schlagfertigkeit gefordert ist. Wer dann spontan keinen guten Konter findet oder sogar sprachlos bleibt, ist oft im Nachhinein enttäuscht von der eigenen Entgleisung oder beschämt über die eigene Entgleisung – und ärgert sich über sich selbst: Warum ist die passende Antwort (wieder) erst Stunden später eingefallen? Warum ist die Situation so eskaliert?

Manche Menschen sind von Natur aus schlagfertig. Mit Wortwitz und Wendigkeit gelingt es ihnen scheinbar mühelos, verbale Attacken zu parieren, dem Angreifer den Wind aus den Segeln zu nehmen und selbst souverän, kompetent und selbstsicher zu wirken. Es gibt also gute Gründe, um



Foto: landpixel.de

Gut gekontert

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



Sprachlos bei Verbalattacken? - Nicht ärgern, sondern souveränes Kontern üben

Schlagfertigkeit zu trainieren. Katja Kerschgens ist seit 2001 selbstständige Rhetoriktrainerin und hat inzwischen bundesweit Tausende von Teilnehmenden aus den unterschiedlichsten Branchen in Rhetorik und Schlagfertigkeit gecoacht.

Rückkehr zur Sachebene

„Im richtigen Moment eine Antwort finden, die auf Augenhöhe ist und das Gespräch weiterbringt – darum geht es“, sagt die 51-jährige Rhetoriktrainerin und Buchautorin aus Adenau (Hocheifel). Alles andere sei



Foto: Kerschgens

Rhetoriktrainerin Katja Kerschgens aus Adenau (am Nürburgring) coacht unter anderem in Sachen Schlagfertigkeit.

nicht zielführend. Im Mittelpunkt ihrer Seminare steht die Fertigkeit, Kommunikation zu betreiben, die Emotionen außen vor lässt und zurück zur Sachebene führt. Im Angebot hat sie einige effektive Techniken.

Nachfragen hilft, um nicht gleich in den Reflex zu kommen, antworten zu müssen oder verbal zurückzutreten. Könnte der verbale Angriff falsch verstanden worden sein? Wie ist die Aussage des Gegenübers gemeint? Reden die Gesprächspartner überhaupt über das Gleiche? „Durch Rückfragen lässt sich Zeit gewinnen“, so Kerschgens und sie nennt Beispiele für konstruktives Nachhaken: „Was genau verstehen Sie darunter? Welche Lösung schlagen Sie vor?“

Rechtfertigungen sollten dagegen möglichst vermieden werden. „Rechtfertigungen sind das Gegenteil von Schlagfertigkeit. Dadurch machen wir uns klein“, betont Katja Kerschgens und schlägt folgende Strategien vor: Bei zutreffenden Vorwürfen einfach zustimmen („Ja, genauso ist es. Danke für den Hinweis“), dabei Blickkontakt zum Gegenüber halten. Übertriebene Zustimmung macht deutlich, dass man sich selbst nicht allzu ernst nimmt.

Bei unzutreffenden Vorwürfen und Behauptungen sofort glasklar richtigstellen in zwei Schritten: Erst bewerten („Das ist falsch!“ Oder: „Im Gegenteil!“), dann das Gegenteil als Fakt formulieren. Ablenkungsfragen können in diesem Fall zu einem neuen Thema führen und das Gespräch auf eine andere – neutrale – Ebene führen. Bei provokanten Warum-Fragen empfiehlt Kerschgens: „Auf keinen Fall mit ‚weil‘ antworten. Das wirkt weniger selbstbewusst oder souverän, denn in dem ‚Weil‘

So macht man bei Verbalattacken eine gute Figur:

- (übertrieben) zustimmen
- glasklar richtigstellen
- Rückfragen stellen
- ohne „weil“ antworten
- höflich umformulieren

ist immer schon eine Rechtfertigung enthalten.“

Selbstbewusste Reaktionen auf blöde Sprüche sind dann besonders schwierig, wenn eigene wund Punkte betroffen sind. Auch bei persönlichen Beleidigungen („Sie sind ja bekloppt!“) ist es deshalb sinnvoll, das Gespräch auf eine andere Ebene zu bringen und zu überlegen: Wie hätte es der Mensch formuliert, wenn er oder sie eine gute Kinderstube gehabt hätte? Was will dieser Mensch damit zum Ausdruck bringen? Die Rhetoriktrainerin rät, bei rüden Verbalattacken höflich umzuformulieren: „Sie wollen damit sagen, dass Sie mit diesem Vorgang nicht einverstanden sind.“ Im schlimmsten Fall sollte die Kommunikation auf die Metaebene verlagert werden, also auf die Art und Weise, wie miteinander umgegangen wird („Dieser Ton ist völlig unangemessen. Ich bitte Sie, das zu ändern.“).

Grenzen setzen

Schlagfertigkeit bedeutet auch, dem Gegenüber Grenzen zu setzen: „Wo ist Ende der Fahnenstange? Was lass ich nicht mit mir machen? Diese Entscheidung treffe ich selbst, und nicht der oder die andere“, betont Kerschgens. Am Anfang ihres Coachings steht oft die Arbeit am Selbstwertgefühl und die Auseinandersetzung mit dem eigenen Denken, Fühlen und Handeln: „Es fängt immer bei einem selber an.“ Das Ziel ist, gewohnte Handlungsmuster zu verlassen und die eigene Einstellung zu verändern, um dann bei der nächsten Verbalattacke besser gewappnet zu sein.

Link
<https://katjakonkret.de>

„Bis dahin heißt es: üben, üben, üben“, so die Rhetoriktrainerin. Immer wiederkehrende Angriffe, zum Beispiel Bauern-Bashing, bieten ein ideales Übungspflaster. Hier lassen sich adäquate Antworten und Argumente (gedanklich) gut vorbereiten und dann bei passender Gelegenheit souverän anbringen. Jedes Erfolgserlebnis in Sachen Schlagfertigkeit stärkt den Mut und fördert die Gelassenheit für die nächste kritische Gesprächssituation. ■



Foto: Jodi Jacobson/E+ via Getty Images

Kompetenzen für Teamplayer

Toll, ein anderer macht's! Mit einem Augenzwinkern wird so gern der Begriff „Team“ beschrieben. Doch genau das Gegenteil sollte der Fall sein. Ein bewusst gelebter Teamgedanke sorgt für Erfolgserlebnisse und die berufliche Zufriedenheit aller Teammitglieder.

Es lohnt sich in Teambildung zu investieren, denn eine kreative Teamarbeit spart Zeit, Geld und Nerven. In einem Seminar des Bildungszentrums Gartenbau und Landwirtschaft in Münster-Wolbeck wurden Praktikerinnen und Praktiker aus dem GaLaBau dafür sensibilisiert, wie wichtig Teamarbeit im beruflichen Alltag ist. Grundlage ist ein speziell für die Grüne Branche entwickeltes Kompetenzmodell. Es besteht aus folgenden vier Bausteinen:

- **Fachkompetenzen:** Die Fachkompetenzen berücksichtigen Fertig- und Fähigkeiten, um berufstypische Tätigkeiten, Aufgaben oder Anforderungen (eigen-) verantwortlich sowie ziel- und ergebnisorientiert zu erledigen. – Ein guter Teamplayer nutzt die unterschiedlichen Fertig- und Fähigkeiten seiner Teammitglieder für den angestrebten Erfolg sinnvoll.
- **Methoden- und Sachkompetenzen:** Hierzu zählen Techniken, Fertigkeiten sowie Verfahren und Methoden, die einer Person helfen, beruflich wie privat verschiedenste Tätigkeiten, Arbeiten oder Aufträge professionell, sicher und kostensparend zu erledigen. Für den

Teamplayer sind zum Beispiel Gesprächs- und Fragetechniken, gutes Zuhören oder Rhetorik wichtige Kompetenzen.

- **Lern- und Umsetzungskompetenzen:** Die eigene Bereitschaft, sich selbst sowie die einem anvertrauten Mitarbeitenden stetig weiterzuentwickeln und zu qualifizieren, ist der eine Teil des Kompetenzbereichs Lern- und Umsetzungskompetenzen. Der zweite Teil berücksichtigt die Fähigkeit, Dinge in die Tat umzusetzen, Veränderungen als Chance zu sehen und offen für Neues zu sein. Dabei sollte man stets die eigene Zukunft sowie die Zukunft der Mitarbeitenden im Blick haben. Zu diesem Kompetenzbereich zählen beispielsweise Innovationsfreudigkeit, Neugierde und Entscheidungsfähigkeit.
- **Selbst- und Sozialkompetenzen:** Darunter lassen sich charakterliche Kompetenzmerkmale zusammenfassen, die eine Person befähigen, sich in ein Team, eine Arbeitsstelle oder in die Gesellschaft zum Wohle aller Beteiligten einzubringen. Gelebte Selbst- und Sozialkompetenzen verhindern, dass sich Personen auf Kosten anderer profilieren

Der Autor



Johann Detlev Niemann
MCT - Moderation Coaching
Training, Siegen
www.mct-niemann.de
info@mct-niemann.de

oder bereichern sowie durch falschen Ehrgeiz, Selbstsucht und Unaufrichtigkeit ein Team zerstören oder ihr Umfeld beschädigen. Zu den wichtigsten Selbstkompetenzen zählen auch Selbstreflexion, Eigeninitiative oder Selbstbewusstsein. Zu den Sozialkompetenzen zählen etwa Pünktlichkeit, Verbindlichkeit oder Ordnungsliebe.

Anlässlich einer Befragung bei der Jahrestagung des Greenkeeperverbands (GVD) 2020 werteten über 75 Prozent der Tagungsteilnehmenden die Selbst- und Sozialkompetenzen als den wichtigsten Kompetenzbereich. Auf Platz zwei sahen 56 Prozent der Befragten die Lern- und Umsetzungskompetenzen.

Um Diskussionen zu vermeiden, ob zum Beispiel Pünktlichkeit eine Tugend oder eine Kompetenz ist, soll in diesem Beitrag von Kompetenzmerkmalen als Oberbegriff für Tugenden, Kompetenzen und Werte gesprochen werden. Ferner steht der Begriff „Team“ gleichbedeutend für „Arbeitsgruppe“ oder „Kolonie“. Das eigene Team ist als Teil des gesamten Betriebes zu verstehen; teamorientiertes Handeln setzt bestimmte Kompetenzen der einzelnen Mitarbeitenden voraus.

Verantwortung

Die erste Kompetenz gilt auch als die Königin aller Kompetenzen: die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen. Oder anders ausgedrückt: Antworten oder Lösungen zu finden, wenn etwas nicht so läuft wie geplant. Gern duckt man sich weg, wenn es eigentlich heißen sollte, Verantwortung zu übernehmen. Auszubildende tragen Verantwortung für den Inhalt ihrer Berichtshefte. Jeder Mitarbeitende ist verantwortlich für die ihm anvertrauten Maschinen und Geräte sowie alle weiteren Arbeitsutensilien. Wer Verantwortung übernimmt, tut dies im Vertrauen auf die Unterstützung der Teammitglieder, des Kollegenkreises oder der Geschäftsführung.

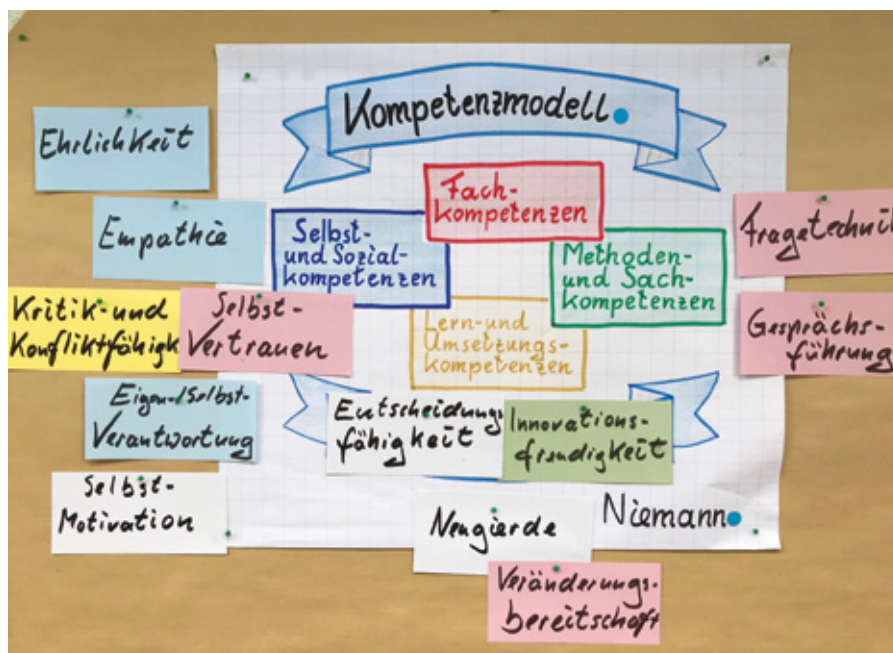
Motivation

Eng mit der Verantwortung verknüpft ist die persönliche Einstellung zum Job, zum Betrieb und zur Branche. Aus dieser Einstellung erwächst die Leistungsbereitschaft, kurz das Wollen. Ein weiteres großes Feld in der Zusammenarbeit von Menschen liegt in dem Bereich der Motivation. Am Anfang steht die Eigenmotivation. Wer sich selbst nicht motivieren kann, ist auch nicht in der Lage, andere zu motivieren. Wichtig ist in diesem Zusammenhang die Frage nach den Motiven der einzelnen Teammitglieder. Während für den einen Kollegen/die eine Kollegin ein möglichst hohes Einkommen wichtig ist, legen andere zum Beispiel Wert auf viel Freizeit und eine ausgeglichene Work-Life-Balance.

Rollenverständnis

Aus diesem Beispiel leitet sich eine weitere Kompetenz der Teamplayer ab: die Kritik- und Konfliktfähigkeit. Zu empfehlen ist, dass in jedem Team Konsens über die vereinbarte Fehlerkultur sowie über den kollegialen Umgang miteinander besteht. Das führt zur nächsten Kompetenz: zum Rollenverständnis. Jedes Teammitglied kennt und lebt eine bestimmte Rolle im Team. Es kann nicht nur „Häuptlinge“ geben. Jeder Mitarbeitende lebt in einer Sandwichposition, in der „Druck von oben“, wie Zeit- und Budgetvorgaben, nach unten weitergegeben wird. Damit sich dieser „Druckausgleich“ kollegial vollzieht, sind Respekt, Wertschätzung sowie Vertrauen existenziell wichtig. Verständnis für die Rolle oder besser für den Aufgabenbereich zum Beispiel der Abteilungsleitung oder der Geschäftsführung zu zeigen, ist wertvoll für das Betriebsklima und ein wichtiger Schlüssel für ein erfolgreiches Team.

Folgende drei Parameter müssen dabei erfüllt sein: die eigene Rolle beziehungsweise Funktion kennen, annehmen und ausfüllen.



Flipchart Kompetenzmodell

Foto: Niemann

Wer das beherzigt, kann die tätigkeitsbezogenen Erwartungen besser erfüllen. Ferner sorgt sie oder er für Verbindlichkeit im Handeln und ist dadurch für Kollegen und Vorgesetzte im Verhalten kalkulierbar. Für diese Person stellt das Rollenverständnis die Leitplanke für die täglichen Herausforderungen dar.

Veränderungswillen

Zu einem guten Teamplayer gehört auch die grundsätzliche Bereitschaft, die berufliche Komfortzone oder Wohlfühloase zu verlassen. Die Bereitschaft zu Veränderungen ist nicht immer gegeben. Dies hat viele Ursachen. Bei manchen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern steigt der Hang zur Komfortzone mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Wer 20 Jahre oder länger im gleichen Betrieb tagein tagaus die gleichen Tätigkeiten ausführt, neigt eher zur Bequemlichkeit nach dem Motto „Haben wir immer schon so gemacht“ als Kolleginnen und Kollegen, die neu und auch jünger sind. Zu beobachten ist ferner, dass der Wille, sich zu verändern, bei einem schlechten Betriebsklima deutlich geringer ist.

Vertrauen

Ein gutes Betriebsklima im Büro und auf der Baustelle ist gekennzeichnet durch gegenseitiges Vertrauen. Von Vertrauen wird in Unternehmen oder am Arbeitsplatz meistens dann gesprochen, wenn kein Vertrauen (mehr) vorhanden ist. Eine zentrale Frage in Bezug auf Vertrauen lautet: Verstehen alle das Gleiche darunter? Wenn Vertrauen vorhanden ist, wird es häufig entweder nicht als solches wahrgenommen oder als eine Selbstverständlichkeit angesehen. Vertrau-

en verpflichtet, speziell den- oder diejenige, dem/der vertraut wird. Ein gutes Vertrauensverhältnis ist Grundlage für erfolgreiches Arbeiten im Team und auch deshalb wichtig, weil es Mitarbeitende bindet. Moderne flexible Betriebsstrukturen, in denen Mitarbeitende und Führungskräfte ein starkes Team bilden, steigern die Leistungsbereitschaft und Eigeninitiative. Der Managementberater und Führungsexperte Dr. Reinhard K. Sprenger drückt es folgendermaßen aus: „Wir bekommen die Dinge nicht schneller bewegt, nur wenn wir schneller gehen, sondern indem wir Arbeitsverhältnisse schaffen, in denen Vertrauen herrscht.“

Schwierige Situationen

Wenn es im Team nicht rund läuft und Konfliktsituationen entstehen, liegt das häufig am unprofessionellen Umgang mit (vermeintlich) „schwierigen Kolleginnen oder Kollegen. Die Kernfrage ist: Wer oder was ist schwierig? Sind es die betrieblichen Umstände? Ist die aktuelle Aufgabe unangenehm? Sind es familiäre Probleme? Fühlt sich ein Kollege übergangen? Oder stimmt die Chemie zwischen zwei oder mehreren Kollegen nicht? Über diese Kompetenzen sollten gute Teamplayer in schwierigen Situationen am Arbeitsplatz verfügen: Empathie und Einfühlungsvermögen und die Kunst der Gesprächsführung, verbunden mit der Kompetenz, an der richtigen Stelle im Gespräch die richtige Frage zu stellen. ■

Literatur

Sprenger, R. K. (2002): Vertrauen führt. Worauf es im Unternehmen wirklich ankommt, Campus-Verlag: Frankfurt.



Foto: BernardasV/istock/Getty Images Plus via Getty Images

Auf Beschwerden professionell reagieren

Ob im Hofladen, in der Bauernhofgastronomie oder bei einer landwirtschaftsnahen Dienstleistung: Der Erfolg hängt nicht nur vom Fachwissen ab. Auch das Zwischenmenschliche muss möglichst professionell gestaltet werden – vor allem wenn es um den Umgang mit Kritik und Reklamationen geht. Hier helfen kommunikative Fähigkeiten und ein systematisches Beschwerdemanagement im Betrieb.

Kunden und Gäste kommen mit bestimmten Erwartungen auf die Höfe: Sie wollen Qualitätsprodukte, freundliche Bedienung, ein umfangreiches Angebot, kompetente Beratung oder eine zuverlässige Dienstleistung. Werden diese Erwartungen enttäuscht, stellt sich ein negatives Gefühl ein. Die meisten Kunden wandern (zumindest vorläufig) stillschweigend ab und – was viel schwerer wiegt – erzählen es weiter. Unzufriedenheit ist häufig ein beliebteres Gesprächsthema als Zufriedenheit.

Direkten Dialog suchen

Den Weg der direkten Beschwerde wählt nur ein geringer Teil der unzufriedenen Kunden/Gäste.

Kundenbindungsexperten gehen davon aus, dass sich nur etwa vier Prozent unzufriedener Kunden direkt beim Geschäftspartner beschweren. Wenn es gelingt, diesen Umstand zu ändern und die Kunden im Falle der Unzufriedenheit zu einer aktiven Beschwerde zu bewegen, besteht nicht nur die

Die Autorin



Sandra Raupers-Greune
Beraterin Garten, Hof- und Dorfgrün, Direktvermarktung, Landfrauenverband Landwirtschaftskammer Niedersachsen, Bezirksstelle Braunschweig
sandra.raupers-greune@lwk-niedersachsen.de

Chance auf Nachbesserung, sondern es erhöht sich auch die Chance, dass ein Kunde/eine Kundin wiederkommt. Es ist also zunächst wichtig, den Kunden/Gästen mitzuteilen, dass ihre Kritik willkommen ist. Sie müssen erfahren, wo sie diese gezielt loswerden können, und einfache Möglichkeiten erhalten, ihre Unzufriedenheit anonym oder persönlich zu äußern (beispielsweise über Umfragebögen oder die Homepage).

Im persönlichen Gespräch können Kundinnen und Kunden durch Fragen nach Zufrie-

Foto: Sandra Raupers-Greune, LWK Niedersachsen



Kunden kommen mit bestimmten Erwartungen auf Höfe. Werden diese enttäuscht, ist es wichtig, sie zu einer aktiven Beschwerde zu bewegen. Nur so kann nachgebessert und die Kundenzufriedenheit gestärkt werden.

denheit oder Verbesserungsvorschlägen zu Meinungsäußerungen bewegt werden. Rationale und emotionale Aspekte spielen gerade in der Einwand- und Reklamationsbehandlung eine große Rolle. Die Herausforderung liegt deshalb darin, eine negative Kundenreaktion entgegenzunehmen und trotzdem freundlich zu bleiben. Wie kann das gelingen? Dazu ein kleiner Handlungsleitfaden:

- Beschwerdegespräche nicht in Gegenwart anderer führen: den unzufriedenen Kunden „isolieren“ (zum Beispiel in das Büro führen, in eine andere Ecke des Ladens bitten – an einen Ort, wo ein ruhiges Gespräch möglich ist). Ein weiterer Tipp: dem schimpfenden Kunden einen Sitzplatz anbieten, denn im Sitzen schimpft es sich schwerer als im Stehen.
- den Einwand/die Reklamation des Kunden – auch wenn es schwer fällt – positiv aufgreifen: „Sie haben recht, die Kohlköpfe sind etwas klein, das liegt an der Witterung in diesem Jahr ...“.
- eine Beschwerde nie persönlich nehmen, sich nicht provozieren lassen: stattdessen Verständnis für die Verärgerung zeigen und dem Kunden/der Kundin das Gefühl vermitteln, auch bei vermeintlichen Bagateltschäden ernst genommen zu werden; den Eindruck der Gleichgültigkeit vermeiden.
- nicht sofort mit Gegenargumenten oder -maßnahmen kontern („ja aber...“): Dadurch erhält der Kunde das Gefühl, dass es nur um die Sache und nicht um ihn als Person geht. Kundenorientiert zu

handeln heißt auch, zu überlegen, wie man angemessen reagieren kann, indem man zum Beispiel nur zusagt, was man auch halten kann, Termine einhält und letztendlich den Kunden berät und nicht belehrt.

- die Reklamationen oder Einwände zeitnah (innerhalb von fünf Tagen) bearbeiten, denn eine schnelle und korrekte Bearbeitung führt normalerweise zur Wiederherstellung und Stabilisierung des Kundenvertrauens und der Kundenbeziehung.

Kundenzufriedenheit

Die Art und Weise, wie ein Betrieb mit Beschwerden und Reklamationen umgeht, zeigt, was das Unternehmen allgemein unter „Qualität“ versteht. Im Betrieb müssen darum Rahmenbedingungen geschaffen werden, die eine systematische und organisierte Bearbeitung von Reklamationen und Beschwerden möglich machen. Ziel ist die sogenannte „Beschwerdezufriedenheit“, dahinter steckt die Zufriedenheit des Kun-

Beschwerde oder Reklamation

Die Begriffe Beschwerde und Reklamation sind erstmal negativ besetzt. Im Alltag werden sie meist synonym verwendet, jedoch gibt es in Bezug auf die Rechtswirkung feine Unterschiede. Eine Reklamation zieht einen Rechtsanspruch (Nachbesserung, Minderung, Rücktritt, Schadensersatz) nach sich, beschweren kann man sich auch über das Wetter. Eine Beschwerde ist also streng genommen nur eine negative Äußerung des Kunden, allerdings schon mit dem Ziel einer Wiedergutmachung oder Änderung des kritisierten Mangels.

den/der Kundin mit der Antwort/dem Umgang des Unternehmens auf/mit seine/r Beschwerde.

Wer ein Beschwerdemanagement einrichten will, sollte Schritt für Schritt vorgehen und die Rahmenfaktoren ausreichend berücksichtigen: Wer gehört zum Kundenkreis? In welcher Höhe sind Beschwerden zu erwarten? Wie gut können Beschwerden unter Berücksichtigung der betriebsinternen Abläufe bearbeitet werden? Stehen Räumlichkeiten und Mitarbeiterressourcen zur Verfügung?

Grundsätzlich gilt es, alle Beschwerden strukturiert zu erfassen beziehungsweise zu dokumentieren. Die Entwicklung eines Formulars dazu ist hilfreich und effizient. Damit sollte der Inhalt der Kritik differenziert werden nach

- Gegenstand (Beschwerde über Produkt, Dienstleistung, Mitarbeitende, Service),
- Problem (Art, Ort, Zeitpunkt, Fall, Gewährleistung) und
- Angaben zu demjenigen, der die Beschwerde vorbringt (Kunde, Verärgerungsgrad, Handlungsabsicht, Erster- oder Folgebeschwerde).

Außerdem sollten Daten zur Annahme erfasst werden wie Zeitpunkt des Eingangs, Eingangsweg, entgegennehmende/r Mitarbeiterin/Mitarbeiter sowie zur angestrebten oder zugesagten Lösung. Hilfreich – zumindest für größere Betriebe – kann eine Softwarelösung zur systematischen Beschwerdeerfassung und -bearbeitung sein.

Mitarbeitende einbeziehen

Alle Mitarbeitenden, die in Kontakt mit Kunden oder Gästen kommen, sollten Strategien und Verhaltensregeln kennenlernen, den ersten Ärger im Beschwerdefall abzufangen. In der Praxis hat sich beispielsweise die EVA3-Methode (s. Tabelle) bewährt.

Das Verkaufs- oder Servicepersonal muss wissen, welche Probleme es selbst lösen kann, welche Befugnisse es zum Beispiel im Bereich der Reklamation hat und welche Beschwerden es zur Entscheidung dem/der Chef/-in weiterleiten muss. Eine schnelle und verbindliche Reaktion sowie vollständige und großzügige Lösungen sind im Sinne der Kunden.

Table: Beschwerdebearbeitung nach der EVA3-Methode

Entschuldigung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Denken Sie nicht nur, sagen Sie auch „Entschuldigung“. ■ Lassen Sie die Kunden ihr Anliegen erst einmal vollständig vortragen, bevor Sie auf ihre Beschwerde eingehen. ■ Lassen Sie sich anmerken, dass Sie aufmerksam zuhören.
Verständnis zeigen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Greifen Sie Formulierungen der Kunden in Ihren Ausführungen mit auf. ■ Beziehen Sie den zum Ausdruck gebrachten Ärger und die vorgetragenen Vorwürfe keinesfalls auf sich. Das hilft, sachlich, objektiv und sicher zu bleiben.
Analyse der Beschwerdeursache	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fragen Sie nach, um den wirklichen Grund der Verärgerung zu erfahren. ■ Suchen Sie nicht nach versteckten Vorwänden und hintergründigen Absichten, die hinter der Beschwerde stecken könnten. ■ Bei negativen Behauptungen, Pauschalurteilen und schweren Angriffen: Bringen Sie den Kunden dazu, konkret zu werden. Spielen Sie den Ball mit ruhigen, offenen Fragen zurück.
Auflösung der Beschwerde	<ul style="list-style-type: none"> ■ Konzentrieren Sie sich auf die Lösung, nicht auf die Ursachen der Probleme. ■ Argumentieren Sie behutsam. Vermeiden Sie Vorwürfe und Drohungen, gehen Sie auf solche nicht ein. ■ Lassen Sie sich Zeit, die Wirkung Ihrer Vorschläge zu prüfen, binden Sie die Kunden nach Möglichkeit in die Lösungssuche mit ein.
Abschluss	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bringen Sie Ihre Freude darüber zum Ausdruck, dass Sie weiterhelfen konnten (aber nur, wenn dies wirklich der Fall ist). ■ Sagen Sie es klar und deutlich, wenn Ihnen bei der Lösungsfindung die Hände gebunden sind. ■ Vermeiden Sie Schuldzuweisungen, betonen Sie vielmehr, alles in Ihrer Macht Stehende zu tun, um eine Lösung zu finden. ■ Wenn Sie gerne mehr tun würden, aber an bestimmte Vorgaben gebunden sind, dann sagen Sie das den Kunden.

Quelle: Sandra Raupers-Greune, LWK Niedersachsen

Fazit

Beschwerdemanagement ist zum größten Teil kommunikative Kompetenz. Ein gutes Beschwerdemanagement, also die von (agrarischen) Unternehmen aktiv betriebene

Einwand- und Reklamationsbearbeitung, schließt nicht aus, in Zukunft keine Reklamationen oder Beschwerden mehr zu haben. Vielmehr legt es fest, wie man unzufriedenen Kundinnen und Kunden professionell

begegnet. Wer negative Kritik und Beschwerden ernst nimmt und offen dafür bleibt, erhält Verbesserungspotenzial für die eigenen Produkte und/oder Dienstleistungen und verstärkt die Kundenbindung. ■

Foto: Sandra Raupers-Greune, LWK Niedersachsen



Beim Beschwerdemanagement geht es darum, der Unzufriedenheit und Kritik von Kunden, Geschäftspartnern oder Gästen mit professionellen Strategien zu begegnen.

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




 Bundesinformationszentrum Landwirtschaft
 September 2021 74. Jahrgang www.bub-agrar.de 3-2021

B&B Agrar

Die Zeitschrift für Bildung und Beratung

Eigene Potenziale entfalten PERSÖNLICHKEITS- BILDUNG



- Ausbildungspraxis
Ex-Studierende als Azubis 23
- Fachschule
Biodiversitätsberatung 25
- Schulprojekt
Verbraucherdialog 27

PROBEEEMPLAR 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.



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

Ausbildung als Plan B

Junge Menschen, die ihr Studium abgebrochen haben, können in Zeiten des Fachkräftemangels eine attraktive Zielgruppe für Ausbildungsbetriebe sein. Um sie zu gewinnen und die Ausbildung erfolgreich zu gestalten, braucht es neben realistischen Erwartungen auch eine überzeugende Kommunikationsstrategie und Unternehmenskultur.

Studierende ohne Abschluss bringen im Vergleich zu Schulabgängerinnen und Schulabgängern auf den ersten Blick viele Kompetenzen mit, welche die meisten Auszubildendenjahrgänge zu Beginn der Ausbildung nicht besitzen: Sie können auf eine gehobene Schulbildung verweisen und haben sich im Idealfall Fachwissen angeeignet, das sie im Berufsalltag anwenden können. Häufig verfügen sie außerdem über erste praktische Erfahrungen – beispielsweise durch Ferienjobs und Praktika. Oft sind sie auch älter als andere Auszubildende und wirken im Auftreten vergleichsweise erwachsener und reifer.

Von diesen Eigenschaften versprechen sich Unternehmen Auszubildende, die sich durch eine schnelle Auffassungsgabe, eine gute schriftliche und mündliche Ausdrucksfähigkeit und eine verantwortungsvolle Arbeitsweise auszeichnen – also Kompetenzen, die einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss wahrscheinlich werden lassen.

Herausforderungen

Allerdings sind damit auch gewisse Herausforderungen verbunden. Die meisten Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher legen trotz Abbruch ihres Studiums ein erstaunliches Selbstbewusstsein an den Tag. Vielfach lässt sich auch eine gewisse Selbstüberschätzung beobachten: Diese Auszubildenden sind sich ihrer (Vor-)Bildung durchaus bewusst. Sie wurden von ihren Eltern vielfach im Übermaß gefördert, gelobt und bestärkt und in viele familiären Entscheidungen einbezogen. Sie sind es gewohnt, mitzubestimmen und nach ihrer

Meinung gefragt zu werden – und dies nicht nur im klassischen familiären Umfeld. Darüber hinaus sind sie in der digitalen Welt zu Hause und fühlen sich technisch und medial überdurchschnittlich kompetent. Aus den geschilderten Einflussfaktoren resultieren ein gewisses Statusdenken sowie eine leicht verschobene Selbstwahrnehmung der Stu-

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

dienabbrecherinnen und Studienabbrecher. Konkrete Herausforderungen im täglichen Umgang sind in Tabelle 1 anhand verschiedener Verhaltensweisen beschrieben.

Tabelle 1: Herausforderungen beim Verhalten von Studienabbrecherinnen und -abbrechern im Arbeitsleben

Einerseits ...	Andererseits ...
... sind sie schonungslos mit ihrer Kritik.	... haben sie Schwierigkeiten, selbst Kritik anzunehmen und nehmen vieles persönlich.
... vermitteln sie anderen Personen mit Vorliebe ihre Sicht der Dinge.	... nehmen sie Argumente und Hinweise von anderen eher widerwillig an.
... wünschen sie sich einen Umgang auf Augenhöhe.	... haben sie Defizite beim Verantwortungsbewusstsein.
... wollen sie überdurchschnittliche Anerkennung für geleistete Arbeit.	... zeigen sie oft ein geringes Durchhaltevermögen.
... nehmen sie sich selbst als überdurchschnittlich engagiert und leistungsbereit wahr.	... machen sie keine Zugeständnisse, die ihr Privatleben einschränken könnten (zum Beispiel auch einmal länger arbeiten oder den freien Tag ausnahmsweise verschieben).
... verlangen sie vom Ausbildungsbetrieb, dass alle Chancen der Digitalisierung genutzt werden.	... kennen sie sich zwar in sozialen Netzwerken bestens aus, doch sie sind oft nicht in der Lage, einen einfachen Serienbrief zu erstellen.

Tabelle 2: Kritik an der Agrarbranche entkräften

Vorwürfe	Gegenargumente, Entkräftung, Überzeugung
Verschwendung von Steuergeldern für Subventionen	Daten, Zahlen, Fakten dazu
Umweltschädigung durch Überdüngung, Tötung von Insekten durch Glyphosat	Klare Positionierung zur Nachhaltigkeit bei der Produktion
Massentierhaltung zu Lasten des Tierwohls	Klare Positionierung für das Tierwohl

Quelle: Ehlers und Schäfer

Tabelle 3: Gute Gründe für eine Ausbildung

Gründe für Studienabbruch	Was bei einer betrieblichen Ausbildung besser ist
lange Studiendauer	überschaubarer Zeithorizont, verkürzte Ausbildungszeit von zwei Jahren
Job neben dem Studium	eigenes Geld verdienen und dadurch finanziell unabhängiger sein, Sozialleistungen und Vergünstigungen des Unternehmens, zum Beispiel Job-Ticket, vergünstigte Einkaufsmöglichkeiten, Kinderbetreuung
Theorielastigkeit und fehlender Praxisbezug	sich praktisches Wissen aneignen können, etwas Sinnvolles tun und an nützlichen, umweltverträglichen, technisch anspruchsvollen, modernen, bekannten, innovativen Produkten oder Dienstleistungen mitarbeiten
unklare Tagesstruktur	einen geregelten und planbaren Tagesablauf haben

Tabelle 4: Attraktiv für Studienabbrechende: Ausbildungsqualität und Betreuung

Kommunikation vor dem Ausbildungsbeginn	Der Ausbildungsbetrieb hält zwischen Vertragsunterzeichnung und Ausbildungsbeginn den Kontakt, beispielsweise durch ein Überbrückungspraktikum.
Kommunikationsstil im Bewerbungsprozess	Das Unternehmen nutzt digitale Möglichkeiten der Bewerberkommunikation (Social Media, Mobile Recruiting).
Betreuung	Es gibt spezielle Einführungsprogramme für neue Beschäftigte, eine sorgfältige Einarbeitung sowie feste Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für die Auszubildenden. Mentoren-Programme und regelmäßige Feedback-Gespräche begleiten die Ausbildung.
Anerkennung von Vorleistungen	Die Ausbildungszeit wird verkürzt.
Prüfungsvorbereitung	Der Lernfortschritt wird kontinuierlich verfolgt. Bei Bedarf gibt es innerbetriebliche Unterstützung zur Prüfungsvorbereitung.
Praktische Unterstützung	Das Unternehmen kümmert sich auch um persönliche Belange der Beschäftigten (zum Beispiel Unterstützung bei Wohnungssuche und Umzug).
Zusatzangebote	Es gibt eine Belegschaftsverpflegung, die Rücksicht auf Sonderwünsche (vegetarisch, vegan) nimmt. Der Ausbildungsbetrieb finanziert umweltfreundliche Mobilität (Jobticket, Firmenfahrrad). Betriebsangehörige erhalten bei Vertragspartnern Personalrabatt.

Tabelle 5: Attraktiv für Studienabbrechende: Einflussnahme und Planungssicherheit

Vorschlagswesen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Auszubildende werden zur Äußerung von Verbesserungsvorschlägen ermuntert und die Anregungen werden ernst genommen.
Personalentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Die fachliche Spezialisierung wird mit individuellen Fördermaßnahmen vorangetrieben. ■ Es werden regelmäßig Weiterbildungsveranstaltungen (Sprachkurse, Selbstmanagement, Computerkenntnisse) angeboten.
Zukunftsperspektiven	<ul style="list-style-type: none"> ■ Die Auszubildenden erhalten lange vor Abschluss der Ausbildung ein Angebot zu möglichen Einsatzfeldern nach der Ausbildung. ■ Das Unternehmen bietet den Auszubildenden nach Ausbildungsabschluss Möglichkeiten für ein berufsbegleitendes Aufbaustudium an.

Quelle: Ehlers und Schäfer

Imageproblem

Auch wenn diese Zielgruppe durch den Studienabbruch ein deutliches Zeichen für einen Neuanfang gesetzt hat, wird es nicht einfach, sie von den Vorteilen einer betrieblichen Ausbildung zu überzeugen. Schließlich haben sich die ehemaligen Studierenden mit diesem Thema bis dato nicht auseinandersetzen müssen.

Daher ist damit zu rechnen, dass die betriebliche Ausbildung vielfach als „Plan B“ und damit als minderwertig gegenüber einer akademischen Ausbildung betrachtet wird. Diese Sichtweise findet sich besonders bei den Eltern der ehemaligen Studierenden. Die Eltern haben sich eine akademische Karriere für ihre Kinder erträumt und sind nun enttäuscht, wenn diese „nur“ eine betriebliche Ausbildung machen wollen. Es ist hier auch zu bedenken, dass in Akademikerkreisen die Agrarbranche nicht immer das höchste Ansehen genießt. Hier sollten Ausbildungsbetriebe auf Kritik vorbereitet sein – und die passenden Gegenargumente gleich auch parat haben (s. Tabelle 2).

Um die Vorteile einer betrieblichen Ausbildung zu verdeutlichen, ist Überzeugungsarbeit gefragt. Diese gelingt am besten, wenn Ausbildungsbetriebe auf die Gründe eingehen, die häufig zum Abbruch eines Studiums führen und diesen Defiziten die Vorteile einer betrieblichen Ausbildung entgegensetzen (s. Tabelle 3).

Attraktive Angebote

Genauso wichtig ist es, den eigenen Ausbildungsbetrieb unter die Lupe zu nehmen und sich selbstkritisch zu fragen: Wie attraktiv sind die Rahmenbedingungen im Unternehmen? Können Versprechungen tatsächlich eingelöst werden? Kann man dieser anspruchsvollen Zielgruppe also ein überzeugendes „Gesamtpaket“ anbieten? Junge Menschen, die nach einem Studienabbruch eine Ausbildung anstreben, legen besonderen Wert auf Ausbildungsqualität und Betreuung (s. Tabelle 4) sowie Einflussnahme und Karriere (s. Tabelle 5).

Zusammenfassend lässt sich feststellen: Wegen ihres besonderen Bildungshintergrunds und der daraus resultierenden Ansprüche stellen ehemalige Studierende Ausbildungsverantwortliche vor große Herausforderungen, die einen erheblichen inhaltlichen und organisatorischen Mehraufwand nach sich ziehen. Stellt sich ein Ausbildungsbetrieb diesen Herausforderungen, wird sich der Mehraufwand auszahlen. Unternehmen, die sich auf die besonderen Bedürfnisse der Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher einstellen, werden mit loyalen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern belohnt, die eine Bereicherung für den Ausbildungsbetrieb darstellen. ■



Bewusstseinsbildung in Sachen Biodiversität

Mit geeigneten Maßnahmen auf landwirtschaftlichen Flächen können Landwirtinnen und Landwirte erheblich dazu beitragen, den aktuellen Bestand der biologischen Vielfalt zu erhalten und langfristig zu fördern. Dazu wurde in Baden-Württemberg ein umfassendes Bildungsprojekt an landwirtschaftlichen Fachschulen initiiert.

Der Erhalt und die Förderung der biologischen Vielfalt und die damit verbundenen Dienstleistungen an Ökosystemen sind mittlerweile zu zentralen Themen in der Politik und der Gesetzgebung und damit auch in der Berichterstattung geworden. Mehr als 50 Prozent der Fläche werden in Deutschland landwirtschaftlich genutzt, gefolgt von rund 30 Prozent Waldfläche (vgl. Umweltbundesamt Stand 31.12.2019; BMEL Stand 2016, Ausgabe 2017), die unter anderem auch von Landwirten bewirtschaftet wird. So verwundert es nicht, dass Landwirtinnen und Landwirte als Hauptadressaten für das Bildungsprojekt identifiziert wurden.

Das Projekt „Gesamtbetriebliche Biodiversitätsberatung (GBB) – Kommunikation und Bildung“ ist Teil des Sonderprogramms zur Stärkung der biologischen Vielfalt des Landes Baden-Württemberg. Mit dem Projekt wird ein Beitrag zur Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung zum Thema Biodiversität bei Landwirtinnen und Landwirten, aber auch Naturschützerinnen und Naturschützern sowie Verwaltungsmitarbeitenden geleistet. Hauptsächlich soll durch das Projekt der Bildungsauftrag „Maßnahmen zum Erhalt und Förderung der biologischen Vielfalt auf der landwirtschaftlichen Fläche“ auch in den Fachschulunterricht nachhaltig integriert werden. Ziel ist es, besonders die nachkommende Generation, die die landwirtschaftlichen Flächen in Zukunft bewirt-

schaftet, für die Thematik zu sensibilisieren und Kompetenzen aufzubauen.

Im Rahmen des GBB-Projekts vollzieht sich die Bewusstseinsbildung über geeignete Bildungsmaßnahmen, um bei der oben genannten Zielgruppe das Wissen und die Erkenntnis für die Wichtigkeit der biologischen Vielfalt und ihrer Ökosystemdienstleistung für die Erde und im Besonderen der Menschen zu fördern. Über den Dialog mit Politik und Bevölkerung können gemeinsam die Herausforderungen beim Erhalt der biologischen Vielfalt angegangen werden.

Unterrichtseinheiten

Für den Fachschulunterricht wurde von dem GBB-Projekt eine dreiteilige Unterrichtseinheit Biodiversität konzipiert und den Fachschulen zur freien Verfügung gestellt. Dem theoretischen Input folgt dabei eine modellhafte GBB-Beratung und eine abschließende Exkursion zu einem landwirtschaftlichen Betrieb, welcher bereits erfolgreich biodiversitätssteigernde Maßnahmen auf der Fläche umsetzt. Dadurch soll den Studierenden aufgezeigt werden, dass die Theorie in der Praxis erfolgreich durchgeführt werden kann. Die Umsetzung wird durch eine vom Land zu 100 Prozent geförderte Beratung unterstützt. Die Unterrichtseinheiten erfolgen in einem kurz aufeinanderfolgenden Zeitabschnitt von zwei Wochen.

Die Autorin



Dr. sc. nat. Isabelle Heinisch
Projektleiterin Gesamtbetriebliche Biodiversitätsberatung – Kommunikation und Bildung
Landsiedlung Baden-Württemberg GmbH, Stuttgart. Landesanstalt für Landwirtschaft, Ernährung und Ländlichen Raum, Schwäbisch Gmünd
isabelle.heinisch@landsiedlung.de

Unter Federführung der Fachschule Biberach und in Kooperation mit dem GBB-Projekt wurde ein Unterrichtspaket Biodiversität konzipiert, bestehend aus zwölf Unterrichtseinheiten à 45 Minuten. Dabei wurden Expertinnen und Experten von der Naturschutzverwaltung, vom Umweltministerium und von den Landschaftserhaltungsverbänden eingebunden. Auf der Lernplattform Moodle wurde ein Blended-Learning-Kurs erstellt. Dieser Kurs bietet einen kompakten Überblick zu Aspekten der Biodiversität in Landwirtschaft und Gesellschaft.

Anschließend werden wesentliche Auswirkungen der heimischen Landwirtschaft auf die Biodiversität sowie Lösungsansätze vorgestellt. Ergänzend hierzu werden Webinare eingesetzt, bei denen die Studierenden erfahren, welche Anliegen und Vorstellungen der Natur- und Umweltschutz vorbringt. Darüber hinaus enthält der Kurs ein einfaches Excel-Tool, mit dem die Biodiversität im eigenen Betrieb eingeschätzt werden kann. Bei Interesse kann ein Zugang zu dem Moodle-Kurs eingerichtet werden. Als Teil des Konzepts können zusätzlich über das GBB-Projekt Referentinnen und Referenten an die Fachschulen eingeladen werden, die den Studierenden aktuelle Ergebnisse und Maßnahmen im Präsenzunterricht vorstellen.

An landwirtschaftlichen Fachschulen steht die Vermittlung von praktischen, hand-



Erklärung biodiversitätsfördernder Maßnahmen anhand eines Luftbildes

lungsbasierten Kompetenzen im Vordergrund. Dabei werden in den letzten Jahren auch vermehrt digitale Lehr- und Lernwege berücksichtigt (Klinger 2021). So waren die Fachschulen zu Beginn der Corona-Pandemie teilweise bereits auf den Online-Unterricht vorbereitet. Dieser Vorsprung konnte genutzt werden, um den theoretischen Input digital in Form von Webex-Meetings mit Referentinnen und Referenten aus Beratung und Landwirtschaft durchzuführen. Außerdem integrierten einige Fachschulen

umgesetzt wird. Danach werden drei bis vier Maßnahmen auf der Fläche besucht und es wird darüber diskutiert, durch welche Maßnahmen sich die biologische Vielfalt bei gleichzeitiger Betrachtung von ökonomischen Aspekten steigern lässt. Im Nachgang werden Vorbehalte oder Bedenken besprochen und Gegenmaßnahmen aufgezeigt.

Lehrvideos

Neben landwirtschaftlichen Vollzeitschulen gibt es auch zahlreiche Teilzeitschulen in Baden-Württemberg. Um auch ihnen das Angebot der modellhaften Biodiversitätsberatung näherzubringen und um über die Beratung auch bei ausbleibendem Präsenzunterricht zu informieren oder sie in Fernlerneinheiten zu integrieren, wurden im Zuge des GBB-Projektes Lehrvideos zur modellhaften Biodiversitätsberatung erstellt. Dieses Angebot steht in Kürze (ab September 2021) für die Fachschulen zur Verfügung. Ziel ist es, in kurzen (vier- bis fünfminütigen) Einheiten den Ablauf der Beratung darzustellen und damit handliche Einheiten als Ergänzungsmaterial für den Unterricht zur Verfügung zu stellen.

Beispielbetriebe

Als dritten Baustein bietet das GBB-Projekt eine Exkursion zu landwirtschaftlichen Betrieben an, die bereits erfolgreich Maßnahmen zum Erhalt der biologischen Vielfalt auf ihren Flächen umsetzen. Erfahrene Landwirtinnen und Landwirte erklären dem Berufsnachwuchs an sichtbaren Maßnahmen, was es zum Beispiel bei der Einsaat von mehrjährigen Blühflächen zu berücksichtigen gibt und wie eine Verunkrautung vermieden werden kann. Oder sie erklären, inwiefern eine Fahrgassenverbreitung eine effektive Alternative zu Lerchenfenstern ist.

Einer der Betriebe, mit denen im Projekt zusammengearbeitet wird, ist Teil des mit dem deutschen Nachhaltigkeitspreis ausge-

die Webinar-Angebote aus dem GBB-Projekt. So konnten ganze Klassen an einem Webinar zu dem aktuellen Biodiversitätsstärkungsgesetz in Kooperation mit der Fachzeitschrift BWAgrar teilnehmen und die spannende Diskussion zwischen einem Vertreter der Politik und der Landwirtschaft live verfolgen.

Exemplarische Beratung

Exemplarisch wird anhand eines landwirtschaftlichen Betriebes der jeweiligen Klasse aufgezeigt, wie die gesamtbetriebliche Biodiversitätsberatung durchgeführt wird. Eine vom Land zugelassene Beratungskraft erläutert den Studierenden vorab, warum eine Biodiversitätsberatung wichtig ist und für wen sie sich eignet. Viele Betriebe wissen gar nicht, was sie bereits für den Erhalt der biologischen Vielfalt auf ihren Höfen und Flächen tun und wo sie noch weitere Maßnahmen umsetzen können.

Anschließend identifiziert der Berater/die Beraterin zusammen mit den Studierenden mittels einer Luftaufnahme der landwirtschaftlichen Flächen des Betriebes Bereiche, die sich zur Umsetzung von Maßnahmen eignen. Außerdem führt er/sie gleichzeitig eine Bestandsaufnahme durch, indem abgefragt wird, was bereits



Informationen zur gesamtbetrieblichen Biodiversitätsberatung

zeichneten F.R.A.N.Z. (Für Ressourcen, Agrarwirtschaft & Naturschutz mit Zukunft) Projekts (s. B&B Agrar 2-2021 Online-Beiträge). In diesem Projekt steht der Dialog zwischen Landwirtschaft und Naturschutz im Vordergrund und es werden biodiversitätsfördernde landwirtschaftliche Maßnahmen erprobt. Auf diese Weise fließen aktuelle Ergebnisse zu Feldversuchen direkt in den Fachschulunterricht ein.

Lernergänzung

Der Einsatz digitaler Medien ist aus den Schulen und Hochschulen nicht mehr wegzudenken. Dennoch hat sich in der Corona-Pandemie gezeigt, dass sich ein gewisser Ermüdungseffekt einstellt, wenn sechs bis acht Stunden des Präsenzunterrichtes als Online-Unterricht abgedeckt werden müssen. Abhilfe können hier auf die Lernenden zentrierte, aktivierende Lernmaterialien schaffen.

Die im Rahmen des Projektes erstellten Unterlagen und Tools sind als Lernergänzung, nicht als kompletter Präsenzersatz gedacht und können unter Anleitung einer Lehrkraft eingesetzt werden. Das bestehende Material wird in den nächsten Monaten noch erweitert – vor allem soll es um weiteres Filmmaterial von der landwirtschaftlichen Fläche sowie um Obst- und Weinbau ergänzt werden.

Darüber hinaus findet über das GBB-Projekt aktuell ein noch bis Ende September laufender Wettbewerb zum Thema Biodiversität für die Fachschule statt. Hier haben die Schülerinnen und Schüler die Möglichkeit, eigene Ideen zum Thema Erhalt und Förderung der biologischen Vielfalt und Praxis in Form einer handlungsorientierten Projektarbeit einzubringen. ■

Literatur

- BMEL (2017):** Daten und Fakten. Land-, Forst- und Ernährungswirtschaft mit Fischerei und Wein- und Gartenbau, URL: https://www.bmel.de/Shared-Docs/Downloads/DE/Broschueren/Daten-und-Fakten-Landwirtschaft.pdf?__blob=publicationFile&v=8 (Abruf: 28.07.2021)
- Umweltbundesamt:** <https://www.umweltbundesamt.de/daten/flaechen-boden-land-oekosysteme/flaechen/struktur-der-flaechennutzung#die-wichtigsten-flaechennutzungen> (Abruf 29.07.2021)
- Engel, K. (2021):** Nicht Gegner – sondern Partner. In: B&B Agrar 2-2021, hrsg. v. Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (BLE), Online-Beitrag Juni, URL: www.bub-agrar.de
- Klinger, V. (2021):** Blended Learning in Zeiten des Umbruchs. In: B&B Agrar 1-2021, hrsg. v. Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (BLE), S. 11



In den Dialog treten

Aufklärungsarbeit über die Landwirtschaft betreiben und zugleich gesellschaftliche Bedürfnisse begreifen: Im Schulprojekt trafen Studierende an der Landwirtschaftsschule Uffenheim auf die zehnte Klasse eines Gymnasiums und damit auf zukünftige Verbraucherinnen und Verbraucher.

Die aktuellen Herausforderungen in der Landwirtschaft – Insektensterben, Gewässerschutz, Tierwohl, Pflanzenschutz – beschäftigten auch die 17 Studierenden der Fachschule in Uffenheim, die untereinander sehr emotional über diese Themen diskutierten. Zugleich fühlten sich die angehenden Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter bei ihrer täglichen Arbeit auf dem Feld oder im Stall von Außenstehenden beobachtet und hatten das Gefühl, sich ständig für ihr Handeln rechtfertigen zu müssen. Allesamt wünschten sie sich mehr Wertschätzung für ihre Arbeit. Aufgrund dieser Überlegungen entstand die Idee, ein Schulprojekt zum Thema „Zukünftige Landwirte treffen zukünftige Verbraucher“ während der drei Semester an der Landwirtschaftsschule durchzuführen.

Projektziele

Durch den starken Rückgang der landwirtschaftlichen Betriebe ist der Abstand zwischen Verbrauchern und Landwirten immer größer geworden. Wer kennt denn noch einen Landwirt oder eine Landwirtin persönlich? Viele Verbraucherinnen und Verbraucher wissen heute auch viel weniger über Land- und Forstwirtschaft oder darüber, wie Lebensmittel hergestellt werden.

Hier kann eine gute Kommunikation zwischen den Beteiligten helfen – sie schafft Nähe, Akzeptanz und Vertrauen. Vertrauen wiederum ist ein zentraler Faktor für Wertschätzung und Wertschöpfung. Daher ist es umso wichtiger, dass bereits Studierende in der Fachschule intensiv den Dialog mit der

Gesellschaft führen. Neben Aufklärungsarbeit über die Landwirtschaft ermöglicht der Dialog auch, gesellschaftliche Bedürfnisse zu begreifen und eigene Ansichten sowie das eigene Vorgehen zu reflektieren, gegebenenfalls auch zu korrigieren.

Folgende Ziele des Schulprojektes wurden formuliert:

- Studierende lernen den Umgang mit Verbraucherinnen und Verbrauchern und trainieren die Kommunikation mit ihnen.
- Studierende begreifen Bedürfnisse der Gesellschaft und reflektieren eigene Ansichten und eigenes Vorgehen, ändern gegebenenfalls eigenes Tun und Handeln.
- Studierende lernen zielgruppenorientierte Kommunikation.
- Studierende erfahren Vertrauen, Akzeptanz und Wertschätzung.
- Die Vielseitigkeit der Landwirtschaft wird dargestellt.

Schulübergreifend

Nach einem ersten erfolgreichen Projektversuch der Fachschule in Passau bat das Schulleiteramt des bayerischen Landwirtschaftsministeriums alle Landwirtschaftsschulen, das Projekt „Zukünftige Landwirte treffen zukünftige Verbraucher“ im Fach „Rhetorik, Gesprächsführung und Präsentation“ zusammen mit einer weiterführenden Schule durchzuführen. Die Schulleiterin der Fachschule in Uffenheim und zugleich Lehrkraft dieses Faches war von der Idee sofort begeistert. Da die Fachschule nur

Die Autorin



Ulrike Buchner
Hauswirtschaftsdirektorin und
Schulleiterin der Landwirtschaftsschule in Uffenheim
Ulrike.Buchner
@aelf-fu.bayern.de

wenige hundert Meter von der Christian-von-Bomhard-Schule entfernt liegt, sprach sie die Schulleitung des Gymnasiums an. Der Schulleiter war von dem Vorhaben angetan und stellte den Kontakt zur Lehrkraft für Biologie her. Auch die Lehrerin war von der Bedeutung eines solchen Projektes überzeugt, da ihre Schülerinnen und Schüler „weit weg“ von der Landwirtschaft sind, obwohl Uffenheim im ländlichen Raum liegt.

Zunächst waren von landwirtschaftlicher Seite her als Zielgruppen die 11. und 12. Klassen des Gymnasiums angedacht. Im Schulalltag war allerdings in Absprache mit der Fachlehrerin die Umsetzung nur mit den 10. Klassen realisierbar.

Ein für beide Schulen geeigneter Termin war der 18. Februar 2020 – im Gymnasium kurz nach dem Zwischenzeugnis, in der Fachschule kurz vor der Schulschlussprüfung. Das Treffen zwischen den Studierenden der Fachschule und den Gymnasiasten fand in der Aula der Christian-von-Bomhard-Schule statt. Dafür angesetzt waren zwei Schulstunden (90 Minuten) mit Begrüßung durch die Schulleitungen der beiden Schulen, fünf Vorträgen der Studierenden mit anschließender Diskussion und einem Abschluss. Vertreter der Presse wurden ebenfalls eingeladen.

Vorträge vorbereiten

In der Fachschule erhielten die einzelnen Studierenden im Rahmen des Unterrichts die Aufgabe, einen zehnminütigen Kurzvortrag als PowerPoint-Präsentation mit folgenden Inhalten vorzubereiten:

- Persönliche Vorstellung: Name, Vorname, Alter, Wohnort, Familie, Schule und Ausbildung
- Mein landwirtschaftlicher Betrieb und Einkommenskombinationen: Betriebszweig, Bewirtschaftungsform, landwirtschaftliche genutzte Fläche ...
- Beruf Landwirt/-in
- Landwirtschaft habe ich gelernt, weil: ...
- Ausbildung in der Landwirtschaft ist: ...
- Landwirtschaft ist für mich: ...
- So sieht mein Arbeitsalltag aus:
- Für Natur und Artenvielfalt mach ich: ...
- Mit meiner täglichen Arbeit Sorge ich dafür, dass: ...
- Meine Wünsche/Erwartungen für die Zukunft: ...

Dialog üben

Als theoretischer Input wurde im Unterricht auf die Bedeutung von Öffentlichkeitsarbeit für die Landwirtschaft eingegangen. Schwerpunkte waren die „Ausgangssituation – Landwirtschaft und Öffentlichkeit“, „Erwartungen der Verbraucher“, „Nutzen von Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation“, „Möglichkeiten erfolgreicher Öffentlichkeitsarbeit“ und – besonders wichtig – die Regeln für erfolgreiche Kommunikation:

- agrarische Fachbegriffe in verständliche Sprache umformulieren, Abkürzungen vermeiden;
- positiv assoziierte Begriffe verwenden, denn Wortwahl bestimmt die Wahrnehmung (zum Beispiel „Tierhaltung“ statt „Tierproduktion“);
- Zielgruppenorientiert kommunizieren (Lehrkräfte, Schülerinnen und Schüler, Landwirtinnen und Landwirte ...);



Studierende des Abschlussjahrgangs 2018/2020 haben das Schulprojekt der Landwirtschaftsschule Uffenheim durchgeführt.

Foto: Dr. Ludwig Albrecht

Fragen an die angehenden Landwirtinnen und Landwirte

- Wie sieht dein Tagesablauf aus?
- Wart ihr auf einer Demo für mehr Verständnis für die Bauern?
- Wofür protestiert ihr genau? Was findet ihr schlecht an der Politik, und was gut?
- Inwiefern findet ihr die politischen Entscheidungen zum Thema Düngeverordnung 2017, welche jetzt noch weiter verschärft werden soll, sinnvoll?
- Warum macht ihr euren Beruf, wenn es von der Politik/Bevölkerung so unterschätzt wird?
- Wieviel Geld verdient ihr wirklich? Stimmt der Mythos, dass Bauern reich sind?
- Wie groß ist dein Betrieb?
- Denkst du, dass es in naher Zukunft keine kleinen Höfe mehr geben wird?
- Hast du viel Freizeit? Was machst du in deiner Freizeit?
- Spielst du LS20?
- Wie bist du auf den Beruf Landwirt gekommen?
- Inwiefern bringt ein Bio-Bauernhof mehr Kosten beziehungsweise mehr Arbeit mit sich? Sind die Verkaufspreise dementsprechend angemessen?
- Glaubt ihr, euer Beruf hat Zukunft? Ja oder nein und in welcher Form?

- anschaulich erklären, zum Beispiel anhand natürlicher Materialien am besten vor Ort im Stall oder auf dem Feld, und mit aktuellen, ausgewählten Bildern arbeiten;
- Gefühle ansprechen;
- Nutzen der Landwirtschaft für die Zielgruppe hervorheben;
- Reaktionsmuster bei Kritik und Vorwürfen entwickeln: gelassen reagieren, nicht verteidigen und nicht angreifen, sachlich informieren, Vor- und Nachteile und Konsequenzen aufzeigen;
- authentisch sein: vom eigenen Tun und Handeln selbst überzeugt sein
- Vorwürfe in Wünsche umformulieren usw.

Alle Studierenden erarbeiteten daraufhin ihren Vortrag und hielten ihn vor der eigenen Klassengemeinschaft. Anschließend gab es auch Noten dafür. Aus allen Vorträgen wurden fünf Präsentationen für den Auftritt im Gymnasium ausgewählt. Entscheidend für die Auswahl war, dass die Präsentationen ein möglichst vielseitiges Bild der Landwirtschaft widerspiegeln.

In der letzten Stunde vor dem Treffen wurde der vorab zugesandte Fragenkatalog, den die Schülerinnen und Schüler des Gymnasiums erarbeitet haben, besprochen. Die Studierenden übten, die Fragen zu beantworten – unter Beachtung der Regeln der Kommunikation (siehe Fragenkatalog).

Projekttag

Am Projekttag selbst waren die fünf Studierenden, die ihre Präsentation halten sollten, zunächst sehr aufgeregt. Es war für sie eine neue Erfahrung, vor einem so großen Plenum mit ungefähr 50 Schülerinnen und Schülern, Pressevertretern, Lehrkräften und Schulleitungen in eigener Sache zu reden. Nachdem sich die erste Aufregung gelegt hatte, berichteten alle Studierenden mit großer Begeisterung von ihrem landwirt-

schaftlichen Betrieb, ihrem Tagesablauf, warum sie den Beruf Landwirt/-in lieben und zukünftig ausüben wollen. Voller Stolz präsentierten sie Bilder von ihren Schlepfern, Tieren und ihrem Hof. Die Schülerinnen und Schüler des Gymnasiums waren sehr interessiert und stellten viele Fragen, die aber nicht mit dem Fragenkatalog übereinstimmten, sondern aus der Situation heraus entstanden sind.

In der landwirtschaftlichen Fachschule wurde die Veranstaltung nachbesprochen und diskutiert. Einstimmig war die Meinung aller, dass das Projekt zum Verständnis zwischen ihnen und den Gymnasiasten beigetragen hat und sie zukünftig mehr Wert auf Öffentlichkeitsarbeit legen werden. Zur Nachbereitung des Projekttag besuchte auf Wunsch der Biologielehrerin noch eine Lehrkraft der Landwirtschaftsschule den Unterricht des Gymnasiums und berichtete über die Landwirtschaft im Landkreis. So konnten noch weitere Fragen zur Landwirtschaft beantwortet werden.

Fazit

Studierende sowie Schülerinnen und Schüler beider Schulen, Lehrkräfte und Schulleitungen waren sich einig, dass die Veranstaltung sehr gelungen war und wiederholt werden sollte. Es herrschte eine sehr wertschätzende Gesprächsatmosphäre und es konnten einige Vorurteile auf beiden Seiten abgebaut werden. Besonders stolz waren die Studierenden der Fachschule über die positive Berichterstattung in der Tagespresse.

Da das Projekt „Zukünftige Landwirte treffen zukünftige Verbraucher“ inzwischen in verschiedenen Fachschulen in Bayern durchgeführt wurde, soll es dauerhaft in den Lehrplan der Fachschulen integriert werden. Ein erster Entwurf für die Lehrplanänderung liegt bereits vor. Nach der Evaluierung wird eine Arbeitsgruppe endgültig darüber abstimmen. ■

Fachschule Donaueschingen

Landbau und Hauswirtschaft – in diesen beiden Bereichen wird an der Fachschule für Landwirtschaft Donaueschingen ausgebildet. Das Bildungsangebot umfasst Vollzeit- und Teilzeitausbildungen.

Eine wichtige Rolle spielt die Fachschule für Landwirtschaft Donaueschingen nicht nur für den Schwarzwald-Baar-Kreis, in dessen Trägerschaft sie sich befindet: Ihr Einzugsgebiet reicht weit über die Kreisgrenzen hinaus. Mit dem Landbau und der Hauswirtschaft verfügt die Schule über zwei Standbeine, wobei sich die Fachrichtung Landbau mit aktuell 45 Schülerinnen und Schülern ihrerseits in zwei Bereiche splittet: Angeboten werden die Vollzeitausbildung „Staatlich geprüfte/r Wirtschaftler/-in des Landbaus“ und die Teilzeitqualifikation „Staatlich geprüfte Fachkraft für Landwirtschaft“.

Bei der Wirtschaftler-Ausbildung nehmen die Schülerinnen und Schüler ganztägig am Unterricht teil. Ausbildungsbeginn ist alle zwei Jahre, die nächste Klasse geht im November 2021 an den Start. Über drei Winter- und zwei Sommerhalbjahre hinweg eignen sich die angehenden Wirtschaftlerinnen und Wirtschaftler des Landbaus Kenntnisse in Fächern wie Unternehmensführung, Pflanzliche Erzeugung und Tierische Erzeugung an. Auch auf den ökologischen Landbau und Themen des Umweltschutzes und der Landschaftspflege wird großen Wert gelegt. „Wir machen nach Möglichkeit einen betriebsbezogenen Unterricht“, betont der Fachschulbeauftragte für das Bildungsangebot Landwirtschaft, Dr. Manuel Krawutschke. Die inhaltlichen Schwerpunkte werden also je

nach Klasse unterschiedlich gesetzt – je nachdem, aus welchen landwirtschaftlichen Betrieben die Schülerinnen und Schüler kommen. Wie Dr. Krawutschke berichtet, haben die Absolventinnen und Absolventen meist einen elterlichen Hof im Hintergrund, den sie später übernehmen: „Aktuell ist dies nur bei vier Schülern nicht der Fall.“ Fast alle Wirtschaftler satteln den Meister drauf, so der Fachschulbeauftragte: „Dazu müssen sie nur ein halbes Jahr anhängen.“

Teilzeitausbildung

An junge Menschen, die über eine abgeschlossene außerlandwirtschaftliche Berufsausbildung verfügen und sich für die Leitung eines Betriebs qualifizieren möchten, richtet sich die Teilzeitausbildung zur Fachkraft für Landwirtschaft. „Zur Zielgruppe gehören nicht zuletzt Nebenerwerbslandwirte“, sagt Dr. Krawutschke mit Blick auf die Tatsache, dass die Nebenerwerbslandwirtschaft im Schwarzwald eine große Rolle spielt. Die angehenden Fachkräfte eignen sich über zwei Winterhalbjahre und ein Sommerhalbjahr hinweg an zwei Abenden in der Woche, manchmal auch am Wochenende, landwirtschaftliches Grundwissen an. Die nächste Klasse beginnt voraussichtlich im November 2022. Wer diese Teilzeitausbildung erfolgreich absolviert hat,

Die Autorin



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

kann zusätzlich einen Berufsabschluss als Landwirt oder Landwirtin anstreben.

Nachqualifizierung

Ähnlich strukturiert ist auch die Teilzeitausbildung zur „Staatlich geprüften Fachkraft für Hauswirtschaft“, die klassische hauswirtschaftliche Inhalte wie Nahrungszubereitung oder Wäschepflege, aber auch Themen wie Betriebswirtschaft oder Unternehmensführung vermittelt. Der Unterricht findet über einen Zeitraum von anderthalb Jahren einmal wöchentlich statt, die nächste Klasse beginnt Ende September 2022. Die Zusatzqualifikation soll die Teilnehmerinnen – Männer findet man hier so gut wie nie – zum einen fitter für den eigenen Haushalt machen, zum anderen aber auch ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen.

„Dieses Angebot nehmen zunehmend Frauen in mittlerem Alter wahr, die nach der Familienzeit bereits eine Tätigkeit im hauswirtschaftlichen Bereich aufgenommen haben und sich nun nachqualifizieren möchten“, berichtet die Fachschulbeauftragte für das Bildungsangebot Hauswirtschaft, Gertrud Mellert. Grundsätzlich seien unter den Teilnehmerinnen Frauen aus allen Berufen vertreten, darunter auch Akademikerinnen: „Sie erfüllen sich einen Herzenswunsch, indem sie sich Kenntnisse in einem Bereich aneignen, über den sie schon immer mehr wissen wollten.“ Worüber sich die Gertrud Mellert besonders freut: „Mindestens die Hälfte der Frauen nutzt die Möglichkeit, sich anschließend für die Berufsabschlussprüfung „Staatlich geprüfte Hauswirtschafterin“ anzumelden. Dieser Berufsabschluss ist der offizielle Zugang zum Arbeitsmarkt.“

Fachschule für Landwirtschaft Donaueschingen

Humboldtstraße 11
78166 Donaueschingen

Fachrichtung Landbau, Tel.: 07721 9135330,
m.martin@lraskb.de

Fachrichtung Hauswirtschaft, Tel.: 07721
9135342, g.mellert@lraskb.de

www.lraskb.de



Foto: Dr. Franz Maus



Fotos (3): HSWT

Hochschule Weihenstephan-Triesdorf

Die Hochschule Weihenstephan-Triesdorf hat mit ihrer „grünen“ Ausrichtung eine Vorreiterrolle in Deutschland übernommen. Für die landwirtschaftliche Branche besonders relevant sind die Fakultäten „Nachhaltige Agrar- und Energiesysteme“ am Standort Weihenstephan und „Landwirtschaft, Lebensmittel und Ernährung“ in Triesdorf.

In diesem Jahr feiert die Hochschule Weihenstephan-Triesdorf ihr 50-jähriges Bestehen. Der englischsprachige Untertitel „University of Applied Sciences“, also „Hochschule für angewandte Wissenschaften“, bringt eines ihrer entscheidenden Merkmale auf den Punkt: An der Hochschule Weihenstephan-Triesdorf geht es weniger um rein akademische Debatten als vielmehr darum, wissenschaftlich fundierte Inhalte mit starkem Bezug zur Praxis zu vermitteln und angewandte Forschung zu betreiben. Außerdem prägend ist das grüne Profil der Bildungseinrichtung: Als eines ihrer Alleinstellungsmerkmale bezeichnet sie ihre klare und von Beginn an konsequente Ausrichtung auf grüne Ingenieurstudiengänge. Zu ihrem Studienangebot gehört alles, was im engeren oder weiteren Sinn mit Natur, Ernährung und Umwelt zu tun hat. „Applied sciences for life“, sprich „angewandte Lebenswissenschaften“, lautet ihr Motto.

Die insgesamt 6.125 Studierenden (Stand: Wintersemester 2020/2021) verteilen sich auf sieben Fakultäten, die an den Standor-

ten Freising-Weihenstephan (Bioingenieurwissenschaften, Gartenbau und Lebensmitteltechnologie, Landschaftsarchitektur, Nachhaltige Agrar- und Energiesysteme sowie Wald- und Forstwirtschaft) und Weidenbach-Triesdorf (Umweltingenieurwesen sowie Landwirtschaft, Lebensmittel und Ernährung) beheimatet sind. Die zuletzt genannte Fakultät zählt zweifellos zu denjenigen, die für landwirtschaftlich interessierte und engagierte Menschen von besonderem Interesse sind. „Wir versuchen, die gesamte Lebensmittel-Wertschöpfungskette abzudecken“, sagt Prof. Dr. Peter Breunig, der an der Fakultät Landwirtschaft, Lebensmittel und Ernährung für die Öffentlichkeitsarbeit zuständig ist.

Studiengänge

Mit aktuell 544 Studierenden zahlenmäßig am stärksten vertreten ist der Bachelor Landwirtschaft, der zwei Besonderheiten aufweist. Die erste Besonderheit: Nach dem zweiten Semester wählen die Studierenden

Die Autorin



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

zwischen den Studienrichtungen Landwirtschaft und Ökologische Landwirtschaft, wobei allerdings nur die produktionstechnischen Module, etwa zum Pflanzenschutz oder zur Tierhaltung, getrennt unterrichtet werden. Und die zweite Besonderheit? Der Studiengang Landwirtschaft ist auch als duales Studium möglich: Am Ende haben die Absolventinnen und Absolventen sowohl den Berufsabschluss als Landwirt als auch das Bachelor-Zeugnis in der Tasche.

Darüber hinaus werden in Triesdorf die Bachelor-Studiengänge Agrartechnik, Ernährungs- und Versorgungsmanagement sowie Lebensmittelmanagement angeboten. Sie umfassen, wie alle Bachelorstudiengänge an der Hochschule, sieben Semester und sind identisch aufgebaut: Nach vier Semestern Theorie folgt ein Praxissemester, bevor sich die Studierenden im sechsten und siebten Semester auf Studienschwerpunkte spezialisieren können.

Die Masterstudiengänge sind dagegen dreisemestrig. Hier sind neben den Studien-

gängen Regionalmanagement und Lebensmittelqualität unter anderem der Master Agrarmanagement zu nennen, den die „Weihenstephaner“, genauer gesagt die Fakultäten Gartenbau und Lebensmitteltechnologie sowie Nachhaltige Agrar- und Energiesysteme, gemeinsam mit den „Triesdorfern“ anbieten. Ausschließlich in Triesdorf angesiedelt ist dagegen der Master Internationales Agrarmanagement, dessen Studierende in Bereichen wie Wirtschaftsinformatik, Business Management oder landwirtschaftliche Entwicklungskonzepte länderübergreifende Kompetenzen erwerben.

„Dieser Studiengang ist etwas Besonderes“, betont Prof. Dr. Breunig. „Wir haben sehr viele Studierende aus der ehemaligen Sowjetunion, die nach Deutschland kommen und im Rahmen dieses Studiengangs mit einem sechsmonatigen Praktikum auf einem landwirtschaftlichen Betrieb starten. Hier profitieren sie von einem Praxisbezug, der in vielen Ländern in der Hochschulausbildung weitestgehend fehlt.“ Ab dem Wintersemester 2021/2022 werde dieser Studiengang auch auf Englisch angeboten, fügt er hinzu. Der Grund: „Wir möchten unsere internationalen Kooperationen insbesondere in Richtung Afrika und Asien weiter ausbauen.“

Angewandte Forschung

Neben der Internationalisierung zeichnet sich eine weitere Entwicklung ab, die auf die gesamte Hochschule zutrifft: Die angewandte Forschung gewinnt zunehmend an Bedeutung. Mit der Betonung auf „angewandt“, wie Prof. Dr. Breunig verdeutlicht: „Wir sehen uns nicht im Wettbewerb mit der universitären Forschung, sondern beschäftigen uns interdisziplinär mit praxisnahen Themen.“

Ein Alleinstellungsmerkmal, das den „Triesdorfern“ so schnell keiner streitig machen

dürfte: Sie lernen und lehren am kleinsten Hochschulstandort Deutschlands. Der Weidenbacher Gemeindeteil Triesdorf in Mittelfranken zählt ganze 69 Einwohner, denen mehr als 2.100 Studierende gegenüberstehen. Die Studierenden seien ausgesprochen aktiv, so Prof. Dr. Breunig. Sie organisieren zum Beispiel sehr viele Veranstaltungen und Aktivitäten zu unterschiedlichsten Themen. „Die Identifikation mit der Hochschule ist bei den meisten sehr groß“, sagt er und nennt als weiteren Vorteil die Einbettung in ein Bildungszentrum, was zahlreiche Synergien ermögliche. „Hier gibt es zwölf weitere Bildungseinrichtungen im grünen Bereich, mit denen wir in einem intensiven Austausch stehen. In der Mitte des Campus befindet sich ein landwirtschaftlicher Betrieb, von dem wir umgeben sind. So können wir unseren Studierenden in Laufweite auf dem Feld und im Stall die praktische Umsetzung dessen zeigen, was sie in der Theorie gelernt haben.“

Ein unmittelbarer, stark ausgeprägter Bezug zur Praxis – das zeichnet auch die Fakultät Nachhaltige Agrar- und Energiesysteme am Standort Weihenstephan in Oberbayern aus. Sie ist 2018 aus der Fakultät „Land- und Ernährungswissenschaft“ hervorgegangen. Mit der Umbenennung wollte die Hochschule den Anspruch kommunizieren, sich den gesellschaftlichen Anforderungen im Zusammenhang mit Klimawandel und Ernährungssicherheit zu stellen. Natürlich hat man es nicht bei einer Namensänderung belassen, wie der Dekan der Fakultät Nachhaltige Agrar- und Energiesysteme, Prof. Dr. Martin Spreidler, erklärt: „Wir legen sehr großen Wert darauf, nicht nur Ausschnitte zu betrachten, sondern in Systemen und Zusammenhängen zu denken. Oder anders ausgedrückt: Wir überlegen, was passiert, wenn man an einer bestimmten Ecke im System etwas verändert und wie sich dies auf andere Stellen auswirkt.“

Auch hier gewinnt die Forschung, die an Fachhochschulen lange Zeit eine eher untergeordnete Rolle gespielt hat, immer mehr an Boden dazu. Dazu nur zwei Beispiele: An der Fakultät Nachhaltige Agrar- und Energiesysteme gibt es seit August 2021 eine Forschungsprofessur für Agrarsysteme und Klimawandel. Ebenso wird der fortschreitenden Digitalisierung Rechnung getragen: Eine weitere Forschungsprofessur ist für „Digital Farm Management“, also für die Digitalisierung landwirtschaftlicher Betriebe, an den Start gegangen. „Der Freistaat Bayern ist bereit, in neue Themen zu investieren“, fasst Prof. Dr. Spreidler zusammen. Davon profitiere selbstverständlich auch die Ausbildung der Studierenden. „Die Energiewende kann nur gelingen, wenn qualifizierte Leute an den Schaltstellen sitzen, sich in Diskussionen einbringen und entsprechend Position beziehen“, ist der Dekan überzeugt.

Anpassungen

Etwas mehr als 1.000 Studierende besuchen die Fakultät Nachhaltige Agrar- und Energiesysteme aktuell, wobei bei den zur Verfügung stehenden Studiengängen gerade eine ganze Reihe von Veränderungen anstehen. So geht der bisherige Bachelorstudiengang „Wirtschaftsingenieurwesen, Agrarmarketing und Management“ zum Wintersemester 2021/2022 in den neuen Studiengang „Agribusiness“ über. Dieser kombiniert die Grundlagen der Landwirtschaft mit betriebswirtschaftlichen Managementkenntnissen und verfolgt den Anspruch, die Studierenden zu Generalisten in der Agrar- und Ernährungsbranche auszubilden. Sie sollen Kompetenzen an den Schnittstellen zwischen landwirtschaftlicher Erzeugung einerseits sowie Lebensmittelproduktion und -vermarktung andererseits erwerben. Beschäftigungsmöglichkeiten gibt es sowohl



Ein Laborpraktikum vermittelt chemisches Grundlagenwissen.

im vor- als auch im nachgelagerten Bereich der Landwirtschaft.

Komplett neu ist der Bachelorstudiengang Bio-Lebensmittel & Business, der ebenfalls zum Wintersemester 2021/2022 seinen Betrieb aufnimmt. Hier geht es unter anderem um die Erzeugung und Vermarktung wertvoller Bio-Rohstoffe zu hochwertigen Bio-Lebensmitteln. „Da sich die Bio-Lebensmittelbranche immer stärker professionalisiert, ist es aber auch wichtig, dass sich die Absolventinnen und Absolventen Kenntnisse im Marketing aneignen“, betont Prof. Dr. Martin Spreidler. „Um Synergien nutzen zu können, müssen sie sich aber auch mit der konventionellen Landwirtschaft und Lebensmittelproduktion auskennen.“

Schon länger an der Fakultät etabliert ist der Bachelorstudiengang Landwirtschaft, den man vor einigen Jahren um die Studienrichtung „Ökologische Landwirtschaft“ erweitert hat. Hier entscheiden sich die Studierenden allerdings nicht wie in Triesdorf nach dem zweiten, sondern erst nach dem dritten Semester, ob sie sich auf konventionelle oder ökologische Landwirtschaft spezialisieren wollen. Während die Studienrichtung Ökologische Landwirtschaft neben einem Praxissemester in einem ökologisch wirtschaftenden Betrieb acht fachspezifische Module umfasst, können die „konventionellen Landwirte“ im fünften Semester zwischen den Schwerpunkten Agrarökonomie, Tierische Erzeugung und Pflanzliche Erzeugung wählen. Leonhard Mayer aus Österreich, Student im sechsten Semester, hat sich für die konventionelle Landwirtschaft entschieden. Neben dem Praxisbezug schätze er besonders die familiäre Atmosphäre an der Hochschule und den Austausch mit anderen, erzählt der 23-Jährige, der unter der Woche eines der Studentenwohnheime in Freising nutzt. „Hier hat man die Möglichkeit, direkt in der



Der Einsatz von Drohnen in der Landwirtschaft ist für die Studierenden selbstverständlich.

Natur zu lernen, da man in drei Minuten Fußmarsch in den Feldern und Äckern ist.“

Bei dem Bachelorstudiengang „Management erneuerbare Energien“ schließlich handelt es sich laut Hochschule Weihenstephan-Triesdorf um einen der wenigen Studiengänge im Umfeld der erneuerbaren Energien mit technisch-wirtschaftlicher Ausrichtung. Dabei werden mit einem Anteil von etwa einem Drittel die technischen Grundlagen für eine Tätigkeit im Energieumfeld vermittelt, während die restlichen zwei Drittel vor allem energiewirtschaftlichen, rechtlichen und politischen Fragestellungen vorbehalten sind. Wichtig zu wissen: Der Studiengang befasst sich mit allen erneuerbaren Energien.

Gute Berufschancen

Beruflich Fuß fassen können die Studierenden unter anderem im Klimaschutzmanagement sowie in der Energieberatung. Aber nicht nur dort: Die 22-jährige Levka Petersen zum Beispiel könnte sich vorstellen, später in der Projektierung erneuerbarer Energien zu arbeiten. Für den Studiengang „Management erneuerbarer Energien“ hat sie sich entschieden, weil sie von einem landwirtschaftlichen Betrieb in Norddeutschland stammt, auf dem erneuerbare Energien schon immer ein Thema gewesen sind – „und weil ich aktiv etwas gegen den Klimawandel tun möchte“, ergänzt die Studierende.

Auch bei den Masterstudiengängen gibt es einen „Neuzugang“. Die Rede ist vom bereits erwähnten Studiengang Agrarmanagement, an dem neben der Fakultät Nachhaltige Agrar- und Energiesysteme auch die Fakultäten Landwirtschaft, Lebensmittel und Ernährung sowie Gartenbau und Le-

bensmitteltechnologie beteiligt sind. Ziel ist es, die Studierenden im Sinne der Nachhaltigkeit für die Optimierung bestehender Betriebe zu qualifizieren. Auch zur Entwicklung von Wertschöpfungsketten im Agrarbereich sollen sie befähigt werden. Arbeitsmöglichkeiten tun sich in Führungspositionen bei Unternehmen, aber auch bei Behörden, in Forschungseinrichtungen oder Dienstleistungsbetrieben auf.

Eine Besonderheit ist der in Kooperation mit der Ludwig-Maximilians-Universität München angebotene Masterstudiengang Tiergesundheitsmanagement, der sich speziell an Tierärztinnen und Tierärzte richtet und, wie Prof. Dr. Spreidler hervorhebt, bundesweit der einzige Studiengang dieser Art ist.

Neben attraktiven Studienangeboten gibt es weitere gute Argumente dafür, sich an der Fakultät Nachhaltige Agrar- und Energiesysteme einzuschreiben. „Zum einen ist der Standort Freising-Weihenstephan, an dem sich unter anderem auch die Technische Universität München und verschiedene bayrische Landesanstalten befinden, sehr attraktiv und besitzt, vor den Toren Münchens gelegen, einen hohen Freizeitwert“, antwortet Prof. Dr. Spreidler. „Zum anderen verfügen wir über ein motiviertes und kompetentes Kollegium mit einigen Spezial-Professuren, etwa zum Thema Grünland, Futterbau und Biologie. Das kann nicht jeder Standort bieten.“ Das größte Anliegen der Fakultät aber sei es, das Studienangebot so zu gestalten, dass die Absolventinnen und Absolventen anschließend gute Berufschancen haben: „Und da treffen wir offensichtlich genau ins Schwarze. Bisher sind alle unsere Absolventinnen und Absolventen sehr gut untergekommen.“

Hochschule Weihenstephan-Triesdorf

Fakultät Nachhaltige Agrar- und Energiesysteme

Am Staudengarten 1
85354 Freising

Tel.: 08161 716402

ae@hswt.de

Fakultät Landwirtschaft, Lebensmittel und Ernährung

Markgrafenstraße 16
91746 Weidenbach

Tel.: 09826 654131

lt@hswt.de

www.hswt.de



Foto: Nele Lang

Sensor zur Messung der Bodenfeuchtigkeit im Topf auf einer Stellfläche mit Eriken

Wasserbedarf per Funk

Am Niederrhein testen Gärtnerinnen und Gärtner, ob Sensoren ihnen per Funk bei der Kontrolle ihrer Zierpflanzen im Freiland helfen können. In dem internationalen Projekt forscht die Landwirtschaftskammer NRW gemeinsam mit der Universität Wageningen und dem niederländischen Hersteller Quantified an einer technischen Lösung, um Topfpflanzen effizient und wassersparend zu bewässern.

Das Sensorsystem misst die Substratfeuchte in den Töpfen von Hortensien, Callunen, Christosen sowie verschiedenen Stauden. Diese Daten werden direkt an eine Cloud geschickt, sodass die Gärtnerinnen und Gärtner mit ihren Handys jederzeit Zugriff auf die Daten haben. So können sie die Pflanzen auch aus größerer Entfernung kontrollieren und bei Bedarf direkt bewässern. Die neuen Sensoren bieten vor allem bei Hitze und langanhaltenden Dürreperioden Vorteile. Sensoren zur Messung der Feuchtigkeit im Boden haben sich bereits seit einigen Jahren bewährt. Im Gartenbau sind diese jedoch nur bedingt einsetzbar, da Zierpflanzen in Töpfen mit Substrat kultiviert werden.

Im Projekt arbeiten Gärtnerinnen und Gärtner eng mit der Forschung zusammen. So werden die Sensoren an die Herausforderungen und Wünsche der Praxis angepasst. Das Projekt ist Teil der europäischen Innovationspartnerschaft Produktivität und Nachhaltigkeit in der Landwirtschaft und wird von der EU und dem Land NRW gefördert.

LWK NRW

Fernerkundung: Wo wird was angebaut?

Für viele Fragestellungen der Umwelt- und Agrarpolitik wäre es gut zu wissen, welche Fruchtarten in welchem Jahr auf welchen landwirtschaftlichen Flächen angebaut werden. Bislang gibt es in Deutschland aber nur Statistiken zur Landnutzung, die relativ grobe und zeitlich verzögerte Informationen liefern. Wöchentlich wiederkehrende Satelliten können hier mit ihren Bildern Abhilfe schaffen und als Datengrundlage für eine flächenscharfe Landnutzungskarte dienen. Forschende des Thünen-Instituts (TI), der Humboldt-Universität zu Berlin und des Leibniz-Zentrums für Agrarlandschaftsforschung (ZALF) e.V. haben ihre Expertise zusammengebracht und erstmals Karten zur landwirtschaftlichen Flächenutzung für die Jahre 2017, 2018 und 2019 aus Fernerkundungsdaten erstellt.

Für die Kartenerstellung nutzten die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Verfahren des maschinellen Lernens, verfügbare Informationen zur bisherigen Flächenutzung der Landwirte und Daten der US-amerikanischen Satellitenmission Landsat 8 sowie des Copernicus-Programms der europäischen Weltraumbehörde (ESA). Um regionale Besonderheiten sowie saisonale und jahresbedingte Schwankungen zu berücksichtigen, wurden weiterhin Wetterdaten des Deutschen Wetterdienstes sowie das deutschlandweite Höhenmodell und das Digitale Landschaftsmodell des Bundesamtes für Kartographie und Geodäsie (BKG) einbezogen.

Die Karten unterscheiden die dominierenden Kulturarten und Hauptnutzungsarten im Ackerland, also alle Hauptgetreidearten, Hackfrüchte, Gemüse, Dauerkulturen und Hülsenfrüchte. Darüber hinaus werden auch Grünland und relevante Landschaftselemente in der Agrarlandschaft, wie bei-

spielsweise Gehölzstrukturen, erfasst. „Obwohl die Karten schon einen hohen Grad an Genauigkeit aufweisen, gibt es noch weiteren Forschungsbedarf“, betont Prof. Dr. Patrick Hostert von der Humboldt-Universität zu Berlin. So lassen sich Kulturarten wie Raps oder Zuckerrüben sehr gut differenzieren. Arten hingegen, die sich im Verlauf der Wachstumsphasen oder in ihrem Aussehen sehr ähneln (beispielsweise Winterweizen und Triticale) oder die sich allein bezüglich ihrer Nutzungsart unterscheiden (beispielsweise Silomais und Körnermais) sind noch nicht hinreichend genau kartierbar. Weiteren Forschungsbedarf sieht das Konsortium auch an Sonderstandorten, zum Beispiel in regelmäßig überfluteten Gebieten.

„Dass diese Karten kein Selbstzweck sind, zeigen die vielfältigen Einsatzfelder für andere laufende Projekte“, sagt Dr. Stefan Erasmi, Leiter der Thünen-Fernerkundung. Neben der Ergänzung und Verfeinerung der Agrarstatistik liefern sie eine Grundlage für die Monitoring-Aktivitäten auf nationaler Ebene, zum Beispiel bei der Bewertung der biologischen Vielfalt, der Maßnahmen der Gemeinsamen Agrarpolitik der EU (GAP) und der Veränderung der Landnutzung als Faktor für die Treibhausgas-Berichterstattung. „Die Karten sind darüber hinaus wesentliche Eingangsparameter für Simulationen von landwirtschaftlichen Erträgen und Ökosystemleistungen“, erläutert Prof. Dr. Claas Nendel vom ZALF. Insgesamt liegt damit ein umfassender Kartensatz für Politik, Behörden, Organisationen und Verbände sowie Forschung und Bildung im Bereich Landwirtschaft und Umwelt vor. Eine erste Version der interaktiven Karten gibt es unter <https://ows.geo.hu-berlin.de/webviewer/landwirtschaft/index.html>. TI



Anbauflächen im Bereich von Muencheberg

Foto: Thünen-Institut

Gleichstandsaat beim Weizen

Lassen sich mit einer neuen Aussaattechnik, bei der die Einzelpflanzen nicht mehr dicht in Reihe stehen, höhere Erträge erzielen und bestenfalls Herbizide einsparen? Dieser Frage geht das Julius Kühn-Institut (JKI) in einem dreijährigen Forschungsprojekt nach, das von der Deutschen Bundesstiftung Umwelt (DBU) gefördert wird (Projektende: 31. Dezember 2022). Es ist ein Gemeinschaftsprojekt der JKI-Fachinstitute für Anwendungstechnik im Pflanzenschutz, dem Institut für Pflanzenbau und Bodenkunde, dem Institut für Pflanzenschutz in Ackerbau und Grünland sowie der Landtechnik-Firma Kverneland.

Üblicherweise wird Weizen in Drillsaat mit Reihenabständen von circa zwölf Zentimetern ausgesät. Bei dieser Drillsaat mit Saattärken von bis zu 400 Körnern kommt es zu extrem ungleichmäßiger Verteilung der Pflanzen. Bei einer Gleichstandsaat sind dagegen die Abstände zwischen benachbarten Saatkörnern stets gleich und demzufolge die Aussaatdichte geringer. Die Kulturpflanzen füllen den verfügbaren Standraum dadurch besser aus, können Ressourcen wie Licht, Wasser oder Stickstoff effizienter nutzen und höhere Kornerträge realisieren – so die Hypothese.

Im vergangenen Herbst wurde mit einer speziellen Einzelkorn-Sämaschine erstmals der Weizen ausgesät. Die Versuche finden in



Foto: L. Kottmann/JKI

Erstmalige Aussaat von Winterweizen im Gleichstandsaat-Verfahren

zwei aufeinanderfolgenden Jahren an mehreren Standorten in der Nähe von Braunschweig statt. Unter anderem prüft das JKI-Team, ob bei Gleichstandsaat die Unkräuter besser unterdrückt werden und sich entsprechend Herbizide einsparen lassen. Das neue Saatverfahren kann auch im Ökologischen Landbau von Vorteil sein. Daher wird untersucht, ob die mechanische Unkrautbekämpfung durch das Striegeln im Gleichstandsaatssystem effizienter und verträglicher ist als bei üblicher Drillsaat in Reihen. Außerdem werden die Kornerträge in den beiden Saatsystemen verglichen. Um mögliche Unterschiede zu identifizieren und interpretieren zu können, werden zusätzlich

Parameter wie Bodenbedeckungsgrad, Blattflächenindex, Ährendichte und die Verunkrautung erfasst.

Bevor die Forschenden mit den Feldversuchen starten konnten, musste die pneumatische Einzelkorn-Sämaschine der kooperierenden Firma so umgebaut werden, dass sie die Saatkörner so exakt wie möglich in Dreiecksverband ablegt. Dafür musste die Maschine umfangreich umgebaut und getestet werden. Für eine hohe Aussaatpräzision ist es notwendig, die einzelnen Säegregate exakt zu synchronisieren. Die Präzision der Saatgutablage wird im Feld anhand von Messungen der aufgelaufenen Pflanzen überprüft. JKI

Hecken sind Klimaschützer

Eine auf Ackerland neu angepflanzte Hecke von 720 Metern Länge kann langfristig die gesamten Treibhausgasemissionen, die ein Durchschnittsdeutscher innerhalb von zehn Jahren emittiert, kompensieren. Das zeigen Berechnungen im Rahmen einer Metastudie, die am Thünen-Institut (TI) für Agrar Klimaschutz in Braunschweig durchgeführt wurden. Durch die Einlagerung von Kohlenstoff in der Biomasse der Hecke und als Humus im Boden können neue Hecken Kohlendioxid (CO₂) aus der Atmosphäre aufnehmen und klimaunschädlich machen.

Pro Hektar wird in einer Hecke im langjährigen Mittel fast genauso viel Kohlenstoff gebunden wie in Wäldern. Dies kann mit der hohen Dichte an Ästen und Zweigen in Hecken und den guten Wuchsbedingungen in der Agrarlandschaft erklärt werden. Besonders viel Kohlenstoff wird auch in den Wurzelstöcken der Hecken gebunden. In den letzten 70 Jahren wurde aber fast die Hälfte aller Hecken in Deutschland beseitigt, meist durch Flurbereinigungsmaßnahmen.

Die größte Wirkung für den Klimaschutz entfalten Hecken, wenn sie auf Ackerböden angepflanzt werden. Denn hier wird zusätz-

licher Kohlenstoff nicht nur in der Biomasse, sondern auch im Boden als Humus gebunden. Es sind allerdings nur neu angepflanzte Hecken, die klimawirksam sind, denn mit ihrer zunehmenden Biomasse erhöhen sie die Kohlenstoffspeicherung in der Landschaft. Dieser Kohlenstoffspeichereffekt kann deshalb auch nur einmal angerechnet werden, auch wenn es etwa 20 Jahre dauert, bis eine Hecke aufgewachsen ist. Im Boden kann es sogar noch länger dauern, bis die erhöhten Humusvorräte ein neues Gleichgewicht erreicht haben und nicht weiter steigen.

Neben dem Klimaeffekt schützen Hecken den Boden vor Winderosion und haben eine kühlende Wirkung. Von Hecken profitieren auch viele Tiere und Pflanzen, für die Hecken Lebensraum und Verbindungsglied zwischen Biotopen sind. „Die vielfältigen Leistungen von Hecken machen diese zu attraktiven Strukturelementen in der Agrarlandschaft“, sagt Projektleiter Dr. Axel Don. Trotzdem ist es in den letzten Jahrzehnten kaum zu neuen Heckenanpflanzungen gekommen. Dafür sieht der Thünen-Wissenschaftler verschiedene Gründe. Ein Grund sei der Förderdschungel. In jedem Bundes-

land gibt es andere Programme mit anderen Anforderungen und Angeboten. Auch die Pflege von Hecken müsse in die Förderung einbezogen werden.

Ein weiterer „Pferdefuß“, so Don, sei die Langlebigkeit dieser Strukturelemente. Hecken stünden unter besonderem Schutz und ließen sich, einmal gepflanzt, nicht so schnell wieder entfernen. Die Flächenbesitzer würden dadurch aber an Flexibilität verlieren – und bisher auch im Unklaren gelassen, ob neue Hecken weiterhin als landwirtschaftliche Nutzflächen gelten und damit förderfähig bleiben.

Darüber hinaus fehlt es an Absatzmärkten für den entstehenden Strauchschnitt. Hecken müssen alle acht bis zwölf Jahre abschnittsweise auf den Stock gesetzt werden, um ihre Funktion zu erhalten. Durch die Nutzung des anfallenden Strauchschnitts als erneuerbare Energiequelle, zum Beispiel als Holzhackschnitzel, könnte der Klimaschutzeffekt von Hecken sogar noch vergrößert werden, rechnet die Thünen-Studie vor. Im Moment fehlen dazu aber entsprechende regionale Nutzungskonzepte. TI

Karrierewege für beruflich Qualifizierte

Jugendliche und junge Erwachsene, die eine duale Berufsausbildung beginnen, beschreiben einen Karrierepfad, der vielfältige und attraktive Aufstiegsmöglichkeiten sowie spannende Perspektiven für eine berufliche Weiterentwicklung bietet. Das Schwerpunktkapitel des aktuellen Datenreports des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zeigt überblicksartig die Vielfalt dieser beruflichen Karrierewege auf und präsentiert aktuelle Daten, Sonderauswertungen sowie aktuelle Forschungsergebnisse zum Thema „Höherqualifizierende Berufsbildung – Wege des beruflichen Aufstiegs“ (www.bibb.de/datenreport-2021).

Mit über 150.000 Absolventinnen und Absolventen im Jahr 2019 ist die Fortbildung zu Aufstiegszwecken eine feste Größe im deutschen Bildungssystem. Die beiden Hauptwege des geregelten beruflichen Aufstiegs sind die bundesrechtlich nach Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung geregelte höherqualifizierende Berufsbildung und die Bildungsgänge der Fachschulen und -akademien nach Landesrecht.

Insbesondere im Handwerk hat die Fortbildung zum Meister/zur Meisterin einen hohen Stellenwert. Hier wird zudem seit Längerem ein Schwerpunkt auf die Schaffung von Laufbahnkonzepten gelegt – sowohl im Bereich der Berufsbildung selbst als auch in Verbindung mit dem Hochschulbereich, zum Beispiel in Form von dualen Studiengängen, die eine berufliche Ausbildung, den Meisterabschluss und ein Bachelor-Studium kombinieren.



Foto: marchmeena29/Stock/Getty Images Plus via Getty Images

Die höherqualifizierende Berufsbildung bietet attraktive Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung.

Auch im kaufmännischen Bereich sind berufliche Aufstiegsfortbildungen ein fester Bestandteil. So gibt es beispielsweise mit den „Abiturientenprogrammen“ ein etabliertes Angebot für junge Menschen mit (Fach-)Hochschulreife. Hier wird eine verkürzte duale Berufsausbildung mit einem Fortbildungsabschluss auf der Ebene 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) gleichwertig mit einem Bachelor-Abschluss der Hochschulen verknüpft. Dieses Angebot verzeichnete zuletzt einen kontinuierlichen Anstieg.

BIBB-Präsident Friedrich Hubert Esser: „Die vielfältigen und attraktiven Angebote der höherqualifizierenden Berufsbildung bieten den Fachkräften die Perspektive, in

Fach- und Führungspositionen aufzusteigen oder sich selbstständig zu machen. Die höherqualifizierende Berufsbildung steht dabei gleichwertig neben der Hochschulbildung. Dies wird durch die Zuordnung mittlerweile vieler Fortbildungsabschlüsse zu den Niveaus 6 und 7 des Deutschen Qualifikationsrahmens deutlich, denen auch die hochschulischen Bachelor- und Masterabschlüsse zugeordnet sind. Und auch für die Betriebe ist die Förderung beruflicher Aufstiegsfortbildungen attraktiv. Sie gibt ihnen die Möglichkeit, leistungsstarke Fachkräfte berufsbegleitend zu Führungskräften weiterzuentwickeln und sie auf diese Weise an das Unternehmen zu binden.“

BIBB

Historischer Rückgang bei den Azubis

Die Corona-Krise hat zu einem bislang einzigartigen Rückgang der Zahl neuer Ausbildungsverträge geführt: Insgesamt haben im Jahr 2020 nur 465.700 Personen in Deutschland einen Ausbildungsvertrag in der dualen Berufsausbildung abgeschlossen. Nach endgültigen Ergebnissen des Statistischen Bundesamtes (Destatis) waren das 47.600 oder 9,3 Prozent weniger als im Jahr 2019. Lediglich im Bereich Landwirtschaft gab es insgesamt einen leichten Zuwachs (plus 450, plus 3,5 Prozent).

Der größte prozentuale Rückgang seit Beginn der Zeitreihe im Jahr 1977 zeigt damit in den meisten Branchen einen deutlichen Effekt der Corona-Krise. „Die Zahl der Neuverträge befindet sich auf einem historischen Tiefstand. Noch nie seit Beginn der

Statistik vor über 40 Jahren hat es in einem Jahr weniger als 500.000 neue Azubis gegeben“, sagt Rotraud Kellers aus dem für die Berufsbildungsstatistik zuständigen Referat im Statistischen Bundesamt. „Besonders deutlich gingen die Neuabschlüsse im Gast- und Verkehrsgewerbe zurück, also in sehr stark von den Corona-Maßnahmen betroffenen Branchen. Aber es gab auch positive Entwicklungen im handwerklichen Bereich“, so Kellers.

Im Ausbildungsbereich Industrie und Handel, zu dem auch das Gast- und Verkehrsgewerbe gehört, sank die Zahl der Neuabschlüsse im Jahr 2020 am stärksten (minus 36.000, minus 11,9 Prozent). Besonders betroffen waren Branchen, die von den Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-

Pandemie äußerst stark belastet wurden: Die größten Rückgänge gab es bei den Berufen Hotelfachmann/-frau (minus 2.530, minus 31,0 Prozent), Koch/Köchin (minus 1.540, minus 19,8 Prozent) und Tourismuskaufmann/-frau (minus 990, minus 61,1 Prozent).

Im Ausbildungsbereich Handwerk fiel der Rückgang deutlich geringer aus (minus 9.000, minus 6,5 Prozent). Hier verzeichnete der Beruf Friseur/-in den stärksten Rückgang (minus 1.700, minus 18,6 Prozent), während die Berufe Dachdecker/-in (plus 130, plus 3,9 Prozent), Zimmerer/-in (plus 470, plus 11,7 Prozent) und Zweiradmechatiker/-in (plus 90, plus 13,1 Prozent) sogar leicht zulegen konnten.

agt

Foto: Kipp, RLV



Für besondere Verdienste um die landwirtschaftliche Berufsausbildung ausgezeichnet

Starkes Ausbildungsengagement

Im Rahmen des digitalen Deutschen Bauerntages im Juni würdigte der Deutsche Bauernverband (DBV) das vorbildliche Ausbildungsengagement von Dr. Andreas Bons, Betriebsleiter und Ausbilder der Brüggerhof Milch KG aus Kerken am Niederrhein. DBV-Vizepräsident Werner Schwarz hob lobend hervor: „Das familiäre Betriebsklima, der respektvolle Umgang, das Vertrauen in die Auszubildenden, ein hohes Maß an Eigenverantwortung und eine verlässliche Prüfungsvorbereitung zeichnet die Ausbildung junger Landwirtinnen und Landwirte in der Brüggerhof Milch KG aus.“

Ausbilder Dr. Bons machte in der Gesprächsrunde mit Bundeslandwirtschaftsministerin Julia Klöckner deutlich, dass neben einer breit angelegten Grundausbildung zukünftig neue Ausbildungsinhalte wie persönliche und kommunikative Kompetenzen an die Auszubildenden verstärkt vermittelt werden müssen, damit die jungen Fachkräfte optimal auf die Arbeitswelt von morgen vorbereitet werden.

Die Auszeichnung zum „Ausbildungsbetrieb des Jahres“ wird im Rahmen der Nachwuchskampagne des DBV seit dem Jahr 2007 jährlich auf dem Deutschen Bauerntag für herausragendes betriebliches Ausbildungsengagement verliehen.

Die Brüggerhof Milch KG wurde stellvertretend für 2.139 Ausbildungsbetriebe im Beruf Landwirt/-in in Nordrhein-Westfalen und über 10.000 Ausbildungsbetriebe in Deutschland für besondere Verdienste um die landwirtschaftliche Berufsausbildung geehrt.

Betriebsleiter und Ausbilder Dr. Andreas Bons bildet seit 13 Jahren im Beruf Landwirt/-in aus und engagiert sich zusätzlich im NRW-Bildungs- und Prüfungsausschuss sowie in weiteren Ehrenämtern. Die Auszubildenden schätzen ihrerseits die hohe Qualität der Ausbildung und die gezielte Prüfungsvorbereitung auf dem Betrieb.

DBV

Gärtner/-in in Fachrichtungen

Das Präsidium des Zentralverbandes Gartenbau e. V. (ZVG) hat in seiner Sitzung im Juli einstimmig die Novellierung der Ausbildungsordnung Gärtner/-in in der Struktur der sieben beziehungsweise acht Fachrichtungen beschlossen. Damit soll auch weiterhin die Vielfältigkeit der Branche gezeigt und gelehrt werden. Zuvor hatten sich die Fachverbände und -gruppen mehrheitlich auf diesen Weg geeinigt. ZVG

Bundesfortbildungstagung

„Biodiversität verstehen – Digitalisierung fördern“ – das Motto der Bundesfortbildungstagung in der Bildungsstätte Gartenbau Grünberg lädt zu informativen Vorträgen, Workshops und dem Austausch der Akteure erstmals in hybrider Form ein. Im Fokus der Tagung vom 22. bis 23. Oktober steht, neben dem gärtnerischen Hauptthema der biologischen Vielfalt, die methodische Umsetzung im analogen und digitalen Lernraum. Die Tagung richtet sich an Lehrkräfte, Ausbilderinnen und Ausbilder sowie an Ausbildungsverantwortliche gleichermaßen.

In der eineinhalbtägigen Tagung werden den Teilnehmenden aktuelle Entwicklungen in der Bildung und gärtnerischen Branche erläutert, dazu zählen die Umsetzung digitaler Ausbildungsformate, Beispiele für Distanzunterricht sowie die Verknüpfung zu fachlichen Themen der Biodiversität, Vertikalbegrünung im städtischen Raum und Unkrautmanagement. ZVG

Grüne Zukunft zum Anfassen

Die Vielfalt gärtnerischer Berufe konnten Schülerinnen und Schüler auf der Bundesgartenschau (BUGA) Erfurt erleben. So stieß die Nachwuchswerbekampagne „Gärtner. Der Zukunft gewachsen.“ beim Tag der Grünen Berufe am 6. Juli auf große Resonanz. Schülergruppen der Klassenstufen acht bis zwölf erfuhren bei einer Schnipseljagd quer durch den Erfurter Garten- und Freizeitpark (ega) mehr über Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten im Gartenbau. Als Mitmachaktion wurden Kaffeebecher mit Sukkulenten bepflanzt. Insgesamt erhielten während dieser Veranstaltung rund 200 Pflanzen ein neues Zuhause und 200 potenzielle Auszubildende hilfreiche Informationen.

Bei einer weiteren Aktion, die Ende Juni in Zusammenarbeit mit dem Bund deutscher Champignon- und Kulturpilzbauer e. V. (BDC) stattfand, nutzte der Zentralverband Gartenbau e. V. (ZVG) die Bundesgartenschau als außerschulischen Lernort. Zahlreiche Schülerinnen und Schüler erfuhren dabei im BUGA-Klassenzimmer Wissenswertes über Pilze. Den Workshop „Den Beruf Gärtner erleben – die Welt der Pilze“ gestalteten BDC-Pilzbotschafter Peter Marselle und ZVG-Nachwuchswerbekoordinatorin Anja Hübner. Grundsätzlich wird der ZVG sein Engagement beim im März gegründeten Netzwerk Lernort Gartenschauen verstärken. Bei der Netzwerktagung vom 12. bis 13. August in Erfurt wurde die Bedeutung der Vernetzung und Etablierung beruflicher Bildung auf Landes- und Bundesgartenschauen bekräftigt. ZVG, BDC



Große Resonanz beim Tag der Grünen Berufe auf der BUGA Erfurt

Foto: Landesverband Gartenbau Thüringen e. V./Lissner

Austauschprogramm erfolgreich abgeschlossen

Die Schorlemer Stiftung des Deutschen Bauernverbandes hat die erste Runde des Jungbauernaustausches mit Uganda erfolgreich abgeschlossen. Nach knapp drei Monaten Aufenthalt in Deutschland und Uganda kamen die 20 Teilnehmenden des „International Young Farmers' Exchange Program“ (IYFEP) dort an, wo der Austausch einst begann: auf dem Landwirtschaftlichen Bildungszentrum in Echem. Bei dem viertägigen Abschlussseminar Anfang Juli reflektierten und analysierten alle Anwesenden in enger Zusammenarbeit mit Trainerinnen der Andreas Hermes Akademie die Erlebnisse der zurückliegenden Wochen.

Besonders die ugandischen Teilnehmenden, die oft ihren eigenen Betrieb bewirtschaften, nutzten den Aufenthalt, um ihre Kenntnisse in den Bereichen der Informationstechnologie, der Direktvermarktung, des Farm-Managements und der Mechanisierung zu erweitern. Steven Kiwewesi leitet ebenfalls seinen eigenen Betrieb und brachte mit einer Uganda-Woche unter dem Motto: „Die Welt ist bunt, wir sind es auch!“ ein Stück Heimat auf den zertifizierten Bio-Betrieb von Gastbetriebsleiter Matthias Hoffmeier. Er bot im Hofladen eine Woche lang Fair-Trade-Produkte aus Uganda wie Ananas, Bananen und Kaffee an.

Auch die deutschen Teilnehmenden sind begeistert vom Austauschprogramm. Für Philipp Hilligardt, Studierender im Bereich Gartenbau, war der Aufenthalt in Uganda eine kulturell prägende und fachlich bereichernde Erfahrung: „Ich konnte sehen, wie Gartenbau in den Tropen betrieben wird und neue Kulturen wie Papayas und Avocados kennenlernen. Es war spannend zu erleben, wie meine Farm gemanagt wurde. Ich war außerdem sehr beeindruckt, wie viel

Leidenschaft für Landwirtschaft und Unternehmergeist die ugandischen Landwirte haben. Ich kann nur sagen, dass es für jeden deutschen Landwirt eine Bereicherung ist, dorthin zu gehen.“

Marie Wagner und Elisabeth Geithel sind ebenfalls Teilnehmerinnen im Programm. „Ich war sehr beeindruckt von der Kreislaufwirtschaft, die auf meiner Farm betrieben wird, vor allem was die Madenproduktion betrifft. Die Maden werden als Futtermittel für Hühner und Fische genutzt und sind eine kostengünstige und effiziente Alternative. Was hier in Deutschland gerade erst anläuft, ist in Uganda bereits Alltag“, erzählt Marie Wagner.

Elisabeth Geithel fühlte sich auf ihrem Betrieb mit Blick auf den Lake Victoria und bei

ihrer Gastfamilie sehr wohl. Sie bekam ein tieferes Verständnis für den Export, insbesondere von Jackfruits, in den europäischen Markt: „Ich habe gesehen, wie viel Arbeit und Training es bedeutet, die Früchte beim richtigen Reifegrad zu ernten.“

Mit einem lächelnden und einem weinenden Auge kehren die Teilnehmenden zurück in ihr Heimatland, um dort ihre Erfahrungen zu verarbeiten und Gelerntes in ihren landwirtschaftlichen Arbeitsalltag zu integrieren. Ziel des Austauschs ist es, sich fachlich weiterzubilden, kulturelle Begegnungen sowie nachhaltige Netzwerke zu schaffen. Er brachte aber weit mehr als das: nämlich neue Kolleginnen und Kollegen, neue Freundschaften und eine zweite Heimat.
Schorlemer Stiftung



Foto: Schorlemer Stiftung

Nach drei Monaten Aufenthalt im jeweiligen Partnerland endet für die 20 Teilnehmenden das Abenteuer Ausland auf dem LBZ Echem.

Perspektiven in Grünen Berufen

Bereits zum dritten Mal fand ein digitaler Stammtisch für geflüchtete und zugewanderte Frauen im Landkreis Vechta statt. Frauen aus verschiedenen Herkunftsländern wie dem Irak, Syrien, dem Iran oder auch Bulgarien trafen sich virtuell, um mehr über das Thema „Helferin in grünen Unternehmen und Berufen“ zu erfahren und sich auszutauschen.

So informierte Lydia Vaske, Willkommenslotsin bei der Landwirtschaftskammer Niedersachsens, beispielsweise über die vielseitigen Arbeitsmöglichkeiten in den zwölf grünen Berufen, in denen in Niedersachsen ausgebildet wird. Vaske skizzierte Einsatzmöglichkeiten auf verschiedensten Qualifikationsniveaus und zeigte mögliche Arbeitgebende aus dem Bereich Gartenbau, Land-

wirtschaft und Hauswirtschaft sowie Molkeereien, Käseereien, Pflanzenzucht und Tierwirtschaft auf. Auf großes Interesse stießen die vielseitigen Möglichkeiten in der Hauswirtschaft, aber auch im Gartenbau und in der Landwirtschaft.

Die Ausbildungsberaterin Hauswirtschaft der LWK, Ursula Hoppe, gab hilfreiche Infos speziell zur Ausbildung in der Hauswirtschaft. Carolin Idasiak, Migrationsbeauftragte des Jobcenters Vechta, ermunterte die Frauen, sich bei Interesse für eine Arbeit in grünen Unternehmen im Jobcenter zu melden und sich über unterschiedliche Fördermöglichkeiten, wie zum Beispiel Bildungsgutscheine zu informieren.

Das digitale Format ist sehr gut geeignet, um zu informieren und sich auszutauschen“, er-

klärt Gaby Middelbeck, Initiatorin des digitalen Stammtisches und Projektleiterin der Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft im Oldenburger Münsterland. Arbeitsmarkkteure des digitalen Stammtisches sind die Agentur für Arbeit Vechta, die Oldenburgische Industrie- und Handelskammer mit der Willkommenslotsin Bettina Doneit, die Handwerkskammer Oldenburg mit Dennis Jahn sowie die Regionalbotschafterin und Firmenchefin der Fa. Nordluft in Lohne, Ulla Kampers vom Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge (NUIF).

Der nächste Stammtisch soll im Herbst in Präsenz stattfinden (Anmeldung bei Gaby Middelbeck, Tel.: 04441/898-2621, middelbeck@koordinierungsstelleom.de).

LWK Niedersachsen



2021, 462 Seiten, 44 Euro
ISBN 978-3-96238-308-4
Auch als E-Book erhältlich
oekom Verlag, München
www.oekom.de

Das resiliente Dorf

Alistair Adam Hernández

Dörfer befinden sich vielerorts in einem Strukturwandel, der Bewohner und Politik vor große Herausforderungen stellt. Es gibt jedoch eine ganze Reihe von Möglichkeiten, wie sich ländliche Gemeinschaften für künftige Entwicklungen stärken können, wie diese Untersuchung zeigt. Welche Lernprozesse mussten die Pionierdörfer hinter sich bringen, welche Faktoren haben dazu beigetragen, dass sie sich dynamisch und zukunftsweisend entwickeln konnten? Das Buch liefert anhand von praktischen Handlungsempfehlungen einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der ländlichen Räume.



2021, je 12 Seiten
Als PDF kostenfrei im Download-Bereich abrufbar
www.bodensee-stiftung.org/genial/
Bodensee-Stiftung, Radolfzell
www.bodensee-stiftung.org

Klimawandel-Check

Bodensee-Stiftung

Um den eigenen landwirtschaftlichen Betrieb an den Klimawandel anzupassen und weniger anfällig gegenüber Wetterextremen wie Hitze, Dürre und Starkniederschlägen zu machen, muss man wissen, wie sehr der eigene Betrieb betroffen ist. Dabei hilft der im GENIAL-Projekt entwickelte „Klimawandel-Anfalligkeits-Check“.

Mit dem „Klimawandel-Anpassungs-Check“ kann man hingegen die betrieblichen Voraussetzungen wie Bodenart, Flächenausgestaltung und Aspekte wie Fruchtfolgegestaltung ins Visier nehmen und eine Abschätzung vornehmen, wie weit das eigene Risikomanagement umgesetzt ist.



Kostenfrei für iOS- und Android-Endgeräte im App-Store verfügbar.
Deutscher Landwirtschaftsverlag, Stuttgart
www.dlv.de
www.agrartechnikonline.de

Berichtsheft-App

Deutscher Landwirtschaftsverlag (Hrsg.)

Auszubildende zu Land- und Baumaschinenmechaniker/-innen können zukünftig ihre Berichtshefte mithilfe einer App führen, die von der Zeitschrift Agrartechnik entwickelt wurde. In der Kalender-Funktion können die täglichen Aufgaben und die entsprechenden Zeiten dokumentiert werden. Die eingetragenen Daten lassen sich mit einem Klick in eine PDF umwandeln und so per Mail, WhatsApp oder Cloud digital verschicken oder ausdrucken. Aus datenschutzrechtlichen Gründen werden die Daten nur lokal auf dem Mobilgerät gespeichert.



2021, 92 Seiten/372 Seiten
Gedruckte Version 7 Euro
Als pdf kostenfrei abrufbar
<https://www.bundessortenamt.de/bsa/sorten/beschreibende-sortenlisten>
www.bundessortenamt.de

Sortenlisten 2021

Bundessortenamt (Hrsg.)

Die Beschreibende Sortenliste „Kartoffel“ enthält neben den vom Bundessortenamt bis zum 15. Juli 2021 zugelassenen Kartoffelsorten auch marktwichtige Sorten, die in einem anderen Mitgliedsstaat der Europäischen Union eingetragen sind. Die Sorten werden in tabellarischen Übersichten auf Grundlage von Wertprüfungen des Bundessortenamtes und aus Sortenversuchen der Länder in ihren Resistenz-, Qualitäts- und Ertragseigenschaften beschrieben. Ebenfalls beschrieben sind die in Deutschland zugelassenen Kartoffelsorten in ihren Knollenmerkmalen.

Die Sortenliste für „Getreide, Mais, Öl- und Faserpflanzen, Leguminosen, Rüben und Zwischenfrüchte“ beschreibt alle vom Bundessortenamt nach dem Stand vom 15. Juli 2021 zugelassenen Sorten. Die Beschreibung erfolgt in Form von tabellarischen Sortenübersichten für die Anbau-, Resistenz-, Qualitäts- und Ertragseigenschaften. Für Pflanzenarten, die überwiegend im Inland vermehrt werden, wird die Marktbedeutung auf der Grundlage der Saatgutvermehrungsflächen dargestellt.

Für Anbau, Beratung und Handel geben diese Beschreibenden Sortenlisten wertvolle Informationen.



2021, 92 Seiten, 22 Euro
ISBN 978-3-945088-81-4
KTBL, Darmstadt
www.ktbl.de

Milchviehställe

KTBL (Hrsg.)

Die Broschüre zeigt, wie kleine Milchviehbestände mit bis zu 40 Kühen in Anbindehaltung durch Um-, An- oder Neubauten modernisiert werden können. Ausgehend von den Anforderungen der Milchkühe werden die verschiedenen Haltungsverfahren vom Anbindestall bis zum Kompoststall mit ihren Vor- und Nachteilen beschrieben. In separaten Kapiteln wird der Stand der Technik hinsichtlich Laufhöfen, Melken, Füttern, Entmisten sowie Kälber- und Jungviehhaltung behandelt. Ausführlich wird der Frage „Umbau, Erweiterung oder Neubau?“ nachgegangen.

Neue BZL-Videoreihe „Landwirtschaft für Anfänger“

Das Bundesinformationszentrum Landwirtschaft (BZL) startet ein neues Videoangebot auf YouTube speziell für Verbraucherinnen und Verbraucher, die an landwirtschaftlichen Themen interessiert sind. Landwirtinnen und Landwirte erzählen, wie sie ihre Arbeit machen und welche Probleme dabei zu bewältigen sind.

Im ersten Video erläutert Landwirt Martin Hörnig aus Meckenheim, wie er Pflanzenschutz am Beispiel von Zuckerrüben durchführt.

Weitere Videos aus der Reihe sind in Planung.

Link zum Video: <https://youtu.be/US8qyWjZjoQ>





Kinderfreundliche Pflanzen

Die Broschüre stellt 216 Pflanzen vor, die sich besonders für Kindergärten und Spielplätze eignen. Die ausgewählten Bäume, Sträucher, Kletterpflanzen, Stauden und Sommerblumen sind ungiftig und für Kinder besonders interessant: Sie eignen sich zum Klettern, Basteln, Schnuppern, Schmecken oder um Tiere zu beobachten. Jede Pflanze ist mit fünf Bildern illustriert und ausführlich beschrieben. Sofern Verwendungseinschränkungen vorliegen, wie Dornen oder Allergiepotenzial, ist darauf gesondert hingewiesen. Die Broschüre ist eine hervorragende Planungshilfe, um Kindern Natur nahezubringen, ohne sie zu gefährden.

Broschüre „Kinderfreundliche Pflanzen - für Kita, Kindergarten und Spielplatz“
DIN A5, 262 Seiten
2. Auflage 2021
Bestell-Nr. 1555
Druckexemplar 5,00 Euro
Download kostenlos



Beschäftigungsmaterial

Die Broschüre gibt einen Überblick über Beschäftigungsmaterialien für Kälber. Dargestellt werden organische und anorganische Materialien in der praktischen Anwendung. Auch Praxistipps aus Betrieben des Netzwerks „Optimierte Kälberhaltung“ der Modell- und Demonstrationsvorhaben Tierschutz werden vorgestellt. Das gegenseitige Besaugen von Kälbern ist in der Aufzucht ein weit verbreitetes Problem. Durch die Optimierung der Haltungsbedingungen – unter anderem durch bessere Beschäftigungsmöglichkeiten – kann das Besaugen verringert werden. Zielgruppen sind Milchviehalter, Beratungskräfte, Auszubildende und Auszubildende.

Broschüre „Beschäftigungsmaterial für Kälber“
DIN A4, 32 Seiten
Erstauflage 2021
Bestell-Nr. 0356

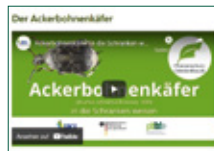
Download und Druckexemplar kostenlos



Medienkatalog 2021

Der aktuelle Medienkatalog des Bundesinformationszentrums Landwirtschaft (BZL) bietet einen umfassenden Überblick über die vom BZL veröffentlichten Broschüren, Flyer, Pockets, Poster, Videos, die Fachzeitschrift B&B Agrar sowie mehrere Internetangebote. Alle Medien und Internetseiten informieren Verbraucherinnen und Verbraucher sowie Fachleute zielgruppengerecht über landwirtschaftliche Themen. Bildungsverantwortliche finden eine Übersicht über die vielfältigen, für verschiedene Altersstufen didaktisch aufbereiteten Unterrichtsmaterialien für die Fächer Biologie, Geografie, Politik und Sozialkunde.

Katalog „Medienkatalog 2021“
DIN A5, 40 Seiten
3. Auflage 2021
Bestell-Nr. 0048
Download und Druckexemplar kostenlos



Schädlingsvideos

Die Videos erläutern in kompakter Form die Biologie und die Verhaltensweisen der einzelnen Schädlingsarten. Sie zeigen Möglichkeiten zur vorbeugenden sowie direkten Regulierung im konventionellen und ökologischen Landbau auf. Alle Filme wurden in hochauflösender Qualität vom Julius-Kühn-Institut (JKI) produziert und wissenschaftlich begleitet.

Interessierte können alle Filme kostenlos aufrufen unter:
www.oekolandbau.de/landwirtschaft/pflanze/grundlagen-pflanzenbau/pflanzenschutz/video-bestimmungshilfe/

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

Web-Seminar am 28. Oktober: Ackerbaustrategie ganz praktisch

Das BZL plant mehrere Web-Seminare, in denen Fragen rund um die Ackerbaustrategie aufgegriffen werden. Das erste Web-Seminar aus der Reihe „Ackerbaustrategie ganz praktisch“ findet am Donnerstag, den 28. Oktober, von 9.00 bis 10.30 Uhr statt. Herzlich eingeladen sind alle Interessierten, vor allem natürlich Praktikerinnen und Praktiker.

Zwei Referenten informieren direkt aus ihrer landwirtschaftlichen Beratungstätigkeit zu zwei wichtigen Handlungsfeldern der Ackerbaustrategie „Kulturpflanzen und Fruchtfolge“ sowie „Düngung“. Angesprochen werden die Themen Fruchtfolge, Bodenfruchtbarkeit und Feldhygiene sowie organische Düngung, Vermeidung von Stickstoffverlusten und die Herausforderungen, die der Wasserschutz an den Pflanzenbau stellt. Anschließend sind alle Teilnehmenden zu regem Austausch und Diskussionen eingeladen.

Weitere Infos zur Veranstaltung und zur Anmeldung folgen demnächst auf

www.praxis-agrar.de



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

Neue BZL-Broschüre

Schweinehaltung der Zukunft

Unter dem Titel „Gesamtbetriebliches Haltungskonzept Schwein – Sauen und Ferkel“ bietet das Bundesinformationszentrum Landwirtschaft (BZL) Tipps für zukunftsfähige Stallmodelle, Standortfindung, Fütterungstechnik und den Einsatz von organischem Material. Die kostenfreie Broschüre steht ab sofort zum Herunterladen im BLE-Medienservice bereit.



Broschüre „Gesamtbetriebliches
Haltungskonzept Schwein –
Sauen und Ferkel“
DIN A4, 236 Seiten
Erstauflage 2021
Bestell-Nr. 0073
Download kostenlos

Die Broschüre richtet sich an die landwirtschaftliche Praxis, Fachberatung, Genehmigungsbehörden sowie Studierende und Auszubildende. Enthalten sind, ausgehend vom Verhalten der Tiere, Handlungsempfehlungen zu folgenden Bereichen:

- Zukunftsfähige Stallmodelle inklusive Buchtenstrukturierung, Platzangebot, Liegeflächengestaltung, Säugezeit, Auslauf und Außenklima,
- Standortfindung und immissionsschutzrechtliche Bewertung von Haltungsvorfahren unter Berücksichtigung der aktuellen Neufassung der TA Luft (2021),
- Lösungen zur Fütterungs-, Entmistungs- und Stallklimatetechnik,
- Einbringen von organischem Material bei der Fütterung, Beschäftigung und als Einstreu sowie
- Eignung von Futtermitteln und organischen Beschäftigungsmaterialien als Rohfaserträger zur Förderung der Tiergesundheit.

Planungsbeispiele mit ökonomischer Bewertung

Die Broschüre enthält 16 Planungsbeispiele für zukunftsfähige Haltungssysteme, jeweils mit Grundriss und Schnitt. Diese wurden ökonomisch bewertet, insbesondere unter Berücksichtigung des zusätzlichen Arbeitszeitbedarfs, der sich durch die Haltung unkupierter Schweine, der Gruppenhaltung von Sauen, sowie durch Auslauf und Beschäftigungsfutter ergibt. Für die Broschüre haben Fachleute der Landesanstalten, Landesämter und Landwirtschaftskammern aus ganz Deutschland zusammengearbeitet. Unterstützt wurden sie vom Kuratorium für Technik und Bauwesen in der Landwirtschaft e. V. (KTBL) und der Deutschen Landwirtschaftsgesellschaft e. V. (DLG).



In der Broschüre „Gesamtbetriebliches Haltungskonzept Schwein – Mastschweine“ sind die Informationen analog für den Produktionszweig „Mastschweine“ aufgearbeitet.

DIN A4, 116 Seiten,
Erstauflage 2019, Bestell-Nr. 1007,
Druckexemplar 6,50 Euro,
Download kostenlos



Beide Broschüren sind im
BLE-Medienservice erhältlich:
www.ble-medienservice.de