

B&B Agrar

Die Zeitschrift
für Bildung
und Beratung

Potenziale fördern

STARKE FRAUEN FÜR DAS LAND

Ausbildung
Kooperation 27

Ausbildungspraxis
Mitgestaltung motiviert 32

Schulprojekt
Am Flächenbuffet unterrichten 34





Bundesanstalt für
Landwirtschaft und Ernährung



Bundesinformationszentrum
Landwirtschaft

Vielfalt im Gartenbau

Effizientes Düngen, Kultursubstrate und Staudenmischpflanzungen: Das Bundesinformationszentrum Landwirtschaft (BIZL) präsentiert auf der Internationalen Pflanzenmesse in Essen 2023 seine Informationsangebote rund um den Gartenbau.

Lernen Sie die neue Broschüre Stickstoffdüngung im Freilandgemüsebau kennen und erhalten Sie wertvolle Tipps für eine effizientere Düngung, die Gemüsebaubetriebe gemeinsam mit Fachberatung und Wissenschaft erarbeitet haben.

Das Informationsangebot des BIZL finden Sie am Stand GA-17.

24. bis 27. Januar 2023
Messe Essen

www.praxis-agrar.de



IPM

ESSEN · GERMANY

2023



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Frauen in der Landwirtschaft und im ländlichen Raum stehen im Fokus des Schwerpunktes dieser Ausgabe. Wie leben und arbeiten sie heute? Welche Aufgaben und Rollen übernehmen sie in den Betrieben? Umfassende Studien haben ihre Lebens- und Arbeitssituation auf den Höfen und in Führungsetagen des Agribusiness in den Blick genommen und dabei Fortschritte bei der Gleichberechtigung, aber auch deutlichen weiteren Handlungsbedarf sichtbar gemacht: Ob bei der Hofnachfolge oder bei der Besetzung von Führungspositionen, immer noch sind Frauen in der Minderheit. Und immer noch wird ihre Bedeutung für die Landwirtschaft unterschätzt.

Was ist also zu tun? Wie können die Interessen von Frauen besser berücksichtigt werden? Im Schwerpunkt stellen wir ein Förderprogramm vor, das Projekte von Frauen im ländlichen Raum unterstützt, und betrachten spezielle Weiterbildungsangebote für Frauen, die durch eine besondere Lernatmosphäre und durch gezielte Persönlichkeitsentwicklung die Position von Frauen stärken. Empowerment durch Qualifizierung, Coaching und Netzwerkarbeit kann Frauen helfen, eigene Lebensentwürfe weiterzuentwickeln. Entscheidend ist dabei der familiäre Rückhalt, der Raum schafft, gute Ideen auch umzusetzen.

Ebenso wichtig sind Vorbilder, denn sie inspirieren, eröffnen neue Perspektiven und machen Mut. Darum finden Sie Porträts von Frauen in dieser Ausgabe, die als Unternehmerinnen schon ihren eigenen Weg gehen. Starke Frauen sind ein unverzichtbarer Teil der Landwirtschaft und des ländlichen Raums – ohne sie geht es nicht und mit ihnen geht vieles besser.

Eine erkenntnisreiche Lektüre wünscht Ihnen

B. Brettschneider-Heil

Dr. Bärbel Brettschneider-Heil, Chefredakteurin

**Wir wünschen Ihnen
frohe Weihnachten
und ein gutes neues Jahr 2023!**

Ihr Redaktionsteam



Foto: Stephen Emlund/iStock/
Getty Images Plus via Getty Images

Impressum

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

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

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

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

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

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

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

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

Erscheint 4-mal im Jahr

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

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

Das Papier besteht zu 100 %
aus Recyclingpapier.

Titelbild:
SolStock/E+ 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. 5204
© BLE 2022

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

B&B Agrar

- 3 Impressum
- 14 Bundesgesetzblatt
- 37 Forschung
- 39 Nachrichten
- 42 Bücher & Medien
- 43 BZL-Medien

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



Nur etwa jeder zehnte Betrieb in Deutschland wird von einer Frau geleitet. Warum ist der Frauenanteil so niedrig?

FRAUEN

6 Gleichstellung auf den Höfen fördern

Susanne Padel, Janna Luisa Pieper

Die Ergebnisse einer deutschlandweiten Untersuchung zur Lebens- und Arbeitssituation von Frauen in der Landwirtschaft zeigen: Trotz einiger Fortschritte besteht erheblicher Handlungsbedarf, bevor die Gleichstellung auf den Höfen Wirklichkeit wird.

7 Zwischen Herd und Herdenmanagement

Janna Luisa Pieper, Christine Niens

Wie geht es Frauen auf den Höfen tatsächlich? Aus den Erkenntnissen von fast vier Jahren intensiver Forschungsarbeit leiten die Wissenschaftlerinnen konkrete Handlungsempfehlungen ab, um die Lebens- und Arbeitssituation von Frauen zu verbessern.

9 Viele Rollen und Aufgaben

Susanne Padel, Zazie von Davier, Imke Edebohls

Ohne Frauen geht oft nichts auf den Höfen und in den Ställen. Doch bei der finanziellen Absicherung und Altersvorsorge mitarbeitender Frauen macht die Studie Defizite sichtbar.

12 Mehr Frauen in Führungspositionen bringen

Jens-Peter Loy

Eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Führungspositionen ist auch im eher männerdominierten Agribusiness ein wichtiges Ziel. Welche Barrieren und welche Brücken gibt es auf dem Weg in die Führungsetagen?

15 Jede gute Idee ist förderfähig

Silvia Tappe, Nina Sohl, Martina Krattenmacher

Über das Förderprogramm „Innovative Maßnahmen für Frauen im Ländlichen Raum (IMF)“ werden Qualifizierungs- und Coachingmaßnahmen, Existenzgründungen, Unternehmenserweiterungen und Netzwerkorganisationen unterstützt.

17 Mehr Frauenpower tut Betrieben gut

Kirsten Engel

Eine fundierte Ausbildung, Mut und Kreativität, Organisationsstalent und Rückhalt durch Ehepartner und Familie – das sind wichtige Zutaten, die landwirtschaftliche Unternehmerinnen brauchen, um ihre Betriebe weiterzuentwickeln. Frauenpower ist ein Erfolgsrezept, beweisen gute Vorbilder.

20 Gemeinsam sichtbarer werden

Joerg Hensiek

In der betrieblichen Realität stoßen Frauen noch immer schnell an Grenzen. Unter dem Motto „Gemeinsam sind wir stärker“ haben sich daher auch im ländlichen Raum vielfältige Frauennetzwerke gebildet.

23 Selbstbewusst neue Wege gehen

Michaela Kuhn

Viele Aufgaben gleichzeitig stemmen – diese Herausforderung prägt den Alltag von Frauen in der Landwirtschaft. Trainingsangebote mit unterschiedlichen Schwerpunkten können helfen, die eigene Position zu stärken und Raum zu schaffen für einen Auf- und Umbruch.

**AB DEZEMBER ONLINE****Frauen****Die Selbstbestimmung von Frauen stärken***Lara Paschold*

Viele Frauen in landwirtschaftlichen Familienbetrieben wünschen sich eine selbstbestimmtere Rolle. Welche Faktoren beeinflussen die Gestaltung dieses Arbeits- und Lebensmodells positiv oder negativ? Inwiefern kann dieses Wissen in entsprechenden Beratungs- und Bildungsangeboten Berücksichtigung finden?

Weiterbildung nur für Frauen*Regina Bartel*

Ob Landtechnik, Motorsäge, Altersvorsorge oder Agrarbüro – Weiterbildungsangebote, die sich gezielt an Frauen in der Landwirtschaft wenden, decken ganz unterschiedliche Themengebiete ab. Motivierend wirkt für viele die besondere Lernatmosphäre.

AB JANUAR ONLINE**Projekt****Lern- und Erlebnisorte in der Land(wirt)schaft***Johanna Lochner, Judith-Maria Maruschke, Emily Lochner*

Welche Angebote und Bedarfe gibt es in Vorpommern an Lern- und Erlebnisorten auf dem Lande? Eine Online-Befragung im Rahmen des Projekts Vorpommern Connect gibt erste Hinweise darauf, wo Unterstützung benötigt wird.

Hochschule**WISAVI: Landwirt schafft Artenvielfalt***Michael Rudner, Eberhard Groß, Isabel Möhrle et al.*

In Politik und Gesellschaft ist das Thema Biodiversität allgegenwärtig. Dennoch gehen die Artenzahlen weiter zurück. Wo also ansetzen und gegensteuern? Das Forschungsprojekt „WISAVI“ integriert Biodiversitätsberatung und -management in landwirtschaftliche und umweltschutzbezogene Studiengänge und vermittelt Kenntnisse an der Schnittstelle von Artenschutz, Ökologie und Landwirtschaft.

AUSBILDUNGSPROJEKT**27** **Bildungskooperation optimiert***Frank Rösch, Andrea Bleher, Ina Weiß*

Das kooperative Ausbildungsprojekt „Landwirtschaft macht Schule“ mit angehenden Landwirtschaftsmeisterinnen und -meistern sowie Lehramtsstudierenden begegnet immer neuen An- und Herausforderungen. Erfolgsfaktor bleibt die Entwicklung eines Wir-Gefühls.

AUSBILDUNGSPRAXIS**32** **Mitgestaltung motiviert***Ingrid Ute Ehlers, Regina Schäfer*

In der aktuellen Generation von Auszubildenden ist der Wunsch nach Mitgestaltung groß. Das müssen Ausbildungsbetriebe berücksichtigen, um den Berufsnachwuchs motiviert zu halten und langfristig an das Unternehmen zu binden.

WEITERBILDUNG**30** **Digitaler Pflanzenbau im Jahreszyklus***Benjamin Striller, Thomas Herlitzius, Peer Leithold*

Grundlagenwissen zum digitalen Pflanzenbau wird nicht nur theoretisch vermittelt, sondern experimentell auf Versuchsflächen umgesetzt und im Selbststudium auf dem eigenen Betrieb angewendet. Damit besitzt das in Sachsen erprobte Weiterbildungskonzept ein überregionales Alleinstellungsmerkmal.

SCHULPROJEKT**34** **Lernen am Flächenbuffet***Christian Heinemann, Katharina Hüppe*

Schülerinnen und Schüler der Willy-Brandt-Schule in Kassel bearbeiten beim Bauernhofbesuch mithilfe eines Flächenbuffets ernährungsökologische und marketingtechnische Fragestellungen für den Unterricht.

PORTRÄT**36** **Thüringer Ökoherz schlägt für Praxiswissen***Ulrike Bletzer*

Der Verein Thüringer Ökoherz setzt sich dafür ein, dass es künftig mehr Bio-Landwirtinnen und -Landwirte gibt. Dafür organisiert er die berufsbegleitende Fortbildung „Geprüfte/r Berufsspezialist/-in für ökologischen Landbau“.

Gleichstellung auf den Höfen fördern

Mit der vom Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft geförderten Studie liegt erstmals eine deutschlandweite Untersuchung zur Lebens- und Arbeitssituation von Frauen in der Landwirtschaft vor. Die Ergebnisse der quantitativen und qualitativen Untersuchungen zeigen: Trotz einiger Fortschritte besteht erheblicher Handlungsbedarf, bevor die Gleichstellung auf den Höfen Wirklichkeit wird.

Beim Anblick der Vorstände landwirtschaftlicher Interessenvertretungen und beim Besuch von Feldtagen und auf Agrarmessen kann leicht der Eindruck entstehen, dass Landwirtschaft fast reine Männersache ist. Dazu passt auch, dass nur etwa jeder neunte Betrieb in Deutschland von einer Frau geleitet wird (Destatis 2021). Die Landwirtschaft in Deutschland ist immer noch vom traditionellen Modell des Familienbetriebs geprägt, wenn auch Unternehmensstrukturen deutlich komplexer und vielfältiger werden. Heute gibt es neben Betrieben mit großer Flächenausstattung auch deutlich mehr Betriebe, die im Nebenerwerb wirtschaften. Und die Anzahl der Familienarbeitskräfte ist

rückläufig, jedoch nimmt die Zahl der saisonal beschäftigten familienfremden Arbeitskräfte zu (Nieberg, Forstner 2019). In der Landwirtschaft in Deutschland stellen Frauen ungefähr ein Drittel aller Arbeitskräfte (Destatis 2021).

Eine vom BMEL in Auftrag gegebene Studie zeigt die unterschiedlichen Lebens- und Arbeitssituationen der Frauen und sorgt für eine größere Sichtbarkeit ihrer bedeutenden Leistungen auf landwirtschaftlichen Betrieben und für die Ländlichen Räume (s. auch B&B Agrar 3/2020, S. 14-16). Die nun vorliegenden Studienergebnisse verdeutlichen, dass die Gleichstellung aller Geschlechter auf den landwirtschaftlichen Betrieben noch nicht erreicht ist. Es gibt aber Grund zu vorsichtiger Hoffnung: Es ist eine leichte Tendenz zu mehr weiblicher Hof-

Link
<https://www.studie-frauen-landwirtschaft.de>

Die Landfrauenstudie

Über die Lebens- und Arbeitssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland war bislang wenig bekannt. Die vom Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) geförderte bundesweite Studie „Die Lebenssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in ländlichen Regionen Deutschlands – eine sozio-ökonomische Analyse“ hat sich zum Ziel gesetzt, diese Forschungslücke zu schließen. Wissenschaftlerinnen des Thünen-Instituts für Betriebswirtschaft und des Lehrstuhls für Soziologie Ländlicher Räume der Universität Göttingen führten hierzu von 2019 bis 2022 deutschlandweit qualitative und quantitative Untersuchungen durch, dabei wurden sie vom deutschen LandFrauenverband e.V. als Kooperationspartner unterstützt.

Zu den Zielgruppen der Studie gehören: Betriebsleiterinnen (zum Beispiel Pächterin eines Hofes, eigenverantwortliche Leiterin eines Hofes oder eines Betriebszweigs einer GmbH oder Agrargenossenschaft), Geschäftsführerinnen von Agrargenossenschaften oder landwirtschaftlichen GmbHs, (mögliche) Hofnachfolgerinnen – beziehungsweise außerfamiliäre Hofübernehmerinnen, Partnerinnen/Ehefrauen der Betriebsleitung oder Hofnachfolge, die auf dem Hof mitarbeiten und/oder außerlandwirtschaftlich beschäftigt sind, Altenteilerinnen, das heißt: (Ehe-)Partnerinnen der früheren Betriebsleitung oder frühere Betriebsleiterinnen und – in der Ergänzungsstudie ab 2021 – in der Landwirtschaft angestellte Frauen ohne Leitungsfunktion.

Die methodischen Elemente der Studie bestehen aus elf regionalen Auftakt-Workshops (insgesamt 128 Teilnehmerinnen; Winter 2019/20), qualitativen Einzelinterviews (insgesamt rund 100 narrativ-biografische Interviews, davon 21 narrative Interviews, die mit Angestellten und Auszubildenden geführt wurden), drei Case Studies zur Situation von Angestellten und Auszubildenden und einer bundesweiten Online-Befragung (November 2020 bis Mai 2021; 7.345 Teilnehmerinnen). Abschließend wurden Ergebnis-Workshops im Winter 2021/22 durchgeführt.

Die Autorinnen

Foto: Heidrun Fornahl



Dr. Susanne Padel
 Thünen-Institut für Betriebswirtschaft, Braunschweig
 susanne.padel@thuenen.de



M.Sc. Janna Luisa Pieper
 Georg-August-Universität Göttingen, Lehrstuhl für Soziologie ländlicher Räume, Göttingen
 jannaluisa.pieper@uni-goettingen.de

nachfolge und zu mehr Betriebsgründungen durch Frauen zu verzeichnen. Die Ergebnisse der Online-Befragung offenbaren auch, dass Frauen überwiegend an strategisch-unternehmerischen Entscheidungen auf den Betrieben beteiligt sind. Das Bild des meist männlichen Alleinunternehmers wird damit infrage gestellt. Die nachfolgenden Beiträge befassen sich mit ausgewählten Kernergebnissen der Studie:

- Im ersten Teil präsentiert das Göttinger Forscherinnenteam die Ergebnisse der qualitativen Untersuchungen aus den Interviews und Gruppendiskussionen sowie die Erkenntnisse aus der Angestelltenstudie, die sich mit der Situation von angestellten Frauen und Auszubildenden in der Landwirtschaft beschäftigte.
- Im zweiten Teil präsentiert das Forscherinnenteam des Thünen-Instituts für Betriebswirtschaft die Ergebnisse der Online-Befragung zu den vielfältigen Tätigkeitsbereichen der Frauen, zur Teilhabe der Frauen an den Betrieben, zur Alterssicherung und zu Veränderungen der Situation der Frauen auf Betrieben in den vergangenen 30 Jahren.



Foto: marchmeana29/istock/Getty Images Plus via Getty Images

Dominierendes Thema der Landfrauenstudie ist die Geschlechtergerechtigkeit in der Landwirtschaft.

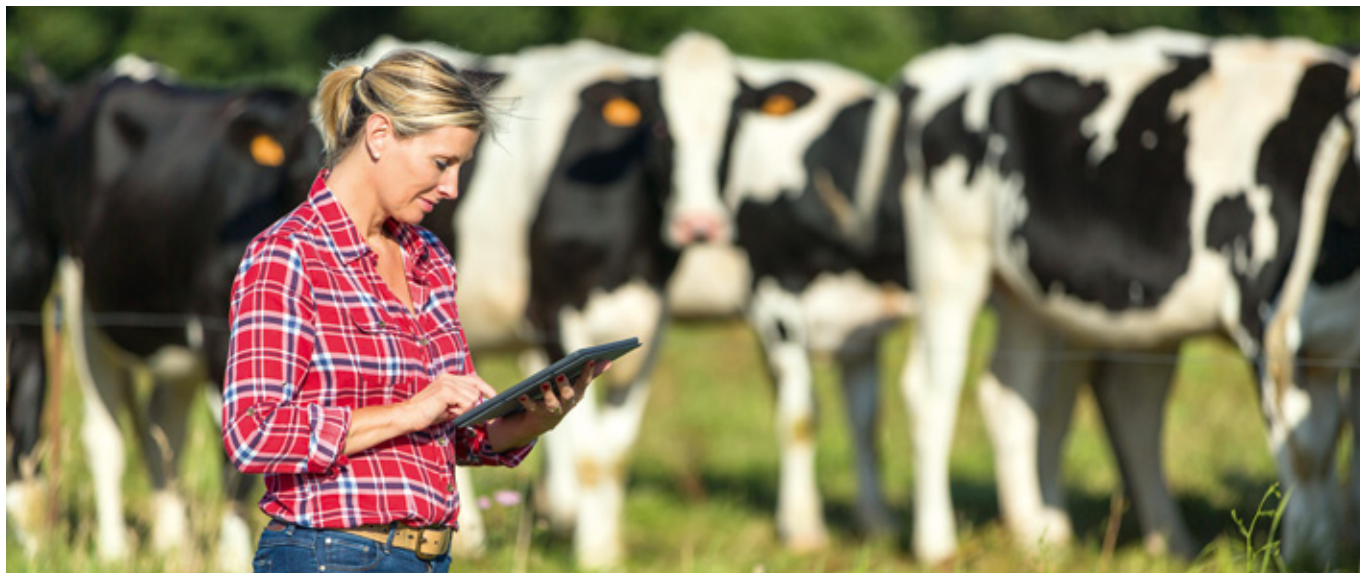


Foto: niceyray/iStock/Getty Images Plus via Getty Images

Zwischen Herd und Herdenmanagement

Das mediale Bild von Frauen in der Landwirtschaft ist geprägt von Stereotypen. Doch wie geht es Frauen auf den Höfen Deutschlands tatsächlich? Aus den Erkenntnissen von fast vier Jahren intensiver Forschungsarbeit leitet das Wissenschaftlerteam nun konkrete Handlungsempfehlungen ab, um die Lebens- und Arbeitssituation von Frauen zu verbessern.

Das dominierende Thema, das in allen Bereichen der Studie als übergeordnete Instanz über den Einzelergebnissen steht, ist das der Geschlechtergerechtigkeit in der Landwirtschaft. Wie wird Geschlechtergerechtigkeit eigentlich bemessen? Der Frauenanteil am Besitz von landwirtschaftlichen Flächen gilt weltweit in Politik und Forschung als Indikator für die Geschlechtergerechtigkeit und den sozioökonomischen Status eines Landes (Agarwal et al. 2021). Beim Blick auf die Besitzverhältnisse von landwirtschaftlichen Flächen in Deutschland zeigt sich allerdings eine Datenlücke. Zwar gibt die Agrarstatistik Auskunft über die Leitung von landwirtschaftlichen Betrieben, nicht aber über den Landbesitz nach Geschlechtern. Alternativ kann auch der Frauenanteil bei Betriebsleitungen betrachtet werden, allerdings spiegelt dieser nicht die Eigentumsverhältnisse an Land und Produktionsmitteln wider und ist damit nur eingeschränkt aussagefähig in Hinblick auf bestehende Macht- und Besitzverhältnisse.

Gender Gap

In Deutschland werden fast 90 Prozent der landwirtschaftlichen Betriebe von Männern

geleitet (Destatis 2021). Warum ist der Frauenanteil so niedrig? Durch die Analyse der Interviews und Gruppendiskussionen konnten Antworten auf diese Frage gefunden werden. Die Analyse der qualitativen Daten ergab hohe Zugangsbarrieren für Frauen sowie für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger:

- verinnerlichte Vorstellungen von Geschlechtercharakteren und geschlechtsspezifischen Arbeitsbereichen sowie ein heteronormatives Bild vom „Familienbetrieb“ mit einem Mann als Familienoberhaupt und Betriebsleiter und einer Frau, die sich vor allem um Haushalt und Kinder kümmert;
- patrilineare Vererbungspraxis, die vor allem Männern die Hofnachfolge ermöglicht;
- geschlechtsspezifische Sozialisation und damit einhergehend die Weitergabe von landwirtschaftlichen und technischen Kompetenzen und Wissen vor allem an männliche Nachkommen;
- erschwerter Zugang zur Landwirtschaft für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger durch hohen Kapitalbedarf, wenig Förderprogramme und schlechte Verfügbarkeit von Flächen

Die Autorinnen

M.Sc. Janna Luisa Pieper

Georg-August-Universität Göttingen, Lehrstuhl für Soziologie ländlicher Räume, Göttingen
jannaluisa.pieper@uni-goettingen.de

Dr. Christine Niens

Georg-August-Universität Göttingen, Lehrstuhl für Soziologie ländlicher Räume, Göttingen
cniens@uni-goettingen.de

- erschwerte außerfamiliäre Hofübergabe an Frauen aufgrund traditioneller Vorstellungen der abgebenden Generation, die oft einen männlichen Nachfolger erwartet;
- Retraditionalisierung von landwirtschaftlich ausgebildeten Frauen bei der (Ein-)Heirat: Die Leitungsrolle wird wie selbstverständlich an den Mann abgegeben und die Frau übernimmt den Bereich der Care-Arbeit.

Empowerment

Aus den gewonnenen qualitativen Daten der Studie lassen sich Anhaltspunkte zur Stärkung von Hofnachfolgerinnen finden. Um den elterlichen Betrieb übernehmen zu können, stellt die Erweiterung des landwirtschaftlichen Wissens und der praktischen Kompetenzen eine Erfolgsstrategie der anstrebenden Hofnachfolgerinnen dar. Dabei entscheiden sich die potenziellen Nachfolgerinnen, die von ihren Eltern nicht landwirtschaftlich sozialisiert wurden, eher für ein Studium in Agrarwissenschaften als für eine Ausbildung in diesem Bereich. Dies liegt unter anderem daran, dass sie befürchten, dass von ihnen als potenzielle Hof-

nachfolgerinnen auf dem Ausbildungsbetrieb erwartet werden könnte, dass sie bereits sicher Maschinen bedienen könnten. Manche jungen Frauen absolvieren zusätzliche Lehrgänge, um zum Beispiel das Treckerfahren unabhängig von ihren Vätern zu erlernen.

Ein anderer wichtiger Faktor bei der Hofübernahme durch Frauen stellt die Orientierung an anderen Betriebsleiterinnen dar. Sie dienen als positive Rollenvorbilder, die ermutigen und bekräftigen. Um Kontakt zu diesen Vorbildern aufzubauen, sind landwirtschaftliche Netzwerke (zum Beispiel aus dem Studium), Verbände oder ehrenamtliches Engagement im landwirtschaftlichen Kontext für die potenziellen Hofnachfolgerinnen von großer Bedeutung.

Darüber hinaus ist die Trennung von Arbeit/Besitz und Liebe (Bock, Duden 1977) eine weitere wichtige Ermächtigungsstrategie für Frauen auf dem Weg zur Betriebsleitung. So sorgen sie dafür, dass sie nicht in die Falle der Retraditionalisierung tappen. Aus diesen Erkenntnissen lässt sich ableiten, dass es dringend Empowerment von Hofnachfolgerinnen bedarf: beispielsweise in Form von speziellen Lehrgängen und Netzwerkangeboten sowie Mentoring-Programmen.

Gesundheitsgefahren

Ein sehr wichtiges und in der Forschung bisher unterrepräsentiertes Thema ist das der Frauengesundheit. Die Landwirtschaft ist nach wie vor ein Sektor, in dem viel und anstrengende körperliche Arbeit geleistet wird. Dies kann zu körperlicher Belastung, zu Erkrankungen und Verschleißerscheinungen führen.

Es bedeutet aber auch, dass die Unfallgefahr erhöht ist. Insbesondere im direkten Umgang mit Tieren passieren in der Landwirtschaft die meisten Unfälle (SVLFG 2021). Für Frauen ergeben sich aus den speziellen Arbeitsbedingungen in der Landwirtschaft ganz eigene Problembereiche:

- Zoonosen (die zur Unfruchtbarkeit führen können);
- Umgang mit Substanzen, die sich auf die Fruchtbarkeit auswirken können;
- erhöhter Arbeitsschutz während der Schwangerschaft;
- erschwerter Wiedereinstieg nach Schwangerschaft.

Die empirischen Untersuchungen haben ergeben, dass nur ein geringes Bewusstsein und wenig Aufklärung über die Gefahren für Frauen durch landwirtschaftliche Tätigkeiten vorhanden ist. Der richtige Umgang, beispielsweise mit fruchtbarkeitsrelevanten Substanzen sowie die Gefahren, die von Zoonosen (insbesondere für Frauen) ausge-

hen, sind nicht in ausreichendem Maße Bestandteil der Curricula der Berufsschulen, Fachhochschulen und Universitäten.

Mitarbeitende werden oft nicht oder nur unzureichend über berufliche Risiken durch Vorgesetzte aufgeklärt. Hieraus können Unfälle oder Gesundheitsgefährdungen von Frauen durch einen zum Beispiel unsachgemäßen Umgang mit Hormonpräparaten resultieren. Ein besonderes Risiko besteht dabei für Quereinsteigerinnen oder Auszubildende, die mit den Gefahren am Arbeitsplatz noch nicht vertraut sind. Darüber hinaus wurde deutlich, dass Bestimmungen zur Arbeitssicherheit oft nur lasch umgesetzt werden.

Kind oder Kuh?

Gerade auf landwirtschaftlichen Betrieben ist es nicht immer einfach, Beruf und Familie zu trennen. Je nach Position der Frau auf dem Betrieb ergeben sich Unterschiede im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Studienergebnisse zeigen, dass Mitarbeitende (Ehe-)Partnerinnen, andere Familienangehörige und Betriebsleiterinnen ein großes Arbeitspensum bewältigen und zusätzlich die überwiegende Verantwortung für die Care-Arbeit tragen. Gerade nach der Geburt von Kindern findet häufig eine Retraditionalisierung von landwirtschaftlich ausgebildeten Frauen hin zu Hausarbeit und weg von Leitungsaufgaben statt.

Insbesondere für junge Betriebsleiterinnen ist eine Vereinbarkeit von Betrieb und Familie nur möglich, wenn sie sich einen Ausfall ihrer Arbeitskraft finanziell leisten können und (familiäre) Unterstützung bei der Kinderbetreuung erhalten. Ihnen stellt sich dann oft die Frage: „Kind oder Kuh?“ beziehungsweise: „Betriebsleitung oder Mutterrolle?“. Manche der befragten Frauen entschieden sich deshalb gegen eine Hofübernahme oder gegen Kinder. Urlaub und Freizeit sind bei den befragten Frauen ein rares

Gut, sie wünschen sich eine verbesserte Work-Life-Balance. Die Untersuchungen ergaben zudem, dass bei vielen Frauen ein Informationsdefizit bei den Themen Mutterschutz, Elterngeld und Kinderkrankentage besteht.

Angestelltenstudie

Insgesamt legen die im Rahmen der Angestelltenstudie durchgeführten Analysen eine Vielzahl von Handlungsfeldern und Problemlagen von familienfremden ständig angestellten Frauen ohne Leitungsfunktion und Auszubildenden in der Landwirtschaft offen. Dabei sollte jedoch berücksichtigt werden, dass es sich um explorative Untersuchungen handelt, die nur erste Einblicke in die Lebens- und Arbeitssituation angestellter Frauen und Auszubildender liefern können.

Als wichtige Aspekte stechen die Themen der Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz, die geringe Lohnzufriedenheit, die zum Teil hohen Belastungen in Kombination mit zu kurzen Erholungsphasen, Unsicherheiten beziehungsweise Sorgen um eine hinreichende Alterssicherung und die hohe intrinsische Motivation der familienfremden Angestellten und Auszubildenden hervor. So zeigt sich beispielsweise, dass die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz derzeit in der Landwirtschaft noch nicht verwirklicht ist und Vorurteile und Stereotype in weiten Teilen immer noch Bestand haben. Auch verdeutlichen die durchgeführten Interviews, dass die intrinsische Motivation vieler Frauen so hoch ist, dass dafür sogar ein als unangemessen empfundenes Gehalt und zum Teil sehr belastende Arbeitsbedingungen akzeptiert werden.

Link

Angestelltenstudie: <https://publications.goettingen-research-online.de/handle/2/112552>

Es wird jedoch gleichzeitig deutlich, dass die Arbeitsbedingungen in der Landwirt-



Werden traditionelle Geschlechterrollen überwunden, eröffnen sich neue Handlungsspielräume.

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

schaft einschließlich der Bezahlung verbessert werden müssen – sowohl zur Förderung der Arbeitsmotivation und -zufriedenheit wie auch unter dem Gesichtspunkt der Nachwuchsgewinnung. Dies könnte auch zur Verbesserung des häufig als negativ empfundenen Images der Landwirtschaft beitragen und helfen, Hindernisse für junge Frauen abzubauen, einen landwirtschaftlichen Beruf zu erlernen. Gerade junge Frauen sind vermehrt nicht mehr bereit, dauerhaft auf hinreichend Freizeit zur Sicherung ihrer Work-Life-Balance zu verzichten und erwarten moderne Arbeitsbedingungen sowie die Wertschätzung ihrer Kompetenzen. Angesichts des demografisch bedingten Rückgangs von Nachwuchskräften ist der Landwirtschaft daher anzuraten, sich stärker an den Wünschen und Bedürfnissen weiblicher Angestellter und Auszubildender zu orientieren, denn allein durch männliches Arbeitskräftepotenzial wird der steigende Bedarf an familienfremden Arbeitskräften voraussichtlich nicht zu decken sein.

Ausblick

Die Forschungsergebnisse zeigen, dass für eine geschlechtergerechte Landwirtschaft

zuerst das Durchbrechen von traditionellen Geschlechterrollen nötig ist. Das Wissen um die Barrieren und Ermächtigungsstrategien kann genutzt werden, um von politischer Seite neue Handlungsspielräume für alle Geschlechter und Lebensformen zu eröffnen. Dafür bedarf es Empowerment von Hofnachfolgerinnen, eingetragenen Frauen, Quereinsteigenden und potenziellen (leitenden) Angestellten. Dies kann in Form von speziellen Lehrgängen und Netzwerkangeboten sowie durch Mentoring-Programme und niedrigschwellige Förderprogramme für Existenzgründerinnen und -gründer erfolgen.

Es genügt allerdings nicht, ausschließlich Frauenförderung zu betreiben. Die Ergebnisse der BMEL-Studie verdeutlichen, dass ein Diskurs über veraltete Geschlechterbilder und Rollenstereotypen in der Landwirtschaft überfällig ist. Dieser könnte bei der Sensibilisierung für geschlechterneutrale Sozialisation von Kindern und Jugendlichen auf Familienbetrieben beginnen und die Rolle von Landwirtinnen und Landwirten als faire und (geschlechter-)gerechte Arbeitgeber einschließen. Denn eine geschlechtergerechte Landwirtschaft geht alle an.



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

Zu einer geschlechtergerechten Landwirtschaft gehört auch eine gleichwertige und unabhängige finanzielle Absicherung.

Literatur

Agarwal, B.; Anthwal, P.; Mahesh, M. (2021): How many and which women own land in India? Inter-gender and intra-gender gaps. *The Journal of Development Studies*, 57(11), S. 1807-1829.

Bock, G.; Duden, B. (1977): Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit. In: Gruppe Berliner Dozentinnen (Hg.), *Frauen und Wissenschaft. Beiträge zur Berliner Sommeruniversität für Frauen*, Juli 1976, Berlin, S. 118–199.

Destatis (2021): Arbeitskräfte und Berufsbildung der Betriebsleiter/Geschäftsführer. *Landwirtschaftszählung 2020*.

SVLFG (2021): Weniger Unfälle, weniger Unfalldote. URL: <https://www.svlfg.de/pm-unfallzahlen-2020> (Abruf: 31.10.2022).

Viele Rollen und Aufgaben

Ohne Frauen geht oft nichts auf den Höfen und in den Ställen. Doch bei der finanziellen Absicherung und Altersvorsorge mitarbeitender Frauen macht die Studie Defizite sichtbar.

Die Ergebnisse der Online-Befragung, die vom Thünen-Institut und der Universität Göttingen in 2020/2021 durchgeführt wurde, zeigen die Vielfalt der Positionen, die Frauen auf den Betrieben einnehmen. Die Mehrzahl der 7.345 befragten Frauen sind (Ehe-)Partnerinnen der Betriebsleitung (49 Prozent), gefolgt von Betriebsleiterinnen und Geschäftsführerinnen (19 Prozent), anderen weiblichen Familienangehörigen (19 Prozent), Angestellten und Auszubildenden (6 Prozent) sowie Altenteilerinnen (4 Prozent).

Die Frauen übernehmen auf den landwirtschaftlichen Betrieben vielfältige Aufgaben (s. Abbildung). 83 Prozent der befragten Frauen arbeiten im landwirtschaftlichen Betrieb. Der tatsächliche Anteil liegt wahrscheinlich etwas höher, denn sechs Prozent der Teilnehmerinnen haben keine Angaben

zu Tätigkeiten gemacht. Häufig genannte Tätigkeiten im landwirtschaftlichen Betrieb sind Buchhaltung (70 Prozent) und soziale Aufgaben, wie zum Beispiel Ansprechpartnerin für Mitarbeitende sein (63 Prozent). Auch die Tierhaltung ist ein wichtiger Bereich, den fast zwei Drittel (59 Prozent) der Frauen übernehmen. Feldarbeit (48 Prozent) und vor allem Maschineninstandhaltung (26 Prozent) werden dagegen im Durchschnitt etwas weniger häufig genannt, aber häufiger von Betriebsleiterinnen und den überwiegend jungen anderen Familienangehörigen.

Viele Frauen sehen sich in der Rolle der „Springerin“, das heißt, sie sind kurzfristig in den verschiedensten Arbeitsbereichen auf dem Betrieb tätig. Die Pflege des Betriebsgeländes wird ebenfalls von vielen Frauen genannt. Auch dies sind Aufgaben, die für

den Gesamterfolg des Betriebes sicher wichtig sind, aber häufig nicht wirklich anerkannt werden. Landwirtschaftliche Tätigkeiten werden insgesamt häufiger von Betriebsleiterinnen und von anderen Familienmitgliedern ausgeführt, zu letzteren gehören Töchter – oft die Hofnachfolgerinnen.

52 Prozent der Frauen sind in den zum Betrieb gehörenden Nebenbetrieben tätig, die auf circa der Hälfte der Betriebe in Deutschland einen deutlichen Beitrag zum Einkommen leisten (Destatis 2021). So übernehmen 23 Prozent der Frauen Aufgaben in der Direktvermarktung und mehr als 60 Prozent davon tragen dafür auch „überwiegend“ oder „allein“ die Verantwortung. In hohem Maß fallen auch soziale und Bildungsangebote, Tourismusangebote und Pferdepension/Reiten in die Verantwortung von Frauen, wenn auch nur wenige diese Bereiche als

Die Autorinnen

Dr. Susanne Padel

susanne.padel@thuenen.de

Dr. Zazie von Davier

zazie.davier@thuenen.de

Imke Edebohls

imke.edebohls@thuenen.de

alle: Thünen-Institut für Betriebswirtschaft, Braunschweig



Tätigkeiten nennen. Knapp 40 Prozent der Frauen sind zusätzlich außerbetrieblich erwerbstätig, die meisten davon im Beschäftigungsverhältnis (82 Prozent), nur 15 Prozent gaben an, selbstständig zu sein.

Fast alle der befragten Frauen sind zusätzlich im Haushalt tätig (83 Prozent). Mit mehr als drei Vierteln der Frauen, die angeben, überwiegend oder allein für den Haushalt verantwortlich zu sein, bleiben Tätigkeiten wie Essenszubereitung, Reinigung und Kinderbetreuung überwiegend in Frauenhand. In offenen Einträgen der Befragung äußerten Frauen den Wunsch, dass das Teilen der Haus- und Erziehungsarbeit mit den Partnern zukünftig zu einer Selbstverständlichkeit auf landwirtschaftlichen Betrieben wird.

Mitverantwortung

Die Situation der Frauen wird nicht nur von der Aufteilung der Arbeit auf dem Betrieb bestimmt, sondern auch durch deren Beteiligung an betrieblichen Entscheidungen (Contzen, Forney 2016). Die Studienergebnisse zeigen, dass Frauen auf den Betrieben eindeutig Mitverantwortung tragen: 72 Prozent gaben an, an strategisch-unternehmerischen Entscheidungen beteiligt zu sein, und 62 Prozent sind für Buchhaltung, Finanzen und Büro verantwortlich. Allerdings bedeutet das nicht, dass die Frauen auch rechtlich am Betrieb beteiligt sind. Nur elf Prozent der Befragten gehört der gesamte Betrieb, weiteren 24 Prozent ein Teil der Flächen oder Gebäude. Die Befragung gibt somit Hinweise, dass es deutliche Unterschiede zwischen der gefühlten und rechtlichen Position der Frauen auf den Betrieben gibt, die weiter untersucht werden sollten.

Soziale Absicherung

Insgesamt wird das Niveau ihrer Alterssicherung von einem Drittel der Frauen als nicht ausreichend angesehen, knapp ein weiteres Drittel ist unsicher. 50 Prozent der befragten Frauen gaben an, Pflichtbeiträge in die Landwirtschaftliche Alterskasse (LAK) zu entrichten, die jedoch nur eine Teilsicherung darstellt. 71 Prozent der Frauen haben Rentenansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung erworben und weitere 20 Prozent aus einer zusätzlichen betrieblichen Altersvorsorge, in der Regel aus anderer beruflicher Tätigkeit außerhalb des Betriebs. Fast 80 Prozent sorgen privat für das Alter vor. Auch das Altenteil trägt bei einigen Frauen zur Absicherung bei.

Für (Ehe-)Partnerinnen stellt eine Scheidung oder Trennung von der betriebsinhabenden Person oder deren Tod ein Risiko dar. Nur 18 Prozent der befragten (Ehe-)Partnerinnen sind durch einen Ehe- oder Partnerschaftsvertrag vor den finanziellen Folgen einer Scheidung geschützt. 29 Prozent verfügen über ein Testament zu ihren Gunsten und 17 Prozent gaben an, über eine Lebensversicherung für den Fall des Todes des Betriebsinhabers beziehungsweise der Betriebsinhaberin abgesichert zu sein.

Situation im Wandel

Was hat sich in den letzten 30 Jahren verändert? Hier werden im Rahmen der Studie ausgewählte Ergebnisse der Online-Befragung von 2020/2021 mit der letzten bundesweiten Befragung von Bäuerinnen verglichen, die 1988 noch vor der Wiedervereinigung durchgeführt wurde. An der Befragung zur Lebens- und Arbeitssituation von Bäuerinnen von 1988 nahmen insgesamt 11.456 Frauen aus Westdeutschland teil (Claudein, Günther 1991). In diesem Vergleich wurden nur die Antworten von 5.099 Teilnehmerinnen der Online-Befragung von 2020/2021 aus den westlichen Bundesländern berücksichtigt, die einen familiären Bezug zur Landwirtschaft haben. Beide Befragungen wurden mit Unterstützung des Deutschen Landfrauenverbands e.V. (dlv) durchgeführt.

Fotos (3): Anna Tiessen

Frauen übernehmen auf den landwirtschaftlichen Betrieben vielfältige Aufgaben - ob im Hofladen, im Agrarbüro oder bei der Maschinenwartung.

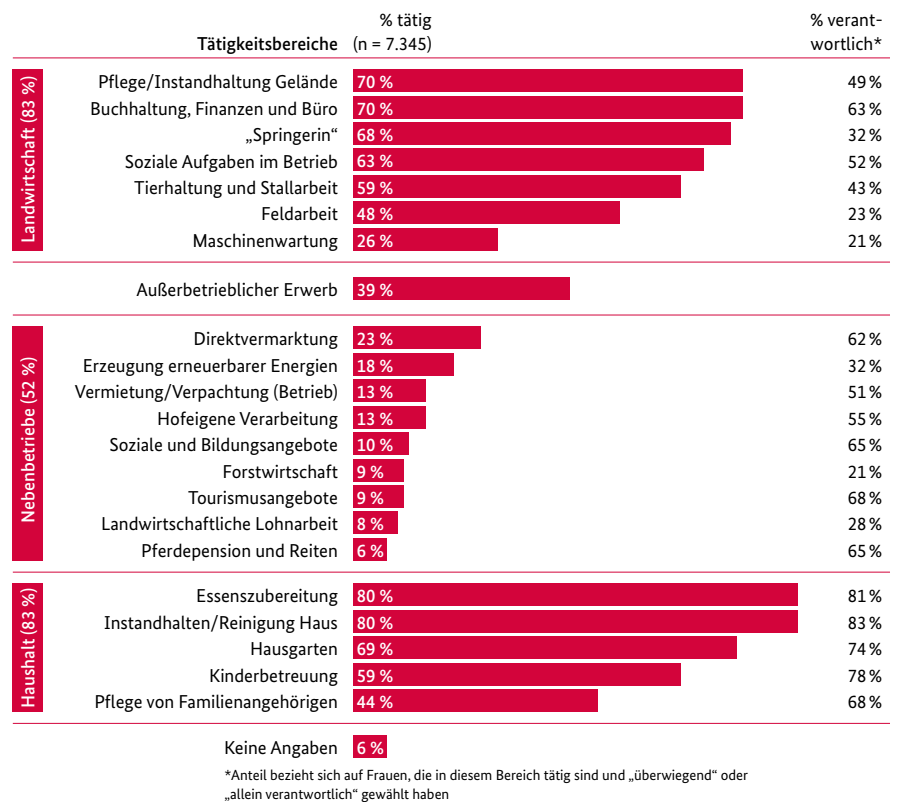
■ **Erwerbssituation:** Vor 30 Jahren kamen 83 Prozent der befragten Frauen von Hauptidealbetrieben, das heißt von Betrieben, die mehr als 50 Prozent ihres Haushaltseinkommens aus der Landwirtschaft beziehen. Mit nur noch etwa der Hälfte der befragten Frauen ist dieser Anteil heute deutlich geringer. Der Anteil der Hauptidealbetriebe ist insgesamt rückgängig (Nieberg, Forstner 2019).

Einen deutlichen Zuwachs verzeichnet der außerbetriebliche Erwerb. Waren 1988 nur fünf Prozent der befragten Frauen außerhalb des Hofes tätig, sind es heute knapp 40 Prozent. Der größere Teil dieser Frauen kam damals und kommt auch heute von Nebenerwerbsbetrieben mit anderen Einkommensquellen. Während früher die finanzielle Unabhängigkeit an erster Stelle stand, steht dort heute der Zugang zur eigenen Altersversorgung – direkt gefolgt von finanzieller Unabhängigkeit. Andere wichtige Gründe waren und sind Kontakt zu anderen Menschen und die Anerkennung beziehungsweise die Bestätigung für die eigenen Leistungen, während „sich mehr leisten zu können“ beziehungsweise „Geld für Privates“ in beiden Erhebungen an letzter Stelle stand.

■ **Ausbildung:** Der Trend zur besseren Ausbildung von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben setzt sich eindeutig fort. 1991 wurde angemerkt, dass sich das Schulbildungsniveau der Bäuerinnen seit etwa einer Generation sprunghaft verbessert hat (Claupein, Günther 1991, S.10). Der Anteil der Frauen mit abgeschlossener beruflicher Ausbildung – also einer Lehre – hatte um 30 Prozent und der mit einer abgeschlossenen Meisterausbildung oder einem ähnlichen Abschluss um zehn Prozent zugenommen. Heute besitzen circa ein Fünftel der befragten Frauen einen Hochschul- oder Universitätsabschluss – vor 30 Jahren waren es weniger als ein Prozent. Damals erlernten fast alle Frauen (81 Prozent) ländliche Hauswirtschaft – heute haben 24 Prozent eine landwirtschaftliche und weitere sieben Prozent eine (ländlich-) hauswirtschaftliche Ausbildung absolviert.

■ **Hausarbeit:** 98 Prozent der befragten Bäuerinnen waren 1988 allein oder gemeinsam mit anderen Frauen für die Führung des Haushalts verantwortlich. Heute liegt der Anteil bei 83 Prozent – die Hausarbeit bleibt also überwiegend eine Domäne der Frauen. Damals wie heute ist die Mehrheit der befragten Frauen auch in der Landwirtschaft tätig (84 Prozent beziehungsweise 83 Prozent). Es zeigen sich jedoch auch Unter-

Abbildung: Tätigkeitsbereiche und Verantwortlichkeiten der Frauen



Quelle: Eigene Erhebung, 2020/2021 Onlinebefragung; Fragen: In welchen landwirtschaftlichen/ landwirtschaftsnahen /Haushalts-Tätigkeitsbereichen arbeiten Sie? Für welche Bereiche sind Sie „überwiegend“ oder „allein“ verantwortlich. Sind Sie (zusätzlich noch) außerbetrieblich erwerbstätig?

schiede in den Aufgaben. Der Anteil von Frauen, die auf dem Betrieb in der Direktvermarktung tätig sind, ist in den 30 Jahren von 31 Prozent auf 26 Prozent leicht gefallen. Hingegen haben ehrenamtliche Tätigkeiten zugenommen: Während sich vor 30 Jahren rund die Hälfte der befragten Frauen engagierten, sind es heute 63 Prozent.

Die Anzahl an Personen, die gemeinsam in den landwirtschaftlichen Haushalten leben, hat geringfügig zugenommen; es gibt auch mehr Haushalte, in denen mehrere Generationen zusammenleben, allerdings einen geringeren Anteil an Haushalten mit Kindern unter 18 Jahren.

■ **Urlaub:** Durchschnittlich nehmen die heutigen Studienteilnehmerinnen 3,5 Tage mehr Urlaub pro Jahr als die 1988 befragten Bäuerinnen und elf Prozent mehr als 1988 machen jedes Jahr Urlaub.

Auch wenn der Eindruck entstehen kann, dass alles beim Alten bleibt, so zeigen sich doch sehr langsam Veränderungen. Für Geschlechtergerechtigkeit ist es von großer Bedeutung, dass die vielfältigen bezahlten und unbezahlten Aufgaben von Frauen in der Landwirtschaft durch regelmäßige Erhebungen (zum Beispiel im Rahmen der Agrarstatistik) sichtbar sind. So

können Indikatoren der Gleichstellung, wie der Gender Pay Gap und der Gender Care Gap, auch für die Landwirtschaft berechnet und Maßnahmen zur Verbesserung geplant werden. ■

Literatur

- Claupein, E.; Günther, H.J. (1991):** Die Lebens- und Arbeitssituation von Bäuerinnen: Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Mitgliedern der Landfrauenverbände im Frühjahr 1988. Schriftenreihe des Bundesministers für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten, Reihe A 398, Münster-Hiltrup.
- Contzen, S.; Forney, J. (2016):** Family farming and gendered division of labour on the move: a typology of farming-family configurations. *Agriculture and Human Values* Jhg 34(1), S. 27–40. DOI: 10.1007/s10460-016-9687-2.
- Destatis (2021):** Arbeitskräfte und Berufsbildung der Betriebsleiter/Geschäftsführer – Fachserie 3 Reihe 2.1.8 – 2020. URL: www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Landwirtschaftliche-Betriebe/Publikationen/Downloads-Landwirtschaftliche-Betriebe/arbeitskraefte-2030218209004.html (Abruf: 25.10.2022)
- Destatis (2021):** Einkommenskombinationen Landwirtschaftszählung – Fachserie 3 Reihe 2.1.7 – Landwirtschaftszählung 2020. URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Landwirtschaftliche-Betriebe/Publikationen/Downloads-Landwirtschaftliche-Betriebe/einkommenskombinationen-2030217209004.html> (Abruf: 25.10.2022)
- Nieberg, H.; Forstner, B. (2019):** Agrarstrukturrentwicklung – Bestimmende Faktoren und Perspektiven. In: Bundesverband für gemeinnützige Landgesellschaften (Hg.): Landentwicklung aktuell: Das Magazin des Bundesverbandes der gemeinnützigen Landgesellschaften. Ausgabe 2019, S. 65–67.



Foto: DNY59/E+ via Getty Images

Mehr Frauen in Führungspositionen bringen

Eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Führungspositionen ist auch im eher männerdominierten Agribusiness ein wichtiges Ziel. Das gelingt allerdings nicht von allein. Welche Barrieren und welche Brücken gibt es auf dem Weg in die Führungsetagen?

Frauen in Führungspositionen ist ein gesellschaftspolitisch viel diskutiertes Thema. Im „Stern“ (November 2020) ließen sich 40 erfolgreiche Frauen in Führungspositionen unter dem kontroversen Titel „Ich bin eine Quotenfrau“ interviewen. Dazu gehörte Ursula von der Leyen, die gegenüber der schwedisch-deutschen AllBright-Stiftung verkündete: „Ich bin stolz, dass es gelungen ist, mein Kolleg erstmals in der Geschichte der Europäischen Kommission paritätisch mit Männern und Frauen zu besetzen. Es hat sich gelohnt. (...) Sie bringen allesamt selbstbewusst und selbstverständlich ihre Erfahrungen und Positionen in unsere Debatten ein. Diese Ausgewogenheit macht unsere Arbeit besser“ (AllBright 2020, S. 15). Damit wird deutlich, dass gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in führenden Positionen einen Mehrwert schafft. Dennoch ist das in vielen Bereichen immer noch etwas Besonderes.

Die Förderung der Gleichberechtigung und Chancengleichheit von Männern und Frauen durch den Staat manifestiert sich erst-

mals 1994 in dem Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes (BGBl. 24.6.1994). Darin wird bereits explizit benannt, dass „Stellenbeschreibungen (...) so abzufassen (sind), dass sie auch Frauen zu einer Bewerbung auffordern. Das gilt insbesondere für Stellen in Bereichen, in denen Frauen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer... (2) Stellen, auch für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind auch in Teilzeitform auszuschreiben, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen“ (BGBl. 1994 § 6: 1 und 2). 2001 wurde das Bundesgleichstellungsgesetz verabschiedet, wonach „bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern sowie die Familienfreundlichkeit und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern“ sind (BMJV 2016).

Der Autor



Prof. Dr. Jens-Peter Loy
Institut für Agrarökonomie
an der Christian-Albrechts-
Universität zu Kiel
jploy@ae.uni-kiel.de

„Auch die vierte Bilanz der Bundesregierung zur freiwilligen Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft zeigt, dass eine reine Selbstverpflichtung der Unternehmen nicht die gewünschten Effekte erzielt – weder was Führungspositionen für Frauen angeht, noch was die Entgeltgleichheit betrifft“ (IGM 2011). Frauen verdienen immer noch ein Viertel weniger als Männer und sind noch nicht in gleicher Anzahl in Führungspositionen vertreten. Das Bild hat sich bis heute kaum verändert. In einigen Bereichen wie der Beschäftigungsquote von Frauen insgesamt und beim Anteil von Frauen an der zweiten Führungsebene sind die Entwicklungen aber durchaus vielversprechend. 2020 einigte sich die schwarz-rote Koalition auf eine verbindliche Frauenquote in Vorständen börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen in Deutschland mit mehr als drei Mitgliedern. Auch wenn diese Einigung im Sinne der ei-

gentlichen politischen beziehungsweise gesellschaftlichen Zielsetzung minimalistisch erscheint, so verdeutlichen die aktuellen Zahlen zum Anteil von Frauen in Top-Management-Positionen in der deutschen Wirtschaft die Notwendigkeit einer solchen Regelung.

Repräsentanz von Frauen

Das Agribusiness wird gemeinhin als traditionell und männerdominiert angesehen. Bei den landwirtschaftlichen Betrieben beispielsweise sind die Betriebsleiterinnen ähnlich selten wie in den Vorständen von Unternehmen; etwa nur jeder zehnte landwirtschaftliche Betriebsleiter ist weiblich. In der deutschen Wirtschaft besetzen weit weniger Frauen als Männer Führungspositionen, auch wenn fast die Hälfte der Arbeitskräfte Frauen sind und Qualifikationsabschlüsse in gleichem Maße vorhanden sind. Im internationalen Vergleich hinken Deutschland und viele andere Länder in Europa hinterher. In den USA ist die Situation eine gänzlich andere.

Die Anteile der Frauen, die in Deutschland Führungspositionen innehaben, werden noch geringer, wenn es um das Top-Management geht. Das ist besonders ausgeprägt in den großen privaten und börsennotierten Unternehmen. Während in der zweiten Führungsebene der Anteil der Frauen an allen Beschäftigten anzuschließen scheint, bleibt die erste Führungsebene konstant auf niedrigem Niveau bei rund 25 Prozent Frauen (s. Abbildung 1). Im Top-Management sinkt der Anteil sogar auf 13,5 Prozent. Das Agribusiness stellt hier keine Ausnahme dar.

Die Anteile sind dabei in den Branchen unterschiedlich (s. Abbildung 2). Keine der Branchen erreicht ein Repräsentanzmaß (Frauenanteil auf der jeweiligen Führungsebene geteilt durch Frauenanteil an allen Beschäftigten) von 1 für die erste Führungsebene. Die höchsten Werte werden in Branchen erreicht, die einen geringen Frauenanteil an den Beschäftigten haben (Energie, Wasser, Abfall und Bergbau oder Verkehr und Lagerei). Hohe Repräsentanzmaße für die zweite Führungsebene mit Werten von sogar über 1 werden ebenfalls in diesen Branchen erreicht. Außerdem sind in diesem Zusammenhang das Baugewerbe, der Einzelhandel und der Gesundheits- und Erziehungsbereich zu nennen, wobei der Einzelhandel sowie Gesundheit und Erziehung einen sehr hohen Frauenanteil an den Beschäftigten aufweisen. In der Veröffentlichung wird keine Untergliederung für die Bereiche des Agribusiness vorgenommen.

In der Land- und Forstwirtschaft sind laut Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) 36 Prozent der Beschäftigten

Frauen. In der ersten Führungsebene sind es 19 Prozent und in der zweiten 56 Prozent. Daraus ergeben sich Repräsentanzmaße von 0,53 beziehungsweise 1,56 für die erste beziehungsweise zweite Führungsebene. Im Branchenvergleich liegt die Land- und Forstwirtschaft damit in Bezug auf die erste Führungsebene unterdurchschnittlich und in Bezug auf die zweite deutlich überdurchschnittlich. In der Nahrungs- und Genussmittelbranche liegen beide Repräsentanzmaße mit 0,4 und 0,8 unter den Branchenniveaus (0,6 und 0,9). Bei einer Beschäftigungsquote von Frauen von 48 Prozent gibt es in der ersten Führungsebene auch nur 19 Prozent Frauen und in der zweiten 39 Prozent (IAB-Betriebspanel 2018).

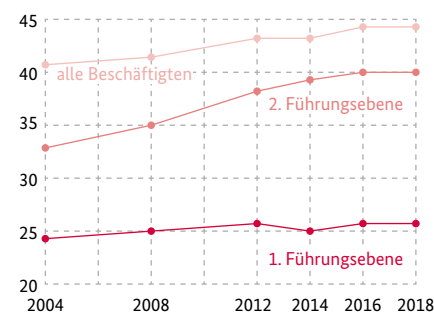
Insgesamt lässt sich festhalten, dass sowohl bei den Beschäftigten insgesamt als auch in der zweiten Führungsebene eine gute Repräsentanz von Frauen erreicht ist. Lediglich in der ersten Führungsebene und im Top-Management besteht Handlungsbedarf, auch im Agribusiness. Bei den landwirtschaftlichen Betrieben liegt der Anteil an weiblichen Betriebsleitern auf vergleichsweise niedrigem Niveau bei knapp zehn Prozent. Im Rest der Wirtschaft führen Frauen fast jedes fünfte Unternehmen.

Gender Pay Gap

Es gibt nicht nur weniger Frauen als Männer in Führungspositionen, die Frauen in Führungspositionen verdienen auch rund ein Viertel weniger als ihre männlichen Kollegen. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle, das nicht nur als eine der Begründungen für den geringen Frauenanteil in Führungsetagen dient, ist ebenfalls ein viel diskutierter und erforschter Themenkomplex. Wesentliche Ursachen des so genannten Gender Pay Gap sind Branchenunterschiede in den Gehältern und die Beschäftigungsanteile von Frauen in diesen Branchen. Kurz gesagt gilt, dass Männer in Branchen mit hohen Gehältern zahlenmäßig dominieren, während Frauen zahlenmäßig vermehrt in Branchen mit niedrigen Verdiensten arbeiten. Wenn man diese und andere Erklärungsfaktoren berücksichtigt, sinkt das bereinigte Gender Pay Gap auf circa sechs Prozent. Ein Ergebnis, das auch im Rahmen der hier durchgeführten Befragung im deutschen Agribusiness festgestellt werden konnte.

Auch wenn Männer im Agribusiness so wie in anderen Wirtschaftsbereichen als dominierend angesehen werden, so stimmen die meisten Teilnehmenden einer Befragung durch den VDL Berufsverband Agrar, Ernährung, Umwelt e.V. (2020) der Aussage nicht zu, dass Männer bei der Auswahl für Positionen bevorzugt werden und das Auswahlsystem bei Bewerbungen nicht transparent sei. Dabei ist interessant, dass sich die Ein-

Abbildung 1: Anteile von Frauen in Führungspositionen



Quelle: Kohaut und Möller (2019: 1)

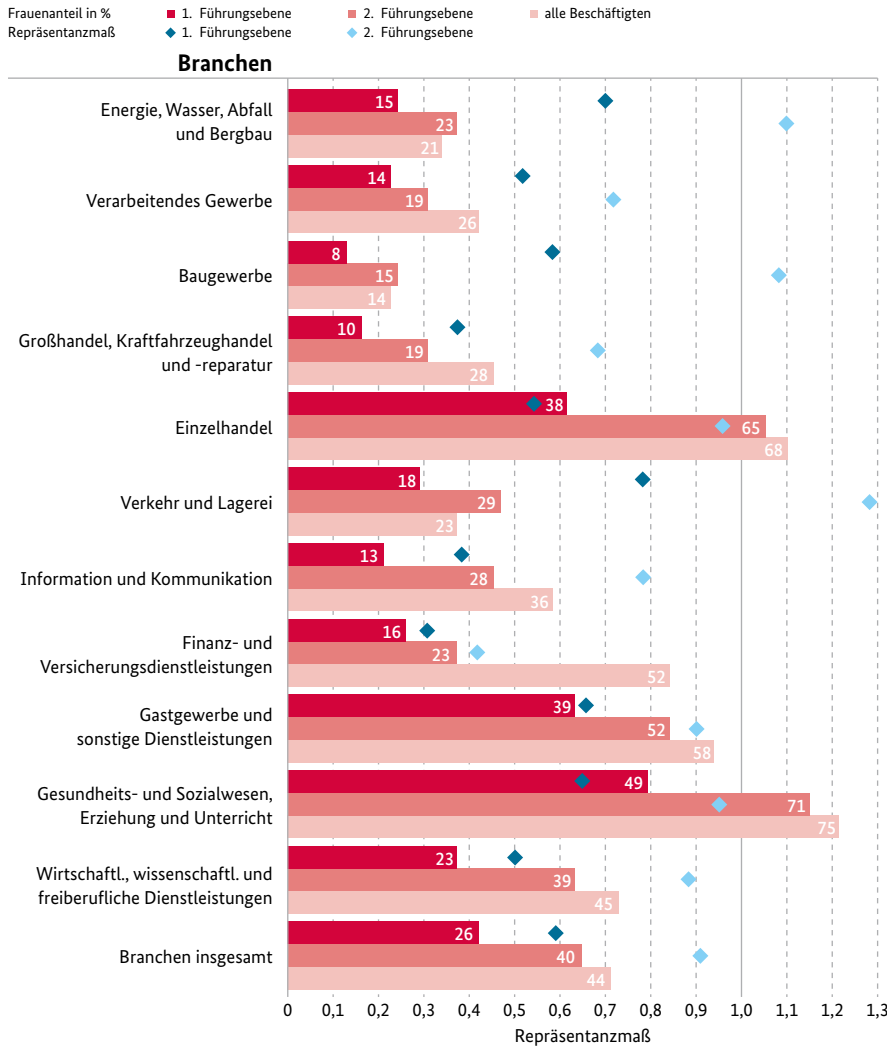
schätzungen für das Agribusiness nur unwesentlich von denen für andere Wirtschaftsbereiche unterscheiden. Und die Bewertungen für das eigene Unternehmen, das Teil des Agribusiness ist, fallen deutlich besser aus.

Bei den Einschätzungen zu den Gründen für einen geringen Anteil von Frauen in Führungspositionen in Deutschland spielen die Eignung von Frauen und ihre Qualifikation nur eine untergeordnete Rolle. Die deutliche Mehrheit hält Frauen für geeignet und qualifiziert für Führungsaufgaben. Die wesentlichen Faktoren werden im Fehlen weiblicher Vorbilder und in zu vielen nicht karrierefördernden Aufgaben gesehen. Weitere wichtige Faktoren sind die von Männern dominierten Netzwerke, die Unvereinbarkeit von Teilzeit und Karriere, die Unvereinbarkeit von Familie und Karriere und die geringe Anerkennung von Leistungen bei weiblichen Beschäftigten. Diese Ursachen werden im eigenen Unternehmen wiederum als weniger bedeutend eingeschätzt als in anderen Unternehmen, und Männer messen diesen Aspekten weniger Bedeutung bei als Frauen. Nur jedes fünfte private Unternehmen im Agribusiness bietet gezielt Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen an. Auch die allgemeine Förderung von Frauen und die Chance von Frauen im Wettbewerb um Führungspositionen werden unterschiedlich eingeschätzt. Nur oder immerhin die Hälfte der Frauen fühlen sich in ihrem beruflichen Fortkommen nicht behindert.

Fördernde Maßnahmen

Bei Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen im Agribusiness werden neben Fortbildungen in verschiedenen Bereichen, eine verbesserte Kinderbetreuung, Mentoring, Teilzeitführungspositionen und Homeoffice sehr häufig als wünschenswerte Maßnahmen genannt. Danach kommen Coaching, Flexibilität insbesondere in Bezug auf die Arbeitszeit, Frauennetzwerke und Stärkung des Selbstvertrauens

Abbildung 2: Anteile von Frauen in Führungspositionen nach Branche



Quelle: Kohaut und Möller (2019: 3)

von Frauen. Erst in der dritten Gruppe werden Frauenquoten, Genderschulung von Männern und Vorgesetzten und Kommunikationstraining für Frauen genannt. Verpflichtende Vaterschaftszeiten, Gender-Pay-Gap-Reduktion und Bewerberinnenakquise werden nur vergleichsweise selten genannt. In einer abschließenden Frage sprechen sich 33 Prozent der Teilnehmer für

eine verbindliche Frauenquote aus; bei den Frauen steigt dieser Anteil auf 39 Prozent. Das heißt, dass 61 Prozent der Frauen gegen eine Frauenquote sind.

Insgesamt zeigt sich für das Agribusiness kein grundlegend anderes Bild als für den Rest der Wirtschaft. Für die erste Führungsebene und das Top-Management besteht

Handlungsbedarf. Über die Frage, ob man diesen aber mit strikten Vorgaben verfolgen sollte, besteht auch unter Frauen keine Einigkeit. Angesichts dessen sollte man weiter an die Einsicht appellieren, dass Frauen auch im Top-Management eine qualitative Bereicherung darstellen, die sich im Wert des Unternehmens niederschlägt. Internationale Beispiele gibt es zur Genüge. Der Staat könnte mit Anreizen, Hilfen und selbst initiierten Maßnahmen diesen Prozess hin zu einer ausgewogenen Führung im Agribusiness und in der deutschen Wirtschaft insgesamt begleiten. Das Herausstellen weiblicher Vorbilder (Stern November 2020), die zum Beispiel steuerliche Unterstützung von Unternehmen bei der Einführung von Führungspositionen in Teilzeit, insbesondere für Frauen, und der weitere Ausbau der Kinderbetreuung könnten sinnvolle staatliche Betätigungsfelder sein, die Frauen bei der Umsetzung von Führungsplänen Mut machen, den Unternehmen Anreize zu mehr Flexibilität geben und auch die Möglichkeiten zur Umsetzung von Karriere in Familien schaffen.

Literatur

AllBright (2020a): Deutscher Sonderweg: Frauenanteil in DAX-Vorständen sinkt in der Krise. Berlin. URL: <https://www.allbright-stiftung.de/berichte> (Abruf: 15.10.2022).
 Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) (2016): Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleIG). URL: www.gesetze-im-internet.de (Abruf: 15.10.2022).
 Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2018): IAB-Betriebspanel.
 IGM (2011): Chancengleichheit trotz Selbstverpflichtung. Frankfurt. URL: <https://www.igmetall.de/politik-und-gesellschaft/gleichstellung-und-integration/fares-entgelt-fuer-frauen/chancengleichheit-trotz-selbstverpflichtung> (Abruf: 15.10.2022).
 Kohaut, S.; Möller I. (2019): Leider nichts Neues auf den Führungsetagen. Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. IAB-Kurzbericht Nr. 23, 2019.
 Stern (2020): Ich bin eine Quotenfrau: 40 erfolgreiche Frauen sagen, wie die Quote uns allen nützt. Nr. 49 vom 26.11.2020.
 VDL (2020): Frauen in Führungspositionen in den Bereichen Agrar, Ernährung und Gartenbau, Berlin.

Bundesgesetzblatt August 2022 bis November 2022

- Gebührenordnung für Tierärztinnen und Tierärzte (Tierärztegebührenordnung – GOT) vom 15.8.2022 (BGBl Nr. 30, S. 1401)
- Berichtigung des Vierten Gesetzes zur Änderung des Bundesnaturschutzgesetzes vom 10.8.2022 (BGBl Nr. 30, S. 1436)
- Zweites Gesetz zur Änderung des Hopfengesetzes vom 26.9.2022 (BGBl Nr. 35, S. 1550)
- Zwölfte Verordnung zur Änderung weinrechtlicher Bestimmungen vom 21.10.2022 (BGBl Nr. 39, S. 1873)
- Erste Verordnung zur Änderung der weinrechtlichen Straf- und Bußgeldverordnung vom 21.10.2022 (BGBl Nr. 39, S. 1876)
- Verordnung zur Änderung der Lebensmittelbestrahlungsverordnung und anderer lebensmittelrechtlicher Vorschriften vom 21.10.2022 (BGBl Nr. 39, S. 1879)
- Vierte Verordnung zur Änderung der Direktzahlungen-Durchführungsverordnung vom 3.11.2022 (BGBl Nr. 41, S. 1974)

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



Jede gute Idee ist förderfähig

In Baden-Württemberg wird schon seit über 20 Jahren das Förderprogramm „Innovative Maßnahmen für Frauen im Ländlichen Raum (IMF)“ angeboten. Unterstützt werden Qualifizierungs- und Coachingmaßnahmen, Existenzgründungen, Unternehmenserweiterungen und Netzwerkorganisationen.

Die Gründe, die zu einer verstärkten Abwanderung von Jugendlichen, jungen Familien und Frauen aus dem ländlichen Raum führen, sind vielfältig: der demografische Wandel, der Strukturwandel in der Landwirtschaft, ein eingeschränktes Angebot an adäquaten außerlandwirtschaftlichen Arbeitsplätzen für Frauen mit der Folge eines hohen Berufspendleranteils sowie ein unzureichendes Angebot an sozialen Dienstleistungen und Gütern des täglichen Bedarfs. Um diese Herausforderungen zu meistern, werden der Ideenreichtum, der Mut und die Flexibilität von Frauen dringender denn je benötigt. Jede gute Idee ist förderfähig, wenn diese zusätzliche Beschäftigung und/oder Einkommen von Frauen nach sich zieht. Das Programm unterstützt bewusst auch Teilzeitgründungen von Frauen, um die Schwelle zur Selbständigkeit so klein wie möglich zu halten. Frauen sind europaweit der Motor der ländlichen Entwicklung, sowohl in wirtschaftlicher als auch in sozialer Hinsicht.

Dem Land Baden-Württemberg ist daher die Förderung von Frauen im Ländlichen Raum ein wichtiges Anliegen. Ende Mai 2015 wurde das Förderprogramm „Innova-

tive Maßnahmen für Frauen im Ländlichen Raum (IMF)“ als ein Bestandteil des Maßnahmen- und Entwicklungsplan Ländlicher Raum 2014 bis 2022 (MEPL III) von der Europäischen Union (EU) genehmigt. Die EU finanziert das Programm mit 50 Prozent aus dem Europäischen Landwirtschaftsfond für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER) mit. Des Weiteren wird IMF als Modul in LEADER angeboten.

Zielsetzungen der Förderung von IMF-Projekten für Frauen im Ländlichen Raum sind unter anderem:

- wohnortnahe Einkommens- und Beschäftigungsperspektiven zu erschließen (zum Beispiel durch die Unterstützung der Selbstständigkeit),
- qualifizierte Arbeitsplätze zu schaffen,
- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern,
- zur Sicherung und Verbesserung der Daseinsvorsorge beizutragen sowie
- die ländliche Wirtschaftsstruktur und das Dienstleistungsangebot in ländlichen Gebieten zu erhalten und zu stärken.

Im Rahmen des IMF-Programms wurden Qualifizierungs- und Coachingmaßnahmen,

Die Autorinnen



Silvia Tappe
Ministerium für Ernährung,
Ländlichen Raum und Verbraucherschutz Baden-Württemberg
silvia.tappe@mmlr.bwl.de

Nina Sohl
moo Eismanufaktur, Schrozberg
moo@moo.bio

Martina Krattenmacher
Kuhstallglück, Biberach
hallo@kuhstallglueck.de

Existenzgründungen und Unternehmenserweiterungen sowie neu gegründete Netzwerkorganisationen gefördert. In der jetzigen Förderperiode konnten 113 Projekte von Frauen im Ländlichen Raum in Baden-Württemberg mit einer Summe von 2,34 Millionen Euro Landesmittel, gefördert werden. Gefördert wurden zum Beispiel die Projekte „moo Eismanufaktur“ von Nina Sohl in Schrozberg oder „Kuhstallglück“ von Martina Krattenmacher in Biberach. (s. Beiträge S. 16)

Links
Innovative Maßnahmen für Frauen im Ländlichen Raum (IMF): www.mlr-bw.de/imf
moo Eismanufaktur: www.moo.bio
Kuhstallglück – der regionale Online-Hofladen: www.kuhstallglueck.de

Auch in der neuen Förderperiode 2023 bis 2027 sollen Projekte von Frauen im Ländlichen Raum gefördert werden. Über IMF sollen zum einen die Förderung von Investitionen in die Entwicklung nicht landwirtschaftlicher Unternehmen von Frauen in ländlichen Gebieten und zum anderen die Förderung von Qualifizierungs- und Coachingmaßnahmen für Frauen angeboten werden. ■

Eismanufaktur

„Wichtig ist, was drin ist. Aber genauso wichtig ist, was nicht drin ist.“ Nina Sohl, Gründerin der moo Eismanufaktur in Schrozberg schwört auf ein Eis mit ganz viel „ohne“: ohne Aromaöle, ohne Geschmacksverstärker, ohne Farbstoffe, ohne Ei, ohne Gluten, ohne Farb- und Konservierungsstoffe. Im Eislabor der moo Eismanufaktur Frauenpower pur: Drei Eismacherinnen bereiten mit viel Liebe und besten Zutaten Klassiker wie ausgefallene Eissorten zu. „Wir lassen unserer Fantasie freien Lauf“, erläutert die 52-Jährige, „experimentieren gerne mit feinsten Bio-Gewürzen. Inspiriert von den Rezepturen der Ayurveda-Tradition kreieren wir Eisgenüsse wie Kurkumamandel und Goldene Milch, Karamell Fleur de Sel und Blutorange-Kurkuma.“

Der Vertrieb erfolgt in Eigenregie. Die beiden moo Eisdielen in Schrozberg und Schwäbisch Hall dienen den Eismacherinnen als Genuss-Barometer. Darüber hinaus werden regionale Hof- und Naturkostläden, Biosupermärkte und Feinkostgeschäfte sowie ausgewählte Edeka- und Rewe-Filialen mit Eisbechern in zwölf Geschmacksrichtungen beliefert. Die Verpackung ist nachhaltig, besteht aus 100 Prozent recyceltem Papier. Die moo Eismanufaktur, gegründet 2017, strebt nach der Endindustrialisierung der Lebensmittelherstellung, will ein Bewusstsein schaffen für regionale Wertschöpfungsketten – oder besser: Wertschätzungsketten.

Nachhaltigkeit, das ist das wiederkehrende Stichwort. Langjährige Lieferbeziehungen, der direkte Austausch, das Vernetzen und Unterstützen regionaler Demeter- und Bio-Produzenten und eine gläserne Produktion sind der Inhaberin ein großes Anliegen. Wie geht es den Tieren, die die Milch für das Eis geben? Diese Frage hat Nina Sohl von Anfang an umgetrieben. Demeter-Kühe dürfen Hörner tragen, sie behalten ihre Kälber lange bei sich, sie kommen auf die Weide. Die traditionell handwerkliche Verarbeitung der Zutaten zeichnen die Eiskreationen aus. Seit Anbeginn kooperiert die moo Eisma-



Foto: Sebastian Unbehauen

Frauenpower pur im Eislabor: Sarah Breuninger, Heike Leidig und Nina Sohl (v.l.n.r.).

nufaktur eng mit der Molkerei in Schrozberg, bezieht dort das Gros der hochwertigen Rohstoffe.

2022 dann der nächste wichtige Schritt: Seit Mai produziert die moo Eismanufaktur in einem eigenen energieeffizienten Neubau in Schrozberg. „Der unmittelbar an die Demeter Molkerei Schrozberg angrenzende Gewerbebauplatz war für mich der kongeniale Ort, um meine Ideen zu verwirklichen. Und nicht zuletzt dank der IMF-Förderung ließ sich dieser Traum nun auch realisieren“. Ziel und Anspruch: eine nachhaltige, CO₂-neutrale Produktionsstätte. Die Energieversorgung, inklusive Ladestationen für E-Auslieferungsfahrzeuge, erfolgt über eine großflächige Photovoltaik-Anlage in Kombination mit einer Luft-Wasser-Wärme-Pumpe und Lithium-Ionen-Speicher, die Kühlung der Eismaschinen mit Grauwasser, gesammelt in einer großen Zisterne. Ab Frühjahr 2023 bietet die moo Eismanufaktur in ihren neuen Räumen Schulungen und Workshops für Jung und Alt, für Schulklassen, Firmen und Vereine an.

Kuhstallglück

Die Verbindung aus Digitalisierung und bäuerlicher Direktvermarkterstruktur wird im Online-Hofladen „Kuhstallglück“ zusammengebracht. Die Idee zu diesem Start-up stammt von Martina Krattenmacher aus Biberach, die weder einen landwirtschaftlichen Betrieb hat noch aus dem Handelsgewerbe kommt: „Die Verbraucher und Verbraucherinnen sind immer weiter weg von den Höfen, auf denen die Lebensmittel erzeugt werden. Diese Lücke gilt es zu schließen.“

Bei der Umsetzung half ihr das Existenzgründerinnencoaching der Landfrauen Württemberg-Hohenzollern, das ebenfalls aus dem Programm „Innovative Maßnahmen für Frauen im Ländlichen Raum (IMF)“ gefördert wurde: Zehn Tage Coaching mit acht weiteren Frauen – am Ende stand das aussagekräftige Business Modell Canvas (deutsch: Geschäftsmodell Leinwand) und ein Businessplan. Mit Bewilligung der Förderung im Februar konnte die Existenzgründung in die nächste Phase starten. Die landwirtschaftlichen Betriebe wurden angefragt, der Online-Shop und die Infrastruktur aufgebaut und die ersten Prozesse in der Logistik erprobt.

„Kuhstallglück“ bietet seinen Kunden einen bunten Warenkorb an Lebensmitteln und Erzeugnissen an, die von landwirtschaftlichen Betrieben in der Region produziert, verarbeitet und veredelt werden. Nach der individuellen Online-Bestellung erhalten die Kunden ihre Bestellung an die Haustüre geliefert. So erleben diese die Landwirtschaft vom Sofa aus. Das Produktangebot wird ergänzt durch Kochboxen, die das Bewusstsein für alte Obst- und Gemüsesorten und



Foto: Formatica

„Kuhstallglück – der regionale Online-Hofladen“ von Martina Krattenmacher geht offiziell Ende 2022 an den Start.

beste Fleischqualität schärfen. Angeboten werden außerdem Eventboxen für ein Frühstück zu zweit, den Grillabend mit Freunden oder aber für Junggesellen-/Junggesellinnenabschiede.

Nach einem langen Weg geht „Kuhstallglück – der regionale Online-Hofladen“ offiziell Ende 2022 an den Start. Martina Krattenmacher macht Frauen im ländlichen Raum Mut: „Wir leisten so viel Wunderbares Tag für Tag und sind es wert, uns zu trauen, selbständige Unternehmerin zu werden.“

Mehr Frauenpower tut Betrieben gut

Eine fundierte Ausbildung, eine große Portion Mut und Kreativität, Organisationstalent und Rückhalt durch Ehepartner und Familie – das sind wichtige Zutaten, die landwirtschaftliche Unternehmerinnen brauchen, um ihre Betriebe weiterzuentwickeln. Frauenpower ist ein Erfolgsrezept, beweisen gute Vorbilder.

Deutschlandweit werden nur etwa elf Prozent der landwirtschaftlichen Betriebe von Frauen geleitet, so steht es im aktuellen Situationsbericht des Deutschen Bauernverbandes (DBV). Nach wie vor überwiegt die männliche Hofnachfolge. Frauen übernehmen einen landwirtschaftlichen Betrieb meist erst dann, wenn der Bruder als Hofnachfolger ausfällt. Zu diesem Ergebnis kommt auch die vom Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft geförderte und jetzt veröffentlichte deutschlandweite sozioökonomische Studie zur Lebens- und Arbeitssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben (s. Beitrag S. 6).

Frauen in der Landwirtschaft wurden viel zu lange auf ihre Rolle in Familie und Haushalt oder auf eine ehrenamtliche Tätigkeit als Landfrau reduziert. Dieses Bild wird den heute in der Landwirtschaft tätigen, gut ausgebildeten Frauen nicht gerecht. Oft sind sie es, die neue Standbeine oder Einkommensalternativen initiieren und Führungspositionen übernehmen – und das mit viel Engagement, großem Erfolg und auf ganz unterschiedliche Weise, wie die folgenden Porträts zeigen.

Best-of Ziegenkäse

Ziegenhaltung ist für die Eifel eher ungewöhnlich. Trotzdem wagten Manuela Holtmann, ihr Ehemann Michael und ihre Mutter im Jahr 1995 den Schritt und stellten den Milchviehbetrieb in Gillenfeld (Rheinland-Pfalz) auf diese Nische um. Ausschlaggebend waren damals Überlegungen die Weichen für die Zukunft zu stellen. Einen neuen Boxenlaufstall bauen, auf Jersey-Kühe umsatteln oder auf Rindermast mit Vermarktung umstellen? Ein Besuch im Versuchs- und Bildungszentrum Landwirtschaft Haus Riswick in Kleve gab schließlich den Ausschlag. „Mutter, wir halten Ziegen“ – mit diesen Worten kam Manuela Holtmann zurück nach Hause. Die gelernte Landwirtin ging in die Niederlande auf einen Betrieb mit 280 Milchziegen und eignete sich in wenigen Wochen möglichst viel über Ziegenhaltung und das Handwerk in der Käserei an.

So einfach wie gedacht war der Anfang nicht. Die Frauen zahlten viel Lehrgeld. Ziegen sind eben keine kleinen Kühe – es dauerte lange, bis die heutige Herde von 190 Milchziegen (Weiße Deutsche Edelziege und Bunte Deutsche Edelziege) aufgebaut war. Stall und Käserei mussten neu errichtet werden.

Aber ihr Ziel verloren Manuela Holtmann und ihre Familie nicht aus den Augen: „Wir machen den besten Ziegenkäse Deutschlands.“ Sie haben es geschafft. Schnittkäse, Weich- und Frischkäse werden inzwischen in über 40 Variationen hergestellt. Der Vulkanhof wurde von der Zeitschrift „Der Feinschmecker“ als eine der besten Käsereien ganz Deutschlands ausgezeichnet. Mehrere Preise bei der Käseprüfung des Verbandes für handwerkliche Milchverarbeitung kamen dazu. Der handgemachte Ziegenkäse aus Rohmilch findet sich im KaDeWe in Berlin genauso wie im Schloss Bellevue oder auf Sylt. Abnehmer sind auch Gastronomie, Käsefachgeschäfte und Käsetheken. Ein

Die Autorin



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

Webshop, Crowd Farming (Ziegenadoption) und natürlich der eigene Hofladen ergänzen die Vermarktung. Alle Vermarktungsstrukturen mussten sich die Frauen aber erst langsam selbst aufbauen.

Seit Anfang 2019 ist Manuela Holtmann Betriebsleiterin. Ihr Ehemann übernimmt täglich das Melken der Ziegen. „Ohne ihn ginge es nicht“, bekräftigt sie. „Wir arbeiten Hand in Hand.“ In der Wertschätzung ihrer 18 Mitarbeitenden sieht sie einen weiteren Schlüssel zum Erfolg. Das Team gehört zur Familie. Gemeinsam mit Mitarbeiterin Martina Regnier hat die Unternehmerin den Lernort Bauernhof aufgebaut und vor fünf Jahren die Käseschule gegründet. Bildungsarbeit war immer eines ihrer Anliegen, um den Verbraucherinnen und Verbrauchern zu zeigen, wo Lebensmittel herkommen und wie sie erzeugt werden. „Der Lernort Bauernhof müsste in der Schule verpflichtend werden“, wünscht sie sich. „Das Verständnis für die Landwirtschaft muss man bereits bei den Kleinen wecken.“ Leider werde es den



Unternehmerin Manuela Holtmann hat den ehemalige Milchviehbetrieb 1995 komplett auf Ziegenhaltung umgestellt und produziert in ihrer Käserei Ziegenkäse in über 40 Variationen.

Foto: www.phormat.de

Schulen durch hohe Fahrtkosten für die Ausflüge – gerade im ländlichen Raum – zusätzlich schwer gemacht.

Sie selbst hat, als ihre drei Kinder größer wurden, den landwirtschaftlichen Meister nachgeholt und die Fortbildung zur Fachgitarwirtin Handwerkliche Milchverarbeitung absolviert. Fortbildungen zur Persönlichkeitsentwicklung wie das bljus Unternehmerraining der Andreas Hermes Akademie und regelmäßige Schulungen zur Mitarbeiterführung schlossen sich an. „Mir fehlt in der Ausbildung der Landwirte das Thema Gesprächsführung“, betont die Unternehmerin. „Damit gäbe es nicht nur eine Basis für Kundengespräche, sondern auch für Gespräche in der Familie.“

Ihr Bruder hatte damals die Hofübernahme abgelehnt. Die heute 48-Jährige war sich immer sicher, dass sie in der Landwirtschaft bleiben wollte. In ihrer Familie ist es immer normal gewesen, dass Frauen den Betrieb weitergebracht haben. Die Unternehmerin ist dankbar, dass sie einen Ehemann hat, der sie dabei unterstützt. Seit sie denken kann, hatten sie in der Familie Hilfe im Haushalt und bei der Kinderbetreuung. Das sei wichtig, um den Betrieb zu führen und weiterentwickeln zu können, ist sie sich sicher. Für diese Zeit damals war es schon sehr fortschrittlich gedacht. „Früher wurde ich deshalb als Rabenmutter bezeichnet“, erinnert sie sich. Aber sie konnte so auch die Zeit mit ihren Kindern bewusster verbringen.

Ziegenkäse-Pralinen, Eis aus Ziegenmilch, Molke-Bier, Käsekuchen im Glas – die Ideen gehen Manuela Holtmann nicht aus. Inzwischen hat Sohn Klaus Holtmann, ebenfalls staatlich geprüfter Landwirt und zusätzlich Betriebswirt für Tourismus, den gewerblichen Betriebsteil übernommen. Auf seine Initiative hin bietet der Vulkanhof jetzt auch Ziegenwanderungen an. „Der landwirtschaftliche Betrieb muss sich weiterentwickeln, aber nicht um jeden Preis“, betont Manuela Holtmann. Wichtig sind ihr und ihrer Familie ein Auskommen, damit Mitarbeitende, die Ausbildung der Kinder, die Darlehen und das Altenteil bezahlt werden können.

Für ihren Mut zur Nische hat Manuela Holtmann in diesem Jahr gleich zwei Auszeichnungen erhalten: die Auszeichnung „LandFrauen mit Ideen – Unternehmerinnen des Jahres“ und den Ceres Award als beste Unternehmerin.

Fit für die Zukunft

Auch die 34-jährige Christin Ebenbeck aus Sinzing bei Regensburg in der Oberpfalz ist in diesem Jahr ausgezeichnet worden. Der Deutschen LandFrauenverband kürte sie zur Jungunternehmerin des Jahres. Überzeugt hat sie die Jury damit, dass sie – ob-



Foto: privat

Die Jungunternehmerin Christin Ebenbeck beweist schon mit 34 Jahren einen großen Weitblick und hat ihren Bio-Betrieb auf unterschiedlichen Standbeinen zukunftssicher aufgestellt.

wohl noch so jung – den Betrieb auf unterschiedlichen Standbeinen zukunftssicher aufgestellt hat. Der Hof ist seit 1905 in Familienbesitz und wird inzwischen in vierter Generation geführt. Vor drei Jahren haben sie und ihr Ehemann Andreas den Betrieb übernommen.

Die Pensionspferdehaltung mit 45 bis 50 Pferden ist das Hauptstandbein des Vollerwerbsbetriebs. Vor etwa 30 Jahren hat die Großmutter diesen Betriebszweig aufgebaut. Inzwischen haben sie den 60-Hektar-Grünlandbetrieb auf biologische Wirtschaftsweise umgestellt und in den vergangenen Jahren drei weitere Standbeine etabliert: die Mutterkuhhaltung und Vermarktung von Herefords (der Betrieb ist auch Herdbuchbetrieb), dazu den Erlebnisbauernhof und die Soziale Landwirtschaft. Der zweifachen Mutter ist es wichtig, dass sie und ihr Mann ihren Kindern später einmal einen zukunftsfähigen Betrieb übergeben können. Alles sind sehr arbeitsintensive Standbeine. Trotz einer Angestellten lastet die Hauptarbeit auf den Schultern der Eheleute. „Die Familie hält zusammen“, ist Christin Ebenbeck stolz. „Auch Ur-Großmutter und Schwiegereltern sind dabei, wenn Hilfe gebraucht wird.“ Die richtige Organisation sei das A und O, betont die junge Frau.

Die Soziale Landwirtschaft und das therapeutische Reiten in Kooperation mit dem Kinder- und Jugendzentrum St. Vincent in Regensburg ist das Herzensprojekt von Christin Ebenbeck. „Es sind die leuchtenden Kinderaugen“, die die Landwirtin auch heute noch berühren. Der Betrieb ist „Lernort Bauernhof“. Ihr und ihrem Mann ist es ein Anliegen, den Kindern und Jugendlichen, aber

auch Erwachsenen die Landwirtschaft wieder näherzubringen. Es gibt Ponyreiten und die Möglichkeit Kindergeburtstag zu feiern. Neu ist das Angebot, einen Pony-Führerschein zu machen. Die neuen Standbeine waren stets eine Familienentscheidung, haben sich peu à peu entwickelt und beginnen sich zu rechnen.

Die gelernte Arzthelferin und Diabetes-Assistentin hat sich in die neuen Bereiche eingearbeitet und auch Fortbildungen wie etwa zur Erlebnisbäuerin gemacht. „Fortbildungen und Wissen sind wichtig“, sagt sie. Erfolgreich wird ein Betrieb aber nicht nur durch Fortbildungen. „Man muss den Mut haben, den Betrieb zu zeigen und auf die Verbraucher zuzugehen“, ist sie überzeugt. Christin Ebenbeck steht im Betrieb selbstbewusst ihre Frau. Dass es Frauen in der Landwirtschaft schwerer haben als Männer, will sie nicht gelten lassen. Es sei schade, dass Frauen in der Öffentlichkeit oft als schwach dargestellt würden. „Diesem Klischee entsprechen wir längst nicht mehr.“ Auch sie kocht, wäscht, putzt, hält die Familie zusammen. Sie ist aber auch für die Büroarbeit, die Kundenbetreuung und viele andere Bereiche verantwortlich.

Trotz der hohen Arbeitsbelastung ist Christin Ebenbeck noch ehrenamtlich aktiv, etwa im Vorstand der Interessensgemeinschaft Lernort Bauernhof und auch im Kreisvorstand der LandFrauen. Darüber hinaus hat sie an der „Bäuerinnenstudie“ in Bayern mitgearbeitet. Stolz präsentieren die Ebenbecks ihre Herefords bei Zuchtschauen und engagieren sich im Zuchtverband Deutscher Hereford Rinder und im Fleischrinderverband Bayern.

Träume hat Christin Ebenbeck trotzdem noch: Ein eigener Hofladen ist das, was sie als nächstes angehen möchte. Die junge Frau sieht den Betrieb auf einem guten Weg in die Zukunft – ein Weg, den sie gemeinsam mit ihrem Mann und mit dem Rückhalt der Familie meistert.

Standbein Windkraft

„Ich möchte keinen anderen Job machen“, Theresa Ungru aus Hörstel im Münsterland (NRW) sieht es als Geschenk, Betriebsleiterin eines landwirtschaftlichen Betriebs mit Schweinemast, Ferkelerzeugung sowie Ackerbau zu sein und gleichzeitig geschäftsführende Gesellschafterin der beiden Windparks Bürgerwind Hörstel und Bürgerwind Altenrheine. Den Hof der Ungrus in Hörstel-Dreierwalde im Kreis Steinfurt gibt es bereits seit 1498. Vor zehn Jahren hat Theresa Ungru den Betrieb von ihren Eltern übernommen. „Ich bin stolz auf das, was ich in der kurzen Zeit erreicht habe“, sagt die 35-Jährige. Sie tut aktiv etwas gegen den Klimawandel und schafft es gleichzeitig, mit dem Standbein Windenergie den landwirtschaftlichen Betrieb durch die vielfältigen Krisen zu bringen. Zum Betrieb gehören circa 2.000 Mastschweine und 110 Hektar Ackerbau. Auf den Flächen werden etwa 80 Prozent des Futters für die Mastschweine erzeugt.

Zur Windenergie ist die junge Frau eher durch Zufall gekommen. Einige der Be-

triebsflächen lagen in den „Windpotenzialzonen“. „Gemeinsam mit Grundstückseigentümerinnen und -eigentümern, Anwohnerinnen und Anwohnern haben wir bereits 2010/2011 überlegt, dass wir selbst das Heft in der Hand behalten möchten, wenn Windenergieanlagen gebaut werden“, erzählt sie. Daraus sind die Bürgerwindgesellschaften entstanden. Erst im Jahr 2016 war klar, dass die Anlagen gebaut werden können. An den beiden Projekten sind heute 960 Bürger beteiligt mit einem Eigenkapital von insgesamt 18 Millionen Euro. Eine der insgesamt 18 Windenergieanlagen steht auf den Flächen der Ungrus.

Theresa Ungru hat erst Mathematik und Geschichte auf Lehramt studiert, bevor sie sich entschied in den elterlichen Betrieb einzusteigen. Es folgten der Bachelor in Agrarwissenschaften in Bonn und der Masterstudiengang Agrarwirtschaft mit Schwerpunkt Unternehmensführung in Osnabrück. Das Thema Windkraft konnte Theresa Ungru bereits in ihr Masterstudium einbauen. Auch wenn sie selbst sagt, dass ihre Ausbildung kurvenreich war – für ihr vielseitiges Aufgabenspektrum heute, kann sie auf viele dabei erworbene Kompetenzen zurückgreifen: „Bei den Bürgerwindparks muss ich Menschen zusammenführen, Netzwerke bilden, und gleichzeitig ist die Kommunikation sehr wichtig.“ Das analytische Denken und das Interesse an Menschen sind Eigenschaften, die aus ihrem Lehramtsstudium kommen. Das Stakeholder-Management war Bestandteil des Mas-

terstudiums. In der Aufbauphase der Bürgerwindparks hat ihr das sehr geholfen, berichtet sie. „Wen brauche ich an meiner Seite, wo sind Fallstricke, worauf muss ich achten, damit sich keine Bürgerinitiative dagegen bildet.“

Theresa Ungru bedauert, dass es so wenige Betriebsleiterinnen gibt. Grundsätzlich haben Frauen in der Landwirtschaft die gleichen Voraussetzungen wie Männer, ist sie überzeugt. „Sobald aber Kinder da sind, wird es schwierig“, weiß sie. „Dann werden die Erwartungen von außen an uns als Mutter zum Problem. Alles zu managen und sich dabei selbst nicht zu vergessen, ist fast unmöglich.“ Dabei sind die alten Rollenbilder längst überholt. Im modernen Betrieb braucht man heute Organisations-talent, Einfühlungsvermögen und ein Händchen zur Mitarbeiterführung, aber meist keine schwere körperliche Arbeit. Sie selbst schafft es mit ihren beiden noch kleinen Kindern, weil sie genau überlegt, was sie selbst machen muss und was sie auslagern kann. „Andernfalls kommt man ganz schnell an die persönlichen Grenzen“, so die Erfahrung der Unternehmerin. Das geht aber auch nur, weil sie selbständig unternehmerisch arbeitet und nicht ange-stellt ist.

Sie übernimmt die meisten Aufgaben im Stall, die Arbeit auf dem Feld teilt sich ihr Vater gemeinsam mit einem Mitarbeiter. Für die Arbeiten im Haushalt hat die Familie eine Haushaltshilfe eingestellt. „Das bietet mir viel mehr Flexibilität“, ist sie dankbar. Theresa Ungrus Ehemann arbeitet außerhalb der Landwirtschaft. „Mein Mann übernimmt Vieles, was zum Beispiel mit der Kita oder Schule der Kinder zu tun hat. So teilen wir uns trivial erscheinende, aber kräfte- und gedankenzehrende Jobs.“

Aus ihrer Sicht fehlen den jungen Frauen heute neue Rollenbilder. „Die Frauen müssen sehen, dass andere Frauen es auch so machen. Dann könnten wir auch mehr Frauen für Agrarberufe und Leitungsaufgaben gewinnen“, ist die Agrarwissenschaftlerin überzeugt. Sie plädiert außerdem für eine Frauenquote und eine andere Sichtweise auf die Mutterschaft. Theresa Ungru ist es wichtig, dass der Care-Arbeit gesamtgesellschaftlich ein gleich hoher Stellenwert eingeräumt werden muss wie der Lohnarbeit.

Ihr persönlich hat es geholfen, Netzwerke zu schaffen. „Auch der Austausch in einem Arbeitskreis der Landwirtschaftskammer NRW mit Frauen, die einen Hof übernommen haben, hat gutgetan.“ Das Thema muss von mehreren Seiten angegangen werden, sonst ändert sich nichts, ist sie überzeugt. Im Bereich der Erneuerbaren Energien sei es im Übrigen ähnlich: „Da sitze ich oft nur unter Männern.“ ■



Foto: Markus Gehring

Theresa Ungru stellte als studierte Agrarwissenschaftlerin den landwirtschaftlichen Betrieb mit Schweinemast neu auf – und hat dabei auch den Klimawandel im Auge. Sie ist Co-Geschäftsführerin zweier Windparks.



Foto: izusek/E+ via Getty Images

Gemeinsam sichtbarer werden

Von der Politik oft als „Motor der Weiterentwicklung“ und als Treibkraft eines „neuen Unternehmertums“ gepriesen stoßen Frauen in der betrieblichen Realität noch immer schnell an Grenzen. Unter dem Motto „Gemeinsam sind wir stärker“ haben sich daher auch im ländlichen Raum vielfältige Frauennetzwerke gebildet.

Noch in den 90er Jahren gab es nur wenige berufsbezogene Frauennetzwerke in Deutschland, von denen die meisten lediglich auf lokaler oder regionaler Ebene organisiert waren und nur relativ wenige Mitglieder besaßen. Auf dem Land und in der Landwirtschaft sah die Situation damals schon etwas anders aus, denn hier gab es zum Beispiel mit dem Deutschen LandFrauenverband bereits eine mitgliederstarke Interessenvertretung. In den vergangenen 20 Jahren hat die Vernetzung unter Frauen zur Förderung ihrer beruflichen Chancen und Perspektiven aber generell in allen Branchen und auch in urbanen Gebieten starken Auftrieb erfahren.

Vor allem durch die Entstehung einer globalen Emanzipationsbewegung, durch die zunehmende Bedeutung von Frauen auch auf höheren Entscheidungsebenen von Politik, Verwaltung und Wirtschaft sowie

durch die neuen digitalen Kommunikationsmöglichkeiten engagieren sich immer mehr Frauen in berufs- oder branchenspezifischen Netzwerken. Alle Netzwerke zeichnet aus, dass der Austausch neben Onlineaktivitäten zumeist über Workshops, Tagungen und Seminare sowie eher informelle Treffen wie gemeinsame Café- und Restaurantbesuche oder Ausflüge organisiert wird.

Mit den Netzwerken wollen Frauen an Sichtbarkeit gewinnen, Informationen und Erfahrungen austauschen und sich gegenseitig unterstützen. Die Netzwerke helfen Frauen bei der Entwicklung neuer, bisher männlich geprägter Rollenidentitäten, beispielsweise als Gründerin oder Unternehmerin, und erleichtern ihnen durch regelmäßigen und intensiven Austausch, ihre Kompetenzen für die eigene Berufs- und Zukunftsgestaltung zu stärken. In den

Der Autor



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

Netzwerken berichten Frauen über ihre Arbeit und ihr Leben und lernen voneinander, wie sie Hürden meistern und Probleme bewältigen können.

Biolandfrauen

Frauen in der Landwirtschaft und insbesondere in bäuerlichen Familienbetrieben nehmen eine tragende Rolle ein, oft in Personalunion als Landwirtin, Mutter und Hausfrau. Trotzdem werden noch immer lediglich neun Prozent der landwirtschaftlichen Betriebe in Deutschland von Frauen geführt (Statistisches Bundesamt 2017). Nur wenig höher (rund elf Prozent) ist der Anteil weiblicher Betriebsleiterinnen in der Biolandwirtschaft. Grund genug also, um die im Ökolandbau beschäftigten Frauen zu aktivieren, wie es seit einigen Jahren der Bioland-Verband tut.

Bioland ist der größte ökologische Anbauverband in Deutschland mit mehr als 800 Mitgliedsunternehmen und die bekannteste deutsche „Öko-Marke“ im Bereich der Ernährung. 2018 kam es auf den Ökofeldtagen in Frankenhausen zu einem ersten Treffen von mehr als 40 Frauen, die die Veranstaltung zum regen Austausch über den Ökolandbau und Biomarkt nutzten, aber darüber hinaus auch eine Plattform für ihr Engagement für eine ökologisch-soziale Reform der Land- und Ernährungswirtschaft suchten.

Bereits ein Jahr später wurde auf der Biofach-Messe auf Initiative von Carolin Grieshop, Kompetenzzentrum Ökolandbau Niedersachsen, Steffi Strottdrees, ehemalige Vizepräsidentin Bioland e.V., Claudia Loibl, Geschäftsführung Bioland Messe und Event GmbH sowie Christine Brandmeir, zuständig bei Bioland für den Bereich Gremien und Ehrenamt, das Netzwerk offiziell gegründet. Dabei sollten keineswegs nur Frauen der Bioland-Mitgliedsbetriebe angesprochen werden. Brandmeir erzählt: „Unsere Idee war es Räume zu schaffen, wo Frauen sich überverbandlich treffen und vernetzen. Das können Biobäuerinnen sein, Unternehmerinnen und Mitarbeiterinnen von Bioherstellerbetrieben, Frauen, die in Verbänden oder staatlichen Institutionen zum Thema Bio arbeiten, Wissenschaftlerinnen und einfach alle Frauen, die sich in der Biobranche engagieren (wollen).“ Noch finden die Treffen ausschließlich auf den Veranstaltungshighlights der Branche statt, der Biofach, den Ökofeldtagen sowie den Ökomarketingtagen. Brandmeir „Wir haben aktuell keine Internetpräsenz geplant, wollen aber die Vernetzung nochmal anders aufziehen. Wir arbeiten momentan an der Entwicklung eines Mentoringprogramms und haben Ende September 2022 hierfür den ersten Durchlauf gestartet.“ Neben allen Themen der betrieblichen Praxis und der Nachhaltigkeit der Landwirtschaft geht es auch bei den Biolandfrauen um das eine große Ziel, wie Brandmeir erklärt: „Wir wollen Frauen ermutigen, in der Öffentlichkeit sichtbar zu sein und in Führungspositionen zu gehen.“

Facebook-Community

Während sich die Biolandfrauen noch in der Startphase befinden, ist die „agrarfrauen-Community“ dagegen ist schon seit drei Jahren erfolgreich in Sachen Vernetzung unterwegs. Diese Facebook-Community wurde am Weltfrauentag 2019 offiziell gegründet und ist das Projekt von Redakteurinnen im Deutschen Landwirtschaftsverlag. Mittlerweile zählt das Netzwerk bereits mehr als 3.200 Frauen. Die meisten von ihnen sind Landwirtinnen aus Familienbetrieben oder Hauswirtschafterinnen, aber es

Frauen in Verbänden

Agrarische Verbände sind oft Männerdomänen. Woran das liegt und wie sich das ändern lässt, ergründet der Bund der Deutschen Landjugend e.V. (BDL) im dritten Teil seiner Junglandwirt:innen-Studie. „Die gute Nachricht ist: Frauen werden nicht aktiv ausgeschlossen, wenn es um agrarisches Ehrenamt geht. Die schlechte: Es gibt Strukturen, die Frauen indirekt oder direkt den Zugang erschweren“, so BDL-Vize Stefan Schmidt bei der Vorstellung der Publikation. Sie zeigt im Ergebnis nicht nur das Potenzial des ehrenamtlichen Engagements von Frauen in landwirtschaftlichen Verbänden auf, sondern auch, wie es aktiviert werden kann. „Damit öffnen wir die Tür zu einer Verbandskultur und -struktur, die den verschiedenen Interessen und Bedürfnissen der Geschlechter für die Mitarbeit besser gerecht wird und Perspektiven schafft“, betont die BDL-Vorsitzende Theresa Schmidt.

Die Studie wurde in Kooperation mit dem Marktforschungsunternehmen Produkt+Markt und mit Förderung der Landwirtschaftlichen Rentenbank durchgeführt. Zielsetzung ist die Weiterentwicklung agrarischer Interessenverbände auf Basis empirisch belastbarer Fakten. Bislang erschienen Teil 1: „Zukunft der Interessenvertretung“ und Teil 2: „Zukunft des Ehrenamts“. Der jetzt veröffentlichte Teil 3 „Frauen in landwirtschaftlichen Verbänden: die wahren Zukunftsbäuerinnen“ betrachtet die erhobenen wissenschaftlichen Daten durch eine geschlechtsspezifische Lupe.

„Das Besondere ist die tiefgehende, qualitative Erhebung zu Meinungen, Interessen und Bedürfnissen von Frauen in Bezug auf agrarnahe Verbände“, sagt Schmidt. „So konnten wir entscheidende Erkenntnisse gewinnen. Frauen wissen beispielsweise sehr gut über Details wie Ziele und Strukturen agrarischer Interessenverbände Bescheid, bekommen jedoch deutlich weniger Kontakt zu ihnen als Männer.“ Fast ein Drittel der befragten Frauen ist in keiner agrarischen Organisation Mitglied. Von den anderen engagiert sich knapp die Hälfte nicht.

Der BDL-Vize sieht jedoch „enormes Potenzial“: „Unter Idealbedingungen wären fast alle befragten Frauen bereit, in einem Interessenverband Mitglied zu werden und dort Verantwortung zu übernehmen und sich aktiv einzubringen.“ Bei den Männern sei das Potenzial deutlich geringer, aber ebenfalls vorhanden. „Wenn die Bedürfnisse von Frauen mehr in den Fokus rücken, dann profitieren vor allem die Verbände“, so die BDL-Vorsitzende. „Denn mehr Identifikation mit agrarischen Verbänden bedeutet letztlich auch mehr Durchsetzungsfähigkeit und mehr Akzeptanz.“

Teil 3 der Junglandwirt:innen-Studie steht auf der BDL-Webseite unter www.landjugend.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Publikationen/BDL_JunglandwirtInnen_Studie_Teil3_web.pdf zum Download bereit. BDL



Netzwerktreffen der Biolandfrauen finden zum Beispiel auf der Biofach-Messe statt.

gehören auch Beschäftigte aus Verwaltung, Forschung und Verbänden dazu. Rund 80 Prozent der Mitglieder sind zwischen 20 und 45 Jahre alt. Landwirtinnen aus Ostdeutschland sind dabei etwas seltener vertreten als Frauen aus dem Süden oder Norden der Republik. Sabine Leopold, eine der Initiatorinnen des Netzwerks, erklärt dies damit, dass es im östlichen Deutschland historisch bedingt wesentlich weniger Familienbetriebe gebe. Dafür kämen von dort mehr Frauen aus Führungspositionen in großen Betrieben.

Diskutiert wird auf der Facebook-Seite eine große Bandbreite an Themen, aber es dominieren die fachlichen Themen: von Tierhaltung und Tiergesundheit bis hin zu Finanzen, Technik und Betriebswirtschaft. Anke Fritz, die ebenfalls zu den agrarfrauen-Gründerinnen gehört, erklärt: „Frauen spielen für mich in der Landwirtschaft eine ganz besondere Rolle. Oft managen sie die Betriebe vor und hinter den Kulissen. Sie haben ein großes Bedürfnis nach speziellen Informationen und gegenseitigem Austausch. Und genau das wollten wir aufgreifen.“

Links

agrarfrauen: www.facebook.com/groups/agrarfrauen/
 Bioland: www.bioland.de/fachinfos/news-1/detail/frauen-in-der-landwirtschaft
 dlV: <https://www.landfrauen.info/projekte/dlv-international-ghana>
<https://www.landfrauen.info/aktuelles/pressemeldung/detail/perfektes-timing>

Neue Geschäftsmodelle und andere innovative Ideen sind daher ganz wesentliche Themenpunkte. Bei den regelmäßigen „analogen“ agrarfrauen-Treffen lernen die Frauen solche Konzepte auch ganz unmittelbar kennen. Leopold erzählt: „Bei unserem ersten agrarfrauen-Treffen 2019 waren wir zum Beispiel auf dem Hof der Finalistin des Ceres Award in der Kategorie ‚Unternehmerin des Jahres‘, Conny Lehr, die ihren Betrieb sehr breit aufgestellt hat und mehrere touristische Angebote umgesetzt hat. Auch die Ceres Award-Gewinnerin des Jahres 2017, Anne Körkel, gehört unserer Community an und gibt immer wieder spannenden Input.“

Die von den Frauen in der Facebook-Gruppe angesprochenen Themen werden von den Redakteurinnen des Deutschen Landwirtschaftsverlags in vielen Fällen aufgegriffen und in ihren Medien weiter vertieft. Ein Thema stehe dabei leider sehr im Fokus, wie Leopold berichtet: „Ganz besonders am Herzen liegt den Agrarfrauen das schlechte Image der Landwirtschaft. Damit verbunden sind oft massive Falschdarstellungen in den Medien und Schulbüchern, Mobbing von Landwirtekindern und Depressionen bei Angehörigen der bäuerlichen Betriebe.“ Auch in Zukunft sollen immer wieder neue Themen entdeckt werden, die durch die

LandFrauen in Ghana



Foto: dlV

Rural Woman Day Ghana

Ebenso wichtig wie in Deutschland ist Vernetzung von Frauen in ländlichen Gebieten des globalen Südens. Fakt ist: Frauen umfassen mehr als 40 Prozent der Arbeitskraft im Landwirtschafts- und Ernährungssektor und spielen somit weltweit eine entscheidende Rolle für die ländliche Entwicklung, landwirtschaftliche Produktion und Ernährungssicherung. Eine nachhaltige ländliche Entwicklung sollte daher vor allem die Leistung der Frauen anerkennen, so die Auffassung der dlV-LandFrauen gGmbH, ein Unternehmen des Deutschen LandFrauenverbandes (dlV). In Kooperation mit lokalen Partnerorganisationen hat die Organisation seit 2017 erfolgreich Kleinbäuerinnen in verschiedenen Regionen Ghanas in den Bereichen Verbandsentwicklung und Interessenvertretung, Geschäftsmo- dellentwicklung und Ernährungsbildung durch Anlage von Hausgärten gestärkt.

Eine Komponente des Projektes sah zum Beispiel die verbesserte Stellung von Frauenverbänden in der Wertschöpfungskette „Reis“ in Ghana vor. Dies geschah in erster Linie im Rahmen von Workshops, aber auch durch die Teilnahme an nationalen Landwirtschaftsmessen. Die Präsidentin des dlV, Petra Bentkämper, zieht nach Abschluss des Projekts eine erfolgreiche Bilanz: „In gemeinsamer Arbeit hat sich unter anderem mit dem Volta and Oti Women in ‚Agriculture Network‘ eine große regionale Dachorganisation von Reisbäuerinnen gebildet, der 50 Frauengruppen mit insgesamt 1.500 Mitgliedern angehören. Um weitere Frauen zu vernetzen und sie für die Verbandsarbeit zu interessieren, produzierte die Organisation zum Beispiel Radiobeiträge zum Thema Ernährungssicherung und zur Bedeutung der Frau für die ländliche Entwicklung.“

Ein besonders innovatives Instrument für die Vernetzung ist die Bildung von „Tandempaaren“, wobei jeweils eine ghanaische und eine deutsche Landfrau sowohl Online als auch vor Ort gemeinsam Trainingsmodule zum Thema Ernährungssicherung und Anlegen von Hausgärten entwerfen und dabei partnerschaftlich Wissen und Praxiserfahrung austauschten. Ziel war es, die an den Tandemprogrammen teilnehmenden ghanaischen Landfrauen zu „Ernährungsmultiplikatorinnen“ auszubilden. Bentkämper: „Hier haben wir gemeinsam viel erreicht. Zum Ende des Projektes waren 60 Frauen zu Ernährungsmultiplikatorinnen ausgebildet, die wiederum 6.000 Frauen geschult haben. Wir freuen uns auch sehr, dass wir im September mit einem neuen Projekt in Uganda starten dürfen.“

agrarheute-Redaktion aufbereitet werden. Anke Fritz blickt nach vorne: „Mit den neuen Themen wollen wir auch neue Zielgruppen erschließen. Und so wichtig uns die Facebook-Gruppe auch ist: Wir wollen wieder mehr persönliche Kontakte ermöglichen, neue Treffen organisieren und somit Frauen auf dem Land stärker dabei unterstützen, ihre Ideen zu verwirklichen.“

Fazit

Bei aller Unterschiedlichkeit haben die vorgestellten Netzwerke doch einen gemein-

samen Nenner: Durch die Kooperation der Frauen in den Netzwerken sollen die Handlungsfähigkeit und damit auch die Möglichkeiten zur Selbstentfaltung der einzelnen Mitglieder gestärkt werden. Durch ihre Teilnahme an den Netzwerken versprechen sich die Frauen neue und/oder erleichterte Zugänge zu ökonomischen, sozialen und kulturellen Ressourcen, welche für eine Bewältigung des nach wie vor sehr schweren Arbeitsalltags in der bäuerlich-ländlichen Lebenswelt von entscheidender Bedeutung sind. ■



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

Selbstbewusst neue Wege gehen

Viele Aufgaben gleichzeitig stemmen – diese Herausforderung prägt den Alltag von Frauen in der Landwirtschaft: als Leiterin oder Mitarbeiterin auf dem Betrieb, als Haushalts- und Familienmanagerin, im Agrarbüro oder Ehrenamt. Trainingsangebote mit unterschiedlichen Schwerpunkten können helfen, die eigene Position zu stärken und Raum zu schaffen für einen Auf- und Umbruch.

Aufblühen im Projekt

Rollenvielfalt, hohes Arbeitspensum, Konflikte zwischen den Generationen, eine oft unzureichende rechtliche und finanzielle Absicherung und der Strukturwandel: Es ist eine „spezielle Mischung“, in der sich Frauen im ländlichen Raum bewegen, sagt Maria Lotter. Seit über 25 Jahren ist sie als Beraterin auf Höfen unterwegs, 2010 hat sich die Trainerin, Mediatorin und systemische Therapeutin selbstständig gemacht. Ihre Erfahrung: Gerade Frauen in Familienunternehmen benötigen Bestätigung und Ermutigung, ihre Rollen und Aufgaben zu klären, eigene Kompetenzen zu stärken und Innovationskräfte zu mobilisieren. „Aufblühen – frauen.unternehmen“ heißt die Online-Werkstatt, die sie gemeinsam mit Trainerin und Coachin Barbara Kathrein unter dem

Dach von entra entwickelt hat. In sieben Online-Modulen – jeweils zweieinhalb Stunden – begleiten sie Frauen über mindestens zwölf Wochen dabei, an ihrer persönlichen und unternehmerischen Entwicklung zu arbeiten.

„Vom Reflektieren ins Tun“ ist die Devise der Onlinekurse. Bereits rund 30 Frauen im Alter zwischen 25 und 60 Jahren – Bäuerinnen, Beraterinnen und Funktionärinnen – haben sich in den vergangenen zwei Jahren in vier Werkstattreihen auf den Weg gemacht. Am 9. Januar 2023 startet eine neue Runde als Abendkurs.

Am Anfang stehen viele Fragen zur eigenen Standortbestimmung: Wo stehe ich? Wo komm ich her? Woran will ich arbeiten? Welche Hoffnungen verbinde ich mit dem

Die Autorin



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

Onlinekurs (Modul 1) Was hat mich geprägt? Auf welche Stärken und Ressourcen kann ich zurückgreifen? (Modul 2) Wohin soll meine Reise gehen? Woran will ich mich orientieren? (Modul 3)

„Oft hilft der Blick darauf, was bereits alles erreicht und gut gemeistert wurde, das Selbstbewusstsein zu stärken und Ressourcen zu aktivieren“, beschreibt Maria Lotter die Zielsetzung der „Timeline-Arbeit“, die die eigene Lebenszeit von der Vergangenheit über die Gegenwart bis in die Zukunft betrachtet. Dabei werden auch Themen wie „Lebensbalance“ und „Rollenbilder“ angesprochen. „Viele Frauen gehen in der Rollenvielfalt zwischen eigenem Leistungsanspruch und den Erwartungen anderer unter“, erklärt die Coachin. Es sei wichtig, sich über die eigene Rolle als Unternehmerin



Foto: Maria Lotter

In einer Visionscollage werden Wünsche, Ideen und Ziele kreativ visualisiert.

oder als junge Frau, die in einen landwirtschaftlichen Betrieb eingehiratet hat, im Klaren zu werden. „Der Rucksack mit den eigenen Ressourcen muss gut gefüllt sein, bevor Visionen für den Aufbruch entwickelt werden können“, betont Lotter.

Die beiden entra-Trainerinnen geben den Teilnehmerinnen in den zweieinhalbstündigen Online-Sitzungen Input, moderieren den Austausch in der Gruppe und leiten zur Eigenarbeit an, die einzeln, in Kleingruppen oder mit einer Teampartnerin erfolgen kann. In dieser ersten Phase des Seminars kommen eine Reihe von Werkzeugen zum Einsatz, die auch online gut funktionieren. Auf Basis des Ikigai-Modells (japanisch „Wert des Lebens“ oder „Lebenssinn“) sollen die Teilnehmenden beispielsweise herausfinden, wie die eigene Berufung aussieht und idealerweise im Job oder eigenen Unternehmen umgesetzt werden kann. Vier zentrale Fragen geben dabei Orientierungshilfe: Was macht mir Spaß? (Begeisterung) Was kann ich gut? (Talent) Wofür werde ich bezahlt? (Wert) Was schmerzt mich? Was braucht die Welt? (Bedarf)

Ein zentraler Arbeitsauftrag ist die Erstellung einer „Visionscollage“, in der die Teilnehmenden – jede für sich – Ideen und Wünsche sammeln und anhand von Bildern oder Textzeilen aus diversen Magazinen und Zeitschriften eigene Ziele formulieren und kreativ visualisieren. Das Projektziel wird im Laufe der Online-Werkstatt in kleinen Schritten ins Konkrete heruntergebrochen: Was ist mein Herzensprojekt? Welche Entwicklungsziele verfolge ich? (Modul 4) Wie gehe ich mit Plan mein Projekt an? (Modul 5) Wie geh ich mit inneren und äußeren Widerständen und Schwierigkeiten um? (Modul 6) Wie bleibe ich dran? Wie erhalte ich meine Motivation? (Modul 7) Unter diesen Fragestellungen nehmen die in der Visionscollage entwickelten Ideen immer mehr Gestalt an.

Dabei werden die Ressourcen der Gruppe genutzt, um die Projektideen aus unterschiedlichen Blickwinkeln weiterzudenken, berichtet Maria Lotter. Zum Einsatz kommen beispielsweise die Walt-Disney-Methode, eine Kreativitätstechnik auf Basis von Rollenspielen, oder das strategische Instrument der SWOT-Analyse (Analyse der Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken). Hausaufgaben, die zwischen den einzelnen Modulen bearbeitet werden können (aber nicht bearbeitet werden müssen), tragen dazu bei, dass die teilnehmenden Frauen am Ball bleiben. „Wir bieten ein ‚Buffet‘ an Aufgaben an, aus dem sich die Teilnehmerinnen das aussuchen können, was für sie persönlich Sinn macht, was sie individuell weiterbringt“, erläutert Maria Lotter und nennt Beispiele, wie sich der „innere Suchscheinwerfer“ zur Neuorientierung aktivieren lässt: eine Shoppingliste persönlicher Werte erstellen, sich im Interview mit Menschen aus dem familiären Umfeld Wertschätzung einholen („... wirken wie eine warme Dusche“, so Lotter), einen Visions-

spaziergang in der Natur unternehmen, einen Brief an sich selbst schreiben.

In Zeiten tiefgreifender Transformationen sind es nach Beobachtung von Maria Lotter häufig die Frauen, die eine Neuausrichtung und Projekte wie den Bio-Blumenanbau, die regionale Kochschule oder Marmeladenküche aus Fallobst anstoßen. „Ich erlebe Frauen als Innovationskraft und als starke Stütze in den Betrieben“, so Lotter. „Dabei kommt ihnen die Flexibilität zugute, die schon immer von ihnen verlangt wurde.“

Mit Power und Herz

Eine Agrarwirtschaft im Wandel verändert auch Situation, Rolle und Selbstverständnis von Frauen im ländlichen Raum. Viele Frauen sind nicht mehr in der Landwirtschaft groß geworden, sondern haben in Betriebe eingehiratet und möchten weder klassische Rollenbilder erfüllen noch die besonderen Belastungsfaktoren hinnehmen: Arbeit rund um die Uhr, mehrere Generationen unter einem Dach, wenig Urlaub und Zeit für die Familie.

Stetige Veränderungen und hohe Anforderungen führen zu wachsendem Unterstützungsbedarf: „Seit fast 20 Jahren bilden wir Frauen zu Agrarbüromanagerinnen aus. Dabei haben wir gemerkt: Es gibt viele weitere Themen, die den Frauen auf den Höfen unter den Nägeln brennen“, sagt Katrin Busch, Beraterin an der Landwirtschaftskammer Niedersachsen. Unter dem Titel „Mit Power und Herz: die starke Frau auf dem Hof“ hat die Landwirtschaftskammer Niedersachsen (Bezirksstelle Osnabrück) deshalb erstmals eine vierteilige Seminarreihe für Agrarfrauen konzipiert, die im Dezember gestartet ist. In Halbtages- und Tagesveranstaltungen wird einmal monatlich bis März ein breites Themenfeld „beackert“: Mehrgenerationen auf dem Hof, Umgang mit Alltagsstress, Al-



Foto: davidff/E+ via Getty Images

Zwischen Kindern und Rindern – Frauen in der Landwirtschaft sind vielen Stressfaktoren ausgesetzt. Im Workshop lernen sie Strategien kennen, um damit besser umzugehen.

terssicherung, Vorbereitung auf unvorhersehbare Notsituationen.

Die Stärkung der Frauen auf vielen Ebenen ist das wichtigste Anliegen der Seminarreihe. „Frauen haben so viel Schwung und bringen so viel Gutes in die Betriebe. Es ist wichtig, ihnen bewusst zu machen, was sie bereits leisten, was sie noch erreichen können, Konfliktsituationen zu benennen und Lösungswege aufzuzeigen, wenn es nicht ganz rund läuft“, so Katrin Busch. Besondere Bedeutung misst sie dem Thema „Resilienz“ zu: Welche Stressfaktoren habe ich? Wie ist mein eigenes Zeitmanagement? Wie gehe ich mit Erwartungen anderer um? Wie gelingt es mir, auch mal „nein“ zu sagen?

Als Beraterin im Bereich „Direktvermarktung, Einkommenskombination, Frauen in der Landwirtschaft“ kennt sie die Problemfelder: Obwohl Frauen häufig für alternative Betriebszweige wie Hofladen oder Bauernhofgastronomie verantwortlich sind und dies auch sehr intensiv leben und erfolgreich managen, werden sie nicht als Betriebsleiterinnen gesehen und gewürdigt. Mit wachsenden gesellschaftlichen Ansprüchen an die Landwirtschaft ist eine hohe Kommunikationsfähigkeit nach außen gefragt und diese Aufgabe wird oft den Frauen zugeschrieben. „Das ständige ‚Sich-erklären-müssen‘ ist anstrengend. Da tut es gut, wenn wir ihnen unter die Arme greifen können“, sagt die Beraterin.

Da sich die Seminarreihe über einen Zeitraum von vier Monaten erstreckt, bleibt genügend Zeit, die Themen, die über Fachreferate, Gruppenarbeiten, Rollenspiele oder Workshops erarbeitet wurden, „sacken“ zu lassen und bis in die Umsetzung zu begleiten. Wichtig sei es, eine Grundstimmung zu schaffen, so die Beraterin, in der sich die Frauen mit ihren sehr persönlichen Anliegen öffnen können, und Raum zu bieten, in dem ein Erfahrungsaustausch auf Augenhöhe

stattfinden kann. Und das geht ihrer Ansicht nach am besten im Rahmen von Präsenzveranstaltungen (s. Beitrag S. 26).

Stark im Beruf

Empowerment, zu Deutsch: „Selbstbefähigung“ oder „Selbstbemächtigung“ – diesen Begriff nutzt Projektkoordinatorin Alexandra Widiger, um Prozesse zu beschreiben, die in der Online-Trainingsreihe der Andreas Hermes Akademie für berufstätige Frauen angestoßen werden sollen: persönliche Stärken und Erfolgskompetenzen entdecken, souveränes Auftreten und eine klare Kommunikation trainieren, mit Selbstbewusstsein, Mut und Selbstwirksamkeit im Berufsleben erfolgreich agieren.

Der Titel der fünfmoduligen Trainingsreihe „Starke Frauen im Beruf – starkes Unternehmen“ betont bereits einen wichtigen Zusammenhang: Auch Arbeitgeber profitieren in der hochdynamischen Arbeitswelt von starken Frauen in ihren Unternehmen und deshalb ermutigen sie ihre Mitarbeiterinnen zur Weiterbildung. Oft sind es jedoch die berufstätigen Frauen selbst, die die Initiative ergreifen. Sei perfekt, mach es allen recht, passe dich an, vermeide Konflikte – mit hohen Ansprüchen an sich selbst stoßen viele in einer komplexen Lebens- und Arbeitswelt an Grenzen.

In den einzelnen Workshops nutzen die teilnehmenden Frauen im geschützten Raum die Möglichkeit, an eigenen Themen aus dem Berufsalltag zu arbeiten, um mit dem Fokus auf das Machbare und viel Experimentierfreude neue Lösungsansätze zu finden. Dieser „safe space“ ist notwendig, damit Frauen für ihre Belange sensibilisiert werden, Mut entwickeln, auch schambehaftete Themen anzusprechen, eigene Potenziale sehen und ausbauen können, weiß Alexandra Widiger aus ihren Erfahrungen

als Ausbildungsberaterin für den Beruf Hauswirtschafterin und aus ihrer Tätigkeit in Aus- und Fortbildung. Sie beobachtet, wie Frauen, die zum Start in das Seminar noch sehr zurückhaltend auftreten, regelrecht aufgeblüht seien.

Gestartet ist die Online-Trainingsreihe am 12. Oktober – alle weiteren vier Termine können sich die Frauen selbst aussuchen. Das ist neu und bietet noch mehr Flexibilität. Früher an drei Tagen à vier Stunden erstreckt sich die Trainingsreihe jetzt über fünf Tage à zwei Stunden und sollte innerhalb eines Zeitraums von maximal zwei Monaten abgeschlossen sein, damit eine gewisse Routine bleibt und die Thematik nicht im (beruflichen) Alltagsleben „verfliegt“, erläutert Alexandra Widiger. An der laufenden Trainingsreihe nehmen sieben Frauen teil, die in landwirtschaftlichen Betrieben oder Verbänden – zum Teil auch in Führungspositionen – tätig sind. Ob Unternehmerin, Beraterin bei einer Landwirtschaftskammer oder auch Teamleiterin in einem Unternehmen aus dem Bereich Agrarwirtschaft – gerade diese unterschiedlichen Rollen, Jobs und Lebensläufe sorgen in den Workshops für einen bereichernden Austausch.

Links

www.entra-agrar.de/aufbluehen
www.lwk-niedersachsen.de/lwk/vera/7511_Mit_Power_und_Herz_die_starke_Frau_auf_dem_Hof
www.andreas-hermes-akademie.de (neue Online-Trainingsreihe ab 8. März 2023)

Zu Beginn ist es wichtig, ein Gemeinschaftsgefühl/Wir-Gefühl in der Gruppe zu entwickeln und auch im Laufe der Trainingsreihe immer wieder abzurufen. Dafür werden Themen wie Wahrnehmung und Wirkung, Selbst- und Fremdbild in Übungen eingebaut, um direkt in Interaktion zu kommen. Hier sind Einfühlungsvermögen und der gut gefüllte Methodenkoffer mit vielen kreativen Werkzeugen der Persönlichkeitscoachin, Trainerin und Beraterin Birgit Arnsmann gefragt, um das Vertrauen untereinander aufzubauen und zu stärken. Nach ihrem Motto: „walk what you talk“ („was du sagst, das tue auch“) motiviert sie die Teilnehmerinnen zu sich selbst zu stehen und authentisch zu sein. In den Online-Sitzungen gibt die AHA-Trainerin kurze Impulse zu Themen wie: „Erziehung, Prägung und Verhaltensmuster – Selbstsicherheit in Sprache“, „Körpersprache, Ausdruck und souveränes Auftreten – raus aus der Komfortzone“, „Mut zum Kontern – Konflikte lieben lernen und lösen“.

Danach geht es direkt in den praktischen Übungsteil. Selbstbewusstsein und Sichtbarkeit können durchaus trainiert werden: Beispielsweise werden die Frauen gebeten, ein Thema aus ihrem Berufsalltag vorzubereiten und in einem Mini-Vortrag zu präsentieren. Auch werden Methoden aus dem Be-



Foto: Birgit Arnsmann

Neue Horizonte für die betriebliche und persönliche Weiterentwicklung eröffnen auch die Seminarreisen der Andreas Hermes Akademie, die 2023 nach Zeeland (Holland) und in die Normandie (Frankreich) führen. Die Frauen erleben ein „Rundum-Programm“ aus Workshops, moderiertem Austausch, Einzelcoachings und Ausflügen.

reich der Improvisation eingesetzt, um die Wortgewandtheit und Schlagfertigkeit zu üben. Ein wichtiges Element in der Trainingsreihe ist das konstruktive Feedback – denn Rückmeldungen sind wertvoll, um mehr Selbstsicherheit und Selbstvertrauen zu gewinnen. „Immer wieder die Frauen

sprechen lassen, das ist ein entscheidendes Prinzip“, so Widiger. Im Austausch mit der Gruppe erhalten die Teilnehmerinnen die Möglichkeit, das eigene Auftreten zu reflektieren und nachzusteuern. Durch den modularen Aufbau der Trainingsreihe haben sie Zeit, das Erlernete in ihren Berufsalltag zu in-

tegrieren. Teilnehmerinnen berichten von ihren Erfolgen, wenn sie zum Beispiel klarer in der Kommunikation, souveräner in Meetings und mutiger in Konfliktsituationen waren. Und für viele ist es eine wohltuende Erkenntnis: Nicht perfekt sein ist auch eine Form von Stärke. ■

Online oder Präsenz?

Spätestens seit den Lockdowns in der Corona-Pandemie ist klar. Der Weg zur Weiterbildung muss nicht immer über einen Präsenzkurs führen. Online-Formate haben sich aus guten Gründen etabliert. Online oder Präsenz? Welche Form ist die bessere? Beide Varianten haben ihre Berechtigung und Weiterbildungsanbieter wie entra, Andreas Hermes Akademie und die Landwirtschaftskammer Niedersachsen die Qual der Wahl. Denn beide Varianten bieten die Möglichkeit, neue Menschen kennenzulernen und damit auch neue Impulse für den Beruf und die eigene Entwicklung zu erhalten.

„Klassiker“ ist der Kurs, der außerhalb der eigenen vier Wände oder des Büros stattfindet. Bewusst setzt die Landwirtschaftskammer Niedersachsen bei ihrer Seminarreihe für Frauen auf Präsenz. Einerseits ist das Gefühl des „Einmal-Rauskommens“ für viele Teilnehmende eine willkommene Abwechslung im Arbeitsalltag und, so Beraterin Katrin Busch, „die erste gute Übung, auf sich selbst aufzupassen“.

Andererseits ist der Dialog mit anderen Teilnehmenden und dem/der Kursleiter/-in in einer Präsenzveranstaltung viel greifbarer. Diese „Tuchföhlung“ zu anderen wird geschätzt und beeinflusst das Seminarklima positiv. Der Austausch untereinander fällt den Teilnehmenden face-to-face leichter, hat Busch beobachtet: „Online sind größere Hemmschwellen zu überwinden, sich zu öffnen.“ Präsenzkurse entwickeln oftmals eine besondere soziale Dynamik, die das gemeinsame Weiterlernen und das Networking erleichtert. Die Vernetzung sei ein wichtiges Ziel, sagt Katrin Busch. „Idealerweise entstehen Freundschaften, die über den Kurs hinaus tragfähig sind.“

In der Corona-Pandemie haben sich Online-Formate als Alternative bewährt, sagen die drei Weiterbildungsanbieter. Technische Probleme, die oft als Defizit ins Feld geführt werden, sind nicht gänzlich ausgeräumt, aber beherrschbarer geworden. „Eine gute Sache“, findet Busch grundsätzlich, „insbesondere, wenn man kleine fachliche Inputs geben möchte.“ Auch entra-Trainerin Maria Lotter beschreibt das Online-Arbeiten als fokussierter.

Doch das sind nicht die einzigen Gründe, warum beispielsweise entra und Andreas Hermes Akademie auch nach Corona an Online-Seminaren festhalten. „Online kommt gut bei den Teilnehmerinnen an – gerade in Bezug auf Zeit- und Kostenersparnis“, erläutert

Alexandra Widiger von der AHA. „Lange Anfahrten erübrigen sich. Teilnehmende aus allen Regionen Deutschlands können dabei sein.“

Der Aufwand ist geringer, die Flexibilität dagegen in einem Online-Kurs viel höher. „Das Online-Format kommt der Lebenssituationen der teilnehmenden Frauen entgegen“, betont entra-Trainerin Maria Lotter. „Es ermöglicht das Arbeiten über einen längeren Zeitraum und den Austausch mit Frauen, die sonst nicht zusammengekommen wären: Wir haben Teilnehmerinnen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz, dadurch entstehen ganz andere Impulse.“

Eine große Herausforderung sei es, das Online-Training so zu gestalten, dass sich die Gruppe erlebt und gegenseitig unterstützt. Lotter und ihre Teamkollegin haben ein Konzept entwickelt, das einen fruchtbaren Austausch im Plenum, aber auch individuelles Arbeiten im geschützten Raum gewährleistet. Digitale Tools ermöglichen beispielsweise zeitgleiches Arbeiten an einer Pinwand wie in einem Seminarraum vor Ort.

Sicherlich können in einem digitalen Seminarformat nicht die wertvollen Gespräche in einer Mittags- oder Kaffeepause eins zu eins abgebildet werden, doch nach den Sessions vor dem Bildschirm gibt es häufig Verabredungen zwischen einzelnen Teilnehmerinnen, berichtet Maria Lotter. Sowohl entra als auch AHA bieten in einem größeren Abstand zu ihren Online-Kursen ein analoges Treffen an, bei dem sich Teilnehmende und Trainerinnen in lockerer Atmosphäre über den Seminarverlauf austauschen oder bestimmte Themen ergänzt beziehungsweise vertieft werden können.

Zurück zur Eingangsfrage „Online oder Präsenz?“ – eine allgemeingültige Antwort lässt sich darauf nicht finden. „Auf der einen Seite gibt es Frauen, für die sich die Teilnahme an einer Online-Veranstaltung einfacher gestaltet. „Denn für ein Tagesseminar auswärts extra ins Auto steigen, die Zeit freizuschaukeln, Kinderbetreuung zu organisieren – das ist schon ein Hindernis“, weiß Katrin Busch von der Landwirtschaftskammer Niedersachsen. Auf der anderen Seite hat sie festgestellt, dass es Frauen schwerfällt, sich in häuslicher Umgebung neben den Ablenkungen des Familienlebens auf eine Onlinesitzung am Bildschirm zu konzentrieren. Die „richtige“ Wahl für ein bestimmtes Weiterbildungsformat hängt also vielmehr mit den individuellen Voraussetzungen und Bedürfnissen zusammen.

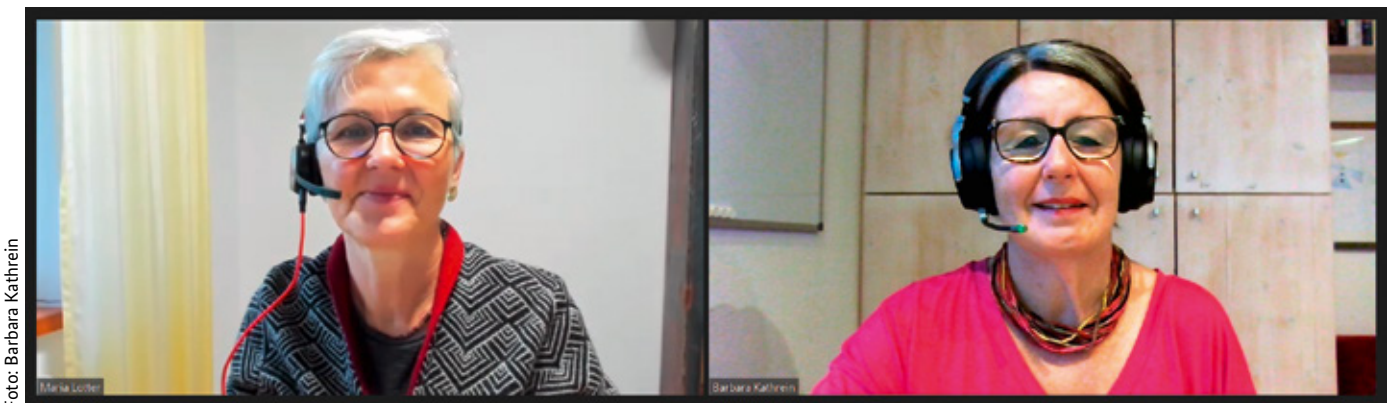


Foto: Barbara Kathrein

Das funktioniert auch online: Die beiden entra-Trainerinnen geben Input, moderieren den Austausch in der Gruppe und leiten zur Eigenarbeit an.



Fotos (2): Frank Rösch

Bildungskooperation optimiert

Seit 2013 bringt das kooperative Ausbildungsprojekt „Landwirtschaft macht Schule“ angehende Landwirtschaftsmeisterinnen und -meister sowie Lehramtsstudierende zusammen und begegnet dabei immer neuen An- und Herausforderungen. Erfolgsfaktor bleibt die Entwicklung eines Wir-Gefühls.

Während der persönliche Bezug zur Landwirtschaft in der Bevölkerung abnimmt (Paschold 2022), ist die Bedeutung der Versorgungssicherheit hinsichtlich landwirtschaftlicher Erzeugnisse und regenerativer Energie bei gleichzeitig nachhaltiger Entwicklung der Landwirtschaft – verschärft durch den Krieg in der Ukraine – gestiegen. Landwirtschaftliche Öffentlichkeitsarbeit wie auch schulischer Unterricht unterstützen vor diesem Hintergrund folgende Zielsetzungen:

- Vorgehensweisen und Hintergründe moderner Landwirtschaft jungen Menschen adressatengerecht, sachlich angemessen, differenziert und anschaulich zu vermitteln (Hütsch 2020),
- ein Bewusstsein für Zusammenhänge zwischen ökonomischen, sozialen, ökologischen sowie tierwohlrelevanten Faktoren einerseits und Interdependenzen mit dem eigenen Konsumverhalten

andererseits zu entwickeln (Paschold 2022).

Diesen Auftrag spiegeln auch die Leitperspektiven „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ sowie „Verbraucher-“ und „Medienbildung“ in baden-württembergischen Bildungsplänen wider (MKJS 2016). Bildungsziele wie selbstbestimmte und verantwortungsbewusste Teilhabe an gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen sowie diverse Bewertungs- und Handlungskompetenzen gehen damit einher (Paschold 2022, Rösch et al. 2018).

Ein längerfristiges Zusammenwirken von Menschen aus der landwirtschaftlichen Praxis und Lehrkräften in Bildungspartnerschaften ist dabei wünschenswert (Rösch 2021). Ein gutes Selbstkonzept hinsichtlich eigener Kompetenzen zur Gestaltung außerschulischen Unterrichts und beiderseitiges Interesse an interprofessioneller Kooperation sind dafür nötig. Überdies be-

Der Autor und die Autorinnen



Dr. Frank Rösch
Institut für Biologie
PH Ludwigsburg
roesch@ph-ludwigsburg.de



Andrea Bleher
Dipl. ing. agr. (FH)
Klassenzimmer Bauernhof
BV Schwäbisch Hall – Hohenlohe
– Rems e.V.
andrea.bleher@lbv-bw.de



Ina Weiß
M. Sc.
Akademie für Landbau und
Hauswirtschaft Kupferzell
ina.weiss
@akademie-kupferzell.de

günstigen persönliches Interesse an und sachbezogenes Wissen über Landwirtschaft die Intention von Lehrkräften, landwirtschaftliche Betriebe aufzusuchen (Paschold 2022).

Gemischte Teams

Um Lehrkräften bereits während der ersten Ausbildungsphase ganzheitliche Zugänge zur Landwirtschaft, zu dort tätigen Menschen sowie zum außerschulischen Lernort Bauernhof zu ermöglichen und gleichzeitig junge Landwirtinnen und Landwirte zu befähigen, fachfernen Personen Wissen aus erster Hand zu vermitteln, entstand 2013 das kooperative Ausbildungsprojekt „Landwirtschaft macht Schule“ (Rösch, Reinke 2014). Hierbei bringen die Akademie für Landbau und Hauswirtschaft Kupferzell (ALH), die Pädagogische Hochschule Ludwigsburg (PH) und der Bauernverband Schwäbisch Hall – Hohenlohe – Rems e.V. (BV) Lehramtsstudierende mit angehenden Landwirtschaftsmeisterinnen und -meistern zusammen.

In gemischten Teams werden Lernstationen für eine Schulklasse auf einem landwirtschaftlichen Betrieb konzipiert. Die Projektteilnehmenden erarbeiten auch für den Lehr-Lern-Prozess bedeutsame vor- und nachbereitende Doppelstunden. Das umfangreiche Zusammenwirken der beiden Berufsgruppen zu einem so frühen Zeitpunkt während deren professionellen Qualifizierung ist einmalig (Rösch 2021).

Das Projekt stellt inzwischen an der PH regelmäßig ein Wahlpflicht-Angebot im Studium für Sekundarstufe I-Lehrkräfte dar. An der ALH wurde es curriculärer Bestandteil im Bereich „Öffentlichkeitsarbeit“. Anonymisierte Befragungen bestätigten, dass gesteckte Ziele erreicht werden: Die Lehramtsstudierenden bezeugten einen überdurchschnittlich hohen persönlichen Lernfortschritt durch das Seminar – unter anderem beim bereichsspezifischen Wissen (Reinke, Rösch 2015). Zudem wurden sowohl fähigkeitsbezogene Überzeugungen zur Gestaltung außerschulischer Lernumgebungen als auch die persönliche Wertschätzung interprofessioneller Zusammenarbeit gefördert (Rösch 2021).

Diverse Charakteristika des Projekts haben sich über die Jahre hinweg bewährt (s. Abbildung): unter anderem die Struktur des Ablaufs, zentrale Lernmodule sowie gemeinsame Reflexions-, Planungs- und Austauschphasen (Rösch, Reinke 2014). Im Sinn der Selbstbestimmungstheorie der Motivation (Deci et al. 2017) werden drei bedeutende psychologische Grundbedürfnisse in der Projektgestaltung berücksichtigt: soziale Eingebundenheit, Autonomie und Kompetenzerleben.

Besonders schätzen die Teilnehmenden, mit Gleichaltrigen zu kooperieren. Eine bewusst wahrgenommene Verbindlichkeit durch Betonung von individuellem Engagement, prosozialen Kompetenzen und Produkten beeinflusst die Mitwirkungsbereitschaft positiv. Eine moderate Lenkung durch das

Projektleitungsteam ist erfahrungsgemäß zielführender als eine eher überfordernde vollständige Offenheit. Gleichwohl erleben die Teilnehmenden in vielen Bereichen Entscheidungsspielräume und Gestaltungsfreiheit. Gegenseitiges Näherbringen landwirtschaftlicher beziehungsweise didaktisch-methodischer und pädagogischer Aspekte, kombiniert mit selbst erdachten Aktivierungsaufgaben für die anderen, führt Selbstwirksamkeit (Deci et al. 2017) vor Augen. Diese wird auch erfahren, wenn eigene Unterrichtsideen verschriftlicht und Medien erstellt sind und selbst gestaltete Lernstationen die Schulklasse begeistern. Differenziertes Feedback der Lehrkraft, die mithilfe der Handreichung den vor- und nachbereitenden Unterricht an der Schule durchführte, lässt erkennen, dass Hochwertiges geleistet wird.

Stetige Transformation

Erfahrungen während der Umsetzung, unterschiedliche Perspektiven der Projektteiligten, veränderte institutionelle Rahmenbedingungen an der PH und ALH sowie neue gesellschaftliche Herausforderungen bewirken die stetige Transformation des Projekts. Es steht überdies in Wechselwirkung mit teilnehmenden Schulen, unterstützenden Organisationen wie Bauernverband und Landwirtschaftsverwaltung, in der Politik agierenden Personen, aber auch mit gesellschaftsrelevanten Phänomenen wie der Corona-Pandemie. Hieraus können förderliche, limitierende oder auch hindernde Impulse beziehungsweise Notwendigkeiten für eine Weiterentwicklung ausgehen. Einige Änderungen werden im Folgenden exemplarisch vorgestellt (Rösch et al. 2018, s. Abbildung):

Abbildung: Übersicht über die Durchgänge und Transformation des interprofessionellen Kooperationsprojekts



Quelle: Rösch, Bleher

unterstütztes ortsbezogenes Lernen miteinbezogen. Anschließend sprachen sich die Teilnehmenden unisono für mehr direkte Interaktion mit der Schulklasse an den Lernstationen aus. Die an sich sehr gute Idee, zumindest den vorbereitenden Unterricht in der Schulklasse selbst durchzuführen, musste angesichts des gesteigerten Workloads aufgegeben werden. Nach wie vor ist der sogenannte „Hoftag“ ein Höhepunkt. Damit alle Projektteilnehmenden die Lernstationen erleben, präsentieren neuerdings die Teams zum Abschluss ihre Lernorte, -aktivitäten und Medien im großen Kreis. Die Ideenfülle beeindruckt und gibt beiden Berufsgruppen wertvolle Anregungen für die Zukunft mit.

Landwirtschaft digital

Im Winterhalbjahr 2020/21 verhinderte die Pandemie den gewohnten Projektlauf: Weder die gemeinsamen Treffen noch der Einbezug einer Schulklasse oder der „Hoftag“ waren möglich. Dank der Initiative von ALH-Fachlehrkräften und der Fachfrau fürs „Klassenzimmer Bauernhof“ des BV konnte für das Ausbildungsmodul eine Alternative auf die Beine gestellt werden. Dabei produzierte die ALH-Klasse Lernvideos, in denen ausgewählte landwirtschaftliche Themen – ähnlich wie bei einer Hof-Lernstation – kompakt, anschaulich und realistisch für die Zielgruppe 5./6. Klasse erklärt werden. Mit Unterstützung eines externen Experten erstellte sie Drehbücher und produzierte vertonte Videoaufnahmen.

Link

Handreichungen für Lehrkräfte sowie Erklärvideos auf dem Portal der Landesinitiative „Lernort Bauernhof“ in Baden-Württemberg: <https://www.lob-bw.de/> („Lehrkräfte“)

Eine solche Herangehensweise motiviert: Eine weite Streuungsmöglichkeit via Internet-Plattformen steigert das Kompetenzerleben (Deci et al. 2017, Hütsch 2020). Die digitalen Produkte des Videoprojekts „Landwirtschaft digital für die Schule“ wurden im Frühjahr 2021 an einer benachbarten SEK-I-Schule in den Unterricht eingebettet, und die Lernenden gaben den „Filmschaffenden“ sehr positives Feedback. Angesichts der großen ALH-Fachschulklasse bot es sich parallel zum etablierten und ab 2021/22 wieder aufgenommenen „Landwirtschaft macht Schule“-Projekt an, die Video-Werkstatt für manche ALH-Teilnehmenden fortzuführen. Künftig sollen über bloße Information hinaus vermehrt kognitiv aktivierende, weiterführende Impulse und Lernaktivitäten inkludiert werden. In den digital aufbereiteten Beiträgen könnten verstärkt auch gesellschaftlich kontrovers diskutierte landwirtschaftsbezogene Themen, inadäquate Vorstellungen beziehungsweise Vorurteile (Paschold 2022) so-



Mischen einer Tagesration Futter

wie nicht angemessene Darstellung in Medien (Rösch 2021) aufgegriffen werden (Hütsch 2020).

Fazit

Angesichts begrenzter Ressourcen, diverser Perspektiven, Bedarfe und Ideen der Beteiligten einerseits sowie variabler äußerer Rahmenbedingungen und Notwendigkeiten andererseits machen Optimierungs- und Innovationsmaßnahmen die interprofessionelle Ausbildungskooperation „Landwirtschaft macht Schule“ zukunftsfähig. Um als soziales System langfristig erfolgreich zu bleiben, bedarf es dynamischer Kontinuität in bestimmten Bereichen bei gleichzeitiger Adaptierung von Bewährtem an die Neuerungen. Als bedeutsam erweisen sich hierfür Reflexion und Austausch multipler Perspektiven unter allen Projektbeteiligten sowie formative Evaluation (Rösch et al. 2018). Gleiches gilt für Beratung, Unterstützung und Feedback durch Außenstehende wie erfahrene Lehrkräfte der Schulen, Leiterinnen und Leiter landwirtschaftlicher Betriebe, Fachleute für Videoproduktion, Gäste aus Landwirtschaftsverwaltung und Politik. Pandemiebedingte Einschränkungen in Projektdurchgängen zeigten, wie wichtig die Entwicklung eines Wir-Gefühls für die soziale Eingebundenheit (Deci et al. 2017) und erfolgreiche Kooperation ist. Nur einmal war ein Treffen der beiden Berufsgruppen in Präsenz möglich; weitere Projekttagge fanden in eher unpersönlichen Videokonferenzen statt.

Das sich transformierende kooperative Projekt leistet bei den beteiligten Bildungsins-

titutionen ALH und PH positive Beiträge zur Organisationsentwicklung: Die Qualitätsanalyse und der Optimierungsprozess generieren nachhaltig nutzbare Impulse, welche die jeweiligen Curricula hinsichtlich kumulativen Lernens oder flankierender Angebote erweitern können. Auch die Arbeit von „Lernort Bauernhof Baden-Württemberg“ wird durch Erfahrungen des Projekts weiterentwickelt. ■

Literatur

- Deci, E. L.; Olafsen, A. H.; Ryan, R. M. (2017):** Self-determination theory in work organizations: The state of a science. In: Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, Jg. 4, H. 1, S. 19-43.
- Hütsch, P. (2020):** Mit Videos informieren. In: B&B Agrar, 73. Jg., H. 1, S. 32-33.
- MKJS (Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg) (Hrsg.) (2016):** Gemeinsamer Bildungsplan der Sekundarstufe I. Biologie, Naturphänomene und Technik (BNT). URL: http://bildungsplaene-bw.de/site/bildungsplan/get/documents/lsbw/export-pdf/depot-pdf/ALLG/BP2016BW_ALLG_SEKI_BNT.pdf (Abruf: 21.10.2022).
- Paschold, L. (2022):** Die Perspektive der Lehrkraft auf landwirtschaftliche Betriebe als außerschulische Lernorte. In: J. von Au; R. Jucker (Hrsg.): Draußenlernen. Neue Forschungsergebnisse und Praxiseinblicke für eine Bildung für nachhaltige Entwicklung (S. 365-385). Bern.
- Reinke, R.; Rösch, F. (2015):** Positive Bilanz der Ausbildungskooperation „Landwirtschaft macht Schule“. In: Landinfo, 17. Jg., H. 3, S. 52-58.
- Rösch, F. (2021):** Mehr interprofessionelle Zusammenarbeit an außerschulischen Lernorten wagen! Empirische Befunde zu Effekten eines Kooperationsprojekts für Biologie-Lehramtsstudierende und angehende Landwirtschaftsmeister/innen. In: Zeitschrift für Didaktik Der Biologie (ZDB) – Biologie Lehren Und Lernen, 25. Jg., S. 110-133. URL: <https://doi.org/10.11576/zdb-4054>.
- Rösch, F.; Bleher, A.; Reinke, R. (2018):** Regionale Wertschöpfung erkunden und bewerten. In: B&B Agrar, 71. Jg., H. 5, S. 19-21.
- Rösch, F.; Reinke, R. (2014):** Landwirtschaft macht Schule. In: B&B Agrar, 67. Jg., H. 6, S. 20-21.



Fotos (2): Agricon GmbH

Digitaler Pflanzenbau im Jahreszyklus

Grundlagenwissen zum digitalen Pflanzenbau wird nicht nur theoretisch vermittelt, sondern experimentell auf Versuchsflächen umgesetzt und im Selbststudium auf dem eigenen Betrieb angewendet. Damit besitzt das in Sachsen erprobte Weiterbildungskonzept für landwirtschaftliche Nachwuchskräfte ein überregionales Alleinstellungsmerkmal.

Eines der wichtigsten Zukunftsthemen in der Landwirtschaft ist die Digitalisierung. Denn ihr wird großes Potenzial zugeschrieben, bei steigendem Kostendruck und gleichzeitiger Reduktion von Umweltbelastungen die Betriebsprozesse so zu optimieren, dass die Wirtschaftlichkeit gewährleistet bleibt. Dadurch ändern und erhöhen sich allerdings die Anforderungen an alle Mitarbeitenden.

Kompetenzbedarf

Entscheidungen müssen aufgrund wachsender Betriebsgrößen immer häufiger teilflächenspezifisch ohne direkten Bezug zum Feld und der unmittelbaren Beobachtung des Pflanzenbestandes gefällt werden. Damit verschiebt sich der Anteil von erfahrungsbasierten Handlungen hin zu Entscheidungen auf der Grundlage von Informationen und Regeln. Es ergibt sich die Notwendigkeit für einen informationsgeleiteten, regelbasierten sowie automatisierten Pflanzenbau. Mit dem Precision Farming geht ein erheblicher Wissens- und Kompetenzbedarf in der landwirtschaftlichen Praxis einher. Die landwirtschaftlichen Bildungseinrichtungen im Freistaat Sachsen widmen sich zunehmend diesem Thema, je-

doch existierte 2019 noch kein Angebot für bereits im Beruf tätige Betriebsleitende und Nachwuchskräfte, das einen vollständigen Methodenüberblick mit praktischer Umsetzungs Komponente ermöglicht.

Einen Teil dieser Lücke schließt seit dem Sommer 2020 der Agronym e.V. mit dem Zertifikatskurs „Digitaler Pflanzenbau im Jahreszyklus“. Das in Sachsen, Deutschland und Europa einzigartige Konzept des komplexen Wissenstransfers in Kombination mit praktischen Umsetzungen wurde durch den Agronym-Mitbegründer und Geschäftsführer der Agricon GmbH Peer Leithold initiiert und mit dem vor wenigen Jahren gegründeten Verein umgesetzt. Dieser hat sich mit seinen Mitgliedern, vornehmlich sächsische kleine und mittelständische Unternehmen und Forschungseinrichtungen, der Forschung und Wissenschaft für eine nachhaltige Bioökonomie sowie der Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses und landwirtschaftlicher Fachkräfte auf innovativen Gebieten verschrieben.

Die Entwicklung des Weiterbildungskonzeptes sowie die Durchführung in zwei Jahreszyklen wurde im Rahmen des Entwicklungsprogramms für den ländlichen Raum des Freistaates Sachsen (EPLR) mit Mitteln

Die Autoren



Benjamin Striller
Projektkoordinator
Agronym e.V., Dresden
info@agronym.de

Prof. Dr.-Ing. habil. Thomas Herlitzius
Institut für Naturstofftechnik, TU Dresden
thomas.herlitzius@tu-dresden.de

Peer Leithold
Agricon GmbH, Ostrau
peer.leithold@agricon.de

aus dem Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER) über zwei Jahre gefördert. Dies bot den Teilnehmenden in den Jahren 2021 und 2022 die Chance, das Angebot kostenfrei zu nutzen.

Zielgruppen

Um dem Qualitätsanspruch einer praxisnahen und anwendungsorientierten Vermittlung der Wissensinhalte gerecht zu werden, wird die Zahl der Teilnehmenden des Zertifikatskurses auf zwölf Personen begrenzt. Die Interessentinnen und Interessenten stellen sich daher einem Bewerbungsverfahren mit Lebenslauf sowie Motivations schreiben. Inzwischen wurden auf diese Weise zwei Kursjahrgänge erfolgreich abgeschlossen.

Das Weiterbildungsangebot richtet sich im Sinne des lebenslangen Lernens an Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter landwirtschaftlicher Betriebe mit Verantwortung für den Pflanzenbauprozess. Eine wichtige Zielgruppe sind potenzielle Nachwuchsleiterinnen und -leiter. Diese Teilnehmenden verfügen über eine landwirtschaftliche Ausbildung und haben bereits erste

Erfahrungen in Landwirtschaftsbetrieben gesammelt. Mit der Teilnahme an dem Transferprojekt erlangen sie einen umfassenden Einblick in die Methoden und Möglichkeiten des digitalen Pflanzenbaus und können diese Erkenntnisse praktisch erproben. Mit diesen grundlegenden Erkenntnissen sind sie als potenzielle Betriebsleitende in der Lage, neue Impulse für die Entwicklung im eigenen Unternehmen zu geben und diese dann auch in verantwortlicher Position umzusetzen.

In der Kurszusammensetzung der vergangenen Jahre spiegelte sich dies in einem breitgefächerten Spektrum wider: Unter den Teilnehmenden waren der Nebenerwerbslandwirt mit 120 Hektar, die Geschäftsführerin einer Agrargenossenschaft, aber hauptsächlich Landwirtinnen und Landwirte von größeren Betrieben zu finden. Ricarda Schumann (Agrargenossenschaft Bauda e.G.) interessierte sich schon lange für Precision Farming: „Für mich ist es wichtig zu lernen, wie ich das in meinem Betrieb umsetzen kann.“

Modularer Aufbau

Precision Farming entfaltet seine vollständige Wirkung im komplexen Zusammenspiel aller pflanzenbaulichen Prozesse. Deshalb ist der Anspruch des Zertifikatskurses, den durchgängig informations- und regelbasierten Pflanzenbau über den gesamten Jahreszyklus hinweg darzustellen. Die Inhalte sind in sechs in sich geschlossene, jedoch aufeinander aufbauende Module gegliedert. Diese werden an insgesamt 21 Lehr- und Trainingstagen in den für Aussaat, Düngung und Pflanzenschutz relevanten Zeitfenstern in Theorie und Praxisbetrieben vor Ort, teilweise in parallelen Gruppenarbeiten, durch Leithold und Fachkräfte seines Unternehmens sowie externe Fachdozentinnen und -dozenten vermittelt. Gezielt werden Erkenntnisse aus abgeschlossenen und laufenden Projekten der EIP-Agri-Förderung transferiert, indem Mitglieder der Projektkonsortien als Referierende einbezogen werden.

Das Angebot wurde zudem jeweils zu Jahresbeginn ergänzt durch zwei aufeinanderfolgende virtuelle EIP-Agri-Tage, an denen in eineinhalb Stunden die Inhalte und Ergebnisse von jeweils drei bis vier EIP-Agri-Projekten vorgestellt und diskutiert wurden. Ein sehr wichtiger Bestandteil des Zertifikatskurses ist die Übertragung des erlangten Wissens in die landwirtschaftliche Praxis. Jedes Modul von der Grunddüngung über Aussaat, Stickstoffdüngung bis zum Pflanzenschutz ist daher wie folgt gegliedert:

- Vermittlung agronomischer Zusammenhänge,
- digitale Erfassung erforderlicher Daten,
- praktische Übung zur digitalen Prozessplanung,
- Umsetzung des Erlernten auf dem eigenen Betrieb unter Anleitung.

Im Grundlagenmodul werden zu Beginn des Zertifikatskurses die generellen Grundsätze des digitalen Pflanzenbaus behandelt. Dabei werden verschiedene, derzeit am Markt verfügbare Systeme systematisch präsentiert und hinsichtlich Wirtschaftlichkeit, Umweltwirkung und Entlastung der Betriebsleitung evaluiert. So erhalten die Teilnehmenden einen umfangreichen Überblick über die Möglichkeiten im Precision Farming. Darüber hinaus beinhaltet das Modul einen Überblick über den gesamten Arbeitsablauf während einer Saison. So erfahren die Teilnehmenden, wann sie welches digitale Werkzeug wo und wie im Ackerbau einsetzen müssen, um ressourcenschonend eine ertragreiche Ernte einfahren zu können.

Praxistransfer

Durch die angeleitete praktische Umsetzung der in den Seminaren vermittelten Theorie und Verfahren sind die Teilnehmenden am Ende jedes Moduls in der Lage, diese selbstständig in der Praxis anzuwenden. Peer Leithold meint hierzu: „Wir müssen Dinge vermitteln, die real funktionieren.“ So sind die Nachwuchskräfte beispielsweise nach Abschluss des Moduls „Grunddün-

gung“ mithilfe des theoretisch und praktisch vermittelten Wissens imstande, das wirtschaftliche Potenzial einer teilflächenspezifischen Applikation von Grundnährstoffen zu bewerten. Sie entwickeln zudem eine eigene Strategie für die Grunddüngung auf ihrem eigenen Betrieb und werden dabei intensiv begleitet, insbesondere im Hinblick auf rechtliche Rahmenbedingungen. Alle Absolventinnen und Absolventen des Kurses können später in der Praxis den wirtschaftlichen Nutzen einer teilflächenspezifischen Grunddüngung optimal für sich nutzen.

Die Teilnehmenden werden im Rahmen des Moduls 6 „Technologisches Projekt und digitales Feldtagebuch“ bei der Anwendung im eigenen Betrieb angeleitet, um den Transfer in die landwirtschaftliche Praxis zu gewährleisten. Grundlage hierfür ist das Arbeiten mit einem digitalen Feldtagebuch, welches die Teilnehmenden selbstständig führen. Sämtliche Daten werden nach konkreten Fragestellungen aus Sicht der Betriebsleitung analysiert und ausgewertet.

Nach über einem Jahr praxisorientierter Schulungen und Trainingseinheiten schließt der Zertifikatskurs mit einer dreiteiligen Prüfung aus Theorie (schriftlich), Praxis (mündlich) und Präsentation der Projektarbeit ab. Ein Teilnahmezertifikat erhalten diejenigen Absolventinnen und Absolventen, welche die Prüfung mit einer definierten Mindestleistung bestehen, was den Qualitätsanspruch unterstreicht.

Auf Erfolgskurs

Die Umsetzung in der Praxis gilt unter den Teilnehmenden als essenziell und wichtiger Erfolgsfaktor der Ausbildung. So schätzt Paul Hantusch vom Landwirtschaftsbetrieb Malkomes (Leipzig) „dass wir in der Praxis dann auch noch umsetzen, was wir erst im Unterricht besprochen haben.“ Der Projekterfolg wurde durch eine projektbegleitende Evaluation unterstützt, welche im ersten Kurszyklus sowohl Interviews als auch eine Abschlussbefragung umfasste und bereits im zweiten Jahrgang bei der weiteren Optimierung des Curriculums Eingang fand. Betriebsbesichtigungen, umfangreiche Diskussionen, die fachliche Rückkopplung mit Kolleginnen und Kollegen sowie eine diverse Kurszusammensetzung beleben den Erfahrungsaustausch (Peer-to-Peer-Learning).

Derzeit wird das bewährte Konzept wirtschaftlich tragfähig auf eigene Beine gestellt und soll künftig mit geeigneten regionalen Partnern und Bildungsträgern auf verschiedene Regionen des deutschsprachigen Raums ausgeweitet werden. Der Start eines ersten Angebots ist für Herbst 2023 vorgesehen. ■



Bodenbeprobung mit Probenahmegerät



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

Mitgestaltung motiviert

In der aktuellen Generation von Auszubildenden ist der Wunsch nach Mitgestaltung groß. Das müssen Ausbildungsbetriebe berücksichtigen, um den Berufsnachwuchs motiviert zu halten und langfristig an das Unternehmen zu binden.

Die aktuellen Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger standen von Anfang an im Mittelpunkt der Familie, sie wurden stets motiviert und gelobt. An Familienentscheidungen waren sie früh beteiligt, sodass sie auch im Arbeitsalltag gleichberechtigt dazugehören möchten. Daher wünschen sie sich den Ausbildungsbetrieb als „zweite Familie“ mit vergleichbaren Beteiligungs- und Mitgestaltungsmöglichkeiten. Dürfen Auszubildende von Anfang an mitarbeiten, anstatt nur eng umrissene Aufgaben nach Vorgaben auszuführen, fühlen sie sich entsprechend ernst genommen. Bleibt das Bedürfnis nach Mitgestaltung allerdings unerfüllt, reagieren Auszubildende schnell mit schwindendem Engagement und nachlassender persönlicher Bindung an den Ausbildungsbetrieb.

Neuer Blickwinkel

Ebenso nachvollziehbar ist es allerdings auch, dass Ausbildungsverantwortliche häufig Vorbehalte gegenüber einer frühen und vielfältigen Mitgestaltung haben: „Die Azubis sind vielfach noch ziemlich kindlich

und unreif“, „Auszubildende sind zu idealistisch und in ihrem Denken reichlich realitätsfern“ oder „Azubis haben einfach noch nicht das erforderliche Fachwissen“. Bedenken wie diese treffen zwar in vielen Fällen

Die Autorinnen



Ingrid Ute Ehlers



Regina Schäfer

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

Tabelle 1: Wie Ausbildungsbetriebe vom Azubi-Blick profitieren können

Was Ausbildungsverantwortliche vordergründig wahrnehmen	Warum Auszubildende mitgestalten können
Auszubildende haben noch keine ausreichende Berufserfahrung.	Auszubildende haben einen unverstellten Blick auf den Ausbildungsalltag.
Auszubildende kennen Betriebsabläufe noch nicht in- und auswendig.	Auszubildende sind (noch) nicht betriebsblind.
Auszubildende verfügen noch nicht über ein breites Fachwissen.	Auszubildende bringen Kompetenzen aus anderen Bereichen mit.
Auszubildende sind internetsüchtig.	Auszubildende kennen und nutzen die neuesten digitalen Trends und Entwicklungen.
Auszubildende sind zu idealistisch und realitätsfern.	Auszubildende stellen Bestehendes in Frage und können ungewöhnliche Lösungsansätze anstoßen.
Auszubildende verzetteln sich, weil sie die Prioritäten falsch setzen.	Auszubildende lenken den Blick auf neue Prioritäten und bringen den Meinungsaustausch in Gang.
Auszubildende überschätzen sich in Hinblick auf ihre Leistungsfähigkeit.	Auszubildende trauen sich etwas zu.
Auszubildende erscheinen vielfach unselbstständig.	Auszubildende lieben die Arbeit im Team.

zu, allerdings sollten sich Auszubildende auch vor Augen führen, welche Vorteile eine frühe Beteiligung von Auszubildenden bietet. Dies gelingt, indem typische Eigenschaften und Verhaltensweisen der Auszubildenden unter einem neuen Blickwinkel betrachtet werden. Die vermeintlichen Defizite, die Ausbildungsverantwortliche benennen, lassen sich auch anders interpretieren: Was zunächst nachteilig erscheint, bietet in puncto Innovationspotenzial durchaus Vorteile, wie Tabelle 1 veranschaulicht.

Projekte anbieten

Ein vergleichsweise niederschwelliger Ansatz zur Mitgestaltung besteht darin, die Auszubildenden rasch an bestehenden Azubi-Projekten zu beteiligen oder auch neue Azubi-Projekte ins Leben zu rufen: So können Auszubildende eigene Ideen einbringen und produktiv mitarbeiten, ohne überfordert zu sein oder unwissentlich großen Schaden anzurichten. Außerdem arbeiten sie bei diesen Projekten mit Gleichaltrigen zusammen, was ihrer Neigung zur Teamarbeit entgegenkommt.

Nicht nur bei der Betreuung der Unternehmenswebsite oder beim Content für die Social-Media-Kanäle können sie aufgrund ihrer digitalen Lebenswirklichkeit ihren Beitrag leisten, sondern auch bei der Internetrecherche beispielsweise zu Herstellern, Produkten oder Produktionsabläufen. Mit Sicherheit bringen Auszubildende auch bei der internen Kommunikation neue Ansätze ein, beispielsweise bei Mitarbeiterbefragungen.

Schließlich gibt es auch immer wieder azubitaugliche Sonderprojekte, bei denen es auf Organisation und Teamwork ankommt, wie Betriebsfeiern, Charity-Events, Messebeteiligungen oder Tage der offenen Tür.

Beteiligung fördern

Dabei ist es förderlich, den Auszubildenden immer wieder zu signalisieren, dass ihre Mitwirkung und ihre Verbesserungsvorschläge gefragt sind. Dies gilt gerade auch für Vorgehensweisen im Unternehmen, bei denen dringender Optimierungsbedarf besteht, deren Verbesserung allerdings aus Zeitmangel bisher nicht in Angriff genommen wurde: So befinden sich beispielsweise Werkzeuge und Werkstoffe an einem strategisch ungünstigen Platz, was zu unnötigen Wegen führt und damit ineffizient ist. Oder Unterlagen und Formulare werden immer wieder an unterschiedlichen Orten abgelegt, weil es keinen festen Platz für sie gibt, sodass ständig nach ihnen gesucht werden muss. Oder betriebliche Vorschriften und Arbeitsanleitungen sind missverständlich formuliert und werden dann nicht korrekt befolgt.

Tabelle 2: Fairer Umgang mit Azubi-Vorschlägen

Statt Blockade Würdigung des Vorschlags
„Dafür haben wir jetzt keine Zeit.“	„Klingt interessant, doch momentan habe ich alle Hände voll zu tun mit der Anpassung unserer Produktkalkulation. Sprechen Sie mich bitte in zwei Wochen noch einmal darauf an.“
„Diese Idee hat Frau Klug vor einem Jahr schon einmal erfolglos durchzusetzen versucht.“	„Diese Idee hat Frau Klug zwar vor einem Jahr schon einmal erfolglos durchzusetzen versucht. Aber die Zeiten ändern sich. Auf zur zweiten Runde!“
„Sie sind vielleicht naiv. Als ob das so einfach wäre ...“	„Okay, ganz so einfach wird es wohl nicht werden, aber es lohnt sich, das einmal genauer zu beleuchten...“
„Daran habe ich auch schon mal gedacht, aber der Aufwand lohnt sich nicht.“	„Es wäre toll, wenn sich das so realisieren ließe. Dafür muss man aber alles genau durchrechnen. Lassen Sie sich von Herrn Reich bitte die genauen Zahlen geben, dann schauen wir uns gemeinsam das Ganze noch einmal an.“

Um hier den Auszubildenden Mitgestaltungsoptionen zu eröffnen, können sie zunächst mit Recherchen zur Fehleranalyse beauftragt werden. Daraus sollen die Auszubildenden im Anschluss Verbesserungsvorschläge ableiten. Dies kann – je nach Umfang – auch als Gruppenprojekt für mehrere Azubis organisiert werden. Gemeinsam mit den Auszubildenden lässt sich im Anschluss der Nutzen von Verbesserungsvorschlägen differenziert betrachten. Diese Herangehensweise kann auch die Grundlage eines Feedbackgesprächs sein oder als „roter Faden“ bei der Diskussion innerhalb des Teams dienen.

Vorschläge würdigen

Damit das geschilderte Vorgehen brauchbare Ergebnisse hervorbringt, ist es erforderlich, den Auszubildenden zu vermitteln, was eine spontane Idee von einem ernst zu nehmenden Verbesserungsvorschlag unterscheidet. Schließlich sollen die Auszubildenden während der Entwicklung von Vorschlägen die nachfolgenden Merkmale berücksichtigen:

- Die Idee besitzt einen nachvollziehbaren Nutzen und wird nicht nur um ihrer selbst willen vorgebracht.
- Der Verbesserungsvorschlag bewegt sich innerhalb des Aktionsradius der Abteilung.
- Die Lösung zur Verbesserung eines gegenwärtigen Zustandes ist präzise und konkret formuliert.

Um die Verbesserungsvorschläge von Auszubildenden angemessen zu würdigen, ist es empfehlenswert, nicht vorschnell aus dem Bauch heraus einen Vorschlag zu bewerten. Sonst besteht die Gefahr, dass neue, vielleicht auch ungewöhnliche Ansätze und Herangehensweisen mit vordergründigen Argumenten abgelehnt werden. Spontan

geäußerte „Killer-Argumente“ wirken außerdem äußerst demotivierend auf die Auszubildenden. Wie Ausbildungsverantwortliche fair auf Vorschläge der Auszubildenden reagieren können, zeigt Tabelle 2.

Alternativ können Verbesserungsvorschläge von Auszubildenden mit den klassischen Werkzeugen der Positionsbestimmung und der Entscheidungsfindung bearbeitet werden. Dies bietet die folgenden Vorteile:

- Die Beurteilung ist ausgewogener, weil sich daraus sachliche Argumente für oder gegen die entsprechenden Verbesserungen ergeben. Diese erleichtern die anschließende Kommunikation mit den Auszubildenden und mit anderen Beteiligten.
- Chancen für Verbesserungen werden besser genutzt.

Win-win-Situation

Wenn Unternehmen Auszubildende in unterschiedlichen Ausprägungen mitgestalten lassen, wenn Auszubildende aufgefordert werden mitzudenken und wenn ihre Verbesserungsvorschläge willkommen sind, dann profitiert der Ausbildungsbetrieb gleich mehrfach. Auf der Unternehmensseite bringt die Mitwirkung der Auszubildenden an Verbesserungen und Neuerungen ökonomische, soziale und imagebezogene Vorteile.

Auszubildende wiederum können Zusammenhänge besser verstehen und so ihr Leistungsniveau steigern, was ihre Motivation verstärkt. Darüber hinaus werden sie als engagierte Kolleginnen und Kollegen wahrgenommen und erleben dadurch „Gleichberechtigung“ im Team. So verbessern Auszubildende ihre beruflichen Aussichten und erfahren hohe Akzeptanz bei Vorgesetzten. ■



Fotos (2): Christian Heinemann

Lernen am Flächenbuffet

Im Rahmen eines Unterrichtsprojekts der Willy-Brandt-Schule in Kassel besuchen Schülerinnen und Schüler den Kastanienhof im nordhessischen Wolfhagen. Sie bearbeiten mithilfe des dortigen Flächenbuffets ernährungsökologische und marketingtechnische Fragestellungen für den Unterricht.

Das Flächenbuffet gilt als „kleine Schwester“ des Weltackers (s. Infotext). Hier werden unterschiedliche Gerichte mit allen notwendigen Zutaten entsprechend der Menge und Fläche angebaut, die für die Produktion einer Mahlzeit für eine Person nötig ist. Außerdem wird angegeben, wie viele Kalorien das Gericht liefert und welcher Anteil an der täglich verfügbaren Ackerfläche für diese eine Mahlzeit verbraucht wird. Auf dem Kastanienhof der Familie Hüppe, die etwa 130 Hektar nach Bio-land-Richtlinien bewirtschaftet und seit 2020 Mitglied im Netzwerk Demonstrationsbetriebe Ökologischer Landbau ist, wurden für den Lernort Bauernhof drei Flächenbuffets mit jeweils hofeigenen Kulturen angelegt – ein veganes, ein vegetarisches Gericht und ein Gericht mit Fleisch:

- Der Salat mit Brötchen beansprucht mit 0,43 Quadratmeter etwa zehn Prozent der täglich verfügbaren Ackerfläche, liefert aber auch nur 423 Kalorien.
- Für einen Kartoffelbrei mit Spiegelei und Spinat werden insgesamt 0,95 Quadratmeter beansprucht. Das sind 22 Prozent der Tagesackerfläche. Dabei dienen 0,45 Quadratmeter nur der Ernährung der Legehennen für die Produk-

tion von zwei Eiern. Das Gericht liefert 632 Kalorien.

- Der Hähnchenschenkel mit Bratkartoffeln beansprucht 2,92 Quadratmeter, also 69 Prozent der Tagesackerfläche, und liefert 1.122 Kalorien.

Das Flächenbuffet soll die Besucherinnen und Besucher nicht belehren. Es ermöglicht vielmehr durch die unmittelbare Anknüpfung an die eigene Lebenswelt eine Reflexion von Konsumgewohnheiten und legt offen, welche Konsequenzen diese in einer globalisierten Welt haben.

Das Unterrichtsprojekt

Schülerinnen und Schüler der Jahrgangsstufe 12 der Fachoberschule Agrarwirtschaft der Willy-Brandt-Schule besichtigten mit ihrem Lehrer Christian Heinemann das Flächenbuffet auf dem Kastanienhof und erarbeiteten Handlungsoptionen für einen verantwortungsvollen Flächenverbrauch. Des Weiteren sollten die Schülerinnen und Schüler Ideen entwickeln, welche Rolle der Lernort Bauernhof für das Hofmarketing spielen kann. Diese führten sie dann im Unterricht unter marketingstrategischen Gesichtspunkten fort.

Der Autor und die Autorin



Christian Heinemann

Dipl. Ing. OStR, Lehrer an der Willy-Brandt-Schule Kassel
c.heinemann@wbs-kassel.com



Katharina Hüppe

B.Sc. Agrarwissenschaften,
Betriebsleiterin auf dem Kastanienhof

Nach einer kurzen Einführung in das Konzept des Flächenbuffets durch die Betriebsleiterin Katharina Hüppe folgte in der Phase der Problematisierung eine erste Sensibilisierung für das Thema: Die Schülerinnen und Schüler waren aufgefordert, verschiedene Gerichte, wie zum Beispiel Pizza, Nudeln mit Tomatensauce oder Steak, ihrem Flächenbedarf nach anzuordnen. Hierzu nutzten sie zur Selbstkontrolle den Flächenrechner www.mym2.de, der von der Zukunftsstiftung Landwirtschaft entwickelt wurde. Dort sind nicht nur Standardgerichte mit ihrem jeweiligen Flächenfußabdruck, den im Gericht enthaltenen Kalorien und dem Anteil an der täglich verfügbaren Ackerfläche hinterlegt, sondern durch das manuelle Hinzufügen einzelner Zutaten lässt sich auch der Fußabdruck von Lieblingsgerichten berechnen.

In der anschließenden Arbeitsphase erarbeiteten die Schülerinnen und Schüler in Kleingruppen, inwiefern

- Flächenversiegelung und -degradierung,
- Flächenkonkurrenz zwischen menschlicher und tierischer Ernährung,
- Flächenkonkurrenz zwischen der Lebensmittelproduktion und dem Anbau nachwachsender Rohstoffe sowie
- der Zugang zu Land und Land Grabbing (Landraub)

einen verantwortungsvollen, global gerechten Umgang mit verfügbaren Ackerflächen beeinflussen.

Die Schülerinnen und Schüler konnten bei der Erarbeitung des jeweiligen Themas auf eine Vielzahl unterschiedlicher Materialien (Videos, Blogposts, Instagram-Beiträge, Zeitungs- und Zeitschriftenartikel, wissenschaftliche Publikationen) zurückgreifen und so eigene inhaltliche Schwerpunkte setzen. Jede Gruppe erstellte ein Poster zur Ergebnissicherung und präsentierte dies im Rahmen eines abschließenden Gallery Walks (Galerierundgang) in der Großgruppe.

Stellung beziehen

In der abschließenden Reflexionsphase waren die Fachoberschülerinnen und -schüler gefordert, zu ausgewählten Aussagen auf einer Skala von „stimme voll und ganz zu“ bis „stimme überhaupt nicht zu“ Stellung zu beziehen:

- Die Ausweisung von neuen Industrie- und Siedlungsgebieten ist notwendig.
- Fleisch gehört zu einer „guten Ernährung“ dazu.

Das Weltackerprojekt

„Was steht mir denn eigentlich zu?“ ist die zentrale Frage, die mit dem von der Zukunftsstiftung Landwirtschaft entwickelten und in Berlin angelegten Weltacker beantwortet werden soll. Im Lehr- und Lerngarten in Berlin Pankow hat man daher die weltweit der Menschheit zur Verfügung stehende Ackerfläche durch die derzeitige Weltbevölkerung geteilt. So kommt man auf eine Fläche von knapp 2.000 Quadratmeter, die jeder Person weltweit jährlich zusteht. Darüber hinaus können etwa 4.000 Quadratmeter als Wiesen- und Weideflächen indirekt über den Konsum tierischer Produkte für die menschliche Ernährung von jedem Menschen genutzt werden. Die Ackerfläche dient dem Anbau von Lebensmitteln, Genuss- und Heilmitteln, nachwachsenden Rohstoffen, Futtermitteln oder auch Textilfasern.

Der Weltacker illustriert anschaulich, wie die 2.000 Quadratmeter heute genutzt werden, indem die weltweit wichtigsten Ackerkulturen in ihren tatsächlichen Anbauverhältnissen angepflanzt werden. Es zeigt: Die Deutschen leben „auf großem Fuß“. Um den Konsum der Deutschen bedienen zu können, werden zusätzlich zu den etwa elf Millionen Hektar eigener Ackerfläche weitere zehn Millionen Hektar virtuell importiert: zum Beispiel für Frühkartoffeln aus Ägypten oder Südfrüchte, Kaffee und Tee, aber überwiegend, um die deutschen Nutztiere zu ernähren. Die Konsequenzen sind: Bodendegradation und Desertifikation in den Exportländern und eine durch den Nährstoffimport bedingte Eutrophierung von Flächen und Gewässern hier vor Ort, was maßgeblich das Artensterben befördert. Darüber hinaus kommt es in den Exportregionen des globalen Südens zu Gewalt gegen die indigene Bevölkerung, Vertreibung, Landraub und Lebensmittelunsicherheit sowie einem Mangel an Ernährungssouveränität.



So viel Anbaufläche steht jedem Menschen täglich zur Verfügung.

- Die Nahrungsmittelerzeugung zur Beseitigung von Hunger hat Vorrang vor allen anderen Formen der Landnutzung.
- Die Landrechte Indigener haben Vorrang gegenüber Interessen von Investoren.

Die von den Schülerinnen und Schülern gewählten Positionierungen führten zu einer lebhaften Diskussion. Es wird einmal mehr deutlich, dass es auf viele schwierige Fragen keine einfachen Antworten gibt.

Zur Festigung des erworbenen Wissens und Transformation bietet sich an dieser Stelle oder im anschließenden Unterricht die Erarbeitung eines Maßnahmenkatalogs für einen verantwortungsvollen Flächenverbrauch an. Dabei sollte der Fokus auf Maßnahmen gelegt werden, die von den Teil-

nehmenden aktiv mitbeeinflusst werden können. Zu jeder Maßnahme soll zudem ein Tipp zur Umsetzung und zur Überwindung gegebenenfalls auftretender Hürden genannt werden.

Link

www.mym2.de

Der Flächenrechner berechnet, wie viel Ackerfläche ein Gericht benötigt.

Ein weiterer Aspekt des Projekts ist die Fragestellung, welches Potenzial ein solches Flächenbuffet für das Hofmarketing entfalten kann und wie es ganz konkret in entsprechende Marketingmaßnahmen eingebunden werden kann. Das sind thematische Schwerpunkte, die auch im Rahmen der landesweiten zentralen Abschlussprüfungen der Fachoberschule in Hessen relevant sind. Die Schülerinnen und Schüler erhalten hier die Möglichkeit, konkrete Impulse aufzunehmen und wichtige Informationen bezüglich des vorhandenen Marketings zu sammeln. Diese finden dann bei der Gestaltung konkreter Maßnahmen insbesondere im Feld der Kommunikationspolitik Anwendung.

Fazit

In der abschließenden Evaluation waren sich die Schülerinnen und Schüler einig: In besonders anschaulicher Weise lassen sich Bezüge globaler Fragestellungen und Themen vor Ort ausmachen und in ihrer Bedeutung erkennen. Hierauf aufbauend können Alternativen für die Region erarbeitet werden – ganz nach dem Motto: global denken, lokal handeln.

Im Unterrichtsprojekt konnten über einen praxisnahen Zugang konkrete Fragestellungen mithilfe fachwissenschaftlicher Modelle geklärt werden. Somit erarbeiteten sich die Schülerinnen und Schüler Möglichkeiten zu einem in doppelter Weise nachhaltig wirksamen Erkenntnisgewinn. ■

Thüringer Ökoherz schlägt für Praxiswissen

Als Dachverband und Förderverein des ökologischen Landbaus in Thüringen setzt sich der Verein Thüringer Ökoherz dafür ein, dass es künftig mehr Bio-Landwirtinnen und -Landwirte gibt. Deshalb organisiert er die berufsbegleitende Fortbildung „Geprüfte/r Berufsspezialist/-in für ökologischen Landbau“.

Nach einer erfolgreichen Pilot-Durchführung in den Jahren 2019 bis 2021 befindet sich diese Fortbildung zurzeit im zweiten Durchgang. „Unsere Zielgruppe umfasst sowohl Quereinsteiger als auch Landwirtinnen und Landwirte, die sich in der ökologischen Landwirtschaft weiter qualifizieren möchten“, sagt Mia Schoeber, die die Fortbildung beim Thüringer Ökoherz organisiert. Die Teilnehmenden kommen aus ganz Deutschland und haben eine sehr unterschiedliche berufliche Vorgeschichte. Der gemeinsame Nenner: Alle Teilnehmenden sind bereits zu Beginn der Fortbildung in der Landwirtschaft tätig, möchten ihr praktisches Wissen über die ökologische Wirtschaftsweise vertiefen und sich vernetzen.

Öko im Fokus

Dies geschieht über einen Zeitraum von etwa anderthalb Jahren in insgesamt 15 Modulen, die sich um die Themenkomplexe Betriebswirtschaft, Tierhaltung, Ackerbau, Gartenbau, Vermarktung und Klimaschutz drehen und jeweils drei bis vier Tage umfassen. Außergewöhnlich dabei ist, dass der Unterricht an verschiedenen zum jeweiligen Thema passenden Orten in und rund um Thüringen stattfindet. Dies ist jedoch kein Unterricht im klassischen Sinn: „Wir achten

sehr auf Praxisbezug durch die Vermittlung von Lehrinhalten auf dem Betrieb und darauf, immer wieder Gruppenarbeit einzubauen“, sagt Mia Schoeber. „Bei uns steht die ökologische Landwirtschaft im Mittelpunkt und unsere Referentinnen und Referenten kommen alle aus der ökologischen Branche, zum Beispiel aus Bio-Verbänden, wissenschaftlichen Einrichtungen und Praxisbetrieben.“

Voraussetzungen

Grundsätzlich kann jeder die Fortbildung absolvieren. Praktische Vorerfahrungen sind von Vorteil, aber erst dann Voraussetzung, wenn man den staatlich anerkannten Abschluss „Geprüfte/r Berufsspezialist/-in für ökologischen Landbau“ erwerben möchte. In diesem Fall ist je nach Vorbildung eine halbjährige bis dreijährige praktische Berufserfahrung in der Landwirtschaft nachzuweisen. Die Fortbildung schließt mit einer Prüfung ab, bei der Wissen in den Themenbereichen „Verfahren des Pflanzenbaus und der Tierhaltung“, „Der ökologische Betrieb“ sowie „Vermarkten von ökologischen Produkten und Kundenberatung“ abgefragt wird.

Finanziell getragen wird der aktuelle Durchgang durch eine Verbändeförderung von

Die Autorin



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

Umweltbundesamt, Sponsoren sowie Teilnehmergebühren. Im Rahmen eines gemeinsamen Projekts mit dem Bund Ökologische Lebensmittelwirtschaft sei man dabei, das Angebot weiterzuentwickeln, sich zu vernetzen und Finanzierungsmöglichkeiten zu erschließen, um die Fortbildung langfristig etablieren zu können, ergänzt Mia Schoeber.

Die Teilnehmenden bringen das in der Fortbildung erworbene Wissen auf sehr unterschiedliche Art und Weise in ihr Berufsleben ein. „Manche nutzen es, um einen eigenen Ökobetrieb zu gründen. Andere arbeiten bereits in einem solchen Betrieb, haben ihre Ausbildung aber in der konventionellen Landwirtschaft gemacht und profitieren nun davon, dass sie ihre Kenntnisse im Ökobereich vertiefen konnten“, erläutert die Projektverantwortliche. Als weiteres Beispiel erwähnt sie Teilnehmende aus dem laufenden Kurs, die die Aufgabe übernommen haben, einen Teil des konventionellen Betriebs, in dem sie arbeiten, auf ökologische Landwirtschaft umzustellen.

Lücke geschlossen

Und ein weiterer Aspekt ist ihr wichtig: „Die Integration von mehr Bio in der beruflichen Bildung und Weiterbildung ist eine Möglichkeit, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Fachlich gut ausgebildete Öko-Landwirtinnen und -Landwirte sind eine wichtige Säule für eine Ausweitung des ökologischen Landbaus. Wir haben schon oft die Rückmeldung bekommen, dass es hier vor allem an niedrigschwelligen Angeboten für Quereinsteiger fehlt. Mit unserer Fortbildung schließen wir ein Stück weit diese Lücke.“ Der nächste Durchgang startet im Herbst 2023. ■

Thüringer Ökoherz e. V.

Mia Schoeber
Tel. 03643 8819140

fortbildung@oekoherz.de
fortbildung.bio-thuringen.de



Foto: Thüringer Ökoherz e. V.

Der Unterricht findet an verschiedenen zum jeweiligen Thema passenden Orten statt.

Stärkt der Streifenanbau die Artenvielfalt?

Bauen Landwirtinnen und Landwirte verschiedene Kulturen gleichzeitig auf einem Feld nebeneinander an, entstehen abwechslungsreichere Lebensräume für Ackerwildkräuter, Insekten und Vögel: Blühende Pflanzen wie Raps locken Bienen, Hummeln und Co. an, während Getreide auch gute Bedingungen für Spinnen und Laufkäfer bietet. Die Grenzbereiche zwischen den Kulturen beheimaten oft mehr Ackerwildkräuter und sind etwa für Schmetterlinge attraktiv. Ein Team des Julius Kühn-Instituts (JKI) und der Universität Kiel erforscht deshalb, ob der sogenannte Streifenanbau die Artenvielfalt stärkt. Und beeinflusst er neben der Biodiversität auch

andere Ökosystemfunktionen – etwa, indem mehr Insekten angelockt werden, die Schädlinge auf natürliche Weise bekämpfen? Und wie wirkt er sich auf die Erträge aus?

Auf Flächen von 14 Praxisbetrieben wurden Weizen und Raps abwechselnd in 24 bis 36 Meter breiten Streifen, analog zur Arbeitsbreite der Landmaschinen, angelegt und umfangreiche Daten erhoben: Mithilfe von Bodenfallen erfassten die Forschenden zum Beispiel Laufkäfer und sammelten fliegende Insekten in Fangschalen. Ehrenamtliche aus der Vogelkunde kartierten Brutvögel auf den Flächen. Erste Vorstudien zeigten positive Resultate:

Die Forschungsteams beobachteten weniger Blattläuse, weil diese stärker von Nützlingen wie Schlupfwespen in Schach gehalten wurden. Zudem wurden mehr Vögel erfasst. Das Konzept könne dazu beitragen, insbesondere den konventionellen Landbau nachhaltiger zu machen und auf großen Feldern für mehr Artenvielfalt und Ökosystemfunktionen zu sorgen, so die Forschenden. Allerdings führe der Streifenanbau zu Mehraufwand für die Bearbeitung der Felder und zu leichten Ertragsminderungen gegenüber den Reinkulturen. Diese ökologischen und ökonomischen Belange berücksichtigt das Forschungsteam im weiteren Projektverlauf. *JKI*

Humuswirkung von Blühstreifen: Beitrag zum Klimaschutz

Blühstreifen am Rande eines Ackers erhöhen nicht nur die Biodiversität, sondern können auch einen Beitrag zum Klimaschutz leisten. Das hat ein Forschungsteam des Thünen-Instituts für Agrarklimaschutz in Braunschweig gezeigt. Die Arbeitsgruppe wollte wissen, wie viel Biomasse in Blühstreifen gebildet wird, denn dieses pflanzliche Material wird nicht geerntet, sondern in den Boden eingearbeitet und steht somit zur Bildung von Humus zur Verfügung. Humus ist reich an organischen Verbindungen; er bindet also Kohlenstoff, den die Pflanzen als CO₂ aus der Atmosphäre entnommen haben, im Boden.

In einer Feldstudie wurden zunächst 23 Blühstreifen von Bayern bis Niedersachsen auf Artenzusammensetzung, ober- und unterirdische Biomasse sowie mögliche erste Effekte auf den Bodenkohlenstoffvorrat untersucht. „Das war ein gewaltiger Auf-

wand“, erklärt Dr. Christopher Poeplau, Arbeitsgruppenleiter am Thünen-Institut, „da wir zum Beispiel aus mehreren Hundert Bodenproben die Wurzeln herauswaschen mussten“. Doch dieser Aufwand hat sich gelohnt, denn der Biomasseaufwuchs von Blühstreifen war bisher weitgehend unbekannt.

Im Mittel kamen die Forscher auf eine Biomasse im Hochsommer von knapp acht Tonnen pro Hektar, an einem Extremstandort sogar 19 Tonnen. Da die beprobten Blühstreifen ein Durchschnittsalter von nur drei Jahren hatten (seit erstmaliger Anlage), waren noch keine großen Änderungen im Kohlenstoffvorrat der Böden zu erwarten. Erste positive Tendenzen konnten aber schon festgestellt werden. Interessant war der Zusammenhang zwischen pflanzlicher Biodiversität und Gesamtbioasse: Je mehr Gräser sich in die Blühstreifen mischten,

was mit der Zeit selbst durch regelmäßige Erneuerung kaum zu vermeiden ist, desto geringer war die Anzahl verschiedener Arten, aber desto höher war gleichzeitig die Gesamtbioasse und somit die Humuswirkung.

Um die längerfristige Humuswirkung von Blühstreifen deutschlandweit abschätzen zu können, benutzten die Forscher ein Modell und einen Datensatz, der im Zuge der Bodenzustandserhebung Landwirtschaft gewonnen wurde. Auf jedem von insgesamt 1.500 Ackerstandorten, für die die Bewirtschaftung der vergangenen zehn Jahre sowie Bodenkohlenstoffvorräte bekannt waren, ließen sie alle 23 Blühstreifen fiktiv wachsen. Im Mittel ergab sich daraus für die nächsten 20 Jahre eine jährliche Kohlenstoffanreicherung von 0,5 Tonnen Kohlenstoff pro Hektar Blühstreifen (entspricht 1,8 Tonnen CO₂), vorausgesetzt die Blühstreifen würden über längere Zeiträume bestehen bleiben.

Christopher Poeplau erläutert die Dimension: „Zurzeit sind rund ein Prozent der deutschen Ackerfläche mit Blühstreifen bewachsen. Wenn noch einmal ein Prozent hinzukämen, könnten dadurch jährlich zusätzlich 240.000 Tonnen CO₂ im Boden gebunden werden. Dies entspricht knapp 0,5 Prozent der jährlichen Treibhausgasemissionen aus der Landwirtschaft.“ Hinzu kommt der Klimaschutzeffekt der ausbleibenden Düngung auf den Blühstreifen. In den Streifen wachsen Blümmischungen, die – staatlich gefördert – im Rahmen von Agrarumwelt- oder Naturschutzmaßnahmen eingesetzt werden und in erster Linie die Vielfalt von Pflanzen und blütenbestäubenden Insekten erhöhen sollen. Der positive Klimaeffekt lässt sie nun noch attraktiver erscheinen. *TI*



Foto: Thünen-Institut, Christopher Poeplau

Artenreicher Blühstreifen am Rand eines Maisfeldes

Aus der Luft in den Boden

Schnell wachsende Bäume wie Weiden und Pappeln liefern in sogenannten Kurzumtriebsplantagen Energieholz. Sie binden zudem klimaschädliches Kohlendioxid als Kohlenstoff, etwa in ihren Wurzeln im Boden.

Wie groß ist die Menge je nach Ernte-Intervall? Was passiert mit dem Kohlenstoff, wenn die Plantagen wieder als Acker bestellt werden? Und wie entwickeln sich die Erträge von nachfolgenden Früchten? Diese Fragen untersuchen Forschende des Leibniz-Instituts für Agrartechnik und Bioökonomie (ATB) in Potsdam.

Dabei hat sich bereits gezeigt: Mit 5,1 Tonnen CO₂ pro Hektar und Jahr binden die Gehölze rund 45 Prozent mehr Kohlendioxid aus der Atmosphäre im Boden als auf Basis früherer Messungen geschätzt.

ATB



Foto: JKI, Röckel

Die spontane Rückmutation des Roten Rieslings zu teilweise weißen Trauben lockte die Fachwelt zunächst auf die falsche Fährte.

Eltern der Riesling-Rebe sind weiß

Die Vorfahren der heutigen kultivierten Rebsorten (*Vitis vinifera*) sowie fast alle wilden *Vitis*-Arten haben zum Zeitpunkt der Reife dunkle Beeren. Daher wurde auch bei der Weißwein-Rebsorte „Weißer Riesling“ (RW), landläufig schlicht Riesling genannt, angenommen, dass diese weißbeerige Kulturform aus dem rotbeerigen Zwilling „Roter Riesling“ (RR) entstanden ist. Eine Studie des JKI-Fachinstituts für Rebenzüchtung widerlegt nun, wovon die Fachwelt lange Zeit ausging: „Da man immer wieder spontane Mutationen der roten Traube zu weißen Beeren beobachtete, jedoch nie umgekehrt, nahm man an, dass der ‚Rote Riesling‘ die ursprüngliche Rebsorte ist“, so Dr. Franco Röckel vom Julius Kühn-Institut (JKI) in Siebeldingen. „Doch die Untersuchung der Chromosomensätze (Haplophasen) des ‚Roten Riesling‘-Genoms gaben uns letztendlich Gewissheit: Die Haplophase, die in der roten Sorte zur Farbe führt,

stammt ursprünglich von dem weißbeerigen Elternteil. Folglich muss die Mutation zu Rot im ‚Weißer Riesling‘ passiert sein.“

Die Eltern der Riesling-Rebe sind der weißbeerige „Weißer Heunisch“ und vermutlich ein Sämling von „Traminer“ und *V. sylvestris* mit unbekannter Beerenfarbe. Daher hätte die rote Farbe theoretisch von dem zweiten Elternteil herrühren können. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler am Geilweilerhof in Siebeldingen untersuchten zunächst zwei Gene (*VvmybA1* und *VvmybA2*), von denen bekannt ist, dass sie die Farbgebung dunkler Weinbeeren regulieren. In weißen Rebsorten sind diese Genabschnitte verändert (mutiert). Daher bilden sie zu Reifebeginn keine Farbpigmente (v.a. Anthocyane) in den Beeren aus. Die Ergebnisse der PCR-Tests und Sequenzierungen des „Roten Rieslings“ überraschten jedoch: Keines der beiden bekannten Gene *Vvmy-*

bA1 und *VvmybA2* war für die rote Farbe der Trauben verantwortlich.

Um den unbekannt Genort für die Farbgebung eingrenzen zu können, erzeugte Dr. Franco Röckel mithilfe von Selbstbefruchtung RW- und RR-Sämlinge, deren Farbausprägung auf beiden Chromosomen identisch codiert ist (homozygote Allele). Bei den anschließend durchgeführten PCR-Tests fand man ein neues Produkt, das sich bei genaueren Untersuchungen als eine bisher unbekannt *VvmybA*-Genvariante (*VvmybA3/1RR*) herausstellte. Diese Genvariante ist ebenfalls in der Lage, die Farbgebung bei der Beerenreife einzuleiten.

Um zu klären, von welchem Elternteil die mutierte Haplophase abstammt, analysierte der JKI-Wissenschaftler die reinerbigen RR-Nachkommen mithilfe sogenannter SSR-Marker (Mikrosatelliten). Diese charakteristischen Gensequenzen, die einem genetischen Fingerabdruck entsprechen, erlauben die eindeutige Zuordnung zu dem RW-Elter „Weißer Heunisch“. Folglich muss *VvmybA3/1RR* durch eine Mutation im „Weißer Riesling“ entstanden sein, da weder eine vergleichbare rote Heunisch-Farbmутante heutzutage bekannt ist, noch in der Vergangenheit beschrieben wurde, die die Mutation hätte vererben können.

Alle rund 17 untersuchten „Riesling Rot“-Klone der Studie weisen dieselbe Mutation auf. Die JKI-Forschenden gehen deshalb davon aus, dass die Mutation einmalig in RW entstanden und folglich auf eine mutierte Pflanze zurückzuführen ist. Weshalb aber „Riesling Rot“ immer wieder zu weiß zurückmutiert, bleibt ungeklärt. JKI

„Roter Riesling“ im Anbau

Vermutlich entstand der Riesling im Rheintal zwischen Karlsruhe und Worms. Heute ist er mit etwas weniger als einem Viertel der Gesamtanbaufläche (Stand: 2019) die am meisten angebaute Rebsorte in Deutschland. Der „Rote Riesling“ war lange Zeit aus unbekannt Gründen aus dem Anbau komplett verschwunden, überlebte jedoch glücklicherweise in deutschen Rebsammlungen. 1991 begann das Fachgebiet Rebenzüchtung an der Hochschule Geisen-

heim mit der erhaltungszüchterischen Bearbeitung. Seither wurden außerdem weitere Klone in alten Weinbergen gefunden. Seit 2002 wird der „Rote Riesling“ auch wieder kommerziell angebaut. Mittlerweile ist er in allen deutschen Weinbaugebieten zugelassen. Die Nachfrage der Winzer ist groß, seine Anbaufläche dürfte daher in den nächsten Jahren deutlich zunehmen. Die hessische Bergstraße ist mit circa 15 Hektar das größte Anbauggebiet.

AEVO ergänzen

In der Qualifizierung von Ausbilderinnen und Ausbildern kommt der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) eine besondere Bedeutung zu. Sie legt insbesondere fest, welche berufs- und arbeitspädagogischen Qualifikationen und Kompetenzen benötigt werden und wie ein entsprechender Nachweis erbracht werden kann. Unter anderem auf der Grundlage einer Kurzstudie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) wird derzeit der Rahmenplan überarbeitet.

Das BIBB kommt darin zu dem Schluss, dass die Qualifizierung der Ausbilderinnen und Ausbilder modernisiert und weiterentwickelt werden sollte. Gründe hierfür sind unter anderem umfangreiche neue Herausforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt, denen auch die berufliche Bildung durch die wachsende Bedeutung von Digitalisierung und Nachhaltigkeit unterworfen ist und die auch vor der Qualifizierung des Ausbildungspersonals nicht haltmachen.

Drei Handlungsempfehlungen stehen im Mittelpunkt der BIBB-Studie. So sollte die AEVO in ihrer aktuellen Fassung aufgrund der gestaltungsoffenen Formulierungen beibehalten, aber durch entsprechende Weiterbildungsangebote und Auffrischkurse ergänzt werden. Der Rahmenplan zur Ausbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder sollte darüber hinaus inhaltlich angepasst sowie Prüfungsmethoden und -praxis weiterentwickelt werden.

Den Kern der Studie, die das BIBB im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) durchgeführt hat, bildete eine Online-Befragung unter insgesamt 3.855 Personen (Ausbilderinnen und Ausbilder, Prüferinnen und Prüfer, Ausbildungsleitende und Personalverantwortliche überwiegend aus Industrie, Handwerk und Öffentlichem Dienst). Die „Kurzstudie zur Prüfung des Evaluierungsbedarfs der AEVO“ steht unter www.bibb.de/ausbilderqualifizierung zur Verfügung. Die Ergebnisse fließen in die weiteren Beratungen zwischen Bund und Sozialpartnern ein. *BIBB*

„Gewusst wie: Ressourcen schonen und Müll vermeiden“

Zum Welthauswirtschaftstag 2023 schreibt die Deutsche Sektion der International Federation for Home Economics (IFHE) einen Wettbewerb aus. Gesucht werden Good-Practice-Beispiele, die zeigen, wie sich in Verbindung mit hauswirtschaftlichen Kompetenzen Ressourcen schonen und Müll vermeiden lassen. Bis zum 31. Januar 2023 können sich Einzelpersonen, Projektgruppen, Schulklassen, Institutionen, Organisationen oder Vereine sowie Bildungseinrichtungen für alle Alters- und Fachgruppen anmelden.



Foto: Carina Gräschke, BDL

Lernen, Spaß haben, Gleichgesinnte treffen und Aufmerksamkeit für die Grünen Berufe wecken – das sind Ziele des Berufswettbewerbs.

Berufswettbewerb weiterentwickelt

Im Jahr 2021 musste der 35. Berufswettbewerb (BWB) der deutschen Landjugend aus Pandemie-Gründen abgesagt werden. Nun aber steht eines der größten Fort- und Weiterbildungsprojekte in den Grünen Berufen wieder in den Startlöchern: weiterentwickelt und zukunftsfit. Am 6. Februar 2023 fällt in Niedersachsen der offizielle Startschuss. Das Motto lautet: „Grüne Berufe sind voller Leben. Mit Herz und Hand – smart fürs Land.“

Alle zwei Jahre wird der fachliche Wettstreit vom Deutschen Bauernverband (DBV), Bund der deutschen Landjugend (BDL) und Deutschen Landfrauenverband (dlv) mit ihren Landesverbänden sowie von der Schorlemer Stiftung veranstaltet. Auszubildende und Fachschüler/-innen der Sparten Land-, Haus-, Tier- und Forstwirtschaft sowie Weinbau messen ihr berufliches Wissen und Können miteinander. Gefördert wird der bundesweite Wettbewerb vom Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft und der Landwirtschaftlichen Rentenbank.

Bei der Entwicklung der Wettbewerbsaufgaben zählten Modernität, betrieblicher und praktischer Bezug sowie der Einsatz von neuesten technischen und fachlichen Verfahren zu den herausragenden Kriterien. Zugleich achteten die Expertinnen und Experten aus dem gesamten Bundesgebiet

darauf, dass für die Auszubildenden, aber auch für die Betriebe und Schulen, die den Berufswettbewerb unterstützen, ein Mehrwert entsteht. Beispielsweise können die Teilnehmenden ihre Leistungen in der Berufsschule verbessern, da im Berufswettbewerb Aufgaben gestellt werden, die mit dem Unterrichtsstoff korrespondieren. Die Struktur der Aufgaben ist so gestaltet, dass sie vorab veröffentlicht und trainiert werden können. Das klingt für einen Wettbewerb paradox, ist es aber nicht, denn die Bonitur eines Ackerschlags oder die Bewertung eines Stalls auf Tierkomfort ist von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich.

Die Vorentscheide werden bis zum 28. April 2023 durchgeführt. Ab 2. Mai 2023 werden die Praxis- und Präsentationsaufgaben (auf der BDL-Webseite) veröffentlicht. Die Besten qualifizieren sich für die Landesentscheide, in denen es um die Teilnahme an den Bundesentscheiden vom 19. bis 23. Juni 2023 in Echem (Niedersachsen) und Essenheim (Rheinhausen-Pfalz) geht. Die Broschüre zum anstehenden Berufswettbewerb der deutschen Landjugend kann im Medienservice der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (BLE) heruntergeladen werden: <https://www.ble-medien-service.de/1320/mit-herz-und-hand-smart-fuers-land-berufswettbewerb-der-deutschen-landjugend-2023?number=1320>

BDL

Unter allen Einreichungen ermittelt eine Jury die besten Praxisbeispiele. Die Erst- und Zweitplatzierten erhalten jeweils eine kostenlose Teilnahme an der dgh-Jahrestagung, die am 21. und 22. September 2023 zum Thema Nachhaltigkeit in Münster stattfindet. Zudem werden rund um den Welthauswirtschaftstag am 21. März 2023 die Projekte aller Gewinnerinnen und Gewinner über verschiedene Social-Media-Kanäle, in der hauswirtschaftlichen Fachpresse sowie bei Veranstaltungen vorgestellt.

dgh

Future Skills – Fortschritt denken

Die duale Berufsausbildung leistet einen unverzichtbaren Beitrag zur wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und sozialen Entwicklung in Deutschland, hat aber an Attraktivität eingebüßt, wie unter anderem der deutliche Rückgang der Ausbildungsvertragszahlen zeigt. Mehr als 1.000 Vertreterinnen und Vertreter aus Politik, Wissenschaft und Praxis aus dem In- und Ausland kamen Ende Oktober in Bonn zusammen, um über mögliche Lösungsansätze zu diskutieren. In mehreren Talkrunden und acht Arbeitsgruppen in Form von Denkräumen erörterten sie zudem Chancen und Perspektiven der beruflichen Bildung in Deutschland.

Zum Abschluss des zweitägigen BIBB-Kongresses forderte der Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), Friedrich Hubert Esser, eine Stärkung der beruflichen Bildung. Um Attraktivität und Image zu verbessern, müsse jetzt der nächste Schritt bei der Gleichwertigkeit von akademischer und beruflicher Bildung getan werden. Gleichzeitig müsse die berufliche Bildung flexibler und inklusiver werden – angefangen bei der Berufsorientierung bis in die Meisterplus-Ebene hinein. „Wir müssen mit unseren Angeboten alle Zielgruppen erreichen und ungenutzte inländische Potenziale besser ausschöpfen.“ Dabei verwies er auf die mehr als 2,3 Millionen junge Menschen zwischen 20 und 34 Jahren ohne Berufsabschluss. Die Angebote der beruflichen Bildung müssten stärker an die individuellen Qualifikationsvoraussetzungen der Menschen gekoppelt werden.



Foto: BIBB, Jörn Wolter

Chancen und Perspektiven der beruflichen Bildung wurden beim zweitägigen BIBB-Kongress in Bonn diskutiert.

Darüber hinaus brauche es neben dem formalen Prüfungssystem ein neues einheitliches Validierungssystem. Dieses System könne sowohl im Ausland als auch non-formal und informell erworbene Kompetenzen transparent machen – und damit seien formale Anerkennungen auf deutsche Abschlüsse sowie fundierte Kompetenzchecks zur Weiterbildungsberatung möglich.

Weitere Informationen unter www.bibb.de/kongress2022. **BIBB**

Bundestagung landwirtschaftlicher Fachschulen

„Möglichkeiten und Grenzen der Digitalisierung im Unterricht“ lautete das Thema der Bundestagung der landwirtschaftlichen Fachschulen Ende September in Bad Kreuznach. Rund 50 Leiterinnen und Leiter sowie Lehrkräfte von Berufs- und Fachschulen, Vertreter des Berufsstandes und die für Fachschulen zuständigen Vertreterinnen und Vertreter der Länder besuchten die Tagung. Die Bundesarbeitsgemeinschaft landwirtschaftlicher Fachschulen (BAG) hatte gemeinsam mit dem Bundesverband Landwirtschaftlicher Fachbildung (vlf) und dem Dienstleistungszentrum Ländlicher Raum Rheinhessen-Nahe-Hunsrück ein spannendes Programm organisiert.

Über eine moderne Unterrichtsgestaltung mit digitalen Tools berichtete Prof. Dr. Christian Spannagel, Professor für Mathematik und ihre Didaktik an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg: In „Flipped Classrooms“ erarbeiten sich die Lernenden zuhause mithilfe von Videos, Texten und an-

derem von der Lehrkraft zur Verfügung gestelltem Material neues Wissen. Im Präsenzunterricht wird das Erlernte dann durch Austauschaufgaben, Gruppenarbeiten und anderen Abfragen vertieft.

Im Speeddating-Format lernten die Tagungsteilnehmenden verschiedene digitale Tools zur Leistungsbewertung, zur kollaborativen Zusammenarbeit und zu Videokonferenzen kennen. „Hybride Lernlandschaften“ stellte Prof. Dr. Daniel Pittich von der TU München vor. Janus Kondmann von der TUM Weihenstephan erläuterte das Modell der „Lernpfade“, das Dr. Antje Eder, ehemals an der TU München, jetzt am Staatlichen Beruflichen Schulzentrum Regensburger Land tätig, auf den Weg gebracht hatte (s. B&B Agrar Online März 2021). Über die GeoBox-Infrastruktur und digital verfügbaren Betriebsdaten sprach Daniel Eberz vom Dienstleistungszentrum Ländlicher Raum Rheinhessen-Nahe-Hunsrück.

A. Hornfischer, BZL



Foto: Andrea Hornfischer, BZL

Die Unterrichtsgestaltung mit digitalen Tools stand im Fokus der Bundestagung.

Personalien

Martin Lambers, seit Jahrzehnten für den Deutschen Bauernverband (DBV) in der Berufsbildung aktiv, ist Ende Juli in den Ruhestand gewechselt. Seine zahlreichen Verdienste wurden unter anderem bei den Verabschiedungen im Vorstand des Kuratoriums der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung e.V. (KWB) sowie im Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung gewürdigt. Lambers war auch langjähriges Mitglied im Beratungskreis der Fachzeitschrift B&B Agrar. Die Stelle im DBV-Referat Berufsbildung/Bildungspolitik wurde mit **Dr. Viktoria Graskemper** und **Andrea Winterberg** neu besetzt. **KWB, BZL**

Mit einem emotionalen Festakt wurde **Matthias Hub** im Juli in Grünberg verabschiedet. Der gelernte Gärtner und Diplompädagoge ging nach 36 Jahren Wirken und Schaffen an der Bildungsstätte Gartenbau, davon 28 Jahre als deren Leiter, in den Ruhestand. In seinem Resümee verglich er seine Arbeit mit dem Kapitänsposten eines Postschiffes, das mit festem Auftrag, aber auch flexibel reagierend auf Fahrt sei. Der Präsident des Zentralverbandes Gartenbau (ZVG) und erste Vorsitzender des Vereins Bildungsstätte Gartenbau, Jürgen Mertz, würdigte Hub als „verlässlichen und engagierten Partner“, der sich stets für die Weiterentwicklung des Bildungsangebots und der Gebäude der Bildungsstätte eingesetzt habe. Mertz begrüßte gleichzeitig offiziell **Petra Schuh** als neue Leiterin der Bildungsstätte. **ZVG**

Neue Ausbildungsverträge: Positivtrend im Gartenbau

Die Zahl neuer Ausbildungsverträge ist im Jahr 2021 auf einem historisch niedrigen Niveau geblieben: Insgesamt wurden 466.200 neue Ausbildungsverträge in der dualen Berufsausbildung abgeschlossen. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilt, war die Zahl der Neuverträge damit zwar um 0,6 Prozent höher als im ersten Corona-Jahr 2020. Sie blieb jedoch noch immer neun Prozent hinter dem Ergebnis des Vorkrisenjahres 2019 zurück, als mehr als 500.000 Neuverträge verzeichnet worden waren. Insgesamt befanden sich Ende 2021 deutschlandweit 1.255.400 Personen in einer dualen Berufsausbildung. Das waren drei Prozent weniger als ein Jahr zuvor.

Damit setzte sich der durch die Corona-Pandemie verstärkte Trend langfristig sinkender Auszubildenden-Zahlen fort. Seit dem Jahresende 2011, als sich 1.460.700

Personen in der dualen Berufsausbildung befanden, sank die Azubi-Zahl bis Ende 2021 um 14 Prozent. Dies lässt sich nur teilweise mit dem Rückgang der Zahl junger Menschen zwischen 15 und 24 Jahren erklären, die im selben Zeitraum lediglich um 6 Prozent auf 7,4 Millionen sank.

Die Handwerksberufe, in denen die Zahl der neuen Ausbildungsverträge im Corona-Jahr 2020 vergleichsweise schwach zurückgegangen war, verzeichneten im Jahr 2021 ein Plus von 1.400 oder ein Prozent mehr Neuverträge. In der Landwirtschaft setzte sich der Positivtrend des Vorjahres fort: Die Zahl der Neuverträge stieg hier noch einmal um 340 oder drei Prozent. Starke prozentuale Rückgänge verzeichnen jedoch die Hauswirtschaftsberufe (minus fünf Prozent).

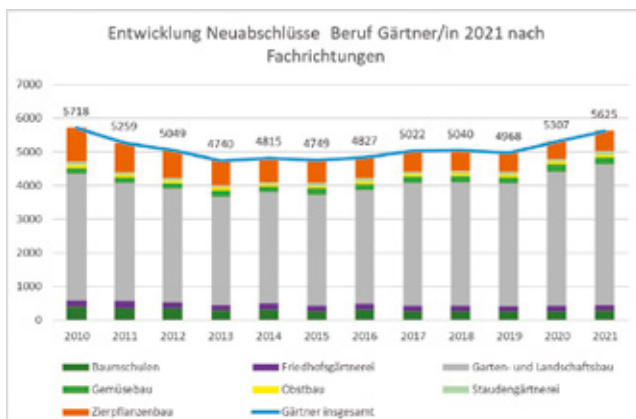
Die Ausbildungszahlen im Gartenbau sind laut aktuellen Angaben des Statistischen

Bundesamtes dagegen im fünften Jahr in Folge gestiegen. Mit insgesamt 14.208 Azubi bis 2021 liegt die Marke der Gesamtzahlen der Auszubildenden erstmalig so hoch wie zuletzt 2012 und auch die Neuabschlüsse sind gegenüber 2020 wieder gestiegen. Mit 5.625 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Gartenbau kann eine Steigerung von 5,7 Prozent (plus 318) zum Vorjahr vermeldet werden.

Besonders hervorzuheben sind die Steigerungen der Neuabschlüsse in der Staudengärtnerei, dem Zierpflanzenbau, Gemüsebau und den Baumschulen, so der Zentralverband Gartenbau (ZVG). Die Staudengärtnerei hat hier den größten prozentualen Zuwachs von über 25 Prozent (plus 30) zum Vorjahr geschafft. Das sind insgesamt 132 Auszubildende in den drei Fachrichtungen mehr als im Vorjahr. Ein deutliches Plus von 4,5 Prozent (plus 189) zum Vorjahr kann auch die Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau verzeichnen, welche mit insgesamt mehr als 4.000 Neuabschlüssen eine weitere Marke bricht. Im Obstbau und in der Fachrichtung Friedhofsgärtnerei sanken die Neuabschlüsse minimal.

Berufe aus dem Gast- und Verkehrsgewerbe, die im ersten Pandemiejahr Einbrüche im hohen zweistelligen Prozentbereich zu verzeichnen hatten, verweilten 2021 auf unverändertem Niveau. Beim Beruf Tourismuskaufmann/-kauffrau waren die Zahlen mit einem erneuten Rückgang von 26 Prozent weiter rückläufig.

Destatis, ZVG



Quelle: ZVG, Referat Bildung & Forschung, 2022; Zahlenbasis: Statistisches Bundesamt, Berufliche Bildung, Fachserie 11 Reihe 3-2022

Die Zahl der Neuverträge im Gärtnerberuf unterstreicht die wachsende Attraktivität der Grünen Berufe für junge Menschen.

Immer mehr ausländische Azubis

Noch nie war es für deutsche Unternehmen so schwierig, geeignete Auszubildende zu finden. Ohne ausländische Jugendliche wäre die Lücke noch viel größer. Und diese Gruppe bietet weiter mit Blick auf die Sicherung des Fachkräftenachwuchses viel Potenzial, stellt das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) fest.

Die Zahl neuer Auszubildender ohne deutsche Staatsangehörigkeit stieg fast kontinuierlich von gut 30.000 jungen Menschen im Jahr 2008 auf über 51.000 Ausbildungsanfänger im Jahr 2021. Dass mehr ausländische Jugendliche eine Ausbildung beginnen, hängt mit dem steigenden Anteil an Migranten in Deutschland zusammen.

Jungen Menschen mit ausländischen Wurzeln müssen mit einigen Nachteilen kämpfen. So haben junge Migranten häufiger als Deutsche keinen allgemeinbildenden Schulabschluss, und sie sind stärker von Arbeitslosigkeit betroffen. Die Zielgruppe ist zudem sehr heterogen: Einige von ihnen sind selbst geflohen, sprechen schlecht

Deutsch und haben nur für einige Jahre hierzulande die Schule besucht, andere leben schon lange in Deutschland und sind fest verwurzelt.

Will man junge Menschen mit Migrationshintergrund erreichen, lohnt es sich, sie dort anzusprechen, wo sie sich bevorzugt aufhalten – beispielsweise in Vereinen, Jugendzentren oder migrantischen Selbstorganisationen. Zudem müssen Eltern in den Berufswahlprozess einbezogen werden. Da das deutsche Modell der dualen Ausbildung außerhalb des deutschsprachigen Raums weitgehend unbekannt ist, muss hier im Rahmen einer frühzeitigen Berufsorientierung gezielt Aufklärungsarbeit geleistet werden.

Darüber hinaus benötigen Unternehmen Unterstützung. Während es für Geflüchtete unter anderem das Förderprogramm Willkommenslotsen gibt, fehlt für Jugendliche mit Migrations-, aber ohne Fluchterfahrung eine eigene Unterstützungsstruktur.

IW

Qualität sichern

Der Ausschuss für Berufsbildung der Agrarwirtschaft, in dem 20 Verbände der grünen Branche vertreten sind, sieht die angestrebten Neuordnungen in den Berufen Landwirt/-in und Gärtner/-in positiv. Eine zeitgemäße und am Bedarf orientierte Ausbildung lege den Grundstein für die Zukunft der Branche. Dies hoben die Verbandsvertreter auf ihrer Tagung im niedersächsischen Barendorf hervor. Die stabilen, meist steigenden Ausbildungszahlen in der grünen Branche seien erfreulich, der Fachkräftebedarf aber anhaltend hoch.

Der Ausschuss diskutierte insbesondere die Bedeutung des Ehrenamtes als entscheidender Faktor zur Qualitätssicherung in der dualen Ausbildung. Allein in Niedersachsen seien beispielsweise knapp 3.700 ehrenamtliche Prüfer in der Erstausbildung aktiv. Diesen hohen Bedarf trotz des demografischen Wandels in Zukunft zu decken, stelle den Berufsstand vor Herausforderungen. In manchen Berufen komme es hier bereits regional zu Engpässen.

DBV



2022, 7. Aufl., 300 Seiten
24,95 Euro
ISBN 978-3-8186-1424-9
Ulmer Verlag, Stuttgart
www.ulmer.de

Buchführung

Franz Schmaunz

Anhand vielfältiger Fallbeispiele aus der Praxis der manuellen und elektronischen Buchführung gibt der Autor Hilfestellung zur Gewinnermittlung und zum Verstehen des Jahresabschlusses im landwirtschaftlichen Betrieb. Beschrieben werden die vier Methoden der Gewinnermittlung nach der aktuellen Steuerrechtslage. Das zu versteuernde Einkommen und ein Überblick zur Steuergestaltung werden an einem Beispiel aus der Praxis abgeleitet. Auch Grundzüge zur betriebswirtschaftlichen Auswertung des Jahresabschlusses werden dargestellt. Das Buch dient Betriebsleitenden, Landwirten und Landwirtinnen sowie Studierenden als Nachschlagewerk und Lehrmittel.



2022, 88 Seiten/369 Seiten
Gedruckte Version 7 Euro
Als PDF kostenfrei abrufbar:

<https://www.bundessortenamt.de/bsa/sorten/beschreibende-sortenlisten/download-bsl-im-pdf-format>
www.bundessortenamt.de

Sortenlisten 2022

Bundessortenamt (Hrsg.)

Die Beschreibende Sortenliste „Kartoffel“ enthält neben den vom Bundessortenamt bis zum 15. Juli 2022 zugelassenen Kartoffelsorten auch marktwichtige Sorten, die in einem anderen Mitgliedsstaat der Europäischen Union eingetragen sind. In tabellarischen Sortenübersichten werden die Sorten auf Grundlage von Wertprüfungen des Bundessortenamtes und aus Sortenversuchen der Länder in ihren Resistenz-, Qualitäts- und Ertrageigenschaften beschrieben. Ebenfalls erschienen ist die „Beschreibende Sortenliste für Getreide, Mais, Öl- und Faserpflanzen, Leguminosen, Rüben, Zwischenfrüchte“.



2022, 28 Seiten
Bestell-Nr. 3384
Druckexemplar und PDF
kostenfrei unter:
<https://www.ble-medien-service.de/3384/dem-oekolandbau-auf-der-spur?c=40>

Aktionsheft für Kinder

Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL)

Die Broschüre erklärt Kindern im Grundschulalter, was Öko-Landwirtschaft ist und zeigt die Arbeit von Bio-Bäuerinnen und -Bauern. Mit der Anleitung zum Bau eines Regenwurmkastens oder zum Tomaten anpflanzen, können die jungen Leserinnen und Leser direkt mit ihrem eigenen Öko-Landbau loslegen. Ergänzend liefert das Aktionsheft Rätsel, Comics und einfache jahreszeitliche Rezepte wie etwa Hirsesalat, Halloweensuppe oder Bratäpfel. Durch den ansprechend gestalteten Saisonkalender werden Kinder dafür sensibilisiert, dass nicht alle Pflanzen zu jeder Zeit wachsen, und erfahren, welche Obst- und Gemüsearten wann Saison haben.



2022, 249 Seiten
kostenfreier Abruf unter:
<https://www.dghev.de/publikationen/publikationen-nach-fachausschuesen-und-beiraeten/fachausschuss-beratung-fuer-haushalt-und-verbrauch>
www.dghev.de

Budgetberatung

Deutsche Gesellschaft für Hauswirtschaft e.V. (Hrsg.)

Von einem achtköpfigen Autorinnenteam des dgh-Fachausschusses „Beratung für Haushalt und Verbrauch“ erarbeitet, ist das Nachschlagewerk für Lehr- und Fachkräfte der haushaltsbezogenen Bildungs- und Beratungsarbeit sowie der Verbraucher-, Schuldner- und Sozialberatung gedacht. In dem Handbuch werden konzeptionelle und anwendungsorientierte Grundlagen der Budgetberatung für präventive und professionelle Hilfsangebote dargestellt. Es bietet haushaltsökonomisches Fachwissen, Übersichten zu Methoden und Instrumenten der Budgetanalyse und -planung sowie Handlungsleitfäden, Checklisten und Übungsbeispiele zu konkreten Fragen aus der praktischen Arbeit.

Neues Infomaterial zum Stillen fördert Selbstvertrauen

Gut informiert und zuversichtlich in die Stillzeit starten: Dieses Ziel unterstützt das Netzwerk Gesund ins Leben im Bundeszentrum für Ernährung (BZfE) mit neuen Infomaterialien. Dafür verbreitet das Netzwerk unter anderem ein **Poster** und eine **Karte** mit fünf Basisinformationen zum Stillen und Kurzvideos im Internet.

Basiswissen, eine stillfreundliche Atmosphäre und kompetente Beratung bei Bedarf helfen Frauen, ihre persönlichen Stillziele zu erreichen. Die Vorteile des Stillens sind wissenschaftlich belegt: Es fördert die Gesundheit von Mutter und Kind und stärkt ihre emotionale Bindung.

Bestellinfos und Wissenswertes rund ums Stillen gibt es **online**:
www.gesund-ins-leben.de/handvoll-wissen

und auf dem **Instagram-Account** des Netzwerks: [@gesund.ins.leben](https://www.instagram.com/gesund.ins.leben)

Auf dem **BZfE-Youtube-Kanal** informiert ein Kurzfilm über den faszinierenden Moment des „Breast Crawls“, wenn Babys nach der Geburt ganz selbstständig den Weg zur Brust finden:

<https://youtu.be/UgfcjR6L7qQ>



Karte und Poster mit Basisinformationen





Unterrichtsbaustein
„Konfliktthema: Plastik
in der Landwirtschaft“
DIN A4, 16 Seiten
Erstauflage 2022
Bestell-Nr. 0528
**Download und Druck-
exemplar kostenlos**

Konfliktthema Plastik

Plastik treibt nicht nur in den Ozeanen, es reichert sich auch in unseren Böden an. In der gesellschaftlichen Diskussion wird der Einsatz und Nutzen von Plastik zunehmend den negativen ökologischen Auswirkungen gegenübergestellt. Der Unterrichtsbaustein für die berufliche Bildung, insbesondere an Berufsschulen, fördert den kritischen Umgang mit Plastik in landwirtschaftlichen Betrieben. Hierbei werden Aspekte der Nachhaltigkeit sowie der Umgang mit Ressourcen und dem Ökosystem Boden thematisiert.



Heft „Kompost im Garten“
DIN A5, 32 Seiten
13. Auflage 2022,
Bestell-Nr. 1104
**Download und Druck-
exemplar kostenlos**

Kompost

Kompost ist ein wahres Multitalent. Er enthält alle Nährstoffe, die Pflanzen zum Wachsen brauchen, regt das Bodenleben an und fördert damit die Bodenfruchtbarkeit. Er wirkt außerdem gegen bodenbürtige Krankheiten, verbessert die Bodenstruktur, fördert die Durchlüftung, schützt vor Verschlammung und speichert Wasser im Boden. Das Heft vermittelt alles, was man wissen muss, um selbst einen Kompost anzulegen und zu verwenden. Experten geben hilfreiche Anleitungen, welcher Ort geeignet ist, wann der Kompost umgesetzt wird und wie man den richtigen Rottegrad erkennt.



Heft „Mit Herz und Hand
- smart fürs Land, Berufs-
wettbewerb 2023“
DIN A5, 44 Seiten
Erstauflage 2022
Bestell-Nr. 1320
Download kostenlos

Berufswettbewerb

Der Berufswettbewerb der deutschen Landjugend in den Grünen Berufen startet im Februar 2023. Erneut hat das Bundesinformationszentrum Landwirtschaft (BZL) dazu ein Heft erstellt, das alle Informationen zum Wettbewerb, zur Gruppeneinteilung und Tipps zu den Aufgaben enthält. Alle jungen Menschen, die sich in einer Ausbildung oder Fortbildung in den Sparten Landwirtschaft, Hauswirtschaft, Forstwirtschaft, Tierwirtschaft und Weinbau befinden, können mitmachen. Wer zu den Besten gehört, zeigt sich nach zwei Vorentscheiden beim abschließenden Bundesentscheid im Juni 2023.



Sonderformat (10x21 cm)
8 Seiten
3. Auflage 2022
Bestell-Nr. 0112

Blumenkohl/Brokkoli

Wie erkenne ich eine gute Qualität? Wann haben die einzelnen Blumenkohl- und Brokkoli-Arten Saison? Welches sind die wichtigsten Lieferländer? Die Kompaktinfo enthält Informationen zu Herkunft, Produktionsländern, Lieferländern, Sortenvielfalt, Inhaltsstoffen, Ernte, Lagerung und Qualitätsmerkmalen von Blumenkohl und Brokkoli.

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

Neuer BZL-Erklärfilm: Bodenschutz stärken

Nachhaltiger Ackerbau mit stabilen Erträgen, ökologisch verträglich und ökonomisch tragfähig – wie das funktioniert, beschreibt die Ackerbaustrategie 2035. In zwölf Handlungsfeldern werden dazu konkrete Maßnahmen beschrieben.

Das **Handlungsfeld Boden** hat zum Ziel, den Bodenschutz zu stärken und die Bodenfruchtbarkeit zu erhöhen. Dazu gehört vor allem, den Humusaufbau zu fördern, mit einer vielfältigen Fruchtfolge, dem Anbau von Zwischenfrüchten, dem Belassen von Ernteresten auf dem Feld oder mit organischer Düngung. Mit dem „Humus-Check“ können die eigenen gemessenen Humusgehalte im Boden eingeordnet werden. <https://humuscheck.thuenen.de>

Wichtig für den Bodenschutz ist eine möglichst ganzjährige Bodenbedeckung. Sie verhindert Erosion und beugt dem Verlust von fruchtbarem Boden vor. Bodenschonende Bereifung und Reifendruckregelanlagen vermindern die Gefahr von schädlichen Bodenverdichtungen. Das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft fördert im Rahmen des „Bundesprogramms zur Steige-

Ackerbaustrategie 2035

Bodenschutz stärken und Bodenfruchtbarkeit erhöhen



www.praxis-agrar.de
Das Infoportal für die Praxis

rung der Energieeffizienz und CO₂-Einsparung in Landwirtschaft und Gartenbau“ die Zusatzausstattung neuer oder die Nachrüstung vorhandener Landmaschinen mit automatischen Reifendruckregelanlagen.

BZL-Youtube-Kanal: <https://www.youtube.com/watch?v=cBMrIHEj0>

Weitere Informationen:

<https://www.praxis-agrar.de/pflanze/boden>
<https://www.praxis-agrar.de/pflanze/ackerbaustrategie>

Wissen aus Forschung und Praxis

www.nutztierhaltung.de

Wie lassen sich die Anforderungen an Tierwohl, Umwelt- und Klimaschutz im Arbeitsalltag landwirtschaftlicher Praxis umsetzen? Worauf muss künftig geachtet, was bedacht werden und rechnet sich das überhaupt für die Betriebe? Die oft komplexen Fragen behandelt das BZL auf der Wissensplattform nutztierhaltung.de mit neutralem Blick und übersichtlich aufgearbeitet.

Ob landwirtschaftliche Betriebe, Lehr- und Beratungskräfte, Lernende und Studierende Grüner Berufe: alle finden hier interessante Informationen aus Forschungsprojekten sowie Ergebnisse aus Gesprächen mit Wissenschaftsteams, Politik und Vertretenden der Branche.



Foto: Agrarfoto.com

Eine geräumige Abkalbebuchte zählt zu den ressourcenbezogenen Tierwohl-Indikatoren.

Neu: Schafe und Ziegen

Rind, Schwein und Geflügel werden je nach Nutzungsrichtung betrachtet, wobei einzelne Themen den Rubriken Monitoring und Tiergesundheit, Fütterung, Stallbau, Management und Ökonomie zugeordnet werden. Außerdem gibt es Tipps und Hinweise zu öffentlichen Förderungen. Neu auf dem Portal sind Informationen zur Schaf- und Ziegenhaltung und zum kürzlich errichteten Tierwohlkompetenz-Zentrum Schaf (TWZ Schaf).

Digitalisierung und Emissionsminderung

Wie sich Tierwohl, Klimaschutz und Ökonomie vereinen lassen, zeigen innovative Ideen. Roboter im Kuhstall erleichtern die Arbeit auf vielfältige Weise. Je nach Einsatz helfen sie auch, fossile Energie zu sparen und schonen so Umwelt und Klima. Dokumentation hilft Schwachstellen im Betrieb zu erkennen, Wissen zu bewahren und zu teilen. Und Digitalisierung unterstützt diese Prozesse. Tiergerechte Fütterungstechnik und gezielte Rationsgestaltung dienen dem Tierwohl, sparen Futter und senken Nährstoffüberschüsse, was sich auch in der Bilanz zeigt.

Hintergrundinfo: nutztierhaltung.de eines von sieben Modulen des Bundesprogramms Nutztierhaltung (BUNTH). Das in der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (BLE) angesiedelte Bundesinformationzentrum Landwirtschaft (BZL) betreut das Internetportal im Auftrag des Bundeslandwirtschaftsministeriums fachlich und redaktionell.



www.nutztierhaltung.de