

B&B Agrar

Die Zeitschrift
für Bildung
und Beratung

Austausch und Vernetzung

INTERNATIONALE PERSPEKTIVEN



Bildung
Konzentration fördern 27

Beratung
Direktvermarktung stärken 29

Schulprojekt
Diversifikationstage entwickeln 32



**Bundesinformationszentrum
Landwirtschaft**

Schulgarten, Insektenschutz oder Digital Farming – landwirtschaftliche Themen sind aktueller denn je.

Besuchen Sie das Bundesinformationszentrum Landwirtschaft (BZL) auf der Bildungsmesse didacta 2025 und lernen Sie unsere Materialien für allgemeinbildende Schulen und die landwirtschaftliche Berufsbildung kennen: Vom Mystery übers Kartenspiel bis hin zum digitalen Quiz. Den Stand des BZL finden Sie in Halle 7, Stand C51.

didacta

die Bildungsmesse

**11. bis 15. Februar 2025
Messe Stuttgart
Halle 7, C51**



www.bildungserveragrar.de/lehrmaterialien



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

junge Menschen, die Arbeitserfahrungen im Ausland sammeln, Lehr- und Beratungskräfte, die sich europaweit austauschen und vernetzen, Bildungsakteure, die weltweit gemeinsame Projekte fördern – sie alle zeigen: Der Blick über Ländergrenzen hinweg ist auch für die grüne Branche zukunftsweisend, denn er unterstützt notwendige Transformationsprozesse. So geht es bei den Programmen, die Lernmobilität des beruflichen Nachwuchses fördern, nicht nur darum, Wissen und Fähigkeiten weiterzuentwickeln, sondern auch Selbst- und Weltbilder zu verändern und sich neuen Herausforderungen zu öffnen.

Neue Wege geht auch die Fachzeitschrift B&B Agrar, die sich in über 75 Jahren bundesländerübergreifend als Austauschforum und Ideenpool für bildungs- und beratungsrelevante Themen und Prozesse fest etabliert hat. Die Inhalte bleiben, die Form verändert sich. Die B&B Agrar-Plattform auf dem Bildungserver Agrar ersetzt ab 2025 die Print-Ausgabe. Als Redaktionsteam im Bundesinformationszentrum Landwirtschaft fühlen wir uns weiterhin verpflichtet, Sie, unsere Leserinnen und Leser bei Zuständigen Stellen, beruflichen Schulen und Beratungsorganisationen, auf dem Laufenden zu halten: neutral, sachlich, praxisorientiert, verlässlich.

Wir sind mit Engagement dabei, uns neu digital aufzustellen, und möchten Sie einladen, diese Transformation mit Ihren Impulsen aktiv zu begleiten. Schreiben Sie uns gerne oder beteiligen Sie sich an unserer Nutzerumfrage: <https://www.bildungsserveragrar.de/fachzeitschrift/bb-nutzerumfrage/>.

Über den Bildungsnewsletter (<https://www.bildungsserveragrar.de/fachzeitschrift/newsletter/>) können Sie schon jetzt immer nah dran sein an aktuellen Themen der landwirtschaftlichen Bildung und Beratung. Melden Sie sich an!

Mit Neugier, Mut und Offenheit lassen sich Um- und Aufbrüche erfolgreich gestalten – das gilt nicht nur für die vielfältigen internationalen Aktivitäten, sondern auch bei der Nutzung neuer Kommunikationswege.

Eine erkenntnisreiche Lektüre unserer letzten gedruckten Ausgabe wünscht Ihnen

B. Brettschneider-Heil

Dr. Bärbel Brettschneider-Heil, Chefredakteurin

Wir wünschen Ihnen frohe Weihnachten und
ein gutes neues Jahr 2025!

Ihr Redaktionsteam

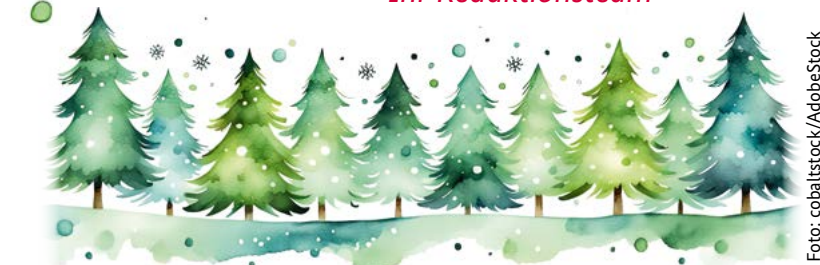


Foto: cobaltstock/AdobeStock

Impressum

Herausgeberin:

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

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

Wiebke Aden, BLE (wa)
Telefon: +49 (0)228 6845-2285
Wiebke.Aden@ble.de

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

Redaktionsbüro:

Monica Zukhbaia, BLE
Telefon: +49 (0)228 6845-2083,
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
Rauischholzhausen, LLH Hessen; Markus
Brettschneider, Bundesinstitut
für Berufsbildung, Bonn; Katrin Busch,
Landwirtschaftskammer Niedersachsen,
Bezirksstelle Osnabrück; Gabriele Eßer,
Berufliche Schule Elmshorn, Außenstelle
Thiensen, Ellerhoop; Katrin Hecht,
Sächsisches Landesamt, Dresden; Jürgen
Käfer, Landesanstalt für Landwirtschaft,
Ernährung und Ländlichen Raum,
Schwäbisch Gmünd; Johannes Lenz,
Bundesministerium für Ernährung und
Landwirtschaft, Bonn; Dr. Carlo Prinz,
Bundesministerium für Ernährung und
Landwirtschaft, Bonn; Gabriele
Sichler-Stadler, Regierung von
Mittelfranken; Andrea Winterberg,
Deutscher Bauernverband, Berlin
Erscheint 4-mal im Jahr

Layout und Umsetzung:

tiff.any GmbH und Co. KG, Berlin
www.tiff.any.de

Druck:

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

Das Papier besteht zu 100 %
aus Recyclingpapier.

Titelbild:

Foto: Syda Productions/AdobeStock

Abonnentenservice:

www.ble-medienservice.de

Die namentlich gekennzeichneten
Beiträge geben nicht unbedingt die
Auffassung 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, Artikel-Nr. 5404
© BLE 2024

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

B&B Agrar

- 3 Editorial
- 30 Bundesgesetzblatt
- 34 Forschung
- 35 Nachrichten
- 38 Bücher & Medien

Foto: Prostock-studio/AdobeStock



Internationale Lernerfahrungen in der Ausbildung sind ein großer Gewinn.

INTERNATIONALE PERSPEKTIVEN

6 Lernmobilität fördern

Joerg Hensiek

Von jungen Beschäftigten wird zunehmend erwartet, dass sie auch im Rahmen transnationaler Geschäftsbeziehungen professionell auftreten. Auslandsaufenthalte sind die ideale Möglichkeit, die erforderlichen Kompetenzen und Fähigkeiten zu erlangen. Eine Vielzahl von Förderprogrammen unterstützt Lernmobilität.

10 Leben und arbeiten im Ausland

Ulrike Schneeweiß

Auslandspraktika haben in Aus- und Weiterbildung einen hohen Stellenwert. Eine Zeit außerhalb gewohnter Routinen, Arbeitsbedingungen und kultureller Gegebenheiten erweitert den persönlichen wie fachlichen Horizont. Die grüne Branche bietet zahlreiche Möglichkeiten, internationale Arbeitserfahrungen zu sammeln.

13 EUROPEA – Plattform für Erfahrungsaustausch

Gerd Alscher

Wie wird grüne Aus- und Fortbildung in anderen Ländern praktiziert? Eine einmalige Chance für den Erfahrungsaustausch bietet das Netzwerk für agrarische Berufs- und Fachschulen EUROPEA International.

16 Europaweite Zusammenarbeit in der Gartenbauausbildung

Matthias Alferink

Netzwerkarbeit, Unterstützung und Ausbau von Partnerschaften im Bereich der europäischen Gartenbauausbildung – das sind die Schwerpunkte des Vereins „European Horticulture Teacher“.

18 Internationale Berufsbildung gemeinsam gestalten

Ralf Hermann

An der internationalen Berufsbildungsk Kooperation sind seit Jahren zahlreiche Bundesressorts, Länder, Handwerk und Industrie, Gewerkschaften sowie Durchführungsorganisationen der Entwicklungszusammenarbeit beteiligt. Die Zentralstelle GOVET bringt sie zusammen und bietet fachliche Beratung im In- und Ausland an.

20 Agrarausbildung in der Ukraine modernisieren

Regina Bartel

Ausbildungsreform mit deutscher Unterstützung: Die Modernisierung der Agrarausbildung stellt die Weichen für die Zukunft der Landwirtschaft in der Ukraine.

21 Internationale Landjugendarbeit stärken

Maren Knopp-Werner, Denice Schaper

Das 32. Internationale Seminar für Führungskräfte der Landjugendarbeit findet im August 2025 unter dem Motto: „Kompetenzen teilen – Wandel gestalten“ statt. Bis zu 100 Nachwuchsführungskräfte aus ländlichen Räumen weltweit treffen sich in Herrsching am Ammersee.

22 Highlights aus den Highlands

C. Mack, F. Bohn, A. Ellenrieder, H. Wendl, K. Weiß, D. Ludwig, A. Weichenberger, T. Bauer, J. Friedrich

Von der Anpassung der Landwirtschaft an regionale Umweltbedingungen bis zum effizienten Umgang mit Ressourcen und intensiven Vernetzungsaktivitäten – mit diesen thematischen Highlights bot die IALB-Tagung in Schottland wertvolle Impulse für die Beratungspraxis.

**AB DEZEMBER ONLINE**
Internationale Perspektiven**Interkulturelle Kompetenz als Erfolgsfaktor***Valeska Zepp*

Auf welche Kompetenzen kommt es an, wenn Arbeitsteams internationaler werden? Dr. Petia Genkova Petkova, Professorin für Wirtschaftspsychologie an der Hochschule Osnabrück, forscht zu Messmodellen für Interkulturelle Kompetenzentwicklung.

Mit internationalen Erfahrungen wachsen*Nathalie Heinke*

Den Horizont erweitern oder von Agrarpraktikerinnen und Agrarpraktikern in anderen Ländern lernen – für Studierende berufsbildender Schulen lohnen sich Auslandserfahrungen immer. Engagierte Lehrkräfte und Ausbildungsberatende berichten von ihren internationalen Aktivitäten und Angeboten.

AB JANUAR ONLINE
Beratungsorganisation**Mehr Sichtbarkeit für Beratungskräfte***Jennifer Brandt*

Im Land Brandenburg kann jetzt auf einer zentralen Webseite nach Agrarberatung für Nachhaltigkeitsthemen und Ökolandbau gesucht werden. Das sorgt für mehr Transparenz.

Gruppenberatung in Brandenburg*Johannes Hofstätter, Evelyn Juister, Henrike Rieken, Sabrina Scholz*

Welche Rahmenbedingungen müssen aus der Perspektive der durchführenden Beratungskräfte erfüllt sein, damit die Gruppenberatung in Brandenburg gestärkt wird?

23 Mit CECRA international besser vernetzt*Beate Formowitz*

Komplexe Vorschriften, beschleunigter Klimawandel, wechselnde Marktanforderungen und technologische Innovationen – in diesem Spannungsfeld werden Angebote zu Fortbildung, Austausch und Vernetzung für Beratungskräfte immer wichtiger. Hier hat die CECRA-Qualifizierung auch über Ländergrenzen hinweg ihren festen Platz.

AUSBILDUNGSINHALTE**25 Nachhaltigkeit berufsspezifisch verankern***Markus Bretschneider*

Wie kann Nachhaltigkeit im Rahmen der Neuordnung anerkannter Ausbildungsberufe berufsspezifisch identifiziert und verankert werden? Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat einen Ansatz mit sechs Verfahrensschritten entwickelt.

AUSBILDUNGSPRAXIS**27 Immer schön bei der Sache bleiben***Ingrid Ute Ehlers, Regina Schäfer*

Beim Erteilen von Aufgaben, bei Einweisungsgesprächen oder bei der Durchführung von Arbeitsaufträgen zeigen Auszubildende häufig mangelnde Konzentrationsfähigkeit. Statt sich immer wieder darüber zu ärgern, sollten Ausbildungsverantwortliche besser nach Gründen suchen.

BERATUNGSPRAXIS**29 Direktvermarktung unterstützen***Katrin Busch*

Um sich zukunftsfähig aufzustellen, befassen sich landwirtschaftliche Unternehmerinnen und Unternehmer zunehmend mit Optionen zur Diversifizierung des Betriebs. Am Beispiel Direktvermarktung wird gezeigt, wie bedeutsam unterstützende Beratung ist.

PORTRÄT**31 Fachschule für Agrarwirtschaft Herford***Ulrike Bletzer*

Ein hoher Praxisbezug, eine moderne EDV-Ausstattung und ein spezieller Kurs für Nicht-Hofnachfolger sind Pluspunkte, mit denen die ostwestfälische Fachschule für Agrarwirtschaft aufwarten kann.

SCHULPROJEKT**32 Neue Betriebszweige kennenlernen***Ulrike Bletzer*

Bisher weniger bekannte Betriebszweige der Landwirtschaft aufzeigen – das ist das Ziel der Diversifikationstage an der Fachschule für Agrarwirtschaft Borken.



Foto: yj/AdobeStock

Lernmobilität fördern

Von jungen Beschäftigten wird zunehmend erwartet, dass sie auch im Rahmen transnationaler Geschäftsbeziehungen professionell auftreten. Auslandsaufenthalte sind in der Berufsbildung die ideale Möglichkeit, die erforderlichen Kompetenzen und Fähigkeiten zu erlangen. Eine Vielzahl von Förderprogrammen unterstützt Lernmobilität.

Die wachsende Bedeutung von Lernmobilität zeigt sich sowohl in der europäischen als auch der deutschen Bildungspolitik. Am 13. Mai 2024 hat der Rat der Europäischen Union seine Empfehlung „Europa in Bewegung – Lernmobilität für alle“ angenommen. Darin wird als Ziel formuliert, so schreibt die Nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BiBB) in ihrem hauseigenen Journal „Bildung für Europa“, dass Lernmobilität im Ausland von der Ausnahme zur Regel wird und für jede und jeden zugänglich ist. Für die Berufsbildung sei dabei die wichtigste Zielmarke ein Mobilitätsbenchmark, der mit zwölf Prozent höher liegt als alle bisherigen nationalen oder europäischen Zielmarken. Seit Ende 2022 forciert zusätzlich das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen der Exzellenzinitiative Berufliche Bildung unter anderem „Maßnahmen, die die internationale Sichtbarkeit und Mobilität erhöhen und die eine internationale Perspektive auch in der beruflichen

Bildung zur Selbstverständlichkeit machen.“ So sollen internationale Standards und Instrumente für eine höherqualifizierende Berufsbildung geschaffen werden. Ein weiteres wesentliches Ziel ist die geplante deutsche Beteiligung an einem OECD-Berufsbildungs-PISA. Eine zentrale Rolle spielen darüber hinaus die unterschiedlichen Förderprogramme für die internationale Lernmobilität. Eine geplante multilinguale Digitalplattform mit modularen Bildungsangeboten soll Lernenden und Lehrenden daher unabhängig von Ort und Zeit einen schnellen Zugriff zu allen Programmen verschaffen und eine Vernetzung der Bildungsakteure über Europa hinaus auf allen Kontinenten erlauben.

Mobilitätsberatung

Eine wichtige staatliche Unterstützungsstruktur für Auslandspraktika ist „Berufsbildung ohne Grenzen“. Das Bundesministerium

Der Autor



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

um für Wirtschaft und Energie (BMWi) fördert auf der Grundlage der „Richtlinie zur betrieblichen Beratung zur Erhöhung der grenzüberschreitenden Mobilität von Auszubildenden und jungen Fachkräften (Berufsbildung ohne Grenzen – BoG)“ insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Denn gerade KMU haben kaum Ressourcen, um Auslandsaufenthalte in der Erstausbildung zu organisieren und durchzuführen.

BoG läuft seit 2015, die administrative Durchführung liegt beim Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA), das dem BMWi nachgeordnet ist. BoG unterstützt dabei die Betriebe vor allem durch Mobilitätsberaterinnen und -berater, die bei Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern vor Ort ansässig sind. Konkret werden derzeit 37 Mobilitätsberatende bei 28 Trägern (fünf Industrie- und Handelskammern, 20 Handwerkskammern und drei freie Träger) und eine zentrale Ko-

ordinierungsstelle gefördert, die bei der Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) Service GmbH und bei der Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk angesiedelt ist. Die Beratungen betreffen vor allem die Unterstützung der Betriebe bei der Organisation, Vorbereitung und Durchführung von Auslandspraktika und bieten Informationen zur Beantragung von Fördermitteln aus Mobilitätsprogrammen und die Begleitung der Antragstellung, beispielsweise für Erasmus+. Zudem werden Betriebe auch bei der Aufnahme ausländischer Praktikanten und Praktikantinnen (Incoming-Mobilität) begleitet.

Im Rahmen einer Wirtschaftlichkeitsevaluation des BoG-Programms, die 2018 durchgeführt wurde (Mohonič et al. 2021), wurden in den Jahren 2016 bis 2017 knapp 240 teilnehmende Unternehmen befragt, inwiefern die Auslandspraktika Vorteile für die entsandten Auszubildenden als auch die Betriebe selbst gebracht hätten. 77 Prozent gaben die Steigerung der interkulturellen Kompetenz der Auszubildenden an, 61 Prozent die Steigerung der fachlichen Kompetenz der Auszubildenden und 55 Prozent den Imagegewinn für das Unternehmen. 17 Prozent sahen den Vorteil in der Kooperation zu Unternehmen im Ausland. Vor allem aber erkannten die Unternehmen den primären Nutzen in der Persönlichkeitsentwicklung ihrer Auszubildenden.

Das Ergebnis der Befragung zeigte weiterhin, dass 78 Prozent der Betriebe ohne eine Mobilitätsberatung keine Entsendung durchgeführt hätten. 85 Pro-

zent gaben an, erneut Entsendungen vornehmen zu wollen. Die Motive für Auslandsmobilität liegen für die Betriebe, so folgert die Evaluation, insbesondere in der Gewinnung von Auszubildenden, der Bindung von Fachkräften und dem Ausbau der internationalen Geschäftstätigkeit.

Nationale Agentur

Die bereits erwähnte NA beim BIBB ist zuständig für die Programme der Europäischen Kommission im Bereich der beruflichen Bildung in Deutschland und arbeitet im Auftrag und mit finanzieller Unterstützung des BMBF. Sie setzt die Förderprogramme Erasmus+ und AusbildungWeltweit um, zudem bietet sie einen Informationsservice zum Thema Auslandsaufenthalte in der Berufsausbildung. Darüber hinaus ist auch das Nationale Europass Center bei der NA beim BIBB angesiedelt.

Das europäische Programm Erasmus+ fördert Auslandsaufenthalte in der Berufsausbildung in Europa, das nationale Förderprogramm AusbildungWeltweit ermöglicht hingegen Auslandspraktika außerhalb der EU und in Außereuropa. Die NA bietet eine übergreifende Beratung zu den Fördermöglichkeiten und Rahmenbedingungen für Auslandsaufenthalte in der Ausbildung. Auf den Portalen www.meinauslandspraktikum.de und www.auslandsberatung-ausbildung.de sind alle wichtigen Informationen für interessierte Jugendliche, Auszubildende und Ausbildungseinrichtungen zusammengefasst.

Erasmus+

Erasmus+ fördert Personen während der beruflichen Aus- und Weiterbildung und kurz danach, so wird ihnen ein Auslandspraktikum oder ein Lernaufenthalt bis zu einem ganzen Jahr im Ausland ermöglicht. Als Zielland kommen sowohl EU-Mitgliedsstaaten als auch Island, Liechtenstein, Norwegen, Nordmazedonien, Serbien und die Türkei infrage. Zudem sind seit der aktuellen Programmgeneration in einem kleineren Rahmen auch Aufenthalte in der ganzen Welt mit Erasmus+ möglich. Auch Lehrkräfte sowie Ausbilderinnen und Ausbilder können sich damit international weiterbilden.

Wie funktioniert die Förderung durch Erasmus+? Berufsschülerinnen und -schüler sowie Auszubildende können sich nicht direkt für ein Erasmus+-Stipendium bewerben, denn ausschließlich Bildungseinrichtungen, Unternehmen, Berufsschulen und andere Schulen sowie Kammern können die Förderung beantragen. Dabei wird in der besonders relevanten sogenannten Leitaktion 1 (Lernmobilität von Einzelpersonen) unterschieden zwischen Akkreditierung und Kurzzeitprojekten: Die Akkreditierung ist dabei der Standardzugang für Organisationen jeder Art, von Unternehmen bis Schulen. Sie ist für die gesamte Dauer des Programms gültig und verschafft laut NA einen „einfachen und sicheren Zugang zu Fördermitteln“. Die Kurzzeitprojekte wiederum sind primär dafür gedacht, Erasmus+ erst einmal kennenzulernen und erste Auslandserfahrung zu sammeln. Dabei bestehen spezifische Beschränkungen hinsichtlich der Teilnehmendenzahl und der Wiederholungsmöglichkeit.

Akkreditierung

Mit dem Instrument der Akkreditierung sollen die Internationalisierungsaktivitäten von geförderten Organisationen mehr Kontinuität und Struktur bekommen. Dr. Gabriele Schneider, Teamleiterin Öffentlichkeitsarbeit in der NA beim BiBB, erklärt: „Die Akkreditierung ist eine Art Mitgliedschaft, mit der die Einrichtungen langfristig mit weniger bürokratischem Aufwand Mittelanforderungen bei der NA einreichen können. Anders als bei der projektbezogenen Förderung der Vergangenheit soll die Akkreditierung Einrichtungen dabei unterstützen, ihre internationale Arbeit zu festigen und auszubauen.“ Der Fokus liegt somit weniger auf den einzelnen Auslandsaktivitäten, sondern auf dem Engagement und den Internationalisierungsprozessen der teilnehmenden Einrichtungen selbst. Statt einer jährlichen inhaltlichen Antragsstellung muss nach spätestens fünf Jahren ein Bericht zum Fortschritt des Erasmus-Plans eingereicht werden.



Foto: mimagephotos/AdobeStock

Aufbruch in eine neue Arbeits- und Kulturwelt: Junge Menschen, die Auslandserfahrungen gesammelt haben, profitieren davon im Berufsleben.

Die Förderung für individuelle Auslandspraktika durch Erasmus+ gilt für zehn Tage bis zwölf Monate. Auszubildende sowie Absolventinnen und Absolventen bis zu einem Jahr nach ihrem Abschluss einer beruflichen Ausbildung können ihr Praktikum auch in Form der gemischten Mobilität absolvieren, das heißt, einen Kurzaufenthalt (von fünf bis 30 Tagen) mit einer Online-Zeit kombinieren.

AusbildungWeltweit

Das Förderprogramm AusbildungWeltweit wurde 2017 als Pilotprojekt ins Leben gerufen und ist seit 2018 ein offizielles Programm des BMBF. Während das EU-Programm Erasmus+ in erster Linie Lernaufenthalte innerhalb Europas fördert, schließt AusbildungWeltweit eine wichtige Förderlücke für Auslandspraktika rund um den Globus. Die inhaltliche Ausrichtung und die Förderstruktur sind ähnlich wie bei Erasmus+ angelegt. Bei AusbildungWeltweit sind die Aufenthalte noch stärker auf die individuelle praktische Lernerfahrung ausgerichtet und die Aufenthalte müssen in die Berufsausbildung eingebettet sein. Gruppenreisen mit schulischem Schwerpunkt sind hier nicht möglich. Es können jedoch ebenfalls mehrere Teilnehmende gleichzeitig in praktische Projekte und zu Unternehmenspartnern entsendet werden.

Das Programm zeichnet sich durch Wirtschaftsnähe und gute Zugänglichkeit für berufliche Schulen und Kleinunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen aus. Dies spiegelt sich auch in den Antragszahlen wieder. 65 Prozent der Förderanträge kommen direkt von ausbildenden Betrieben. Ein Viertel der Förderanträge stammen von beruflichen Schulen, weitere Anträge kommen von Kammern und anderen Bildungsträgern. Voraussetzung für eine Antragstellung ist, dass bereits ein Partner-



betrieb oder eine Partnerorganisation im Ausland gefunden wurde.

Neben Lernaufenthalten von Auszubildenden in dualer oder vollzeitschulischer Ausbildung werden Aufenthalte von betrieblichem Ausbildungspersonal gefördert. Auch vorbereitende Besuche können finanziell unterstützt werden. Im Gegensatz zu Erasmus+ sind jedoch Auslandsaufenthalte von schulischem Lehrpersonal nicht möglich.

Bei dualen Studierenden ist eine Förderung nur dann möglich, wenn die Ausbildung studienintegriert absolviert wird und ein bei der Kammer eingetragenes Ausbildungsverhältnis besteht. In diesem Fall können Aufenthalte im Rahmen des Ausbildungsparts bis zur Kammerprüfung absolviert werden. Stephanie Pletsch von AusbildungWeltweit: „Das Interesse an ausbildungsbezogenen Auslandsaufenthalten ist über alle Branchen

hinweg gegeben. Auch Berufe aus dem Bereich Land- und Forstwirtschaft sind seit Programmstart konstant vertreten. Insbesondere Auszubildende aus den Bereichen Weinbau sowie Garten- und Landschaftsbau nutzen die Gelegenheit, ihr Wissen in internationalen Projekten zu erweitern.“

Links
AusbildungWeltweit: <https://www.ausbildung-weltweit.de/de/home/home.htm> Die nächste Frist zur Antragstellung beginnt am 25. März 2025 für Aufenthalte zwischen Juli 2025 und Juni 2026.
Berufsbildung ohne Grenzen: www.berufsbildung-ohne-grenzen.de
Erasmus+-Leitaktion Mobilität in der Berufsbildung: www.na-bibb.de/erasmus-berufsbildung/mobilitaet
Nationale Agentur Bildung (NA) beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB): Mein Auslandspraktikum (Erasmus+ und AusbildungWeltweit): www.meinauslandspraktikum.de (s. Erfahrungsberichte zum Beispiel: Ann-Sophie. Als Forstwirtin in Europas größtem Urwald, www.meinauslandspraktikum.de/dein-auslandspraktikum/erfahrungsberichte/europa/ann-sophie)



Foto: Ann-Sophie Horstmann

Arbeitseinsatz in den Fichtenwäldern der Karpaten: Die angehende Forstwirtin Ann-Sophie Horstmann nutzte das Praktikumsangebot der Deutsch-Ungarischen Gesellschaft in Mecklenburg-Vorpommern, gefördert durch das EU-Programm Erasmus+.

Erfahrungen von unschätzbarem Wert

Der 24-jährige Moritz Walter absolviert ein duales Studium Weinbau am Weincampus Neustadt und eine Ausbildung zum Winzer am Staatsweingut mit Johannitergut Neustadt. Durch „AusbildungWeltweit“ konnte der angehende Winzer drei Monate lang in Chile ein Praktikum machen.

Warum haben Sie sich für AusbildungWeltweit und für Chile entschieden?

Walter: Das Programm bietet die ideale Möglichkeit, internationale Erfahrungen zu sammeln. Besonders im Weinbau ist der Austausch von Wissen über Ländergrenzen hinweg äußerst wertvoll und sinnvoll. Allein aufgrund der unterschiedlichen klimatischen Extreme sind ständige Anpassungsprozesse nötig. Das Programm unterstützt dabei, die Welt zu entdecken und von anderen Kulturen und Arbeitsweisen zu lernen – Erfahrungen, die sowohl beruflich als auch persönlich von unschätzbarem Wert sind. Ich habe bewusst nach einer großen Herausforderung gesucht. Da bot sich Spanisch als Sprache und Chile aufgrund der geografischen Entfernung und kulturellen Vielfalt perfekt an – und es war die richtige Entscheidung.

Was haben Sie für Ihr Studium und vor allem für Ihre Ausbildung zum Winzer aus den drei Monaten in Chile mitgenommen?

Walter: Schwierig zu sagen, denn nach jeder Reise und jedem Praktikum kehrt man mit neuen Perspektiven zurück und ist um viele Erfahrungen reicher. Besonders herausfordernd waren die Arbeitszeiten: Arbeitsbeginn um neun Uhr und Feierabend mal um 21 Uhr, mal um zwei Uhr nachts. Beeindruckt hat mich die fachliche Kompetenz meines Chefs François Massoc (Bodega Aristos), der im Burgund ausgebildet wurde und über eine außergewöhnliche Expertise in der Weinbereitung verfügt. Chile als Weinland ist ebenfalls unglaublich spannend. Dank der kühlen Pazifikwinde und der schmalen Form des Landes (nur 155 Kilometer an der breitesten Stelle), die durch die Anden geschützt ist, hat Chile beeindruckende klimatische Bedingungen. Zudem versorgen die Gletscher das Land mit Wasser, da die Vulkanböden fast das ganze Jahr hindurch feucht sind. Es war einfach beeindruckend.



Moritz Walter (rechts) lernte über AusbildungWeltweit das Weinland Chile kennen.

Kanada, Neuseeland, Paraguay, Südafrika, Schweiz und USA.

Steigendes Interesse

Wie groß ist die Nachfrage nach diesen Programmen? Das Erasmus+-Förderprogramm der EU ist das bekannteste und meistgenutzte Förderinstrument für Lernmobilität. Seit dem Jahr 2009 haben sich hier die Förderzahlen der Auszubildenden und der Berufsfachschülerinnen und -schüler mehr als verdreifacht: 2019 wurden insgesamt rund 27.000 junge Menschen gefördert

Die Corona-Pandemie hat diese Zahlen zunächst wieder nach unten gedrückt, seitdem geht es wieder steil bergauf. Im Jahr 2024 wurden mehr als 36.000 Lernende bewilligt (Stand: Oktober 2024, NA beim BiBB). Das ist ein Anstieg um mehr als 30 Prozent gegenüber dem Vorjahr und die höchste jemals erzielte Nachfrage. Bei der Zielgruppe der Lernenden in der Berufsbildung war ein Aufenthalt von zehn bis 89 Tagen bei 83 Prozent aller bewilligten Aktivitäten nach wie vor deutlich an erster Stelle. In den Agrarberufen wurden 2019 (neuere Zahlen liegen nicht vor) insgesamt 380 teilnehmende Auszubildende registriert, dabei lagen mit Abstand die Gärtnerinnen und Gärtner an erster Stelle mit 246 Teilnehmenden vor den Hauswirtschaftlerinnen und Hauswirtschaftlern mit 94 Personen (danach Landwirtschaft mit 17 Teil-

nehmenden, Forstwirtschaft mit elf Teilnehmenden und Pferdewirtschaft mit sechs Teilnehmenden).

Zielgruppen und -länder

Was lässt sich neben dem großen Interesse junger Menschen außerdem über die Herkunft, Ausbildung und Ziele/Zielländer der jungen Auszubildenden feststellen? Für das Programm „AusbildungWeltweit“, das wie Erasmus+ auch von der NA beim BiBB betreut wird, gibt es hierzu folgende Zahlen:

- 90 Prozent der geförderten Auszubildenden befanden sich in einer dualen Ausbildung.
- Lernaufenthalte von Auszubildenden dauern im Schnitt sieben Wochen und machen 80 Prozent aller geförderten Maßnahme aus.
- Die gefragtesten Zielländer sind die USA (28 Prozent), China (neun Prozent) und die Schweiz (sechs Prozent) – dieses Programm berücksichtigt keine EU-Länder.
- Die meisten Lernaufenthalte werden dabei bei den gewerblich-technischen Berufen verzeichnet (32 Prozent), die Agrarberufe liegen bei rund fünf Prozent.

Katalysatoreffekt

Immer mehr Berufsschulen und Unternehmen integrieren Auslandsaufenthalte in ihr Ausbildungsprogramm, um ihren Schülerin-

nen und Schülern beziehungsweise Auszubildenden das Rüstzeug für die Zukunft zu geben. Wie die anfangs zitierte Evaluationsstudie von Mohorič et al. aufzeigen konnte, sind Lehrkräfte, Auszubildende und Arbeitgebende vor allem dann vom Sinn von Auslandspraktika überzeugt, wenn sie selbst bereits einen Auslandsaufenthalt erlebt und/oder begleitet haben. Zudem zeigt sich, dass ein Betrieb, der einen Auszubildenden einmal entsendet hat, auch weiterhin transnationale Lernmobilität unterstützt. Mit anderen Worten: Je mehr Berufsschulen und Unternehmen mitmachen, umso schneller stellt sich der „selbstverstärkende Effekt“ ein, den es braucht, um die Internationalisierung von Ausbildung und beruflicher Praxis weiter anzutreiben. ■

Literatur

Mohorič, A.; Konrad, N.; Wittig, W. (2021): Evaluation des Förderprogramms „Berufsbildung ohne Grenzen“ zur betrieblichen Beratung bei der Auslandsmobilität von Auszubildenden und jungen Fachkräften. In: Stockmann, R.; Ertl, H. (Hg.): Evaluation und Wirkungsforschung in der beruflichen Bildung. Berichte zur beruflichen Bildung, Bonn 2021, Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB), S. 157-179.

NA beim BiBB (2024): Auslandsaufenthalte in Bildungseinrichtungen verankern. In: Bildung für Europa. Journal der Nationalen Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Nr. 39, Aug. 2024, Bonn. URL: www.na-bibb.de/fileadmin/user_upload/na-bibb.de/Dokumente/06_Metanavigation/02_Service/Publikationen_Warenkorb/Broschuren/Bildung_für_Europa_Nr.39_Auslandsaufenthalte_in_Bildungseinrichtungen_verankern.pdf (Abruf: 28.10.2024).



Foto: Stefanie Lechler, Schorlemer Stiftung

Leben und arbeiten im Ausland

Auslandspraktika haben in Aus- und Weiterbildung einen hohen Stellenwert. Eine Zeit außerhalb gewohnter Routinen, Arbeitsbedingungen und kultureller Gegebenheiten erweitert den persönlichen wie fachlichen Horizont. Die grüne Branche bietet zahlreiche Möglichkeiten, internationale Arbeitserfahrungen zu sammeln.

Von Island bis Australien – die Schorlemer Stiftung im Deutschen Bauernverband e.V. vermittelt junge Praktikantinnen und Praktikanten im Alter von 18 bis 30 Jahren in ganz Europa und in verschiedene Überseeeländer. Die Angebote in Land-, Haus- oder Forstwirtschaft, Garten- oder Weinbau richten sich an junge Menschen mit abgeschlossener Ausbildung sowie an Studierende einschlägiger Fächer, die mindestens vier Semester abgeschlossen und mehrere Monate praktische Erfahrung haben. Zwischen drei Monaten und einem Jahr arbeiten sie auf einem Gastbetrieb. Im Jahr 2023 unterstützte die Stiftung insgesamt 112 junge Menschen bei ihrem Auslandsaufenthalt. „Auslandspraktika fördern die Weiterentwicklung in vier Bereichen“, sagt Jana Knofe, verantwortlich für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit bei der Schorlemer Stiftung: „Die Teilnehmenden erwerben Fachkenntnisse und -kompetenzen, reifen auf persönlicher Ebene, erweitern

ihr interkulturelles Verständnis und ihre Sprachkenntnisse.“

Sprachkompetenz

Die Schorlemer Stiftung erwartet von Bewerbenden gefestigte Englischkenntnisse. „Während des Aufenthaltes sichern die allermeisten Teilnehmenden dann ihre Sprachkompetenz“, sagt Jana Knofe. „Zudem lernen sie Fachvokabular im Arbeitskontext.“ Für Praktika in bestimmten Zielländern finanziert der Träger vorbereitende Grundkurse in der Landessprache. Der fröhliche Gruß „Konnichiwa“ (Guten Tag auf Japanisch) lasse die meisten Menschen in Japan auftauen, auch wenn sie zunächst oft unsicher im Umgang mit fremden Personen seien, berichtet etwa Felix Neugebauer im Podcast der Schorlemer Stiftung. Er arbeitete als Praktikant auf einem Gemüsehof bei

Die Autorin



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

Tokyo. Auf Englisch als Verständigungssprache könne man nicht überall in Japan setzen, zudem sei die Aussprache für Sprachneulinge teilweise „gewöhnungsbedürftig“.

Fachliche Weiterbildung

Auf den Gastbetrieben werden die Praktikantinnen und Praktikanten in Vollzeit angestellt. Dementsprechend erwarten die Arbeitgebenden gewisse Kompetenzen und Fachkenntnisse. „Für Menschen mit frisch abgeschlossener Berufsausbildung bietet die Zeit eine gute Gelegenheit, Gelerntes anzuwenden und Berufserfahrung zu sammeln“, sagt Jana Knofe. „Sie erlernen neue Methoden und Praktiken, andere Techniken – etwa des Bewässerns, Düngens oder in der Tierhaltung.“ Die Bodenbeschaffenheit, Bearbeitung und Pflanzenauswahl können zum Beispiel ganz anders aussehen, als sie

es bisher kannten. Und in vielen Fällen sammeln sie konkrete Erfahrungen im Umgang mit bestimmten klimatischen Ereignissen wie Trockenzeiten, Kälteperioden oder Starkregenfällen. „Zu sehen, wie Landwirtschaft unter anderen Bedingungen funktioniert, wird in Zeiten des Klimawandels immer wichtiger“, so Jana Knofe. „Und auch zu hinterfragen, wie hierzulande gewirtschaftet wird und was sich adaptieren lässt.“

Ein ganzjähriges Praktikum bietet die Chance, alle Perioden des landwirtschaftlichen Jahres mitzuerleben, und schärft zudem das Verständnis dafür, wie globale Agrarmärkte (Regulation und Vertriebswege) funktionieren. Die ehemalige Praktikantin Lena Meyer erhielt beispielsweise in Uganda spannende Einblicke in die Kaffeeproduktion – vom Anbau über Ernte bis zur Röstung und zum Verkauf. Auf ihrem Gastbetrieb wurden neben Kaffee auch landestypische Gewächse wie Bananen, Cassava, Erdnüsse, Mais und Bohnen angebaut. „Das Prinzip der Permakultur, bei dem die Plantagen als Mischkulturen aus vielen verschiedenen Gewächsen angelegt sind, fand ich sehr spannend. Das gibt es so nicht in Deutschland“, erzählt Lena Meyer. Victoria Schmidt konnte als Praktikantin in Kanada auf einem modernen Milchviehbetrieb mit Ackerbau vor allem ihre Kenntnisse im Bereich der Mutterkuhhaltung ausbauen. Und Paul Bärwolf, der in Australien für vier Monate auf einer 10.000 Hektar-Farm mit Ackerbau und Schafhaltung arbeitete, erzählt: „Obwohl

die Schafhaltung für mich neu war, habe ich bei allen Aufgaben mitgemacht – vom Verladen über das Sortieren bis zum Behandeln der Schafe. Zudem hat die Zeit in South Wales meine Kenntnisse im Bereich Direktsaat im Steppenklima erweitert, wodurch mir der schonende Umgang mit Boden und Wasserhaushalt sehr viel präsenter wurde.“

Kulturen verstehen

Im Jahresverlauf erleben die Praktikantinnen und Praktikanten auch, welche Bräuche und Sitten im Gastland das gesellschaftliche und Familienleben sowie die Arbeitswelt prägen. Welchen Stellenwert hat beispielsweise Pünktlichkeit, wie sieht das Zeitmanagement aus? Von einer gewissen Gelassenheit in den Arbeitsabläufen auf einem isländischen Hof bis zur obligatorischen Schnelligkeit als Qualitätsmerkmal in japanischen Gärtnereien: „Einblicke in andere Kulturen zu bekommen, jenseits hergebrachter Klischees, ist die dritte wichtige Säule dessen, was wir jungen Menschen ermöglichen wollen“, erklärt Knofe.

Im Podcast tauschen sich ehemalige Teilnehmende über ihre Eindrücke aus. „Eine Kolonne macht Feierabend, während die andere weiterarbeitet? Das gab es bei uns nicht“, erzählt der Landschaftsgärtner Arne Nissen aus seinem Praktikum in Japan. „Alle helfen mit, bis die Arbeit gemeinsam erledigt ist. Diese Einstellung hat mich beein-

druckt.“ Die Ehemaligen sprechen über pragmatische Alltagsfragen wie: Macht japanisches Essen eigentlich satt? Aber auch gesellschaftliche Themen werden diskutiert, wie etwa kritische Fragen zur kolonialen Vergangenheit.

Link:
Schorlemer Stiftung: <https://schorlemer-stiftung.de>

„Solche neuen Perspektiven sind entscheidend für die persönliche Weiterentwicklung“, meint Jana Knofe. „Dabei ist es wichtig, aus der eigenen Komfortzone herauszukommen. Das stärkt das Selbstbewusstsein. Problemlösungskompetenzen, Eigeninitiative, Teamfähigkeit – alles das sind Eigenschaften, die auch Arbeitgebende suchen.“ Nicht nur deshalb sei es für auszubildende Betriebe durchaus als Investment in die Zukunft zu sehen, eine Auszubildende/einen Auszubildenden nach dem Abschluss zunächst für eine gewisse Zeit ziehen zu lassen, bevor sie oder er fest in den Betrieb zurückkehrt – gerüstet mit fachlichen wie persönlichen Erfahrungen. Jungen Menschen diese Erfahrung zu ermöglichen, kann helfen, Fachkräfte zu binden. Und es kann die Zusammenarbeit mit zugewanderten Kräften verbessern. Denn die Erfahrung, selbst einmal die oder der Fremde zu sein, verändert den Blick auf Menschen, die nach Deutschland kommen und hier mit Sprachbarrieren und ungewohnten Gepflogenheiten konfrontiert sind.

Blick nach Osteuropa

Ein besonderes Augenmerk auf die interkulturelle Verständigung legt der Verein LOGO e.V., der Studierende und Auszubildende zwischen Deutschland und Staaten der ehemaligen UdSSR für Praktika vermittelt. „Der Name des Vereins, ‚Landwirtschaft und Ökologisches Gleichgewicht mit Osteuropa‘, spiegelt die Kernziele unserer Arbeit: berufliche Bildung, ökologische Landwirtschaft und Völkerverständigung“, sagt Gründer und Vorsitzender Dr. Hartwig Mennen. „Und dass wir Osteuropa nicht streng geografisch auslegen, war uns schon bei der Gründung bewusst.“ Seit den 1990er Jahren pflegt er Kontakte und Beziehungen zu Institutionen „auch über den Ural und den Kaukasus hinaus.“ Weil der Verein aufgrund der politischen Lage seine Zusammenarbeit mit Standorten in Russland, Belarus und der Ukraine einstellen musste, konzentrieren sich die angebotenen Programme inzwischen auf die zentralasiatischen Staaten Kasachstan, Usbekistan und Kirgisistan.

Für Studierende der Agrarwissenschaften aus diesen Staaten organisiert der Verein mit Mitteln des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) sechsmonatige Praktika im ökologischen Landbau in Deutschland. Während der Aufenthalte bietet LOGO e.V. vorwiegend online diverse Seminare an. Sie behandeln Themen wie die berufliche Aus- und Weiterbildung, Klimawandel, ökologischer Landbau sowie technische Entwicklungen und Innovationen. Viele ehemalige Teilnehmende des Programms bauen auf ihren Erfahrungen auf, bilden sich in Deutschland weiter und stehen dem Arbeitsmarkt später als Fachkräfte zur Verfügung.

Der Weg zu einem Aufenthalt in einem der zentralasiatischen Länder steht aber auch interessierten Menschen aus Deutschland of-

fen, betont Hartwig Mennen. Auch in Kasachstan, Kirgisistan und Usbekistan gewinnt der ökologische Landbau an Bedeutung. Landwirtschaftliche Auszubildende und Studierende aus Deutschland haben die Möglichkeit, in diesen Ländern mehrmonatige Betriebspraktika zu absolvieren. Im Rahmen des ASA-Programms für entwicklungspolitischen Austausch und Engagement des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) bietet LOGO e.V. zudem einen Hochschul-Austausch für Studierende der Agrarwissenschaften an. Von April bis Juli sind kasachische Studierende Gäste im Zentrum Ökologischer Landbau der Universität Hohenheim. Dort beteiligen sie sich an Feldforschungsprojekten. Ab Juli findet der dreimonatige Gegenbesuch deutscher Studierender statt. „Primäres Ziel dieses Austausches ist es, dass die jungen Menschen aus beiden Ländern möglichst viel Zeit miteinander verbringen und gemeinsam etwas erarbeiten“, sagt Hartwig Mennen. Die Kosten für Reisen, Unterbringung und Verpflegung werden für Studierende aus Deutschland vom ASA-Programm getragen.

Als dritte Möglichkeit vermittelt LOGO e.V. Studierende aus Fächern wie „Deutsch als Fremdsprache“, die an den Partnerhochschulen im Zielland für einige Monate Deutsch unterrichten und Studierende der Agrarwissenschaften auf die Praktika in Deutschland vorzubereiten. Die Reise, Unterkunft und Verpflegung werden mit Mitteln des BMEL gefördert.

Link
<https://logoev.de/>; Mail: info@logoev.de

Gute Vorbereitung

In Vorbereitung auf ein Praktikum lädt die Schorlemer Stiftung zu einem Seminar ein, das in den meisten Fällen online stattfindet. Die Inhalte sind spezifisch für jedes Gastland gestaltet und umfassen den Bewerbungsprozess, die Einreise und das Praktikum sowie den Umgang mit möglicherweise auftretenden Schwierigkeiten. Oft sind ehemalige Praktikantinnen und Praktikanten dabei und können

von ihren Erfahrungen und Erlebnissen berichten. Je nach Land sind gegebenenfalls auch Mitarbeitende der Botschaft im Seminar, die auf spezielle Fragen zu den Gegebenheiten vor Ort eingehen können.

Während des Aufenthalts im Gastland stehen den Teilnehmenden jederzeit Notfallansprechpersonen bei der Partnerorganisation der Schorlemer Stiftung zur Verfügung, zudem können sie Unterstützung in praktischen Dingen wie bei der Er-

öffnung eines Bankkontos bekommen. Gerade in Ländern, die sich kulturell stark von Deutschland unterscheiden oder in denen andere Sprachen als Englisch gesprochen werden, begrüßen die Teilnehmenden die Begleitung durch die Stiftung. „Die angehenden Praktikantinnen und Praktikanten haben bei uns die Sicherheit, mit allem ins Land zu kommen, was sie brauchen: Visum, Arbeitsvertrag, Unterkunft und Versicherungen“, fasst Jana Knofe zusammen. ■

Weitere Optionen in Kürze

Viele Wege führen ins Auslandspraktikum. Die einzelnen Angebote für Grüne Berufen unterscheiden sich in Dauer, Schwerpunktsetzung und Zielland. Nachfolgend weitere Optionen:

- Die Landwirtschaftskammer Niedersachsen bietet als Partner der Nationalen Agentur für Berufliche Bildung (NA beim BIBB) im Rahmen der Erasmus+-Programme Gruppenpraktika und Einzelpraktika im europäischen Ausland an. Ein Praktikum ist während der Ausbildungs- oder Fachschulzeit in einem der Grünen Berufe möglich sowie bis zu einem Jahr nach dem Abschluss (Mindestalter: 18 Jahre). Einzel- und Gruppenpraktika dauern etwa einen Monat. Für die Gruppenpraktika gibt es feste Termine. Sie können zum Beispiel in Spanien, Portugal oder Norwegen stattfinden. Praktikumsteilnehmende zahlen einen Eigenanteil, die Kammer bietet ein Vorbereitungstreffen sowie Sprachunterricht vor Ort im Zielland an. Es gibt eine Teilnahmebescheinigung.
- Die European Landscape Contractors Association (ELCA) vermittelt Menschen für einen Aufenthalt von ein bis sechs Monaten in einen teilnehmenden Gärtnerei- oder Gartenbaubetrieb. Austausche finden mit vielen Ländern Europas, der Türkei, der Schweiz, Finnland und sogar Neuseeland statt. Für Studierende und Landschaftsgärtnerinnen/Landschaftsgärtner am Anfang ihrer beruflichen Laufbahn bietet die ELCA den „Young Landscapers' Exchange“. Managerinnen und Manager beziehungsweise

Jungunternehmerinnen und -unternehmer können im Rahmen des „Company Exchange“ gezielt Wissen und Erfahrungen austauschen.

Das Angebot steht grundsätzlich Interessierten aus allen Branchen und Sektoren offen. Für ihre Bewerbung sind sie aufgefordert, ein fest definiertes Lernziel für ihren Aufenthalt zu formulieren. „Wir unterstützen unsere Bewerberinnen und Bewerber darin zu planen, wie sie an ihrem Aufenthalt im Gastbetrieb optimal wachsen und sich entwickeln können – beruflich wie persönlich“, sagen die Programmmanagerinnen Anu Vaagen und Raili Laas. „Sie sollen ein greifbares Ziel vor Augen haben und am Ende das Erreichte feiern können.“ Ob die gesetzten Ziele erreicht wurden, überprüft der Gastbetrieb. Auch den Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen Mitgliedsverbänden fördert die ELCA, denn: „Kooperation ist der Schlüssel für eine starke grüne Branche in Europa.“

Links

https://www.lwk-niedersachsen.de/lwk/news/37133_Auslandspraktikum_Wo_ist_es_moeglich

<https://www.elca.info/>

Nationale Agentur Bildung (NA) beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB): Mein Auslandspraktikum (Erasmus+ und AusbildungWeltweit): „<http://www.meinauslandspraktikum.de> (s. Erfahrungsberichte zum Beispiel: Ann-Sophie, Als Forstwirtin in Europas größtem Urwald, www.meinauslandspraktikum.de/dein-auslandspraktikum/erfahrungsberichte/europa/ann-sophie)

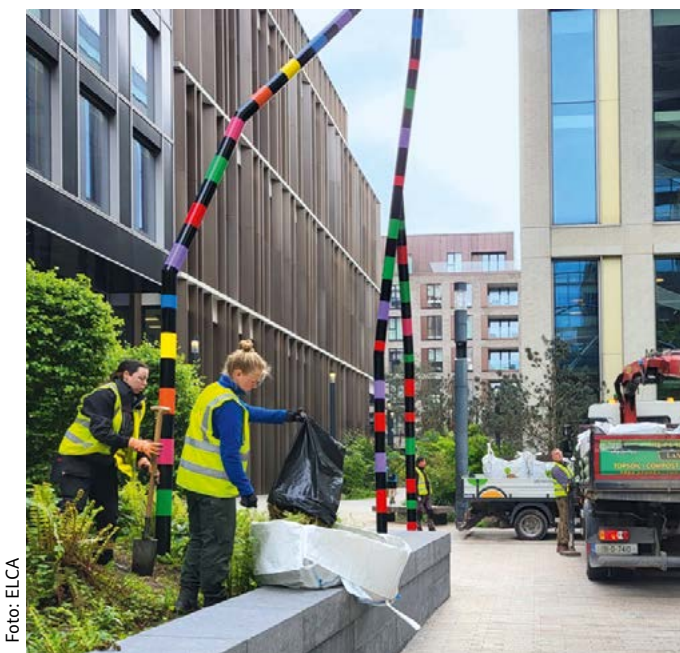


Foto: ELCA

ELCA vermittelt Auslandsaufenthalte in einer Gärtnerei oder einem Gartenbaubetrieb.



Foto: Jenni Emmer, LWK Niedersachsen

Die hauswirtschaftliche Arbeit auf einem österreichischen Betrieb näher kennenlernen



Foto: Barosanu/AdobeStock

EUROPEA – Plattform für Erfahrungsaustausch

Die duale Berufsausbildung Deutschlands genießt weltweit einen sehr guten Ruf. Dennoch lohnt der Blick über die Grenzen: Wie wird grüne Aus- und Fortbildung in anderen Ländern praktiziert? Eine einmalige Chance für den Erfahrungsaustausch bietet das Netzwerk für agrarische Berufs- und Fachschulen EUROPEA International.

Der Autor



Gerd Alscher
Schulleiter Fachschulzentrum
Freiberg-Zug,
Vorsitzender EUROPEA
Deutschland e.V.
Gerd.Alscher@
landkreis-mittelsachsen.de

Im Januar 1993 von Vertretern aus sechs Ländern gegründet, engagiert sich EUROPEA (l'Europe de l'Enseignement Agronomique – das Europa der agrarischen Bildung) für die Entwicklung der agrarischen Aus- und Fortbildung in Europa und umfasst ein weites Feld von Berufen aus der Landwirtschaft, dem Wein- und Gartenbau sowie der Forst- und Hauswirtschaft. Gegenwärtig sind mit einer Charta unter dem Motto „Bringing Green Schools Together and Green Education Further“ 24 nationale EUROPEA-Organisationen vereint, die mehr als 500 agrarische Berufs- und Fachschulen in ganz Europa vertreten.

Entstehung

Die Wurzeln von EUROPEA reichen bis in die späten 1980er Jahre zurück, als das Ende des Kalten Krieges und das damit einhergehende politische Tauwetter den fruchtbaren Boden für eine Wiederbelebung der euro-

päischen Kooperation in der agrarischen Bildung bereiteten. Nachhaltig auf den Weg gebracht wurden Treffen, in denen agrarische Berufsschülerinnen und -schüler und Lehrkräfte zusammenkommen, damals über die Initiative “Carrefour de l'enseignement agricole” (Kreuzung der agrarischen Bildung), die sieben Agrarschulen aus sechs EU-Ländern vereinte und vor al-

lem von den französischen Verantwortlichen aktiv unterstützt wurde.

EUROPEA International bietet eine Plattform für den Erfahrungsaustausch mit europäischen Kolleginnen und Kollegen, die sich mit internationalen Kooperationen beschäftigen, ihr Wissen gern teilen sowie optimale Bedingungen für die Durchführung



EUROPEA-Konferenz in Bergen (Norwegen) im Mai 2024

Fotos (3): Gerd Alscher



Siegerehrung AgroChallenge 2024 in Estland

internationaler Projekte suchen, zum Beispiel im Rahmen des EU-Programms Erasmus+. Auf der Basis dieser Ressourcen unterstützt EUROPEA einen europäischen Erfahrungs- und Wissensaustausch, der die agrarische Aus- und Fortbildung auf europäischer Ebene weiterentwickeln und verbessern soll.

Inhaltlich werden länderübergreifende Projekte zwischen agrarischen Schulen vorbereitet, organisiert und koordiniert oder auch Schüleraustausche und -praktika über EU-Programme umgesetzt. Gleichzeitig bietet diese Vernetzung die Möglichkeit, Exkursionen und Fortbildungen anzubieten. Ebenfalls werden über EUROPEA Lehreraustausche (zum Beispiel Job Shadowing) beziehungsweise Lehrerfortbildungen durchgeführt und begleitet.

Berufswettbewerbe

Von Anfang an waren die Beteiligten bestrebt, nicht nur Schulleitungen und Lehrkräfte, sondern auch besonders den Berufsnachwuchs, die Auszubildenden an den Schulen miteinander in Kontakt zu bringen und zu vernetzen. Aus diesem Grund wurden verschiedene Berufswettbewerbe initiiert, die seit 2002 in der Forstwirtschaft und seit 2006 im Weinbau und der Kellerwirtschaft in der Regel jährlich auf europäischer Ebene stattfinden.

Im Jahr 2015 „erfanden“ Lehrkräfte des Lycée Technique Agricole (LTA) Ettelbruck/Luxemburg einen landwirtschaftlichen Berufswettbewerb, die AgrOlympics. Diese Veranstaltung, inzwischen in AgroChallenge umbenannt, führt in der Regel jährlich Teams aus 20 europäischen Ländern zu einem beruflichen Wettstreit in praktischen und theoretischen Disziplinen zusammen. Gemessen werden Fähigkeiten im Geschicklichkeitsfahren mit dem und Radwechsel am Traktor, beim Handmelken, Er-

kennen von Saatgut, Unkräutern, Pflanzenkrankheiten und Schädlingen, Stapeln von Strohballen, Wechseln von Scharen am Grubber beziehungsweise Messern am Mähwerk, Berechnungen zum Düngen oder Pflanzenschutz, Vorbereiten einer Sämaschine zur Aussaat oder Bau eines Weideauns.

Der jüngste Wettbewerb fand im September 2024 bereits zum siebten Mal statt, diesmal in Estland. Dabei konnte das deutsche Team des Fachschulzentrums Freiberg-Zug den 2023 in der Slowakei zum ersten Mal errungenen Europameistertitel erfolgreich verteidigen. Im Mai 2019 organisierten estnische Kolleginnen und Kollegen zum ersten Mal eine Olympiade im Gartenbau, die Hortolympics. Eine zweite Ausgabe, inzwischen HortoChallenge genannt, fand in diesem Jahr ebenfalls in Estland statt.

Europäische Integration

Das Hauptziel der bei EUROPEA organisierten Schulen und Verbände besteht darin, die Aus- und Fortbildung für die jungen Menschen in den Berufen der Agrarwirtschaft stetig zu verbessern, den gegenseitigen Erfahrungsaustausch zu fördern und damit die europäische Integration zu stärken. Der Vorsitz der Organisation folgt der EU-Rotation in der Ratspräsidentschaft. Ein jeweils für drei Jahre gewählter Vorstand aus vier Mitgliedern führt die laufenden Geschäfte.

EUROPEA bietet jährlich im Frühjahr und im Herbst zwei Konferenzen an, die zum Erfahrungs- und Wissensaustausch über aktuelle Entwicklungen in der agrarischen Bildung beziehungsweise über pädagogische und didaktische Fragen genutzt werden. Diskutiert wird zum Beispiel, wie sich berufsbildende Schulen an die schnelle technologische Entwicklung im agrarischen Sektor anpassen, wie man im Unterricht auf

die von der Europäischen Union angestoßene „Grüne Transformation“ Europas reagiert oder auf welchen unterschiedlichen Wegen die Digitalisierung in berufsbildenden Schulen Einzug hält. Im Rahmenprogramm werden darüber hinaus interessante Fachexkursionen in berufsbildende Schulen oder in innovative Unternehmen der Agrarwirtschaft angeboten. Die Jahresmitgliederversammlung findet jeweils während der Frühjahrstagung statt, die jeweiligen Nationalen Koordinatorinnen und Koordinatoren treffen sich auf jeder Tagung zu einer Beratung.

Links

Informationen zu EUROPEA International unter <https://europea.org/> sowie auf Facebook unter: https://www.facebook.com/profile.php?id=10006460003207&locale=de_DE sowie auf Instagram unter <https://www.instagram.com/europea.international/> Näheres zu EUROPEA-Projekten unter <https://europea.org/projects/> Kontakt für Interessierte, insbesondere aus dem Bereich der agrarischen Berufsschulen, über Gerd Alscher, Tel.: 03731 7994560, Gerd.Alscher@landkreis-mittelsachsen.de

EUROPEA Deutschland

EUROPEA Deutschland entstand Ende der 90er Jahre und wurde jahrelang aktiv durch den Kollegen Karl-Heinz Wilke aus Schleswig-Holstein vertreten. Nach dessen Ruhestand stellte EUROPEA Deutschland faktisch seine Arbeit ein. Durch eine Teilnahme von Fachschülern des Fachschulzentrums Freiberg-Zug an einem Tierbeurteilungswettbewerb auf der französischen Landwirtschaftsmesse SIA im Februar 2013 wurde der Kontakt jedoch wiederhergestellt und EUROPEA Deutschland e.V. auf Initiative von Gerd Alscher im September 2014 mit sieben Mitgliedern neu gegründet.

Mittlerweile besteht der Verein aus 17 landwirtschaftlichen Fach- und Berufsschulen, Ehemaligenverbänden beziehungsweise öffentlichen Institutionen. Das Netzwerk erstreckt sich über das gesamte Bundesgebiet:

- im Norden: die Berufsbildenden Schulen (BBS) III Stade, die Fachschule für Agrarwirtschaft Güstrow sowie das BiSE-Institut für Bildung und Forschung Güstrow;
- in der Mitte: Haus Riswick Kleve, der Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen, die Reichspräsident-Friedrich-Ebert-Berufsschule Frittlar und das Dienstleistungszentrum Ländlicher Raum (DLR) Eifel in Bitburg;
- im Süden: die Weinbauschule Weinsberg, die Agrarfachschulen Sigmaringen und Kupferzell und die Ehemaligenverbänden der Agrarfachschulen Triesdorf und Veitshöchheim;
- im Osten: das Fachschulzentrum Freiberg-Zug, die Berufsakademie Sachsen und der Verein Grüne Schule grenzenlos e.V. in Sachsen.

Seit seiner Gründung bringt sich EUROPEA Deutschland e.V. aktiv in die Arbeit des Dachverbandes ein. So organisieren deutsche EUROPEA-Mitglieder auf Anfrage europäischer Partner Schülerpraktika beziehungsweise Fachexkursionen zu bestimmten Fragestellungen, initiieren Schüleraustausche, vermitteln Projektpartner und wirken aktiv bei den europäischen Berufswettbewerben. An folgenden Projektbeispielen war das Fachschulzentrum Freiberg-Zug seit 2014 aktiv beteiligt:

- Teilnahme an allen europäischen AgrOlympics/AgroChallenges seit 2015;

- Organisation eines jeweils vierwöchigen Praktikums im Sommer 2016 für vier österreichische Auszubildende in der Hauswirtschaft im Rahmen des Projektes RECO (Recognising Competences)
- Organisator der zweiten europäischen AgrOlympics, die 2017 in enger Zusammenarbeit mit dem Christlich-Sozialen Bildungswerk Sachsen e.V. (CSB) in Burgstädt stattfanden;
- Organisation mehrwöchiger Praktika für Auszubildende aus Spanien und den Niederlanden; Beispiele: 2018 absolvierte eine spanische Auszubildende zur Pferdewirtin ein dreimonatiges

Praktikum auf zwei pferdehaltenden Betrieben im Landkreis Mittelsachsen. 2019 wurde für einen niederländischen Auszubildenden zum Lebensmitteltechnologien ein zehnwöchiges Praktikum in einem fleischverarbeitenden Betrieb organisiert. 2024 konnten zwei spanische Auszubildende in der Landwirtschaft ein dreimonatiges Praktikum in einer mittelsächsischen Agrargenossenschaft im Bereich der Milchviehhaltung durchführen.

- Partner in verschiedenen Erasmus+-Projekten (s. Infokasten). ■

Projektpartnerschaften der EUROPEA-Schulen

Das Fachschulzentrum Freiberg-Zug war als aktives EUROPEA-Mitglied in den vergangenen Jahren zweimal Partner in Erasmus+-Projekten:

DIGITALIS (2019 bis 2022): Dieses Projekt vereinte Partner aus EUROPEA-Schulen in Luxemburg, Österreich, Estland, Deutschland und dem Vereinigten Königreich. Ziel dieses Projekts war es, ausgehend von den Lehrplänen in den beteiligten fünf Ländern, gemeinsam Handreichungen und Unterrichtsmaterialien zu entwickeln, um digitale Anwendungen mit wenig Vorbereitungsaufwand für die Lehrer, egal in welchem Land, im Unterricht gewinnbringend für alle Seiten nutzbar zu machen. Unbeabsichtigt traf das Projekt den Zeitgeist sehr genau, da ein Großteil des Unterrichts ab dem Frühjahr 2020 aufgrund der Corona-Pandemie über Nacht in einen digitalen Modus überführt werden musste. Im Verlauf des Projekts wurde viele Materialien von den Beteiligten im Unterricht erprobt und im Ergebnis eine sehr umfangreiche und nützliche (digitale) Materialsammlung (in englischer Sprache) erstellt (s. <https://europea.org/project/digitalis/>):

- Guidelines: Handreichungen für unterschiedlichste digitale Anwendungen, zum Beispiel Videokonferenzen, Apps, Bildbearbeitungssoftware, Onlinequiz und -umfragen, Grammatik- und Vokabelapps, Präsentationssoftware;
- Digi-bites: ein hilfreicher schneller Überblick über viele fachliche Apps;
- App descriptions: eine strukturierte Sammlung fachlicher Apps mit ausführlichen Informationen zu Inhalt, möglichen Kosten und Anwendungsmöglichkeiten;
- Learning units: eine strukturierte Sammlung von erprobten und in sich abgeschlossenen Lerneinheiten zur Entwicklung digitaler Fähigkeiten und Fertigkeiten bei den Lernenden, die für Lehrkräfte ohne große Vorbereitung sofort nutzbar sind.

YMOCH (2022 bis 2024): Das Projekt „Young Meets Old. Culinary Heritage“ (Jung trifft Alt. Kulinarisches Erbe) mit Partnern aus den Niederlanden, Bulgarien, Irland, Österreich, Ungarn, Tschechien und Deutschland verfolgte einen komplett anderen Ansatz. Ausgehend von der Situation, dass sich in der heutigen Zeit die Lebensumgebungen der Generationen immer weiter unterscheiden – die älteren Menschen leben in Alters- beziehungsweise Pflegeheimen und vereinsamen, die junge Generation lebt in einer digitalisierten Welt – sollte dieses Projekt Impulse setzen, um die Lücke zwischen diesen beiden Generationen wieder etwas zu schließen.

Die Lernenden wurden vorbereitet, ältere Menschen, zum Beispiel ihre Großeltern, über alte Familienrezepte und damit ein-



YMOCH: Gemeinsames Kochen für Jung und Alt

hergehende Anekdoten zu befragen. Die Interviews wurden filmisch festgehalten und auch in Podcasts umgewandelt. Im Ergebnis der Befragungen wurden gemeinsame Kochveranstaltungen für Jung und Alt vorbereitet und durchgeführt, um diese Rezepte praktisch umzusetzen. Im Gegenzug sollten die jungen Menschen versuchen, den Älteren grundlegende digitale Fertigkeiten beizubringen.

Dies geschah zunächst länderintern, gegen Ende des Projektes wurden mit den Lernenden auch länderübergreifende Kochevents veranstaltet. Im Rahmen des Projektes wurden unterschiedliche Ergebnisse erzielt (s. <https://culinary-heritage.eu/>):

- Baseline surveys: Berichte zur Situation älterer Menschen sowie eine Übersicht zum kulinarischen Erbe in den jeweiligen Partnerländern;
- Pedagogical guides: Handreichungen für Lehrkräfte zum Durchführen verschiedener Projektteile (zum Beispiel Vorbereitung auf Interviews, Videobearbeitung, Podcasterstellung, Erstellen eines digitalen Kochbuchs);
- Regional Cookbooks: Regionale Kochbücher der jeweiligen Länder;
- Videos: Dokumentationen von generationsübergreifenden Kochveranstaltungen;
- Overall Cookbook: ein digitales Kochbuch mit mehr als 30 Rezepten aus sieben Ländern.



Foto: Anna Clara Schrenker

Europaweite Zusammenarbeit in der Gartenbauausbildung

Netzwerkarbeit, Unterstützung und Ausbau von Partnerschaften im Bereich der europäischen Gartenbauausbildung – das sind die Schwerpunkte des Vereins „European Horticulture Teacher“. Beim jährlichen Lehrkräfteseminar eröffnen sich Möglichkeiten zum Knüpfen und Vertiefen persönlicher Kontakte, für Hospitationen oder neue Auslandsprojekte.

Die Geschichte des Vereins lässt sich bis in die 50er Jahre zurückverfolgen. Bereits 1959 fand ein Treffen zwischen Gartenbaulehrerinnen und -lehrern sowie Junggärtnerinnen und Junggärtnern in den Niederlanden statt. Im Laufe der Jahre entstanden hieraus regelmäßige Treffen, bei denen Fragen des Gartenbaus diskutiert wurden. Im Jahr 2005 wurde von Johannes Peperhove die Arbeitsgemeinschaft Europäischer Gartenbaulehrer gegründet. Im Jahr 2017 folgte die offizielle Gründung von „European Horticulture Teacher“ (EHT) als gemeinnütziger Verein, der die Ausbildung der Gärtnerinnen und Gärtner in der Europäischen Gemeinschaft enger zusammenwachsen lässt und ein Netzwerk für internationalen Austausch im Gartenbau bietet.

Mitglieder können Schulen, aber auch einzelne Gartenbaulehrerinnen und Gartenbaulehrer sowie Ausbildungsverantwortliche sein. Der Verein ist offen für Interessierte, die ihr lokales Netzwerk in ein größeres länderübergreifendes Netzwerk einbinden und sich international verknüpfen möchten. Die Mitgliederzahl ist seit Gründung stetig gewachsen: Aktuell sind 17 europäische Länder vertreten.

Dabei wird der Verein von einem internationalen Gremium aus Gartenbaulehrkräften aus fünf verschiedenen Ländern geleitet. Präsidentin des Vereins ist seit drei Jahren Andrea Schulz, Gartenbaulehrerin der Fachschule Laimburg in Südtirol. Die internationale Zusammenarbeit ist nur durch das ehrenamtliche Engagement vieler Gartenbaulehrerinnen und Gartenbaulehrer möglich, die dieses Netzwerk aufgebaut haben und es ständig erweitern. Durch die Digitalisierung ist vieles einfacher geworden, aber die Erfahrung zeigt, dass den Mitgliedern der persönliche Kontakt besonders wichtig ist. Dieser bildet die Basis für einen langfristig funktionierenden Austausch.

Arbeitsschwerpunkte

Die Schwerpunkte des Vereins lassen sich in drei Bereiche gliedern:

- das europäische Lehrerseminar,
- der europäische Berufswettbewerb für junge Gärtnerinnen und Gärtner sowie
- verschiedene Projekte und Partnerschaften im Rahmen von Erasmus+-Aktivitäten (s. Infokasten).

Der Autor



Matthias Alferink
Studienrat, Master of Engineering
Berufsbildende Schulen Meppen (BBS Meppen)
Fachbereich Gartenbau
alferink@bbs-meppen.de

Vorstand European Horticulture Teacher ASBL
Verein Europäischer Gartenbaulehrer
www.hortiteach.eu
contact@hortiteach.eu

Ein wichtiges Treffen für die Mitglieder ist das jährliche Lehrerseminar an jeweils unterschiedlichen Gastgeber Schulen. Hier geht es darum, sich persönlich auszutauschen und weiterzubilden. Es werden Exkursionen, Vorträge sowie ein interessantes Begleitprogramm angeboten. Häufig werden zum Beispiel regionale Ausbildungs- oder Nischenbetriebe angefahren, Vorträge zu besonderen Aktivitäten, Anschaffungen und Projekten in den Schulen gehalten sowie Stadtbesichtigungen oder Besuche von botanischen Gärten durchgeführt. In diesem Jahr fand das Seminar an der Gartenbauschule Langenlois in Österreich statt. Nächster Austragungsort ist im April 2025 das Lycée Technique im luxemburgischen Gilsdorf.

Zudem ist der Verein Hauptträger des europäischen Berufswettbewerbs für junge Gärtnerinnen und Gärtner, der seit 2002 an verschiedenen Gartenbauschulen in Europa ausgetragen wird. Ende Juli/Anfang August dieses Jahres fand in Würzburg der Jubiläumswettbewerb statt. Die Organisation vor Ort übernahmen die Vereinsmitglieder Gertraud Herrmann und Petra Schuck von der



Gemeinsamer Einsatz für die europäische Gartenbauausbildung: (v.l.) Kornelia Benasiewicz (Polen), Esther Kirschfink (Belgien), Andrea Schulz (Italien), Tamara Tuza (Ungarn), Matthias Alferink (Deutschland) und Thomas Völkening (Luxemburg)

Berufsschule Kitzingen/Ochsenfurt. Mit ihren Kooperationspartnern, der Meister- und Technikerschule für Gartenbau in Veitshöchheim sowie den Ausbildungsbetrieben Caritas-Don Bosco gGmbH in Würzburg und St. Markushof in Gadheim, wurde der zehnte europäische Wettbewerb zu einem unvergesslichen Event. Teilgenommen haben in diesem Jahr 21 Teams mit je drei Teilnehmenden aus 13 europäischen Ländern.

Beim Wettbewerb, der alle zwei Jahre ausgetragen wird, steht der europäische Gedanke im Vordergrund. Er bietet eine ideale Plattform, um Sprachbarrieren zu überwinden und sich während des gemeinsamen gärtnerischen Arbeitens mit Gleichgesinnten aus den europäischen Nachbarländern auszutauschen und Kontakte sowie Freundschaften zu knüpfen. Der Wettbewerb bezieht alle Fachsparten des Gartenbaus wie auch die Floristik mit ein. Die Erfahrungen aus den vergangenen 20 Jahren zeigen, dass allein die Teilnahme an diesem internationalen Event ein Gewinn ist. Viele internationale Freundschaften, die beim Berufswettbewerb geknüpft wurden, haben über Jahre Bestand.

Im Jahr 2026 wird der elfte europäische Berufswettbewerb von der Mitgliedsschule in Bielsko-Biala in Polen organisiert. Die Finanzierung des Wettbewerbs erfolgt in der Regel über Erasmus+. Mit Mitteln aus diesem EU-Programm werden die Anreise, Unterbringung und Verpflegung der Teams unterstützt. Die praktische Durchführung des Wettbewerbs wird durch Sponsoren aus der Gartenbaubranche sichergestellt.

Erasmus+-Projekte

Die Abkürzungen „KA1“ und „KA2“ beziehen sich auf die beiden Leitaktionen des EU-Programms (Key Action). In der Leitaktion 1 werden Mobilitätsprojekte über eine „Akkreditierung“ oder „Kurzzeitprojekte“ gefördert. Die Leitaktion 2 umfasst die Formate „Kleinere Partnerschaft“ und „Kooperationspartnerschaft“, mit denen vorwiegend Behörden, Organisationen und Einrichtungen europäische Partnerschaftsprojekte durchführen können.

Mobilität fördern

Von den Kontakten der Lehrkräfte aus mittlerweile 17 europäischen Ländern profitieren nicht nur die beruflichen Schulen, sondern vor allem auch die Auszubildenden. Beispiel: Wenn eine Auszubildende oder ein Auszubildender ein Auslandspraktikum in Erwägung zieht, können über das Netzwerk unkompliziert Kontakte in dem gewünschten Land hergestellt und Adressen von möglichen Praktikumsbetrieben ausgetauscht werden. In den meisten Fällen sind die Ausbildungsbetriebe in gutem Kontakt mit den Berufsschulen vor Ort und so funktioniert der Austausch von Praktikanten über die Ländergrenzen meist reibungslos.

Die Lehrkraft vor Ort kann Empfehlungen zu Betrieben, Unterkünften, Kooperationspartnern, passend zu den Wünschen der Auszubildenden, abgeben. Dies macht Mobilitätsprojekte im Rahmen von Erasmus+ KA1 über die Landesgrenze hinweg effizient und den Auslandsaufenthalt der Jugendlichen dadurch meist sehr erfolgreich. Für die Auszubildenden stellen diese Auslandsaufenthalte wichtige Erfahrungen für ihre weitere berufliche, aber auch persönliche Entwicklung dar.

Gemeinsame Projekte

Zusätzlich zu den Einzelmobilitäten bilden die Kontakte des Vereins aber auch eine wichtige Basis für die Entwicklung neuer Partnerschaftsprojekte im Rahmen von

Erasmus+ KA 2. Hier arbeiten verschiedene Schulen unter Einbindung von Schülerinnen und Schülern über mehrere Jahre an aktuellen Themen des Gartenbaus. Das Projekt „HortiExpert“, bei dem die Entwicklung einer Softwarelösung zum digitalen und verbesserten Pflanzenlernen mit QR-Codes im Mittelpunkt steht, ist ein aktuelles Beispiel. An diesem Projekt ist neben Schulen aus Deutschland, Österreich, Polen und der Schweiz eine Firma zur Entwicklung von Lernsoftware aus Österreich beteiligt. Über den Verein „European Horticulture Teacher“, der ebenfalls Projektpartner ist, werden Ergebnisse an die Mitgliedsschulen in Europa weitergegeben. Weitere Projektpartnerschaften bestehen aktuell unter anderem zu den Themen Wassermanagement, Bodenschutz und zu ökologischen Herausforderungen im Garten- und Landschaftsbau.

Im Projekt Wassermanagement geht es um die effiziente Nutzung von Wasser, um an Trockenheit angepasste Pflanzen, aber auch um Möglichkeiten, wie in Gärten, zum Beispiel durch Dachgärten oder Senkgärten, Wasser zurückgehalten werden kann. Projektpartner sind hier je eine Schule aus Polen, Belgien, Tschechien, Slowenien, Frankreich und Spanien.

Im Projekt Bodenschutz, bei dem je eine Schule aus Belgien, Slowenien, Frankreich und Spanien (bis auf die spanische Schule sind es andere Schulen als beim Projekt Wassermanagement) teilnimmt, geht es um Schutz und Wiedernutzbarmachung des Bodens. Hier werden verschiedene Mulchmaterialien untersucht, der Umgang mit schwermetallbelasteten Böden behandelt sowie der Anbau verschiedener Pflanzen zum Senken der Belastung untersucht. Zudem geht es um Bodenschutz im Wald, Gründüngung, Mikroforst sowie um Maßnahmen, die Bodenverdichtungen entgegenzuwirken.

Link

Weitere Informationen auf der Homepage unter www.hortiteach.eu oder über contact@hortiteach.eu

Eine Schule aus Lettland, zwei belgische und französische Schulen sowie eine aus Tschechien haben das Projekt ökologische Herausforderungen im Garten- und Landschaftsbau initiiert. Dies beschäftigt sich mit ökologischen Gärten, ökologischem Gartendesign, Hecken, Spalierobst, dem ökologischen Unterhalt von Rasen, Dachgärten sowie „Grünen Fluren“ (verbundene Pflanzenbänder) in Städten. ■



Kofinanziert von der Europäischen Union



Foto: vegfox.com/AdobeStock

Internationale Berufsbildung gemeinsam gestalten

An der internationalen Berufsbildungskoo­per­ation sind seit Jahren zahlreiche Bundesressorts, Länder, Handwerk und Industrie, Gewerkschaften sowie Durchführungsorganisationen der Entwicklungszusammenarbeit beteiligt. Die Zentralstelle GOVET bringt sie zusammen und bietet fachliche Beratung im In- und Ausland an.

Weltweit genießt die deutsche Berufsbildung hohes Ansehen und viele Länder informieren sich, wie die zahlreichen Akteure aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft das Berufsbildungssystem gemeinsam steuern. Um dieser Nachfrage gerecht zu werden und gleichzeitig kohärent aufzutreten, hat die Bundesregierung 2013 eine Strategie zur internationalen Berufsbildungszusammenarbeit aus einer Hand unter Federführung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) erlassen und die „Zentralstelle der Bundesregierung für internationale Berufsbildungskoo­per­ation“ (GOVET – German Office for Cooperation in Vocational Education and Training) eingerichtet; die Strategie wurde 2019 fortgeschrieben. GOVET ist die zentrale Ansprechstelle für Anfragen aus dem Ausland zur deutschen Berufsbildung und unterstützt zugleich die deutschen Akteure bei der Umsetzung ihrer Aktivitäten in der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit.

Zielsetzungen

Die internationale Berufsbildungszusammenarbeit Deutschlands kann auf eine lan-

ge Tradition zurückblicken. Sowohl die alte Bundesrepublik als auch die DDR unterstützten nachfrageorientiert andere Länder bei der Reform ihrer Berufsbildungssysteme und qualitativ hochwertigen Ausbildung von Fachkräften. Heute engagieren sich die Bundesressorts und die Partner der deutschen internationalen Berufsbildungszusammenarbeit in Kooperationsprojekten in mehr als 100 Ländern.

Dabei sind vielfältige Zielsetzungen miteinander in Einklang zu bringen: Leistungsfähige Berufsbildungsstrukturen und die Schaffung individueller Perspektiven in den Partnerländern gehören ebenso dazu wie die Aus- und Weiterbildung lokaler Fachkräfte für die komplexen Produktionsprozesse der deutschen Exportwirtschaft und auch die Gewinnung von Fachkräften für den deutschen Arbeitsmarkt. Das Interesse aus dem Ausland richtet sich unvermindert auf die duale Ausbildung; im Fokus stehen daher ihre Kernelemente: gemeinsame Verantwortung von Staat, Wirtschaft und Sozialpartnern, Lernen im Arbeitsprozess, die gesellschaftliche Akzeptanz von Standards, die stetige Qualifizierung von Berufsbildungspersonal und die institutionalisierte Forschung und Beratung.

Der Autor



Dr. Ralf Hermann

Leiter GOVET – Zentralstelle der Bundesregierung für internationale Berufsbildungskoo­per­ation im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
hermann@bibb.de

Neue Herausforderungen

Der globale Wandel von Arbeit und Bildung stellt auch an die internationale Berufsbildungszusammenarbeit neue Herausforderungen:

- Welche Kompetenzen benötigen Fachkräfte heute und morgen, um die Transformation der Wirtschaft zu einer nachhaltigeren Wertschöpfung zu ermöglichen?
- Wie kann das Potenzial, das die Digitalisierung von Prozessen und der Einsatz künstlicher Intelligenz bieten, in pädagogisch geleitete Lehr- und Lernprozesse übersetzt werden?
- Wie tragen berufliche Kompetenzen dazu bei, die globale Nachhaltigkeitsagenda mitzugestalten?
- Wie können faire Kooperationsmodelle gestaltet werden, die in Zeiten globaler Fachkräftemigration Nutzen für möglichst alle beteiligten Seiten schaffen?

Viele dieser Fragen stellen sich nicht nur in Deutschland und in einer globalisierten Welt mit transnationalen Lieferketten sind sie nicht ohne enge internationale Kooperation zu lösen. Gerade im Kontext dieser vielfältigen Transformationen tritt ein weiterer

Aspekt zunehmend in den Vordergrund: Deutschland muss sich verstärkt darum bemühen, gute Praxis in der Aus- und Weiterbildung anderer Länder kennenzulernen und in der internationalen Kooperation Impulse für die Modernisierung auch des eigenen Berufsbildungssystems aufzunehmen. Diese Entwicklungen lassen sich auch an den Themen erkennen, zu denen GOVET berät und unterstützt.

Links

BIBB: Strategie der Bundesregierung zur internationalen Berufsbildungszusammenarbeit (22.5.2019): https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/files/137_19_strategie_bundesregierung.pdf?__blob=publicationFile&v=2, Berufsbildungsforschung/Themencluster: <https://www.bibb.de/de/26871.php>, Nachhaltige duale Ausbildungsberufe: <https://www.bibb.de/de/123631.php>, Das Berufsorientierungsprogramm (BOP): <https://www.bibb.de/de/1308.php> und das Programm „Berufliche Orientierung für Personen mit Flucht- und Migrationserfahrung (BOFplus)“: <https://www.bibb.de/de/62186.php>, Programm „Nachhaltig im Beruf (NIB)“: <https://www.bibb.de/de/161509.php>, Leando – Portal für Ausbildungs- und Prüfungspersonal: https://leando.de/artikel/willkommen_Anerkennungsportal: <https://www.bibb.de/de/1270.php> **GOVET:** Länderportal: <https://www.govet.international/de/2357.php>, Ghana „Zweiter Berufsbildungsbericht“: <https://www.govet.international/de/189166.php>, Nachhaltigkeit in der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit: <https://www.govet.international/de/187125.php>, Beratungstool für Nachhaltigkeit in der Berufsbildung „VET Chain“: <https://www.govet.international/de/190181.php> **Nationale Agentur (NA) Bildung für Europa beim BIBB:** Aufgaben, Ziele, Leistungen: <https://www.na-bibb.de/presse/selbstdarstellung>

Runder Tisch

GOVET wird durch das fachzuständige Bundesministerium für Bildung und Forschung ermöglicht. Das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit beteiligt sich durch eine Personalentsendung an der Zentralstelle; fachlicher Austausch und ressortübergreifendes Handeln sind alltägliche Praxis bei GOVET.

Mit dem Runden Tisch für internationale Berufsbildungskooperation ist die Abstimmung zwischen den Akteuren institutionalisiert. GOVET ist seine Geschäftsstelle. Hier kommen Vertreterinnen und Vertreter verschiedener Bundesministerien – Auswärtiges Amt, Bildungs-, Wirtschafts-, Landwirtschafts-, Umwelt- und Entwicklungsministerium – mit denen der Sozialpartner, Durchführungsorganisationen und anderer relevanter Akteure zusammen, um Herausforderungen und Chancen in der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit zu diskutieren und das gemeinsame strategische Handeln in Kooperationsländern abzustimmen. Dieser Austausch fördert die fachlich fundierte Kooperationspraxis und trägt dazu bei, Synergien zwischen den Beteiligten zu nutzen und kohärent im Ausland aufzutreten.

Beratung und Information

Zur Erstinformation für Interessente aus dem Ausland und als Instrumente der Beratungsarbeit der deutschen Akteure entwickelt GOVET Materialien wie Filme, Präsentationen und weitere Produkte, die in zahlreichen Sprachen auf www.govet.international zur Verfügung gestellt werden. Ein Länderportal informiert über die Berufsbildung und die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in über 100 Staaten und dokumentiert so umfassend wie möglich die in der Berufsbildungszusammenarbeit aktiven deutschen Akteure und ihre Projekte.

Die Berufsbildungskooperationen des BMBF begleitet GOVET mit fachlichem Know-how und berät auch direkt die Partner in den jeweiligen Ländern. Ein Beispiel dafür ist die Berufsbildungskooperation mit Ghana, wo die zuständige Berufsbildungsbehörde mit Beratung von GOVET ein Nationales Datenmanagement und Monitoring zur Berufsbildung aufgebaut hat. Dadurch kann die Berufsbildung in Ghana evidenzbasiert gesteuert und bedarfsgerecht weiterentwickelt werden.

Berufsbildungsexpertise

Als Bestandteil des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) kann GOVET auf dessen Expertise in allen Fachabteilungen zurückgreifen. Zu den Ergebnissen der Berufsbildungsforschung des Instituts zählen der jährliche Datenreport, langjährige Bedarfsanalysen für den Arbeitsmarkt und seine Aus- und Weiterbildungsbedarfe sowie Studien zur Kompetenzentwicklung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und internationale Vergleichsstudien. Das BIBB erforscht zudem die Modernisierungsbedarfe von Ausbildungsordnungen und moderiert die Entwicklung und Modernisierung von Ausbildungsinhalten im Rahmen eines Multi-Stakeholder-Prozesses von Staat, Wirtschaft und Sozialpartnern.

Zum Beginn des laufenden Ausbildungsjahres 2024/25 wurden zum Beispiel die umwelttechnischen Berufe neu geordnet, die 14 Grünen Berufe (Berufe im Agrarbereich) stehen sukzessive zur Modernisierung an. Derzeit erarbeiten die Sozialpartner Eckwerte für Neuordnungsverfahren für die beiden Ausbildungsberufe „Landwirt/Landwirtin“ und „Gärtner/Gärtnerin“. Programme und Initiativen der Berufsbildung sind ebenfalls im BIBB angesiedelt und bieten Schnittstellen für GOVET und die internationale Berufsbildungskooperation. Programme zur Berufsorientierung und zur Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung, die Mobilitätsprogramme der Nationalen Agentur (NA) sowie Plattformen für Ausbildungspersonal oder zur Anerkennung aus-



Foto: CTVET

Feierliche Veröffentlichung des zweiten Berufsbildungsberichts in Ghana: ein wichtiger Meilenstein in der bilateralen Bildungskooperation

ländischer Berufsabschlüsse sind Beispiele dafür.

Beratungstool

Neuestes Beispiel für den Transfer von Berufsbildungskompetenz ist das Konzept „VET-Chain – Nachhaltigkeit in der Ausbildung entlang von Lieferketten“. Das interaktive Beratungstool wurde im Bundesinstitut für Berufsbildung entwickelt und richtet sich vor allem an Berufsbildungspersonal in Unternehmen und Schulen, an Verbände und politische Akteure sowie alle, die Aus- und Weiterbildung aktiv gestalten. Die gesamte Lieferkette eines Produktes, von der Rohstoffgewinnung über die Produktion bis hin zum Transport und Vertrieb, wird betrachtet und in Bezug zu den betreffenden Berufen und erforderlichen Kompetenzen gesetzt. Beispiel: Im Rahmen der Lieferkette „vom Korn zum Brot“ werden Berufe aus Landwirtschaft, Mühle und Bäckerei in den Blick genommen. In Gruppen werden Ideen oder konkrete Projekte entwickelt, die von den Teilnehmenden in der Ausbildung umgesetzt werden können. Die Methode ist sowohl in internationalen Dialog- und Beratungskontexten als auch in Deutschland an Lernorten des dualen Ausbildungssystems und anderer Bildungsbereiche einsetzbar.

Zukunft gestalten

Vor dem Hintergrund der aktuellen und zukünftigen transformativen Herausforderungen kommt der Berufsbildung national wie international große Bedeutung zu. Denn ausreichend Fachkräfte und Ausbildungspersonal mit den benötigten Kompetenzen sind weltweit ein Schlüsselfaktor für gelingende Transformation. Die internationale Berufsbildungszusammenarbeit vermittelt und teilt diese Kompetenzen, stärkt berufliche Karrierewege und trägt zu gemeinsamen Problemlösungen bei. ■

Agrarausbildung in der Ukraine modernisieren

Ausbildungsreform mit deutscher Unterstützung: Die Modernisierung der Agrarausbildung stellt die Weichen für die Zukunft der Landwirtschaft in der Ukraine.

Die „Förderung der Berufsausbildung an den landwirtschaftlichen Colleges in der Ukraine“ (FABU) ist ein bilaterales Projekt der Ukrainischen Ministerien für Agrarpolitik und Ernährung sowie für Bildung und Wissenschaft und dem deutschen Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL). Die zweite Projektphase (2021 bis 2024) war bereits angelaufen, als im Februar 2022 der russische Angriffskrieg auf die Ukraine begann. Nun könnte das Projekt um ein optionales Jahr verlängert und bis Ende 2025 weitergeführt werden.

Projektleiter Hans-Georg Hassenpflug ist seit über 20 Jahren in Projekten in der Ukraine aktiv – zunächst beim Aufbau von Beratungseinrichtungen. Seit 2017 leitet er das FABU-Projekt. FABU soll die Landwirtschaftsausbildung am Beispiel von vier Agrarcolleges in der Ukraine auf einen modernen Stand bringen.

Die ukrainische Berufsbildung zum „Junior Specialist“ in den Fachrichtungen Landtechnik, Tierproduktion, Pflanzenproduktion, Elektrotechnik und Veterinärmedizin dauert drei Jahre und umfasst insgesamt 5.400 Stunden (4.600 Stunden schulische Ausbildung plus Praktika). „Auf den Betrieben fehlt aber die Qualifikation, um den praktischen Teil der Ausbildung umzusetzen. In der Agrarcollege-Ausbildung gab es immer noch postkommunistische Lehrinhalte und überspitzt gesagt für jedes Treckermodell einen eigenen Abschluss“, er-

läutert Hassenpflug die Ausgangslage. „Die Lehre war in einzelnen Bereichen zum Teil auf einem Wissensstand, der 30 bis 35 Jahre zurücklag.“

Neue Lehrmodule

Fachleute aus Deutschland helfen, die Lehrpläne und Unterrichtsinhalte zu überarbeiten. „In der Ukraine gehören Dinge in landwirtschaftliche Ausbildungsgänge, die bei uns auf Handwerksbetrieben oder von Tierärzten erledigt werden. Für Elektrotechnik und Veterinärmedizin mussten wir erst mal Experteninnen und Experten finden“, erzählt Hassenpflug. Bisher sind mehr als 70 Lehrmodule á zwei Unterrichtsstunden entstanden: Skript, Fragenkatalog, PowerPoint-Präsentation. Die Unterrichtsmodule sind so gestaltet, dass sie sich auch zum Selbststudium nutzen lassen, was erst in der Corona-Pandemie und nun im Krieg oft erforderlich ist.

Auch die Lehrenden der Agrarcolleges bekommen Weiterbildungsangebote, um ihren Wissensstand zu aktualisieren. Das gab es bisher in dem Ausmaß nicht. Im Wandel auch die Praxisphasen: Statt kurzer Praxisanteile sind die Auszubildenden vier Monate auf den Betrieben. Zum insgesamt fünften Mal konnte eine Gruppe stattdessen ein sechsmonatiges Praktikum in Deutschland absolvieren. „Die Auszubildenden durften hier zum ersten Mal moderne Traktoren

Die Autorin



Foto: Silvia Lauer-Schulz

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

fahren und sind zurückgekommen mit Einblicken in aktuelle Technik und das landwirtschaftliche, soziale Umfeld mit Familienbetrieben in Deutschland“, berichtet Hassenpflug.

Link
<https://agrarausbildung-ukraine.net>

Zukunft im Blick

Die Aufgabe, die Agrarausbildung zu modernisieren, ist noch immer groß. Das betrifft Abschlüsse, Besoldung und Hierarchieebenen: „Die Ukraine braucht einen großen Mittelbau, der Verantwortung in der Produktion übernehmen kann. Der war bisher nicht da. Schon vor dem Krieg fehlten schätzungsweise 100.000 bis 200.000 Fachkräfte, inzwischen sind viele gefallen oder verletzt. Es fehlt mindestens eine halbe Million Arbeitskräfte in der Landwirtschaft.“

Hassenpflug sieht die deutsche Politik in der Verantwortung, das Engagement für die Agrarausbildung in der Ukraine fortzuführen: „Wenn man nun auf halber Strecke die Segel streicht, dann verschwindet vieles von dem Erreichten wieder. Wir können nicht erst mit der Ausbildung anfangen, wenn der Krieg zu Ende ist. Wir müssen junge Leute jetzt nach vorn bringen, sodass sie in den Betrieben Verantwortung übernehmen können. Wenn der Krieg aufhört, hat die Landwirtschaft dann gute Chancen, sich schneller zu erholen als die übrige Wirtschaft.“ ■



Arbeitsunterweisung an der Scheibenege



Kontrolle der Saatgutablage

Fotos (2): Team FABU - Bonn/Kiew

Internationale Landjugendarbeit stärken

Das 32. Internationale Seminar für Führungskräfte der Landjugendarbeit findet im August 2025 unter dem Motto „Kompetenzen teilen – Wandel gestalten“ statt. Dann treffen sich bis zu 100 Nachwuchsführungskräfte aus ländlichen Räumen weltweit im Haus der bayerischen Landwirtschaft (HdbL) in Herrsching am Ammersee.

Durch Klimawandel, lokale und globale Herausforderungen in der Land- und Ernährungswirtschaft, Auswirkungen wirtschaftlicher und politischer Bedingungen und fehlende Perspektiven in der Bildung von Frauen und Jugend sind ländliche Räume weltweit häufig strukturell geschwächt. Im Bemühen, ländliche Räume und die Landjugendarbeit zu stärken, leistet das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) seit 1962 mit dem „Internationalen Seminar für Führungskräfte der Landjugendarbeit“ einen wertvollen Beitrag. Die Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (BLE) übernimmt seit 1987 die Koordination als Ständiges Sekretariat des Seminars, im Auftrag des BMEL.

Das HdbL, die Bildungseinrichtung des Bayerischen Bauernverbandes, ist verantwortlich für das pädagogische Konzept inklusive der Durchführung. Aktuelle Themen des 14-tägigen Seminars sind nachhaltige Ernährungssicherung, Agrar- und Ernährungssysteme zur Bekämpfung von Hunger und Armut, Ressourcennutzung, Klima-

schutz, Umweltschutz, Agrarökologie, Stärkung von Frauen, Jugend und Bildung. Das Seminar ist in drei Lernabschnitte unterteilt:

- Führungskräftetraining,
- Weltkonferenz und
- Umsetzungsstrategien mit Entwicklung individueller Aktionspläne.

Im ersten Lernabschnitt, dem Führungskräftetraining, lernen sich die Teilnehmenden in ihren jeweiligen Sprachgruppen kennen. Sie durchlaufen dabei einen intensiven gruppenspezifischen Prozess, in dem sie vor allem Schlüsselkompetenzen für Führungskräfte erarbeiten und trainieren. Das Miteinander-ins-Gespräch-kommen und Voneinander-Lernen sind wesentliche Elemente im zweiten Teil. Die Weltkonferenz ist Plattform für den intensiven fachlichen Austausch mit neuen Ideen und wird von erfahrenen Trainerinnen und Trainern methodisch begleitet.

Die Teilnahme an vier thematischen Fachexkursionen bietet neben der Vermittlung von Fachwissen Raum für persönlichen Er-

Die Autorinnen



Maren Knopp-Werner
Maren.Knopp-Werner@ble.de



Denice Schaper
Denice.Schaper@ble.de

beide: Referat 334, Ständiges Sekretariat des Seminars, Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (BLE), Bonn

fahrungsaustausch mit Impulsen für konkrete Konzepte. Im dritten Teil gestalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer anhand gewonnener Impulse und Ideen individuelle Aktionspläne zur Umsetzung in ihren jeweiligen Heimatländern.

Mit welchen Erwartungen sie nach Herrsching gekommen ist und wie nachhaltig die Eindrücke sind, fasst die frühere Seminarteilnehmerin Dr. Aminata Ganeme aus Burkina Faso zusammen. Sie ist Umweltberaterin und Doktorandin in Agrarökologie und Modellierung von Anbausystemen an der Joseph-Ki-Zerbo -Universität in Zusammenarbeit mit dem Center for International Cooperation for Agronomic Research and Development (CIRAD). Außerdem ist sie Aushilfslehrerin und Mitglied des Bündnisses für die Förderung von Bildung und Jugendbetreuung (Alliance pour la Promotion de l'Education et de l'Encadrement des Jeunes – APEEJ). „Ich habe mich für das internationale Seminar beworben, um Führungskompetenzen zu erwerben, meine Persönlichkeit weiterzuentwickeln und um mein Netzwerk zu erweitern. Während des Seminars habe ich viele Dinge gelernt, die meine Erwartungen übertroffen haben“, sagt die ehemalige Teilnehmerin. „Zurück in Burkina Faso möchte ich alles, was ich in Sachen Führung, Kommunikation und Konfliktmanagement gelernt habe, nutzen, um noch effizienter in meiner Arbeit zu sein und bessere Beziehungen zu meinen Kolleginnen und Kollegen zu haben. Ich beabsichtige, eine Sitzung unseres Vereins APEEJ zu organisieren, um meine Erfahrungen aus dem Seminar mit anderen Mitgliedern zu teilen.“ ■

Link

Das nächste Seminar findet vom 14. bis 27. August 2025 statt. Die Internetseite des BMEL enthält umfassende Informationen: www.international-herrsching-seminar.de



Foto: BLE

Dr. Klaus Heider (Abteilungsleiter BMEL) und Dr. Aminata Ganeme bei der Zertifikatsübergabe



Foto: Katharina Weiß

Die Autorinnen und Autoren



Christina Mack
AELF Nördlingen-Wertingen
christina.mack@
aelf-nw.bayern.de

Felicitas Bohn
felicitas.bohn@aelf-au.bayern.de

Anna Ellenrieder
anna.ellenrieder@aelf-au.bayern.de
beide: AELF Augsburg

Herbert Wendl
AELF Regensburg-Schwandorf
herbert.wendl@aelf-rs.bayern.de

Katharina Weiß
AELF Schweinfurt
katharina.weiss@aelf-sw.bayern.de

Denise Ludwig
denise.ludwig@aelf-pa.bayern.de

Anna Weichenberger
anna.weichenberger@aelf-pa.bayern.de
beide: AELF Passau

Theresa Bauer
AELF Bayreuth-Münchberg
Theresa.Bauer@aelf-bm.bayern.de

Johannes Friedrich
AELF Töging
Johannes.Friedrich@aelf-to.bayern.de

Highlights aus den Highlands

Von der Anpassung der Landwirtschaft an regionale Umweltbedingungen bis zum effizienten Umgang mit Ressourcen und intensiven Vernetzungsaktivitäten – mit diesen thematischen Highlights bot die IALB-Tagung, die im September nach Schottland führte, wertvolle Impulse für die Beratungspraxis.

Unter dem Motto „Anpassung an Netto Null“ wurden Einblicke in die Besonderheiten der schottischen Landwirtschaft gegeben, die Auswirkungen des EU-Austritts und regionalspezifische sowie globale Herausforderungen diskutiert. In Vorträgen und Workshops berichteten Beratungskräfte aus ganz Europa den etwa 180 Teilnehmenden der Tagung von ihren Erfahrungen und Herangehensweisen und intensivierte den Austausch mit den Beratungskolleginnen und -kollegen. Ein besonderes Augenmerk lag dabei auf der Zusammenarbeit von Menschen aus Beratung, Bildung, Forschung und Praxis und der Frage, wie diese gemeinsam das Ziel erreichen können, die ländlichen Landnutzungssysteme nachhaltiger zu gestalten.

Netzwerkarbeit

Wie wichtig gute Netzwerkarbeit auch in der Beratungspraxis ist, zog sich wie ein roter Faden durch die gesamte Tagung. Eine besondere Erfolgsgeschichte wurde im Workshop Diversifizierung vorgestellt. Unter dem Dach des Netzwerks Scottish Agritourism sind nicht nur Urlaub-auf-dem-Bauernhof-Betriebe, sondern auch Direktvermarkter, Hofgastronomen und Erlebnisanbieter versammelt. Im Projekt „Scotland's Agritourism Monitor Farms Programme“

stehen die Entwicklung von Best-Practice-Beispielen und das gemeinsame Lernen der Betriebe voneinander im Fokus.

Neue Perspektiven

Grundvoraussetzung für eine gesunde Betriebsentwicklung und eine zukunftsfähige Landwirtschaft ist Offenheit für Neues: nicht nur für neue Bewirtschaftungsweisen, sondern auch für neue Geschäftsfelder. Bereits 59 Prozent der schottischen Betriebe haben diesen Schritt getan. Berater Calum Johnston (SAC Consulting, Schottland) lenkte dabei den Blick über die rein wirtschaftliche Betrachtung hinaus: „Have a vision plan, not just a business plan!“ In Sachen Diversifikation bringen schottische Landwirtinnen und Landwirte mitreißenden Ideenreichtum und Mut zur konsequenten Umsetzung mit, aber nicht nur dort, wie die Fachexkursionen am zweiten Tag zeigten. Sechs alternative Routen unter anderem zu Themen wie Ackerbau, Tierhaltung, Umweltinitiativen und extensive Bewirtschaftung standen zur Auswahl. Die Praxisbeispiele gaben Einblicke in ungewöhnliche Entwicklungswege:

Low-Input-Bewirtschaftung: In Schottland sind landwirtschaftliche Betriebe häufig mit mehreren hundert Hektar Fläche

ausgestattet, ein Großteil davon ist allerdings extensives „Roughland“, das meist mit Mutterkuh-Herden der Rasse Aberdeen Angus oder Schafen inmitten der bekannten Steinmauern beweidet wird. Zur Steigerung der Leistung beginnen die Landwirte mit zusätzlichen Zäunen zu arbeiten und die Herden im Koppelsystem umzutreiben. Die Absetzer werden anschließend auf dem eigenen Betrieb weiter gemästet. Hierzu dienen einfache Ställe oder auch ausschließlich befestigte Flächen ohne Überdachung mit Einstreu. Das Füttern, Einstreuen und Misten erfolgt hierbei mit einfachster Technik. Für die Endmast sind wiederum spezialisierte „Finisher“ zuständig, da die Betriebe mit den Mutterkühen nicht über die ausreichende Futtergrundlage und Arbeitszeit verfügen.

Vom Rind zum Salat: Die Easter Howgate Farm, acht Meilen südlich von Edinburgh gelegen, ist ein Forschungsbetrieb mit Lehre und Demonstration. Im dort angesiedelten Projekt GreenShed werden Rindermist und Emissionen der Tierhaltung genutzt, um Salat in Gewächshäusern anzubauen. Aktuell werden bereits die Methanemissionen aus dem Stall und das durch die anaerobe Vergärung des Rindermists entstandene Biogas verwendet, um Energie zu erzeugen. Diese Energie dient zur Beheizung des Gewächshauses. Zukünftig sollen zusätzlich die Nährstoffe aus dem Gärrest zur geziel-

ten Düngung verwendet werden. In der Praxis könnten Landwirte von einer zusätzlichen Einkommensquelle profitieren, zudem können Kosten für Düngemittel und Wärmeenergie eingespart werden.

Biber als Ökosystemingenieure: Neben Schafen und Mutterkühen finden auf der Argaty Farm im schottischen Hochland auch eine Reihe von ungewöhnlichen Wildtieren ihren Platz. Bewusst wurden hier Biber wieder angesiedelt. Die Betriebsleitenden sind überzeugt von der positiven Umweltwirkung bei der Bewirtschaftung ihres Viehzuchtbetriebs: Durch das Aufstauen des Wassers bleibt auch in heißen Sommern Tränkewasser für die Tiere vorhanden und Überflutungen talabwärts konnten seitdem stark reduziert werden. Finanziell interessant sind aber vor allem die geführten Touren zu den Biberansiedlungen oder die Rotmilan-Touren, für die der Betrieb – insbesondere bei Naturfotografen – bekannt ist.

Schweine in der Bodenpflege: Die Rotmell Farm setzt im Herzen der schottischen Highlands (Dunkeld) auf regenerative Landwirtschaft. Alex Brewster, Stipendiat des Nuffield Farming Stipendienprogramms und „Bodenfarmer“, führt unkonventionelle Methoden zur Bodenverbesserung ein. Inspiriert durch seine weltweiten Erfahrungen während des Stipendiums nutzt er künftig Freilandsschweine zur gezielten Bodenbearbeitung: Auf hügeligen Wiesen wird Kalk,

Saatgut und Kraftfutter ausgebracht, welches die Schweine dann einwühlen.

Erdbeerfeld mit Meerblick: Inmitten der grünen Hügel zwischen Schafen und schottischen Hochlandrindern bietet die Craigies Farm einen Selbstpflück-Tunnel, verknüpft mit einem Indoor-Spielplatz. Bei oft regnerischen Wetterbedingungen in Schottland ist der Betrieb ein willkommenes Freizeitziel für Familien aus den umliegenden Städten.

Neue Kühe statt Stallumbau: 130 Jersey-Milchkühe werden auf der Drumcork Farm in der Nähe von Dumfries gehalten. Aus ökonomischer Sicht ist diese Rasse hochinteressant. Aber nicht nur die hohe Milchleistung und ein höherer Fettgehalt der Milch gehören zu ihren Vorzügen. Auch das geringe Körpergewicht (circa 400 Kilogramm) und ihre Größe (Kreuzbeinhöhe: 130 Zentimeter) sowie der deutlich niedrigere Bedarf an Futterfläche sprechen für den Aufbau von Jersey-Beständen – gerade in Betrieben, die in den 90er-Jahren in einen Laufstall investiert haben und nun mit beengten Platzverhältnissen kämpfen. Da die Aufstallungsmaße für heutige Fleckviehherden zu klein geworden sind, könnten so Gebäude ohne kostenintensive Umbaumaßnahmen weiterhin genutzt werden. Damit stellt der Wechsel zum Jersey-Rind eine echte Chance dar, ohne größere Investitionskosten weitere zehn bis 15 Jahre Milchviehwirtschaft zu betreiben.



Foto: Christina Mack

Innovative Idee: vertikaler Salatanbau

Kulturerlebnisse

Das spannende fachliche Programm der IALB-Tagung wurde durch vielfältige kulturelle Erlebnisse abgerundet, die von Schlossbesichtigungen, musikalischer Dudsackuntermalung bis hin zum traditionellen Paartanz (Ceilidh-Dance) reichten und den Teilnehmenden die schottische Geschichte, kulinarische Vorlieben und die ausgeprägte Geselligkeit näherbrachten. ■

Der Beitrag basiert auf einer Veröffentlichung im Magazin „Schule und Beratung“ (SUB), Ausgabe 11-12/2024, hrsg. v. Bayerischen Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft, Forsten und Tourismus: www.stmelf.bayern.de/service/publikationen/fachmagazin-schule-und-beratung/index.html

Mit CECRA international besser vernetzt

Komplexe Vorschriften, beschleunigter Klimawandel, wechselnde Marktanforderungen und technologische Innovationen – in diesem Spannungsfeld werden Angebote zu Fortbildung, Austausch und Vernetzung für Beratungskräfte immer wichtiger. Hier hat die CECRA-Qualifizierung auch über Ländergrenzen hinweg ihren festen Platz.

CECRA ist ein Produkt der Internationalen Akademie für ländliche Beratung e.V. (IALB). Die Abkürzung steht für „Certificate for European Consultants in Rural Areas“. Nach der offiziellen Einführung der CECRA-Qualifizierungsreihe im Jahr 2013 erfreut sich diese qualitativ hochwertige

Fortbildungsreihe mit dem Fokus auf methodische, soziale und persönliche Beratungskompetenzen immer größerer Beliebtheit. Jährlich besuchen durchschnittlich knapp 700 Teilnehmende die CECRA-Module – und das allein in Deutschland und der Schweiz. Und dieser Anklang be-

Die Autorin



Dr. Beate Formowitz
Landesbetrieb Landwirtschaft
Hessen,
Bildungsseminar Rauischholz-
hausen
Vorsitzende der CECRA AG
beate.formowitz@llh.hessen.de

schränkt sich längst nicht mehr nur auf den deutschsprachigen Raum. So wurden seit 2018 insgesamt circa 2.000 Beraterinnen und Berater in Ländern wie Irland, Lettland, Griechenland, Serbien, Slowenien und Spanien in spannenden CECRA-Angeboten geschult.

Individuelle Schwerpunkte

Mittlerweile umfasst die Modulreihe 20 Module, sodass sich Beratungskräfte neben dem Besuch der zwei Pflichtmodule einen ganz individuellen Schwerpunkt setzen können, je nach persönlichen Interessen beziehungsweise entsprechend des eigenen Aufgabengebiets. Alle Module sind interaktiv gestaltet, Beratungsmethoden werden im geschützten Rahmen erprobt und konkrete Beratungsfälle bearbeitet, die die Beraterinnen und Berater aus ihrer eigenen Praxis „mitbringen“.

In vielen Modulen bekommen die Teilnehmenden wertvolle Hinweise, wie ein vertrauensvoller Beziehungsaufbau sowie eine gute Kommunikation und Zusammenarbeit gestaltet werden können, zum Beispiel in dem Pflichtmodul 02 „Kommunikation und Beziehungsgestaltung“. Während das Modul 09 „Moderationstraining“ sich mit dem zielgerichteten Arbeiten mit zwei oder mehr Personen befasst, zielt das Modul 12 „Gruppen und/oder Teams beraten und begleiten“ noch intensiver auf Gruppendynamik, Interventionen in Gruppenprozessen und verschiedenen Formen der Gruppenberatung ab.

Das Modul 16 „Innovationsprozesse begleiten – Netzwerke begleiten“ fokussiert wiederum insbesondere auf Herausforderungen interdisziplinärer Gruppen und hebt die Bedeutung von Austausch, Dialog, Struktur und Konfrontation für ein vitales Netzwerk hervor. In dem neuen Modul 20 „Reflexion und Weiterentwicklung der eigenen Beratungspraxis (Intervision und Praxisberatung)“ ist Beratungserfahrung, das Einbringen eigener Fälle sowie die Bereitschaft, die eigene Beratungspraxis mit anderen gemeinsam zu reflektieren, Grundvoraussetzung für die Teilnahme und bietet so eine intensive Weiterentwicklungsmöglichkeit.

Link
Informationen zu Terminen, Teilnahmevoraussetzungen und Abschlüssen (CECRA-Basics, -Zertifikat) unter: www.cecra.net

Nachhaltige Kontakte

Ein weiteres besonderes Format im Rahmen der CECRA-Reihe stellt die IALB-Netzwerkwoche dar. Diese setzt sich zusammen aus einer zweieinhalbtägigen Beratungsstellenerkundung und dem Seminarteil zur Begleitung von Veränderungsprozessen im Beratungskontext (anerkannt als CECRA-Modul 08). Zu zweit werden Beratungsstellen in einem anderen (Bundes-) Land besucht und die Strukturen und Vorgehensweisen der Beratung vor Ort erkundet. Auf diese Weise sind bereits langfristige



Foto: Beate Formowitz, LLH

Das Modul 09 „Moderationstraining“ der CECRA-Reihe befasst sich mit dem zielgerichteten Arbeiten mit zwei oder mehr Personen.

Kontakte entstanden, die zum fachlichen Austausch und „Blick über den Tellerrand“ bis weit nach dieser Woche genutzt werden. Nahezu alle Teilnehmenden betonen im Feedback die sehr wertvollen Erfahrungen, die gewonnen werden konnten – nicht nur mit Blick auf die inhaltlich-methodischen Tipps und Übungen, sondern vor allem mit Blick auf den Erfahrungsaustausch und die Vernetzung mit den anderen Beratungskräften innerhalb des Seminars wie auch am Rande der Veranstaltung.

Die IALB mit ihren Partnernetzwerken bietet großartige Möglichkeiten, sich auch international zu vernetzen. Eine zentrale Plattform dafür ist die jährlich an verschiedenen Orten stattfindende IALB-Tagung, die aktuelle landwirtschaftliche und beraterrelevante Themen aufgreift. Über Fachvorträge, Workshops, Exkursionen, Posterausstellungen und kulturelle Veranstaltungen wird die jeweilige Region beziehungsweise das (Bundes-)Land des Veranstaltungsortes inklusive der landwirtschaftlichen Strukturen und Beratungspraxis vorgestellt und erfahrbar gemacht (s. auch Beitrag S. 22).

Vernetzungsmöglichkeiten

Eine weitere enge Verbindung von Organisationen über geografische und fachliche Grenzen hinweg gelingt über gemeinsame Projektzusammenschlüsse. Ein Beispiel ist das Projekt i2connect. An diesem ist die IALB zusammen mit insgesamt 38 landwirtschaftlichen Beratungsdiensten und Bildungseinrichtungen aus ganz Europa, die sich im Netzwerk der europäischen ländlichen Beratungsdienste EUFRAS gefunden haben, sowie weiterer Drittpartner beteiligt. Das Vorhaben widmet sich der Qualifizierung von Innovationsberatern in Land- und Forstwirtschaft. Es beinhaltet neben

anderen Aktivitäten einen CECRA-Train-the-Trainer Kurs, Trainer-Supervisionen und Cross-Visits.

Durch die gegenseitigen Besuche und den Austausch zu innovativen Projekten und Beratungsansätzen profitierten die Beteiligten aus ganz Europa. Die Projektaktivitäten sensibilisieren für Kompetenzen, die im Beratungsprozess und in der Begleitung interaktiver Innovationsprozesse erforderlich sind. Neu gewonnene Ansätze können in die eigene Beratungsorganisation und Praxis eingebracht und auf die eigenen Erfordernisse angepasst werden.

Im Rahmen des Train-the-Trainer-Kurses werden Qualitätsstandards für eine interaktive Arbeitsweise und Fokussierung auf Kompetenzen für den Umgang und die Begleitung von komplexen Prozessen immer weiter in Europa verbreitet. Die Trainerinnen und Trainer erweitern ihre persönlichen und methodischen Kompetenzen, lernen aktiv neue Methoden und deren Anwendung kennen und können diese wiederum an die Beratungskräfte in ihren Ländern weitervermitteln. Innerhalb der Supervision werden erste Erfahrungen mit neu angewandten Methoden reflektiert und weiterentwickelt. Dies fördert die Experimentierfreudigkeit der Lehrenden, das gegenseitige Lernen und ermöglicht schnelle Optimierungen.

Die internationalen Verbindungen der IALB mit ihren Partnernetzwerken, Drittpartnern und weiteren Projekten im Bereich Beratung und Fortbildung im ländlichen Raum bieten vielfältige Vernetzungsmöglichkeiten. Die kulturell anregenden, fachlich und methodisch gewinnbringenden Austausch- und Kontaktmöglichkeiten mit Kolleginnen und Kollegen in aller Welt können von großem Wert sein, um sich gemeinsam steigenden Herausforderungen zu stellen. In vielen Fällen war CECRA die „Eintrittskarte“ in dieses große Netzwerk. ■



Foto: Naiyana/AdobeStock

Nachhaltigkeit berufsspezifisch verankern

Wie kann Nachhaltigkeit bei der Entwicklung von Ausbildungsinhalten im Rahmen der Neuordnung anerkannter Ausbildungsberufe berufsspezifisch identifiziert und verankert werden? Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat einen Ansatz mit sechs Verfahrensschritten entwickelt.

Als eines von 17 globalen Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen soll „hochwertige Bildung“ dazu beitragen, „dass alle Lernenden die notwendigen Kenntnisse und Qualifikationen zur Förderung nachhaltiger Entwicklung erwerben“ (Vereinte Nationen 2015, S. 18). Diesbezüglich steht auch die berufliche Bildung in der Pflicht. Seit dem 1. August 2021 ist in allen Ausbildungsordnungen die Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ verbindlich zu verwenden.

Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), in dem Beauftragte der Arbeitgeber und Gewerkschaften, der Länder und des Bundes in grundsätzlichen Fragen der beruflichen Bildung zusammenarbeiten, empfiehlt ausbildenden Betrieben und beruflichen Schulen, diese auch jetzt schon in der Ausbildung „integrativ im Zusammenhang mit fachspezifischen Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten während der gesamten Ausbildung zu vermitteln, auch wenn sie noch nicht in allen Ausbildungsordnungen enthalten sind“ (Bundesanzeiger 2020). Damit existiert zwar ein berufsübergreifender Standard, aufgrund seiner Gültigkeit für alle anerkannten Ausbildungsberufe besitzt er jedoch einen eher unspezifischen Charakter. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie nach-

haltigkeitsrelevante Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten auch berufsspezifisch identifiziert und verankert werden können.

Raster als Basis

Hier setzte unter dem Motto „vom Projekt zur Struktur“ das vom BIBB aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte Vorhaben „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) 2015 – 2019“ an. In Rahmen mehrerer Modellversuche wurden nachhaltigkeitsbezogene Kompetenzen identifiziert, die „zu einem übersichtlichen und bildungstheoretisch begründeten, programmübergreifenden Themen- und Kompetenzraster“ (Melzig, Kuhlmeier, Kretschmer

Der Autor

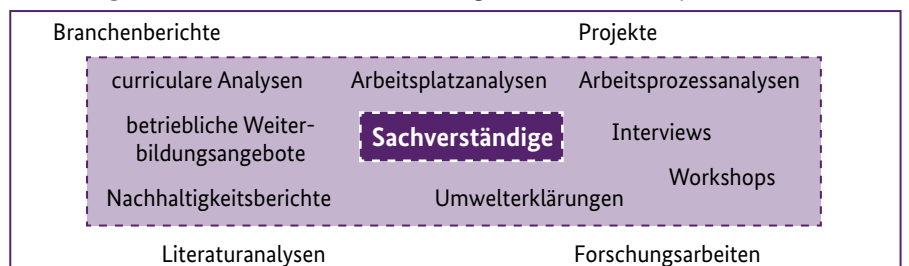


Markus Bretschneider
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn
bretschneider@bibb.de

2021) modelliert wurden. Dies erfolgte zunächst für den kaufmännischen Bereich.

Im Anschluss wurde dieses induktive (vom Spezifischen auf das Allgemeine schließende) Vorgehen für den Bereich der Lebensmittelwirtschaft zu einem deduktiven Vorgehen umgekehrt. Hierbei wurde das Raster für die Zuordnung von Kompetenzen genutzt, die in weiteren Modellversuchen identifiziert wurden. Vor diesem Hintergrund entwickelte sich in der Ordnungsabteilung des BIBB die Überlegung, diesen Ansatz auch für die Neuordnung anerkannter Ausbildungsberufe zu nutzen. Eine erste Annäherung erfolgte im Rahmen der Modernisierung des Ausbildungsberufes Hauswirtschafter/Hauswirtschafterin (Bretschneider, Casper, Melzig 2020).

Abbildung 1: Potenzielle Quellen nachhaltigkeitsrelevanter Aspekte



Quelle: BIBB

Mit dem Vorhaben „Nachhaltigkeit in Ausbildungsordnungen verankern – ein systematisierter Ansatz für die Ordnungsarbeit (NAsA)“ wurden die gesammelten Erfahrungen dieser und weiterer Neuordnungen aufgegriffen und konzeptionell weiterentwickelt. Sechs Schritte werden in dem Ansatz unterschieden:

- das Sammeln (Schritt 1) berufsspezifischer nachhaltigkeitsrelevanter Aspekte,
- das Profilieren (Schritt 2) von Handlungsebenen und berufsspezifischen Kompetenzdimensionen,
- das Strukturieren (Schritt 3) nachhaltigkeitsrelevanter Aspekte im Themen- und Kompetenzraster,
- das Formulieren (Schritt 4) von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten aus geclusterten nachhaltigkeitsrelevanten Aspekten,
- das Zuordnen (Schritt 5) von formulierten Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten zu Berufsbildpositionen
- und abschließend das Überprüfen (Schritt 6) von Ergebnissen mit übergeordneten Leitideen.

Ausgangspunkt des Verfahrens ist das Sammeln (Schritt 1) berufsspezifischer nachhaltigkeitsrelevanter Aspekte. Zentral hierfür sind die arbeitgeber- und arbeitnehmerseitigen Sachverständigen eines Ordnungsverfahrens als Experten und Expertinnen der betrieblichen Praxis. Als Quelle für die Gewinnung nachhaltiger Aspekte sind sie aufgefordert, relevante Inhalte stichpunktartig zu benennen. Dieser erste Schritt findet idealerweise zu einem Zeitpunkt statt, an dem bereits ein vorangeschrittener inhaltlicher Entwurf eines Ausbildungsrahmenplans vorliegt. Dies begründet sich mit der Querschnittsfunktion von Nachhaltigkeit gegenüber berufsspezifischen Inhalten; geeignete Anknüpfungspunkte lassen sich umfassender und effizienter erkennen. Neben der Expertise von Sachverständigen können optional weitere betriebliche oder branchenbezogene Quellen herangezogen werden (s. Abbildung 1).

Im nachfolgenden Schritt des Profilieren (Schritt 2) werden nachhaltigkeitsrelevante Bereiche eines Berufs durch die Verschränkung von beruflichen Handlungsebenen mit berufsspezifischen Kompetenzdimensionen ganzheitlich abgebildet (s. Abbildung 2).

Mithilfe des so gewonnenen Themen- und Kompetenzrasters können anschließend nachhaltigkeitsrelevante Aspekte für die berufsspezifische Handlungsebene – das ist die Handlungsebene, auf der im dualen System der Berufsbildung ausgebildete Fachkräfte tätig sind – im Schritt des Strukturierens (Schritt 3) herausgefiltert werden. Dies kann ebenso für die betrieblich-organisatorische Ebene, also die Meisterebene, erfolgen, sodass hier identifizierte Inhalte auch für die Entwicklung von Prüfungsinhalten von Fortbildungsprüfungsregelungen und Fortbildungsordnungen nutzbar werden.

Integration in fachspezifische Inhalte, Technikoffenheit und eine möglichst konkrete Formulierung – diesen Prinzipien folgend werden die „inhaltlichen Kristallisationskerne“ im Anschluss zunächst inhaltlich geclustert, in verordnungsförmige Formulierungen (Schritt 4) überführt und schließlich geeigneten Berufsbildpositionen inhaltlich-sachlich zugewiesen. Diesem Schritt des Zuordnens (Schritt 5) schließt sich ein abschließendes Überprüfen (Schritt 6) möglicher Inhalte auf Relevanz und Passgenauigkeit an. Dies erfolgt wiederum durch die Sachverständigen in einem Ordnungsverfahren.

Bei der Umsetzung dieser Schritte wurde darauf geachtet, dass sich kein „Verfahren im Verfahren“ etabliert und sich das Thema Nachhaltigkeit möglichst organisch in den Gesamtprozess der Erarbeitung eines Verordnungsentwurfs eingliedert. Zu diesem Zweck fließt die Expertise von Sachverständigen in den ersten und den letzten Schritt ein, während sich die Schritte 2 bis 5 aus Sicht der Sachverständigen im Hintergrund vollziehen. Diese Schritte werden durch das BIBB realisiert. Die bisherigen Erfahrungen mit der Umsetzung des Ansatzes zeigen,

dass der weitaus größte Teil der entwickelten Formulierungen in den jeweiligen Ausbildungsrahmenplan aufgenommen werden kann, Anpassungen oder das Verwerfen von Formulierungen sind hingegen eher selten erforderlich.

Praxisimpulse

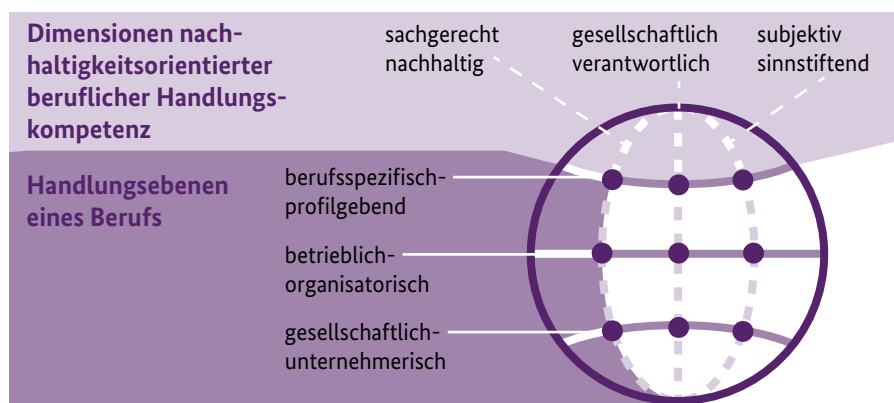
Zur Unterstützung der Anwendung auf Ebene der Entwicklung von Ausbildungsordnungen sind derzeit Materialien in Vorbereitung, in denen berufsspezifisch nachhaltigkeitsrelevante Inhalte von in den vergangenen fünf Jahren in Kraft getretenen Ausbildungsordnungen nach Themenbereichen strukturiert aufbereitet werden. Sie können dem BIBB Impulse für Formulierungen im Rahmen von Schritt 4 geben. Darüber hinaus sind ebenfalls Materialien für Ausbildende zur Umsetzung von Nachhaltigkeit in der beruflichen Erstausbildung in Vorbereitung.

Fazit

Die mit dem Themen- und Kompetenzraster verknüpfte Schrittfolge stellt eine sinnvolle Möglichkeit dar, Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in Ausbildungsrahmenplänen über Inhalte der Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ hinaus berufsspezifisch systematisch zu ergänzen. Für die Sachverständigenarbeit kann dies eine Vereinfachung bedeuten, denn das Thema Nachhaltigkeit muss nicht in jeder Berufsbildposition neu thematisiert werden. Vielmehr ist eine kompakt-ganzheitliche Bearbeitung im Zusammenspiel von Sachverständigenexpertise und Hintergrundarbeit des BIBB möglich.

Die Entwicklung nachhaltigkeitsrelevanter Ausbildungsinhalte bildet die notwendige Grundlage für eine erfolgreiche Kompetenzentwicklung zukünftiger Fachkräfte. Die Verantwortung für Breite und Tiefe der Umsetzung liegt allerdings bei den Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen. ■

Abbildung 2: Themen- und Kompetenzraster für Nachhaltigkeit



Quelle: Bretschneider, M. et al. (2020)

Literatur

- Bretschneider, M.; Casper, M.; Melzig, Chr. (2020):** Nachhaltigkeit in Ausbildungsordnungen verankern. Das Beispiel Hauswirtschafter/-in. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 2, S. 54-55. URL: <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/16461> (Abruf: 25.10.2024)
- Bundesanzeiger (2020):** Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 17. November 2020 zur „Anwendung der Standardberufsbildpositionen in der Ausbildungspraxis. BA NZ AT 22.10.2020.
- Melzig, Chr.; Kuhlmeier, W.; Kretschmer, S. (Hrsg.) (2021):** Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung. Die Modellversuche 2015 - 2019 auf dem Weg vom Projekt zur Struktur, Bonn. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/16974> (Abruf: 25.10.2024)
- Vereinte Nationen (2015):** Transformation unserer Welt: die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung. Resolution der Generalversammlung, O.O. URL: <https://www.un.org/depts/german/gv-70/band1/ar70001.pdf> (Abruf: 06.11.2024)



Foto: Angela / AdobeStock

Immer schön bei der Sache bleiben

Beim Erteilen von Aufgaben, bei Einweisungsgesprächen oder bei der Durchführung von Arbeitsaufträgen zeigen Auszubildende vielfältige Formen mangelnder Konzentrationsfähigkeit. Statt sich immer wieder über unzureichende Lernergebnisse und fehlerhafte Arbeit zu ärgern, sollten Ausbildungsverantwortliche besser nach Gründen suchen.

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

Die Ursachen für Konzentrationsschwächen im Ausbildungsalltag sind vielfältig und von den Auszubildenden oft gar nicht zu verantworten. Die Arbeitsbedingungen haben einen großen Einfluss auf die individuelle Leistungsfähigkeit. Kontraproduktiv wirken eine unzureichende ergonomische Ausstattung des Arbeitsplatzes, funktionseingeschränkte Arbeitsmittel sowie individuell als störend empfundene Umgebungsgeräusche (s. Tabelle 1).

Viele Störfaktoren

Auch die Ansprache durch andere Personen kann sich negativ auf die Konzentrationsfähigkeit von Auszubildenden auswirken. Selbstverständlich geht es am Arbeitsplatz teilweise hektisch zu. Vieles muss schnell geklärt oder erledigt werden. Allerdings stellen wiederholte Fragen oder spontane Zusatzaufträge für Auszubildende eine ernst zu nehmende Störung dar, wenn sie ihre aktuellen Arbeiten oder Aufgaben konzentriert und gewissenhaft erledigen sollen. Tabelle 2 zeigt dazu Beispiele und Lösungsmöglichkeiten.

Tabelle 1: Wenn die Arbeitsumgebung die Konzentration beeinträchtigt

| Unergonomischer Arbeitsplatz | |
|---|---|
| Beispiele | Lösungsansätze |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ ungünstiger Lichteinfall auf Computerbildschirm ■ flackernde Neonröhren ■ zu hoch/zu niedrig eingestellter Arbeitstisch/Schreibtisch ■ unpassend justierte Sitzfläche ■ als unangenehm empfundene Umgebungstemperatur | <ul style="list-style-type: none"> ■ Auszubildende dazu anhalten, Geräte und Möbel immer wieder individuell für sich einzustellen ■ Auszubildende in ergonomischer Arbeitsweise schulen ■ notwendige Anpassungen auf den Weg bringen und verfolgen |
| Fehlerbehaftete Arbeitsmittel | |
| Beispiele | Lösungsansätze |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ langsame Computer mit störanfälliger Software ■ Drucker, die permanent Papierstau produzieren ■ zerbeulte Wasserwagen ■ ausgeleierte Seitenschneider ■ stumpfe Scheren | <ul style="list-style-type: none"> ■ Auszubildende dazu anhalten, die Funktionstüchtigkeit von Arbeitsgeräten zu prüfen, bevor sie eine Aufgabe beginnen ■ Auszubildende ermuntern, Fehlfunktionen umgehend zu melden |
| Nervige Umgebungsgeräusche | |
| Beispiele | Lösungsansätze |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Lärm im Raum (laufende Maschinen, ständiges Klingeln von Telefonen, Unterhaltungen von anderen Personen im Hintergrund) ■ Lärm von außen (Baustellenlärm, starker Autoverkehr in der direkten Umgebung, Fluglärm) | <ul style="list-style-type: none"> ■ räumliche Rückzugsmöglichkeiten schaffen ■ entspannende Musik oder beruhigende Naturgeräusche hören lassen |

Neben den genannten Faktoren lassen sich bei Auszubildenden außerdem individuelle Verhaltensweisen beobachten, welche kontraproduktiv wirken und die Konzentration bei der Arbeit schwächen. Diese Verhaltensweisen sind keine Charakterfehler der Auszubildenden, sondern sie beruhen auf mangelnder Erfahrung, nicht voll entwickelter Selbstorganisation und einer grundlegenden Fehleinschätzung, was im Beruf von ihnen erwartet und verlangt wird (s. Tabelle 3).

Prioritäten im Blick

Auszubildende möchten alles richtig machen und wollen zeigen, was sie schon alles draufhaben. Allerdings überschätzen Auszubildende häufig ihre Leistungsfähigkeit, geraten in Hektik und produzieren Fehler. Es kommt also darauf an, den Auszubildenden zu vermitteln, dass die Qualität der Arbeit oberstes Ziel ist – und dass erwartet wird, lieber eine Arbeit sorgfältig und gut zu machen, als mehrere Aufgaben zwar schnell, doch nachlässig und fehlerbehaftet zu erledigen. Dazu gehört auch das Erfolgserlebnis, eine Arbeit abzuschließen und erst dann mit der nächsten Aufgabe zu beginnen.

Gleichzeitig ist es hilfreich, den Leistungswillen der Auszubildenden ernst zu nehmen und ihnen dafür Anerkennung zu zollen. Grundsätzlich gilt: Wenn die Auszubildenden ausgelastet sind und anspruchsvolle Aufgaben erhalten, sinkt die Verlockung, sich während der Arbeit mit dem Smartphone zu beschäftigen. Tipps zur Fehlervermeidung aus der eigenen Erfahrungswelt können das Ganze abrunden:

- Benachrichtigungssignale bei Smartphone und E-Mail-Programmen deaktivieren;
- eine Aufgabe in Teilaufgaben zerlegen und nach jedem Schritt eine Pause machen, die dann genutzt werden kann, um E-Mails oder Chats zu checken;
- Kopfhörer aufsetzen und entspannende Musik hören, um sich akustisch abzuschotten;
- sich – wenn möglich – zeitweise einen ungestörten Arbeitsplatz suchen.

Empathisch vorgehen

Auszubildende wirken oft abwesend und müssen dann bei einer Aufgabe häufig wieder von vorn beginnen, weil sie durch ihren Gedankenfluss abgelenkt werden. Mögliche Gründe dafür können in einem persönlichen Gespräch ausgelotet werden. In vielen Fällen hilft es schon, wenn die Auszubildenden sich individuell betreut fühlen und sich mit jemandem austauschen können. Dies müssen nicht die Ausbildungsverantwortli-

Tabelle 2: Wenn Personen die Konzentration stören

| Wiederholte Ansprache | |
|---|--|
| Beispiele | Lösungsansätze |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ „Sagen Sie mal, wann sind Sie im Sommer noch mal in Urlaub?“ ■ „Wann genau haben Sie der Kundin denn die Bestätigung geschickt?“ | <ul style="list-style-type: none"> ■ Fragen bündeln, damit Auszubildende nicht ständig aus dem Arbeits- oder Gedankenfluss herausgerissen werden ■ Auszubildende darin bestärken, auf ihre aktuell zu bearbeitende Aufgabe hinzuweisen und den Auftrag später zu erledigen |
| Spontane Zusatzaufträge | |
| Beispiele | Lösungsansätze |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ „Bitte flitzen Sie doch mal eben ins Lager und holen Sie uns...“ ■ „Helfen Sie mir doch bitte mal kurz bei der Präsentation. Die Chefin ist schon ungeduldig...“ | <ul style="list-style-type: none"> ■ Auszubildenden keine Zusatzaufträge erteilen, während sie eine anspruchsvolle Aufgabe zu erledigen haben ■ Auszubildende fragen, welche Arbeiten sie gerade verrichten und ab wann sie Zeit haben |

Tabelle 3: Wie Azubis die eigene Konzentrationsfähigkeit sabotieren

| Motto: „Ich will zeigen, was in mir steckt.“ |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Auszubildende bearbeiten zu viele Aufgaben gleichzeitig ■ Auszubildende unterschätzen die Notwendigkeit von Pausen ■ Auszubildende gehen häufig zu oberflächlich an eine Aufgabe heran und erkennen zu spät den eigentlichen Aufwand |
| Motto: „Bloß nix verpassen!“ |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Auszubildende räumen privaten Aspekten hohe Priorität ein und nutzen ihr Smartphone möglichst oft zum Chatten und Posten – unter Missachtung arbeitsrechtlicher Belange ■ Auszubildende glauben, auch auf berufliche E-Mails und andere eingehende Nachrichten umgehend antworten zu müssen |
| Motto: „Das Leben ist eine Baustelle.“ |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Auszubildende haben berufliche Probleme (Versagensangst, Mobbing, Streit mit Team und/oder Vorgesetzten) ■ Auszubildende haben private Probleme, die sie ausbremsen (Liebeskummer, Geldsorgen, Streit in der Familie) ■ Auszubildende leiden unter einem Aufmerksamkeitsdefizit |

chen sein. Vielleicht sind auch Auszubildende älterer Jahrgänge geeignete Gesprächspartner – gerade, wenn es um berufliche Probleme geht.

Wenn sich im Feedbackgespräch herausstellt, dass Auszubildende private Sorgen haben, dann kommt es zunächst darauf an, Empathie und Verständnis zu zeigen. Meist genügt schon eine kurzfristige „Schonzeit“, um die Auszubildenden bei der Problembewältigung zu unterstützen. Manchmal ist es darüber hinaus auch überlegenswert, den Auszubildenden bei organisatorischen, finanziellen oder bürokratischen Problemen zur Seite zu stehen und sie mit Rat und Tat zu unterstützen – und damit gleichzeitig das von Auszubildenden geschätzte Familiengefühl zu bedienen.

Allerdings kann es auch vorkommen, dass die geschilderten Maßnahmen nicht zu besseren Arbeitsergebnissen führen, weil gesundheitliche Gründe vorliegen, wie beispielsweise nicht erkannte Seh- oder Hörschwächen oder eine ADHS-Erkrankung. Hier zu einer Lösung zu gelangen, erfordert ein hohes Maß an Fingerspitzengefühl, da

Abhilfe nur in Zusammenarbeit mit den betroffenen Auszubildenden geleistet werden kann.

Pragmatisch handeln

Die Konzentrationsfähigkeit von Auszubildenden lässt sich also durch eine pragmatische Herangehensweise fördern. Hierzu gehört Folgendes:

- die täglich erlebten Rahmenbedingungen im Ausbildungsbetrieb neu zu entdecken und aus der Azubi-Perspektive zu betrachten,
- bisherige Abläufe konstruktiv zu hinterfragen,
- sich mit den Hintergründen zu beschäftigen, die zu bestimmten Verhaltensweisen der Auszubildenden führen,
- Auszubildenden zielgruppengerechte Hilfe zur Selbsthilfe anzubieten.

Langfristig lässt sich mit diesen Maßnahmen ein gutes „Wachstumsklima“ für die Konzentrationsfähigkeit der Auszubildenden schaffen. Davon profitieren auch andere Beschäftigte im Betrieb. ■



Fotos (2): Katrin Busch

Direktvermarktung unterstützen

Um dem Strukturwandel in der Landwirtschaft zu begegnen und sich zukunftsfähig aufzustellen, befassen sich landwirtschaftliche Unternehmerinnen und Unternehmer zunehmend mit Optionen zur Diversifizierung des Betriebs. Am Beispiel Direktvermarktung wird gezeigt, wie bedeutsam unterstützende Beratung ist.

Die Ideen, zusätzliches Einkommen zu generieren, sind vielfältig: von der Pilzzucht im alten Schweinemaststall über Ferienwohnungen im Güllebehälter bis hin zu Co-Working-Spaces als Mietbüros für gestresste Großstädter. In der Direktvermarktung haben sich neben klassischen Varianten wie Hofladen und Marktstand neue Absatzwege (zum Beispiel Onlineshop oder Lieferdienste) entwickelt, die Vor- und Nachteile mit sich bringen. Diese und weitere Themen wie Ladengestaltung, Vorgaben der Etikettierung, Warenwirtschaftssysteme und der Social-Media-Auftritt müssen berücksichtigt werden.

Erfahrungswissen

Bisher werden Maßnahmen zur Diversifizierung wie die Direktvermarktung allerdings in der landwirtschaftlichen Aus- und Weiterbildung nicht ausreichend implementiert. Das erforderliche Wissen holen sich Landwirtinnen und Landwirte häufig über Best-Practice-Beispiele, Fachzeitschriften beziehungsweise Presse und Seminarangebote, denn nichts ist so anschaulich wie die Erfahrungen eines Gleichgesinnten, der offen über „Pleiten, Pech und Pannen“ zu berichten weiß. Betriebsbesichtigungen, Bildvorträge von Praktikern oder das persönliche Erleben als Konsu-

ment eines Hofladens weisen die Richtung für das eigene Vorhaben.

Beratungsinstitutionen tun also gut daran, Exkursionen zu landwirtschaftlichen Betrieben anzubieten und erfolgreiche Praxisbeispiele vorzustellen. Ein Vortrag zu erfahrungsgemäß unbeliebteren Themen, wie zum Beispiel zu Hygienevorschriften in der Fleischvermarktung, kann im Zusammenhang mit dem praktischen Austausch die Vorbereitung auf die Direktvermarktung perfekt abrunden. Auch Beratungskräfte profitieren vom Schulungseffekt der Exkursionen: Woher sonst, wenn nicht aus der Praxis, lassen sich mehr Anregungen zur Verbesserung der eigenen Kenntnisse gewinnen?

Die einzelbetriebliche Beratung bleibt von hohem Stellenwert. Die Erfolgsaussichten der Direktvermarktung hängen stark von den betriebsindividuellen Faktoren ab und lassen sich nur in begrenztem Umfang von einem auf den anderen Betrieb übertragen. Dabei spielen der Betriebsleitende und seine Familie die zentrale Rolle; viele unternehmerische Entscheidungen werden am Frühstückstisch besprochen. Über die externe Moderation im Beratungsgespräch werden die Interessen aller Beteiligten angesprochen, auch Vorbehalte Einzelner berücksichtigt, gedanklich sortiert und Lösungen begleitet.

Die Autorin

Dipl.-Ing. agr. (FH) Katrin Busch

Beraterin Direktvermarktung,
Einkommenskombination,
Frauen in der Landwirtschaft
Landwirtschaftskammer
Niedersachsen,
Bezirksstelle Osnabrück
katrin.busch@
lwk-niedersachsen.de



Viele Anforderungen

Eine ehrliche Betrachtung der Ist-Situation bildet den Einstieg in die Überlegungen, einen neuen Betriebszweig mit Direktvermarktung auf dem Betrieb zu etablieren. Wie ist die betriebliche Organisation? Wie ist die Ausstattung von Gebäude und Maschinen? Welche Fruchtfolgen liegen vor? Welche Arbeitskräfte stehen zur Verfügung und wer bringt Kompetenzen im neuen Bereich mit? Erst dann wird das Finanzielle betrachtet: Wie ist die wirtschaftliche Situation zu bewerten? Kann sich der Betrieb den neuen Betriebszweig leisten?

Darauf aufbauend wird die Betriebsentwicklung betrachtet: Wie wandelt sich die Betriebsstruktur mittelfristig in den nächsten fünf und langfristig in zehn Jahren? Anhand von übersichtlich aufbereiteten Arbeitspapieren, die als Denkhilfen dienen, kann der Landwirt/die Landwirtin die eigenen Vorstellungen strukturiert erfassen. Dabei bleibt genügend Zeit, die dabei formulierten Überlegungen mit ein paar Tagen Abstand nochmals zu überarbeiten.

Die konkrete Benennung, wie die zukünftige Direktvermarktung aussehen soll, fällt häufig schwer. Viele betriebsindividuelle Entscheidungen – wegweisend für das Gelingen – sind im Vorfeld zu treffen: die Auswahl der Produkte oder der Vertriebswege,

die Formulierung eines Alleinstellungsmerkmals und die Wahl des passenden Marketings. Die hohen regulatorischen Anforderungen an die neuen Lebensmittelunternehmen wie beispielsweise Hygienevorschriften und Kennzeichnungspflichten bilden ein Kernthema der Beratung. Die wenigsten Landwirtinnen und Landwirte können auf notwendige Kenntnisse zurückgreifen und benötigen externes Fachwissen – und vor allem Zeit, sich diese Kenntnisse anzueignen. Ungünstig ist es, wenn diese Themen nicht frühzeitig in die Planung des Betriebszweigs eingeflossen sind.

Die neue Direktvermarktung muss sich in die Abläufe der vorhandenen Betriebszweige einfügen. Beispiel: Kann der Futtermischwagen nicht die Futtergasse erreichen, da die Kundschaft des Hofladens die Einfahrt blockiert, ist Ärger vorprogrammiert. Unter Zeitdruck könnte die wichtige Kundenfreundlichkeit auf eine harte Probe gestellt sein. Gleichzeitig müssen Kenntnisse zu Verbrauchertrends und Konsumverhalten über externe Kanäle eingeholt werden – im Alltagsgeschäft entpuppt sich dies als zeitaufwendig, aber absolut notwendig, um den steigenden Kundenansprüchen an einen Hofladen gerecht zu werden.

Flexible Beratung

Die vielschichtigen Themen, die mit landwirtschaftlicher Direktvermarktung einhergehen, erfordern umfassend geschulte Beratende, die auf die spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen einzelner Betriebe eingehen können. Eine gute Vorbereitung des Beratungsgesprächs ist unerlässlich: Zu welchen Themen, konkreten Fragestellungen und gewünschten Zielen findet die Beratung statt? Und in welcher Form? Online-



Die rechtlichen Anforderungen in der Vermarktung von Lebensmitteln sind hoch. Landwirtschaftliche Betriebe sollten sich frühzeitig beraten lassen.

Beratungen sind ressourcenschonend, Vor-Ort-Termine ermöglichen es jedoch, authentische Eindrücke zu gewinnen.

Weitreichende Kenntnisse über das regionale Umfeld sind darüber hinaus ein Muss: Welche Kundenstruktur kann die zu erwartende Verkaufsmenge und die Preisgestaltung begründen? Wie ist der Standort der Direktvermarktung zu bewerten? Wie sieht die verantwortliche Gemeinde das Vorhaben? Gibt es unterstützende Infrastruktur?

Die Bedeutung von Netzwerken und Kooperationen zwischen Direktvermarktenden und anderen Akteuren in der Region wird häufig von Landwirtinnen und Landwirten unterschätzt. Netzwerktreffen können jedoch als Bühne für die professionelle Präsentation des neuen Betriebszweigs genutzt werden. Herauszuarbeiten sind die spezifischen Erfolgsfaktoren der eigenen Direktvermarktung. Um dem Kundenkreis eine gute Qualität der Produkte bieten zu können, ist die Betrachtung der Verarbeitungskette notwendig. Daneben sind effektive Marketingstrategien zu vermitteln, um Kundinnen und Kunden zu gewinnen und zu halten. Kooperationen mit anderen Direktvermarktenden und Netzwerke schaffen Synergieeffekte und unterstützen den langfristigen Erfolg.

Link

Mehr zum Thema Einkommensalternativen:
<https://www.praxis-agrar.de/betrieb/einkommensalternativen>

Fazit

Die Direktvermarktung spielt in Zukunft bei der Einkommenssicherung landwirtschaftlicher Betriebe eine immer bedeutendere Rolle. Die Entwicklungen der Branche im Blick zu behalten, ist für die Betriebe essenziell. Hier kann externe Beratung in Landwirtschaftskammern, landwirtschaftlichen Ämtern und Verbänden den entscheidenden Beitrag leisten. Je konkreter Fragestellungen mit Blick auf die sehr individuellen Bedürfnisse abgestimmt werden können, desto umsetzbarer sind die daraus gewonnenen Erkenntnisse. Dabei sind auch Beratende gut beraten, ihre Netzwerke zu nutzen und zu erweitern, um Trends der Lebensmittelvermarktung oder Änderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen berücksichtigen zu können. Mit steigenden Erwartungen der Konsumentinnen und Konsumenten und daraus folgend erhöhtem Bedarf an professionellen, betriebsindividuellen Lösungen wird Beratungsarbeit wichtiger und umfassender denn je. ■

Bundesgesetzblatt August 2024 bis November 2024

- Verordnung zur Änderung des Übereinkommens vom 3. April 2001 zur Gründung der Internationalen Organisation für Rebe und Wein vom 23.08.2024 (BGBl. 2024 II Nr. 352)
- Siebte Verordnung zur Änderung der Seefischereiverordnung vom 23.10.2024 (BGBl. 2024 I Nr. 311)
- Verordnung zur Änderung der Extraktionslösungsmittelverordnung und anderer lebensmittelrechtlicher Vorschriften vom 24.10.2024 (BGBl. 2024 I Nr. 315)
- Erste Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Gewährung von Förderungen für Maßnahmen im Sektor Wein vom 24.10.2024 (BGBl. 2024 I Nr. 317)
- Gesetz zur Änderung agrarrechtlicher Vorschriften und zur Änderung weiterer Gesetze vom 30.10.2024 (BGBl. 2024 I Nr. 327)
- Verordnung zur Änderung marktordnungsrechtlicher Vorschriften für tierische Erzeugnisse vom 07.11.2024 (BGBl. 2024 I Nr. 342)
- Verordnung über tierärztliche Hausapotheken (Tierärztliche-Hausapothekenverordnung – TÄHAV) vom 07.11.2024 (BGBl. 2024 I Nr. 343)
- Verordnung zur Durchführung der unionsrechtlichen Regelungen für Vermarktungsnormen für Obst und Gemüse (Obst-Gemüse-Vermarktungsnormen-Durchführungsverordnung – OGVerNormDV) vom 12.11.2024 (BGBl. 2024 I Nr. 347)
- Berichtigung der Agrargeoschutz-Verweisanpassungsverordnung vom 12.11.2024 (BGBl. 2024 I Nr. 350)

Seit 1.1.2023 findet die Verkündung im Internet unter www.recht.bund.de statt.

Fachschule für Agrarwirtschaft Herford

Ein hoher Praxisbezug, eine moderne EDV-Ausstattung und ein spezieller Kurs für Nicht-Hofnachfolger sind Pluspunkte, mit denen die ostwestfälische Fachschule für Agrarwirtschaft aufwarten kann.

An der Fachschule für Agrarwirtschaft Herford werden die Klassen nach den Schwerpunkten Rind/Futterbau auf der einen und Schweine/Geflügel/Marktfruchtbau auf der anderen Seite eingeteilt. Im zweiten Jahr gibt es im Fach Unternehmensführung zusätzlich einen gesonderten Kurs für künftige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die keinen eigenen Betrieb im Hintergrund haben. Dieser Personenkreis werde kontinuierlich größer und umfasse inzwischen mindestens ein Drittel der Fachschülerinnen und Fachschüler, berichtet Schulleiter Thomas Rieger. „Mit dem Arbeitnehmerkurs gehen wir auf ihre speziellen Interessen ein, die sich teilweise deutlich von denen der Hofnachfolger unterscheiden“, erläutert er. Bei der abschließenden Projektarbeit seien die Nicht-Hofnachfolger wesentlich freier in der Themenwahl. Anstatt die Stärken und Schwächen des eigenen Betriebs zu analysieren und auf dieser Grundlage Möglichkeiten der Optimierung und Weiterentwicklung zu erarbeiten, können sie zum Beispiel eine bestimmte Pflanzkultur untersuchen.

Junges Kollegium

Die Fachschule für Agrarwirtschaft Herford hat eine lange Tradition, die bis ins Jahr 1868 zurückreicht. In der heutigen Form existiert die Schule, bei der es sich um ein Berufskolleg der Landwirtschaftskammer Nordrhein-

Westfalen handelt, seit 2004. Aktuell absolvieren hier insgesamt 90 junge Menschen ihre Fortbildung, die mit der Qualifikation „Staatlich geprüfte/r Agrarbetriebswirt/-in“ abschließt. Was das zwischenmenschliche Klima betrifft, wird laut Rieger großer Wert auf eine sehr gute Schulgemeinschaft und eine positive Grundstimmung gelegt. Darüber hinaus hat sich in den zurückliegenden fünf bis sechs Jahren ein Generationenwechsel im Kollegium vollzogen, sodass das Durchschnittsalter der aktuell neun Lehrkräfte bei Ende 30 liegt.

Fast die Hälfte der insgesamt 2.400 Unterrichtsstunden dreht sich um Fächer wie Unternehmensführung, Betriebswirtschaft, Ökonomie oder Markt- und Wirtschaftspolitik. Der Schulleiter unterstreicht den sehr hohen Praxisbezug: „Das spiegelt sich unter anderem darin wider, dass wir in jeder Klasse einen Schülerbetrieb haben, der seine betrieblichen Daten zur Verfügung stellt, sodass wir im Fach Betriebswirtschaft statt mit abstrakten Beispielabschlüssen mit den tatsächlichen Daten eines existierenden Betriebs rechnen können.“ Große Praxisnähe wird in den zahlreichen Exkursionen deutlich, aber auch in der Tatsache, dass Referentinnen und Referenten der Landwirtschaftskammer und externe Experten und Expertinnen – auch zu spezielleren Themen wie Arbeitgeberfragen oder Einkommens- und Vermögenssicherung – in den Unterricht eingebunden werden.

Die Autorin



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

EDV-Ausstattung

Die größte Besonderheit, durch die sich die Schule auszeichne, sei allerdings ihre hochmoderne EDV-Ausstattung, betont Rieger: „Bereits seit 2001 haben bei uns alle Schüler ein Notebook. Außerdem verfügen alle Klassen über WLAN, und wir haben eine Videokonferenzanlage und eine Cloud, in der nicht nur alle Unterrichtsunterlagen abgelegt werden, sondern in der auch die Schülerinnen und Schüler ihre Inhalte speichern können.“ Momentan sei man dabei, alle Klassen mit Smartboards auszustatten und der Glasfaseranschluss werde auch demnächst frei geschaltet (Stand Mitte Oktober).

Wer nach einem Jahr die Wirtschaftsprüfung ablegen möchte, muss jeweils eine Klausur in Unternehmensführung und in einem der beiden produktionstechnischen Fächer schreiben. „Von dieser Möglichkeit machen aber nur wenige Gebrauch, denn unsere Absolventen streben ganz überwiegend den Abschluss Agrarbetriebswirt/Agrarbetriebswirtin an“, stellt Rieger klar. Wer zusätzlich die Fachhochschulreife erwerben möchte, muss nach der Teilnahme an einem entsprechenden Leistungskurs in einer Klausur seine fachbezogenen Englischkenntnisse unter Beweis stellen. Mehr als die Hälfte der Absolventinnen und Absolventen nutzen diese Möglichkeit, berichtet der Schulleiter. Bei der Ausbildereignungsprüfung sind alle dabei. Voraussetzung dafür sind eine Klausur und eine praktische Unterweisungsprüfung mit einem Auszubildenden.

Auch die Nicht-Hofnachfolger haben gute berufliche Perspektiven. „Die meisten übernehmen als Herdenmanager oder in einer ähnlichen Funktion Verantwortung für Teilbereiche von landwirtschaftlichen Betrieben. Viele arbeiten aber auch im vor- und nachgelagerten Bereich der Landwirtschaft“, so Rieger. „Wenn sie bei uns abgehen, haben sie alle schon einen Arbeitsvertrag in der Tasche.“

Fachschule für Agrarwirtschaft Herford

Ravensberger Straße 6a
32051 Herford
Tel. 05221 597721

info@lwk.nrw.de
www.landwirtschaftskammer.de/schulen/
herford/index.htm

Foto: Fachschule Herford





Foto: Martin Heggemann

Neue Betriebszweige kennenlernen

Bisher weniger bekannte Betriebszweige der Landwirtschaft aufzeigen – das ist das Ziel der Diversifikationstage an der Fachschule für Agrarwirtschaft Borken. Dabei schlagen die Studierenden die Themen selbst vor und stimmen über die Umsetzung ab.

Mit dem Projekt einer Geflügelwoche hat vor drei Jahren alles angefangen. „An unserer Fachschule für Agrarwirtschaft in Borken findet zu Beginn des Jahres immer eine Schulkonferenz statt, bei der die Studierenden ihre Wünsche äußern, mit welchen Unterrichtsinhalten sie sich über den vorgeschriebenen Lehrplan hinaus beschäftigen möchten“, erzählt Boris Bergmann, der in Borken die Fächer Unternehmensführung und Englisch unterrichtet. Er hat die von den Studierenden angeregte Geflügelwoche mit organisiert. „Dabei haben wir unter anderem einen Geflügelschlachthof besucht und uns mit dem Thema Legemobile befasst.

Das kam zwar gut an, aber mit der Geflügel-Thematik haben wir nicht alle Studierenden inhaltlich abgeholt“, so Bergmann. Also gab es im Jahr darauf zusätzlich einen Bio-Tag. Dabei ging Christian Wucherpfennig, Berater bei der Landwirtschaftskammer, auf die Chancen und Risiken der Umstellung eines konventionellen auf einen ökologischen Landwirtschaftsbetrieb ein.

Didaktischer Ansatz

Es kamen weitere Ideen und Themenanregungen hinzu, sodass im vergangenen Jahr die Diversifikationstage entwickelt wurden. „Sie sollen unseren Studierenden Möglichkeiten des Einstiegs in einen neuen Betriebszweig aufzeigen“, beschreibt Bergmann die angestrebte Horizonterweiterung. „Die Diversifikationstage sind Teil unseres didaktischen Ansatzes, möglichst praxisnahes Wissen zu vermitteln. Am Ende des ersten Fachschuljahrs starten wir eine Umfrage, welche Themen sich die Studierenden für die Diversifikationstage wünschen“, erläutert Bergmann. „Anschließend haben alle eine Woche lang Zeit, über die Vorschläge abzustimmen, sodass sich am Ende drei bis fünf Projektthemen herauskristalieren.“

Im zweiten Fachschuljahr geht es dann zur Sache: Zunächst suchen die angehenden Agrarbetriebswirtinnen und Agrarbetriebswirte mit Unterstützung des siebenköpfi-

Die Autorin



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

gen Lehrerkollegiums, zu dem neben Boris Bergmann Antonius Alfert, Martin Heggemann (stellvertretender Schulleiter), Josef Hengstebeck (kommissarischer Schulleiter), Marc Höckesfeld, Klaus Kohne und Dr. Cathleen Wenz gehören, nach Referenten oder Referentinnen. „Dabei fällt die Wahl in vielen Fällen auf Berater oder Beraterinnen der Landwirtschaftskammer – aus dem einfachen Grund, weil diese unabhängig von den wirtschaftlichen Interessen einzelner Firmen tätig sind“, berichtet Bergmann. Zudem ist es naheliegend, da sich die Fachschule für Agrarwirtschaft Borken in Trägerschaft der Landwirtschaftskammer Nordrhein-Westfalen befindet.

In den Wochen zwischen den Herbstferien und Weihnachten, vereinzelt auch noch im Januar, finden die Diversifikationstage statt – und zwar klassenübergreifend und „im Plenum“: Alle 40 bis 50 Studierenden des zweiten Fachschuljahres nehmen an sämtlichen Projekten, die jeweils einen oder zwei Tage umfassen, teil.

Waldtage

Bei der Premiere der Diversifikationsstage im Schuljahr 2022/2023 habe es sich bei zwei der insgesamt fünf Projektstage um Waldtage gehandelt, blickt Bergmann zurück. Referent war in diesem Fall ein Förster, der den Teilnehmenden am ersten Tag detailliertes Wissen über verschiedene Möglichkeiten der Waldnutzung, aber auch über verschiedene Aspekte der Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit an die Hand gab. Nach diesem theoretischen Einstieg ging es am zweiten Projekttag zum „Vor-Ort-Termin“ in den Wald. Dabei wurden Fragen zu Standortbedingungen der Bäume, zur Waldgesundheit und zu Möglichkeiten der Aufforstung beantwortet.

Energietage

Auch die beiden Energietage waren in Theorie und Praxis aufgeteilt. So hat ein Berater der Landwirtschaftskammer am ersten Tag über Optionen zur Reduzierung des Energieverbrauchs, Ressourcenschonung, Windenergie und Photovoltaik, mit Schwerpunkt auf Freiflächen-Photovoltaikanlagen, referiert. „Dabei ging es, wie bei allen anderen Themen auch, um ganz konkrete Fragen: nach der Wirtschaftlichkeit oder nach den Voraussetzungen, die ein landwirtschaftlicher Betrieb für die Installation von Sonnen- oder Windenergieanlagen erfüllen muss“, so Bergmann. Tags darauf war die direkte Anschauung angesagt: Die Projektteilnehmenden besichtigten die Biogasanlage der Benning-Agrar-Energie GmbH in Reken, wo erneut die Wirtschaftlichkeit, aber auch politische und rechtliche Aspekte rund um „Erneuerbare Energien“ im Allgemeinen und „Biogasanlagen“ im Besonderen thematisiert wurden. „Und natürlich auch Möglichkeiten des beruflichen Einstiegs in diese bislang noch eher ungewöhnliche landwirtschaftliche Sparte“, wie Lehrkraft Bergmann betont. „Das ist für meine Kollegen und mich das Wichtigste überhaupt, dass wir unseren Studierenden mit den Diversifikationsstagen berufliche Perspektiven aufzeigen, über die sie zuvor vielleicht noch nie nachgedacht haben.“ Wie läuft der Einstieg in eine neue landwirtschaftliche Sparte ab? Welche Schwierigkeiten entstehen dabei möglicherweise und wie kann man sie lösen? Diese und ähnliche Fragen stehen im Mittelpunkt. Mehrere Vorträge, unter anderem zu Aspekten der Windenergie-Gewinnung, rundeten die Energietage ab.

Weitere Projekte

Natürlich ging es auch wieder um das Thema Geflügel, das die „Initialzündung“ für die Diversifikationsstage gegeben hatte. „Wir



Foto: Klaus Kohne

Präsentation zum Theorieteil während der Energietage

sind nach Niedersachsen in den Landkreis Vechta gefahren und haben dort zwei Branchenunternehmen besichtigt“, erzählt Bergmann. Zum einen handelte es sich dabei um die Big Dutchman AG in Vechta selbst, die Fütterungsanlagen und Stalleinrichtungen für die Haltung von Geflügel und Schweinen entwickelt und vertreibt, und zum anderen um einen Zucht- und Mastbetrieb der Wiesenhof Geflügel-Kontor GmbH in Lohne. „Dort hat uns der Betriebsgründer und -leiter, ein junger Landwirt, der unsere Fachschule für Agrarwirtschaft in Borken absolviert hatte, sehr anschaulich und detailliert durch die Planungs- und Gründungsphase seines Unternehmens geführt und dabei auch offen über die Kosten geredet“, berichtet Bergmann. „Auch das oftmals schwierige und vor allem langwierige Genehmigungsverfahren für solche Betriebe war ein Thema. Er schilderte uns, wie er diese Schwierigkeiten bewältigt hat.“

Abschluss der Diversifikationsstage im Jahr 2023 war ein Gemüsetag, den der Pflanzenbaulehrer der Borkener Fachschule und ein externer Berater gemeinsam als Referenten gestalteten: Zum einen gab es die theoretische Wissensvermittlung in der Aula der Schule und zum anderen die praktische Anschauung und Umsetzung bei einer Felderbesichtigung.

Hohe Motivation

Die Diversifikationsstage finden bei den Studierenden sehr positive Resonanz, freut sich Bergmann: „Eine typische Äußerung vonseiten der Studierenden ist ‚Das hätte ich nicht gedacht, dass das funktionieren kann‘ – zum Beispiel, wenn es um die Umstellung vom konventionellen auf ökologischen Landbau geht. Es gibt ja immer eine Million Gründe, warum eine bestimmte Neuerung im eigenen Alltag nicht möglich sein soll. Aber wenn man dann mit einem Landwirt spricht, der genau das gemacht hat, bricht

das eingefahrene Strukturen und Denkmuster auf.“

Welche Rolle übernehmen die Lehrenden der Fachschule Borken bei den Diversifikationsstagen? „Jeder von uns betreut ein bestimmtes Thema und ist dementsprechend für einen oder zwei Projektstage verantwortlich“, antwortet Bergmann. Großes Eingreifen der Lehrkräfte oder Referenten war bisher nicht nötig. „Die Studierenden bringen sich dermaßen aktiv und aus einem solchen Eigeninteresse heraus ins Geschehen ein, dass wir Lehrer eher darauf achten müssen, dass der zur Verfügung stehende zeitliche Rahmen nicht gesprengt wird“, so Bergmann. Eine entscheidende Rolle spielt hier sicherlich, dass die Projektteilnehmenden ihre Themen selbst gewählt haben.

Selbstverständlich werden die Inhalte der Projektstage in den Unterricht eingebunden und die Projektstage selbst nachbesprochen. Besonders erfreulich ist es, wenn ein Thema aus den Diversifikationsstagen in eine Projektarbeit mündet. Das war zum Beispiel bei Antonia Rewer der Fall: Die Absolventin der Fachschule Borken hat ihre Abschlussarbeit über die Steigerung der Energieeffizienz in einem Ferkelaufzuchtbetrieb geschrieben und dafür eine Auszeichnung erhalten.

Themenvielfalt

Im Schuljahr 2024/2025 sind die Diversifikationsstage in die zweite Runde gegangen. Während der Planungsphase stand schon fest, dass ihre Zahl von bisher fünf auf sieben erhöht wird – erstmals wird es auch einen Aquakultur-Tag geben. „Dabei geht es unter anderem um die Themen Aquaponik, Fischzucht, Fischdünger und Schwarze Soldatenfliege als alternative Proteinquelle für Fische“, präzisiert Bergmann. Sehr viele Themen, wie zum Beispiel die Direktvermarktung, stehen noch auf der To-do-Liste. Die Diversifikationsstage haben hohes Potenzial zur Weiterentwicklung. ■

Holzfasern statt Torf

Torf wird im Gartenbau als Hauptbestandteil für Pflanzenerde verwendet, denn er bietet gute Voraussetzungen für das Wachstum verschiedener Pflanzen. Doch sein Abbau in Mooren setzt große Mengen CO₂ frei. Wie Holzfasern Torf ersetzen können, erforschen das Julius Kühn- und das Thünen-Institut.

Holzfasern lassen mehr Sauerstoff und Wasser an die Wurzeln. Allerdings werden sie leichter zersetzt als Torf und binden dabei Stickstoff, den die Pflanzen für ihr Wachstum brauchen. Die Forschenden arbeiten deshalb daran, Holzfasern mit zusätzlichem Stickstoff anzureichern. Außerdem experimentiert das Forschungsteam mit einem Molekül, das für die Stabilität von Pflanzen verantwortlich ist: Lignin. Dadurch soll der Zersetzungsprozess der Fasern verlangsamt werden.

Die Reduzierung des Torfabbaus trägt erheblich zum Klimaschutz bei. Mit Holzfasern können bereits bis zu 30 Prozent Torf in Pflanzsubstraten ersetzt werden. Um höhere Substitutionsraten zu erreichen, müssen jedoch einige Herausforderungen überwunden werden. So kommt es beim Nadelholz zu Nutzungskonkurrenzen, die sich durch schwindende Ressourcen an Fichtenholz noch verschärfen werden. *TI*

Gesamtschau Biodiversität

Mehr als die Hälfte der natürlichen Lebensraumtypen in Deutschland weist einen ökologisch ungünstigen Zustand auf, täglich verschwinden weitere wertvolle Habitatflächen. Die Konsequenz: Populationen von Arten schrumpfen, verarmen genetisch oder sterben aus – mit direktem Einfluss auf die Leistungsfähigkeit und Funktionsweise von Ökosystemen. Ein Drittel der Arten sind gefährdet, etwa drei Prozent sind bereits ausgestorben. Der „Faktencheck Artenvielfalt“, im Oktober erschienen, zeigt erstmals umfassend, wie es um die Biodiversität in Deutschland tatsächlich steht, identifiziert deren Trends und Treiber, gibt aber auch Empfehlungen, dem Verlust entgegenzuwirken und arbeitet Forschungsbedarfe heraus.

150 Autorinnen und Autoren aus 75 verschiedenen Institutionen und Verbänden, darunter das Thünen-Institut, waren an dieser Gesamtschau zur Biodiversität beteiligt. 38 Kernaussagen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wurden in einer Zusammenfassung gesondert veröffentlicht. Sie sollen als handliche Grundlage etwa für gesellschaftliche Entscheidungsprozesse dienen. Der „Faktencheck Artenvielfalt“ entstand eingebunden in die BMBF-Forschungsinitiative zum Erhalt der Artenvielfalt (FEaA): www.feda.bio/de/das-ist-faktencheck-artenvielfalt *FEaA, TI*



Wald mit Totholz

Foto: Thünen-Institut/Thomas Riedel

Wald durch Klimakrise erheblich geschädigt

Die Ergebnisse der vierten Bundeswaldinventur (BWI) zeigen ein differenziertes Bild der Waldentwicklung: Einerseits gibt es in Deutschland seit 2012 etwas mehr Waldfläche, es stehen mehr Laubbäume in den Wäldern und die Naturnähe nimmt langsam, aber beständig zu. Die durchschnittliche Kohlenstoff-Speicherleistung des Waldes hat allerdings seit 2012 deutlich abgenommen. Durch den massiven Verlust an lebender Biomasse wurde der Wald seit 2017 sogar zu einer Kohlenstoff-Quelle.

Deutschlands Wälder werden alle zehn Jahre inventarisiert. 100 Inventurtrupps vermessen mehr als 520.000 Bäume und beschreiben an 80.000 genau definierten Punkten in den Wäldern, was sie vorfinden. Das Thünen-Institut (TI) koordiniert die BWI im Auftrag des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) und wertet sie aus (vgl. www.bundeswaldinventur.de). Hier zentrale Ergebnisse:

- Mit 79 Prozent Flächenanteil sind Mischwälder die prägende Form. Seit 2012 ist der Flächenanteil um drei Prozent gewachsen.

- Auf rund drei Millionen Hektar Wald wächst bereits eine neue Generation an Bäumen heran. 91 Prozent davon sind auf Naturverjüngung zurückzuführen.
- Die Wälder in Deutschland sind älter geworden (durchschnittlich 82 Jahre alt und damit fünf Jahre älter als noch 2012). 2022 waren mehr als 30 Prozent des Waldes älter als 100 Jahre, mehr als 20 Prozent älter als 120 Jahre.
- Der Holzzuwachs betrug rund 9,4 Kubikmeter je Hektar und Jahr, insgesamt 101,5 Millionen Kubikmeter jährlich – ein Minus von 16 Prozent im Vergleich zu 2012. Der starke Rückgang ist vor allem auf die Folgen des Klimawandels (Stürme, Trockenheit und Borkenkäferkalamitäten), den Ausfall der schnellwüchsigen Fichte und die fortschreitende Alterung des Waldes zurückzuführen.
- Durch Sturm, Dürre und Borkenkäferbefall hat auch die Totholzmenge im Wald zugenommen. Insgesamt wurden allein im Jahr 2020 deutschlandweit 60,1 Millionen Kubikmeter Kalamitätsholz ungeplant geschlagen. *TI*



Laub ist als Futterbestandteil bei Ziegen beliebt.

Foto: darknightsky/AdobeStock

Futterlaub aus Agroforst

Bäume und Sträucher liefern Ziegen und Schafen mineralstoffreiche Nahrung. Mit Laub und frischen Trieben können sie einen Teil ihres Nährstoffbedarfs decken. Das Verbundprojekt „FuLaWi“, an dem unter anderem das Forschungsinstitut für Nutztierbiologie (FBN) in Dummerstorf beteiligt ist, untersucht, wie Laub aus Agroforstsystemen für eine ganzjährige, nachhaltige und artgerechte Ernährung kleiner Wiederkäuer sorgen kann.

Bei dieser Art Agroforst weiden Tiere zwischen Bäumen und Sträuchern, teilweise kombiniert mit Ackerkulturen. Um auch im Winter Laubfutter zu haben, entwickeln die Forschenden neue Ernte- und Konservierungsmethoden. In Labor- und Fütterungsversuchen sowie in realen Agroforstsystemen erforschen sie, wie sich die Verdaulichkeit des Futters und die Mineralstoffversorgung der Tiere verbessern lassen und deren Methanausstoß verringert. *FBN*

Mutige Vision

Bruno Stotz aus Markdorf im Bodenseekreis (Baden-Württemberg) ist beim CERES AWARD 2024 zum besten Junglandwirt gekürt worden. Der 31-Jährige hat die Juroren durch seinen Innovationsgeist überzeugt: „Er hat mit fester Überzeugung und einer mutigen Vision ein Betriebskonzept entwickelt, das er beeindruckend umgesetzt hat“.

Der Junglandwirt hat aus einem stillgelegten Betrieb im Jahr 2004 wieder einen zukunftsfähigen Hof gemacht. Neben Soja, Roggen und Zwischenfrüchten baut er Sonderkulturen an: Kürbisse, Erdbeeren, Artischocken, Birnen, Äpfel und Holunder. Über Onlineshops, regionale Einzelhändler und den Hofladen werden nicht nur verschiedene Cider, sondern auch Produkte wie Sirup, Balsamico, Pesto und Aufstriche vermarktet. Dabei ist Stotz der Teamgedanke auf seinem Betrieb wichtig.

Der CERES AWARD, der von agrarheute (dlv – Deutscher Landwirtschaftsverlag) vergeben wird, gilt als hohe Auszeichnung in der deutschen Landwirtschaft. Über 180 Landwirtinnen und Landwirte aus Deutschland und dem deutschsprachigen Ausland haben sich in diesem Jahr in den sieben Kategorien Ackerbauer, Energielandwirt, Junglandwirt, Rinderhalter, Schweinehalter, Geflügelhalter und Unternehmerin beworben. Informationen unter: www.ceresaward.de dlv



Foto: Timo Javort

Bruno Stotz wagte neue Wege in der Landwirtschaft. Der alte Kuhstall wurde zur Event-Location und zu einem Hofladen mit angegliedertem Café.



Foto: Johanna Gundlach, BfN

Das Planspiel „Tatort Wiese“ von der Bergischen Agentur Kulturlandschaft lädt zum Perspektivwechsel ein und informiert über den Naturwert von artenreichem Grünland. Die Workshop-Teilnehmenden erlebten hautnah, wie praxisorientierter Unterricht funktioniert.

Biodiversität in der Berufsausbildung

Im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Naturschutz und Landwirtschaft im Dialog“ an der Internationalen Naturschutzakademie Insel Vilm des Bundesamts für Naturschutz (BfN) fand Anfang September eine Tagung zum Thema „Biodiversität in der landwirtschaftlichen Berufsausbildung“ statt. Bis heute haben ökologische Themen wie der Agrarnaturschutz einen noch unzureichenden Platz in der landwirtschaftlichen Ausbildung.

Mit der Veranstaltung ermöglicht das BfN einen Austausch unter Expertinnen und Experten der Bildungs-, Beratungs-, Landwirtschafts- und Umweltschutzpraxis zum Thema Biodiversitätsbildung in der Landwirtschaft. Im Rahmen von Vorträgen und Workshops wurden praxisnahe Ausbildungsinhalte sowie neue Lernformate zur Förderung der Biodiversität im Berufsbild Landwirt/Landwirtin vorgestellt und diskutiert, um daraus Lösungsansätze für die berufliche Ausbildung in Deutschland abzuleiten.

Spannende Einblicke in Initiativen aus ganz Deutschland, die sich bereits engagiert für die Förderung von Biodiversitätsthemen in der landwirtschaftlichen Ausbildungspraxis einsetzen, wurden dabei von unterschiedli-

chen Institutionen aufgezeigt. Insbesondere bieten Kooperationen zwischen Biodiversitätsberatung und Berufs- oder Fachschulen ein großes Potenzial für eine gute Vernetzung zwischen den unterschiedlichen Fachbereichen, um angehende Landwirtinnen und Landwirten für die ökologischen Herausforderungen zu rüsten. Praktische Erfahrungen und anwendungsorientierte Unterrichtseinheiten helfen dabei, die richtigen Entscheidungen für den eigenen Betrieb zu treffen und ihn nachhaltig sowie naturverträglich aufzustellen. Alle Teilnehmenden vereint der Wunsch, eine gute Vernetzung zu erreichen sowie praxisorientierte Lehr- und Lernangebote zu biodiversitätsrelevantem Wissen in der Agrarlandschaft leicht zugänglich zu machen.

Die Ergebnisse der Tagung werden in einem Hintergrundpapier veröffentlicht und sollen einen Beitrag dazu leisten, identifizierte Bedarfe für eine biodiversitätsfördernde Ausbildung an die unterschiedlichen Akteursgruppen heranzutragen, um damit perspektivisch eine bessere Integration von Biodiversität in die landwirtschaftliche Bildungspraxis zu erreichen.

Johanna Gundlach, Cordula von Junker, BfN

Erfolgreicher Start der QUAGA-Kurse

Die Weiterbildungskurse im Rahmen von „QUAGA – Qualifizierung gartenbaulicher Fachkräfte sichern“ sind erfolgreich angelaufen. Die erste Führungskräfte-schulung in Oberhausen beschäftigte sich mit den Facetten einer sozial nachhaltigen Personalführung, einer gelungenen Kommunikation, aber auch mit dem Umgang mit Konflikten im Betrieb. Neben einer theoretischen Einordnung von

Alexander Kühl, Internationales Institut Empirische Sozialökonomie gGmbH (IN-IFES), gab es vor allem praktische Handlungshilfen – eng an der täglichen Praxis. Abgerundet wurde die Fortbildung durch Aspekte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

In einem zweiten Termin ging es in Oberhausen um Beratung zum nachhaltigen Pri-

vatverkauf. Das praxisorientierte Wissen wurde von einer Expertin, Christina Kulp von der Pflanzenschule, anschaulich vermittelt. Dabei wurde klar, dass eine veränderte Gesprächsführung große Potenziale heben kann. Beide Termine fanden in Kooperation des Gartenbaulandesverbandes NRW statt. Informationen zu den nächsten Kursen unter <https://www.hortigate.de/projekt-quaga/> ZVG

Coaching-Programm: Frauen für Führungsrollen stärken

Die Förderung von Frauen in der Arbeitswelt ist ein zentrales Thema, das in den vergangenen Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen hat. Zusammen mit der landwirtschaftlichen Rentenbank bietet die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) eine wertvolle Möglichkeit, Frauen für Führungsrollen stark zu machen. Durch das Projekt „Frauen durch Coaching gezielt fördern“ soll die Gleichstellung beider Geschlechter in der Betriebsführung in Landwirtschaft, Fischerei und Forsten weiter vorangebracht werden.

Zielgruppe des Projekts sind Frauen in der Agrar- und Ernährungswirtschaft, die unternehmerische Ziele erreichen möchten. Das betrifft Frauen, die als Hofnachfolgerin die Leitung eines landwirtschaftlichen Be-

triebs übernehmen möchten oder in Form von einer GbR mit in einen Betrieb einsteigen wollen. Es soll aber auch Frauen ansprechen, die eigene Betriebszweige auf dem Hof anstreben und so zur Einkommenskombination des Betriebes beitragen. Ein solches Standbein kann zum Beispiel die Bauernhofpädagogik, die Direktvermarktung oder der Agrartourismus sein. Auch bei einer kompletten Betriebsneugründung werden die Frauen unterstützt. Wichtig für die Förderung ist, dass vor weniger als fünf Jahren mit dem Vorhaben begonnen wurde. Das Coaching kann auch für Gründungen beansprucht werden, die in den nächsten fünf Jahren geplant sind.

Die Teilnehmerinnen können an Workshops und Schulungen teilnehmen, die beispielsweise das Selbstbewusstsein, die Kommu-

nikationsfähigkeit und das Verhandlungsgeschick stärken. Die interaktiven Veranstaltungen bieten Raum für praktisches Lernen. Des Weiteren decken Beratungsangebote die wichtigen Themenbereiche rund um die Betriebsführung, die eigene Absicherung und die Selbstorganisation ab. Die Landwirtschaftskammer (LWK) Niedersachsen ist im Rahmen dieses Frauencoaching-Programms ein Kooperationspartner der SVLFG für Weiterbildungs- und Coachingangebote.

Nähere Informationen zum Antragsverfahren, den Voraussetzungen und den Kooperationspartnern gibt es bei der SVLFG unter <https://www.svlfg.de/frauen-coaching> oder bei den sozioökonomischen Beraterinnen und Beratern der Kammer.

LWK Niedersachsen



Foto: COK House/AdobeStock

Die SVLFG fördert Frauen in der grünen Branche durch gezielte Coaching-Programme.

Internationaler Tag der Landfrauen

Zum „Internationalen Tag der Frauen in ländlichen Gebieten“, der jährlich am 15. Oktober begangen wird, würdigten der Bundesminister für Ernährung und Landwirtschaft, Cem Özdemir, und die Vizepräsidentin des Deutschen Bauernverbandes (DBV) beziehungsweise Vorsitzende des DBV-Fachausschusses Unternehmerinnen, Susanne Schulze Bockeloh, das Engagement und die Arbeit der Landwirtinnen und landwirtschaftlichen Unternehmerinnen in den ländlichen Räumen.

„Mit ihrer Arbeit leisten sie Großartiges auf ihren Höfen und für unsere Gesellschaft. Diese Frauen müssen aber auch gestärkt werden, Lob und Dank allein reichen hier nicht aus“, betonte Schulze Bockeloh. „Wir brauchen Unterstützung und politisches

Handeln beim Thema Mutterschutz für selbstständige Frauen und auch allgemeine Zukunftsperspektiven für die Landwirtschaft. Nur so hat auch die nächste Generation Lust und Chancen, landwirtschaftliche Betriebe weiterzuführen, Ehrenamtspositionen zu ergreifen und ihren Weg in der Landwirtschaft zu gehen“, so Schulze Bockeloh.

Landwirtschaft stärker zur Frauensache zu machen – mit Blick auf dieses Ziel will das BMEL laut Minister Özdemir die Rahmenbedingungen setzen. In Planung ist beispielsweise ein Pilotprojekt, in dem hauptsächlich weibliche Trainees eigene unternehmerische Schritte auf einem erfolgreichen landwirtschaftlichen Betrieb machen können (s. B&B Agrar 3-24, S. 25).

DBV, BMEL

Weniger Studierende

Zum Wintersemester 2023/24 waren insgesamt 60.366 Studierende der Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften sowie der Veterinärmedizin an deutschen Hochschulen eingeschrieben. Damit sank die Zahl der Studierenden im Vergleich zum Vorjahr um 2.294 und ist so niedrig wie noch nie seit der gemeinsamen Erfassung dieser Studiengänge im Wintersemester 2015/16.

Im Vergleich zum Vorjahr ist ein Rückgang in fast allen Studiengängen der Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften zu verzeichnen. Am stärksten sank die Studierendenzahl bei den Haushalts- und Ernährungswissenschaften (minus 498), gefolgt von der Agrarwissenschaft (minus 484) und der Lebensmitteltechnologie (minus 389).

Die Zahl der Erstsemester ist im Vergleich zum Vorjahr leicht von 8.620 auf 8.693 gestiegen. So entschieden sich mehr Studienanfängerinnen und -anfänger unter anderem für Agrarwissenschaft (plus 212), Naturschutz (plus 76) und Forstwissenschaft, -wirtschaft (plus 39).

Unter den Studierenden der Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften insgesamt war der Anteil an Studentinnen in allen drei Studiengängen im Bereich Ernährungs- und Haushaltswissenschaften (77 bis 83 Prozent) sowie Tierproduktion (68 Prozent) am höchsten. Männliche Studenten belegten vor allem die Studiengänge Brauwesen/Getränketechnologie (78 Prozent), Holzwirtschaft (75 Prozent) und Forstwissenschaft, -wirtschaft (62 Prozent) sowie Weinbau und Kellerwirtschaft (60 Prozent).

Tabelle mit ausgewählten Daten zu „Studierenden der Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften“ unter: www.bmel-statistik.de/studium BLE

KI: Chance und Herausforderung

Durch die Digitalisierung und insbesondere die Künstliche Intelligenz (KI) erleben viele Berufsfelder in der Agrarwirtschaft weitreichende Veränderungen. Neue Qualifikationen und Kompetenzen sind gefordert. Das Bildungsforum des Bundesinformationszentrums Landwirtschaft (BZL), das am 6. und 7. Mai 2025 in der DEULA Rheinland in Kempen am Niederrhein stattfindet, rückt Chancen und Herausforderungen in den Mittelpunkt, die mit dem Einsatz der Zukunftstechnologie KI verbunden sind. Eingeladen sind Akteure der landwirtschaftlichen Berufsbildung aus Ministerien, Wissenschaft, Verwaltung sowie landwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen.

„Wie hilft KI in Bildung und Beratung?“ – Unter dieser Fragestellung zeigt Prof. Elfriede Berger, Leiterin des Instituts für Beratung, Entwicklungsmanagement und E-Learning/E-Didaktik an der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik in Wien, Wege auf, wie KI gezielt und sinnstiftend in Unterricht und Beratungsalltag integriert werden kann. Michael Lenz von der DBV-Service GmbH, ein Tochterunternehmen des Deutschen Bauernverbandes e.V., befasst sich mit der Rolle von KI in Sicherheitsfragen: „KI und Cybersicherheit – Phishing, Ransomware und Social Enginee-

ring“. Denn einerseits hat sich KI zu einem wichtigen Faktor bei der Verbesserung von Sicherheitsmaßnahmen entwickelt, andererseits schafft die KI-basierte Technologie neue Angriffsflächen.

Ergänzend hält das BZL-Bildungsforum folgende Themen bereit:

- Gestaltung von Lernsituationen (Referentin: Dr. Antje Eder, Staatliches Berufliches Schulzentrum Regensburg),
- Gleichstellung von Frauen und Männern im Kontext der Grünen Berufe (Referentinnen: Dr. Christine Niens, Georg-August-Universität Göttingen, und Dr. Zazie v. Davier, Thünen-Institut für Betriebswirtschaft),
- Lehrkräftemangel bewältigen (Referentin: Yvonne Grau, ZVG-Arbeitskreis Lehrkräftebildung in der Agrarwirtschaft).

Neue Medien und Formate, die das BZL für Bildungsakteure in der Landwirtschaft bereithält, stellen Andrea Hornfischer, Christian Faber und Dr. Bärbel Brettschneider-Heil vor. Außerdem bietet das Bildungsforum Einblicke in Praxisbetriebe, die für innovatives und nachhaltiges Wirtschaften stehen. Eine Exkursion führt zum Stautenhof nach Willich-Anrath. Die dort



Foto: Papisut/AdobeStock

KI verändert die Arbeits- und Bildungswelt.

angebotenen Produkte werden nach strengen Standards des ökologischen Landbaus in geschlossenem Kreislauf produziert. Markus Schäfer, Agraringenieur und Winzer (in Ausbildung), präsentiert die „Grüne Neune“, einen Betrieb in Heimbach (Rureifel), der Weinbau auf ökologisch verträgliche und regenerative Weise betreibt.

Weitere Informationen zum Programm, zur Anmeldung, zu Übernachtungsmöglichkeiten sowie zur Anerkennung als Fortbildung gibt es unter www.bildungsserveragrar.de. Fragen können vorab per Mail an andrea.hornfischer@ble.de gerichtet werden.

BZL

Integration durch hauswirtschaftliche Bildung

Mehr als 100 Expertinnen und Experten sowie angehende Nachwuchskräfte aus Hauswirtschaft, Wissenschaft und Praxis diskutierten und entwickelten neue Konzepte rund um das Thema „Lebenslanges Lernen Hauswirtschaft – Schlüsselkompetenzen zukunftsfähig!“. Die 74. Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Hauswirtschaft e.V. (dgh) wurde Ende September in Kooperation mit dem Kompetenzzentrum „Professionalisierung und Qualitätssicherung Haushaltsnaher Dienstleistungen (PQHD)“ am „Zentrum für Ernährung, Lebensmittel und nachhaltige Versorgungssysteme (ELVe)“ an der Hochschule Fulda durchgeführt. In ihrer Eröffnungsrede hob Prof. Dr. Birgit Peuker, stellvertretendes dgh-Vorstandsmitglied, die gesellschaftliche Relevanz von Hauswirtschaft und hauswirtschaftlicher Bildung hervor: „Individuelle Lebenschancen werden maßgeblich von lebenslangem Lernen und einer nachhaltigen, chancengerechten, hauswirtschaftlichen Bildung beeinflusst. Zudem leistet hauswirtschaftliche Bildung einen wertvollen Beitrag zur Unterstützung vulnerabler Personen in ihrem persönlichen Berufseinstieg.“

Hauswirtschaft vermittelt Alltagskompetenzen in allen Bereichen der Daseinsvorsorge wie Wohnen, Essen, Kleidung und Mobilität. Durch den hohen Bezug zur eige-

nen Lebenswirklichkeit ergeben sich in der Hauswirtschaft berufliche Einstiegsmöglichkeiten für Menschen mit Beeinträchtigungen, die angeleitet und unterstützt Tätigkeiten in der Hauswirtschaft verrichten. Aber auch für Menschen, die noch nicht gut Deutsch sprechen wie kürzlich Zugewanderte, kann die Hauswirtschaft ein Start ins Berufsleben sein.

„Hauswirtschaftliche Bildung leistet einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag zur Umsetzung der UN-Nachhaltigkeitsziele“, sagte Dr. Isabell Kempf, Direktorin des UNESCO Institute for Lifelong Learning (UIL). Wichtige zukunftsfähige Schlüsselkompetenzen wie nachhaltiges Wirtschaften, Kompetenzen in der Gesundheitsprävention, aber auch lebenspraktische Fertigkeiten und soziales Miteinander werden darüber vermittelt. Vor allem in der Erwachsenenbildung leiste Hauswirtschaft eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe für die Integration und Teilhabe von Menschen, so Kempf in ihrem Vortrag.

Einblicke in erfolgreiche hauswirtschaftliche Bildungsprogramme erhielten die rund 100 Tagungsteilnehmerinnen und -teilnehmer im Rahmen von Exkursionen, beispielsweise bei einem Rundgang über das Gelände der inklusiven Fuldaer Bürgerstiftung

mit dem Titel „Antonius – gemeinsam Mensch“. Die Stiftung gliedert sich in vier Schwestergesellschaften, die engmaschig miteinander verzahnt sind: So wird das in der Gärtnerei gewonnene Saatgut auf den eigenen Feldern ausgesät. Die auf dem landwirtschaftlichen Bioland-Betrieb erzeugten Getreide und Gemüse werden im Hofladen und Handel verkauft und in den eigenen Schulcafeterien und in der Betriebskantine zubereitet.

Ihren Fähigkeiten entsprechend wohnen und arbeiten in allen Betriebszweigen 320 Menschen mit und ohne Beeinträchtigung zusammen. Die Fähigkeiten jedes Einzelnen werden im Frühförderzentrum, in der Kita und Schule bis hin zur Berufswerkstatt entwickelt und begleitet. Ziel ist, die Menschen bestmöglich zu qualifizieren und in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Im Tagungskloster Frauenberg beispielsweise haben auf diese Weise über 100 Mitarbeitende mit und ohne Beeinträchtigung einen vollwertigen Arbeitsplatz in den Bereichen Küche, Service, Konditorei, Rezeption, Housekeeping, Gärtnerei, Wäscherei und Schneiderei gefunden.

Weitere Informationen: www.dghev.de/termine/dgh-jahrestagung-2024

dgh und Ute Gomm, BZfE



2024, 776 Seiten
28 Euro
Best.-Nr. 19532
ISBN 978-3-949930-05-8
KTBL e.V., Darmstadt
www.ktbl.de

Betriebsplanung

KTBL e.V. (Hrsg.)

Maschinenkosten kalkulieren oder Arbeitsprozesse und Produktionsverfahren planen: Für die Betriebszweige Pflanzenbau und Tierhaltung bietet die 29. Auflage des KTBL-Standardwerkes umfassende Daten und Informationen bei einer neuen Gliederung. Unter anderem sind erstmals die Preise aller Stoffe (Düngemittel, Futtermittel, Kraftstoffe sowie pflanzliche und tierische Erzeugnisse) sowie aller Tiere in einem Kapitel zusammengefasst und damit einfacher auffindbar. Die Datensammlung liefert nicht nur Grund- und Ergebnisdaten zu den verschiedenen landwirtschaftlichen Produktionsrichtungen, sondern bietet auch methodische Hinweise zur Lösung betriebswirtschaftlicher Fragestellungen. Die gedruckte Datensammlung wird durch kostenlose Web-Anwendungen unter www.ktbl.de ergänzt.

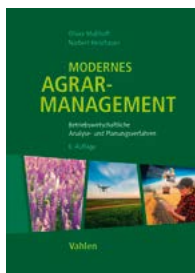


2023, 256 Seiten
26 Euro
ISBN 978-3-95803-560-7
Scorpio Verlag, München
www.scorpio-verlag.de

Rebellen der Erde

Benedikt Bösel

Die Transformation der Landwirtschaft zurück zu ihren natürlichen Wurzeln könnte sie wieder zukunftsfähig machen, resilient und profitabel. Auf diesen Weg hat sich der Autor zusammen mit seinem Team begeben und berichtet in diesem Buch von seinen Erfolgen. Nachdem er das elterliche Gut in Brandenburg übernommen hatte, wollte er den Beweis antreten, dass es möglich ist, zerstörte Nährstoffkreisläufe wieder zu schließen und damit nicht nur Extremwetterereignissen und Ernteausfällen zu trotzen, sondern auch das Mikroklima günstig zu beeinflussen. Mit Neugier, Mut und Begeisterungsfähigkeit schaute der Autor sich auf der ganzen Welt nach alternativen Landnutzungsmodellen um, die den Boden als Wiege aller Nahrung ins Zentrum stellen. Dabei lernte er von Pionieren und alten Traditionen.



2024, 627 Seiten
39,80 Euro
ISBN 978-3-8006-7486-2
Vahlen Verlag, München
www.vahlen.de

Agrarmanagement

O. Mußhoff & N. Hirschauer

Das Lehrbuch schafft zum einen das theoretisch-konzeptionelle Verständnis für die grundlegenden ökonomischen Strukturen der wichtigsten unternehmerischen Entscheidungsanlässe. Zum anderen vermittelt es das handwerkliche Können im Umgang mit betriebswirtschaftlichen Analyse- und Planungsinstrumenten, über das Manager im Agribusiness in einer unsicheren Unternehmensumwelt verfügen müssen, um erfolgreiche Entscheidungen fällen zu können. Die neue Auflage wurde besonders hinsichtlich der Digitalisierung in der Landwirtschaft überarbeitet. Zielgruppen des Lehrbuches sind Bachelor- und Masterstudierende der Agrar-, Gartenbau-, Ernährungs- und Forstwissenschaften sowie Praktikerinnen und Praktiker.



2024, 99 Seiten
ISSN 16 12-89 4X
Gedruckte Version 7 Euro
Als PDF kostenfrei abrufbar:
https://www.bundessortenamt.de/bsa/media/Files/BSL/bsl_futtergraeser_2024.pdf
www.bundessortenamt.de

Sortenliste Futtergräser

Bundessortenamt (Hrsg.)

Bereits seit über 50 Jahren gibt das Bundessortenamt Beschreibende Sortenlisten mit wertvollen Informationen für Anbau, Beratung, Handel, Verbraucherinnen und Verbraucher heraus. Die Beschreibende Sortenliste „Futtergräser, Esparsette, Klee, Luzerne 2024“ enthält die vom Bundessortenamt bis zum 18. September 2024 für Futterzwecke zugelassenen Sorten. Die Beschreibung der Wertigenschaften erfolgt in den für die Futternutzung wesentlichen Sorteneigenschaften. Sie sind nach Arten getrennt in Form von tabellarischen Sortenübersichten aufgelistet. Kurze allgemeine Hinweise ergänzen die Sorteninformation. Die Beschreibende Sortenliste kann als PDF heruntergeladen werden; Druckexemplare sind bestellbar.

ÖLAF – Ökolandbau trifft Forschung Vernetzungsplattform jetzt online verfügbar

ÖLAF bringt Öko-Betriebe und Forschende für praxisnahe Forschungsprojekte zur Weiterentwicklung des Öko-Landbaus zusammen. Ab sofort können sich Öko-Betriebe und Forschungsinstitutionen, die sich in der Öko-Forschung engagieren, online registrieren, ihre Daten in einem geschützten Bereich direkt eingeben und pflegen sowie die Details zu passenden Forschungsvorhaben einsehen. Die vom Bundesprogramm Ökologischer Landbau (BÖL) beauftragte EurA AG bleibt dabei in der Rolle der ÖLAF-Koordinationsstelle als persönlicher Ansprechpartner erhalten und

hilft bei der digitalen Zusammenführung passender Partner für Öko-Forschungsvorhaben.

Nach der erfolgreichen Zusammenführung der Projektpartner erfolgt die anschließende Projektförderung über Förderprogramme des Bundes und der Länder. Je nach Förderprogramm können sich Forschungsfragen beispielsweise mit der Anpassung an den Klimawandel, betriebswirtschaftlichen Themen, Verbesserungen in der Tierhaltung und Tiergesundheit sowie Biodiversität, Agroforst, Fruchtfolgen, Pflanzen-



gesundheit oder Züchtung beschäftigen – alles jeweils mit direktem Bezug zum ökologischen Landbau.

Weitere Informationen zu ÖLAF sowie die Möglichkeit zur Registrierung gibt es unter:

<http://www.oekolandbau.de/oelaf>



Broschüre „Kleinkörnige Leguminosen im Überblick“ Unterrichtsbaustein für die berufliche Bildung an Berufsschulen

DIN A4, 20 Seiten
Erstauflage 2024
Artikel-Nr. 0808
Download und Druckexemplar kostenlos

Leguminosen

Leguminosen wie Klee, Luzerne, Erbsen und Bohnen sind regelrechte Multitalente in Sachen Klimaschutz. Einer der wichtigsten Vorzüge ist ihre Fähigkeit, Stickstoff aus der Luft zu binden, ihn selbst für das Wachstum zu nutzen und ihn über Pflanzen- und Wurzelmasse im Boden zu hinterlassen. Der Unterrichtsbaustein zeigt, welche kleinkörnigen Leguminosen es gibt und informiert über den Anbau und die verschiedenen Verwendungsmöglichkeiten. Die Schülerinnen und Schüler erarbeiten die Vorteile der kleinkörnigen Leguminosen sowie eine für einen bestimmten landwirtschaftlichen Betrieb passende Mischung. Ihre Ergebnisse stellen sie in einem selbst produzierten Podcast vor.



Kompaktinfo „Aprikosen – Produktinformation“ Sonderformat (10x21 cm) 8 Seiten
Erstauflage 2024
Artikel-Nr. 0874
Download und Druckexemplar kostenlos

Aprikosen

Das Angebot an frischem Obst ist groß und wird ständig erweitert, auch bei Aprikosen. Welche Sorten gibt es und welche Eigenschaften haben sie? Welches sind die wichtigsten Lieferländer? Gibt es Aprikosen, die in Deutschland produziert werden? Wie ist das Reifeverhalten von Aprikosen und wie erkenne ich eine gute Qualität beim Kauf? Haben die Früchte besondere Inhaltsstoffe und wie kann ich sie am besten aufbewahren? Im Flyer „Aprikosen“ erhalten Sie Antworten auf diese Fragen und Informationen zu Herkunft, Vielfalt, Anbau, Ernte und Qualitätsmerkmalen von Aprikosen.



Broschüre „Landwirtschaftliche Fahrzeuge im Straßenverkehr“
DIN A5, 124 Seiten
25. Auflage 2024
Art.-Nr. 1035
Download und Druckexemplar kostenlos
Verfügbar ab Januar 2025

Fahrzeuge

Traktoren, Mähdrescher und Co. werden immer größer und schneller. Wer damit im öffentlichen Straßenverkehr unterwegs oder Halter solcher Fahrzeuge ist, der erfährt in der Broschüre die wichtigsten gesetzlichen Vorgaben und Ausnahmen. Es werden unter anderem Fragen zur richtigen Fahrerlaubnis und Zulassungspflicht sowie zur Beleuchtung und Ladungssicherung beantwortet. Schließlich erhalten Sie Tipps, wie Sie rücksichtsvoll fahren und dadurch besser in der Öffentlichkeit akzeptiert werden. Die gesetzlichen Anpassungen durch die 55. Verordnung zur Änderung straßenverkehrsrechtlicher Vorschriften und die neue Fahrzeug-Zulassungsverordnung sind berücksichtigt.



Video „Wie intelligent sind Traktor, Mähdrescher und Co? Künstliche Intelligenz in der Landwirtschaft“
2024, 11:32 Minuten
<https://youtu.be/U-FE55wbVGM>

KI in der Landwirtschaft

Kann Künstliche Intelligenz (KI) dabei helfen, die Landwirtschaft nachhaltiger zu machen? Und wie weit ist KI bereits in der Landwirtschaft verbreitet? Wir haben einen Landwirt besucht, der die Vorteile von Digitalisierung und KI für seine praktische Arbeit nutzt. Er ist fasziniert von der Technik, die er bis ins Detail für bessere Erträge und einen reduzierten Einsatz von Dünger, Pflanzenschutzmitteln und Dieseltreibstoff einsetzt.

Alle Medien erhältlich im
BLE-Medienservice
www.ble-medienservice.de



Broschüre „Ökologische Rinderzucht – ganz anders als die „klassische“?“ Unterrichtsbaustein für die berufliche Bildung an Fachschulen

DIN A4, 20 Seiten
Erstauflage 2024
Art.-Nr. 0816
Download und Druckexemplar kostenlos

Ökologische Rinderzucht – ganz anders als die „klassische“?

Der Unterrichtsbaustein für die berufliche Bildung an Fachschulen erläutert Lehrkräften und Studierenden die gesetzlichen Grundlagen und die praktische Umsetzung der ökologischen Tierzucht im Bereich der Milchviehhaltung. Dabei wird auf zwei Methoden genauer eingegangen: die Verwendung ökologischer Zuchtwerte und die sogenannte Kuhfamilienzucht.

Das Bundesinformationszentrum Landwirtschaft (BZL) veröffentlicht damit gemeinsam mit dem Bundesprogramm Ökologischer Landbau (BÖL) den dritten Unterrichtsbaustein in einer Reihe von 21 Bausteinen, die schrittweise veröffentlicht werden. Das Medium mit der Artikelnummer 0816 ist ab sofort kostenfrei im BLE-Medienservice unter www.ble-medienservice.de erhältlich.

Alle BZL-Unterrichtsbausteine für die berufliche Bildung an landwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen gibt es auch auf www.bildungsserveragrار.de im Menüpunkt „Material“ sowie unter www.oekolandbau.de/bildung. Weiteres Bildungsmaterial stellt das BZL auf den Lernplattformen www.eduki.com, www.mundo.schule und <https://hubbs.schule> bereit. Mit der Suchfeldeingabe „BZL“ werden die Unterrichtsmaterialien angezeigt. Die Bausteine enthalten Arbeitsblätter, Texte und Bildvorlagen sowie eine Unterrichtsbeschreibung, Angaben zum Zeitbedarf und Lehrplanbezug.

Broschüre zum Berufswettbewerb

Bald geht es wieder los! Der Berufswettbewerb der deutschen Landjugend in den Grünen Berufen startet im Februar 2025. Erneut hat das Bundesinformationszentrum Landwirtschaft (BZL) dazu eine Broschüre erstellt, die alle Informationen zum Wettbewerb und Tipps zu den Aufgaben enthält.

Tipps zu den Aufgaben

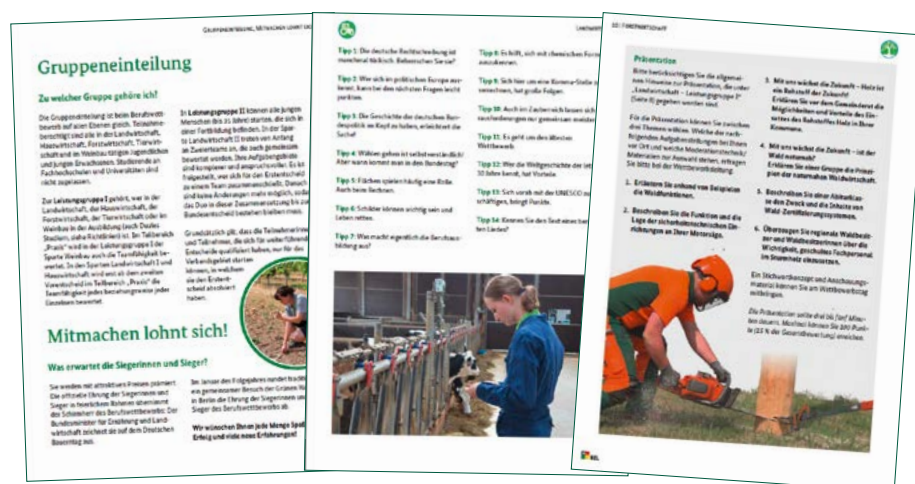
Alle jungen Menschen, die sich in einer Ausbildung oder Fortbildung in den Sparten Landwirtschaft, Hauswirtschaft, Forstwirtschaft, Tierwirtschaft und Weinbau befinden, können beim Berufswettbewerb mitmachen. Er steht dieses Mal unter dem Motto „Grüne Berufe sind voller Leben: Zukunft gestalten, Talente entfalten“ und lässt einen spannenden Wettstreit erwarten. Wer zu den Besten gehört, zeigt sich nach zwei Vorentscheiden beim abschließenden Bundesentscheid im Juni 2025. Die gleichnamige BZL-Broschüre erläutert die Gruppeneinteilung und gibt Tipps zu den Aufgaben, die im Vorentscheid des Wettbewerbs gelöst werden müssen.

Grüne Berufe fördern

Mit dieser Broschüre unterstützt das BZL die Durchführung des Berufswettbewerbes und fördert damit nicht nur die Weiterqualifizierung des Berufsnachwuchses, sondern trägt auch zur Bekanntmachung und Attraktivitätssteigerung der Grünen Berufe bei.



Broschüre, 44 Seiten, 2024
Art.-Nr. 1320
Download kostenlos



Die Broschüre ist als kostenloser Download im BZL-Medienservice
erhältlich: <https://www.ble-medien-service.de/1320>