

B&B Agrar

Die Zeitschrift für Bildung und Beratung

a i d

3-2012

Juni 2012
65. Jahrgang

www.bub-agrar.de

Gut aufgestellt

Bildung und Beratung in Österreich



Bildung
Duales Studium gestartet

Beratung
Mit Coaching durchblicken

Quellen, Daten, Kommentare
Partnerschaften gründen



WIR INFORMIEREN
VIELSCHICHTIG

www.aid.de



Wissen in Bestform

aid infodienst
Ernährung, Landwirtschaft, Verbraucherschutz e. V.
Heilsbachstr. 16
53123 Bonn
Tel.: 0228 8499-0, Fax: 0228 8499-177
aid@aid.de, www.aid.de

Herausforderungen bis 2020



Der Count-down läuft: Zum 1. Januar 2014 soll die Reform der Gemeinsamen Agrarpolitik, GAP, die die Rahmenbedingungen für die Landwirtschaft in Europa absteckt, in Kraft treten – denn von 2014 bis 2020 gilt die nächste EU-Planungsperiode. Zurzeit wird noch über Reformvorschläge debattiert. Bis Ende 2013 sollen die entsprechenden Verordnungen und Durchführungsbestimmungen verabschiedet sein.

Wie können Beratungskräfte Landwirte auf die Zeit ab 2014 vorbereiten? Das ist eine Frage, mit der sich die 51. IALB-Tagung* Mitte Juni in der Steiermark beschäftigen wird. Die Teilnehmer/-innen lernen dazu das österreichische Bildungs- und Beratungssystem kennen, werden sich mit außergewöhnlichen Beratungsprojekten auseinandersetzen, Erfahrungen mit Kolleginnen und Kollegen austauschen und neue Kontakte knüpfen. Der Titel der diesjährigen Veranstaltung: „Unternehmen Landwirtschaft 2020 – Einkommen, Marktanforderungen und Lebensqualität in Einklang bringen“.

Einige Tagungsthemen haben wir in unserem Schwerpunkt aufgegriffen: Wie funktioniert das Bildungs- und Beratungssystem in Österreich? Dazu gibt Franz Paller vom Lebensministerium einen Überblick (Seite 9) und stellt Ergebnisse einer aktuellen Befragung unter Landwirtinnen

und Landwirten vor. Sie zeigt, dass das Angebot an Beratungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten gut ankommt.

Welche Herausforderungen ein Beratungsteam zu bewältigen hatte, als es 2005 ein kostenpflichtiges Beratungsangebot zum Nützlingseinsatz für Gartenbaubetriebe entwickelte, beschreibt Renate Fuchs von der Landwirtschaftskammer Steiermark auf Seite 13. Sie gibt Denkanstöße für ähnlich gelagerte Projekte.

„Mein Betrieb – Meine Zukunft“ heißt eine österreichische Bildungs- und Beratungskampagne, die unter anderem die Steigerung von Unternehmerkompetenz zum Ziel hat – und schon erste Erfolge verbuchen kann: Im Herbst 2011 startete die Kampagne und seitdem sind bereits 4.300 sogenannte Self-Checks gemacht worden (Seite 15).

Wir wünschen den Organisatoren der 51. IALB-Tagung eine große Resonanz auf ihr Programm und den Besucherinnen und Besuchern viele neue Erkenntnisse. Den Leserinnen und Lesern, die nicht dabei sein können, gewährt der Schwerpunkt dieser Ausgabe einen „anregenden“ Blick über die Grenze.

Britta Ziegler
Chefredakteurin

* IALB: Internationale Akademie für land- und hauswirtschaftliche Beraterinnen und Berater

Herausgeber:

aid infodienst
Ernährung, Landwirtschaft,
Verbraucherschutz e.V.
Heilsbachstraße 16, 53123 Bonn
www.aid.de, aid@aid.de
mit Förderung durch das Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.

Redaktion:

Britta Ziegler (zie)
(Chefredaktion und v.i.S.d.P.)
Telefon: 02 28 84 99-139,
b.ziegler@aid-mail.de
Dr. Bärbel Brettschneider-Heil (bb)
Telefon: 02 28 84 99-159,
b.brettschneider@aid-mail.de

Redaktionsassistent:

Hildegard Gräf (hg)
Telefon: 02 28 84 99-141,
h.graef@aid-mail.de
Michaela Kuhn (mk)
m.kuhn@aid-mail.de

Sekretariat:

Margret Müller-Tamke
Fax: 02 28 84 99-21 74,
m.mueller-tamke@aid-mail.de

B&B Agrar im Internet:

www.bub-agrar.de

Redaktionsbeirat:

Anne Dirking, Landwirtschaftskammer Niedersachsen, Bezirksstelle Uelzen;
Thomas Focken, Landwirtschaftskammer NRW, Kreisstelle Ertkreis; Dr. Ernst Heinrich, Landwirtschaftsamt Bayreuth; Dr. Thomas Luther, Sächsisches Landesamt, Dresden; Martin Lambers, Deutscher Bauernverband, Berlin; Klaus Präger, Fachschule für Agrarwirtschaft und Hauswirtschaft, Stadtröda; Ingolf Reinhardt, Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen, Wetzlar; Dr. Falk Simon, Thüringer Beratungsgesellschaft, Erfurt; Dr. Karl Wessels, Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz, Berlin; Jürgen Käßer, Landesanstalt für Entwicklung der Landwirtschaft und der ländlichen Räume, Schwäbisch Gmünd

Erscheint 6-mal im Jahr
Jahresbezugspreis: 18,00 Euro
(Ausland: 21,00 Euro)
Einzelbezugspreis: 3,60 Euro
(Ausland: 4,10 Euro)

Layout und Umsetzung:

tiff.any GmbH, Berlin
www.tiff.any.de

Druck:

Druckerei Lokay e.K.
Königsberger Straße 3, 64354 Reinheim



Dieses Heft wurde in einem klimaneutralen Druckprozess mit Farben aus nachwachsenden Rohstoffen bei der EMAS-zertifizierten Druckerei Lokay hergestellt (D-115-00036). Das Papier besteht zu 60 Prozent aus Recyclingpapier.

Titelbild: Landwirtschaftskammer Oberösterreich

Abonnentenservice:

aid infodienst e.V. – Vertrieb –
Postfach 1627, 53006 Bonn
Telefon: 0180 3 849900*
Fax: 0228 84 99-200
abo@aid.de

Die namentlich gekennzeichneten Beiträge geben nicht unbedingt die Auffassung des aid wieder.

Nachdruck – auch auszugsweise oder in abgeänderter Form – nur mit Zustimmung der Redaktion gestattet.

ISSN 1618-9833, Bestell-Nr. 5203

* 9 ct/Min. aus dem dt. Festnetz; Anrufe aus dem Mobilfunknetz max. 42 ct/Min.; bei Anrufen aus dem Ausland können die Kosten für Telefonate höher sein.

B&B Agrar

Die Zeitschrift für Bildung und Beratung



Foto: Landwirtschaftskammer Österreich



Foto: Lars Rühlmann

18 EBBA-Modellprojekt: Nach intensivpraktischer Ausbildung startet nun das Studium.

RUBRIKEN

- 3 Impressum
- 6 Aktuell
- 37 Bundesgesetzblatt
- 42 Bücher & Medien
- 43 aid-Medien

FORSCHUNGSREPORT

- 40 Neues aus der Ressortforschung des Bundeslandwirtschaftsministeriums



Foto: BMLFUW/Newman

09 Österreich verfügt über ein gut ausgebautes Bildungs- und Beratungssystem.

SCHWERPUNKT

9 Österreichs Erfolgsrezept für Beratung und Weiterbildung

Franz Paller

Ein qualitativ hochwertiges agrarisches Bildungs- und Beratungssystem ist ein entscheidender Wettbewerbsfaktor für die österreichische Land- und Forstwirtschaft.

12 Nützlingsberatung hat ihren Wert ... und Preis

Renate Fuchs

In der Zierpflanzen- und Gemüseproduktion im geschützten Anbau ist eine kompetente Fachberatung unerlässlich. Hier bietet die Landwirtschaftskammer Steiermark eine kostenpflichtige Spezialberatung an.

14 Mein Betrieb – Meine Zukunft

Franz Forstner und Franz Paller

Die Landwirtschaftskammern Österreichs haben ein Programm zur Stärkung der Unternehmerkompetenz entwickelt. Es beinhaltet ein landesweites Bildungs- und Beratungsangebot.

BILDUNG

18 EBBA – ein duales Studium

Norbert Rabe und Knut Schmidtke

Die Berufsausbildung „Landwirt/-in“ vor und während eines Studiums steht im Fokus des Modellprojektes „Erwerb des Berufsabschlusses im Bachelor-Studiengang Agrarwirtschaft (EBBA)“.



ONLINE-EXTRA

www.bub-agrar.de

12 Tipps – wie Sie garantiert keine Lehrlinge finden

Michael Kluge

Die Ausbildungsangebote müssen attraktiver werden. Doch was tun, wenn Sie dann zu den Top-Ausbildungsbetrieben zählen und in der Bewerbungsflut untergehen?

ab Juli online:

Der Blick hinter die Dorfkulisse

Albert Herrenknecht

Die Methode der Dorfanalyse ermöglicht den unvoreingenommenen, fachlich fundierten Blick von außen auf dörfliche Strukturen und deckt auf, was im Dorfalltag oft nicht bewusst wird.

20 Experte für Erneuerbare Energien

Nina Busch

An der Landmaschinenschule Triesdorf wird ein Vorberreitungslehrgang für die Fortbildungsprüfung „Fachagrarwirt/-in Erneuerbare Energien – Biomasse“ angeboten.

22 Der lange Weg zum Gärtnermeister

Joachim Schaier

Das Deutsche Gartenbaumuseum Erfurt unternimmt in einer Sonderausstellung eine Zeitreise durch den gärtnerischen Beruf.

24 Lernsituation für Pferdewirte gestalten

Roland Dörr

Seit 2010 gilt im Beruf Pferdewirt/-in ein neuer Rahmenlehrplan. Vor allem die Gestaltung von Lernsituationen stellt eine Herausforderung dar.

BERATUNG

25 Beratung als Prozess

Joachim Hamberger

Entscheidendes Bindeglied zwischen Erkenntnis- und Umsetzungsberatung ist der Wille des Klienten. Das Sanduhr-Modell visualisiert am Beispiel der forstlichen Beratung die wesentlichen Schritte dieses Prozesses.

28 Den richtigen Durchblick gewinnen

Jochen Currle und Angelika Thomas

„Frauenkompetenz im Agrarbüro“ heißt der berufsbegleitende Kurs des Landfrauenverbandes Württemberg-Hohenzollern. Ein Gruppencoaching unterstützt die Frauen bei der Umsetzung des Gelernten.

SCHUL-PROJEKTE

32 Frühjahrsausstellung mit frischen Ideen

Jörg Hirsche und Ulrike Roth

Schulräume werden zum Bergmassiv, Paradiesgarten oder Dschungel. Die Staatliche Fachschule für Agrarwirtschaft in Landshut startete wieder mit kreativen Ausstellungsbeiträgen in den Frühling.

PORTRÄT

35 Fachschule für Landwirtschaft in Zwickau

Katja Kohlhoff-Christner

Neue Wege einschlagen, um Wissen fortschrittlich zu vermitteln – dieses Konzept wird dort erfolgreich umgesetzt. Lernfeldorientierter Unterricht und integrierte Praxiszeiten gehören dazu.

QUELLEN • DATEN • KOMMENTARE

36 Eine Region setzt auf Vernetzung

Regina Bartel

Die Netzwerk-Initiative Agrobusiness Niederrhein knüpft innovative Verbindungen zwischen Gartenbaubetrieben und anderen Institutionen der Region.

38 Rechtsfragen zur Ausbildung

Ralf Thilmany

Im Arbeitsrecht lauern viele Fallstricke auf Arbeitgeber und Ausbilder. Welche Besonderheiten sind im Ausbildungsverhältnis zu beachten?

Wiest verabschiedet

Der stellvertretende Leiter der Landesanstalt für Entwicklung der Landwirtschaft und der Ländlichen Räume (LEL) in Schwäbisch Gmünd, Landwirtschaftsdirektor Hermann Wiest, wurde Ende Februar mit Erreichen der Altersgrenze in den Ruhestand verabschiedet. Direktor Willy Messner würdigte die Verdienste seines langjährigen Weggefährten, der auch viele Jahre „B&B Agrar“ als Redaktionsbeiratsmitglied fachlich unterstützte.

Nach dem Studium der Agrarbiologie an der Universität Hohenheim mit Schwerpunkt Tierzucht wechselte Wiest 1977 in das Referendariat der Landwirtschaftsverwaltung. Seine erste Stelle trat er 1979 am Landwirtschaftsamt Freiburg an, wo er als Pflanzenbau-Fachreferent und Fachschullehrer tätig war. Ab 1990 wurde er Referatsleiter beim Regierungspräsidium Freiburg. Von dort kam er 1993 als Leiter der Abteilung „Bildung und Beratung“ an die LEL, im Mai 1993 wurde er stellvertretender Leiter der Landesanstalt.

Dort konnte Hermann Wiest seine langjährige Erfahrung aus dem Fachschulbereich und dem Referat Bildung am Regierungspräsidium einbringen. So wirkte er bei der konzeptionellen Weiterentwicklung der Fachschulen und bei der Erstellung von Inhalten und Lehrplänen für neue Ausbildungsberufe entscheidend mit.



Hermann Wiest



Jürgen Käßer

Fotos: LEL

Die Nachfolge als Abteilungsleiter und auch im Redaktionsbeirat von B&B Agrar hat Jürgen Käßer angetreten. Nach einer Landwirtschaftslehre und dem Studium der Agrarwissenschaften an der Universität Hohenheim war er am Regierungspräsidium Stuttgart tätig, bevor 1995 bis 1997 das Referendariat am Landwirtschaftsamt in Freiburg absolvierte. Einer zweijährigen Tätigkeit als Ausbildungsberater und Fachlehrer in Ulm folgte der Ruf an die Zentralstelle des Ministeriums Ländlicher Raum, wo er sich als Redaktionskoordinator und stellvertretender persönlicher Referent für Ministerin Gerdi Staiblin bewährte. Seit 2001 ist Jürgen Käßer bei der Abteilung Bildung und Beratung der LEL in verschiedenen Funktionen tätig. Unter seiner Leitung wurde der Internetauftritt „Infodienst“ der Landwirtschaftsverwaltung aufgebaut und erweitert. Im Jahr 2008 wurde ihm die Leitung des Referats „Beratung, Informationssysteme“ übertragen und 2010 wechselte er als Referatsleiter und stellvertretender Abteilungsleiter in den Bereich „Aus- und Fortbildung“.

Susanne Mezger, LEL

CECRA-Seminare

Im Rahmen der länderübergreifenden Qualifikations- und Kompetenzentwicklungsserie CECRA (Certificate für European Consultants in Rural Areas) werden im Juli und August folgende Seminare angeboten:

- Moderations- und Besprechungsmanagement: 16. bis 18. Juli, F&A Landshut
- Gruppen beraten und begleiten: 17. bis 19. Juli, F&A Landshut
- Projektmanagement, Projekte beraten: 4. bis 6. Juli und 30. August, Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik Wien, Österreich, 28. bis 29. August, AGRIDEA Lindau, Schweiz
- Kommunikation, Berater-/Kundenbeziehung: 5. bis 6. Juli, LEL Schwäbisch Gmünd
- Umgang mit schwierigen Beratungssituationen: 23. bis 24. Juli, LEL Schwäbisch Gmünd

Weitere Informationen zu CECRA gibt es unter www.cecra.net, Infos zu den Seminaren bei den beteiligten Bildungsanbietern oder durch Projektleiter Dr. Manfred Ehlers, Heuchelheim, Tel.: 0641 960 400, E-Mail: manfred.o.ehlers@web.de. mk

Neue Berichtshefte im Gartenbau

Rechtzeitig zum Ausbildungsbeginn liegen die neuen gärtnerischen Berichtshefte vor. Konzipiert wurden die Berichtsheftordner von einer Arbeitsgruppe, an der Vertreter der gärtnerischen Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und der zuständigen Stellen für die Berufsbildung im Gartenbau mitgewirkt haben. Sie fungieren gemeinsam als Herausgeber. Grund für die Aktualisierung waren sowohl die Überarbeitungsvorschläge aus dem Berufsstand als auch geänderte Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG).

Aufgrund einiger fachlicher Unterschiede gibt es wie bisher zwei Versionen des Berichtsheftes: zum einen für den Garten- und Landschaftsbau und zum anderen für die weiteren Fachrichtungen des Gartenbaus. Den Berichtsheften liegt eine Zusatzvereinbarung bei, die jeder Ausbildungsbetrieb mit seinen Auszubildenden abschließen sollte, um weiterhin die vollständige Berichtsheft-

führung zu gewährleisten. Zusatzvertragsmuster gibt es auch bei den zuständigen Stellen für die Berufsbildung.

Die Herausgebergruppe unterstreicht die Bedeutung des Berichtsheftes als wichtiges Ausbildungsmittel, das zur Abrundung und Unterstützung der Ausbildung in allen Teilen regelmäßig und systematisch geführt werden sollte. Das Berichtsheft bietet die Möglichkeit, neben dem eigentlichen Ausbildungsnachweis die in der Ausbildungsstätte vermittelten Ausbildungsinhalte zu reflektieren und beispielsweise in Form von Erfahrungsberichten oder Pflanzenbeschreibungen zu vertiefen. Dadurch wird nicht nur das Verständnis für die täglichen Arbeitsabläufe und ihre Zusammenhänge verbessert, sondern auch eine gute Vorbereitung auf die Abschlussprüfung erzielt.

Der stärkere Umfang der neuen Berichtsheftordner spiegelt die Umsetzung der gemeinsamen Empfehlung der Herausgeber wider, die sich im Rahmen

einer dreijährigen Berufsausbildung für insgesamt 25 Erfahrungsberichte und eine Pflanzenbeschreibung je Ausbildungswoche ausgesprochen haben. Neu sind auch die Vertriebswege.

Die Berichtsheftordner für die gärtnerischen Fachrichtungen Baumschule, Friedhofsgärtnerei, Gemüsebau, Obstbau, Staudengärtnerei und Zierpflanzenbau sind erhältlich bei der Förderungsgesellschaft Gartenbau (FGG) in Bonn, Fax: 0228 81002-76, E-Mail: zvz.baerhausen@g-net.de oder im Internetshop: www.g-plus.de. Mitglieder der Landesverbände Gartenbau und des Bundes deutscher Baumschulen (BdB) erhalten das neue Berichtsheft zu Vorzugskonditionen. Ausbildungsbetriebe aus dem Garten- und Landschaftsbau wenden sich an den Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau (BGL) in Bad Honnef, Fax: 02224 7707-77, E-Mail: webmaster@galabau.de.

ZVG

NRW-Team top im Melkstand

Großer Erfolg für die Teilnehmer aus Nordrhein-Westfalen am Bundesmelkwettbewerb im Landwirtschaftszentrum Haus Düsse (Kreis Soest): Johannes Henkelmann aus Wadersloh im Kreis Warendorf gewann im Karussellmelken und wurde auch Gesamtsieger des Wettbewerbes. Das Team aus NRW – dazu gehörten neben Henkelmann auch Christa Wolzenburg aus Goch und Astrid Köninck aus Steinfurt – siegte auch im Mannschaftswettbewerb und zwar vor Sachsen und Schleswig-Holstein. Astrid Köninck belegte in der Kategorie Fischgräten-Melkstand zusätzlich den dritten Platz. Hier kam Maren Krüger aus Mecklenburg-Vorpommern auf Platz 1.

Drei Tage lang mussten 36 Nachwuchskräfte im Alter von 16 bis 25 Jahren aus ganz Deutschland bei dem von der Deutschen Landwirtschafts-Gesellschaft (DLG) veranstalteten Wettbewerb ihr Können unter Beweis stellen. Zudem nahmen wie im Vorjahr zwei Teilnehmer aus der Schweiz als Gäste am Wettbewerb teil. Die Teilnehmer mussten im Melkstand über fundierte Fachkenntnisse der Milchproduktion verfügen, eine optimale Melkroutine beherrschen und ein optimales Melkmanagement umsetzen können. Der nächste Bundesmelkwettbewerb findet 2014 im Lehr- und Versuchszentrum Futterkamp der Landwirtschaftskammer Schleswig-Holstein statt.

LWK NRW



Foto: Elisabeth Roesicke, aid

In der Mannschaftswertung belegte das Team aus NRW den 1. Platz: Christa Wolzenburg, Johannes Henkelmann und Astrid Köninck (v. l. n. r.)

Höhere Azubi-Gehälter

Auszubildende in Westdeutschland verdienten 2011 durchschnittlich 708 Euro brutto im Monat. Die tariflichen Ausbildungsvergütungen erhöhten sich um 2,9 Prozent. In Ostdeutschland stiegen die tarifli-

chen Ausbildungsvergütungen sogar um 4,9 Prozent auf durchschnittlich 642 Euro im Monat. Der Abstand zum westlichen Tarifniveau hat sich weiter verringert: Im Osten werden jetzt 91 Prozent

der westlichen Vergütungshöhe erreicht (2010: 89 Prozent). Für das gesamte Bundesgebiet lag der tarifliche Vergütungsdurchschnitt bei 700 Euro pro Monat und damit um 3,2 Prozent über dem Vorjahreswert von 678 Euro. Zu diesen Ergebnissen kommt das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in der Auswertung der tariflichen Ausbildungsvergütungen für das Jahr 2011.

Zwischen den Ausbildungsbereichen bestanden in West- und Ostdeutschland deutliche Unterschiede (s. Schaubild). Überdurchschnittlich hohe Ausbildungsvergütungen wurden in Industrie und Handel und im Öffentlichen Dienst erreicht. Unter dem Gesamtdurchschnitt lagen dagegen die Vergütungen im Handwerk, bei den Freien Berufen und in der Landwirtschaft.

Zu berücksichtigen ist, dass vor allem in Industrie und Handel sowie Handwerk die Vergütungen zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen stark differieren. So waren 2011 in den Berufen des Bauhauptgewerbes (zum Beispiel Maurer/-in) hohe Ausbildungsvergütungen vor allem in Westdeutschland tariflich vereinbart (West: 943 Euro, Ost: 750 Euro). Eher niedrige Ausbildungsvergütungen wurden dagegen zum Beispiel in den Berufen Tischler/-in (West: 543 Euro, Ost: 433 Euro), Maler/-in und Lackierer/-in (West und Ost: 528 Euro), Bäcker/-in (West: 500 Euro, Ost: 463 Euro), Florist/-in (West: 460 Euro, Ost: 312 Euro) und Friseur/-in (West: 456 Euro, Ost: 269 Euro) gezahlt.

BIBB



Berufsorientierung im Netz

Moderner, nutzerfreundlicher, mit einem erweiterten Informationsangebot sowie der Möglichkeit zum Austausch unter Bildungsträgern – so präsentiert sich das neu gestaltete Internetangebot des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zur Berufsorientierung: www.berufsorientierungsprogramm.de. Das Internetangebot informiert umfassend über das Programm zur „Förderung der Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten“ (BOP), das vom BIBB im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung durchgeführt wird.

Das neue Portal

- erläutert rechtliche Grundlagen sowie Formalitäten bei der Antragstellung und bei Auswahlverfahren,
- bietet Antragstellern ein komfortables Online-Tool und über eine „Projektlandkarte“ die Möglichkeit zur Vernetzung mit anderen Trägern der Region,
- fördert durch Beispiele „Guter Praxis“ den Ergebnistransfer,
- gibt eine Übersicht über das Serviceangebot des BIBB zur Unterstützung der Bildungsträger.

BIBB

Berufsschulen brauchen dringend Lehrer

Die deutsche Landwirtschaft wird zukünftig mehr denn je auf qualifizierte Fach- und Führungskräfte angewiesen sein. Deshalb werden viele motivierte und gut ausgebildete Berufsschul- und Fachschullehrer gesucht. Darauf weisen die Bildungsfachleute des Deutschen Bauernverbandes (DBV) hin und fordern, dass die Ausbildung des Lehrernachwuchses für die berufsbildenden Schulen dringend gesichert werden muss. Gleichzeitig weisen die Bil-

dungsexperten darauf hin, dass bei der Lehrerausbildung hohe Qualitätsstandards einzuhalten sind, die bundesweit vergleichbar und transparent sein müssen.

Die Bildungsexperten des DBV sehen die Gefahr, dass viele Lehrerkollegien zu überaltern drohen. Aufgrund des Generationenwechsels der Fachlehrer steige der Bedarf an praxisnah qualifiziertem und motiviertem Lehrernachwuchs. Gleichzeitig würdigen die Bildungsfachleute die Ar-

beit der Lehrer ausdrücklich. „Wir erleben in der Praxis immer wieder, dass motivierte Lehrer auch gute Schüler haben“, so Hans-Benno Wichert, der Vorsitzende des Fachausschusses. Daher müsse zukünftig der Dialog auf allen Ebenen mit den Lehrern berufsbildender Schulen intensiviert werden.

Mit großem Interesse nahm der DBV-Bildungsausschuss zur Kenntnis, dass Hochschulen zukünftig nicht nur Schulabsolventen mit Abiturab-

schluss oder Abschluss der Fachhochschulreife offenstehen, sondern zunehmend auch beruflich qualifizierten Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung oder Fortbildungsabschlüssen wie Meister, Techniker oder Agrarbetriebswirt. Die gesamte landwirtschaftliche Aus- und Fortbildung wird sich in den kommenden Jahren inhaltlich und strukturell auf diese Entwicklung einstellen müssen, so die Bildungsexperten.

DBV



Foto: SÖL

Auf dem Weg zum „Bauernhofpädagogen“ mit Zertifikat

Erster Zertifikatskurs Bauernhofpädagogik

Auf Gut Hohenberg, dem Seminarbauernhof der Stiftung Ökologie & Landbau (SÖL) in der Südpfalz, startet das erste Kursmodul für die Gestaltung von pädagogischen Angeboten auf dem Bauernhof. In Fortführung des Modellprojektes „Lernort Bauernhof“, das vom Land Rheinland-Pfalz vor drei Jahren begonnen wurde, nutzen 18 Bäuerinnen und Bauern die Möglichkeit, sich zu „Bauernhofpädagogen“ mit Zertifikat ausbilden zu lassen. Die Fortbildung besteht aus einer Kursreihe mit vier dreitägigen Modulen und einem Exkursionstag.

Die ersten drei Kurstage auf Gut Hohenberg waren geprägt von aktiven und kreativen Lerneinheiten zur Entwicklung und Umsetzung pädagogischer Angebote für Kinder und Jugendliche auf Bauernhöfen. So hatten die Teilnehmer die Möglichkeit, bei der pädago-

gischen Arbeit mit Kindern auf dem Seminarbauernhof zu hospitieren und in Gruppenarbeit neue pädagogische Angebote zu entwerfen. Weitere Inhalte der Qualifikation sind versicherungs- und steuerrechtliche Aspekte, Marketing für den Lernort Bauernhof und die Entwicklung eines Projekts auf dem eigenen Betrieb.

Die Fortbildung ist Teil des Projekts der Landwirtschaftskammer Rheinland-Pfalz, das mit EU- und Landesmitteln gefördert wird. Umgesetzt wird diese Fortbildung von der Evangelischen Landjugendakademie zusammen mit der Stiftung Ökologie & Landbau (Kontakt: Dr. Ulrich Hampl, Tel: 06346 928555, E-Mail: info@gut-hohenberg.de, und Claudia Leibrock, Tel: 02681 951617, E-Mail: leibrock@lja.de).

SÖL

Koordinierung

Die Landwirtschaftskammer Rheinland-Pfalz hat für das Gemeinschaftsprojekt „Lernort Bauernhof“, das die Landesregierung und Akteure der Landwirtschaft ins Leben gerufen haben, die Funktion einer Koordinierungsstelle übernommen. Die Kammer steht landwirtschaftlichen und Weinbaulichen Betrieben zur Verfügung, die ihre Tore für Schulklassen öffnen (möchten), und ist gleichzeitig Anlaufstelle für Schulen und Lehrer, die Exkursionen zu solchen Betrieben planen. Die Koordinierungsstelle wurde in der Dienststelle Kaiserslautern eingerichtet (Ansprechpartner: Hermann Pratz, Tel. 0631 84099417, E-Mail: hermann.pratz@lwk-rlp.de).

Derzeit werden landesweit rund 50 Betriebe mit ihren pädagogischen Angeboten unterstützt und gefördert. Neben einer zweitägigen pädagogischen Grundausbildung und Hilfe bei der Vernetzung erhalten sie eine finanzielle Aufwandsentschädigung.

LWK RLP

B&B News

Auf www.bub-agrar.de finden Sie weitere aktuelle Infos, Tipps und Termine rund um Bildung und Beratung in der Landwirtschaft.



Foto: BMLFUW/Newman

Franz Paller

Österreichs Erfolgsrezept für Beratung und Weiterbildung

Ein qualitativ hochwertiges agrarisches Bildungs- und Beratungssystem ist ein entscheidender Wettbewerbsfaktor für die österreichische Land- und Forstwirtschaft. Die einzelnen Teilbereiche sind gut aufeinander abgestimmt und ermöglichen den Erfolg. Im Folgenden werden die landwirtschaftliche Beratung und Weiterbildung näher beleuchtet.

Die landwirtschaftliche Beratung in Österreich stützt sich in erster Linie auf eine starke Officialberatung, die flächendeckend von den Landwirtschaftskammern angeboten und aus öffentlichen Mitteln (Bund, Länder) unterstützt wird. Neben der Landwirtschaftskammer Österreich als Dachorganisation gibt es in jedem der neun Bundesländer eine eigene Landwirtschaftskammer mit derzeit 78 Außenstellen in den Bezirken (s. Abbildung 1).

Daneben bieten für bestimmte Themenbereiche auch andere Anbieter Beratungsleistungen an. Dazu zählen beispielsweise Erzeugerorganisationen, Verbände (z. B. Bio Austria, Wasserschutzberatung), Betriebsmittelfirmen, Maschinenringe und in Teilbereichen auch Schulen. Der Anteil privater, rein kommerzieller Anbieter ist gering und erstreckt sich haupt-

sächlich auf Rechts- und Steuerfragen.

Ergänzt wird das Beratungsangebot durch ein umfassendes und flächendeckendes Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten, das von den Ländlichen Fortbildungsinstituten (LFI) und anderen Anbietern für die bäuerlichen Familien angeboten wird. Das LFI als Einrichtung der jeweiligen Landwirtschaftskammer gibt es in jedem Bundesland. Koordinationsaufgaben auf Bundesebene nimmt das LFI Österreich wahr.

Das LFI zählt zu den größten Bildungseinrichtungen im ländlichen Raum und bietet neben fachlichen Schulungen auch Kurse in der Persönlichkeitsbildung, Unternehmensführung, EDV, Einkommenskombination, Direktvermarktung und Urlaub am Bauernhof an. 2011 haben an den vom LFI durchgeführten 13.400 Veranstaltungen

Zum Gesamtsystem von Bildung und Beratung zählen in Österreich die Berufsausbildung, das mittlere und höhere Schulwesen, die Aus- und Fortbildung von Beratungs- und Lehrkräften, die außerschulische Jugendbildung sowie die Erwachsenenbildung und die Beratung für die Landwirtinnen und Landwirte. Auf die Qualität dieses Systems hat das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt- und Wasserwirtschaft ein besonderes Augenmerk.

knapp 320.000 Personen teilgenommen.

Durch zukunftsweisende, innovative und für die Praxis relevante Forschungsprojekte in den dem Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt- und Wasserwirtschaft (BMLFUW) angeschlossenen Lehr- und Forschungszentren, Universitäten und anderen Einrichtungen werden sowohl die Beratungs- und Bildungsanbieter als auch die Landwirte in wich-

Abbildung 1: Organisation der landwirtschaftlichen Beratung in Österreich



* Lehr- und Forschungszentren des BMLFUW, Österreichische Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit, Universitäten, ...

Quelle: BMLFUW

tigen Fragestellungen wirksam unterstützt. Besonderer Wert wird darauf gelegt, dass das gewonnene Wissen rasch an alle Zielgruppen weitergegeben wird und dass es bei den Forschungsprojekten eine enge Abstimmung mit der Praxis gibt.

Unterstützung durch das Ministerium

Eine von Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz geprägte land- und forstwirtschaftliche Beratung ist bedeutend für die erfolgreiche Bewältigung von Veränderungsprozessen. Daher unterstützen Bund und Länder das agrarische Bildungs- und Beratungsnetzwerk in Österreich in finanzieller und organisatorischer Hinsicht in beträchtlichem Ausmaß. Vom BMLFUW wird die landwirtschaftliche Beratung in mehrfacher Weise unterstützt, etwa durch die

- strategische Steuerung und bundesweite Koordination,
- gemeinsame Vereinbarung von Beratungszielen und Beratungsschwerpunkten mit den Landwirtschaftskammern,
- Förderung von Personalkosten von Beraterkräften der Land-

wirtschaftskammern („Beratervertrag“),

- Bereitstellung von Beratungsunterlagen und -hilfsmitteln sowie
- fachliche und methodische Weiterbildung von Beraterkräften in Zusammenarbeit mit der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik und den Lehr- und Forschungszentren des BMLFUW.

Die vereinbarten Beratungsziele werden über Beratungsschwerpunkte und konkrete Maßnahmen umgesetzt.

Beratervertrag

Durch den Beratervertrag ist festgelegt, dass die Landwirtschaftskammern Förderungsmaßnahmen im Namen des BMLFUW abwickeln und Beratungs- und Informationsmaßnahmen durchführen. Durch den Beratervertrag stehen den bäuerlichen Familien zurzeit 268 vom Bund geförderte Beraterkräfte zur Verfügung.

Voraussetzungen für den Personalkostenzuschuss sind neben entsprechenden fachlichen auch methodisch-didaktische Qualifikationen. Diese können durch ein Studium an der Hochschule für

Agrar- und Umweltpädagogik in Wien erworben werden, sei es durch den Bachelorstudiengang Agrar- bzw. Umweltpädagogik (180 ECTS) oder den berufsbegleitenden fünfsemestrigen Hochschullehrgang Beratung und Erwachsenenbildung (60 ECTS). Das Bachelorstudium befähigt auch zum Unterricht an Schulen.

Die durch den Bund geförderten Beraterkräfte müssen weiters ihre Beratungsleistungen durch ein elektronisches Aufzeichnungssystem dem BMLFUW gegenüber dokumentieren. Der Beratervertrag beinhaltet auch die Auflage, dass die Landwirtschaftskammern die „Landwirtschaftliche Betriebsberatung“ gemäß VO 1782/2003 (Cross Compliance sowie Erhaltung der landwirtschaftlichen Flächen in gutem landwirtschaftlichen und ökologischen Zustand) sicherstellen müssen. Von den Landwirtschaftskammern sind keine INVEKOS-Kontrollen (Integriertes Verwaltungs- und Kontrollsystem) durchzuführen. Diese Aufgabe obliegt der Agrarmarkt Austria (AMA) als Marktordnungsstelle.

Die landwirtschaftliche Beratung wird bislang ausschließlich über nationale Mittel (Bund und Länder) unterstützt. Bei den Landwirtschaftskammern macht dieser Anteil einschließlich Abgeltung von INVEKOS-Dienstleistungen (Information und Antragsentgegennahme) rund 45 Prozent des Gesamtbudgets aus.

Außer den über den Beratervertrag geförderten Beraterkräften gibt es in den Landwirtschaftskammern zusätzlich noch etwa die gleiche Anzahl an weiteren Beraterkräften. Neben den Landwirtschaftskammern erhalten auch andere Beratungsanbieter eine finanzielle Unterstützung vom BMLFUW (z. B. Bio Austria).

Förderung Weiterbildung

Weiterbildungsmaßnahmen für Bewirtschafter land- und forstwirtschaftlicher Betriebe werden seit dem Jahr 2000 im Rahmen von EU-kofinanzierten Programmen unterstützt. Rechtliche Grundlage dafür ist in der Periode 2007 bis 2013 die EU-VO 1698/2005 beziehungsweise das darauf aufbauende „Österreichische Programm für die Entwicklung des ländlichen Raums“, konkret die Maßnahmen

Hohe Akzeptanz des Angebots

Im Rahmen einer vom BMLFUW und dem Österreichischen Institut für Erwachsenenbildung (oieb) in Auftrag gegebenen telefonischen Befragung wurden im Februar 2012 rund 1.000 Betriebsinhaber/-innen zur Inanspruchnahme von Beratungs- und Weiterbildungsangeboten interviewt (Stichprobe aus INVEKOS-Datenbank, gewichtet nach Bundesland und Erwerbsform).

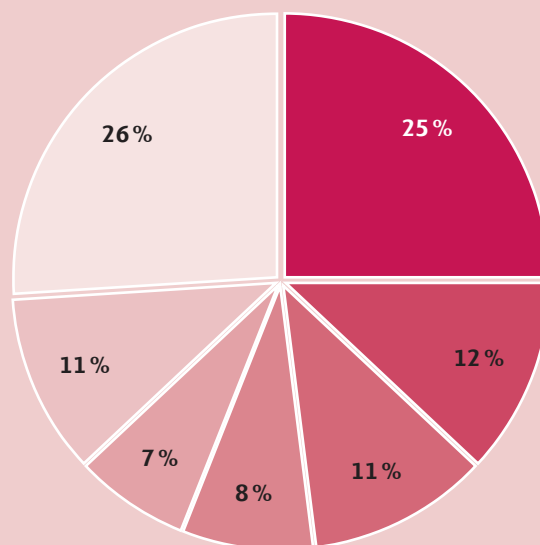
Die Abbildung zeigt, dass insgesamt 74 Prozent der Betriebsinhaber/-innen jemals Weiterbildung und/oder Beratung in Anspruch genommen haben. Als „weiterbildungsaktiv“ können davon jene Personen bezeichnet werden, die in den vergangenen zwölf Monaten an Weiterbildung (inkl. Gruppenberatung) teilgenommen oder Einzelberatung genutzt haben. Ihr Anteil beläuft sich auf 48 Prozent aller Betriebsinhaber/-innen. Das ist im Vergleich zu anderen Branchen ein sehr hoher Wert. 26 Prozent der befragten Betriebsinhaber/-innen haben bisher noch nie Weiterbildungs- und Beratungsangebote genutzt.

Die Befragung ergab außerdem, dass die Angebote der Landwirtschaftskammern beziehungsweise die von ihnen getragenen LFI sowohl bei der Beratung als auch bei der Weiterbildung mit erheblichem Abstand zu anderen Anbietern in Anspruch genommen wurden (78 Prozent bei den Beratungsangeboten, 73 Prozent bei den Weiterbildungsangeboten). An zweiter Stelle befinden sich „Sonstige Einrichtungen“ wie Tierärzte oder Steuerberater. An dritter Stelle stehen bei den Beratungen private Firmen wie Betriebs- und Futtermittelfirmen (6 Prozent) und bei den Weiterbildungseinrichtungen Erzeugerorganisationen und Verbände (z. B. Zuchtverband oder LKV) mit 7 Prozent.

Der Nutzen von Beratung und Weiterbildung wird von den Teilnehmenden sehr hoch bewertet. Beratung und Weiterbildung wird in erster Linie in Anspruch genommen von Personen mit mittleren und höheren Bildungsabschlüssen sowie von Personen, die ihren Betrieb im Haupterwerb führen.

BMLFUW

Weiterbildungs- und Beratungsbeteiligung



25 % – Nur Weiterbildung letzte zwölf Monate

12 % – Nur Beratung letzte zwölf Monate

11 % – Weiterbildung und Beratung letzte zwölf Monate

8 % – Nur Weiterbildung und dies länger her als ein Jahr

7 % – Nur Beratung und dies länger her als ein Jahr

11 % – Weiterbildung und Beratung länger her als ein Jahr

26 % – Niemals Weiterbildung und Beratung

Quelle: KeyQuest Betriebsleiter/-innenbefragung 2012, im Auftrag von oieb und BMLFUW

111 und 331. Schwerpunkte sind dabei Qualifizierungsmaßnahmen zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und zur Diversifizierung.

Das Gesamtfördervolumen für beide Maßnahmen beträgt knapp 14 Millionen Euro pro Jahr (Land- und Forstwirtschaft), wobei rund 20 Prozent davon Bundesprojekten vorbehalten sind. Über diese werden die Kosten für die Entwicklung (z. B. Seminarkonzepte und Unterlagen), das Marketing und die Schulung von Trainerinnen und Trainern für bundesweite Bildungskampagnen gefördert. Die Bundesprojekte werden zum Teil vom BMLFUW initiiert, fachlich begleitet und finanziell in erhöhtem Ausmaß unterstützt.

Die Durchführung der Weiterbildungsmaßnahmen ist Gegenstand von Länderprojekten. Die Anbieter von Weiterbildungsmaßnahmen müssen als Förderungsvoraussetzung unter anderem über ein Qualitätsmanagementsystem für Erwachsenenbildung verfügen.

Stärken dieses Systems

- Finanzielle Unterstützung durch öffentliche Hand
- „Neutrale“, firmenunabhängige Beratung zu moderaten Preisen
- Flächendeckendes und umfassendes Beratungs- und Weiterbildungsangebot
- Kombination von Beratung und Weiterbildung
- Bundesweit abgestimmte Spezialangebote (z. B. Arbeitskreisberatung, Zertifikatslehrgänge)
- Länderübergreifende Produktentwicklung
- Hohe Kundenakzeptanz
- Gute fachliche und methodisch-didaktische Ausbildung von Beratungskräften
- Umfassende Fort- und Weiterbildung für Beratungskräfte auf Bundesebene
- persönliche Kontakte für länderübergreifende Zusammenarbeit (Netzwerk)

Herausforderungen

- Mehr kostenpflichtige Beratungsangebote durch stagnie-

rende bzw. sinkende öffentliche Mittel (Fördermöglichkeit über ELER ab 2014 wird geprüft)

- Standardisierte Beratungsprodukte (Verkaufsorientierung, Qualitätssicherung)
- Stärkere Spezialisierung in der Beratung und länderübergreifende Angebote
- Forcierung von Angeboten zur Strategieberatung und Entscheidungsfindung
- Forcierung von Prozessberatung bzw. Coaching
- Qualitätsmanagementsystem für Beratung implementieren
- Intensivere Zusammenarbeit mit Wissenschaft und Forschung
- Angebote besser sichtbar machen (Marketing)

Österreich verfügt über ein gut ausgebautes agrarisches Bildungs- und Beratungssystem. Die Absicherung und Weiterentwicklung zählen zu den Kernaufgaben des BMLFUW für die nächsten Jahre.

Der Autor



Franz Paller
Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft
Referatsleiter Beratung und Erwachsenenbildung, Wien
franz.paller@lebensministerium.at



Foto: Nützlingsberatung LK Steiermark

Renate Fuchs

Nützlingsberatung hat ihren Wert... und Preis

Die Zierpflanzen- und Gemüseproduktion im geschützten Anbau zählt auch in Österreich zu den sogenannten Spezialkulturen. Eine kompetente Fachberatung ist wegen der Fülle an Kulturen und der kleinstrukturierten Betriebsgegebenheiten unerlässlich. Aus diesem Grund bietet die Landwirtschaftskammer Steiermark seit einigen Jahren eine kostenpflichtige Spezialberatung an – vor allem zum Einsatz von Nützlingen und Pflanzenstärkungsmitteln.

Immer mehr Zierpflanzen- und Gemüsebaubetriebe in ganz Österreich setzen auf einen modernen Pflanzenschutz und integrieren deshalb Nützlinge und Pflanzenstärkungsmittel. Diese Form des vorbeugenden Pflanzenschutzes erfordert jedoch mehr Hintergrundwissen und Fingerspitzengefühl als die Anwendung von chemischen Pflanzenschutzmitteln. Gerade die kleinstrukturierten Betriebsgegebenheiten in der Steiermark und die damit verbundene Vielfalt der Kulturen lassen kaum Spielraum für eine weitere Spezialisierung.

Insgesamt knapp 1.000 Zierpflanzen- und Gemüsebaubetriebe produzieren in der Steiermark auf einer Fläche von 2.000 Hektar Ge-

müse, Zierpflanzen und Baumschulware; davon etwa 250 Betriebe auf etwa 200 Hektar unter Glas oder im Folientunnel. Hauptkulturen unter Glas sind vor allem Beet- und Balkonblumen, Weihnachtsstern, Cyclamen und Schnittblumen sowie im Gemüseanbau Tomaten, Gurken und Paprika. Die durchschnittliche Betriebsgröße liegt zwischen ein und zwei Hektar unter Glas/Folie. Diese Tatsache bringt mit sich, dass Strategien und Einsatzmengen von Nützlingen kaum verallgemeinert werden können und so maßgeschneiderte Konzepte entwickelt werden müssen.

Um den Betrieben dieses nötige Know-how vermitteln zu können, initiierte die Landwirtschaftskam-

mer Steiermark ein neues, jedoch kostenpflichtiges Beratungsprodukt und betitelte dieses als „Nützlingsberatung“. Bis zum Start der Nützlingsberatung im Jahr 2005 war die Kultur- und Pflanzenschutzberatung im Gemüse- und im Zierpflanzenbau in der Offizialberatung der Gartenbauabteilung integriert – und kostenfrei. Den Übergang zu einer kostenpflichtigen Beratung zu schaffen, erwies sich, nicht zuletzt aufgrund der Spezialisierung der Berater selbst, leichter als vorerst vermutet.

Das Erfolgskonzept

Mit einem neuen Beratungsangebot Fuß zu fassen, ist zu Beginn nicht einfach. Das wichtigste Kriterium, um das Interesse des Gärt-

ners zu wecken, war die klare Abgrenzung zum bisherigen Konzept. Für bislang sporadische Betriebsbesuche, meist erst nach Anfrage, plötzlich etwas kassieren zu wollen, hätte nicht funktioniert. Der Kunde muss sehen, wofür er bezahlt und was er für sein Geld bekommt.

So lag der Fokus auf einer kulturbegleitenden, regelmäßigen Betreuung vor Ort. Betriebsbesuche erfolgen in der Saison alle zwei Wochen und dauern je nach Größe des Betriebes zwischen ein und zwei Stunden. Durchschnittlich wird ein Betrieb zehnmal im Jahr besucht. Neben dem gemeinsamen Kontrollgang mit dem Betriebsleiter oder Gärtner durch alle Kulturen beinhaltet die Beratung die Erstellung eines Einsatzkonzeptes für Nützlinge oder Pflanzenstärkungsmittel.

Je nach Bedarf oder Wunsch kann es sich aber auch um eine klassische Pflanzenschutz- oder Kulturberatung handeln – entscheidend ist das Interesse des Kunden, denn es hat keinen Sinn, jemandem etwas aufzwingen zu wollen. Der Unterschied zur bisherigen Beratung liegt darin, dass man nicht erst bei Problemen vor Ort ist, sondern der Berater bereits vorher einen Einblick in Betriebsabläufe und klimatische Gegebenheiten bekommt. Fehler in der Kulturführung, Schädlingsdruck oder pilzfördernde Klimabedingungen können so vorzeitig erkannt und ausgeschaltet werden. So bringt der Nützlingseinsatz nicht nur eine Abnahme an Schädlingen mit sich, sondern auch generell eine bessere Qualität der Ware. Das Gesamtbild des Betriebes wird in den Blick genommen und darauf wird eine nachhaltige Pflanzenschutzstrategie aufgebaut.

Die Vorteile einer regelmäßigen Beratung vor Ort werden von den Kunden früh erkannt und so hat die kostenpflichtige Beratung ihren Wert. „Gute Leistung und Kompetenz darf auch etwas kosten“ – das ist eine häufige Kundenmeinung und bester Werbeslogan. Durch Mundpropaganda interessieren sich immer mehr Betriebe für diese Beratung. Vor allem im Zierpflanzenbau ist der Bedarf an kompetenter Pflanzenschutzberatung enorm.

Spezialisierung der Beraterinnen

Um der Vielfältigkeit der Kulturen und den damit verbundenen Herausforderungen gerecht zu werden, sind für die drei Beraterinnen des steirischen Nützlingsteams drei Dinge wichtig: ständige Weiterbildung, der Austausch mit Beraterkollegen und -kolleginnen im In- und Ausland sowie eine klare, fachliche Aufteilung. Die kulturspezifische, aber auch fachliche Spezialisierung ist für eine kompetente Beratung sehr wichtig. Es ist unmöglich „alles zu wissen und alles zu können“ – so beschäftigt sich beispielsweise eine Beraterin intensiver mit Pflanzenstärkung, eine andere intensiver mit Kräuteraanbau und Stauchemiteinsatz. Weitere Spezialisierungen sind die ausschließliche Zuständigkeit für Gemüse beziehungsweise für Schnittblumen. Dieser hohe Spezialisierungsgrad ermöglicht es, den Anforderungen und Wünschen der Kunden (fast) immer nachzukommen.

Der Erfolg gibt Motivation und Auftrieb: Mittlerweile arbeiten über 80 Prozent der konventionellen Gartenbau- und Gemüsebaubetriebe in der Steiermark mit Nützlingen oder mit Pflanzenstärkungsmitteln. Ein Drittel der Betriebe im geschützten Anbau tut dies bereits mit regelmäßiger Beratung vor Ort.

Geschickte Kombinationsgabe

Schwierigkeiten in der Beratung treten vor allem im ersten Jahr der Umstellung auf. Die Beratungintensität ist deshalb sehr hoch und somit zeitaufwendig. Den Mehrkosten des Betriebes aufgrund des intensiven Nützlingseinsatzes zu Beginn stehen oftmals nur geringe Erfolge gegenüber. In der Schnittblumenproduktion sind die Herausforderungen jedes Jahr neu. Hohe Kosten verbunden mit hohen Ernteverlusten müssen in Kauf genommen werden. Die größte Herausforderung der Beratung in so einem Fall ist es, dem Kunden dennoch die langfristigen Vorteile aufzuzeigen und ihn zum Weitermachen zu motivieren.

Dies gelingt in den meisten Fällen und die Beraterinnen gewinnen mit jedem Betrieb an Erfahrung



Foto: Nützlingsberatung UK Steiermark

Nützlingseinsatz ist nicht in allen Kulturen gleich gut umsetzbar: Bei der Gerbera ist er eine echte Herausforderung und kann als „Königsdisziplin“ bezeichnet werden.

und Wissen, das wiederum gezielt in der Beratung anderer Betriebe eingesetzt werden kann. Pflanzenschutzberatung ist nichts, was aus einem Lehrbuch zu erlernen ist, sondern vielmehr die Summe aus Erfahrungen und einer geschickten Kombinationsgabe.

Wichtig für den Beratungserfolg ist das Vertrauen, dass man sich gegenseitig – Gärtner und Berater – entgegenbringen muss. Nur wenn beide die gleichen Ziele verfolgen, besteht Aussicht auf Erfolg. Die Beraterinnen freuen sich über jeden „neuen“ Betrieb, da sie bei dieser intensiven Beratung die Veränderung und Weiterentwicklung am Betrieb hautnah miterleben. Als Berater oder Beraterin braucht man sich nicht vor einer kostenpflichtigen Beratung zu fürchten, wenn man die Möglichkeit bekommt, sich dieser neuen Aufgabe voll und ganz zu widmen.

Für die Zukunft gilt, weiterhin Lösungsansätze für die vielfältigen Herausforderungen im Gartenbau zu erarbeiten. Als Berater und Beraterin gilt es, stets ehrlich, verlässlich und authentisch zu bleiben – nur wer seine Arbeit gerne macht, macht diese auch wirklich gut. Wer ein Produkt wie eine Beratungsleistung nur verkaufen will, wird letztendlich scheitern. ■

Die Autorin



Renate Fuchs
Landwirtschaftskammer Steiermark
Pflanzenschutzberatung Gartenbauabteilung
Graz
renate.fuchs@lk-stmk.at

Franz Forstner und Franz Paller

Mein Betrieb – Meine Zukunft

Im Rahmen der Initiative Unternehmen Landwirtschaft 2020 haben die Landwirtschaftskammern Österreichs ein Schwerpunktprogramm zur Stärkung der Unternehmerkompetenz entwickelt. Es beinhaltet ein Bildungs- und Beratungsangebot, das über die Kampagne „Mein Betrieb – Meine Zukunft“ in ganz Österreich umgesetzt wird.



Foto: BMLFUW/Newman

Die Gestaltung der betrieblichen Zukunft gehört – so wie die tägliche Arbeit am Hof – in die alleinige Verantwortung einer Betriebsleiterfamilie. Einen Teil der erforderlichen Einkommensentwicklung kann sie durch die laufende Anpassung der Betriebsorganisation (Leistungssteigerung, Kostensenkung) erreichen. Mittelfristig sind jedoch in jedem Unternehmen strategische Entscheidungen nötig, beispielsweise zu Erweiterungsinvestitionen, Investitionen in neue Betriebszweige oder die Erschließung neuer inner- und außerlandwirtschaftlicher Einkommensstandbeine.

Hier setzen die Angebote aus der mehrjährigen Kampagne „Mein

Betrieb – Meine Zukunft“ an. Sie sollen durch eine Stärkung der Unternehmerkompetenz dazu beitragen, den Betriebserfolg zu sichern und die Lebensqualität in bäuerlichen Familien zu verbessern. Dazu stehen Bildungs- und Beratungsprodukte für die unterschiedlichen Herausforderungen der Unternehmensführung und für verschiedene Zielgruppen zur Verfügung. Die angebotenen Inhalte erstrecken sich von der Analyse der Ausgangssituation bis zur Planung, Entscheidung und Umsetzung neuer Betriebsziele oder der Optimierung von Leistungen und Kosten in den Betriebszweigen.

Die richtige Balance

Eine wesentliche Voraussetzung für eine langfristige Perspektive der Betriebe ist eine ausgewogene Balance zwischen dem Einkommen, das die Land- und Forstwirtschaft abwirft, der dafür investierten Arbeitszeit aller Familienmitglieder und den freibleibenden Kapazitäten für Familie und Freizeit. Vor allem, wenn das Erwerbseinkommen aus einer Kombination aus landwirtschaftlicher und außerlandwirtschaftlicher Tätig-

keit erfolgt, ist die Bewahrung dieses Gleichgewichtes eine große Herausforderung.

Einige der neuen Bildungs- und Beratungsprodukte zielen speziell darauf ab, die bäuerlichen Familien zu unterstützen, ihren persönlichen Erfolgsweg für Betrieb, Familie und Lebensqualität zu finden. Neben dem Einkommen werden Faktoren wie Arbeitsbelastung, Lebensqualität, emotionale Aspekte sowie Talente und Vorlieben der Menschen am Betrieb berücksichtigt.

Unternehmerische Kompetenz, klare Unternehmensziele, kundenorientierte Produkte, nachgefragte Dienstleistungen und eine kontinuierliche Betriebsentwicklung sind die Anforderungen, die an bäuerliche Familien sowie Schulen, Bildungs- und Beratungsanbieter gestellt werden. Eine fundierte Grundausbildung und ständige Weiterbildung sind dafür die Basis.

Drei Schwerpunkte

Die Fragen der Landwirte sind auch die Fragen der Beratung und Weiterbildung. Aufgabe der Bildung und Beratung ist es, die Landwirte zu unterstützen, ihre Potenziale zu nutzen, eigene Wege zu



www.meinbetrieb-meinezukunft.at



finden und zu gehen. Die Kampagne hat deshalb drei Schwerpunkte:

1. Bildungs- und Beratungsplan mit Self-Check und Bildungs- und Orientierungsberatung,
2. Professionelle Betriebsplanung mit Seminar „Unsere Erfolgsstrategie“, Betriebsplanung, Betriebskonzept, Waldwirtschaftsplan und Meisterausbildung,
3. Arbeitskreisberatung.

Diese Bildungs- und Beratungsprodukte sollen schwerpunktmäßig bis 2020 angeboten und dabei 50 Prozent der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter erreicht werden. Dazu wurden Jahres-Planzahlen österreichweit und im jeweiligen Bundesland entwickelt. Österreichweit gibt es ein abgestimmtes Marketingkonzept mit zahlreichen Werbemitteln: Messestand, Roll-ups, Broschüre, Produktfolder, Plakate, Tischständer und Folderständer, Webmarketing, Fachartikel, Pressearbeit. Die Produktentwicklung wurde teilweise und das Marketing zur Gänze auch aus Fördermitteln der Ländlichen Entwicklung finanziert.

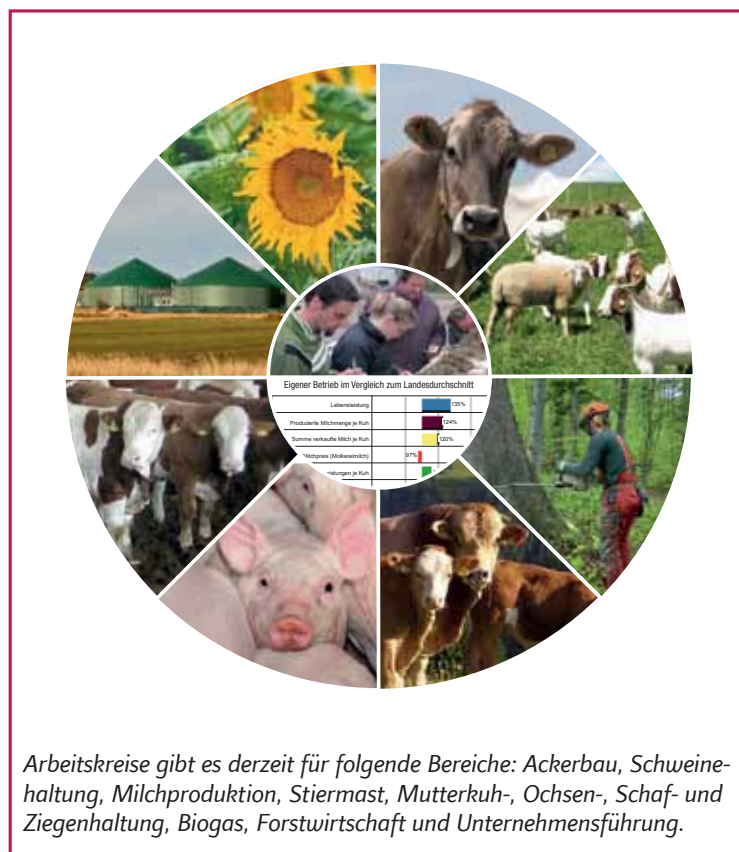
Ein begleitendes Monitoring zur Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der Produkte und zur Abstimmung weiterer Marketingmaßnahmen wurde eingerichtet und eine Evaluierung der Zielerreichung ist vorgesehen. Im Folgenden werden die einzelnen Produkte der Kampagne vorgestellt.

www.selfcheck.at

Mit einem etwa zehnminütigen Selbsttest im Internet wird ein kostenloses und anonymes Profil der vorhandenen unternehmerischen Kompetenzen erstellt. Im Anschluss ist die Auswertung zu den Bereichen Bildung/Information/Wissen, Organisation und Lebensqualität, betriebliche Entwicklung sowie Investition und Finanzierung grafisch dargestellt und nachzulesen. Wer Lust auf mehr hat, kann aufbauend auf dem Self-Check eine entsprechende Beratung in Anspruch nehmen.

Bildungs- und Orientierungsberatung

Werden beim Self-Check die Kontaktdaten bekannt gegeben, nimmt der/die regional zuständige Bildungsberater/-in der Landwirt-



Arbeitskreise gibt es derzeit für folgende Bereiche: Ackerbau, Schweinehaltung, Milchproduktion, Stiermast, Mutterkuh-, Ochsen-, Schaf- und Ziegenhaltung, Biogas, Forstwirtschaft und Unternehmensführung.

schaftskammer für ein Beratungsgespräch Kontakt auf. In einem Vier-Augen-Gespräch werden die unternehmerischen Kompetenzen analysiert und ein – auf die speziellen Bedürfnisse abgestimmter – persönlicher Bildungs- und Beratungsplan erstellt, um die unternehmerischen Kompetenzen weiterzuentwickeln.

Seminar

Das Seminar „Unsere Erfolgsstrategie“ ist für Einkommenskombinierer und deren Partner konzipiert, die aufgrund von Doppelbelastung unter Zeitdruck stehen, eine Neuorientierung in der betrieblichen Ausrichtung suchen, mehr Klarheit über das künftige Haushaltseinkommen anstreben und die Arbeitsorganisation verbessern wollen. Im Mittelpunkt dieses zweiteiligen, je vierstündigen Seminars steht das Finden einer guten Balance zwischen Landwirtschaft, Beruf, Familie und Freizeit.

Betriebsplanung und Betriebskonzept

In Einzelberatungen am Hof oder in der Bezirksbauernkammer unterstützen die Beratungskräfte bei

der Analyse der Ausgangssituation. Es werden mögliche Ausrichtungen des Betriebes im Bereich land- und forstwirtschaftliche Produktion, Direktvermarktung, Urlaub am Bauernhof sowie anderen Innovationen gemeinsam erarbeitet.

Waldwirtschaftsplan

Der Waldwirtschaftsplan gibt einen Überblick über die einzelnen Waldbestände und deren Leistungspotenzial. Durch Erhebung und Auswertung forstlicher Kennzahlen der Waldgrundstücke (z. B. Vorrat, Zuwachs, Nutzungspotenziale) werden die waldbaulichen Maßnahmen unter Berücksichtigung der betriebsindividuellen Ziele dargestellt. Auf Basis einer gemeinsamen Waldbegehung mit dem Forstberater werden konkrete Bewirtschaftungsmaßnahmen für die nächsten zehn Jahre empfohlen.

Meisterausbildung

Die Meisterausbildung – in einer von insgesamt 14 Sparten – ist ein bewährtes Rüstzeug für die erfolgreiche Führung eines Betriebs. Sie bietet fachliche Orientierung an Unternehmenskompetenzen, Unterstützung bei der Erstellung eines



Abonnieren Sie *B&B Agrar* – damit Ihnen nichts mehr entgeht



Bestellfax: 0228 8499-177
Internet: www.bub-agrar.de
Post: aid infodienst,
Heilsbachstraße 16,
53123 Bonn

☐ **JA**, ich bestelle ein Probeexemplar von B&B Agrar.

☐ **JA**, ich abonniere B&B Agrar zum Preis von 18,- € pro Jahr
(Ausland: 21,- €) (inkl. MwSt. und Versand).

☐ **JA**, ich abonniere das Online-Abo von B&B Agrar zum Preis
von 15,- € pro Jahr (inkl. MwSt.).

Die Bestellung der Abos erfolgt unter Beachtung der AGBn bzw. den Nutzungsbedingungen für Online-Publikationen des aid. Diese finden Sie unter www.aid.de bzw. www.bub-agrar.de. Das Jahresabo (sechs Ausgaben) können Sie drei Monate vor Ablauf des Kalenderjahres kündigen.

Widerrufsgarantie: Die Bestellung eines Abos kann innerhalb von einer Woche schriftlich beim aid infodienst widerrufen werden. Zur Fristwahrung genügt die rechtzeitige Absendung.

Name/Vorname

Firma/Abt.

Straße, Nr.

PLZ, Ort

Telefon

E-Mail

Datum/Unterschrift

persönlichen Betriebskonzeptes, intensive Beschäftigung mit dem eigenen Betrieb sowie Aktualisierung des Fachwissens auf Meisterniveau.

In Österreich verfügen derzeit rund 25 Prozent der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter in Haupterwerbsbetrieben über ein Meisterniveau oder eine höhere Ausbildung (Nebenerwerbsbetriebe: etwa 17 Prozent). Um sich bei den künftigen Herausforderungen an die Betriebsführung behaupten zu können, wird daher im Rahmen der Kampagne das Ziel verfolgt, dass möglichst alle Hofübernehmer/-innen von Haupterwerbsbetrieben ab 2020 über eine Ausbildung zum/r Meister/-in oder ein höheres Ausbildungsniveau verfügen. Die Meisterausbildung wird dazu österreichweit standardisiert und im Bereich der Unternehmerkompetenz inhaltlich und didaktisch weiterentwickelt.

Arbeitskreisberatung

Gegenwärtig nutzen rund 4.500 Betriebe (davon 13 Prozent Bio) in 285 Arbeitskreisen in Österreich das Angebot. Arbeitskreise gibt es derzeit für folgende Bereiche: Ackerbau, Schweinehaltung,



Ein Waldwirtschaftsplan erleichtert Waldbesitzern die gezielte Bewirtschaftung ihrer Waldflächen. Auf Basis einer Waldbegehung mit dem Forstberater werden konkrete Maßnahmen empfohlen.

Foto: Landwirtschaftskammer Oberösterreich

Milchproduktion, Stiermast, Mutterkuh-, Ochsen-, Schaf- und Ziegenhaltung, Biogas, Forstwirtschaft und Unternehmensführung. Durch eine Kombination aus

gezielter Weiterbildung und Beratung, Erfahrungsaustausch unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern, Betriebszweigauswertung und Kennzahlenvergleich sowie darauf aufbauender Stärken-Schwächen-Analyse werden die Arbeitskreismitglieder in betrieblichen Entscheidungen unterstützt und machen die Optimierungspotenziale deutlich. Ziele in der Arbeitskreisberatung bis 2020:

- Gleichwertiges Angebot auf hohem Niveau in allen Bundesländern,
- Erweiterung der Betriebszweigauswertung von Teil- auf Vollkostenrechnung,
- Ausdehnung auf zusätzliche Produktionsbereiche und 2.000 neue Mitglieder,
- Betreuung überwiegend durch Spezialberater/-innen.

Gut gerüstet

Mit diesem umfangreichen Projekt versprechen sich das Ländliche Fortbildungsinstitut mit seinen Bildungsangeboten und die österreichischen Landwirtschaftskammern mit ihren Beratungsangeboten, dass die landwirtschaftlichen Unternehmen gut für die Zukunft gerüstet sind.

Die Autoren



Franz Forstner
Landwirtschaftskammer Oberösterreich Linz
Abteilungsleiter Bildung und Beratung
franz.forstner@lkr-ooe.at



Franz Paller
Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft
Referatsleiter Beratung und Erwachsenenbildung, Wien
franz.paller@lebensministerium.at

Zahlen zur Kampagne

- Projektentwicklung 1. Hj 2010
- Produktentwicklung in neun Teilprojekten von Juni 2010 bis Ende 2011; Produktentwicklung umfasste etwa 8.000 Stunden durch die Projektleitung und Mitwirkung von Mitarbeitern der Landwirtschaftskammern, Experten aus dem Lebensministerium und der agrarischen Bildung und Beratung
- Beginn der Umsetzung ab Herbst 2011 auf Länderebene mit vorausgehender Qualifizierung der Leistungserbringer
- Umsetzungsverantwortung auf Länderebene (internes Marketing, Einbau in die Arbeitsplanung usw.)
- ab Kampagnenstart wurden bis Mitte April 2012 folgende Fallzahlen realisiert: 4.300 durchgeführte Self-Checks (seit Sept 2011), seit Jahresbeginn 100 Bildungs- und Orientierungsberatungen, 195 Seminarteilnehmer „Unsere Erfolgsstrategie“
- Im Kalenderjahr 2011 wurden österreichweit umgesetzt: 2.340 Betriebskonzepte bzw. Betriebsplanungen für größere Investitionen, 314 Waldwirtschaftspläne für 5.960 Hektar, Betreuung von 285 Arbeitskreisen mit 4.510 Mitgliedern und 520 abgelegte Meisterprüfungen.

Gesamtkoordination: Franz Forstner, Landwirtschaftskammer Oberösterreich, und Franz Paller, Lebensministerium
Modulleiter zu Bildungsplan/Businessplan: Friedrich Pernkopf, Landwirtschaftskammer Oberösterreich



Foto: Lars Rühlemann

Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Modellprojektes EBBA vor der Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden

Norbert Rabe und Knut Schmidtke

EBBA – ein duales Studium

Die Berufsausbildung „Landwirt/-in“ vor und während eines Studiums steht im Fokus des Modellprojektes „Erwerb des Berufsabschlusses im Bachelor-Studiengang Agrarwirtschaft (EBBA)“. Zwölf junge Männer und Frauen werden im Sommer die intensivpraktische Ausbildung abgeschlossen haben und mit dem Studium in Dresden beginnen.

Die Studienzeit im Bachelor-Studiengang Agrarwirtschaft an der Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden (HTW) beträgt in der Regel sechs Semester und beinhaltet ein studienintegriertes Praktikum von nur zehn Wochen. Die Erfahrung der HTW: Weniger als 50 Prozent der Studierenden verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Dadurch haben die meisten Absolventen kein vertieftes fachpraktisches Wissen. Diesem Umstand soll mit EBBA Abhilfe geleistet werden – einem Modellprojekt, das das CJD Chemnitz, Außenstelle Annaberg, und die HTW ins Leben gerufen haben.

Die betriebliche Ausbildung

Das erste Jahr ist ganz der betrieblichen Ausbildung gewidmet, bevor das Studium an der HTW aufgenommen wird. In den Folgejahren sind immer wieder Ausbildungsabschnitte im Betrieb vorgesehen und für das dritte Jahr der Berufs- und der Hochschulabschluss (s. Tabelle).

Die inhaltliche Absicherung der Berufsausbildung erfolgt mit Hilfe einer Lernortplanung, die individuell auf den jeweiligen Ausbildungsbetrieb abgestimmt ist. In ihr ist festgelegt, wann welche Module und wo durchgeführt werden. Sie mündet in einem Kooperationsvertrag zwischen Betrieb und dem Maßnahmeträger, dem CJD.

Der Ausbildungsbetrieb wird über die komplette Ausbildungszeit von einem dreiköpfigen Projektteam unterstützt. Dieses Team besteht aus Projektleiter Norbert Rabe vom CJD, dem CJD-Ausbilder „Landwirtschaft“ Rico Baldauf und Lars Rühlemann von der HTW. Dafür steht pro Person eine vom Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderte halbe Stelle zur Verfügung. Sie sorgen für einen reibungslosen Ablauf der Lernortkooperation „Betrieb und Hochschule“ sowie die Betreuung der Projektteilnehmer während der Ausbildung.

Zusätzlich zur betrieblichen Ausbildung werden vier regionale Unterweisungstage in verschiedenen Ausbildungsbetrieben durchgeführt. Die Inhalte werden in einem indi-

viduellen Rahmenausbildungsvertrag festgeschrieben und bilden so den Nachweis für die Prüfungszulassung.

Im Rahmen der Ausbildung ist auch der Erwerb von Zusatzqualifikationen möglich: Traktorführerschein der Klasse T, Motorsägeführerschein, Sachkundenachweis Pflanzenschutz (in Planung), Grundlehrgang im Schweißen. An der HTW Dresden werden in Kooperation mit Praxisbetrieben darüber hinaus sechs zentrale Unterweisungstage angeboten:

1. Direktsaattechnik/Mulchsaattechnik,
2. Pflanzenschutz mit GPS,
3. Hackfruchtenernte und -lagerung,
4. Arterhaltungssysteme von Schweinen und
5. von kleinen Wiederkäuern,
6. Melkhygiene.

Die Zwischen- und Abschlussprüfung zum Landwirt/-in werden von der zuständigen Stelle für Berufsbildung abgenommen.

Die Finanzierung der Teilnehmer erfolgt nur in dem Teil vor dem Studium durch das Unternehmen. Mit Beginn des Studiums muss die Finanzierung – wie bei



Informationen
zum Projekt:
[www.htw-dresden.de/
Pillnitz/EBBA](http://www.htw-dresden.de/Pillnitz/EBBA)

allen anderen Studierenden auch – von anderer Stelle übernommen werden, zum Beispiel über BAföG. Dies unterscheidet die EBBA-Studierenden von anderen Studierenden in dualen Studiengängen. Dort ist es in der Regel so, dass der Betrieb die Einstellung für die gesamte Ausbildungs- und Studienzeit übernimmt. Der zweite Unterschied ist, dass dank der Förderung durch den Europäischen Sozialfonds und der Unterstützung durch den Freistaat Sachsen eine kontinuierliche Betreuung und Unterstützung sowohl der EBBA-Teilnehmer als auch der EBBA-Ausbildungsbetriebe durch das CJD als Maßnahmeträger gewährleistet werden kann.

Startschuss

Im Sommer 2011 erfolgte der Startschuss von EBBA: Zwei Frauen und zehn Männer begannen ihre praktische Ausbildung. Eine Teilnehmerin aus Thüringen und ein Teilnehmer aus Nordrhein-Westfalen haben dafür ihren Wohnsitz nach Sachsen verlegt. Die zwölf Ausbildungsbetriebe sind sachsenweit verteilt. Die MAVeK e. G. in Erlbach-Kirchberg beschreibt ihre Erfahrungen mit dem Auszubildenden Martin Neuber (s. Foto, vierter von links) folgendermaßen: „Seine schulische Vorbildung, sein aufgeschlossenes Wesen und seine Zielstrebigkeit haben unsere Erwartungen bestätigt. Er konnte bereits nach kurzer Einarbeitung zu unserer vollsten

Zufriedenheit eingesetzt werden. Das veranlasst uns, seinen Fähigkeiten und Fertigkeiten viel Raum zu geben, wie zum Beispiel das Herdenmanagement – einer mittleren Leitungstätigkeit. Martin Neuber wird von den anderen Mitarbeitern als normaler Lehrling angesehen, jedoch mit positiver Ausstrahlung auf unsere anderen Auszubildenden.“

Eine Win-win-Situation

Nicht nur die Studierenden profitieren vom dualen Studium, sondern auch die Ausbildungsbetriebe und die Hochschule:

Ausbildungsbetriebe

- Ausbildung eines/r für ein landwirtschaftliches Studium motivierten Auszubildenden, der/die Auszubildende ist mindestens 18 Jahre alt und damit persönlich reifer und unterliegt nicht mehr dem Jugendarbeitsschutzgesetz,
- Aussicht auf passgenaue Lösungen für den Fach- und Führungskräftenachwuchs bei kontinuierlicher Mitarbeit im Kooperationsnetzwerk,
- eine gute Ausbildung bringt auch einen Mehrwert für das Unternehmen – vor allem dann, wenn sich die Ausbildung an den Arbeits- und Geschäftsprozessen eines Unternehmens orientiert.

Hochschule

- Senkung der Quote der Studienabbrecher,

- höhere Motivation und Fachkompetenz durch Kenntnis der Praxis und wirtschaftlicher Zusammenhänge,
- Zunahme persönlicher und sozialer Kompetenzen durch Teamarbeit im Betrieb,
- Nutzung und Ausbau der Kompetenzen, die in der Ausbildung gewonnen werden,
- bessere Vorbereitung auf eine Integration der Studienabsolventen im späteren landwirtschaftlichen Unternehmen,
- Verbesserung des Praxisbezugs im Studium.

Ausblick

Die HTW und das CJD Chemnitz haben noch weitere Projekte auf den Weg gebracht – nicht zuletzt, um den Fachkräftenachwuchs in Sachsen zu sichern und die Qualität der Ausbildung zu verbessern:

1. Gemeinsam mit dem Verband

Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Sachsen e. V. soll ein dualer Studiengang für den „Erwerb des Berufsabschlusses im Bachelor-Studiengang Gartenbau, EBBAG“ installiert werden. Geplanter Projektstart: 2013.

2. Das Projekt „AusbildungsFit im Erzgebirge für die Grünen Berufe (AFEG)“ will Ausbildungsbetriebe unterstützen, die Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit schlechteren Startchancen eine Ausbildung ermöglichen. Projektlaufzeit: 1. Juli 2012 bis 31. Dezember 2014. ■



Weitere Modellprojekte des CJD Chemnitz: www.cjd-chemnitz.de

Die Autoren



Norbert Rabe
Projektleiter
EBBA
CJD Chemnitz
norbert.rabe@cjd-chemnitz.de



Prof. Dr. Knut Schmidtke
Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden
Dekan der Fakultät Landbau/Landespflege
schmidtke@htw-dresden.de

Tabelle: Aufbau des Bachelor-Studiengangs Agrarwirtschaft mit Berufsabschluss

Vor Studienbeginn	Intensivpraktische Ausbildung im landwirtschaftlichen Betrieb (August/September 2011 bis Studienbeginn 2012)					
1. Semester	Modul 1	Modul 2	Modul 3	Modul 4	Modul 5	Modul 6
Wintersemesterferien						
2. Semester	Modul 7	Modul 8	Modul 9	Modul 10	Modul 11	Modul 12 (inkl. ÜBA)
Sommersemesterferien	Ausbildung im landwirtschaftlichen Betrieb (August/September 2013)					
3. Semester	Modul 13	Modul 14	Modul 15	Modul 16	Modul 17	Modul 18
Wintersemesterferien	2 Wochen Ausbildereignungskurs (nach AEVO)					
4. Semester	Modul 19	Modul 20	Modul 21	Modul 22 Pflichtpraktikum (Mai bis August 2014)		
Sommersemesterferien	Ausbildung im landwirtschaftlichen Betrieb (August/September 2014)					
5. Semester	Modul 23	Modul 24	Modul 25	Modul 26	Modul 27	Modul 28
	Fakultative individuelle und gruppenbasierte Prüfungsvorbereitung					
Berufsabschluss- prüfung	im Zeitraum Juni bis Oktober 2014 Abschlussprüfung (Theorie und Praxis)					

Nina Busch

Experte für Erneuerbare Energien

Für die Fortbildungsprüfung „Fachagrarwirt/-in Erneuerbare Energien – Biomasse“ gibt es in Bayern und in Mecklenburg-Vorpommern eine landesrechtliche Regelung. Zurzeit wird ausschließlich an der Landmaschinenschule Triesdorf in Bayern ein entsprechender Lehrgang zur Vorbereitung auf die Prüfung angeboten. Er richtet sich unter anderem an Landwirte wie Markus Deffner.



Foto: Nina Busch

Zusammen mit seinen Eltern bewirtschaftet Markus Deffner einen landwirtschaftlichen Betrieb in Wieseth im Landkreis Ansbach. Auf einer Fläche von 110 Hektar baut Familie Deffner hauptsächlich Futter für die 80 Milchkühe und die weibliche Nachzucht an. Nach dem Hauptschulabschluss entschied er sich zunächst für eine außerlandwirtschaftliche Ausbildung, da zu diesem Zeitpunkt noch nicht klar war, wie es mit dem elterlichen Betrieb weitergehen würde.

Eigene Biogasanlage

An der Maschinenbauschule Ansbach ließ er sich zum Industriemechaniker ausbilden. Doch während dieser Zeit merkte er, dass ihm die Arbeit in der Landwirtschaft Spaß macht und so schloss er an die erste Ausbildung noch eine zum Landwirt an. Schließlich besuchte er die Technikerschule in Triesdorf und legte 2008 die Prüfung zum „Staatlich Geprüften Techniker für Landbau“ ab.

2010 baute Familie Deffner zusammen mit einem befreundeten Landwirt eine Biogasanlage mit einer elektrischen Leistung von 265 Kilowatt. Während seines ersten Lehrjahrs und eines Energieseminars an der Technikerschule hatte Markus Deffner zwar schon etwas über die Biogasproduktion gelernt. Doch um seine eigene Biogasanlage erfolgreich betreiben zu können, wollte er mehr lernen: Wie kann ich meine Anlage optimieren? Wie funktioniert der Gärprozess im Biogasbehälter? Wie kann ich meinen Betrieb besser organisieren? Welche technischen und gesetzlichen Neuerungen gibt es?

Der 13-wöchige Lehrgang „Fachagrarwirt/-in Erneuerbare Energien – Biomasse“ an der Landmaschinenschule Triesdorf schien hier die Lösung zu sein. Im September 2011 fanden sich neben Markus Deffner noch 17 weitere Teilnehmer aus Bayern, Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen und Südtirol in der

Landmaschinenschule ein, um in den nächsten acht Monaten zu Experten für Erneuerbare Energien zu werden.

Lehrgangsinhalte

Nach einem Einstieg in die Potenziale der Erneuerbaren Energien sowie der Nutzung von Sonnen- und Windenergie, der Geothermie und Wasserkraft wurden den Teilnehmern wirtschaftliche und steuerliche Grundlagen vermittelt. In den folgenden Kurswochen drehte sich alles um die drei Schwerpunktthemen „Biogene Festbrennstoffe“, „Biogas“ und „Biokraftstoffe“. Bei jedem Themenblock wurden die Bereiche Rohstoffproduktion, gesetzliche Rahmenbedingungen, Technik und Wirtschaftlichkeit behandelt.

Biogene Festbrennstoffe

Dem ersten Themenblock waren zwei Kurswochen gewidmet; es ging unter anderem um Holzproduktion, Energiewald, Feuerungssysteme, Holzvergaser.

Biogas

Der zweite Themenblock umfasste fünf Wochen und spannte einen weiten Bogen von der Substratproduktion, das heißt dem Anbau, der Ernte und der Lagerung von Energiepflanzen, über die Technik und Sicherheit einer Anlage bis hin zur Nutzung der entstehenden Abwärme. Außerdem erfuhren die Lehrgangsteilnehmer, welche Aspekte bei der Planung und Genehmigung einer Biogasanlage wichtig sind. Besonders interessant fand Markus Deffner die Unterrichtseinheiten über Gärbiologie. Er lernte, welche chemischen und biologischen Abläufe sich in seiner Biogasanlage abspielen und wie er durch einfache Analysen Parameter zur Überwachung der Gärbiologie ermitteln kann.

Als Highlight empfand er die zweitägige Exkursion, bei der er und seine Kollegen eine Biomethaneinspeiseanlage besichtigten und vier Projektstudien zu aktuellen Themen bei Biogasanlagen bearbeiteten.

Biokraftstoffe

Eine Kurswoche galt den Biokraftstoffen – auch wenn sie momentan kaum wirtschaftlich darstellbar sind, aber durch steigende fossile Kraftstoffpreise wieder interessant werden könnten. Zum einen ging es um die verschiedenen Produktionsverfahren der Biokraftstoffe, zum anderen um die Einsatzmöglichkeiten mit ihren Vor- und Nachteilen sowie die Wirtschaftlichkeit.

Soft Skills und Exkursionen

In eintägigen Trainings konnten sich Markus Deffner und die anderen Teilnehmer in Büroorganisation, Zeitmanagement, Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit üben. Außerdem standen zahlreiche Exkursionen zu Anlagen, Institutionen und Firmen auf dem Programm. Sie besichtigten unter anderem ein Bürgerwindrad, einen Holzvergaser sowie einige Biogasanlagen verschiedener Hersteller. Dabei schätzten Markus Deffner und seine Kollegen besonders die Offenheit der Betreiber, die auf Schwierigkeiten bei der Planung, Umsetzung und dem Betrieb ihrer Anlagen genauso eingingen wie auf Öffentlichkeitsarbeit und Sicherheit.

Praktikum

Ein weiterer Bestandteil des Lehrgangs war ein zweiwöchiges Praktikum (80 Stunden) bei einem Betreiber einer Biogasanlage. In seinem Praktikumsbericht analysierte Markus Deffner anhand einer Wirtschaftlichkeitsberechnung, unter welchen Voraussetzungen die Erweiterung der Biogasanlage rentabel ist. Da er selbst vor diesem Schritt steht, lohnte es sich für ihn umso mehr, diese Berechnungen durchzuführen.

Prüfung

Der gesamte Lehrgang diente Markus Deffner und seinen Kollegen auch als Vorbereitung auf die verschiedenen mündlichen und schriftlichen Prüfungen, die zum Teil während der Kurswochen, zum Großteil jedoch in der Prüfungswoche am Ende der Fortbildung stattfanden. Prüfungsinhalte waren hauptsächlich die Bereiche Rohstoffproduktion, gesetzliche Rahmenbedingungen, Technik und Wirtschaftlichkeit in den drei Schwerpunktthemen.

Im Prüfungsfach „Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit“ mussten die Lehrgangsteilnehmer beispielsweise zeigen, dass sie den Gemeinderat in einem 15-minütigen Vortrag, zum Beispiel vom Bau eines Bürgerwindrads, überzeugen können. Auch der Praktikumsbericht floss in eine Prüfungsnote ein.



Foto: Nina Busch

Markus Deffner prüft den pH-Wert einer Fermenterprobe.

Fazit

Insgesamt bewertet Markus Deffner den Lehrgang als sehr wertvoll. Er habe einen guten Überblick über alle Erneuerbaren Energien bekommen und sehr viel für seine eigene Anlage gelernt. Aber auch den Austausch mit seinen Kollegen habe er sehr geschätzt. ■

Auf einen Blick

Zielgruppe: 1. Investitionswillige, die z. B. ein Windrad oder eine Biomasse-/Biogasanlage bauen möchten, 2. Biogasanlagenbetreiber, die Optimierungspotenziale ihrer Anlage kennenlernen und ausschöpfen möchten, 3. Arbeitnehmer bei Biomasseanlagen, Stadtwerken o. ä. sowie 4. Berufsanfänger, um mit einer Zusatzqualifikation auf dem Arbeitsmarkt zu punkten

Termin: jährlich von September bis April des Folgejahres (3. September 2012 bis 12. April 2013)

Kosten: 1.500 Euro Lehrgangsgebühr, 180 Euro Prüfungsgebühr plus Kosten für An- und Abreise, Übernachtung und Verpflegung

Zulassungsvoraussetzungen: Abschluss als Landwirt/-in, Hauswirtschaftler/-in, Gärtner/-in, Winzer/-in, Tierwirt/-in, Pferdewirt/-in, Forstwirt/-in oder Brenner/-in sowie eine mindestens dreijährige Berufspraxis nach der Abschlussprüfung

Anmeldung und Zulassung: Bayerische Landesanstalt für Landwirtschaft (LfL), Freising, Tel.: 08161 71-5805, E-Mail: abb@lfl.bayern.de, www.lfl.bayern.de/berufsbildung

Lehrgang und Unterbringung: Landmaschinenschule Triesdorf, Kompetenzteam Erneuerbare Energien, 91746 Weidenbach, Tel.: 09826 18-2268, E-Mail: lms@triesdorf.de

Die Autorin



Nina Busch
Kompetenzteam
Erneuerbare
Energien
Landmaschinenschule Triesdorf,
Weidenbach
Nina.Busch
@triesdorf.de

Quelle: Deutsches Gartenbaumuseum



„Le Jardinage“; Idealbild einer Gärtnerei –
Lithografie, Straßburg, um 1840



Vierländer Gärtnerpaar in Tracht –
Lithografie, 1847

Quelle: Deutsches Gartenbaumuseum

Joachim Schaier

Der lange Weg zum Gärtnermeister

Das Deutsche Gartenbaumuseum Erfurt unternimmt in einer Sonderausstellung eine spannende Zeitreise durch den gärtnerischen Beruf. Was waren das für Menschen, die diesen Beruf ergriffen haben? Wie haben sie ihr Gartenwissen erworben? Wie sah ihre Ausbildung aus?

Noch bis zum 31. Oktober zeigt die Sonderausstellung schlaglichtartig anhand zahlreicher Exponate die Entwicklung des Erwerbsgartenbaus in verschiedenen Zeitepochen. Dabei wird auch an bekannte Gärtnerpersönlichkeiten erinnert, denn es waren diese Gärtner, die seit Jahrhunderten durch ihre Arbeit den Gartenbau professionalisiert haben. Das gärtnerische Know-how der Gärtnerinnen und Gärtner heute fußt – bewusst oder unbewusst – auf dem Erfahrungsschatz ihrer Berufskollegen vergangener Zeiten.

Klostergärten

Angefangen hat alles in den mittelalterlichen Klöstern, als seit ungefähr 1100 besonders die Zisterzienser neben der Landwirtschaft auch Gartenbau betrieben. Sie

waren in ihrer Zeit die Fachleute für Obst- und Gemüsebau, Küchen- und Heilkräuter. Ihr Gartenwissen bezogen sie aus antiken Schriften. Auch vor den Toren mittelalterlicher Städte bewirtschafteten Menschen im gewissen Umfang Gartenflächen für Gemüse als Nebenerwerb. Überschüsse boten sie auf den städtischen Märkten an. Sie wurden „Krauter“ genannt, gehörten zur ärmeren Bevölkerung und besaßen keinerlei gärtnerische Ausbildung. Sie wirtschafteten einfach nach alter Überlieferung und bestem Wissen.

Zunftgärtner und Kräuter

Der erste große Schritt zu einer geregelten gärtnerischen Ausbildung erfolgte durch die Gärtnerzünfte des Mittelalters. Die älteste bekannte Gärtnerzunft findet sich

1268 in Basel. Es folgten 1276 Augsburg, 1351 Straßburg, 1370 Lübeck, 1373 Würzburg und erst 1693 Bamberg. Die Ausbildung bei einem Gärtnerzunftmeister dauerte drei Jahre mit anschließender „Freisprechung“. Es schlossen sich wie im Handwerk Wanderjahre an, in denen der Gärtnergeselle bei auswärtigen Gärtnermeistern weiterlernte.

Ein grundsätzlicher Unterschied zur Ausbildung in späteren Zeitepochen bestand darin, dass der Lehrling einer Zunft seine Fertigkeiten erlernte, indem er seinen Meister und Lehrherrn nachahmte. Im Vordergrund stand das Weiterführen der überlieferten Tradition. Spielraum für Neuerungen gab es kaum. Das Erreichen einer individuellen Qualifikation, die auf die produktive Weiterentwicklung von Fertigkeiten ausgerichtet ist, war

in dieser Zeit kein Ausbildungsziel. Die zünftige Gärtnerausbildung lebte ungefähr 500 Jahre fort. Elemente aus ihr haben bis heute überdauert.

Neben den zünftigen Gärtnern gab es weiterhin die „Krauter“, „Höker“ und andere Gelegenheitsgärtner, die von den Zunftgärtnern argwöhnisch beobachtet wurden. Mit Einführung der Gewerbefreiheit durch die Gewerbeordnung des Norddeutschen Bundes 1869, die seit 1871 reichsweit galt, verschwanden die Zünfte. Der Zugang zum Beruf und die Ausbildungsgrundsätze wurden aufgeweicht und den neuen Erfordernissen einer liberaleren Wirtschaftsauffassung angepasst.

Hofgärtner als Spezialisten

Einen wichtigen Beitrag zur Professionalisierung des Gärtnerberufs leisteten seit dem 16. Jahrhundert auch die Hof- oder Herrschaftsgärtner. Sie gehörten zu den Bediensteten des Adels oder wohlhabender Bürger. Erfolgreiche Hofgärtner genossen hohes Ansehen. Sie waren Spezialisten in vielen Fachsparten, sei es für Zierpflanzen, Obstgehölze oder Baumschulen. Sie versorgten die herrschaftliche Tafel mit Obst und Gemüse und dekorierten die Gemächer mit Blumen. Außerdem legten sie weitläufige Parkanlagen an und waren für die Orangerien verantwortlich. Sie bezogen Lohn, erhielten freie Wohnung und kostenfrei Brennholz. Mit Erlaubnis ihrer Herrschaft durften sie auch Gartenfrüchte auf eigene Rechnung verkaufen. Im Alter wurde ihnen manchmal als „Gnadengeschenk“ sogar eine kleine Pension bewilligt.

Schulbesuch obligatorisch

Mit Ende des Kaiserreichs 1918 verschwanden die Hofgärtner wieder. Eine Ausbildung bei einem Hofgärtner bürgte für Qualität. Über die Ausbildung der „normalen“ Erwerbsgärtner, die bis zur Gewerbefreiheit durch die Zünfte erfolgte, entspann sich bereits gegen Ende des 18. Jahrhunderts eine lebhafte Diskussion. Aus den Reihen von Juristen, Nationalökonom und Gärtnern wurden Stimmen laut, die neben der rein praktischen Arbeit und Ausbil-

dung des Gärtners auch eine theoretische, an den Wissenschaften orientierte, forderten. Dabei sollte die Obrigkeit in Stadt und Land in die Gärtnerausbildung regelnd eingreifen, um halbwegs einheitliche Standards einzuführen und deren Einhaltung zu überwachen.

Meist fehlende Grundkenntnisse der Lehrlinge in Lesen und Schreiben sollten durch obligatorischen Schulbesuch gewährleistet werden. Diese Fertigkeiten sollten als Voraussetzung für die Aufnahme einer Gärtnerlehre gelten. Der Bewerberkreis verengte sich dadurch, um den Beruf von Anfang an auf ein höheres Niveau zu heben.

Erwerbsgärtnereien boomten

Das war auch ratsam, weil sich der Gartenbau weiterentwickelte und die wachsende Kundschaft anspruchsvoller wurde. Entstanden vereinzelt schon im 18. Jahrhundert und teilweise schon früher Erwerbsgärtnereien, so kann man seit der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts einen deutlichen Anstieg von Gründungen feststellen. Es entstanden regelrechte Gartenbauzentren, von denen sich Erfurt in Thüringen zur Weltmetropole des Gartenbaus und Samenhandels entwickeln sollte. Und diese nun zahlreichen Gärtnereien benötigten qualifizierten Nachwuchs, den sie im Betrieb selber heranbildeten.

Geburt des dualen Systems

Der Besuch beruflicher Fortbildungsschulen blieb Gärtnergehilfen lange verwehrt. Nicht wenige der etablierten Gärtner meinten, dass die praktische Ausbildung und die Arbeit im Betrieb ausreichend seien. Andere betonten die Notwendigkeit einer ergänzenden theoretischen Unterweisung. Die Gewerberechtsnovelle von 1908, die als Fundament des späteren dualen Systems in Deutschland gilt, regelte die Lehrlingsausbildung grundsätzlich neu, die fortan nur geprüfte Meister vornehmen durften. Ferner wurde zwischen 1895 und 1914 die Zahl der beruflichen Fortbildungsschulen als Vorläufer der Berufsschulen spürbar ausgeweitet. Maßgeblichen Anteil daran hatte der Reformpädagoge und Münchener Stadtschul-

rat Georg Kerschensteiner (1854–1932).

Die Regelung der Ausbildung im Gartenbau auf staatlicher Ebene erfolgte wenige Jahre später, als 1919 der Preußische Landwirtschaftsminister verfügte, dass die Landwirtschaftskammern im Bereich seiner Zuständigkeit einheitliche Richtlinien für die Lehrlingsausbildung im Gartenbau auf den Weg zu bringen hätten. Anschließend verfügte das Ministerium die Einrichtung und den Betrieb staatlich anerkannter Fortbildungsschulen für Gärtner. Eine umfassende staatliche Regelung der Gärtnerausbildung in Preußen sah mit Unterstützung des Berufsstandes ein Erlass des Preußischen Ministeriums für Landwirtschaft, Domänen und Forsten von 1930 vor.

Vom Obergärtner zum Meister

Die Lehrzeit dauerte für Volksschüler drei Jahre und durfte nur in einem anerkannten Lehrbetrieb erfolgen. Der Besuch einer Berufsschule war verbindlich. Die Lehrzeit endete mit der Gärtnergehilfenprüfung. Als gärtnerische Ausbildungsbetriebe waren in Preußen seit dem 1. Januar 1933 nur solche anerkannt, deren Inhaber die Obergärtnerprüfung abgelegt hatten. Diese Bestimmung wurde von den anderen Ländern übernommen.

Auch die Prüfung zum Gärtnermeister wurde Anfang der 1930er Jahre weitgehend vereinheitlicht. Zuvor waren die Voraussetzungen zum Gärtnermeister in den Ländern uneinheitlich, wobei der Titel „Gärtnermeister“ gar nicht allgemein üblich war. Man sprach stattdessen vom „Obergärtner“ oder „Gartenmeister“. Ein Erlass des Preußischen Landwirtschaftsministers vom 1. Juli 1931 wandelte schließlich den Titel „geprüfter Obergärtner“ in „geprüfter Gartenmeister“ oder „Gärtnermeister“ um. Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde die Gärtnerausbildung in den nunmehr zwei deutschen Staaten einerseits föderal fortentwickelt und andererseits vom Staat zentral organisiert und gelenkt. Bei aller Unterschiedlichkeit sind aus beiden Systemen qualifizierte und engagierte Gärtner hervorgegangen. ■



www.gartenbaumuseum.de

Öffnungszeiten
Dienstag bis Sonntag
10 bis 18 Uhr,
Juli bis September
auch Montag

Der Autor



Dr. Joachim Schaier
Deutsches Gartenbaumuseum Erfurt
schaier@gartenbaumuseum.de



Foto: Roland Dörr

Roland Dörr

Lernsituationen für Pferdewirte gestalten

Seit 2010 gilt im Beruf Pferdewirt/-in ein neuer Rahmenlehrplan. Vor allem die Gestaltung von Lernsituationen stellt in der Umsetzung eine Herausforderung dar. Die Berufliche Schule Münsingen lud deshalb zu einer Bundestagung nach Esslingen ein.

Zwanzig Lehrerinnen und Lehrer aus verschiedenen Bundesländern trafen sich Ende April an der Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung. Dort informierte Steffen Berner, Mitglied des Koordinierungsteams „Lernfelder“ beim Landesinstitut für Schulentwicklung, über die Arbeitsergebnisse dieser Kommission.

Zwei wesentliche Punkte: Es muss ein Wechsel der Lehrkraft „vom Wissensvermittler zum Lernberater“ stattfinden. Von der Lehrkraft wird gefordert, dass nicht nur Fachkompetenz zu vermitteln ist, sondern auch auf die Entwicklung von Personal-, Sozial-, Methoden-, Lern- und kommunikativer Kompetenz zu achten ist.

Berner erläuterte den grundsätzlichen Aufbau der Rahmenlehrpläne nach dem Lernfeldkonzept und deutete Veränderungen an, die bei der zukünftigen Arbeit der Lehrplangestaltung zu beachten sein werden. Allerdings: An dem Ziel, die Handlungskompetenz der Schüler zu erreichen, wird dies

nichts ändern. Eine möglichst vollständige Handlung ist Leitfaden für den Unterricht und die stellte der Referent anschaulich anhand des Themas „Ausbildungsvertrag“ dar.

In verschiedenen Arbeitsgruppen befassten sich die Teilnehmenden mit den 15 Lernfeldern. Über zwei Fragestellungen, die die Lehrkräfte bei ihrer täglichen Arbeit immer wieder beschäftigen, tauschte man sich aus:

- Wo sind die inhaltlichen Grenzen der einzelnen Lernfelder zueinander zu ziehen?
- In welcher Intensität werden die jeweiligen Themen behandelt?

Da die Bearbeitung in den zwei Tagen nicht vollständig erfolgen konnte, waren die geknüpften Kontakte wertvoll, die einen weiteren kollegialen Austausch gewährleisten. Es ist geplant, zum Austausch von Unterlagen eine entsprechende Plattform im Internet zu schaffen. So kann die Zusammenarbeit über die Ländergrenzen hinweg effektiv organisiert werden.

Wenn Pferdeleute zusammen sind, darf auch ein Besuch eines Pferde haltenden Betriebes nicht fehlen. Die Lehrkräfte besuchten in Donzorf das Gestüt Birkhof, einem der bekanntesten Privathengsthalter Deutschlands. Vom Betriebsleiter Thomas Casper wurde das Erfolgskonzept des Betriebes erläutert. Er machte deutlich, dass eine Geschäftsbeziehung des Betriebes nicht mit dem Verkauf eines Pferde oder des Spermas eines Hengstes endet, sondern dies erst den Beginn einer Geschäftsbeziehung darstellt. Viele eindrucksvolle Beispiele erfolgreicher Kundenbindung wurden angesprochen.

Die Teilnehmenden gingen mit dem Wunsch auseinander, dass der länderübergreifende Austausch mit Kolleginnen und Kollegen im Ausbildungsberuf Pferdewirt/-in in regelmäßigen Abständen erfolgen sollte. Das ist in diesem Beruf besonders wichtig, weil der Berufsschulunterricht in den meisten Bundesländern in Landesfachklassen organisiert ist. ■

Der Autor



Roland Dörr
Berufliche Schule,
Münsingen
roland.doerr@
bs-muensingen.de

Joachim Hamberger

Beratung als Prozess verstehen ...

... und gemeinsam gestalten: Bei der Erkenntnisberatung liegt die Verantwortung beim Berater; bei der Umsetzungsberatung geht die Verantwortung zunehmend auf den Klienten über. Entscheidendes Bindeglied zwischen beiden Teilprozessen ist die Willensbildung des Klienten. Das Sanduhr-Modell visualisiert am Beispiel der forstlichen Beratung die wesentlichen Schritte dieses Prozesses.



Foto: Peter Meyer, aid

Ziel des Beratungsprozesses ist es, dass der Klient aufgrund der Erkenntnisse, die der Berater vermittelt, zu selbstverantwortetem Handeln kommt. Dabei ist der Wille des Klienten die wichtigste Größe, die die Art des Beratungserfolges entscheidend prägt. Je nach der Willensentscheidung des Klienten kann es eine Beratung ohne Umsetzung oder eine Beratung mit Umsetzung sein. Beratungserfolg ist in beiden Fällen gegeben.

Freier Wille

Natürlich ist es Ziel der Beratung, Menschen zur Umsetzung zu befähigen. Aber Erfolg kann nicht allein an der Umsetzung, also in Fläche und in Förderfällen, gemessen werden. Beratung erfolgt immer in Respekt vor dem Menschen und dem Respekt vor seinem freien Willen, wie er mit seinem Eigentum verfahren möchte. Wer als Klient nicht umsetzen will, was der Berater rät, der muss es auch nicht umsetzen. Das ist die Ausgangslage jeder seriösen Bera-

tung. Der Wille des Klienten bildet den Übergang und die Engstelle zwischen Erkenntnisberatung und Umsetzungsberatung.

Erkenntnisberatung ist dann erfolgreich, wenn der Waldbesitzer sich auf die Argumente und Sichtweisen des Beraters einlassen kann. Wenn der Berater den Waldbesitzer also dort abholen konnte, wo er steht. Ob sich die Beratung weiter in Richtung Umsetzung von empfohlenen Maßnahmen entwickelt, hängt alleine vom Willen des Waldbesitzers ab.

Waldbesitzer, die noch keinen oder einen unausgereiften Willen bezüglich möglicher Maßnahmen haben, können durch den Berater bei dieser Willensbildung begleitet werden. Der Berater darf hier weder drängen noch mit Druck zu überzeugen versuchen. Den Fortgang bestimmt der Waldbesitzer, nicht der Berater. Erfolg bedeutet in dieser Phase, wenn der Waldbesitzer transparent einen eigenen, emanzipierten Willen fassen konnte.

Mit seiner Fach- und Sozialkompetenz führt der Berater den Klienten

in eine objektive Position, von der aus er, ausgestattet mit allen Informationen, Abwägungen und Wertungen des Beraters, seine eigene subjektive Entscheidung treffen kann. Dabei kann die Entscheidung auch sein: „Ich bin gut beraten worden, vieles leuchtet mir auch ein. Aber aus diesen und jenen Gründen will ich (jetzt) nicht (so) handeln.“ Dann endet die Beratung durchaus mit Erfolg, denn ein Erkenntnisgewinn ist gegeben.

Erst wenn der Klient Maßnahmen umsetzen will, kann der zweite Teil der Beratung einsetzen, der sich um die konkrete Ausgestaltung und die technische Durchführung der Maßnahmen dreht: die Umsetzungsberatung.

In der Praxis vermischen sich die Bereiche, in denen es um Erkenntnis und um Umsetzung geht. Beispielsweise bei Nachfrageberatungen, bei denen von Anfang an klar ist, dass der Klient konkret etwas umsetzen will und nur noch die Fachberatung des Experten braucht. Auch wenn verschiedene Handlungsalternativen im Beratungs-

gespräch erarbeitet werden, ist keine klare Trennung zwischen Erkenntnis- und Umsetzungsberatung gegeben.

Erkenntnis: mehr als Wissen

Wissen ist Macht, sagt der englische Philosoph Francis Bacon. Er meint damit, dass Gestaltungskraft und Handlungsalternativen auf Wissen und Informationen beruhen. Wer beispielsweise nicht weiß, dass es eine finanzielle Förderung für eine bestimmte Maßnahme gibt, wird sie möglicherweise auch nicht durchführen. Weiß er um die Möglichkeiten dieser Förderung, tut er sich leichter, sich dafür zu entscheiden.

Wissen alleine genügt aber nicht, Erkenntnis ist notwendig. Erkenntnis ist Wissen, das in Besitz genommen wurde. Es ist insofern verinnerlichtes Wissen, da es ein Individuum in die Lage versetzt, Wissen mit sich selbst und seiner persönlichen Situation in Zusammenhang zu bringen. Nun erst kann das Individuum Entscheidungen treffen oder Handlungen vorbereiten. Erst wenn aus Wissen Erkenntnis wurde, ist ein Individuum in der Lage, Folgen aus seinen Entscheidungen und Handlungen „vorherzusehen“, also Chancen und Risiken für sich abzuwägen.

Wann aber wird aus Wissen eine Erkenntnis? Während Wissen passiv rezipiert werden kann, setzt Erkenntnis aktive Denkprozesse oder Erfahrungen voraus. Entscheidend für Erkenntnis im Beratungsprozess ist auch, dass ein individueller Nutzen erkannt wird.

Ein Beispiel: Waldbauliches Wissen über die Wuchsdynamik der Buche kann der Berater dem Waldbesitzer mit Worten vermitteln, dieser wird das auch verstehen. Aber solche Erklärungen sind abstrakt und wenig greifbar. Erkennen und begreifen wird der Waldbesitzer es aber vor allem dann, wenn er Beispiele sieht, wie Buchen unter Schirm wachsen, wie sie Bestandeslücken ausfüllen oder andere Baumarten überwachsen. Das kann zu einem Aha-Erlebnis des Waldbesitzers führen, der dann die Baumarten und ihre Wuchsdynamik mit anderen Augen sieht und für sich und seinen Wald einen Nutzen erkennt. Greifen hilft begreifen und schauen macht anschaulich.

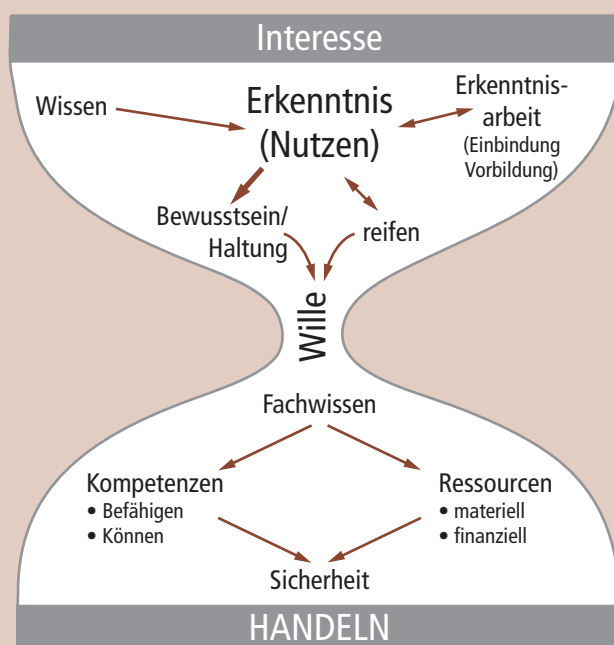
Es bedarf also einer sachten, führenden Erkenntnisarbeit durch den Berater, der mit Beispielen, Bildern, Übungen oder Impulsen den Wissensstand des Klienten zur Erkenntnis hin entwickelt und ihm dabei auch konkrete Auswirkungen und konkreten Nutzen aufzeigt.

Hier muss der Berater aber immer bereit sein, zu akzeptieren, dass der Waldbesitzer den Nutzen für sich selbst definiert. Der Berater kann darlegen, welchen Nutzen er als Fachmann sieht. Aber erst, wenn der Waldbesitzer die Dinge vollständig erfasst hat, dann entsteht Motivation und möglicherweise der Wille, die Dinge aktiv anzufassen und durch Handeln zu verändern.

Manche Klienten brauchen Zeit, um Dinge zu verinnerlichen oder um aus Gesehenem und Gehörtem Erkenntnis zu ziehen. Erst wenn Wissen und Information bejaht werden, entsteht Erkenntnis. Dann ändert sich auch die Haltung und Einstellung des Klienten oder sie wird bestätigt und bestärkt. Gerade, wenn es für den Klienten um neue Erkenntnisse geht, wird oft eine Reifezeit gebraucht.

Im genannten Beispiel könnte der innere Dialog des Waldbesitzers lauten: „Ja, ich habe gesehen, dass die Buche eine viel plastischere Baumart als die Fichte ist. Sie kann mir helfen, die durch Borkenkäfer bedingten Bestandeslücken zu schließen und meinen Wald fit zu machen für den Klimawandel. Aber ich will mir das noch einen Sommer ansehen und gezielt die vorhandenen Buchen in meinem Wald beobachten.“ Alle

Das Sanduhr-Modell: Die Willensbildung ist der entscheidende Moment im Prozess



Beratungsprozess:
Verantwortung des Beraters

Umsetzungsprozess:

Verantwortung
des Beraters
(abnehmend)

Verant-
wortung des
Ratsuchenden
(zunehmend)

Maßnahmen in der Erkenntnisberatung zielen auf die Willensbildung und stärken die Entscheidungskompetenz des Klienten.

Vertrauen als Basis

Damit sich beim Klienten Bewusstsein und Haltungen ausprägen oder verändern können, sind Fingerspitzengefühl und Kommunikationsgeschick des Beraters erforderlich. Die Willensbildung des Klienten wird gestärkt durch ein Vertrauensverhältnis zum Berater. Dazu ist es notwendig, auch auf der Beziehungsebene zu kommunizieren, um persönliche Brücken zu bauen. Namentliche Ansprache, ein Small Talk zu Beginn und am Ende des eigentlichen Beratungsgesprächs helfen, Reserviertheit abzubauen und den zwischenmenschlichen Aspekt zu stärken. Das erleichtert auch die Kommunikation auf der Sachebene. Allerdings muss diese Rolle auch wieder verlassen werden, wenn der Klient zu große Nähe sucht oder den Berater zu sehr als Seelen-tröster benutzt.

Der Berater ist besonders am Übergang zwischen Erkenntnis und Umsetzung gefordert. Er kann den Willensbildungsprozess beim Waldbesitzer unterstützen, indem er motiviert und den Nutzen der diskutierten Maßnahmen aufzeigt. Wichtig ist dabei, nicht zu missionieren und auf gar keinen Fall den Klienten zu irgendetwas zu überreden. Subtil oder offen aufgezwängter Fremdwille ist beratungsethisch nicht vertretbar und langfristig schädlich, da er die Vertrauensbasis zwischen Berater und Klienten untergräbt.

Die neutrale Position des staatlichen Beraters ist eine ausgezeichnete Ausgangslage, um das Vertrauen der Klienten zu gewinnen. Ein Hinweis auf diese Neutralität und Allgemeinwohlorientierung der staatlichen Beratung kann hilfreich sein, um das Vertrauensverhältnis zu festigen. Grundtenor des staatlichen Beraters sollte die „engagierte Gelassenheit“ sein: engagiert für den Wald und gelassen gegenüber der Entscheidung des Waldbesitzers.

Spürt der Berater Störungen, die die Willensbildung verhindern, sollte er durch sensibles Fragen versuchen, die Art der Einflussnahme auf den Klienten zu identifizie-

ren. Faktoren, die den Willen des Klienten schwächen, sind zum einen in ihm selbst angelegt (intrinsisch), zum anderen spielen äußere Einflüsse eine Rolle (extrinsisch).

Wichtig ist für den Berater, die Ursache des Zögerns möglichst genau zu erkennen und ihren Einfluss auf den Beratungsprozess zu identifizieren. Dabei ist Nachfragen sein wichtigstes Instrument. Dann können Argumente neu gewichtet werden, Beispiele von anderen Waldbesitzern passend eingebaut oder begleitende Angebote durch die Waldbesitzervereinigung aufgezeigt werden, um die Scheu vor dem Handeln zu überwinden. Bei Zeitmangel können serviceorientierte Dienstleistungen oder Checklisten zur Organisation helfen. Äußere Faktoren wie der Einfluss Verwandter oder anderer Berater sollen vorsichtig angesprochen werden. Möglicherweise hilft es, die Gründe und Argumente des Dritten zu erfragen und in die Beratung mit einzubeziehen oder den Dritten zur Beratung hinzuzuziehen.

Umsetzungsberatung

Ausgehend von der Willensäußerung des Klienten kann die Beratung in die konkrete Umsetzung einer Maßnahme übergehen. Die Kompetenzen des Klienten zu stärken, ist sinnvoll. Zum Beispiel kann die Probeauszeichnung für eine Durchforstung sehr anschaulich machen, auf was es ankommt und den Waldbesitzer befähigen, selbst seine Bestände auszuzeichnen.

Der Berater erschließt dem Klienten auch Ressourcen. Das kann Wissen sein (Broschüren) oder der Hinweis auf Wildlingsgewinnung aus dem eigenen Wald. Durch Hinweise auf Förderprogramme kann der Berater dem Klienten zu finanziellen Ressourcen verhelfen.

Die gestärkten Kompetenzen und die vermittelten Ressourcen geben dem Klienten Sicherheit und erleichtern es ihm, zum Handeln zu kommen. Mit zunehmender Sicherheit ist der Klient bereit und befähigt, selbst Verantwortung zu übernehmen. Der Berater nimmt sich zurück, dem Klienten ist die Eigenverantwortlichkeit klar. Beratung ist nicht Betreuung – die Verantwortung für die Umsetzung bleibt stets beim Waldbesitzer. Dies ist klar herauszustellen.



Foto: Peter Meyer, aid

Waldbauliches Wissen, beispielsweise über die Wuchsdynamik von Buchen, lässt sich leichter in der Anschauung vermitteln.

Fazit

Der Berater hat eine Verpflichtung und Verantwortung für eine fundierte Beratung, die auf die Bedürfnisse des Klienten zugeschnitten ist und die diesen befähigt, notwendige Entscheidungen zu treffen. Auch wenn es nicht zur Umsetzung kommt, kann die Beratung bei der Erkenntnisarbeit erfolgreich gewesen sein. Ein Berater braucht eine gewisse Distanz, engagierte Gelassenheit und das Selbstbewusstsein, dass eine gute Beratung nicht allein in Fläche und verausgabten Fördermitteln gemessen werden kann. Ein wichtiger Beratungserfolg ist auch das gewachsene Vertrauen zwischen Berater und Waldbesitzer.

Das Modell gliedert den Beratungsvorgang in drei Teile. Es soll zeigen, dass der für die Umsetzung entscheidende Punkt, die Willensbildung, beim Klienten ist und dass dazu der vorgelagerte Prozess der Erkenntnisberatung und der nachfolgende Prozess der Umsetzungsberatung gehört.

Gute Beratung ist hochindividuell und ganz an die materiellen Gegebenheiten, die Bildung, die Finanzen und die Kompetenzen des Klienten angepasst.

Der Autor



Dr. Joachim Hamberger
Staatliche Führungsakademie für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten, Landshut
Joachim.Hamberger@fueak.bayern.de



Foto: Christian Mühlhausen, landpixel.de

Jochen Currle und Angelika Thomas

Den richtigen Durchblick gewinnen

Einen berufsbegleitenden Kurs „Frauenkompetenz im Agrarbüro“ führt der Landfrauenverband Württemberg-Hohenzollern seit mehreren Jahren durch. Eine Besonderheit des Kurses: Ein Gruppencoaching unterstützt die Frauen bei der Umsetzung des Gelernten.

Jüngere Bäuerinnen sind häufig Quereinsteigerinnen im landwirtschaftlichen Betrieb. So ergab eine Umfrage der Fachzeitschrift top-agrar (Hingst, K., 2010), dass mehr als 50 Prozent der Bäuerinnen unter 45 Jahren eine außerlandwirtschaftliche Berufsausbildung haben und dass mehr als 50 Prozent der Bäuerinnen unter 35 Jahren aus einem landwirtschaftsfremden Umfeld kommen.

Vorteile dieser Entwicklung sind, dass diese Frauen sich bewusst für ein Leben in der Landwirtschaft entschieden haben, dass sie mit ihrem Blick von außen viele Selbstverständlichkeiten in der Familie und im Betrieb in Frage stellen können und dass sie mit ihrer jeweiligen beruflichen Qualifikation zum Teil völlig neue Erwerbszweige

für einen landwirtschaftlichen Betrieb „erfinden“ können. Schwierig für die Quereinsteigerinnen ist es immer wieder, die häufig komplexe Situation in der Landwirtschaft mit ihren technischen, wirtschaftlichen und sozialen Anforderungen zu durchdringen und sich mit Selbstverständlichkeit im Kosmos von Betrieb, Familie und Dorf zu bewegen.

Parallel zu dieser Entwicklung sind die Anforderungen an landwirtschaftliche Unternehmer und Familien stark gestiegen. Dies liegt an größer werdenden Betrieben, an vielfältigeren Marktbeziehungen, an einer sehr schnellen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung, die in immer kürzeren Abständen grundlegende Entscheidungen der Betriebsentwicklung verlangen und nicht zuletzt an

wachsenden Dokumentationspflichten gegenüber Behörden und Marktpartnern.

Vielfältige Kompetenzen

Beide Entwicklungen haben zur Folge, dass es bei den Bäuerinnen, die sich als landwirtschaftliche Unternehmerinnen verstehen, die Notwendigkeit gibt, sich dieses spezifische Handwerkszeug zur Führung des Betriebes anzueignen und immer wieder zu aktualisieren. Der Landfrauenverband Württemberg-Hohenzollern hat als Interessenvertretung für Bäuerinnen und Frauen im ländlichen Raum darauf reagiert und führt seit acht Jahren mit seinem Bildungs- und Sozialwerk der Landfrauen e. V., einen Kurs für Frauen im Agrarbüro durch. Die Teilnehmerinnen treffen sich dazu jede Woche über etwa

fünf Monate im Winterhalbjahr für jeweils einen ganzen Tag.

Dieser Kurs verschafft einen Überblick über das Spektrum notwendiger Verwaltungs-, Dokumentations- und Betriebsführungstätigkeiten und gibt den Teilnehmerinnen auch Anleitung zur Umsetzung dieser Tätigkeiten. Für manche Teilnehmerin ist sehr viel Neues im Angebot, für andere sind es nur einzelne Bereiche, die sie mit Hilfe des Kurses in die Hand nehmen oder verbessern wollen.

Generell hängt die Einschätzung des Lernerfolges – vor allem bei Erwachsenen – sehr davon ab, ob neue Information und neues Wissen auch umgesetzt werden kann, ob es praxistauglich ist und hilft, tatsächlich anstehende Herausforderungen besser zu bewältigen. Die Organisatoren und Durchführenden von Bildungsveranstaltungen tragen deshalb die Verantwortung, relevante Inhalte anzubieten und sie so zu präsentieren, dass sie von den Teilnehmern gut aufgenommen und verarbeitet werden können.

Einige Erfolgsfaktoren liegen aber auch außerhalb des fachlichen Stoffangebots. Deshalb gibt es einen Schulungsteil, der vor allem die Frage der praktischen Umsetzung des Gelernten im eigenen Umfeld verfolgt. Dieses Coaching ist fester Bestandteil und wird an vier Tagen – die im Abstand von etwa sechs Wochen liegen – als Prozessbegleitung angeboten. Die Seminargruppe, die normalerweise 16 Teilnehmerinnen umfasst, wird dazu geteilt.

Im Laufe der vergangenen Fortbildungen kristallisierten sich typische Umsetzungsschwierigkeiten heraus, die mit Hilfe des Coachings angegangen und in vielen Fällen auch gelöst werden konnten. Darum soll es im Folgenden gehen.

Mehrere Baustellen

Im Kursangebot befindet sich eine breite Themenpalette für die Führung eines landwirtschaftlichen Betriebes. Im Verlauf des Kurses wird für viele Teilnehmerinnen zweierlei deutlich: In den meisten dieser Bereiche gibt es Potenzial und Notwendigkeit zur Veränderung und meistens ist das, was angepackt werden müsste, mehr, als man sich im Vorhinein vorgestellt hatte.

Da es nicht möglich ist, an sehr vielen Stellen gleichzeitig Dinge zu ändern, Neues auszuprobieren und einzuführen, ist es notwendig, Prioritäten zu setzen, Entscheidungssituationen zu definieren und Entscheidungsprozesse zu begleiten. Im Coaching geschieht dies durch einen Blick auf die betrieblich-familiäre Situation mit den Fragestellungen:

- Wo kommen wir her?
- Was sind unsere Bedingungen und Ressourcen?
- Was sind gegenwärtig die wichtigsten Themen?

Und es geschieht mit Methoden, die die eigenen Ambivalenzen sichtbar machen und mit denen es möglich ist, diese abzuwägen.

Auch wenn klar ist, dass es um eine Erneuerung des Ablagesystems

oder um die Übernahme der betrieblichen Buchführung geht, stecken die Schwierigkeiten oft im Detail: Wer wird am Ende das neue Ablagesystem mit benutzen? Ab welcher Bearbeitungstiefe wird das Zahlenwerk der Buchhaltung an einen Steuerberater übergeben? Sobald sich Ziele so konkret definieren lassen, lassen sich auch Schritte auf diese Ziele hin beschreiben. Und bei jedem Coaching kann dann gemeinsam mit dem Coach und den anderen Teilnehmerinnen überprüft werden,

- welche Fortschritte seit dem letzten Mal gemacht worden sind,
- was gegebenenfalls warum nicht umgesetzt werden konnte und
- wie der nächste Schritt auf das Ziel zu aussehen muss.



Der Kurs „Frauenkompetenz im Agrarbüro“ gibt einen Überblick über notwendige Verwaltungs- und Dokumentationstätigkeiten.

Inhalte des Kurses

- Zeitmanagement
- Bürowirtschaft
- Betriebswirtschaftslehre
- Steuerrecht
- Buchführung
- Investition und Finanzierung
- Controlling
- Förderungs- und Verwaltungsaufgaben

Häufige Coachingthemen

- Neue Methoden in Betriebsführung und Verwaltung
- Persönliche Perspektiven, Rollenfindung
- Betriebliche Perspektiven
- Generationenfragen/-probleme
- Partnerbeziehung
- Überbetriebliche Zusammenarbeit

Der „innere Schweinehund“

Jeder kennt ihn und bei jedem sieht er ein bisschen anders aus. Immer aber arbeitet er auf das gleiche Ziel zu: eine Aufgabe so lange wie möglich hinauszuschieben, sie vielleicht auch gar nicht zu tun. Nicht immer sind es geliebte Arbeitsbereiche, für die die Fortbildung einen Impuls gesetzt hat und die wichtig sind.

Trotzdem müssen sie getan werden. Oft ist der „innere Schweinehund“ auch ein sehr nützliches Tier, das hilft, Überlastung und Überforderung zu vermeiden oder zu vermindern.

Coaching hilft den Teilnehmerinnen genau diese Fragen zu stellen: Welche guten Seiten hat meine Strategie, vorgenommene Schritte nicht umzusetzen? Wo ist meine Leistungsgrenze und wo sollte ich mich nicht dauerhaft überfordern? Coaching kann helfen, das ungeliebte Tier in Form von kleineren, machbaren und erfolgversprechenden Schritten an die Leine zu nehmen und zu einem treuen und nützlichen Begleiter zu machen.

Umsetzung unmöglich?

Für einen Teil der Teilnehmerinnen stellte sich heraus, dass sie in ihrer momentanen Situation eine echte Auseinandersetzung mit dem Kursangebot nicht leisten können. Zu sehr sind sie mit grundlegenden Fragen im betrieblich-familiären oder persönlichen Umfeld beschäftigt. Die Aufnahme von Fachwissen, eine aktive

Verarbeitung dieses Wissens und eine planvolle Umsetzung sind in solchen Situationen nicht möglich.

Ein möglicherweise seit Jahren schwelender Konflikt zwischen alter und junger Generation, widersprüchliche Lebenskonzepte von Schwiegermutter und Schwiegertochter, die Suche nach einer Rolle im neuen Familiensystem machen es den Teilnehmerinnen teilweise unmöglich, sich etwas Neuem zuzuwenden.

Hier kann Coaching helfen, die Teilnehmerinnen zu stärken, die eigene Situation zu klären und damit wesentliche Schritte zur Auflösung der grundlegenden Schwierigkeiten zu tun. Coaching hat allerdings auch seine Grenzen: Dort, wo es sich um tiefgreifende Schwierigkeiten auf persönlicher oder betrieblich-familiärer Ebene handelt, wird intensivere beratende oder therapeutische Begleitung notwendig. Ein Coach muss in der Lage sein, diese Grenze zu erkennen und Kontakte zu anderen Angeboten, zum Beispiel der Familienberatung, zu verschaffen.

Es gibt auch Fälle, in denen bei der Umsetzung eines konkreten Themas deutlich wird, dass im Familiensystem eine Veränderung des bisherigen Ablaufs gar nicht gewünscht ist. Die Teilnehmerinnen laufen mit ihren Ideen ins Leere, finden keine Unterstützung oder stoßen sogar auf Ablehnung.

Coaching hilft hier zunächst zu verstehen, warum die bisher unterstützende Schwiegermutter keine Freude daran hat, wenn die Schwiegertochter nun die betriebliche Buchführung übernehmen

will und erste Schritte plant. Auswirkungen von Veränderungsprozessen auf die Beteiligten zu verstehen, ist ein erster Schritt auf dem Weg dazu, diese Personen einzubinden und damit Unterstützung oder wenigstens Tolerierung zu gewinnen.

Spezialfall: Gruppen-coaching

Wenn in der Wirtschaft von Coaching die Rede ist, wird darunter meist die Begleitung einer einzelnen Führungsperson verstanden. Coaching in Gruppen und mit landwirtschaftlichem Klientel wurde im deutschsprachigen Raum vom Bundeslandwirtschaftsministerium initiiert und in einem Projekt von der Andreas Hermes Akademie, Bonn, durchgeführt (BMELV, 2005). Besonderheit des Gruppencoachings ist, dass gleichzeitig mehrere Klienten mit jeweils individuellen Anliegen begleitet werden. Der Coach ist dabei Moderator der Gruppe und muss neben dem Einzelnen, dessen Anliegen gerade bearbeitet wird, auch immer die Gruppe im Blick haben. Es gilt, ihre Potenziale zu mobilisieren: Die Gruppenmitglieder sollen hinterfragen, analysieren und unterstützen.

Ein Wechsel von individueller Arbeit, Kleingruppenarbeit und gemeinsamer Arbeit in der gesamten Gruppe ist die Regel (Schulz v. Thun, 1999). Als roter Faden lassen sich die folgenden Punkte festhalten:

- Beschreibung und Analyse der Situation,
- Anliegenklärung,

Illustration: stef - fotolia.com

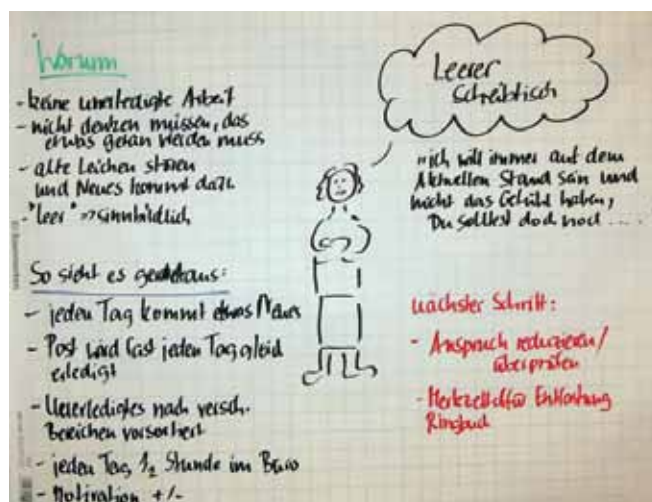
Literatur

BMELV (2005): Coaching in der Landwirtschaft – Ein Leitfaden für die Bildungs- und Beratungsarbeit, Bonn.

Flückiger, Ernst (2011): Mit Coaching zum Ziel. In: B&B Agrar, 1-2011, S. 21–24.

Hingst, Katrin (2010): Bäuerin, beinahe ein Traumberuf. In: top-agrar, 7-2010, S. 128 ff.

Schulz von Thun, Friedemann (1999): Praxisberatung in Gruppen. Beltz Verlag: Weinheim und Basel.



Beispiele für Flipcharts aus dem Gruppencoaching





Am Anfang des Coachingprozesses steht die Analyse der momentanen Situation.

- Bearbeitung einzelner Anliegen,
- Ableiten und Erklären von verallgemeinerbaren Prozessen und
- Erproben von Lösungsstrategien.

Instrument: Betriebsentwicklungslinie

Als wichtiges Instrument für die Beschreibung und Auseinandersetzung mit der momentanen Situation dient die Betriebsentwicklungslinie. Die Teilnehmerinnen stellen auf einer Pinwand ihre individuellen Entwicklungsstationen zusammen, die aus ihrer Sicht für den Betrieb und die Familie wichtig waren und die zu dem geführt haben, was heute ist.

Dieses Instrument steht am Anfang des Coachingprozesses. Es hilft den einzelnen, sich Gedanken zur eigenen Geschichte und momentanen Situation zu machen. Außerdem hilft es den Kolleginnen und dem Coach besser zu verstehen und damit eine gemeinsame Grundlage zu haben. Meist werden mit der Vorstellung und Diskussion dieser Betriebsentwicklungslinie schon wichtige Anliegen der einzelnen deutlich.

Ein weiterer wichtiger Schritt im Verlauf des Coachings ist die Beschreibung von eigenen Werten, Zukunftsvorstellungen und Zielen. Dabei können die Ziele mit den Inhalten der Fortbildung verbunden sein, sollten aber immer als konkrete Umsetzungsziele formuliert sein. Es reicht nicht: „Kann mit dem Buchhaltungsprogramm xy umge-

hen“, sondern: „Habe Buchhaltungsverfahren erneuert und Buchhaltungsprogramm xy eingeführt“. Diese Zielsetzungen sind eine weitere Konkretisierung der Anliegen, die einzelne Teilnehmerinnen mitbringen und für deren Lösung im Laufe des Coaching geeignete Schritte und Maßnahmen gesucht werden.

Eine Tabelle mit eindeutigen Umsetzungszielen und von Coaching zu Coaching vereinbarten Umsetzungsschritten hilft den einzelnen Teilnehmerinnen, ihre Umsetzungserfolge zu teilen und dafür auch Anerkennung der Kolleginnen zu erfahren. Sie hilft aber auch dabei, unrealistische Planungen zu erkennen und zu lernen, sich machbare Etappenziele zu setzen und damit eher Erfolge als Frustrationen zu produzieren.

Für die Bearbeitung von Umsetzungsschwierigkeiten haben sich Verstehensmodelle bewährt, die der Psychologe Friedemann Schulz von Thun beschreibt. Besonders hilfreich für schwierige Entscheidungssituationen sind dabei das Modell des „Inneren Teams“ oder das sogenannte „Wertequadrat“.

Coaching als Kursinhalt

Wenn die Teilnehmerinnen sich zur Veranstaltung „Frauenkompetenz im Agrarbüro“ anmelden, stehen die fachinhaltlichen Teile des Kurses im Mittelpunkt ihres Interesses. Coaching ist für die meisten Teilnehmerinnen ein

Fremdwort und die Herangehensweise zunächst überraschend – manchmal erschreckend. Nicht mit Lernstoff versorgt zu werden, sondern zu überlegen, wie der Lernstoff in der eigenen Situation umgesetzt werden kann, fordert heraus.

Die Frage: „Welche meiner Anliegen möchte ich näher anschauen und bearbeiten“ ist ungewohnt und stößt bei einigen Teilnehmerinnen zunächst auf Ablehnung. Meist weicht diese Ablehnung jedoch einer positiven Einschätzung: „Habe jetzt bessere Strategien, meine Probleme zu lösen“ oder „Meine eigene Situation ist für mich transparenter geworden“. Allerdings gab es ab und zu auch Teilnehmerinnen, für die Coaching ein Fremdkörper blieb. In diesen Fällen war es ein Problem, dass das Coaching-Angebot integraler und auch verpflichtender Bestandteil der Fortbildung war. Hier wäre es sicher überlegenswert, die Teilnahme nach einem ersten Kennenlernen freizustellen.

Auf der anderen Seite gab es eine Reihe von Teilnehmerinnen, die mit der Unterstützung im Gruppencoaching bemerkenswerte Entwicklungsschritte getan hatten und am Ende der Fortbildung mitten in der Umsetzung steckten. Für sie wäre eine weitere Begleitung, auch im Einzelcoaching, sicherlich eine wertvolle Ergänzung des Kurses.

Coaching wird in der Regel für Einzelne angeboten. Das Angebot des Gruppencoachings bietet Vorteile, hat aber auch spezifische Schwierigkeiten. So kann die Gruppe ein idealer Rahmen sein, Erfahrungen offen auszutauschen und sich gegenseitig zu unterstützen. Dies funktioniert aber nur in Gruppen, in denen eine Atmosphäre des Vertrauens herrscht. Wo es zu einer Störung dieses Vertrauens kommt, ist sowohl der Gruppenprozess als auch die Arbeit gestört.

Für die Mehrzahl der Kursdurchgänge bewährte sich das Konzept des Gruppencoachings jedoch und etliche Coachinggruppen trafen und treffen sich auch nach der Fortbildung regelmäßig, um weiterhin von Austausch und Unterstützung der Kolleginnen zu profitieren.

Die Autoren



Dr. Jochen Currle
Trainer und Coach
PACTeam, Guggenhausen
info@pacteam.de



Dr. Angelika Thomas
Trainerin und Moderatorin
komm-agrar, Stuttgart
info@komm-agrar.de



Jörg Hirsche und Ulrike Roth

Frühjahrsausstellung mit frischen Ideen

Schulräume werden zum Bergmassiv, Paradiesgarten oder Dschungel – 50 angehende Gärtnermeister/-innen der Staatlichen Fachschule für Agrarwirtschaft in Landshut starten mit diesen Ausstellungsbeiträgen in den Frühling. Seit 1995 ist dies zur Tradition geworden und jedes Jahr aufs Neue spannend und kreativ.

Eine Frühjahrsausstellung Mitte März in Niederbayern – das war ein Wagnis mit erfolgreichem Ausgang. Die Planung und Durchführung dieser Ausstellung soll die Schüler und Schülerinnen zum Beispiel auf eigene Messebeiträge und Tage der offenen Tür vorbereiten. Diese Marketinginstrumente werden immer wichtiger. Überall finden Gartenfestivals, Adventausstellungen oder Ähnliches statt. Um von der Planung bis zur Nachbereitung erfolgreich zu sein, ist es sinnvoll auch solche Elemente der Kundenbindung und -gewinnung im Verlauf der Meistersausbildung zu üben.

Das Motto finden

50 angehende Gärtnermeister/-innen aus den Sparten Garten- und Landschaftsbau, Zierpflanzenbau, Marketing & Gestaltung sowie Stauden müssen sich zusammenfinden – die Lehrkräfte fungieren lediglich als Moderatoren und Begleiter. Mitte November sollen sie ein gemeinsames Motto für die Ausstellung finden, mit dem sich alle Fachsparten identifizieren können. Ein Mischen der Schüler untereinander ist also zwingend erforderlich. Aber das fördert das Gemeinschaftsgefühl und auch die Akzeptanz der jeweils anderen Disziplin. Nach 90 Minuten steht das Motto bereits fest: „Wer Früh-

jahr pflanzt, hat's länger bunt“ wird in Anlehnung an den Titel eines bayerischen Films gewählt.

Plakate kreieren

Der nächste Schritt: Ein Plakat muss her. Bis Anfang Dezember haben die Schüler Zeit, Ideen zu sammeln, Entwürfe auszuarbeiten und die gelernten Grundlagen der Plakatgestaltung umzusetzen. Selbstständigkeit und Selbstorganisation werden bei diesem Projekt groß geschrieben. Die Schüler können allein oder in Gruppen arbeiten. Den Arbeitseinsatz jedes Teilnehmers regeln die Schüler untereinander. Das ist der Anspruch in der Erwachsenenbil-

dung: Man soll als Lehrkraft nicht zu viel regulieren. Die Schüler fordern das selbstständige Arbeiten ein.

Am Abgabetermin hängen zwei Stellwände voller Plakatentwürfe zur Ansicht. Eine Woche später wird in geheimer Wahl das beste Plakat gekürt.

Material organisieren

Anfang Januar starten die GaLa-Bauer in die konkretere Planung und Gestaltung der Räume. Pro Raum werden innerhalb der Klasse Gruppen gebildet, die mithilfe eines Grundrisses genau aufzeichnen, wie viel Platz es beispielsweise neben der Tafel gibt oder wo die Heizung angebracht ist. Jetzt geht's los: Ein Motto für den Raum muss gefunden werden und dann wird in Gedanken schon gebaut. Behindertengerecht muss es sein, schließlich soll niemand ausgeschlossen werden.

Nach der Vorstellung der einzelnen Ideen wird auf dem gesamten Schulgelände nach Material gesucht. Vieles ist schließlich nach 16 Ausstellungen schon vorhanden. Die Fundstücke werden gleich durch Markierung reserviert. Doch es fehlt an allen Ecken und Enden an geeignetem Material. Wie viel Geld steht zur Verfügung?

Bei Bekanntgabe des Gesamtbudgets für die Ausstellung und der dann erfolgten Berechnung pro gestalteten Raum wird klar, dass gespart werden muss. Fast jeder hat die Möglichkeit etwas mitzubringen, zu organisieren oder vom Chef zu leihen. Die Klasse regelt auch das untereinander. Bei der Abfrage zwei Wochen vor Beginn der Aufbauarbeiten zeigt sich schließlich, dass es nur Kleinigkeiten sind, die gekauft werden müssen.

Pflanzen kultivieren

Die Gartenbauer brauchen für die Vorbereitung mehr Zeit, weil die entsprechenden Frühjahrsblüher rechtzeitig kultiviert werden müssen, damit die bunte Pracht auf den Punkt genau in voller Blüte steht. Auch hier sind Weitblick und Sponsoring wichtig. Die Pflanzen sollen nach der Ausstellung in die Außenanlagen des Agrarbildungszentrums gebracht beziehungsweise für Unterrichtszwecke genutzt werden. Ein absoluter Glücksfall war in diesem Jahr die Spende von 200 Orchideen in Arten und Sorten.

Auch Maler, Tischler, Metallbauer – die Handwerker am Schulstandort Landshut – unterstützen tatkräftig die Arbeiten. Die Kolle-

gen und Kolleginnen in der Gärtnerei sind ohnehin von Beginn an mit eingebunden.

Werbung ist wichtig

Damit viele Besucher die Ausstellung besuchen, werben die Schüler im Vorfeld mit Plakaten und Flyern im gesamten Stadtgebiet. Die Einträge im Veranstaltungskalender der Stadt werden ebenso wie die Öffentlichkeitsarbeit von Kollegen organisiert. Hier sind die richtigen Kontakte enorm wichtig.

Das Catering wird, bis auf die Getränke, in professionelle Hände gelegt. Die Getränke organisieren die angehenden Gärtnermeister/-innen selbst und sind überrascht, dass ein polizeiliches Führungszeugnis für die Schanklizenz erforderlich ist. Auch das braucht Vorlaufzeit. Der erwirtschaftete Gewinn des Getränkeverkaufs kommt den Klassenkassen zugute.

Die Straßenbeschilderung im Stadtgebiet muss frühzeitig beantragt werden. Vor dem ersten Ausstellungstag werden gezielt Wegweiser zur Ausstellung aufgestellt, die am letzten Tag wieder entfernt werden müssen. Auch an das Corporate Design wird gedacht: Die Schüler lassen ein einheitliches T-Shirt mit dem Motto der Ausstel-



Fotos: Manfred Osterlofer

Alle Akteure gönnen sich eine kurze Pause für das Gruppenfoto.



Fotos: Manfred Osterloher

Letzte Feinheiten am Bergmassiv, damit es am Ende echt aussieht.



Einzelarbeiten geschickt in Szene gesetzt

lung und dem eigenen Namen drucken. Sie wollen schließlich als Ansprechpartner auffallen. Dazu gehört in Bayern natürlich auch die Lederhose.

Die Ausstellung ist Freitag und Samstag geöffnet. Der Aufbau beginnt in den Tagen davor: Für die Gartenbauer am Montagmorgen, die GaLaBauer müssen bis Dienstagmittag die Schulbank drücken – aber spätestens ab zehn Uhr werden sie unruhig und wollen endlich Hand anlegen. Nach dem Startschuss sind in Rekordzeit die Tische und Stühle aus den Räumen entfernt, Folien ausgerollt und die Wände mit Stoffen abgehängt. Im Freien wird vormontiert, gestrichen und ausgetüftelt.

Ausstellungsbereiche

Dann ist es endlich soweit: Freitag, neun Uhr – die Ausstellung wird mit einem Sektempfang eröffnet. Es sind 24 hochkarätige Gäste geladen. So lässt es sich Bezirkstagspräsident Hölzlein nicht nehmen, am Freitag die Ausstellung mit zu eröffnen, aber auch am Samstag nochmals privat den Frühlingsstart zu genießen. Regionalfernsehen, Presse und Rundfunk sind ebenfalls alljährlich gespannt auf die Ausstellung.

- Der Eingangsbereich muss natürlich ein Highlight sein. Vom leuchtenden Wandgemälde, über einen Paradiesgarten mit einem Wasserfall aus Vergissmeinnicht erinnert einiges an

Werke von Friedensreich Hundertwasser.

- Künstlerisch schon fast minimalistisch ist der erste Klassenraum: Durch geschickte Lichtinstallationen wirken lediglich die Formen der Pflanzen. Aber eben diese Gegensätze sind es, die die Ausstellung so spannend machen.
- Im Dschungel des Zeichensaals fehlen lediglich die wilden Tiere – man ist in einer völlig anderen Welt.
- In den Schulgängen blüht es kunterbunt vom Himmel.
- Berge versetzen die GaLaBauer im eigenen Klassenraum. Mit Pappmaché, Farbe und Gips wird ein Bergmassiv in den Klassenraum geholt.
- Im kleinen Übungsraum dreht sich alles um den Apfel: von der Anzucht über die Pflege bis hin zur Verarbeitung und natürlich zur Verkostung.
- Ein kleines Gartenparadies mit Teich, Trockenmauer und Holzterrasse lädt zum Verweilen im großen Übungsraum ein.
- Frühlingsblühende Stauden in den Farben Weiß, Gelb und Blau rahmen den von den Lehrkräften betreuten Schulstand ein.

Kompetente Standbetreuung

Die Standbetreuung wird eigenverantwortlich eingeteilt, auch hier klappt das Prinzip „Selbst-

ständigkeit“ hervorragend. Ein gut betreuter Stand ist ein wichtiger Schritt für die Kundengewinnung und -bindung. Mit der eigenen Erfahrung durch Ausstellungsbesuche und einem kompakten „Ausstellungs-Knigge“ der wichtigsten Verhaltensregeln fiel der richtige Umgang mit den Besuchern nicht schwer.

Auch am zweiten Tag strömen die Besuchermassen in die Ausstellung. Das lange Stehen und die immer gleichen Fragen strengen an, doch das Lob der vielen Besucher entschädigt für die harte Arbeit.

Der gemütliche Teil mit der Feier des Ehemaligenverbandes ist fester Bestandteil der Ausstellung. Der Getränkeverkauf wird auch hier von den Schülern organisiert, von Feierabend kann also keine Rede sein. Dieser entspannte Ausklang ist aber für alle wichtig und angenehmer Lohn für die geleistete Arbeit.

Ein Miteinander

Beim Abbau und Aufräumen packen alle mit an. Auch die Lehrkräfte reihen sich in die Kolonne der Schubkarren mit Rindenmulch oder Schotter ein. Das Miteinander ist das Prinzip an der Landshuter Fachschule. Die Pracht, die viele Stunden Aufbauzeit benötigte, ist bald verschwunden, in den Klassenräumen stehen wieder Stühle und Tische. Lediglich vor dem Haupteingang des Schulgebäudes ist der Frühling geblieben. ■

Die Autoren



Dr. Jörg Hirsche
Staatliche Fachschule für Agrarwirtschaft Landshut
joerg.hirsche
@fsa-sc.bayern.de



Ulrike Roth
Staatliche Fachschule für Agrarwirtschaft Landshut
ulrike.roth
@fsa-sc.bayern.de



Katja Kohlhoff-Christner

Fachschule für Landwirtschaft in Zwickau

Neue Wege einschlagen, um Wissen fortschrittlich zu vermitteln – dieses Konzept wird in der Fachschule erfolgreich umgesetzt. Lernfeldorientierter Unterricht und die in die laufende Schulzeit integrierte Praxiszeit gehören dazu.

Drei Bildungsgänge bietet die Fachschule für Landwirtschaft an. Im Mittelpunkt steht die zweijährige Ausbildung zum/zur staatlich geprüften Wirtschaftler/in für Landwirtschaft. Voraussetzung ist ein landwirtschaftlicher Berufsabschluss in den Bereichen Landwirt/-in, Tierwirt/-in oder Pferdewirt/-in. Zusätzlich können Interessierte Vorbereitungslehrgänge zur Meisterprüfung im Beruf Pferdewirt/-in zum Pferdewirtschaftsmeister sowie Landwirte zum Landwirtschaftsmeister absolvieren.

Der Stundenplan mit mehreren Fächern am Tag gehört hier der Vergangenheit an. Lernfelder sind an seine Stelle getreten. Statt abgegrenzter Unterrichtsinhalte orientieren sich die Lernfelder an der Praxis des Berufslebens und nehmen thematisch zusammenhängende Inhalte auf. Roberto Ketzl, stellvertretender Schulleiter, erläutert die Vorzüge: „Was früher in zwei oder drei Fächern gelehrt wurde, wird jetzt in einem Lernfeld zusammengeführt.“ Der Be-

zug zur Praxis, aus der die Schüler und Schülerinnen kommen, sei dadurch größer, das Lernen falle oftmals leichter.

Integriertes Praktikum

Die einjährige Fachschule wurde in Zwickau – wie im gesamten Bundesland – zur zweijährigen Fachschule umkonzipiert. Ziel sei es gewesen, so Ketzl, in einem Wechsel aus dem Praktikum in einem landwirtschaftlichen Betrieb und der in der Schule vermittelten Theorie zu einer verbesserten Verbindung beider Lernbereiche zu gelangen.

Dabei wurde Wert auf eine Win-Win-Situation gelegt. Der Lehrplan der Schule richtet sich nach den Gegebenheiten und Bedürfnissen in der Landwirtschaft sowie der Ausgangslage der Schüler. In für die Landwirte arbeitsreichen Zeiten können die Betriebe nun Praktikanten beschäftigen. In diesem nun integrierten Praktikum durchlaufen die Schüler abgestimmte Arbeitsbereiche. Die Praxiszeit, erläutert Ketzl weiter, die in der Vergangenheit Aufnahmevoraussetzung für die Fachschule war, ist heute in die laufende Schulzeit eingebaut. „Somit gibt es keine Wartezeiten für die Schüler, die direkt von der Berufsschule kommen.“

Ein weiteres Plus sieht Ketzl in der Verzahnung mit der Meisterprüfung. 80 Prozent der Fachschüler kommen aus den Berufen Landwirt/-in, Tierwirt/-in und Pferdewirt/-in. Sie streben den Abschluss in der Meisterprüfung an. Die Fachschule in Zwickau biete hierfür eine optimale Vorbereitung. Ketzl: „Zwei Prüfungen

Fachschulen im Fokus

2/2012: Albrecht-Thaer-Schule in Celle

1/2012: Fachschule für Agrarwirtschaft in Güstrow

In der nächsten Ausgabe:
Fachschule für Agrarwirtschaft in Herford

nach der Ausbildereignungsverordnung werden schon während der Schulzeit als Baustein in der Meisterprüfung angerechnet. Somit reduziert sich die normale Unterrichtsstundenzahl von 400 auf rund 200 Stunden.“ Kostbare Zeit, die auf diese Art eingespart werden kann.

Finanzielle Unterstützung

Nachwuchssorgen hat die Zwickauer Schule nicht. Auch in diesem Sommer erwartet sie wieder genügend Interessenten, um 24 Plätze in der Klasse zu füllen. Eine positive Wirkung habe die intensive Förderung der Ausbildung. In Sachsen unterstützt das Land den Schulbesuch mit einem nicht rückzahlpflichtigen BAföG. Außerdem seien die Eltern berechtigt, weiterhin Kindergeld zu beziehen. Auch für die Meisterkurse gelte eine seit Jahren gute Nachfrage. Vor allem für den Vorbereitungskurs zum Pferdewirtschaftsmeister kommen Schüler nicht nur aus Sachsen, sondern auch von weiter her – aus Brandenburg, Thüringen, Sachsen-Anhalt und Bayern.

Die Autorin



Katja Kohlhoff-Christner
Journalistin, Köln
kchristner
@netcologne.de

Fachschule für Landwirtschaft

Werdauer Straße 70
08060 Zwickau
Tel. 0375 56 65-56
Fax 0375 56 65-47
Roberto.Ketzl@
smul.sachsen.de
www.smul.sachsen.de/lfulg/
zwickau

Regina Bartel

Eine Region setzt auf Vernetzung

Die Netzwerk-Initiative Agrobusiness Niederrhein knüpft Verbindungen zwischen Gartenbaubetrieben und anderen Institutionen der Region. Innovationspartnerschaften mit dem Agrarsektor funktionieren und sie tragen – wortwörtlich – Blüten und Früchte.



Foto: Pink Badger – fotolia.com

Zur Eröffnung des Innovationskongresses Agrar 2012 Ende April in Berlin gab die Bundesministerin für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz, Ilse Aigner, die Gründung einer deutschen Innovationspartnerschaft Agrar bekannt: „Die Aufgabe der Innovationspartnerschaft wird es sein, zusammen mit allen Akteuren der Wertschöpfungskette erfolgreiche innovative Projekte bei der konkreten Umsetzung in die Praxis zu begleiten und zu unterstützen. Wir wollen gute Ideen und Entwicklungen schneller auf das Feld und in den Stall bringen.“

Konkret heißt das: Die Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (BLE) richtet eine Vernetzungsstelle ein und koordiniert innovative Projekte bis zur Erprobungsphase. Kooperationen zwischen Firmen und Forschungseinrichtungen können Fördermittel

erhalten. Damit setzt das Ministerium um, was ein Wissenschaftlerteam der Humboldt-Universität Berlin in der vom Bundeslandwirtschaftsministerium beauftragten Studie „Untersuchung des Innovationssystems der deutschen Landwirtschaft“ ermittelt hat. Als Haupthemmnisse, von denen Innovationen im Agrarsektor ausgebremst werden, nennt die Studie fehlendes Kapital und zu wenig Einsatz unter Praxisbedingungen. Entwickler, Mittel und Praktiker kämen gar nicht erst zusammen, obwohl im Agrarbereich generell viel in neue Technologien investiert werde.

Netzwerke stärken

Solche Probleme werden in der Gartenbauregion am Niederrhein ausgeräumt. Hier hat in den vergangenen Jahren die Netzwerk-Initiative Agrobusiness Niederrhein Verbindungen geknüpft, die unter anderem Forschung, Industrie, Verwaltung und Agrarsektor der Region näher zusammengebracht haben. Das Land Nordrhein-Westfalen hatte die Region Ende 2008 für eine sogenannte Regio-Cluster-Förderung ausgewählt. Bereits vorhandene Stärken weiter auszubauen, war die Absicht.

In den Kreisen Viersen, Kleve, Neuss und Wesel wird traditionell viel Gartenbau betrieben, ein Schwerpunkt liegt auf Ericaceen (Heidekrautgewächse), aber auch

Gemüse im Freiland oder Zierpflanzen unter Glas sind stark vertreten. Landwirtschaftlich herausragend sind Rinder- und Schweinehaltung, in den städtischen Bereichen auch Direktvermarktung und Pensionspferdehaltung.

„Wir liegen in einer Gunstregion“, sagt Martina Reuber, Geschäftsführerin der Agrobusiness Niederrhein. „Im Umkreis von nur 200 Kilometern finden sich etwa 20 Millionen Verbraucher. Die Infrastruktur ist mit den Wasserwegen Rhein und Maas, Eisenbahn, Flughäfen und Autobahnen gut. Wo Infrastruktur ist, da sind auch Logistikunternehmen“, so Reuber. „Gleich jenseits der niederländischen Grenze befindet sich mit Greenport Venlo ebenfalls eine große Gartenbauregion – und damit Konkurrent und möglicher Partner zugleich. Auch an wissenschaftlichen Einrichtungen herrscht kein Mangel: Auf niederländischer Seite liegen die Fontys Hochschule Venlo und die Universität Wageningen, in Deutschland die Universität Duisburg-Essen, die Hochschule Niederrhein und die Hochschule Rhein-Waal, die sogar gezielt Studiengänge für den Agrarsektor anbietet wie 'Agribusiness' und 'Sustainable Agriculture'.“

Eine Region, die alles hat – wo braucht sie Hilfe in ihrer Entwicklung? „Unser Wunsch war es, das Netzwerk auszubauen; das Cluster



www.agrobusiness-niederrhein.de



Das neue Markenzeichen



Foto: Agrobusiness Niederrhein e. V.

Kooperation zwischen Hochschule und Praxis: Gärtnermeister Karl-Heinz de Winkel (4. v. l.) und Prof. Dr.-Ing. Karl Klotze (1. v. r.) mit Studierenden auf einer Anbaufläche für Ericaceen.

war im Prinzip vorhanden, aber die Partner entlang der Wertschöpfungskette arbeiteten nicht optimal zusammen“, sagt Reuber. „Wir haben etwa 80 Partner, viele davon sind Kleine und Mittlere Unternehmen, das ist für uns als Koordinatoren anstrengender, als wenn man mit wenigen großen Akteuren arbeitet, aber es entsteht für alle ein erkennbarer Mehrwert: Vieles geht einfach flotter, wenn man besser vernetzt ist.“

Gartenbau trifft Forschung

So haben sich zum Beispiel die Technologie-Entwickler von PlantEye, einem Gerät zur Wachstumsüberwachung in Gewächshäusern, mit Gartenbaubetrieben erstmals über das Netzwerk getroffen und

dann ihre Ideen gemeinsam umgesetzt. Auch eine andere Innovationspartnerschaft entstand über das Agrobusiness Netzwerk: Feldüberwachung per Flugdrohne, sogenannte Smart Inspectors, sind in der Entwicklung und Erprobung. Andere Partner arbeiten mit wissenschaftlicher Unterstützung an neuen Erica-Züchtungen.

„Die Zusammenarbeit mit den Hochschulen ist ein Glücksfall“, sagt Reuber, „wir versuchen, die Betriebe dazu zu bewegen, aktiv auf die Forschung zuzugehen. Es entstehen Forschungszusammenarbeiten auf dem kleinen Dienstweg und wenn Stellen zu besetzen sind, dann hilft unter Umständen ein Anruf bei einem Hochschulprofessor: Hast Du einen guten Absolventen für uns?“

Problematisch ist, dass die Fördergelder nur gezielt in Projekte mit ganz bestimmten Voraussetzungen investiert werden durften: „Eines der Hemmnisse bei den Innovationspartnerschaften sind tatsächlich die Fördermittel“, sagt Reuber. „Die RegioCluster-Förderung hat uns eingegrenzt auf Inhalte, die nicht in anderen thematischen Clustern bearbeitet werden.“ Gute Ansätze im Bereich Energie, pflanzliche und tierische Lebensmittel oder Logistik konnten nicht aufgegriffen werden; Möglichkeiten der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit waren stark eingeschränkt. Die bisherigen Schwerpunkte und Innovationspartnerschaften, waren somit auch auf die Förderung abgestimmt.

Nach Auslaufen der finanziellen Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen Ende April bleibt das Netzwerk bestehen: Die Partner haben den Verein Agrobusiness Niederrhein gegründet. Mit der Regionalmarke „Natürlich Niederrhein“ soll die Profilbildung in der Region weiter voran gebracht werden. Das trifft auch für die grenzüberschreitende Studie „Wirtschaftskraft im AgroFood“ zu: „Die Frage ist: Wie sieht der zukunftsfähige Gartenbau und mit ihm der vor- und nachgelagerte Sektor aus? Man muss an seinem Standort Vorteile haben. Eine gemeinsame Plattform hilft, die gemeinsamen Belange zu vertreten“, sagt Reuber. Ein starker regionaler Wirtschaftszweig stützt letztendlich die gesamte Region. ■

Die Autorin



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

Bundesgesetzblatt März und April 2012

- Verordnung zur Änderung der Ernährungswirtschaftsmeldeverordnung und zur Aufhebung der Landwirtschafts-Veranlagungsverordnung (BGBl I, Nr. 12, S. 413)
- Gesetz zur Änderung des Düngegesetzes, des Saatgutverkehrsgesetzes und des Lebensmittel- und Futtermittelgesetzbuches (BGBl I, Nr. 14, S. 481)
- Gesetz zur Neuordnung der Organisation der landwirtschaftlichen Sozialversicherung (LSV-Neuordnungsgesetz – LSV-NOG) (BGBl I, Nr. 16, S. 579)
- Verordnung zur Änderung der Bioabfallverordnung, der Tierische Nebenprodukte-Beseitigungsverordnung und der Düngemittelverordnung (BGBl I, Nr. 17, S. 611)

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



Foto: Christian Mühllhausen, landpixel.eu

Ralf Thilmany

Rechtsfragen zur Ausbildung

Im Arbeitsrecht lauern viele Fallstricke auf Arbeitgeber und Ausbilder. Sie können Fehler machen, die eventuell in einem Arbeitsgerichtsprozess Geld kosten. Der Beitrag nimmt Besonderheiten des Ausbildungsverhältnisses unter die Lupe und gibt Tipps, wenn es Probleme mit Auszubildenden gibt.

Rechtsgrundlage für ein Ausbildungsverhältnis ist zunächst das Arbeitsrecht, das im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) in den §§ 611 ff. und in vielen Sondergesetzen wie Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Arbeitszeitgesetz (ArbZG), Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), Mutterschutzgesetz (MuSchG) oder Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelt ist. Demnach ist ein Ausbildungsverhältnis zunächst ein ganz normaler Arbeitsvertrag. Modifiziert wird dieses Recht jedoch durch die Sonderregelungen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Es ist jeweils zu prüfen, ob das BBiG eine Regelung enthält. Sollte dies nicht der Fall sein, wird auf das BGB zurückgegriffen.

Dies ist in der Praxis für viele Fragen von Bedeutung: Wie wird der Ausbildungsvertrag geschlossen, wie werden die Arbeitszeiten festgelegt, wie viel Urlaub steht dem Auszubildenden zu, wie kann man abmahnen, wann können Kündigungen ausgesprochen werden?

Ausschreibung

Arbeitgebern, die einen Ausbildungsplatz anbieten, müssen be-

sonders das AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) beachten. Dies ist sehr wichtig, da ein Verstoß zu einem Schadensersatzanspruch führt und sich die Zahl der Prozesse, in denen solche Ansprüche geltend gemacht werden, häufen. Das bedeutet: Keine Diskriminierung wegen

- Rasse oder ethnischer Herkunft,
- Geschlecht,
- Religion oder Weltanschauung,
- Behinderung,
- Alter oder
- sexueller Identität.

Tipp: Sie sollten also immer aufschreiben: „ein/eine Auszubildende/r“. Unterlassen Sie Zusätze wie beispielsweise belastbar, gesund, leistungsfähig, jung ...

Ausbildungsvertrag

Hier gibt es schon die erste Besonderheit: Zwar schreibt § 2 Nachweisgesetz (NachweisG) für den „normalen“ Arbeitsvertrag vor, dass die Arbeitsbedingungen schriftlich niederzulegen sind. Ein Verstoß ist aber nicht sanktioniert. Anders beim Ausbildungsvertrag. Nach § 11 BBiG sind folgende Bedingungen schriftlich niederzulegen: Beginn und Dauer der Ausbildung, Ausbildungsmaßnahmen,

Dauer der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit, Dauer der Probezeit (höchstens vier Monate, § 20 BBiG), Höhe der Vergütung, die zumindest jährlich ansteigen muss, Urlaubsregelung, Kündigungsvoraussetzungen. Ein Verstoß bedeutet:

- eine Ordnungswidrigkeit,
- führt nach Abmahnung zu einem Kündigungsrecht des/der Auszubildenden,
- macht Schadensersatzpflichtig.

Ansonsten gelten die allgemeinen Grundsätze für Verträge mit einer Ausnahme: Abweichungen vom BBiG zum Nachteil des Auszubildenden sind nach § 25 BBiG verboten und unwirksam.

Tipp: Der Ausbildungsvertrag sollte deshalb immer schriftlich gemacht werden. Verbände, Innungen und Kammern haben rechtlich geprüfte Muster.

Arbeitszeiten

Zwar gilt auch im Hinblick auf die Arbeitszeiten zunächst Vertragsfreiheit, das heißt die Arbeitszeiten können frei vereinbart werden. Sollte die Regelung aber von den vorstehenden Gesetzen abweichen, so sind sie unwirksam und führen zu einer Ordnungswidrigkeit, die

mit einem Bußgeld durch die Aufsichtsbehörde geahndet werden kann.

Hier gibt es speziell für die Landwirtschaft Ausnahmen. So ist beispielsweise das in Art. 140 GG (Grundgesetz) und § 9 ArbZG (Arbeitszeitgesetz) niedergelegte Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit durch § 10 ArbZG für Landwirtschaft und Tierhaltung gelockert. Gleiches gilt für Jugendliche, die in der Landwirtschaft eingesetzt werden. Dort enthalten vor allem die §§ 8, 14 und 16 JArbSchG (Jugendarbeitsschutzgesetz) Ausnahmen, die vom Alter der/des jeweiligen Auszubildenden abhängen.

Vorsicht! Ein Verstoß gegen das JArbSchG ist eine Straftat, die mit einer Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr geahndet werden kann. Es sollte deshalb wegen der vielen Einzelregelungen im Einzelfall geprüft werden, was zulässig ist und was nicht. Die zuständigen Stellen für Berufsbildung geben hierzu gerne Auskunft.

Schulbesuch

Ausbilder haben Auszubildende zum Besuch der Berufsschule und zum Führen von Berichtsheften anzuhalten (§ 14 BBiG). Daneben sind Auszubildende für den Berufsschulbesuch freizustellen (§ 19 BBiG). Zwar hat der Ausbilder die Kosten der Ausbildung zu tragen. Dies gilt aber beispielsweise nur für eine auswärtige Unterbringung zu Ausbildungszwecken, nicht dagegen für Fahrtkosten zur Berufsschule oder einen Freizeitausgleich wegen der Wegezeiten (LAG Frankfurt BB 88, 631).

Krankheit und Urlaub

Hier gelten über § 10 Abs. 2 BBiG die allgemeinen Grundsätze wie für andere Arbeitnehmer auch, also Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) und Entgeltfortzahlungsgesetz (EFzG). Selbstverständlich gelten auch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, die vielfach ebenfalls Regelungen über Auszubildendenverhältnisse enthalten.

Pflichtverletzungen

Immer wieder Thema ist die Frage: Wie reagieren Arbeitgeber und Ausbilder auf eine Pflichtverletzung? Hier ist zu unterscheiden:

1. Während der Probezeit, die maximal vier Monate betragen darf, kann jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist schriftlich gekündigt werden (§ 22 Abs. 1 BBiG). Dabei sind die normalen Kündigungsgrundsätze des BGB zu beachten, also Schriftform der Kündigung (§ 623 BGB) und Nachweis des Zuganges der Kündigungserklärung durch den Ausbilder (z. B. § 130 BGB). Auch die Kündigung eines Arbeitnehmers, der krankgeschrieben ist, ist möglich – eine Frage, die immer wieder gestellt wird.

2. Nach der Probezeit ist nur eine Kündigung aus wichtigem Grund (sog. Außerordentliche Kündigung § 626 BGB) oder eine Kündigung durch die/den Auszubildende/n möglich, wenn sie/er die Ausbildung aufgibt. Diese Einschränkung ist von erheblicher praktischer Bedeutung. Eine außerordentliche Kündigung setzt eine Interessenabwägung voraus – und vor allem bei verhaltensbedingten Gründen in der Regel eine Abmahnung.

Lässt sich also der Ausbilder zu einer Kündigung hinreißen, wenn die/die Auszubildende beispielsweise wiederholt zu spät kommt, wird das Arbeitsgericht die Kündigung für unwirksam erklären, wenn vorher nicht abgemahnt wurde. Das bedeutet: Nachzahlung der Auszubildendenvergütung bis zum Prozess und Fortführung des Auszubildendenverhältnisses, aber möglicherweise auch Schadensersatz nach § 23 BBiG.

Hier ist also Vorsicht geboten. Der Ausbilder sollte deshalb immer genau überlegen, ob er „schon“ kündigt oder „noch“ abmahnt. Ferner ist von Bedeutung, wie lange das Auszubildendenverhältnis noch dauert und wann die Prüfung ansteht. Ist dies bald der Fall, so wird dem Ausbilder ein Festhalten am Auszubildendenverhältnis bis zur Prüfung eher zumutbar sein, als wenn das Auszubildendenverhältnis gerade erst begonnen hat. Auch dies ist bei der Interessenabwägung von Bedeutung. Da diese Fragen oft schwierig zu entscheiden sind, sind bei vielen Landwirtschaftskammern Schlichtungsausschüsse eingerichtet, die vor einem gerichtlichen Verfahren zunächst über die Angelegenheit verhandeln müssen.

Tipp: Vor einer Kündigung am besten Rechtsrat einholen, ob der Verstoß bereits für eine außerordentliche Kündigung ausreicht.

Ende der Ausbildung

Das Auszubildendenverhältnis endet: a) automatisch mit Ende der Ausbildungszeit und b) mit Bekanntgabe des Bestehens der Prüfung vor Ende der Ausbildungszeit. Bestehen Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Auszubildendenverhältnis auf ihr Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr (§ 21 Abs. 3 BBiG).

Grundsätzlich zulässig ist auch eine einvernehmliche Beendigung der Ausbildung durch Aufhebungsvertrag, der gem. § 10 Abs. 2 BBiG der Schriftform bedarf (§ 623 BGB). Vereinbarungen, wonach das Auszubildendenverhältnis endet, wenn Auszubildende bestimmte Berufsschulnoten nicht erreichen, sind aber unwirksam (BAG NZA 87, 20).

Weiterbeschäftigung

Arbeiten Auszubildende nach Beendigung des Auszubildendenverhältnisses weiter, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart wurde, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet (§ 24 BBiG). Dies gilt auch dann, wenn die/die Auszubildende die Prüfung nicht bestanden hat. Voraussetzung ist aber eine tatsächliche Tätigkeit mit Wissen und Wollen des Arbeitgebers, wofür beispielsweise eine Arbeitsunfähigkeit oder Urlaub nach bestandener Prüfung nicht ausreicht.

Fazit

Das Recht der Berufsausbildung ist ebenso wie das allgemeine Arbeitsrecht voller Tücken. Hier werden schnell Fehler gemacht, die im Nachhinein nicht mehr korrigiert werden können und Geld kosten. Man sollte deshalb als Ausbilder, bevor man eine Entscheidung trifft, kunden Rat bei einem Landwirtschaftsamt oder einer Landwirtschaftskammer, einem Fachverband oder einem Rechtsanwalt einholen. ■



Illustration: Torbz – fotolia.com

Das Arbeitsrecht in der Berufsausbildung steckt voller Tücken.

Der Autor



Ralf Thilmany
Fachanwalt für Familienrecht und für Bau- und Architektenrecht, Neunkirchen
r.thilmany@halm-presser.de
www.halm-presser.de

Neuer Windkanal in Betrieb genommen

Der neue Grenzschichtwindkanal, eine der größten Anlagen dieser Art im Bereich der Agrarforschung, ist am Leibniz-Institut für Agrartechnik in Potsdam-Bornim (ATB) offiziell in Betrieb genommen worden. Dadurch eröffnen sich neue Möglichkeiten der Forschung zur Minderung von Emissionen aus der Landwirtschaft. Geruchs- und Schadgase aus landwirtschaftlichen Betrieben haben als emittierte Treibhausgase global Einfluss auf den Klimawandel. Aber auch auf regionaler Ebene können sie in unmittelbarer

Umgebung von Stallanlagen Belästigungen oder sogar Umweltschädigungen verursachen.

Der neue Windkanal ermöglicht, die komplexen aerodynamischen Vorgänge in den bodennahen Schichten der Atmosphäre systematisch zu untersuchen. Die Entwicklung baulicher und Lüftungstechnischer Lösungen mit dem Ziel reduzierter Emissionen bei minimalem Energieverbrauch kann damit intensiv vorangetrieben werden. „Die Untersuchung von Emissionen aus der Nutztierhaltung sind eine

gesellschaftlich relevante Forschungsaufgabe“, so Prof. Dr. Reiner Brunsch, Wissenschaftlicher Direktor des ATB. „Mit der neuen Anlage sind wir in der Lage, die methodischen Arbeiten auf einem deutlich verbesserten Qualitätsniveau weiterzuentwickeln und zu intensivieren.“

Die neue Anlage bietet darüber hinaus enormes Potenzial für interdisziplinäre Fragestellungen wie die Bestimmung von Windlasten und Sturmschäden bei baulichen Strukturen oder die Abschätzung von Pollenflügen in der Bio-

diversitätsforschung. Die neue Infrastruktureinrichtung am ATB eröffnet Möglichkeiten der Kooperation und soll daher als „Leibniz-Applikationslabor“ auch externen Nutzern anderer Fachdisziplinen zur Anwendung offenstehen.

Für die Errichtung des Windkanals wurden 1,18 Millionen Euro investiert. Die Förderung erfolgte zu 75 Prozent aus Mitteln des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE) durch die Investitionsbank des Landes Brandenburg.

ATB

Weideparasiten kontrollieren: Entscheidungsbaum für die Praxis

In der ökologischen Weidewirtschaft von Wiederkäuern sind Infektionen mit Magen-Darm-Parasiten und Lungenwürmern unvermeidlich. Ein geschicktes Weidemanagement, zusammen mit Entwurmungen und Kontrollen der Eiausscheidung können die Mengen der verabreichten Arzneimittel optimieren. Die Entwicklung eines internetbasierten Entscheidungsbaumes für die Kontrolle der Endoparasiten, anzuwenden durch den Landwirt und den Tierarzt, soll den betrieblichen mehrstufigen Entscheidungsprozess unterstützen.

Der Befall mit Magen-Darm-Strongyloiden (MDS) stellt in der Weidewirtschaft bei Schafen und Ziegen ein verbreitetes Problem dar. Trotz Einsatz von Wurmmitteln (Anthelminthika) ist es nicht gelungen, die Magen-Darm-Strongyloiden zurückzuführen. Es ist bekannt, dass weltweit vermehrt Resistenzen gegen Anthelminthika auftreten. Ein Ansatz bei der Bekämpfung der Magen-Darm-Strongyloiden liegt darin, durch ein auf Biologie und Epidemiologie der Trichostrongyloiden abgestimmtes Weidemanagement

den Infektionsdruck auf den Weiden so zu senken, dass es nicht zu klinischen Erkrankungen kommt.

Die weidetechnischen Maßnahmen werden durch ein Parasitenmonitoring, das heißt eine regelmäßige Kotprobennahme auf der Weide und entsprechende Behandlungen mit Anthelminthika zum optimalen Zeitpunkt begleitet. Durch die Nutzung des Entscheidungsbaumes soll die Belastung der Weiden mit MDS langfristig gesenkt werden, eine belastbare Immunität bei den Tieren entstehen und der Gebrauch von Anthelminthika verringert werden.

Ein wichtiger präventiver Faktor bei einer Abwehr gegen Infektionen auch durch Parasitenlarven bleibt die Konstitution und der allgemeine Gesundheitszustand der Schafe und Ziegen. Die Erstellung eines Weidekalenders, der die Saisondynamik und die Entwicklungszeiten der Magen-Darm-Strongyloiden berücksichtigt, erfordert einige Erfahrung und wird je nach Lage des Betriebes sowie Größe und Anzahl der Weiden und des Tierbestan-

des unterschiedlich ausfallen. Flankierende Maßnahmen, wie regelmäßige Kotuntersuchungen und eventuell nötige Anthelminthika-Behandlungen, müssen richtig terminiert werden.

Um dem Tierhalter die Möglichkeit zu geben, ein speziell auf seinen Betrieb zugeschnittenes Parasitenmanagement zu erstellen, kann ein interaktiver Entscheidungsbaum eine Unterstützung sein. Anhand von Ja/Nein-Fragen zum betrieblichen Weidemanagement können verschiedene Betriebsabläufe dargestellt werden. Die entsprechenden Antworten führen den Benutzer zu empfohlenen Maßnahmen.

Der Entscheidungsbaum soll zusammen mit den ihn begleitenden Informationen dazu dienen, Erkrankungen durch Magen-Darm-Strongyloiden zu vermeiden, eine Immunitätsentwicklung in der Herde zu fördern und Anthelminthika nur dort einzusetzen, wo es unbedingt erforderlich ist. Zum besseren Verständnis der Zusammen-



Foto: agrarfoto.com

Der Befall mit Magen-Darm-Parasiten ist in der Weidewirtschaft bei Ziegen ein verbreitetes Problem.

hänge enthält der Entscheidungsbaum Informationen zu den Entwicklungszyklen der MDS, Klinik und Diagnose der Erkrankungen, Kontamination der Weiden sowie anderen relevanten Themen. Zu nutzen ist der Entscheidungsbaum (derzeit nur für Rinder) unter der Adresse: www.weideparasiten.de. *UT*

Intelligente Bewässerung

Wasser – elementar für die Erzeugung von Lebensmitteln – ist eine zunehmend knapper werdende Ressource. Wissenschaftler am Leibniz-Institut für Agrartechnik haben die Arbeit in einem neuen Forschungsprojekt aufgenommen: Intelligente funkbasierte Bewässerung soll die Wassereffizienz in der landwirtschaftlichen Produktion künftig gezielt verbessern.

Noch immer wird in der Praxis häufig zu reichlich und zum falschen Zeitpunkt bewässert. Moderne sensorgestützte Bewässerungssysteme applizieren das Wasser mit Hilfe starr voreingestellter Werte, einer Kombination aus Zeitvorgaben, Klimamodellen und gemessener Bodenparameter. Eine bedarfsgerechte und ressourcenschonende Bewässerung, die sich nach dem aktuellen Verbrauch der Pflanze richtet, ist mit den vorhandenen Systemen kaum gewährleistet.

Ein am Potsdamer Leibniz-Institut für Agrartechnik gestartetes Forschungsvorhaben will dies ändern. Ziel ist die Entwicklung eines flexiblen, autonomen und funkbasierten Bewässerungssystems, das in der Lage ist, die von der Pflanze benötigte Wassermenge genau zu dosieren. Die Wissenschaftler entwickeln hierfür ein dezentrales Netzwerk aus Sensoren, Steuerungs- und Kommunikationsmodulen, das im Feld installiert wird und sich autonom mit Daten aus der Beregnungsfläche und mit Vergleichsdaten von außerhalb versorgt. Das intelligente System soll die Daten, unter anderem Bodenfeuchte, Pflanzenwasserzustand und aktuelle Niederschlagsmengen selbstständig analysieren und interpretieren, standortspezifische Handlungsempfehlungen errechnen und diese direkt für die Bewässerungssteuerung nutzen.



Foto: agrarfoto.com

Eine bedarfsgerechte und ressourcenschonende Bewässerung ist Ziel des neuen Forschungsprojekts.

zen. Eine autarke Stromversorgung und drahtlose Datenübertragung werden für eine hohe Flexibilität und Reichweite sorgen. „Das System soll für verschiedene Anbaumethoden einsetzbar ist“, formuliert Projektleiter Dr. Martin Geyer die Erwartungen der Wissenschaftler. **ATB**

Gibt es noch „exotische“ Tierseuchen?

Durch veränderte Umweltbedingungen ändern auch Infektionskrankheiten ihr Auftreten und ihre Verbreitung. Besonders gilt das für Infektionen, die hierzulande noch bis vor kurzem als „exotisch“ eingestuft wurden, diesen Charakter aber weitgehend verloren haben. Noch vor einigen Jahren war die Blauzungenkrankheit, die hauptsächlich Wiederkäuer betrifft, bei hiesigen Landwirten weitgehend unbekannt. Ähnlich verhielt es sich bei West-Nil-Virus-Infektionen von Pferden und Menschen.

Weltweit breiten sich Dengue-Fieber und Japan-Enzephalitis aus – auch eine Veränderung und Ausbreitung der Habitate von entsprechenden Überträgern, meist Insekten oder Zecken, wird beobachtet. Daneben kommt es durch den Transport von Tieren und/oder tierischen Produkten zur Verschleppung von Tierseuchen, so der Afrikanischen

Schweinepest aus Ostafrika in die Kaukasusregion, mit deutlicher Ausbreitungstendenz in Richtung Westen.

Durch Verbringungsverbote und bestandshygienische und immunprophylaktische Maßnahmen begannen Infektionskrankheiten ihren Schrecken zu verlieren. Doch hat gerade die Diskussion um zukünftige Influenza-Pandemien deutlich gemacht, welche Bedrohung Infektionskrankheiten immer noch darstellen. Von den Seuchenerregern, die in den letzten 20 Jahren neu aufgetreten sind, kommen etwa zwei Drittel aus dem Tierreich, stellen Zoonosen dar. Auch die pandemische Influenza A/H1N1 („Schweinegrippe“) kam ursprünglich aus einem tierischen Reservoir. Gerade Wildtierreservoir sind aber noch wenig erforscht, und das Risiko der Übertragung auf den Menschen ist schwer abzuschätzen.

Die zunehmende Urbanisierung ohne adäquate Infrastruktur sowie unzulängliche medizinische und veterinärmedizinische Versorgungs- und Überwachungssysteme in Krisenregionen, Flüchtlingsströme, Migration und die fortschreitende Vernichtung ursprünglicher Lebensräume führen zu geänderten Erregerexpositionen für Mensch und Tier. Der weltweite Handel und die intensive Reisetätigkeit erlauben die Einschleppung von Erregern aus fernen Ländern über große Distanzen innerhalb kürzester Zeit.

Durch veränderte Umweltfaktoren kommt es auch zu veränderten Expositionen gegenüber Erregern. Die Zunahme der Fälle von Frühsommer-Meningo-Enzephalitis in Deutschland bis ins Jahr 2007 kann gleichermaßen auf eine Habitaterweiterung und klimabedingte Aktivitätssteigerung von krankheitsübertragenden

Zecken als auch auf das geänderte Freizeitverhalten der Bevölkerung zurückgeführt werden. Der Ausbruch des hochpathogenen aviären Influenzavirus vom Subtyp H5N1 im Frühjahr 2006, das 1997 in Hongkong erstmals beschrieben wurde, zeigt, wie schnell sich „exotische“ Infektionen ausbreiten können.

Für eine Risikoabschätzung sind bessere Kenntnisse über die Einflüsse der genannten Parameter auf die Verbreitung von Infektionserregern und Vektoren, ein umfassenderes Verständnis der Reservoirfunktion von Wildtieren sowie intensive Forschungen zur Biologie und Epidemiologie von Vektoren und Erregern wichtig. Darüber hinaus müssen wissenschaftlich begründete Bekämpfungs- und Vermeidungsstrategien vor Ort etabliert werden, möglichst bevor die Vektoren und/oder Erreger hierzulande „gelandet“ sind. **FLI**

Natursteinmauern

Volker Friedrich

Natursteinmauern sind in ihrer Funktion vielseitig zu verwenden. Neben der Gestaltung von Einfriedungen, Böschungen und Hängen sind sie auch Begleiter von Eingangsbereichen und Terrassen. Das Buch gibt einen Überblick über die verschiedenen Naturstein-

mauerformen und zeigt an einigen Beispielen Schritt für Schritt, wie die Natursteine bearbeitet und die Mauern aufgebaut werden. Arbeitsabläufe, Werkzeuge, Materialien und zu beachtende Besonderheiten werden aufgezeigt. Das Buch vermittelt Praxiswissen für Trocken-, Bruchstein- und

Kieselsteinmauern, Quadermauerwerk und Verblendmauern. Es ist für Profis im Garten- und Landschaftsbau und auch für Haus- und Gartenbesitzer gedacht.

2011, 176 Seiten, 34,90 Euro

ISBN 978-3-8001-7554-3

Ulmer Verlag, Stuttgart,

www.ulmer.de



Konservierung

J. Jacob, J. Oehlenschläger
und B. Schneider-Häder

Das Handbuch gibt umfassende Einblicke und Empfehlungen zur Konservierung von Grobfutter, Saftfutter, Feuchtreis und Siliergut für Biogasanlagen. Dabei werden die vielfältigen Anforderungen vom Anbau über Futterernte bis zur Ein- und Auslagerung praxisnah dargestellt sowie die speziellen Silier- und Konservierungsverfahren anschaulich beschrieben.

Wichtige Hinweise zum betrieblichen Management, zur Qualitätssicherung und zu den ökonomischen Auswirkungen sind ebenso enthalten wie Empfehlungen zum Siliermitteleinsatz. Das Handbuch enthält zudem eine Marktübersicht der angebotenen Siliermittel, Dosiergeräte, Silofolien und von weiterem Silierzubehör.

Gedacht ist dieses Praxis- handbuch als Ratgeber für Landwirte, Berater und Dienstleister in Futterbaubetrieben. 2011, 416 Seiten, 29,90 Euro ISBN 978-3-7690-0791-6 DLG Verlag, Frankfurt/M. www.dlg-verlag.de



Stallwetter

Agrar- und Veterinär-
Akademie (AVA) (Hrsg.)

Gute Luftqualität und angemessene Temperaturen sind wichtige Einflussfaktoren auf den Erfolg im Stall. In diesem praxisnahen Ratgeber werden alle Bereiche rund um das Stallwetter in der Schweinehaltung erläutert – von der DIN-Luftfrate bis zur Abluftreinigung. Die Broschüre ist für Landwirte, Berater und insbesondere auch für die bestandsbetreuenden Tiermediziner gedacht, um sich bei Fragen rund um das im Stall herrschende Wetter stärker einmischen zu können. Denn Schweine bleiben nur bei optimaler Luftführung gesund; bei Atemwegsproblemen kann das Stallwetter entsprechend korrigiert werden. 2012, 80 Seiten, 14,80 Euro ISBN 978-3-00-037672-6 Agrar- und Veterinär-Akademie (AVA), Horstmar-Leer www.ava1.de

Leise Menschen – starke Wirkung

Sylvia Löhken

Was haben Facebook-Gründer Mark Zuckerberg und der amerikanische Präsident Barack Obama gemeinsam? Beide gehören zu den „leisen“ Menschen, die sich dadurch auszeichnen, dass sie sich gut einfühlen können, strategisch denken und ihre Entscheidungen auf ruhige und beharrliche Weise sachorientiert vertreten. Sogenannte Intros sind laut Kommunikationstrainerin Sylvia Löhken starke Persönlichkeiten.

Fast die Hälfte aller Menschen zählt zu den leisen Menschen, die im Unterschied zu den auf Außenwirkung hin ausgerichteten Extrovertierten erst einmal weniger wahrgenommen werden. Sie haben andere Bedürfnisse und Stärken im Auftreten und in der Kommunikation. Das Buch geht von den Stärken der leisen Menschen aus und enthält viele Tipps, diese richtig einzusetzen. Es vermittelt Strategien, wie man als leiser Mensch auf seine Bedürfnisse achtet, die eigenen Fähigkeiten und Stärken zum Vorteil nutzt.

Durch einen Selbsttest am Anfang des Buches kann jeder Leser herausfinden, in welchem Maße er introvertierte (leise) und extrovertierte (laute) Eigenschaften in sich vereint. Ute Gomm

2012, 284 Seiten, 24,90 Euro

ISBN 978-3-86936-327-1

Gabal Verlag, Offenbach

www.gabal-verlag.de



Wie Ausbildungsberufe entstehen

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Um die Jugendlichen praxisnah auszubilden und ihnen eine gute Grundlage für ihr zukünftiges Berufsleben zu geben, müssen die Inhalte der rund 350 dualen Ausbildungsberufe immer aktuell und auf die Arbeitsprozesse in den Betrieben ausgerichtet sein. Aber wer entscheidet darüber, ob und wann ein „alter“ Beruf modernisiert wird oder gar ein neuer – mit welcher Berufsbezeichnung? – entsteht. Wie läuft dieser Prozess der Modernisierung ab? Und wer bestimmt, was die Jugendlichen im jeweiligen Ausbildungsjahr lernen und können müssen? Antworten gibt die Broschüre „Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen“. Sie kann – auch in Englisch – kostenlos heruntergeladen werden. www.bibb.de/veroeffentlichungen



Milchkuhfütterung

Eine optimale Fütterung versorgt Milchkühe leistungs- und wiederkäuergerecht, ohne ihre Gesundheit oder Fruchtbarkeit zu gefährden. Das aktualisierte Heft erklärt, wie Milchviehhalter Rationen kostenorientiert planen, umsetzen und kontrollieren können. Dabei gilt es, Unter- oder Überversorgungen in den verschiedenen Laktationsphasen zu vermeiden. Wie kann die Futteraufnahme und der Kraftfuttereinsatz optimiert werden? Was ist bei einer Totalmisch-Ration zu berücksichtigen? Welche Maßnahmen helfen gegen Fütterungskrankheiten? Das sind nur einige Fragen, die der praxisorientierte Ratgeber beantwortet. 3,50 Euro, DIN A5, 84 Seiten 3., veränd. Neuauflage Bestell-Nr. CP20-1089



Wilderzeugnisse

Das neue Heft gibt einen warrenkundlichen Überblick rund ums Wild. Es stellt die beliebtesten Haar- und Federwildarten vor und erklärt die wichtigsten Teilstücke der verschiedenen Arten. Ein Schwerpunkt ist die Verarbeitung von Wildfleisch in der Küche. Auch die rechtlichen Voraussetzungen für die Wildfleischgewinnung und Kennzeichnung werden beleuchtet. Eine Zusammenstellung gängiger waidmännischer Begriffe bietet zudem Einblicke in die Jägersprache. Das Heft richtet sich an Verbraucher, die gerne Wildfleisch essen. Aber auch angehende Jäger erfahren viel Wissenswertes über die rechtlichen Gegebenheiten bei der Wildbretgewinnung. 2,50 Euro, DIN A5, 40 Seiten 15., veränd. Neuauflage Bestell-Nr. CP20-1341



Bekämpfung

Ratten und Mäuse zählen nach wie vor zu den wichtigsten Vorratsschädlingen und sind wegen ihrer großen Anpassungsfähigkeit schwer zu bekämpfen. Das aktualisierte Heft stellt die Lebensweisen der häufigsten Arten vor und zeigt die Möglichkeiten zur Vorbeugung und Bekämpfung auf. Schwerpunkt ist der Einsatz chemischer Mittel, es werden die wichtigsten Wirkstoffe aufgeführt und mögliche Resistenzen angesprochen. Auch die geltenden gesetzlichen Vorschriften zur Ausbringung dieser Mittel sind berücksichtigt. Das leicht verständliche Heft wendet sich vor allem an Landwirte, professionelle Schädlingsbekämpfer und an Kommunen. 2,50 Euro, DIN A5, 48 Seiten 2., veränd. Neuauflage Bestell-Nr. CP20-1517



Für Allergiker

In dem neuen Downloadmedium sind viele praktische Tipps für Pollenallergiker zusammengestellt. Neben Hinweisen zum Gärtnern und zur Gartenplanung gibt es botanisches Hintergrundwissen, um die Pollenfracht einschätzen zu lernen, sowie Infos zu Allergien und Pollenflug. Eine praktische Übersicht hilft dabei, geeignete Pflanzen auszuwählen. 4,50 Euro, nur als Download Erstauflage Bestell-Nr. CP20-599

Bestellung

aid infodienst e.V. – Vertrieb –
Postfach 1627, 53006 Bonn
Telefon: 0180 3 849900*
Telefax: 0228 84 99-200
E-Mail: bestellung@aid.de
www.aid-medienshop.de

* 9 ct/Min. aus dem dt. Festnetz; Anrufe aus dem Mobilfunknetz max. 42 ct/Min.; bei Anrufen aus dem Ausland können die Kosten für Telefonate höher sein.



B&B Agrar zum Auslegen

Wenn Sie Material zum Auslegen für eine Veranstaltung suchen, zu der Sie Beratungs- oder Lehrkräfte eingeladen haben, dann bestellen Sie die aktuelle B&B Agrar oder eine ältere Ausgabe, von der Sie wissen, dass dort ein für Sie wichtiges Thema aufgegriffen wurde.

Ja, ich will B&B Agrar auf einer Veranstaltung auslegen.

Schicken Sie mir bitte kostenlos

☐ 5 ☐ 10 ☐ 20 Exemplare

Name

Vorname

Straße

PLZ

Ort

Schreiben, faxen,
mailen Sie uns:
aid infodienst e.V.,
B&B Agrar, Heilsbachstraße 16,
53123 Bonn, bub@aid.de,
Fax: 02 28 84 99-21 39
Aktion läuft nur,
solange der Vorrat reicht.

Neue Leittexte zum Download

Wer seine Ausbildung aktiv und selbstständig gestalten möchte, nutzt die kostenlosen Leittexte des aid Infodienstes. Mit den bewährten Aufgabenblättern, die jetzt für acht Grüne Berufe erhältlich sind, lässt sich erlerntes Wissen praxisnah umsetzen. Die Leittexte werden von den zuständigen Stellen für Berufsbildung in Zusammenarbeit mit Praktikern entwickelt.

Insgesamt stehen Leittexte zu über 100 verschiedenen Themen für folgende Berufe zur Auswahl:
 Fachkraft Agrarservice • Forstwirt/-in • Hauswirtschaftler/-in • Landwirt/-in • Pferdewirt/-in •
 Revierjäger/-in • Tierwirt/-in • Winzer/-in.



Foto: P. Meyer, aid

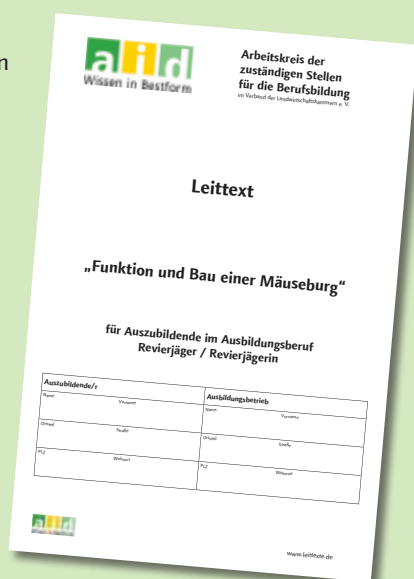
... für den Ausbildungsberuf Revierjäger/-in

Erstmals gibt es jetzt einen Leittext für den Ausbildungsberuf Revierjäger/-in: „Funktion und Bau einer Mauseburg“.

Eine Mauseburg ist eine künstlich angelegte Einrichtung, um dauerhaft Mäuse anzulocken. Zweck ist einerseits eine effektive Raubwildbejagung, da das bei uns vorkommende Raubwild keine natürlichen Feinde mehr hat und vom Menschen reguliert werden muss. Dies dient dem Erhalt der heimischen Niederwildbesätze, insbesondere den Bodenbrütern, der Seuchenbekämpfung (Tollwut, Fuchsbandwurm und Fuchsräude) und nicht zuletzt der Minimierung wirtschaftlicher Schäden (Hausgeflügel etc.). Andererseits dient eine Mauseburg dazu, das Nahrungsangebot für Greifvögel und Eulen zu erhöhen, vor allem im Winter, und trägt damit zum Artenschutz bei.

Anhand von 23 Leitfragen sollen die Auszubildenden die Funktion einer Mauseburg kennenlernen und die Planung und den Bau selbstständig durchführen. Anschließend wird die im Betrieb befindliche Mauseburg von ihnen betreut und hinsichtlich ihrer Funktionsfähigkeit kontrolliert. Die Auszubildenden sollen in einer abschließenden Bewertung Rückschlüsse für spätere ähnlich gelagerte Tätigkeiten ziehen.

*Kostenloser
Download,
16 Seiten,
Erstauflage 2012,
www.leittexte.de*



... für den Ausbildungsberuf Hauswirtschaftler/-in

Wie man Rezepte von traditionellen Gerichten so verändert, dass sie zwar weniger Kalorien haben, das Geschmackserlebnis jedoch nicht beeinträchtigt ist, lernen angehende Hauswirtschaftler/-innen mit dem Leittext „Veränderung von Rezepturen bei gleichzeitiger Reduzierung des Energiegehaltes“.

Wie wirken Nährstoffe im Körper, welcher Energiebedarf ist in verschiedenen Situationen erforderlich, welche höherkalorischen Lebensmittel können durch niederkalorische ersetzt werden? Dies sind nur einige der 18 Leitfragen, die durch diesen Leittext führen. Die Auszubildenden lernen unter anderem, den Energiegehalt von Mahlzeiten zu errechnen und ein geplantes Menü nach verändertem Rezept herzustellen. Mit Hilfe eines selbst entwickelten Evaluierungsbogens soll die Akzeptanz der veränderten Rezepturen abschließend erfragt werden.

*Kostenloser
Download,
16 Seiten,
Erstauflage 2012,
www.leittexte.de*

