

NNAACCHH

BAND 1

AALTTIIGGE

Wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Praxisstudien

L A A N N D D - &

**LANDWIRTSCHAFT UND MENSCH:
HERAUSFORDERUNGEN UND GESTALTUNGS-
MÖGLICHKEITEN IM MITEINANDER**

**Herausgegeben von:
Christian Herzig, Thomas van Elsen, Thomas Krikser, Daniel Mühlrath**

**E E R R N N A A H
R R U U N N G G S S
W W I I R R T T S S
C C H H A A F F T T**

kassel
university 
press

Wirtschafts- und sozialwissenschaftliche
Praxisstudien zur nachhaltigen Agrar- und
Ernährungswirtschaft

Reihenherausgeber
Prof. Dr. Christian Herzig

Band 1

Christian Herzig, Thomas van Elsen,
Thomas Krikser und Daniel Mühlrath (Hrsg.)

Landwirtschaft und Mensch: Herausforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten im Miteinander



Diese Veröffentlichung – ausgenommen Zitate und anderweitig gekennzeichnete Teile – ist unter der Creative-Commons-Lizenz Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen International (CC BY-SA 4.0: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>) lizenziert.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-7376-0860-2 (print)
ISBN 978-3-7376-0861-9 (e-book)
DOI: <https://dx.doi.org/doi:10.17170/kobra-202008061534>

© 2020, kassel university press, Kassel
<http://kup.uni-kassel.de>

Redaktion: Johanna Stöhr, Witzenhausen
Umschlaggestaltung: Dr. Jochen Ebert, Kassel

Gedruckt auf 100% Recycling-Papier
Druckerei: Print Management Logistics Solutions, Kassel

Printed in Germany

Inhaltsverzeichnis

Kapitel 1: Soziale Herausforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten in der Landwirtschaft: Eine Einführung <i>Christian Herzig, Thomas van Elsen, Thomas Krikser und Daniel Mühlrath</i>	6
Kapitel 2: Kooperation zwischen landwirtschaftlichen Betrieben und Werkstätten für Menschen mit Behinderung <i>Annalena Wagner</i>	11
Kapitel 3: Handlungspädagogische Ansätze für intergenerative Begegnungen in der Sozialen Landwirtschaft <i>Christian Laing</i>	28
Kapitel 4: Interne Kommunikation in landwirtschaftlichen Betriebsgemeinschaften <i>Julia Blome-Helberg</i>	45
Kapitel 5: Ausbildungsbedingungen in der Landwirtschaft <i>Adelheid Hinze</i>	66
Kapitel 6: Burnout in der Landwirtschaft <i>Vanessa Hoffmann</i>	87

1 Soziale Herausforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten in der Landwirtschaft: Eine Einführung

Christian Herzig, Thomas van Elsen, Thomas Krikser, Daniel Mühlrath

In den letzten Jahren rücken soziale Fragestellungen in der Diskussion um die Ökologische Landwirtschaft vermehrt in den Blickpunkt (z.B. Herzig & Godemann, 2017). Die Frage, ob Menschen, die sich mit teils harter und niedrig bezahlter Arbeit täglich für die Erzeugung von gesunden und ökologisch erzeugten Lebensmitteln einsetzen, nicht mitunter Gefahr laufen sich selbst auszubeuten, beschäftigt die Akteure in der Bio-Branche (z.B. Fröschütz, 2017; Herzig & Stöhr, 2017). Zugleich führt das gestiegene Bewusstsein für mehr Fairness beim internationalen Handel von Lebensmitteln, das sich in bis zu zweistelligen Zuwachsraten von Produkten des Fairen Handels mit dem sogenannten „Globalen Süden“ widerspiegelt (Forum Fairer Handel, 2019), auch zu einer erhöhten Aufmerksamkeit und Sensibilisierung von Verbraucherinnen und Verbrauchern für die sozialen Herausforderungen in der hiesigen Landwirtschaft („heimische Fairness“), wenngleich Fairness-Standards hierzulande oft noch stärker auf fairere Preise für Landwirtinnen und Landwirte als auf betriebsinterne Sozialaspekte fokussieren (Kröger & Schäfer, 2014).

Mit sozial-gesellschaftlichen Themen wie diesen beschäftigen sich Forschende, Lehrende und Studierende der Ökologischen Agrarwissenschaften der Universität Kassel am Standort Witzenhausen seit vielen Jahren und in vielen Kontexten. Intensiv diskutiert wurden sie z.B. auf der 23. Witzenhäuser Konferenz zum Thema „Frohes Schaffen!? - Arbeit in der Landwirtschaft“ im Jahr 2015. Vier Jahre zuvor (2011) widmete sich die 19. Witzenhäuser Konferenz Fragen von „Bildung und Soziale Arbeit in der Landwirtschaft“. Die Soziale Landwirtschaft verbindet landwirtschaftliche Erzeugung mit sozialer und pädagogischer Arbeit – und bietet einen breiten bzw. diversen Zugang zu sozialen Gesichtspunkten in der Landwirtschaft, betont sie doch die multiplen Funktionen der Landwirtschaft bei der Schaffung sozialer Mehrwerte, zu denen Prävention und Therapie, Bildung, sinnvolle Arbeit, die Teilhabe am landwirtschaftlichen Leben und Arbeiten in der Natur zählen (van Elsen, 2016).

Gemein ist der Ökologischen und Sozialen Landwirtschaft, dass sich insbesondere strukturelle Entwicklungen in der Landwirtschaft negativ bzw. herausfordernd auf die Arbeitsbedingungen auswirken. Dies zeigt sich zum Beispiel darin, dass Landwirtinnen und Landwirten in erweiterten Familienbetrieben immer stärker eine Arbeitgeberfunktion mit einer größer werdenden Personalverantwortung zukommt (Gindele, 2016; Henke et al., 2012), obwohl sie in der Ausbildung vielleicht selbst wenig Berührungspunkte mit Fragen der Personalführung hatten. Eine Folge hiervon ist, dass insbesondere betriebsinterne Kom-

munikationsprozesse und Fragen der Gestaltung von Arbeitsbedingungen in der Landwirtschaft in den Fokus einer verantwortungsvollen Betriebsführung rücken (z.B. Näther et al., 2015).

Eine tiefgehende Auseinandersetzung mit Arbeitsbedingungen macht eine Unterscheidung zwischen verschiedenen Arbeitnehmenden erforderlich. Neben den Arbeitsbedingungen für dauerhaft Beschäftigte bezieht sich die gesellschaftliche Kritik oft auf die Arbeitsbedingungen für Saisonarbeiterinnen und Saisonarbeitern bzw. Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund (z.B. Kuschel & Varelmann, 2019; PECO, 2017). Ein anderer Bereich, der vergleichsweise wenig Beachtung erhält, betrifft die Ausbildung in der Landwirtschaft, obwohl auch Auszubildende von hohen Überstunden und ungleichmäßig verteilten Arbeitszeiten betroffen sein können und in der Regel eine nicht einfache, weil wenig einflussreiche Stellung im Betrieb besitzen.

Initiativen und Programme, die eine Verbesserung in den zuvor beschriebenen Bereichen anstreben, existieren an vielen Orten in Deutschland. Oft werden sie von zivilgesellschaftlichen und ehrenamtlichen Akteuren entwickelt, gesteuert und vorangetrieben. Es existieren auch Initiativen und Maßnahmen von Gewerkschaften, die wichtige Probleme adressieren – im deutschsprachigen Raum, sowie auf gesamteuropäischer Ebene. Eine aktivere Rolle von gewerkschaftlichen Organisationen im Bereich der Landwirtschaft birgt eine Chance, um eine nachhaltigere und sozialgerechtere Landwirtschaft zu fördern, denn kaum ein anderer Akteur hat eine thematisch ähnlich große Nähe zu den angesprochenen Problemfeldern und Herausforderungen. Allerdings wird diese Arbeit durch die strukturellen Gegebenheiten in der Landwirtschaft wie z.B. weit verteilte und schwer erreichbare Höfe erschwert.

Der vorliegende Band beschäftigt sich mit der Analyse von einzelnen Problemfeldern und der Diskussion von möglichen Handlungsansätzen zur Verbesserung der sozialen Bedingungen in der Landwirtschaft. Er präsentiert fünf Beiträge, die auf Projektstudien und Qualifizierungsarbeiten von Absolventinnen und Absolventen des Fachbereichs Ökologische Agrarwissenschaften beruhen. Sie zielen darauf ab, das Bewusstsein für Probleme wie Burnout von Landwirtinnen und Landwirten oder verbesserungswürdigen Ausbildungsbedingungen zu schärfen. Weiterhin zeigen sie Wege auf, wie betriebliche Kommunikationsprozesse zum Beispiel in Betriebsgemeinschaften verbessert werden können und wie die Soziale Landwirtschaft auf finanziell sichere Beine gestellt werden und zu integrativen Lernprozessen beitragen kann. Dabei wird erörtert, welche Rolle verschiedene Akteure in der Praxis (Landwirtschaftskammern, Verbände, usw.) zur Entwicklung von Lösungsstrategien in den untersuchten Problemfeldern einnehmen können.

Die ersten beiden Beiträge widmen sich der Sozialen Landwirtschaft und Ansätzen, vor dem Hintergrund der UN-Behindertenrechtskonvention Inklusion und Teilhabe zu verwirklichen. Zunächst beschäftigt sich *Annalena Wagner* mit Kooperationen zwischen landwirtschaftlichen Betrieben und Werkstätten für Menschen mit Behinderung und finanziellen Gestaltungsmöglichkeiten für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in der Landwirtschaft. Anhand von leitfadengestützten Experteninterviews unter anderem mit Vertreterinnen und Vertretern zweier Werkstätten (Mühlhäuser Werkstätten und Werraland Werkstätten) und den Betriebsleitern der kooperierenden Betriebe (Landwirtschaft Körner und Landwirtschaft Öx) werden verschiedene finanzielle Gestaltungskonzepte und die Auswahlgründe kritisch untersucht. Ergänzt werden die Untersuchungsergebnisse durch die Perspektive eines Kooperationsmodells der Hofgemeinschaft Weide-Hardebek, bei dem auch kleinere Betriebe Fördersätze für die Beschäftigung von Menschen mit

Behinderung beziehen können. Die Ergebnisse geben Aufschluss über existierende Finanzierungsmöglichkeiten für die betrachteten Kooperationsformen. Ein wesentlicher Einflussfaktor auf die Finanzierungsform ist dabei die Frage, ob der Fokus der Zusammenarbeit bzw. der Beschäftigung auf der Arbeitsintegration oder der Persönlichkeitsentwicklung und Therapie der beschäftigten Menschen liegt.

Im zweiten Beitrag von *Christian Laing* steht die Begegnung und das Miteinander von Kindern und älteren Menschen im Mittelpunkt. Beide Altersgruppen stehen vor großen Herausforderungen. Einerseits weist der demografische Wandel auf die bereits bestehenden und in Zukunft sicherlich weiter zunehmenden Bedarfe in der Pflegebedürftigkeit der älteren Generationen hin. Andererseits ist bei Kindern eine Zunahme psychischer Erkrankungen festzustellen, die mitunter auch auf fehlende Erfahrungsräume mit Naturbezug zurückzuführen ist. Inwieweit die Soziale Landwirtschaft einen Raum bietet, junge und alte Menschen zusammenzuführen und einen Lernort für Naturerfahrungen darstellen kann, wird mit Hilfe von leitfadengestützten Interviews in vier landwirtschaftlichen Betrieben in Österreich und Deutschland untersucht. Christian Laing rekurriert auf der Handlungspädagogik, um sich dem Thema des integrativen Lernens zu nähern, und ermittelt wichtige Grundvoraussetzungen, die für eine Umsetzung auf Betriebsebene generell und für das Fallbeispiel „LebensGut Miteinander e. V.“ in Niederösterreich im Besonderen wichtig sind. Einige der zu beachtenden Faktoren betreffen gemeinschaftsbildende Prozesse, in denen die spezifischen Kompetenzen der Akteure angewendet werden können und die intrinsische Motivation der Handelnden zum Tragen kommt. Insgesamt bietet Christian Laings Arbeit eine wertvolle Orientierung und Hilfestellung für Betriebe und andere Organisationen, die sich mit dem intergenerativen Lernen in der Sozialen Landwirtschaft auseinandersetzen.

Der dritte Beitrag erörtert die Chancen und Risiken einer internen Kommunikation im Kontext von landwirtschaftlichen Kooperationen und Betriebsgemeinschaften, bei denen Kommunikationsprobleme am stärksten auftreten können. Aufbauend auf leitfadengestützten Interviews in drei landwirtschaftlichen Betriebsgemeinschaften und mit einem Berater der Landwirtschaftskammer gibt *Julia Blome-Helberg* praktische Empfehlungen für die Kommunikationsgestaltung. Mit Hilfe dieser Kommunikationsmaßnahmen kann Problemen im Betriebsablauf, mit den Mitgesellschafterinnen und Mitgesellschaftern, aber auch mit und zwischen den Mitarbeitenden vorgebeugt werden.

Adelheid Hinze beschäftigt sich im vierten Beitrag mit der Beurteilung von Ausbildungsbedingungen in der Landwirtschaft. Zu diesem Zweck wurde eine quantitative Erhebung mit Berufsschülerinnen und Berufsschülern im 2. und 3. Ausbildungsjahr an verschiedenen Berufsschulstandorten durchgeführt. Ziel der Untersuchung ist es, die unterschiedlichen Ausbildungsbedingungen zwischen ökologischen und konventionellen Landwirtschaftsbetrieben herauszuarbeiten. Auch werden Rückschlüsse auf die allgemeine Zufriedenheit der Auszubildenden gezogen. Die Arbeit ermöglicht einen Einblick in die Ausbildungssituation von Landwirtinnen und Landwirten. Zugleich legt die Autorin die Finger in eine oft unberücksichtigte Wunde, indem sie aufzeigt, dass es Betriebe gibt, in denen die gesetzlichen Ausbildungsanforderungen nicht eingehalten werden. Auf der anderen Seite zeigt sich aber auch, dass die Zufriedenheit der Auszubildenden hoch ist, wenn die Rahmenbedingungen eingehalten und die Auszubildenden gut angeleitet werden.

Im letzten Beitrag nähert sich *Vanessa Hoffmann* einem anspruchsvollen Thema: Burnout in der Landwirtschaft. Mit Hilfe der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau wurden Interviewkandidaten ausgewählt, die Einblicke in den Umgang mit

unter Burnout leidenden Landwirten in Deutschland und dem europäischen Ausland geben. Der Beitrag liefert interessante Erkenntnisse über Angebote von Sozialsystemen und Beratungseinrichtungen, den Umgang mit betroffenen Landwirten, deren Kenntnisstand über Hilfsangebote und Informationsmöglichkeiten sowie relevante Barrieren. Die Studie gibt Hinweise, wie die Akzeptanz von Angeboten erhöht werden kann und zeigt, dass wir nicht nur unseren geringen Wissensstand über die Verbreitung von Burnout in der Landwirtschaft in Deutschland erhöhen, sondern auch Anhaltspunkte zur Früherkennung und Prävention identifizieren und nutzbar machen müssen.

Referenzen

- van Elsen, T. (2016): Soziale Landwirtschaft, in: Freyer, B. (Hrsg.) Ökologischer Landbau. Grundlagen, Wissensstand und Herausforderungen, UTB, 192-204.
- Forum Fairer Handel (2019): Aktuelle Entwicklungen im Fairen Handel, Berlin.
- Frühschütz, L. (2017): Bio-fair und doch zu wenig, *Ökologie & Landbau*, Bd. 281, 18-20.
- Gindele, N. (2016): Wandel des Unternehmertums in der Landwirtschaft, Dissertation, Universität Hohenheim.
- Henke, S., Schmitt, C., Theuvsen, L. (2012): Personalmanagement in der Landwirtschaft: Überblick über den Stand der Forschung, *Berichte über Landwirtschaft*, Bd. 90, 317-329.
- Herzig, C., Godemann, J. (2018): Unternehmensführung und -kommunikation, in: Wachendorf, M., Bürkert, A., Graß, R. (Hrsg.), *Ökologische Landwirtschaft*, Stuttgart: UTB, 297-309.
- Herzig, C., Stöhr, J. (2017): Durchblick beim Thema Arbeitsbedingungen? *Ökologie & Landbau*, Bd. 281, 12-15.
- Kröger, M., Schäfer, M. (2014): Between Ideals and Reality: Development and Implementation of Fairness Standards in the Organic Food Sector, *Journal of Agricultural and Environmental Ethics* 27, 43-63.
- Kuschel, S., Varelmann, K. (2019): Bericht 2018. Bundesweite Aktionswochen Saisonarbeit in der Landwirtschaft, IG Bauen-Agrar-Umwelt & PECO Institut.
- Näther, M., Stratmann, J., Bendfeldt, C., Theuvsen, I. (2015): Wodurch wird die Arbeitszufriedenheit landwirtschaftlicher Arbeitnehmer beeinflusst? *Journal of Socio-Economics in Agriculture* 8, 85-96.
- PECO (2017): Flexible-Insecure. Wanderarbeit in der Landwirtschaft. Werkstattbericht, PECO Institut.
- Projektgruppe Frohes Schaffen - Arbeit in der Landwirtschaft (Hrsg.) (2016): Dokumentationsband der 23. Witzenhäuser Konferenz 1. bis 5. Dezember 2015, Kassel University Press.
- Projektteam 19. Witzenhäuser Konferenz (Hrsg.) (2012): wertvoll!: Die Landwirtschaft - ein Ort für Bildung und Soziale Arbeit. Dokumentationsband 6.-10. Dezember 2011, Kassel University Press.

Über die Herausgeber



Prof. Dr. Christian Herzig ist Pro-Dekan und Fachgebietsleiter am Fachbereich Ökologische Agrarwissenschaften. In seiner Arbeit beschäftigt er sich mit dem werteorientierten Management in der Agrar- und Ernährungswirtschaft, mit einem besonderen Schwerpunkt auf Lebensmittelwertschöpfungsketten sowie regionalen und globalen Produktionsnetzwerken.



Dr. Thomas van Elsen arbeitet projektfinanziert am Fachgebiet Ökologischer Land- und Pflanzenbau am Fachbereich Ökologische Agrarwissenschaften und leitet die Deutsche Arbeitsgemeinschaft Soziale Landwirtschaft DASoL. Er ist langjährig in mehreren europäischen Forschungsprojekten zur Sozialen Landwirtschaft und zu Themen der Biodiversität in der Kulturlandschaft aktiv und führt Lehrveranstaltungen in diesen Themenfeldern durch.



Dr. Thomas Krikser lehrt an der Universität Kassel, Standort Witzenhausen, Methoden der empirischen Sozialforschung. Nach einem Studium der Politikwissenschaft beschäftigte er sich mit verschiedenen Fragen der Nachhaltigkeit und ist schließlich bei den Ökologischen Agrarwissenschaften gelandet. Seitdem arbeitete er zur Urbanen Landwirtschaft und zur Messung von Einstellungen und Vertrauen von Verbraucher_innen.



Daniel Mühlrath lehrt und forscht am Fachbereich Ökologische Agrarwissenschaften der Universität Kassel. Er arbeitet dort u.a. in den Themenfeldern Fairness landwirtschaftlicher Geschäftsbeziehungen, transdisziplinäre Forschung, Bio-Zertifizierung, Qualitätsmanagement, Nachhaltigkeitsbewertung und Wirtschaftlichkeit der Landschaftspflege.

2 Kooperation zwischen landwirtschaftlichen Betrieben und Werkstätten für Menschen mit Behinderung

Begründungen unterschiedlicher finanzieller Gestaltung

Annalena Wagner

2.1 Einleitung

Im Zuge der Neugestaltung der gemeinsamen Agrarpolitik der Europäischen Union wird vermehrt die Zielsetzung der Förderung einer multifunktionalen Landwirtschaft thematisiert. Damit ist gemeint, dass Landwirtschaft neben der Lebensmittelproduktion auch andere wichtige (öffentliche) Güter hervorbringt (Borresch et al. 2005). So werden als erweiterte Aufgaben der Landwirtschaft beispielsweise ökologische Nachhaltigkeit und ländliche Entwicklung diskutiert. Als ein innovativer Faktor multifunktional verstandener Landwirtschaft kann auch die Soziale Landwirtschaft angesehen werden, wobei Gesundheit oder Therapie zu den wichtigsten Produkten zählen (van Elsen & Kalisch 2008). Soziale Landwirtschaft ist ein weites Feld, sie erfüllt aber in besonderem Maße die Forderung nach sozialen und gesundheitlichen Dienstleistungen auf lokaler Ebene (EWSA 2012). In der vorliegenden Arbeit soll das Augenmerk auf die Arbeit mit Menschen mit geistiger Behinderung in der Landwirtschaft gerichtet werden. Diese ist im europäischen Vergleich sehr unterschiedlich strukturiert und finanziell gefördert. Während Landwirt_innen in den Niederlanden und in der Schweiz erhebliche öffentliche Gelder für die Betreuung von Menschen mit Behinderung erhalten (Flake 2013, S. 7), können in Irland, Deutschland und Slowenien nur öffentliche Einrichtungen Gelder aus Gesundheits-, Pflege- oder Bildungswesen beziehen (EWSA 2012). Damit eine Einrichtung in Deutschland als Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) anerkannt wird und öffentliche Gelder für die Betreuung körperlich, geistig oder psychisch behinderter Menschen erhalten kann, muss sie mindestens 60, auf längere Sicht sogar 120 Menschen beschäftigen (§17 Abs. 3 + §7 Abs. 1 WVO). Diese Regelung macht es für viele landwirtschaftliche Betriebe sehr schwer, in die Soziale Landwirtschaft einzusteigen.

In diesem Beitrag werden Kooperationen von Bauernhöfen mit anerkannten WfbM, beispielsweise in Form eines betriebsintegrierten Beschäftigungsverhältnisses, untersucht, um finanzielle Gestaltungsmöglichkeiten zu eruieren. Anhand von Interviews mit Landwirten und Vertretern der WfbM werden ausgewählte Kooperationen aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet und Anforderungen und Vorteile für Betriebe, WfbM und die Beschäftigten dargestellt. Als konzeptionelle Grundlage dient die Arbeit von Flake (2013), welche „Kooperationspotentiale Grüner Werkstätten und Beschäftigungspotentiale landwirtschaftlicher Betriebe sowie des branchennahen Handwerks für Menschen mit Behinderung“ behandelt. Seinen Ausführungen zufolge sind die Ansichten über die finanzielle Gestaltung auch innerhalb Deutschlands sehr heterogen. Die unterschiedlichen

Sichtweisen wurden von ihm aber nicht genauer thematisiert. Deshalb soll es Schwerpunkt der vorliegenden Arbeit sein Begründungen für verschiedene finanzielle Gestaltungskonzepte zu untersuchen und unterschiedliche Argumentationen herauszuarbeiten.

Im folgenden Beitrag wird zum besseren Verständnis zuerst auf rechtliche Grundlagen der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in Deutschland eingegangen. Darauf folgt ein Überblick über die Wirkungen sozialer Landwirtschaft sowie eine Vorstellung von Kooperationsbeispielen und den Interviewpartnern. Die Interviews werden zunächst einzeln analysiert und relevante Informationen den unterschiedlichen Aspekten der Forschungsfrage zugeordnet. Auf dieser Grundlage erfolgt die generalisierende Analyse (Lamnek 2010) sowie die Diskussion der Ergebnisse im Zusammenhang weiterführender Literatur.

2.2 Rechtliche Grundlagen für die Beschäftigung in und außerhalb von Behindertenwerkstätten

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes leben derzeit etwas mehr als 1,5 Millionen Menschen mit einer geistigen Behinderung in Deutschland (Statistisches Bundesamt 2013). Davon waren im Jahr 2014 ca. 230 000 Menschen in einer WfbM beschäftigt (BAG WfbM 2014).

Nach §136 Abs. 1 des SGB IX ist „Die Werkstatt für behinderte Menschen [...] eine Einrichtung zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben [...] und zur Eingliederung in das Arbeitsleben.“ Sie richtet sich an Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung derzeit nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können, aber dennoch ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen (§136 Abs. 2 SGB IX).

Die Zuständigkeit für die Leistungen der Eingliederung im Arbeitsbereich liegt in den meisten Fällen beim Sozialhilfeträger. Je nach Ursache der Behinderung kommen aber auch andere Rehabilitationsträger in Frage (§42 Abs. 2 SGB IX). Die gezahlten Kostenätze schwanken dabei von Bundesland zu Bundesland stark. Eine Beispielberechnung des BAG WfbM (2004) kommt auf der Grundlage der Personalkosten für die Eingliederung auf einen Kostenfaktor von ca. 30 Euro pro Tag.

Das wirtschaftliche Arbeitsergebnis der WfbM wird in der Regel zu mindestens 70% in Form eines Grund- und eines leistungsabhängigen Steigerungsbetrags an die Beschäftigten ausgezahlt (§12 Abs. 5 WVO). Der durchschnittliche Werkstattlohn beträgt ungefähr 160 Euro pro Monat (Theunissen 2013, S. 410), sodass Werkstattbeschäftigte in aller Regel Anspruch auf weitere Sozialleistungen haben.

Auftrag der WfbM ist es, die Leistungs- und Erwerbsfähigkeit der beschäftigten Menschen zu erhalten und zu entwickeln und dabei zur Weiterentwicklung ihrer Persönlichkeit beizutragen. Ausdrückliche Aufgabe der WfbM ist es auch, den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern (§5 Abs. 3f WVO). Allerdings sind die Übergangszahlen mit nicht einmal einem Prozent (Detmar et al. 2008, S. 111) sehr gering. Deshalb wird in den letzten Jahren verstärkt nach Entwicklungsmöglichkeiten in diesem Bereich gesucht. Ein Ansatz ist beispielsweise die Schaffung von Stellen für Job Coaches oder Fachkräfte für berufliche Integration, deren Aufgabe die Organisation und Betreuung von Praktika und Arbeitsverhältnissen außerhalb der WfbM ist.

Zunächst besteht die Möglichkeit eines Praktikums, welches meist einige Wochen dauert und dem gegenseitigen Kennenlernen sowie der Arbeitserprobung dient. In dieser Phase wird der Beschäftigte weiter von der WfbM entlohnt.

Des Weiteren kann nach §136 Abs. 1 SGB IX ein dauerhaft angelegtes Beschäftigungsverhältnis geschaffen werden, welches auch als „Außenarbeitsplatz“ oder „berufsinintegrierte Beschäftigung“ bezeichnet wird. Dabei arbeitet der Beschäftigte in Vollzeit in einem Betrieb, bleibt aber rechtlich gesehen weiter bei der Werkstatt angestellt, welche dem Betrieb dafür ein Entgelt in Rechnung stellt. Die Konditionen werden in einem Beschäftigungsvertrag festgehalten. In diesem Rahmen können auch ganze Arbeitsgruppen, dann zumeist mit einem Gruppenleiter, ausgelagert werden. Für Beschäftigte auf Außenarbeitsplätzen bleibt die Beschäftigungspflicht der WfbM bestehen, das heißt, eine Rückkehr ist jederzeit möglich. Diese Form der Beschäftigung ist ein möglicher Ansatzpunkt für die Kooperation von landwirtschaftlichen Betrieben und Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Sie steht im Mittelpunkt des Beitrags und der ausgewählten Betriebsbeispiele, die im folgenden Abschnitt vorgestellt werden. Der Vollständigkeit halber soll hier noch erwähnt werden, dass seit Beginn 2008 die Möglichkeit besteht ein Budget für Arbeit in Anspruch zu nehmen. Dabei werden die Leistungen der WfbM in sieben Module eingeteilt, von denen nur die Kernmodule durch eine anerkannte WfbM erbracht werden müssen. Weitere Leistungen können auch von einem anderen Anbieter, beispielsweise einem landwirtschaftlichen Betrieb, erbracht und über das Budget eingekauft werden (Flake et al. 2012, S. 32ff).

Werden Menschen mit Behinderung sozialversicherungspflichtig auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt, besteht die Möglichkeit, einen Ausgleich für den mit der Beschäftigung eines behinderten Menschen verbundenen Mehraufwand beim Integrationsamt zu beantragen (§102 Abs. 3 Satz 1 SGB IX).

2.3 Soziale Landwirtschaft: Wirkungen und Kooperationsbeispiele

2.3.1 Wirkungen

Soziale Landwirtschaft ist ein sehr weites Feld, zu welchem sowohl Unternehmen aus Landwirtschaft, Gartenbau und Landschaftspflege, welche therapiebedürftige oder sozial benachteiligte Menschen integrieren, als auch Bildungseinrichtungen wie Schulbauernhöfe zu zählen sind (van Elsen & Kalisch 2009). Im Hinblick auf die besondere Eignung der Landwirtschaft für die Arbeit mit Menschen mit Behinderung werden von der Arbeitsgemeinschaft Ökologischer Landbau unter anderem folgende Aspekte hervorgehoben:

Natürliche Regelmäßigkeiten und das Erleben vielfältiger Tages- und Jahresrhythmen vermitteln Sicherheit und stellen dennoch wechselnde, neue Aufgaben bereit. Durch die Beteiligung an der Lebensmittelproduktion und die Arbeit mit Lebewesen ist in der Landwirtschaft, wie in kaum einer anderen Branche, die Erfahrung der Sinnhaftigkeit und die Einsicht der Notwendigkeit der eigenen Arbeit gegeben. Sie bietet vielfältige, abstuftbare Anforderungen und ermöglicht es somit, Arbeitsplätze an die individuellen Stärken und Schwächen der Beschäftigten anzupassen. Von manchen Menschen wird außerdem sehr positiv bewertet, dass die Arbeit, im Gegensatz zu vielen anderen Werkstattbereichen, an der frischen Luft stattfindet und mit viel Bewegung verbunden ist (Erhart et al. 2000). Hinzu kommen die vielfältigen Wirkungen von tiergestützter Therapie und Garten-therapie.

In der Diskussion um die Arbeit von Menschen mit Behinderung auf landwirtschaftlichen Betrieben wird aber auch auf die Gefahr hingewiesen, dass eine Ausbeutung der Beschäftigten möglich wäre. Um dieser Gefahr vorzubeugen, ist es wichtig, dass Rahmenbedingungen geschaffen werden, in denen individuelle Erfahrungen möglich sind und der landwirtschaftliche Betrieb zum „Lern-, Erfahrungs- und Therapieort“ wird (van Elsen & Kalisch 2009, S. 198).

2.3.2 Kooperationsbeispiele

In diesem Beitrag werden zwei allgemein übliche Kooperationen näher betrachtet, die im Folgenden vorgestellt werden. Abschließend wird auf die alternative Form der Hofgemeinschaft eingegangen.

Mühlhäuser Werkstätten und Landwirtschaft Körner

Die Kooperation der Mühlhäuser Werkstätten mit der Landwirtschaft Körner GmbH & Co. Betriebs KG besteht seit 2012. Seit etwa zwei Jahren arbeitet ein Beschäftigter der Mühlhäuser Werkstätten in der Milchviehanlage des Landwirtschaftsbetriebs Körner und wurde zu Beginn 2014 sozialversicherungspflichtig übernommen. Zu Beginn der Beschäftigung übernahm er einfache Routineaufgaben wie zum Beispiel Einstreuarbeiten oder Fütterung. Heute arbeitet er hauptsächlich im Kälberstall und erledigt dort viele Arbeiten selbstständig. Über diesen Tätigkeitsbereich hinaus unterstützt er beispielsweise den Tierarzt bei der Behandlung von Klauenerkrankungen und übernimmt gemeinsam mit einem Kollegen auch Wochenenddienste in der Milchviehanlage. Die Landwirtschaft Körner GmbH bewirtschaftet eine Fläche von ca. 1800 ha und es sind etwa 60 Menschen dort beschäftigt. Neben der Pflanzenproduktion unterhält der Betrieb eine Milchvieh- und eine Schweinemastanlage. Der Betriebsleiter Rüdiger Meyer berichtet in einem Interview von seinen Erfahrungen mit der Kooperation mit den Mühlhäuser Werkstätten. Er arbeitet zwar aufgrund der Größe des Betriebs kaum direkt mit dem Beschäftigten zusammen, hat dessen Entwicklung aber dennoch begleitet. Als Vertreter der Mühlhäuser Werkstätten wurde Frank Scherer zu seinen Erfahrungen mit der Kooperation mit der Landwirtschaft Körner und allgemein mit der Etablierung von Außenarbeitsplätzen in der Landwirtschaft befragt. Erwähnenswert ist, dass die Mühlhäuser Werkstätten auch über einen eigenen Landwirtschaftsbetrieb verfügen.

Werraland Werkstätten und Landwirtschaft Öx

Die Kooperation zwischen den Werraland Werkstätten und der Landwirtschaft Öx besteht seit 2008 und kam durch den expliziten Wunsch eines Beschäftigten, auf dem Hof zu arbeiten, zustande. Entstanden war der Kontakt, weil der Beschäftigte früher in der direkten Nachbarschaft des Hofes wohnte und schon als Kind häufig auf dem Betrieb mithalf.

Die Landwirtschaft Öx, mit offiziellem Namen Kaiser/Thies GbR, bewirtschaftet 130 ha Land und ist nach Biolandrichtlinien zertifiziert. Der Schwerpunkt des Betriebs liegt auf der Tierhaltung zur Fleischerzeugung. Neben Betriebsleiter Jörg Kaiser, welcher im Rahmen der vorliegenden Arbeit befragt wurde, und dem Beschäftigten arbeiten noch zwei Auszubildende zum Landwirt auf dem Hof. Der Beschäftigte erledigt morgens vor allem Routinearbeiten in der Tierversorgung und unterstützt ansonsten den Betriebsleiter bei anfallenden Aufgaben auf dem Feld. Außerdem übernimmt er Aufgaben wie die Reinigung der Ställe vor der Neuebelegung und hilft bei saisonal gesondert anfallenden Tätigkeiten. Jörg Kaiser hat schon sehr lange persönlichen Kontakt zu dem Beschäftigten und kennt

dessen Entwicklung sehr gut, was ein Grund dafür ist, dass der Aufbau der Kooperation recht unkompliziert verlief.

Bei den Werraland Werkstätten sind 370 Menschen beschäftigt, davon ca. 75 auf betriebsintegrierten Arbeitsplätzen. Christian Bierschenk, welcher als Fachkraft für berufliche Integration (im Folgenden kurz FBI) bei den Werraland Werkstätten tätig ist, war nicht am Aufbau der untersuchten Kooperation beteiligt, steht aber heute in Kontakt zu Jörg Kaiser, dem Betriebsleiter der Landwirtschaft Öx.

Hofgemeinschaft Weide-Hardebek

Die Hofgemeinschaft Weide-Hardebek ist eine sozialtherapeutische Lebens- und Arbeitsgemeinschaft, welche Wohn- und Arbeitsplätze für knapp 70 Menschen mit einer geistigen Behinderung anbietet. Sie kooperiert mit acht kleineren Höfen, die ebenfalls sozialtherapeutische Gemeinschaften auf landwirtschaftlicher Grundlage sind und als Höfegemeinschaft bezeichnet werden. Aufgrund der speziellen Rechtsform der Lebens- und Arbeitsgemeinschaft, einer Besonderheit der nördlichen Bundesländer, sind die staatlichen Fördersätze nicht, wie im Fall der Werkstattverordnung erläutert, an eine Mindestanzahl von Beschäftigten geknüpft. Die kooperierenden Betriebe erhalten die öffentlichen Gelder für die Betreuung von Menschen mit Behinderung selbst und die Hofgemeinschaft Weide-Hardebek tritt lediglich als verantwortlicher Ansprechpartner gegenüber den öffentlichen Stellen auf.

Die finanzielle Gestaltung der Kooperationen von Weide-Hardebek mit der Höfegemeinschaft unterscheidet sich stark von den beiden oben beschriebenen Kooperationen, da die Höfe Geld für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung *erhalten*, anstatt ein Entgelt zu entrichten. Der Geschäftsführer der Hofgemeinschaft, Hartwig Ehlers, wurde daher zu dieser alternativen Kooperationsmöglichkeit befragt.

2.4 Vorgehensweise

Die zuvor beschriebenen Fallbeispiele für Kooperationen zwischen Werkstätten für Menschen mit Behinderung und landwirtschaftlichen Betrieben wurden mit Hilfe einer Anzeige im Rundbrief Soziale Landwirtschaft und persönliche Kontakte eines Vorstandsmitgliedes des gemeinnützigen Vereins „Petrarca – Europäische Akademie für Landschaftskultur“, der Träger der Deutschen Arbeitsgemeinschaft Soziale Landwirtschaft ist, ermittelt. Ein wichtiges Kriterium bei der Auswahl war, dass es sich wirklich um eine Kooperation zweier unterschiedlicher Institutionen und nicht um einen landwirtschaftlichen Bereich einer WfbM handelte. Außerdem wurde es als wichtig angesehen, dass sowohl ein Mitarbeiter des landwirtschaftlichen Betriebs, als auch ein Verantwortlicher der WfbM zum Interview bereit waren, um die Kooperation aus verschiedenen Perspektiven beleuchten zu können. Ziel der Interviews mit den Beschäftigten mit geistiger Behinderung war es, ihre Sichtweise miteinzubeziehen und ihre Identifikation mit dem Unternehmen beziehungsweise der WfbM zu charakterisieren. Insgesamt stellt die vorliegende Arbeit eine erste vergleichende Bewertung möglicher Finanzierungsansätze dar.

Da es nicht möglich war, im näheren Umkreis eine Kooperation zu finden, bei der ein Betrieb Geld für die Beschäftigung eines Menschen mit Behinderung erhält, wurde zudem ein Telefoninterview mit Hartwig Ehlers, dem Betriebsleiter der Hofgemeinschaft Weide-Hardebek, vereinbart. Diese besondere Form der Lebens- und Arbeitsgemeinschaft macht

es möglich, dass auch kleinere Betriebe Fördersätze für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung beziehen können.

Die Interviews wurden anhand eines selbstentwickelten Leitfadens durchgeführt. Dabei wurden die Fragen so offen formuliert, dass sie auch Raum für den Forschungserwartungen widersprechende Aussagen ließen (Helfferich 2005, S. 183). Die Interviews wurden mit Einverständnis der Interviewpartner aufgezeichnet und transkribiert. Im Rahmen der Auswertung wurden zunächst Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Interviews innerhalb der jeweiligen Kooperationen betrachtet. So wurden die einzelnen Kooperationen charakterisiert und im darauffolgenden Schritt miteinander verglichen.

2.5 Ergebnisse: Anforderungen und Vorteile aus Sicht der beteiligten Akteure

2.5.1 Die Perspektive der WfbM

Bei der Gegenüberstellung fällt zunächst auf, dass die grundlegenden Aufgaben der WfbM in den beiden untersuchten Kooperationen relativ ähnlich gesehen werden. In beiden Fällen werden die Kontaktaufnahme zu den Betrieben, die Organisation des Transports sowie Unterstützung der Betriebe bei Fragen und Problemen genannt. Allerdings wird diese letzte Aufgabe in den Mühlhäuser Werkstätten tendenziell aktiver verstanden. Im Gegensatz zur Fachkraft für berufliche Integration der Werraland Werkstätten, die nach der Erarbeitung des Förderplans passiv als Ansprechpartner zur Verfügung steht, ist es dort Zielsetzung, besonders zu Beginn engmaschig beobachtend zu begleiten, nachzufragen und Probleme selbst anzusprechen. Dies wurde vom Betriebsleiter der Landwirtschaft Öx positiv hervorgehoben:

„Das Interesse war sehr groß, [...] man hat da wirklich wöchentlich nachgefragt. Man hat da nachgehakt, wie integriert er sich, wie funktioniert er und das hat einfach Spaß gemacht.“
(Meyer)

Die Begleitung in Form eines Besuchs pro Woche deckt sich mit der Vorstellung, die Hartwig Ehlers über die Begleitung der WfbM formuliert.

Weiterhin werden durch die WfbM jeweils unterschiedliche organisatorische Aufgaben, wie etwa Dokumentation oder die Bereitstellung von Arbeitskleidung, übernommen. Auffällig ist zudem, dass der Job Coach der Mühlhäuser Werkstätten zusätzlich einen großen Schwerpunkt bei der Qualifikation der Beschäftigten für die landwirtschaftliche Arbeit sieht:

„Das ist auch ein ganz wichtiger Punkt. Also nicht nur jemanden so als ungelernete Kraft da hinstellen, und sagen: 'Hier, sieh mal zu, wo du den einsetzen kannst.'“ (Scherer)

Diese Aufgabe liegt sowohl bei den Werraland Werkstätten (welche über keinen eigenen Landwirtschaftsbereich verfügen), als auch eher in der Verantwortung der Betriebe – laut den Erläuterungen von Hartwig Ehlers. Der FBI der Werraland Werkstätten thematisiert als Einziger die Herausforderung der Kompensation der fehlenden Wertschöpfung im Produktionsprozess der Werkstatt, welche durch die Gewährleistung der Rückkehrmöglichkeit erschwert wird.

Die bei Hartwig Ehlers genannten Aufgaben der Lebens- und Arbeitsgemeinschaft in Mutterhausfunktion sind im Prinzip auch auf die WfbM übertragbar, da sie ebenfalls als verantwortlicher Träger für die Außenarbeitsplätze auftreten, werden aber von den Interviewpartnern der untersuchten Kooperationen nicht thematisiert.

Der große Vorteil für die WfbM ist für beide Vertreter die Erfüllung des Auftrags der Vermittlung beziehungsweise Vorbereitung der Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

„Es ist ja unsere Aufgabe, [...] Leute in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln. Das wird bei einem Großteil der Personen, die hier in der Werkstatt sind, aufgrund der Einschränkungen nicht möglich sein. Dahingehend ist [...] meiner Meinung nach auch ein Außenarbeitsplatz [...] schon ein hohes Maß an beruflicher Teilhabe.“ (Bierschenk)

Zudem kann den Beschäftigten ein breiteres Spektrum an Tätigkeitsfeldern angeboten werden.

2.5.2 Die Perspektive der landwirtschaftlichen Betriebe

Alle Befragten stimmen darin überein, dass für die erfolgreiche Beschäftigung eines Menschen mit einer geistigen Behinderung Bereitschaft und Motivation sowie soziale Kompetenz des Betriebsleiters, beziehungsweise der anleitenden Personen, unbedingt nötig sind. Der Betriebsleiter der Landwirtschaft Öx legt hierbei den besonderen Schwerpunkt auf Geduld, Ruhe, die Fähigkeit, auf jemanden einzugehen,

„der [...] ganz anders denkt als ich selber“ und „eine Kommunikation aufrecht [zu erhalten] oder [...] zustande [zu bringen], die sehr schwierig ist.“ (Kaiser)

Hartwig Ehlers geht einen Schritt weiter und sieht neben der persönlichen Kompetenz auch eine therapeutische oder sozialarbeiterische Qualifikation als unerlässlich an. Dieser Unterschied lässt sich vor allem dadurch erklären, dass die Aufgabe der Förderung von Leistungsfähigkeit und insbesondere der Persönlichkeitsentwicklung der Beschäftigten im Fall der Hofgemeinschaft Weide-Hardebek von den landwirtschaftlichen Betrieben übernommen wird. Bei den anderen beiden Kooperationen hingegen wird dies nicht als Erwartung an die Betriebe thematisiert.

Ebenfalls als sehr wichtig bewertet wird in den beiden untersuchten Kooperationen die Integration ins Team und der gute Kontakt zu den Kollegen:

„Die Zusammenarbeit. Und das Team muss halt stimmen.“ (Beschäftigter bei Landwirtschaft Öx)

Für die Umsetzbarkeit ist zudem eine gute Erreichbarkeit, wenn möglich mit öffentlichen Verkehrsmitteln, förderlich. Ist diese nicht optimal, so wird vom Betrieb eine gewisse Flexibilität in Bezug auf die Arbeitszeiten verlangt.

Beide Betriebsleiter berichten von einem höheren Kontrollaufwand, bewerten diesen aber nicht als überproportional:

„Es ist von der Belastbarkeit her definitiv kein Problem. Also die Unterstützung von den Behindertenwerkstätten oder von dem [...] Integrationsamt ist also sehr hoch.“ (Meyer)

Demgegenüber steht die Einschätzung von Hartwig Ehlers, dass es für die erfolgreiche Beschäftigung einer umfassenden Umstrukturierung des Betriebs bedarf:

„Die derzeitige Landwirtschaft [...], wie sie in der heutigen Form betrieben wird, ist ja geradezu das Gegenteil von dem, was wir multifunktional und inklusiv nennen wollen.“ (Ehlers)

Er sieht ein höheres Potential in der Ökologischen Landwirtschaft und bewertet vor allem spezialisierte, hochtechnisierte Betriebe als problematisch, weil dort keine überschaubaren Einheiten zur Entfaltung des Potentials der Beschäftigten geschaffen werden können.

Zudem ist das Risiko von wirtschaftlichem Schaden, welches auch der Betriebsleiter der Landwirtschaft Öx erwähnt, in diesem hochinvestiven Bereich nicht tragbar. Ganz im Gegensatz dazu sieht der Job Coach der Mühlhäuser Werkstätten gerade bei großen Agrar-genossenschaften das größte Potential. Er begründet dies mit deren größeren Gewinnmargen und der Möglichkeit, Fremdarbeitskräfte zu beschäftigen.

Während aus der Perspektive von Hartwig Ehlers vor allem die Kooperation mit anderen sozialen Landwirtschaftsbetrieben wichtig ist, geht der Job Coach der Mühlhäuser Werkstätten stark auf die Kommunikation mit der WfbM ein. Neben organisatorischen Voraussetzungen erwartet er einen offenen Umgang mit Problemen.

„Ehrlichkeit auch im Umgang. Auch bei Zeiten dann schon, müssen die Landwirte auch sagen, wenn es Probleme gibt.“ (Scherer)

Die Motivation der Betriebe ist in beiden Fällen eine Mischung aus arbeitswirtschaftlichen Vorteilen und einer emotionalen Komponente:

„Also, wir haben ja hier Sebastian nicht bei uns, weil wir ihn mögen. Deswegen haben wir ihn gerne bei uns, aber es nicht der Grund, warum wir ihn bei uns haben. Sondern der Grund ist der, dass durch dieses langsame Aufbauen und dadurch, dass wir ihn kennen, dass er uns eben bei der Arbeit hilft.“ (Kaiser)

Im Fall der Landwirtschaft Öx steht die persönliche Beziehung zum Beschäftigten im Vordergrund, während die Motivation der Landwirtschaft Körner eher eine allgemeine soziale Verantwortung, eventuell auch verbunden mit der Festigung des positiven Images des Unternehmens zu Grunde liegt.

2.5.3 Die Perspektive der Beschäftigten

In Bezug auf die Anforderungen an die Beschäftigten gibt es bei allen Befragten insgesamt viele Gemeinsamkeiten. Zunächst sind hierbei die Sozialkompetenzen zu nennen:

„Unsere Anforderungen an den Mitarbeiter sind eigentlich Pünktlichkeit, Korrektheit, Ehrlichkeit, Fairness, ja und Arbeitswille.“ (Meyer)

Es ist wichtig, dass die Beschäftigten gut mit den Kolleg_innen auskommen und weder sich selbst noch andere gefährden. Hartwig Ehlers und der Betriebsleiter der Landwirtschaft Körner erwähnen explizit die Freiheit von akuten Suchterkrankungen.

Bei beiden untersuchten Kooperationen wurden zusätzlich weitere Arbeitstugenden, wie Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit und sorgfältiges Arbeiten thematisiert. Hinsichtlich der körperlichen Anforderungen wird von Hartwig Ehlers lediglich Mobilität als Eingangsvoraussetzung benannt, während der Betriebsleiter der Landwirtschaft Körner eindeutig körperliche Belastbarkeit voraussetzt.

Weiterhin wird der Freiwilligkeit der Entscheidung beziehungsweise der Motivation für die landwirtschaftliche Arbeit eine große Bedeutung zugeschrieben. Der Betriebsleiter der Landwirtschaft Öx bewertet in diesem Zusammenhang sehr positiv, dass der Beschäftigte sich seinen Arbeitsplatz in der Landwirtschaft selbst geschaffen hat:

„Ich weiß nicht, inwiefern man darauf Einfluss nehmen kann als Werkstatt, dann also zu sagen: 'Ihr werdet hier nicht irgendwo hin gesteckt, wo ihr was machen müsst, sondern ihr könnt da auch selber was zu tun.'“ (Kaiser)

Auffällig ist wiederum, dass nach der Erfahrung des Job Coaches der Mühlhäuser Werkstätten Vorerfahrung in der Landwirtschaft, bestenfalls sogar ein familiärer, landwirtschaftlicher Hintergrund, eine Voraussetzung für die dauerhafte Arbeit auf einem Hof darstellt:

„Weil wenn nicht jemand von Kindesbeinen an schon irgendwo mit Hühnern, mit Schafen oder auch mal mit einem Schwein zu tun hatte und auch mal mitgekriegt hat, dass es auch mal stinkt, dass es auch mal unangenehm ist, dass man auch mal draußen arbeiten muss im Winter. Wenn jemand so was nicht von Kindesbeinen erfahren hat, dann wird es ganz schwierig, jemand in der Landwirtschaft unterzukriegen.“ (Scherer)

Dies widerspricht der Erfahrung von Hartwig Ehlers, demzufolge auf landwirtschaftlichen Betrieben ein breiteres Spektrum an Menschen einen Platz finden kann als in herkömmlichen stationären Beschäftigungsformen.

In Bezug auf die Vorteile für die Beschäftigten sind sich alle Befragten einig, dass die Arbeit außerhalb der Werkstatt die Selbstständigkeit und das Selbstbewusstsein der Beschäftigten stärken kann. Positiv ist außerdem die Identifikation mit dem Betrieb:

„Diese Menschen, die sich auf diesen Höfen befinden, zeigen doch sehr bald, dass [...] sie ihre Identität eigentlich nicht an dem Status des Betreuten entwickeln, sondern tatsächlich an der Funktion, an dem Berufszweig, in dem sie sich dort befinden.“ (Ehlers)

Die befragten Beschäftigten lehnen beide die Arbeit in der Werkstatt ab und benennen Arbeit an der frischen Luft sowie Arbeit mit Tieren als Vorteile ihres Außenarbeitsplatzes:

„Und in der Werkstatt, das wäre nichts geworden für mich. Da wäre ich kaputt gegangen.“ (Beschäftigter bei Landwirtschaft Körner)

2.5.4 Finanzielle Gestaltung und Begründung

Wie bereits kurz angeklungen ist, sind die Vorstellungen von Hartwig Ehlers zur finanziellen Gestaltung konträr zu den Regelungen im Falle der untersuchten Kooperationen. Während dort der Betrieb ein Entgelt an die WfbM bezahlt, ist es nach Einschätzung von Hartwig Ehlers notwendig, dass der Landwirtschaftsbetrieb für die Beschäftigung von Menschen mit geistiger Behinderung finanziell honoriert wird.

Beiden Kooperationen ist gemein, dass der Beschäftigte weiter bei der WfbM angestellt bleibt, diese dadurch die staatlichen Fördersätze erhält und die Sozialabgaben übernimmt. Die gezahlten Beträge durch die landwirtschaftlichen Betriebe gehen aber stark auseinander. Während die Landwirtschaft Körner GmbH 6 €/Stunde bezahlt, beläuft sich der Betrag im anderen Fall auf lediglich 150 € plus Verpflegung monatlich. Die Mühlhäuser Werkstätten akzeptieren kein Entgelt von weniger als 5 €/Stunde, was mit der Gefahr des Vorwurfs der Arbeitnehmerüberlassung begründet wird. Ein weiterer Unterschied besteht in der Tatsache, dass der bei der Landwirtschaft Öx Beschäftigte das volle Entgelt als Werkstattlohn bekommt, während die Mühlhäuser Werkstätten nur einen Teil des Geldes als Steigerungslohn auszahlen.

Die Höhe des Entgelts wird von beiden Betriebsleitern als äquivalent empfunden, beziehungsweise nicht weiter hinterfragt:

„Wir haben einen geringen Obolus an die Behinderten-Werkstätten gezahlt, das haben wir auch gerne gemacht, weil die Arbeitsleistung war einfach äquivalent.“ (Meyer)

Sie akzeptieren den Vorschlag der WfbM, welche die Lohnhöhe vor allem an den Gewinnmargen der Branche, die in der Landwirtschaft relativ gering sind, festmachen. Im Falle

der Mühlhäuser Werkstätten kommt die Leistung des Beschäftigten als weiteres Kriterium hinzu. Der FBI der Werraland Werkstätten bestätigt, dass der Betreuungsaufwand bei der Berechnung nicht berücksichtigt wird.

Insgesamt begründen beide WfbM die Bezahlung mit der Arbeitsleistung der Beschäftigten auf dem Betrieb sowie der fehlenden Wertschöpfung im Arbeitsprozess der WfbM. Dass eine verwertbare Wertschöpfung, nach der dreimonatigen unentgeltlichen Einarbeitungsphase, vorliegt, sieht der FBI der Werraland Werkstätten als selbstverständlich an:

„Jemand der den gut anleiten kann, der hat davon einen Gewinn.“ (Bierschenk)

Hartwig Ehlers hingegen ist der Auffassung, dass die Leistung der Beschäftigten erst nach einem sehr langen Zeitraum auf dem freien Arbeitsmarkt verwertbar ist:

„Natürlich entsteht eine Leistung, es muss auch eine Leistung entstehen, sonst kann dieser betroffene Mensch ja die Sinnhaftigkeit seines Tuns ja gar nicht erfahren. Aber daraus gleich eine ökonomisierende Konsequenz abzuleiten, also der Schritt kann wohl erst sehr spät erfolgen.“ (Ehlers)

Seiner Meinung nach kann ein Betrieb die Voraussetzungen für die Entwicklung der Beschäftigten nur schaffen, wenn er zusätzliche finanzielle Unterstützung bekommt.

Deshalb fordert er, die Formalisierung und Normierung der Beschäftigung von Menschen mit geistiger Behinderung zu lockern, um eine flexiblere Handhabe zu ermöglichen. Die Ausweitung des Budgets für Arbeit, welche eine solche Möglichkeit zur flexibleren Handhabe darstellen könnte, wird auch vom Job Coach der Mühlhäuser Werkstätten begrüßt:

„Das Budget für Arbeit wäre auf jeden Fall eine gute Sache, [...] um dem Betrieb auch einen finanziellen Anreiz zu geben, denjenigen zu beschäftigen.“ (Scherer)

2.6 Diskussion der Ergebnisse

Bei den beiden untersuchten Kooperationen ist zwar der organisatorische Rahmen recht ähnlich (beides Außenarbeitsplätze mit Entgeltzahlung durch den Betrieb), jedoch unterscheiden sie sich stark in der Höhe des Entgelts, was einen Vergleich der Argumentation hierfür interessant macht. Ein weiterer wichtiger Unterschied besteht darin, dass der Außenarbeitsplatz in der Landwirtschaft Körner in eine sozialversicherungspflichtige Anstellung mündete, während der Platz bei der Landwirtschaft Öx dauerhaft als Außenarbeitsplatz einer Werkstatt angelegt ist. Damit wurden die zwei grundsätzlichen Modelle der Außenarbeitsplätze erfasst. Zudem war es interessant, dass die Betriebe sich hinsichtlich ihrer Größe und Wirtschaftsweise unterschieden und so mögliche Auswirkungen dieser Parameter erkennbar wurden.

Es hat sich auch als sinnvoll erwiesen, die Erfahrungen von Hartwig Ehlers im Rahmen der Lebens- und Arbeitsgemeinschaften, welche die staatlichen Fördersätze erhalten, mit einzubeziehen, denn dadurch konnte eine weitere wichtige Möglichkeit für die finanzielle Gestaltung berücksichtigt werden.

Auch wenn die Ergebnisse durch ein größeres Sample vermutlich noch facettenreicher gestaltet hätten werden können, beinhalten die Ergebnisse aufgrund des breiten Spektrums der untersuchten Kooperationen interessante Grundtendenzen in der Argumentation für die finanzielle Ausstattung von Kooperationen.

Die Argumentation dafür, dass die landwirtschaftlichen Betriebe ein Entgelt an die WfbM bezahlen, wird hauptsächlich mit dem arbeitswirtschaftlichen Nutzen der Beschäftigten

für den Betrieb begründet. Da der Beschäftigte auf einem Außenarbeitsplatz nicht in der WfbM, sondern im Betrieb einen Mehrwert erwirtschaftet, soll dieser auch für seine Entlohnung aufkommen. Von den untersuchten Betrieben wird dies weitestgehend anerkannt und nicht als Ausbeutung empfunden, da sie die erbrachte Leistung der Beschäftigten als äquivalent einschätzen. Sie sehen viele Möglichkeiten, Menschen mit einer geistigen Behinderung in der Landwirtschaft gewinnbringend einzusetzen.

Dies deckt sich mit den Ergebnissen aus der Dissertation von Flake (2013, S. 195), derzufolge eine Entlohnung für die meisten Betriebe außer Frage steht, da ihr Beschäftigungsgrund vor allem arbeitswirtschaftlich ist. In Bezug auf die Lohnvorstellungen weisen die von Flake untersuchten Betriebe ein breites Spektrum auf, wobei das Maximum bei 4 €/h (Flake 2013, S. 153) und damit noch unter der von den Mühlhäuser Werkstätten geforderten Mindestbezahlung liegt.

Der Vorwurf der billigen Arbeitnehmerüberlassung, welche der Job Coach der Mühlhäuser Werkstätten als Begründung der 5 €-Grenze angibt, wird häufig im Zusammenhang mit Außenarbeitsplätzen problematisiert. Allerdings liegt laut der Geschäftsanweisung zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (Bundesagentur für Arbeit 2015, S. 13) keine Arbeitnehmerüberlassung vor solange die Menschen mit Behinderung zum Zweck der Rehabilitation in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis beschäftigt sind. Das Gesetz greift lediglich dann, wenn die Beschäftigten in Ausnahmefällen als Arbeitnehmer bei der WfbM angestellt werden.

Ein weiteres Argument für die Zahlungen an die WfbM ist die Tatsache, dass die Beschäftigung für den Betrieb sehr risikoarm ist, da er keine Lohnnebenkosten bezahlen muss und eine Rückkehr in die WfbM jederzeit möglich ist. Das geringe Risiko für den Betrieb wird auch in anderen Quellen als deutlicher Vorteil von Außenarbeitsplätzen für die kooperierenden Betriebe beschrieben (Detmar et al. 2008, S. 267).

Ein interessanter Aspekt ist außerdem, dass die Beschäftigten auf Weide-Hardebek und den kooperierenden Höfen einen leistungsunabhängigen Bargeldbetrag erhalten, während der Steigerungslohn in der WfbM eine leistungsbezogene Komponente beinhaltet. Die Dissertation von Flake (2013, S. 185) stellt heraus, dass viele Betriebe eine an Leistungsfähigkeit und Arbeitstugenden orientierte Entlohnung der Beschäftigten für angemessen halten.

Relativ wenig thematisiert wird im Zusammenhang mit der finanziellen Gestaltung, dass die WfbM weiterhin Fördersätze von ungefähr 30 €/Tag für die Beschäftigung der Menschen mit Behinderung bezieht. Die genaue Höhe dieses Kostensatzes, welcher sich aus Verhandlungen mit dem jeweiligen Sozialhilfeträger ergibt, wird auf Wunsch der Werkstattleitung nicht veröffentlicht. Er beinhaltet unter anderem eine Pauschale für Personalkosten und die Betreuung der Beschäftigten (Gröbel schr. Mitt. 2015). Daraus lässt sich ableiten, dass die Werkstatt weiterhin die in der Werkstattverordnung beschriebenen Aufgaben (vgl. Kapitel 3.1.) zu erfüllen hat. Die Errichtung eines Außenarbeitsplatzes stellt häufig eine geeignete Maßnahme zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt dar. Dies kann sich allerdings auch ins Gegenteil verkehren, wenn Außenarbeitsplätze aufgrund der großen Vorteile für die WfbM, welche weiter Fördersätze erhält, und den Betrieb, welcher von geringem Lohn und Lohnnebenkosten profitiert, zur Konkurrenz für sozialversicherungspflichtige Übernahmen werden (Detmar et al. 2008, S. 12).

Ob auch Erhalt und Erhöhung der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten und insbesondere die Förderung ihrer Persönlichkeitsentwicklung gewährleistet werden können, ist aus den vorliegenden Interviews nicht eindeutig ableitbar. Es wurden kaum aktive Fördermaßnahmen während der Zeit der betriebsintegrierten Beschäftigung benannt. Die Persönlichkeitsentwicklung wird lediglich durch das Angebot der Beratung der Beschäftigten in Krisensituationen begleitet. Besonders im Fall der Mühlhäuser Werkstätten wird aber großer Wert auf Fördermaßnahmen im Rahmen der Vorbereitung auf die Vermittlung gelegt. Ein von Detmar et al. (2008, S. 380) vorgestelltes Konzept der Berufsintegration misst sozialpädagogischen Unterstützungsangeboten zur Entwicklung von Fähigkeiten und Persönlichkeit der Beschäftigten große Bedeutung bei. Hier werden beispielsweise Gesprächsangebote, Verhaltenstraining und Gruppenaktivitäten genannt.

Im von Hartwig Ehlers beschriebenen Modell werden diese Aufgaben vom landwirtschaftlichen Betrieb übernommen. Um geeignete Rahmenbedingungen für die Entwicklung der Persönlichkeit der Beschäftigten zu schaffen, muss der Betrieb in therapeutische beziehungsweise sozialarbeiterische Qualifikation sowie in die Umgestaltung des Hofes investieren. Dies ist ein wichtiges Argument dafür, dass der landwirtschaftliche Betrieb die staatlichen Fördersätze für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung selbst erhalten sollte. Diese Investitionen werden auch von Renner (2011, S. 171) thematisiert. So können beispielsweise die Vor- und Nachbereitung der Arbeit mit den Beschäftigten sowie die behindertengerechte Ausstattung des Hofes eine Herausforderung darstellen und einen finanziellen Ausgleich nötig machen.

Zudem geht Hartwig Ehlers davon aus, dass die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten langsam durch geeignete Fördermaßnahmen aufgebaut werden muss, bevor sie auf dem freien Arbeitsmarkt verwertbar wird. Demnach ist eine Entgeltzahlung durch den landwirtschaftlichen Betrieb nur dann gerechtfertigt, wenn die Beschäftigung unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes erfolgt.

Insgesamt lassen sich aus der Betrachtung der aus den Interviews gewonnenen Ergebnisse drei Grundtendenzen ableiten:

1. *Die Anforderungen an die WfbM steigen mit der Höhe des Entgelts, welches sie vom Betrieb erhält.*

Obwohl der Auftrag der WfbM in der Werkstattverordnung einheitlich festgelegt ist, unterscheiden sich die Aufgaben, die von der Werkstatt übernommen werden, zwischen den verschiedenen Kooperationen. Mit der finanziellen Gestaltung verändern sich die Erwartungen der Betriebsleiter sowie die Zielsetzungen der WfbM selbst.

Grundsätzlich werden die Verwaltung und die Übernahme der Verantwortung gegenüber den Behörden als Aufgabe der WfbM angesehen. Dadurch wird der Betrieb von Formalitäten, welche mit der Beschäftigung eines Menschen mit Behinderung einhergehen, entlastet.

Hinzu kommt im Falle der Werraland und der Mühlhäuser Werkstätten die Akquisition und Vermittlung von Außenarbeitsplätzen, wobei großer Wert auf die Passgenauigkeit zwischen den Beschäftigten und dem jeweiligen Arbeitsplatz gelegt wird. Diese ist nach Schartmann (2011) für 94% der Betriebe, welche Außenarbeitsplätze anbieten, entscheidend. Eine passgenaue Vermittlung setzt gute Branchen- und Betriebskenntnisse (Flake 2013, S. 196) sowie eine gute Abstimmung mit den Fähigkeiten und Interessen der jeweiligen Beschäftigten voraus. Des Weiteren übernimmt die WfbM organisatorische Aufgaben wie den Transport zum Arbeitsplatz.

Die Werraland Werkstätten stehen nach der Einarbeitungsphase lediglich als Ansprechpartner bei Problemen zur Verfügung, was der Betriebsleiter der Landwirtschaft Öx als ausreichend empfindet. Dies entspricht dem Ergebnis von Flake (2013, S. 155), dass mehr als die Hälfte der Betriebe sich die Anleitung eines Menschen mit Behinderung selbst zutraut.

Der direkten, engmaschigen Begleitung am Arbeitsplatz durch den Job Coach wird bei den Mühlhäuser Werkstätten eine größere Bedeutung beigemessen. Der Betreuungsaufwand von einem Besuch pro Woche wird von Hartwig Ehlers allerdings als relativ gering bewertet.

Das besondere Merkmal der Mühlhäuser Werkstätten, welche das höchste Entgelt vom Betrieb erhalten, ist, dass sie eine Qualifikation der Beschäftigten als ihre Aufgabe betrachten. Dies setzt eine umfangreiche Vorbereitung auf die Vermittlung eines Außenarbeitsplatzes voraus und deckt sich mit der von Heggenberger (2011) empfohlenen Vorgehensweise, nach der auf die Orientierungsphase im Betrieb, zum Beispiel durch Praktika, eine Qualifizierungsphase folgt, welche auch in der WfbM stattfinden kann.

2. Die Anforderungen an den Betrieb sinken mit der Höhe des an die WfbM gezahlten Entgelts.

In Bezug auf die Anforderungen an die Betriebsleiter ist eine entgegengesetzte Entwicklung zu beobachten. Bei den Mühlhäuser Werkstätten werden lediglich grundlegende soziale Kompetenzen vorausgesetzt und der Betriebsleiter der Landwirtschaft Körner berichtet von einem geringfügig höheren Kontrollaufwand. Der Betriebsleiter der Landwirtschaft Öx betont hierbei stärker die Notwendigkeit besonderer kommunikativen Fähigkeiten. Diese stellen eine Herausforderung für den Betriebsleiter dar, können aber auch ohne spezielle Fortbildung zufriedenstellend gehandhabt werden. Der Wunsch nach konkreten Fortbildungsangeboten war auch bei den von Flake (2013, S. 156) befragten Betrieben relativ wenig vorhanden.

Dies steht im Gegensatz zur Einschätzung von Hartwig Ehlers, der eine sozialarbeiterische oder therapeutische Qualifikation der Betriebsleiter als unerlässlich ansieht. Seine Forderung entspricht der gegenwärtigen Praxis in Österreich, wo Betriebsleiter_innen verpflichtet sind, Kurse, beispielsweise zu tiergestützter Therapie, zu belegen, bevor sie derartige Leistungen anbieten dürfen (Renner 2011, S. 146).

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Umstrukturierung des Betriebs nach den Bedürfnissen der Beschäftigten. Während der Betriebsleiter der Landwirtschaft Öx explizit darauf hinweist, dass keine Umstrukturierung für die Integration des Beschäftigten nötig war, sieht Hartwig Ehlers hier großen Bedarf. Auch Renner (2011, S. 146) erwähnt in seiner Dissertation die Notwendigkeit, zumindest in einem gewissen Maß in die behindertengerechte Umgestaltung des landwirtschaftlichen Betriebs zu investieren. Dies ist umso stärker der Fall, wenn, wie in der Lebens- und Arbeitsgemeinschaft Weide-Hardebek, eine 24 Stunden-Betreuung angeboten wird.

3. Die Anforderungen an die Beschäftigten steigen mit der Höhe des Entgelts.

Hartwig Ehlers schätzt die Anforderungen an die Beschäftigten auf einem landwirtschaftlichen Betrieb ähnlich denen für einen WfbM Arbeitsplatz ein, beziehungsweise berichtet sogar, dass auf den kooperierenden Höfen ein breiteres Spektrum an Menschen einen Platz finden kann.

Bei den beiden untersuchten WfbM werden an Beschäftigte auf Außenarbeitsplätzen eher höhere Anforderungen gestellt, als dies innerhalb der WfbM der Fall ist. Neben der körperlichen Belastbarkeit sind hierbei vor allem die sogenannten Arbeitstugenden entscheidend. Dies deckt sich mit den Ergebnissen der Dissertation von Flake (2013, S. 145), derzufolge das Gros der Betriebe den persönlichen Voraussetzungen der Beschäftigten eine weitaus größere Bedeutung beimisst als deren fachlicher Kompetenz.

Interessant ist, dass der Betriebsleiter der Landwirtschaft Öx, im Gegensatz zu den meisten von Flake (2013, S. 198) untersuchten Betrieben, den langsamen Aufbau der Kooperation über vorangehende Praktika als wichtiges Erfolgskriterium bewertet. Durch diese allmähliche Einarbeitung war es möglich, dass der Beschäftigte nun eine Hilfe für den Betrieb ist. Der dort eingerichtete Außenarbeitsplatz ist dauerhaft konzipiert und ein Wechsel des Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist eher nicht abzusehen.

Anders liegt dies bei dem Beschäftigten in der Landwirtschaft Körner, der nach etwa einem Jahr sozialversicherungspflichtig übernommen wurde. Demzufolge kann davon ausgegangen werden, dass der Arbeitsplatz dort dem allgemeinen Arbeitsmarkt deutlich näher ist und dadurch höhere Anforderungen an den Beschäftigten stellt. Interessant ist außerdem, dass die Mühlhäuser Werkstätten großen Wert auf landwirtschaftliche Qualifikation und Vorerfahrung der vermittelten Beschäftigten legen, während dies, den Untersuchungen von Flake (2013, S. 145) zufolge, über drei Viertel der Betriebe nicht als notwendig ansehen.

2.7 Fazit

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die finanzielle Gestaltung der Kooperationen stark variiert. In zwei Beispielen *bezahlen* landwirtschaftliche Betriebe ein Entgelt an die WfbM, während sie im anderen Fall Geld für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung *erhalten*. Dies hängt eng damit zusammen, ob der Fokus der Beschäftigung eher auf der Arbeitsintegration und der Förderung des Übergangs in den allgemeinen Arbeitsmarkt liegt oder auf der Persönlichkeitsentwicklung und Therapie der beschäftigten Menschen durch das landwirtschaftliche Umfeld.

Auffällig ist hierbei, dass in den Interviews allgemein die beschriebenen Vorteile der landwirtschaftlichen Arbeit recht wenig thematisiert werden. Die untersuchten Kooperationen werden von den WfbM gleichauf mit anderen Außenarbeitsplätzen, beispielsweise in der Industrie, wahrgenommen, oder sogar, aufgrund der körperlich anstrengenderen Arbeit, nachteilig bewertet. Gleichwohl äußern die beiden Beschäftigten, dass sie die Arbeit in der Landwirtschaft anderen Beschäftigungen in der WfbM eindeutig vorziehen. Aus der vorliegenden Arbeit lässt sich allerdings nicht ableiten, ob dies lediglich auf individuelle Präferenzen oder auf eine überdurchschnittlich gute Eignung des Beschäftigungsfeldes, wie sie beispielsweise von Erhart et al. (2000) beschrieben wird, zurückzuführen ist. Wichtig ist in jedem Fall, dass die Arbeit außerhalb der WfbM das Selbstbewusstsein der Beschäftigten stärkt und die Identifikation mit dem Berufsbild die Identitätsfindung unterstützen kann.

Offen bleibt am Ende die Frage, wie es möglich ist, das Bewusstsein für die positiven Effekte Sozialer Landwirtschaft weiter zu stärken, um deren Anerkennung zu fördern und sie durch Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen voll zur Entfaltung zu bringen. In jedem Fall sollte ein offener Diskurs über die finanzielle Gestaltung von Kooperationen

zwischen landwirtschaftlichen Betrieben und Werkstätten für behinderte Menschen gefördert und eventuell auch neue Gestaltungsmöglichkeiten geschaffen werden.

Literaturverzeichnis

- Borresch, R., Schmitz, K., Schmitz, P. M., Wronka, T. C. (2005): Choice – ein integriert ökonomisch-ökologisches Konzept zur Bewertung von Multifunktionalität. In: Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Landbaues e.V.: Umwelt und Produktqualität im Agrarbericht. Landwirtschaftsverlag: Münster-Hiltrup.
- Detmar, W., Gehrman, M., König, F., Momper, D., Piedad, B., Radatz, J. (2008): Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen. Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik gGmbH (Hrsg.): Berlin.
- Erhart, A., Hermanowski, R., Schellhammer, K., Specht-Hesche, J., Spory, K., Wilbois, K. (2000): Leitfaden Ökologischer Landbau in Werkstätten für Behinderte. Arbeitsgemeinschaft ökologischer Landbau (Hrsg.), Verlag für Akademische Schriften: Frankfurt.
- Fischer, A., Hespelt, S., Margraf, R. (2003): Ermittlung der Nachfrage nach ökologischen Gütern der Landwirtschaft – Das Northeim-Projekt. *Agrarwirtschaft* 52 (8), S. 390-399.
- Flake, A. (2013): Kooperationspotentiale Grüner Werkstätten und Beschäftigungspotentiale landwirtschaftlicher Betriebe sowie des branchennahen Handwerks für Menschen mit Behinderung. Dissertation Universität Kassel.
- Flake, A., Hermanowski, R., Kleinheit, R., Morgner, M., Ritter, T., Wirz, A. (2012): Leitfaden Gut vernetzt – davon profitieren alle. *FibL* (Hrsg.): Frankfurt.
- Flick, U. (2002): *Qualitative Forschung. Eine Einführung*. Rowohlt: Reinbek.
- Gläser, J., Laudel, G. (2004): *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse*. Verlag für Sozialwissenschaft: Wiesbaden.
- Heggenberger B. (2011): So geht Übergang – Das Erfolgsmodell „Job Coach“ der Oberschwäbischen Werkstätten. *Werkstatt: Dialog* 5, S. 30-32.
- Helferich, C. (2005): *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews*. Verlag für Sozialwissenschaft: Wiesbaden.
- Hopf, C. (1978): Die Pseudo-Exploration. Überlegungen zur Technik qualitativer Interviews in der Sozialforschung. *Zeitschrift für Soziologie* 7, S. 97-115.
- Lamnek, S. (2010): *Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch*. Beltz Verlag: Weinheim/Basel.
- Pein, G. (2007): *Das Modell Weide-Hardebek – Soziale Landwirtschaft am Beispiel der Integration von Menschen mit Behinderung in kooperierende Betriebe*. Diplomarbeit Universität Kassel.
- Przyborski, A., Wohlrab-Sahr, M. (2009): *Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch*. Oldenbourg: München.
- Renner, R. (2010): *How do networks matter? – Implementation of the innovative practice of Care Farming in Austria and the Netherlands*. Dissertation University of Natural Resources and Applied Life Sciences Wien.

- Schartmann, D. (1999): Integration geistig behinderter Menschen – die Sicht der Betriebe. *Gemeinsam Leben* 7 (2), S. 69-76.
- Theunissen, G. (Hrsg.) (2013): *Handlexikon geistige Behinderung, Schlüsselbegriffe aus der Heil- und Sonderpädagogik, Sozialen Arbeit, Medizin, Psychologie, Soziologie und Sozialpolitik*. Kohlhammer: Stuttgart.
- van Elsen, T., Kalisch, M. (2007): *Witzenhäuser Positionspapier zum Mehrwert Sozialer Landwirtschaft erarbeitet von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Tagung: Der Mehrwert Sozialer Landwirtschaft 2007*. In: Friedel, R., Spindler, E. A.: *Nachhaltige Entwicklung ländlicher Räume*. Verlag für Sozialwissenschaft: Wiesbaden, S. 209-213.

Gesetzestexte

- Bundesagentur für Arbeit (2015) *Geschäftsanweisung zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz* S. 13.
- Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)*: §42; 102; 136.
- Werkstattverordnung (WVO)*: §5; 7; 12; 17.

Internetquellen

- BAG WfbM (2014): *Belegte Plätze nach Behinderungsarten 2014*. URL: <http://www.bagwfbm.de/category/34> abgerufen am 27.06.2015.
- BAG WfbM (2004): *Was kostet eigentlich ein Werkstattplatz?*. URL: <http://www.bagwfbm.de/article/127> abgerufen am 27.06.2015.
- Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss (2012): *Stellungnahme (12.12.2012) des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses (EWSA) zum Thema „Soziale Landwirtschaft: Green Care und Sozial- und Gesundheitspolitik“*. URL: http://www.soziale-landwirtschaft.de/petrarca_media/fachzeitschriften/Stellungnahme%20der%20EWSA.pdf abgerufen am 13.08.2015.
- Statistisches Bundesamt (2013): URL: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Gesundheit/Behinderte/Tabellen/GeschlechtBehinderung.html> abgerufen am 27.06.2015.

Mündliche Mitteilungen

- Bierschenk, C. (18.06.2015), *Fachkraft für Berufliche Integration der Werraland Werkstätten (Eschwege/Hessen)*: Interview.
- Ehlers, H. (29.06.2015), *Geschäftsführer der Hofgemeinschaft Weide-Hardebek (Hardebek/Schleswig-Holstein)*: Telefoninterview.
- Kaiser, J. (16.06.2015), *Betriebsleiter der Kaiser/Thies GbR (Frankershausen/Hessen)*: Interview.
- Meyer, R. (05.06.2015), *Betriebsleiter der Landwirtschaft Körner GmbH (Körner/Thüringen)*: Interview.
- Scherer, F. (05.06.2015), *Job Coach der Mühlhäuser Werkstätten (Mühlhausen/Thüringen)*: Interview.

Schriftliche Mitteilungen

Gröbel (Verwaltung der Mühlhäuser Werkstätten): eMail vom 17.08.2015.

Autorenvorstellung



Annalena Wagner hat an der Universität Kassel drei Semester Ökologische Landwirtschaft studiert. Derzeit pausiert sie ihr Studium, um bei einer Ausbildung auf einem Bioland- Gemüsebaubetrieb praktische Einblicke zu bekommen. Dort arbeitet sie auch mit Menschen mit geistiger Behinderung zusammen. Sie ist fasziniert von den Chancen, die die Landwirtschaft für eine inklusive Zusammenarbeit bietet und fand es sehr spannend während ihrer Projektarbeit Betriebe kennen zu lernen, die dieses Potential entfalten wollen.

3 Handlungspädagogische Ansätze für intergenerative Begegnungen in der Sozialen Landwirtschaft

Konzeptionelle Grundlagen für Naturerfahrungen von Kindern und älteren Menschen auf dem LebensGut Miteinander in Österreich

Christian Laing

3.1 Einleitung

In den vergangenen Jahrzehnten erlebte die Landwirtschaft einen massiven strukturellen Wandel. In diesem Zusammenhang kam es zur Aufgabe zahlreicher landwirtschaftlicher Betriebe. Laut der österreichischen Agrarstrukturerhebung aus dem Jahr 2013 reduzierte sich die Anzahl landwirtschaftlicher Betriebe seit 1995, dem Beitrittsjahr Österreichs in die EU, um 30% (Proplanta 2014).

Dabei erfüllt Landwirtschaft aufgrund ihrer Multifunktionalität vielseitige Aufgaben innerhalb der Gesellschaft. Hierzu zählen z.B. ökologische Funktionen (Aufrechterhaltung der Biodiversität) und Bildungsfunktionen (Schule auf dem Bauernhof) (Albrecht & Engel 2009, S. 14). Letztere stehen im Mittelpunkt des vorliegenden Beitrages.

Vor dem Hintergrund demografischer und sozialer Herausforderungen innerhalb der Gesellschaft Österreichs spricht vieles für eine Weiterentwicklung wertebasierter, innovativer Konzepte in der Landwirtschaft. Als ein möglicher Ansatz hierfür kann die Handlungspädagogik verstanden werden. Hierauf wird im weiteren Verlauf des Beitrages genauer eingegangen.

Die größte demografische Herausforderung besteht gegenwärtig sowie langfristig darin, dass sich die Zahl der Personen über 65 Jahre von gegenwärtig 18,5% (ca. 1,6 Mio. Personen) in Österreich auf 28,2% (ca. 2,6 Mio. Personen) bis zum Jahr 2050 erhöhen wird (Statistik Austria o.J. a).

Während ältere Menschen über 65 Jahre 2030 einen Bevölkerungsanteil von voraussichtlich 24% stellen, wird der Anteil der Bevölkerungsgruppe der 0 bis 19-Jährigen im selben Jahr nur 19,2% betragen (Statistik Austria o.J. b).

Zugleich scheinen die sozialen Herausforderungen bezüglich der jüngsten Generation nicht weniger bedeutsam. Denn die Welt der Kinder hat sich in den letzten Jahrzehnten stark verändert. Zum einen ist sie durch technologischen Fortschritt größer geworden (Nutzung digitaler Medien), zum anderen ist sie aufgrund eines immer enger werdenden Erfahrungsraumes (weniger Zeit im Freien, weniger Geschwister und weniger Kontakt zu älteren Menschen) kleiner geworden. Das Wissen darüber, wie Lebensmittel erzeugt werden, ist häufig limitiert bzw. zurückgegangen, und ein persönlicher Bezug zur Landwirtschaft besteht in vielen Fällen nicht.

Neben einer intakten Umwelt hat auch der Kontakt zwischen Kindern und älteren Menschen eine hohe Bedeutung. Ein informelles und intergeneratives Lernen fand ursprünglich innerhalb von (bäuerlichen) Familien statt, welches beiläufig geschah und vielfach auf Nachahmung und der Erfahrung der Älteren basierte (Franz 2006, S. 2).

Der demografische Wandel bringt es mit sich, dass Kinder Betreuung, Erziehung und Bildung heute mehrheitlich in festen Institutionen erfahren, die von der Welt älterer Menschen getrennt sind. Letztere werden je nach ihren Bedürfnissen vom Großteil der Gesellschaft isoliert. Diese Ausgrenzung verhindert, dass ältere Menschen ihre Erfahrung, ihr Wissen und ihre Weisheit an die jüngsten Generationen weitergeben können. Kindern hingegen wird durch den fehlenden Kontakt zu alten Menschen oft die Möglichkeit erschwert, soziale Verhaltensweisen wie Empathie und Solidarität zu erlernen (Meese 2005, S. 1).

An dieser Stelle setzt die Arbeit des LebensGut Miteinander e. V.¹ an. Dieser multifunktionale Bauernhof im Bezirk Lilienfeld in Niederösterreich, vor den Toren Wiens, hat seine Arbeit im August 2015 aufgenommen.

Die Arbeit auf dem LebensGut basiert auf folgenden Säulen: Kindergarten auf dem Bauernhof, reformpädagogische Schule auf dem Bauernhof, Tagesbetreuung für ältere Menschen, Solidarische Landwirtschaft (CSA), Therapeutische Praxisgemeinschaft sowie generationenübergreifendes Wohnen (Lebensgut Miteinander e.V. 2014, S. 10ff).

Der vorliegende Beitrag greift die Frage auf, welche Rolle Soziale Landwirtschaft² bzw. die Naturerfahrungen, die im landwirtschaftlichen Kontext gesammelt werden können, bei der Bedürfniserfüllung von Kindern und älteren Menschen spielt.

Darüber hinaus soll untersucht werden, welche Grundvoraussetzungen künftig geschaffen sein müssen, damit eine Zusammenführung von Kindern und älteren Menschen auf dem LebensGut Miteinander in Zukunft erfolgreich sein kann.

Vor diesem Hintergrund ergeben sich folgende Fragestellungen, die im Rahmen dieses Beitrages beantwortet werden sollen:

1. *Welchen Beitrag leisten Naturerfahrungen, die im Kontext Sozialer Landwirtschaft gewonnen werden können, bei der Bedürfniserfüllung von Kindern und älteren Menschen?*
2. *Welche Grundvoraussetzungen müssen auf dem LebensGut Miteinander geschaffen werden, damit eine Zusammenführung junger und älterer Menschen im Sinne der Handlungspädagogik in Zukunft erfolgreich sein kann?*

Die Ergebnisse sollen dem LebensGut Miteinander e. V. als Orientierung und Hilfestellung für das künftige Betriebskonzept dienen. Sie sind zudem für andere Bauernhöfe und Initiativen als Hilfestellung gedacht.

Aufbau der Arbeit

In Kapitel 3.2 wird zunächst der Stand des Wissens zum Forschungsthema dargestellt, der mittels einer umfangreichen Literaturrecherche erarbeitet wurde. Kapitel 3.3 stellt die

¹ www.lebensgutmiteinander.com.

² Der Begriff „Soziale Landwirtschaft“ beschreibt landwirtschaftliche Betriebe sowie Gärtnereien, „die Menschen mit körperlichen, seelischen oder geistigen Beeinträchtigungen integrieren“ (Limbrunner & van Elsen 2013, S. 35).

Untersuchungsmethode sowie die Untersuchungsbetriebe vor. Kapitel 3.4 stellt die Ergebnisse dar, die im Forschungsprozess gewonnen wurden. Zunächst wird das Potential landwirtschaftlicher Betriebe als Lernort für Kinder und ältere Menschen dargestellt (Kap. 3.4.1). Hierauf folgt die Beantwortung der erste Forschungsfrage (Kap. 3.4.2 und Kap. 3.4.3). Danach wird die zweite Forschungsfrage beantwortet (Kap. 3.4.4). In Kapitel 3.5 werden die Ergebnisse in Hinblick auf die Forschungsfragen unter Hinzuziehung von Literatur diskutiert. Kapitel 3.6 stellt einen Ausblick dar.

3.2 Rahmung

Im nächsten Kapitel wird zunächst der Stand des Wissens zum Forschungsthema dargestellt. Hierbei werden die Begriffe Handlungspädagogik, Bedürfnisse von Kindern, Bedürfnisse älterer Menschen und die Bedeutung von Naturerfahrungen für die menschliche Entwicklung mittels einer Literaturrecherche erläutert.

3.2.1 Handlungspädagogik

Der Begriff der Handlungspädagogik begegnet der Frage, wie ein Lernort gestaltet sein muss, damit dieser Kindern in der heutigen Zeit gerecht wird. Hierbei wird der landwirtschaftliche Betrieb als „idealer Lernort für eine solche Erziehungsumgebung“ (Guttenhöfer et al. 2013) verstanden. Das Konzept der Handlungspädagogik greift dabei den Umstand auf, dass Kinder in den ersten sieben Lebensjahren durch Nachahmung und das Nachmachen von Erwachsenen lernen. Entsprechend sollen Erwachsene nicht mit direkter Kindeserziehung im üblichen Sinne beschäftigt sein, sondern mit Sinn stiftenden Tätigkeiten, die das Leben begründen und gestalten. In diese sollen Kinder „mit hinein genommen werden“ (Guttenhöfer et al. 2013). Mit diesem Ansatz folgt die Handlungspädagogik der Erkenntnis, dass Lernen für das Individuum am besten möglich ist, wenn seine Handlungen auf einen im „Lebenszusammenhang stehenden“ Kontext gerichtet sind, in denen der Mensch in wiederholender Weise selbst tätig ist (Schulze 2011, S. 81).

Zentralbegriff der Handlungspädagogik ist die (anfangs spielerische) Arbeit³. An dieser Stelle kommt der Beziehung zwischen Kindern und älteren Menschen eine besondere Bedeutung zu. Die sozialen Interaktionen zwischen den Generationen bieten Lernstrukturen für Kinder, die „die Beweggründe des Handelns“ (Schulze 2011, S. 115) erfahrbar und nachvollziehbar machen. Die Möglichkeit der Selbsterfahrung stellt dabei ein „Instrument“ dar, das Selbstwertgefühl des Kindes zu fördern (Schulze 2011, S. 116).

3.2.2 Bedürfnisse von Kindern

Den beiden US-amerikanischen Wissenschaftlern Prof. em. T. Berry Brazelton, Kinderarzt, und Stanley L. Greenspan, Professor für Psychiatrie und Kinderheilkunde, zufolge gibt es sieben Grundbedürfnisse von Kindern, die erfüllt sein müssen, damit Kinder gesund aufwachsen können.

³ Das in diesem Beitrag verwendete Wort „Arbeit“, das im Zusammenhang mit Kindern und älteren Menschen genannt wird, beschreibt ein Mit-Tätig-Sein der Akteure an gemeinsamen Arbeitsprozessen, das aus einer inneren Motivation heraus erfolgt.

Dabei handelt es sich um „grundlegende Bedürfnisse von Säuglingen und Kindern, deren Befriedigung unverzichtbar ist“ (Brazelton & Greenspan 2008, S. 12). Die Bedürfnisse sind:

- (a) Das Bedürfnis nach beständigen, liebevollen Beziehungen
- (b) Das Bedürfnis nach körperlicher Unversehrtheit, Sicherheit und Regulation
- (c) Das Bedürfnis nach Erfahrungen, die auf individuelle Unterschiede zugeschnitten sind
- (d) Das Bedürfnis nach entwicklungsgerechten Erfahrungen
- (e) Das Bedürfnis nach Grenzen und Strukturen
- (f) Das Bedürfnis nach einer stabilen, unterstützenden Gemeinschaft und nach kultureller Kontinuität
- (g) Das Bedürfnis nach einer sicheren Zukunft

(Brazelton & Greenspan 2008)

3.2.3 Bedürfnisse älterer Menschen

Die Wahrnehmung der eigenen Interessen und Bedürfnisse geht von der Person aus, die Pflege in Anspruch nimmt / nehmen muss. Die individuellen Bedürfnisse lassen sich nicht generalisieren, sondern sind abhängig vom physischen und psychischen Gesundheitszustand der betreuten Person.

Dennoch gibt es laut der Deutschen Gesellschaft für Gerontologie und Geriatrie (DGGG) drei Grundbedürfnisse, die auf ältere Menschen zutreffen. Diese sind demzufolge: „Lebenslange Sicherung der Selbstbestimmung, Lebenslange Sicherung der sozialen Teilhabe, Verbleib in der eigenen Häuslichkeit bis zum Lebensende“ (DGGG 2011, S. 2).

Die DGGG spricht vor diesem Hintergrund von einer zunehmenden Polarisierung im Alter, wobei hier zwei Pole des Alterns dargestellt werden: das aktive, autonome Altern ist gekennzeichnet durch „Leistungsfähigkeit, Selbstständigkeit, Selbstbestimmung, Teilhabe, Gestaltungsoptionen und neue[...] Ziele[...] unter der Voraussetzung von Gesundheit und ökonomischer Absicherung“ (DGGG 2011, S. 2), während das passive und abhängige Altern von den Merkmalen „Pflege- und Behandlungsbedürftigkeit, Einschränkungen der Selbstständigkeit, Hilfeempfängerstatus / Klientelisierung, insbesondere in ungünstigen Lebenslagen“ (DGGG 2011, S. 2) bestimmt wird. Diese Polarisierung hat großen Einfluss auf die jeweiligen Bedürfnisse älterer Menschen, etwa in Bezug auf soziale und pflegerische Dienstleistungsangebote.

3.2.4 Die Bedeutung von Naturerfahrungen für die menschliche Entwicklung

Die Frage, welche Bedeutung Naturerfahrungen bei der Bedürfniserfüllung des Menschen spielen, wird kontrovers diskutiert.

Gebhard (2012) weist darauf hin, wie wichtig eine vielfältige Reizumgebung für die Kindesentwicklung ist. Natur bietet für Kinder demnach vielseitige Möglichkeiten der Erkundung, denn sie ist vielfältig und wandelbar, und bietet zugleich Kontinuität. Die psychische Entwicklung von Kindern kann demnach von vielfältigen Eigenschaften der Natur profitieren. Bekannt ist beispielsweise die positive Wirkung von Naturerfahrungen auf die kognitive Entwicklung sowie die Kreativität von Kindern (Gebhard 2012, S. 33, 34, 36).

Auch aus neurobiologischer Sicht wird zunehmend auf die Notwendigkeit von Naturerfahrungen in der Kindheit aufmerksam gemacht. So bilden individuell gemachte Erfahrungen Gehirnmuster aus, die zeitlebens aktiv bleiben, und an die „körperlichen und emotionalen Reaktionen gekoppelt sind“ (Hüther 2008, S. 15), die durch diese Erfahrungen gesammelt wurden.

Die traditionelle Psychologie berücksichtigt bei der Frage nach der Persönlichkeit und der psychischen Entwicklung des Menschen lediglich die „Frage nach der Beziehung zu sich selbst, und der Beziehung zu anderen Menschen“ (Gebhard 2008, S. 29). Die Beziehung des Kindes zur Natur (zu Pflanzen, Tieren und Landschaften) spielt eine nur untergeordnete Rolle (Gebhard 2008, S. 29).

3.3 Untersuchungsmethode und Betriebe

Im Folgenden Kapitel wird das methodische Vorgehen bei der Beantwortung der Forschungsfrage erläutert sowie die Untersuchungsbetriebe vorgestellt.

3.3.1 Methoden

Um die aufgeführten Forschungsfragen zu beantworten, wurden Methoden der Qualitativen Sozialforschung verwendet.

Nach Flick et al. (2004) verfolgt Qualitative Forschung das Ziel, „Lebenswelten von innen heraus“, „aus der Sicht der handelnden Menschen“ dar zu stellen. Der Anspruch liegt demnach in „einem besseren Verständnis Sozialer Wirklichkeit(en)“ (Flick et al. 2004, S. 14; vgl. auch Kruse 2014, S. 25). Ein weiteres Merkmal ist das Prinzip der Offenheit: Qualitative Sozialforschung ist dadurch gekennzeichnet, den „Wahrnehmungstrichter“ innerhalb der Datenerhebung offen zu halten (Explorationsfunktion). Hierdurch können unerwartete, aber bedeutsame Informationen erhalten werden (Lamneck 2005, S. 23). Gleichzeitig wird hieran deutlich, dass Kommunikation als weiteres Merkmal Qualitativer Sozialforschung verstanden werden kann (Lamneck 2005, S. 22). Als eine Methode Qualitativer Forschung wurden leitfadengestützte Interviews genutzt. Hierbei werden Fragen formuliert, die dem Interviewer als Leitfaden während des Interviews dienen. Die genaue Reihenfolge ist dabei nicht festgelegt. Vielmehr erfordert die jeweilige Gesprächssituation die Verwendung der einzelnen Frage. Darüber hinaus dient der Interviewleitfaden dem Forschenden dazu, den Gesprächsprozess zu strukturieren, beispielsweise wenn ausschweifend geantwortet wird (Flick 2005, S. 121).

3.3.2 Auswahl der Betriebe und der Untersuchungsteilnehmer

Im Rahmen der Datenerhebung wurden insgesamt vier Betriebe besucht und vor Ort Interviews durchgeführt. Drei dieser Betriebe befinden sich in Österreich, einer im Großraum Kassel. Hierbei handelt es sich jeweils um Pionierbetriebe, die im Land gegenwärtig in Hinblick auf ihre Handlungsfelder einzigartig sind.

LebensGut Miteinander

Bei dem LebensGut Miteinander e. V. handelt es sich um eine Initiative, die vielseitige Aktivitäten der Sozialen Landwirtschaft vereint. Durch den Vorstand des Vereins werden zahlreiche Kompetenzen bezüglich der künftigen Betriebsorientierung abgedeckt. In diesem befinden sich u. a. Personen aus den Bereichen Landwirtschaft, Allgemeinmedizin,

Sozialarbeit, Musikpädagogik und Tiergestützter Therapie (Lebensgut Miteinander e.V. 2014, S. 5). Mit dem Allgemeinmediziner und Vorstandsmitglied des LebensGut Miteinander e.V. T. Vogel (TV) wurde ein Interview geführt.

Adelwoehrerhof

Der Adelwoehrerhof⁴ befindet sich in St. Oswald/Möderbrugg in der Steiermark/Österreich und wird von Johann (JS) und Petra Steiner (PS) geführt, die beide für den vorliegenden Beitrag interviewt wurden.

In früheren Zeiten wurde der Hof im Nebenerwerb bewirtschaftet. 13 ha Grünland und die damit verbundene Mutterkuhhaltung sowie 13 ha Forst bildeten hierfür die Grundlage. Bei der Betriebsübernahme im Jahr 2000 war der Hof in einem veralteten Zustand, der eine betriebliche Neuorientierung notwendig machte (Steiner, J., mdl. Mitt. 2014). Aufgrund der Qualifikation Petra Steiners als Diplom-Krankenschwester entschloss sich das Ehepaar für den Schritt in die Soziale Landwirtschaft. Im Jahr 2002 konnte der erste Betreuungsplatz angeboten werden (Steiner, J., mdl. Mitt. 2014).

Franzlhof

Der Franzlhof⁵ ist ein tiergestützter Kindergarten im oberösterreichischen Mühlviertel. Der Betrieb wurde im Jahr 2003 von Betriebsleiterehepaar Haas übernommen. Vor der Errichtung des Kindergartens wurde der Hof als Milchviehbetrieb im Nebenerwerb bewirtschaftet. Aufgrund geringer Verdienstmöglichkeiten innerhalb der Landwirtschaft wurde eine Weiterführung dieses Wirtschaftsstils bei der Betriebsübernahme an die nachfolgende Generation als aussichtslos erachtet. Dies gab dem Betriebsleiterehepaar Haas Anlass dazu, die Landwirtschaft auf die eigenen Bedürfnisse und Kompetenzen auszurichten (Haas, mdl. Mitt. 2014). Interviewt wurden hier die Gründerin und Leiterin des Bauernhofkindergartens Franzlhof B. Haas (BH) sowie die Mütter von zwei Kindergartenkindern.

PAN-Projekt

Das PAN-Projekt für gemeinschaftliche Gesellschaftsentwicklung befindet sich in Großschönau, im Oberösterreichischen Waldviertel/Niederösterreich. Rechtlich wird das Gesamtprojekt von der gemeinnützigen Privatstiftung „PAN“ getragen. Der landwirtschaftliche Betrieb des Projekts, der 1996 gegründet wurde, umfasst ca. 40 ha Grün- und Ackerland, die ökologisch bewirtschaftet werden. Das Projekt beinhaltet u. a. die PAN-Freilandschule (Hahn, J., mdl. Mitt. 2014). Hier wurden Interviews mit dem Mitbegründer des PAN-Projekts J. Hahn (JH) geführt sowie der Schulleiterin der PAN-Freilandschule I. Wagner (IW) und zwei ehemaligen Schülern (HE und HEM).

Hof Hauser

Der Hof Hauser⁶ befindet sich in Wolfhagen, südlich von Kassel, in Mitteldeutschland. Der Betrieb leistet Jugendhilfe auf einem klein strukturierten Bauernhof. Betriebsleiter Manfred Schulze (MS) hat den in der vorliegenden Arbeit verwendeten Begriff der Handlungspädagogik mitgeprägt. Trägerverein des Hof Hauser ist die „Arbeitsgemeinschaft für

⁴ www.adelwoehrerhof.at.

⁵ www.franzlhof.at.

⁶ Informationen über den Hof Hauser finden sich in van Elsen et al. (2010).

Menschenbildung, Sozialkunst und Landbau e. V.". Der Hof wurde im Jahr 2001 vom Trägerverein erworben. Der betriebliche Schwerpunkt liegt auf der „pädagogischen und therapeutischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen“ (van Elsen et al. 2010, S. 141-142), die im Rahmen einer permanenten Betreuung stattfindet.

3.4 Ergebnisse

Das vorliegende Kapitel dient der Darstellung der Ergebnisse. Alle Interviews fanden im Jahr 2014 statt. Die Aussagen der Interviewpartner werden mit ihren Initialen kenntlich gemacht.

3.4.1 Lernort Landwirtschaft

Landwirtschaftliche Betriebe bieten Grundvoraussetzungen, um vielfältige Naturerfahrungen zu ermöglichen und eine Lernumgebung für Kinder zu erschaffen. So beschreibt Gründerin und Leiterin des Franzlhofs BH: „Ich möchte Landwirtschaft und Kindergarten kombinieren, was meines Erachtens einfach die beste Möglichkeit ist, wie sich Kinder entwickeln können. Ich habe das alles vor mir. Und brauche das eigentlich nur aus der Natur, aus der Landwirtschaft, von den Tieren aufgreifen, und kann Kindern alles bieten, was sie zum Lernen brauchen. Landwirtschaft ist der optimale Ort für Kinder zum Lernen und zum Leben“. Landwirtschaftliche Betriebe bieten für Kinder die Möglichkeit, das aufzugreifen, was für ihre Entwicklung „eben JETZT GERADE wichtig ist, einfach Zapfen sammeln, einfach nur anfassen, oder einfach nur wühlen“.

Auch JS beschreibt die Vorteile einer kleinteiligen Ausrichtung des Adelwoehrerhofs als bedeutsam, weil „man persönlich arbeiten kann [...]“. „Die Kombination [aus Landwirtschaft und Altenpflege] kann ja auch ein tolles Umfeld sein für Leute die pflegebedürftig sind, das war eigentlich unsere Grundidee, dass Senioren nicht gerne ins Altersheim, ins Pflegeheim gehen, das hat keinen guten Ruf. Und die alten Leute kommen auch größtenteils noch aus dem landwirtschaftlichen Bereich.“ Darüber hinaus fügt er hinzu, „dass Landwirtschaft [einem älteren Menschen] die Möglichkeit gibt, seine Fähigkeiten irgendwie einzusetzen“.

3.4.2 Bedürfnisse von Kindern

Im nachstehenden Kapitel wird in Auszügen aufgezeigt, welchen Beitrag Naturerfahrungen, die im Kontext Sozialer Landwirtschaft gewonnen werden können, bei der Erfüllung der Bedürfnisse von Kindern leisten.

Bedürfnis nach Bindungen und Sicherheit

MS beschreibt das Bedürfnis von Kindern nach Bindungen und Sicherheit folgendermaßen: „Das Bedürfnis für Kinder ist Sicherheit, Beziehung. Das heute viel benutzte Wort ist Bindung. Und die Bindung ist gestört, heute eigentlich bei ganz vielen Kindern. Jedes zweite Kind lebt eigentlich in einer Familie, wo Strukturstörungen sind. Deshalb bedarf es Bindungen, die ein Gefühl der Sicherheit vermitteln. Wenn man von dem Bedürfnis eines Kindes spricht, dann müsste man eigentlich sagen, gewaltfreier Umgang der Menschen untereinander, das ist eine Sehnsucht des Kindes“. Denn: „Heute, erleben alle heranwachsenden Kinder, dass unsere Gesellschaft unheimlich gewalttätig ist. Das heißt, es besteht ein ungeheures Bedürfnis nach friedlicher Sicherheit.“

Kinder können in der Landwirtschaft Menschen erleben, „die Umgang haben mit den Tieren. Mit den Pflanzen, mit der Erde. Und dadurch Sicherheit schaffen, indem sie merken, alles das, was wir täglich brauchen, wird hier durch die Arbeit der Menschen bereitgestellt. Und dadurch entsteht ein Sicherheitsgefühl.“ Hierfür braucht es „ortstreue Handlungsströme“, also Handlungen, die sich dauerhaft auf einen Ort beziehen.

Bedürfnis nach Strukturen

BH betont die Notwendigkeit, für Kinder Strukturen zu schaffen, im Rahmen derer sie sich orientieren können. „Sie brauchen Rituale, Strukturen, für Kinder ganz wichtig. Wenn ein Kind sich jeden Tag neu situieren muss, das ist irrsinnig anstrengend. Und es hat dann keine Energie mehr, dass es sich eigentlich auf andere Sachen konzentriert“.

Diesem Bedürfnis wird auf dem Franzhof durch die Einbindung der landwirtschaftlichen Nutztiere in den Wochenrhythmus nachgegangen. „Montag ist Hasen-Tag, Dienstag ist Schaf-Tag, Mittwoch ist Lama-Tag“ (BH). Die Kinder wissen „am Montag startet die Woche mit dem Hasen-Tag, und am Freitag mit dem Balu hört es auf. Und dann wissen sie, jetzt ist Wochenende. Und das gibt Sicherheit in einem Regelsystem, wo ich sage, da können sich die Kinder orientieren“.

Bedürfnis nach Entwicklung und Lernen

Das Bedürfnis des Kindes nach Entwicklung und Lernen beschreibt MS wie folgt: „Also dieser LERNASPEKT, das ist etwas, was das Kind BRAUCHT. Es braucht eine Umgebung, die wachsen will“. Hiermit wird eine Lernumgebung beschrieben, in der „Handtätigkeiten, Handfertigkeiten, Kunstfertigkeiten, Geschicklichkeiten“ übermittelt werden.

Solche Chancen, Erfahrungen in der Natur zu sammeln, an denen die Kinder wachsen, beschreibt IW anhand zweier Schüler der PAN-Freilandschule. „Das sind wirklich wahre Lebenskünstler. Die kann man zum Beispiel wirklich in die Natur schicken. Die würden sich überall zurechtfinden. Und die waren auch schon einmal einen ganzen Tag oder zwei unterwegs im Wald. Also auch das als Herausforderung anzunehmen“.

Die Wirkungen solcher Naturerfahrungen auf die Kinder beschreibt BH wie folgt: „Das Selbstbewusstsein wird extrem gesteigert. Die Kinder wissen sehr wohl, was sie können. Sie wissen aber auch, was sie nicht können. Sie können sich sehr gut wahrnehmen. Sie können ihre eigenen Grenzen einschätzen. Und Fertigkeiten und Fähigkeiten einfach gut ausprägen“.

3.4.3 Bedürfnisse älterer Menschen

Das vorliegende Kapitel beschreibt die Bedürfnisse älterer Menschen. Hierbei ist anzumerken, dass sich Aussagen von JS und PS in Hinblick auf die Bindungs- und Pflegebedürftigkeit älterer Menschen auf Klienten des Adelwoehrerhofes beziehen. Diese gehören dem passiven Pol des Alterns an, und bedürfen daher einer hohen Betreuungsintensität, der nicht durch eine Tagesbetreuung wie auf dem LebensGut Miteinander entsprochen werden kann.

Bedürfnis nach Bindungen

MS beschreibt, eines der Bedürfnisse „der alten Menschen ist, auch noch dazugehörig zu SEIN. Zu dem, was da unter ihren Augen geschieht, NICHT abgeschoben, nicht abgetrennt zu sein. Das größte Bedürfnis ist dieses DAZU gehören“. Auch JS beschreibt, „das große Problem bei unseren Bewohnern ist meistens nicht die gesundheitliche Einschränkung, die nehmen sie hin. Aber meistens sind sie dann eine Belastung, sie sind dann nichts mehr wert“.

Viele der Klienten auf dem Adelwoehrerhof stammen aus einem landwirtschaftlichen Umfeld. Der Aufenthalt in einem Altenheim auf dem Bauernhof stellt dabei sicher, „dass sie ein bisschen in der gewohnten Umgebung bleiben können. Sie können miterleben, was passiert auf dem Bauernhof. Die Ernte, die Geburt von einem kleinen Kalb, oder von einem Lamm oder so irgendwas. Das sind ja alles kleine Sachen, die aber bei alten Menschen Glücksgefühle auslösen. Erinnerungen“ (JS).

Bedürfnis nach Pflege

Landwirtschaftliche Betriebe bieten ein Umfeld, das die Pflege älterer Menschen unterstützen kann. JS, Betriebsleiter des Adelwoehrerhofes, beschreibt hierzu, dass „der Platz in dem Sinn auch was her [gibt]“. Der Hof bietet eine Umgebung, in der „die Leute sich wohlfühlen, weil die Leute gerne mit Tieren Kontakt haben, mit der Natur Kontakt haben, also das merkt man immer mehr, die Sehnsucht zu diesen ländlichen Dingen“.

PS, Leiterin des Altenheimes auf dem Hof fügt ergänzend hinzu: „Es ist einfach nicht so, dass wir unsere gerade Linie da haben“. Damit beschreibt sie die individuellen Anforderungen älterer Menschen, die diese, abhängig von ihrem Gesundheitszustand, an die Pflege stellen. „Man muss dann einfach sehen, wie ist der Mensch? Ist er glücklich in seiner Welt, und kann ich das so bieten, wie es für seine Welt passt? Für ihn ist da dann gar nicht so viel Schlechtes dran. Es ist eher, dass die Angehörigen damit ein Problem haben, oder die Umwelt, die das Problem hat“ (PS). Defizite seien „normal im Alter, da muss man als alter Mensch auch wieder sagen, ist das jetzt krank, oder bin ich jetzt einfach wieder in einer Phase, wo das jetzt normal ist für mich? Und Verständnis in jede Richtung muss dann da sein“ (PS).

3.4.4 Voraussetzungen der Generationenzusammenführung im Sinne der Handlungspädagogik

Das nachfolgende Kapitel stellt eine zusammenfassende Ergebnisdarstellung mitsamt einer Abbildung als Überblick dar. In den darauffolgenden Unterkapiteln findet eine ausführlichere Beschreibung der einzelnen Grundvoraussetzungen statt.

Grundvoraussetzungen der Generationenzusammenführung

Die größte Gemeinsamkeit der Zielgruppen besteht in dem Bedürfnis nach Bindungen. Gleichzeitig sind junge und ältere Menschen von der Arbeit freigestellt, sodass dieser eine Vermittlungsaufgabe zukommt. Arbeit stellt einen gemeinschaftsbildenden Prozess für ein Miteinander der Generationen dar. Die gemeinsame Freistellung von Arbeit setzt eine innere Motivation der Beteiligten an Arbeitsprozessen voraus. Weitere Gemeinsamkeiten der Zielgruppen liegen in physischen und mentalen Charakteristika, sowie in einer Naturaffinität. Ältere Menschen haben die Fähigkeit, Freiräume zu erschaffen, in denen Kinder

sich wohl fühlen. Wesentlicher Grund hierfür ist eine erwartungslose Haltung älterer Menschen gegenüber Kindern. Gleichzeitig verfügen ältere Menschen über die Kompetenz, Kindern Liebe, Güte und Fürsorglichkeit zu vermitteln. Zudem können sie als Ratgeber fungieren. Ältere Menschen verfügen über handwerkliches Vermögen sowie traditionelles Wissen landwirtschaftlicher Zusammenhänge. Aufgrund dieser Kompetenzen sowie den beschriebenen Gemeinsamkeiten zwischen den Generationen (von denen das Bindungsbedürfnis die bedeutsamste ist), können ältere Menschen eine Vorbildfunktion für Kinder innerhalb gemeinsamer Arbeitsprozesse darstellen. Hierdurch können informelle Lernprozesse stattfinden.

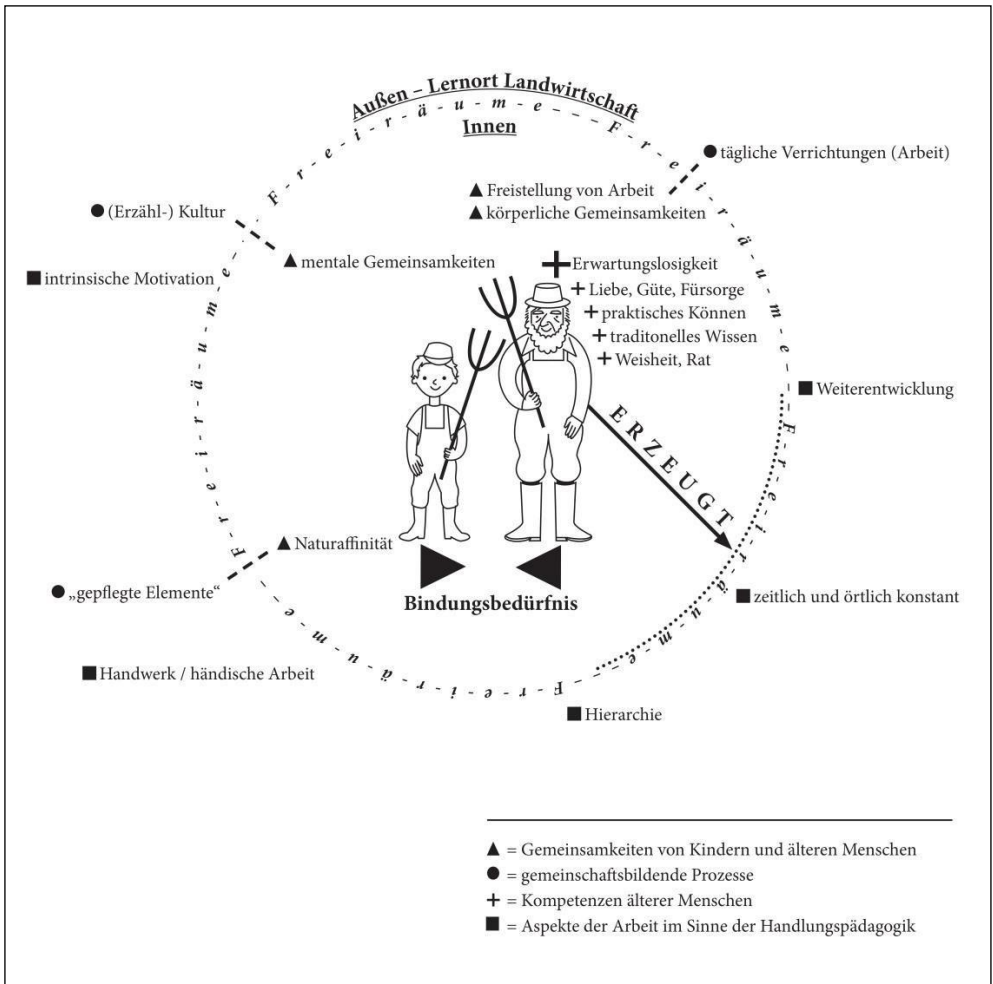


Abb. 3.1: Grundvoraussetzungen der Zusammenführung junger und älterer Menschen im Sinne der Handlungspädagogik

Gemeinsamkeiten zwischen Jung und Alt

In den folgenden Unterkapiteln werden die Grundvoraussetzungen der Generationenzusammenführung einzeln betrachtet. Zunächst folgt die Darstellung der Gemeinsamkeiten zwischen Kindern und älteren Menschen.

MS beschreibt das Bedürfnis nach Bindungen als größte Gemeinsamkeit zwischen Kindern und älteren Menschen: „Das größte Bedürfnis und Gemeinsamkeit ist dieses DAZU gehören“.

Darüber hinaus beschreibt er das Verhältnis von Kindern und älteren Menschen zur Arbeit als große Gemeinsamkeit. „Die Kinder müssen noch nicht arbeiten, und die Alten müssen nicht MEHR arbeiten. Man kann schon arbeiten wollen als Kind, und man kann als Erwachsener, als alter Mensch auch noch arbeiten wollen“ (MS). Durch diesen Bezug junger und älterer Menschen hinsichtlich Arbeit bekommt diese „für beide eine freie Vermittlungsaufgabe, um etwas zu zeigen“ (MS).

Ein weiterer Aspekt bezüglich der Gemeinsamkeiten von Kindern und älteren Menschen liegt darin, „dass sie NICHT über die volle Leistungsfähigkeit ihres Leibes verfügen. Die Einen NOCH NICHT, die Anderen NICHT MEHR. Und DAS macht sie AUCH verwandt“ (MS). Während Kinder eine Haltung verkörpern, die einem „ich kann das NOCH nicht, ich will das Lernen“ (MS) entspricht, befinden sich ältere Menschen in der Situation, die ein „ich kann das NICHT MEHR, ich muss das loslassen“ (MS) auf der Stufe menschlicher Entwicklung widerspiegelt. „Das sind konträre Gesten, die aber VERWANDTSCHAFTEN haben“ (MS).

Gemeinschaftsbildende Prozesse

Im Folgenden werden die Aspekte dargestellt, die gemeinschaftsbildend auf die Zusammenführung junger und älterer Menschen wirken, und als Voraussetzung für intergenerative Prozesse im Sinne der Handlungspädagogik verstanden werden. Als gemeinschaftsbildend wird ein Aspekt bezeichnet, durch den Menschen aus eigener Motivation heraus Zeit und Raum miteinander teilen. Hierbei werden Gemeinsamkeiten der beiden Zielgruppen berücksichtigt.

Im Rahmen wiederkehrender Tätigkeiten werden besonders künstlerische Darbietungen als gemeinschaftsbildend verstanden, beispielsweise das gemeinsame Musizieren. MS spricht vor diesem Hintergrund von der „KULTIVIERUNG der Gemeinschaftsbildung durch künstlerische Prozesse“. Besondere Bedeutung innerhalb verschiedener Kunstformen wird der Erzählkultur beigemessen. Erzähler waren demnach in früheren Zeiten notwendig, „damit überhaupt Menschengemeinschaften ENTSTEHEN, die NICHT miteinander verwandt sind“ (MS). Einem Erzähler wird die Fähigkeit zuerkannt, „Menschen in ein gemeinsames Bild zu tragen, zu heben“ (MS). Dabei wird durch das Hören einer Geschichte „ein GEMEINSAMES Panorama von Gefühlen und Dramen [durchlebt]. Das ist ein ZENTRALER gemeinschaftsbildender Aspekt“ (MS). Aufgabe bei der Zusammenführung junger und älterer Menschen ist demnach „ErzählKULTUR wieder zu gewinnen, neben der Schriftkultur. Eine authentische Kultur, nur eine Erzählkultur erzeugt ein Wahrheitsempfinden. Die mediale Wahrheitsvermittlung ist von Lüge DURCHSETZT“ (MS).

Kompetenzen älterer Menschen

PS führt aus, dass „auch die alten Menschen noch Kompetenzen haben, über manche Sachen wissen die einfach was drüber“, und beschreibt damit das Wissen älterer Menschen, das diese über „die Tiere und die Natur“ haben. Darüber hinaus verfügen ältere Menschen über praktische, landwirtschaftliche Handwerkstechniken. JS nennt hierzu ein Beispiel anhand eines ehemaligen Klienten des Adelwoehrerhofs: „Wir haben mal einen Knecht hier gehabt, er hat früher immer Besen gebunden“. Über einen anderen Klienten berichtet er: „Der hat alles Mögliche gemacht. Bis zur Wanduhr, CD-Ständer, und Bürohilfsmittel“.

Manche dieser Kompetenzen sind jedoch aufgrund der Isolation älterer Menschen von der Gesellschaft nicht mehr auffindbar. MS beschreibt diesbezüglich: „Ich habe hier niemanden Alten mehr gefunden, der richtig dengeln konnte, und musste mir das mühsam sozusagen selber wieder beibringen“. Dabei wäre es „im GRUNDE besser gewesen, man hätte einen alten Mann gefunden, der einem mal zeigt, wie der früher gedengelt hat“ (MS).

Als weitere Kompetenz älterer Menschen bezeichnet JS „sehr viel Lebenserfahrung, die sie weitergeben können“. PS verweist an dieser Stelle auf die Isolation älterer Menschen vom Rest der Gesellschaft: „Früher waren das die alten, weisen Menschen, in vielen Kulturen sind sie es noch. Das ist ja bei uns nicht mehr“ (PS). Die Ratschläge älterer Menschen jedoch „nimmt man als Kind ganz anders an, als von Eltern“ (PS).

Die Bedeutung von Freiräumen

Grundvoraussetzung bei der Schaffung von Freiräumen durch ältere Menschen „ist der absolute Verzicht auf Autorität. Und auf Befehlspädagogik. Alles, was mit BEFEHL, und mit fremden Wollen zu tun hat, führt immer zu Traumata“ (MS).

Landwirtschaftliche Tätigkeiten der Akteure werden im Sinne der Handlungspädagogik aus einer inneren Motivation heraus vollzogen. „Wenn sie etwas tun wollen, dann aus sich heraus. Und das schafft ganz stark diesen Handlungsraum“ (MS). Maßgeblich für die Zusammenführung junger und älterer Menschen sind demnach konzeptfreie (Frei)Räume, „[in denen] Absichtsloses, absichtsvoll keine Absicht herrscht. Opa Karl und Oma Anna gehen jeden Tag spazieren, und wer mit will, kann mit“ (MS). Dabei wird betont, dass absichtslose Handlungen eine Atmosphäre erzeugen, in der Kinder sich wohl fühlen. MS nennt bei der Zusammenführung junger und älterer Menschen die besondere Notwendigkeit solcher „non-direktiven Freiräume“. Dabei sollen die Akteure über größtmögliche Entscheidungsfreiheit bezüglich ihrer Handlungen verfügen, also Dinge tun, die aus einer inneren, nicht von außen erzwungenen Motivation heraus geschehen. „Und die Oma sitzt da, und liest ein Buch, oder guckt nur. Und das Kind setzt sich daneben, oder NICHT. [...] Und da lernt man dann auch, aber das ist indirekt“ (MS).

Wert handwerklicher Arbeit

MS bezeichnet Arbeit als Möglichkeit für junge und alte Menschen, Zeit gemeinsam zu gestalten: „Die Kinder müssen noch nicht arbeiten, und die Alten müssen nicht MEHR arbeiten. Das heißt, die Arbeit bekommt für beide eine freie Vermittlungsaufgabe“. Dabei bezeichnet er den Umstand, dass beide Generationen von der Arbeit frei gestellt sind, als „größte Schnittmenge im Zusammenhang mit der Arbeit“ (MS).

Für die Einbeziehung älterer Menschen in Arbeitsprozesse mit Kindern ist das „Aufsammeln des alten Wissens und Könnens, des Bescheid-Wissens mit den Händen“ (MS), das „Sammeln der Handwerkstechniken, bevor sie mit den Alten aus der Hand fallen“ (MS), von zentraler Bedeutung. Dabei entsteht die Möglichkeit für Kinder, „dass man von [den älteren Menschen] lernt, weil die das noch können“ (MS).

3.5 Diskussion

Beantwortung der Forschungsfragen

1. *Welchen Beitrag leisten Naturerfahrungen, die im Kontext Sozialer Landwirtschaft gewonnen werden können, bei der Bedürfniserfüllung von Kindern und älteren Menschen?*

Die Ergebnisse zeigen, dass Soziale Landwirtschaft viele Möglichkeiten bietet, die Bedürfniserfüllung von Kindern und älteren Menschen zu fördern. Dies gilt besonders für klein strukturierte und diversifizierte Höfe.

Auf den vier Untersuchungsbetrieben lassen sich Naturbezüge durch den täglichen Umgang mit Nutztieren, aber auch in der umliegenden Kulturlandschaft finden. Die Möglichkeit der Naturexploration ist für Kinder bedeutsamer als für ältere Menschen, was auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Zielgruppen zurückzuführen ist.

Renz-Polster & Hüther (2013, S. 23) bezeichnen Natur als für ein Kind „maßgeschneiderter Entwicklungsraum“, der ihren Bedürfnissen genau entspricht. Vor diesem Hintergrund spricht Gebhard (2005, S. 150) von einer Analogie von Bezugspersonen und Natur als Bezugsort. Die Vertrautheit von Natur prägt demnach das kindliche Urvertrauen. Dieses lässt sich auch durch den Aufbau von Beziehungen zu Nutztieren fördern.

Damit die Bedürfniserfüllung des Kindes nach Beziehungen durch Naturerfahrungen gefördert werden kann, ist eine enge Anbindung an landwirtschaftliche Prozesse, die dauerhaft gewährleistet ist, sinnvoll. Diese Grundlage ist auf den Untersuchungsbetrieben gegeben, da die Kinder in der Regel mehrere Jahre auf dem jeweiligen Hof leben (PAN-Freilandschule und Hof Hauser) oder über Jahre hinweg täglich den Hof aufsuchen (Franzhof).

Für ältere Menschen stellen landwirtschaftliche Betriebe einen vertrauten Lebensraum dar, da viele von ihnen in einem bäuerlichen Milieu aufgewachsen sind. Eine Vielseitigkeit von Nutztieren auf klein strukturierten Betrieben ist bedeutsam, denn diese sind in der Lage, die Pflege älterer Menschen zu unterstützen (Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA) 1998, S. 3). So kann das Füttern und Streicheln eines Tieres älteren Menschen dazu dienen, emotionale Zuwendung zu äußern. Eine Möglichkeit, die vielen älteren Menschen außerhalb der Sozialen Landwirtschaft verwehrt bleibt.

2. *Welche Grundvoraussetzungen müssen auf dem LebensGut Miteinander geschaffen werden, damit eine Zusammenführung junger und älterer Menschen im Sinne der Handlungspädagogik in Zukunft erfolgreich sein kann?*

Die Isolation junger und älterer Menschen voneinander steht in enger Beziehung mit dem agrarstrukturellen Wandel. Eine Reduzierung bäuerlicher Familienbetriebe reduziert auch Möglichkeiten intergenerativer Begegnungen der Menschen untereinander. Eine Zusammenführung der Generationen durch landwirtschaftliche Tätigkeiten muss demnach neu

konstruiert werden, da althergebrachte Strukturen sich immer weiter auflösen. Gegenwärtig steckt das neue Miteinander noch am Anfang, dabei sind es besonders die Gemeinsamkeiten, die für eine Zusammenführung junger und älterer Menschen bedeutsam sind. Das Bindungsbedürfnis der Zielgruppen, aber auch die Kompetenzen älterer Menschen, können als Motor generationenübergreifender Prozesse verstanden werden.

Der Ansatz der Handlungspädagogik bietet einem intergenerativen Miteinander weitreichende Möglichkeiten. Gleichzeitig muss jedoch betont werden, dass es sich hierbei um kein starres Konzept handelt, das sich kongruent von einem Ort auf den anderen übertragen lässt. Dafür gibt es verschiedene Gründe: Grundsätzlich geht es bei einer Zusammenführung der Generationen um die Weitergabe praktischen Könnens älterer Menschen an Kinder. Die Kompetenzen älterer Menschen bezüglich praktischer Fertigkeiten unterscheiden sich jedoch. Zudem unterscheiden sich die örtlichen Möglichkeiten der Umsetzung auf einem landwirtschaftlichen Betrieb. Hierbei wird deutlich, dass Betriebe mit vielseitigen Betriebszweigen (und Möglichkeiten) im Fokus einer Generationenzusammenführung stehen müssen. Da diese eine intrinsische Beteiligung aller Handelnden erfordert, sind die Erfolgsfaktoren eines intergenerativen Miteinanders immer auch von persönlichen Interessen und Vorlieben der Beteiligten abhängig (Schulze 2011).

Für das LebensGut Miteinander hat dieser Umstand zur Folge, dass dort Möglichkeiten für die Akteure geschaffen werden müssen, den persönlichen Interessen nachgehen zu können. Es bedarf also vielseitiger Angebote für Kinder und ältere Menschen, Zeit miteinander zu gestalten. Gemeinschaftsbildende Prozesse, die unter Berücksichtigung der Gemeinsamkeiten junger und älterer Menschen initiiert werden, stellen hierfür Notwendigkeiten dar (vgl. Abb. 3.1). Die mentalen Ähnlichkeiten junger und älterer Menschen können für kulturelle Aktivitäten nutzbar gemacht werden. Eine „Rückbesinnung“ auf traditionelle landwirtschaftliche Feste und Traditionen kann fester Bestandteil des jahreszeitlichen Verlaufs auf dem LebensGut Miteinander werden. Die Erzählkultur kann in diesem Zusammenhang dazu dienen, traditionelles Wissen weiterzugeben (Kober 2014, mdl. Mitt.)

Die vorangegangenen Beispiele zeigen, dass Handlungspädagogik Möglichkeiten für Begegnungen der Zielgruppen untereinander schaffen kann, die Ausgestaltung von Freiräumen auf dem LebensGut Miteinander obliegt jedoch den Akteuren. Hierfür ist es notwendig, dass ältere Menschen sich auf „ihre Rolle“ einlassen, die sie als Ratgeber, Vorbild und „Raumschaffer“ gegenüber Kindern haben können. Tesch-Römer & Wurm (2009, S. 16) bezeichnen dies als „psychische Ressource“ älterer Menschen, die sich durch eine positive Sichtweise auf das Älterwerden auszeichnet.

3.6 Ausblick

Aufgrund der Bedeutsamkeit von Naturerfahrungen, die im Kontext Sozialer Landwirtschaft gewonnen werden können, sollten Kindergärten und Schulen einen regelmäßigen und dauerhaften Naturbezug für Kinder gewährleisten. Zwar werden Vorgänge in der Natur im schulischen Lehrplan vermittelt. Während die Naturwissenschaft natürliche Prozesse jedoch nur erklärt, machen Naturerfahrungen im Kontext Sozialer Landwirtschaft diese für Kinder erfahrbar. Anlässlich der beschriebenen Wirkungsweisen von Naturkontakten auf Kinder sollte folglich, wo immer möglich, eine enge Kooperation zwischen Bildungsinstitutionen und (Sozialer) Landwirtschaft stattfinden. Dies trifft besonders auf die agrarisch geprägten ländlichen Räume zu. Hierdurch könnten positive Synergieeffekte erzielt werden, die zum einen der Sozialen Arbeit eine neue Dimension geben, und auf

der anderen Seite betriebliche Perspektiven für Bäuerinnen und Bauern in Zeiten des agrarstrukturellen Wandels aufweisen (Limbrunner & van Elsen 2013, S. 18).

Während die Bedeutung von Naturerfahrungen mittels Landwirtschaft für die kindliche Bedürfniserfüllung zunehmend erforscht wird, bleibt die Wichtigkeit von Naturkontakten für ältere Menschen in diesem Kontext von der Wissenschaft weitestgehend unberücksichtigt. Dabei könnten nähere Erkenntnisse über die Wirksamkeit eines engen Bezuges von Nutztieren auf die Pflegebedürftigkeit älterer Menschen von großer Bedeutung für die Bewegung der Sozialen Landwirtschaft sein.

Damit das Vorhaben des LebensGut Miteinander e. V. in der Praxis Unterstützung findet, ist es notwendig, dass eine Vernetzung unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen auf dem Hof angestrebt wird. Die landwirtschaftliche Umgebung sowie die Multifunktionalität des Projekts bieten hierfür zahlreiche, praktische Möglichkeiten.

Literaturverzeichnis

- Albrecht, S., Engel, A. (2009): Multifunktionalität der Landwirtschaft. Weltagrarbericht – Synthesebericht, 4-43, Hamburg University Press, Verlag der Staats- und Universitätsbibliothek, Carl von Ossietzki. URL: http://hup.sub.uni-hamburg.de/volltexte/2009/94/pdf/Hambur-gUP_IAASTD_Synthesebericht.pdf abgerufen am 13.02.2014.
- Brazelton, T. B., Greenspan, S. I. (2008): Die Sieben Grundbedürfnisse von Kindern. Was jedes Kind braucht, um gesund aufzuwachsen, gut zu lernen und glücklich zu sein. Beltz Verlag: Weinheim/Basel.
- Deutsche Gesellschaft Für Gerontologie und Geriatrie (DGGG) (o.J.): Positionspapier der Sektion IV – Soziale Gerontologie und Altenarbeit der DGGG. URL: www.dggg-online.de/aktuelles/pdf/201112_DGGG_Positionspapier_Druckversion.pdf abgerufen am 16.04.2014.
- van Elsen, T., Jaenichen, A., Kalisch, M., Limbrunner, A. (2010): Soziale Landwirtschaft auf Biobetrieben in Deutschland – Schlussbericht. PETRARCA – Europäische Akademie für Landschaftskultur. URL: <http://orgprints.org/18044/1/18044-08OE223-petrarca-vanElsen-2010-sozialeLandwirtschaft.pdf> abgerufen am 22.08.2014.
- Franz, J. (2006): Die ältere Generation als Mentorengeneration. Intergenerationelles Lernen und intergenerationelles Engagement. In: Schmidt, B. (Hrsg.): Bildungsforschung, Jahrgang 3, Ausgabe 2. URL: www.bildungsforschung.org/index.php/bildungsforschung/article/view/36 abgerufen am 02.02.2014.
- Flick, U., von Kardoff, E., Steinke, I. (Hrsg.) (2004): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. 3. Auflage, Rowohlt's Enzyklopädie im Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH.
- Flick, U. (2005): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH, 3. Auflage.
- Gebhard, U. (2008): Die Bedeutung von Naturerfahrungen in der Kindheit. In: Bundesamt für Naturschutz (BFN) (Hrsg.): Kinder und Natur in der Stadt – Spielraum Natur: Ein Handbuch für Kommunalpolitik und Planung sowie Eltern und Agenda-21-Initiativen, S. 27-44. URL:

- www.bfn.de/fileadmin/MDB/documents/service/skript230.pdf abgerufen am 16.06.2014.
- Gebhard, U. (2012): Zur Bedeutung von Naturerfahrungen für seelische Entwicklung, Wohlbefinden und Gesundheit. In: Jung, N., Molitor, H., Schilling, A. (Hrsg.): Auf dem Weg zu gutem Leben. Die Bedeutung der Natur für die seelische Gesundheit und Werteentwicklung. Eberswalder Beiträge zu Bildung und Nachhaltigkeit, Band 2. Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberwalde, Publikation der Deutschen Nationalbibliographie. Opladen: Berlin/Toronto, S. 31-42.
- Green Care (2013): URL:
www.greencareoe.at/?+Praxisbeispiel+Franzlhof++Ein+Bauernhofkindergarten+id=2500%2C1801656%2C%2C%2C abgerufen am 16.09.2014.
- Guttenhöfer, P., Schulze, M., Hartkemeyer, T. (2013): Handlungspädagogik. URL:
<http://hofpente.de/content/handlungsp%C3%A4dagogik> abgerufen am 12.05.2014.
- Hüther, G. (2008): Das Erleben von Natur aus Sicht moderner Hirnforschung. In: Bundesamt für Naturschutz (BFN) (Hrsg.): Kinder und Natur in der Stadt – Spielraum Natur: Ein Handbuch für Kommunalpolitiker, Planer sowie Eltern der Agenda-21-Initiativen, S. 15-26.
- Kruse, J. (2014): Qualitative Interviewforschung. Ein integrativer Ansatz. Beltz Juventa: Weinheim/Basel.
- Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA) (1998): Ein Plädoyer für die Tierhaltung in Alten- und Pflegeheimen. URL: www.kda.de/files/projekte/tiere/KDABroschuere.pdf abgerufen am 10.09.2014.
- Lamnek, S. (2005): Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch. 4. Auflage. Beltz Verlag: Weinheim/Basel.
- LebensGut Miteinander e. V. (2014): Geschäftsplan 2014-2017. Internes, nicht veröffentlichtes Dokument. Stand: 29.01.2014.
- Limbrunner, A., van Elsen, T. (Hrsg.) (2013): Boden unter den Füßen. Grüne Sozialarbeit - Soziale Landwirtschaft - Social Farming. Beltz Juventa: Weinheim/Basel.
- Meese, A. (2005): Lernen im Austausch der Generationen – Praxissondierung und theoretische Reflektion zu Versuchen intergenerationeller Didaktik. URL:
www.diezeitschrift.de/22005/meese0501.pdf abgerufen am 18.03.2014.
- Propalanta - Informationzentrum Für Landwirtschaft (2014): Weniger Agrarbetriebe in Österreich. URL: www.propalanta.de/Agrar-Nachrichten/Agrarwirtschaft/Weniger-Agrarbetriebe-in-Oesterreich_article1401685925.html abgerufen am 12.06.2014.
- Schulze, M. (2011): Wille, Spiel und Arbeit. Gedankenentwürfe für eine zukunftsfähige Handlungspädagogik. In: Vizens, A. (Hrsg.): Lasst die Kinder spielen. Wie das Spiel den Menschen bildet. Verlag Freies Geistleben: Stuttgart, S. 63-127.
- Statistik Austria (a): URL:
www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/demographische_prognosen/bevoelkerungsprognosen/ abgerufen am 10.09.2014.
- Statistik Austria (b): URL:
www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/index.html abgerufen am 12.06.2014.

Tesch-Römer, C., Wurm, S. (2009): Theoretische Positionen zu Alter und Gesundheit. In: Böhm, K., Tesch-Römer, C., Ziese, T. (Hrsg.): Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes, 2009, Gesundheit und Krankheit im Alter. URL: https://www.destatis.de/GPstatistik/servlets/MCRFileNodeServlet/DEMonografie_derivate_00000153/Gesundheit_und_Krankheit_im_Alter.pdf;jsessionid=756BDD3B1DEDADFFE9C287CA17413B89 abgerufen am 10.03.2014.

Mündliche Mitteilungen

Haas, B. (26.06.2014), Gründerin und Leiterin des Bauernhofkindergartens Franzlhof (Halmenberg/Oberösterreich): Interview.

Hahn, J. (27.06.2014), Mitbegründer des PAN-Projekts (Harmanstein/Niederösterreich): Interview.

Kober, N. (30.09.2014), Promovierter Erziehungswissenschaftler, (Dinkelsbühl/Bayern): Telefonat.

Schulze, M. (16.08.2014), Betriebsleiter des Hof Hauser (Wolfhagen/Hessen): Interview.

Steiner, J. (24.06.2014), Landwirtschaftlicher Betriebsleiter des Adelwoehrerhofes (St. Oswald-Möderbrugg/Steiermark): Interview.

Steiner, P. (24.06.2014), Leiterin des Altenheims auf dem Adelwoehrerhof (St. Oswald-Möderbrugg/Steiermark): Interview.

Wagner, I. (27.06.2014), Schulleiterin der PAN-Freilandschule (Harmanstein/Niederösterreich): Interview.

Autorenvorstellung



Christian Laing, Master of Science der Ökologischen Landwirtschaft, ist selbstständiger Natur- und Wildnispädagoge (www.wildnisschule-habichtswald.de), Geschichtenerzähler (www.tian-laing.de) und Bildungsreferent für Ökologische Landwirtschaft. Geboren zwischen Weser und Ems wuchs er in dieser Region auf einem drei Generationen-Hof auf. Sein enger biografischer Bezug führte ihn zum Thema des vorliegenden Beitrages.

4 Interne Kommunikation in landwirtschaftlichen Betriebsgemeinschaften

Julia Blome-Helberg

4.1 Einleitung

Im Gegensatz zu Faktoren wie Technik und Vertrieb, Herstellung und Produktionseigenschaften, die sich leicht kopieren lassen, wird die Kommunikation in Betrieben als ein zentraler, schwer imitierbarer Eckpfeiler des Firmenerfolges angesehen (Mast 2000). Der Erfolgsfaktor der internen Kommunikation wird als solcher jedoch in vielen kleinen und mittleren Unternehmen unterschätzt (Mast 2000). Dies scheint insbesondere auf die Landwirtschaft zuzutreffen. Landwirtinnen und Landwirte sind meist gewohnt, für sich alleine bzw. in der Familie zu arbeiten und sich nicht häufig über die Arbeit auszutauschen. Auch sind viele Tätigkeiten der täglichen Arbeit traditionell vorgegeben und werden kaum kommuniziert (Fisel et al. 2005). Werden aber außerfamiliäre Mitarbeiter_innen angestellt oder eine Kooperation eingegangen, kann eine Vernachlässigung der Kommunikation weitreichende Folgen, wie z.B. die innere Kündigung, Angst, hohe Fehlzeiten, Motivationslosigkeit, eine hohe Fluktuation von Fachkräften oder gar die Auflösung einer Gesellschaft, mit sich bringen (Fisel et al. 2005). Auf der Basis von Interviews mit drei Betrieben und einem Berater zeigt dieser Beitrag Chancen und Risiken der internen Kommunikation in landwirtschaftlichen Betriebsgemeinschaften auf und leitet Empfehlungen für die Verbesserung von internen Kommunikationsprozessen in Betrieben ab. Zwei Fragestellungen werden dabei näher beleuchtet:

1. *Wie wird mit wem kommuniziert und welche Inhalte werden kommuniziert?*
2. *Welche Kommunikationsformen haben sich bewährt und welche Herausforderungen bedürfen weiterer Verbesserungsansätze?*

In jedem der drei landwirtschaftlichen Betriebsgemeinschaften wurden qualitative Leitfadeninterviews mit zwei Betriebsleiter_innen durchgeführt. Die Ergebnisse der Betriebsbefragungen wurden anschließend durch ein Experteninterview mit einem Berater der Landwirtschaftskammer Niedersachsen reflektiert, der sich in der betriebswirtschaftlichen Beratung auf Fragen einer internen Betriebskommunikation spezialisiert hat.

4.2 Betrieb und Betriebsgemeinschaft

Die Begriffe Betrieb, Hof und Unternehmen werden in diesem Beitrag synonym verwendet. Der Ausdruck der Betriebsgemeinschaft, der in dieser Arbeit Schwerpunkt des Untersuchungsrahmens ist, lässt sich zu der Rechtsform der Personengesellschaften zuordnen. Diese differenzieren sich von den Einzelunternehmen wie folgt: Einzelunternehmen können von Einzelpersonen ohne spezifische Voraussetzung (z.B. ohne Startkapital) gegründet werden. Es agiert der/die Betriebsleiter_in in Gründung, Haftung, Geschäftsführung und Beschlussfassung allein.

Die Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) wird hier als Beispiel für eine Form der Betriebsgemeinschaft angeführt. Sie basiert auf dem Paragraph 705 ff. des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB). Die Zusammenarbeit beginnt mit der Gründung, bei der ein formloser Gesellschaftsvertrag zwischen mindestens zwei Gesellschafter_innen erstellt wird. Jede/r Gesellschafter_in einer GbR haftet mit ihrem/seinem vollen Vermögen und die Geschäftsführung obliegt i.d.R. allen Gesellschafter_innen gleichermaßen. Die Beschlussfassung und die Gewinnverteilung werden im Gesellschaftsvertrag festgehalten (vgl. Mußhoff & Hirschauer 2011).

Ebenfalls wird der Begriff Kooperation verwendet. Dieser umfasst nach Rose & Glorius-Rose (2013, S. 150) die bereits dargestellten Unternehmensformen gleichermaßen, wie „Betriebsverbindungen [bei denen] [...] lediglich betriebliche Teilaufgaben zum gemeinsamen Nutzen der kooperierenden Unternehmungen“ getätigt werden. Daher ist dieser Begriff als weiteres Synonym zu Betriebsgemeinschaften zu sehen.

4.3 Interne Kommunikation

Laut Klöfer & Nies (2003) bedürfen „Mitarbeiter einer kommunikativen Unterstützung“, damit „Mitarbeiterkommunikation [als] Begleitung und Förderung des Wandels und des Fortschritts im Unternehmen“ fungieren kann. Dies ließe sich durch „stetig neue Informationen, Hilfen zum Verstehen und zum Einverstanden sein“ umsetzen. Genannte Kommunikation findet in vertikaler und horizontaler Richtung statt (Klöfer & Nies 2003, S. 23). Interne Kommunikation versteht sich laut Herbst (2014, S. 35) „[...] als Austausch und Verständigung zwischen Menschen im Unternehmen: Sie teilen sich mit und versuchen, den Anderen zu verstehen, aber auch dessen Wahrnehmungen, Meinungen und Absichten zu beeinflussen“. Deutlich unterschieden werden muss jedoch, und da sind sich die Autoren Deekeling & Fiebig (1999), Herbst (2014) sowie Klöfer & Nies (2003) einig, zwischen interner Kommunikation und „Interner Information“. Zeitgemäße interne Kommunikation muss mehr sein als eine reine Informationsbereitstellung (Deekeling & Fiebig 1999, S. 12). Klöfer & Nies (2003) gehen mit folgender Aussage noch einen Schritt weiter: „[Mitarbeiterinformation] wird in dem von Gutmark (1994) beschriebenen Sinne nur dann Erfolg haben, wenn sie als Grundlage oder als Initialzündung zur Kommunikation verstanden und eingesetzt wird“ (Klöfer & Nies 2003, S. 21).

Beispiele für Informationen, die über interne Kommunikation vermittelt werden, sind nach Herbst (2014): Unternehmensziele, Projekte, neue Aufgaben, Entwicklungen am Markt und die Positionierung des Unternehmens oder Entwicklung der Arbeitsplätze.

Das Augenmerk der internen Kommunikation liegt laut Herbst (2014, S. 13) darauf, „die wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens und die persönlichen Interessen der Mitarbeiter stärker in Einklang zu bringen“. Aus Sicht des Unternehmens ist das wichtigste Ziel der Mitarbeiterkommunikation die Einflussnahme auf die Mitarbeiter im Sinne des Unternehmens (Klöfer & Nies 2003). Jenes muss jedoch mit einem beteiligenden Führungsstil einhergehen. Ein freiwilliges und engagiertes Mitmachen ist ebenfalls anzustreben und beinhaltet das Recht auf Mitbestimmung (Klöfer & Nies 2003). Wird der Mitarbeiter als „autonome Person“ ernstgenommen und würden demokratische Umgangsformen gepflegt, fördert dies das Wohlbefinden des Mitarbeiters, seine Lebens- und Arbeitsfreude und dadurch seine Arbeitsleistung. Besonders werden aber seine Initiative, sein Engagement und die Kreativität gefördert (Klöfer & Nies 2003). Darüber hinaus fördert interne Kommunikation die Zusammenarbeit im Unternehmen und hilft Konflikte zu beseitigen sowie Prozesse schneller und günstiger machen. Dies führt wiederum zu einer Erhöhung der Leistung des Unternehmens (Herbst 2014).

Interne Kommunikation kann mit Hilfe unterschiedlicher Instrumente und Methoden durchgeführt werden. Die im Verlauf dieser Arbeit auftretenden Formen werden an dieser Stelle zum Verständnis differenziert.

Zuerst muss zwischen persönlicher, schriftlicher und elektronischer Kommunikation unterschieden werden. Da Letztere laut Herbst (2014) Themen wie Mitarbeiter-TV und das Intranet umfasst, die in der Landwirtschaft eher selten genutzt werden, wird auf diese Form nicht weiter eingegangen.

Eine Form der persönlichen Kommunikation ist die Arbeitsbesprechung. Hierbei werden Themen und Projekte eines Arbeitsbereiches besprochen. Hierzu gehört auch, dass Aufgaben koordiniert und gemeinsam geplant werden. Alle zuständigen Mitarbeiter sind dabei anwesend, und haben die Möglichkeit bei Unklarheiten nachzufragen (vgl. Herbst 2014).

Das Mitarbeitergespräch charakterisiert sich hingegen durch andere Aspekte: Es wird als jährliches, direktes und persönliches Gespräch zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter_innen gesehen. Inhaltlich umfasst ein Mitarbeitergespräch mindestens vier Bereiche (vgl. Herbst 2014, S. 177):

- Leistungsbeurteilung für das abgelaufene Jahr;
- Zielvereinbarungen für das kommende Jahr;
- Verknüpfungen mit dem Entgelt und dem Bonus;
- Förderung durch Weiterbildung und Training.

Dabei sollen die genannten Themen zwischen den Beteiligten offen besprochen werden. Der/die Vorgesetzte hat ein Interesse an der (Selbst-)Einschätzung der Mitarbeiterin und des Mitarbeiters, um diese in neue Entscheidungsprozesse mit einfließen zu lassen und realistische Ziele anstreben zu können. So bietet das Mitarbeitergespräch das Potential, Mitarbeiter_innen zu „motivieren und ihre Kreativität zu fördern“ (Herbst 2014, S. 177). Ein Risiko, das diese Methode der internen Kommunikation bergen kann, ist die Differenz von Selbst- und Fremdeinschätzung. Die Mitarbeiter_innen können sich schnell falsch eingeordnet oder unter Druck gesetzt fühlen. Daher sei es von Bedeutung, dass der Vorgesetzte das Führen von Mitarbeitergesprächen zuvor erlerne (vgl. Herbst 2014, S. 177-178).

4.4 Faktoren einer gelungenen internen Kommunikation

Folgender Abschnitt bietet eine grobe Übersicht relevanter Faktoren für eine gelungene interne Kommunikation auf landwirtschaftlichen Betrieben. Das Einhalten von Kommunikationsregeln kann enorm hilfreich sein. Jedoch wird die Wichtigkeit grundsätzlicher Regeln der Kommunikation von vielen Landwirtinnen und Landwirten häufig erst nach einem vorherigen Scheitern der Kommunikation oder ersten Problemen erkannt. Hermann (2005a, S. 63) benennt folgende Kommunikationsregeln:

Die Kommunikation soll das Selbstwertgefühl des Gegenübers achten.

Dem Gesprächspartner soll aufmerksam zugehört werden, ohne ihn zu unterbrechen, um dessen Intention auch wirklich zu verstehen.

Es ist anzustreben, in einer klaren Formulierung, die nicht länger als 30 Sekunden dauert, seine Ziele und seinen Standpunkt zu verdeutlichen. Dies ist hilfreich, um sich im Bewusstsein des Gegenübers leichter einprägen zu können und seine eigene Überzeugung zu fokussieren.

Die eigene Vorgehensweise soll gut durchdacht und zuvor auf die mögliche Wirkung hinterfragt worden sein.

Die Basis besteht darin, das Gegenüber ernst zu nehmen und ihm seine Wertschätzung und Anerkennung zu signalisieren.

Rückmeldung und Anerkennung gelten ebenfalls als „sehr energiereiche Anstöße für Teams auf dem landwirtschaftlichen Betrieb“ (Hermann 2005a, S. 64). Eine Rückmeldeinformation, auch Feedback genannt, ist ein wichtiges Kommunikationswerkzeug. Der Vorgang des Feedbacks wird dadurch charakterisiert, dass die beteiligten Personen ihr individuelles Empfinden deutlich machen, ohne dabei die andere Person anzugreifen. Dies sollte zeitnah und konkret in Bezug auf die auslösende Situation durchgeführt werden. So funktioniert laut Hermann (2005a) die Zusammenarbeit umso besser, je ernster das Feedback genutzt werde.

Als „Lebenselixier jeder Zusammenarbeit“ beschreibt Hermann (2005a, S. 64–65) das Durchführen effizienter Besprechungen. Wichtig zu beachten sei dabei, dass Anzahl, Dauer, Art und Durchführung der Besprechungen so gewählt werden, dass sich die Beteiligten gerne treffen, die Besprechungen vorbereiten und bewusst mitgestalten. Neben dem Willen, die Zusammenarbeit und Kommunikation so effizient zu beeinflussen, bedürfe es der Disziplin aller Beteiligten.

Gegenbach (2002) beschreibt in der Zeitschrift ‚Der Kritische Agrarbericht‘ Chancen der Supervision und des Coaching als „Neue Beratungsansätze in der Landwirtschaft“. Zum Verdeutlichen nutzt er konsequent Fallbeispiele aus der Ökologischen Landwirtschaft. Seit den Anfängen dieser ist das Ziel auf ökologisch wirtschaftenden Betrieben laut Gegenbach nicht nur gemeinsam seine Arbeit zu verrichten, sondern ebenfalls in einer Gemeinschaft an selbigem Ort zu leben. Durch die vermehrte Anzahl an Charakteren und Überzeugungen, die nun nicht nur den Arbeitsplatz, sondern auch das private Leben betreffen, ist eine permanente Abstimmung notwendig (vgl. Gegenbach 2002, S. 182). „Andere Menschen zu akzeptieren und ihre Meinung nicht nur anzuhören, sondern zu unterstützen und anzunehmen, sogar danach zu arbeiten“ ist auch laut Hermann „ein riesengroßer Schritt“ (2005c, S. 109). Dieser fällt besonders schwer, wenn vorher lange Zeit alleine gearbeitet wurde. Es entstehen daher häufig Konflikte auf Grund fehlender oder schlechter interner Kommunikation (vgl. Hermann 2005c, S. 109).

Weiter ist es für die Beteiligten eine große Herausforderung, die auf unterschiedliche Arten entstandenen Konflikte wieder zu lösen. Der konstruktive Umgang mit Konflikten und der gelungene Einsatz interner Kommunikation überfordern viele Landwirt_innen. Konflikte, die nicht geklärt, sondern über einen längeren Zeitraum verdrängt und missachtet werden, haben vielschichtige Folgen und führen nicht selten zu einem Scheitern der Zusammenarbeit (vgl. Hermann 2005c, S. 109-112). Treffen solche Betriebsgemeinschaften die Entscheidung, sich zu trennen und die Kooperation aufzulösen, hat dies in den wenigsten Fällen ökonomische Gründe. Vielmehr basieren sie auf zwischenmenschlichen Dissonanzen (vgl. Gegenbach 2002, S. 182). Auch Klischat & Klischat (2005, S. 88) ziehen aus der Erfahrung mit gescheiterten Kooperationen den Schluss, dass „es fast ausschließlich auf die menschlichen Qualitäten der Partner“ ankommt und zweitrangig um „betriebliche Strukturen“ gehen müsse. Sie formulieren unter anderem aus der Befragung von 25 Landwirtinnen und Landwirten in Kooperationen die Erkenntnis, dass die Kommunikation das „Lebensmittel der Kooperation“ ist, an dem auf keinen Fall gespart werden dürfe (Klischat & Klischat 2005, S. 87, 108).

4.5 Untersuchungsrahmen

4.5.1 Betriebe und Interviewpartner_innen

Der Untersuchungsrahmen beinhaltet drei Interviews auf drei unterschiedlichen Betriebsgemeinschaften und ein Interview mit einem Berater. Folgende Kriterien wurden bei der Auswahl der zu befragenden landwirtschaftlichen Betriebe zu Grunde gelegt:

- es existieren mindestens zwei Betriebsleiter_innen;
- und/oder eine hohe Diversität (zwei Betriebszweige oder mehr);
- es werden mehrere außerfamiliäre Mitarbeiter_innen beschäftigt;
- es gibt eine bewusste Auseinandersetzung mit dem Thema der internen Kommunikation.

Befragt wurden ausschließlich ökologisch wirtschaftende Betriebe, da der Arbeit als Betriebsgemeinschaft im Ökolandbau besonders Rechnung getragen wird. Der Kontakt zu potenziell in Frage kommenden Betrieben wurde durch einen Fachberater der Landwirtschaftskammer Niedersachsen (Ulrich Klischat) hergestellt.

Um den Rahmen dieser Arbeit zu wahren, wurden jeweils nur zwei Betriebsleiter_innen befragt. Die Chancen dieser Form des Interviews, aber auch ihre Herausforderung, besonders an den/die Interviewer_in werden weiter unten ausgeführt. Zusätzlich wurde ein Einzelinterview mit Herrn Klischat durchgeführt, der unter anderem Betriebsgemeinschaften mit Kommunikationsproblemen berät. Sein Fachwissen und Überblick über die Thematik soll die Erkenntnisse der anderen Interviews abrunden.

Alle Interviews haben in den Räumlichkeiten der befragten Personen beziehungsweise an deren Arbeitsplätzen stattgefunden. Sie wurden über die Inhalte und den Umfang dieser Arbeit vorab informiert und gefragt, ob sie mit der Aufzeichnung des Gesprächs für spätere Auswertungszwecke einverstanden seien. Da den Befragten ein anonymer Umgang mit den erhobenen Inhalten zugesagt wurde, werden folgende Synonyme (siehe Tabelle 4.1) verwendet.

Tab. 4.1: Synonyme für Betriebe und Betriebsleiter_innen

Synonyme für Betriebe:	Synonym für das Gruppeninterview auf dem betreffenden Betrieb:	Synonyme für Betriebsleiter_innen:
Betrieb 1 (B1)	Interview B1	B1BL1, B1BL2, B1BL3
Betrieb 2 (B2)	Interview B2	B2BL2, B2BL2
Betrieb 3 (B3)	Interview B3	B3BL1, B3BL2, B3BL3

Aussagen von Herrn Klischat aus dem Interview mit ihm werden mit „Interview Klischat“ gekennzeichnet.

Vorstellung der Interviewpartner_innen

Im Folgenden werden die Interviewpartner_innen und die zugehörigen Betriebe in anonymisierter Form vorgestellt. Ebenfalls wird dabei Bezug auf die oben beschriebenen Auswahlkriterien genommen. Die Betriebe sind im nördlichen Niedersachsen, nördlich von Göttingen und südlich von Hamburg angesiedelt.

Betrieb 1

Der Betrieb lässt sich in drei voneinander wirtschaftlich weitgehend unabhängige Teile aufgliedern. Die Landwirtschaft befindet sich unter der Leitung von B1BL1, die Gärtnerei und Marktstände werden organisiert von B1BL2 und der Hofladen von B1BL3. Alle Bereiche haben eine gemeinsame Hofstelle.

B1BL1 übernahm den Betrieb 1 vom Vater und bewirtschaftet ihn seit 1988 nach den Richtlinien des Biolandverbandes. Sieben Jahre später kam B1BL2 dazu und gründete die Gärtnerei. B1BL1 und B1BL2 sind ein Paar und leben mit ihren Kindern auf dem Hof. In der Landwirtschaft sind zwei Festangestellte und fünf bis sechs Saisonarbeitskräfte angestellt. In der Gärtnerei gibt es mehrere Angestellte und zwei Auszubildende, die alle Bereiche, auch die Landwirtschaft, kennenlernen sollen. Der Hofladen, als der dritte Betriebszweig, wird von B1BL3 alleine geführt. Obgleich die Betriebszweige weitestgehend voneinander unabhängig betrachtet werden könnten, besteht die Verbindung durch die gemeinsam vermarkteten Produkte. Die in Landwirtschaft und Gärtnerei produzierte Ware wird u.a. an den Marktständen und im Hofladen verkauft.

Betrieb 2

B2BL1 und B2BL2 waren ursprünglich Leiter zweier eigenständiger Betriebe im selben Dorf, die sich oft auf vielfältige Art und Weise ausgeholfen haben. B2BL2 stellte 1996 seinen Betrieb auf Ökolandbau um. Bald darauf stellte auch sein Nachbar B2BL1 um. Im Jahr 2010 gründeten sie gemeinsam die GbR. Die Haupteinnahmequelle ist der Anbau und die Vermarktung von Biokartoffeln. B2BL2 ist dabei hauptsächlich für die praktischen Tätigkeiten und B2BL1 für die Buchhaltung zuständig. Auf dem Betrieb 2 sind fünf außerfamiliäre Mitarbeiter_innen angestellt und in die Kommunikation miteinbezogen. Bis auf einen, der zusätzlich die Ackerschlagkartei führt, sind alle ausschließlich in der praktischen Landwirtschaft tätig. Die Arbeit findet auf beiden Hofstellen statt, auf denen jeweils die Betriebsleiter mit ihren Familien leben. Die Betriebsleiter des Betriebes beschäftigten sich schon intensiv mit dem Thema der internen Kommunikation, was ihn besonders interessant für die durchgeführten Untersuchungen erscheinen ließ.

Betrieb 3

B3BL1 übernahm den Hof von seinem Vater und stellte ihn 1981 auf Ökologische Landwirtschaft um. Er ist verantwortlich für den Ackerbau, in dem die Marktfrüchte Kartoffeln und Zwiebeln darstellen. Im Jahr 1993 kam B3BL2 mit seiner Familie auf den Hof und arbeitete mit. Drei Jahre später wurde die GbR mit B3BL2 und B3BL1 als Gesellschafter gegründet. B3BL2 leitet seitdem den Bereich der Tierhaltung und die Betreuung des Milchviehs und der Wasserbüffel. Im Jahr 2015 kam ein dritter Gesellschafter mit in die GbR. B3BL3 ist ebenfalls im Ackerbau tätig und wird B3BL1 dort langfristig ablösen. Die Familien von B3BL1 und B3BL2 leben mit auf dem Betrieb, B3BL3 wird mit seiner Familie 2016 in den Ort ziehen.

Auf dem Betrieb 3 sind 13 Mitarbeiter_innen angestellt, hinzukommen Saisonarbeitskräfte, Aushilfen und zwei Auszubildende. Ein Teil der Angestellten sind fest in der Käserei

in Produktion und Verkauf eingebunden. Der Frau von B3BL2 obliegt die Leitung der Käserei, sie ist aber keine Gesellschafterin der GbR und hat dadurch eine Sonderstellung im Betrieb. Die Auszubildenden sollen alle Bereiche der Landwirtschaft kennenlernen. Die restlichen Mitarbeiter_innen lassen sich entweder Ackerbau oder Tierhaltung zuordnen. Trotz dieser Zuordnung wechseln die Mitarbeiter_innen bei Bedarf auch zwischen den Betriebszweigen. Dies führt auf Betrieb 3 zu einem erhöhten Kommunikationsbedarf. Ebenfalls spielen die unterschiedlichen Arbeits- und Verantwortungsbereiche unmittelbar ineinander. Die Wasserbüffelmilch und ein Teil der Kuhmilch werden in der Käserei verkäst. Der Mist und die Gülle der Tiere landet auf den Feldern des Ackerbaus und die aussortierten Kartoffeln bekommen die Kühe wieder als Futter, um nur einige Verknüpfungspunkte der Betriebszweige zu nennen.

Landwirtschaftskammer Niedersachsen, Berater

Bevor Ulrich Klischat die Leitung des Fachbereichs für Ökologischen Landbau der Landwirtschaftskammer Niedersachsen übernahm, war er Kooperationsberater in der Funktion eines Unternehmensberaters. Als dieser beriet er Landwirtinnen und Landwirte, die eine Kooperation eingehen wollten. Zu seinen Aufgaben gehörte es, ihnen bezüglich der Gesellschaftsverträge, der Arbeitsorganisation, der Gewinnverteilung und der internen Kommunikation beratend Hilfestellung zu leisten, um so den Weg vom Einzelunternehmen zur Kooperation, beziehungsweise zur Betriebsgemeinschaft zu ebnen. Weiterhin wurden diese Betriebe während der laufenden Kooperation unterstützt, wenn es zu Schwierigkeiten kam. Im letzten Jahr dieser Tätigkeit verschob sich der Schwerpunkt auf die Auflösung von Kooperationen.

4.5.2 Leitfadengestützte Experteninterviews

Der Fokus der Untersuchung liegt bei vorhandener Fragestellung auf den Erfahrungen und dem individuellen Umgang der Befragten mit dem Thema, daher bietet sich eine generelle Offenheit des Forschenden gegenüber dem Forschungsgegenstand, der Situation und der Untersuchungsmethoden an. Die Untersuchung wurde mit der Methode der leitfadengestützten Experteninterviews durchgeführt. Pro Betrieb wurden zwei Betriebsleiter_innen gemeinsam interviewt. Der Vorteil der Gruppeninterviews im Gegensatz zu Einzelinterviews liegt u.a. in der Kostenersparnis, da mehrere Menschen zur selben Zeit am selben Ort befragt werden können. Weiterhin sind Gruppeninterviews besonders reich an Daten, denn die interviewten Personen können mehr von ihrem eigenen Wissen formulieren, da sie die Antworten anderer interviewter Personen stimulieren und sie so „bei der Erinnerung von Ereignissen“ unterstützt würden (vgl. Flick 2005, S. 170). In der Tat berichteten die Befragten von einer Bereicherung für ihren gemeinsamen Meinungs- und Entscheidungsprozess, da durch das Interview die Gelegenheit entstand, sich fokussiert mit dem Thema der internen Kommunikation auseinanderzusetzen. Sie ergänzten ihre Aussagen gegenseitig und lieferten ihren Mitgesellschaftern Impulse für weitere Ausführungen. Laut Flick (2005) wird durch das gemeinsame Erzählen von zusammengehörigen Personen versucht eine „alltagsnähere Interaktion zu schaffen“. Somit kann die Erhebungssituation um eine stärkere Kontextualisierung erweitert werden (Flick 2005, S. 168-169).

Hingegen liegt eine erhöhte Schwierigkeit für den/die Interviewer_in darin, das Gespräch so zu koordinieren, dass alle Beteiligten ausreichend zu Wort kommen. Dies beinhaltet sowohl ständige Objektivität als auch dafür Sorge zu tragen, dass alle Interview-

partner_innen gleichermaßen zu Wort kommen, und ruhigere Interviewpartner_innen gegebenenfalls dazu zu ermuntern, „sich mit ihren Ansichten in die Befragung einzubringen“ (Flick 2005, S. 169). Wenn die Befragten dazu tendierten, einer Meinung zu sein oder sich einig zu werden bzw. der Eindruck entstand, dass sie ohne den/die Partner_in deutlichere Worte genutzt hätten um ihrer Meinung Ausdruck zu verleihen, wurde daher darauf geachtet, dass Differenzen in Meinungen anerkannt wurden und dargestellt werden konnten.

Nach der Durchführung der Interviews wurden diese unter Nutzung der Software „f4“ von Audio- in Schriftform transkribiert und mit Hilfe der Software MAXQDA analysiert. Dazu wurde ein Kategoriensystem gebildet, welches aus wenigen Hauptkategorien besteht, die sich nicht aus dem zu untersuchenden Material, sondern aus der Forschungsfrage ableiten (Kuckartz 2014). Das so entstandene Suchraster wurde in einem zweiten Schritt um weitere Kategorien, die aus dem Text entstanden sind, ergänzt.

Im Folgenden werden die daraus resultierenden Ergebnisse zur internen Kommunikation in landwirtschaftlichen Betriebsgemeinschaften vorgestellt. Der Fokus liegt dabei auf den drei „Hof-Interviews“. In die Diskussion über Chancen und Risiken einer internen Kommunikation fließen dann auch die Erkenntnisse aus dem Interview mit dem Kammerberater ein.

4.6 Ergebnisse

4.6.1 Formen und Inhalte der internen Kommunikation

Wie die regulären Kommunikationsstrukturen der einzelnen Betriebe in den Interviews beschrieben wurden, wird folgend dargestellt.

Betrieb 1

Auf Betrieb 1 findet ein Großteil der Kommunikation zwischen den Betriebsteilen Landwirtschaft und Gärtnerei in der Freizeit von B1BL1 und B1BL2 statt. Dies sei besonders dadurch bedingt, dass genannte Betriebsleiter ein Paar sind (Interview B1). Die Kommunikation zum/r dritten Betriebsleiter_in ist an die Öffnungszeiten des Hofladens (zweimal wöchentlich) gebunden und findet sowohl mündlich als auch schriftlich statt. Insgesamt ist die Kommunikation zwischen den drei Betriebsteilen wenig intensiv und beschränkt sich auf „kurze [...] informelle Treffen“ in unregelmäßigen Abständen und wenig strukturiert. Die Inhalte bezögen sich meist auf Preise und Preisveränderungen oder Organisatorisches, aber auch auf die Tätigkeiten von Praktikant_innen, Aushilfen und Auszubildenden, deren Arbeitsbereiche nicht generell feststehen. Ebenso variabel wie Ort, Zeit und Inhalt der Kommunikation ist die Anwesenheit von Angestellten. Dies werde je nach Anliegen flexibel gehandhabt. B1BL1 fasst dies als „Kommunikation der kurzen Wege“ zusammen. Weiter ließe sich die Kommunikation differenzieren auf die Bereiche innerhalb der Gärtnerei und der Landwirtschaft.

Im landwirtschaftlichen Bereich treffe sich B1BL1 jeden Morgen um 7:30 Uhr mit seinen Festangestellten im Büro des Haupthauses um die Arbeitsaufgaben zu besprechen. Dies nehme je nach Bedarf fünf bis zehn Minuten in Anspruch. Montags werde zusätzlich von B1BL1 ein Arbeitsplan für die Woche erstellt, auf dem für den Hauptmitarbeiter auf einem DIN A4-Blatt die Ziele und Aufgaben der einzelnen Wochentage ersichtlich sind (Interview B1).

Die drei festangestellten Mitarbeiter_innen der Gärtnerei, die zwei bis drei Auszubildenden und B1BL2 frühstückten morgens um zehn Uhr gemeinsam, darauf folge eine Arbeitsbesprechung. Auch in der Gärtnerei bespräche man sich regelmäßig, die Arbeit in der Gärtnerei orientiert sich an einem Wochenplan, der aus einem Jahreskalender resultiert. Durch diese Pläne sind die Vorgänge in der Gärtnerei bereits vorstrukturiert. Sie werden jeden Tag durch die aktuellen Bestellungen und Gegebenheiten der Gemüsekulturen ergänzt. Ebenfalls werde „Montagsmorgens [ein] Rundgang durch die Gärtnerei“ (Interview B1) gemacht, bei dem alle, die in der Gärtnerei arbeiteten, mitgingen. Dieser diene der Übersicht über die Kulturen und dazu den Wochenplan dem aktuellen Stand anzugleichen. So ist der Plan für alle Mitarbeiter_innen während der Arbeit einsehbar und kann durch ein Ankreuzsystem von allen gleichzeitig abgearbeitet werden (Interview B1). Ein laut B1BL1 weiteres „wichtiges Kommunikationsinstrument“ sei das halbjährliche Gespräch mit den Marktmitarbeiter_innen. Dabei sind alle Personen anwesend, die Gemüse auf dem Markt verkaufen. Es werde sich bei einem Rundgang durch die Gärtnerei über die aktuelle Qualität des Gemüses, aber auch über Anliegen und Wünsche der Kunden, die durch die Marktverkäufer_innen weitergegeben werden, ausgetauscht. Ebenfalls biete es die Gelegenheit, über Änderungen zu sprechen und die Verkaufenden für das Verkaufsgespräch zu schulen.

Betrieb 2

Die Kommunikation auf Betrieb 2 zwischen den Betriebsleitern wurde in dem geführten Interview als „intuitiv“ beschrieben (Interview B2). Beide würden ihren Tätigkeitsbereichen nachgehen, ohne sich zu einer festen Zeit täglich zu treffen. Dies sei jedoch unabhängig von der morgendlichen Arbeitsbesprechung bei Kaffee mit den Mitarbeiter_innen. Entstehe ein Zeitfenster, beispielsweise durch schlechtes Wetter, träfe man sich im Büro auf der Hofstelle des B2BL1 zu einer gemeinsamen Gesprächsrunde mit den Mitarbeiter_innen. Bei diesen Treffen werde einerseits darüber gesprochen, was in den letzten Tagen gemacht wurde und was in nächster Zeit zu erledigen sei. Andererseits dienten sie als Raum für gegenseitiges Feedback. Bei Problemen würden ebenfalls „Krisentreffen“ einberufen, bei denen dann der Konflikt „sozialverträglich angesprochen“ werde (Interview B2). Weiter finde die Kommunikation meist mündlich und persönlich, niemals per Email, aber oft per Handy statt. Dies basiere auch auf der Vorliebe von B2BL2, Dinge so schnell wie möglich anzusprechen und auf seiner Abneigung gegenüber Computern (Interview B2).

Betrieb 3

Der Großteil der Kommunikation auf Betrieb 3 geschehe morgens bei einem gemeinsamen Frühstück in der Küche. Die Frühstückspause, bei der alle Betriebsleiter und Mitarbeiter_innen anwesend sind, dient der Arbeitsbesprechung wobei ebenfalls private Belange besprochen werden (vgl. Interview B3). Für den Ackerbau finde zuvor eine kurze Arbeitsplanung mit dem Mitarbeiter, der die meiste Arbeit auf den Feldern erledigt, statt. Ebenfalls treffe sich B3BL2 mit den Mitarbeiter_innen des Milchviehbereichs nach der Frühstücks- und Mittagspause für weitere Besprechungen (Interview B3).

4.6.2 Chancen der internen Kommunikation

Betrieb 1

Der B1BL1 berichtete, dass er bereits auf seinem Ausbildungsbetrieb die Struktur der morgendlichen Besprechung kennen und schätzen lernte. Damals erschien sie ihm jedoch ebenfalls als langatmig. Es gab eine große Besprechungsrunde, wie sie in der biologisch-dynamischen Landwirtschaft gängig ist, bei der die Landwirt_innen ebenfalls die Arbeitsanweisung der Gärtner_innen und anderer Mitarbeiter_innen mit anhörten. Diese Erfahrungen setzte er auf dem eigenen Betrieb um, in dem zwar jeden Morgen eine Arbeitsbesprechung stattfindet, welche aber nach Arbeitsbereichen getrennt wird (Interview B1). B1BL2 hat in ihrem Bereich positive Erfahrungen mit einem Ankreuzsystem als Kommunikationsmedium gemacht, was die Ernte der Gärtnerei erleichtert. Es ermöglicht, mit mehreren Personen schlagkräftig viele Kulturen gleichzeitig zu ernten. Jeder notiert auf der ausgelegten Liste, was er gerade tut beziehungsweise fertiggestellt hat. Dies verhilft allen Beteiligten zu einem schnellen Überblick und einem selbstständigen Arbeiten (Interview B1).

Das halbjährliche Treffen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die auf den Markt fahren, wird als „wichtiges kommunikatorisches Instrument“ wahrgenommen. Es diene der Motivation der Mitarbeiter_innen und fördere das Führen qualifizierter Kundengespräche (Interview B1).

Weiter kommentiert B1BL1 den Betriebsausflug der Gärtnerei wie folgt: „Das ist [...] ein wichtiger Aspekt irgendwie für die Motivation, und dass man mal auf einer anderen Ebene kommuniziert, zwischendurch. [Es] geht ja auch nicht nur [...] um die Arbeit und es kann auch, Anregung schaffen“. Zusätzlich findet auf dem Betrieb 1 eine Weihnachtsfeier mit Jahresrückblick statt. Dies habe einen „würdigenden und unterhaltenden Charakter“ (Interview B1).

Betrieb 2

Auf Betrieb 2 ist ein Prozess in der Kommunikation erkennbar. Einer der Mitarbeiter hat eine Sonderstellung im Betrieb, da er für das Führen der Ackerschlagkartei verantwortlich ist. Selbiger soll die Tätigkeiten aller Mitarbeiter_innen sowie den Schleppereinsatz, den Dieselverbrauch, Stunden und Leistung pro Hektar für ihre verrichteten Arbeiten notieren. Das Erfragen der Informationen durch den Mitarbeiter erzeugte immer öfter weniger gute Resonanz. Er wurde von den anderen „angepflaumt“ und kündigte an, die Tätigkeit nicht mehr länger auszuführen. Seitdem bekommen alle Mitarbeiter_innen Zettel, die sie selbst ausfüllen und auf dem Schreibtisch von B2BL1 ablegen. Dieser hakt auch nach, wenn dies nicht erfolgt. Das neue System „klappt aber gut“ (vgl. Interview B2).

Eine Unternehmung mit den Mitarbeiter_innen zu machen, die nicht direkt etwas mit der Arbeit zu tun hat, ist auch auf dem Betrieb 2 wichtig. Hier wird nach der Kartoffelernte mit den Mitarbeiter_innen, den Saisonarbeitskräften und manchmal auch mit ihren Angehörigen gegrillt. Geplant ist, gemeinsam einen Erste-Hilfe-Kurs im Winter zu belegen (vgl. Interview B2).

Betrieb 3

Auch auf Betrieb 3 hat ein Prozess stattgefunden. Als dort noch weniger Mitarbeiter_innen angestellt waren, ergab es sich häufiger, dass B3BL1 und B3BL2 gemeinsam arbeiteten und so bei der Arbeit Dinge besprechen konnten. Es hat eine starke Spezialisierung stattgefunden, sodass dies heute kaum noch der Fall ist. Bei konkreten Anliegen ziehen sich

nun die mittlerweile drei Betriebsleiter nach dem gemeinsamen Frühstück mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in das Büro von B3BL1 und B3BL3 zurück und besprechen sich dort. Positiv ist daran laut B3BL2 zu vermerken, dass, weil jeder seinen eigenen Tagesablauf vor Augen hat, diese Treffen kurz und effizient abgehalten werden (vgl. Interview B3).

Ebenfalls für gut befunden hat B3BL2 das von B3BL3 organisierte Grillen nach der Zwiebel- und Kartoffelernte (Interview B3).

4.6.3 Herausforderungen und Probleme der internen Kommunikation

Betrieb 1

Sollte B1BL1 oder ein/e wichtige/r Mitarbeiter_in bei der montäglichen Arbeitsbesprechung, bei der die Angelegenheiten der Woche geplant werden, einmal nicht anwesend sein, führt dies zu Missverständnissen. Die Arbeit „läuft nicht rund“ und Dinge werden vergessen (vgl. Interview B1). Auch B1BL2 spürt die Folgen noch in der ganzen Woche, wenn montags bei dem Rundgang durch die Gärtnerei abgekürzt wurde (Interview B1).

In den Bereichen, in denen sich die Betriebszweige überschneiden, entstehen ebenfalls leichter Missverständnisse und Reibereien. Hier liege laut B1BL1 ein erhöhter Austauschbedarf vor: „Wir müssten vorher miteinander sprechen. Was dann manchmal aus zeitlichen Gründen verbleibt, oder auch aus mangelnder regelmäßiger Gesprächskultur“. Ein weiterer, eher technischer Verbesserungsvorschlag wäre, dass die Gärtner_innen bei der Arbeit über ein Handy erreichbar sind (Interview B1).

B1BL2 sieht zusätzlich eine Herausforderung an anderer Stelle: „Die Hauptkommunikation läuft halt zwischen B1BL1 und mir und es ist natürlich ein bisschen beziehungsabhängig. Deswegen ist es nicht immer optimal“ (Interview B1).

Betrieb 2

Auf Betrieb 2 beschreibt B2BL2 den Wandel der Kommunikation durch die Gründung der GbR wie folgt: „Je mehr Leute zusammen sind desto mehr muss man einfach abstimmen. Ich musste das auch erst mal lernen. Früher habe ich ganz alleine alles gemacht bei mir“. Durch ihren eher „lockeren Umgang“ miteinander, würden einige Dinge nicht wirklich abgesprochen. „Das ist vielleicht ein Defizit, ist aber bis jetzt ja noch nie ein Problem gewesen“ (Interview B2).

Anfangs entstanden durch die Zusammenlegung der Betriebe neue Herausforderungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Unklare Absprachen zwischen den Gesellschaftern führten zu Verwirrungen bei den Angestellten. Für B2BL2 entstand daraus die Erkenntnis „man muss einfach unheimlich viel reden“. Mittlerweile habe sich die Kommunikation diesbezüglich aber eingespielt.

„Die Kommunikation unter den Mitarbeitern, also die untereinander, [das] geht gar nicht. Das ist für unseren Betrieb das größte Problem“, betonen B2BL1 und B2BL2 die Thematik, die im Folgenden einer ausführlicheren Beschreibung bedarf. Es gibt auf Betrieb 2 vier Mitarbeiter von denen drei sehr dominant seien und „glauben alles zu wissen“ (Interview B2). Die Mitarbeiter verhalten sich wie „kleine Individualisten“ und jeder fühlt sich, nach Aussage der Betriebsleiter, wie „sein kleiner eigener Chef“. Dies schürt Rivalitäten und fördert ein Konkurrenzdenken unter den Mitarbeitern und erschwert die Teambildung (Interview B2).

„Und wir haben zum Beispiel aufgehört mit der Ausbildung, weil es nicht geht hier mit einem Lehrling, wenn alle immer ihren Trecker nicht hergeben wollen und ihre Arbeiten

nicht hergeben wollen [...], das geht einfach nicht. Und das hat uns so unter Druck gesetzt und so in Stress gebracht, dass wir mit der Ausbildung komplett aufgehört haben. Das haben wir nicht mehr ertragen“, beschreibt B2BL2. Auch B2BL1 betont mehrfach, dass es in der Vergangenheit „richtig schlimm Reibereien“ zwischen den Mitarbeitern gegeben hat. Daraufhin wurden diese separiert und auf unterschiedliche Arbeitsbereiche aufgeteilt.

Ebenfalls spielten sich die Mitarbeiter durch zurückgehaltene Informationen gegeneinander aus und seien nicht immer „offen und ehrlich“ (Interview B2). Eine Reaktion darauf waren Gespräche und auch das Drohen mit Konsequenzen, wenn keine Änderung einträte. Die Mitarbeiter haben ihr Verhalten jedoch nicht grundlegend geändert (vgl. Interview B2).

B2BL1 kommentiert die Mitarbeitergespräche wie folgt: „Aber das sieht man ja auch bei Betriebsgesprächen, wo wir uns zusammen treffen [...] und [...] gegenseitig jetzt mal sag[en], was wir gut finden und was wir schlecht finden. Das haben wir auch öfters mal gemacht. Da kommt ja nie die Sache auf den Punkt, worauf es ankommt, weil keiner sich das traut. Also das ist schwierig, das zu kommunizieren untereinander, weil keiner seinen Mund aufmacht [und sagt], was ihn wirklich ärgert. Aber das ist glaube ich auch verständlich, ne, oder menschlich [...]“.

Erschwerend kommt hinzu, dass der vierte Mitarbeiter gar nicht spricht (Interview B2). B2BL2 sieht die Situation wie folgt: „Einer von unseren Jungs hat es eben schwer. Das ist der älteste. Also ich glaube nicht, dass er hier wirklich zu leiden hat, aber manchmal geht es dann schon so ein bisschen ans Eingemachte“. Er sage nie etwas von sich aus. Eine Lösung des Problems sieht B2BL1 nicht und begründet dies mit der Unterschiedlichkeit der Menschen. B2BL2 hingegen wünscht sich ein Coaching mit einer externen, geschulten Person im Winter, was Klarheit in die Situation bringen soll. Einig sind sie sich aber in dem Punkt, dass sie nicht den Anspruch hätten, perfekt zu sein und es ihr vornehmliches Ziel sei, die Kommunikation zwischen den drei Hauptangestellten zu verbessern (vgl. Interview B2).

Insgesamt seien die Mitarbeiter aber ruhiger geworden. Dies hat nach Ansicht der Betriebsleiter unterschiedliche Gründe. Einerseits würden die Personen älter und dadurch ruhiger, aber auch die Mitarbeitergespräche hätten zu der Verbesserung beigetragen. Ihrer Meinung nach ist die gesamte Entwicklung als Prozess zu verstehen. „Wir haben das ja nicht einfach eskalieren lassen, sondern wir haben ja darüber auch miteinander gesprochen.“ Die Schwierigkeit bestehe dabei in der Gradwanderung zwischen Motivationssteigerung und „Tacheles reden“ (Interview B2).

Eine weitere Herausforderung besteht darin, dass die Betriebsleiter unterschiedliche private Beziehungen zu den Mitarbeitern außerhalb des Betriebes haben. B2BL1 ist mit einem davon gut befreundet und verbindet mit ihm auch private Aktivitäten. B2BL2 dagegen pflegt zu allen Mitarbeitern einen freundschaftlichen, aber gleichzeitig distanzierten Umgang. Inwieweit so eine gleiche und gerechte Weitergabe an Informationen von Betriebsleitern zu Mitarbeitern gegeben ist, lässt sich an dieser Stelle hinterfragen (vgl. Interview B2).

Am Ende des Interviews mit Betrieb 2 stellte sich beiläufig heraus, dass es unterschiedliche Vorstellungen von der Sauberkeit von Treckerkabinen auf dem Betrieb gibt, und dadurch Konflikte unter den Mitarbeitern entstehen, die die Betriebsleiter schlichten (vgl. Interview B2).

Betrieb 3

Bei den Ausführungen des Betriebs 3 waren einige Kritikpunkte am morgendlichen „Frühstücksritual“ erkennbar. Es galt als unruhig durch die Vielzahl unterschiedlicher Gespräche und Personen und als nicht zwangsläufig zielführend. Am Ende des Frühstücks seien nicht immer alle Arbeitsbereiche angesprochen worden, sodass besonders die Auszubildenden, die keinen festen Arbeitsbereich haben und die Strukturen des Betriebes nicht gut kennen, diejenigen sind, die ohne Plan vom Tisch aufstehen. Dies ließe sich durch eine konsequentere Trennung der Gesprächsthemen und eine Fokussierung auf die Arbeitsbesprechung lösen. Die koordinierte Umsetzung sei Aufgabe der Betriebsleiter und wird von B3BL2 und B3BL3 in Zukunft angestrebt (vgl. Interview B3).

Der bereits erwähnte Prozess der internen Spezialisierung hat auch Auswirkungen auf die Mitarbeiter. Die Betriebsleiter haben den Anspruch, dass ihre Mitarbeiter_innen fachlich so kompetent sind, dass erstere ersetzt werden könnten. Bei den Mitarbeiter_innen führt dies jedoch zu einer Eigendynamik, denn diese weisen sich gegenseitig immer stärker bestimmten Arbeitsbereichen zu. Dies führe zu Sticheleien untereinander und sei nicht förderlich für den Gesamtbetrieb. Die Spezialisierung ist dabei gewollt, Ausgrenzung nicht. Laut B3BL3 bedingten sich beide Faktoren jedoch gegenseitig, sodass momentan kein Lösungsansatz offenliege.

Mitarbeitergespräche werden im landwirtschaftlichen Bereich des Betriebes 3 noch nicht geführt. Da die Käserei diese jedoch seit einiger Zeit durchführt, wird sich gedanklich mit dem Thema auseinandergesetzt. Im Interview klang von B3BL2 eine kritische Einstellung an. Er sei sich nicht sicher, ob die Angestellten den Mut hätten, die Wahrheit zu sagen in Anwesenheit aller drei Betriebsleiter, oder ob diese die Situation zu sehr verunsichere.

Daraufhin sprach sich B3BL3 für die Einführung von Mitarbeitergesprächen aus, wenn diese mit einem oder einer Mitarbeite_in und maximal zwei Betriebsleitern stattfänden. Weiter mahnte er jedoch den hohen zeitlichen Aufwand an, da dies neben der Durchführung auch einer Vorbereitung bedürfe (vgl. Interview B3).

B3BL2 sieht den steigenden Bedarf der Kommunikation bei einer steigenden Anzahl an Mitarbeiter_innen. Ebenfalls bestehe die Notwendigkeit der Vermittlung zwischen den Mitarbeiter_innen als Aufgabe der Betriebsleiter. Weiter beschreibt er jedoch, dass es ihm teilweise nicht leicht falle, Verständnis für die Probleme mancher Mitarbeiter_innen aufzubringen und zwischen ihnen zu vermitteln. Dies stelle für ihn besonders bei Mitarbeiterinnen eine Herausforderung dar. Er ist der Meinung, dass diese Aufgabe besondere Sensibilität erfordere und sieht den Bedarf, sich in jener Hinsicht weiterzubilden. Einig sind sich B3BL2 und B3BL3 darüber, dass man in jedem Fall als Betriebsleiter auf sein Gegenüber eingehen und sich gegebenenfalls mit seiner eigenen Meinung zurückhalten muss, auch wenn man für „manche Probleme [...] nicht wirklich Verständnis habe“ (vgl. Interview B3).

Als Impuls für ein weiteres Thema galt ein spontanes Grilltreffen zum Ende der Zwiebel- und Kartoffelernte, welches von B3BL3 nicht optimal kommuniziert wurde. Es mangle daher noch an einer Möglichkeit, Informationen, die alle betreffen, einfach und gleichmäßig an alle weiterzugeben, ohne Gefahr zu laufen, jemanden nicht informiert zu haben. Diesen Zweck würde laut B3BL3 ein Aufenthaltsraum mit einem schwarzen Brett, das für alle ersichtlich ist, erfüllen. Da dies aber räumlich nicht gegeben ist, ist ein Lösungsvorschlag von B3BL3, dies in Zukunft auf elektronischem Wege zu lösen, sobald B3BL2 ein Smartphone besitze (vgl. Interview B3).

Die Diskussion darüber, in welchem Zustand eine Treckerkabine zu hinterlassen ist, wird auch auf Betrieb 3 geführt. Dies sei grundsätzlich darin begründet, dass die Mitarbeiter_innen, die hauptsächlich im Stall arbeiten, die Trecker ebenso verwenden, wie die,

die vornehmlich im Ackerbau tätig sind. Letztere verbringen deutlich mehr Zeit in den Kabinen und seien meist darauf bedacht, es dort sauber zu halten. Der Lösungsansatz hier ist das vermehrte Vermitteln gemeinsamer Ziele durch die Betriebsleiter (vgl. Interview B3). Das ist B3BL2 „immer total wichtig“. Auch B3BL3 stimmt dem mit folgenden Worten zu: „Das ist unser Job und dann muss man den Leuten halt immer wieder klar-machen, dass wir im Grunde genommen alle davon profitieren, dass wir kein reiner Ackerbaubetrieb und kein reiner Kuhbetrieb sind“.

4.7 Empfehlungen für die Gestaltung der internen Kommunikation

Regelmäßige Treffen und Besprechungen

„Die Gestaltung der Kommunikation für das Alltagsgeschäft ist in Kooperationen so vielfältig, wie es Kooperationen gibt“ (Klischat & Klischat 2005, S. 107). Es scheint jedoch, dass regelmäßige Besprechungen in wöchentlichen Abständen zu festen Terminen eine unerlässliche Basis für eine gelungene interne Kommunikation darstellen (Interview Klischat). Die von Hermann (2005a) hervorgehobene hohe Bedeutung von regelmäßigen Treffen und Besprechungen zeigte sich auch in der vorliegenden Untersuchung. Alle drei befragten Betriebe betonten die Relevanz von kontinuierlichen und gelungenen Besprechungen. Sie konnten die Probleme klar erläutern, die entstehen, wenn Besprechungen unzureichend stattfinden. Somit lässt sich die Relevanz regelmäßiger Besprechungen verallgemeinern. Weiter ist aus den Interviews ersichtlich, welche Vor- beziehungsweise Nachteile die unterschiedlichen Zusammenstellungen von Personen bei Arbeitsbesprechungen haben können. Zwei Betriebe beschrieben Besprechungen mit vielen Anwesenden unterschiedlicher Arbeitsbereiche als unruhig, langatmig und weniger zielführend als solche, bei denen nur ein engerer Kreis an Mitarbeiter_innen anwesend sei.

Feste feiern

Eine Empfehlung, die der Kammerberater Herr Klischat oft Betrieben mit auf den Weg gibt ist, „regelmäßig mal ein Fest zu machen“. Dadurch entstünde die Möglichkeit, sich abseits der Arbeit auszutauschen, Familie und Angehörige der Mitarbeiter mit einzuladen und kennenzulernen (s.u. Abschnitt „Privates und Familien mit einbeziehen“). Verschiedene Autorinnen und Autoren betonen ebenfalls den positiven Effekt von Festen und Events. Die positiven Eigenschaften, die ihnen zugeschrieben werden, stellen sich wie folgt dar: Festlichkeiten lösten starke Gefühle aus, sind interaktiv und einzigartig, sprechen alle Sinne an, erleichtern die Informationsaufnahme, fördern das Wir-Gefühl (s.u. Abschnitt „Das Wir-Gefühl stärken“) und die Zusammenarbeit, lösen Störungen und aktivieren die Mitarbeiter_innen (Herbst 2014; Hetzner 2005). Die befragten Betriebe berichteten von Weihnachtsfeiern, Grillabenden oder Betriebsausflügen und sie sehen solche Aktivitäten als fördernd für Motivation und Zusammenhalt der Gruppe an. Jahresrückblicke dienen einer Übersicht über die getane Arbeit und würdigten diese zusätzlich. Die so mehrfach hervorgehobene Bedeutung des Themas bestätigt die Empfehlung des Kammerberaters.

Das Wir-Gefühl stärken

Laut Hermann (2005c) ist das gemeinsame Arbeiten in landwirtschaftlichen Kooperationen eine anspruchsvolle und oft unterschätzte Beziehungsleistung. Diese lässt sich durch

das Fördern des Wir-Gefühls (wie beispielsweise durch das Durchführen von Betriebsfeiern, s. Abschnitt „Feste feiern“) erleichtern. Wichtig ist, jede einzelne Person in ihrer Aufgabe für den Gesamtbetrieb wertzuschätzen und dies zu kommunizieren. „Herrschen [so] in einer Gruppe oder einem Team ein besonderer Geist, Offenheit, Freude am Wirken, Vertrauen zueinander und die Sicherheit, sich aufeinander verlassen zu können, dann wird ein immenser Energiegewinn sicht- und spürbar“ (Hermann 2005c, S. 83).

Auch in den Interviews wurde betont, wie wichtig das Wir-Gefühl und der Zusammenhalt für die Betriebsgemeinschaften sind. Ebenfalls wurde aber auch auf Betrieb 2 die große Herausforderung dargestellt, die darin bestünde, aus Mitarbeitern, die einander nicht mochten, ein Team zu bilden. Auf Betrieb 3 sahen sich die Betriebsleiter in der Pflicht, mit den Mitarbeiter_innen so oft wie möglich als „Wir“ zu sprechen, um zu verdeutlichen, dass der Betrieb nur von der Zusammenarbeit aller und dem Orientieren an gemeinsamen Zielen profitiere. So sollte dem Abgrenzen und Abwerten einzelner Arbeiten entgegen gewirkt werden. Diese Notwendigkeit des Wandels vom „Ich“ zum „Wir“ sieht auch Hetzner (2005, S. 76) und hebt den positiven Effekt für die Zusammenarbeit, den das Stärken des Wir-Gefühls mit sich bringt, hervor.

Rückmeldung geben

Eine weitere wichtige Methode der Kommunikation ist das Feedback. „Rückmeldungen und Anerkennung sind wichtige Bausteine für ein gutes Miteinander und kostengünstige Motivationsimpulse“ (Hermann 2005a, S. 64). Feedbackgespräche fördern das Zusammenspiel von Gruppen auf landwirtschaftlichen Betrieben (Hermann 2005a). Auch die befragten Betriebsleiter_innen waren sich dieses kommunikativen Instruments bewusst, betonten aber eher den Lernbedarf, der an dieser Stelle noch bestehe.

Privates und die Familien mit einbeziehen

Herr Klischat betonte im Interview, dass es förderlich für die Zusammenarbeit der Betriebsleiter_innen sei, sich auch privat für diese zu interessieren. Sein Appell: „Ihr müsst euch regelmäßig treffen, ihr müsst euch auch privat füreinander interessieren, ihr müsst auch Familienangehörige [...] ein, zwei [...] Mal im Jahr mitnehmen [...]“. Ist das Umfeld der Mitgesellschafter_innen und Mitarbeiter_innen bekannt, lasse sich leichter Verständnis für Ausnahmesituationen aufbringen, so Klischat. Anspannung oder gedankliche Abwesenheit der Arbeitspartner ließe sich einfacher akzeptieren, wenn man beispielsweise über den akuten Krankheitsfall in der Familie aufgeklärt sei.

Die Befragten beteuerten ein privates Interesse an den Personen und das Einbeziehen der Familien der Mitgesellschafter_innen. Die zwei Gesellschafter_innen des ersten Betriebes beispielsweise sind ein Paar. Sie gaben an, dass nicht selten die interne Kommunikation abhängig von ihrer Beziehung sei. Auf Betrieb 2 werden die Angehörigen der Mitarbeiter auch einmal mit zum Ernte-Grillen eingeladen und auf Betrieb 3 sind Gespräche über Privates und die Familien fest in die tägliche Arbeitsbesprechung integriert.

Ebenfalls wird der wichtige Einfluss, den die Familien und das Umfeld der Betriebsleiter_innen auf die Kooperation haben, beschrieben. Dieses dürfe daher nicht einfach übergangen werden. Werden den Familien und Angehörigen grundsätzliche Informationen vorenthalten, die sie in der Folge mittragen müssen, entsteht ein „hohes Konfliktpotential“ (vgl. Wüst 2005, S. 142).

Mitarbeitergespräche

Das Durchführen von Mitarbeitergesprächen unterschied die Betriebe ebenfalls voneinander. Betrieb 2 hat diese Methode der internen Kommunikation bereits angewendet, wohingegen sie auf Betrieb 3 noch nicht durchgeführt wurde. Welchen Nutzen diese Kommunikationsform habe und wie man sie bestmöglich umsetzen könne, waren auf Betrieb 2 und 3 Themen. Jedoch wurde auf Betrieb 3 der organisatorische Aufwand zu bedenken gegeben und der Nutzen von B3BL2 kritisch hinterfragt.

Der Nutzen von Mitarbeitergesprächen für ein Unternehmen ist durch verschiedenste Quellen belegt (vgl. beispielsweise Mast 2000; Herbst 2014). Die Überzeugung scheint jedoch nicht im selben Umfang in der Landwirtschaft angekommen zu sein. Diese Vermutung lässt sich durch Aussagen der interviewten Betriebsleiter_innen untermauern, welche betonten, dass durch die steigende Zahl an Angestellten die Notwendigkeit, sich mit Methoden wie dem Mitarbeitergespräch zu befassen, zunehme.

Kommunikation in Betriebsgemeinschaften als Prozess

Die Betriebsleiter_innen der befragten Betriebe konnten alle von Erfahrungen und Prozessen berichten, die sich aus dem Zusammenschluss zu einer Kooperation ergeben haben. Die Umstellung vom alleinigen Betriebsleiter zu einer gemeinsamen Leitung des Betriebes und der Mitarbeiter_innen brachte einige Herausforderungen mit sich. Entscheidungen, die zuvor noch intuitiv, in Eigenregie oder im Kreise der Familie getroffen wurden, bedürfen nun der klaren Auseinandersetzung und direkten Kommunikation mit dem/der Kooperationspartner_in. Erschwerend kommt hinzu, dass die Anzahl der Mitarbeiter_innen durch die Gründung einer Betriebsgemeinschaft meist steigt und dort ebenfalls eine koordinierte und eindeutige Kommunikation erforderlich ist. Dies, so gaben die befragten Betriebsleiter_innen an, sei ein Prozess, in dem sie stetig dazu lernten und in dem man sich zeitweise zwingen müsse viel zu kommunizieren.

Das bestätigte auch Klischat und benennt die Gründung einer Kooperation als „Lernprozess“. „[W]enn dann [...] neue Menschen mit dazukommen, die anders sozialisiert sind und andere Unternehmensphilosophien oder dergleichen verfolgen, dann muss man sich [...] abstimmen und zueinander finden[...]. Dieser Prozess geht nur über Kommunikation“ (Interview Klischat).

Dass Menschen, die eine Kooperation eingehen, sich in vielerlei Hinsicht auf neue interne Herausforderungen einstellen müssen, lässt sich soweit verallgemeinern. Wie genau die Lernprozesse auf den einzelnen Betrieben aussehen, ist sehr spezifisch und lässt sich nicht allgemeingültig ausführen.

Die gleichmäßige und gerechte Verteilung von Informationen

„Landwirte, die in Betriebs- oder Betriebszweiggemeinschaften zusammenarbeiten, wiesen immer wieder auf den Aufwand hin, der erforderlich ist, die Partner mit Informationen zu versorgen, die sie für ihre Arbeitsbereiche brauchen“, so Klischat & Klischat (2005, S. 105). Die Information als ein Hauptbestandteil der Kommunikation ist unverzichtbar für Mitarbeiter_innen. Ohne sie ist es für Mitarbeiter_innen kaum möglich, die Arbeit im Sinne des Betriebes auszuführen. Um Streitigkeiten zwischen den Mitarbeiter_innen und Ungleichgewichte zu vermeiden, sollten die Informationen an alle gleichermaßen verteilt werden, beziehungsweise zugänglich sein (vgl. Interview Klischat).

In den Interviews wurde deutlich, dass dies in Betriebsgemeinschaften mit einer erhöhten Zahl an Mitarbeiter_innen in unterschiedlichen Aufgabenbereichen nicht immer leicht zu

erreichen ist. Zwei von drei Betrieben wünschten sich eine bessere Erreichbarkeit von Mitgesellschafter_innen oder Mitarbeiter_innen über Handy oder Smartphone, um Informationen der täglichen Arbeit einfacher vermitteln zu können, ohne dass sich persönlich getroffen werden muss. Aus demselben Grund wurden auf zwei Betrieben Informationen handschriftlich in Listen aufgezeichnet und waren dort für andere betreffende Mitarbeiter_innen und die Gesellschafter_innen ersichtlich. Diese Methode wird ebenfalls von Klischat & Klischat (2005, S. 105–106) beschrieben und dort am Beispiel eines Arbeitstagebuches erklärt.

Die Notwendigkeit der gleichmäßigen und gerechten Verteilung der Informationen ist so als ein wichtiger Bestandteil funktionierender interner Kommunikation zu erkennen.

Erhöhter Arbeitsdruck darf nicht zur Einstellung von Kommunikation führen

Klischat beschäftigt sich momentan schwerpunktmäßig mit der Auflösung von Betriebsgemeinschaften. Dort machte er die Erfahrung, dass bei erhöhtem Arbeitsdruck zuerst die Kommunikation zwischen den Betriebsleitern minimiert würde. So verhärteten sich die Konflikte. Dies führe in der Folge zu schlaflosen Nächten, Problemen in der Familie und vermehrt zu einer psychischen Belastung und einer gereizten Grundstimmung. Die Erkenntnis „Wir hätten früher miteinander reden sollen“ kam von Seiten der Gesellschafter bei jeder Kooperation, die Klischat bisher auflöste (vgl. Interview Klischat).

Genannter Zusammenhang konnte auch auf Betrieb 1 erkannt werden. Hier litten die betrieblichen Abläufe und die Organisation, sobald aus zeitlichen Gründen die Besprechungen vernachlässigt wurden.

Konflikte zwischen den Mitarbeitenden adressieren

Eine weitere Problematik, die in zwei Interviews angesprochen wurde, ist die der Zusammenarbeit der Mitarbeiter_innen untereinander. Die Betriebsleiter von Betrieb 2 stellten dies als ihr größtes Problem dar. Dabei sei die Kommunikation ein besonderer Faktor. Zwischen den Mitarbeitern dieses Betriebes herrschte ein Konkurrenzkampf, sodass Informationen zwischen den Beteiligten bewusst zurückgehalten wurden und unter den Mitarbeitern kein offenes und ehrliches Verhältnis zustande kam. Der Konkurrenzkampf führte bereits so weit, dass sich die Betriebsleiter nicht mehr in der Lage sahen, die Ausbildung eines Lehrlings guten Gewissens vor jenem Hintergrund durchzuführen. Auf dem Hof wird seither nicht mehr ausgebildet. Die Betriebsleiter versuchten auf vielfältige Weise die Situation zu beeinflussen und die Gruppe zu einer Zusammenarbeit zu bringen. Das erfolgte etwa durch Mitarbeitergespräche, klare Ansprachen, Betriebsausflüge und eine freundschaftliche, kollegiale Art. Dies blieb ihrer Meinung nach aber weitestgehend erfolglos und lediglich das Alter der Beteiligten, ihre gesundheitliche Situation und die damit einhergehenden Veränderungen ihrer Persönlichkeit hätten zu einer Beruhigung der Situation geführt.

Die Betriebsleiter von Betrieb 3 sprachen von einer Abgrenzung, die unter den Mitarbeiter_innen stattfand. Sie ordneten sich gegenseitig bestimmten Arbeitsbereichen zu, was so von den Betriebsleitern nicht gewollt war, mit der Abwertung bestimmter Arbeiten einhergeht und zu Sticheleien unter den Mitarbeiter_innen führt. Das Vermitteln zwischen den Mitarbeiter_innen bei Konflikten und Problemen gehöre ebenfalls zu den Aufgaben der Betriebsleiter.

Diese Beispiele verdeutlichen die meist große Aufgabe der Mitarbeiterführung, mit der sich die in den Interviews befragten Betriebsleiter_innen konfrontiert sehen. Diese Herausforderungen nahmen mit steigender Anzahl der Angestellten zu.

Treckerkabinen

Ein Streitpunkt, der auf zwei von drei Betrieben angesprochen und ebenfalls von Klischat hervorgehoben wurde, ist Ordnung und Sauberkeit in der Treckerkabine. Streitigkeiten unter den Mitarbeiter_innen, ausgelöst durch verschmutzte Treckerkabinen oder das Rauchen auf dem Trecker, wurden auf zwei Betrieben genannt. Die Zusammenarbeit werde problematisch, sobald die Gesellschafter_innen nicht den gleichen Anspruch an Arbeitsqualität haben, beteuert Klischat, der sich ebenfalls oft in der Beratung mit der Thematik konfrontiert sieht.

Kommunikation im Wandel

Um das Thema der internen Kommunikation in einen größeren Zusammenhang zu setzen, wurde Klischat in dem Interview gefragt, ob er einen Wandel in der Art der internen Kommunikation erkennt, beziehungsweise, ob sich das Bewusstsein gegenüber diesem Thema geändert habe.

Ein Wandel geschieht laut Klischat vermehrt dadurch, dass die Betriebe wachsen und vermehrt Familienangehörige außerhalb der Landwirtschaft tätig sind und so mehr außerfamiliäre Mitarbeiter_innen eingestellt werden, als durch das Eingehen einer Kooperation. Diese Veränderung der Mitarbeiter_innensituation auf den landwirtschaftlichen Betrieben bringt unterschiedliche Folgen mit sich. Die Betriebsleiter_innen müssen lernen, so zu kommunizieren, dass sie einerseits die Mitarbeiter_innen für sich gewinnen und andererseits diese auch bei sich halten können. Aus der Erkenntnis heraus, mit den Mitarbeiter_innen angemessen zu sprechen, leitet sich laut Klischat auch der Wandel im Umgang mit den Mitgesellschafter_innen ab.

Früher waren Landwirtinnen und Landwirte deutlich weniger bereit, Kooperationen einzugehen. Die Skepsis gegenüber der engen Zusammenarbeit war größer und sie hatte insgesamt ein weniger gutes Ansehen. Die Kostenvorteile bringen die Landwirt_innen heute deutlich öfter in eine Kooperation, die ebenfalls einen Wandel in der internen Kommunikation mit sich bringt (vgl. Interview Klischat): „[D]ie Erkenntnis, dass ich mit den Anderen kommunizieren muss, um langfristig miteinander klar zu kommen, ich glaube schon, dass sich das zum Positiven verändert hat“.

Laut Gegenbach (2002, S. 182) fördern viele Unternehmen „verstärkt den Menschen und das menschliche Miteinander [...], um die Effizienz und damit auch den ökonomischen Erfolg ihres Betriebes zu steigern“. Auch seien Teamarbeit, Konfliktmanagement, Motivation und Führung von Mitarbeiter_innen beliebte Themen der Weiterbildung. Die Erkenntnis über die Relevanz genannter Themen halte neben der Wirtschaft auch immer mehr Einzug in die Landwirtschaft. Dem stimmt auch Klischat zu und beschreibt, dass das Thema der Mitarbeiterführung mit in die Meisterkurse der Landwirtschaftskammer Niedersachsen aufgenommen wurde.

4.8 Fazit und Ausblick

Der Beitrag zeigt, dass eine fehlende interne Kommunikation zu Problemen im Betriebsablauf, mit den Mitgesellschafter_innen, aber auch mit und zwischen den Mitarbeiter_innen, führen kann. Im schlimmsten Fall hat sie eine Auflösung der Betriebsgemeinschaft zur Folge. Es ist daher sehr wichtig, dass der Impuls für eine gelungene Kommunikation und mögliche Wege der Gestaltung von den Betriebsleiter_innen vorgelebt beziehungsweise durchdacht werden. Dies bedingt eine weiterführende Auseinandersetzung mit dem Thema und stellt die Betriebsleitenden vor neue Herausforderungen.

Eine davon besteht darin ein System anzustreben, das auch Zeiten erhöhten Arbeitsdrucks standhält und aus verschiedenen Menschen ein Team werden lässt. Das Zitat eines Betriebsleiters „Wir fühlen uns mehr als Moderatoren, denn als Chef“ (Interview B2), soll an dieser Stelle die Herausforderung der Mitarbeiterführung, mit der sich die Betriebsleiter_innen zunehmend konfrontiert sehen, charakterisieren. Ist ein Weg der Kommunikation gefunden, mit dem sich alle Beteiligten arrangieren können, und einigt man sich auf Kommunikationsregeln und feste Termine, bietet dies bei Interesse an einem angenehmen Arbeitsklima und einer gewissen Stringenz, einhergehend mit einer Steigerung der Wirtschaftlichkeit, die Basis für eine gelungene Zusammenarbeit.

Dieser Beitrag kann nur einen ersten Einblick in das Thema geben. Es ist deutlich erkennbar, dass in der Landwirtschaft, im Vergleich z.B. zur Industrie, ein „Nachholbedarf“ besteht, den Umgang mit den Mitarbeiter_innen und die interne Kommunikation näher zu beleuchten. Das geschilderte Interesse an dem Thema der internen Kommunikation in der Landwirtschaft und dessen zunehmende Bedeutung vor dem Hintergrund der im Beitrag geschilderten Entwicklungen begründet eine weiterführende Forschung zu diesem Thema. Um die aktuelle Situation auf den Betrieben umfassender darzustellen, könnten z.B. in einer weiterführenden Untersuchung mehrere oder alle an der internen Kommunikation teilnehmenden Personen in eine Umfrage mit einbezogen werden. Die Form des Gruppeninterviews könnte dabei ergänzend eingesetzt werden, da die Interaktion und der Umgang der Befragten untereinander ebenso wie ihre Gestik und Mimik viele potenziell auswertbare Informationen bereithält. Ebenso wären Einzelinterviews mit den Betriebsleiter_innen von Interesse, um mögliche Kommunikationsdefizite zwischen jenen oder Unterschiede in den Meinungen gegenüberzustellen.

Literaturverzeichnis

- Deekeling, E., Fiebig, N. (1999): *Interne Kommunikation: Erfolgsfaktor im Corporate Change*. Dr. Th. Gabler Verlag: Frankfurt am Main.
- Fisel, T., Klöble, U. et al. (2005): *Kooperationen gründen und erfolgreich führen. Ratgeber zur Teamarbeit in landwirtschaftlichen Betriebszusammenschlüssen*. Kuratorium für Technik und Bauwesen in der Landwirtschaft e.V. (KTBL): Darmstadt (KTBL-Schrift, 433).
- Flick, U. (Hg.) (2000): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Rowohlt: Reinbek bei Hamburg (rororo, 55628: Rowohlts Enzyklopädie).
- Flick, U. (2005): *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*. 3. Aufl. Rowohlt-Taschenbuch-Verlag: Reinbek bei Hamburg (rororo, 55654: Rowohlts Enzyklopädie).
- Gegenbach, H. (2002): *Supervision und Coaching. Neue Beratungsansätze in der Landwirtschaft*. In: *Der Kritische Agrarbericht 2002*, S. 182–186, URL: <http://www.make-sense.org/fileadmin/Daten-KAB/KAB-2002/Gegenbach.pdf> abgerufen am 05.11.2015.
- Gläser, J., Laudel, G. (2010): *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen*. 4. Aufl. VS-Verlag: Wiesbaden.
- Herbst, D. (2014): *Rede mit mir - Warum interne Kommunikation für Mitarbeitende so wichtig ist und wie sie funktionieren kann*. 2. Aufl. SCM prismus communications GmbH: Berlin.

- Hermann, B. (2005a): Was braucht Zusammenarbeit?, in: Fisel, T., Klöble, U. et al.: Kooperationen gründen und erfolgreich führen, S. 61-65.
- Hermann, B. (2005b): Was hält Kooperationen am Leben? Nach der anfänglichen Euphorie weiter am Ball bleiben!, in: Fisel, T., Klöble, U. et al.: Kooperationen gründen und erfolgreich führen, S. 80-86.
- Hermann, B. (2005c): Konflikte lösen statt vermeiden, in: Fisel, T., Klöble, U. et al.: Kooperationen gründen und erfolgreich führen, S. 109-113.
- Hetzner, E. (2005): Eine Kooperation muss in die Welt: interne und externe Öffentlichkeitsarbeit, in: Fisel, T., Klöble, U. et al.: Kooperationen gründen und erfolgreich führen, S. 74-79.
- Klischat, U., Klischat, U. (2005): Mensch, Partner, Betrieb – Problemfelder in Kooperationen, in: Fisel, T., Klöble, U. et al.: Kooperationen gründen und erfolgreich führen, S. 87-108.
- Klöfer, F., Nies, U. (Hrsg.) (2003): Erfolgreich durch interne Kommunikation. Mitarbeiter besser informieren, motivieren, aktivieren; mit 24 Praxisbeispielen. 3. Aufl. Luchterhand: Neuwied u.a.
- Kuckartz, U. (2014): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 2. Aufl. Beltz Juventa: Weinheim u.a. (Grundlagentexte Methoden).
- Lamnek, S. (2005): Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch. 4. Aufl. Beltz: Weinheim u.a.
- Mast, C. (2000): Durch bessere interne Kommunikation zu mehr Geschäftserfolg - ein Leitfaden für Unternehmer. Dt. Industrie- u. Handelstag (DIHT, 437): Berlin.
- Mußhoff, O., Hirschauer, N. (2011): Modernes Agrarmanagement. Betriebswirtschaftliche Analyse- und Planungsverfahren. 2. Aufl. Vahlen: München.
- Przyborski, A., Wohlrab-Sahr, M. (2008): Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. Oldenbourg: München (Lehr- und Handbücher der Soziologie).
- Rose, G., Glorius-Rose, C. (2013): Unternehmungsformen und-verbindungen: Rechtsformen, Beteiligungsformen, Konzerne, Kooperationen, Umwandlungen, Verschmelzungen und Spaltungen in betriebswirtschaftlicher, rechtlicher und steuerlicher Sicht: Springer-Verlag.
- Strübing, J. (2013): Qualitative Sozialforschung. Eine komprimierte Einführung für Studierende. Oldenbourg: München.
- Wüst, S. (2005): Spezielle Belange von Maschinengemeinschaften, in: Fisel, T., Klöble, U. et al.: Kooperationen gründen und erfolgreich führen, S. 132-168.

Autorenvorstellung



Julia Blome-Helberg, Bachelor of Science der Ökologischen Agrarwissenschaften, arbeitete nach ihrem Studium bei der Landwirtschaftskammer Niedersachsen im Fachbereich Ökologischer Landbau. Auf dem elterlichen Biohof boten der landwirtschaftliche Alltag mit zahlreichen Angestellten und das Familienleben zahlreiche Überschneidungsgebiete und Konfliktpotential, sodass schon früh die Auseinandersetzung mit dem Thema betrieblicher Kommunikation einsetzte. Durch die Aushilfe auf dem Familienbetrieb sowie Praktika auf unterschiedlichen anderen Biobetrieben wuchs ihr Bedürfnis, Optimierungspotenziale für innerbetriebliche Kommunikationsprozesse im landwirtschaftlichen Arbeitsalltag besser zu verstehen.

5 Ausbildungsbedingungen in der Landwirtschaft

Adelheid Hinze

5.1 Einleitung und Problemstellung

Die Arbeitsbedingungen von Auszubildenden sind im allgemeinen Tarifvertrag der Landwirtschaft festgelegt. Hierbei handelt es sich um Rechte und auch Pflichten, die Auszubildende und Ausbilder_innen einzuhalten haben. Diese umfassen die Arbeitszeit, Arbeits- und Gesundheitsschutzbestimmungen und die Entlohnung nach dem Mindestsatz des Tarifvertrags (IG-BAU 2010, S. 11).

Die Lehrinhalte sind im Ausbildungsrahmenplan (§ 5) der Ausbildungsverordnung zum Landwirt festgelegt (Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (1995)). Für Jugendliche unter 18 Jahren gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz, in dem zusätzlich gesonderte Regeln aufgeführt sind. Hierbei geht es vor allem um die Arbeitszeiten (Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (1976)).

Es gibt jedoch vereinzelt Berichte darüber, dass die Vertragsbedingungen nicht eingehalten werden, sei es durch unbezahlte Überstunden, vermehrte Wochenenddienste, unzureichende Einführung in die anfallenden Arbeiten oder den Einsatz von Auszubildenden bei wochenlangen eintönigen Arbeitsabläufen.

Ein Beispiel für schlechte Ausbildungsbedingungen in Bezug auf die gezahlten Löhne findet sich auf einem Demeterbetrieb in der Nähe von Berlin. Dort musste sich im Jahr 2013 eine Auszubildende vor dem Arbeitsgericht mit Hilfe der FAU (Freie Arbeiterinnen- und Arbeiter-Union) einen angemessenen Lohn erstreiten (FAU Berlin 2013). Weiterhin geht die Branchengewerkschaft IG-BAU davon aus, dass 40% bis 50% der landwirtschaftlichen Betriebe ihre Angestellten (ca. 60.000) nach den geltenden Tarifverträgen entlohnen (IG-BAU 2010, S. 6). Es gibt jedoch keine Angaben, ob diese Zahl auch auf die Auszubildenden übertragbar ist. Außerdem gibt es keine Informationen darüber, wie es den anderen 50% bis 60% ergeht, die nicht nach den Tarifverträgen entlohnt werden.

Über die Ausbildungsbedingungen in Bereichen wie z.B. die Ausbildung zum/r Bürokaufmann/-kauffrau, Koch/Köchin oder Arzt/Ärztin gibt es jährliche Studien vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Quante-Brandt & Grabow 2008) und vom DGB (DGB Jugend 2013, 2014). Hingegen gibt es kaum Informationen über die Bedingungen in der landwirtschaftlichen Ausbildung.

Ziel des vorliegenden Beitrags ist es daher, zwei Fragestellungen gezielt zu untersuchen:

1. *Wie verbreitet sind Mängel in der landwirtschaftlichen Ausbildung?*
2. *Unterscheiden sich die Arbeitsbedingungen in konventionellen und ökologisch arbeitenden Betrieben?*

Die Relevanz der zweiten Fragestellung ergibt sich daraus, dass die Mehrheit der Auszubildenden eine Ausbildung in der konventionellen Landwirtschaft durchläuft. Nur ein

geringer Prozentsatz absolviert eine gezielte Ausbildung zum Ökolandwirt oder zur Ökolandwirtin. Hierfür gibt es sowohl spezielle „Ökoklassen“ (z.B. in Hannover, Kleve, Landshut-Schönbrunn), die staatlich anerkannt sind, als auch die freie Ausbildung auf biodynamischen Höfen mit Wochenendseminaren, die nicht staatlich anerkannt ist.

Als die Ökologische Landwirtschaft entstand, gründete sich diese aus dem Grundgedanken, eine „bessere“ und nachhaltigere Landwirtschaft zu betreiben als die konventionelle Landwirtschaft. Der Schwerpunkt und die öffentliche Wahrnehmung hierbei liegen beim Tierwohl, dem Pflanzenschutz, den Ökosystemen und dem Erhalt der Artenvielfalt (BÖLN 2014). Die sozialen Aspekte hingegen, so wird argumentiert (Herzig & Stöhr 2017) stehen eher im Hintergrund bzw. werden gar nicht beachtet. Ob dies auch auf die Ausbildungsbedingungen zutrifft, versucht dieser Beitrag zu erörtern.

Die Studie basiert auf einer regionalen Befragung von angehenden Landwirten und Landwirtinnen, welche mit Hilfe eines anonymisierten Fragebogens durchgeführt wurde.

Im Verlauf dieser Arbeit werden zunächst die gesetzlichen Rahmenbedingungen und Richtlinien dargestellt (Kap. 5.2), ehe die Fragen aus der Befragung und der methodische Ansatz näher erläutert werden (Kap. 5.3 und 5.4). In den anschließenden Kapiteln 5.5 und 5.6 werden die Ergebnisse präsentiert und abschließend diskutiert.

5.2 Ansprüche an die Ausbildung

Eine gute Berufsausbildung ist für junge Menschen sehr wichtig, da hier der Grundstein für ihr späteres Leben gelegt wird. Sie ist Grundlage für die weiteren beruflichen Entwicklungen, einschließlich der wirtschaftlichen und sozialen Situation. Außerdem soll sie auf die ständig wechselnden Bedingungen im Arbeitsleben vorbereiten (Becker et al. 2007, S. 20). Für die Auszubildenden soll die Ausbildung Sicherheit für sich selbst geben, aber auch ein gesteigertes Selbstwertgefühl, Arbeitsplatzsicherheit, finanzielle Sicherheit, soziale Anerkennung, Einbindung in die Gesellschaft, berufliche Aufstiegsmöglichkeiten, Verantwortlichkeit und Zuverlässigkeit beinhalten. Für die Betriebe bedeutet die Ausbildung die Sicherstellung von Fachkräfte-Nachwuchs, die wiederum die Zukunftsperspektiven sichern und die Wettbewerbschancen offen halten (Becker et al. 2007, S. 22).

5.2.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen

Die Ausbildungsbedingungen sind durch die Ausbildungsrahmengesetze geregelt. Hierzu zählen unter anderem das Berufsbildungsgesetz (BBiG), das Jugendarbeitsschutzgesetz (JarbSchG) für Auszubildende unter 18 Jahren, das Mutterschutzgesetz (MuSchG) und das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) für Auszubildende über 18 Jahren. Diese Gesetze werden vom Bund im Bundestag bzw. -rat beschlossen und gelten deutschlandweit. Die Landwirtschaftskammern der einzelnen Bundesländer erstellen zusätzlich Satzungen und Beschlüsse, die nur in den jeweiligen Ländern gelten. Hier werden z.B. die Ausbildungsvergütung und die Prüfungsordnung beschlossen (Landwirtschaftskammer Niedersachsen, Fachbereich 3.3 2011, S. 1-5).

5.2.2 Richtlinien bei Bio-Verbänden

Bei den einzelnen Bioverbänden gibt es zusätzlich zu den allgemeinen Bestimmungen auch die verbandsinternen Richtlinien, die die Unterschiede zu der konventionellen Landwirtschaft sowie zwischen den bestehenden Bioverbänden selbst herausstellen. Wenn Betriebe die Richtlinien nicht einhalten, können sie aus dem Verband ausgeschlossen werden.

Neben Richtlinien zum Pflanzenbau, der Tierhaltung, Vermarktung und Verarbeitung gibt es in den grundsätzlichen Bestimmungen auch einen Punkt zur sozialen Verantwortung. Der Verband Bioland zum Beispiel fordert in den eigenen Richtlinien für alle dauerhaft Beschäftigten, Saisonarbeitskräfte und Arbeiter_innen in Subunternehmen einen Mindeststandard, der mindestens dem gesetzlichen Mindestlohn entspricht oder die Tarifverträge einhält. Bioland fordert ferner das Verbot einer obligatorischen Reduzierung des Lohns durch den Betrieb, wenn ein Teil des Lohns mit Essen, Unterkunft oder anderen Leistungen verrechnet wird. Außerdem verlangt Bioland, dass die Regelungen mit Überstunden und saisonaler Arbeitsverteilung den gesetzlichen Vorgaben entsprechen (Bioland e.V. 2014, S. 6).

Der Demeter Verband fordert unter dem Punkt „Gerechtes Wirtschaften“ einen respektvollen und fairen Umgang miteinander und dass alle an der Wertschöpfung Beteiligten weltweit angemessene Preise und Löhne bekommen sollen (Demeter e.V. 2014, S. 8). Die Punkte zur sozialen Verantwortung sind im Gegensatz zu den Richtlinien in den anderen Bereichen verhältnismäßig kurz und sie fordern auch keine „besseren“ Standards, sondern lediglich die Einhaltung der bestehenden gesetzlichen Vorgaben.

5.3 Operationalisierung der Fragen

5.3.1 Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen

Die erste Frage bei der Befragung betrifft die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen zur inhaltlichen Ausbildungsorganisation durch Strukturvorgaben und die finanziellen sowie die zeitlichen Rahmenbedingungen.

Es soll überprüft werden, ob die unter Punkt 5.2.1 dargestellten, gesetzlichen Anforderungen erfüllt werden, ob die Auszubildenden einen Ausbildungsrahmenplan erhalten haben und ob sie ihr Berichtsheft in der Ausbildungszeit schreiben dürfen. Diese beiden Instrumente ermöglichen den Ausbildungsbeteiligten eine ständige Überprüfbarkeit auf Grund dessen Mängel korrigiert werden könnten (Quante-Brandt & Grabow 2008, S. 16).

Die Einhaltung der finanziellen und zeitlichen Bedingungen ist wichtig, damit der oder die Auszubildende sich auf den Lernprozess konzentrieren kann und nicht auf zusätzliche Einnahmequellen angewiesen ist. Es wird als positiv bewertet, wenn die Auszubildenden die finanzielle Vergütung für ausreichend halten, keine zusätzliche Arbeit verrichten müssen und mindestens der gesetzliche Tariflohn eingehalten wird (Quante-Brandt & Grabow 2008, S. 17). Außerdem wird untersucht, ob die Auszubildenden Überstunden leisten und diese nach den gesetzlichen Vorgaben ausgeglichen werden.

Ein weiteres Merkmal einer qualitativ hochwertigen Ausbildung ist eine fachlich gute Anleitung. In der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) ist ein Standard formuliert, der die Eignung des Ausbildungspersonals ausweist (Euler 2005, S. 10). Diese besagt, dass eine entsprechende Ausbildung, die bei Meisterkursen und speziellen Berufs- und Arbeitspädagogik-Kursen (BAP-Kursen) vermittelt wird, und ein gewisses Fachwissen und genügend Praxiserfahrung der Auszubildenden notwendig sind. Bei den BAP- und Meisterkursen wird neben den gesetzlichen Rahmenbedingungen, die für die Ausbildung wichtig sind, auch behandelt, wie Ausbildungsinhalte gut vermittelt werden, Konflikte gelöst werden und Auszubildende und Mitarbeiter_innen motiviert werden, damit sie erfolgreich lernen und engagiert arbeiten können (vgl. Landwirtschaftskammer Niedersachsen, Fachbereich 3.3 2011).

5.3.2 Interne Ausbildungsbedingungen der Auszubildenden

Die vorgegebenen gesetzlichen Rahmenbedingungen sind objektiv messbare Faktoren, deren Einhaltung wichtig ist, aber nur einen Teil einer qualitativ hochwertigen Ausbildung ausmacht. Ein weiterer Teil sind die internen Ausbildungsbedingungen. Diese werden im Betrieb durch Ausbilder_innen, Kolleg_innen und andere Auszubildende sowie durch die Arbeits- und Lernbedingungen und eventuelle Belastungsfaktoren beeinflusst. Diese können sehr stark auf die Motivation wirken und somit das Lernverhalten beeinflussen (Landwirtschaftskammer Niedersachsen, Fachbereich 3.3 2011, S. 5-17). Um die unterschiedlichen Faktoren, die die Ausbildungsbedingungen beeinflussen, adäquat untersuchen zu können, wird die erste Frage in drei Teilfragen aufgeteilt, die jeweils weitere Unterpunkte beinhalten.

Die erste Teilfrage behandelt die Beeinflussung durch Ausbilder_innen, Kolleg_innen und andere Auszubildende. Für die Sicherstellung des Lernerfolges und somit eine zielführende Ausbildung ist eine gute Anleitung durch den Auszubildenden wichtig. Es wird untersucht, wie die Anleitung in der Ausbildung ist und wie die beruflichen Qualifikationen durch die genannten Personen vermittelt werden. Zur Reflektion des Geleisteten ist es gut, wenn die Arbeitserledigung im Anschluss gemeinsam besprochen wird, weil dadurch auf etwaige Fehler reagiert werden kann (Quante-Brandt & Grabow 2008, S. 18). Außerdem behandelt eine Frage in diesem Block die soziale Anerkennung durch die Auszubildenden.

Die zweite Teilfrage behandelt die subjektive Einschätzung der Auszubildenden über die Qualität der Arbeit in der Ausbildung und ob es für sie genügend Zeit für Erholung gibt. Die Fragen, ob die Auszubildenden Aufgaben selbstständig lösen können, hierfür genügend Zeit haben und auch mal Fehler machen dürfen, wurden gestellt, da diese Bedingungen die allgemeinen Ziele der Ausbildung, die Vorbereitung auf das Berufsleben, die Selbstständigkeit und das Verantwortungsbewusstsein (Becker et al. 2007, S. 20) fördern.

Die dritte Teilfrage untersucht mögliche Belastungsfaktoren, die als störend empfunden werden können. Eine gute Ausbildung kann nur gewährleistet werden, wenn sie frei von Störfaktoren ist, die die Auszubildenden auf physische und psychische Weise belasten oder überfordern können. Zu Überforderung kann Stress im Arbeitsprozess, monotone Tätigkeiten, zu viel Verantwortung und zu viel Arbeit führen (Quante-Brandt & Grabow 2008, S. 18). Im Extremfall können Krankheitssymptome in Form von Depression, Erschöpfungszuständen und Burn-out-Syndromen auftreten (Bröder 2007). Der durch Zeitdruck verursachte Stress blockiert bei den Auszubildenden die Aufnahme von neuem Lernstoff und es kann zu einem erhöhten Fehlerrate kommen (Quante-Brandt & Grabow 2008, S. 59), zu Unfällen oder einer erhöhten Krankheits- und Arbeitsabwesenheitsrate kommen (Keel 2014, S. 97). Um gute Lern- und Arbeitsbedingungen zu schaffen, ist es daher bedeutend, Zeitdruck zu vermeiden.

Ob bestimmte Situationen als Belastung oder als störend empfunden werden, hängt von dem persönlichen Empfinden der Auszubildenden ab. Bei dieser Frage wird daher die subjektive Gesamteinschätzung der Auszubildenden im Betrieb dargestellt.

5.3.3 Unterschiede zwischen den Untersuchungsgruppen

Nachdem in der ersten Frage der aktuelle Stand bei der Gesamtheit der befragten Auszubildenden dargestellt wurde, sollen im Rahmen der zweiten Frage die einzelnen Punkte in Bezug auf die Untersuchungsgruppen Auszubildenden auf biologisch („Bio“) und Auszubildende auf konventionell („Konventionell“) wirtschaftenden Höfen analysiert werden.

Bei dieser deskriptiven Analyse soll untersucht werden, wie die unterschiedlichen Untersuchungsgruppen ihre Arbeitsbedingungen angeben. Außerdem wird überprüft, ob die Unterschiede auf die dahinterstehende Grundgesamtheit bezogen werden kann und ob Aussagen über die Stichprobe hinaus gezogen werden können (Raab-Steiner & Benesch 2012, S. 17).

5.3.4 Zufriedenheit der Auszubildenden

Um die Relevanz der untersuchten Einflüsse auf die Zufriedenheit der Auszubildenden zu untersuchen, werden unter diesem Punkt die vorherigen Ergebnisse mit der Bereitschaft der Auszubildenden, den Hof, auf dem sie gerade arbeiten, an Freunde weiter zu empfehlen, verglichen. Die Frage, ob sie den Hof an Freunde empfehlen würden, wird hier als Zeichen für die allgemeine Zufriedenheit mit den Gesamtbedingungen aufgefasst.

Es gibt unterschiedlich definierte Formen der Arbeitszufriedenheit (vgl. Ulich 1975, S. 134, oder Gehrman et al. 2012, S. 26), die auf das Verhalten der Angestellten wirkt. Dies kann sich in erhöhter Leistungsbereitschaft, aber auch Fehlzeiten durch erhöhte Krankheitsanfälligkeit äußern. Bei einer Arbeitssituation, welche die Arbeitnehmer_innen nicht zufriedenstellt, steigt die Wahrscheinlichkeit der „inneren Kündigung“ und es wird nur noch Dienst nach Vorschrift gemacht (Fischer 1991, S. 1-2, sowie Ulich 1975, S. 132). Eine hohe Arbeitszufriedenheit in den einzelnen Betrieben wird als wichtig erachtet, damit intern im Betrieb die Folgen des Arbeitsfrustes vermieden werden und junge, gut ausgebildete Fachkräfte im Betrieb bleiben. Arbeitszufriedenheit kann von unterschiedlichen Werten und Teileinstellungen bedingt werden. Hierzu können Lohnzufriedenheit, Einstellungen zu Kolleg_innen und Vorgesetzten und die Beurteilung der Arbeitstätigkeit zählen. Es sollen bei dieser Frage demzufolge nur Tendenzen beschrieben werden, inwiefern die oberen Fragen dieser Befragung mit der Frage „ob die Auszubildenden ihren Hof an Freunde empfehlen würden“ korrelieren könnten. Diese Frage wird mit der Einschätzung der allgemeinen Zufriedenheit (zum Zeitpunkt der Befragung) auf dem Betrieb gleichgestellt. Die Antwort, dass sie den Hof empfehlen würden, steht für eine hohe Zufriedenheit, und wenn sie den Hof nicht empfehlen würden, für eine geringe Zufriedenheit. Diese Betrachtung erfolgt unabhängig von den Untersuchungsgruppen.

5.3.5 Vergleich mit anderen Ausbildungsberufen

Es gibt jährliche Studien von der DGB-Jugend, die dieselben oder ähnliche Fragen behandeln. Allerdings werden hier nur Auszubildende befragt, die laut Bundesinstitut für Berufsbildung zu den 25 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen gehören (DGB Jugend 2014, S. 4).

Auch die Studie des BIBB befragt nur Auszubildende aus 30 unterschiedlichen Ausbildungsberufen. Hier gibt es Berufe, die gut abschneiden und andere mit schlechten Bewertungen. Der Ausbildungsberuf Landwirt soll anhand von einzelnen Fragen, die bei allen Befragungen gestellt wurden, eingeordnet werden.

5.4 Methodisches Vorgehen

Die vorliegende Arbeit basiert zum größten Teil auf einem anonymisierten, standardisiert-quantitativen Fragebogen. Dieser beinhaltet sowohl dichotome Antwortformate, mehrkategoriale Antwortformate mit Ratingskalen von eins bis sechs, als auch gebundene Antwortformate (Raab-Steiner & Benesch 2012, S. 55f) bei denen den Befragten mehrere Antwortmöglichkeiten vorgegeben werden.

Die Fragen 6 bis 16 und 19 wurden komplett oder in geringfügig abgeänderter Form dem Fragebogen des BIBB (2016) entnommen, damit eine Vergleichbarkeit mit anderen Ausbildungsberufen gewährleistet ist.

Der Fragebogen wurde in ausgedruckter Form an vier verschiedenen Berufsschulen (Verden, Bebra, Fritzlar und Hannover) verteilt und umfasste eine Ökoklasse in Hannover, die die einzige staatliche Ausbildungsstätte in Norddeutschland ist, in der gezielt Ökolandbau gelehrt wird und an der hauptsächlich Auszubildende von Biohöfen am Unterricht teilnehmen. Die Erhebung der Daten fand an Berufsschulen statt, da sich hier die einzelnen Auszubildenden regelmäßig treffen und eine einfachere und schnellere Erreichbarkeit möglich ist. Die Auswahl der Schulen folgte einem Convenience Sampling. Alle Befragungen fanden mit Genehmigung der Auszubildenden, den betroffenen Lehrenden und den Schuldirektoren der einzelnen Schulen statt. Es wurden Berufsschüler_innen im zweiten und dritten Ausbildungsjahr befragt und insgesamt eine Teilnehmerzahl von 113 Menschen erreicht.

Die Auswertung erfolgte mit Hilfe des Programms IBM SPSS. Unterschiede zwischen männlich und weiblich wurden nicht untersucht, weil die Verteilung in der Befragung zu klein ist (16 w und 97 m). Aufgrund der geringen Zahl an weiblichen Personen würden die Untersuchungen zu ungenau ausfallen. Für die Auswertung wurde das Signifikanzniveau aufgrund der geringen Stichprobengröße auf 10% anstatt 5% festgelegt (Kuckartz et al. 2010, S. 140).

5.5 Ergebnisse

5.5.1 Wirklichkeit in der Ausbildung

Im folgenden Kapitel werden jeweils pro Frage die relativen Häufigkeiten der untersuchten Punkte bei der befragten Gesamtheit dargestellt und anschließend zwischen den Gruppen „Bio“ und „Konventionell“ verglichen.

Ergebnis: Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen – Ausbildungsrahmenplan und Berichtsheft

Die erste Teilfrage betrifft die Kenntnisse des Ausbildungsrahmenplanes und das Schreiben des Berichtsheftes sowie die Anwesenheit und Verfügbarkeit der Auszubildenden.

43,7% der Auszubildenden geben an, keinen Ausbildungsplan vom Betrieb erhalten zu haben bzw. nicht zu wissen, ob sie einen bekommen haben. Diese beiden Antwortmöglichkeiten sind zusammengefasst, da die Auszubildenden in beiden Fällen bis zum Zeitpunkt der Befragung den Ausbildungsplan noch nie mit den Auszubildenden besprochen haben.

Bei der Befragung gaben nur 19% der Auszubildenden an, dass sie das Berichtsheft während der Arbeitszeit schreiben dürfen. Bei 81% muss hierfür teilweise oder ganz deren Freizeit investiert werden.

Ein weiteres Merkmal einer qualitativ hochwertigen Ausbildung ist eine fachlich gute Anleitung. Es ist zu erkennen, dass die Mehrheit (81%) häufig vom Meister oder Chef ausgebildet wird, jedoch 3,6% selten bis nie von diesen Personen ausgebildet werden. Außerdem zeigt sich, dass 9,7% oft von anderen Auszubildenden angeleitet werden.

Ergebnis: Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen –Arbeitszeit- und Entgeltbedingungen

Die zweite Teilfrage behandelt die Arbeitszeit- und Entgeltbedingungen.

87,4% der befragten Auszubildenden geben an, regelmäßig Überstunden zu leisten. Die angegebenen Stundenanzahlen erstrecken sich von durchschnittlich zwei bis 40 Stunden Mehrarbeit pro Woche. Bis zu fünf Stunden und zwischen fünf und zehn Überstunden leisten jeweils 21,7% der Auszubildenden, 32,6% müssen zehn bis 20 Stunden zusätzlich arbeiten, zwischen 20 und 30 Überstunden leisten immer noch 18,5% und 5,3% arbeiten bis zu 40 Stunden zusätzlich pro Woche. Dies zeigt, dass Arbeitszeiten von 60 bis 80 Stunden pro Woche keine Seltenheit sind (bei knapp einem Viertel der Befragten). Hinzu kommt, dass knapp ein Viertel der Auszubildenden, die Überstunden leisten, diese gar nicht ausgeglichen bekommen (vgl. Tab. 5.1).

Am Wochenende oder an Feiertagen müssen nur 2% nie und 10% jedes Wochenende arbeiten. Von den 98% der Auszubildenden, die an Wochenenden und Feiertagen arbeiten, bekommen 58,9% diese Arbeiten weder in Freizeit noch mit Geld ausgeglichen.

In Tabelle 5.1 ist zu erkennen, dass bei der Befragung 15,2% angegeben haben, ihre Ausbildungsvergütung nicht regelmäßig ausgezahlt zu bekommen. 79,6% finden ihre Vergütung zu niedrig und 21,9 % werden unter Tarif bezahlt. 16,8% geben an, keine anderen Geldquellen zu haben, sie sind ausschließlich von der Ausbildungsvergütung abhängig. Weitere 39,3% bessern ihre Ausbildungsvergütung mit zusätzlicher Arbeit auf. Hier liegt die Spanne von einer bis zu 40 Stunden zusätzlicher Arbeit pro Woche.

Tab. 5.1: Übersicht der Arbeitszeit- und Entgeltbedingungen

Auszubildende geben an, dass sie...	n	[%]
...Überstunden leisten	97	87,4
...Überstunden nie ausgeglichen bekommen	23	23,7
...Wochenend- und Feiertagsarbeiten nicht vergütet bekommen	66	58,9
...unregelmäßig ihren Lohn bekommen	17	15,2
...zu niedrigen Lohn bekommen	90	79,6
...unter Tarif bezahlt werden	21	21,9
...zusätzlich Arbeiten	44	39,3
...keine anderen Geldquellen haben	19	16,8
...keine zusätzlichen Leistungen bekommen	41	37,3

Vergleich: Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen - Arbeitszeit- und Entgeltbedingungen

Eine Frage behandelte die Einschätzung der Auszubildenden über ihre Ausbildungsvergütung. Viele gaben an, eine zu geringe Vergütung zu bekommen, lediglich 21% sind mit ihrer Ausbildungsvergütung zufrieden. Signifikante Unterschiede zeigen sich hier besonders zwischen den Untersuchungsgruppen „Bio“ und „Konventionell“ ($p = .053$). Auszubildende auf Biohöfen sind zufriedener mit ihrer Vergütung als Auszubildende auf konventionellen Betrieben.

Bei einer weiteren Frage, ob die Auszubildenden neben der Ausbildungsvergütung weitere Geldquellen haben und welche das sind, zeigt sich, dass 25,7% zusätzlich Kindergeld bekommen, 48,7% werden von den Eltern unterstützt und 6,2% bekommen andere staatliche Unterstützungen. Nur auf die Ausbildungsvergütung sind 16,8% der Auszubildenden angewiesen. Die Frage, ob zusätzlich gearbeitet wird, um die Ausbildungsvergütung aufzubessern, wurde von 39,3% der Auszubildenden mit „ja“ beantwortet. Bei dem Vergleich zwischen den Untersuchungsgruppen zeigt sich, dass die Frage von deutlich mehr Auszubildenden, die auf konventionellen Höfen arbeiten, mit ja beantwortet wird, das Ergebnis ist stark signifikant ($p < .001$).

Ergebnis: Interne Ausbildungsbedingungen – Qualität der Anleitung

Zu Beginn des Fragebogens wurden die fördernden Faktoren, die von den Auszubildenden durch die Qualität der Anleitung bedingt werden, untersucht. Die Auszubildenden hatten die Möglichkeit anzugeben, was ihnen wie wichtig oder unwichtig ist und wie stark der Faktor auf ihrem Betrieb zutrifft.

Es ist zu erkennen, dass die Angaben unterschiedlich stark von den Anforderungen der Auszubildenden ins Negative abweichen. Besonders deutlich ist dies bei der Verständlichkeit der Ausbildungsinhalte und der Klarheit der Arbeitsanweisungen, die für eine verständliche Anleitung stehen. Die Daten zeigen, dass knapp 38% der Ausbilder_innen keine klaren Arbeitsanweisungen geben und dass bei 4% die Ausbildungsinhalte nie und bei 24% nur manchmal verstanden werden (Tabelle 5.2). Die Nachbesprechung der erledigten Arbeitsaufgaben wird nur in ca. 50% der Fälle vollzogen. Die Daten zeigen, dass 6,8% der Auszubildenden die Arbeiten nicht und 41,8% nur manchmal nach Erledigung besprechen.

Tab. 5.2: Extremwerte - Qualität der Anleitung

Auszubildende geben an, dass die Auszubildenden...	Trifft zu [%]	Trifft manchmal zu [%]	Trifft nicht zu [%]	n
1. ...jederzeit zur Verfügung stehen	69,2	28,9	1,9	104
Bio	65	32	3	
Konventionell	71	27	1	
2. ...die Ausbildungsinhalte selber beherrschen	79,4	19,6	1	102
Bio	77	20	3	
Konventionell	81	19	0	
3. ...die Ausbildungsinhalte verständlich erklären	72,1	24	3,9	104
Bio	73	20	7	
Konventionell	72	26	3	
4. ...klare Arbeitsanweisungen geben	62,1	33	4,9	103
Bio	60	30	10	
Konventionell	63	34	3	
5. ...Arbeitsaufgaben nach Erledigung besprechen	51,5	41,8	6,8	103
Bio	35	52	14	
Konventionell	58	38	4	
6. ...gute Leistungen loben	54,9	37,2	7,8	102
Bio	45	41	14	
Konventionell	59	36	6	
7. ...schlechte Leistungen kritisieren	61	30,5	8,6	105
Bio	61	29	10	
Konventionell	61	31	8	

Vergleich: Interne Ausbildungsbedingungen – Qualität der Anleitung

Die tatsächlichen Bedingungen auf den Höfen werden von den Auszubildenden auf Biohöfen durchgängig als schlechter bewertet. Signifikant schlechter werden die Punkte „Ausbilder nehmen sich genügend Zeit um Arbeitsaufgaben nach Erledigung zu besprechen“ ($p=.003$) und „Loben von guten Leistungen“ ($p=.074$) bewertet. Es ist zu erkennen, dass bei Punkt fünf 58% der Auszubildenden auf konventionellen Höfen angeben, dass sich die Auszubildenden genug Zeit nehmen, um Arbeitsaufgaben nach Erledigung zu besprechen. Bei den Auszubildenden auf Biohöfen geben nur 35% an, dass dies der Fall ist. Bei Punkt sechs ist zu erkennen, dass 59% der Auszubildenden auf konventionellen Höfen von ihren Ausbilder_innen gelobt werden, auf Biohöfen werden nur 45% der Auszubildenden gelobt.

Ergebnis: Interne Ausbildungsbedingungen – Lernprozess

Der folgende Abschnitt behandelt die fördernden Bedingungen beim Lernprozess. In der Tabelle 5.3 sind die Häufigkeiten der Antwortmöglichkeiten „trifft zu“, „trifft manchmal zu“ und „trifft nicht zu“ aufgeführt. Die Daten lassen erkennen, dass nur 41,9% der Auszubildenden das Gefühl haben, neben der Ausbildung viel Freizeit zu haben. Dafür dürfen immerhin 68,5% ihre Urlaubszeiten selbst bestimmen und nur 3% haben keinen Einfluss auf ihre Urlaubszeiten. Fast 70% werden in große Arbeiten mit einbezogen, 30% aber nicht immer und teilweise auch gar nicht. Auch die Punkte vier, fünf und sechs, deren Inhalte das selbstständige Lernen und das Selbstbewusstsein ansprechen, treffen bei 40% bis 50% der Auszubildenden nicht ausreichend zu. 40% geben an, dass sie in der Ausbildung keine vielseitigen und abwechslungsreichen Arbeitsaufgaben gestellt bekommen, sie können also verstärkt von Monotonie betroffen sein.

Tab. 5.3: Extremwerte - Fördernde Bedingungen beim Lernprozess

Auszubildende geben an, dass...	Trifft zu [%]	Trifft manchmal zu [%]	Trifft nicht zu [%]	n
1. ...sie selbst festlegen können, wann sie Urlaub nehmen	68,5	28,6	2,9	105
Bio	74	26	0	
Konventionell	66	30	4	
2. ...neben der Ausbildung noch viel Freizeit bleibt	41,9	35,3	22,9	105
Bio	48	26	26	
Konventionell	39	39	22	
3. ...sie nicht nur einzelne Arbeitsschritte durchführen, sondern auch in größere Aufgaben mit einbezogen werden	69,8	27,3	2,8	106
Bio	55	39	7	
Konventionell	76	23	1	
4. ...sie bei neuen Aufgaben genügend Zeit zum Üben bekommen	53,3	39,1	7,6	105
Bio	53	42	7	
Konventionell	54	38	8	
5. ...sie bei neuen Aufgaben auch mal Fehler machen dürfen	57,5	34	8,5	106
Bio	65	26	10	
Konventionell	55	37	8	
6. ...sie die Arbeiten selbständig planen, durchführen und kontrollieren können	56,1	38,3	5,6	107
Bio	45	45	10	
Konventionell	61	36	4	
7. ...sie vielseitige und abwechslungsreiche Aufgaben gestellt bekommen	60	36,2	3,8	105
Bio	50	37	13	
Konventionell	64	36	0	

Vergleich: Interne Ausbildungsbedingungen – Lernprozess

Bei der Betrachtung der Unterschiede zwischen „Bio“ und „Konventionell“ in Bezug auf die fördernden Bedingungen im Lernprozess sind in Tabelle 5.3 drei signifikante Unterschiede zu erkennen. Die Auszubildenden auf konventionellen Höfen geben die Fragen „dass sie auch in größere Aufgaben mit einbezogen werden“ ($p=.001$), „Arbeiten selbstständig planen, durchführen und kontrollieren können“ ($p=.084$) und sie „vielseitige und abwechslungsreiche Arbeiten gestellt bekommen“ ($p=.076$) als signifikant besser an.

Ergebnis: Störende Faktoren

Monotonie gehört wie die in Tabelle 5.4 aufgeführten Faktoren Zeitdruck und lange Arbeitszeiten zu einer Belastung, die zum einen die Lernsituation negativ beeinflusst und zum anderen kann sie, wenn sie dauerhaft auftritt, auch krank machen. Die Daten zeigen, dass fast 30% der Befragten von Zeitdruck betroffen sind.

Der Punkt vier betrifft die Einschätzung der Auszubildenden über die Verfügbarkeit der auszubildenden Personen, wie viel Zeit sie sich pro Tag für die Ausbildung nehmen, und wie ausführlich sie den Auszubildenden Sachverhalte und Aufgabenstellungen erklären. 19% geben an, dass sich im Betrieb niemand richtig für ihre Ausbildung zuständig fühlt.

Tab. 5.4: Extremwerte - Störende Faktoren

Auszubildende geben an, dass...	Trifft zu [%]	Trifft manchmal zu [%]	Trifft nicht zu [%]	n
1. ...sie Arbeiten unter Zeitdruck durchführen müssen	29,7	50,5	19,8	111
Bio	29	45	26	
Konventionell	30	53	18	
2. ...sie für viele Arbeiten völlig allein verantwortlich sind	38,2	49,1	12,8	110
Bio	29	51	16	
Konventionell	42	55	11	
3. ...sie im Betrieb oft nichts zu tun haben	10,5	30,4	59,1	105
Bio	10	32	58	
Konventionell	11	30	60	
4. ...sich im Betrieb niemand richtig für ihre Ausbildung verantwortlich fühlt	18,9	20,7	60,3	111
Bio	10	13	77	
Konventionell	23	24	54	

Vergleich: Störende Faktoren

Beim Vergleich der störenden Faktoren zwischen den Untersuchungsgruppen „Bio“ und „Konventionell“ liegen die Antworten nicht weit auseinander, nur bei Frage vier geben die Auszubildenden auf konventionellen Höfen signifikant öfter an, dass sich niemand richtig für deren Ausbildung verantwortlich fühlt ($p = .041$).

5.5.2 Zufriedenheit der Auszubildenden

Um die Relevanz der untersuchten Einflüsse auf die Zufriedenheit der Auszubildenden zu untersuchen, werden unter diesem Punkt die vorherigen Ergebnisse mit der Bereitschaft der Auszubildenden, den Hof, auf dem sie gerade arbeiten, an Freunde weiter zu empfehlen, verglichen. Die Frage, ob sie den Hof an Freunde empfehlen würden, wird hier als allgemeine Zufriedenheit mit den Gesamtbedingungen interpretiert.

Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen und die Zufriedenheit der Auszubildenden

Es ist deutlich zu erkennen, dass die Einhaltung der Rahmenbedingungen anscheinend die Zufriedenheit der Auszubildenden beeinflusst. Dies betrifft sowohl die Kenntnisse über den Ausbildungsrahmenplan als auch das Schreiben des Berichtsheftes während der Arbeitszeit. Auszubildende, denen der Ausbildungsrahmenplan ausgehändigt wurde, empfehlen ihren Hof tendenziell öfter weiter, als Auszubildende, die ihn nicht bekommen haben. Auch das Schreiben des Berichtsheftes korreliert mit der Arbeitszufriedenheit.

Bei den Fragen zu den Arbeitszeit- und Entgeltbedingungen ist zu erkennen, dass die Tatsache, dass die Auszubildenden Überstunden leisten, keine signifikanten Beeinflussungen auf die Zufriedenheit zeigen. Die Zufriedenheit korreliert jedoch deutlich damit, ob die Überstunden (mit Geld oder mit Freizeit) ausgeglichen werden. Den Auszubildenden ist wichtig, dass die zusätzlichen Leistungen, die sie dem Betrieb gewähren, anerkannt werden. Auszubildende, die neben der Ausbildung arbeiten, um ihre Auszubildungsvergütung aufzubessern, sind allerdings unzufriedener mit den Bedingungen auf dem Betrieb. Es ist außerdem zu erkennen, dass die regelmäßige Bezahlung der Auszubildungsvergütung und die Zufriedenheit einhergehen. Die subjektive Einschätzung der Auszubildenden über ihre Vergütungshöhe scheint stärker auf die Zufriedenheit zu wirken, als die tatsächliche Höhe und die damit verbundene unter- oder übertarifliche Bezahlung.

Ein starker Zusammenhang der Zufriedenheit zeigt sich auch mit der Frage, ob die Auszubildenden Extraleistungen vom Betrieb bekommen oder nicht. Auszubildende, die zusätzliche Leistungen erhalten, empfehlen eher ihren Betrieb. Diese Extraleistungen korrelieren ebenso wie die Vergütung von Überstunden und Wochenendleistungen mit der Wertschätzung der Arbeit.

Qualität der Anleitung und die Zufriedenheit der Auszubildenden

Die Qualität der Anleitung steht in einem sehr engen Zusammenhang mit der Zufriedenheit der Auszubildenden. Alle gestellten Fragen zeigen signifikante Unterschiede, nur die Frage, ob die Auszubildenden die Auszubildenden kritisieren, wirkt sich nicht signifikant aus. Demnach lässt sich sagen, dass Auszubildende, bei denen die gefragten Bedingungen zutreffen, auf ihrem Betrieb zufriedener sind.

Fördernde Bedingungen im Lernprozess und die Zufriedenheit der Auszubildenden

Bei dieser Befragung hat der Punkt, dass Auszubildende selbst festlegen können, wann sie Urlaub nehmen, keinen signifikanten Zusammenhang mit der Zufriedenheit der Auszubildenden gezeigt. Dies gilt auch für den Punkt, ob die Auszubildenden bei neuen Arbeitsaufgaben genügend Zeit zum Üben und Ausprobieren bekommen. Dagegen sind Auszubildende zufriedener, die neben der Ausbildung viel Freizeit haben, in größere Aufgaben mit einbezogen werden, bei neuen Aufgaben auch mal Fehler machen dürfen, Arbeiten selbständig planen, durchführen und kontrollieren können und vielseitige und abwechslungsreiche Aufgaben gestellt bekommen.

Störende Faktoren und die Zufriedenheit der Auszubildenden

Bei der Analyse, inwiefern die störenden Faktoren die Zufriedenheit der Auszubildenden dieser Befragung beeinflussen, zeigt sich, dass die Auszubildenden, die öfter Arbeiten unter Zeitdruck erledigen müssen, ihren Hof seltener empfehlen. Außerdem sind die Aus-

zubildenden, bei denen sich häufiger keiner für deren Ausbildung zuständig fühlt, unzufriedener. Die Punkte, dass sie im Betrieb oft nichts zu tun haben oder dass sie für viele Arbeiten alleine verantwortlich sind, zeigen keine signifikanten Auswirkungen auf die Zufriedenheit der Auszubildenden.

5.5.3 Vergleich mit anderen Ausbildungsberufen

Bei einer Gegenüberstellung der Ergebnisse dieser Arbeit mit den Ergebnissen der Befragungen des BIBB (Quante-Brandt & Grabow 2008) und der DGB-Jugend (DGB Jugend 2014) von Auszubildenden aus den 20 bis 30 meist gewählten Ausbildungsberufen ist zu erkennen, dass die Ergebnisse zur Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen bei dem Ausbildungsberuf Landwirt schlechter ausfallen als die Durchschnittsergebnisse der anderen Studien. Dies betrifft sowohl die Kenntnisse des Ausbildungsrahmenplans als auch das Schreiben des Berichtsheftes während der Arbeitszeit. Es gibt aber auch einzelne Berufe, die schlechter abschneiden. Es handelt sich bei diesem Vergleich jedoch nicht um eine exakte Einordnung, sondern nur um eine Orientierung.

Die Auszubildenden, die den Beruf Landwirt erlernen, müssen deutlich öfter Überstunden leisten als alle anderen befragten Auszubildenden. Beim Ausgleich der Überstunden liegen sie unter dem Durchschnitt der Studie des BIBB, aber über dem der DGB-Jugend. Dies heißt, dass es einzelne Berufe gibt, bei denen die Überstunden seltener als in der Landwirtschaft ausgeglichen werden. Die Angaben ob die Auszubildenden ihre Vergütung als ausreichend empfinden, entsprechen in etwa dem Durchschnitt der Befragung des BIBB und die Vergütung wird bei den Auszubildenden in der Landwirtschaft regelmäßiger ausgezahlt, als durchschnittlich bei anderen Berufen.

Die Fragen über die Beeinflussung der Lernbedingungen durch die Qualität der Anleitung oder durch Störfaktoren können nur mit der Studie vom BIBB verglichen werden, weil die DGB-Jugend diese Fragen nicht gestellt hat. Die Auszubildenden in der Landwirtschaft haben bei neuen Aufgaben öfter Zeit zum Üben. Die prozentuale Anzahl der Auszubildenden, die dies angegeben haben, liegt über dem Durchschnitt der Gesamtantworten beim BIBB und entspricht dem besten Ergebnis bei dieser Befragung. Außerdem geben die Auszubildenden in der Landwirtschaft an, eine bessere fachliche Anleitung zu erhalten und dass sie seltener unter Monotonie oder Zeitdruck leiden. Die Fragen, ob sie bei neuen Aufgaben auch Fehler machen dürfen, bewerten die Auszubildenden in der Landwirtschaft allerdings schlechter als der Durchschnitt der Befragten bei der Studie vom BIBB, und dies ist nur ähnlich mit den dort am schlechtesten abschneidenden Berufsfeldern. Dass Aufgaben selbstständig geplant, durchgeführt und kontrolliert werden, wird bei den Landwirt_innen seltener angegeben als bei allen Vergleichsberufen.

5.6 Diskussion

5.6.1 Diskussion der Ergebnisse

Die Ergebnisse zeigen, dass es Verbesserungsbedarf bei den Ausbildungsbedingungen gibt, es konnte aufgezeigt werden, an welchen Stellen Verbesserungen ansetzen müssen. So werden bei den Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen erhebliche Mängel sichtbar, aber auch andere Anforderungen, die eine qualitativ hochwertige Ausbildung ausmachen, müssten verbessert werden.

Es wurde ebenfalls untersucht, ob die Ausbildungsbedingungen mit den Betriebsformen (biologisch oder konventionell wirtschaftender Hof) korrelieren.

Diskussion: Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen

Bei den Einhaltungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen entsprechen viele Bedingungen beim Ausbildungsberuf Landwirt nicht immer den vorgegebenen allgemein geltenden Ausbildungsstandards und wurden oft schlechter als bei anderen Ausbildungsberufen bewertet. So kennen viele nicht den Ausbildungsrahmenplan oder dürfen das Berichtsheft nicht während der Arbeitszeit schreiben. Kenntnisse über den Ausbildungsrahmenplan sind allerdings wichtig, um zu überprüfen, ob die in dem Plan geforderten Lehrinhalte im Betrieb gelehrt werden können (DGB Jugend 2014, S. 20). Diese Arbeit ergab, dass das Berichtsheft nur knapp ein Fünftel der Auszubildenden während der Arbeitszeit schreiben dürfen, damit sind die Bedingungen hier deutlich schlechter als in vielen anderen Ausbildungsberufen. Auszubildende auf Biohöfen haben noch seltener die Gelegenheit. Wenn das Berichtsheft nicht während der Arbeitszeit geschrieben wird, birgt dies die Gefahr, dass das Berichtsheft nicht regelmäßig (täglich) geschrieben wird oder nicht gründlich genug geführt wird. Besonders bei der teilweise hohen Überstundenzahl haben die Auszubildenden, die das Berichtsheft nicht während der Arbeitszeit schreiben dürfen, oft gar nicht die Zeit das Berichtsheft regelmäßig und gründlich zu führen. Ein sorgfältig geführtes Berichtsheft gibt allerdings Aufschluss darüber, wie die Lehrinhalte bei den Auszubildenden ankommen und ob sie Zusammenhänge erkennen (Becker et al. 2007, S. 46). Es wäre hier außerdem noch die Frage sinnvoll, ob das Berichtsheft mit den Ausbilder_innen besprochen wird, damit bei einer regelmäßigen Kontrolle die Ausbilder_innen auf etwaige Mängel zeitig reagieren können (Quante-Brandt und Grabow 2008, S. 16).

Bei den Untersuchungen zu den Arbeitszeiten und Entgeltbedingungen hat sich gezeigt, dass die Auszubildenden in der Landwirtschaft deutlich öfter und mehr Überstunden leisten als in den anderen Berufen der Vergleichsstudien. Diese werden zwar teilweise ausgeglichen, die prozentuale Häufigkeit ist aber auch hier geringer als in anderen Ausbildungsberufen. Im BBiG (§17) gibt es eine klare Regelung zum Umgang mit Überstunden. Diese besagt, dass Überstunden „besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen“ sind (DGB Jugend 2014, S. 30). Die Auszubildenden befinden sich in einem Lernverhältnis mit dem Betrieb und zählen nicht als Arbeitnehmer_innen im herkömmlichen Sinne. Um den Ausbildungsberuf zu erlernen, sind grundsätzlich keine Überstunden notwendig (DGB Jugend 2014, S. 27). Hier liegt demnach in vielen Fällen ein klarer Verstoß gegen das BBiG vor.

Hinzu kommt, dass viele Auszubildende am Wochenende oder an Feiertagen arbeiten müssen. Dies ist insofern verständlich, weil Tiere jeden Tag versorgt werden müssen oder bei Arbeitsspitzen im Sommer die Ernte rechtzeitig eingefahren werden muss. Im JArbSchG (§§ 15-18) ist jedoch eine 5-Tage-Woche vorgeschrieben, bei der in der Landwirtschaft zwar auch am Wochenende gearbeitet werden darf, allerdings müssen dann Freistellungen an anderen Tagen der Woche sichergestellt werden (Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (1976), S. 9, § 17.3). Für Auszubildende über 18 Jahren gelten die Arbeitszeiten, die im Tarifvertrag verhandelt wurden, doch ist auch hier eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 40 Stunden festgelegt (Landwirtschaftskammer Niedersachsen 2014, S. 1, Punkt 1), woraus sich eine 5-Tage-Woche ergibt.

Bei mehr als der Hälfte der Auszubildenden findet ein Ausgleich ihrer Mehrarbeit allerdings nicht statt. Es zeigt sich also, dass es auch hier Verstöße gibt. Viele Stunden zusätzlicher Arbeit werden als selbstverständlich angenommen, und werden weder ausgeglichen noch vergütet. Dabei zeigt sich in Kapitel 5.2.1 und in der Befragung vom BIBB (Quante-Brandt & Grabow 2008, S. 94) allerdings, dass Auszubildende mit ihrer Ausbildung eher zufrieden sind, wenn sie für ihre geleistete Arbeit Anerkennung und einen angemessenen Ausgleich bekommen.

In Kapitel 5.1.6 wird zudem erkennbar, dass die Auszubildenden wenig Freizeit neben der Ausbildung haben, dies ergibt sich auch aus der hohen Überstundenanzahl. Ausreichend Freizeit ist zum einen wichtig, um sich von der körperlichen Arbeit zu erholen, und zum anderen, um neben der Ausbildung noch Zeit für das Privatleben zu haben. Dies beinhaltet auch die Möglichkeit selbst festzulegen, wann die Auszubildenden Urlaub nehmen dürfen, was jedoch auch nicht bei allen Auszubildenden der Fall ist. Wenn die Auszubildenden selbst bestimmen können, wann sie Urlaub nehmen können, spricht dies dafür, dass sie nicht nur als ausschließliche Arbeitskraft gelten und der Betrieb auch ohne sie wirtschaftsfähig ist. So können sie ihre individuell notwendigen Erholungszeiten selbst festlegen. Es hat sich gezeigt, dass die meisten der Betriebe nach Tarif oder sogar mehr zahlen. Es geben jedoch 80% der Auszubildenden an, in ihrer subjektiven Wahrnehmung eine zu niedrige Vergütung zu bekommen. Dies empfinden besonders Auszubildende auf konventionellen Höfen, aber auch auf Biohöfen sind die Auszubildenden mit ihrer Vergütung unzufrieden. Ob dies daran liegt, dass die Ausbildungsvergütung allgemein zu niedrig ist, oder es kein angemessenes Verhältnis von geleisteter Arbeit und Vergütung gibt, konnte mit dieser Arbeit nicht geklärt werden. Es hat sich aber herausgestellt, dass viele Auszubildende (besonders von konventionellen Höfen) nebenher arbeiten, um ihre finanzielle Situation zu verbessern. Dabei sollte eine angemessene Ausbildungsvergütung dies verhindern, damit sich die Auszubildenden auf ihren Lernfortschritt konzentrieren können, sei es durch Lernen oder durch Erholung von der Arbeit und sie nicht nach zusätzlichen Einnahmequellen suchen müssen (Quante-Brandt & Grabow 2008, S. 17). Darüber hinaus „drückt [die Ausbildungsvergütung] auch eine Anerkennung gegenüber den Auszubildenden und ihrem Engagement aus und trägt damit zu ihrer Motivation bei“ (DGB Jugend 2014, S. 35).

Diskussion: Interne Ausbildungsbedingungen – Qualität der Anleitung

Bei der Untersuchung zur Qualität der Anleitung hat sich gezeigt, dass nur sehr wenige Auszubildende Arbeiten nach Erledigung mit den Ausbildenden besprechen, viele Auszubildende die Arbeitsanweisungen nicht klar formulieren und nicht immer ansprechbar sind, wenn die Auszubildenden Fragen haben. Dabei sind intensives Erklären, Zeit für Fragen und die Besprechung der Arbeitserledigung unerlässlich für eine qualitativ hochwertige Berufsausbildung und eine fachlich gute Anleitung. Wenn Zusammenhänge erklärt werden, fördert dies darüber hinaus auch die langfristige Motivation (Landwirtschaftskammer Niedersachsen, Fachbereich 3.3 2011, S. 3ff).

Besonders Auszubildende auf Biohöfen besprechen die Aufgaben nicht im Nachhinein, aber auch ein Drittel der Auszubildenden auf konventionellen Höfen fehlt nötiges Feedback, dies führt dazu, dass begangene Fehler schlechter verbessert werden können. Die Fehlergefahr kann verstärkt werden, wenn Auszubildende, besonders bei Problemen, keine Ansprechperson haben, sondern sich die Sachen selbst beibringen müssen. Dies kann auch dazu führen, dass sich die Auszubildenden keine neuen Arbeitsschritte zutrauen und nur Routinearbeiten erledigen. Wenn Auszubildende das Gefühl haben, nicht gut angeleitet zu werden, kann Prüfungsangst entstehen und Angst, nicht gut genug ausgebildet zu werden, um den Beruf später selbstständig auszuüben (DGB Jugend 2014, S. 24).

Die Ergebnisse sind vergleichbar mit den Durchschnittsergebnissen der DGB-Jugend zur Qualität der Anleitung, und sogar besser als das Durchschnittsergebnis der Studie vom BIBB. Aber mit teilweise einem Drittel der Auszubildenden, bei denen die Bedingungen nicht zutreffen, zeigt sich, dass die Situation immer noch verbesserungswürdig ist.

Ein Punkt, der relativ leicht verbessert werden könnte, wäre vermehrtes Loben der Auszubildenden. Auf konventionellen Höfen werden 59% regelmäßig gelobt und auf Biohöfen nur 45%. Dabei fördert das Loben von guten Leistungen die Motivation, und kann den Auszubildenden auch Anerkennung zeigen. Es zählt zur äußeren Motivation und wirkt kurzfristig (Landwirtschaftskammer Niedersachsen, Fachbereich 3.3 2011, S. 3ff). Zusätzlich beeinflussen diese Punkte auch das Betriebsklima, welches wiederum auf die Motivation wirkt (Landwirtschaftskammer Niedersachsen, Fachbereich 3.3 2011, S. 5-10).

Diskussion: Interne Ausbildungsbedingungen – Lernprozess

In der Ausbildungsordnung ist als Ausbildungsziel festgelegt, dass der oder die Auszubildende zur Ausübung einer qualifizierten Tätigkeit befähigt und auf die berufliche Wirklichkeit vorbereitet wird. Dazu zählt auch das selbständige Planen und Durchführen von Aufgaben sowie das Einbeziehen in größere Arbeitsschritte. Hinzu kommt, dass Selbstständigkeit nicht nur für den Lernprozess hilfreich ist, sondern auch die Persönlichkeit fördert und stärkt.

Mit 70% der Auszubildenden, die angeben, in umfangreiche Arbeitsschritte miteinbezogen zu werden, ist hier die Ausbildungssituation schon recht gut, bei einem Drittel der Auszubildenden muss sich die Situation allerdings noch verbessern. Die Förderung der Selbstständigkeit durch selbständiges Lösen der Aufgaben wird bei einer Mehrheit der Auszubildenden (56%) als nicht ausreichend empfunden. Dieser Wert liegt über den Angaben der Auszubildenden aus anderen Bereichen. Es fällt auf, dass bei diesen beiden Punkten der Ausbildungszustand auf Biohöfen schlechter bewertet wird. Hier müsste demnach verstärkt darauf geachtet werden, dass die Anforderungen eingehalten werden. Es ist gut, wenn Auszubildende durch Wiederholen lernen können. Der Betrieb kommt seinem Lehrauftrag allerdings nicht nach, wenn nur einfache und monotone Arbeiten ausgeübt werden. So wird der Auszubildende nicht darauf vorbereitet, komplexe Aufgaben selbständig zu lösen. Außerdem kann sich die Monotonie negativ auf die Motivation auswirken (Quante-Brandt & Grabow 2008, S. 58). Auch hier geben signifikant mehr Auszubildende auf Biohöfen an, seltener abwechslungsreiche Aufgaben gestellt zu bekommen. Im Vergleich zur Studie vom BIBB zeigt sich allerdings, dass Auszubildende der Landwirtschaft durchschnittlich weniger von Monotonie betroffen sind als andere Berufe. Die Fragen zur Übungszeit von neuen Aufgaben und die Akzeptanz von Fehlern werden bei den verschiedenen Betriebsformen ähnlich bewertet. Hier trifft die Anforderung bei knapp der Hälfte jedoch nicht ausreichend zu. Dies kann allerdings auch dazu führen, dass sich die Auszubildenden keine neuen Arbeitsschritte zutrauen und nur Routinearbeiten erledigen. Die Ergebnisse dieser Befragung haben aber ergeben, dass die Auszubildenden in der Landwirtschaft seltener Fehler machen dürfen wie die befragten Auszubildenden in der Studie des BIBB. Auszubildende in der Landwirtschaft geben aber an, öfter Zeit zum Üben von neuen Aufgaben zu haben als die Auszubildenden, die vom BIBB befragt wurden.

Diskussion: Störende Faktoren

Ein positiv hervorzuhebendes Ergebnis ist, dass die Auszubildenden in der Landwirtschaft deutlich seltener unter Zeitdruck leiden als Auszubildende in anderen Berufen. Jedoch ist der Anteil derjenigen, die das Gefühl haben Arbeiten unter Zeitdruck erledigen zu müssen, mit 30% immer noch relativ hoch und sollte verbessert werden.

Auszubildende auf Biohöfen geben an, dass sie seltener das Gefühl haben, dass sich niemand für ihre Ausbildung verantwortlich fühlt, als Auszubildende auf konventionellen

Höfen. Andererseits geben Auszubildende auf Biohöfen an, dass sie bei Problemen seltener einen Ansprechpartner finden.

Hier liegt eine Diskrepanz vor, die mit dem Fragebogen nicht beantwortet werden kann. Sie könnte bedeuten, dass die Auszubildenden auf den Biohöfen sich zwar verantwortlich fühlen, bei Problemen aber trotzdem keine Zeit haben, oder alles erklären nur nicht das, was die Auszubildenden wissen wollen, oder die Auszubildenden auf konventionell wirtschaftenden Höfen das Wichtigste erklären, sonst aber keine Zeit haben.

Die Frage, ob die Auszubildenden für viele Arbeiten alleine verantwortlich sind, kann bei einer vorherigen guten fachlichen Anleitung und einer Besprechung nach der Arbeitserledigung auch positiv ausgelegt werden, da es somit das Selbstvertrauen stärkt und sehr gut auf das spätere Berufsleben vorbereiten kann. Wenn diese Anleitung und das Besprechen allerdings fehlen, muss es negativ gewertet werden.

5.6.2 Grenzen der Studie und weiterer Forschungsbedarf

Im Verlauf der Bearbeitung hat sich gezeigt, dass weitere Fragen sinnvoll und aufschlussreich gewesen wären. Dazu zählen die Punkte, ob die Auszubildenden ihr Berichtsheft besprechen und wie oft, oder ob der Ausbildungsplan auf dem Hof eingehalten wird. Bei den störenden Faktoren könnte ergänzend gefragt werden, ob die Auszubildenden über- oder unterfordert sind, in der Ausbildung oft gestresst sind, Monotonie erleben oder viele ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten müssen. Des Weiteren wäre es noch hilfreich gewesen zu fragen, ob die Auszubildenden den Beruf des Landwirts erneut wählen würden oder nicht, ob dies ihr Wunschberuf ist oder nur eine Notlösung ist und sie nach der Ausbildung weiter in dem Beruf arbeiten wollen. Dies wäre aufschlussreich, um noch mehr über die Zufriedenheit der Auszubildenden auf dem Betrieb und in dem Beruf zu erfahren. In der Studie von Quante-Brandt und Grabow (2008, S. 20ff) werden zu diesem Punkt noch die Abbruchgedanken sowie die soziale Anerkennung mit einbezogen. Dies wurde in diesem Fragebogen nicht erfasst und könnte bei einer erneuten Befragung eventuell berücksichtigt werden. Schwerpunkte dieser Arbeit sind die aktuelle Situation in der landwirtschaftlichen Ausbildung durch die Soll-Ist-Gegenüberstellung und der Vergleich mit anderen Ausbildungsberufen. Die hier diskutierten Zusatzpunkte sind in erster Linie nicht entwickelt, da sie die Arbeit und den Fragebogen zu umfangreich gemacht hätten.

5.7 Schlussfolgerungen

Bei dieser Arbeit hat sich gezeigt, dass es immer wieder Betriebe gibt, bei denen die unterschiedlichen Ausbildungsanforderungen nicht eingehalten werden. Besonders bei diesen Betrieben müssen sich die Ausbildungsbedingungen deutlich verbessern. Diese Arbeit ermöglicht keine Rückschlüsse, welche Betriebe dies sind, sondern es kann nur gesagt werden, dass es diese Betriebe gibt. Es hat sich gezeigt, dass es einen geringen Anteil an Höfen gibt, bei denen die unterschiedlichen Bedingungen und Anforderungen nicht eingehalten werden. Es gibt Mängel, die bei vielen Ausbildungsbetrieben vorkommen, so z.B. die hohe Überstundenanzahl, die oft nicht ausgeglichen wird, dass viele Auszubildende ihr Berichtsheft nicht während der Arbeitszeit schreiben dürfen, Arbeiten nach Erledigung nicht besprochen werden und die geringe Fehlerakzeptanz.

Tendenziell kann gesagt werden, dass öfter Biobetriebe den Ansprüchen der Auszubildenden aber auch der Ausbildungsverordnung nicht gerecht werden. Es gibt aber nicht immer signifikante Unterschiede. Außerdem hat sich gezeigt, dass die Auszubildenden, bei denen

die Ausbildungsrahmenbedingungen stimmen, die gute Lernbedingungen vorfinden und die eine qualitativ gute Anleitung erhalten, mit ihrem Ausbildungsbetrieb zufriedener sind. Diese Arbeit liefert einen ersten Schritt zur Beurteilung der Ausbildungssituation bei der Ausbildung zum Landwirt bzw. zur Landwirtin. Es haben sich aber auch zusätzliche Fragen ergeben, die bei eventuell nachfolgenden Forschungsvorhaben berücksichtigt werden könnten.

Literaturverzeichnis

Becker, A., Böhm-Friese, I., Hannig, J. et al. (2007): Berufs- und Arbeitspädagogik. BLV Verlagsgesellschaft mbH: München.

BIBB Statistische Ämter des Bundes und der Länder Deutschland (2014): Berufsbildungsreport. URL:

<http://de.statista.com/statistik/daten/studie/36283/umfrage/frauenanteil-bei-auszubildenden-in-der-landwirtschaft-seit-1992/> abgerufen am 16.12.2014.

BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung (2006): Fragebogen des Forschungsprojekts 2.2.202, Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden. URL:

http://www.bibb.de/dokumente/pdf/BIBB-Fragebogen_Ausbildungsqualitaet.pdf abgerufen am 23.11.2014.

Bioland e.V. (Hrsg.) (2014): Bioland-Richtlinien - Fassung vom 25. November 2014.

URL: http://www.bioland.de/fileadmin/dateien/HP_Dokumente/Richtlinien/Bioland-Richtlinien_25_Nov_2014.pdf abgerufen am 21.01.2015.

Bröder, P. (2007): Macht Arbeit wieder krank? Flexibilität und nachhaltige Gestaltung von Arbeit, Institut für Arbeit und Technik, Gelsenkirchen. Zitiert in: Gehrman, G. et al. (2012): Schluss mit der Demotivierung. Walhalla Fachverlag: Regensburg.

Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung, Geschäftsstelle Bundesprogramm Ökologischer Landbau und andere Formen nachhaltiger Landwirtschaft (BÖLN) (2014): URL:

<http://www.oekolandbau.de/erzeuger/grundlagen/hintergruende/prinzipien-des-oekolandbaus/> abgerufen am 15.12.2014.

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (1976):

Jugendarbeitsschutzgesetz vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965), das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 7 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868) geändert worden ist. URL: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/jarbschg/gesamt.pdf> abgerufen am 14.11.2014.

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (1994): Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170, 1171), das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 6 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868) geändert worden ist. URL:

<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/arbzg/gesamt.pdf> abgerufen am 28.03.2015.

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (1995): Verordnung über die Berufsausbildung zum Landwirt/zur Landwirtin vom 31. Januar 1995 (BGBl. I S. 168). URL: http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/lwusbv_1995/gesamt.pdf abgerufen am 23.11.2014.

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (2005): Berufsbildungsgesetz vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), das zuletzt durch Artikel 22 des Gesetzes vom

25. Juli 2013 (BGBl. I S. 2749) geändert worden ist. URL: http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bbig_2005/gesamt.pdf abgerufen am 07.02.2015.
- Demeter e.V. (2014): Richtlinien für die Zertifizierung „Demeter“ und „Biodynamisch“ (Stand: Sept. 2014 / 1. Auflage). URL: http://www.demeter.de/sites/default/files/richtlinien/ERZEUGUNG_2015_gesamt.pdf abgerufen am 14.01.2015.
- DGB Jugend, DGB Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik (Hrsg.) (2013): Ausbildungsreport 2013. URL: <http://jugend.dgb.de/meldungen/ausbildung/++co++100cde94-203e-11e3-a9d3-525400808b5c> abgerufen am 21.01.2015.
- DGB Jugend, DGB Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik (Hrsg.) (2014): Ausbildungsreport 2014. URL: <http://jugend.dgb.de/meldungen/ausbildung/++co++2e71121a-3294-11e4-b48c-525400808b5c> abgerufen am 08.02.2015.
- Euler, D. (2005): Qualitätsentwicklung in der Berufsausbildung Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung. Bonn.
- FAU Berlin, Verantwortlich im Sinne des Presserechts (ViSdP) Förster, A. (2013): Bio-Hof „Teltower Rübchen“ vermeidet Gerichtsurteil, veröffentlicht am 25.07.2013. URL: <https://berlin.fau.org/news/bio-hof-teltower-ruebchen-vermeidet-gerichtsurteil> abgerufen am 22.11.2014.
- Fischer, L. (Hrsg.) (1991): Arbeitszufriedenheit. Beiträge zur Organisationspsychologie 5. Verlag für Angewandte Psychologie: Stuttgart.
- Herzig, C., Stöhr, J. (2017): Durchblick beim Thema Arbeitsbedingungen? Ökologie & Landbau 1/2017.
- IG BAU-Bundesvorstand Abteilung Agrar und Umwelt, Bartel, H. (Hrsg.) (2010): Agri-Trans: Transparenz in der landwirtschaftlichen Berufsbildung - Die Praxis europäischer Standards am Beispiel des Tierwirts (Schweinehaltung). URL: http://www.agripass-online.eu/docs/Report_DE_DE.pdf abgerufen am 23.11.2014.
- Keel, P. (2014): Die unerklärliche Müdigkeit, Was uns in große Erschöpfung treiben kann und wie wir wieder zu Kräften kommen können. Springer-Verlag: Berlin.
- Kuckartz, U., Rädiker, S., Ebert, T., Schehl, J. (2010): Statistik. VS Verlag: Wiesbaden.
- Landwirtschaftskammer Niedersachsen, Fachbereich 3.3 (2011): Leitfaden: Berufsausbildung und Mitarbeiterführung – für Meisterfortbildung und Ausbilderseminare. Oldenburg.
- Landwirtschaftskammer Niedersachsen, Fachbereich 3.3 (2014): Merkblatt: Hinweise zur Ausbildung, Arbeitszeit und Jugendarbeitsschutz für Auszubildenden im Beruf Landwirt/Landwirtin. URL: <http://www.lwk-niedersachsen.de/download.cfm/dlc/1/file/853,9192.html> abgerufen am 07.02.2015.
- Quante-Brandt, E., Grabow, T. (2008): Die Sicht von Auszubildenden auf die Qualität ihrer Ausbildungsbedingungen - Regionale Studie zur Qualität und Zufriedenheit im Ausbildungsprozess. Bertelsmann Verlag: Bielefeld.
- Raab-Steiner, E., Benesch, M. (2012): Der Fragebogen – Von der Forschungsfrage zur SPSS-Auswertung, 3. Auflage. Facultas: Wien.

Ulich, E. (Hrsg.) (1975): Arbeitszufriedenheit. Verlag Hans Huber: Bern.

Autorenvorstellung



Adelheid Hinze, Bachelor of Science der Ökologischen Landwirtschaft, ist Angestellte auf einem kleinen Ziegenbetrieb in Niedersachsen. In ihrer Ausbildung zur Landwirtin hat sie selbst öfter unter schlechten Arbeitsbedingungen gearbeitet. Während des Studiums der Ökologischen Landwirtschaft engagierte sie sich aktiv in einer studentischen Gruppe, die sich allgemein mit den Arbeitsbedingungen in der Landwirtschaft befasste. Es fiel auf, dass auch viele andere Probleme in ihrer Ausbildung haben oder hatten, es aber kaum Informationen hierüber gibt oder darüber, ob dies nur Einzelstimmen sind oder wie die Mehrheit der Auszubildenden ihre Ausbildung bewertet. Ihre Arbeit soll ein Anstoß sein für weitere Untersuchungen, Vertiefungen und Diskussionen sowie zu Veränderungen und Verbesserungen in diesem Bereich führen.

6 Burnout in der Landwirtschaft

Vanessa Hoffmann

6.1 Einleitung

Wie in kaum einem anderen Wirtschaftszweig ist das Gelingen der Produktion in der Landwirtschaft eng an unvorhersehbare Faktoren wie die natürlichen Begebenheiten Boden, Wind und Wetter geknüpft. Durch große Veränderungen während der letzten Jahrzehnte in Technik, Gesellschaft und Politik sind sowohl die Anforderungen an die Betriebe als auch die Arbeitsbedingungen in der Landwirtschaft einem ständigen Wandel unterworfen. Veränderte Märkte und Verbraucheransprüche wirken sich direkt auf die Landwirtschaft aus. Am auffälligsten sind die vielfältigen Veränderungen durch die fortschreitende Mechanisierung und Technisierung der modernen Landwirtschaft. Dies hat sicherlich an erster Stelle zu einer Erleichterung der Lebens- und Arbeitsbedingungen geführt. Ein anderer Aspekt dieser Entwicklung ist jedoch, dass immer weniger Betriebe mit immer weniger Menschen mehr landwirtschaftliche Produkte erzeugen. Inwieweit sich diese veränderten Rahmen- und Arbeitsbedingungen auf die Lebensqualität und seelische Gesundheit der Landwirte und Landwirtinnen auswirken, ist weitgehend unbekannt. Verschiedene Beobachtungen weisen jedoch auf ein wachsendes psychisches Belastungsrisiko für Betriebsleiter_innen hin.

Erste Studien in europäischen Nachbarländern berichten von einem erhöhten Suizidrisiko in der Landwirtschaft. Laut britischen Erhebungen weisen Landwirte das zweithöchste Suizidrisiko nach Mitarbeitern aus dem Gesundheitswesen auf (Meltzer et al. 2008, S. 75). Das französische Forschungsinstitut Institut De Veille Sanitaire bestätigt ebenfalls das erhöhte Risiko für Landwirte, das um 20% höher als das der französischen Durchschnittsbevölkerung liegt (Bossard et al. 2013, S. 18). Österreichischen Untersuchungen zufolge sind Landwirte die „am meisten gefährdete Berufsgruppe“ (Watzka 2008, S. 375) durch Selbstmord zu sterben. Auch in Australien begeht laut Page et al. jeden vierten Tag ein Landwirt Selbstmord (Page & Fragar 2002, S. 83).

Trotz dieser bedrückenden Befunde aus der Praxis zeichnet die Literatur ein kontroverses Bild über die psychische Verfassung von Landwirt_innen. Gemäß finnischen Untersuchungen liegt das Stressniveau bei Landwirt_innen unter dem von Angestellten und ist in den letzten Jahren gesunken (Kallioniemi et al. 2008, S. 243, S. 245f). Laut Melberg „erzeugt“ die Tätigkeit in der Landwirtschaft sogar „etwas nachhaltig Positives für die mentale Gesundheit“ (Melberg 2003, S. 70). Darüber hinaus bezeugt Hetzel, dass Landwirt_innen sich seltener durch ihr psychisches Befinden beeinträchtigt fühlen als Beschäftigte aus dem gewerblich-technischen Bereich (Hetzel 2012, S. 145).

Auf der anderen Seite denken britische Landwirt_innen häufiger als die übliche Bevölkerung, dass das Leben nicht lebenswert sei (Thomas et al. 2003, S. 183). Untersuchungen der Europäischen Union zufolge sind besonders Landwirtinnen, aber auch Landwirte, neben den hohen körperlichen Risiken, einem höheren Risiko ausgesetzt, psychisch zu

erkranken, als der Durchschnitt der Befragten (Eurofound 2012, S. 118; Parry et al. 2005, S. 41). Mehrere Studien aus England bestätigen des Weiteren, dass Landwirt_innen unter einem Stressniveau leiden, das höher liegt als das der Vergleichsgruppen (Simkin et al., 1998, S. 733; Booth & Lloyd 1999, S. 71). Es besteht Einigkeit darüber, „dass Stress für das Verständnis des Burnout-Syndroms ein Schlüsselphänomen ist“ (Burisch 2014, S. 73). Erste Untersuchungen zum Thema Burnout in der Landwirtschaft aus Österreich, Frankreich und Neuseeland weisen auf eine hohe Gefährdung für Landwirt_innen hin (Wagner 2011, S. 45; Technologia 2014, S. 3; Botha & White 2013, S. 166).

Ziel der vorliegenden Arbeit soll eine erste Annäherung an das Thema „Burnout in der Landwirtschaft“ sein. Mit Hilfe von Experteninterviews wird versucht abzubilden, welche Rolle das Phänomen „Burnout“ in der Landwirtschaft einnimmt. Die Sammlung der Erfahrungen aus dem Umgang mit betroffenen Landwirt_innen konzentriert sich hauptsächlich auf Angebote wie z.B. Seminare, Workshops oder Rehabilitationsangebote, die Landwirt_innen mit psychosozialen Problemen zur Prävention und Behandlung zur Verfügung stehen. Mitunter werden erste Aspekte herausgearbeitet, die eine Inanspruchnahme dieser Hilfsangebote verstärken oder verhindern. Um eine möglichst zielgruppenspezifische und wirksame Behandlung für Landwirt_innen mit einer Burnout-Erkrankung zu entwickeln, wird zudem untersucht, bei welchen Personen die Betroffenen Hilfe suchen und zu welchem Zeitpunkt dies stattfindet. Außerdem wird überprüft inwiefern Hilfestellungen auch die landwirtschaftlichen Betriebe in die Behandlung mit einbeziehen. Ferner wird ergründet, über welches Wissen Landwirt_innen, aber auch Personen, die beruflich mit Landwirten und Landwirtinnen zu tun haben (Steuerberater_innen, Fachberater_innen, Bankangestellte, Vertreter_innen) über den Prozess der psychischen Erkrankung verfügen und inwieweit sie fortgebildet werden. Um einen Ausblick zu generieren, werden abschließend die von den befragten Experten angesprochenen Forderungen an Politik und Wissenschaft diskutiert.

In der vorliegenden Arbeit wird von landwirtschaftlichen Unternehmer_innen gesprochen und dabei Bezug auf die Betriebsleiter und Betriebsleiterinnen genommen. Synonym wird auch der Begriff „Landwirt_in“ gebraucht. Ausgeschlossen aus der Fragestellung sind angestellte Personen und Saisonarbeitskräfte. Ebenso wurde in dieser Arbeit kein Fokus auf geschlechtliche Unterschiede gelegt. Länderspezifische Besonderheiten wurden darüberhinaus nicht beachtet, da diese Arbeit eine offene Sammlung und keinen Vergleich anstrebt.

6.2 Arbeit in der Landwirtschaft

6.2.2 Strukturwandel

In Abbildung 6.1 ist die Entwicklung der Betriebszahlen in Deutschland seit 1979 dargestellt. Wie aus der Graphik ersichtlich ist, schrumpft die Zahl der Betriebe in Deutschland kontinuierlich. Parallel dazu steigt die Fläche, die pro Hof bewirtschaftet wird, stetig an. Im Durchschnitt verfügen die deutschen Betriebe 2015 über 59 ha (Hektar) landwirtschaftliche Fläche (LF)⁷, 2010 hingegen waren es noch 56 ha LF (BMEL 2015b, S. 47).

⁷ „Summe aus l.d.w. Ackerfläche, Dauergrünland, l.d.w. Dauerkulturfläche (Wein, Obst, Hopfen), Grundfläche Gartengewächse und sonstiger LF“ (BMEL 2015a).

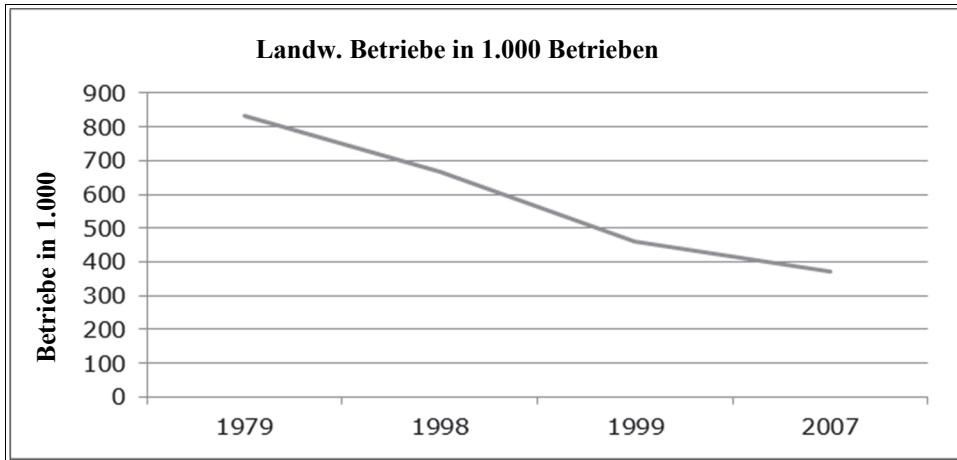


Abb. 6.1: Anzahl der Betriebe seit 1979 (Quelle: Stat. Bundesamt 2014a).

Tabelle 6.1 zeigt die Entwicklung der Betriebe zwischen 2010 und 2013 nach Größenklassen. Daraus geht hervor, dass die Betriebe mit unter 100 ha LF zurückgehen, Betriebe hingegen mit über 100 ha LF eine positive Entwicklung aufzeigen. Trotzdem bilden die Betriebe mit weniger als 50 ha LF über 70% der Betriebe insgesamt (BMEL 2015b, S. 47).

Tab. 6.1: Betriebszahlen 2010 und 2013 nach Größenklassen

Betriebsgröße in ha LF	Zahl der Betriebe (1.000)		Jährliche Änderung ¹ 2013 gegen 2010 in %
	2010	2013	
unter 5 ²	27,4	24,6	- 4
5 - 10	47,3	44,6	- 2
10 - 20	63,2	59,0	- 2
20 - 50	76,1	71,5	- 2
50 - 100	51,6	50,2	- 1
100 - 200	22,8	23,7	+ 1
200 - 500	7,2	7,8	+ 3
500 - 1000	2,1	2,2	+ 2
1000 und mehr	1,5	1,5	0
Insgesamt	299,1	285,0	- 1,6

¹ Nach Zinsseszins

² Betriebe mit Tierbeständen oder Spezialkulturen, die für sich eine Auskunftspflicht begründen (einschließlich Betriebe ohne LF)

ha = Hektar, LF = landwirtschaftliche Fläche.

Quelle: BMEL 2015b, S. 48.

Abgesehen von den Wirtschaftsjahren 2008/09 und 2009/10, entwickelte sich der Gewinn der landwirtschaftlichen Betriebe in den letzten Jahren positiv (BMEL 2015b, S. 51). Betrachtet man jedoch die Gewinne der Unternehmen, aufgeteilt nach den Größenklassen

laut Standardoutput (SO)⁸, zeigen sich Unterschiede (vgl. Tabelle 6.2). Nur rund 26% der Betriebe (mit SO > 250 000 €) erzielten eine positive Veränderung ihrer Gewinne zum Vorjahr. Unternehmen mit einem SO unter 250 000 € verbuchten enorme Rückgänge in ihren Gewinnen. Die Gewinne plus Personalaufwand liegen in allen Größenklassen im positiven Bereich. Der Gewinn plus Personalaufwand gilt „als Einkommensmaßstab, der für die landwirtschaftlichen Betriebe aller Rechtsformen vergleichbar ist“ (BMEL 2014, S. 5), da er den Unterschied berücksichtigt, dass in Betrieben der Rechtsform juristischer Personen alle Personen im Unternehmen bei der Gewinnermittlung schon entlohnt wurden. Doch auch hier verzeichnen die Betriebe über 100 000 € SO deutlich höhere Veränderungen ihrer Gewinne (plus Personalaufwand) als Betriebe mit einem SO unter 100 000 €.

Tab. 6.2: Einkommen der Haupterwerbsbetriebe nach wirtschaftlicher Betriebsgröße 2013/2014

Betriebsgröße in 1.000 € SO	Anteil der Betriebe in %	Gewinn je Unternehmen		Gewinn plus Personalaufwand	
		€	gegenüber Vorjahr in %	€	gegenüber Vorjahr in %
50 - 100 (kleinere)	29,8	29.1626	- 0,6	22.424	+ 0,5
100- 250 (mittlere)	43,9	55.940	- 36,6	34.590	+ 2,4
> 250 (größere)	26,3	113.989	+ 1,7	44.876	+ 2,1
Insgesamt	100,0	63.380	+ 1,4	36.390	+ 2,4

SO = Standardoutput.

Quelle: BMEL 2015b, S. 54.

Zusammenfassend zeigt sich, dass die Betriebszahlen sinken während die Betriebsgrößen steigen. Trotz dem allgemeinen positiven Trend bei der Einkommensentwicklung wird deutlich, dass ein Teil der Betriebe an Einkommen verlieren und vor allem kleinere Betriebe in der Anzahl zurückgehen.

6.2.3 Arbeitskräfte und Arbeitszeiten

Auf den meisten landwirtschaftlichen Betrieben ist das familiäre Leben stark mit dem Arbeitsleben verbunden. „Die Landwirtschaft ist ein Wirtschaftsbereich, in dem die Arbeitsleistung überwiegend von Unternehmern und ihren Familienangehörigen erbracht wird“ (BMEL 2015b, S. 48). Zwar schrumpft die Zahl der Familienarbeitskräfte, trotzdem bilden sie immer noch 50% der Arbeitskräfte in der Landwirtschaft. Die Zahl der langfristig Beschäftigten hingegen steigt an (2015: 20%, Wachstum +4%). Die restlichen 30% der 1,02 Mio. Arbeitskräfte bilden Saisonarbeitskräfte (BMEL 2015b, S. 48).

8 „Die in Euro bewertete wirtschaftliche Betriebsgröße wird durch den gesamten SO des Betriebes, d. h. der Summe der SO seiner einzelnen Produktionszweige wiedergegeben. Sie stellt die Einkommenskapazität eines Betriebes dar und ermöglicht damit näherungsweise eine Aussage darüber, inwieweit der landwirtschaftliche Betrieb Einkommensquelle für die Beschäftigten sein kann.“ (Stat. Bundesamt 2014b, S. 19).

Durch die enge familiäre Zusammenarbeit auf vielen Betrieben sind die innerfamiliären Beziehungen einem Rollenkonflikt zwischen Arbeits- und Familienbeziehungen ausgesetzt. Zudem leben und arbeiten auf einem landwirtschaftlichen Betrieb oft mehrere Generationen gemeinsam (Rosenblatt & Anderson 1981, S. 147). Da der landwirtschaftliche Betrieb die Lebensgrundlage aller Familienmitglieder ist, sind oft alle unmittelbar von dessen Wirtschaftlichkeit abhängig. Somit ist die landwirtschaftliche Familie „als System zu behandeln. Die Bedürfnisse und Erwartungen der beiden Generationen sind verschlungen und voneinander abhängig“ (Weigl et al. 1987, S. 47).

Außerdem arbeiten die meisten Landwirt_innen als selbstständige Unternehmer_innen sieben Tage die Woche, ohne viel Urlaub und Erholung. 70% der Landwirte aus England und Wales, die von Simkin et al. (1998) untersucht wurden (n=500) arbeiteten mehr als zehn Stunden pro Tag. Inbegriffen darin sind 20% der selbstständigen Unternehmer mit Arbeitstagen über 15 Stunden (Simkin et al. 1998, S. 731). Hetzel zufolge arbeiten in Deutschland 35% „der Befragten [...] mindestens 41 Stunden je 7 Tage“ (Hetzel 2013, S. 22). Wobei etwas mehr als 20% in der Befragung angeben, über 51 Stunden zu arbeiten (Hetzel 2013, S. 22).

Weiter ist und wird der ländliche Raum vom demographischen Wandel stärker betroffen sein als urbane Lebensräume (BMEL 2015b, S. 39). Diese Bevölkerungsentwicklung macht sich heute schon in der Landwirtschaft bemerkbar. Das „Durchschnittsalter der Landwirte beträgt 53 Jahre“, titelte 2013 die Top Agrar und bezieht sich dabei auf Zahlen der AgriDirect Deutschland GmbH. Landwirte, die jünger als 35 Jahre alt sind, bilden 4,2% der Berufsgruppe. 9,1% hingegen sind älter als 65 Jahre (Deter 2013). Dabei ist darauf hinzuweisen, dass mit zunehmendem Alter (über 65 Jahre) die Risiken für die mentale Gesundheit (Eurofound 2012, S. 116) und die Selbstmordgefahr zunehmen (Beard et al. 2011, S. 1612).

6.2.4 Inanspruchnahme von Hilfe

Judd et al. (2006) beschreiben in ihrer Arbeit Barrieren, die Landwirt_innen hindern, Hilfe aufzusuchen. Die drei wichtigsten Ergebnisse sind: „Hilfe von Freunden und Familie wird bevorzugt, beschränkte Akzeptanz für Gesundheitsangebote für psychische Erkrankungen und Stigmatisierung psychischer Krankheiten, sowie beschränkter Zugang zu Gesundheitssystemen und -hilfe“ (Judd et al. 2006, S. 6). Dass bei Problemen lieber mit Familienmitgliedern oder Freund_innen gesprochen wird als mit professionellen Hilfskräften, bestätigen auch neuseeländische Wissenschaftler (Botha & White 2013, S. 166). Laut Peck et al. wird Hilfe am ehesten bei Familie, Freund_innen und Berufskolleg_innen gesucht oder „einfach weiter gemacht“. An zweiter Stelle der Liste stehen Veterinäre (Peck et al. 2002, S. 527). Zudem kommentiert Swisher: die „Landwirtschaft ist mehr als die Summe ihrer Aufgaben; sie ist auch eine Lebensweise, mit ihren eigenen Wertvorstellungen und einer Struktur von gegenseitigen Abhängigkeiten“ (Swisher et al. 1998, S. 74). Aus seiner Studie „Berufliche Gratifikationskrisen und depressive Störungen“ folgert Siegrist, dass die „kompetente Erfassung und Bewertung von Informationen zu psychosozialen Arbeitsbelastungen [...] zu einem Bestandteil ärztlicher Anamnese und Diagnostik werden“ sollte (Siegrist 2013, S. 36). Bei der Konzeption von Hilfsangeboten sollte daher der soziokulturelle Hintergrund der Landwirtschaft miteinbezogen werden (Roy & Tremblay 2015, S. 2).

6.2.5 Lebens- und Arbeitszufriedenheit

Studien zur Lebens- und Arbeitszufriedenheit ergeben ein gemischtes Bild. Trotz langer Arbeitstage äußert sich die Mehrheit (63%) der deutschen Landwirt_innen in einer Studie von Hetzel (2013) als mit ihrem Leben zufrieden (Hetzel 2013, S. 35). Auch australische Forscher beschreiben Landwirte als Menschen mit einer sehr hohen positiven Einstellung, d.h. als „enthusiastisch, aufgeweckt und aktiv“ (Judd et al. 2006, S. 3f). Hetzel bestätigt das auch für deutsche Landwirt_innen: In der Untersuchung von 2012 liegt die Lebenszufriedenheit der Landwirte über der neutralen Mitte, was dem bundesweiten Durchschnitt entspricht (Hetzel 2012, S. 145). Und auch im bundesweiten Vergleich liegen Landwirt_innen bei der Einschätzung ihrer Arbeitsfreude weit höher als der Durchschnitt (Hetzel 2012, S. 145f). Bei Untersuchungen von Saarni et al. hingegen lagen Landwirte bei allen untersuchten Indikatoren zum Wohlbefinden unter dem Durchschnitt. Analysiert wurden die Kategorien: Quality of Life (QoL) beziehungsweise Health-Related Quality of Life (HRQoL)⁹ (Saarni et al. 2008, S. 101).

Auch bei der Untersuchung der Arbeitsfähigkeit schneiden Landwirt_innen unterdurchschnittlich ab. Ihr „Work Ability Index“ (WAI) liegt mit 37.9 Punkten etwas unter dem Mittelwert von 40.0, fällt aber, genauso wie die übrigen Untersuchten, insgesamt in die Kategorie der „guten Arbeitsfähigkeit“ (37-43 Punkte). Unterschiede zwischen Landwirten und Landwirtinnen sind in der Untersuchung nicht signifikant (Saarni et al. 2008, S. 99f). Durch die Auswertung von 5.000 Fragebögen bestätigt Hetzel, dass 39% der deutschen Landwirt_innen eine gute oder sehr gute Arbeitsfähigkeit haben. 85% der Befragten haben Spaß an ihrer Arbeit (Hetzel 2013, S. 38, 48). Auch österreichische Wissenschaftler_innen bestätigen diese positive Einstellung der Landwirte. Die landwirtschaftlichen Unternehmer_innen (n=61) sind mit der „Arbeitssituation generell „zufrieden“ (Strauss et al. 2014, S. 75). Qualitative Studien aus Großbritannien betonen den „einzigartigen Arbeitsethos“ (Parry et al. 2005, S. 18) der Landwirte (n=60). Zu dem landwirtschaftlichen Betrieb besteht oftmals eine enge emotionale Beziehung. So stehen Landwirte dem Familienerbe häufig sehr loyal gegenüber und sind bereit, auch bei wirtschaftlich schwierigen Situationen den Betrieb weiter zu führen (Parry et al. 2005, S. 16f).

6.3 Das Burnout

6.3.1 Definition

Obwohl Burnout seit einigen Jahren in aller Munde ist, fehlt „eine normierte, einheitliche und verbindliche Begriffsbildung“ (DGPPN 2012, S. 2). Burnout ist im medizinischen Klassifikationssystem ICD (International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems) nicht mit einer eigenen Kategorie aufgelistet. Unter Z 73.0 findet sich der Begriff neben „körperlicher oder psychischer Belastung“, „Stress“ und „unzulängliche soziale Fähigkeiten“ (Krollner 2015). Das bedeutet, dass bei der Abrechnung mit der Krankenkasse Burnout nicht alleinig als Diagnose angegeben werden kann, sondern als „Zusatz“ zu anderen psychischen Krankheiten genannt wird (Burisch 2014, S. 18; DGPPN 2012, S. 5). Da eine präzise Definition fehlt, kann „Burnout [...] alles und nichts“ sein (Burisch 2014, S. 22). So droht die Gefahr, dass Burnout ein „Allerweltswort“ wird, das als „Mülleimer der Konzepte“ dient (Savicki & Cooley 1983, S. 228). Auch die Deutsche

9 Der QoL Index ist ein Messinstrument zur subjektiven Beurteilung des Wohlbefindens. HRQoL hingegen bezieht sich auf weitere Aspekte, die durch das Gesundheitswesen beeinflussbar sind (Nussbaum 1993 nach Saarni et al. 2008, S. 98).

Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und Nervenheilkunde (DGPPN) kritisiert die „isolierte Betrachtung des Burnout-Beschwerdebilds“ und plädiert für eine Sichtweise, in der „die dynamischen Zusammenhänge der arbeitsplatzbezogenen und individuellen Auslöserbedingungen einschließlich eventuell bestehender Krankheiten berücksichtigt“ werden (DGPPN 2012, S. 3f).

Wissenschaftlich wurde der Begriff Burnout erstmalig von Freudenberger 1974 gebraucht. In seinem Artikel „Staff Burn-out“ beschreibt er unter anderem psychische Symptome, betroffene Personen und mögliche Präventionsmaßnahmen (Freudenberger 1974). Erste Versuche, die Krankheit genauer einzugrenzen stammen aus den 1980er Jahren (Burisch 2014, S. 15). Zu Beginn verknüpfte man Burnout mit pflegenden, helfenden Berufen. Diese Verbindung wurde jedoch nach und nach aufgehoben (Burisch 2014, S. 20; Freudenberger 1974, S. 161). Mittlerweile gibt es zahlreiche Studien über Burnout in allen möglichen Berufsfeldern und auch im privaten Bereich (Burisch 2014, S. 23ff).

Aktuelle Erklärungsmodelle sind umfassender und lassen sich nach Körner in drei grundlegende Erklärungsrichtungen einteilen: „1.) differentialpsychologische, individuenzentrierte Ansätze; 2.) arbeits- und organisationspsychologische Ansätze; 3.) soziologische-sozialwissenschaftliche Ansätze“ (Körner 2002, S. 49). In der ersten Gruppe der Erklärungsmodelle steht die Persönlichkeit der ausgebrannten Person im Vordergrund. Beschrieben werden unter anderem Personen, die ein inneres Bedürfnis verspüren zu helfen und empathisch sind. Diese Erklärung entspricht am meisten dem umgangssprachlichen Gebrauch von Burnout. Der zweiten Gruppe liegen Erklärungen zu Grunde, welche die Lücke zwischen Anforderungen im Beruf und den persönlichen Fähigkeiten als Ursache für Stress und Burnout sehen. In der dritten Gruppe wird eine gesellschaftliche Betrachtung der Erkrankung angestrebt, in die mitunter die Veränderungen des Arbeitsalltages inbegriffen sind (Hedderich 2009, S. 29ff; Körner 2002, S. 49ff). Zusammenfassend kann gesagt werden, dass alle drei Modelle „Burnout relativ eng mit arbeitsbezogenem Stress im Kontext der psychosozialen oder pädagogischen Berufe sowie mit dem Ausmaß beruflicher Zufriedenheit in Zusammenhang bringen“ (Hedderich 2009, S. 31).

Bleibt die Eingrenzung von Burnout schwierig, finden sich in der Literatur nichts desto trotz viele Symptombeschreibungen. Burisch (2014) teilt die Symptome in sechs Kategorien ein. Tabelle 6.3 listet diese Kategorien auf, wobei einige Symptome ergänzt wurden. Da „insgesamt [...] mehr als 130 Symptome festgehalten werden“ (Hedderich 2009, S. 25) konnten, stellt die Auflistung sicherlich nur eine Auswahl der möglichen Beschwerden dar.

Tab. 6.3: Kategorien der Symptome von Burnout, modifiziert nach Burisch (2014)

Kategorien	Symptomatik	Literatur
1. Kategorie	erhöhter Energieeinsatz	
	nach der Arbeit nicht mehr abschalten können	
	Erschöpfung	Burisch 2014, S. 30ff.
	Vermehrtes Engagement für Ziele	Hedderich 2009, S. 23ff.
	emotional niedergeschlagen, erschöpft	Pines u.a. 1992, S. 7ff.
2. Kategorie	geringere Selbstachtung	
	keine Befriedigung mehr (v.a. aus der Arbeit)	
	dehumanisierende Einstellung zu den Menschen (Klienten)	Pines u.a. 1992, S. 27ff.
	Rückzug (emotional, kognitiv, verhaltensmäßig)	Burisch 2014, S. 30ff.
	erhöhte Ansprüche (Eifersucht, Partnerprobleme, Konzentration auf eigene Ansprüche)	Hedderich 2009, S. 23ff.
	Klienten wird die Verantwortung für ihre Probleme zugeschoben	Maslach & Jackson 1981, S. 99
	Materielle Dinge, Freizeit, Ausgleich zur Arbeit werden wichtiger	
	Veränderter Lebensstil	Burisch 2014, S. 30ff.
3. Kategorie	<u>Schulduweisungen in zwei Richtungen:</u>	
	<ul style="list-style-type: none"> • an sich selbst → Depression: Probleme und Ursachen werden bei sich gesucht • an andere/anderes → Aggression: Ungeduld, Intoleranz, Misstrauen, Reizbarkeit 	Burisch 2014, S. 30ff.
4. Kategorie	Abbau von Motivation, Kreativität	
	Rückzug auf Gewohnheiten, alte Denkweisen, eingespielte Gruppen	
	Verstärkung der Symptome aus Kategorie 3	Burisch 2014, S. 30ff.
5. Kategorie	Psychosomatische Reaktionen	Burisch 2014, S. 30ff.
	häufiger krank, schneller krank	
	Verspannungen, Schmerzen	
	veränderte Essgewohnheiten	
	Schlafstörungen	Pines u.a. 1992, S. 27ff.
6. Kategorie	Verzweiflung, Aufgabe, Suizid	Burisch 2014, S. 30ff.

6.3.2 Burnout in der Landwirtschaft

Über das Vorkommen der Erkrankung Burnout in der deutschen Landwirtschaft gibt es bislang kaum Forschung. Erste Hinweise ergeben ein alarmierendes Bild. Im Durchschnitt kennt jeder von Lohmann befragte Berater_in für Ökologische Landwirtschaft 2-3 Fälle von Burnouterkrankungen aus der Beratungspraxis (Lohmann 2015, S. 8). Ein Modell, um psychosoziale Arbeitsbelastung aufzuzeigen, ist das Modell beruflicher Gratifikationskrisen. Hier wird ein „Missverhältnis aus Anstrengung und Belohnung“ (Hetzel 2013, S. 8) gesehen. Gerät dieser Tauschprozess in ein Ungleichgewicht, spricht man von einer Gratifikationskrise. Personen, die unter einer solchen Krise leiden, haben ein doppelt so hohes Risiko für eine „Manifestation einer klinisch relevanten depressiven Symptomatik“ (Siegrist 2013, S. 34). Bei Landwirt_innen weisen 31% der durch Hetzel Befragten ein erhöhtes Risiko für eine Gratifikationskrise auf (Hetzel 2013, S. 72).

Laut einer Umfrage in Österreich leiden dort über die Hälfte (57,9%) der Landwirt_innen an Burnout (Wagner 2011, S. 45). Das französische Forschungsinstitut „Technologia“ schreibt Landwirt_innen das höchste Risiko für Burnout in den untersuchten Berufsgruppen zu. 23,5% der Unternehmer_innen leiden laut der Untersuchung an Burnout oder einer beruflichen Erschöpfung (Technologia 2014, S. 3). Wissenschaftler_innen aus Neuseeland sprechen von 11% (2001/12) beziehungsweise 26% (2012/13) betroffener Landwirt_innen (Botha & White 2013, S. 166). Wengleich diese Zahlen nicht direkt miteinander verglichen werden dürfen und sich auf sehr unterschiedliche Methoden stützen, wiesen sie dennoch auf die diesem Beitrag zugrundeliegende Problematik des Burnouts in der Landwirtschaft hin.

6.4 Methodik und Analyse

Auf Grund der geringen Datenlage zum Phänomen Burnout in der Landwirtschaft schien die Anwendung qualitativer Forschung geeignet, zumal sie „die Aufdeckung der für den jeweiligen Gegenstand relevanten Einzelfaktoren, zum anderen die Konstruktion von möglichen Zusammenhängen“ (Mayring 2010, S. 22) anstrebt. Durch fünf Experteninterviews sollte eine möglichst offene Annäherung an die Thematik gewährleistet werden, um erste Informationen zu erhalten und dadurch auch eine Grundlage für zukünftige Forschungsfragen zu schaffen (Bogner & Littig 2009, S. 8). Um die vorliegende Forschungsfrage zu bearbeiten wurden auch Experten aus dem europäischen Ausland befragt. Die Auswahl der Gesprächspartner fand im engen Kontakt mit Mitarbeiter_innen der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) statt. Aus Gründen der Anonymität werden die Befragten im Folgenden nicht namentlich genannt, sondern mit B1, B2, B3, B4 und B5 verschlüsselt.

Die Interviews mit den fünf Expert_innen wurden im November 2015 überwiegend persönlich und teils telefonisch durchgeführt. Zusätzlich wurde ein Fragebogen per Email versendet. Die Interviews wurden elektronisch aufgezeichnet, transkribiert und mit Hilfe der Software „MAXQDA“ gemäß den Regeln von Kuckartz (2014, S. 36) codiert, d.h. es wurden erste Kategorien deduktiv gebildet, ein erster Codierungsprozess durchgeführt und die Kategorien nach Analyse der codierten Textstellen in Bezug auf die Fragestellung nochmals überarbeitet, bevor im letzten Schritt das Datenmaterial ein zweites Mal codiert wurde.

Tabelle 6.4 gibt einen Überblick über die verwendeten Kategorien, mit zugehörigen Definitionen. Insgesamt wurden acht Kategorien aufgestellt. Bei den zwei Kategorien „Forderungen“ und „Angebote“ gab es zudem Subkategorien. In der Kategorie „Angebote“ wurde differenziert zwischen Beschreibungen der Hilfsangebote und Erfahrungen mit den

durchgeführten Angeboten. Außerdem wurden genannte Barrieren, welche die Inanspruchnahme eines Angebotes verhindern, als gesonderter Code erfasst. Die „Forderungen“ wurden untergliedert zwischen solchen an die Politik und Wissenschaft und allgemeinen Forderungen an die Gesellschaft.

Tab. 6.4: Kategorien mit Definitionen und Häufigkeiten

Kategorien	Definition	Häufigkeit
Erfahrungen	Erfahrungen mit Burnout in der Landwirtschaft	9
Kommunikation	Kontaktaufnahme und Zeitpunkt der Kontaktaufnahme bei Problemen	8
Umgang	Umgang mit Burnout in der Landwirtschaft (Stigma) und deren Folgen	12
Wissensstand	Wissensstand über Burnout bei Landwirten und bei Personen, die beruflich mit Landwirten Kontakt haben	9
	Fortbildungen für Personen, die beruflich mit dem landwirtschaftlichen Sektor Kontakt haben	9
Angebote	Angebote für Landwirte zum Thema Burnout/ psychische Belastung	22
	Erfahrungen mit vorhandenem Angebot	22
	Hürden, die Inanspruchnahme von Hilfe verhindern	10
Hilfestellung	Hilfestellungen für Familien und deren Betriebe	4
Ursachen	Ursachen von Burnout in der Landwirtschaft	7
Forderungen	Allgemeine Forderungen und Wünsche	3
	Forderungen an die Politik	7
	Forderungen an die Wissenschaft	5
		127

Wie Tabelle 6.5 zeigt, sprechen die Expert_innen am häufigsten über Angebote (Seminare, Workshops, Gesprächskreise, Vorträge, kreative Projekte), die Landwirt_innen offeriert werden. Etwa genauso häufig werden Erfahrungen, welche mit dem Angebot gemacht wurden, wie beispielsweise die Akzeptanz oder Inanspruchnahme der Angebote, genannt. Zehn Aussagen wurden zum Thema Hürden gemacht, welche verhindern, dass angebotene Hilfe in Anspruch genommen wird. Etwa gleich häufig werden die Themen „Erfahrungen“, „Kommunikation“, „Umgang“, „Wissensstand“, „Fortbildungen“, „Ursachen“ und „Forderungen an die Politik“ angesprochen. Nur wenige Äußerungen wurden zu „Hilfestellungen“, „Forderungen“ und „Forderungen an die Wissenschaft“ ausgesprochen.

Tab. 6.5: Häufigkeit der Kategorien nach interviewten Personen

Interviewpartner	B1	B2	B3	B4	B5	Gesamt
Kategorien:						
Erfahrungen	-	5	1	2	1	9
Kommunikation	3	1	2	1	1	8
Umgang	3	2	2	3	2	12
Wissensstand	2	5	3	6	2	18
Angebote	11	19	10	11	3	54
Hilfestellung	1	1	-	1	1	4
Ursachen	-	-	5	2	-	7
Forderungen	2	3	3	5	2	15

Eine genauere Aufschlüsselung der Kategorien zeigt Tabelle 6.5, in der die Häufigkeiten der Aussagen auf die einzelnen Interviewpartner_innen verteilt sind. Die Aufteilung ist bei den insgesamt häufiger genannten Kategorien etwas gleichmäßiger verteilt als bei den seltener gefundenen Kategorien. So äußern sich zu den Kategorien „Ursachen“ oder „Hilfestellung“ einzelne Expert_innen gar nicht, obwohl nach Hilfestellungen bei allen vier Interviewpartner_innen gefragt wurde. Explizit wurde auf die Ursachen nur bei B4 eingegangen, da das Thema von dem Experten angesprochen wurde. Die Kategorien „Angebote“, „Wissensstand“ und „Forderungen“ werden von allen Expert_innen am meisten angesprochen. Zu den Themengebieten „Erfahrungen“, „Kommunikation“ und „Umgang“ wird insgesamt weniger, aber von allen Experten gleichermaßen häufig etwas gesagt.

6.5 Ergebnisse

Erfahrungen und Ursachen

Drei der fünf Expert_innen bestätigen, dass sie in ihrer Arbeit direkten Kontakt mit ausgebrannten Landwirten hatten. Über die Häufigkeit gibt es kontroverse Aussagen von „immer mal wieder unter gekommen“ und „das ist sowohl bei Frauen als auch bei Männern bei uns durchaus nicht selten“. Ein Gesprächspartner verneinte deutlich, dass der Begriff „Burnout“ in der Landwirtschaft gebräuchlich ist:

„[M]ich hat kein einziges Mal ein Landwirt oder Bäuerin, sag ich mal so, angesprochen, dass sie gesagt hat, Sie ich glaube ich habe ein Burnout oder ich bin ausgebrannt, oder ich bin erschöpft, also tatsächlich nicht.“

Ein Interviewpartner berichtet aber von Belastungen bei den Landwirt_innen, die dann eher anders, zum Beispiel als „Anstrengung“ ausgedrückt werden. Zudem taucht die psychische Belastung häufig in den Statistiken über die Gründe einer vorzeitigen Erwerbsminderungsrente auf. Zwei Interviewpartner_innen berichten von Veränderungen in ihren Erfahrungen mit der Zeit.

„Das ist etwas, was mir eigentlich schon, [...] mindestens seit 15 bis 20 Jahren immer mal wieder untergekommen ist“

und

„jetzt so seit einem Vierteljahr [...] massiv mit dieser Diagnose zu tun haben“.

In jüngerer Zeit scheint Burnout also immer häufiger in der Landwirtschaft benannt zu werden und somit auch mehr in den Fokus der Expert_innen gerückt zu sein. Hinter der Erkrankung steht ein komplexes System. Im überwiegenden Teil der Aussagen zu den Ursachen von Burnout wird die wirtschaftliche Lage als ein Grund hierfür benannt. Entweder als ein Faktor, der eng mit der Erkrankung Burnout verflochten ist oder als Baustein aus einer Reihe von anderen Problemen im Betrieb oder in der Familie; wobei auch die besonderen Verhältnisse zwischen Betrieb und Familie in der Landwirtschaft eine große Rolle zu spielen scheinen. Eine Interviewpartnerin erläutert, dass eine finanziell schlechte Situation für Landwirte bedeuten kann, dass sie

„ihre Unabhängigkeit verlieren und die Autonomie, sie könnten, wenn sie wirklich in eine schlechte [...], wirtschaftliche Situation geraten, könnten sie den Hof verlieren“.

Die enge Verbindung von Beruf und Familie kann bei einem intakten familiären Zusammenhalt ein Rückhalt sein, um Krisen im Betrieb abzufedern, führt aber umgekehrt bei zusätzlichen familiären Problemen zu einer Doppelbelastung. Zudem bedingt die beidseitige Abhängigkeit auch Rückkopplungen von beispielsweise familiären Problemen in das betriebliche Zusammenarbeiten und umgekehrt. Als weitere Komponente wird das gesellschaftliche Ansehen der Landwirt_innen genannt, deren Arbeit aktuell im Zuge der Tierwohldiskussion mehrfach kritisiert wird und auf eine Hilflosigkeit bei den Landwirt_innen trifft, weil „sie wirklich Angst haben vor der Situation und nicht wissen, was sie tun sollen“. So fehlt den Landwirt_innen eine positive Rückmeldung für ihre Arbeit, als wichtiger Aspekt für ihre Arbeitszufriedenheit.

Wissensstand und Umgang

Beim Umgang mit der Erkrankung Burnout scheint es in landwirtschaftlichen Gemeinschaften Unterschiede zu geben. Häufig wird erwähnt, dass über Burnout nicht gesprochen wird, beziehungsweise keine Hilfe aufgesucht wird. Warum jedoch über die Krankheit geschwiegen wird, bewerten die Interviewpartner_innen unterschiedlich. Eine Erklärung könnte die Erkrankung selbst sein, wobei der oder die Betroffene „nicht erkennt, in welchem Prozess er [bzw. sie] ist, [und] dann sieht er ja auch nicht [die] Notwendigkeit in irgendeiner Unterstützungsmaßnahme“. Hilfe wird also nicht in Anspruch genommen, nicht weil das Wissen um Burnout fehlt, sondern weil die Selbsterkenntnis dazu fehlt, was aber auch als Teil des Krankheitsverlaufes beschrieben wird. An anderer Stelle wird hingegen die Unwissenheit dafür verantwortlich gemacht, dass keine Hilfe aufgesucht wird. Die Betroffenen nehmen erst zu einem sehr späten Zeitpunkt Hilfsangebote wahr, was wiederum den Handlungsdruck enorm verstärkt, da zu diesem Zeitpunkt die Suizidgefahr erhöht ist. Außerdem spielt die innere Einstellung gegenüber psychischen Problemen eine Rolle: Eine Einstellung, dass keine externe Hilfe notwendig ist, da Probleme mit sich selber oder innerhalb der Familie gelöst werden. Der offene Umgang mit der eigenen Erkrankung könnte zum Imageverlust führen und sogar „Schadenfreude“ bei den Berufskollegen erzeugen. In diesem Zusammenhang wird aber auch eine „starke Wandlung“ in der Bewertung von Berufskolleg_innen angesprochen, da diese immer mehr Verständnis für die Erkrankung aufbringen. Burnout könnte auch unter den psychischen Erkrankungen eine besondere Rolle spielen, weil „hinter einem Burnout immer ein großer Leistungsaspekt steht, und den gibt man eher zu als eine Depression“. So scheint sich die Stigmatisierung langsam zu lösen und Burnout wird offener angesprochen. Als Grund für diese Veränderung wird die vermehrte Berichterstattung in der fachlichen Presse angesprochen. In den letzten Jahren werden immer häufiger Artikel rund um das Thema Burnout veröffentlicht und dadurch der Umgang mit der Erkrankung verändert. Grundsätzlich wird

die regelmäßigeren Berichterstattung von den Expert_innen begrüßt und als positiv angesehen.

Ein anderweitiger Aspekt ist der Wissensstand um die Erkrankung Burnout nicht bei den Landwirt_innen selbst, sondern bei Personen die beruflich mit ihnen zusammenarbeiten. Teilweise berichten die Expert_innen von Seminaren zum Umgang mit psychischen Erkrankungen für Berater_innen, Pflegeberater_innen, Betriebshelfer_innen, Familienberater_innen und Dorfhelfer_innen. Diesen Personen wird auch ein Bewusstsein für psychosoziale Belastungen zugesprochen. Die Mehrzahl der angesprochenen Fortbildungen stecke noch im „Entwicklungsprozess“ und könnte in Zukunft „noch zielgruppenspezifischer“ annonciert werden. In anderen Fachrichtungen, beispielsweise dem Finanz- oder Versicherungssektor, bedingt die Aufgeschlossenheit der verantwortlichen Ausbilder_innen die Vermittlung des Themas. In den Ausbildungen sind psychische Erkrankungen oder Burnout nicht grundsätzlich vorgesehen. In Finnland und Österreich gibt es ein solches Angebot nicht, wobei die Idee durch die Expert_innen teils positiv, teils eher negativ bewertet wird. In Frankreich, wo seit einigen Jahren schon ein Netzwerk zur Erkennung und Prävention für psychische Erkrankungen und Suizid aufgebaut wird, sind eben solche Fortbildungen beispielsweise für Steuerberater_innen, Veterinär_innen, Rechtsberater_innen und Hausärzt_innen in den nächsten Jahren zwischen 2016 und 2020 geplant.

Kontaktaufnahmen bei Erkrankung

Treten psychische Probleme in einer landwirtschaftlichen Familie auf, werden nach Meinung von zwei Expert_innen als erstes Familienmitglieder informiert oder diese erkennen die Veränderungen von sich aus. Ein Experte meint, dass nicht ein spezieller Personenkreis als erste Anlaufstelle bestimmt werden kann, sondern dass vielmehr die Vertrauensebene einer Beziehung essentiell dafür ist. Die Vielfältigkeit der ersten Anlaufstellen beschreibt ein Interviewpartner: „Ich glaube nicht, dass es jetzt *die* erste Anlaufstelle gibt dafür“ (Hervorhebung der Autorin). Bei den von den Experten genannten Kontaktstellen (n=12) werden am häufigsten Beratungsstellen und Hausärzte genannt, gefolgt von Familienangehörigen, kirchlichen Institutionen und Versicherungen.

Angebote

Im Datenmaterial finden sich zwei Gruppen von Hilfsangeboten. Zum einen wird von Präventionsangeboten berichtet, zum anderen werden Einrichtungen und Behandlungen vorgestellt, die in einer aktuellen Notsituation helfen sollen. Insgesamt wurden 17 Präventionsangebote beschrieben. Darunter bilden die Seminare die meist genannte Veranstaltungsform.

Wichtig erscheint hierbei, dass die Burnoutprävention in den Seminaren oft nur ein Bestandteil, der Schwerpunkt jedoch ein anderer ist. So sind die Angebote nicht direkt als Burnoutprävention erkennbar. In den Interviews finden sich viele Aussagen, dass ein Burnoutpräventionsangebot eine spezielle, andersthematische Bewerbung braucht, also beispielsweise hinter „harten Fakten“ versteckt werden muss oder den Landwirten „untergejubelt“ werden sollte. Die Erfahrung aus vergangenen Seminaren zeigt, dass ein Großteil der Teilnehmer_innen sich zwar durch eine solche verdeckte Ausschreibung mit anderen Erwartungen angemeldet hat, dann aber durchaus begeistert und offen für das Angebot war. An zweiter Stelle stehen Gesprächsgruppen und Vorträge zu dem Thema. Der Vorteil von Vorträgen liegt darin, dass keine Selbstoffenbarung von Nöten ist, da „man ja immer noch meinen [kann], ich geh' da hin, weil ich meinem Nachbarn helfen will“. Aus

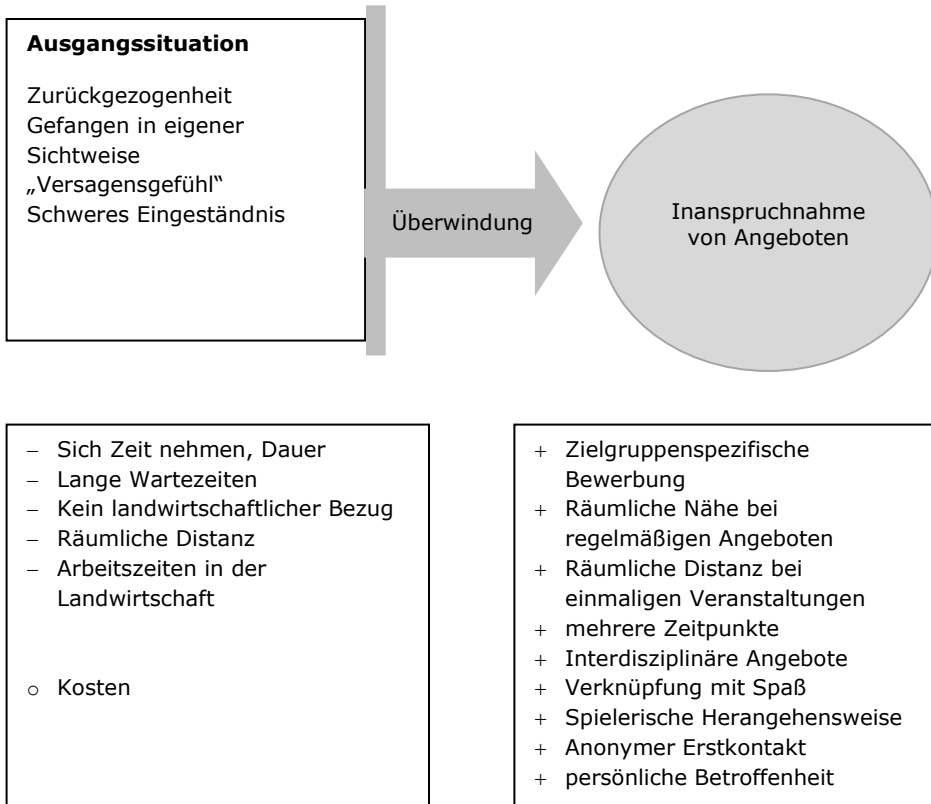
Finnland und Frankreich berichten die Experten darüber hinaus von kreativen Veranstaltungen, die neue Wege der Informationsvermittlung gehen: Beispielsweise „Wohlfühl-tage“, die in Kurhäusern stattfinden und eine Mischung zwischen Wellness und Informationen bieten, oder „Hilfe über das Internet“, oder „Theaterstücke“ und „Filmvorführungen“. Diese Veranstaltungen sind zur Wissensvermittlung konzipiert und wollen eine Bewusstseinswerdung fördern. Ein Interviewpartner nennt zudem gesellige Aktivitäten wie ein Abendessen mit kulturellem Begleitprogramm, Themenabende oder Musikveranstaltungen.

Als Angebote für akute Notsituationen werden Psychotherapie und Rehabilitationsangebote benannt. Die Interviewpartner aus Frankreich und Finnland berichten von interdisziplinären Einrichtungen mit Ärzt_innen, Krankenschwestern und Psycholog_innen in Gesundheitszentren oder Präventionszellen, die eine erste Anlaufstelle für hilfesuchende Landwirt_innen sind. Betont werden die Nähe und der Bezug zur Landwirtschaft sowie der leichte und schnelle Zugang zu Hilfe. Durch die interdisziplinäre Zusammenarbeit können die Betroffenen unkompliziert an Fachleute im Team weitervermittelt werden und die Probleme können ganzheitlich erfasst werden. Die französischen Präventionszellen werden zudem von „Wächtern“ unterstützt. Das sind Personen aus dem landwirtschaftlichen Kontext, die durch Fortbildungen sensibilisiert werden, psychische Krankheiten zu erkennen und informell mit den Betroffenen Kontakt aufzunehmen. Dabei geben sie ihre Rolle nicht bekannt und informieren auch nicht eigenständig die Präventionszellen, sondern bieten lediglich ihre Unterstützung an.

Abbildung 6.2 zeigt eine grafische Darstellung der genannten Aspekte, welche eine Inanspruchnahme von Hilfs- und Präventionsangeboten verstärken (+), vermindern (-) oder dieser neutral (o) gegenüberstehen. Dabei muss die Ausgangssituation der Landwirt_innen berücksichtigt werden. Die Landwirt_innen befinden sich in einer isolierten Situation. Den eigenen Zustand zu erkennen und sich einzugestehen, fällt nach Aussage der Expert_innen schwer. Um Hilfe in Anspruch zu nehmen, muss diese Situation erkannt und überwunden werden. Dabei können einige Aspekte dazu führen diese Überwindung zu unterstützen oder ihr entgegenzuwirken. Oftmals wird die Dauer des Angebotes als negativer Einflussfaktor genannt. Sich die Zeit zu nehmen ein Hilfsangebot wahrzunehmen, scheint für viele Landwirt_innen schwierig zu sein. Wobei es nicht an der Zeit an sich zu scheitern scheint, da auch mehrtägige Ausflüge auf landwirtschaftliche Fachmessen realisierbar sind. Eine entsprechende Terminwahl kann hingegen positiv auf die Inanspruchnahme wirken. Besteht kein landwirtschaftlicher Bezug, entsteht bei den Betroffenen das Gefühl, dass ihr Alltag nicht verstanden wird. Eine zielgruppenspezifische Bewerbung, eine enge Verknüpfung mit landwirtschaftlichen Themen und ein interdisziplinärer Ansatz¹⁰ verstärken die Teilnahme. Der Einfluss der Kosten wird neutral bewertet: „Da kann ich mich an nicht ein Gespräch erinnern, wo das thematisiert worden ist, dass das irgendwie zu viel wäre“. Jedoch kann die „finanzielle Möglichkeit“ durchaus die Überwindung letztlich verhindern.

Erkrankt eine Arbeitskraft auf einem landwirtschaftlichen Betrieb, besteht, nach offizieller Bescheinigung, die Möglichkeit der Unterstützung durch einen Betriebsheifer oder einer Dorfhelferin. Anderweitige Hilfe wird von den Experten nicht beschrieben.

¹⁰ „Interdisziplinär“ meint hier die Zusammenarbeit von beispielsweise Steuerberater_innen, Produktionsberater_innen und Sozialversicherern.



(+) = verstärken, (-) = vermindern, (o) = neutral

Abb. 6.2: Positive und Negative Verstärkung für die Inanspruchnahme von Angeboten

Forderungen

Die meisten Forderungen werden an die Politik gestellt. Beispielsweise wird der Ausbau von Psychotherapieplätzen gefordert. Darüber hinaus rufen die Expert_innen dazu auf, die Strukturen im ländlichen Raum zu ändern und dort auch das ehrenamtliche Engagement zu unterstützen. Weiter wird vorgeschlagen, Erholungsangebote wie beispielsweise einen Kuraufenthalt verpflichtend zu machen. Als weitere Aufgabe der Politik wird die Unterstützung der Landwirt_innen, die stark in die Kritik geraten sind und unter einem „Negativimage“ leiden müssen, verlangt. Aber auch gesamtgesellschaftlich werden eine höhere Wertschätzung der landwirtschaftlichen Arbeit und ein engerer Kontakt zwischen Landwirt_innen und Verbraucher_innen gefordert. Ein Interviewpartner fordert eine nachhaltigere Landwirtschaft für Mensch, Tier und Umwelt. Überdies besteht der Auftrag des Umdenkens insofern, dass individuelle Lebenskonzepte, die von der Tradition abweichen, in landwirtschaftlichen Gemeinschaften möglich sein müssen. Eine Interviewpartnerin fordert, Burnout als Berufskrankheit anzuerkennen. Letztlich wird verlangt psychischen Erkrankungen einen festen Platz in den Ausbildungsplänen einzuräumen und zu vermitteln, „dass Wachstum auch eine Kehrseite hat“.

Forderungen an die Wissenschaft stellen alle fünf Expert_innen mit jeweils individuellen anschaulichen Ideen. Nur einmal wird ein allgemeiner Anspruch an die Wissenschaft geäußert „mehr über Burnout“ heraus zu finden. Die Experten wünschen sich einen konkreten Transfer des Wissens für die Praxis, für Hausärzte, zur Früherkennung für den Sozialversicherer oder um einen Rückfall eines „erst kürzlich aus dem Krankenhaus Entlassenen“ zu vermeiden. Eine Chance wird in internationalen Projekten gesehen, durch die man „gemeinsame Werkzeuge entwickeln [könnte], um zu helfen“.

6.6 Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse dieser Arbeit scheinen Studien aus dem Ausland zu bestätigen, die von einem vermehrten Vorkommen von Burnout in der Landwirtschaft berichten (Wagner 2011, S. 45; Technologia 2014, S. 3; Botha & White 2013, S. 166). Diesen zufolge sind Landwirte eine hoch bzw. höchst gefährdete Berufsgruppe, um an Burnout zu erkranken. Auch die meisten befragten Expert_innen berichteten von zunehmenden Erfahrungen mit Burnout in der Landwirtschaft. Zukünftige Forschung sollte daher versuchen mehr Klarheit über dessen Bedeutung in der deutschen Landwirtschaft zu schaffen. Da der Begriff „Burnout“ teilweise nicht gerne verwendet wird oder auch als Sammelbegriff oder Modebegriff wahrgenommen wird, wäre es hilfreich, auf eine genaue Definition und Abgrenzung der Krankheit zu achten. Auch weil möglicherweise eine Beziehung zwischen Burnout und Suizid besteht und ausländische Studien Landwirt_innen als höchst bedrohte Berufsgruppe durch Suizid ausweisen (Meltzer et al. 2008, S. 75; Bossard et al. 2013, S. 18; Watzka 2008, S. 375), erscheint es dringend notwendig weitere Untersuchungen zu diesem Problemfeld in der Landwirtschaft durchzuführen.

Die Expert_innen sind sich einig, dass Landwirt_innen ungern Hilfsangebote für psychische Erkrankungen aufsuchen. Als erste Kontaktpersonen dienen vielmehr vertraute Menschen aus dem familiären Umfeld oder lang bekannte Berater_innen, Veterinäre oder andere Dienstleister, die auf die Höfe kommen. Hier bestätigen die Expert_innen vorherige Untersuchungen, welche die Familie ebenfalls als wichtigen Kontaktpunkt nennen (Botha & White 2013, S. 166; Peck et al. 2002, S. 527). Diese Erkenntnis sollte in zukünftigen Überlegungen zur Burnoutprävention mit einbezogen werden. Auch eine Ausbildung jener Personen, die regelmäßig mit den Landwirt_innen in Kontakt treten, scheint nach dieser Erkenntnis sinnvoll und wird auch von den Expert_innen überwiegend positiv bewertet. Ein aufmerksames und geschultes Umfeld könnte für die betroffenen Landwirt_innen eine Chance sein, früher im Krankheitsverlauf Hilfe anzunehmen und so einer Suizidgefahr vorzubeugen.

Bei der Untersuchung von Hilfsangeboten für betroffene Landwirt_innen zeigt sich ein vielschichtiges Bild. In allen besprochenen Ländern gibt es bereits Angebote, die indirekt oder teilweise als Prävention gegen ein Burnout gesehen werden können. Wenige dieser Angebote werden aber speziell auf diese Weise in der Öffentlichkeit beworben. Die Experten sprechen sogar davon, dass Präventionsangebote nicht offen als solche beworben werden sollten. Vielmehr scheint es wirkungsvoller, das Angebot mit anderen Themen wie z.B. Kultur, Wellnessangeboten oder allgemeiner Wissensvermittlung zu verbinden und dadurch attraktiv zu machen. Ein Interviewpartner berichtet jedoch zugleich von einer großen Bereitschaft auch in Seminaren über psychosoziale Themen, Stressmanagement oder Burnout zu sprechen. Daraus könnte gefolgert werden, dass Landwirte daran interessiert sind, sich auszutauschen, jedoch nicht selber aktiv werden, dafür einen Rahmen zu schaffen.

Erkrankt ein Landwirt oder eine Landwirtin, steht dem Betrieb im Rahmen der üblichen Voraussetzungen ein/e Betriebsshelfer_in zur Verfügung. Anderweitige Unterstützung erfahren die Angehörigen und der landwirtschaftliche Betrieb nicht. Die Forderung eines Experten, Burnout als Berufskrankheit anzuerkennen, hätte weitreichende Folgen. Zum einen würde dies einen anderen finanziellen Spielraum in der Behandlung ermöglichen, zum anderen wären andere Unterstützungsmaßnahmen für den oder die Landwirt_in und den Betrieb möglich. Zu bedenken bleibt, inwiefern in der Behandlung die Betriebsstruktur und -organisation mit einbezogen wird. So könnte zum Beispiel eine langsame, schrittweise Wiedereingliederung in den Betriebsalltag oder eine Umstrukturierung auf dem Betrieb sinnvoll sein.

Die französische Expertin und der finnische Experte berichten positiv über interdisziplinäre Angebote, die Landwirt_innen in einer Notsituation zur Verfügung stehen. In solchen Teams arbeiten zum Beispiel Mediziner_innen, Psycholog_innen und produktionstechnische Berater_innen zusammen. Zum einen können solche Angebote die Notsituation der Landwirte ganzheitlicher als eine psychiatrische Ambulanz erfassen. Zum anderen kann den Landwirt_innen durch den landwirtschaftlichen Bezug eher das Gefühl vermittelt werden, verstanden zu werden. Denn auch die Literatur bestätigt, dass sich Landwirt_innen gerade wegen der speziellen Lebens- und Arbeitswelt in üblichen Hilfsystemen oft verloren und nicht verstanden fühlen (Roy & Tremblay 2015, S. 2).

Aufschlussreich sind auch die Forderungen der Expert_innen an Politik und Gesellschaft. Gefordert wird eine neue, eine andere Rolle der Landwirtschaft in unserer Gesellschaft. Verlangt wird, das negative Image, welches den landwirtschaftlichen Betrieben nachhängt, ins Positive umzukehren. Und gerade weil es immer weniger Betriebe in Deutschland geben wird, sollte es Unterstützungsmöglichkeiten für die Kommunikation zwischen Verbraucher_innen und Produzent_innen geben, um einer kontinuierlichen Entfremdung und Isolation der Landwirt_innen in unserer Gesellschaft vorzubeugen. Aus dem Dialog könnte auch ein realistischeres Bild der Landwirtschaft entstehen, das zwischen Landlust-Kitsch und industrialisierter Landwirtschaft liegt.

Berücksichtigt man den fortlaufenden Strukturwandel in der deutschen Landwirtschaft, wird klar, dass in den kommenden Jahren viele Betriebe aufgegeben werden oder in den Nebenerwerb wechseln werden. Dies wird sich betriebswirtschaftlich in den nächsten Jahren auf vielen Betrieben bemerkbar machen. Der betriebswirtschaftlichen Lage wird von den Expert_innen eine Schlüsselrolle im Burnoutprozess zugeschrieben. So könnte gefolgert werden, dass die Anzahl von Burnouterkrankungen und Suiziden in der Landwirtschaft zukünftig zunehmen wird, denn Landwirt_innen arbeiten gerne und viel und sind grundsätzlich mit ihrer Arbeit und ihrem Leben zufrieden (was sich sicherlich in einer gewissen psychischen Stabilität und Zufriedenheit bemerkbar macht). Die enge Verknüpfung der eigenen und familiären Existenz mit dem Betrieb und eine hohe Identifizierung mit dem Beruf können aber bei Krisen weitreichende Folgen herbeiführen. In solchen Situationen wirkt die eigene Situation für Landwirt_innen schnell aussichtslos. Auch scheint eine anderweitige Verdienstmöglichkeit aus dem Blickwinkel der Landwirt_innen nicht realisierbar, da diese oft einen kompletten Wechsel im Lebenswandel voraussetzt.

Literaturverzeichnis

- Beard, J. D., Umbach, D. M., Hoppin, J. A., Richards, M., Alavanja, M. C. R., Blair, A., Sandler, D.P., Kamel, F. (2011): Suicide and Pesticide Use among Pesticide Applicators and their Spouses in the agricultural health study. *Environmental Health Perspectives* 119 (11), S. 1610-1615.
- BMEL (Hrsg.) (2014): Die wirtschaftliche Lage der landwirtschaftlichen Betriebe.
- BMEL (2015a): Statistik und Berichte des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft, Begriffsdefinitionen F. URL: <http://www.bmelv-statistik.de/de/daten-tabellen-suche/begriffsdefinitionen/begriffsdefinitionen-f-abgerufen> am 07.01.2016.
- BMEL (Hrsg.) (2015b, 20. Mai): Agrarpolitischer Bericht der Bundesregierung 2015.
- Bogner, A., Littig, B. (2009): Experteninterviews: Theorien, Methoden, Anwendungsfelder, 3. Auflage. VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden.
- Booth, N. J., Lloyd, K. (1999): Stress in Farmers. *International Journal of Social Psychiatry* 46 (1), S. 67-73.
- Bossard, C., Santin, G., Guseva Canu, I. (2013): Surveillance de la mortalité par suicide des agriculteurs exploitants. Premiers résultats. Institut de veille sanitaire Saint - Maurice. URL: <http://www.invs.sante.fr> abgerufen am 22.10.2015.
- Botha, N., White, T. (2013): Distress and burnout among NZ dairy farmers: research findings and policy recommendations. *Extension Farming Systems Journal* 9 (1), S. 160-170.
- Burisch, M. (2014): Das Burnout-Syndrom. Springer Verlag: Berlin.
- Deter, A. (2013, 8. Juli): Durchschnittsalter der Landwirte beträgt 53 Jahre. URL: <http://www.topagrar.com/news/Home-top-News-Durchschnittsalter-der-Landwirte-betraegt-53-Jahre-1217939.html> abgerufen am 08.10.2015.
- DGPPN (Hrsg.) (2012): Positionspapier der Deutschen Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und Nervenheilkunde (DGPPN) zum Thema Burnout. URL: http://www.dgppn.de/fileadmin/user_upload/_medien/download/pdf/stellungnahmen/2012/stn-2012-03-07-burnout.pdf abgerufen am 27.10.2015.
- Eurofound (2012): Fifth european working conditions survey. Publications Office of the European Union (Hrsg.). Luxembourg.
- Freudenberger, H. J. (1974): Staff Burn-out. *Journal of Social Issues* 30(1), S. 159-165.
- Hedderich, I. (2009): Burnout. C. H. Beck: München.
- Hetzel, C. D. (2012): Arbeitsbedingungen und Gesundheit bei älteren Personen in Familienunternehmen. Schriften aus der Fakultät Humanwissenschaften & der Otto-Friedrich-Universität Bamberg (Hrsg.), Band 10. Digital Print Group: Bamberg.
- Hetzel, C. D. (2013): Arbeit, Gesundheit und Pläne fürs Alter in der Land- und Forstwirtschaft, Befragung 55 plus. SVLFG (Hrsg.).
- Judd, F., Fraser, C., Murray, G., Robins, G., Komiti, A., Jackson, H. (2006): Understanding suicide in Australian farmers. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology* 41, S. 1-10.
- Kallioniemi, M. K., Simola, A. J. K., Kymäläinen, H.-R., Vesala, H. T., Louhelainen, J. K. (2008): Stress among finnish farm entrepreneurs. *Annals of Agricultural and Environmental Medicine* (15), S. 243-249.

- Körner, S. C. (2002): Das Phänomen Burnout am Arbeitsplatz Schule (Dissertation). Universität Erfurt, Erfurt.
- Krollner, D. B. (2015): Z73: Probleme mit Bezug auf Schwierigkeiten bei der Lebensbewältigung. URL: <http://www.icd-code.de/icd/code/Z73.html> abgerufen am 15.10.2015.
- Kuckartz, U. (2014): Qualitative Inhaltsanalyse. 2. Auflage. Beltz Verlag: Weinheim/Basel.
- Lohmann, I. (2015): Ergebnisse: Burn Out. Mode, Krankheit oder ein Phänomen mit Handlungsaufforderung auch für die Landwirtschaft? Unveröffentlichtes Dokument.
- Maslach, C., Jackson, S. E. (1981): The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour* (2), S. 99-113.
- Mayring, P. (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. 12. Auflage. Beltz Verlag: Weinheim.
- Melberg, K. (2003): Farming, Stress and Psychological Well-being: The Case of Norwegian Farm Spouses. *Sociologia Ruralis* 43(1).
- Meltzer, H., Griffiths, C., Brock, A., Rooney, C., Jenkins, R. (2008): Patterns of suicide by occupation in England and Wales 2001-2005. *The British Journal of Psychiatry* 193, S. 73-76.
- Page, A. N., Fragar, L. J. (2002): Suicide in Australian farming, 1988-1997. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry* 36(1), S. 81-85.
- Parry, J., Barnes, H., Lindsey, R., Taylor, R. (2005): *Farmers, Farm Workers and Work-Related Stress*. Policy Studies Institute: London.
- Peck, D. F., Grant, S., McArthur, W., Godden, D. (2002): Psychological impact of foot-and-mouth disease on farmers. *Journal of Mental Health* 11(5), S. 523-531.
- Pines, A. M., Aronson, E., Kafray, D. (1992): *Ausgebrannt: Vom Überdruß zur Selbstentfaltung*. 7. Auflage. Verlagsgemeinschaft Ernst Klett Verlag: Stuttgart.
- Rosenblatt, P. C., Anderson, R. M. (1981): Interactions in Farm Families: Tension and Stress. In: R. T. Coward, R. T., Smith, W. M. Jr. (Hrsg.): *The Family in Rural Society*. Westview Press: Boulder.
- Roy, P., Tremblay, G. (2015): L'intervention psychosociale auprès des agriculteurs: promouvoir l'accès et l'acceptabilité des services. Qualaxia.
- Saarni, S., Saarni, E. S., Saarni, H. (2008): Quality of life, work ability, and self employment: a population survey of entrepreneurs, farmers, and salary earners. *Occupational Environmental Medicine* (65), S. 98-103.
- Savicki, V., Cooley, E. (1983): Theoretical and Research Considerations of Burnout. *Children and Youth Services Review*, 5, S. 227-238.
- Siegrist, J. (2013): Berufliche Gratifikationskrisen und depressive Störungen. *Der Nervenarzt* (1), S. 33-37.
- Simkin, S., Hawton, K., Fagg, J., Malmberg, A. (1998): Stress in farmers: a survey of farmers in England and Wales. *Occupational Environmental Medicine* 55, S. 729-734.
- Stat. Bundesamt. (2014a): Landwirtschaftliche Betriebe & genutzte Fläche. URL: https://www.genesis.destatis.de/genesis/online/data.jsessionid=B349C8E5F20288AED9F1081F10D869E8.tomcat_GO_2_1?operation=abrufabelleAbrufen&selectionn

- ame=41141-0001&levelindex=1&levelid=1452436142993&index=1 abgerufen am 12.03.2014.
- Stat. Bundesamt (Hrsg.) (2014b): Betriebswirtschaftliche Ausrichtung und Standardoutput.
- Strauss, A., Quendler, E., Zollitsch, W. (2014): Lebens- und Arbeitsqualität auf österreichischen Milchviehbetrieben. Bornimer Agrartechnische Berichte 83, S. 71-83.
- Swisher, R. R., Elder, G. H., Lorenz, F. O., Conger, R. D. (1998): The long arm of the farm: How an Occupation Structures Exposure and Vulnerability to Stressors across Role Domains. *Journal of Health and Social Behavior* 39(1), S. 72-89.
- Technologia (Hrsg.) (2014): Etude clinique et organisationnelle permettant de définir et quantifier ce qu'on appelle communément le burn out. URL: <http://www.technologia.fr/blog/wp-content/uploads/2014/01/Burn-out-Etude-clinique-et-organisationnelle-janvier-2014.pdf> abgerufen am 29.09.2014.
- Thomas, H. V., Lewis, G., Thomas, D. R., Salmon, R. L., Chalmers, R. M., Coleman, T. J., Kench, S.M., Morgan-Capner, P., Meadows, D., Sillis, M., Softley, P. (2003): Mental health of British farmers. *Occupational Environmental Medicine* (60), S. 181-186.
- Wagner A. (2011): Jenseits der Idylle (Diplomarbeit). Universität Wien, Wien.
- Watzka, C. (2008): Sozialstruktur und Suizid in Österreich. VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden.
- Weigel, R. R., Weigel, D. J., Blundall, J. (1987): Stress, Coping, and Satisfaction: Generational Differences in Farm Families. *Familij Relations* 36(1), S. 45-48.

Autorenvorstellung



Vanessa Hoffmann, Bachelor of Science der Ökologischen Agrarwissenschaften, studiert am Wissenschaftszentrum in Weihenstephan den Masterstudiengang „Agrarmanagement“. Durch ihre Praktika bei der sozioökonomischen Beratung der Landwirtschaftskammer in Niedersachsen und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Familienberatungen wurde sie auf die psychische Belastung von Landwirten_innen aufmerksam. Ihr ist wichtig, dass neben klassischen produktionsbedingten Fragestellungen auch erforscht wird, wie es den Menschen geht, die unsere Lebensmittel herstellen. Daraus entstand die Idee, sich dem Thema Burnout in ihrer Bachelorarbeit zu widmen.

Schriftenreihe „Wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Praxisstudien zur nachhaltigen Agrar- und Ernährungswirtschaft“

Die Schriftenreihe stellt praxisrelevante, innovative und impulsgebende Arbeiten zur nachhaltigen Agrar- und Ernährungswirtschaft vor. Die hierin veröffentlichten wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Studien haben oft einen explorativen Charakter und beruhen auf hochschulinternen Forschungsarbeiten, Projektstudien oder Qualifizierungsarbeiten von Absolventinnen und Absolventen, Lehrenden und Forschenden des Fachbereichs Ökologische Agrarwissenschaften der Universität Kassel. In loser Reihenfolge werden Bände mit Themenschwerpunkten veröffentlicht, die sich an Praxisakteure aus der Land- und Lebensmittelwirtschaft (Betriebe, Verbände, Institutionen, Initiativen, usw.) sowie Forschende und Lehrende mit einem besonderen Interesse an Themen einer verantwortungsvollen und nachhaltigen Agrar- und Ernährungswirtschaft richten.



Band 1 präsentiert fünf Beiträge, die sich mit sozialen Fragestellungen in der Landwirtschaft beschäftigen. Im Einzelnen werden betrachtet: Interne Kommunikation von landwirtschaftlichen Betriebsgemeinschaften, Ausbildungsbedingungen in der Landwirtschaft, Burnout in der Landwirtschaft, Kooperationen zwischen landwirtschaftlichen Betrieben und Werkstätten für Menschen mit Behinderung, Integrative Lernprozesse in der Sozialen Landwirtschaft.

NACHHALTIGE ARBEITEN

Die Schriftenreihe stellt praxisrelevante, innovative und impulsgebende Arbeiten zur nachhaltigen Agrar- und Ernährungswirtschaft vor, denen wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Perspektiven zugrunde liegen. Band 1 präsentiert fünf Beiträge, die sich mit sozialen Fragestellungen in der Landwirtschaft beschäftigen. Im Einzelnen werden betrachtet: interne Kommunikation von landwirtschaftlichen Betriebsgemeinschaften, Ausbildungsbedingungen in der Landwirtschaft, Burnout in der Landwirtschaft, Kooperationen zwischen landwirtschaftlichen Betrieben und Werkstätten für Menschen mit Behinderung, integrative Lernprozesse in der Sozialen Landwirtschaft.

LAND- & ERNÄHRUNGSWIRTSCHAFT

ISBN 978-3-7376-0860-2



9 783737 608602 >