

# Plattform landwirtschaftliche Sozio-Ökonomie

## Jahrestagung / Expertenworkshop

28. und 29. September 2023 in Kassel

### Teil 1 - Vorträge

Protokoll: Lennart Tiller, Frieder Thomas



gefördert von der  
Landwirtschaftlichen Rentenbank



## Inhalt

<b>Teilnehmer:innen</b> .....	<b>3</b>
<b>Programm</b> .....	<b>4</b>
<b>1. Begrüßung</b> .....	<b>6</b>
Rückblick und aktueller Stand .....	6
<b>2. „Gute Arbeit“: Auswertung unserer Online-Veranstaltung</b> .....	<b>8</b>
Diskussion: weitere Arbeit am Thema .....	9
<b>3. Von der Produktionsberatung zur Unternehmensberatung. Rolle und Methoden der Agrarberatung in einer sich verändernden Arbeitswelt</b> .....	<b>10</b>
Zugang zum Thema .....	10
„Gute Beratung“ .....	11
Zahlen und Trends der landwirtschaftlichen Beratung .....	12
Diskussion .....	13
<b>4. Der Mensch im Fokus. Gesundheitsangebote für Menschen in der Grünen Branche</b> .....	<b>14</b>
Stichworte zum Vortrag .....	14
Zur SVLFG .....	14
Historie der Angebote zur (seelischen) Gesundheit .....	14
Gesundheitsangebote für Menschen in der Grünen Branche.....	14
Auszug aus der Berliner Erklärung .....	16
Diskussion .....	16
<b>5. Arbeitsbedarf für landwirtschaftliche Produktionsverfahren. Was gibt's an Daten und was geben die Daten her?</b> .....	<b>18</b>
Kurzer Abriss über die Historie der SVLFG .....	18
Beitragsberechnungen und Arbeitsbedarf .....	18
Beispielsberechnungen .....	18
Risikogruppen.....	18
Diskussion .....	19
<b>6. Zum Abschluss</b> .....	<b>21</b>

## Teilnehmer:innen

- Sabine Büntig (SVLFG – Stabsstelle Gesundheitsangebote)
- Jochen Dettmer (AgrarBündnis, NEULAND)
- Christa Gotter (IAMO Leibniz-Institut für Agrarentwicklung in Transformationsökonomien)
- Gert Heck (SVLFG - Bereich Versicherung, Beitrag)
- Michael Holzer (SVLFG – Stabsstelle Gesundheitsangebote)
- Prof. Dr. Andrea Knierim (Universität Hohenheim)
- Oskar Kölsch
- Dr. Lutz Laschewski (Sorbisches Institut)
- Thorsten Michaelis (Universität Kassel-Witzenhausen)
- Dr. Andrea Moser (Agrarsoziale Gesellschaft)
- Dr. Frauke Pirscher (Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg)
- Dr. Monika Putzing (SÖSTRA)
- Hartmut Schneider (Bundesarbeitsgemeinschaft der Landwirtschaftlichen Familienberatungen und Sorgentelefone)
- Dr. Frieder Thomas (AgrarBündnis)
- Lennart Tiller (AgrarBündnis)
- Dr. Zazie von Davier (Thünen-Institut)

## Programm

**Fett: diese Teile des Programms sind im vorliegenden Papier dokumentiert**

Donnerstag, 28. September 2023

15:00	Anreise, Begrüßungskaffee	
15:30	Begrüßung: Rückblick, Ziele, Ausblick	Jochen Dettmer (AgrarBündnis)
15:45	<p>Workshop 1: Von der Plattform zu Forschungsprojekten</p> <p>Mit dem Memorandum <i>Soziale Aspekte einer nachhaltigen Landwirtschaft</i> haben wir wichtige sozio-ökonomische Themen formuliert und auf Wissensdefizite hingewiesen. Aus dem BMEL sind positive Signale gesendet worden, unsere Arbeit zu unterstützen.</p> <p>In diesem Block wollen wir u.a. diskutieren</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Schwerpunktsetzung: Ranking relevanter Themen</li> <li>○ Formulierung von Rahmenbedingungen für innovative Ausschreibungen angesichts defizitärer Forschungsstrukturen</li> <li>○ Ggf. Bildung einer Initiative, die aus der Plattform heraus selbst aktiv wird</li> </ul>	Moderation:  Lutz Laschewski (Sorbisches Institut) und Andrea Moser (Agrarsoziale Gesellschaft)
17:30	Pause	
18:00	Workshop 2: Wissenstransfer: Die Ergebnisse der Plattform (noch) besser unter die Leute bringen	Moderation: Thorsten Michaelis (Universität Kassel)
18:45	„Gute Arbeit“: Auswertung unserer Online-Veranstaltung Zentrale Aspekte, Handlungsempfehlungen, wie weiter	Lutz Laschewski (Sorbisches Institut)
19:30	Ende im Tagungshaus	
20:00	Gemeinsames Abendessen im „Weißenstein“	

Freitag, 29. September 2023

8:45	Ankommen	
	<b>Vielfältige Perspektiven auf „Gute Arbeit“ in der Landwirtschaft</b>	Moderation: Dr. Frauke Pirscher (Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg)
9:00	<b>Von der Produktionsberatung zur Unternehmensberatung. Rolle und Methoden der Agrarberatung in einer sich verändernden Arbeitswelt</b>	Prof. Dr. Andrea Knierim (Universität Hohenheim)
9:45	<b>Der Mensch im Fokus. Gesundheitsangebote für Menschen in der Grünen Branche</b>	Michael Holzer (SVLFG – Stabsstellenleiter Gesundheitsangebote)
10:15	Input 3: Perspektive der abhängig Beschäftigten: aktuelle Probleme und Wissensdefizite	Katharina Varelmann (peco Institut)
10:45	Pause	
11:00	<b>Arbeitsbedarf für landwirtschaftliche Produktionsverfahren. Was gibt's an Daten und was geben die Daten her?</b>	Gert Heck (SVLFG - Bereich Versicherung, Beitrag)
11:30	(Podiums)Diskussion Gute Arbeit ... Was folgt? Analyse, Forschung, Politikberatung...	
12:30	Mit der Plattform arbeiten Zu Vereinbarung kommen: Konkrete Themen und Aktivitäten für 2024	Moderation: Frieder Thomas (AgrarBündnis)
13:00	Gemeinsames Mittagessen im Tagungshaus	
14:00	Ende	

Der Vortrag von Frau Varelmann ist krankheitsbedingt ausgefallen

## 1. Begrüßung

Jochen Dettmer (AgrarBündnis e.V.)

### Rückblick und aktueller Stand

Vor einigen Jahren entstand im AgrarBündnis die Idee, sich intensiver mit agrarsoziologischen Themen zu beschäftigen. Und das nicht nur im engeren Kreis der NGOs, sondern transdisziplinäre. Gegründet wurde daher die Plattform landwirtschaftliche Sozio-Ökonomie.

Denn die agrarsoziologische Forschung ist Schritt für Schritt zurückgefahren worden. Lehrstühle an den Hochschulen wurden abgebaut. Dabei ist es auch für diejenigen, die eng mit der Praxis arbeiten, immer sehr nützlich gewesen, Zugang zu agrarsoziologischen Forschungsergebnissen zu haben. Das reicht von der banalen Frage, warum Bauern immer so teure Traktoren kaufen bis hin zu so existenziellen Themen wie die Hofnachfolge. Inzwischen kann man sagen, dass wir da gut vorwärtskommen. Wir führen spannende Diskussionen im Rahmen unserer Herbsttagungen und unsere offenen Zoomveranstaltungen sind gut besucht.

Die Landwirtschaftliche Rentenbank unterstützt die Arbeit der Plattform. Neben der wichtigen Funktion als Diskussionsplattform gibt es auch einige Publikationen. Ein wesentlicher Output der Arbeit in der Plattform war die Publikation des Memorandums zur sozialen Fragen der Landwirtschaft, der Sammelband zur Situation abhängig Beschäftigter sowie ein Diskussionspapier zum Thema Hofnachfolge.

Der Ansatz der Plattform war es, eine transdisziplinäre Plattform und keinen Wissenschaftsverein zu gründen. Es geht um den direkten Kontakt zu Politik und zur Praxis. In der Plattform können wir die wissenschaftliche und die eher praktische Perspektive zusammenbringen.

Wir haben unsere Arbeit auch im BMEL vorgestellt. Wir hatten Termine mit Staatssekretärin Silvia Bender und mit Herrn Bernt Farcke, Leiter der Abteilung 5 (Nachhaltigkeit). Es war sehr ermutigend, dass die Arbeit auf politischer Ebene viel Anklang gefunden hat. Trotzdem bleibt jetzt die Aufgabe, bessere Vernetzung in die Wissenschaft und Übertragung der Ergebnisse in die breitere Öffentlichkeit zu schaffen. Ein Ziel der Veranstaltung ist es, hier weiterzukommen und Arbeitsprioritäten zu setzen.

Ganz unabhängig vom konkreten Programm dieser Veranstaltung soll an dieser Stelle aus der „NGO-Perspektive“ kurz die aktuelle Stimmung auf den Betrieben beschrieben werden.

Die Stimmung auf den Betrieben ist schlecht. Das, was mit der Agrarreform versprochen wurde, wurde nicht eingehalten. Die zur Einkommenssicherung dienende Flächenprämien der ersten Säule wurden reduziert. Die zusätzlich eingeführten Öko-Schemes aber auch die Maßnahmen der zweiten Säule sind mit enorm viel Bürokratie behaftet. Das ist so aufwendig, dass die Betriebe ihre Anträge gar nicht mehr selbst bearbeiten, sondern diese Arbeit an externe Dienstleister vergeben. Die Akzeptanz ist eher begrenzt.

Hinzu kommen Ängste in Bezug auf die Entwicklungen des Ordnungsrechtes, zum Beispiel im Zusammenhang mit dem Green Deal oder dem politischen Ziel des Abbaus der Tierbestände. Auch die Entwicklungen im Bereich „New Meat“ (Fleischersatzprodukte) führen zu Verunsicherungen.

Groß ist die Enttäuschung über das BMEL wegen der Abschaffung der Borchert-Kommission (Kompetenznetzwerk Nutztierhaltung). Sie ist mit viel Aufwand betrieben worden und hat es geschafft, breit getragene Kompromisse zu erarbeiten. Da hier nichts umgesetzt wird, geht bei NGOs und in der Praxis die Hoffnung verloren, dass ein grüner Agrarminister endlich an einer praxisgerechten und ökonomisch tragfähigen Transformation arbeitet.

## 2. „Gute Arbeit“: Auswertung unserer Online-Veranstaltung

Vortrag: Lutz Laschewski

Link zur Präsentation:

<https://landwirtschaft-soziooekonomie.de/plattform/herbsttagung-der-plattform-2023>

Am 12. Juni 2023 veranstaltete die Plattform eine online-Tagung zum Thema „Gute Arbeit“. Dort haben u.a. drei junge Menschen – Patricia Neßler, Philipp Sander und Nils Tolle – mit recht unterschiedlichen landwirtschaftlichen Betrieben aus ihrer Lebensrealität berichtet.

*siehe Video 2: Der Blick von innen*

<https://landwirtschaft-soziooekonomie.de/plattform/gute-arbeit-in-der-landwirtschaft>

Lutz Laschewski hat die Veranstaltung wie folgt zusammengefasst.

Die Frage nach *Der Zeit, die übrig bleibt* (Folie 2) ist zentral für „Gute Arbeit“. Die Arbeit wird oft gar nicht als Belastung empfunden, bis sie eben doch zu viel wird. Wichtig ist, dass die Arbeit gut aufgeteilt wird, dass Arbeit abgegeben werden kann und dass die Arbeit nicht vor sich hergeschoben wird. Verwaltungsarbeiten und Bürokratierarbeiten fallen bezüglich des vor-sich-Herschiebens besonders auf und werden als *Zeitfresser* gesehen.

Wichtig in Bezug auf Familienbetriebe ist die Frage, inwieweit die Familienmitglieder in der Lage sind *mit der Nähe umzugehen* (Folie 3). Wie schafft man es, einerseits Distanzen und Rückzugsräume zu schaffen und trotzdem die so wichtige Nähe unter anderem für die Zusammenarbeit zuzulassen.

Als typischer Zielkonflikt wurde der Umgang mit der Spannung zwischen *Idealismus und (Selbst)Ausbeutung benannt* (Folie 4). Landwirt\*innen nehmen bewusst in Kauf, vergleichsweise schlecht für ihre Arbeit entlohnt zu werden.

Es ist von Bedeutung, inwieweit das *Umfeld förderlich und flexibel* ist (Folie 5). Das betrifft beispielsweise die Arbeitgeber von Landwirt\*innen mit Nebenerwerbsbetrieben. Grundsätzlich stellt sich die Frage, wie gut es möglich ist, auf immer wieder auftauchende unerwartete Situationen auf einem Hof reagieren zu können. Die Bürokratie wird als *starr* wahrgenommen, was der Flexibilität entgegensteht. Es wurde die Frage aufgeworfen, ob der Wettbewerb auf dem Bodenmarkt die Kooperationsbereitschaft unter Landwirt\*innen minimiere: das wurde von allen Anwesenden basierend auf ihren eigenen Erfahrungen negiert.

*Wie wird mit Risiken umgegangen* (Folie 6)? Wie resilient sind der Betrieb und die einzelnen Personen? Was passiert, wenn mal jemand ausfällt? Die Strategien waren sehr vielfältig, von sozialen Netzwerken, Einstellung neuer Mitarbeiter, Auf-Eis-Legen von Arbeiten, Beauftragung von Dienstleistern. Auch strukturell wurde über diese Frage nachgedacht: Wie können Risiken und Arbeitsaufwand von Anfang an minimiert werden? Aber am Ende bleibt aber doch immer ein Restrisiko.

Es wurden verschiedene *politische Maßnahmen* (Folie 7) diskutiert, beispielsweise Mengenregulierungen oder Vorschriften für den Außenhandel zur wirtschaftlichen Stabilisierung. Ein



Kernthema ist die Bodenpolitik, um den Zugang zu Land zu ermöglichen. Unternehmerische Aktivitäten müssen gefördert werden, nicht nur durch die Politik, sondern auch durch die Beratung und in der Ausbildung. Zur sozialen Absicherung ist eine Reform der Alterskasse wichtig.

Als Fazit (Folie 8) lässt sich, mal wieder, sagen: Das Thema ist komplex. Es gibt Gestaltungsspielräume für die Akteure selbst, sie können über die Probleme reflektieren und sich Lösungen überlegen. Gleichzeitig gibt es die gesellschaftlichen Bedingungen, die auf alle einwirken: zum Beispiel die Bodenpreise. Eindrucksvoll war bei den Referent\*innen der Umgang mit der Spannung zwischen dem *Hier-und-jetzt* und den *Zukunftsrisiken*.

Einschränkend muss bedacht werden, dass es auf keinem der Betriebe kleine Kinder gab, die das Hofleben und -arbeiten sehr stark beeinflussen würden.

### Diskussion: weitere Arbeit am Thema

#### Fragen

- Kann man die Daten der Sozialversicherungsträger unter dem Aspekt Zeit- und Arbeitsaufwand zielgerichtet auswerten?
- *Antwort:* Bei solchen Fragen braucht es konkrete Anfragen an die SVLFG. Aber die Zahlen zum Thema Arbeitszeitaufwand dürften nur begrenzt zielgerichtet einsetzbar sein (siehe späteren Vortrag von Herrn Heck und anschließende Diskussion).

#### Themen

- Modelle der **Arbeitsteilung bzw. -organisation** müssten erforscht werden: von Maschinenringen, Dienstleistern bis hin zu WWOOFERn und anderen.
- Wie kommt man durch **zielgerichtete Arbeitsorganisation** zu weniger Stress?
- Es besteht das Problem, dass das Land immer mehr ausgedünnt ist und es immer schwieriger wird, **Selbsthilfestrukturen unter Landwirt\*innen** zu etablieren. Wir sehen beispielsweise in Ostdeutschland in den großbetrieblichen Strukturen, dass Kooperationen immer seltener werden.
- Beim Thema **Altersvorsorge und Teilsicherung** kann die SVLFG einen Beitrag leisten. Grundsätzlich ließe sich gut darüber streiten, ob das Konzept „Altenteil“ noch zeitgemäß ist.
- Wie man in der Landwirtschaft **mit Risiken umgeht**, ist eine spannende Frage.
- Auch die Fragestellung nach den Kindern ist spannend: einerseits unter dem Aspekt Gender. Denn die Arbeitsteilung ist immer noch vergeschlechtlicht. Andererseits gibt es auch das Thema „**Sicherheit von Kindern auf Landwirtschaftlichen Betrieben**“. Wo gibt es das sonst, dass der Arbeitsplatz der Eltern der Spielplatz der Kinder ist.

### 3. Von der Produktionsberatung zur Unternehmensberatung. Rolle und Methoden der Agrarberatung in einer sich verändernden Arbeitswelt

Vortrag: Prof. Dr. Andrea Knierim (Universität Hohenheim)

Link zur Präsentation:

<https://landwirtschaft-soziooekonomie.de/plattform/herbsttagung-der-plattform-2023>

#### Zugang zum Thema

Folien 3 bis 6

Im akademischen Umfeld gibt es zwar Publikationen zum Thema „Gute Arbeit“. Grundsätzlich gibt es aber keine allgemeingültige Definition. Stattdessen sollte auf die subjektive Wahrnehmung der Landwirt\*innen und ihrer verschiedenen Umfelle geschaut werden.

Diesbezüglich lohnt sich der Blick auf das Buch „The good farmer“<sup>1</sup>. Es gibt viele unterschiedliche Ideen davon, was einen guten Farmer ausmacht, jeweils unterschiedlich, je nachdem wen man fragt: z.B. Menschen aus dem Berufsstand, die besonders auf Kompetenzen schauen, Menschen aus dem sozialen Umfeld, oder Naturwissenschaftler\*innen und Ökonom\*innen, die auf fundierte Praktiken schauen. Eine gegenderte Perspektive fehlt weitesgehend.

In dem Projekt FLINT<sup>2</sup> wird versucht, subjektive Indikatoren für „Arbeitszufriedenheit“ mit korrelierenden objektiven betrieblichen und persönlichen Merkmalen in Verbindung zu bringen. Es zeigt sich, dass die betriebliche Ausstattung mit Maschinen, der Umfang der Arbeitszeit, die finanzielle Lage des Betriebes und das Engagement in der Gemeinde mit der Zufriedenheit zusammenhängen.

Auch in Hohenheim gibt es Arbeiten zu dem Thema. Beispielsweise wurde eine standardisierte Umfrage unter den Betrieben des Farm Accountancy Data Netzwerks<sup>3</sup> zum Thema Arbeitszufriedenheit gemacht. Es gab große Unterschiede zwischen den Mitgliedsländern. Polen war beispielsweise schlechter als Deutschland, das wiederum unter Finnland lag. Man konnte korrelierende Faktoren ausmachen: die betriebliche Ausstattung mit Maschinen, die finanzielle Lage des Betriebes, den Arbeitsumfang und das Engagement in sozialen Zusammenhängen.

Hinweise bietet auch die Forschung zum Thema Werte. Landwirt\*innen schätzen Unabhängigkeit, das Selbst-Machen, die Naturverbundenheit oder den Beitrag zur Ernährungssicherung.<sup>4</sup> Es herrscht ein Spannungsfeld zwischen Selbststeuerung, sozialem Kontext, Erwartungen der Gesellschaft und den politisch-ökonomischen Rahmenbedingungen. Gute Arbeit erfordert Positionierung, die Nutzung von Spielräumen und die Begrenzung von Aktion und Interaktion.

---

<sup>1</sup> Burton et al. 2021. The Good Farmer. Culture and Identity in Food and Agriculture

<sup>2</sup> <https://www.flint-fp7.eu/>

<sup>3</sup> <https://www.thuenen.de/en/institutes/farm-economics/testbetriebsnetz-landwirtschaft>

<sup>4</sup> Jürgens 2010; Carolan 2017

## „Gute Beratung“

Folien 7 bis 17

In fast allen Ländern existieren Beratungsstrukturen. Die Referentin stellt drei verschiedene Beratungsdefinitionen vor

- Die Hohenheimer Beratungsdefinition<sup>5</sup> zielt darauf ab, die Klient\*in zum Handeln zu befähigen. Daraus folgt, dass die Beratungsbeziehung partnerschaftlich ist. Die/der Klient\*in trifft die Entscheidungen. Fachwissen spielt eine Rolle, aber die Problemsicht ist zentral. Das Menschenbild ist humanistisch: Das heisst, man geht davon aus, dass Menschen entscheiden und ihre Situation gestalten wollen und können.
- Ein anderer Ansatz kommt vom GFRAS-Verband<sup>6</sup>. Hier geht es vor allem darum, Wissen, Technologie und Informationen zu verbreiten und die notwendigen Skills zu vermitteln. Das Verständnis beruht stark auf dem Konzept „Wissens- und Technologietransfer“. Die Philosophie dahinter ist deutlich funktionaler bzw. instrumenteller.
- Abschließend gibt es ein Beratungsverständnis, das sich auf Innovation und Wandel fokussiert und in den Transformationswissenschaften verankert ist. Holistische Modelle wie AKIS (siehe unten) gehören in diese Kategorie.

Innerhalb und zwischen diesen Traditionen gibt es unterschiedliche Bilder davon, welche Rolle(n) die beratende Person einnimmt. Verschiedene Rollen können dabei gleichzeitig erfüllt werden. Dazu gehören die folgenden:

- **Wissensverbreitung** (extensionist): Verbreitung von politischen und Forschungs-Informationen
- **Kommunikationsspezialist\*in** (change agent): Moderation von Problemlösungsprozesse und Unterstützung von sozialen Innovationen.
- **Innovation Broker**: Vernetzung professioneller Akteure
- **Mediator\*in**: Konfliktlösung
- **Trainer\*in** für nicht-formelles, informelles und „empowerndes“ Lernen
- **Moderator\*in** zur Unterstützung von Gruppenarbeit
- Nachfrageorientierte/r Berater\*in zu konkreten Themen

### Beratung in der Praxis. Drei Beispiele

#### Beispiel 1: Laurent und Nguyen (2022)

Es gibt extrem vielfältige Formen der landwirtschaftlichen Zusammenarbeit, daher lohnt sich eine Klassifizierung. Es gibt z.B. Maschinenringe, es gibt große Betriebe mit separat organisierten Unternehmensbereichen oder auch Zeitarbeit. Allgemein sehen wir, dass Outsourcing zunimmt. Aber wenn es um detaillierte Organisationsformen geht, besteht noch recht wenig Wissen. Folglich gibt es auch viele blinde Flecke in der Beratung.

---

<sup>5</sup> Albrecht et al. 1987

<sup>6</sup> [www.g-fras.org](http://www.g-fras.org)

Aus der Studie ergeben sich eine Reihe von Fragen: Sollten nur die Betriebsleitenden beraten werden oder auch andere Akteure in den komplexen sozialen Gefügen. Welche Inhalte und Leistungen sollten in der Beratung enthalten sein.

Beispiel 2: SCAR Agricultural Knowledge and Innovation Systems (AKIS) (2012; 2016)

Beratung wird verstanden als nur eine Komponente in komplexen, kontextspezifischen Innovationsnetzwerken. Das ist ein Fortschritt! Frau Knierim<sup>7</sup> hat erforscht, wie solche Systeme (AKIS) in Deutschland aussehen und daraus eine Übersichtsgrafik erstellt, die Anhaltspunkte liefert. Eine Feststellung ist etwa, dass die Landwirt\*innen kaum mit den formellen, universitären Institutionen vernetzt sind.

Sie sind in einer europaweiten Kooperation<sup>8</sup> aktiv, in der es darum geht, Berater\*innen zu schulen, sich als Teil solcher AKIS zu begreifen und effektiv darin zu agieren.

Beispiel 3: Familienberatung von Familie und Betrieb e.V.<sup>9</sup>

Vorbildlich ist die Transparenzarbeit des Vereins. Darin wird dargelegt wie und mit wem gearbeitet wird.

## Zahlen und Trends der landwirtschaftlichen Beratung

Folien 19-24

Die Datenlage ist nicht sehr gut, das meiste beruht auf Online-Umfragen, die nicht repräsentativ sind.

Wer bietet Beratung an?<sup>10</sup> Fast die Hälfte sind freiberufliche Berater\*innen, die einzeln agieren, etwas mehr als die Hälfte machen Beratungsorganisationen aus. Auffällig ist, dass bei den privaten Unternehmen sehr wenige Kapazitäten für die eigene Weiterbildung existieren, was einen Umgang mit den großen Fragen der Zeit erschwert. Die Studie schaut sich auch Grad und Art der Vernetzung der Beratungskategorien an. Dabei fällt auf, dass es (1) vor allem innerhalb der jeweiligen Beratungskategorien eine Vernetzung gibt, aber nicht so sehr zwischen den Kategorien und dass (2) die freiberuflichen Berater\*innen am wenigsten gut vernetzt sind.

Eine andere Untersuchung<sup>11</sup> betrachtet vier Kategorien von Beratungsorganisationen – *öffentlich getragene, Landwirt\*innen, NGOs und Private*. In der Studie wird gezeigt, welche verschiedenen Aktivitäten diese Organisationsformen umsetzen. Dabei zeigt sich, dass die privatwirtschaftlichen Beratungsorganisationen im Schnitt recht klein sind. Ihnen fehlt das „Backoffice“, das zum Beispiel Weiterbildung organisieren oder den Überblick über laufende politische Veränderungen behalten kann.

---

<sup>7</sup> Knierim et al. 2022

<sup>8</sup> I2Connect, siehe Kelly et al. 2021

<sup>9</sup> <https://familie-und-betrieb.de/>

<sup>10</sup> Birke et al. 2022

<sup>11</sup> Sutherland und Labarthe 2022:18

## Diskussion

### Fragen

*Frage:* Welche Rolle spielen die **Sozialversicherungsträger**? Sie wurden im Netzwerk der Beratungsanbieter nicht genannt.

*Antwort:* Die Sozialversicherungsträger müssen als öffentliche Institution aufpassen, nicht außerhalb ihres Auftrages zu agieren. Aber sie können darauf hinwirken, dass ihre Tätigkeiten besser an die existierenden Beratungsstrukturen anschließen. Netzwerken ist wichtig!

### Statements

Zwischen den vielfältigen Beratungsanbietern geht es oft **nicht nur um Kooperation, sondern auch um Konkurrenz**, insbesondere unter privaten Beratungsunternehmen. Daher ist auch die Frage der Finanzierung von Beratung wichtig.

In Zukunft geht es darum, dass auch Konkurrent\*innen miteinander kooperieren. Wenn die fast 50% der Berater, die als Einzelakteure agieren, sich nicht zusammenschließen, werden sie über kurz oder Lang verschwinden.

Wenn es politische **Förderung** geben soll, muss es zusätzlich Transparenz und Rechenschaft geben.

**Beratung erreicht nicht alle Landwirt\*innen**, sondern vor allem die, die schon eine gewisse Bildung mitbringen und dafür bezahlen können. Die Innovationsnetzwerke erreichen die, die Ressourcen, Zeit und Neugier haben. Die Ausbildung muss Junglandwirt\*innen dafür fit machen, Beratung auch annehmen zu können. Allerdings muss man auch sehen, dass Wissenstransfer möglicherweise in den informelleren (unsichtbaren) Netzwerken schon stattfindet.

Baden-Württemberg versucht zum Beispiel mit dem kostenlosen „**Betriebscheck**“ Landwirt\*innen zu erreichen. Pro Jahr werden rund 100 Betriebe entsprechend erreicht.

In **großen landwirtschaftlichen Unternehmen** herrscht eine sehr starke Arbeitsteilung. Die Betriebsleitung hat häufig wenig Kontakt zur Arbeit auf dem Feld. Es stellt sich die Frage, inwieweit die Menschen mitgenommen werden, die wirklich „on the ground“ arbeiten. In der Regel richtet sich Beratung aber an die **Betriebsleitung**. Es ist ein wichtiges Thema, wie Beratung und Wissenstransfer innerhalb eines Betriebes disseminiert werden. Dazu fehlt es an Erkenntnissen.

Der Begriff der „**Beratungsferne**“ wird kontrovers debattiert: Viele Betriebe wissen nicht, was es für Beratungsangebote gibt, andere wissen ganz genau, was sie brauchen. Dazwischen liegt ein Spektrum. „Beratungsresistenz“ gibt es nicht. Es herrscht eine Hemmschwelle, die Nummer der Beratung zu wählen. Offen bleibt die Frage, ob es Forschung dazu gibt, warum Beratung nicht in Anspruch genommen wird.

Es wird vorgeschlagen, das Thema „**Arbeitsorganisation**“ (Folien 12 und 13) ggf. in einer eigenen Veranstaltung aufzugreifen.

## 4. Der Mensch im Fokus. Gesundheitsangebote für Menschen in der Grünen Branche

Michael Holzer (SVLFG – Stabsstellenleiter Gesundheitsangebote)

Link zur Präsentation:

<https://landwirtschaft-soziooekonomie.de/plattform/herbsttagung-der-plattform-2023>

### Stichworte zum Vortrag

Michael Holzer arbeitet seit 28 Jahren für die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG). Ursprünglich war er Sicherheitsberater. Aus diesen Erfahrungen und Begegnungen speist sich seine Motivation für sein berufliches Engagement bis heute.

Auch die SVLFG arbeitet an den sozialen Themen der Landwirtschaft. Nicht zuletzt mit Fokus auf die Transformation. Im Mai 2023 hat die SVLFG beispielsweise ein Symposium zum Thema „Transformation in der Grünen Branche. Die soziale Dimension“ veranstaltet (Folie 2). Zentrales Thema war es, dass es Organisationen braucht, die zusammenarbeiten, die voneinander wissen. Kurz, es braucht Beziehungsarbeit, die auch Zeit kostet.

### Zur SVLFG

Folie 4

Die SVLFG ist ein Verbund verschiedener Organisationen, z.B. der LBG, LKK, LPK, LAK.

Bildhaft: Sie sind zuständig, wenn „die Oma auf dem Betrieb“ sich verletzt. Oft schafft das Chaos auf dem ganzen Betrieb. Es braucht in diesen Situation Unterstützung für das „System Betrieb“.

### Historie der Angebote zur (seelischen) Gesundheit

Folie 5

1997 kamen zum ersten Mal Sicherheitsschuhe für Frauen heraus: denn Ausrutschen, Fallen und Stolpern war und ist häufigste Unfallursache. Problem ist aber, dass viele Frauen aufgrund der vielfältigen Arbeitsbereiche auf dem Hof ständig ihre Schuhe wechseln müssen, Schnürbänder-Schuhe waren da unpraktisch...

2000 hat er zum ersten Mal erlebt, dass Landwirte (explizit Männer) psychische Belastung als Risiken benannten.

2008 Versichertenbefragung in der Kategorie 55plus: „Arbeit ist eine Quelle für Vitalität“. Arbeit muss altersgerecht werden, alte Personen sollten nicht aus der Arbeit herausgeholt werden.

2017 Einführung des Flexi-Rentengesetz erleichterte die Arbeit der SVLFG.

### Gesundheitsangebote für Menschen in der Grünen Branche

Folien 6 bis 14

- Gruppenangebote

- Telefon- und Onlineangebote: „Das ist der Renner“.
- Fallkoordination und sozioökonomische Beratung/Mediation

Die SVLFG hat Angebote für jeden Typ von Mensch. Das Telefoncoaching kann ein Einstieg in tiefergehende Formate sein.

- Die SVLFG arbeitet zum Thema „Betriebsübergabe als Gesundheitsthema“. Bei Betrieben, bei denen die Übergabe nicht geregelt ist, traten die größten Zahlen an kranken Menschen auf. Sie haben über 400 Übergabende angerufen und gefragt ob und welche Beratungsinhalte sie sich wünschen. In der Fokusgruppe kam dann heraus, dass im Bereich des Emotionalen ein großer Bedarf besteht. Sie bieten dazu ein 4-tägiges Seminar an. 80 bis 100 Prozent der Teilnehmenden sind Ehepartner. Sie haben gelernt, dass es wichtig ist, die Jungen zu Wort kommen zu lassen. Sie laden junge Hofübernehmer ein, die nicht die eigenen Kinder sind. Die „alten“ Landwirte hören extrem aufmerksam zu, was sie zu sagen haben. Die Nachfrage ist enorm, es mangelt an qualifizierten Seminarleiter\*innen.
- Die Telefon- und Onlineangebote. Wer ruft da an?  
Oft Menschen in Suizidgefahr oder deren Verwandte.  
Ein beeindruckendes Beispiel war eine junge Frau, die aus dem Milchviehstall heraus angerufen hat. Der Vater hatte einen Herzinfarkt, der Bruder lag im Krankenhaus. Sie haben zusammen eine Liste erarbeitet mit Menschen in ihrem Umfeld, die ihr helfen können. Am Abend haben sie nochmal telefoniert, nachdem sie all diese Menschen kontaktiert hatte.  
Es gibt Angebote für regelmäßige telefonische Angebote, über bis zu 6 Monate.  
Online-Gesundheitstrainings werden fast nicht genutzt. Man weiß, dass diese Trainings wirksam sind, aber vielleicht braucht es noch mehr Zeit, bis sich Menschen an sie gewöhnen.

Es muss noch viel mehr getan werden. Die Menschen, die sich bei der SVLFG melden, melden sich oft viel zu spät. Und es muss daran gearbeitet werden, Menschen für präventive Maßnahmen zu erreichen.

Die individuelle Unterstützung vor Ort ist wichtig.

Die ersten 10 Stunden können finanziell getragen werden.

Mediation und sozioökonomische Beratung gibt es auch (Folien 15 bis 19). Bei einer Evaluation (342 Personen wurden befragt) kam heraus, dass 4 von 5 Teilnehmenden eine klinische Depressivität aufgewiesen haben. Der Referenzwert in der Gesamtbevölkerung liegt bei 12 bis 26%.

Die SVLFG hat eine Fallkoordination aufgebaut (Folie 20), um Menschen in die Lage zu versetzen, wieder selbst Entscheidungen treffen zu können.

Abschließend ist herauszustellen, dass die Angebote kombiniert werden können.

Die genannten Angebote richten sich an die Betriebsleiter\*innen. Aber auch die Situation abhängig Beschäftigten muss beachtet werden. Die SVLFG hat da (noch) keine direkten Angebote. Aber es gibt Angebote, um Unternehmer\*innen bei der Förderung ihrer Angestellten zu unterstützen, z.B. die „Box Gesunde Arbeit“.

## Auszug aus der Berliner Erklärung

Folie 22

[...] Soll der Umbau der Landwirtschaft nachhaltig gelingen, muss der Mensch in seiner persönlichen Lebenssituation im Mittelpunkt stehen. Deshalb ist es erforderlich, dass alle Menschen in der Grünen Branche, die psychisch belastet sind, frühzeitig niedrigschwellig und über verschiedene Kommunikationswege Rat und Hilfe erhalten [...] unabhängig von ihrer Stellung im Betrieb (Unternehmer, ihre Familien sowie ihre Mitarbeiter), von der Betriebsform (Voll-, Zu- oder Nebenerwerb), der Betriebsausrichtung und der Schwere der Belastung [...]

## Diskussion

### Nebenerwerb

*Frage/Statement:* Über 50% der Betriebe sind Nebenerwerbsbetriebe, Die fallen aus dem Raster?

*Antwort/Statement:* Die SVLFG hat verschiedene Versicherungszweige, die alle eigene Angebote und Zuständigkeiten haben.

Es wird aber nicht von heute auf Morgen möglich sein, alle Nebenerwerbslandwirte versorgen zu können. Die SVLFG hat für alle ein Angebot, aber nicht alle Angebote für alle.

Wichtig ist: Heute ist man schlauer als vor 5 Jahren. Die Angebote werden evaluiert, so dass man weiß, was wirkt. Es liegen empirische Daten und Statistiken über Effektivität und Wirksamkeit vor.

Jetzt braucht es Jurist\*innen, die es möglichen machen, die Angebote für weitere Kreise zugänglich zu machen.

Es gibt einen Telefonservice, der dazu beraten kann, welche Beratungsangebote den einzelnen zur Verfügung stehen. Dieses Telefon steht allen zur Verfügung.

Und wenn die Zuständigkeit endet, dann helfen andere Beratungsorganisationen weiter, beispielsweise die BAG Familie und Betrieb.

### Kooperation oder Konkurrenz

*Frage/Statement:* Da wird es spannend: Wenn die SVLFG ihr Angebot ausweitet, tritt sie in Konkurrenz zu anderen Beratungsanbietern. Da stellt sich die Frage nach Kooperation oder Konkurrenz.

### Alte und neue Themen

*Statement:* Die Plattform hat den Anspruch, soziale Probleme sichtbar zu machen. Genau das macht die SVLFG mit ihrer Arbeit. Deshalb ist es so gut und wichtig, dass sie hier repräsentiert ist.

Dass die derzeitige Form der Altersversorgung nur eine Teilabsicherung ist, bleibt ein wichtiges Thema. Das ist „ein Klassiker“.

Aber heute stellen sich neue und andere Fragen. Bäuerliche Haushaltsstrukturen, Betreuung und Pflege: da gibt es einen großen Wandel. Das läuft alles nicht mehr selbstverständlich alles unter



einem Dach. Da braucht es bessere Beratungsangebote, die sich am besten auch schon an jüngere richten.

Auch die Betriebsformen befinden sich in einem Wandel. Es braucht Beratung zur Betriebsform. Das fällt aber eher nicht in die Zuständigkeit der SVLFG. Da braucht es Beratungskoooperation: den Notar, den Steuerberater, den Sozialversicherungsträger.

### **Altersstrukturen**

*Frage* nach den Altersstrukturen.

*Antwort/Statement:* Sie stellen fest, dass mehr junge Menschen „Mitte 20“ anfragen. Die Mehrzahl ist aber 50+.

Es gibt aber Kontakte beispielsweise mit der Deutschen Landjugend oder sie nehmen an regionalen Veranstaltungen der Jungbauernschaften teil. Ein wesentliches Ziel ist es, dass das Thema Gesundheitsvorsorge in die Berufsbildung Einzug hält.

### **Gender**

*Frage:* Die Zahl der Männer, die sich melden, ist höher. Was ist die Hypothese, warum das so ist?

*Antwort/Statement:* Die Resonanz der Männer ist größer. Allerdings besteht die Vermutung, dass die Männer zu spät erreicht werden und sie sich daher erst dann melden, wenn es wirklich schlimm ist. Die AOK hat es auf den Punkt gebracht „Frauen reden, Männer sterben“. Oft melden sich die Frauen für die Männer.

## **5. Arbeitsbedarf für landwirtschaftliche Produktionsverfahren. Was gibt's an Daten und was geben die Daten her?**

Gert Heck (SVLFG - Bereich Versicherung, Beitrag)

Link zur Präsentation:

<https://landwirtschaft-soziooekonomie.de/plattform/herbsttagung-der-plattform-2023>

### **Kurzer Abriss über die Historie der SVLFG**

Folien 2-5

Herr Heck arbeitet seit fast 40 Jahren im Bereich Versicherung, Beitrag, Mitgliedschaft. Er beginnt den Vortrag mit einem kurzen Abriss über die Historie der SVLFG. Die Mitglieder des Verbundträgers sind sehr divers.

### **Beitragsberechnungen und Arbeitsbedarf**

Folien 7-14

Die SVLFG berechnet den Beitrag nach dem Konzept des „Arbeitsbedarfs“. Die Berechnungen zum Arbeitsbedarf basieren auf verschiedenen Informationsgrundlagen. Es werden Durchschnittswerte für bestimmte Produktionsverfahren ermittelt, die aber stark von der einzelbetrieblichen Realität abweichen können. Großbetriebe bezahlen pro Produktionseinheit einen geringeren Beitrag („Degression“), da der Arbeitsaufwand durch Skaleneffekte abnimmt. Dafür werden Degressions-Mittelwerte verwendet. Die Abfrage des echten Arbeitsaufwandes wäre nicht praktikabel. Der Arbeitsbedarf schließt auch die „allgemeinen Arbeiten“ wie Reparaturen etc. ein. Arbeitsbedarf wird berechnet pro Hektar, pro Tierbesatz, pro Bienenvolk und weitere.

### **Beispielsberechnungen**

Folien 15-17

Herr Heck zeigt Beispielrechnungen aus dem Bereich Gemüseanbau und Milchviehhaltung, die die Degressions-Rechnung deutlich machen.

### **Risikogruppen**

Folien 18-20

Neben dem Arbeitsbedarf spielt bei der Berechnung des Beitrags auch das Risiko eine Rolle. Dazu werden insgesamt 40 verschiedene Produktionsverfahren sogenannten Risikogruppen zugeordnet. Jede Gruppe muss ihre eigenen Lasten tragen.

## Diskussion

### Arbeitsbedarf

Es gibt nochmals Nachfragen nach der Berechnung des Arbeitsbedarfes und Herr Heck stellt klar, dass die Betriebsdaten (Fläche, Tierzahlen sowie bestimmte Produktionsverfahren) mit standardisierten Arbeitsbedarfen (beispielsweise nach KTBL) verrechnet werden.

Das sind nur Annäherungen. Der echte Arbeitsaufwand kann nicht erhoben werden, das wäre viel zu arbeitsintensiv.

Die Berechnungsmethoden sind auf der Website der SVLFG einsehbar:

<https://www.svlfg.de/beitrag-lbg>

### Risikogruppen

*Frage/Statement:* Weiß man, in welchen Arbeitsbereichen welche Unfälle entstehen?

*Antwort/Statement:* Ja, man weiß, wo welche Unfälle geschehen und entsprechend werden die Risikogruppen gebildet.

*Frage/Statement:* Ja, man weiß welche Risiken und Unfälle es gibt. Aber das sagt noch nichts darüber aus, wie die Probleme angegangen werden können, beispielsweise in Bezug auf den Faktor Arbeitsbelastung.

### Datennutzung

*Statement:* In der Beratung könnte es sinnvoll sein, die Durchschnittswerte für den Arbeitsaufwand in Betracht zu ziehen. Das könnte helfen, einen ersten Eindruck von der Situation auf dem jeweiligen Betrieb zu bekommen.

### Warum wird überhaupt mit standardisierten Arbeitszeiteinheiten gearbeitet

*Frage/Statement:* Warum arbeiten die SVLFG überhaupt mit Arbeitszeiteinheiten, wenn sie schon die Produktionsverfahren und die assoziierten Risiken kennen?

*Antwort/Statement:* Die SVLFG zieht eine Analogie zu gewerblichen Berufen. Dort wird der Beitrag an die Lohnsumme geknüpft, sprich an die Anzahl der Angestellten. In der Landwirtschaft – mit einem geringen Anteil von abhängig Beschäftigten – wird stattdessen die standardisierte Arbeitszeit genutzt. Und bei dieser Standardisierung fließt ein, dass für kleinere Einheiten zumindest relativ mehr Arbeit pro Einheit (Tier, Hektar) aufgewendet werden muss.

### Risiken

*Frage/Statement:* Es wird die These aufgestellt, dass die individuelle Arbeitsverdichtung, mit anderen Worten Stress, zu Arbeitsunfällen führt.

*Antwort/Statement:* In der Landwirtschaft werden keine Zahlen der Anzahl der Mitarbeiter erhoben. Die Arbeitsverdichtung wird nicht erhoben. D.h., dass man über die Daten, die zur Beitragsberechnung nutzt, bei diesem Thema nicht weiterkommt.

*Antwort/Statement:* Die SVLFG hat bereits an das BMEL kommuniziert, dass Arbeitszeitverdichtung erhoben werden müsse.

### **Beitragsgerechtigkeit**

*Statement:* Von der arbeitsbezogenen Degression profitieren natürlich größere Betriebe, da sie pro Arbeitseinheit weniger Beitrag zahlen. Es gibt jedoch auch noch einen Grundbeitrag, der mit steigender Betriebsgröße zunimmt.

## 6. Zum Abschluss

Jochen Dettmer (AgrarBündnis)

Es ist immer schwer absehbar, wie solch eine Veranstaltung ablaufen wird. Im Rahmen unserer Möglichkeiten haben wir einen guten Schritt vorwärts gemacht.

In Bezug auf die Einladung der Kollege:innen der SVLFG ist es eine wichtige Erkenntnis, dass sich die Sozialversicherungsträger mit unseren Themen beschäftigen. Das ist eine große Chance. Das ist wieder ein neuer Partner außerhalb unserer NGO- oder auch Wissenschafts-Community.

Eine wichtige Aufgabe bleibt die Arbeit in den eigenen Zirkeln. Wir müssen schauen, wer an den Themen, die wir für wichtig halten, bereits intensiver gearbeitet hat. Das betrifft sowohl die Wissenschaft – auch auf internationaler Ebene – als auch die NGOs.

Auch der Zusammenhang zwischen Beratung und Praxis ist ein spannendes Feld: Stichwort „Wissensvermittlung“. Nötig ist ein durchlässigeres System von Wissenschaft über Beratung hin zur Praxis. Wir versuchen es hier im kleinen Kreis. Aber es geht darum, dies insgesamt besser zu implementieren.