

Januar 2022

Informationsheft

des Bauernverbandes Sachsen-Anhalt e.V.

Themen

Neues Jahr –
Was ändert sich für
Betriebsleiter?

Weiterbildung –
"Praxis-Master"
in Bernburg

Berufsnachwuchs –
Wie informieren sich
Schüler zu Ausbildungen?

2022

ÜBERBLICK

INFORMATION SHEFT - JANUAR 2022

3

KOMMENTAR

Zukunft mitgestalten

4

NEUES RECHT

was sich für Betriebe ändert



7

SCHWEIN & RIND

Änderung der TierSchTrV

8

INTERVIEW

"Praxis-Master" in Bernburg

11

KAMPAGNE

Ihr Motiv im Großformat



12

AZUBI-SUCHE

Wo Jugendliche sich informieren



14

VVB

ASP und Ackerbau

15

IN ALLER KÜRZE

Kurzmeldungen

MIT

DENKEN.
REDEN.
MACHEN.

FÜR EINE
BESSERE
BAUERNPOLITIK.

Werte Mitglieder,

werte Landwirtinnen und Landwirte,

der Anfang des neuen Jahres 2022 beinhaltet für uns nicht nur die Änderungen, die es zu jedem Jahresbeginn gibt. Vielmehr ist die neue Bundesregierung seit ein paar Wochen in Amt und Würden, der Koalitionsvertrag lange unterzeichnet und dessen Tinte trocken, Personalentscheidungen in den Ministerien sind vorbereitet und getroffen. Nun geht es für die neuen Verantwortungsträger ans politische Arbeiten ohne Warmlaufzeit. Und das wird uns alle fordern. Der neue Koalitionsvertrag unter dem Titel „Mehr Fortschritt wagen – Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit“ wird zu Veränderungen in der Landwirtschaft führen. Ob er für Freiheit, Gerechtigkeit und hoffentlich auch vollumfängliche Nachhaltigkeit steht, wird sich zeigen.

Die für landwirtschaftliche und naturschutzfachliche Themen zuständigen Häuser werden nun von einer Parteifarbe geleitet. Das kann Vorteile bringen, denken wir im Gegensatz dazu nur an die letzte Legislatur und den Dauerzwist zwischen Julia Klöckner und Svenja Schulze. Da kann es partiell nur besser werden. Etwas Grundvertrauen haben die Minister Özdemir und Lemke nun zuerst verdient, wengleich vielen Bewohnern und Bewirtschaftern im ländlichen Raum das wirklich schwerfällt. Wenn man in den letzten 20 Jahren das einseitige Wirken so manchen grünen Landwirtschafts- oder Umweltministers auf Landesebene und den Umgang mit fremdem Eigentum erlebt hat, dann kann man nur auf konsequente Besserung in der Zukunft setzen.

Dialogangebote der Bundesregierung an die Branche allein werden es aber nicht bringen, Handeln im Sinne aller Wirtschaftsakteure ist angesagt – gerade deshalb, weil der Strukturwandel unentwegt weitergeht und erhebliche Teile der Landwirtschaft, aufgrund des Politikrisikos in Deutschland, vor einer sehr ungewissen Zukunft stehen. Wäre man zynisch, könnte man meinen, dass die betrieblichen Ausstiege aufgrund fehlender Planungssicherheit auch eine Form von Zukunftsperspektive bedeuten.

Vor diesen Hintergründen sollten wir in der gesamten Branche dringend anfangen, besser miteinander zu handeln. Wir müssen zwangsläufig als grüne Branche auf die politischen Fragestellungen unserer Zeit viel intensiver, weiterhin fachlich aber medial wahrnehmbarer über unsere eigenen Kreise hinweg antworten. Wir haben die Meinungsführerschaft für den ländlichen Raum klarer zu organisieren. In der Hoffnung, alles wird schon nicht so schlimm, reicht eine Politik der permanenten Angebote aus der Branche „an die Gesellschaft“ bis hin zur Selbstaufgabe nicht mehr. Als Zusatz gilt: Der vielstimmige, teilweise egozentrierte Einzelkanon der Vergangenheit, mit dem Blick auf einzelbetriebliche Vorteile, hat seine Zeit gehabt. Zum Glück bewegt sich hier gerade etwas im ländlichen Raum.

Es wird künftig eine straffere, deutlich mehr hinterfragende politische Diskussionskultur nach Innen und Außen benötigt. Dies sind wir auch der nachfolgenden Generation auf unseren Betrieben schuldig. Diese ist

aber auch selbst in der Verantwortung, politische Standortsicherung zu betreiben. Gerade junge Menschen an Hochschulen sind Multiplikatoren und gefordert, sich selbst politisch zu informieren, weiterzubilden, zu engagieren oder jemanden zu engagieren, der den politischen Job erledigt. Dann wird es nämlich nicht mehr ausreichen, jedwedem Politikhandeln lediglich das Schild „Klimaschutz“ als Berechtigung für neue Einschränkungen wirtschaftlichen Handels überzustülpen. Im Gegenteil, Politik kann so wieder auf eine moderate Position gebracht werden, anstatt Kritiker am Kurs auszugrenzen und nicht anzuhören. Das kann erreicht werden – wenn wir eine deutlich klarere und strukturierte Stimme der Branche haben, die fachlich und wirtschaftlich nicht zu ignorieren ist.

Und politisch Verantwortliche werden sich anhören müssen, dass es zum Beispiel nicht hinzunehmen ist, dass jahrhundertealte landwirtschaftliche Kulturlandschaft aus Klimaschutzgründen unter Wasser gesetzt werden soll, weil es sich um einen „alternativlosen“ Moorstandort handeln soll. Damit verschwinden bei Umsetzung als einzige vernünftige Einnahmequelle produktive Milchviehherden und nachhaltige Wertschöpfung über den reinen Landwirtschaftsbetrieb hinaus. Hier ist in der Breite der Landwirtschaft die klare Antwort zu geben: Paludikulturen und Landstriche unter Wasser sind keine Alternative für den ländlichen Raum!

Dies hier ist ein deutliches Plädoyer für eine künftig breitere politische Diskussionskultur und das Ringen um Lösungen entlang von Fakten und Auswirkungen politischen Handelns. Und es ist ein Plädoyer für eine strukturelle Neujustierung der landwirtschaftlichen Verbändelandschaft, damit der fachliche Kanon klarer und noch schlagkräftiger wird. Das wir uns in dieser komplexen Situation befinden, in der ein guter Teil der landwirtschaftlichen Betriebe die Wahrnehmung von politischer Perspektivlosigkeit hat, das liegt sicher in der Vergangenheit mitbegründet.

Wir müssen daher aus der Vergangenheit die richtigen Lehren ziehen. Das muss vernünftigerweise bedeuten, dass wir uns strukturell und personell gut in Parteien, Parteiprogrammen und vor allem der Verwaltung verankern. Dort spielt die Musik und das politische Handeln wird organisiert. Es müssen nicht automatisch Landwirte sein, die in Parlamente und die Verwaltungen gehen. Wir benötigen die politisch kompetenten Personen an den richtigen Stellen und dafür muss die Branche bereit sein, zu investieren und sich hinter Zielen zu vereinen, die über Partikularinteressen hinausgehen. Unserer gesamten Gesellschaft kann und wird das nur guttun. Lassen Sie uns also endlich beginnen!

Ihr Marcus Rothbart



Neues Recht im neuen Jahr

Zum Jahreswechsel sind für Arbeitgeber einige rechtliche Änderungen in Kraft getreten. Weitere werden über das Jahr folgen. Wir bieten Ihnen einen Überblick zu den wichtigsten Neuregelungen für Betriebsleiter.

Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes

Nach der Empfehlung der Mindestlohnkommission vom 30. Juni 2020 und auf der Grundlage der Dritten Mindestlohnanpassungsverordnung - MiLoV3 steigt der gesetzliche Mindestlohn zum 1. Januar 2022 von gegenwärtig 9,60 Euro pro Stunde auf dann 9,82 Euro pro Stunde. Eine weitere Anhebung ist ab dem 1. Juli 2022 auf 10,45 Euro vorgesehen. Bekanntlich soll der gesetzliche Mindestlohn als erklärtes Ziel der neuen Bundesregierung laut Koalitionsvertrag im Laufe des Jahres 2022 auf 12,00 Euro pro Stunde erhöht werden. Wann dieses Vorhaben umgesetzt wird, bleibt nunmehr abzuwarten.

Anstieg der Mindestausbildungsvergütung

Für Lehrverträge, die ab dem 1. Januar 2022 beginnen, gilt jeweils für das erste Ausbildungsjahr eine gesetzliche Mindestausbildungsvergütung von 585 Euro (§ 17 Abs. 2 Nr. 1.c) Berufsbildungsgesetz - BBiG). Für das zweite, dritte und vierte Ausbildungsjahr gibt es Aufschläge. Der Auszubildende erhält 18 Prozent, 35 Prozent beziehungsweise 40 Prozent über den Einstiegsbetrag des ersten Ausbildungsjahres (§ 17 Abs. 2 Nrn. 2-4 BBiG).

Neue Pflichten für Arbeitgeber im Hinblick auf Minijobber

Ab dem Jahr 2022 müssen Arbeitgeber neben der Steuernummer auch die Steuer-Identifikationsnummern ihrer gewerblichen Minijobber im elektronischen Meldeverfahren an die Minijob-Zentrale übermitteln. Ab dem 1. Januar 2022 müssen Arbeitgeber von kurzfristig Beschäftigten zudem in der Meldung zur Sozialversicherung Angaben zum Krankenversicherungsschutz der Arbeitnehmer machen. Neu ist auch, dass Arbeitgeber nach der Anmeldung eines kurzfristigen Minijobbers eine Rückmeldung über Vorbeschäftigungszeiten von der Minijob-Zentrale erhalten. Der Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung sieht Änderungen beim Minijob vor. Demnach soll die Minijob-Grenze von 450 Euro auf 520 Euro erhöht werden. Dies hätte Auswirkungen auf die Arbeitszeit von Minijobbern.

Neue Rechengrößen in der Sozialversicherung

Ab 01.01.2022 gelten neue Rechengrößen in der Sozialversicherung. Die maßgeblichen Rechengrößen werden jährlich an die Einkommensentwicklung angepasst und sollen die soziale Absicherung stabilisieren. Nähere Informationen können Sie der Website des BMAS entnehmen. Dort finden Sie ebenso die wichtigsten Rechengrößen für das Jahr 2022 im Überblick.

Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

Ab 1. Januar 2022 müssen Arbeitgeber zu allen Entgeltumwandlungen in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) einen verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss zahlen. Bisher war die Zuschusspflicht nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz auf Neuzusagen in der bAV beschränkt. Ab Januar 2022 muss jeder Arbeitgeber, der eine Entgeltumwandlung über eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds durchführt und dabei Sozialversicherungsbeiträge einspart, 15 Prozent des umgewandelten Entgelts, höchstens jedoch die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge als Zuschuss leisten. Die Regelung, die zunächst nur Neuzusagen ab dem 1. Januar 2019 betraf, wird damit auf sämtliche individual- oder kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen - unabhängig vom Datum des Abschlusses - erweitert. Eine Ausnahme gilt in dem Fall, dass ein Tarifvertrag Anwendung findet, der von dem gesetzlich vorgesehenen Zuschuss abweicht. Den vollen Zuschuss erhält, wessen Verdienst unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze für die gesetzliche Krankenversicherung liegt – die beträgt 58.050 Euro brutto im Jahr 2022. Bei höherem Verdienst darf der Zuschuss gleitend abgesenkt werden.

TeilhabeStärkungsgesetz

Ende Mai 2021 hatte der Bundesrat dem Teilhabestärkungsgesetz zugestimmt. Wie die Bundesvereinigung Lebenshilfe auf ihrer Webseite berichtet, kommt es dadurch ab Januar 2022 zu Änderungen: So werde das Budget für Ausbildung, das Menschen mit Behinderungen eine reguläre Berufsausbildung ermöglicht, ausgeweitet. Außerdem soll eine einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber zur Information, Beratung und Unterstützung bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen eingerichtet werden.

Absenkung des Wahlalters bei Betriebsratswahlen

In Unternehmen mit Betriebsrat wird außerdem das Wahlalter für Betriebsratswahlen herabgesetzt: Ab 2022 dürfen dann bereits 16-Jährige ihre Stimme abgeben. Zuvor lag das Mindestalter bei 18 Jahren. Wer selbst in den Betriebsrat gewählt werden will, muss jedoch nach wie vor mindestens 18 Jahre alt sein.

Elektronische Krankmeldung an Arbeitgeber ab Juli 2022

Bereits seit 1. Oktober 2021 wird die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) von Arztpraxen digital an die Krankenkassen übermittelt (Übergangsfrist für die Umstellung bis 31. Dezember). Ab 1. Juli 2022 soll die Krankschreibung dann auch elektronisch an den Arbeitgeber übermittelt werden – und zwar von den Krankenkassen. Arbeitnehmer müssen den ehemals „gelben Schein“ dann nicht mehr selbst im Unternehmen abgeben. Die Patienten erhalten lediglich noch eine ausgedruckte Ausfertigung zur eigenen Dokumentation.

Bis 19. März 2022 gilt

Dokumentation des 3G-Status

Gem. §28b des Infektionsschutzgesetzes müssen Arbeitgeber und Beschäftigte bei Betreten der Arbeitsstätte einen Impf- und Genesenennachweis oder eine aktuelle Bescheinigung über einen negativen Coronatest mitführen. Arbeitgeber müssen kontrollieren, ob die Beschäftigten dieser Verpflichtung nachkommen und diese Kontrollen dokumentieren.

Homeoffice-Pflicht

Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Die Beschäftigten haben dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen.

Betrieblicher Infektionsschutz

Es besteht weiterhin die Testangebotspflicht zwei Mal pro Woche, die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung und das Aufstellen eines betrieblichen Hygienekonzepts, welches den Mitarbeitern zugänglich zu machen ist. Die Maskenpflicht bleibt überall dort bestehen, wo technische oder organisatorische Maßnahmen keinen ausreichenden Schutz bieten. Betriebsbedingte Personenkontakte sind nach wie vor einzuschränken. Die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen ist auf das notwendige Minimum zu reduzieren. Arbeitgeber müssen weiterhin Beiträge zur Erhöhung der Impfbereitschaft leisten und insbesondere die Beschäftigten zur Wahrnehmung außerbetrieblicher Impfangebote freistellen.



dbl kuntze & burgheim
Miettextilien

Erfolgreich ins
neue Jahr!

» Mit dem Mietservice
von DBL Kuntze & Burgheim.

Mietberufskleidung von DBL. Wir beschaffen, holen, bringen und pflegen Ihre Berufskleidung. Individuell, pünktlich und zuverlässig. Testen Sie unser Angebot. Rufen Sie an unter +49 39206 610.

Kuntze & Burgheim Textilpflege GmbH | 39326 Hermsdorf/Magdeburg
info@dbl-kuntze-burgheim.de | www.dbl-kuntze-burgheim.de



Das gilt weiterhin 2022

Verlängerung der Regelungen zur telefonischen Krankschreibung bis 31. März 2022

Die Verlängerung der Sonderregelung zur Feststellung der Arbeitsunfähigkeit aufgrund von leichten Erkrankungen der oberen Atemwege wurde bis zum 31. März 2022 verlängert. Der Beschluss tritt nach Veröffentlichung im Bundesanzeiger am 1. Januar 2022 in Kraft. Die Sonderregelung war bislang bis zum 31. Dezember 2021 befristet. Danach kann die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit bei Versicherten mit Erkrankungen der oberen Atemwege, die keine schwere Symptomatik vorweisen, für einen Zeitraum von bis zu sieben Kalendertagen auch nach telefonischer Anamnese, und zwar im Wege der persönlichen ärztlichen Überzeugung vom Zustand der oder des Versicherten durch eingehende telefonische Befragung erfolgen. Das Fortdauern der Arbeitsunfähigkeit kann im Wege der telefonischen Anamnese einmalig für einen weiteren Zeitraum von bis zu sieben Kalendertagen festgestellt werden.

Anrechnung des Hinzuverdienstes bleibt weiterhin ausgesetzt

Für Bezieher von vorzeitigen Altersrenten aus der Alterssicherung der Landwirte (AdL) bleiben auch im Jahr 2022 die Hinzuverdienstregelungen ausgesetzt. Bei etwa 4.000 von insgesamt 115.000 Rentenbeziehern müsste die Landwirtschaftliche Alterskasse ohne die Aussetzung der Regelungen das Einkommen bei deren vorzeitigen Altersrenten berücksichtigen. Durch die Änderung des Infektionsschutzgesetzes wird in der AdL weiterhin bis Ende des Jahres 2022 bei vorzeitigen Altersrenten Hinzuverdienst nicht angerechnet. Auch in der gesetzlichen Rentenversicherung bleiben die angehobenen Hinzuverdienstgrenzen für vorgezogene Altersrenten bis Ende des Jahres 2022 bestehen.

Steuerfreier Corona-Bonus gilt noch bis Ende März 2022

Die steuerfreie Corona-Prämie für Arbeitnehmer wurde bis zum 31. März 2022 verlängert. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können maximal 1.500 Euro als steuerfreien Corona-Bonus von ihrem Arbeitgeber erhalten. Es bleibt aber bei der Höchstgrenze von 1.500 Euro. Das heißt: Wer im Jahr 2020 bereits 1.500 Euro als Corona-Bonus von seinem Arbeitgeber erhalten hat, kann 2021 oder 2022 nicht nochmals eine steuerfreie Auszahlung bekommen. Hat ein Unternehmen seinen Beschäftigten 2020 einen Corona-Bonus von 1.000 Euro gezahlt, kann jetzt bis zum 31. März 2022 nochmals ein Bonus von 500 Euro gewährt werden. Wurde 2020 kein Corona-Bonus gewährt, darf bis 31. März 2022 der Höchstbetrag ausgeschöpft werden. Wichtig zu wissen: Wer zwei oder mehr Dienstverhältnisse bei jeweils einem anderen

Arbeitgeber hat, darf den Corona-Bonus von bis zu 1.500 Euro für jedes Dienstverhältnis erhalten, auch innerhalb eines Kalenderjahres.

Verlängerung der Überbrückungshilfe III Plus

Die aktuell bis Ende 2021 geltende Überbrückungshilfe III Plus wird als Überbrückungshilfe IV für die Monate Januar bis Ende März 2022 fortgeführt. Die Zugangsvoraussetzungen der bis Ende März 2022 verlängerten Überbrückungshilfe IV entsprechen grundsätzlich die der Überbrückungshilfe III Plus. Auch in der verlängerten Überbrückungshilfe IV sind Unternehmen mit einem Corona-bedingten Umsatzeinbruch von mindestens 30 Prozent im Vergleich zu dem Referenzmonat aus 2019 antragsberechtigt. Im Rahmen der Überbrückungshilfe IV werden bei Umsatzausfällen ab 70 Prozent bis zu 90 Prozent der Fixkosten erstattet, bei der Überbrückungshilfe III Plus war es eine Erstattung von 100 Prozent. Die Fristen für die Antragstellung bei der Überbrückungshilfe III Plus und für die Schlussabrechnung werden ebenfalls verlängert. Die Neustarthilfe Plus für Soloselbständige wird ebenfalls für den Zeitraum Januar bis März 2022 verlängert. Soloselbständige, deren Umsatz durch Corona weiter eingeschränkt ist, können zusätzlich bis zu 4.500 Euro Unterstützung erhalten.

Kurzarbeitergeldverlängerungsverordnung

Die Voraussetzungen für den Zugang zum Kurzarbeitergeld, das heißt, die Möglichkeit, die maximale Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld von bis zu 24 Monaten zu nutzen, bleiben weiterhin bis zum 31. März 2022 herabgesetzt (§ 1 KugverIV). Die Zahl der Beschäftigten, die im Betrieb vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen, bleibt von mindestens 1/3 auf mindestens 10 Prozent abgesenkt (§ 2 KugverIV). Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor der Gewährung von konjunkturellem Kurzarbeitergeld und Saison-Kurzarbeitergeld wird weiter vollständig verzichtet. Der Zugang für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter zum Kurzarbeitergeld bleibt bis zum 31. März 2022 eröffnet (§ 4 KugverIV). Den Arbeitgebern werden die von ihnen während der Kurzarbeit allein zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 50 Prozent auf Antrag in pauschalierter Form erstattet (§ 3 Abs. 1 S. 1 KugverIV). Weitere 50 Prozent der Sozialversicherungsbeiträge können bei Weiterbildungen der Beschäftigten erstattet werden, die während der Kurzarbeit beginnen (§ 106a SGB III). Die Änderungen treten mit Wirkung vom 01. Januar 2022 in Kraft und mit Ablauf des 31. März 2022 außer Kraft.

RAin Jana Unger

Fachreferentin für Arbeits- und Sozialrecht

Neue Vorgaben für Tiertransporte

Das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft hatte Ende November die Änderung der Tierschutztransportverordnung (TierSchTrV) im Bundesanzeiger veröffentlicht. Die damit einhergehenden Änderungen der TierSchTrV treten zum 01.01.2022 in Kraft. Davon ausgenommen ist die Änderung beim Mindesttransportalter für Kälber, die ein Jahr später in Kraft tritt.

Bundesministerin Klöckner begründete die Maßnahmen in einer Pressemitteilung: *„Gerade im Sommer bei hohen Temperaturen sind lange Transporte für Tiere belastend, das ändere ich durch diese Verordnung. Deutschland geht in der EU in Sachen Tierschutz voran, andere Mitgliedstaaten werden nachziehen. Ziel muss sein, die Standards europaweit verbindlich anzuheben.“*

Gerade dieses Vorgehen kritisierte der Deutsche Bauernverband. Das erneut einseitige Vorpreschen Deutschlands in Tierschutzfragen werde vielfältige Auswirkungen auf die hiesige Nutztierhaltung und den daran gekoppelten gesamteuropäischen Viehhandel haben. Insbesondere mit Blick auf die Übergangszeiten zur Einhaltung des Mindesttransportalters für Kälber, braucht es zwingend Anpassungen, andernfalls sind weitreichende strukturelle Auswirkungen auf den deutschen Milchviehsektor nicht auszuschließen.

Zu den Regelungsinhalten:

Schlacht tiertransporte an heißen Tagen

Sofern nicht sichergestellt werden kann, dass die Außentemperatur zu keinem Zeitpunkt während der Beförderung +30 °C oder mehr beträgt, ist die Beförderungsdauer auf 4,5 h zu begrenzen. Zur Beförderungsdauer wird die Ver- und Entladung gezählt. Es wird keine Ausnahmeregelungen für innerdeutsche Schlacht tiertransporte geben. Auch der Schlacht tiertransport mit Typ-2 Fahrzeugen ist an heißen Tagen auf 4,5 h Beförderungsdauer begrenzt. Diese Einschränkung für hohe Temperaturen gilt nicht für Schlacht tiertransporte aus dem Ausland sowie für Schlacht tiertransporte ins Ausland. Allerdings sind dann entsprechende Genehmigungen durch das zuständige Veterinäramt notwendig. Grundsätzlich sind grenzüberschreitende Schlacht tiertransporte nach den Vorgaben der VO (EG) 1/2005 durchzuführen. Laut EU-Verordnung 1/2005 müssen Transportmittel und Belüftungssysteme so konstruiert sein und gewartet werden, dass die Temperatur für alle Tiere zu jedem Zeitpunkt während der Beförderung zwischen +5 °C und +30 °C gehalten werden kann. Nach dem EU-Recht besteht eine Toleranz von ± 5 °C.



Bild von ehrecke/pixabay

Kälbertransporte zukünftig ab dem 28. Lebenstag

Mit dem Stichtag 01.01.2023 dürfen Kälber erst ab dem 28. Lebenstag transportiert werden. Für diese Änderung wurde eine Übergangsfrist von einem Jahr eingeräumt, um den betroffenen Betrieben ausreichend Zeit zu geben, die dafür notwendigen baulichen Voraussetzungen zu schaffen. Der DBV kritisiert in diesem Zusammenhang speziell das grundsätzliche Vorgehen, da dieser Entscheidung keine Verbändeanhörung vorausgegangen war. Insbesondere für Milchviehbetriebe wird nun ein umfangreicher Investitionsbedarf befürchtet, der neben den hohen Kosten auch in der Kürze der zugestandenen Übergangszeit nicht darstellbar sein wird. Der DBV setzt sich in diesem Zusammenhang weiter für verlängerte Übergangsfristen ein.

Gleichzeitig ist unklar, wie die nun entstehenden Marktverwerfungen im europäischen Binnenmarkt behoben werden sollen. Ausländische Kälber, die durch Deutschland transportiert werden, sind bspw. nicht von der Anhebung des Mindesttransportalters betroffen. Dasselbe gilt für die Kälber, welche direkt von deutschen Milchviehbetrieben in das Ausland verbracht werden. Für diese Tiere gilt nach wie vor ein Mindestalter von 14 Tagen. Experten befürchten, dass der Kälbermarkt sich als Folge dessen in Teilen restrukturieren wird mit Vorteilen für jüngere ausländische Kälber und mit Nachteilen für die deutlich älteren deutschen Kälber.

DBV / Erik Hecht
Referent für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

„Praxis-Master“ in Bernburg

In der Praxis brauchen Betriebsleiter täglich landwirtschaftliches Fachwissen – genauso aber Wissen zu Mitarbeiterführung und andere Management-Fähigkeiten. An der Hochschule Anhalt existiert genau dafür ein Studiengang.

Frau Professor Dr. Höper, in Bernburg gibt es einen Studiengang, der unter den rund 20.000 Studiengängen in Deutschland heraussticht. Worum geht es bei dem „Praxis-Master“?

Dieser Studiengang heißt genau genommen „MBA Agrarmanagement“ und richtet sich an Interessierte, die bereits in Führungspositionen tätig sind. Zulassungsvoraussetzung ist ein erster akademischer Abschluss. Das kann ein Bachelor oder ein Diplom sein, je nachdem, wann der Absolvent studiert hat. Unser Studiengang ist einzigartig, weil wir beides verzahnen: Fachwissen und Management-Kompetenzen. Der Studiengang ergänzt das Wissen aus Erststudium und Praxis um Management-Fähigkeiten und neueste fachliche Erkenntnisse. Viele Führungspersonen erkennen früher oder später einen Bedarf, sich weiterzubilden. Das resultiert oft aus der täglichen Arbeit, zum Beispiel in Bezug auf neue Erkenntnisse im Pflanzenbau, der Tierhaltung und technischer Anwendungen, aber eben auch in den Bereichen Management, Finanzierung, Marketing, Mitarbeiterführung, Controlling usw.

Bei den Inhalten des Studienganges ist die Betriebswirtschaftslehre nur einer von vielen Punkten. Wie begründet es sich, dass in dem Studiengang nicht nur diese klassischen landwirtschaftlichen oder betriebswirtschaftlichen Aspekte enthalten sind?

Das begründet sich aus zwei Argumenten: Zum einen gehen wir davon aus, dass die Führungskräfte bereits ein umfängliches fachliches Wissen mitbringen. Sie wären nicht in den entsprechenden Führungsfunktionen, wenn das nicht so wäre. Was hingegen oft fehlt, beziehungsweise wo viele einen Bedarf sehen, sind Kompetenzen im Bereich Selbst- und Unternehmens-Management.

Wir können auch von einem Instrumenten-Koffer reden, den Führungskräfte in der Hand haben müssen, um zum Beispiel gezielt Mitarbeiter zu gewinnen, im Unternehmen zu halten, ihre Ressourcen bestmöglich einzusetzen und sie weiterzuentwickeln. Wie gehe ich mit Neueinstellungen um? Wie schaffe ich es, dass ich gezielt die Fachleute anwerbe, die ich brauche? Und wie leite ich ein Team mit neuen Mitarbeitern richtig? Oder wie bilde ich Lehrlinge besser aus? Auf genau diese Fragen bietet unser Studiengang Antworten.

Zum anderen muss man in der Betriebsführung immer über den Tellerrand hinausblicken. Gerade



im Agrarbereich und im Agribusiness sind die politischen Einflussnahmen enorm, Planungssicherheit über lange Zeiträume hinweg ist immer weniger gegeben. Das heißt, es ist auch für die Betriebe schwierig, zu erkennen: Wo geht die Reise hin? Auf welche zukünftigen Strukturen muss ich mich einstellen? Folglich wird den Betriebsleitern ein Höchstmaß an Führungskompetenzen abverlangt. Und genau darauf stellen wir mit unserem Studiengang ab.

Wie kam es, dass ein so stark auf die Praxis ausgerichteter Studiengang ins Leben gerufen wurde?

Die Überlegungen datieren schon weit zurück. Mitte 2007 hatte sich ein Kreis Interessierter zusammengefunden. Viele hatten den heute ja noch deutlicher sichtbaren Bedarf an qualifizierten Führungskräften in der Landwirtschaft und im Agribusiness erkannt - Stichwort Generationenwechsel.

Hier an der Hochschule hatten wir bereits Erfahrungen im Bereich berufs begleitender Studiengänge. Ein Bachelor in der Landwirtschaft war zu der Zeit schon am Start, da war es aus unserer Sicht konsequent, einen weiterführenden Studiengang auf Master-Niveau am Standort Bernburg zu etablieren.

Mit Partnern aus Wissenschaft und Praxis haben wir in langen Sitzungen diskutiert, welche Kompetenzen qualifizierte Führungskräfte in Unternehmen benötigen und welche Anforderungen der Studiengang entsprechend erfüllen müsse.

Selbstverständlich haben wir das Curriculum seitdem kontinuierlich weiterentwickelt. Jüngst haben wir zum Beispiel Digitalisierung in der Landwirtschaft als eigenes Modul eingebracht. Der digitale Wandel verändert Wirtschaft und Gesellschaft maßgeblich und kontinuierlich. Darum ist es so wichtig, auch hier Kompetenzen

aufzubauen, um nicht nur mit digitalen Formaten umgehen zu können, sondern die Möglichkeiten proaktiv für die Unternehmen und die Branche zu nutzen.

Sie haben angesprochen, dass der Studiengang in Kooperation mit Partnern der Hochschule ins Leben gerufen wurde und die Inhalte gemeinsam erstellt worden sind. Ist die Kooperation mit Partnern auch Teil des Studiums?

Ja, auf jeden Fall. Wir sind sehr glücklich darüber, dass wir zum einen hier aus dem Kreis der Lehrenden an der Hochschule Kolleginnen und Kollegen für den Master gewinnen konnten. Darüber hinaus arbeiten wir mit einer Vielzahl von Institutionen und externen Dozenten zusammen, die uns und die Studierenden begleiten.

Da ist an erster Stelle die Andreas Hermes Akademie (AHA) zu nennen, mit der wir gemeinsam 2007 unseren Studiengang aus der Taufe gehoben haben. Die Akademie bringt sich nicht nur aktiv in die Studiengangsgestaltung ein; vielmehr begleiten die Trainer der AHA die Studierenden im Ausbau ihrer methodischen Kompetenzen über den gesamten Studienverlauf hinweg. Mit der DKB in Berlin haben wir eine Kooperation für die Lehre im Modul – wer hätte es sich nicht schon gedacht – Finanzierung. Strategisches Management und Controlling wird durch die LMS, eine Beratungsgesellschaft mit Hauptsitz in Rostock abgesichert. Zwei Rechtsanwälte mit eigenen Kanzleien bieten fachlichen Input in juristischen Angelegenheiten, wie

z.B. den Themen Gesellschafts-, Arbeits- und Erbrecht. Die Expertise eines Wirtschaftsinformatikers, Professor an der Hochschule Hannover, garantiert die hochwertige Lehre im Bereich Digitalisierung in der Landwirtschaft. Öffentlichkeitsarbeit unterrichtet ein Mitarbeiter der DLG. Aus dieser Aufzählung wird unsere Zielsetzung deutlich, durch die Kombination von Wissenschaft, Praxis und Methodentrainings den Studierenden ein anwendungsorientiertes Studium zu garantieren, in dem sich Wissen und Können potenzieren.

Man merkt an den Themen, die Sie aufzählen, dass der Studiengang für die Praxis gedacht ist. Ihr Master bietet somit keine klassische Fortführung des Bachelors, um auf dem akademischen Weg weiterzugehen, sondern bietet Handwerkszeug, um Management und Leitungsfunktionen in Unternehmen bestmöglich auszuüben.

Ja, wir haben uns seinerzeit bewusst für einen Master of Business Administration (MBA) und gegen einen Master of Science entschieden, welcher in erster Linie das klassische Fach- und Sachwissen thematisiert hätte. Der Master of Business Administration richtet den Fokus ganz klar auf die Managementebene.

Zudem ist der Studiengang auch hinsichtlich der Ablaufs und der Organisation zukunftsweisend ausgerichtet:

Die Zielgruppe, die wir ansprechen sind gestandene Führungskräfte, die schon mindestens drei Jahre nach dem ersten Examen im Beruf stehen.



Bild (Prof. Dr. Heiko Scholz): Master-Studenten auf Exkursion

Bereits bei der Konzeption war uns klar, dass der Studiengang nur praxistauglich sein kann, wenn eine berufliche Tätigkeit neben dem Studium weiter ausgeführt werden kann. Folglich wurde der Studiengang als Weiterbildungsstudium konzipiert: Mit Blick auf die Personen, die bereits unseren MBA absolviert haben, können wir sagen, dass das sehr gut funktioniert.

Ein- bis zweimal im Monat finden an den Wochenenden Veranstaltungen auf dem Campus in Bernburg statt. Dabei geht es besonders um den inhaltlich-fachlichen Input und den Austausch untereinander. Eines der Ziele dieser Konsultationen ist, dass die Studierenden ihre Praxisbeispiele unmittelbar in den Unterricht einbringen und mit den Lehrenden diskutieren können. Das ist ein zentrales Anliegen der Dozenten und wird in allen Modulen gelebt. Damit tragen wir dem Selbstanspruch des Studiengangs Rechnung, unseren Studierenden zu ermöglichen, sich Wissen on top anzueignen und dabei weiter beruflich tätig sein zu können.

Wer sollte sich weiter über den Studiengang informieren?

Diejenigen, die in Führungspositionen unterwegs sind und merken, dass sie ihre Kompetenzen ausbauen wollen. Ich erwähnte bereits die ungebremste Dynamik der sich ständig ändernden Rahmenbedingungen. Unsere Studierenden lernen, sich ein erweitertes Bewusstsein zu schaffen, sowohl für aktuelle Entwicklungen als auch für das, was übermorgen auf sie zukommt.

Was unseren Agrarmanagement-Master auch von anderen Studiengängen unterscheidet, ist die weite Spanne der Studierenden bezüglich ihrer beruflichen Ausrichtung und Erfahrung: Erwartungsgemäß arbeitet der überwiegende Teil der Teilnehmer in landwirtschaftlichen Betrieben. Darüber hinaus sind unsere Studierenden auch z.B. in den Bereichen Veterinärmedizin, Landmaschinenbau, Agrarmeteorologie oder im öffentlichen Dienst tätig und haben somit alle einen Bezug zur

Landwirtschaft und/oder zum Agribusiness. Hinsichtlich des Alters der Studierenden reicht die Spanne von unter 30 Jahren bis hin zu Teilnehmern, die nach ihrem ersten Studium deutlich mehr berufliche Praxis gesammelt haben und die jetzt Mitte 40, 50 oder zum Teil schon über 60 Jahre alt sind. Alle eint, dass sie persönlich den Bedarf erkannt haben und nun Neues lernen und sich frische Anregungen holen wollen.

Wie können sich Interessierte weiter über den Studiengang informieren?

Einen Überblick bekommen Interessierte durch unsere Webseite. Die Studiengangsleitung steht für darüber hinausgehende Fragen jederzeit zu Verfügung. Rufen Sie mich gerne an.

Interessierte können sich ab dem 15. März eines jeweiligen Jahres online bei uns zu bewerben. Dazu brauchen sie einfach nur ihre Unterlagen einzureichen und anschließend laden wir sie zu einem Gespräch ein. Dieses Gespräch ist uns wichtig, um ganz gezielt abzugleichen: Was sind die Vorstellungen derer, die sich bewerben? Was bieten wir und was können wir leisten? Passt das zusammen? Ist das auch vom Zeitmanagement des Interessierten her transparent? Solche und ähnliche Fragen klären wir in einem gemeinsamen Gespräch. Und im Oktober 2022 beginnt dann das neue Studienjahr.

Wir freuen uns auf Interessierte, die etwas Neues aufbauen oder sich beruflich weiterentwickeln wollen.

Vielen Dank für das Interview, Frau Höper.

Sehr gerne!

Die Fragen stellte Erik Hecht

Kontakt für Interessierte

Mail: [ute.hoeper\(at\)hs-anhalt.de](mailto:ute.hoeper(at)hs-anhalt.de)

Tel.: +49 (0) 3471 355 1183



DIE NUMMER 1 FÜR UNSERE LANDWIRTSCHAFT

IHR AGRARSPEZIALIST

Steuerberatung

Wirtschaftsprüfung

Genossenschaftsprüfung

Insolvenzverwaltung

Moderner Belegtransfer mittels App



Tel.: 03491 418040

agrar@etl.de

www.marcel-gerds.de

"Mehr können"? Mitmachen!

Heute wissen nur noch wenige Menschen, was es bedeutet in der Landwirtschaft tätig zu sein. Dabei leisten unsere Landwirtinnen und Landwirte jeden Tag so viel mehr als man an der Ladenkasse sieht! Die Landwirtschaft in Sachsen-Anhalt ist vielfältig und vielschichtig, immer innovativ und gleichzeitig pragmatisch. Und ein ganz wichtiger Teil für alle Menschen, weil wir mit und von ihr leben. Darauf, was Landwirtinnen und Landwirte leisten, machen wir als

Bauernverband Sachsen-Anhalt e. V. aufmerksam – denn wir können mehr.

Machen Sie mit, damit wir unsere Botschaften in den öffentlichen Raum und die Köpfe unserer Mitmenschen bringen. Je mehr Menschen aus unserem Berufsstand mitziehen, desto mehr können wir erreichen!

www.mehrkönnen.de



WEIL WIR MEHR KÖNNEN ALS IMPORTE!

www.mehrkönnen.de

BEISPIEL-BILD
Schicken Sie uns Ihr Motiv und wir erstellen Ihnen individuelle Motiv-Planen!
Mehr unter: www.mehrkönnen.de

WIR WIRTSCHAFTEN VOR ORT, FÜR SICHERE UND GUTE LEBENSMITTEL!

BV Bauernverband Sachsen-Anhalt e.V.

MIT DENKEN. REDEN. MACHEN. FÜR EINE BESSERE BAUERNPOLITIK.

Ihr Motiv als Teil der Kampagne

Ab sofort können Sie mit Ihrem eigenen Motiv mitmachen. Ob ein Bild vom Acker, aus dem Stall, vom Betriebssitz, von Ihrem Team oder dem Hofladen: Wir können für Sie aus Ihrem eigenen Motiv bildstarke Planen in verschiedenen Größen anfertigen!

Was Sie dafür tun müssen? Senden Sie uns eine E-Mail an mitgliedschaft@bauernverband-st.de und wir nehmen Kontakt zu Ihnen auf. Wir beraten Sie, für ein (bild-)starkes Endprodukt.

MIT DENKEN. REDEN. MACHEN. FÜR EINE BESSERE BAUERNPOLITIK.

Azubi gesucht?

Wo Jugendliche sich informieren

Wie informieren sich Jugendliche über mögliche Ausbildungen? Dazu wurden in den letzten Jahren immer wieder Umfragen und Untersuchungen durchgeführt. Ein Einblick in die Ergebnisse.

Zum Ende der Schulzeit beginnen Schülerinnen und Schüler mit der Suche nach einem Ausbildungsplatz oder Studium. Viele wissen zu diesem Zeitpunkt noch nicht, was sie nach der Schule machen wollen. Bundesweit gibt es mehr als 320 anerkannte Ausbildungsberufe in Industrie und Handwerk, im öffentlichen Dienst, in der Hauswirtschaft, der Landwirtschaft natürlich und weiteren Bereichen. Im akademischen Metier ist die Auswahl noch größer: Rund 20.000 Studiengänge werden in Deutschland angeboten. Seit Jahren steigt die Nachfrage aller Branchen nach Auszubildenden, was die Chancen für Schülerinnen und Schüler erhöht, im gewünschten Gewerbe angenommen zu werden.

Nun ließe sich sagen, bei solch einer großen Auswahl müsse für jeden etwas zu finden sein. Jedoch: Nur ein Teil der Schüler hat gegen Ende der Schulzeit konkrete Vorstellungen, welchen beruflichen Weg sie nach dem Schulabschluss einschlagen wollen. Grund ist unter anderem, dass vielen Jugendlichen Informationen fehlen. Die Hälfte der Schülerinnen und Schüler fühlt sich nicht ausreichend über ihre beruflichen Möglichkeiten informiert, ergab 2014 eine Studie des Instituts für Demoskopie Allensbach.

„Mehr als ein Drittel (35 %) der Schüler beklagt ausdrücklich Informationsdefizite bezüglich ihrer beruflichen Möglichkeiten. Von diesen fehlen 54 % der Schüler an Sekundarschulen ohne gymnasiale Oberstufe ganz grundlegende Informationen dazu, welche Ausbildungswege es überhaupt gibt. 40 % fühlen sich zu Bewerbungsabläufen nicht ausreichend informiert. Aber auch 62 % der Gymnasiasten geben an, zu wenig über bestimmte Studiengänge zu wissen“, heißt es in der Studie. Hunderte Jugendliche und Eltern waren an der Studie als Befragte beteiligt.

Wissen um den möglichen beruflichen Werdegang ist eine Grundvoraussetzung, wenn sich Jugendliche für eine Ausbildung (oder ein Studium) in der grünen Branche entscheiden sollen. Bei den großen Informationsdefiziten, die viele Jugendliche selbst sehen, stellt sich die Frage: Auf welchem Weg können dieser Gruppe Informationen angetragen werden?

In der oben angesprochenen Studie wurde unter anderem ausgewertet, dass sich nur ein Viertel der Schülerinnen und Schüler bei der Agentur für Arbeit über Ausbildungsmöglichkeiten informiert hatte. Von diesen 25 % der Jugendlichen fand wiederum nur ein Drittel das Angebot hilfreich für ihre Orientierung. Damit war das Angebot der Agentur für Arbeit für weniger als ein Zehntel der Schülerinnen und Schüler hilfreich. In anderen Untersuchungen schneidet das Online-Angebot der Agentur für Arbeit besser ab,



Bild von natureaddict/pixabay



Bild: Bildungsmesse in Halle (Saale), Azubis werben Azubis

ist verglichen mit andern Informationsplattformen aber generell weniger interessant für Jugendliche. Weniger Einfluss auf die Ausbildungswahl als die Agentur für Arbeit haben den Ergebnissen der Allensbach-Studie zufolge nur Info-Tage von Universitäten. Als sehr hilfreich bewerteten die Jugendlichen hingegen Info-Tage bei Unternehmen. Mehr als die Hälfte der Schülerinnen und Schüler, die an solchen Infotagen teilgenommen haben, bewerteten die Angebote als besonders hilfreich. Auch in anderen Bereichen zeigt sich, dass Jugendliche den Input aus der Praxis für ihre eigene Ausrichtung als sehr wichtig erachten.

Die Eltern der potenziellen Azubis nehmen bei der Berufswahl eine wichtigere Rolle ein. Gespräche in der Familie sowie mit Freunden und Bekannten sind für Jugendliche wichtig, um sich zu orientieren. Als besonders hilfreich für die Berufswahl bewerteten aber nur die Hälfte der Schülerinnen und Schüler die Ratschläge aus der Familie. Besser bewertet wurden Gespräche mit Leuten, die die gleiche Ausbildung gemacht oder bereits Erfahrungen in diesem Beruf haben. Die Informationsquelle, die als am hilfreichsten für die Berufswahl genannt wurde, waren Praktika.

Eine weitere Quelle, um sich über berufliche Möglichkeiten zu informieren, ist das Internet. Hierzu gaben in der Allensbach-Studie von 2014 immerhin 63 % der Jugendlichen an, bereits gezielt im Netz recherchiert zu haben. Diese fanden die Ergebnisse mehrheitlich hilfreich. Soziale Medien wurden in der Allensbach-Studie bereits von mehr als einem Drittel der Jugendlichen als Informationsquelle genannt.

Besonders vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie hat sich die Berufsorientierung von Jugendlichen in der jüngeren Vergangenheit weiter in den digitalen Bereich verlagert haben. Dafür sprechen auch Erkenntnisse des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln. Deren KOFA-Studie 2/2021 wertete Befragungen von mehr als 1.000 Schülerinnen und Schülern aus, durchgeführt wurden die Befragungen im Winter 2020/2021 und im Sommer 2021. Rund zwei Drittel der Jugendlichen hatten eigenen Angaben zufolge bereits das Internet genutzt, um sich über mögliche Ausbildungen zu informieren.

Zur Nutzung von digitalen Medien bei der Berufsorientierung existieren in verschiedenen Untersuchungen unterschiedliche Angaben. Die Deutsche Apotheker- und Ärztekammer hatte in einer Umfrage erhoben, dass die Hälfte der 800 befragten Jugendlichen über Instagram Informationen zu möglichen Berufsausbildungen bekommen möchte, für YouTube gaben dies 43 Prozent der Schülerinnen und Schüler an. Die Nutzung des Internets zur Berufsorientierung lag bei den Jugendlichen sogar bei 80 Prozent.

Bei aller voranschreitenden Digitalisierung: Nach wie vor sind bei Schülerinnen und Schülern auch Printprodukte gefragt. Rund ein Drittel finden Flyer und Broschüren zu Ausbildungsberufen und Ausbildungsunternehmen hilfreich.

Erik Hecht

Schnell gelesen

Mit Blick auf verschiedene Befragungen aus den letzten Jahren lässt sich zusammenfassen, Schülerinnen und Schüler sehen durchaus eigene Informationsdefizite, wenn es um ihre berufliche Zukunft geht. Die Eltern sind bei der Berufsorientierung wichtig, werden von Jugendlichen aber nur bedingt als zentrale Informationsquelle für die Berufswahl angesehen. Wichtig für Schülerinnen und Schüler ist die Zustimmung der Eltern bei der Berufswahl.

Jugendliche bewerten besonders den Praxiskontakt als sehr hilfreich bei ihrer Berufsorientierung. Ob durch Besuche im Unterricht, in Gesprächen mit Praktikern, auf Messen oder bei Unternehmensbesuchen, der Austausch mit Berufstätigen wird als besonders informativ bewertet.

Bei der Berufsorientierung setzen die meisten Jugendlichen auf das Internet. Informationsangebote an potenzielle Azubis müssen immer mehr über digitale Kanäle gemacht werden. Neben Informationen zur Ausbildung suchen viele Jugendliche über digitale Wege nach Ausbildungsunternehmen.

Afrikanische Schweinepest – unterschätztes Risiko im Ackerbau

Was hat die Afrikanische Schweinepest mit Ackerbau zu tun? Das ist für viele unklar. Trotzdem besteht ein Zusammenhang – genauso wie bei Vogelgrippe und Geflügelhaltung oder Dürre und Ackerbau.

Die Afrikanische Schweinepest (ASP) ist eine hochinfektiöse anzeigepflichtige Tierseuche und breitet sich innerhalb und außerhalb der EU aus. Ausgehend von osteuropäischen Nachbarstaaten wie Polen, Rumänien, Tschechien und Ungarn treten stetig Neuinfektionen auf. Seit September 2020 werden auch in Deutschland immer wieder Ausbrüche in Wild- und Hausschweinbeständen nachgewiesen. Für Menschen stellt die Seuche keine Gefahr dar, aber für Schweine endet sie meistens tödlich. Und einen Impfstoff gibt es bisher noch nicht. Allerdings forscht die Wissenschaft intensiv an einem Serum und kann auf experimenteller Ebene erste Erfolge vermelden.

Im November 2021 wurde die ASP bei tot aufgefundenen Wildschweinen im Kreis Ludwigslust-Parchim sowie im Grenzgebiet Mecklenburg-Vorpommern / Brandenburg nachgewiesen. Damit tritt sie noch weiter im Westen auf.

Bereits der ASP-Ausbruch im Herbst 2018 in Belgien hat gezeigt, dass der befürchtete Sprung über große Entfernungen jederzeit möglich ist. Die aktuellen Seuchenfälle verdeutlichen, dass menschliches Fehlverhalten die Einschleppung der Seuche massiv beeinflussen kann. Ein Problem sind beispielsweise fleischhaltige Speiseresten, die in der Natur weggeworfen werden.

ASP und Ackerbau – wie passt das zusammen?

ASP und Schweine – dass es hier Auswirkungen gibt, ist naheliegend. Inzwischen zeigt die Erfahrung aber, dass auch Ackerbaubetriebe massiv durch das Auftreten der ASP in Wildschweinbeständen betroffen sein können. Denn bei einem ASP-Ausbruch liegt das primäre Ziel der Seuchenbekämpfung darin, potenziell infizierte Wildschweine in ihren Einständen zu halten und daher Störungen auf ein absolutes Minimum zu begrenzen.

Um das sicherzustellen, richten die Behörden beim Fund eines verdächtigen oder infizierten Wildschweins Gefährdungsbezirke ein. In diesen Bezirken können auch Jagdverbote, Begehungsverbote und für bestimmte Flächen auch Ernte- und Bearbeitungsverbote verhängt werden. Der Radius eines Gefährdungsbezirks kann gemäß Tiergesundheitsgesetz bis zu 15 Kilometer betragen. Für einen landwirtschaftlichen Betrieb bedeutet das im ungünstigsten Fall, dass große Teile oder sogar die gesamte Nutzfläche nicht oder nur sehr eingeschränkt bearbeitet werden dürfen.

Auswirkungen auf die betroffenen Landwirte

Was bedeutet das für die betroffenen Ackerbaukulturen? Die Flächen dürfen weder bestellt, noch bearbeitet oder abgeerntet werden – und das möglicherweise für mehrere Monate. Daraus entstehen wirtschaftliche Nachteile durch Mindererträge, weil Dünge- und Pflanzenschutzmaßnahmen nicht wie erforderlich durchgeführt werden können. Die unmittelbaren Folgen sind eine geringere Ernte, Qualitätseinbußen oder sogar der Totalausfall der Ernte. Darüber hinaus können sich die behördlichen Restriktionen auch mittelfristig auswirken, wenn beispielsweise die Fruchtfolge verändert werden muss.

Für derartige Wirtschaftsbeschränkungen haben Landwirte grundsätzlich einen Anspruch auf Entschädigung durch die verfügenden Kreise. Bisherige Erfahrungen haben gezeigt, dass dadurch nicht alle im Zusammenhang mit Bewirtschaftungsaufgaben entstandenen Schäden vollständig kompensiert wurden.

Eine weitere Problematik ergibt sich aus dem Verbot, geerntetes Getreide aus ASP-Sperrzonen unbehandelt an Schweine zu verfüttern. Das bedeutet, dass der Landhandel dieses Getreide separat erfassen und verarbeiten muss, damit es nur noch als Futter für andere Tiere verwendet wird. Erste Erfahrungen zeigen, dass der Getreidehandel für Erzeugnisse aus solchen Gebieten einen niedrigeren Preis zahlt. Ob es für derartige finanzielle Einbußen Entschädigungen aus der öffentlichen Hand gibt, ist derzeit nicht absehbar.

Ab Januar 2022 bietet die R+V Versicherung den Versicherungsschutz einer ASP-Ernteversicherung auch wieder für Neukunden an. Allerdings müssen dafür bestimmte Voraussetzungen erfüllt werden. Weitere Informationen – etwa zur beitragsfreien Deckungserweiterung bei Bestandskunden – können die Berater der Versicherungs-Vermittlungsgesellschaft mbH des Bauernverbandes Sachsen-Anhalt e.V. geben.

Ihre Ansprechpartner sind:

Lothar Saage
Tel. 0172/9037773
Lothar.Saage@ruv.de

Torsten Röder
Tel.: 0151/26412557
Torsten.Roeder@ruv.de

www.vvb-st.de

In aller Kürze

DBV soll Vizepräsidentin bekommen

Der Verbandsrat des DBV hat eine Satzungsänderung auf den Weg gebracht, mit der die Landwirtinnen in die Entscheidungsgremien des Verbandes stärker eingebunden werden sollen. Die Grundlage dafür soll ein neuer Fachausschuss für landwirtschaftliche Unternehmerinnen legen, deren Vorsitzende mit Sitz und Stimme in den Vorstand des DBV berufen werden soll. Die dazu erforderliche Satzungsänderung wird der nächsten Mitgliederversammlung im Rahmen des Deutschen Bauerntags 2022 in Lübeck zur Abstimmung vorgelegt.

Agrarstrukturgesetz Sachsen-Anhalt

Die Fraktion von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN hat im Dezember die Landesregierung aufgefordert, eine gesetzliche Regelung zu erarbeiten, um Anteilskäufe (Share Deals) an Unternehmen mit landwirtschaftlichen Flächen zu regulieren. Der Antrag wurde nach

der Debatte in den Ausschuss für Landwirtschaft, Ernährung und Forsten überwiesen, wo er nun weiter beraten wird.

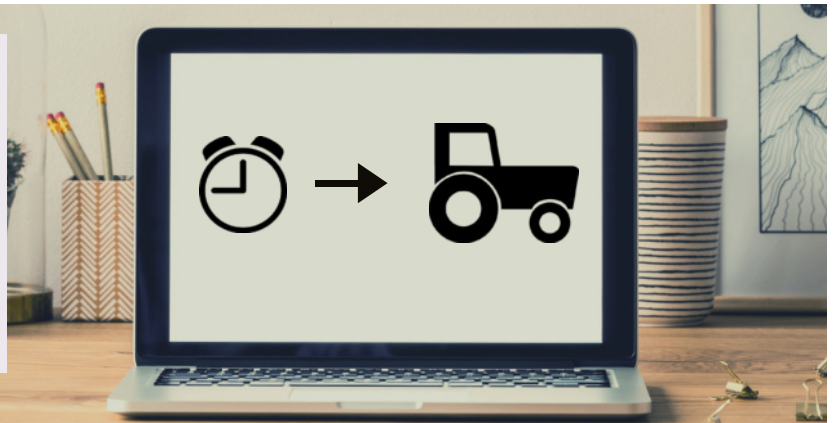
Agrarpraktikum in Uganda

Seit 2019 führt die Schorlemer Stiftung ein geförder-tes Praktikantenprogramm mit Uganda durch. Das Programm richtet sich an junge Menschen (bis 35 Jahre) aus dem Agrar- bzw. Gartenbaubereich und ist als Austausch konzipiert. Sowohl aus Uganda als auch aus Deutschland bekommen jeweils 15 Teilnehmende die Möglichkeit eines dreimonatigen Praktikums auf einem Gastbetrieb im Partnerland.

Voraussetzungen sind u.a. eine abgeschlossene Ausbildung im Bereich Landwirtschaft/Gartenbau/Weinbau oder mind. 4 Semester Agrarstudium und 3 Monate praktische Erfahrungen. Bewerbungen sind bis 31.01.2022 möglich, mehr unter:

www.krassgruen.de

**LOHNBUCHHALTUNG,
SERVICES UND
RAHMENVERTRÄGE
FÜR MITGLIEDER**



Die Leistungen der Agrardienste Sachsen-Anhalt GmbH unterstützen Sie.



GESCHÄFTSSTELLE

Agrardienste Sachsen-Anhalt GmbH
Maxim-Gorki-Str. 13
39108 Magdeburg
0391 - 73969 0

AUßENSTELLE HALLE

Herweghstraße 100
06114 Halle (Saale)
0345 - 963911 0

MEHR UNTER WWW.GRUENERDEAL.DE

Impressum

Herausgeber:

Bauernverband Sachsen-Anhalt e.V.
Maxim-Gorki-Straße 13
39108 Magdeburg
Tel. 0391 / 7 39 69-0
Fax 0391 / 7 39 69-33
<http://www.bauernverband-st.de/>
info @ bauernverband-st.de
V.i.S.d.P. Marcus Rothbart

Dies ist das offizielle Presseorgan des Bauernverbandes Sachsen-Anhalt e.V.

Redaktion:

Bauernverband Sachsen-Anhalt e.V.
Ansprechpartner: Erik Hecht, Referent für Medien,
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Monatliches Erscheinen. Fotos, falls nicht anders
gekennzeichnet, durch den Bauernverband Sachsen-
Anhalt erstellt oder CC0.

Redaktionsschluss: 16.12.2021

Texte, wenn nicht anders gekennzeichnet: Erik Hecht

Bilder durch den Bauernverband Sachsen-Anhalt
erstellt, Ausnahmen sind:

Titelbild: RitaE/pixabay

Seite 2: StartUpStockPhotos/pixabay

Seite 7: ehrecke/pixabay

Seite 12: natureaddict/pixabay



Versicherungs-Vermittlungsgesellschaft mbH des Landesbauernverbandes Sachsen-Anhalt e.V.

Anschrift: Maxim-Gorki-Str. 13, 39108 Magdeburg

Telefon: 0391/ 73969-20

Fax: 0391/ 73969-33

E-Mail: Info@vvb-st.de

Beratung für Unternehmen

Vorsorge und Mitarbeiterbindung

- Hofübergabe und Generationswechsel
- Versorgungsordnung im Rahmen des BRSBG (BetriebsRentenStärkungsGesetz)
- Vorsorge und Mitarbeiterbindungskonzepte
 - Betriebliche Altersversorgung
 - Betriebliche Krankenversicherung
 - Betriebliche Unfallversicherung
- Grüne Versorgungswerke der R+V und des Deutschen Bauernverbandes

Beratung für Unternehmen

Absicherung des Betriebes

- Fuhrpark im Unternehmen
- Rundum Absicherung des Betriebes durch Bündelung in der AgrarPolice
 - Haftpflicht
 - Gebäude und Inhalt
 - Transport
 - Rechtsschutz
 - CyberRisk
 - Ertragsschadensversicherung (Rind / Schwein / Geflügel)
 - Technische Versicherung
 - D&O
- Spezialkonzept Wind
- KRAVAG Krisenschutz
- Ernteabsicherung (Vereinigte-Hagel)

Beratung für Privatpersonen

- Altersvorsorge im Rahmen von
 - klassischen Renten- und Lebensversicherungen
 - fondsgebundenen Lösungen
 - staatlich geförderten Lösungen (Riester, Rürup etc.)
 - betrieblicher Altersvorsorge
- Persönliche Vorsorge durch bedarfsgerechte
 - Krankenversicherung
 - Pflegeversicherung
 - Unfallversicherung
 - Berufsunfähigkeitsabsicherung
- Absicherung im Alltag für die gesamte Familie dank individueller Bündelung in der PrivatPolice
 - Wohngebäude
 - Hausrat
 - Haftpflicht
 - Rechtsschutz
- Auto / Fuhrpark im Privathaushalt

Ansprechpartner

Herr Lothar Saage - Landwirtschaftlicher Fachberater
Tel.: 0172 - 9037773, E-Mail: Lothar.Saage@ruv.de

Herr Frank Greve - Sonderbeauftragter Personen
Tel.: 0151 - 26410736, E-Mail: Frank.Greve@ruv.de

Herr Torsten Roeder - Firmenberater
Tel.: 0151 - 26412557, E-Mail: Torsten.Roeder@ruv.de

Neben persönlicher Beratung finden Sie uns auch online unter: www.vvb-st.de