die natur. unsere zukunft.
la nature. notre avenir.
la natura. il nostro futuro.
www.agri-job.ch

dein beruf.
ton métier.
la tua professione.

Qualifikationsprofil

- **Fachfrau / Fachmann Ernährung und Landwirtschaft mit eidgenössischem Diplom**
- **Winzermeisterin / Winzermeister**
- **Gemüsegärtnermeisterin / Gemüsegärtnermeister**
- **Meisterlandwirtin / Meisterlandwirt**
- **Obstbaumeisterin / Obstbaumeister**

Berufsbild
Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen
Anforderungsniveau

Stand 10. November 2026

1 Berufsbild

1.1 Arbeitsgebiet

Meisterinnen und Meister im Berufsfeld Landwirtschaft führen Betriebe in der Landwirtschaft, im Weinbau, Obstbau oder Gemüsebau nachhaltig. Sie tragen die Gesamtverantwortung für Produktion, Personal, Marketing und Finanzen in Betrieben unterschiedlichster Grössen und Strukturen. Diese reichen von kleinen Familienbetrieben bis zu grösseren Betrieben mit mehreren Betriebszweigen, Dienstleistungen und Mitarbeitenden.

Meisterinnen und Meister im Berufsfeld Landwirtschaft arbeiten im Büro wie auch in der Produktion – sei dies auf dem Feld, mit Tieren, im Rebberg, auf der Obst- oder Gemüseanlage. Sie sind öfters auch extern unterwegs. Zu ihren Ansprechpersonen im Berufsalltag gehören Mitarbeitende, Lernende, Kundinnen und Kunden, Lieferanten, Beratungsstellen, Finanzinstitute sowie Behörden und Branchenorganisationen.

Typische Ziele ihrer Tätigkeit sind die wirtschaftlich erfolgreiche und nachhaltige Führung des Betriebs sowie die Sicherstellung der Produktions- und Dienstleistungsqualität.

1.2 Wichtigste Berufliche Handlungskompetenzen

Meisterinnen und Meister im Berufsfeld Landwirtschaft verfügen über umfassende Kompetenzen im strategischen und unternehmerischen Führen und Entwicklung landwirtschaftlicher Betriebe. Sie analysieren politische, rechtliche, wirtschaftliche, gesellschaftliche, technische und ökologische Rahmenbedingungen und entwickeln daraus eine nachhaltige Gesamtstrategie. Diese setzen sie durch gezielte Projekte selbstständig oder in angepassten Kooperationsformen (z.B. Betriebsgemeinschaften)

Sie führen den Betrieb wirtschaftlich und finanziell verantwortungsvoll, analysieren die Wirtschaftlichkeit des Gesamtbetriebs, planen Investitionen, steuern die Liquidität und berücksichtigen Vorsorge- und Steuerfragen als Bestandteil der langfristigen Unternehmensführung. Dabei treffen sie fundierte Entscheidungen auf Basis betriebswirtschaftlicher Analysen.

Sie gestalten Personalprozesse professionell, planen den Personaleinsatz, rekrutieren Mitarbeitende, fördern deren Entwicklung und regeln Arbeitsverhältnisse rechtskonform. Aufgaben und Verantwortung delegieren sie situationsgerecht und stellen funktionierende Arbeitsabläufe sicher.

Zudem entwickeln, produzieren und vermarkten sie landwirtschaftliche Produkte und Dienstleistungen marktorientiert. Sie analysieren Kundenbedürfnisse, konzipieren innovative Angebote, setzen Marketingstrategien um, führen Verhandlungen mit Marktpartnern und Behörden und pflegen betriebsrelevante Netzwerke.

1.3 Berufsausübung

Meisterinnen und Meister im Berufsfeld Landwirtschaft tragen die Gesamtverantwortung für unternehmerische, personelle, wirtschaftliche und finanzielle Entscheide. Die Berufsausübung erfolgt in einem vielseitigen Arbeitsumfeld, das praktische Tätigkeiten auf dem Betrieb mit strategischen, planerischen und organisatorischen Aufgaben verbindet.

Die Arbeitsbedingungen sind durch saisonale Schwankungen, Arbeitsspitzen und wechselnde Anforderungen geprägt. Dies erfordert ein hohes Mass an Flexibilität, Belastbarkeit sowie Verantwortungsbereitschaft. Sie setzen Prioritäten, treffen unter Zeitdruck fundierte Entscheide und delegieren Aufgaben bewusst und situationsgerecht im Team.

Meisterinnen und Meister im Berufsfeld Landwirtschaft sind offen für neue Technologien, Produktionsmethoden und Organisationsformen. Sie entwickeln ihre Betriebe kontinuierlich weiter, um auf sich verändernde Kontext- und Marktbedingungen reagieren zu können.

Der Klimawandel und die ökologische Entwicklung prägen die Berufsausübung der Meisterinnen und Meister im Berufsfeld Landwirtschaft. Sie reagieren darauf umsichtig und führen ihre Betriebe so, dass diese langfristig resilient und anpassungsfähig bleiben.

Die Berufsausübung ist häufig eng mit dem familiären Umfeld verbunden. Meisterinnen und Meister im Berufsfeld Landwirtschaft beziehen familiäre Ressourcen, Rollen und Interessen in ihre unternehmerischen Entscheidungen ein. Die Zusammenarbeit zwischen Familie, Betrieb und Mitarbeitenden gestalten sie verantwortungsvoll. Dabei achten sie auf eine tragfähige Balance zwischen betrieblichen Anforderungen, persönlicher Belastung und familiären Bedürfnissen.

Die Landwirtschaft bewegt sich im Spannungsfeld zwischen gesellschaftlichen Erwartungen, politischen Zielen und rechtlichen Rahmenbedingungen. Meisterinnen und Meister im Berufsfeld Landwirtschaft sind gefordert, komplexe Interessenlagen zu analysieren und mit Weitsicht, Kommunikationsgeschick und unternehmerischem Denken tragfähige Lösungen zu finden.

1.4 Beitrag des Berufes an Gesellschaft, Wirtschaft, Natur und Kultur

Meisterinnen und Meister im Berufsfeld Landwirtschaft leisten einen zentralen Beitrag zur Versorgung der Bevölkerung mit qualitativ hochwertigen Lebensmitteln**.** Durch die verantwortungsvolle und vorausschauende Führung ihrer Betriebe sichern sie die landwirtschaftliche Produktion und die gesamte Agroernährungskette langfristig.

Darüber hinaus stärken sie mit unternehmerischen Entscheiden, nachhaltigen Produktionssystemen und einer effizienten Ressourcennutzung die Stabilität und die Weiterentwicklung der Landwirtschaft. Gleichzeitig leisten sie einen Beitrag dazu, den Klimawandel zu bremsen und Umweltbelastungen zu reduzieren.

Wirtschaftlich stärken sie die regionale und nationale Wertschöpfung, sichern Arbeits- und Ausbildungsplätze und entwickeln neue Produkte und Dienstleistungen. Gesellschaftlich übernehmen sie Verantwortung für den ländlichen Raum, die Pflege der Kulturlandschaft sowie den Dialog zwischen Landwirtschaft, Markt und Gesellschaft. Auch in Zukunft kommt dem Beruf eine hohe Bedeutung zu, da die Sicherstellung der Ernährung und die nachhaltige Entwicklung der Landwirtschaft zentrale gesellschaftliche Aufgaben bleiben.

2 Übersicht der Handlungskompetenzen

↓ Handlungskompetenzbereiche		Handlungskompetenzen				
A	Strategisches Führen des Betriebs	A1: Unternehmen und Umfeld analysieren	A2: eine nachhaltige Gesamtstrategie des Betriebs konzipieren	A3: überbetriebliche Zusammenarbeits- und Unternehmensformen evaluieren und implementieren	A4: betriebsrelevante Risiken erkennen, beurteilen und Lösungen erarbeiten	A5: Projekte zur Weiterentwicklung des Betriebs planen und begleiten
B	Finanzielles Führen des Betriebs	B1 Wirtschaftlichkeit und finanzielle Situation des Gesamtbetriebs analysieren und Entwicklungsmöglichkeiten vorschlagen	B2: wirtschaftliche und finanzielle Planung erstellen und überwachen	B3: Vorsorge- und Steuerplanung analysieren und implementieren		
C	Führen von Personalprozessen	C1: Personalressourcen planen und sicherstellen	C2: Mitarbeitende rekrutieren	C3: Mitarbeitende fördern und entwickeln	C4: Arbeitsverhältnisse regeln und auflösen	
D	Entwickeln und Vermarkten von Angeboten	D1: innovative Produkte und Dienstleistungen konzipieren	D2: Marketingstrategien für landwirtschaftliche Produkte und Dienstleistungen entwickeln und umsetzen	D3: Verhandlungen mit Marktpartnern und Behörden erfolgreich führen	D4: Netzwerke aufbauen und pflegen	

3 Anforderungsniveau

Handlungskompetenzbereich	A: Strategisches Führen des Betriebs
Beschreibung des Handlungskompetenzbereichs	Meisterinnen und Meister im Berufsfeld Landwirtschaft führen den Betrieb strategisch und unternehmerisch. Sie analysieren politische, rechtliche, wirtschaftliche, gesellschaftliche, technologische und ökologische Rahmenbedingungen, entwickeln daraus eine nachhaltige Gesamtstrategie und treffen grundlegende unternehmerische Entscheide zu langfristigen Entwicklungen im Betrieb. Sie gestalten Kooperationen, steuern Risiken und verantworten strategische Projekte.
Kontext	Das strategische Führen eines Betriebs im Berufsfeld Landwirtschaft erfolgt in einem dynamischen Umfeld. Politische Vorgaben, rechtliche Anforderungen, Marktveränderungen, technologische Entwicklungen, gesellschaftliche Erwartungen sowie Klimawandel und ökologische Entwicklungen wirken gleichzeitig auf den Betrieb ein. Meisterinnen und Meister im Berufsfeld Landwirtschaft stehen vor der Herausforderung, relevante Informationen aus einer Vielzahl von Quellen kritisch zu beurteilen, Wechselwirkungen zu erkennen und daraus tragfähige strategische Entscheide abzuleiten. Zukünftig prägen Digitalisierung, KI-gestützte Analysen, Nachhaltigkeit, neue Kooperationsformen sowie sich verändernde rechtliche Rahmenbedingungen und gesellschaftliche Erwartungen die strategische Planung.

Handlungskompetenzen	Leistungskriterien Meisterinnen und Meister im Berufsfeld Landwirtschaft…
A1: Unternehmen und Umfeld analysieren	• analysieren die Stärken und Schwächen des Unternehmens in produktionstechnischer, finanzieller, organisatorischer sowie wirtschaftlicher Hinsicht. • identifizieren und bewerten laufend relevante Trends und Entwicklungen im ökologischen, politischen, rechtlichen, wirtschaftlichen, technologischen sowie sozialen Umfeld des Betriebs (Mikro- und Makroebene). • leiten kurz- und mittelfristige Auswirkungen der identifizierten Trends und Entwicklungen auf das Umfeld des Betriebes sowie daraus entstehende Risiken und Chancen für diesen ab. • gewichten und priorisieren Stärken, Schwächen, Chancen und Gefahren des Betriebs.
A2: eine nachhaltige Gesamtstrategie des Betriebs konzipieren	• führen eine SWOT-Analyse durch und leiten daraus mehrere strategische Handlungsoptionen für das Unternehmen ab. • erarbeiten Vision, Werte und strategische Ziele des Unternehmens. • formen aus den verschiedenen Handlungsoptionen mehrere betriebliche Gesamtstrategien. • vergleichen die entwickelten Strategieoptionen systematisch hinsichtlich technischer, organisatorischer, wirtschaftlicher, ökologischer und finanzieller Auswirkungen. • wählen eine geeignete Gesamtstrategie aus. • erarbeiten einen Umsetzungsplan mit Zielen, Massnahmen, Verantwortlichkeiten und Überprüfungskriterien zur Umsetzung und Überwachung der gewählten Strategie.
A3: überbetriebliche Zusammenarbeits- und Unternehmensformen evaluieren und implementieren	• analysieren das betriebliche und regionale Umfeld und eruieren das Potenzial für die überbetriebliche Zusammenarbeit. • definieren das Ziel einer Zusammenarbeit. • prüfen mehrere umsetzbare Varianten für die Zusammenarbeit im Rahmen der strategischen Ausrichtung des Betriebs und schätzen deren Nutzenpotenziale

	(z. B. Effizienz, Kosten, Risiko, Arbeitsorganisation, Entwicklungsperspektiven) ab. • führen strukturierte und zielorientierte Verhandlungen mit potenziellen Kooperationspartnern für die überbetriebliche Zusammenarbeit (z.B. Betriebsgemeinschaften). • treffen einen strategischen Entscheid über die Umsetzung einer Zusammenarbeitsform und halten Vereinbarungen schriftlich fest. • überprüfen die Zusammenarbeit laufend, beurteilen deren Wirkung auf Betrieb und Partner und entwickeln die Kooperationsform bei Bedarf gezielt weiter. • evaluieren verschiedene Rechtsformen (z.B. AG, Einzelunternehmung, GmbH, Einfache Gesellschaft, Verein) für den eigenen Betrieb oder für die Zusammenarbeit und wählen eine geeignete aus.
A4: betriebsrelevante Risiken erkennen, beurteilen und Lösungen erarbeiten.	• identifizieren und analysieren potenzielle betriebsrelevante Risiken systematisch. • berücksichtigen die relevanten rechtlichen Rahmenbedingungen und beurteilen deren Bedeutung für das betriebliche Risikoprofil. • bewerten Risiken anhand von Eintrittswahrscheinlichkeit und möglichem Schadensausmass und priorisieren diese nach ihrer strategischen Relevanz für den Betrieb. • entwickeln geeignete Strategien zur Vermeidung, Reduktion oder Beherrschung von Risiken und erarbeiten konkrete Massnahmen (z. B. Notfall- und Krisenpläne, Stellvertretungsregelungen, Sicherheits- und Brandschutzkonzepte). • planen und steuern die Umsetzung der definierten Risikomassnahmen. • beurteilen verbleibende Restrisiken und entscheiden mit Einbezug von Fachpersonen über geeignete Formen der Risikoüberwälzung auf Basis eines Angebotsvergleichs. • schliessen geeignete Versicherungen ab und integrieren diese gezielt in das betriebliche Risikomanagement. • implementieren ein risikobezogenes Controlling, um neue Risiken frühzeitig zu erkennen und die Aktualität von

	Massnahmen und Versicherungsdeckungen regelmässig zu überprüfen.
A5: Projekte zur Weiterentwicklung des Betriebs planen und begleiten	• formulieren und definieren klare, abgesprochene Projektziele. • planen und strukturieren Entwicklungsprojekte (z.B. Umstellung auf Bio, Bauprojekte Umbau, IT-System weiterentwickeln) von der Initialisierung bis zum Abschluss und legen Start- und Endpunkte fest. • klären und berücksichtigen relevante rechtliche Rahmenbedingungen, die für das Projekt von Bedeutung sind. • planen und organisieren die erforderlichen Ressourcen (z. B. Personal, Zeit, Finanzen, Infrastruktur) und stellen deren zielgerichteten Einsatz sicher. • gestalten die interne und externe Kommunikation im Projekt, informieren Beteiligte und Anspruchsgruppen adressatengerecht und sichern Transparenz. • führen und motivieren Projektbeteiligte, klären Rollen, Zuständigkeiten und fördern eine konstruktive Zusammenarbeit. • analysieren projektspezifische Risiken und steuern diese mit geeigneten Massnahmen. • überprüfen den Projektfortschritt und die Zielerreichung und leiten bei Abweichungen Korrekturmassnahmen ein.
Wichtige Haltungen	
Strategischer Weitblick und Zukunftsorientierung	• erkennen Entwicklungen frühzeitig und ordnen diese ein. • berücksichtigen langfristige Auswirkungen von Entscheiden. • handeln visionär.
Verantwortungsübernahme und Entscheidungsstärke	• treffen strategische Entscheide bewusst und vertreten diese. • übernehmen Verantwortung für Konsequenzen. • managen Unsicherheiten professionell.
Durchhaltevermögen und Anpassungsfähigkeit	• verfolgen strategische Prozesse konsequent. • reagieren flexibel auf neue Erkenntnisse und Rahmenbedingungen. • entwickeln Projekte und Strategien kontinuierlich weiter.

Handlungskompetenzbereich	B: Finanzielles Führen des Betriebs
Beschreibung des Handlungskompetenzbereichs	Meisterinnen und Meister im Berufsfeld Landwirtschaft führen den Betrieb wirtschaftlich- und finanziell-strategisch. Sie analysieren die Wirtschaftlichkeit des Gesamtbetriebs, steuern Liquidität und Risiken und gestalten Vorsorge- und Steuerfragen langfristig. Dabei nutzen sie betriebswirtschaftliche Instrumente gezielt, treffen fundierte finanzielle Entscheide und stellen sicher, dass finanzielle Stabilität, Entwicklungsmöglichkeiten und persönliche Vorsorge nachhaltig gesichert sind.
Kontext	Das finanzielle Führen eines Betriebs im Berufsfeld Landwirtschaft erfolgt in einem Umfeld mit wirtschaftlicher Dynamik und Planungsunsicherheit. Investitions- und Finanzierungserfordernisse stellen hohe Anforderungen an Analysefähigkeit und Entscheidungsqualität. Meisterinnen und Meister im Berufsfeld Landwirtschaft sind gefordert, Berechnungen kritisch zu beurteilen, Szenarien einzuordnen und finanzielle Entscheidungen rechnerisch und strategisch zu verantworten. Gleichzeitig rücken Altersvorsorge, Einkommenssicherung und langfristige Steuerwirkungen stärker in den Fokus – auch im Hinblick auf familiäre Verantwortung und den Fortbestand des Betriebes.

Handlungskompetenzen	Leistungskriterien Meisterinnen und Meister im Berufsfeld Landwirtschaft…
B1: Wirtschaftlichkeit und finanzielle Situation des Gesamtbetriebs analysieren und Entwicklungsmöglichkeiten vorschlagen	• wählen geeignete betriebswirtschaftliche Planungs- und Analysemethoden aus und wenden diese zielgerichtet an. • analysieren und interpretieren die Buchhaltung und leiten daraus Aussagen zur wirtschaftlichen und finanziellen Situation sowie der Entwicklung des Gesamtbetriebs ab. • führen finanzielle und wirtschaftliche Risikoanalysen durch und beurteilen deren Auswirkungen auf die zukünftige Betriebsentwicklung. • bereiten fundierte betriebswirtschaftliche Grundlagendaten für die strategische Planung des Betriebs auf (z.B. stabilisiertes Ausgangsjahr).
B2: wirtschaftliche und finanzielle Planung erstellen und überwachen	• schätzen Investitionskosten ab. • klären Finanzierungsformen und -möglichkeiten und stellen eine passende Finanzierung sicher. • erstellen strukturierte Kosten-/Nutzenanalysen und vergleichen Varianten in Bezug auf familiäre, produktionstechnische und arbeitswirtschaftliche Auswirkungen. • berechnen und beurteilen Wirtschaftlichkeit und Tragbarkeit von verschiedenen Varianten oder Investitionsprojekten. • führen Risikoanalysen durch und entscheiden über die Umsetzung unter Berücksichtigung von Unsicherheiten und Szenarien. • planen und überwachen die kurz- und langfristige Liquidität des Betriebs. • stellen ein laufendes wirtschaftliches und finanzielles Controlling sicher, überwachen Kosten und Zielerreichung (z. B. Deckungsbeiträge, Gewinn, Schuldentilgung) und leiten bei Abweichungen geeignete Steuerungsmassnahmen ein.
B3: Vorsorge- und Steuerplanung analysieren und implementieren	• analysieren und beurteilen die eigene Steuer- und Vorsorgesituation und übernehmen dabei Verantwortung für die finanzielle Absicherung des Partners /der Partnerin sowie der Familie. • passen die Vorsorgeplanung periodisch an veränderte betriebliche, familiäre oder persönliche Voraussetzungen an.

	• analysieren die steuerlichen Auswirkungen von Investitionen, Abschreibungen und Vermögensanlagen und berücksichtigen diese bei unternehmerischen Entscheiden. • planen die Steuerbelastung langfristig und entwickeln Massnahmen zur Optimierung (z. B. Einkäufe in Vorsorgeeinrichtungen). • legen eine betriebliche Strategie in Bezug auf Finanzierung, Abschreibungspolitik und Steuern fest und verfolgen diese konsequent.
Wichtige Haltungen	
Verantwortung für wirtschaftliche und finanzielle Sicherheit und Vorsorge	• erkennen Sinn und Notwendigkeit der privaten Vorsorge. • übernehmen Verantwortung für die finanzielle Absicherung von Partnerin/Partner und Familie. • verstehen Vorsorge als Teil der unternehmerischen Gesamtverantwortung.
Analytische Sorgfalt und kritisches Denken	• prüfen Zahlen, Annahmen und Ergebnisse genau. • verstehen wirtschaftliche und finanzielle Zusammenhänge ganzheitlich. • hinterfragen Berechnungen kritisch (auch bei Nutzung digitaler Tools).

Handlungskompetenzbereich	C: Führen von Personalprozessen
Beschreibung des Handlungskompetenzbereichs	Meisterinnen und Meister im Berufsfeld Landwirtschaft gestalten und steuern die Personalprozesse des Betriebs strategisch und rechtskonform. Sie planen und sichern Personalressourcen, rekrutieren geeignete Mitarbeitende, gestalten Arbeitsverhältnisse und deren Beendigung professionell und fördern die Entwicklung sowie Bindung der Mitarbeitenden. Dabei verknüpfen sie Personalentscheide mit den betrieblichen Zielsetzungen, der Wirtschaftlichkeit und der langfristigen Entwicklung des Betriebs.
Kontext	Das Führen von Personalprozessen in der Landwirtschaft ist geprägt von saisonalen Arbeitsspitzen, steigenden Lohnkosten und zunehmenden rechtlichen Anforderungen. Gleichzeitig verändern sich Erwartungen der Mitarbeitenden hinsichtlich Arbeitszeit, Mitgestaltung, Weiterbildung und Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Meisterinnen und Meister im Berufsfeld Landwirtschaft sind gefordert, Personalprozesse vorausschauend zu planen, rechtliche und versicherungstechnische Entwicklungen laufend zu berücksichtigen und den Betrieb als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren. Zukünftig gewinnen Mitarbeiterbindung, Flexibilität, digitale Rekrutierungsplattformen und kontinuierliche Qualifikation weiter an Bedeutung, während Fluktuation und Teilzeitmodelle zunehmen.

Handlungskompetenzen	Leistungskriterien Meisterinnen und Meister im Berufsfeld Landwirtschaft…
C1: Personalressourcen planen und sicherstellen	• analysieren und berechnen den gesamtbetrieblichen Personalbedarf laufend unter Berücksichtigung von Produktionsplanung, Arbeitsspitzen und betrieblichen Zielsetzungen. • beurteilen entsprechend dem Personalbedarf den Bedarf an Unterbringung und Infrastruktur für Mitarbeitende. • prüfen Anpassungen in Betriebszweigen, um Arbeitsspitzen zu reduzieren und den Personaleinsatz langfristig zu optimieren. • definieren die erforderlichen Qualifikationen der benötigten Mitarbeitenden. • eruieren die Wirtschaftlichkeit des Personaleinsatzes und lassen die Erkenntnisse in die Betriebsstrategie einfliessen
C2: Mitarbeitende rekrutieren	• entwickeln eine Rekrutierungsstrategie unter Berücksichtigung des Personalbedarfs und der betrieblichen Zielsetzungen. • wählen geeignete Rekrutierungskanäle und Plattformen aus und erstellen aussagekräftige Stelleninserate. • legen Auswahlkriterien fest und definieren einen strukturierten Ablauf des Auswahlverfahrens. • sichten und beurteilen systematisch Bewerbungsunterlagen und priorisieren geeignete Kandidierende anhand definierter Kriterien. • führen Bewerbungsgespräche professionell und klären fachliche, persönliche und organisatorische Anforderungen. • treffen eine fundierte Entscheidung anhand der festgelegten Auswahlkriterien • erstellen ein Einführungskonzept • evaluieren den Rekrutierungsprozess und passen Strategie und Vorgehen für zukünftige Rekrutierungen bei Bedarf an.
C3: Mitarbeitende fördern und entwickeln	• führen regelmässig strukturierte Mitarbeitergespräche und protokollieren die wichtigsten Punkte (z. B. Beidseitige Zufriedenheit, Entwicklungspotenziale, Zielfestlegung und Zielerreichung). • legen eine betriebliche Weiterbildungsstrategie fest (z. B. Kostenübernahme,

	zeitliche Entlastung, Entwicklungsanreize). • erheben die Bedürfnisse, Erwartungen und Entwicklungspotenziale der Mitarbeitenden in Bezug auf ihre persönliche und berufliche Weiterentwicklung. • schaffen förderliche Rahmenbedingungen für die Entwicklung der Mitarbeitenden (z. B. Verantwortung übertragen, angemessen delegieren und begleiten, regelmässiges Feedback sicherstellen). • bewerten die Wirkung absolvierter Weiterbildungen im Hinblick auf Kompetenzzuwachs, Einsatzmöglichkeiten, Motivation und betriebliche Zielerreichung. • stellen die Kontinuität der Arbeitsabläufe während Weiterbildungsabwesenheiten sicher, indem sie die Arbeitsorganisation vorausschauend planen. • passen bei Bedarf arbeitsvertragliche Regelungen an (z. B. Funktionsanpassung, Beförderung, Rückzahlungsvereinbarungen) und berücksichtigen dabei rechtliche und betriebliche Vorgaben.
C4: Arbeitsverhältnisse regeln und auflösen	• legen eine betriebliche Lohnpolitik fest, unter Berücksichtigung der rechtlichen und branchenüblichen Rahmenbedingungen (z. B. Normal- oder Gesamtarbeitsverträge, Lohnrichtlinien). • erstellen Arbeitsverträge gemäss den geltenden gesetzlichen Grundlagen sowie den im Rekrutierungsprozess vereinbarten Bedingungen. • stellen die ordnungsgemässe administrative Verwaltung der Arbeitsverhältnisse sicher (z. B. Lohnabrechnung, Quellensteuer, Überstunden, Anmeldungen bei den Sozialversicherungen). • setzen geeignete Massnahmen des Konfliktmanagements um, um arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen zu vermeiden oder konstruktiv zu klären. • beenden Arbeitsverhältnisse bei Bedarf professionell, respektvoll und unter Einhaltung der arbeitsvertraglichen und gesetzlichen Vorgaben.
Wichtige Haltungen	
Wertschätzende Kommunikation	• verhalten sich in der Kommunikation wertschätzend und hören aktiv zu.

	• zeigen Verständnis für unterschiedliche Bedürfnisse, Lebensphasen und Erwartungen. • sind Kompromissfähigkeit bei gleichzeitiger Wahrung der betrieblichen Realität.
Flexibilität und Entwicklungsorientierung	• zeigen sich offen für neue Formen der Zusammenarbeit und Beschäftigung. • sind bereit, Personalstrategien an Markt- und Gesellschaftsentwicklungen anzupassen. • anerkennen die Bedeutung von Weiterentwicklung und langfristiger Bindung der Mitarbeitenden.
Regel- und Verantwortungsbewusstsein	• informieren sich laufend über rechtliche Entwicklungen.

Handlungskompetenzbereich	D: Entwickeln und Vermarkten von Angeboten
Beschreibung des Handlungskompetenzbereichs	Meisterinnen und Meister im Berufsfeld Landwirtschaft entwickeln marktorientierte Produkte und Dienstleistungen strategisch weiter und positionieren diese erfolgreich im Markt. Sie analysieren Kundenbedürfnisse, Markttrends, Umfeldveränderungen und betriebliche Potenziale, konzipieren innovative Angebote und gestalten Marketing-, Kommunikations- und Vertriebsstrategien. Dabei führen sie Verhandlungen mit Marktpartnern und Behörden und bauen tragfähige Netzwerke auf.
Kontext	Meisterinnen und Meister im Berufsfeld Landwirtschaft bewegen sich in einem dynamischen Marktumfeld, das geprägt ist von veränderten Konsumgewohnheiten, steigenden Anforderungen an Qualität und Nachhaltigkeit sowie zunehmender Konkurrenz innerhalb und ausserhalb der Landwirtschaft. Direktvermarktung, neue Dienstleistungen, digitale Kommunikationskanäle und Plattformen eröffnen Chancen, erhöhen jedoch zugleich die Komplexität. Zukunftsfähige Betriebe zeichnen sich dadurch aus, dass sie Innovation gezielt fördern, Netzwerke aktiv nutzen und Angebote laufend an Markt- und Umfeldveränderungen anpassen.

Handlungskompetenzen	Leistungskriterien Meisterinnen und Meister im Berufsfeld Landwirtschaft…
D1: innovative Produkte und Dienstleistungen konzipieren	• analysieren das betriebliche Umfeld, insbesondere die Entwicklung von Kundenbedürfnissen, Trends und Nachfragepotenzialen. • identifizieren betriebliche Potenziale für neue oder weiterentwickelte Produkte und Dienstleistungen. • entwickeln tragfähige Ideen für Produkte und Dienstleistungen und beurteilen deren Umsetzbarkeit unter Berücksichtigung rechtlicher Rahmenbedingungen. • analysieren die entwickelten Ideen, insbesondere hinsichtlich Wirtschaftlichkeit (z. B. Break-even, Rentabilität) und Arbeitsbelastung. • treffen fundierte unternehmerische Entscheide über die Weiterverfolgung oder Verwerfung von Innovationsvorhaben. • führen vertiefte Abklärungen durch (z. B. Absatzanalyse, Businessplan, Voranfragen, Offerten, Risikoabschätzung), um die Marktfähigkeit zu prüfen. • planen und steuern die Umsetzung als Projekt, implementieren ein geeignetes Controlling und überwachen Zielerreichung, Kosten und Wirkung der Innovation.
D2: Marketingstrategien für landwirtschaftliche Produkte und Dienstleistungen entwickeln und umsetzen	• analysieren die Bedürfnisse und Erwartungen der relevanten Kundengruppen und leiten daraus Anforderungen an Angebot und Vermarktung ab. • analysieren bestehende Produkte und Dienstleistungen hinsichtlich des Nutzens und Mehrwerts (z. B. Qualitätseigenschaften, Mengen, Kostenstruktur) • entwickeln für ausgewählte Angebote eine Marketingstrategie unter Anwendung geeigneter Marketinginstrumente • ermitteln den Mehrwert und Nutzen für die Zielgruppen der ausgewählten Angebote. • legen Verkaufsbedingungen fest. • entwickeln eine auf Zielgruppen und Angebote abgestimmte Kommunikationsstrategie (z. B. Inhalte, Kanäle, Botschaften). • identifizieren, bewerten und wählen geeignete Absatzkanäle.

	• lancieren die Vermarktung, steuern die Umsetzung der Marketingmassnahmen und organisieren den Verkaufsstart. • sichern die Produkt- und Dienstleistungsqualität anhand eines geeigneten Qualitätssicherungssystems und dokumentieren den Prozess nachvollziehbar.
D3: Verhandlungen mit Marktpartnern und Behörden erfolgreich führen	Bezüglich Marktpartner (Kunden, Lieferanten): • identifizieren Merkmale und Kontexte der Marktpartner. • klären Bedarf und Erwartungen der Marktpartner und bewerten deren Bedeutung für den Betrieb. • definieren Verhandlungsziele, Handlungsspielräume und Grenzwerte (z. B. Preis, Menge, Konditionen). • wählen und nutzen eine situations- und partnergerechte Kommunikations- und Verhandlungsstrategie und vertreten die betrieblichen Interessen sachlich und verbindlich. Bezüglich Behörden: • identifizieren zuständige Behörden und der entsprechenden Verfahren für konkrete Vorhaben. • setzen Massnahmen um, damit die formellen Anforderungen erfüllt sind und schätzen den eigenen Handlungsspielraum realistisch ein. • kommunizieren adressatengerecht und lösungsorientiert.
D4: Netzwerke aufbauen und pflegen	• identifizieren betriebsrelevante Bereiche, in denen Netzwerke einen Mehrwert für den Betrieb bieten (z.B. Branchenorganisationen, Produzentenorganisationen, andere Betriebe, potenzielle Kunden). • bauen vertrauensvolle Beziehungen auf und pflegen den regelmässigen Austausch innerhalb des Netzwerks. • nutzen das Netzwerk aktiv, z. B. für Informationsgewinn, Erfahrungsaustausch, Kooperationen oder neue Projekte. • entwickeln das Netzwerk laufend weiter und passen es an die Entwicklung des Betriebs und des Umfelds an.
Haltungen	
Marktorientierung und unternehmerisches Denken	• denken kundenorientiert. • treffen unternehmerische Entscheidungen verantwortungsvoll.

Kreativität und Innovationsbereitschaft	• probieren Neues aus und nehmen Impulse aus anderen Branchen auf. • sehen Veränderungen als Chance für Weiterentwicklung.
Strategische Vernetzung und Kooperationsfähigkeit	• verhalten sich als verlässliche Partner. • entwickeln langfristige Partnerschaften statt kurzfristiger Einzelkontakte. • vertreten eigene Interessen und sind gleichzeitig kompromissbereit. • streben vertrauensvolle Beziehungen zu Marktpartnern, Behörden und Netzwerken an.