

Häufig gestellte Fragen: Ausbildung

Stand: September 2009

Warum ausbilden?

Wer die eigenen Nachwuchskräfte selbst ausbildet, muss später entsprechend weniger Zeit und Geld in die Gewinnung und Einarbeitung von Fachkräften investieren.

Die Auszubildenden sind im Betrieb produktiv tätig, d.h. ein großer Teil der Kosten, die für Ausbildung anfallen, werden durch produktive Arbeit abgedeckt.

Wer einen Ausbildungsplatz anbietet, verschafft Jugendlichen eine Perspektive und trägt zur positiven Entwicklung der Region / des Landes Brandenburg bei – auch wenn die/der Auszubildende nicht übernommen werden kann.

Laut Aussage des MLUV fehlen bereits heute 200 bis 300 Fachkräfte in der brandenburgischen Landwirtschaft; die Zahl der Schulabgänger/innen in Brandenburg ist rückläufig, während aufgrund der Alterstruktur im Agrarbereich immer mehr Beschäftigte aus Altersgründen ausscheiden. Wer einen Ausbildungsplatz anbietet, tut also etwas für die Branche, auch wenn die/der Auszubildende nicht vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden kann, da es zukünftig in der Landwirtschaft Arbeitsmöglichkeiten geben wird.

Betriebe, die ausbilden, tun damit auch etwas für ihr gutes Image.

Was kostet betriebliche Ausbildung?

Im Berufsbildungsgesetz (BBiG) ist geregelt, dass der/dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren ist. Auf die Einhaltung dieser Vorschrift achtet die Zuständige Stelle für Bildung im Agrarbereich. Grundlage dafür sind die Tarifverträge, auch wenn die Unternehmen nicht tarifgebunden sind. Eine Abweichung von bis zu 20% unterhalb des Tarifvertrags wird im Allgemeinen als angemessen betrachtet.

Tabelle: Vergütung für die landwirtschaftlichen Betriebe (auch für Fachkraft Agrarservice) und für Betriebe der Reit- und Fahrtouristik, Pferdepensionen (Bruttobeträge). Die Tarife sind gültig seit xxx (Zuständige Stelle vom xxx)

Alle Angaben in Euro.

Lehrjahr	Tarifvertrag 100%	Jährlich	Mindestver gütung	Jährlich
1.	450	5400	360	4320
2.	490	5880	392	4704
3.	530	6360	424	5088
Summe		17.640		14.112

Der Ausbildungsbetrieb kommt für die Unfallversicherung sowie für 50% der Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeberbeitrag) auf.

Wer zahlt die Kosten für Unterkunft, Kost und Logi der/des Auszubildenden?

Hierfür hat der Auszubildende selbst aufzukommen. Unter bestimmten Voraussetzungen erhalten Auszubildende finanzielle Unterstützung (Berufsausbildungsbeihilfe). Der Antrag ist bei der zuständigen Agentur für Arbeit zu stellen.

Kann die Ausbildung von der Arbeitsagentur gefördert werden?

Häufig gestellte Fragen: Ausbildung

Stand: September 2009

Es lohnt auf jeden Fall, sich bei der zuständigen Arbeitagentur zu erkundigen. Eine Reihe von Agenturen geben Ausbildungsgutscheine (Einzelfallregelungen zu Gunsten des Auszubildenden werden gegebenenfalls getroffen) aus.

Welche alternativen Fördermöglichkeiten gibt es?

Im Rahmen des Altersteilzeitgesetzes (AtG) gewährt die Bundesagentur für Arbeit Zuschüsse, wenn der durch die Altersteilzeit freigemachte Arbeitsplatz wiederbesetzt wird.

Für Kleinunternehmen bis 50 Mitarbeiter/innen ist anstelle einer Wiederbesetzung auch die Beschäftigung einer/s sozialversicherungspflichtigen Auszubildenden in einem anerkannten Ausbildungsberuf förderbegründend.

Nach Abschluss der Ausbildung kann ein/e ehemalige/r Auszubildende/r auch als Wiederbesetzer anerkannt werden.

Welche Voraussetzungen müssen für die Anerkennung als Ausbildungsbetrieb erfüllt sein?

Ob ein Landwirtschaftsbetrieb für die betriebliche Ausbildung berechtigt ist, entscheidet die zuständige Stelle für Bildung im Agrarbereich. Grundsätzlich müssen folgende Kriterien erfüllt sein:

- Das Agrarunternehmen muss ein Haupterwerbsbetrieb sein.
- Die/der Betriebsleiter/in oder ein/e Beschäftigte/r muss fachlich und persönlich geeignet sein, die Ausbildung durchzuführen:
 - keine Straffälligkeit
 - Meisterabschluss oder Fachschul-/Fachhochschul-/Hochschulabschluss mit 2-jähriger Berufspraxis
- 1/3 Stelle steht im Betrieb für Ausbildung zur Verfügung.
- Die Ausstattung des Betriebs ermöglicht die Vermittlung der Ausbildungsinhalte und ist zeitgemäß.
- Die Bewirtschaftung erfolgt nach betriebswirtschaftlichen Grundsätzen.

Darf ich als Landwirt/in meine eigenen Kinder ausbilden?

Ja, wenn der elterliche Betrieb als Ausbildungsbetrieb anerkannt ist und eine/n als Ausbilder/in anerkannte/n Mitarbeiter/in beschäftigt. Allerdings darf nur ein Einjahresvertrag abgeschlossen werden, für die restlichen zwei Jahre der Ausbildung muss die/der Auszubildende in einem anderen Betrieb lernen.

Wann ist die/der Auszubildende im Betrieb, wann in der Schule?

Der Berufsschulunterricht ist im Block organisiert, so dass die Auszubildenden jeweils eine Wo-

Häufig gestellte Fragen: Ausbildung

Stand: September 2009

che in der Berufsschule und zwei Wochen im Betrieb verbringen. Die Bildungseinrichtungen tragen dabei den Bedürfnissen der Betriebe weitgehend Rechnung.

Pro Ausbildungsjahr fallen 12 Wochen Berufsschulunterricht an; pro Woche werden 38 Unterrichtsstunden erteilt.

Die Berufsschulzeiten und Lehrpläne sind bei den jeweils zuständigen Bildungseinrichtungen zu erfragen.

Der Berufsschulunterricht für das erste Lehrjahr beginnt im September, das Datum des Schulbeginns ist bei der jeweiligen Bildungseinrichtung zu erfragen.

Können Auszubildende vom Unterricht freigestellt werden?

Bei großen Personalengpässen können Betriebe die Freistellung ihres Auszubildenden bei der Berufsschule beantragen. Über die Freistellung entscheidet die Schulleitung.

Wie verläuft das erste Ausbildungsjahr?

Die Ausbildungsinhalte sind im Ausbildungsrahmenplan der jeweiligen Ausbildungsverordnung enthalten. Auf dieser Basis erstellt der Betrieb einen Ausbildungsplan, der an die Gegebenheiten des Betriebes angepasst ist und nach dem die Ausbildung durchgeführt wird.

Zu berücksichtigen sind dabei die Berufsschulzeiten der Jugendlichen (Blockunterricht). Das Berufsschuljahr beginnt im September.

Die/der Auszubildende muss ein Berichtsheft in Form eines Ausbildungsnachweises führen, der Ausbildungsbetrieb soll dieses hin und wieder durchsehen.

Beispiel Landwirt/in: Erstes Ausbildungsjahr/Berufliche Grundbildung

- Der Ausbildungsbetrieb, betriebliche Zusammenhänge und Beziehungen (u.a. Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes, Mitgestaltung sozialer Beziehungen, Arbeits- und Tarifrecht, Umweltschutz und Landschaftspflege)
- Techniken und Organisation der betrieblichen Arbeit, Produktion und Vermarktung (u.a. Werkzeuge auswählen und einsatzbereit halten; Umgang mit Anlagen und Maschinen; Witterungsverläufe beobachten und dokumentieren; Fachinformationen auswerten; Arbeiten in Arbeitsschritte gliedern)
- Pflanzenproduktion (u.a. Bodenproben entnehmen; bei der Bodenbearbeitung mitwirken; Saat- und Pflanzgut beurteilen; Bestandsentwicklung beobachten und aufzeichnen, bei der Ernte mitwirken)
- Tierproduktion (u.a. Körperteile von Tieren bestimmen; Tiere tränken, füttern und pflegen; Leistungen von Tieren feststellen und vergleichen)

Was beinhaltet der betriebliche Ausbildungsplan?

Der betriebliche Ausbildungsplan enthält den sachlichen Aufbau sowie die zeitliche Abfolge der Berufsausbildung. Es muss darin festgehalten werden, an welchen Arbeitsplätzen, Maschinen

Häufig gestellte Fragen: Ausbildung

Stand: September 2009

und Werkzeugen bestimmte Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden sollen.

Der sachliche Aufbau muss alle Bestandteile der Ausbildung der Rechtsverordnung entsprechend vorsehen und diese zu sinnvollen Ausbildungsabschnitten zusammenfassen.

Bei der zeitlichen Abfolge, die flexibel gehandhabt werden kann, sind die Anforderungen und Termine der Prüfungen zu beachten. Außerdem soll sich die Abfolge an sachlogischen Gesichtspunkten und Lernzielen orientieren.

Neben den betriebsgebundenen Abschnitten sind im Ausbildungsplan auch die schul- und lehrgangsgebundenen Teile festzulegen und die Urlaubszeiten zu berücksichtigen.

Wie und von wem wird der betriebliche Ausbildungsplan erstellt?

Grundlage für den betrieblichen Ausbildungsplan ist die jeweilige Ausbildungsverordnung. Alle dort aufgeführten Inhalte müssen abgedeckt sein.

Die/der Ausbilder/in überlegt anhand des Ausbildungsrahmenplans, wie die Vermittlung der Fertigkeiten und Kenntnissen sachlich und zeitlich aufgeteilt werden kann. Dann erstellt sie/er einen Ausbildungsplan, der den betrieblichen und individuellen Gegebenheiten angepasst ist.

Der Ausbildungsplan wird dem Auszubildenden gleichzeitig mit dem Ausbildungsvertrag ausgehändigt.

Was sind Lehrgänge überbetrieblicher Ausbildung?

Es handelt sich dabei um Lehrgänge zur Vermittlung spezieller Kenntnisse für alle Auszubildenden (z.B. Schweißen, Melktechniken). Für die Auszubildenden besteht Teilnahmepflicht. Die Lehrgänge werden von speziellen Bildungseinrichtungen angeboten.

Häufig gestellte Fragen: Ausbildung

Stand: September 2009

Für welche Betriebe bietet sich die Maßnahme zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQ) an?

Empfehlenswert ist die EQ für Betriebe, die erste Erfahrungen mit Jugendlichen und Ausbildung sammeln wollen und für Betriebe, die eine Probezeit benötigen, bevor sie einen Ausbildungsvertrag abschließen. Der Vorteil: Sie lernen künftige Auszubildende kennen und haben die Möglichkeit, die Teilnehmenden bei der praktischen Arbeit zu beobachten.

Neben sozialpädagogischer Begleitung kann auch ein externes Ausbildungsmanagement gefördert werden. Die Bundesagentur für Arbeit zahlt zudem einen pauschalierten Sozialversicherungsbeitrag.

Muss ich als Ausbildungsbetrieb anerkannt sein, um Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (EQ) anbieten zu können?

Nein, auch Betriebe, die noch keine Ausbildungsberechtigung haben und noch nicht ausbilden, können Jugendlichen für eine EQ einstellen.