



FREIE AUSBILDUNG FÜR BIOLOGISCH-DYNAMISCHEN LANDBAU IN OSTDEUTSCHLAND

Ausbildungsordnung

Diese Ausbildungsordnung ist Bestandteil des Ausbildungsvertrages zwischen Betrieb und Auszubildendem.

1. Ziel der Ausbildung

Nach Abschluss der Ausbildung soll die Qualifikation erreicht sein, sich so in den Ablauf eines Betriebes zu stellen, dass ein Bereich selbständig geführt werden kann und ungeübte Mitarbeiter angeleitet werden können.

2. Ausbildungszeit auf dem Betrieb

Das Hauptgewicht der Ausbildung liegt auf der vierjährigen Mitarbeit auf biologisch-dynamischen Betrieben. Hier werden von den Ausbildern Fähigkeiten vermittelt. Dazu gehören regelmäßige Arbeitsplanung und entsprechende Rückblicke. Betriebsleiter und Auszubildende vereinbaren sich zu Beginn der Anstellung auf folgende Punkte:

- In welchen Betriebsteilen soll der / die Auszubildende schwerpunktmäßig arbeiten?
- Wie wird gewährleistet, dass alle betrieblichen Facetten im Laufe der Ausbildungszeit kennen gelernt werden?
- Zeitpunkt und Rhythmus von
 - Individuellen Lernzeit von mindestens 3 Stunden pro Woche
 - Wochen- bzw. Arbeitsplanung
 - Inhaltlichen Lehrlingsabenden
 - Anschauen des Berichtsheftes

Berichtsheft

In Stichpunkten sollen hier zum einen die ausgeführten Arbeiten im Betrieb, mit Zeitangaben, festgehalten werden und zum anderen Wetterbeobachtungen (Niederschlagsmenge, min-/ max-Temperatur, Windrichtung, Bewölkungszustand etc.). Dieses schult die Beobachtungsfähigkeit und dient als „Nachschlagewerk“. Auch für die Planung sind aufmerksame Beobachtung und genaue Aufzeichnungen unerlässlich.

Die/Der Auszubildende fertigt pro Jahr mindestens 12 Themenberichte vom Umfang mindestens einer Seite an. Grundlage können Aufgaben aus den Seminaren oder Aufgaben vom Ausbilder sein.

Auch eigene Beobachtungen oder Themen eigenen Interesses, die sich nicht direkt aus der Arbeit ergeben, können Gegenstand der Betrachtung sein.

Die Berichtsheftführung erfolgt mindestens bis zum Beginn der Jahresarbeit.

Es liegt in der Verantwortung des Ausbildungsbetriebes, dass das Tagebuch und Berichtsheft regelmäßig angeschaut und gegebenenfalls korrigiert wird. Die Themenberichte werden vom Ausbilder gegengezeichnet.

In den Seminaren werden die Berichtshefte regelmäßig angeschaut.

Betriebsspiegel

Ein Betriebsspiegel ist von jedem Lehrhof aufzustellen, er dient dem Bewusstmachen des Hofes und seiner Abläufe. Dazu gehören eine Übersicht mit Plänen, Karten und Gebäuden, Klima und Boden, Tierbestand und Fruchtfolge, Vermarktungswegen, Menschen und Maschinen etc.

Herbarium

Das Anlegen eines Herbariums von mind. 50 Pflanzen dient dem besseren Kennenlernen der Pflanzen. Die Pflanzen können gesammelt oder gezeichnet werden, sollen aber in jedem Fall beschriftet werden. Das Herbarium muss bis zur Zwischenprüfung angelegt werden.

Verträge

Zwischen dem Teilnehmer der Freien Ausbildung und dem Betrieb wird ein Ausbildungsvertrag abgeschlossen. Hierin werden die Arbeitszeit, Probezeit, Urlaub, Vergütung etc. geregelt. Der Ausbildungsvertrag wird nur gültig mit der Unterschrift eines der Seminarleiter sowie einer der Trägervereine. Er wird dreifach unterschrieben und geht dann jeweils an die Lehrling, den Betrieb und die Arbeitsgemeinschaft bzw. den Sächsischen Ring.

Finanzielles

Der Ausbildungsbetrieb übernimmt in der Regel Kost, Logis, Kranken-, Renten-, Pflegeversicherung, sowie ein bar gezahltes Ausbildungsgehalt. Dabei sollte der Tariflohn für landwirtschaftliche Auszubildende nicht unterschritten werden. Das ausgezahlte Entgelt darf 120 EUR nicht unterschreiben.

Landwirtschaftlicher Tariflohn brutto für Azubis über 18. Jahre, Lohnstufe II
IG Bau, Agrar, Umwelt, Tarif für Brandenburg (Stand 2011):

1. Jahr	535 €
2. Jahr	575 €
3. Jahr	615 €

Abzuziehende Beträge für Kost und Logis sind in der Verordnung über den Wert der Sachbezüge in der Sozialversicherung geregelt. Für Vollverpflegung sind gegenwärtig 197 € anzusetzen, für Unterbringung je nach Art 95 - 192 €. Nähere Informationen erteilen die Ausbildungsberater, Krankenkassen oder Arbeitsämter.

Die Kosten für die Seminare (Anreise, Verpflegung und Unterbringung) werden vom Ausbildungsbetrieb übernommen. In der Regel wird für die Unterbringung und Verpflegung 50 EUR bei Wochenenden und 100 EUR bei ganzen Wochen erhoben.

3. Überbetriebliche Seminare

Die überbetriebliche Ausbildung findet an 35 – 40 Tagen im Jahr statt, die Seminare dauern drei bis sieben Tage. Für diese Seminare ist die/der Auszubildende freizustellen. Für alle Auszubildenden ist die Teilnahme an den Seminaren verbindlich. Kann ein Seminar nicht besucht werden, so muss sich beim Seminarleiter verbindlich abgemeldet werden.

Die Seminare finden auf verschiedenen Demeterbetrieben statt. Sie dienen der Ergänzung und theoretischen Untermauerung der Arbeit auf den Betrieben, geben Raum für Übungen und ermöglichen eine Begleitung der Jahresarbeiten. Die Beschäftigung mit Grundfragen der Anthroposophie, künstlerische Aktivität und soziales Lernen in der Gruppe sind Bestandteil der Seminare.

4. Zeitlicher Ablauf und Prüfung

Beginn / Dauer

Das Lehrjahr beginnt am 1. März eines jeden Jahres. Im Rahmen der Ausbildung soll der Ausbildungsbetrieb einmal gewechselt werden. Die Ausbildung endet nach 4 Jahren im Februar mit dem Vorstellen der Jahresarbeit, die jede/r Auszubildende/r angefertigt hat, und mit der Freisprechung.

Zwischenprüfung

Am Ende des zweiten Ausbildungsjahres findet eine Zwischenprüfung der Fertigkeiten und Kenntnisse statt. Voraussetzung für die Teilnahme der Zwischenprüfung ist:

- ein über die bisherige Ausbildungszeit geführtes Berichtsheft mit mindestens 24Themenberichten
- ein Herbarium mit mindestens 50 Pflanzen
- Betriebsspiegel der Ausbildungsbetriebe

Die Bescheinigung und Dokumentation der Zwischenprüfung wird vom Prüfer bei der Arbeitsgemeinschaft eingereicht.

Jahresarbeit

Nach der Zwischenprüfung entscheidet der / die Auszubildende sich für Hof und Thema der Jahresarbeit. Die Jahresarbeit soll folgende Anforderungen erfüllen:

- Das Thema soll für den Ausbildungsbetrieb von Bedeutung sein.
- Die Arbeit soll ein praktisches Thema fachlich untersuchen und vertiefen. Sie hat sowohl einen praktischen als auch einen schriftlichen Teil. Es soll keine reine Literatur- oder Theoriearbeit angefertigt werden.
- Der Umfang der schriftlichen Arbeit soll mindestens 20 und höchstens 40 Seiten betragen.

Die Arbeit wird von einem Menschen auf dem Ausbildungsbetrieb sowie von einem Betreuer von außen begleitet. Mit dem Ausbildungsbetrieb muss vereinbart werden, wie viel Zeit die/der Auszubildende dafür zur Verfügung bekommt.

Praktische Prüfung

Im Laufe des vierten Jahres findet eine Prüfung der praktischen Fähigkeiten statt. Dabei werden die Prüfungsbereiche:

- Ackerbau
- Tierhaltung
- Gartenbau

angeboten, aus denen zwei Bereiche ausgewählt werden können. Zusätzlich werden alle in den Bereichen Technik und biologisch-dynamische Präparate geprüft. In mindestens zwei der drei geprüften Bereiche muss die Prüfung bestanden werden, um insgesamt als bestanden zu gelten.

Voraussetzung für die Teilnahme an der praktischen Prüfung ist eine bestandene Zwischenprüfung sowie ein bis zum Beginn der Jahresarbeit weitergeführtes Berichtsheft.

Abschlussprüfung

Zum Abschluss der Ausbildung findet für den Auszubildenden eine Abschlussprüfung statt.

Während der Prüfung wird der letzte Ausbildungsbetrieb und die Jahresarbeit vom Auszubildenden vorgestellt.

Voraussetzung für die Teilnahme an der Abschlussprüfung ist die vierjährige praktische Ausbildungszeit, von denen mindestens zwei Jahre auf biologisch-dynamischen Höfen stattgefunden haben müssen. Die Zeit ohne gültigen Vertrag mit einem Ausbildungsbetrieb darf in Summe maximal 6 Monate betragen.

Für die Prüfungen

- Zwischenprüfung
- Praktische Prüfung und
- Abschlussprüfung

gibt es jeweils einen Ablaufplan, der mit den Auszubildenden im Vorfeld besprochen wird.

Der Initiativkreis entscheidet über die Zulassung zur Abschlussprüfung.

Freisprechung

Es erfolgt eine öffentliche Vorstellung der Jahresarbeit, die im feierlichen Rahmen allen Beteiligten Gelegenheit bietet, die geleistete Arbeit anzuerkennen. Neue Ausbildungsinteressierte erhalten dadurch eine Orientierung.

4. Organisation

Seminarleiter

Jeder Ausbildungskurs wird von zwei Seminarleitern/Innen begleitet und koordiniert. Sie sind Ansprechpartner für die/den Auszubildenden und den Ausbildungsbetrieb. Sie sind verantwortlich für die seminaristische Ausbildung und koordinieren die Anforderungen wie Prüfungen und Jahresarbeit. Sie können dem Initiativkreis auch die Auflösung eines Ausbildungsvertrags vorschlagen.

Initiativkreis

Der Initiativkreis besteht aus mindestens 6 Personen, die Verantwortung für die Freie Ausbildung übernehmen. Der Kreis kann selber weitere Teilnehmer für die Mitarbeit vorschlagen und auswählen. Änderungen im Initiativkreis werden auf den Mitgliederversammlungen von Arbeitsgemeinschaft und Sächsischem Ring vorgestellt.

Auszubildende, die nicht auf Mitgliedsbetrieben einer Landesarbeitsgemeinschaft (Demeter Betriebe) sind

Die Ausbildung wird durch überwiegend ehrenamtlichen Einsatz von Mitgliedern der Arbeitsgemeinschaften finanziert und getragen. Betriebe die nicht oder nur Fördermitglied in einer Landesarbeitsgemeinschaft sind, und Lehrlinge der Freien Ausbildung haben, zahlen 480,-€ pro Jahr (40,-€ pro Monat) und Lehrling.

Auszubildende auf Höfen, die nicht biologisch-dynamisch wirtschaften, können nur nach Absprache an der Freien Ausbildung teilnehmen. Die Betriebe werden von einem Mitglied des Initiativkreises und einem Vertreter der Arbeitsgemeinschaften besucht.

Der Initiativkreis Freie Ausbildung im Osten
2011

Anhang

Beendigung von Ausbildungsverträgen:

Die Beendigung oder Kündigung eines Ausbildungsvertrags ist nur in folgenden drei Fällen möglich (vgl. §15 BerufsbildungsGesetz)

1. Kündigung eines Ausbildungsvertrags während der Probezeit ist vom Ausbildenden oder vom Azubi ohne Frist und ohne Angabe von Gründen täglich möglich. Die Probezeit muss mindestens einen Monat, darf aber nicht länger als drei Monate dauern. Die Dauer wird im Ausbildungsvertrag vereinbart. Die Probezeit wird immer gerechnet ab Beginn der tatsächlichen Tätigkeit im Ausbildungsbetrieb; ein verspätet abgeschlossener Vertrag verlängert deshalb nicht die Probezeit.

2. Fristlose Kündigung des Ausbildungsvertrags nach der Probezeit ist von jeder Seite möglich, aber nur wenn die andere Seite einen besonderen Grund dafür liefert (z.B. wenn der Azubi stiehlt oder andauernd den Betriebsfrieden stört oder wenn er wiederholt die Seminare schwänzt oder sich trotz wiederholter und schriftlicher Ermahnung geschäftsschädigend verhält). Die fristlose Kündigung kann nicht mit wochenlanger Verzögerung ausgeübt werden: Entweder ist die Sache so schwerwiegend, dass eine Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses nicht zugemutet werden kann oder die Sache gilt als vergeben und verziehen. Eine fristlose Kündigung aus besonderem Grund kann auch der Azubi ausüben, wenn der Ausbildende seine Pflichten erheblich verletzt (z.B. die Fürsorgepflicht, d.h. der Azubi wird nicht vor sexuellen Belästigungen, Prügel oder gesundheitlichen Gefahren geschützt; oder z.B. Ausbildungspflicht entsprechend Vertrag und amtlichem Berufsbild). Vor solchen Schritten sollte man grundsätzlich erst mit dem Seminarleiter oder der Arbeitsgemeinschaft als Träger der Ausbildung sprechen.

3. Normale Kündigung eines Ausbildungsvertrags nach der Probezeit. Sie ist nur durch den Azubi möglich (bzw. durch seinen gesetzlichen Vertreter) und nur, wenn der Azubi Die Ausbildung endgültig aufgeben wird. Dabei muss vom Azubi eine Kündigungsfrist von vier Wochen eingehalten werden.

Wenn der Azubi nach der Prüfung am nächsten Tag weiterbeschäftigt wird, so entsteht automatisch ein normales Dauerarbeitsverhältnis. Beachten Sie in diesem Zusammenhang die zusätzlichen Bestimmungen in den Tarifverträgen der jeweiligen Branche.

Jedes normale Dauerarbeitsverhältnis (also nicht Ausbildungsvertrag) **kann von beiden Seiten mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Monats gekündigt werden** (vgl. §622 BGB). Nach einem mehrjährigen Arbeitsverhältnis verlängert sich die Frist (vgl. hierzu §622 BGB sowie die einschlägigen Bestimmungen im Tarifvertrag.). Betriebe erhalten bei Bedarf Beratung von der IHK oder HWK, bei der sie ihre Beiträge entrichten.