



# *Positionen*

*April 2008*

*Die Zukunft des dualen  
Ausbildungssystems im Agrarbereich  
– Anspruch und Qualität –*

**Bundesverband Landwirtschaftlicher Fachbildung e.V.**

– Die Organisation für berufliche Bildung im Agrarbereich –

Haus der Land- und Ernährungswirtschaft

Claire-Waldoff-Str. 7 ■ 10117 Berlin

Telefon: 030/31904 275/266 ■ Telefax: 030/31904 196

Büro Bonn

In der Wehrhecke 1 c ■ 53125 Bonn

Telefon (0228) 92 65 7 20 ■ Telefax (0228) 92 65 7 15

E-mail: [vlf@bauernverband.net](mailto:vlf@bauernverband.net) ■ Internet: [www.vlf-online.de](http://www.vlf-online.de)

## 1. Land- und Agrarwirtschaft in Deutschland – Branche im Aufbruch

- Die Betriebe und Unternehmen der Land- und Agrarwirtschaft in Deutschland müssen sich seit Jahren auf einen rasanten technischen Fortschritt, einen anhaltenden Strukturwandel und veränderte Rahmenbedingungen an den Märkten für Agrarprodukte einstellen.
- Im Gesamtverbund mit den vor- und nachgelagerten Bereichen ist sie einem steigenden Effizienz- und Zeitdruck sowie verschärften wirtschaftlichen Zwängen ausgesetzt.
- Arbeitsplätze im landwirtschaftlichen Bereich sind hochmodern, im Vergleich zu fast allen anderen Berufs- und Wirtschaftsbereichen sehr kapitalintensiv und unterliegen einer schnellen technischen und strukturellen Weiterentwicklung.
- Wichtigste Ressourcen der landwirtschaftlichen Betriebe sind die erwerbstätigen Menschen. Agrarische Fach- und Führungskräfte müssen aufgrund der laufenden Entwicklungen in allen Teilbereichen der „grünen Branche“ steigende berufliche Anforderungen meistern.
- Die Erwerbstätigen werden ständig mit neuen Vorgaben und Herausforderungen hinsichtlich der Produktqualität und Nahrungsmittelsicherheit, des Verbraucherschutzes, des Tier- und Umweltschutzes sowie der Nachhaltigkeit und Wirtschaftlichkeit konfrontiert.

## 2. Berufsausbildung – Zukunfts- und Wettbewerbsfaktor der deutschen Agrarwirtschaft

- Die deutsche Land- und Agrarwirtschaft braucht hervorragend ausgebildete Fach- und Führungskräfte, um im nationalen und internationalen Wettbewerb dauerhaft mithalten zu können. Deshalb ist Berufsbildung die entscheidende Zukunftsressource des „grünen Bereichs“.
- Betriebliche Fach- und Führungskräfte sind im Berufsalltag nicht nur auf fachliche Kompetenzen angewiesen, sondern brauchen auch persönlich-soziale und methodische Kompetenzen. Die Vermittlung von „überfachlichen Qualifikationen“ gewinnt deshalb in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zunehmend an Stellenwert.
- Die Berufsausbildung ist in Deutschland eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe der Wirtschaft und liegt in berufsständischer Eigenverantwortung. Sie muss weiterhin direkt mit der Wirtschaft verzahnt bleiben. Dabei geht es nicht allein um die Qualifizierung nachwachsender betrieblicher Fach- und Führungskräfte, sondern auch um die Heranbildung verantwortlicher Bürger, die sich berufsständisch und gesellschaftlich engagieren.
- Zukünftig sollten noch mehr Betriebe der Land- und Agrarwirtschaft ausbilden – auch über ihren unmittelbaren Eigenbedarf hinaus im Sinne einer berufsständischen und gesellschaftlichen Verpflichtung.

### 3. Landwirtschaftliche Berufe – motivierte und engagierte Leute gesucht

- Die 14 Ausbildungsberufe der Land- und Agrarwirtschaft bieten motivierten und engagierten Jugendlichen vielfältige Möglichkeiten für einen erfolgreichen Berufseinstieg. Ausgebildete Fachkräfte haben anspruchsvolle, abwechslungsreiche und interessante berufliche Tätigkeitsfelder und gute berufliche Perspektiven.
- Die Agrarwirtschaft erwartet, dass Ausbildungsplatzbewerber/innen beim Berufseinstieg die notwendigen schulischen und persönlich-sozialen Voraussetzungen mitbringen. Sie ist nicht in der Lage, familiäre und/oder schulische Erziehungs- und Bildungsdefizite junger Menschen allein abzubauen. Hier ist die gesamte Gesellschaft gefordert (Familien, vorschulische Erziehung und Bildung, schulische Bildung, Jugendarbeit, usw.).
- Berufsinformation und -beratung muss kompetent, aktuell und praxisnah sein, damit junge Menschen realistische und langfristig tragfähige Berufswahlentscheidungen treffen können. Sie kann nur dann erfolgreich sein, wenn alle Akteure systematisch zusammen arbeiten. Berufsberater der Arbeitsagenturen, Lehrer allgemeinbildender Schulen, Medien, betriebliche Praktiker und andere Akteure müssen sich dabei wechselseitig abstimmen und ihre Aktivitäten koordinieren.
- Schnupperpraktika und Schulpraktika sind für land- und agrarwirtschaftliche Betriebe ein bewährtes Instrument dafür, geeignete Jugendliche für die Berufsausbildung in einem Agrarberuf zu finden. Landwirtschaftliche Betriebe sollten verstärkt Schülerpraktika anbieten, um Jugendlichen konkrete Hilfestellungen und Anhaltspunkte für den erfolgreichen Berufseinstieg zu geben.

### 4. Duale Berufsausbildung – ein Zukunftsmodell

- Das duale Ausbildungssystem hat sich in Deutschland als Ausbildungsprinzip bewährt, weil es praxis- und betriebsnah, leistungsorientiert und flexibel umsetzbar ist. Es basiert auf einer konstruktiven Zusammenarbeit von Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen als Lernorte und der Mitwirkung verschiedener Kooperationspartner wie z.B. den überbetrieblichen Berufsbildungsstätten und den für die Berufsbildung zuständigen Stellen.
- Das Berufsprinzip muss weiterhin Grundlage des Dualen Ausbildungssystems bleiben. Es gewährleistet, dass Auszubildende ein hohes Maß an beruflicher Handlungsfähigkeit direkt im betrieblichen Alltag erwerben und die vielfältigen Zusammenhänge (z.B. von Produktionstechnik, Betriebsorganisation, Wirtschaftlichkeit, Rechtsvorgaben, Umwelt- und Verbraucherschutz) im realen Berufsleben erleben können. Außer beruflichem Wissen und Können wird dadurch bereits während der Ausbildung ein solides Fundament an Praxiserfahrungen im erlernten Beruf erworben.
- Die duale Ausbildung muss den Auszubildenden nicht nur fachliche Qualifikationen vermitteln, sondern auch berufsbezogene persönlich-soziale und unternehmerische Qualifikationen. Hierbei sind alle Lernorte gleichermaßen gefordert.
- Auslandszeiten sollten soweit wie möglich in die Ausbildung von Agrarberufen integriert werden, weil dadurch wertvolle Zusatzqualifikationen vermittelt werden können.
- Eine Modularisierung der Berufsausbildung in separate, eigenständige Einzelbestandteile ist nicht sinnvoll, weil sie die Ganzheitlichkeit und das Berufsprinzip der Ausbildung aufhebt. Die Agrarberufe bieten in ihren bestehenden Strukturen genügend Spielraum zur Differenzierung und Spezialisierung.
- Aufgrund der vorherrschenden gesellschaftlichen und betrieblichen Entwicklungen muss die Agrarwirtschaft ihre Berufsausbildung zukünftig stärker auf differenzierte Anforderungen verschiedener Zielgruppen einstellen. Dazu gehören neben besonders

leistungsfähigen und begabten Jugendlichen auch lernbeeinträchtigte, lernbehinderte oder benachteiligte Menschen.

- Die Ausbildungszeit sollte stärker nach der Leistungsfähigkeit der Auszubildenden differenziert werden. (z.B. durch Nutzung von Verkürzungs- bzw. Verlängerungsmöglichkeiten und durch vorzeitige Zulassungen zur Abschlussprüfung).

Es muss eine Lösung gefunden werden, Ausbildungsberufe mit reduzierter Ausbildungszeit und differenzierten Leistungsniveaus für spezielle Zielgruppen zu schaffen.

- Berufliche Erstausbildung sollte zukünftig weiterhin eine möglichst breite Grundbildung umfassen, an deren Vermittlung auch die berufsbildenden Schulen (z.B. Berufsgrundbildungsjahr, berufliches Vollzeit-schuljahr) zu beteiligen sind. Elemente der beruflichen Grundbildung sollten soweit wie möglich auch im Berufsschulunterricht des ersten Ausbildungsjahrs einbezogen werden.

## 5. Berufsausbildung praxisnah und effizient organisieren

### 5.1. Ausbildungsbetriebe – zentrale Drehscheibe der dualen Berufsausbildung

- In den landwirtschaftlichen Berufen muss die Anerkennung der fachlichen Auszubildereignung weiterhin an den Nachweis der Meisterprüfung oder einer entsprechenden beruflichen Qualifikation (z.B. Abschluss einer zweijährigen Fachschule) gebunden bleiben.
- Zudem muss ein verbindlicher Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung weiterhin obligatorischer Bestandteil der fachlichen Auszubildereignung bleiben.
- Ausbilder in den „grünen Berufen“ sollten nicht älter als 65 Jahre alt sein.
- Die Anerkennung von Ausbildungsbetrieben sollte zunächst auf 10 Jahre begrenzt sein.
- Bei der dualen Ausbildung sind Betriebswechsel von Auszubildenden bzw. betriebliche Kooperationen zwischen Ausbildungsbetrieben (inkl. Ausbildungsverbände) anzustreben, um einen möglichst breiten Erfahrungshorizont und vielfältige Einblicke in die Berufspraxis zu vermitteln. Zwingend erforderlich sind Betriebswechsel, wenn spezialisierte Betriebe nicht alle vorgegebenen Ausbildungsinhalte vermitteln können.
- Während der Berufsausbildung müssen die Auszubildenden einen möglichst hohen Anteil ihrer Ausbildungszeit im Ausbildungsbetrieb tatsächlich anwesend sein, um die Ausbildungsbereitschaft von Be-

trieben nicht zu gefährden. Die Anwesenheitszeit der Auszubildenden im Ausbildungsbetrieb sollte zwei Drittel der tariflichen Arbeitszeiten nicht unterschreiten.

### 5.2. Berufsschulen - unverzichtbarer betrieblicher Partner im dualen Ausbildungssystem

- Berufsschulunterricht muss effizient organisiert sein, um die Abwesenheitszeiten der Auszubildenden vom Ausbildungsbetrieb zu optimieren. Blockbeschulung kann für alle Beteiligten die meisten Synergieeffekte erschließen.
  - Berufsschulen müssen sich eng und kontinuierlich mit der betrieblichen Ausbildung (inkl. Überbetriebliche Ausbildung) abstimmen. Eine funktionierende „Lernortkooperation“ ist auch aus pädagogischen Gründen wichtig. In vielen Fällen besteht hier in der Praxis noch Verbesserungsbedarf.
  - Möglichst viel Berufsschulunterricht sollte in das erste Ausbildungsjahr einbezogen werden, damit im ersten und zweiten Ausbildungsjahr nur maximal ein Berufsschultag pro Woche erforderlich ist.
  - Zukunftsorientierte Berufsschulen brauchen Lehrpersonal mit aktueller fachlicher und methodisch-didaktischer Qualifizierung und mit hoher persönlich-sozialer Kompetenz.
- Das Lehrpersonal muss flexibel sein und sich ständig weiterbilden.

- Berufsschullehrer sollten in ihrer Ausbildung und während ihres Schuldienstes möglichst engen Kontakt mit der betrieblichen Praxis haben. Sie müssen sich an veränderte Rahmenbedingungen und Erfordernisse anpassen und dazu kontinuierlich weiterbilden. Während der unterrichtsfreien Zeit sollten sie ihre Kompetenzen regelmäßig durch betriebliche Praktika aktualisieren und erweitern.
- Berufsschulstandorte müssen aktuell und modern ausgestattet, in ihren Abläufen optimiert und nach Grundsätzen des betrieblichen Qualitätsmanagement geführt werden.
- Im Berufsschulbereich ist mehr überregionale Transparenz und Vergleichbarkeit erforderlich (inhaltlich, methodisch, organisatorisch).

### 5.3. Überbetriebliche Ausbildung (ÜA)

- Überbetriebliche Ausbildung ist integraler und ergänzender Bestandteil der betrieblichen Ausbildung und unterliegt deshalb unmittelbar der berufsständischen Verantwortung.
- ÜA-Maßnahmen sollten regionalspezifisch ausgerichtet sein, jedoch auch die Teilnahme von Auszubildenden aus anderen Regionen ermöglichen.
- Überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen sollten verstärkt in Betrieben der Wirtschaft nach einem ambulanten Prinzip und in neuen Organisationsformen stattfinden, z.B. in projektartiger Form, nach einem „Mentoren-Prinzip“, durch Praxistage und in Form dezentraler Schulungen für Auszubildende.
- ÜA-Angebote müssen inhaltlich und technisch aktuell, flexibel sowie am fachlichen Bedarf der Ausbildungsbetriebe orientiert sein und diesem in Spezialisierung und Tiefe entsprechen. Innovative Inhalte (z.B: Energiesparen, Erwerb von Sachkundenachweisen und überfachlichen Qualifikationen) sollten zukünftig systematisch und zeitnah in ÜA-Maßnahmen einbezogen werden.
- Neben fachlichen Inhalten sollte die überbetriebliche Ausbildung auch betriebswirtschaftliche und „überfachliche“ Qualifikationen (incl. unternehmerische Qualifikationen) vermitteln. Dabei ist besonders auf praxisnahe und teilnehmerorientierte Vermittlungsformen und -methoden zu achten.
- Als Bestandteil der betrieblichen Ausbildung bedarf überbetriebliche Ausbildung einer möglichst engen Abstimmung mit dem Berufsschulunterricht.
- Ausbildungsbetriebe dürfen durch Lehrgangsgebühren für ÜA-Maßnahmen finanziell nicht unzumutbar belastet werden.

### 5.4. Berichtshefte – unverzichtbares und nützliches Hilfsmittel bei der Berufsausbildung

- Das Berichtsheft ist nicht nur „schriftlicher Ausbildungsnachweis“ zur Dokumentation des zeitlichen und inhaltlichen Ablaufs der dualen Ausbildung, sondern auch wichtiges Lern- und Lehrmittel. Anhand des Berichtsheftes kann zudem eine Vielzahl der in den Ausbildungsrahmenplänen vorgegebenen Lernziele in Ausbildungsbetrieb und Berufsschule direkt umgesetzt werden.
- Berichtshefte haben bei Prüfungszulassungen eine wichtige fachliche Funktion für alle Beteiligten (zuständige Stellen, Prüfungsausschüsse, Auszubildende, Betriebe).
- Bei der Vorbereitung und Durchführung von Zwischen- und Abschlussprüfungen müssen Berichtshefte eine wichtige fachliche und methodische Funktion behalten.
- Anmerkungen zur individuellen Berichtsheftführung sollten in Berufsabschlusszeugnisse aufgenommen werden.
- Berichtsheftvorlagen müssen hinsichtlich ihres Umfangs sowie der redaktionellen und technischen Ausgestaltung so praxisnah wie möglich ausgestaltet werden. Formale Tages- und Wochenberichte sollten auf den notwendigen Mindestumfang reduziert sein. Auch der „Berichtsteil“ und fachliche Ausarbeitungen sollten auf ein unbedingt erforderlichen Mindestumfang begrenzt werden. Leittexte sollten aufgrund ihrer selbstständigkeitsfördernden Effekte in allen Agrarberufen zentraler Bestandteil von Berichtsheften sein.

### 5.5. Prüfungen praxisnah, effizient und aussagekräftig gestalten

- Die Zwischenprüfung muss in der dualen Ausbildung einen höheren Stellenwert und mehr Verbindlichkeit erhalten. Eine Benotung von Zwischenprüfungen sollte selbstverständlich sein, um allen Akteuren des dualen Ausbildungssystems bessere Anhaltspunkte für die realistische Einschätzung des Leistungsstandes von Auszubildenden zu bieten.  
Leistungen der Zwischenprüfungen sollten in Zeugnissen dokumentiert und den Ausbildungsbetrieben verbindlich übermittelt werden. Zukünftig ist eine Anrechnung von Zwischenprüfungsnoten auf die Berufsabschlussprüfung anzustreben.
- Sachkunderelevante Inhalte sollten zukünftig stärker in Abschlussprüfungen einfließen, um dadurch

die Vermittlung sensibler Ausbildungsinhalte zu fördern sowie nach außen und nach innen hin besser zu dokumentieren.

- Beide Sozialpartner sind gefordert, den zuständigen Stellen weiterhin genügend qualifizierte Prüfer/innen für die Mitarbeit in den Prüfungsausschüssen zu benennen.

Prüfer leisten einen entscheidenden und unverzichtbaren Beitrag dafür, das Qualitätsniveau der Ausbildung und damit letztlich auch deren Glaubwürdigkeit zu sichern.

- Im gesamten Prüfungswesen ist auf größtmögliche Prüfungsökonomie bei gleichzeitigem Einhalten der notwendigen qualitativen Prüfungsstandards zu achten.

## 5.6. Berufswettbewerbe – wichtig für Identifikation und Motivation

- Die Teilnahme an mindestens einem Berufswettbewerb (BWB der Landjugend, Leistungspflügen, Melkwettbewerb, u.a.) sollte für alle Auszubildenden des „grünen Bereichs“ selbstverständlich sein.
- Berufswettbewerbe sind eine hervorragende Möglichkeit, berufliches Wissen und Können unter Beweis zu stellen und können somit die Identifikation und Motivation für Beruf und Bildung stärken.
- Zudem sind Berufswettbewerbe ein wichtiges Instrument zur Darstellung der Agrarberufe in den Agrarbereich hinein gleichfalls in Richtung der Öffentlichkeit und der Medienwelt.

## 6. Berufsausbildung braucht Begleitung und Betreuung

### 6.1. Zuständige Stellen – unverzichtbare Partner bei der dualen Berufsausbildung

- Duale Ausbildung funktioniert nur dann optimal, wenn Ausbildungsberater der regionalen zuständigen Stellen die Ausbildungsbetriebe regelmäßig besuchen und begleiten. Die zuständigen Stellen müssen dafür die notwendigen Ressourcen bereit halten.
- Ein Ausbildungsberater sollte abhängig von den Strukturen der einzelnen Ausbildungsberufe höchstens 150 Auszubildende (z.B. im Beruf Landwirt/in) bis 300 Auszubildende (z.B. im Beruf Gärtner/in) betreuen.
- Eine gute Ausbildungsberatung trägt dazu bei, Ausbildungsabbrüche zu vermeiden, Ausbildungsqualität zu sichern und alle Beteiligten in den Regionen zu koordinieren.
- Wichtig zur Sicherung der Ausbildungsqualität sind auch regelmäßige Ausbildertagungen und Prüferschulungen, bei denen die Berufsschulen einzubinden sind. Die zuständigen Stellen sollten Informations- und Schulungsmaßnahmen für Ausbilder und Prüfer aktiv unterstützen.

- Die zuständigen Stellen sollten kontinuierlich aktuelle Informationen zur beruflichen Bildung (z.B. Berufs- und Ausbildungsinformationen, Ausbildungsstellenangebot, Ausbildungszahlen) erfassen und bereit halten, um dadurch eine wirkungsvolle Informations- und Medienarbeit für die „grüne Branche“ zu unterstützen.

### 6.2. Duale Ausbildung – ein Netzwerk verschiedener Kooperationspartner

- In die duale Ausbildung sollten neben Ausbildungsbetrieben, Berufsschulen und regionalen zuständigen Stellen möglichst auch externe Kooperationspartner fest eingebunden werden wie beispielsweise Berufsgenossenschaften, Jugendämter und Arbeitsverwaltung.
- Bereits im Vorfeld der Berufsausbildung sollte in allgemeinbildenden Schulen durch wirtschaftsnahen Unterricht, realistische Berufsinformation und Kooperationsbeziehungen zur Wirtschaft darauf hingearbeitet werden, die duale Berufsausbildung quantitativ und qualitativ zu sichern.

## 7. Finanzierung der Berufsausbildung

- Die Finanzierung der dualen Ausbildung ist weiterhin anteilig durch die beteiligten Kooperationspartner zu tragen. Wichtig ist hierbei, die duale Ausbildung nach Kriterien der Wirtschaftlichkeit umzusetzen, und zwar sowohl in betriebswirtschaftlicher als auch in prüfungsökonomischer Hinsicht.
- Der Staat darf sich nicht aus seiner Finanzierungsverantwortung für die Berufsausbildung einschließlich der überbetrieblichen Ausbildung zurückziehen.
- Berufsschulen sind aufgrund der schulrechtlichen Zuständigkeiten weiterhin von den Bundesländern in angemessener Weise zu finanzieren. Dabei dürfen ländliche Regionen gegenüber Ballungszentren nicht benachteiligt werden.
- Die Internatsunterbringung von Auszubildenden bei zentralen Ausbildungsmaßnahmen (z.B. länderübergreifende ÜA-Maßnahmen, Blockbeschulung) sollte nach dem Subsidiaritätsprinzip durch die öffentliche Hand mit finanziert werden.
- Aus Sicht des vlf-Bundesverbandes wäre es sinnvoll, in den Bundesländern in Verantwortung der Wirtschaft freiwillige Qualifizierungsfonds zu schaffen bzw. wieder einzurichten, aus deren Mitteln berufliche bzw. berufsbezogene Weiterbildungsmaßnahmen für land- und forstwirtschaftlicher Erwerbstätige mit finanziert bzw. gefördert werden.
- Die Förderungs- und Finanzierungspolitik der Arbeitsverwaltung muss praxisnah und arbeitsmarktgerecht ausgelegt sein und darf weder für die betroffenen Menschen noch für die öffentlichen Kassen eine schädliche „Eigendynamik“ annehmen. Im Zentrum aller Bildungsförderung müssen immer die Auszubildenden bzw. Bildungsteilnehmer stehen und nicht Bildungseinrichtungen, Trägerstrukturen oder andere Interessengruppen.
- Fördermittel der Europäischen Union sollten zukünftig verstärkt für Zwecke der arbeitsmarkt- und beschäftigungsorientierten Berufsausbildung verwendet werden. Spezifische Belange der ländlichen Räume dürfen dabei nicht an den Rand gedrängt werden.

## 8. Gestaltung der Berufsausbildung – Herausforderungen an die Bildungspolitik

- Berufsständische Organisationen und Sozialpartner tragen eine hohe Verantwortung für die Berufsbildung und müssen deshalb ihre bildungspolitische und -fachliche Arbeit in allen Bereichen und auf allen Ebenen weiter intensivieren.
- Erfolgreiche Bildungsarbeit ist nur mit den dafür notwendigen Kompetenzen und Ressourcen möglich, die von den berufsständischen Organisationen, Gewerkschaften, zuständigen Stellen, staatlichen Einrichtungen und anderen Akteuren bereit zu stellen sind.
- Bildungspolitische Verantwortungsträger, Verantwortliche auf Umsetzungsebene, Wissenschaft, Forschung und Bildungseinrichtungen sollten zukünftig ein enges und funktionierendes Netzwerk aufbauen, in dem erfolgreiche gemeinsame Arbeit für die Praxis möglich ist.
- Verfahren zur Aktualisierung bzw. Neuordnung von Ausbildungsberufen können nur dann optimalen Erfolg bringen, wenn sie möglichst unbürokratisch, effizient und schnell verlaufen. Wichtig ist dabei, dass die Sozialpartner weiterhin im Mittelpunkt des Geschehens und in ihrer bildungspolitischen Verantwortungsposition bleiben.

