

Fakultet for anvendt økologi, landbruksfag og bioteknologi avd. Blæstad

Menno C. van Lessen

Bachelor

Bør agronomutdanningen i Norge forandres? En sammenligning mellom det norske og det tyske utdanningssystemet

Does the Norwegian agricultural education require a change? A comparison of the
Norwegian and German education systems

Bachelor i Agronomi

2018

Samtykker til tilgjengeliggjøring i digitalt arkiv Brage

JA NEI

Forord

I denne oppgaven går jeg igjennom et tema som har interessert meg lenge. Denne ble skrevet mange forskjellige plasser på jag etter nødvendig informasjon. Det har ikke alltid vært like enkelt å sette seg ned å skrive i denne tiden, men jeg kjenner nå at det ha vært verdt det.

For at jeg kunne levere denne oppgaven slik som den er, har jeg fått hjelp fra flere fagfolk, og som er, enten teoretisk eller praktisk, involvert i spørsmål vedrørende agronomutdanningen. Jeg vil først og fremst takke veilederen min Svein Øyvind Solberg spesielt: Du har vært engasjert og motivert for oppgaven min. Det har vært en motivasjonsfaktor for meg. Tusen takk for all den tiden du brukte til å hjelpe meg med denne oppgaven.

Deretter vil jeg takke Heinrich van Lessen og Tjabe Ulferts som tok seg tid til å ha en samtale med meg om den tyske landbruksutdanningen, samt finne relevant informasjon. Dette gjorde det mulig å bli bedre kjent med det tyske systemet.

Jeg vil videre takke Aina Helen Bredesen(Udir) og Runar Wold (Vestfold Landbrukstjenester) for deres e-mail korrespondanse. Det ga meg et innblikk i den norske Agronomutdannings situasjon i dag.

Til slutt vil jeg takke alle som huset meg og som gav meg motivasjon i prosessen.

Menno C. van Lessen

Hamar, mars 2018

Innhold

FORORD	3
NORSK SAMMENDRAG.....	5
ENGELSK SAMMENDRAG (ABSTRACT)	6
1. BAKGRUNN.....	7
2. LANDBRUKSUTDANNINGENS HISTORIE I NORGE	10
3. DAGENS AGRONOMUTDANNING / LÆREPLAN NORGE.....	12
3.1 FØRSTE ÅR (VG1)	12
3.2 ANDRE ÅR (VG2)	12
3.3 TREDJE ÅR (VG3).....	13
3.4 FORSØKSPROSJEKT MED FAGBREV	14
4. TYSK LANDBRUKSUTDANNING	16
5. DAGENS AGRONOMUTDANNING / LÆREPLAN NIEDERSACHSEN/TYSKLAND	18
5.1 OVERSIKT.....	18
5.2 RAMMEPLAN	19
6. DISKUSJON	23
6.1 TEORI.....	23
6.2 PRAKSIS	28
7. KONKLUSJON	32
8. REFERANSER	34
9. VEDLEGG	37

Norsk sammendrag

Denne bacheloren sammenligner den norske agronomutdanningen på videregående skole (VGS) med det tyske. Dette er for å finne ut om det er noe vi kan lære av den tyske landbruksutdanningen for å forbedre vårt tilbud her i Norge. Problemstillingens fokus:

1. *Hvordan er den norske agronomutdannelsen i forhold til den tyske?*
2. *Er det noe vi kan lære for å forbedre vår agronomutdannelse i Norge?*

Studiet er basert på læreplaner, offentlige utredninger og rapporter. I tillegg, har jeg korrespondert med nøkkelpersoner i Norge og Tyskland som har vært eller er involvert i landbruksutdanningen.

Det som framkommer etter drøftingen er at landbruksutdanningen i Norge har en del vesentlige forskjeller sammenlignet med den i Tyskland. Ved å se på den tyske utdanningsmodellen kommer det fram tydelig hva som bør reflekteres og eventuelt forbedres her i Norge. Forbedringspotensialet ligger litt i teoretiske, men mest i den praktiske tilnærmingen av utdanningen. Flere faktorer tyder på at den norske agronomutdanningen har hatt alt for lite fokus på det praktiske. Situasjonen er mulig å forbedre med en kombinasjon av mer spesialiserte skoleår i fra starten og muligheten til å gå ut i lære. Sammen kan dette heve utdanningens kvalitet.

Engelsk sammendrag (abstract)

This bachelor compares the Norwegian upper secondary level agricultural education with its German counterpart. Here the objective is to find out whether there is anything we can learn from the German agricultural education to improve our approach here in Norway. The following study questions have been used as a focus:

1. *How is the Norwegian agricultural education compared to the German?*
2. *Is there anything we can learn to improve our agricultural education in Norway?*

The study is based on curricula, publications of public inquiries and reports. In addition, various Norwegian and German professionals have been consulted due to their previous or present involvement with the agricultural education

What emerges from the discussion is that the agricultural education in Norway has some significant differences when compared to the German. A closer look at the German model, gives some indications as to what may be improved in Norway. The identified potential for change is to a lesser degree linked to the focus on agricultural theory. First and foremost, the potential for improvement seems to lie in the practical and participatory approach. This indicates that the Norwegian agricultural education should increase its focus on practical work. This can be improved with a combination of early specialization during upper secondary education and the opportunity to do an apprenticeship. combined this may increase the quality of education.

1. Bakgrunn

Dette litteraturstudiet omhandler et av de eldste yrkene i verden, nemlig det å jobbe i landbruket. De fleste mener at landbruk oppsto for mer enn 13000 år siden da mennesker begynte å så og høste planter. Husdyrene kom senere, først rundt 10000 år f.Kr. (Zeder, 2011).

Siden den tid har mye skjedd i verden, men jordbruket endret seg langsomt og mye forble allikevel av det samme. Folk sådde og høstet og drev sitt husdyrhold. Det var først etter den industrielle revolusjonen på 1800-tallet at endringer tok fart. Her står amerikaneren John Froelich sentralt. Han kom på noe genialt. Som barn av tyske immigranter hadde de et landområde i Iowa (USA) hvor Froelich eksperimenterte med maskiner. I ett av sine mange forsøk kom han på å montere en forbrenningsmotor på en vogn. Dette ble verdens første vellykkede traktor, og året var 1882. Maskinen kunne kjøre både framover og bakover og gikk på gass. Samme år tok Rudolf Diesel patent på dieselmotoren. Likevel skulle det gå noen år før oppfinnelsene slo gjennom for alvor (Miller, 2003)

Landbruket er og har vært viktig i samfunnsutviklingen. Uten stabil tilgang på mat kommer en ikke langt. Menneske har kommet langt innen teknologi og vitenskap, men også innen kultur og andre samfunnssider, og utviklingen forsetter. Så skal en fortsette å leve i et samfunn i utvikling, så må også landbruket henge med. På mange måter er primærnæringene som landbruk og fiske grunnsteinen i samfunnet. Med globale utfordringer som klimaendringer, forurensning og befolkningsvekst trengs det flinke agronomer som kan tilpasse seg og bidra til positive løsninger.

FN skriver på nettsiden sin «De fleste klimaforskerne i verden er enige om at klimaet på jorda er i ferd med å endre seg på grunn av menneskers klimagassutslipp.» (FN, 2018). Det er litt uenighet om hva som er årsaken til endringene, men ikke at det er endringer. Klimaendringer fører til vesentlige forandringer i naturen og miljøet. Dette vil slå direkte ut for primærnæringene. Det kan for eksempel bli en generell økning i temperaturen og en lengre vekstsesong. Nye sykdommer vil sannsynligvis få fotfeste som følge av mildere vintre. Unormale fuktige forhold kan gjøre det vanskelig å få inn fôret. Dette er bare noen av mange endringer en må kunne være klar for å takle. Og dette parallelt med dette må landbruket produsere mer mat med tanke på den befolkningsvekst som forventes, og som i seg selv også vil påvirke klimaet.

Befolkningsveksten kommer til å by på nye utfordringer når det gjelder matsikkerhet. FN forventer at vi blir 11,2 milliarder mennesker på kloden i år 2100. I dag regnes det med at vi er 7,5 milliarder, så vi står ovenfor en økning på 3,7 milliarder mennesker på under hundre år (United Nations Association Of Norway, 2017). Dette vil naturlig nok stille krav til økt matproduksjon i verden, og dette må takles av et verdenslandbruk som allerede er presset.

Samtidig kommer utfordringen med å ta vare på det genetiske mangfoldet vi har på jorden. Det genetiske mangfoldet kan tenkes til å bli et av de viktigste komponentene for å takle klimaendringene (Rischkowsky & Pilling, 2007). Landbruket har så langt vært dårlig til å ta vare på mangfoldet og noen hevder at så mye som 75% av diversiteten innen kulturvekstene har gått tapt det siste århundre (Dybdal, 2015). Med høyt forbruk av mineralgjødsel og syntetisk plantevernmidler, samtidig som klimagassutslippene er store og diversiteten liten, gjør at mange hevder at landbruket er blant miljøverstingene (Frison, 2016). For å endre på dette kreves tiltak på mange fronter og utformingene må takles når de kommer.

Med bakgrunn i jordbrukets viktige rolle i mange av de store demografiske og klimarelaterte utfordringene verden står ovenfor, er agronomutdannelsen særdeles viktig. Gjennom utdanningen formes framtidens agronomer og de som skal bidra med løsningene. Kunnskap og nytenkning er viktig for å kunne løse utfordringer rundt klimaendringer, tap av genetisk mangfold og befolkningsvekst. Nettopp derfor har jeg valgt å skrive om temaet agronomutdanning i bacheloroppgaven min. Det er viktig å gi dem som vil bli agronom best mulig utgangspunkt for å takle arbeidet de skal ut i. Samtidig er det viktig at yrkesutdannelsen får den status den fortjener. Jeg har valgt å se nærmere på selve utdanningssystemet for å bli agronom i Norge. For å trekke inn nye perspektiv har jeg valgt å sammenligne det norske systemet med det tyske. Jeg har følgende spørsmål som særlig ønskes å bli belyst:

- 1. Hvordan er den norske agronomutdannelsen i forhold til den tyske?*
- 2. Er det noe vi kan lære for å forbedre vår agronomutdannelse i Norge?*

Det er ulike veier å gå for å få yrkesutdanningen agronom i begge land. Jeg begrenser denne oppgaven til å undersøke de mest vanlige veiene i hvert av landene. I Norge kan jeg bruke skoleløpet fra hele landet siden det er ett felles løp som gjelder for de ulike skolene over hele landet. I Tyskland har jeg valgt ett «Bundesland» (fylke), og dette er Niedersachsen. I Tyskland har fylkene mer ansvar for innholdet i utdannelsen enn i Norge hvor innholdet er mer likt over hele landet. Jeg vil i det følgende plukke de to jordbruksutdanningene fra

hverandre og deretter sammenligne dem. Dette gjør jeg for å spore ulikheter i innhold men også strukturelle forskjeller mellom Norge og Tyskland, her representert ved Niedersachsen.

I tillegg til læreplaner og offentlige utredninger og rapporter har jeg korrespondert med nøkkelpersoner i Norge og Tyskland som har vært eller er involvert i landbruksutdanningen. Hvem disse er kommer fram underveis. Det øvrige materialet har jeg hentet fra litteratursøk.

Mitt overordna mål med oppgaven er å bidra til å løfte agronomutdanningen til den posisjonen den fortjener i samfunnet. Kanskje kan oppgaven være med å gi svar på hvordan morgensdagens agronomutdanning bør se ut i Norge. Rekrutteringer har vært en stor problemstilling i Norge de siste årene. Det er fordi de forskjellige landbruksutdanningene har vært lite bemannet. Derfor ble det i allerede Stortingsmeldingen nr.19 (1999-2000) satt fokus på rekruttering til landbruket og byggenæring. Det har blitt forsket en del på rekrutteringen i landbruket de siste årene, fra forskjellige hold. Fra fylker som vil beholde bygdenæringen, til ønske etter et utdanningsprogram som skal takle framtiden. Det Jobbes med å oppdatere agronomstudiet i Norge om dagen. Derfor er denne oppgaven veldig dagsaktuell. Med denne oppgaven vil jeg se fra en ny vinkel på utdanningen. Forhåpentligvis vil dette da kunne gi et tilskudd for å kunne lage et godt og velfungerende tilbud.

Det kan være interessant å nevne at det finnes 38 000 gårdsbruk i Niedersachsen mot 41 000 i Norge (Statista, 2017) (SSB, 2017), dette på henholdsvis 47 593 km² i Niedersachsen mot 385 180 km² i Norge (Store Norske Leksikon, 2018). Dette viser en stor tetthetsdifferanse av gårdsbruk.

2. Landbruksutdanningens historie i Norge

Landbruksutdanningen (også kalt agronomutdanningen) er en av de eldste yrkesfaglige utdanningene i Norge og startet for rundt 200 år siden. Dette var under opplysningstiden og framskritt innen naturvitenskap økte interesse for etablering av et formalisert utdanningstilbud for å fremme «modernæringen» (Gjerdåker, 2002). Før lærte de eldre generasjonene opp de yngre basert på erfaring og opparbeidet viten. Jacob L.B. Sverdrup var med å starte landbruksutdanningen i Norge, dette med «Agderdyrkingsseminarium» i Borre i Vestfold i 1825. Motivasjonen fra opplysningstiden fikk ham og andre til å starte en skole som skulle gjøre bondegutter til bedre bønder. Få år senere, i løpet av 1830 årene, ble det etablert slike skoler i hvert fylke i Norge. Skole for rent skogbruk kom først i 1876, på Kongsberg i Buskerud, og den første gartnerskolen kom i 1880 på Søm ved Grimstad i Aust-Agder. Etableringer av høyere utdanningen i landbruksfaget kom på 1840 tallet, dette fordi myndighetene så et behov for skolering av lærere som skulle jobbe på landbruksskolene (fagskolene). Denne oppgaven handler om fagskolene og ikke høyere landbruksutdanning.

Fra den 1830 tallet og frem til 1990 var landbruksutdanningene et, et eller toårige løp. Første året var på skolen og andre året var et praksisår. Det kunne i tillegg tas ett ettårig eller toårig teknikerkurs. Dette ble den høyeste utdanningen innenfor landbruksfagskolene som kunne oppnås og ga deg tittelen agrotekniker, skogtekniker eller gartnertekniker. I 1990 ble dette endret. Nå ble det kalt studieretning landbruksfag og naturbruk, men det var mer eller mindre bare navnet som ble endret. Strukturen på utdanningen var fortsatt den samme fram til Reform 94, som kom i 1994. Etter denne reformen ble utdanningen forandret til et toårig eller treårig løp på skolen, avhengig av hvilket fag innenfor naturbruk eleven valgte. I 2006, med kunnskapsløfte, kom en ny reform med nye strukturer og læreplaner. Da fikk utdanningsprogrammet navnet Naturbruk slik som det er i dag.

Dagens situasjon i Norge: Landbruksutdanningen er nå en del av det videregående skolesystemet. Naturbruk er her ett av i alt 13 forskjellige utdanningsprogram. Naturbruk favner yrkesutdanningene for primærnæringene, som det å bli agronom, gartner eller skogbruker. Naturbruk blir ellers også brukt som en alternativ vei til studiekompetanse. Læringen av de naturbaserte fagene baseres mye på praktisk utføring, som gjøres på skolen eller i samarbeid med skolen. Ellers har utdanningsprogrammet alle de vanlige allmenne fagene

(fellesfag), som trengs for å kunne ta påbygg eller naturforvaltning som gir studieforbereidende kompetanse.

3. Dagens Agronomutdanning / Læreplan Norge.

Som nevnt tidligere er Agronom et av utdanningsløpene en kan ta i utdanningsprogrammet naturbruk. Det er ett av få utdanningsløp som du blir yrkeskvalifisert etter 3 år på videregående skole. På Naturbrukslinjen har de et bredt felles første år (VG1). Det er for å få oversikt og innblikk i primærnæringen. Andre år (VG2) velger elevene mer spesifikt hvilken retning de vil gå. Deretter går en del elever ut i lærebedrifter for 2 år som vanlig yrkesfag men uten at det leder til noe fagbrev. Skal du få yrkestittelen Agronom blir det et tredje år (VG3), som også kan gi studiekompetanse.

Dagens agronomutdanning er ikke perfekt, ikke minst da praksis i bedriftene ikke leder til fagbrev. Derfor er det startet et prøveprosjekt for fagbrev med 2 år på skole og 2 år i lære (Bergerud, 2016). Dette er et prøveprosjekt, og et ekstra punkt i dagens utdanning, siden det først skal til offentlig vurdering etter sluttrapporten for prosjektet i 2020. Første delrapporten fra dette prosjektet skal komme nå i april 2018 ifølge Aina Helen Bredesen, seniorrådgiver ved avdeling for fagopplæring hos utdanningsdirektoratet.

3.1 Første år (VG1)

I VG1 går alle elever på naturbruk et felles førsteår, VG1 Naturbruk. Dette året er delt inn i forskjellige fag-bolker: Felles programfag, Prosjekt til fordyping og Fellesfag. Fellesprogramfag bolken retter seg mot det yrkesfaglige. Fellesprogramfaget deles inn i Naturbasert produksjon og Naturbasert aktivitet. Naturbasert produksjon retter seg mot tradisjonelle primærproduksjoner og bruken av naturen med en produksjonstanke. Naturbasert aktivitet går mer på i lære å tilegne seg friluftsliv kunnskap for å kunne tilrettelegge naturbaserte produksjoner til forskjellige brukergrupper. Bolken Prosjekt til fordypning er et slags valgfag. Her kan du velge interessefeltet du vil fordype deg i, med begrensninger i forhold til hva skolen tilbyr og hvor den ligger i hva som kan velges. Antall årstimer på VG1 er 982 (Utdanningsdirektoratet, 2016) (Bergerud, 2016)

3.2 Andre år (VG2)

På VG2 må en som skal bli agronom gå Landbruk og gartnernæring for å kunne gå videre til VG3 Landbruk. Dette året går mer konkret inn på Landbruket og gartnernæringen, som

produksjon av mat, tjeneste og varer. På VG3 skal en lære mer om produksjonen, der rammebetingelsene og etterspørselen stadig er under forandring. Programfagene på VG2 heter Produksjon og tjenesteyting, og Forvaltning og drift. Programfagene i dette året skal gi grunnlaget til opplæring i det yrket hvor utvikling og omstilling tematiseres i sammenheng med aktuelle forandringer, nasjonalt og internasjonalt. Gjennom disse fagene skal elevene tilegne seg en bred kompetanse, dette som grunnlag for senere spesialisering. Programfagene skal både øke de praktiske og teoretiske ferdighetene så en skal få innsikt i produksjonene. Med dette håper en å stimulere kreativiteten og tverrfaglig tenking. Opplæringen skal inneholde et utvalg av produksjoner og aktiviteter, slik at elevene får utforske og bli kjent med sine styrker og preferanser. Programfagene legger til rette for opplæringen videre i landbruk og gartnerfag, eller studieforbereende utdanning i naturbruk. (Utdanningsdirektoratet, 2016)

Programfaget Produksjon og tjenesteyting i VG2 går inn på dyr, jord, planter og teknologi i nye og tradisjonelle produksjoner. Livsprosessen rund dyr og planter er et vesentlig punkt i faget. Likeså er sammenhengen mellom innsats, kvalitet og bærekraft et viktig område i faget. I tillegg nevnes helse- miljø- og sikkerhet (HMS), regelverk, tiltak, kvalitetsrutiner samt bruk og vedlikehold av bygninger. Det andre VG2 programfaget, Forvaltning og Drift, omhandler forvaltning av naturressurser i et langsiktig perspektiv. Dette gjelder også innenfor økologiske forsvarlige rammer. I tillegg vektlegges miljø og økonomi, forholdet arbeidsgiver/arbeidstaker, næringsdrift og konflikt mellom næringsdrift. I valgfritt programfag, som kommer i tillegg på VG2, kan en ofte velge mellom realfag eller et mer praktisk fag, som for eksempel husdyr. Ellers har elevene en del fellesfag. VG2 er også på 982 årstimer. (Utdanningsdirektoratet, 2016)

3.3 Tredje år (VG3)

VG3 Landbruk har tre felles programfag: Planteproduksjon og husdyrproduksjon, Utmark og kulturlandskap og Gårdsdrift. I tillegg har elevene to valgfrie programfag som kan velges innen Økonomi og driftsledelse, Traktor og maskiner, eller Økologisk landbruk 1 og 2. Det kan variere mellom skoler om de har alle disse valgfrie programfagene eller at skolen allerede har valgt hvilke de tilbyr.

Plante og husdyrproduksjon omfatter forskjellige typer dyre- og planteproduksjon med tilhørende teknologi og anlegg, jordkultur og miljø. Faget går inn i sammenhenger mellom økologi, innsatsfaktorer, produktkvalitet, menneskelig aktivitet,

ressursgrunnlag, økonomisk utbytte og livsprosesser hos dyr og planter.

Utmark og kulturlandskap faget inneholder produksjon, skjøtsel og næringsaktivitet med utgangspunkt i skogbruksplan, utmarksplan og andre plandokumenter. (Sæther, Haugum, Lerfald, Skålholt, & Stokke, 2014)

Gårdsdrift handler om bærekraftig forvaltning av verdier, produksjonsapparat og naturressurser på en gård ut fra hensyn til økonomi, biologi, økologi, regelverk og etiske prinsipper. (Utdanningsdirektoratet, 2016) (Sæther, Haugum, Lerfald, Skålholt, & Stokke, 2014)

Disse felles programfagene skal legge grunnlaget for en yrkesutøvelse som er profesjonell. Fagene skal utvikle en agronom som kan ta ansvar i landbruksbedrifter eller i rådgivningstjenester. Opplæringen skal utvikle ferdigheter som baserer seg på fagkunnskap og forståelse av naturen, samt god ressursforvaltning og skal blant annet legge til rette for at eleven kan utvikle selvstendighet gjennom praktisk aktivitet. Opplæringen skal også legge til rette for at elevene kan planlegge, utføre og lede arbeidsoppgaver, samarbeide med andre og ivareta etikk, miljø og dyrevelferd. Fullført og bestått opplæring gir yrkeskompetanse og yrkestittelen agronom. (Utdanningsdirektoratet, 2016) (Sæther, Haugum, Lerfald, Skålholt, & Stokke, 2014)

3.4 Forsøksprosjekt med fagbrev

Som nevnt er det forsøk på gang med fagbrev som agronom. Dette er for å se om det kan være mulig på denne måten å styrke utdanningens status og få til en bedre utdanning som er mer attraktiv enn dagens treårige løp på skolen. Prosjektet ble sett i gang av Kunnskapsdepartementet, som ga oppdraget til Utdanningsdirektoratet. Det ble plukket ut 5 fylker som skulle prøve 2+2 modellen, det vil si 2 år på skolen og to år i lærebedrift. De fylkene som ble plukket ut var Vestfold, Buskerud, Nordland, Finnmark og Oslo. Landbruksskolene får 2 år på å gi elevene den grunnleggende kunnskapen de trenger, for deretter at elevene går to år i lære for å bli agronom.

Et av fylkene som har hatt gått i bresjen få på plass et opplegg for fagbrev agronom og gartner er Vestfold. De opprettet en prosjektgruppe som tidlig laget en oversikt over hvordan de skulle kunne gjennomføre 2+2 prosjektet. Det ble klart at majoriteten av Vestfolds 1500

bønder ville ha problemer med å knytte seg til en lærling over 2 år. Dette med tanke på variert læringstilbud i produksjoner men også av økonomiske og praktiske årsaker ellers. Prosjektgruppen la derfor planen å bruke Vestfold Landbrukstjenester (VLT) som opplæringskontor og gjennom dette tilby bønder og gartnerbedrifter å delta i en form for lærlinge-ring, litt a la dagens avløser-ring. Dette er hovedsakelig skissen de arbeider ut ifra. Et konkret opplegg på hvordan dette er tenkt å gjøres i Vestfold finnes som Vedlegg 1.

4. Tysk Landbruksutdanning

Landbruksutdanningen i Tyskland har sine røtter fra begynnelsen av 1800 (Seidl, 2013). Men den har forandret seg gjennom årene. I dag varer utdanningen vanligvis 3 år. Den omfatter bolker som kan oversettes som «husdyrviten», «planteviten», «betjening av maskiner», «stell av åker og eng» og alt annet som hører til driften av en gård. Alt dette foregår i en såkalt *dual utdanning modell*, det vil si at eleven går på «Berufsschule» (yrkesskole) og samtidig er på «Ausbildungsbetrieb» (gårdsbruk som er kvalifisert til å ha lærling). På yrkesskolen går alle som skal ut i en utdanning som krever lærlingtid. Det tyske systemet baserer seg mer på yrkesutdanninger og lærlingtid. Yrkesskolen i Tyskland er ikke en alternativ vei til studiekompetanse. Yrkesskolen sørger for at den teoretiske delen av utdanningen kommer på plass, alt fra kunnskap om dyr og planter til regler, markedsføring og driftsøkonomi. I Tyskland har de forskjellige fylkene («Bundeslaender») større ansvarsområder enn det vi er vant med i Norge. Utdanningene bygges opp med en slags grunnramme fra staten, men så er det opp til hvert fylke å tilpasse og gjennomføre utdanningen slik de synes er best. Dette er greit å vite og ha med seg.

På slutten av 1700 og begynnelsen av 1800 var det flere plasser i Tyskland de startet «Musterbetriebe». Det var gårdsbruk som var eksemplariske for datidens viten. De begynte å spesialisere seg på enkelte husdyr og planteproduksjoner, dette med tanke på å øke lønnsomheten for bedriftene. De ble grunnlagt av folk som mente at det kunne være lurt å gå noe tid på skole før en tok over eller driftet et gårdsbruk. Før dette hadde det vært fra far til sønn, eller fra mester til knekt. Bevegelsen med Musterbetriebe ble et konsept, men hadde også sine vanskeligheter og fikk derfor ikke så stort gjennomslag. Skolene var jo private og kostet for mye for de enkle bønder. Derfor ble dette noe for sønner av godseiere og rike bønder. Likevel, disse gårdsbrukene dannet senere grunnlaget for flere fagskoler og studier.

I løpet av 1830 årene vokste en ny form for landbruksutdanning fram i Tyskland som ble kaldt «Winterschule» (vinterskole). Dette baserte seg på 2 vinterhalvår med

opplæring i skole, mens sommerhalvåret ble brukt til å drive praktisk på egen gård. Dette kan kalles starten på dagens dual system i den tyske landbruksutdanningen. Slike vinterskoler spredte seg sakte og fantes spredt rundt i hele Tyskland på slutten av 1800 tallet.

Vinterskolene ble den normale landbruksutdanningen. På 1920 tallet ble det inngått avtaler med noen fylker i Tyskland om å støtte denne landbruksutdanning. I den prosessen ble en del vinterskoler omdøpt til «Landwirtschaftsschule» (Landbruksskole). Første verdenskrig ble en utfordring og i mellomkrigstiden sto landbruksskolene litt på vent. Etter 1945 vokste det igjen fram et engasjement rundt skolene. Dette skyldes i hovedsak at Tysklands landområder nå hadde et stort antall flyktninger som kom fra områder som nå hadde blitt fjernet fra Tyskland sitt statsområde. Dette resulterte i mye folk som trengte mat. Det ble offentlig oppfordret at alle bondesønner burde gå på landbruksskole, dette for å gi dem kunnskap som kunne øke produksjonen.

Det var først i 1950 at det offisielt ble fastsatt et regelverk rundt landbruksutdanningen. Dette skjedde på fylkesnivå og regelverket lignet veldig på dagens dual system og på mesterordningen. På landsbasis ble det etablert regelverk rundt yrkesskoler først i 1969. Under dette lå også landbruksutdanningen.

I landbruket ellers skjedde det litt av hvert under denne tiden. På slutten av 1950 årene stabiliserte Tyskland seg igjen. Og nå kom industrialiseringen i landbruket for fullt. Bønder ble nødt til å investere mer og tok opp lån, noe som igjen førte til større fokus på ytelse, avling og lønnsomhet. Gårdene ble større men færre. Landbruksskolene ble viktige med tanke på opplæring for å kunne effektivisere drifta. Moderniseringen i landbruket krevde en skole som kunne lære vekk alt bønder trengte for å kunne gjennomføre en moderne drift. Nettopp derfor ble det satset mye for å få en god landbruksutdanning.

5. Dagens Agronomutdanning / Læreplan Niedersachsen/Tyskland

5.1 Oversikt

Det er i dag mange måter mange muligheter å få yrkesutdannelsen til agronom. Her tar vi for oss den vanligste. Yrkesutdanningen i Tyskland er basert mye på praktisk læring som lærling. Den starter etter fullført grunnskole. Derfra begynner en på et treårig løp som starter på en «Berufsfachschule (BFS) Agrarwirtschaft» (Yrkesfagskole for landbruk). Første året er hovedsakelig teoretisk. Der læres det mye grunnleggende om dyr, planter, maskiner og lover og regler, samt om markedet og om driftsøkonomi og en del fellesfag. Skoleukene blir fylt med 4 eller 5 dager teori. Noen plasser har de en dag praksis på gård allerede i første året, styrt i fra BFS. BFS må bestå for å kunne begynne i lære. Innholdet av teoriundervisningen er nærmere beskrevet i rammeplanen.

Andre og tredje året skal eleven ut i lære som lærling. Under denne tiden skal lærlingen innta skolen en gang i uka og det kan i perioder forekomme kurs organisert som blokkundervisning. Det er litt avhengig av hvilken lærlingplass de får og hva lærlingplassene dekker for noen fagområder. Eleven finner seg to lærlingeplasser som begge må være godkjente av skolen, ett for hvert av de to årene. Det finnes regelverk rundt godkjenning av gårdsbruk og for rettigheter og ordninger rundt lærlingen. Et av de viktige kriterier for å ha lærlinger på gården er at gårdbrukeren selv må ha mesterbrev eller fagskoleavslutning. Lærlingen skriver under lærlingkontrakt og jobber deretter. Tariffen har en vanlig arbeidsuke på 40 timer for de som er over 18 år (Landwirtschaftskammer Niedersachsen, 2014). De som er under 18 år kommer under det som kalles «Jugendarbeitsschutzgesetz» (Ungdomsarbeidsloven), som sørger for at det blir litt mer regulert. Skoledagen blir beregnet med som arbeidstid (Landwirtschaftskammer Niedersachsen, 2014). Den ene skoledagen i uka er for mer spesifikk teori relevant for gårdsdrift (se i rammeplanen). I tillegg må lærlingene drive med loggføring. Denne loggføringen har en viktig posisjon i utdannelsen. Mellom første og andre året som lærling er det en mellomprøve som teller sammen med sluttprøven som gjøres etter siste året som lærling. (Landwirtschaftskammer Niedersachsen, 2011)

Reglene for valg av lærlingeplass i Niedersachsen er skrevet i «Verordnung über die Berufsausbildung zum Landwirt/zur Landwirtin» (Forordning rundt yrkesutdanningen til agronom). Der står det at lærlingen skal ta del i minst to planteproduksjoner og to

husdyrproduksjoner under lærlingetiden (Landwirtschaftskammer Niedersachsen). For valg av lærlingplasser er det i dag blitt ganske åpent. For noen år siden var det nøye bestemt at en måtte til forskjellige gårdsbruk med ulike driftssystem. Det har blitt en endring i senere tid slik at det kan velges to gårdsbruk med ganske like driftsgrener. Eller i spesielle tilfeller også begge årene på ett og samme gårdsbruk (Lessen, 2018).

De to årene elevene er i lære er en stor del av yrkesutdanningen det å loggføre alt. Dette skal gjøres hver dag første året og ukentlig andre året. I tillegg kommer konkrete faglige oppgaver fra skolen som skal løses under lærlingtiden. Loggføringen og oppgavene har som hensikt å gjøre elevene bedre kjent med gårdene. De skal kunne få en oversikt over gjennomført arbeid og gjennom dette bedre forstå det en har gjort og se sammenhenger i det de har gjort. De må være oppmerksomme på arbeidsplassen for kunne observere og lære mer. Videre må de bli kjent med arbeidsoppgavene og tiden de tar. Loggføringen skal lære elevene hvorfor arbeidsoppgaver gjøres og konsekvensene av at det gjennomføres slik. Og ikke minst skal loggføringen hjelpe elevene til å kunne klare prøven på slutten av lærlingtiden. Loggboka og andre oppgaver skal framlegges under mellomprøven og avslutningsprøven (Landwirtschaftskammer Niedersachsen, 2011).

Loggen må inneholde detaljer rundt alt en gjør på gården. Det vil si for eksempel sorter frø en har sådd med mengde, frø/gjødsel, mengden en klarer å så i timen og detaljer rundt jobben en utfører. Det skal også vær notert ned hva andre ansatte/mesteren har drevet med på gården. Andre hendelser som eksempel fødsler, sykdom, kontroll av dyr på beite, kjøp og salg skal også noteres. Til slutt skal det noteres temperatur, vindretning og nedbør. På slutten av hver uke skal dette kontrolleres og signeres av mesteren som en kontroll. I tillegg kommer det noen litt større skriveoppgaver innimellom som må gjøre (Landwirtschaftskammer Niedersachsen, 2011).

For mer utfyllende informasjon og detaljer om den læringsmodellen i den tyske landbruksutdanningen se vedlegg 3-8.

5.2 Rammeplan

Rammelæreplanen skal sikre en velfungerende yrkesutdanning, som skal fører til at elevene skal tåle forandring og vær klar for å takle nye utfordringer. Dermed skal også deres egenskaper til å bestemme og handle vokse. Elevene skal kunne sin

erfaring og kunnskap være godt forberedt for arbeidslivet. Utdannelsen skal sørge for at elevene får ferdigheter og en innstilling som skal utvikle dømmekraften og handlingsvilligheten. Samtidig ha lyst til å utvikle det enda mer innenfor og utenfor yrket. Elevene kan kjenne sine muligheter og begrensninger i jobbsammenheng. Dette er for de kan løse oppgavene med mer sikkerhet og bruke mulighetene til videre utdanning og spesialisering. Elevene skal være i stand til å se bedriftsmessige, rettslige samt økonomiske, økologiske, sosiale og politiske sammenhenger. Eleven skal ikke bare se sine målsetninger, men også de til dens medarbeidere. Samt være villig til å lage kompromisser for å få et godt samarbeid på arbeidsplassen og hindre unødvendige konflikter. (Kultusministeriet, 1994)

I rammeplanen står det ganske detaljert om hva det forskjellige fagområder skal inneholde i utdanningen 1 året i landbruksfagene: Alt som kommer nedover i dette kapitlet er fra kilden: (Kultusministeriet, 1994).

Plantefaget

1. Basiskunnskaper i naturen, klima, jord, flora, fauna, kretsløpene i naturen og litt klima/naturmangfold regelverk. I tillegg kunne bruke det til å finne gårdens produksjonsmuligheter med bakgrunn av denne informasjonen.
2. Jordarbeid: Det skal det læres om behovet til de forskjellige kulturplantene, jordas innhold/struktur og kunne bruke dette til å velge den optimale jordarbeidingsmetoden. I tillegg går de nøye gjennom traktorens funksjoner og virkemåte, motoren, daglig vedlikehold, kostnader osv. Redskapene til forskjellig jordarbeiding blir gjennomgått, det mekaniske, virkemåte, vedlikehold, hms, frem til kostnader.
3. Såing/Planting: Går en grundig gjennom det mest sentrale i som trengs i dagen planteproduksjon. Det er en gjennomgang av planteorganene, fotosyntesen, metabolismen de forskjellige vekststadiene fra frø til videre avling. I tillegg lære om såfrø, valg av rett Frøslag/såfrø/kvalitet og mengde frø som trengs. Dette blir kombinert med gjennomgang av teknikken i såmaskiner, ytelsen av de maskinene, innstillinger og vedlikehold.

4. Gjødsling: Dette blir en grundig gjennomgang av det mest sentrale rundt næring i gjødsel og næringskretsløp. Her går en inn på jordprøver, forventet avling, alt sentrale rundt næringsstoffer. Tar opp både kunstgjødsel og husdyrgjødsel, den sammensetning, oppførsel etter spredning, påvirkninger på naturen, mengde og pris/lønnsomhet. I sammenheng med det blir det gjennomgått forskjellige gjødselspredingsutstyr, tidspunkt for spredning, nøyaktighet, innstillinger og ytelse.
5. Bestandspleie: I den bolken læres det om kontrollering av det du har sådd og det som skal til for å sikre avlingen gjennom sesongen. Det blir sett nærmere på kontroll av kulturplantene, kunne bedømme tilstander, dokumentere, finne forbedringer, se om det går an å effektivisere drifta/lønnsomheten. Ved behov finne hvilke tiltak som må gjøres i bestanden, mekanisk/kjemisk, kunne regelverket rundt, hms og økonomien. Til slutt er det vurderingen av avlingsmengde i forhold til tiltak, målsetning, lønnsomhet og kvalitet.
6. Salg/Lønnsomhet går ut på å kunne bruke markedet for å få mest mulig igjen for avlingen. Da skal en vite litt om videreforedling av kulturplantene, markedsituasjonen, forskjellige muligheter for salg og økonomisk utbytte rundt dette.

Dyreblokka

1. Ser på utgangspunktet på husdyrproduksjon. Det vil si plassering drift, marked, forgrunnlag, og økonomiske perspektiv. Et overblikk over husdyrproduksjonen.
2. Fôring gjennomgår igjennom foringsopptak og utnyttelse av husdyrene. Ser på næringsstoffene, fordøyelsen, resorpsjon/transport og energiomdanning. I tillegg gå igjennom tildeling/inndeling av fôr, konservering, lagring og kvalitet.
3. Avling bolken skal gi elevene kunnskaps og sammenheng mellom exteriør, skjelett muskulatur, organer, andre avlsmål og produksjon av husdyrene. Gå grundig igjennom kjønnene, hormoner, brunst, fruktbarhetsalder, naturlig og kunstig befruktning. Videre skal det gås igjennom avlingsmetoder, Mendels lov og arvelighet av egenskaper/exteriør.
4. Stelling/Pleie er bolken som skal føre til kunnskaps og forståelse rund dyre helse og -stell. I gjennomgangen skal det gjennomgås dyrevelferds indikatorer, sykdommer og årsak, smitte og forebygging samt generell fjøs og dyre hygiene. I forhold til stell står skal det læres om Husdyrenes naturlige oppførsel, unormal adferd, omgang med husdyr og regelverk. I tillegg en gjennomgang av bygg, teknikk og økonomi.

5. Salg/Lønnsomhet blir en gjennomgang for å lære om markedsituasjoner og hvordan en får et lønnsomt driftsoppsett. Her går en gjennom kvalitet, markedsetterspørsel, fôrkostnader, tilvekst daglig/innsett, varighet per innsett, fôropptak, melkeytelse. I tillegg er lærer de om videreforedlingen og veier en kan få solgt produktet, handelspartnere med et fokus på markedet som stadig er i endring.

Årene 2 og 3 på yrkesskolen går en enda grundigere i plante produksjonene. Nå litt mer vært enkelt planteslag for seg med sine spesielle behov. Dette gjelder såing, gjødsling, behandling, avling og økonomi. Det samme gjelder husdyrene, bare at det gjelder næringsbehov, vekskurve økonomi osv. I tillegg er det i begge de årene en blokk med alternativ Landbruk. Det vil si å lære om økologisk drift mer spesifikt.

6. Diskusjon

Jeg vil nå drøfte likheter og ulikheter i agronomutdanningen mellom Norge og Niedersachsen i Tyskland. Her tar jeg utgangspunkt i læreplanene og organiseringen av utdanningen. I løpet av undersøkelsene har jeg funnet ut at denne kan variere noe fra skole til skole, men dette skal ikke være avgjørende for konklusjonene i denne oppgaven. I begge landene finnes det også alternative veier å oppnå samme kompetanse, men det som presenteres nedenfor er basert på det mest vanlige utdanningsløpet.

De yrkesfaglige agronomutdanningene som jeg sammenligner, er begge steder basert på treårige løp. I begge landene er det en miks mellom teori og praksis som til slutt skal gi grunnlag for en god forståelse av landbruk og gårdsdrift. Men utførelsen er forskjellig. I Niedersachsen løser man det med en ren teoretisk skole der elevene har sine lærlingegårder ved siden av. I Norge løser de det med å ha et gårdsbruk tilgjengelig på skolen som de kan bruke til opplæring. I begge landene setter en den vanlige konvensjonelle driften hovedsakelig på timeplanen. Men begge har med alternativ landbruk som tillegg. Sett bort ifra dette er det mange forskjeller, både store og små. I den følgende diskusjonen skilles det mellom teori og praksis.

6.1 Teori

Ulikhetene mellom landbruksutdanningen i Norge og Tyskland kan nok forklares ut fra litt forskjellig filosofi og utgangspunkt. Yrkesskolen i Niedersachsen går mer rett på landbruket, og dette gjøres allerede fra første stund. Skolesystemet i Tyskland er lagt opp på en annen måte enn i Norge og elevene må velge retning fra starten. I Norge har mer fellesfag (allmennfag) og utdanningen er del av den videregående skolen. Det bør også understrekes at utdannelsen i Niedersachsen fram til i dag for det meste er gjennomført av jenter og gutter med gårdsbakgrunn eller som er veldig bransjeinteresserte. Denne yrkesutdanningen er i hovedsak laget for praktisk jobb videre i landbruket og med videreutdanningsmulighet for «Mester».

Utdannelsen i Tyskland starter med temaer som inneholder drift av gård, planter, maskiner og dyr og dette gir et godt grunnlag for det som elevene skal jobbe med i videre utdanningsårene (bbs1 Gifhorn, 2017). Dette fyller 75% av timene første året på BFS. Fellesfagene fyller de resterende 25%. (bbs1 Gifhorn, 2017). Fordelen med dette er at elevene raskt får

grunnleggende kunnskap om landbruket. På denne måten sikres elevene at de har bakgrunnskunnskapene de trenger når de møter praksisen. Dette kan gjøre det mulig å utnytte praksisen bedre (Tingvoll & Øien, 2010). Det kan også være til fordel når gjelder å stille spørsmål om det en holder på med i praksisen. Elevene kan derfor få ut mer dybdekunnskap fra de neste to årene. På en annen side er det ikke sikkert at elevene nødvendigvis ser relevansen av teorien enda og derfor ikke virkelig kan utnytte undervisningen (Tingvoll & Øien, 2010). For å forhindre dette har flere BFS begynt med praktisk undervisning også første året, dette med en dag med utplassering i uka. (bbs1 Gifhorn, 2017)

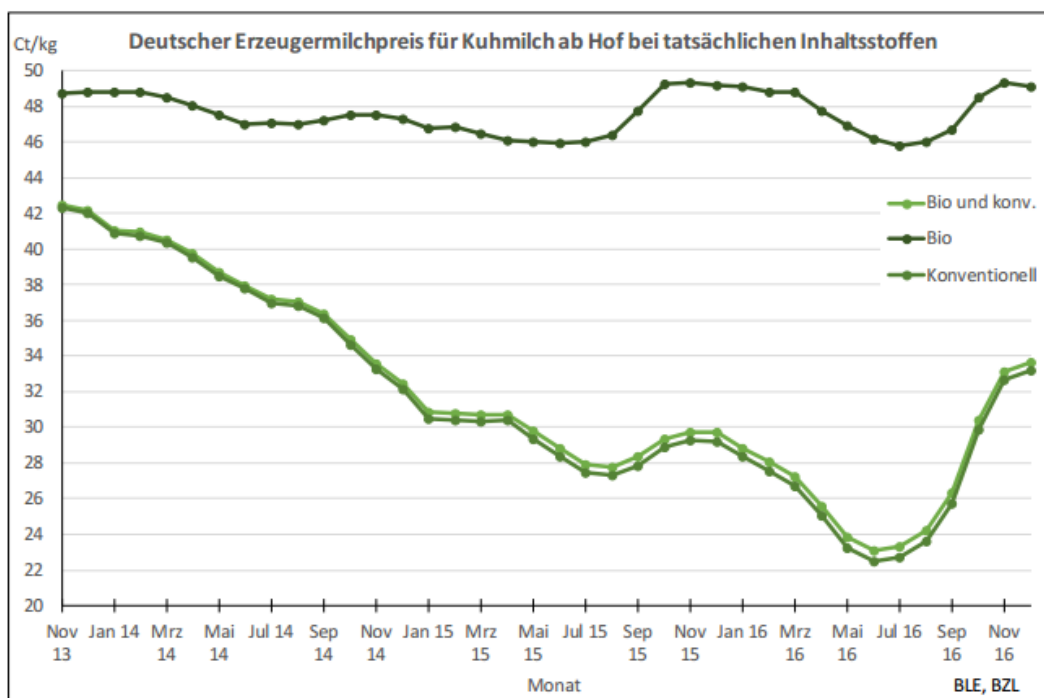
Fellesfagene er mindre prioriterte i landbruksutdannelsen i Niedersachsen. De er til for å lære de nødvendige allmennkunnskapene. I Tyskland kan det være store forskjeller på nivået når elevene begynner BFS, dette fordi det finnes ulike typer grunnskoler i landet. Disse fellesfagene skal sikre at alle kan den nødvendige allmennkunnskapen de trenger før en begynner i lære. Fellesfagene blir yrkesrettet for å få elevene til å skjønne relevansen. Dette er viktig for de som ikke har den allmennkunnskapen, men kan virke som borkastet læretid for de som er i besittelse av den kunnskapen i fra før. Dette sa Tjabe Ulferts og Heinrich van Lessen, melkebønder fra Niedersachsen som begge har gått dualstudie. Allmennkunnskapen fra en godt gjennomført 10 klasse virker som å være det en trenger i fellesfagene før en går ut i lære.

I Niedersachsen legges det mest vekt på yrkeskompetanse. Dette kan ha to sider. På den ene siden gjør det at utdanningen har mer tid til landbruksrelaterte fag. Yrkesutdannelsen blir mer landbruksfaglig og om en vil gå noe videre blir dette i retning av å få mesterbrev, ikke direkte til høyskole eller universitetsstudier. Da er relevansen for fagrelatert informasjon stor. En skal vite at landbruket i Niedersachsen består mye av spesialiserte bruk. På grunn av spesialiseringen kan det virke som om generell landbrukskunnskap også kunne sees på som litt borkastet tid. Dette ble i alle fall hevdet i samtaler med bøndene Heinrich van Lessen og Tjabe Ulferts. Det er spesialiseringen for best mulig landbruksmessig drift som er i fokus. På den andre siden reiser fokuset på yrkeskompetanse og spesialisering spørsmålet om elevene har nok allmennkunnskap på slutten av grunnskolen. Det kan tenkes at det er fare for at utdanningen har for mye fokus på sitt fagfelt og at elevene kan få problemer med å se ting fra andre vinkler. Kanskje nettopp dette er en utfordring som landbruket står ovenfor. Her refereres det til de store globale utfordringene som ble presentert i innledningen av denne oppgaven.

Som nevnt er andre og tredje året rent yrkesfaglige men med teori en gang i uka. Denne teorien retter seg mot å spesialisere kunnskapen til lærlingene og dreier seg om alt fra jordbruksfakta til driftsøkonomi (Kultusministerium, 1994). Fokus er litt forskjellig fra skole til skole men nå i nyere tid blir teorien brukt til en spesialisert driftsgren som er ønsket. Det er i sammenheng med den enorme spesialiseringen i landbruket (Ulferts, 2018).

Men siden utdannelsen også har elever som skal jobbe i mindre spesialisert landbruk kan dette også variere i mellom skoler. Fordelen med spesialiseringen er at eleven får med seg kunnskapen som er nødvendig for å optimere driftsformen den skal inn i. Det er jo enormt mye viten bak hvert enkelt fagfelt i landbruket. Med mer spesialisering blir det mindre viktig med forhåndskunnskap. Mer tid på det enkelte fagfeltet gjør utdanningen målrettet og effektiv (Thagaard, 2003). Det å få med mest mulig av det fagfeltet eleven/lærlingen skal drive med

senere gir han en styrke driftsmessig. Markedsituasjonen i det tyske landbruket er hard presset, slik at optimering av driften er viktig. Dette kan en se for eksempel i markedsrapporten over melkeprisene i Østerrike, Frankrike og Tyskland (Fig 1.). Her ser en tydelig hvordan melkeprisene kan forandre seg på relativ kort tid (FranceAgriMer; Agrarmarkt Austria; Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung, 2016).



Figur 1 Oversikt over melkeprisen i Tyskland fra Nov 13 -> Nov 16
<https://www.ama.at/>

Ulempen med tidlig spesialiseringen på skolen kan være at det hindrer for alternativ tenking. Spesialisering kan føre til at elevene ikke kan tenke «ut av boksen». Dette kan være en svakhet

med tanke på klimatilpasning og lignede utførelser. Kunnskap, kompetanse og erfaring, samt det å være bevist på utfordringene som kommer og tilpasse seg dem og reflektere rundt hvorfor de oppstår, vil være viktig for å utruste den kommende generasjonen av jordbrukere med engasjement for en bærekraftig utvikling (Hegén, 2017). Samtidig kan det tenkes at bredde i drift og kunnskap være en styrke for bedrifter med tanke på dagens marked (Fjellvang, 2013).

Den Norske yrkesutdanningen for agronomer går fram på en litt annerledes måte enn i Tyskland. Likt som i Niedersachsen begynner utdanningen etter grunnskolen. Så velges VG1 Naturbruk. VG1 er en samling av elever som skal gå forskjellige retninger senere i utdannelsen, som her havner i samme klasse. Dette er fordi det er et felles videregående år for naturbrukssektoren og de som vil ta alternativ vei til studieforbereende vitnemål. Derfor er det mange elever med forskjellig bakgrunn, interesse og mål (Bergerud, 2016). Det finnes en risiko for at utdanningen blir veldig generell i VG1 og favner hele naturbruk sektoren. Det begynnes riktignok med praktisk gjennomføring og observasjoner. Timefordelingen i VG1 Naturbruk er ikke så ulik BFS men det større vekt på fellesfagene, med 49% av timene i VG1 Naturbruk mot 75% på BFS. Mesteparten av programfagene i VG1 Naturbruk er derimot mindre direkte rettet mot Agronom enn det som er tilfelle i Niedersachsen BFS. Det finnes i Norge valgfag som kan være rettet spesifikt som dekker 17% av undervisninga (Vilbli, 2018). I de resterende programfagene et litt generelt innsyn i forskjellige primærproduksjoner, og friluftslivfag.

Landbruksutdanningen i VG2 i Norge er en tilnærming til agronomsektoren med en egen linje for Landbruk og Gartnerifag. Likevel, i utdanningen er det fortsatt en blanding av elever med tanke på hvor de vil videre i form av vitnemål. Derfor har de fortsatt en stor del fellesfag, som ligger på samme prosentfordeling som VG1 (Vilbli, 2018). Dette er en stor forskjell fra BFS. Programfagene teori har nå en tilnærming til hele emnet Landbruk og Gartneri. Det kan forekomme litt tyngde på enkelte driftsområder, dette er fordi landbrukets forskjellige produksjoner er plassert litt ulikt i Norge. For å forklare dette nærmere er det større vektlegging av kunnskap om kornproduksjon i Hedmark enn i Agder fylkene eller på Vestlandet. Men programfagene inneholder likevel det meste av driftsgrener vi har i Norge. Dette gir en bred kompetanse innen faget og danner grunnlaget til VG3 Landbruk.

VG3 året blir da en full spissing med avslutende yrkesutdanning Agronom. VG3 Landbruk er et år som skal gi deg yrkestittelen Agronom. Det er fylt med mye teori og øvelser rund det med driften av et gårdsbruk. Her går det grundig igjennom husdyr, planter, økonomi, planlegging, drift, lønnsomhet og agronomiske aspekter rundt dette (Utdanningsdirektoratet, 2016). I dette tredje året legger en til det de andre to årene ikke har dekket og prøver å legge det sammen så elevene ser sammenhengene mellom agronomien, bedriften og miljøet. Det er en del teori også dette året men denne er yrkesrelevant.

Det er større fokuset for videre studier i den norske yrkesutdanningen. Med en fellesfagprosent på nærmere 48 % de to første årene kan det tenkes at elevene har delt fokus på programfagene og fellesfagene. Dette kan være en fordel fordi det gir rom for mer samfunnskunnskap, historie, språkkunnskap som kan være viktige kunnskap ved å takle framtidens problemer og for å kunne forsvare seg (Hegén, 2017). Ellers er fagene veldig viktige for elevene som skal ta studiespesialisering for å ha kunnskapen de trenger når de velger et alternativt tredje år. Fellesfagene har prøvd å tilpasse litt til yrkesfaget (Wendelborg, Røe, & Martinsen, 2014). Det kan diskuteres hvorvidt det har lyktes, men den diskusjonen tas ikke her. På en annen side kan dette være vanskelig for ungdommer som har lyst til å bruke tiden på å lære jordbruksmessig relevant kunnskap at de må bruke så mye av tiden på fellesfag som ikke virker så relevante. Det samme gjelder for noe av innholdet i programfagene, særlig på VG1. Dagens klasser på Naturbruk består av en majoritet av elever som ikke velger VG3 Landbruk. VG1 Naturbruk er for mange i Norge en inngang i landbruksverden. De velger utdanningen for at de er glade i naturen og ikke noe mer (Bergerud, 2016). Det kan diskuteres om det er et godt utgangspunkt for å bli Agronom, selv om det i utgangspunktet ikke er en ulempe når det er interesse for jordbruk også hos en del av befolkningen som ikke primært driver med det på heltid.

Uansett er utgangspunktet ofte et annet i Tyskland og elevene som velger landbruksutdanning vet kanskje mer hva de går til.

Ut fra kompetansemålene til programfaget VG2 Landbruk og gartneri, har den landbruksteoretiske delen av programfaget likheter med første året av yrkesutdanningen i Niedersachsen. Det gjennomgår husdyr, planter, litt biologi, vedlikehold og drift av maskineri, litt økonomi og mye annet grunnleggende agronomisk kunnskap. Men de programfagene som dekker den agronomiske delen teoretisk skal i Norge også gi en praktisk læring/innføring i landbruket. Dette er lett å få til siden skolene har tilgang til landbruksvirksomhet på egen gård

eller gjennom gode avtaler. Men det blir mye som skal dekkes på de avsatte skoletimene. Det kan tenkes å bli litt lite tid for en grundig gjennomgang av så vel teori som praksis.

En stor forskjell mellom Norge og Tyskland er vektleggingen og fokuset på økonomi, effektivitet og ytelse. I Tyskland virker det som et svært viktig fokus når en leser rammelæreplan (Kultusministerium, 1994). Dette fokuset fortsetter til videre læring i utdanningens to læreår. Fokus på økonomi, effektivitet og ytelse kan sies å gjelde fra første dagen på BFS og hele veien gjennom utdanningssystemet og de oppgaver som må løses i tilknytning til praksisen. Denne formen for produksjonstanke kommer en i Norge litt i på i teorien på VG2, men fokuset virker ikke å være framtreddende, i alle fall ikke de to første årene (Utdanningsdirektoratet, 2016) (Utdanningsdirektoratet, 2016). Derimot på VG3 Landbruk blir det gått grundig igjennom driftssystemet med tanke på økonomi og planlegging (Utdanningsdirektoratet, 2016). Forskjellen i fokus kan være fordi Tyskland har et mer åpent landbruksmarked enn i Norge og derfor er slik kunnskap viktigere. Det norske landbruket er mer kontrollert og fastsatt enn det tyske.

6.2 Praksis

Praksisen er en viktig del av yrkesfagene. Dette gjelder både i Norge og Niedersachsen i Tyskland. Vektleggingen og måten det gjennomføres på er likevel forskjellig. I Niedersachsen er utdanningen til agronom sterkt basert praksis. Det kan være visse forskjeller mellom skolene i Niedersachsen men praksisen begynner enten så smått det første året med en dag i uka (bbs1 Gifhorn, 2017). Det blir også tilbud et fullt teoretisk år. Det kan ses som en ulempe med en ren teoretisk opplæring hele det første året da dette kan gjøre at det kan bli mye å gjøre for mesteren, siden det ikke ligger noe praksis i bunnen før lærlingetiden. Praksis første året har ikke har vært vanlig til nå i Niedersachsen siden de fleste elevene på forhånd allerede har tilknytning til landbruket.

Behovet for noe praksis før lærlingetiden har også blitt poengtert i prøveprosjektet i Vestfold.

«Mens elevene går på skole er det utplassering 1 dag i uken. Denne utplasseringen er superviktig for å få en god forberedelse til Lærlingtiden» (Wold, 2018)

I Tyskland kommer tyngden av den praktiske undervisningen andre og tredje året. Eleven blir da til lærling og må finne seg en eller to godkjente gårder (for kontrakt, se Vedlegg 2).

Etter regelverket skal det være minst 24 timer jobb på gårdsbruket i uka for lærlingen (Landwirtschaftskammer Niedersachsen, 2014). Dette medvirker til at lærlingen for fullt blir beregnet inn i drifta. Dette blir også framhevet som positivt fra lærlingeforsøket i Vestfold i Norge.

For læringsutbytte av praksisen kommer det mye an på om lærlingen er motivert. I tillegg kommer det an på gården og Mesteren om hvor mye lærlingene får ut av lærlingetiden. Er eleven lite motivert blir det problematisk for Mesteren. Dette kan resultere i lærlingen bare får kjedelig arbeid. Men Mesteren må også ta ansvar for at lærlingen skal få noe ut av tiden og trives på jobben. Å ha lærlinger er generelt en utfordring men også en ressurs. Dette påpekes i en masteroppgave fra Universitetet i Nordland – UiN (Kalvik & Kolloen, 2014). Her nevnes litt av kompleksiteten i et forhold mellom lærling, mester og mestring. Heinrich van Lessen, som har selv mesterbrevet og vært med som sensor i avslutningsprøvene, nevnte de samme kriteriene til et velfungerende læringsutbytte.

Lærlingtiden skal skape en selvstendig og faglig sterk agronom. Som lærling begynner elevene å lære seg rutiner og praktisk arbeidsutfyllelse. Det begynner fra mindre oppgaver til større etter vært. Progresjonen er avhengig av lærlingens utgangspunkt og utvikling. Her får lærlingen arbeidsoppgaver som skal løses alene. Her er det ikke en klasse sammen, så lærlingen er nødt til å gjennomføre arbeidsoppgavene selv. De jobber mange timer i uka som fører til kontinuerlige og tid til å lære. Loggskrivningen fører til enda mer fokus på læring, dette er for å motvirke at praksisen bare blir utføring av arbeid og at en glemmer å spørre seg hvorfor. Det er viktig å ha med dette «hvorfor», ellers så mistes lett hensikten med utdanningen Dette i alle fall ifølge Niedersachsen lærlingsloggsbeskrivelse for agronomutdanningen (Landwirtschaftskammer Niedersachsen, 2011).

Ved valg av lærlingplassene i Niedersachsen er det i dag blitt ganske fritt. For noen år siden var det mer styrt da det var fastsatt at en måtte til litt gårdsbruk med ulike driftssystem. Dette var nok for å få bredde i utdanningen. Dette er noe mange lærlinger enda ønsker ifølge Tjabe Ulferts. Det har blitt en endring i senere tid slik at det kan velges to gårdsbruk med ganske like driftsgrener, eller i spesielle tilfeller også begge årene på ett og samme gårdsbruk. Dette er gjort slik for å etterkomme behovet for spesialisering i landbruket. Denne spesialiseringen har ført til at noen elever synes det er irrelevant med andre driftssystemer enn det de har tenkt å drive med selv etter endt utdanning. Heinrich van Lessen påpekte at for tiden er diskusjonen om bred kunnskap kontra spesialisering til debatt.

Som nevnt skal det under lærlingetiden føres en logg over praksisen. Føringsen skal gjøre studentene bevisste på sammenkoblingen mellom teorien de har lært og praksisen, samt gi en større bevissthet rundt arbeidsoppgaver (Landwirtschaftskammer Niedersachsen, 2011). Det er lærlingen sitt ansvar at loggen blir korrekt ført. Det kan tenkes at loggskrivningen også skal hjelpe med å lære å jobbe strukturert. Det er også til for å kunne fremme driftsføringer og dokumentasjon og hjelper lærlingen med å holde øynene oppe og lære av prosessen og sammenhengene på gården fra dag til dag. Dette skal kontrolleres av mesteren og gir mesteren en sjanse til å hjelpe/kontrollere lærlingen. Begge lærlingearene avsluttes med en praktiskmuntlig prøve. Her må loggen framlegges. Dette fungerer som en kontroll på lærlingetiden og den oppmerksomheten lærlingen har vist under tiden (Landwirtschaftskammer Niedersachsen, 2011). Det blir en del arbeid for lærlingene med loggen og dette kommer i tillegg til selve praksisjobben. Systemet setter med dette en del ansvar på lærlingen.

Den praktiske undervisningen på Norske landbruksskolen starter allerede første året av utdanningen. Dette er relativt lett å få til fordi skolen ofte har egen drift eller gode avtaler med naboer. Det begynner med veldig små oppgaver som skal løses, som testing av forskjellige oppgaver uten noe spesielt stort ansvar. Siden øker ansvaret og oppgavene i løpet av utdanningen. Dette kan tenkes å være bra for å bli kjent med praktisk arbeid og for å få mestringsfølelsen og motivasjonen opp. Disse punktene blir også nevnt i en master som undersøkte VG1 Naturbruk. (Bergerud, 2016). Dette kan særlig være viktig for elever som aldri har hatt kontakt med landbruk, husdyr eller maskiner.

Praksisjobbingen i den norske utdanningen foregår mye i grupper i starten. Dette er både positivt og negativt. Det kan tenkes å være positiv med tanke på å lære samarbeid når det gjelder problemløsninger. En kan også lære av hverandre. Ulempen kan tenkes å være at folk med praktisk erfaring og kunnskap fort kan ta å løse problemer slik at resten ikke får med seg det de burde. Systemet legger opp til mange elever på et bruk, det vil si at arbeidsoppgaver blir splittet opp. Arbeidet må organiseres veldig bra om alle skal få med seg det meste. Likevel, det blir neppe noe mengde på hver elev. Derfor har det også blitt lagd inn utplasseringer. Men spørsmålet er om det blir nok! Arbeidserfaring er det begrenset med tid til i det norske systemet. Programfagene skal inneholde landbruksteori og praksis. Det blir lite tid til praksis når en sammenligner med andre yrkesfag som har slik praksis pluss lærlingtid (Vilbli, 2018).

Agronomutdannelsen i Norge trenger kanskje ikke å ta inn arbeid ute på gårder som lærlinger, men det er viktig at en stor del av jobbene som gjøres under utdannelsen er praktiske nok og at de er relevante.

Hvorfor er agronomlæregangen i Norge bygget opp slikt som den er med tanke på praksisen? I Tyskland fikk et slikt konsept ikke gjennomslag. Historisk sett ble «Musterbetriebe» ingen suksess, dette fordi de var for kostbare (Seidl, 2013). Men i Norge har dette vært et konsept lenge. Det kan tenkes at dette har sammenheng med landbrukets struktur i Norge. De ca. 40000 gårdsbrukene er fordelt utover et stort areal (SSB, 2017). Dette fører til at det samles folk fra veldig spredde områder inn til Naturbruksskolene i forhold til hva som er tilfelle i Niedersachsen. Når en først har de samlet elevene er det kanskje like greit å ha gårdstilbudet på skolen. Vanskelig å tenke seg «Niedersachsen systemet» direkte overført til alle fylker i Norge. Dagens norske løsning virket som en lettvin måte å gi en agronomutdanning på. En årsak til at lærlingssystemet kan være problematisk å gjennomføre mange steder i Norge er at flertallet av gårdene har en størrelse som kan gjøre det vanskelig å ta inn en lærling slik de gjør det i andre land. Mange gårder drives også på deltid, det vil si at bonden har annen jobb ved siden av. Likevel, ideelt sett skulle en lærlingetid være det beste for eleven og gjøre at en får med seg det som trengs for å kunne gjøre jobben sin best mulig!

Systemet i Norge legger opp til en tett forbindelse mellom teori og praksis. Dette er litt i motsetning til systemet i Tyskland der yrkesutdanningen innen agronom er mer tydeligere splittet i en teoridel og praksisdel. Dette med å forbinde teori og praksis kan skape et mindre skille mellom de to delene av utdanningen. Dette kan føre til en bedre forståelse av kombinasjon mellom det praktiske og det teoretiske i en jobbsammenheng. Kanskje utnyttes studietiden bedre fordi elevene ser mer relevans i teorien med en gang (Tingvoll & Øien, 2010). Likevel, med den begrensede tiden som blir brukt på praksisen (fordi mye teori må gjennomgås for å følge det som er fastsatt i læreplanen), så blir systemet ikke optimalt. Dette kan føre til viktige begrensninger som selvsikkerhet og mestring i arbeidssammenheng, noe som trengs for å ta gode beslutninger (Kalvik & Kolloen, 2014). Dette er noe som kanskje en kunne forbedre i det norske systemet.

7. Konklusjon

Ut fra sammenligningen av Agronomutdanningene i Niedersachsen og Norge har jeg kommet fram til at det finnes enkelte forhold vi med fordel burde kunne forbedre i det norske systemet. Denne konklusjonen kommer som et resultat av en helhetlig og grundig gjennomgang av utdanningssystemene, en gjennomgang som også inkluderer annen forskning og litteratur, samt samtaler med nøkkelpersoner og egne erfaringer med utdannelsen.

For å gjøre agronomutdanningen i Norge bedre tilpasset til dagens behov og utfordringer, er følgende forhold særlig viktige å gjøre noe med:

På VG1 får elevene som har lyst å bli agronom få relevante fag og lite tid til disse i forhold til det som burde vært mulig. Det trengs ikke nødvendigvis å kuttes ned på fellefagene men det burde finnes en større spesialisering innen programfagene. Dette hadde kunne lagd et bedre faglig grunnlag for de elever som vil bli agronomer og bidra til at de kan gå mer i dybden de videre årene. Faglig dybde vil kunne være en fordel for å møte framtidens utfordringer i landbruket.

En forbedring i den teoretiske undervisningen som bør vurderes er å styrke den driftsmessige tankegangen i landbruksutdanningen i Norge. Dette inkluderer et økt fokus på økonomi, lønnsomhet og marked i undervisningen. Dette er temaer som burde være viktige gjennom hele utdannelsen. For å drifte en gård eller bli rådgiver er økonomien en viktig sentral del av jobben.

Agronomutdannelsen i Norge har etter min undersøkelse et fortrinn framfor det tyske systemet fordi de har et gårdsbruk tilgjengelig på skolen. Dette gir en enorm fordel for kombineringen av teori og praksis, noe som kan være særlig viktig i begynnelsen av utdanningen. For elever som aldri har jobbet i landbruket før, kan praksis på skolen være en enorm fordel. På skolens område gis det mulighet for en trygg måte å bli kjent med dyr, planter og maskiner på, og læringen kan skje uten mye press. Jeg tror at dette er en av de viktige tilretteleggingene i det norske systemet, som gjør det mulig for folk som ikke har vært borte i landbruk til å komme inn i det.

Mengden praksis i den norske agronomutdanningen bør det gjøres noe med. For å få en god forståelse av landbruket og de jobbene som inngår det er det viktig å ha praktisk erfaring. Praksisen på skolen er en fin begynnelse, men ikke nok. For virkelig å mestre praksisen er det

behov for ett eller flere lengre opphold på gårder og ikke bare praksis på skolen eller kortvarige utplasseringer. Elevene må bli styrket praktisk og få en forståelse av landbruket på et helt annet plan. De må kunne ta viktige beslutninger etter utdannelsen. Elevene skal jo ha grunnlag for å overta en gård etter utdannelsen. For å øke mestringsfølelsen er det essensielt med mer praksis.

Prøveprosjektet i Vestfold med to år på skole og to år i praksis ute på gårder er en god løsning som imøtekommer mange av de nevnte punktene. Dette er en løsning som sannsynligvis krever mer ressurser og oppfølging fra skolene, men som har et enormt potensial for å forbedre landbruksutdanningen i Norge. Jeg vil med dette stille meg bak de som jobber med dette prosjektet, fordi jeg mener det virker som kvalitativ bedre løsninger enn dagens landbruksutdanning. Vestfold Landbrukstjenester har vist at det er mulig å organisere og kvalitetssikre praksisen. Prosjektet bør så absolutt forlenges og støttes videre. Kanskje vil framtidens agronomutdanning i Norge nettopp være bygd på modellen fra prøveprosjektet i Vestfold, en modell som kombinerer det beste fra landbruksutdanningen i Tyskland med det beste fra det norske systemet.

Jeg ser ikke på 2+2 som en hindring for de som vil ta studiespesialisering. De to landbruksrelevante årene på VGS kan bli et optimalt utgangspunkt for de som vil gå høyere utdanning i landbruket. Enda mer yrkesrettede fellesfag kan gjør det mulig å kombinere det enda bedre med utdannelsen. Dermed kan dette studie bli en styrke i det norske samfunnet på flere plan.

8. Litteraturliste

- bbs1 Gifhorn. (2017). *Einjährige Berufsfachschule Agrarwirtschaft*. Hentet fra bbs1 Gifhorn: <https://www.bbs1-gifhorn.de/sis/content/berufsfelder/einj%c3%a4hrige-berufsfachschule-agrarwirtschaft>
- Bergerud, E. (2016). *Naturbruk- utdanning for bærekraftig utvikling*. Ås: Norges miljø- og biovitenskaplig universitet.
- Dybdal, S. E. (2015). *Bærekraftig matproduksjon i et endret klima*. Oslo: Utviklingsfondet.
- Fjellvang, L. (2013). *Bedrifters innovasjonsgrad og absorptive kapasitet - faktorer som påvirker anvendelsen av eksterne nettverksrelasjoner. En kvantitativ studie av nordnorske bedrifter*. Tromsø: Universitetet i Tromsø.
- FranceAgriMer; Agrarmarkt Austria; Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung. (2016). *Deutschland, Frankreich und Österreich: Vergleich der Märkte im Bereich Milch und Milchprodukte*. FranceAgriMer; Agrarmarkt Austria; Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung.
- Frison, E. A. (2016). *From Uniform to Diversity*. Hentet fra A paradigm shift from industrial agriculture to diversified agroecological systems: http://www.ipes-food.org/images/Reports/UniformityToDiversity_FullReport.pdf.
- Gjerdåker, B. (2002). *Norges landbrukshistorie III. Kontinuitet og modernitet 1814*. Oslo: Samlaget.
- Hegén, I. T. (2017). *Bærekraftig medborgerskap i samfunnsfag. En analyse av elevers erfaring og forståelse på*. Oslo: Universitetet i Oslo.
- Kalvik, A., & Kolloen, S. (2014). *Lærekandidaten en utfordring og en ressurs: hvordan blir ungdom med grunnkompetanse en ressurs i arbeidslivet*. Bodø: Universitetet i Nordland.
- Kultusministerium. (1994). *Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Landwirt/Landwirtin*. Kultusministerkonferenz.

-
- Landwirtschaftskammer Niedersachsen. (2011). *Erläuterungen zum Führen des Berichtsheftes/ schriftlichen Ausbildungsnachweises*. Oldenburg: Landwirtschaftskammer Niedersachsen.
- Landwirtschaftskammer Niedersachsen. (2014). *Arbeitszeit und Jugendarbeitsschutz fuer Auszubildene im Beruf Landwirt/Landwirtin*. Oldenburg: Landwirtschaftskammer Niedersachsen.
- Landwirtschaftskammer Niedersachsen. (u.d.). *Betriebszweige fur die Berufsausbildung zum Landwirt/ zur Landwirtin*. Oldenburg: Landwirtschaftskammer Niedersachsen.
- Lessen, H. v. (2018, Mars). Personlig samtale.
- Miller, O. E. (2003). The Story of a Man and a Tractor. I D. Macmillan, *John Deere Tractor Legacy* (ss. 41-42). Stillwater: John Deere.
- Rischkowsky, B., & Pilling, D. (2007). *The State of Food Insecurity in the World*. . Roma: FAO.
- Seidl, P. D. (2013). *Zwei Jahrhunderte fachliche Bildung und Ausbildung in der bayerischen Agrarwirtschaft*. Bayern: vlf-bayern.
- SSB. (2017, januar 17). *Strukturen i jordbruket*. Hentet fra Statistisk sentralbyrå: <https://www.ssb.no/jord-skog-jakt-og-fiskeri/statistikker/stjord/aar>
- Statista. (2017). *Anzahl der Betriebe in der Landwirtschaft in Deutschland in den Jahren 1975 bis 2016* . Hentet fra Agrarwirtschaft/Landwietschaft: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/36094/umfrage/landwirtschaft---anzahl-der-betriebe-in-deutschland/>
- Store Norske Leksikon. (2018). *STORE NORSKE LEKSIKON*. Hentet fra STORE NORSKE LEKSIKON: <https://snl.no/Niedersachsen/> <https://snl.no/Norge>
- Sæther, B., Haugum, M., Lerfald, M., Skålholt, A., & Stokke, M. (2014). *Evaluering av landbruksutdanningen på videregående nivå og vurdering av behovet for fagskoler innen landbruk*. Lillehammer: Østlandsforskning AS.

- Thagaard, T. (2003). *Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet*. Hentet fra sv.ntnu.no: <http://www.sv.ntnu.no/iss/Arild.Blekesaune/SOS1002-V05/Forelesning19.pdf>
- Tingvoll, W.-A., & Øien, L. (2010). *Sykepleiens vitenskapelige grunnlag i møte med praksis*. Campus Narvik: UiT Norges artiske universitet.
- Ulferts, T. (2018, Mars). Personlig samtale.
- United Nations Association Of Norway. (2017, 10 06). *FN: Befolkning, migrasjon og urbanisering*. Hentet fra FN: Befolkning, migrasjon og urbanisering: <https://www.fn.no/Tema/Fattigdom/Befolkning>
- Utdanningsdirektoratet. (2016, 06). *Landbruk*. Hentet fra Læringsplaner VG3 : <https://www.udir.no/kl06/NALBR3---->
- Utdanningsdirektoratet. (2016, 06). *Landbruk og gartnerier*. Hentet fra Læreplaner VG2: <https://www.udir.no/kl06/NALGA2---->
- Utdanningsdirektoratet. (2016, 06). *Naturbruk*. Hentet fra Læreplaner VG1: <https://www.udir.no/kl06/NANAB1---->
- Vilbli. (2018). *Fag- timestfordeling naturbruk*. Hentet fra Fag- timestfordeling naturbruk: <https://www.vilbli.no/nb/nb/no/fag-og-timestfordeling-naturbruk/program/v.na/v.nanab1----/p2?program=v.na>
- Vilbli. (2018). *Vilbli.no /Yrkeskompetanse*. Hentet fra Vilbli.no /Yrkeskompetanse: <https://www.vilbli.no/nb/nb/no/yrkeskompetanse/a/025413>
- Wendelborg, C., Røe, M., & Martinsen, A. (2014). *Yrkesretting og relevans i praksis, En kvalitativ studie om tilpasning av fellesfag til yrkesfaglige studieprogram*. Trondheim: NTNU Samfunnsforskning.
- Wold, R. (2018, Mars). E-mail korrespondanse Landbrukstjenester Vestfold.
- Zeder, M. A. (2011, Oktober 4). The Origins of Agriculture in the Near East. *Current Anthropology*, ss. 221-235.

9. Vedlegg

Vedlegg 1. Oversikt over prøveprosjektet i Vestfold

Vedlegg 2. Niedersachsen lærlingkontrakt for Landbruket

Flere andre relevante vedlegg

Vedlegg 3. Viktige temaer for jobbsamtalen når det gjelder Lærlingplass. / Wichtige Themen fur das Einstellungsgesprach.

Vedlegg 4. Dokument for gårdsbruk som vil bruke den økonomiske støtten under lærlingperioden. / Merkblatt fur Betriebe zur Einstiegsqualifizierung.

Vedlegg 5. Økonomiske- og Ferie betingelser/ Vergutung, Urlaub u. a. ab 01. Januar 2017

Vedlegg 6. Arbeidstid og ungdommens arbeidsreglement. / Arbeitszeit und Jugendarbeitsschutz.

Vedlegg 7. Retningslinjer for valg av lærlingsgårder/ Betriebszweige

Vedlegg 8. Loggskrivings veiledning og regler. / Erlauterung zum Führen des Berichtsheftes.

Vestfold Landbrukstjenester (VLT) er opplæringskontor og gjør avtale med bonde/gartner/lærebedrifter

- VLT administrerer forsikringer, betaler arbeidsgiveravgift, feriepenger, sykepenger, (OTP)
- VLT gjør avtale med bonden/gartner/bedrift etter at disse er godkjent som lærebedrift. (Vestfold Fylkeskommune (VFK) godkjenner)
- VLT fakturerer Bonde/gartner/bedrift for ½ fagarbeiderlønn inkl. arbeidsgiveravgift, feriepenger, forsikring, administrasjon og OTP. Det vil være naturlig å fakturere noe under ½ fagarbeiderlønn i starten og noe over ½ fagarbeiderlønn etter hvert som lærlingen får erfaring.
- Lærlingtilskuddet tilfaller VLT.

VLT ansetter lærlingen og tilbyr plass i en lærlingring

- For å kunne gi lærlingen en spennende, attraktiv og variert opplæring.
- Enklere å ta til seg en lærling for et halvt år enn for 2 år for mange bønder
- Lærlingen har praksis hos 1-4 bønder/gartnere/bedrifter.
- VLT oppretter og holder kontakt med bedriften/ringen (administrasjon).

Annet

- VFK kurser/forbereder lærebedriften.
- VLT søker om å få bli opplæringskontor og har ansvaret for oppfølging av lærlingen i bedrift.
- Hvis lærlingen skal kurses underveis i læretiden, kan det være naturlig at skolene trekkes inn til dette.
- Skoler eller andre som utfører kurs eller tjenester for lærlingen, fakturerer VLT

Vedlegg 2

side 1

Für die zuständige Stelle

Berufsausbildungsvertrag



Zwischen der/dem Ausbildenden/Betriebsinhaber/-in

und der/dem Auszubildenden

Name/Anschrift des Ausbildungsbetriebes	
Ortsteil	
Straße	
PLZ/Ort	Landkreis
Tel.:	Fax:
E-Mail:	
Als Ausbilder/-in gem. § 2 Nr. 2 ist beauftragt:	
Die betriebliche Ausbildung findet abweichend von o. g. Adresse statt in:	

Name, Vorname	
Straße	
PLZ/Ort	
geb. am	in:
Staatsangehörigkeit	Tel.:
Geschlecht	<input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> weiblich
gesetzlicher Vertreter	<input type="checkbox"/> beide Elternteile <input type="checkbox"/> Vater <input type="checkbox"/> Mutter <input type="checkbox"/> Vormund
Anschrift falls abweichend von oben:	

wird nachstehender Vertrag zur Ausbildung im Ausbildungsberuf nach Maßgabe der Ausbildungsordnung geschlossen. Landwirt/Landwirtin

gewählte Betriebszweige in der **Pflanzenproduktion**: * a, b, c, d, e, f, g, h, i, j, k * Zutreffendes bitte ankreuzen.
 in der **Tierproduktion**: * l, m, n, o, p, q, r, s, t, u, v, w, z Erläuterungen siehe Merkblatt

Für das Ausbildungsverhältnis gelten die Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes vom 23.03.2005 in der jeweils gültigen Fassung (wesentliche Inhalte siehe Rückseite). Vorbemerkungen zum Berufsausbildungsvertrag siehe Merkblatt zum jeweiligen Beruf.

Eine vorzeitige Lösung sowie Änderung des Berufsausbildungsvertrages sind der Landwirtschaftskammer unter Angabe des Grundes sofort mitzuteilen.

A Ausbildungszeit

Die Ausbildungszeit beträgt insgesamt 3 Jahre.
 Die Anrechnung der Berufsfachschule des entsprechenden Berufes wird vorbehaltlich des erfolgreichen Abschlusses vereinbart.
 Verkürzung wird beantragt wegen Hochschulreife/ Fachhochschulreife.
 Verkürzung wird beantragt wegen abgeschlossener Berufsausbildung in einem anderen Ausbildungsberuf.

Das mit diesem Vertrag geschlossene Ausbildungsverhältnis beginnt am: _____ endet am: _____

Es gilt als: 1. 2. 3. Ausbildungsjahr

Die Probezeit beträgt _____ Monate (1-4 Monate).

Für den Auszubildenden ist dieser Vertrag ein Folgevertrag.
 nein ja; Kopie des/der Vorvertrages/-träge beifügen.

B Vergütung

Der Ausbildende zahlt dem Auszubildenden eine angemessene Brutto-Vergütung gem. des jeweils gültigen Tarifvertrages. Sie beträgt z.Zt. monatlich:

brutto		Euro	im 1. Ausbildungsjahr
brutto		Euro	im 2. Ausbildungsjahr
brutto		Euro	im 3. Ausbildungsjahr

Der Betrieb gewährt Unterkunft Verpflegung

C Urlaub. Der Ausbildende gewährt dem Auszubildenden Urlaub nach den jeweils geltenden Bestimmungen (Jugendarbeitsschutzgesetzes bzw. gültiger Tarifvertrag).

Es besteht ein Urlaubsanspruch von zur Zeit

im Jahr	20	20	20	20
Werktage				
Arbeitstage				

D Regelmäßige tägliche und wöchentliche Ausbildungszeit

Es gelten die Bestimmungen des jeweils gültigen Tarifvertrages bzw. des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

Regelmäßige tägliche Ausbildungszeit:	Stunden
Regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit:	Stunden

E Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

Zum Besuch von Lehrgängen zur überbetrieblichen Ausbildung gelten die Beschlüsse des Berufsbildungsausschusses der Landwirtschaftskammer. Darüber hinaus werden folgende ergänzende Ausbildungsmaßnahmen vereinbart:

Berufschulstandort/-e: _____

F Sonstige Vereinbarungen

(Eine Vereinbarung, die zu Ungunsten des Auszubildenden von den §§ 10-26 Berufsbildungsgesetz abweicht, ist nichtig.)

Das Berichtsheft wird geführt und ist vom Ausbildenden regelmäßig durchzusehen und abzuzeichnen.

G Die umstehenden Vereinbarungen sind Gegenstand dieses Vertrages und werden anerkannt. Die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse wird beantragt.

Mündliche Nebenabreden, die das Berufsausbildungsverhältnis betreffen, bestehen nicht. Änderungen und Ergänzungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

Ort: _____, den _____

Ausbildende/-r/Betriebsinhaber/-in Ausbilder/-in

Auszubildende/r

gesetzliche/-r Vertreter/-in

H Statistische Angaben (siehe Seite 4; unbedingt ausfüllen!)

Dieser Vertrag ist im Original von den Vertragsparteien unterzeichnet und bei der Landwirtschaftskammer in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen unter

Nr.: _____ Siegel _____

Datum: _____

Im Auftrag _____

- Dauer** (siehe Buchstabe A)
- Probezeit** (siehe Buchstabe A)
Wird die Ausbildung während der Probezeit um mehr als ein Drittel dieser Zeit unterbrochen, so verlängert sich die Probezeit (nicht die Ausbildungszeit) um den Zeitraum der Unterbrechung.
- Vorzzeitige Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses**
Besteht der Auszubildende vor Ablauf der unter Nr. 1 vereinbarten Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss.
- Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses**
In Ausnahmefällen kann die zuständige Stelle auf Antrag der/des Auszubildenden die Ausbildungszeit verlängern, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Besteht die/der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf ihr/sein Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

§ 2 – Pflichten des Auszubildenden

- Die/Der Auszubildende verpflichtet sich,
- Ausbildungsziel**
dafür zu sorgen, dass der/dem Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt wird, die zum Erreichen des Ausbildungszieles nach der Ausbildungsverordnung erforderlich ist, die Berufsausbildung nach den beigefügten Angaben zur sachlichen und zeitlichen Gliederung des Ausbildungsablaufs so durchzuführen, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann;
 - Ausbilder/Ausbildlerin**
selbst auszubilden oder eine/n persönlich und fachlich geeignete/n Ausbilder/-in (von der Landwirtschaftskammer anerkannt) ausdrücklich damit zu beauftragen und diese/n der/dem Auszubildenden jeweils schriftlich bekannt zu geben;
 - Ausbildungsmittel**
der/dem Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel (insbesondere die betrieblichen Ausbildungsmittel, Fachliteratur und das Berichtsheft) zur Verfügung zu stellen, die für die Ausbildung in den betrieblichen und überbetrieblichen Ausbildungsstätten und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen, auch soweit solche nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses und in zeitlichem Zusammenhang damit stattfinden, erforderlich sind;
 - Berufsschulbesuch, Ausbildungsnachweis**
die/den Auszubildende/n zum Besuch der Berufsschule und von Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (siehe E) anzuhalten und freizustellen, ihm bei Führen des vorgeschriebenen Ausbildungsnachweises anzuleiten und diesen regelmäßig durchzusehen und abzuzeichnen;
 - Sorgepflicht**
dafür zu sorgen, dass die/der Auszubildende charakterlich gefördert sowie sittlich und körperlich nicht gefährdet wird. Bei Aufnahme in die häusliche Gemeinschaft des Auszubildenden ist dem Auszubildenden angemessene Unterkunft und Verpflegung, bei Erkrankung die erforderliche Pflege zu gewähren, sofern nicht die Überführung in ein Krankenhaus erforderlich ist. Der Erziehungsberechtigte oder der Sorgeberechtigte ist von der Erkrankung zu benachrichtigen;
 - Ausbildungsbezogene Tätigkeiten**
der/dem Auszubildenden nur Aufgaben zu übertragen, die dem Ausbildungszweck dienen und ihren/seinen körperlichen Kräften angemessen sind;
 - Freistellung**
die/den Auszubildenden für die Teilnahme am Berufsschulunterricht und an Prüfungen freizustellen. Das gleiche gilt für die Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte, die von der zuständigen Stelle angeordnet werden (siehe Buchstabe E);
 - Ärztliche Versorgung**
von der/dem jugendlichen Auszubildenden sich eine Bescheinigung gemäß §§ 32, 33 Jugendarbeitsschutzgesetz darüber vorlegen zu lassen, dass diese/-r
a) vor der Aufnahme der Ausbildung untersucht und
b) vor Ablauf des ersten Ausbildungsjahres nachuntersucht worden ist;
 - Jugendarbeits- und Unfallschutz**
darauf hinzuwirken, dass die Jugendarbeits- und Unfallschutzbestimmungen beachtet werden. Insbesondere hat er die/den Auszubildende/n über die Unfall- und Gesundheitsgefahren sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwehr dieser Gefahren zu belehren. Diese Belehrungen sind in angemessenen Zeitabständen zu wiederholen.
 - Sozialversicherung**
die/den Auszubildende/n zu den gesetzlichen Sozialversicherungen anzumelden;
 - Eintragungsantrag**
unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei der Landwirtschaftskammer unter Beifügung dieser Vertragsniederschrift zu beantragen. Entsprechendes gilt bei späteren Änderungen des wesentlichen Vertragsinhaltes.
 - Anmeldung zu Prüfungen**
die/den Auszubildende/n rechtzeitig zu den angesetzten Zwischen- und Abschlussprüfungen anzumelden und für die Teilnahme freizustellen. Bei der Zwischenprüfung ist bei Auszubildenden unter 18 Jahren die ärztliche Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung gem. §33 ArbSchG zur Einsicht vorzulegen.

§ 3 – Pflichten der/des Auszubildenden

- Die/Der Auszubildende hat sich zu bemühen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erwerben, die erforderlich sind, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Sie/Er verpflichtet sich insbesondere,
- Lernpflicht**
die ihr/ihm im Rahmen seiner Berufsausbildung übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen.
 - Berufsschulunterricht, Prüfungen und sonstige Maßnahmen**
am Berufsschulunterricht und an Prüfungen sowie an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte teilzunehmen, für die sie/er nach § 2 Nr. 7 freigestellt wird;
 - Weisungsgebundenheit**
den Weisungen zu folgen, die ihr/ihm im Rahmen der Berufsausbildung von Auszubildenden, von Ausbildern oder von anderen weisungsberechtigten Personen, soweit sie als weisungsberechtigt bekannt gemacht worden sind, erteilt werden;
 - Betriebliche Ordnung**
für die Ausbildungsstätte geltende Ordnung sowie die Unfallverhütungsvorschriften zu beachten,
 - Sorgfaltspflicht**
die ihr/ihm anvertrauten betrieblichen Ausbildungsmittel und Einrichtungen pfleglich zu behandeln und nur zu den ihr/ihm übertragenen Arbeiten zu verwenden;
 - Betriebsgeheimnisse**
über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu wahren;
 - Ausbildungsnachweis**
den vorgeschriebenen Ausbildungsnachweis zu führen und ihn der/dem Auszubildenden regelmäßig zur Durchsicht und Abzeichnung vorzulegen;
 - Benachrichtigung**
bei Fernbleiben von der betrieblichen Ausbildung, vom Berufsschulunterricht oder von sonstigen Ausbildungsveranstaltungen der/dem Auszubildenden unter Angabe von Gründen unverzüglich Nachricht zu geben.
Bei einer Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit, die länger als drei Kalendertage dauert, hat die/der Auszubildende eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen. Die/Der Auszubildende ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist die/der Auszubildende verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen;

9. Ärztliche Untersuchungen

- soweit auf sie/ihn die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes Anwendung finden, sich gemäß §§ 32, 33 dieses Gesetzes ärztlich
a) vor Beginn der Ausbildung untersuchen (Erstuntersuchung), Bescheinigung nicht älter als 14 Monate,
b) vor Ablauf des ersten Ausbildungsjahres nachuntersuchen zu lassen (1. Nachuntersuchung)
und die Bescheinigung hierüber der/dem Auszubildenden vorzulegen;

10. Hausordnung

- bei Aufnahme in die häusliche Gemeinschaft der/des Auszubildenden die Hausordnung einzuhalten.

§ 4 – Pflichten des gesetzlichen Vertreters

- Der/Die gesetzliche Vertreter/-in der/des Auszubildenden verpflichtet sich,
1. diese/-n zur Erfüllung aller in diesem Vertrag übernommenen Pflichten anzuhalten.
2. die/den Auszubildenden in seinen Bemühungen um die Ausbildung und Erziehung nach Kräften zu unterstützen;
3. sich vom Fortgang der Ausbildung zu überzeugen.

§ 5 – Vergütung und sonstige Leistungen

- Höhe:** (siehe Buchstabe B)
Ändern sich während des Berufsausbildungsverhältnisses die Vergütungssätze, so sind diese anzuwenden.
- Fähigkeit**
Eine über die vereinbarte regelmäßige Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung wird besonders vergütet oder in Form von Freizeit ausgeglichen. Die Vergütung wird spätestens am letzten Arbeitstag des Monats gezahlt. Das auf die Urlaubszeit entfallende Entgelt (Urlaubsentgelt) wird vor Antritt des Urlaubs ausgezahlt.
Die Beiträge für die Sozialversicherung tragen die Vertragsschließenden nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen.
Über die Vergütung ist eine Abrechnung zu erteilen.
- Sachleistungen**
Soweit die/der Auszubildende der/dem Auszubildenden Kost und/oder Wohnung gewährt, können Sachleistungen in Höhe der nach § 17 SGB IV festgesetzten Sachbezugswerte angerechnet werden, jedoch nicht über 75 v. H. der Bruttovergütung hinaus.
- Kosten für Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte**
Die/Der Auszubildende trägt die Kosten für Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte gemäß Buchstabe E soweit sie nicht anderweitig gedeckt sind. Ist eine auswärtige Unterbringung erforderlich, so können der/dem Auszubildenden anteilige Kosten für Verpflegung in dem Umfang in Rechnung gestellt werden, in dem diese Kosten einsparen. Die Anrechnung von anteiligen Kosten und Sachbezugswerten darf 50 % der vereinbarten Bruttovergütung nicht übersteigen. Die Kosten eines eventuellen in einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte stattfindenden Blockunterrichtes, der von der Schulverwaltung angeordnet ist, sind hiervon nicht erfasst.
- Fortzahlung der Vergütung**
Der/Dem Auszubildenden wird die Vergütung auch gezahlt
a) für die Zeit der Freistellung gem. § 2 Nr. 7 dieses Vertrages sowie gemäß § 10 Abs. 1 Nr. 2 und § 43 Jugendarbeitsschutzgesetz
b) bis zur Dauer von 6 Wochen, wenn sie/er
aa) sich für die Berufsausbildung bereithält, diese aber ausfällt,
bb) infolge unverschuldeter Krankheit nicht an der Berufsausbildung teilnehmen kann oder
cc) aus einem sonstigen, in ihrer/seiner Person liegenden Grund unverschuldet verhindert ist, ihre/seine Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen.

Wenn die/der Auszubildende infolge einer unverschuldeten Krankheit an der Berufsausbildung nicht teilnehmen kann, findet der Tarifvertrag in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Andernfalls gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

Kann die/der Auszubildende während der Zeit, für welche die Vergütung fortzuzahlen ist, aus berechtigtem Grund vereinbarte Sachleistungen nicht abnehmen, so sind diese nach dem Sachbezugswerten abzugelten.

§ 6 – Ausbildungszeit und Urlaub

- Regelmäßige tägliche und wöchentliche Ausbildungszeit** (siehe Buchstabe D)
- Urlaub** (siehe Buchstabe C)
- Lage des Urlaubs**
Der Urlaub soll zusammenhängend und nicht innerhalb der Berufsschulzeiten erteilt und genommen werden. Während des Urlaubs darf die/der Auszubildende keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit leisten.

§ 7 – Kündigung

- Kündigung während der Probezeit**
Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angabe von Gründen gekündigt werden.
- Kündigungsgründe**
Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden
a) aus einem wichtigen Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist. Ein wichtiger Grund liegt nur dann vor, wenn die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses nach Recht und Billigkeit nicht mehr zugemutet werden kann.
b) von der/dem Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen, wenn sie/er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.
- Form der Kündigung**
Die Kündigung muss schriftlich, im Fall Nr. 2 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.
- Unwirksamkeit einer Kündigung**
Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als 2 Wochen bekannt sind.
- Schadensersatz bei vorzeitiger Beendigung**
Wird das Berufsausbildungsverhältnis nach Ablauf der Probezeit vorzeitig gelöst, so kann die/der Auszubildende oder die/der Auszubildende Ersatz des Schadens verlangen, wenn die andere Person den Grund für die Auflösung zu vertreten hat. Das gilt nicht bei Kündigung wegen Aufgabe oder Wechsel der Berufsausbildung (Nr. 2b). Der Anspruch erlischt, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses geltend gemacht wird.
- Aufgabe des Betriebes, Wegfall der Ausbildungsseignung**
Bei Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses wegen Betriebsaufgabe oder wegen Wegfalls der Ausbildungsseignung verpflichtet sich die/der Auszubildende, den/die gesetzliche/n Vertreter/-in und die Landwirtschaftskammer unverzüglich zu unterrichten und sich mit Hilfe der Berufsberatung und der Landwirtschaftskammer rechtzeitig um eine weitere Ausbildung im bisherigen Ausbildungsberuf in einer anderen geeigneten Ausbildungsstätte zu bemühen.

§ 8 – Gebühren und sonstige Leistungen

- Eintragungsgebühr**
Die Gebühr für die Eintragung des Berufsausbildungsvertrages in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse trägt die/der Auszubildende.
- Prüfungsgebühr**
Die Gebühren für Zwischen- und Abschlussprüfungen trägt die/der Auszubildende.

§ 9 – Zeugnis

Die/Der Auszubildende stellt der/dem Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis aus. Hat die/der Auszubildende die Berufsausbildung nicht selbst durchgeführt, so soll auch der Ausbilder oder die Auszubildende das Zeugnis unterschreiben. Es muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der/des Auszubildenden. Auf Verlangen der/des Auszubildenden sind auch Angaben über Verhalten und Leistung aufzunehmen.

Angaben für die Berufsbildungsstatistik
(§84-88 BBiG)

-Bitte nur weiße Felder ausfüllen-

Name der/des Auszubildenden	
------------------------------------	--

Identnummer:	
---------------------	--

<p>Welcher höchste allgemein bildende Schulabschluss wurde erreicht?</p> <p><input type="checkbox"/> Ohne Hauptschulabschluss</p> <p><input type="checkbox"/> Mit Hauptschulabschluss</p> <p><input type="checkbox"/> Sekundarabschluss (Realschule)</p> <p><input type="checkbox"/> Fachhochschul-/Hochschulreife</p> <p><input type="checkbox"/> Im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zuordenbar ist</p>

<p>An welchen Bildungsgängen wurde nach Verlassen der allgemein bildenden Schule teilgenommen? (Mehrfachnennungen sind möglich)</p>

<p>a) Berufsvorbereitende Qualifizierung oder berufliche Grundbildung</p> <p><input type="checkbox"/> Keine</p> <p><input type="checkbox"/> Betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen von mind. 6 Monaten Dauer (EQ, Qualifizierungsbaustein oder Betriebspraktika)</p> <p><input type="checkbox"/> Maßnahmen zur Berufsvorbereitung (BvB) nach SGB III von mind. 6 Monaten Dauer</p> <p><input type="checkbox"/> Schulisches Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)</p> <p><input type="checkbox"/> Einjährige Berufsfachschule Agrarwirtschaft (BFS)</p> <p><input type="checkbox"/> Berufsfachschule ohne voll qualifizierten Berufsabschluss</p> <p><input type="checkbox"/> Sonstige berufliche Schule (z.B. Fachoberschule, Handelsschule)</p>

<p>b) Voll qualifizierende Berufsausbildung</p> <p><input type="checkbox"/> Keine</p> <p><input type="checkbox"/> Schulische Berufsausbildung (berufliche Schulen, Schulen des Gesundheitswesens, keine Fach-/Hochschulen)</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/> Ohne Abschluss <input type="checkbox"/> Mit Abschluss</p> <p><input type="checkbox"/> Betriebliche Berufsausbildung (mit Ausbildungsvertrag)</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/> Ohne Abschluss <input type="checkbox"/> Mit Abschluss</p>

<p>Handelt es sich um ein überwiegend öffentlich finanziertes Ausbildungsverhältnis?</p> <p><input type="checkbox"/> Nein</p> <p><input type="checkbox"/> Ja, nach § 241 (2) SGB III (außerbetriebliche Ausbildung für sozial Benachteiligte und Lernbeeinträchtigte)</p> <p><input type="checkbox"/> Ja, nach § 100 Nr.5 SGB III (außerbetriebliche Ausbildungs-Reha)</p> <p><input type="checkbox"/> Sonderprogramme des Bundes/Landes</p>

<p>Handelt es sich um einen Anschlussvertrag bei Stufenausbildung? (Anschlussverträge sind Verträge, die im Anschluss an eine vorangegangene abgeschlossene Berufsausbildung zu einem weiteren Abschluss führen. Aufbauende Ausbildungsberufe.)</p> <p><input type="checkbox"/> Nein</p> <p><input type="checkbox"/> Ja, Ausbildungsberuf:</p>

	Ort: _____, den _____
	Ausbildender/Betriebsinhaber/-in
	Auszubildende/r
	gesetzlicher Vertreter

Vermerke der Bezirksstelle / Außenstelle

1. Eingangsdatum: _____

2. Vertrag und Unterlagen sind vollständig und beigelegt:

- Zeugnis allgemeinbildende Schule (nur bei Hochschul- und Fachhochschulreife)
- Zeugnis(se) über berufliche Vorbildung (BFS, bereits abgeschlossene Berufsausbildung)
- Vorheriger Berufsausbildungsvertrag (falls dieser Vertrag ein Folgevertrag ist)
- Ärztliches Untersuchungszeugnis (bei jugendlichen Auszubildenden)
- Ggf. ausgefüllter individueller Ausbildungsplan

3. Bemerkung: _____

- Die doppelte Gebühr gem. Gebührenordnung ist zu erheben.

4. Der Vertrag entspricht den gesetzlichen Bestimmungen _____

Unterschrift Bezirks- / Außenstelle

5. Der Vertrag wurde gelöscht zum _____

Lösungsgrund

- Kündigung während der Probezeit
- Kündigung aus wichtigem Grund durch den Auszubildenden
- Kündigung aus wichtigem Grund durch den Auszubildenden
- Kündigung wegen Berufsaufgabe oder Berufswechsel
- Lösung im gegenseitigen Einvernehmen
- Lösung durch den Auszubildenden wegen Aufgabe des Betriebes oder Wegfall der Ausbildungseignung
- Ohne Angaben
- Vor Beginn der Ausbildung

Vermerke der zuständigen Stelle

1. Eingangsstempel: _____

2. Verträge abgesandt am: _____

3. Rechnungs-Nr.: _____

4. Bemerkungen: _____

5. Vertragsänderung eingetragen: _____

Oldenburg, November 2010

Wichtige Themen für das Einstellungsgespräch

Themen, die unbedingt **vor Beginn der Ausbildung** zwischen Auszubildenden und Ausbildungsbetrieb angesprochen werden müssen, um spätere Mißverständnisse und falsche Erwartungen zu vermeiden:

Arbeitszeit

- tägliche Arbeitszeit, Pausen; Wochenarbeitszeit
- Überstunden (Freizeitenausgleich o. in Ausnahmefällen finanzieller Ausgleich)
- Arbeit am Wochenende und an Feiertagen, Beginn des Wochenendes
- Arbeit in Erntezeiten und sonstigen Arbeitsschwerpunkten

Unterbringung/Verpflegung

- Zimmer , sanitäre Anlagen
- gemeinsame Verpflegung / Selbstversorger
- Hausordnung (Lebensgewohnheiten des Azubis // in der Ausbildungsstätte // Freizeitgestaltung)

Entlohnung

- Bruttolohn / Nettolohn
- Abzüge für Unterkunft und Verpflegung
- Vergütung für nicht in Anspruch genommene Verpflegung
- Urlaubsgeld / Entlohnung von Überstunden

Urlaub

- Zahl der Urlaubstage
- Urlaubszeitraum

Berufsschule

- Schulort / Schultag / Schulpflicht
- Arbeit an Berufsschultagen

Berichtsheftführung

- Beschaffung des Berichtsheftes
 - Zeit für die Berichtsheftführung
 - regelmäßige Vorlage des Berichtsheftes beim Ausbilder (Termine / Zeiträume)
-

Merkblatt für Betriebe zur Einstiegsqualifizierung (EQ)

(auf den Grundlagen des vierten Gesetzes zur Änderung des dritten Buches Sozialgesetzbuch – Verbesserung der Qualifizierung und Beschäftigungschancen von jüngeren Menschen mit Vermittlungshemmnissen vom 10. Oktober 2007 und der Anordnung und der Geschäftsanweisung zur Umsetzung zu § 235b SGB III der Bundesagentur für Arbeit sowie dem siebten Gesetzes zur Änderung des dritten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 11. April 2008)

I. Was haben die Betriebe zu erwarten?

1. Die Agentur für Arbeit erstattet dem Arbeitgeber die Vergütung der EQ bis zu einer Höhe von 212,00 Euro monatlich. Die Betriebe tragen die Sach- und Personalkosten der Einstiegsqualifizierung.
2. Zusätzlich zahlt sie einen pauschalierten Zuschuss zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Dieser beträgt ab 1. August 2008 monatlich 106,00 Euro.
3. Die Leistungen werden monatlich nachträglich gezahlt, dies gilt auch für die Zeit des Berufsschulunterrichts.
4. Eine Förderung der EQ, die vor dem 1. Oktober beginnt, ist ausgeschlossen. Es sei denn, es handelt sich um Jugendliche,
 - die noch nicht in vollem Maße über die erforderliche Ausbildungsbefähigung verfügen oder
 - die lernbeeinträchtigt und sozial benachteiligt sind oder
 - die in früheren Jahren die Schule verlassen haben (Altbewerber).

Ein Beginn ist hier nach Prüfung des Einzelfalls bereits ab dem 1. August möglich.

II. Was müssen die Betriebe tun?

1. Der Betrieb schließt mit einem förderfähigen¹ Jugendlichen (bei nicht volljährigen Jugendlichen mit den Erziehungsberechtigten) einen Einstiegsqualifizierungsvertrag.
2. Ein Exemplar des Vertrages ist an die zuständige LWK zu schicken. Diese prüft die vorgesehenen Inhalte der EQ und die betrieblichen Ausbildungsmöglichkeiten. Wenn die Voraussetzungen gegeben sind, erfolgt eine Registrierung des Vertrages (gebührenpflichtig). Dass dies erfolgt ist, muss auf dem Antrag auf Förderung bestätigt werden. Die dann durch die LWK ausgestellte „Eintragungsbestätigung“ legen Sie bitte zusammen mit ihrem Antrag auf Förderung bei der zuständigen Agentur für Arbeit oder der ARGE vor.
3. Während der EQ besteht Versicherungspflicht (Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie gesetzliche Unfallversicherung).

¹ Die Förderfähigkeit muss durch die zuständige Agentur für Arbeit festgestellt werden.

4. Der Arbeitgeber muss innerhalb von drei Monaten eine Bestätigung der Krankenkasse über die erfolgte Anmeldung zur Sozialversicherung und die Versicherungsnummer vorlegen. Der Zuschuss zur Vergütung wird nur geleistet, wenn diese Auflage erfüllt ist.
5. Der Betrieb muss einen Antrag auf Förderung **vor Beginn** der Laufzeit des EQ-Vertrages bei der Agentur für Arbeit oder der ARGE in dem Bezirk stellen, wo der EQ-Teilnehmer seinen Wohnsitz.

Die Bewilligung Ihres Antrages erfolgt ausschließlich durch die Agentur für Arbeit bzw. die ARGE durch schriftlichen Bescheid. Die LWK genehmigt keine Einstiegsqualifizierung.

6. Der Arbeitgeber bescheinigt am Ende der EQ, dass die Kenntnisse und Fertigkeiten der EQ vermittelt wurden und bewertet die Leistungen in einem „Betrieblichen Zeugnis“. Das Zeugnisformular erhalten Arbeitgeber bei der zuständigen LWK.
7. Der Arbeitgeber oder der EQ-Teilnehmer/die EQ-Teilnehmerin muss das Zertifikat über die erfolgreiche Durchführung der EQ bei der zuständigen LWK beantragen und dazu das „Betriebliche Zeugnis“ vorlegen.
8. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, jede Änderung, die sich auf die Zahlung des Zuschusses auswirkt, der zuständigen Agentur für Arbeit **und der zuständigen LWK** unverzüglich mitzuteilen. Dies betrifft insbesondere auch die vorzeitige Auflösung eines EQ-Verhältnisses.
9. Innerhalb von zwei Monaten nach Ende der EQ-Förderung hat der Arbeitgeber an die zuständige Agentur für Arbeit bzw. ARGE eine Zusammenstellung über die an den EQ-Teilnehmer gezahlte Vergütung sowie die eingezahlten Sozialversicherungsbeiträge einzureichen und die Zahlungen in geeigneter Form nachzuweisen.

III. Was müssen Betriebe beachten?

1. Die Förderung wird für die vereinbarte Dauer von mindestens 6 bis längstens 12 Monaten bewilligt. Die Förderdauer darf für denselben Jugendlichen insgesamt 12 Monate nicht überschreiten. Wurde bereits eine EQ in einem anderen Betrieb durchgeführt, wird die Förderzeit um die entsprechende Dauer reduziert.
2. Die Förderung endet im Regelfall spätestens am Ende des Monats, der dem Beginn des Ausbildungsjahres vorangeht (Anschlussfähigkeit gewährleisten).
3. Es erfolgt keine Förderung, wenn der Jugendliche bereits im Betrieb (oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens oder eines verbundenen Unternehmens) eine EQ durchlaufen hat oder wenn er dort in den letzten drei Jahren vor Beginn der EQ versicherungspflichtig beschäftigt war.
4. Eine Förderung der EQ eines Jugendlichen im Betrieb von Ehegatten, Lebenspartnern oder Eltern ist ausgeschlossen.

5. Eine EQ, die wegen der Erziehung eigener Kinder oder der Pflege von Familienangehörigen in Teilzeitform von mindestens 20 Wochenstunden durchgeführt wird, kann ebenfalls gefördert werden.
6. Die Förderung von Ausbildungssuchenden, die älter als 25 Jahre sind oder das (Fach-)Abitur besitzen, ist nur im begründeten Einzelfall möglich. Näheres hierzu erfahren Sie bei der zuständigen Agentur für Arbeit bzw. ARGE.
7. Setzt sich die EQ aus Bausteinen der Berufsbildungsvorbereitung zusammen, so gelten die BBiG-Vorschriften (§ 68 - 70) über die Berufsausbildungsvorbereitung auch im Rahmen der EQ. Das bedeutet z. B., dass eine sozialpädagogische Betreuung gefördert werden kann.
8. Leistungen nach dem EQ-Programm werden nicht erbracht, soweit der Betrieb für diese Jugendlichen vergleichbare Leistungen aus öffentlichen Mitteln, insbesondere nach Programmen des Bundes, der Länder und der Kommunen erhält.

Stand der Informationen: 1. August 2008

Vergütung, Urlaub u. a. ab 01. Januar 2017**für Auszubildende in den Agrarberufen**

Landwirt/in, Hauswirtschafter/in in landwirtschaftlichen Betrieben, Fischwirt/in,
Forstwirt/in, Pferdewirt/in, Revierjäger/in, Tierwirt/in

Das Berufsbildungsgesetz schreibt vor, dass **vor Beginn** der Ausbildung ein Berufsausbildungsvertrag abzuschließen ist. Dieser ist mit den erforderlichen Unterlagen unverzüglich bei der Landwirtschaftskammer zur Eintragung einzureichen. Bei verspäteter Einreichung wird eine Verzugsgebühr erhoben.

Erforderliche Unterlagen zum Ausbildungsvertrag

1. Ausbildungsvertrag (Original, zwei Durchschriften und Statistikblatt)
2. Ggf. Zeugniskopie der **Einjährigen Berufsfachschule (BFS)**
3. Ggf. (Individueller) Ausbildungsplan
4. Bei Fachhochschul- bzw. Hochschulreife: Bestätigung der Fachhochschul-/Hochschulreife
5. Bei einem bereits abgeschlossenen anderen Beruf: Zeugniskopie der **Abschlussprüfung**
6. Wenn das vorhergehende Ausbildungsjahr außerhalb von Niedersachsen abgeleistet wurde: Kopie des letzten Ausbildungsvertrages, ggf. Kopie des Kündigungsschreibens
7. **Ärztliches Untersuchungszeugnis** bei Auszubildenden, die noch nicht 18 Jahre sind. Die Bescheinigung darf nicht älter als 14 Monate sein

Ausbildungszeit

Die **Ausbildungsdauer** beträgt grundsätzlich 3 Jahre.

Der erfolgreiche Besuch einer einschlägigen Berufsfachschule kann als erstes Ausbildungsjahr anerkannt werden. Hat der/die Auszubildende die Fachhoch- bzw. Hochschulreife oder eine Berufsausbildung in einem anderen anerkannten Beruf abgeschlossen, kann die Ausbildung auf 2 Jahre verkürzt werden.

Das betriebliche Ausbildungsjahr im Beruf Landwirt/in beginnt nach Möglichkeit am 15.07., für Auszubildende in den anderen Berufen am 01.08. des Jahres. Für Absolventen der Einjährigen Berufsfachschule kann die Ausbildung frühestens am 1. Tag der Sommerferien beginnen.

Urlaub

Der Urlaubsanspruch richtet sich für Jugendliche unter 18 Jahren nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz, für Auszubildende über 18 Jahre nach dem Bundesurlaubsgesetz sowie dem Tarifvertrag. Entscheidend ist, wie alt der/die Auszubildende zu Beginn des jeweiligen Kalenderjahres ist:

Alter	Betriebe mit 5 Arbeitstagen pro Woche	Betriebe mit 6 Arbeitstagen pro Woche
noch nicht 16 Jahre alt	25 Arbeitstage	30 Werktage *)
noch nicht 18 Jahre alt	23 Arbeitstage	27 Werktage
18 Jahre oder älter	22 Arbeitstage	26 Werktage

*) Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind.

Die Gewährung des Urlaubsanspruchs erfolgt nach dem Kalenderjahr. Nachfolgend ein Berechnungsbeispiel (Azubi: noch nicht 18 Jahre alt = 27 Werktage Urlaub; Vertragslaufzeit 01.08.2017 – 31.07.2018):

Urlaubsanspruch für August – Dezember 2017 (= 5 Monate) $\Rightarrow 27 : 12 \times 5 = 11$ Urlaubstage

Regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit

Zur regelmäßigen Arbeits- bzw. Ausbildungszeit und den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes ist ein Merkblatt „Arbeitszeit und Jugendarbeitsschutzgesetz“ erhältlich (siehe im Internet unter www.lwk-niedersachsen.de/Berufe > Landwirt > Downloadcenter).

Vergütung

Zuständig für die Festsetzung der **Ausbildungsvergütungen** sind die Tarifpartner. Gemäß § 17 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) erklärt die Landwirtschaftskammer Niedersachsen diese Vergütungssätze für die o. a. Berufe für angemessen.

Ausbildungsvergütung ab 01.01.2017 in €/Monat für Niedersachsen

ohne Altersstaffelung			1.	2.	3.
Ausbildungsjahr			615,00	665,00	715,00
Bruttovergütung in €					
	Beitragssatz	AN			
	%	%	€	€	€
Krankenversicherung *)	14,60	8,40	51,66	55,86	60,06
Rentenversicherung	18,7	9,35	57,50	62,18	66,85
Arbeitslosenversicherung	3,00	1,50	9,23	9,98	10,73
Pflegeversicherung	2,55	1,275	7,84	8,48	9,12
Lohn-/Kirchensteuer			--,--	--,--	--,--
Solidaritätszuschlag			--,--	--,--	--,--
Netto-Vergütung			488,77	528,50	568,24
Verpflegung, Unterkunft (in Hausgem.)			397,10	397,10	397,10
Auszuzahlender Betrag bei Komplettaufnahme			91,67	131,40	171,14

*) vom Bruttolohn zahlen Arbeitgeber (AG) 7,3 % und Arbeitnehmer (AN) 7,3 % plus Zuschlag (im Beispiel oben plus 1,1 %) - der Zuschlag wird nach dem Ermessen der Krankenkassen festgelegt.

Hinweise zur Vergütung

Bei auf zwei Jahre verkürzter betrieblicher Ausbildung (z. B. nach BFS, Abitur, Fachabitur oder abgeschlossener Ausbildung in einem anderen Beruf) sind die Vergütungssätze des zweiten und dritten Ausbildungsjahres maßgebend.

Die Bruttovergütung versteht sich incl. **Unterkunft und Verpflegung** laut Sozialversicherungsentgeltverordnung.

Arbeitgeber sind umlagepflichtig für die **Entgeltfortzahlung** (U1- und U2-Verfahren) sowie die **Insolvenzgeldumlage**. Näheres und die Umlagesätze sind bei der zuständigen Krankenkasse zu erfragen.

Die Abgaben für die Sozialversicherungen wurden prozentual ermittelt.

Pflegeversicherung: Ab 01.01.2017 beträgt der Satz 2,55 %, für Kinderlose ab Vollendung des 23. Lebensjahres 2,80 %.

Werte für Verpflegung und Unterkunft nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung 2017

	freie Verpflegung im Betrieb				freie Unterkunft	
	Frühstück	Mittagessen	Abendessen	Summe	innerhalb der betriebl. Hausgem.	außerhalb der betriebl. Hausgem.
Monatlich	51,00 €	95,00 €	95,00 €	241,00 €	156,10 €	189,55 €
täglich	1,70 €	3,17 €	3,17 €	8,03 €*		
bei 2 Auszubildenden					66,90 € (Unterbringung in einem Zimmer)	100,35 € (Unterbringung in einem Zimmer)

* Es gilt 241,00 €/30 = 8,03 €

Prämienzahlung

Laut Tarifvertrag sollen Auszubildende neben der Ausbildungsvergütung jeweils eine Prämie für das Ablegen der Zwischenprüfung sowie der Abschlussprüfung zum erstmöglichen Termin erhalten, wenn die Prüfungen jeweils mit der Note „gut“ bewertet worden sind.

Die Prämie für die Zwischenprüfung beträgt 150,00 €, für die Abschlussprüfung 250,00 €.

Die Prämien sind mit Ablauf desjenigen Monats fällig, in dem der Ausbildungsbetrieb das schriftliche Ergebnis über das Ablegen der jeweiligen Prüfung erhalten hat.

Geltungsbereich: Auszubildende in landwirtschaftlichen Betrieben im Bundesland Niedersachsen; die Vertragspartner (insbesondere die Betriebe) müssen tariflich organisiert bzw. Mitglied im Arbeitgeberverband sein.

Sozialversicherungspflicht

Die Beiträge für alle Sozialversicherungen werden durch die Krankenkasse eingezogen. Auszubildende müssen unverzüglich nach Ausbildungsbeginn bei einer Krankenkasse angemeldet werden. Nähere Auskünfte zur Versicherungspflicht erteilen die Krankenkassen.

Kindergeld, Berufsausbildungsbeihilfe

Für alle Kinder bis 18 Jahre wird Kindergeld gezahlt. Für Kinder über 18 Jahre bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres besteht Anspruch auf Kindergeld, wenn sich das Kind in der ersten Ausbildung befindet. Auszubildende können eine Berufsausbildungsbeihilfe beantragen, wenn sie während der Ausbildung nicht bei den Eltern wohnen können. Die Beihilfe ist bei der Agentur für Arbeit (www.arbeitsagentur.de) zu beantragen.

Zusatzversorgung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Landwirtschaft

Jeder Arbeitgeber der Land- und Forstwirtschaft ist aufgrund tarifvertraglicher Regelungen verpflichtet, die bei ihm beschäftigten rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer und Auszubildenden bei der Zusatzversorgungskasse und Zusatzversorgungswerk für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft (ZLA), Druseltalstr. 51, 34131 Kassel, Tel.: 0561/93279-0, Fax: -70, Internet: www.zla.de, anzumelden. Für die beschäftigten Personen ist ein Betrag von 5,20 € pro Monat zu entrichten. Die eingezahlten Beiträge können unter bestimmten Bedingungen (Betriebsübernahme oder Aufnahme einer anderen Tätigkeit) zum Teil zurückerstattet werden.

Bemessung und Fälligkeit der Vergütung

Gemäß § 18 BBiG bemisst sich die Vergütung nach Monaten und ist für den laufenden Kalendermonat spätestens am letzten Arbeitstag des Monats zu zahlen und durch eine detaillierte Abrechnung (Beispiel siehe nächste Seite) zu belegen.

Kontakt

<p>LWK Niedersachsen, Fachbereich Aus- und Fortbildung, Landjugend Mars-la-Tour-Str. 1 - 3, 26121 Oldenburg, Tel: 0441 801 0, Fax-Nr. 0441/801-204 Internet: www.lwk-niedersachsen.de/berufe</p>
<p>Landwirt/in und Hauswirtschafter/in Ansprechpartner/innen sind die Ausbildungsberater/innen an den Bezirks- und Außenstellen (Adressenliste siehe unter www.lwk-niedersachsen.de / Webcode 01012540 bzw. 01014863)</p>
<p>Fischwirt/in und Forstwirt/in Elke Rather, Tel.-Nr. 04181/9304-28, E-Mail: Elke.Rather@lwk-niedersachsen.de</p>
<p>Pferdewirt/in (Oldenburg) Peter Schwenker, Tel.-Nr. 0441/801-203, E-Mail: Peter.Schwenker@lwk-niedersachsen.de</p>
<p>Pferdewirt/in (Hannover) Udo Meyer, Tel.-Nr. 0511/3665-1462, E-Mail: Udo.Meyer@lwk-niedersachsen.de</p>
<p>Revierjäger/in und Tierwirt/in – Imkerei Hartmut Meyhoff, Tel.-Nr. 0152 5478 2204, E-Mail: Hartmut.Meyhoff@lwk-niedersachsen.de</p>
<p>Tierwirt/in – übrige Fachrichtungen Peter Schwenker, Tel.-Nr. 0441/801-203, E-Mail: Peter.Schwenker@lwk-niedersachsen.de</p>

Beispiel für eine Vergütungs-Abrechnung

Nachfolgend wird ein Abrechnungsbeispiel mit folgenden Annahmen aufgeführt:
 Auszubildender im 2. Ausbildungsjahr; Unterkunft und Verpflegung wird vom Betrieb gestellt.
 Im Abrechnungsmonat gab es 2 freie Wochenenden, 2 Tage Urlaub und 4 Tage Berufsschule (dabei kein Mittagessen im Betrieb).

Landwirtschaftlicher Betrieb Max Mustermann Zur Abrechnung 5 23456 Beispiel		Lohnabrechnung für den Auszubildenden: _____ für den Monat: _____			
			Betrag	Summe	
Ausbildungsvergütung			665,00 €		
zuzüglich	Überstundenvergütung ____ Std.	x ____ €/Std.	0,00 €		
	Arbeitgeberanteil für vermögenswirksame Leistungen		0,00 €		
			Bruttovergütung:	665,00 €	
Abzüge für	Krankenversicherung		55,86 €		
	Rentenversicherung		62,18 €		
	Arbeitslosenversicherung		9,98 €		
	Pflegeversicherung		8,48 €		
	Lohn-/Kirchensteuer/Solidaritätszuschlag*		0,00 €		
			Summe:	- 136,50 €	
			Nettovergütung:	= 528,50€	
abzüglich:	Kosten für Verpflegung		241,00 €		
	Kosten für Unterbringung		156,10 €		
	evtl. für vermögenswirksame Leistungen		0,00 €		
			Summe:	- 397,10 €	
Erstattung von nicht in Anspruch genommener Verpflegung:					
volle Tage:	6 Tage	X	8,03 €**	48,18 €	
Frühstück	0 Tage	X	1,70 €	0,00 €	
Mittagessen	4 Tage	X	3,17€	12,68 €	
Abendessen	0 Tage	X	3,17 €	0,00 €	
				Summe:	+ 60,86€
			auszahlender Betrag:	= 192,26€	

*) jährlichen Grundfreibetrag beachten; 2017 beträgt er für Ledige 8.822 €.

**) Es wird gerechnet 241 € / 30 = 8,03 €.

Hinweise zur Ausbildung

Stand: Juli 2014

Arbeitszeit und Jugendarbeitsschutz

für Auszubildende im Beruf Landwirt/Landwirtin

1. Arbeitszeit

Die Tarifpartner in Niedersachsen haben im Rahmentarifvertrag für Angestellte der Landwirtschaft übereinstimmend folgende Arbeitszeitregelung für Auszubildende vereinbart:

Die regelmäßige Arbeitszeit für Auszubildende über 18 Jahre beträgt 2.088 Stunden im Jahr. Dieses entspricht einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 40 Stunden brutto pro Woche. Die Jahresarbeitszeit enthält die Zeit für Urlaub, Krankheit und Freistellungen für Berufsschule, Lehrgänge sowie Prüfungen.

2. Wichtige Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes im Überblick (vom 12. April 1976 in der Fassung vom 01.07.2005)

Die Beschäftigung von Auszubildenden unter 18 Jahren richtet sich nach den Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes, soweit anderweitige Regelungen für den Jugendlichen nicht günstiger sind. Das Jugendarbeitsschutzgesetz enthält u. a. Bestimmungen zu Beschäftigungszeiten, Pausen, Urlaub, Berufsschulbesuch und ärztlicher Betreuung von jugendlichen Auszubildenden.

Weitere Informationen über die genannten Bestimmungen hinaus erhalten Sie vom zuständigen Ausbildungsberater oder über die Zentrale der Landwirtschaftskammer.

Geltungsbereich (§ 1)

- das Gesetz gilt für die Beschäftigung von Personen, die noch nicht 18 Jahre alt sind.

Jugendlicher (§ 2)

- Jugendlicher im Sinne des Gesetzes ist, wer 15, aber noch nicht 18 Jahre alt ist.

Arbeitszeit (§ 4)

- Tägliche Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der täglichen Beschäftigung ohne Ruhepausen.
- Schichtzeit ist die tägliche Arbeitszeit unter Hinzurechnung der Ruhepausen

Dauer der Ausbildungszeit (§§ 8 und 12)

- Jugendliche dürfen nicht mehr als 8 Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.
- Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als 8 Stunden verkürzt ist, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche 8 ½ Stunden beschäftigt werden.
- In der Erntezeit dürfen Jugendliche über 16 Jahren nicht mehr als 9 Stunden täglich und nicht mehr als 85 Stunden in der Doppelwoche beschäftigt werden.
- Die Schichtzeit (tägliche Arbeitszeit unter Hinzuziehung der Pausen) darf 11 Stunden nicht überschreiten.

Berufsschule (§ 9)

- Vor einem um 9.00 Uhr beginnenden Unterricht darf der Jugendliche nicht beschäftigt werden. Dies gilt auch für Personen, die über 18 Jahre alt und noch berufsschulpflichtig sind.
- An Berufsschultagen besteht ein Beschäftigungsverbot, wenn der Unterricht mehr als 5 Unterrichtsstunden von mindestens 45 Minuten einmal in der Woche beträgt. Der Berufsschultag wird mit 8 Stunden auf die Arbeitszeit angerechnet.
- Bei Blockunterricht besteht Beschäftigungsverbot, wenn mehr als 25 Unterrichtsstunden an mindestens 5 Tagen gegeben werden. Die Berufsschulwoche wird mit 40 Stunden auf die Arbeitszeit angerechnet.

Pausen, tägliche Freizeit, Nachtruhe (§§ 11, 13 und 14)

- Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden müssen die Ruhepausen mindestens 60 Minuten betragen. Länger als 4 ½ Stunden hintereinander dürfen Jugendliche nicht ohne Ruhepausen beschäftigt werden.
- Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muss eine ununterbrochene Freizeit von mindestens 12 Stunden eingehalten werden.
- Jugendliche über 16 Jahren dürfen nur in der Zeit von 5.00 Uhr bis 21.00 Uhr beschäftigt werden (bis 16 Jahre nur von 6.00 Uhr bis 20.00 Uhr).

Fünf-Tage-Woche, Wochenendbeschäftigung, Feiertagsruhe (§§ 15 - 18)

- Jugendliche dürfen nur an 5 Tagen in der Woche beschäftigt werden. Die beiden wöchentlichen Ruhetage sollen nach Möglichkeit aufeinander folgen.
- Samstags und sonntags ist die Beschäftigung Jugendlicher u.a. in der Landwirtschaft und Tierhaltung sowie im Familienhaushalt zulässig. An Sonn- und Feiertagen gilt dies in der Landwirtschaft jedoch nur, wenn diese Arbeiten naturnotwendig vorgenommen werden müssen, im Familienhaushalt dann, wenn der Jugendliche in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen wurde.
- Mindestens zwei Samstage im Monat sollen beschäftigungsfrei bleiben. Jeder zweite Sonntag soll, mindestens zwei Sonntage im Monat müssen beschäftigungsfrei bleiben.
- Am ersten Oster- und Weihnachtsfeiertag sowie am 01. Januar und 01. Mai ist die Beschäftigung nicht zulässig.
- Werden Jugendliche an Samstagen, Sonntagen oder Feiertagen beschäftigt, so ist ihnen die 5-Tage-Woche durch Freistellung an anderen berufsschulfreien Arbeitstagen derselben Woche sicherzustellen.

Ausnahmeregelung (§ 21)

- Ausnahmen zu den bisher genannten Regelungen sind zulässig bei vorübergehenden und unaufschiebbaren Arbeiten in Notfällen, soweit erwachsene Beschäftigte nicht zur Verfügung stehen. Hierzu gehört auch die Einbringung der Ernte vor einem Unwetter.

Urlaub (§ 19)

Der Urlaub beträgt jährlich mindestens:

- 30 Werktage, wenn der Jugendliche am 01.01. 15 Jahre alt ist
- 27 Werktage, wenn der Jugendliche am 01.01. 16 Jahre alt ist
- 25 Werktage, wenn der Jugendliche am 01.01. 17 Jahre alt ist

Ärztliche Untersuchungen (§§ 32, 33, 43 und 44)

- Mit der Beschäftigung eines Jugendlichen, der in das Berufsleben eintritt, darf nur begonnen werden, wenn er innerhalb der letzten 14 Monate von einem Arzt untersucht worden ist (Erstuntersuchung).
- Ein Jahr nach Aufnahme der ersten Beschäftigung ist eine erste Nachuntersuchung Pflicht. Die Nachuntersuchung darf nicht länger als 3 Monate zurückliegen.
- Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen für die Untersuchung freizustellen.
- Die Kosten der Untersuchung trägt das Land.

Betriebszweige für die Berufsausbildung zum Landwirt/zur Landwirtin

Die Ausbildung erfolgt nach § 5 der „Verordnung über die Berufsausbildung zum Landwirt/zur Landwirtin“ an **mindestens 2 Betriebszweigen der Pflanzen- und 2 Betriebszweigen der Tierproduktion**. Einer der im Gesamtverlauf der Ausbildung gewählten Tierhaltungszweige muss **Fortpflanzung** umfassen, damit die rechtlich fest gesetzten Ausbildungsinhalte abgedeckt werden und später eine Zulassung zur Abschlussprüfung erfolgen kann.

Im Ausbildungsvertrag sind die für das jeweilige Ausbildungsjahr gewählten Betriebszweige festzuhalten. Im Vertrag sind hierzu unter dem Beruf „Landwirt/Landwirtin“ Buchstaben von a – z als Kürzel für die einzelnen Betriebszweige benannt. Die gewählten Betriebszweige sind hier **deutlich zu kennzeichnen** (z.B. durch Ankreuzen, Einkreisen oder Unterstreichen).

Für die einzelnen Betriebszweige finden dabei folgende Kürzel Verwendung:

in der Pflanzenproduktion:

- a) Getreidebau
- b) Zuckerrübenbau
- c) Kartoffelbau
- d) Körnermaisbau
- e) Ölfrüchtebau
- f) Hülsenfrüchtebau
- g) Ackerfutterbau/Silomais
- h) Grünland und Ackergras
- i) Waldbau
- j) Gemüsebau
- k) Sonstiges

in der Tierproduktion:

- l) Milchviehhaltung
- m) Rinderaufzucht oder Rindermast
- n) Sauenhaltung und Ferkelerzeugung
- o) Schweineaufzucht oder Schweinemast
- p) Legehennenhaltung
- q) Geflügel aufzucht oder Geflügelmast
- Schafhaltung r) mit Nachzucht s) ohne Nachzucht
- Pferdehaltung t) mit Nachzucht u) ohne Nachzucht
- v) Mutterkuhhaltung
- w) Wildtierhaltung
- z) Sonstiges

Ausbildungsplan:

Gemäß § 6 der Ausbildungsverordnung hat der Auszubildende auf der Grundlage des Ausbildungsrahmenplanes für den Auszubildenden einen individuellen Ausbildungsplan zu erstellen. Der Auszubildende ist für die Vermittlung aller Ausbildungsinhalte verantwortlich.

Der Ausbildungsrahmenplan als Bestandteil der Ausbildungsverordnung ist im Berichtsheft abgedruckt und jederzeit von allen Beteiligten einsehbar.

Mustervordrucke zur Erstellung des Ausbildungsplans sind im Internet auf der Homepage der LWK Niedersachsen www.lwk-niedersachsen.de/Landwirt als Download erhältlich:

Der Ausbildungsplan muss **nicht** bei der Landwirtschaftskammer eingereicht werden, sondern verbleibt beim Auszubildenden. Er ist zweckmäßigerweise im Berichtsheft abzulegen.

Hinweise zur Ausbildung

Stand: November 2011

Erläuterungen zum Führen des Berichtsheftes / schriftlichen Ausbildungsnachweises

für Auszubildende und Praktikant/innen im Ausbildungsberuf Landwirt/Landwirtin

Sinn und Zweck des Berichtsheftes

Das ordentliche und regelmäßige Führen des Berichtsheftes ist ein wesentlicher Teil der praktischen Berufsausbildung. Die Aufzeichnungen im Berichtsheft helfen dem/der Auszubildenden,

- den Ausbildungsbetrieb bzw. die Ausbildungsbetriebe besser kennen zu lernen,
- die erledigten Arbeiten zu hinterfragen und dadurch besser zu verstehen,
- das gesamte Arbeitsumfeld aufmerksam zu beobachten und daraus zu lernen,
- die einzelnen zeitlichen Abläufe im Ausbildungsbetrieb und die sich daraus ergebenden Konsequenzen zu erkennen,
- sich auf die Prüfungen vorzubereiten.

Die Führung eines Berichtsheftes als Ausbildungsmittel wurde vom Berufsbildungsausschuss der Landwirtschaftskammer Niedersachsen festgelegt.

Zu verwenden ist das vom Verband der Landwirtschaftskammern herausgegebene Berichtsheft für den Ausbildungsberuf Landwirt/Landwirtin. Es ist zu beziehen beim

Landwirtschaftsverlag Münster-Hiltrup GmbH
Hülsebrockstr. 2
48165 Münster
Tel.: 02501/801-300
Fax: 02501/801-351
www.lv-berichtshefte.de

oder über den örtlichen Buchhandel.

Der Ausbildungsbetrieb hat dem/der Auszubildenden das Berichtsheft als Ausbildungsmittel **kostenlos** zur Verfügung zu stellen. Dem/Der Auszubildenden ist für die Erstellung der Berichte ausreichend Gelegenheit **während der Arbeitszeit** einzuräumen.

Die Eintragungen in das Berichtsheft sind vom Ausbilder/von der Ausbilderin **regelmäßig und zeitnah, mindestens jedoch einmal monatlich zu prüfen**. Der Ausbilder/Die Ausbilderin hat bei Bedarf Hinweise zu Berichtigungen oder Ergänzungen zu geben. Er/Sie hat die Berichte **mit Angabe des Datums abzuzeichnen**. Das Berichtsheft ist bis zum Abschluss der Prüfung zu führen.

Verpflichtung zum Führen eines schriftlichen Ausbildungsnachweises

Das Führen schriftlicher Ausbildungsnachweise (Tages- oder Wochenberichte) ist gemäß § 43 Abs. 1 Nr. 2 des Berufsbildungsgesetzes **Zulassungsvoraussetzung zur Abschlussprüfung**. Die Ausbildungsnachweise sind Bestandteil des Berichtsheftes.

Für das Führen von schriftlichen Ausbildungsnachweisen gelten folgende **Mindestanforderungen**:

- Die Ausbildungsnachweise sind als Tages- oder Wochenberichte anzufertigen. Fehlzeiten, Berufsschulbesuche und überbetriebliche Ausbildung sind zu dokumentieren.
- Die Ausbildungsnachweise müssen den Inhalt der Ausbildung gemäß dem Ausbildungsrahmenplan der Verordnung über die Berufsausbildung zum Landwirt / zur Landwirtin wiedergeben. Dabei sind Tätigkeiten, Unterweisungen, Unterricht oder Schulungen aufzuzeichnen. Die Themen des Berufsschulunterrichts und ggf. überbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen sind einzutragen.
- Jedes Blatt der Ausbildungsnachweise ist mit dem Datum des Berichtszeitraumes zu versehen.

Nähere Hinweise zur Führung des schriftlichen Ausbildungsnachweises

Zu Beginn der praktischen Ausbildung findet eine einführende Informationsveranstaltung zur Berichtsheftführung statt. Hierin werden die Anforderungen an eine ordnungsgemäße Führung des Ausbildungsnachweises sowie ergänzender Berichte ausführlich besprochen.

Im Rahmen des Ausbildungsnachweises sind der Informationsteil, der Teil I (Tages- bzw. Wochenberichte, Wochenarbeitspläne) und der Teil III (Unfallverhütung) vollständig in der nachstehend beschriebenen Weise zu bearbeiten. **Die unvollständige bzw. nicht ordnungsgemäße Bearbeitung kann eine Nichtzulassung zur Prüfung zur Folge haben.**

Falls die Seiten in der Berichtsheftvorlage nicht ausreichen, können weitere Blätter eingelegt werden. Um ein gutes und lesbares Schriftbild im Berichtsheft zu erreichen, empfiehlt es sich, nicht mit breiten Filz- oder Tintenstiften zu schreiben.

Der Ausbildungsnachweis und die ergänzenden Berichte können auch **in elektronischer Form** geführt werden. Die Aufzeichnungen sind zeitnah auszudrucken und im Berichtsheftordner an entsprechender Stelle einzuheften.

Neben nachstehenden Angaben sind insbesondere auch die **detaillierten Bearbeitungshinweise am Anfang der einzelnen Teile des Berichtshefts** zu beachten.

❖ Informationsteil

Diese Seiten enthalten Daten über den Auszubildenden, die Ausbildungsvergütung sowie die Ausbildungsbetriebe (Kurzübersicht). Die Blätter sind zu Beginn des jeweiligen Ausbildungsjahres auszufüllen.

❖ Teil I - Tages- bzw. Wochenberichte, Wochenarbeitspläne

Die Tages- bzw. Wochenberichte (Blatt 24a – 103b) sollen einen **lückenlosen Arbeitsablauf** über die **gesamte Ausbildungszeit** beinhalten. **Alle wesentlichen Arbeiten und Vorkommnisse des Ausbildungsbetriebes** sind zu erfassen. Im 1. Ausbildungsjahr (Grundstufe) und im 2. Ausbildungsjahr (Fachstufe I) können die Aufzeichnungen als **Tagesberichte** (in Stichworten) geführt werden. Spätestens ab Beginn des 3. Ausbildungsjahrs (Fachstufe II) werden **Wochenberichte** (Aufsatzform) angefertigt.

Wiederkehrende Arbeiten im Stall (z.B. Tierbetreuung, Füttern, Melken) oder in der Außenwirtschaft (z.B. Gülle fahren, Futter mischen) können in Form von **Routinearbeitsberichten** anstelle der entsprechenden Angaben in den Tages- oder Wochenberichten näher beschrieben werden.

Zusätzlich zu den Tages- bzw. Wochenberichten ist im **2. und 3. Ausbildungsjahr jeweils ein Wochenarbeitsplan** (Blatt 104a bis 107a) anzufertigen. Die **Tages- bzw. Wochenberichte** müssen für diese Zeiträume **weitergeführt** werden, um die Ausführung der geplanten Arbeiten später kontrollieren zu können.

Auch für Zeiten des **Berufsschulunterrichts**, von **Deula-Lehrgängen** und **überbetrieblichen Lehrgangmaßnahmen** sind Berichte zu führen. Hier sind die jeweils vermittelten Unterrichts- bzw. Kursinhalte stichwortartig zu erfassen. Wichtige Arbeiten im Ausbildungsbetrieb während der Abwesenheitszeiten müssen in Absprache mit dem Ausbilder ebenso notiert werden.

Tages- bzw. Wochenberichte müssen folgende Angaben enthalten:

- **Eigene Tätigkeiten im Betrieb** mit näheren Angaben, z.B. zu Sorten- und Mengen bei Saatgut und Düngemitteln sowie Namen und Aufwandmengen bei Pflanzenschutzmitteln, Erntemengen, Flächenleistungen (ha/Std.) sowie Arbeitsaufwand. Es empfiehlt sich, die eigenen Arbeiten besonders zu kennzeichnen (z.B. durch Unterstreichen).

- In den Berichten müssen die **Inhalte**, die **gemäß Ausbildungsrahmenplan** nach der Verordnung über die Berufsausbildung zum Landwirt / zur Landwirtin zu vermitteln sind, dokumentiert werden.
- **Weitere wichtige Tätigkeiten des Ausbilders bzw. anderer Beschäftigter im Betrieb** (z. B. Auszubildender bringt Gülle aus, Ausbilder arbeitet gleichzeitig Gülle ein).
- **Besondere Vorkommnisse im Betrieb** (z. B. Tier-, Futter-, Maschinenkäufe und -verkäufe, Krankheiten, Geburten und sonstige Beobachtungen bei Tieren und auf dem Acker).
- **Wetterangaben:** Temperatur, Windrichtung, Bewölkung und Niederschlag

Die Berichte für den Zeitraum einer Woche (Tages- oder Wochenberichte) sollen bei handschriftlicher Berichtsheftführung **mindestens eine Seite lang** sein. Die Berichte sind **bis zum Abschluss der Prüfung** (d. h. auch nach dem Abgabetermin) **weiterzuführen**.

Beispiele zur Führung von Tages-, Wochen- und Routinearbeitsberichten sowie Wochen- und Monatsarbeitsplänen finden sich im Berichtsheft auf den Blättern 20a – 23a.

Tages- bzw. Wochenberichte sind **wöchentlich vom Ausbilder/von der Ausbilderin zu überprüfen** und mit Datumsangabe **zu unterschreiben**. Der Ausbilder / die Ausbilderin bestätigt mit seiner / ihrer Unterschrift die sachliche und inhaltliche Richtigkeit.

❖ Teil III - Unfallverhütung

Durch die Bearbeitung dieses Teils sollen Auszubildende auf mögliche Unfallgefahren im Ausbildungsbetrieb hingewiesen sowie für die zugehörigen Sicherheitsvorschriften sensibilisiert werden. Die Bearbeitung dieser Aufgaben sollte zweckmäßigerweise gleich **zu Ausbildungsbeginn** erfolgen. Die Berufsgenossenschaft bietet hierzu in Absprache mit der Ausbildungsberatung unterstützende Hilfe an.

Ergänzende Berichte und Aufzeichnungen

Die ergänzenden Berichte und Aufzeichnungen helfen den Auszubildenden, sich mit betrieblichen Schwerpunktthemen zu beschäftigen und die Ausbildungsinhalte im Sinne einer ganzheitlichen Betrachtungsweise zu vertiefen: Sie ermöglichen, den Ausbildungsbetrieb in seinen unterschiedlichen Betriebszweigen und Produktionsbereichen näher kennen zu lernen. Die ergänzenden Berichte und Aufzeichnungen bieten insoweit eine optimale Möglichkeit, sich auf die Anforderungen in den Prüfungen vorzubereiten.

❖ Teil II - Erfahrungsberichte, Leittexte, Arbeitsvorhaben

Erfahrungsberichte und Leittexte sind **schwerpunktmäßig** in den **wesentlichen Betriebszweigen** des Ausbildungsbetriebes zu erarbeiten. Diese Berichte werden in der betrieblichen Prüfung herangezogen. Die für die Prüfung gewählten Betriebszweige sollten daher in jedem Fall bei der Themenauswahl berücksichtigt werden. Die bearbeiteten Themen sind in das **Inhaltsverzeichnis** (Blatt 110a) einzutragen.

Die **Erfahrungsberichte** müssen **betriebsbezogen** sein und die gesammelten Erfahrungen in der Ausbildung und im Ausbildungsbetrieb wiedergeben. Die Berichte sind **zeitnah** zu verfassen. Insbesondere sollen **eigene Gedanken und Erfahrungen** eingebracht werden. Besonders wichtig ist die **Begründung** der beschriebenen Maßnahmen. Dadurch kann der/die Auszubildende unter Beweis stellen, dass er/sie die Produktionstechnik beherrscht und die Zusammenhänge verstanden hat.

Ein Erfahrungsbericht hat i.d.R. **mindestens einen Umfang von 2 handschriftlich geführten Seiten**. Neben dem Umfang der Berichte ist besonders auf die **inhaltliche Qualität** der Ausführungen zu achten.

Im Berichtsheft sind Themenvorschläge für Erfahrungsberichte angegeben (Blatt 109b). Es können aber auch andere Themen bearbeitet werden, die im Betrieb von Bedeutung sind.

Die **Bearbeitung** von **Leittexten** und **Arbeitsvorhaben** zielt auf den Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit durch selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren ab. Die Auszubildenden sollen durch die leittextgestützten Aufgabenstellungen an die eigenständige Lösung von Problemen des Arbeitsalltags herangeführt werden.

Nähere Hinweise zur Bearbeitung sind jeweils in den Leittexten zu finden. Wichtig ist, dass die Themen projektorientiert an **praktischen Beispielen im Betrieb** bearbeitet werden. Da einzelne betriebliche Tätigkeiten zeitlich gebunden sind, ist eine **frühzeitige Planung** des Leittexteeinsatzes dringend erforderlich.

Leittextvorlagen stehen in einer großen Auswahl zur Verfügung und können über das **Internet-Angebot** des aid „www.leittexte.de“ kostenlos als pdf-Datei abgerufen werden. Dort gibt es ebenso nähere Bearbeitungshinweise. Vorlagen für **Arbeitsvorhaben** finden sich auf den Internetseiten der Landwirtschaftskammer Niedersachsen „www.lwk-niedersachsen.de“ über den Schnellfinder „**Beruf und Bildung**“.

In **jedem Ausbildungsjahr** sollten zur inhaltlichen Unterstützung der Ausbildung und zur fachlich-methodischen Vorbereitung auf die Prüfungen **mindestens 2 Erfahrungsberichte** sowie **ein Leittext** angefertigt werden.

Alle Erfahrungsberichte, Leittexte und Arbeitsvorhaben sind **vom Ausbilder/von der Ausbilderin mit Datumsangabe zu unterschreiben**. Mit der Unterschrift wird die fachliche Richtigkeit sowie die Bearbeitung des Themas durch den Auszubildenden bestätigt.

❖ Teil IV- Ausbildungsbetrieb

Dieser Berichtsheftteil hilft dem Auszubildenden, die betrieblichen Zusammenhänge zu erfassen und ist ebenso eine **Grundlage für die Prüfungsgespräche** in der Abschlussprüfung. Hierbei sollte **vorzugsweise** der Betrieb beschrieben werden, in dem **das letzte Ausbildungsjahr** abgeleistet wird.

Für das Gesamtverständnis sollten neben den wichtigen Daten zur Erfassung und Beurteilung des Betriebes insbesondere möglichst **vollständige Aufzeichnungen** über die **während der Ausbildung erlernten Betriebszweige der Pflanzen- und Tierproduktion** geführt werden. Um dies erreichen zu können, müssen die erforderlichen Daten **teilweise schon in den vorherigen Ausbildungsjahren** erhoben und dokumentiert werden. Da das Ausbildungsjahr und das Vegetationsjahr nicht übereinstimmen, sind zudem einzelne Blätter unter Umständen **ausbildungsjahresübergreifend** zu führen.

Für einige spezielle Betriebszweige (Pferdehaltung, Haltung von Schafen und Ziegen, Haltung von Damwild oder Rotwild) können aus dem Internetauftritt „www.lv-berichtshefte.de“ des LV-Verlags Münster-Hiltrup zusätzliche Berichtsheftseiten heruntergeladen werden. Gegebenenfalls können diese Seiten auch über den Ausbildungsberater bezogen werden.

Kontrolle der Berichtshefte

Die Berichtshefte werden überwacht und eingesehen:

1. in der Informationsveranstaltung „Einführung in das Berichtsheft“ zu Beginn der Ausbildung,
2. durch den Ausbilder/die Ausbilderin (Abzeichnung in regelmäßigen Abständen),
3. bei der Zwischenprüfung (es ist bei der Prüfung vorzulegen),
4. in der Informationsveranstaltung „Vorbereitung auf die Abschlussprüfung“ im letzten Ausbildungsjahr
5. bei der Zulassung zur Abschlussprüfung (es ist zu einem festgelegten Termin zur Beurteilung einzureichen, anschließend wird es zurückgegeben),
6. während der Abschlussprüfung (es ist bis zum Abschluss der Prüfung weiterzuführen und bei der Prüfung vorzulegen)

Zwischenkontrollen seitens der Landwirtschaftskammer können im Verlauf der gesamten Ausbildung durch den zuständigen Ausbildungsberater/die zuständige Ausbildungsberaterin vorgenommen werden.

Weitere Hinweise

Zur **Zwischenprüfung** (gegen Ende des 2. Ausbildungsjahres - Fachstufe I) sind **alle** bis zu diesem Zeitpunkt angefertigten **Berichte** und **Leittexte** vorzulegen.

Ausbilder/Ausbilderin und Auszubildende/r tragen **gemeinsam** Verantwortung dafür, dass das Berichtsheft **regelmäßig geführt und vollständig bearbeitet** wurde, damit eine ordnungsgemäße Übergabe der Ausbildung an den Folgebetrieb möglich ist.

Praktikanten führen das Berichtsheft wie Auszubildende. Für die Zulassung zur Praktikantenprüfung sind als Praktikumsnachweis lückenlose Tages- bzw. Wochenberichte über das 12-monatige Praktikum sowie ein Wochenarbeitsplan vorzulegen. Zudem sollten folgende Aufzeichnungen vorhanden sein:

- Informationsteil über den Praktikumsbetrieb
- mind. 2 Erfahrungsberichte und 1 Leittext (Teil II)
- Unfallverhütung (Teil III)
- Übersicht über den Praktikumsbetrieb (Teil IV)

Für nähere **Fragen und Auskünfte** stehen die **Ausbildungsberater/innen** der Landwirtschaftskammer gern zu Verfügung.

Weitere Hilfestellungen bei der Führung des Berichtshefts können für **Auszubildende mit Lernschwierigkeiten** ggf. über die Agentur für Arbeit organisiert und finanziert werden.

Zeitplan zur Führung des Berichtsheftes

Volltag 8

side 6

	1. Ausbildungsjahr (Grundstufe in „dualer Ausbildung“)	2. Ausbildungsjahr (Fachstufe I)	3. Ausbildungsjahr (Fachstufe II)
<u>Informationsteil</u>	<ul style="list-style-type: none"> - Kurze Betriebsübersicht über den Ausbildungsbetrieb (zu Beginn des Ausbildungsjahres auszufüllen) 	<ul style="list-style-type: none"> - Kurze Betriebsübersicht über den Ausbildungsbetrieb (zu Beginn des Ausbildungsjahres auszufüllen) 	<ul style="list-style-type: none"> - Kurze Betriebsübersicht über den Ausbildungsbetrieb (zu Beginn des Ausbildungsjahres auszufüllen)
<u>Teil I</u> Tages- bzw. Wochenberichte, Wochenarbeitspläne	<ul style="list-style-type: none"> - Lückenlose Tagesberichte 	<ul style="list-style-type: none"> - Lückenlose Tagesberichte - 1 Wochenarbeitsplan 	<ul style="list-style-type: none"> - Lückenlose Wochenberichte - 1 Wochenarbeitsplan
<u>Teil II</u> Erfahrungsberichte, Leittexte, Arbeitsvorhaben	<ul style="list-style-type: none"> - mind. 2 Erfahrungsberichte - mind. 1 Leittext 	<ul style="list-style-type: none"> - mind. 2 Erfahrungsberichte - mind. 1 Leittext 	<ul style="list-style-type: none"> - mind. 2 Erfahrungsberichte - mind. 1 Leittext
<u>Teil III</u> Unfallverhütung	<ul style="list-style-type: none"> - Unfallgefahren erkennen und Unfälle vermeiden (zu Beginn des Ausbildungsjahres auszufüllen) 	<ul style="list-style-type: none"> - Unfallgefahren erkennen und Unfälle vermeiden (ggf. zu Beginn des Ausbildungsjahres im neuen Betrieb erneut auszufüllen) 	<ul style="list-style-type: none"> - Dieser Teil sollte zu Beginn des 3. Ausbildungsjahres vollständig vorliegen
<u>Teil IV</u> Ausbildungsbetrieb	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsblätter zur Pflanzen- bzw. Tierproduktion bearbeiten, soweit im 2. oder 3. Ausbildungsjahr nicht möglich 	<ul style="list-style-type: none"> - Düngepfanungen und Schlagkarteien möglichst vollständig bearbeiten - Arbeitsblätter zur Tierproduktion bearbeiten, soweit im 3. Ausbildungsjahr nicht möglich 	<ul style="list-style-type: none"> - Vollständige Bearbeitung bis zur Abgabe: - Erfassung und Beurteilung wichtiger Betriebsdaten - Preise – Kosten - Pflanzenproduktion - Tierproduktion