

demeter

Biodynamische Ausbildung



Ausbildungsordnung für die biologisch-dynamischen Landwirte und Gärtner der biodynamischen Ausbildung im Norden



Inhalt

- Präambel3
- Aufgabe der Ausbildung im biologisch- dynamischen Landbau3
 - Name der Ausbildung.....3
 - Aufgabe der Ausbildung im biologisch- dynamischen Landbau.....3
 - Ziel der Ausbildung im biologisch- dynamischen Landbau3
 - Rechtsstellung3
- Organisation und Aufgaben der Organe.....4
 - Mitglieder der Ausbildung im biologisch- dynamischen Landbau.....4
 - Aufgaben und Befugnisse der Mitglieder.....4
 - Aufgaben der Ausbildungseinrichtung.....5
 - Eignung der Ausbildungsstätte und der Ausbilder5
 - Seminarleiterberufung.....5
 - Ausbildungsberater5
 - Dozenten5
 - Seminarorte6
 - Auszubildende.....6
 - Ausbildungsverlauf, Prüfungen und Abschluss.....6
 - Zugang und Anmeldung.....6
 - Beendigung der Ausbildung im biologisch- dynamischen Landbau6
 - Wechsel des Ausbildungsbetriebes7
- Ausbildungsangebot der dualen Berufsausbildung.....7
 - Betriebliche Ausbildung7
 - Seminaristisches Angebot.....7
 - Überbetriebliches Angebot7
 - Ausbildungsverhältnisse8
 - Der Rahmenausbildungsvertrag.....8
 - Der Lehrvertrag8
 - Dokumentation und Reflexionen8
- Finanzierung der Ausbildung.....8
- Schlussbestimmungen.....8

In der Ausbildungsordnung ist die Anrede in maskuliner Form gewählt. Nach Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland sind Männer und Frauen gleichberechtigt. Wir geben davon aus, dass die Berufsfelder „Landwirt“ und „Gärtner“ für Frauen und Männer in gleicher Weise geeignet sind. Zugunsten der Lesefreundlichkeit verzichten wir auf eine Differenzierung der männlichen und weiblichen Anrede.



Präambel

Die Ausbildung im biologisch- dynamischen Landbau ist aus Initiative der Mitglieder hervorgegangen. Anfang der 80 er Jahre gründete sich die „Freie Ausbildung“ in Norddeutschland als vierjährige Berufsausbildung, die sich stark auf das ehrenamtliche Engagement aus den Reihen der Mitglieder stützte.

Mit der Verstetigung und dem regen Zulauf in die Ausbildung gründeten sich in den Landesarbeitsgemeinschaften in NRW und Brandenburg / Sachsen eigenständige Freie Ausbildungen, die strukturell und inhaltlich aneinander angelehnt sind. Um die Zusammenarbeit zwischen den Ausbildungen zu intensivieren, nahm 2013 der Entwicklungskreis Biologisch- Dynamischer Ausbildung (EKBDA) seine Arbeit auf. Der EKBDA beschäftigt sich mit der Frage der finanziellen Absicherung der Ausbildungsinitiativen und einer Harmonisierung der Ausbildungsabläufe in den Regionen, um eine verschränkte Zusammenarbeit möglich zu machen.

Aufgabe der Ausbildung im biologisch- dynamischen Landbau

Name der Ausbildung

Die Ausbildung ist eine dreijährige, Berufsausbildung im biologisch- dynamischen Land- und Gartenbau. Der Name „Freie Ausbildung“ wurde 2019 in „Ausbildung im biologisch- dynamischen Landbau“ geändert. Im Folgenden ist von „Ausbildung im biologisch- dynamischen Landbau“ oder verkürzt von „Ausbildung“ die Rede.

Aufgabe der Ausbildung im biologisch- dynamischen Landbau

Die Ausbildung bereitet auf die Ausübung des Berufes als Landwirt und Gärtner vor. Die dafür erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten sollen derart vermittelt werden, dass sie zu verantwortlichem Handeln anregen. Die Ausbildung dient der Pflege und Entwicklung der biologisch- dynamischen Landwirtschaft und sieht sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten in der Verantwortung eine Grundlage zu schaffen, die bestehenden Betriebe und das damit verbundene Wissen an kommende Generationen weiterzugeben.

Ziel der Ausbildung im biologisch- dynamischen Landbau

Die Ausbildung ist eine Grundausbildung in Landwirtschaft und Gartenbau. Die Bäuerliche Gesellschaft e.V. (BG) bzw. ausführende Bäuerliche Bildung und Kultur gGmbH (BBK) stellt ein Angebot von Lerninhalten für die seminaristische Arbeit in der Ausbildung zur Verfügung. Dessen Lerninhalte orientieren sich an dem **Anspruch der Mitgliedsbetriebe der Bäuerlichen Gesellschaft und den staatlichen Ausbildungszielen in Land- und Gartenbau**. Der Landwirtschaftliche Impuls von Rudolf Steiner dient als Leitbild für die Begriffsbildung der Landwirtschaftlichen Individualität und als Vorlage kreislauforientierten Denkens und Handelns.

Dieses Angebot soll die Auszubildenden in die Lage versetzen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erlangen sowie die eigene Persönlichkeit zu entwickeln. **Ziel der Seminare ist, eigenen Fragen, die sich aus der betrieblichen Praxis ergeben, im gegenseitigen Austausch in der Seminargruppe und mit Unterstützung durch Dozenten derart zu durchdringen, dass eigene Handlungsoptionen daraus erwachsen.**

Weiteres ist im „Ausbildungsziel“ detaillierter ausformuliert.

Rechtsstellung

Die Ausbildung im biologisch- dynamischen Landbau stellt sicher, dass ihre Mitglieder ihre Rechte als Beteiligten an der Ausbildung wahrnehmen können. Dies gilt insbesondere für die Auszubildenden, die im dualen System auf den Betrieben arbeiten und an der seminaristischen Arbeit teilnehmen. Im selben Umfang strebt die

Ausbildung an, die Ausbilder und Seminarleiter in der Ausbildungspraxis in ihren Aufgaben zu begleiten und durch Fortbildungsangebote zu unterstützen.

Der Rechtsträger ist die Bäuerliche Bildung und Kultur gGmbH als vollständige Tochter der Bäuerlichen Gesellschaft, Demeter im Norden, mit Sitz in Lüneburg (BBK gGmbH, Viskulenhof 7, 21335 Lüneburg).

Organisation und Aufgaben der Organe

Mitglieder der Ausbildung im biologisch- dynamischen Landbau

Mitglieder der Ausbildung im biologisch- dynamischen Landbau sind alle aktiv an der Ausbildung Beteiligten, in der praktischen Ausbildung auf den Betrieben, der seminaristischen Arbeit, dem Beirat, im Vorstand der Bäuerlichen Gesellschaft und als Auszubildende. Die Mitwirkung im Rahmen dieser Ausbildungsordnung gehört zu den Rechten und Pflichten der Mitglieder und ist lediglich unter Nennung wichtiger Gründe abzulehnen.

Aufgaben und Befugnisse der Mitglieder

Alle Mitglieder der Ausbildung finden Berücksichtigung in den Gremien der Ausbildung und bringen sich ihren Möglichkeiten entsprechend ein. Die Zusammensetzung der jeweiligen Gremien und deren Arbeitsmodi ist deren Ordnungen zu entnehmen.	
Mitgliederversammlung der BG	- Entgegennahme vom Jahresbericht, ggf. Beschluss über Grundsatzfragen, Bestätigung und Entlastung des Vorstandes (als Gesellschafter der BBK)
Vorstand der BG/ BBK	- Beschluss über wesentliche Veränderungen im Ausbildungskonzept (Strategie) - Entscheidungskompetenz zu grundsätzlichen Änderungen der Finanzierung, Beiträge für Auszubildende und Betriebe - Entscheidung über Beteiligung an öffentlichen Förderprogrammen
Ausbildertag/ Ausbildungsforum	➔ Teilnehmer sind Vertreter aller Ausbildungsbetriebe und die Beiratsmitglieder inklusive aller Seminarleiter - Erarbeiten von Vorschlägen und Voten für den Ausbildungsbeirat und Vorstand zur Weiterentwicklung der Ausbildung - Wahrnehmungsorgan für aktuelle Handlungsfelder für die Ausbildung
Ausbildungsbeirat ➔ Beiratsordnung	➔ Teilnehmer sind Seminarleiter (mind. 1 pro Lehrjahr), mind. 2 Vertreter der Ausbildungsbetriebe, Geschäftsführer der BG/ BBK und ein Vertreter des Vorstandes und ein Gast aus jedem Lehrjahr - Erarbeitung und laufende Weiterentwicklung des Ausbildungskonzeptes, der inhaltlichen Ziele (Curriculum/ Lehrplan) und Prüfungsmodalitäten - Erarbeitung von finanziellen und rechtlichen Beschlussvorlagen - An- und Aberkennung von Ausbildungsbetrieben Beratung der Bewerberauswahl für die Seminarleitung
Seminarleiterkreis ➔ Ordnung?	➔ Teilnehmer sind die amtierenden Seminarleiter, nach Bedarf die Ausbildungscoordination und der Geschäftsführer der BG und BBK - Im Rahmen des Ausbildungskonzeptes konkrete Ausgestaltung der Ausbildung - Arbeit an pädagogischen Methoden - Entscheidung zu individuellen Ausbildungsverläufen

	- Benennung von 1- 2 Delegierten für den überregionalen Entwicklungskreis (EKBDA) und den Beirat
--	--

Aufgaben der Ausbildungseinrichtung

Die Ausbildungseinrichtung stellt den seminaristischen Unterricht sicher. Die Ausbildungseinrichtung wickelt die Landesförderung ab und koordiniert die Zuwendungen aus dem Ausbildungsfonds.

Eignung der Ausbildungsstätte und der Ausbilder

Die langfristige Zusammenarbeit mit anerkannten Ausbildungsbetrieben dient der Qualitätssicherung der Ausbildung. Die Aufnahme neuer Betriebe erfolgt über einen Besuch von Seminarleitung, Ausbildungsberatung oder weiteren damit beauftragten Personen, die anhand eines Kriterienkatalogs die Eignung überprüfen. Den Auszubildenden ist eine Übersicht der Ausbildungsbetriebe **und der ausbilderbezogenen Betriebsprofile** zugänglich. Ausnahmen für individuelle Ausbildungsverläufe werden auf Antrag im **Beirat** besprochen. Die Auszubildenden sind aufgefordert, sich rechtzeitig um die Besprechung ihres Ausnahmeantrags zu bemühen.

Die fachliche und pädagogische Qualifikation der Ausbilder wird vorausgesetzt. Die Ausbildungsorganisation fordert regelmäßige Fortbildung und gestaltet nach Möglichkeit entsprechende Angebote oder weist auf externe Angebote hin.

Ausbilder, die wiederholt ihren Verpflichtungen, unter anderem dem unentschuldeten Fehlen beim Ausbildungstag und vergleichbaren Veranstaltungen, nicht nachgekommen sind, können ihrer Ausbildungserlaubnis vom Beirat in der Ausbildung entzogen werden.

Seminarleiterberufung

Die Seminarleiter sind für die Begleitung eines Lehrjahres von der BBK gGmbH angestellt. Angestrebt ist die Befristung nach der zweiten erfolgreichen Tätigkeit in eine unbefristete Anstellung umzuwandeln. Die Tätigkeit wird durch die Aufgabenbeschreibung des Arbeitsvertrags im Detail geregelt.

Die Geschäftsführer der BBK gGmbH veranlassen die Bewerbungen. Nach einer organisationsinternen Ausschreibung wird eine externe vorgenommen. Der Beirat wird in die Entscheidungsfindung einbezogen, in dem er Empfehlungen über die vorausgewählten Bewerber ausspricht. Der Seminarleiterkreis wird von der Geschäftsführung der BBK über den Fortgang informiert.

Das Einstellungsgespräch erfolgt in einem Kreis von 3- 5 Personen, der sich aus den Geschäftsführern (BG/BBK), dem Personalvorstand und Beiratsvertretern zusammensetzt. Die Entscheidungsgrundlage ist in Kriterien formuliert, die die Geschäftsführung der BBK in Abstimmung mit dem Beirat gestaltet.

Ausbildungsberater

Der Ausbildungsberater hat die Aufgabe inne, die Ausbildungsbetriebe und die Auszubildenden zu begleiten und in ihren Aufgaben zu unterstützen. Er koordiniert die Aufnahme neuer Ausbildungsbetriebe (Hofprofile und Ausbilderwechsel). Der Ausbildungsberater ist in Situationen anzurufen, in denen Konflikte auftreten und unabhängige Dritte als Moderator hilfreich sind.

Dozenten

Die Ausbildung strebt eine langfristige Zusammenarbeit mit Dozenten an. Regelmäßige Evaluationen helfen, die Eignung der Dozenten und eine gute Einbindung in die jeweiligen Seminararten zu gewährleisten. Die Dozenten beteiligen sich aktiv an dieser Evaluation. Dozenten bekommen je nach aktueller Fördersituation entsprechend ihrer Qualifikation ein Honorar für ihre Tätigkeit angeboten. An der Erbringung notwendiger Nachweise für

diese Förderung beteiligen sich die Dozenten. Bei Ausbleiben der Zuarbeit, behält sich die Ausbildung vor, die Honorierung der erbrachten Leistungen auszusetzen.

Seminarorte

Die Ausbildung strebt eine langfristige Zusammenarbeit mit Seminarorten an. Regelmäßige Evaluationen helfen, die Eignung der Seminarorte und eine gute Einbindung in die Ausbildung zu gewährleisten. Die Seminarorte beteiligen sich aktiv an dieser Evaluation. Näheres zur Zusammenarbeit zwischen der Ausbildung und den Seminarhöfen ist in der „Seminarhöfe Vereinbarung“ geregelt.

Auszubildende

Der Auszubildende verpflichtet sich, am fachtheoretischen Angebot teil zu nehmen und an der Konzeption und Durchführung der Einheiten mit zu wirken. Der Auszubildende übt den betrieblichen, fachpraktischen Teil regelmäßig und ohne Unterbrechungen aus und legt alle angeforderten Verträge und Dokumente rechtzeitig vor. Er bemüht sich rechtzeitig um Betriebswechsel und führt alle obligatorischen Dokumentationen und Reflexionen durch. Den Ausbildungsverlauf und die Anforderungen an die Auszubildenden regelt die Prüfungsordnung.

Die Auszubildenden vertreten ihre Interessen im Ausbildungsbeirat. Jedes Lehrjahr kann einen Vertreter als Gast in den Beirat entsenden. Die Partizipation erfolgt kontinuierlich und wird personenbezogen bei einer unentschuldigten Abwesenheit von sechs Monaten ausgesetzt.

Ausbildungsverlauf, Prüfungen und Abschluss

Die Ausbildung beginnt jedes Jahr zum ersten März und endet in der Regel nach drei Jahren. Die Ausbildung findet auf von der Ausbildungseinrichtung anerkannten Ausbildungsbetrieben statt und wird durch die seminaristische Arbeit begleitet. In regelmäßigen Abständen findet eine Überprüfung des Lernfortschrittes statt. Die Prüfungen dienen vor allem der Reflexion, Motivation und werden qualitativ evaluiert. In der Prüfungsordnung sind die Prüfungen geregelt. Die Ausbildung im biologisch- dynamischen Landbau führt zu dem Berufsabschluss *biologisch- dynamische*r Landwirt*in/ Gärtner*in*.

Die Absolventen der Ausbildung haben die Möglichkeit nach deren Abschluss die externe Gehilfenprüfung nach §45.Abs. 2 des Berufsbildungsgesetzes (BBIG) der Landwirtschaftskammer Niedersachsen zu absolvieren.

Zugang und Anmeldung

Zugangsvoraussetzung der Ausbildung ist das Erreichen der Volljährigkeit von 18 Jahren, die dokumentierte landwirtschaftliche Praxiserfahrung von mindestens sechs Monaten sowie die Teilnahme an einem Bewerbungsgespräch.

Anmeldung und Bearbeitungsgebühr gehen vor Beginn der Ausbildung in der Geschäftsstelle ein. Mit den Bewerbern werden im persönlichen Bewerbungsgespräch Motivation und Voraussetzungen geprüft. Ein Ausbildungsverhältnis mit einem von der Ausbildung anerkannten Ausbildungsbetrieb ist Voraussetzung der Teilnahme. Anmeldeformulare und Fristen werden über die Internetseite bekanntgegeben.

Beendigung der Ausbildung im biologisch- dynamischen Landbau

Die Ausbildung endet in der Regel nach drei Jahren mit der Präsentation der Jahresarbeiten und Aushändigung der Abschlussurkunde während der Abschlussveranstaltung.

Der Rahmenausbildungsvertrag endet außerdem ohne dass es der Kündigung bedarf, wenn der Auszubildenden länger als drei Monate ohne Nennung wichtiger Gründe nicht am fachtheoretischen Unterricht teilnimmt oder mehr als drei Monate keinen Lehrvertrag mit einem Ausbildungsbetrieb vorlegt.

Vom Auszubildenden kann der Rahmenausbildungsvertrag mit der BBK mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende schriftlich gekündigt werden. Von der Ausbildungseinrichtung kann der Rahmenausbildungsvertrag aus sachlichen Gründen gekündigt werden. Unter sachlichen Gründen gelten folgende:

- Die Zahlung der Ausbildungsbeiträge ist länger als zwei Monate im Verzug
- Wenn der Auszubildende den Anforderungen der betrieblichen und seminaristischen Ausbildung auf Dauer nicht gewachsen ist
- Nachhaltige Störung der fachtheoretischen Ausbildung
- Wenn in der Person des Auszubildenden ein Grund der fristlosen Kündigung eines Lehrvertrages vorliegt

Wechsel des Ausbildungsbetriebes

Die betriebliche Ausbildung findet in der Regel auf von der Ausbildung anerkannten Ausbildungsbetrieben statt. Während der dreijährigen Ausbildungszeit ist ein Wechsel des Ausbildungsbetriebes obligatorisch. Der Zeitpunkt des Wechsels ist zum ersten März jeden Jahres zu wählen. **In den Entwicklungsgesprächen wird die Auswahl der Ausbildungsbetriebe thematisiert.** Die Ausbildungsorganisation veröffentlicht eine Liste der Ausbildungsbetriebe mit ausbilderbezogenen Hofprofilen.

Ausnahmewünsche aufgrund individueller Ausbildungsverläufe sind von dem Auszubildenden rechtzeitig und schriftlich an den **Beirat** zu richten. Relevante Daten des Zielbetriebes und der persönlichen Motivation sind dabei zu nennen. Als Hilfe wird ein Antragsformular bereitgestellt.

Ausbildungsangebot der dualen Berufsausbildung

Betriebliche Ausbildung

Die Auszubildenden lernen durch Mitarbeit auf den Ausbildungsbetrieben, wobei entsprechende Fähigkeiten und Kenntnisse durch den Ausbilder vermittelt werden. Arbeitsplanung und Reflexionen sind Teil der betrieblichen Ausbildung. Regelmäßig stattfindende „Lehrlingsabende“ ergänzen die tägliche Arbeit durch Erläuterungen zu fachtheoretischen Hintergründen. Entwicklungsgespräche zwischen Ausbilder und Auszubildenden finden mindestens einmal im laufenden Ausbildungsjahr statt. Wünschenswert sind drei Gespräche pro Ausbildungsjahr. Die Entwicklungsgespräche werden protokolliert. Die Checkliste, sowie der Dokumentation und Reflexion dienenden „Berichtsheftarbeit“ werden regelmäßig durchgesprochen und vom Ausbilder abgezeichnet. Im Lehrvertrag wird betriebsindividuell festgehalten in welchen Abständen Lehrlingsabende und Reflexionen regulär stattfinden.

Seminaristisches Angebot

Die seminaristische Arbeit gründet sich im Curriculum, das regelmäßig von allen Beteiligten evaluiert wird. Die seminaristische Arbeit ergänzt die fachpraktische Ausbildung auf den Betrieben. An ca. **50 Tagen** im Jahr ist der Auszubildende für die Seminare frei zu stellen. Die Beschäftigung mit Grundfragen der Anthroposophie, künstlerischen Aktivitäten und soziales Lernen in der Gruppe sind integraler Bestandteil der Seminare.

Überbetriebliches Angebot

Die seminaristische Arbeit beinhaltet die Möglichkeit, externe Angebote wie Kurse des Dottenfelder Hofes, der Deulen, dem Landwirtschaftlichen Bildungszentrum Echem oder ähnlichem zu besuchen.



Regelung des Ausbildungsverhältnis

Die folgenden Vertragswerke beziehen sich auf die Grundlage der vorliegenden Ausbildungsordnung und der mitgeltenden Dokumente.

Der Rahmenausbildungsvertrag

Der Rahmenausbildungsvertrag wird zwischen dem Auszubildenden und der BBK gGmbH geschlossen und regelt das Verhältnis zwischen BBK gGmbH und dem Auszubildenden während der gesamten -dreijährigen- Ausbildungszeit. Grundlage des Vertrags ist die Ausbildungsordnung.

Der Lehrvertrag

Der Lehrvertrag zwischen Ausbildungsbetrieb und dem Auszubildenden wird jährlich neu geschlossen und trifft Vereinbarungen, die unter anderem die Arbeitszeit, Urlaubsanspruch, Arbeitsschwerpunkte, sowie Entwicklungsgespräche, Wochenplanung und Lernabende und betreffen. Der Lehrvertrag ist als spezifisch betriebliche Ergänzung zum Rahmenausbildungsvertrag zu sehen.

Dokumentation und Reflexionen

Die Prüfungsordnung sowie mitgeltende Dokumente und den Leitfäden regelt die Dokumentation der Ausbildung (Erfahrungsberichte, tägliche Aufzeichnungen, Herbarium), Betriebsspiegel der Ausbildungsbetriebe, Checkliste, sowie Protokolle Entwicklungsgespräche und Prüfungen. Die Prüfungsordnung setzt Zugangsvoraussetzung zu den jeweiligen Prüfungen fest.

Die Details der Stationen der Ausbildung und der Prüfungen sind in der Prüfungsordnung zu entnehmen.

Finanzierung der Ausbildung

Die Biodynamische Ausbildung finanziert sich derzeit durch Eigenmittel, Landesförderung Niedersachsen, Spenden und durch den Ausbildungsfonds der Zukunftsstiftung Landwirtschaft. Die finanziellen Pflichten von Auszubildenden, Ausbildern und der Ausbildungsorganisation sind in der Beitragsordnung geregelt.

Schlussbestimmungen

Die Ausbildungsordnung tritt am _____ in Kraft und ist ausgefertigt aufgrund der Beschlüsse vom 13.06.2018 (Beiratsbeschluss zur Umstrukturierung der Freien Ausbildung).

Neben den beschriebenen Bestimmungen der Ausbildungsordnung und untergeordneter Ordnungen gelten in Zweifelsfällen und bei Vorhandensein unbeschriebener Inhalte die Regelungen des allgemeinen Berufsbildungsgesetzes.

Für die Ausbildung im biologisch-dynamischen Landbau
Lüneburg, den 1. März 2020

Friedemann Wecker
Geschäftsführer BBK gGmbH