



# **Projekt AGRI-TRANS: Transparenz in der landwirtschaftlichen Berufsbildung**

Die Praxis europäischer Standards am Beispiel des Tierwirts (Schweinezucht)  
29.09.2008 – 30.09.2010

**Länderbericht zum allgemeinen und landwirtschaftlichen Berufsbildungssystem am Beispiel des Tier- bzw. Schweinewirts**

Deutschland (IG BAU/Peco-Institut)

vorge stellt auf dem  
regionalem Seminar in Berlin



GD Bildung und Kultur

Programm für lebenslanges Lernen

## Deutsches Berufsbildungssystem am Beispiel des Schweinewirts – Projekt Agritrans

### Bedeutung der Landwirtschaft<sup>1</sup>

2007 bewirtschafteten rund 13 Millionen landwirtschaftliche Betriebe der Europäischen Union (EU-27) eine Fläche von insgesamt 172,5 Millionen Hektar. Deutschland hatte mit 9,8% nach Frankreich und Spanien den drittgrößten Anteil an der landwirtschaftlich genutzten Fläche, lag jedoch bei der Zahl der Betriebe erst an neunter Stelle. Rumänien, Polen, Italien und Spanien beheimateten innerhalb der EU-27 mit Abstand die meisten Landwirtschaftsbetriebe: Zwei Drittel (66%) aller Betriebe befanden sich in diesen Ländern.

In Deutschland bewirtschafteten im Jahr 2007 374.500 landwirtschaftliche Betriebe rund 17 Millionen Hektar landwirtschaftlich genutzte Fläche. Die landwirtschaftlich genutzte Fläche umfasst dabei alle bewirtschafteten Flächen, also Ackerland, Dauergrünland und Dauerkulturen. Die **Zahl der landwirtschaftlichen Betriebe ging von 1999 bis 2007 um 20,7% zurück**. Das entspricht einer **durchschnittlichen jährlichen Reduzierung der landwirtschaftlichen Betriebe um 2,6%**. Die landwirtschaftlich genutzte Fläche verringerte sich von 1999 bis 2007 vergleichsweise nur geringfügig um 1,1%.

**Strukturelle Anpassungen führen zu einer kontinuierlichen Vergrößerung der Betriebe bei gleichzeitig deutlichem Rückgang der Betriebszahl.** Bis 1999 nahm vor allem die Zahl der Betriebe mit weniger als 50 Hektar landwirtschaftlich genutzter Fläche ab. Dagegen wächst die Zahl der Betriebe mit mehr als 100 Hektar landwirtschaftlich genutzter Fläche: Gegenüber 1999 stieg ihre Zahl um 30,9% auf 31.900 Betriebe; davon befanden sich 9.000 in den neuen Bundesländern und 10.300 in Norddeutschland (Schleswig-Holstein, Niedersachsen). Entsprechend groß ist auch die Zunahme der von diesen Betrieben (über 100 Hektar LF) bewirtschafteten Fläche, deren Anteil 2007 bereits 52,2% betrug.

**Gründe für den stetigen Wandel der Betriebsstruktur** sind wirtschaftliche und politische Entwicklungen. Auf der wirtschaftlichen Seite sind es die Rationalisierungserfolge durch den Einsatz produktiverer Maschinen, verbesserte Produktionsverfahren und Betriebsmittel sowie züchterischen Fortschritt, die die Agrarstruktur beeinflussen. Die politischen Rahmenbedingungen setzen im Wesentlichen die EU mit der Gemeinsamen Agrarpolitik (GAP), die sich durch Reformen in den letzten Jahrzehnten deutlich gewandelt hat.

Die **Betriebsstruktur** hat sich in den letzten Jahren vor allem im früheren Bundesgebiet geändert, während in den neuen Ländern der Strukturwandel vergleichsweise gering ausfiel: Im früheren Bundesgebiet nahm die Betriebszahl im Zeitraum von 1999 bis 2007 von rund 441.600 auf 344.400 Betriebe ab (-22%), während die neuen Bundesländer eine Veränderung von 30.400 auf 30.100 Betriebe aufwiesen (-1%). Hauptursache hierfür ist die unterschiedliche historische Entwicklung. So kennzeichnet die Landwirtschaft in den neuen Ländern eine vergleichsweise geringe Zahl an Betrieben mit großen landwirtschaftlich genutzten Flächen, im früheren Bundesgebiet überwiegen hingegen immer noch die kleineren und mittleren Familienbetriebe mit geringen Flächen besonders in Süddeutschland (Baden-Württemberg, Bayern).

---

<sup>1</sup> Vgl. Destatis (Hg.) (2009) Landwirtschaft in Deutschland und der Europäischen Union 2009. Autor: Dr. Peter Gurrath

**95% der landwirtschaftlichen Betriebe sind Familienbetriebe.** Sie erzeugen den überwiegenden Teil der landwirtschaftlichen Produktion in Deutschland. Personengesellschaften und juristische Personen (Kapitalgesellschaften und eingetragene Genossenschaften) spielen demgegenüber zahlenmäßig eine absolut untergeordnete Rolle. So wurden 98,6% der landwirtschaftlichen Betriebe Deutschlands im Jahr 2007 von natürlichen Personen geführt und nur 1,4% von juristischen Personen; die Anteile haben sich gegenüber 1999 nur geringfügig geändert. In Deutschland wird die Mehrzahl der Familienbetriebe im Nebenerwerb geführt: Im Jahr 2007 gab es unter den Familienbetrieben insgesamt 154.500 Haupterwerbsbetriebe (45%) und 191.800 Nebenerwerbsbetriebe (55%).

**Die landwirtschaftliche Produktion hat einen geringen Anteil von etwa 1% an der volkswirtschaftlichen Gesamtleistung.** Dennoch können rund **80% des Nahrungsbedarfs aus heimischer Produktion** gedeckt werden.

### **Beschäftigung**

**Im Jahr 2007 waren knapp 1,3 Millionen Arbeitskräfte in der deutschen Landwirtschaft tätig und damit 12,9% weniger als 1999.** Wie bereits bei den Betriebsgrößen beschrieben, wirkt der Strukturwandel gerade im früheren Bundesgebiet auf die Betriebszahlen und damit verbunden auf die Zahl der in der Landwirtschaft Beschäftigten: So sank die Zahl der Arbeitskräfte im früheren Bundesgebiet seit 1999 um 13,9% auf knapp 1,1 Millionen Personen im Jahr 2007. In den neuen Bundesländern war im gleichen Zeitraum eine Abnahme um 5,6% auf 159.400 Arbeitskräfte zu verzeichnen. Unterteilt man die Beschäftigten der landwirtschaftlichen Betriebe in Familienarbeitskräfte und familienfremde Arbeitskräfte, so ergibt sich für Deutschland 2007 folgendes Bild: 728.600 Familienarbeitskräfte standen 522.800 familienfremden Arbeitskräften gegenüber, darunter 336.300 Saisonarbeitskräfte.

Die sinkenden Beschäftigtenzahlen sind vor allem auf eine **abnehmende Zahl an Familienarbeitskräften** zurückzuführen ( -22,6% von 1999 bis 2007). Die Zahl der ständig beschäftigten familienfremden Arbeitskräfte in der Landwirtschaft sank im gleichen Zeitraum lediglich um 4,7%, und zwar von 195.900 auf 186.600 Personen. Die Verringerung der Familienarbeitskräfte betrifft aufgrund des hohen Anteils an Familienbetrieben im Wesentlichen das frühere Bundesgebiet. Mit einem Anteil von 63,1% an den dort in der Landwirtschaft tätigen Arbeitskräften überwogen 2007 nach wie vor die Familienarbeitskräfte mit 689.300 Personen. In den neuen Ländern dominieren aufgrund der unterschiedlichen Rechtsformstruktur (Personengesellschaften und juristische Personen) die familienfremden Arbeitskräfte: Von den 159.400 Arbeitskräften waren 75,4% Lohnarbeitskräfte, nur jede vierte Person zählte zu den 39.300 Familienarbeitskräften.

Als ein Indiz für die **Produktivitätssteigerungen bei sinkenden Arbeitskräftezahlen** in der Landwirtschaft kann die gesunkene Zahl von Arbeitskräfte-Einheiten bezogen auf die landwirtschaftlich genutzte Fläche gelten. Für 1999 wurden noch 3,6 Arbeitskräfte-Einheiten je 100 Hektar landwirtschaftlich genutzter Fläche errechnet, im Jahr 2007 waren es nur 3,1 Arbeitskräfte-Einheiten (-3,9%).

**Der ökologische Landbau** hat sich in Deutschland in den letzten Jahren stetig aufwärts entwickelt: Nach den Ergebnissen der Agrarstrukturerhebung gab es 2007 in Deutschland 14.500 ökologisch wirtschaftende Betriebe; das waren 3,9% aller landwirtschaftlichen Betriebe und entsprach einem Zuwachs von mehr als 50% gegenüber der Landwirtschaftszählung von 1999 (+51,2% bzw. +4.900 Betriebe).

## Bedeutung der Schweineindustrie

Die **EU-27 ist nach China der zweitgrößte Schweineproduzent der Welt**: 2007 betrug der Schweinebestand insgesamt 160 Millionen Tiere (China: 502 Millionen Tiere). Davon standen 77,9% (124,7 Millionen) in den Ställen der Mitgliedstaaten der EU-15 und somit fast ein Viertel in denen der neuen Mitgliedstaaten.

In der EU hat Deutschland einen hohen Anteil an verschiedenen Produkten landwirtschaftlicher Erzeugung und ist der **größte Schweinefleischerzeuger in der EU**. Im Mai 2009 wurden 26,9 Millionen Schweine in ca. 67.000 Betrieben gehalten. Im Vergleich dazu gibt es nur 12,9 Millionen Rinder. Damit ist der Bestand von Schweinen im Vergleich zum November 2008 um 0,6% gestiegen. Mit rund 8,2 Millionen Tieren ist in Niedersachsen der Schweinebestand am höchsten, gefolgt von Nordrhein-Westfalen mit ca. 6,5 Millionen Tieren. Demnach beherbergen diese beiden Bundesländer 54,4% aller Schweine in Deutschland.

In Deutschland wurde 2007 89,6 kg **Fleisch pro Kopf verbraucht**, 2,9 kg mehr als im Vorjahr. Den größten Anteil bildet Schweinefleisch mit 55,7 kg pro Kopf (+1,2 kg). Inzwischen gibt es aber einen leichten Rückgang

Bis 2008 gab es einen **Rückgang schweinehaltender Betriebe**, der sich von 2008 auf 2009 jedoch nicht fortgesetzt hat. Allerdings sind 2009 Zuchtschweinehalter um 11% zum Mai 2008 weniger zu finden. Diese Ergebnisse spiegeln die Krise wider, die in letzter Zeit am Schweinemarkt herrschte: Im Jahr 2007 führten sinkende Erlöse aus der Schweinemast zu einer verminderten Ferkelnachfrage und zu sinkenden Ferkelpreisen. In der zweiten Jahreshälfte 2008 verbesserte sich die wirtschaftliche Situation der Schweinehaltung, weil gute Ernten und die weltweite Finanzkrise die Getreide- und Ölpreise wieder sinken ließen und somit einen Rückgang der Produktionskosten bewirkten. Gleichzeitig verbesserten sich die Erzeugerpreise für Schlachtschweine.

### Betriebe mit Schweinen sowie Schweinebestand

Betriebe / Viehart	Betriebe/Viehbestand	
	November 2008	Mai 2009
	in 1.000	
<b>Betriebe mit Schweinen insgesamt</b>	<b>67,1</b>	<b>67,3</b>
darunter Zuchtschweine	23,7	22,8
<b>Schweine insgesamt</b>	<b>26.718,6</b>	<b>26.948,3</b>
Ferkel unter 20kg Lebendgewicht	6.550,5	6.804,5
Jungschweine 20 bis unter 50kg Lebendgewicht	6.657,6	6.315,5
<b>Mastschweine</b>	<b>11.181,0</b>	<b>11.488,7</b>
50 kg bis unter 80 kg Lebendgewicht	5.540,3	5.545,8
80 kg bis unter 110 kg Lebendgewicht	4.762,5	5.104,2
110 kg und mehr	878,2	838,8
<b>Zuchtschweine (50 kg und mehr)</b>	<b>2.329,6</b>	<b>2.339,6</b>
Zuchtsauen zusammen	2.296,4	2.306,9
Trächtige Jungsauen	267,4	284,5
Trächtige andere Sauen	1.365,4	1.372,7
nicht trächtige Jungsauen	251,2	239,6
andere nicht trächtige Jungsauen	412,3	409,8
<b>Eber zur Zucht</b>	<b>33,2</b>	<b>32,6</b>

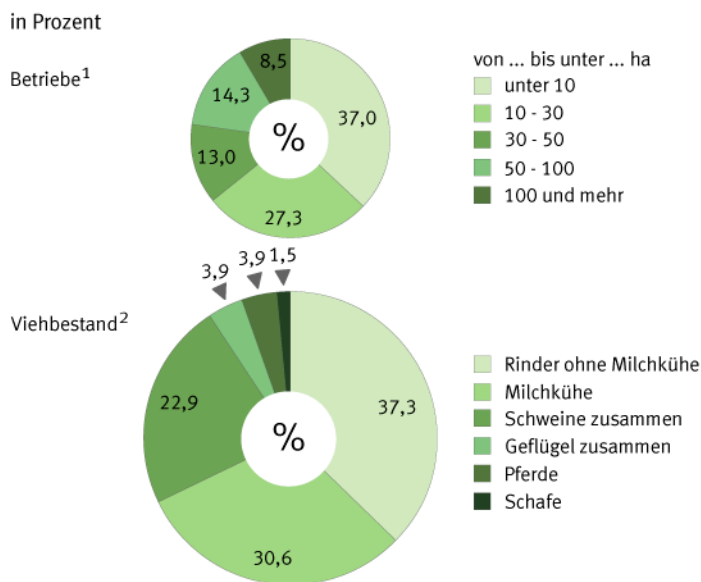
Quelle: Bundesamt für Statistik 2009

Längerfristig betrachtet nimmt die **Bedeutung der Schweinehaltung in Deutschland zu**. So ist zwischen Dezember 1998 und November 2008 der gesamte Schweinebestand um 420.000 Tiere oder 1,6% gestiegen. Die **Schweinemast hatte dabei das bedeutendste Wachstum** mit einer Steigerung um 1,1 Millionen Tiere bzw. +10,8%. Die Zahl der Zuchtsauen und Zuchteber nahm im gleichen Zeitraum deutlich ab: um 14,7% auf 2,3 Millionen Tiere. Zugleich sind die Ferkelbestände lediglich um 23.000 Tiere oder 0,4% auf 6,6 Millionen Tiere gesunken. Zum einen ist dies auf Fortschritte in der Züchtung zurückzuführen und auf Verbesserungen im Stallmanagement der Betriebe, zum anderen aber auch auf die verstärkte Einfuhr von Ferkeln.

Durchschnittlich werden rund 398 Schweine je Betrieb gehalten, wobei die **Betriebsgröße** regional sehr unterschiedlich ist. Betriebe im Norden und Osten sind deutlich größer als im Süden Deutschlands. (Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt ca. über 1.000 Schweine je Betrieb; Bayern, Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland weniger als 200 Schweine je Betrieb).

Besonders bei der Schweinemast vollzog sich in den letzten Jahren ein **Konzentrationsprozess**: So wurden im Mai 2007 rund 31,3% aller Mastschweine in zusammen 1.900 Betrieben mit 1.000 Mastschweinen und mehr gehalten; 1997 waren es lediglich 14,3% der Mastschweine. Der Anteil der Mastschweine, die in Betrieben mit 50 bis 999 Tieren gehalten wurden, nahm im gleichen Zeitraum entsprechend ab: Im Mai 2007 standen 64,9% der Tiere in Betrieben mit 50 bis 999 Tieren, vor zehn Jahren waren es noch 75,5%.

**Landwirtschaftliche Betriebe 2007 nach Betriebsgrößen und Viehbestand**



<sup>1</sup> Landwirtschaftliche Betriebe mit einer landwirtschaftlich genutzten Fläche von mindestens 2 ha und mehr bzw. mit einer Mindestgröße an Erzeugungseinheiten.  
<sup>2</sup> Berechnung der Anteile auf Basis des zuvor in Großvieheinheiten umgerechneten Viehbestandes.

© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2008

*Beschäftigte in der Schweinehaltung*

tung

Insgesamt arbeiten ungefähr 130.000 Menschen in Betrieben mit Schweinehaltung, wobei es keine genauen Zahlen für lohnabhängig Beschäftigte gibt. Allerdings kann eine Tendenz beobachtet werden, dass der Anteil lohnabhängiger Arbeitnehmer durch die Betriebsvergrößerungen steigt.

Die **Beschäftigungsfelder** für einen ausgebildeten Tierwirt sind vielfältig. Sie können in Betrieben der Tierproduktion, agrarwirtschaftlichen Verbänden und Institutionen, in Tierkliniken und Labors, landwirtschaftlichen Ausbildungsstätten, in der Einrichtung von Ställen, im Agrarhandel sowie in der Agrarverwaltung arbeiten.

Die Schweinebetriebe in Deutschland haben sowohl ein **Mangel an Auszubildenden als auch an qualifizierten Arbeitskräften**, da zu wenige die Ausbildung zum Schweinewirt absolvieren. Gleichzeitig gehen diejenigen, die die Ausbildung abgeschlossen haben nicht direkt in Betriebe, sondern eher in Berufe, die mit der Schweineproduktion verbunden sind. Ein Grund dafür ist das geringe gesellschaftliche Ansehen eines Schweinewirts und unzureichende Vorstellungen über diesen Tätigkeitsbereich, die die hohe Technisierung und Modernisierung in den Betrieben und den folgenden Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften ignoriert. Außerdem sind die Arbeitsbedingungen teilweise noch immer hart und widrig, so dass viele nicht lange im Bereich Schweinehaltung arbeiten.

### **Arbeitsbedingungen**

In Deutschland hat sich eine umfangreiche **Beteiligungskultur** entwickelt, die von allen gesellschaftlichen Kräften akzeptiert wird, auch wenn es immer wieder Bestrebungen zur Einschränkung gewerkschaftlicher Mitbestimmung in den Betrieben gibt. Neue Beteiligungsmöglichkeiten werden durch die Europäischen Förderungen gewonnen, die bis in den Bereich der wirtschaftlichen Mitbestimmung reichen.

In Deutschland verhandeln die Sozialpartner autonom die Kollektivvereinbarungen aus. In der Landwirtschaft, im Gartenbau und der privaten Forstwirtschaft gibt es flächendeckende Kollektivvereinbarungen. Sie werden auf regionaler Ebene ausgehandelt. In der Landwirtschaft wird vor den regionalen Verhandlungen auf nationaler Ebene in einer Kollektivverhandlung eine Bundesempfehlung ausgehandelt, die dann in den Regionen umgesetzt wird. Der Leittarifvertrag ist in der Landwirtschaft die Bundesempfehlung.

Der **durchschnittliche Lohn eines landwirtschaftlichen Angestellten** beträgt 10,80 Euro/h. Als Vergleichsgröße dient ein Arbeitnehmer mit Qualifizierung und zweijähriger Berufserfahrung.<sup>2</sup> Jedoch zeigt sich die Lohnsituation regional sehr unterschiedlich. Neben einem Ost-Westgefälle existiert in der Vergütung auch ein Nord-Südgefälle.<sup>3</sup>

- Durchschnitts-Bruttolohn in den Neuen Bundesländer 1.388 Euro Durchschnitts-Bruttolohn
- Nördliche Bundesländer 1.890 Euro Durchschnitts-Bruttolohn
- Südliche/Westliche Bundesländer 1.990 Euro

Die IG BAU geht davon aus, dass **40-50% der Unternehmen die Tarifverträge beachten** und ca. 60.000 Beschäftigte (in der Landwirtschaft) nach den Tarifverträgen entlohnt werden. In den tarifgebundenen Betrieben (Mitglieder in den Unternehmerverbänden) werden die Kollektivvereinbarungen weitgehend eingehalten.

---

<sup>2</sup> <http://agri-info.eu>

<sup>3</sup> <http://www.jobturbo.de/Content/GehaltsvergleichDetail.aspx?Beruf=Tierwirt%20Ausb.&id=4d936a6f-de39-4cee-81d4-f68f956dd356&show=Lohngefaeelle>, 30.11.09

Während der gewerkschaftliche **Organisationsgrad** von Arbeitnehmern in der Landwirtschaft bei ca. 10% liegt, beträgt er im Bereich der Schweinehaltung nur 2-3%. Insgesamt sind die Mitgliederzahlen rückläufig.

In der deutschen Landwirtschaft besteht eine rechnerische **Arbeitszeit** von 2.088 Stunden pro Jahr bei einer 40-Stunden-Woche. Werden die Feiertage, Urlaub etc. abgezogen, so kommt rechnerisch eine produktive Stundenzahl von 1.795 Stunden pro Jahr zusammen.

Nach den Kollektivvereinbarungen gibt es eine **40-Stunden-Woche**, Flexibilisierungsregelungen können auf betrieblicher Ebene von 38 h bis 45 h betragen.

Der **Arbeits- und Gesundheitsschutz** wird in Deutschland durch den staatlichen Arbeitsschutz und die Berufsgenossenschaften geregelt. Die Berufsgenossenschaften sind drittelparitätisch besetzt, wobei Arbeitgeber und Arbeitnehmer für den betrieblichen Arbeitsschutz zuständig sind. Während in den großen Betrieben die Durchsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nahezu problemlos erfolgt, gibt es in den kleinen Betrieben immer wieder Probleme.

### **Gewerkschaftliche Forderungen**

In Deutschland gibt es mittlerweile einen großen Niedriglohnbereich. Ca. 10% aller Beschäftigten sind dort tätig. Insbesondere durch die ab 2013 geltende Freizügigkeit von Arbeitnehmern in allen EU-Mitgliedsländern bestehen Befürchtungen, dass die Löhne im Schweinesektor sinken und sich auch dort ein Niedriglohnbereich entwickelt. Die zuständigen Gewerkschaften, insbesondere die IG BAU, fordern daher die Einführung, Beachtung und Kontrolle von flächendeckenden gesetzlich bindenden Mindeststandards für Beschäftigung, Entlohnung, Tierhaltung, Umwelt, Arbeits- und Gesundheitsschutz, die Erhaltung der Tarifnetze und eine permanente Weiterqualifizierung von Arbeitnehmern im Sinne des lebenslangen Lernens in allen Betrieben.

### **Allgemeines Berufsbildungssystem in Deutschland**

#### *Zuständigkeiten*

Die staatlichen Aufgaben in Deutschland sind zwischen Bund und Ländern aufgeteilt. Die **Länder** sind für das öffentliche Bildungswesen und damit auch für die schulische Berufsbildung verantwortlich. Eine Harmonisierung der Gesetzlichkeiten zwischen den 16 Bundesländern findet über die ständige Konferenz der Kultusminister statt, die auch in Abstimmung mit dem Bund Rahmenlehrpläne entwickelt.

Dagegen ist der **Bund** für die betriebliche und außerschulische Berufsbildung zuständig. Die Koordination übernimmt das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Es ist berechtigt Ausbildungsberufe staatlich anzuerkennen und Ausbildungsordnungen zu erlassen. Diese werden durch das Bundesinstitut für berufliche Bildung (BIBB) vorbereitet und mit den Ländern abgestimmt. Streit um Zuständigkeiten bestehen weniger zwischen Bund und Ländern als zwischen den Ländern selbst.

Wichtige Gesetze im Bereich der Beruflichen Bildung sind:

- Berufsbildungsgesetz vom 1. April 2005
- Handwerksordnung

- Ausbilder-Eignungsverordnung
- Jugendarbeitsschutzgesetz
- Betriebsverfassungsgesetz
- Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz
- Fernunterrichtsschutzgesetz

Die Bundesagentur für Arbeit berät, vermittelt und fördert die Berufsbildung für Jugendliche und Betriebe.

Es gibt in der Wirtschaft verschiedene **Ausbildungspartner**: Industrie, Handel, Handwerk, Landwirtschaft, freie Berufe, öffentliche Verwaltungen, Gesundheitsdienste und über 900 überbetriebliche Ausbildungsstätten.

**Kammern bzw. staatliche zuständige Stellen** haben die Aufgabe, Unternehmen zu beraten, Auszubildende zu registrieren, die fachliche Eignung der Ausbilder zu zertifizieren, Prüfungen abzunehmen und den sozialen Dialog auf regionaler Ebene zu führen.

Die **Einbindung der Sozialpartner** erfolgt auf Bundesebene im Hauptausschuss des Bundesinstituts für berufliche Bildung und auf Landesebene im Berufsbildungsausschuss der Fachministerien und auf regionaler Ebene in den Berufsbildungs- und Prüfungsausschüssen der Kammern. Letztere überwachen und führen Berufsausbildungsvorbereitung, Berufsaus- und Weiterbildung durch.

**Aufgaben der Sozialpartner** auf verschiedenen Ebenen:

- 1) Nationale Ebene: Beteiligung an der Entwicklung von Ausbildungen und -standards und Empfehlungen;
- 2) Länderebene: Empfehlungen in allen Bereichen der Berufsbildung i.B.a. Koordinierung zwischen Schule und Betrieb;
- 3) Regionale Ebene: Beratung, Überwachung der Ausbildung in Betrieben, Prüfungen und Vergabe von Abschlüssen;
- 4) Sektorale Ebene: Verhandlungen über das Ausbildungsplatzangebot; tarifliche Vereinbarungen über Ausbildungsvergütung;
- 5) Unternehmensebene: Planung und Durchführung der Ausbildung in den Betrieben.

### *Berufliche Bildung der Sekundarstufe II*

#### *Duales Bildungssystem*

Das Berufsbildungssystem in Deutschland wird als dual bezeichnet, weil die Ausbildung an der Berufsschule und im Betrieb durchgeführt wird. Sie dauert in der Regel drei Jahre. Daneben gibt es auch zweijährige Ausbildungen und mögliche Verkürzungen der Dauer, bspw. bei Abiturienten.

Um eine Ausbildung zu beginnen muss die Vollzeitschulpflicht geleistet sein. Darüber hinaus gibt es keine weiteren formalen Zugangsvoraussetzungen. Sie steht grundsätzlich allen offen. Normalerweise verfügen die Auszubildenden jedoch die mittlere Reife oder eine Hochschulzugangsberechtigung.

Die Ausbildung basiert auf einem Berufsausbildungsvertrag zwischen einem Ausbildungsbetrieb und den Jugendlichen. Drei bis vier Tage wird im Betrieb und bis zu zwei Tage in der Schule ausgebildet.

Die **Betriebe übernehmen die Kosten** der betrieblichen Ausbildung und zahlen dem Auszubildenden eine **Vergütung**, die zwischen den Tarifparteien vertraglich geregelt wird. Die Höhe der Bezahlung



steigt mit jedem Ausbildungsjahr und beträgt etwa ein Drittel des Anfangsgehalts für eine ausgebildete Fachkraft.

Die **Ausbildung im Betrieb** richtet sich nach einer Ausbildungsordnung, die vom Ausbildungsbetrieb in einem individuellen Ausbildungsplan konkretisiert werden. Die Ausbildung darf nur in Betrieben stattfinden, in denen die von der Ausbildungsordnung verlangten Qualifikationen auch vermittelt werden können. Ob die Betriebe für eine Ausbildung geeignet sind, wird von den Kammern überprüft. Sie überwachen auch die Ausbildung.

Die **Ausbildungsordnung** gibt einen zeitlichen und inhaltlichen Rahmen vor, von dem die Betriebe bei betrieblichen Besonderheiten abweichen können. Besonders kleine und mittelständische Betriebe können oft nicht alle Lerninhalte vermitteln. Es fehlt an geeignetem Ausbildungspersonal oder die Betriebe decken wegen ihrer Spezialisierung nicht alle Ausbildungsinhalte ab. Dafür gibt es überbetriebliche Ausbildungsstätten, in denen die betriebliche Ausbildung ergänzt werden soll. Diese werden von Körperschaften der jeweiligen Wirtschaftszweige getragen und vom Bildungsministerium gefördert. Außerdem gibt es noch die Möglichkeit, dass sich mehrere Betriebe zu einem Verbund zusammenschließen und gemeinsam ausbilden und sich ergänzen können.

Die **Berufsschule** hat die Aufgabe, berufliche Grund- und Fachbildung aber auch die allgemeine Bildung zu erweitern. Unterrichtet werden berufsbezogene Fächer und allgemeinbildende Fächer wie Deutsch, Gemeinschaftskunde, Wirtschaftslehre, Fremdsprachen, Sport und Religionslehre. Die Verteilung des Unterrichts auf die Woche wird mit den Betrieben abgesprochen. Der Besuch der Berufsschule ist kostenfrei. (Weitere Informationen unter [www.bibb.de](http://www.bibb.de))

#### *Berufliche Vollzeitschulen*

Zu diesen Vollzeitschulen gehören die Berufsschule, Fachoberschule, das berufliche Gymnasium, Berufsoberschule.

- Die **Berufsschule** vermittelt einen Teil der Berufsausbildung in einem oder mehreren Berufen oder führt Auszubildende bis zu einem Beruf in verschiedensten Bereichen und kann als erstes Jahr für die duale Ausbildung angerechnet werden. Zugangsvoraussetzung ist mindestens das Abschlusszeugnis der Hauptschule.
- Die **Fachoberschule** umfasst Jahrgangsstufen 11 und 12 (17 -18 Jahre) und baut auf der mittleren Reife auf. Das erste Jahr besteht aus einer praktischen Ausbildung in Betrieben sowie Unterricht und das zweite Jahr gibt allgemeinen und fachbezogenen Unterricht.
- Das **Berufliche Gymnasium** besitzt keine Unterstufen und führt zum Abitur. Verschiedene Fachrichtungen sind Wirtschaft, Technik, Ernährung, Agrarwirtschaft, Gesundheit, Soziales und Kommunikationstechnologie.
- Die **Berufsoberschule** ist nur in einigen Ländern zu finden, dauert zwei Jahre und soll es Absolventen der dualen Ausbildung ermöglichen, die Hochschulreife zu erreichen.

#### *Berufsausbildungsvorbereitung*

Der eigentlichen Ausbildung vorausgehend kann berufsfeldbezogen ein *Berufsgrundbildungsjahr* absolviert werden, was auch als erstes Jahr der dualen Ausbildung anerkannt werden kann.

Eine andere Vorbereitung auf die Berufsausbildung kann im Berufsvorbereitungsjahr gemacht werden und richtet sich an Jugendliche ohne Abschluss, der dann nachgeholt werden kann.

Die *betriebliche Einstiegsqualifizierung* stellt Praktika in Betrieben von sechs- bis zwölfmonatiger Dauer bereit und die Schüler werden mit einem monatlichen Zuschuss zum Unterhalt gefördert. Sie richtet sich an Jugendliche von 16-25 Jahren mit geringen Berufsaussichten.

### *Berufliche Bildung im Hochschulbereich*

Ein Studium an **Fachhochschulen** hat eine stärkere Ausrichtung auf die berufliche Praxis. Die allgemeine Hochschulreife sowie die fachbezogene Hochschulreife (Fachabitur) sind Zugangsvoraussetzung und die Regelstudienzeit beträgt 4 Jahre.

In einigen Ländern gibt es zudem noch Berufsakademien, die eine wissenschaftsbezogene und zugleich praxisorientierte Berufsbildung anbieten. Diese Ausbildung dauert drei Jahre. Auch hier ist die allgemeine Hochschulreife die Zugangsvoraussetzung sowie ein Ausbildungsvertrag. Der Betrieb, mit dem der Vertrag besteht, meldet den Studierenden an der Berufsakademie an. Die Betriebe übernehmen die Kosten der betrieblichen Ausbildung und zahlen dem Studierenden eine Vergütung auch für die Zeit der Theoriephasen.

### *Ausbilder und Lehrer der Berufsbildung*

**Lehrer** unterrichten an den Berufsschulen und **Ausbilder** sind die Fachkräfte in den Betrieben, die den Auszubildenden das praktische Fachwissen und Fertigkeiten vermitteln.

Die Zuständigkeit für die Lehrerausbildung liegt in Deutschland bei den Kultusministerien der Bundesländer. Die Anforderungen für die Ausbilder in der Erstausbildung sind durch das Berufsbildungsgesetz und die Ausbilder-Eignungsverordnung geregelt. Für das Personal in der Weiterbildung existieren keine formulierten Ausbildungsvorschriften.

In kleineren oder mittleren Betrieben mit wenigen Auszubildenden übernimmt der Ausbilder die Ausbildungsaufgabe zusätzlich zu seiner Hauptfunktion als Arbeitnehmer oder -geber. In größeren Unternehmen existieren extra Ausbildungsabteilungen. Ausbilder müssen über die jeweiligen fachlichen und arbeitspädagogischen Kenntnisse verfügen. Das soll die Ausbildung in den Betrieben erleichtern. Die Kammern prüfen weiterhin die Qualität der Ausbildung.

### *Weiterbildung*

Weiterbildung kann durch viele Angebote von öffentlichen und privaten Institutionen wahrgenommen werden. In der Landwirtschaft nehmen die Landwirtschaftskammern eine wichtige Rolle ein.

### *Bewertung der Lernergebnisse/Zertifizierung der Auszubildenden*

Am Ende der Ausbildung muss der/die Auszubildende nachweisen, dass er/sie selbständig, eigenverantwortlich und in Zusammenarbeit Aufträge bewältigen kann. Dazu benötigt er/sie Fach-, Sozial- und Methodenkompetenz, muss selbstständig planen, durchführen und kontrollieren können.

Abschlussprüfungen orientieren sich an den beruflichen Arbeitsanforderungen und -abläufen in der Praxis. Eine Abschlussprüfung umfasst in der Regel vier bis fünf Prüfungsbereiche, die sich an berufstypischen Tätigkeitsfeldern orientieren. Allgemeinbildende Fächer werden mit dem Schulzeugnis zertifiziert.

Es findet eine Zwischen- und eine Abschlussprüfung mit je einem theoretischen und einem praktischen Teil statt. Die Kammern sind verantwortlich für die Prüfungsdurchführung. Für jeden zu prüfenden Beruf muss ein Prüfungsausschuss errichtet werden, der mit mindestens drei Mitgliedern (Vertreter der Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Berufsschullehrer) besetzt sein muss.

Die Prüfungsanforderungen gelten für den Beruf bundesweit und definieren so einen einheitlichen Standard. Jedoch kann die zeitliche Dauer je nach Beruf sehr unterschiedlich sein und kann besonders in den praktischen Tätigkeiten auf wenige Stunden oder mehrere Tagen oder Wochen verteilen.

Um seine Fähigkeiten und Kenntnisse in einem Beruf anerkennen zu lassen, in dem keine Ausbildung absolviert wurde, kann eine Externenprüfung abgelegt werden. Hierzu muss eine Tätigkeit von mindestens dem Eineinhalbfachen der Ausbildungszeit im Beruf nachgewiesen werden, also 4 ½ Jahre. Der Anteil der externen Prüfungen ist allerdings sehr gering.

Seit einigen Jahren gibt es Bestrebungen mit unterschiedlichen Pässen und Dokumenten auch die informelle Bildung von Arbeitnehmern sichtbar zu machen. Hier wären der ProfilPASS und der Qualifizierungspass zu nennen.

### *Beratung*

Berufsberatung ist eine Kernaufgabe der Agentur für Arbeit, wird aber auch von Schulen, Universitäten, privaten Anbietern als auch Sozialpartnern angeboten. Für die Landwirtschaft sind wiederum die Landwirtschaftskammern gesondert zu nennen.

### **Ausbildung zum Schweinewirt**

Die Ausbildung zum Schweinewirt dauert drei Jahre und ist eine Spezialisierung des Tierwirts. Zugangsvoraussetzungen sind die erfüllte Schulpflicht, wobei Schulabschlüsse vorteilhaft sind.

Nach der erfolgreichen Bewerbung bei einem zertifizierten Ausbildungsbetrieb wird ein Ausbildungsvertrag zwischen Auszubildenden und dem Ausbildungsbetrieb abgeschlossen. Der Auszubildende wird vom Betrieb in der Schule angemeldet, die ihm zugeordnet ist. Der Ausbildungsvertrag ist bei der zuständigen Stelle bzw. den Kammern eingetragen.

Der Betrieb entlohnt den Auszubildenden während der Ausbildung. In den alten Bundesländern erhalten sie 550 Euro im ersten Ausbildungsjahr, was sich auf 620 Euro im dritten Jahr steigert. Die Kosten für überbetrieblich Ausbildungen und Lernmaterialien übernimmt der Betrieb ebenfalls.

Es gibt in Deutschland fünf Berufsschulen und 120-130 Betriebe, die Schweinewirte ausbilden.

### *Arbeitsbedingungen*

Die Arbeitsbedingungen der Auszubildenden in der Schweinehaltung sind tariflich im allgemeinen Tarifvertrag in der Landwirtschaft geregelt. Das umfasst einen Arbeitstag von 7h00 bis 16h00, Arbeits- und Gesundheitsschutzbestimmungen (nicht in allen Bundesländern) und eine Entlohnung nach dem Mindestsatz des Tarifvertrags.

### *Ausbildungsinhalte*

Die Ausbildungsinhalte ergeben sich aus dem Ausbildungsrahmenplan der Ausbildungsverordnung zum Tierwirt /zur Tierwirtin.

<b>Übersicht über die Lernfelder für den Ausbildungsberuf Tierwirtin/Tierwirt</b>				
<b>Lernfelder</b>	<b>Zeitrichtwerte in Unterrichtsstunden</b>			<b>Inhalte</b>
	1.Jahr	2.Jahr	3.Jahr	
Einen neuen Mitarbeiter/eine neue Mitarbeiterin in den Betrieb einführen	40			Betriebsspiegel, Betriebsabläufe, Berufsethik und Verbraucherschutz, Arbeitsrecht, Kommunikation, Präsentation
Geräte, Maschinen und Anlagen handhaben	60			Unfallverhütung, Bedienungsanleitungen, Berufsgenossenschaften
Tierunterkünfte herrichten und instand halten	80			Ansprüche der Tiere, Werkstoffe, Hygienemaßnahmen
Mit Tieren umgehen	60			Tierbeobachtung, Sinnesorgane und Nervensystem, Bewegungsapparat, Unfallschutz, Kennzeichnung, Dokumentation
Tiere füttern	80			Verdauung, Futterbewertung, Futteransprüche, Futterplanung
Den Tierbestand reproduzieren		80		Vererbung, Tierausswahl, Körung, Anpaarung, Rechtliche Regelungen, Kennzeichnung und Dokumentation, Kommunikation
Den Tierbestand gesund erhalten		80		Gesundheitsüberwachung, Immunität, Krankheitsursachen, Anzeige- und meldepflichtige Tierkrankheiten, Stallapotheke Prophylaxe, Nottötung
Waren beschaffen und lagern		60		Vorratslager, Verträge, Dokumentation, Gefahrenstoffe, Kommunikation
Abfälle entsorgen und Nebenprodukte Verwerten		60		Exkremate und tierische Abfälle, Konfiskate, Verpackungen, Sondermüll, Gesetzliche Vorschriften
<b>Fachrichtung Schweinehaltung</b>				
Zuchtschweine erzeugen und vermarkten			80	Exterieur, Zuchtwertschätzung, Abstammungsnachweise und Zuchttierkataloge, Herdenmanagement, Dokumentation, Auktion, Reproduktionsprozess, Organisationen und Verbände
Qualitätsferkel erzeugen und vermarkten			80	Erstversorgung, Absetzen, Sauen- und Ferkelfütterung, Aufstallungsformen, Krankheiten, Rechtliche Vorschriften
Mastschweine erzeugen und vermarkten			60	Rationsberechnung, Aufstallung, Qualitätssichernde Maßnahmen, Tiertransport, Verbraucherschutz
Einen Schweinebestand führen			60	Bestandsentwicklung, Produktionszyklogramm, Finanzierung, Öffentlichkeitsarbeit

Quelle: Rahmenlehrplan Tierwirt <http://www.kmk.org/fileadmin/pdf/Bildung/BeruflicheBildung/rlp/Tierwirt.pdf>, 18.1.10

Die Ausbildung erfolgt in der Haltung von Sauen, Mastschweinen und Ferkeln. Wenn Betriebe zu stark spezialisiert sind, um eine umfassende praktische Ausbildung zu gewährleisten, schließen sie sich zusammen und tauschen Lehrling aus. Die Betriebsschule und die Ausbildungsberater unterstützen diesen Prozess.

Die Überprüfung der Kenntnisse findet in einer Zwischen- (ein Jahr vor Ausbildungsende) und einer Abschlussprüfung statt. Es gibt mündliche, schriftliche und praktische Prüfungen. Mit der Abschlussprüfung wird die Berufsbezeichnung *Tierwirt/Tierwirtin* erworben.

Hauptsächlich arbeiten Tierwirte und Tierwirtinnen der Fachrichtung Schweinehaltung in tier- oder landwirtschaftlichen Schweinezuchtbetrieben, Betrieben zur Ferkelerzeugung oder Schweinemästereien. Sie sind aber auch in Besamungsstationen oder Lehr-, Versuchs- und Forschungsanstalten beschäf-

tigt. Darüber hinaus können sie z.B. in Schlachtereien oder bei landwirtschaftlichen Interessenverbänden tätig sein.

### *Weiterbildungsmöglichkeiten*

Mittels Weiterbildungsmöglichkeiten, die meist von den Kammern angeboten werden, können ausgebildete Schweinewirte eine *Meisterprüfung* ablegen, die mit 480h die fachliche Qualifizierung und Managementkenntnisse vertieft. Eine weitere Fortbildungsmöglichkeit ist der *staatlich geprüfte Wirtschaftler*, der unter der Meisterebene angesiedelt ist. Diese Fortbildung dauert ein Jahr. Darüber hinaus gibt es zahlreiche weitere Weiterbildungsangebote der Landwirtschaftskammern und zuständigen Stellen.

### *Verbesserungen in der Ausbildung aus Arbeitnehmersicht*

Das größte Problem im Bereich der Schweinehaltung ist der **Mangel an Auszubildenden**. Ein Hauptgrund dafür ist das Imageproblem des Berufs Schweinewirt, denn viele Jugendliche machen sich falsche Vorstellungen von dem Beruf, die mit den modernen Bedingungen in Großanlagen oder auch schon auf kleineren Betrieben nicht mehr übereinstimmen.

Zudem gibt es **zu wenig qualifizierte Arbeitnehmer**. Denn zum Einen beginnen zu wenig die Ausbildung zum Schweinewirt und die die sie beginnen, wechseln in mit der Schweineproduktion verbundene Bereiche wie Techniker, Stalleinrichtung oder nehmen ein Studium auf.

Für diese Situation existieren noch keine Lösungen. Ein wesentlicher und in Zukunft zu verfolgender Ansatz ist die Imageverbesserung des Berufes Schweinewirt und des Sektors Landwirtschaft allgemein. Landwirtschaft hat in den letzten 50 Jahren einen enormen Wandel hinsichtlich Technologisierung, Management, Organisation und Ansammlung von Fachwissen erhalten, dem ihr Bild in der Öffentlichkeit als weniger bedeutender Wirtschaftszweig, auch in Bezug auf Arbeitsplätze, hinterherhinkt. Sowohl Berufsschulen, zuständige Stellen und Kammern, entsprechende Institutionen auf Länder- und Bundesebene sind für eine Aufpolieren und Werbung für Berufe verantwortlich.

Gleichzeitig sind die **Arbeitsbedingungen** in den bestehenden Betrieben teilweise noch immer hart (unregelmäßige Arbeitszeiten, schwere Arbeiten, Geruch etc.), so dass Angestellte dort nicht lange arbeiten (wollen und können).

Die thematisierte Technologisierung und Vergrößerung in den Schweinebetrieben führt zu einer zunehmenden **Spezialisierung, die eine umfassende Ausbildung bei einem Betrieb unmöglich macht**. Auszubildende sind gezwungen ihre Ausbildungsbetriebe zu wechseln. Die Organisation dieses Wechsels und die damit verbundene Kooperation zwischen den Betrieben und den Berufsbildungsstätten erfordert somit höheren logistischen Aufwand.

Ein ähnliches Problem ergibt sich in Bezug auf die **Mobilität der Auszubildenden**. In Ländern mit einer hohen Schweineproduktion hält sich das Stellenangebot und die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen die Waage, so dass es möglich ist regional nah einen Ausbildungsplatz zu finden. In produktionsintensiven Regionen gibt es auch nahe Berufsschulen, was für die Kontinuität in den Betrieben, in denen die Schüler ausgebildet werden, wichtig ist. Ausbildungsblöcke von mehreren Wochen auf Schule und Betrieb aufgeteilt, sind im dualen Bildungssystem und für die Betriebe nicht gewollt. Wegen einer geringen Nachfrage der Ausbildung zum Schweinewirt in Regionen wie Sachsen-Anhalt schließen dort die Berufsschulen, was den Auszubildenden, die dort einen Betrieb für ihre Ausbildung

gefunden haben, die Organisation ihrer Ausbildung erschwert. Sie müssen lange Wege zur Berufsschule zurücklegen und brauchen eine weitere Unterkunft.

*Aspekte im Hinblick auf die europäische Diskussion zur Vergleichbarkeit der Ausbildung*

In Deutschland wird 2014 wie in allen EU-27 Ländern ein nationaler Qualifikationsrahmen auf Basis des Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR/EQF) entwickelt, der die Vergleichbarkeit der nationalen Berufsabschlüsse schaffen soll. 2009 wurde der erste gemeinsame deutsche Entwurf (DQR) öffentlich gemacht.

Während andere EU-Mitglieder schon längst einen nationalen Qualifikationsrahmen besitzen, haben Deutschland und auch die gewerkschaftlichen Akteure die europäische Bildungsdebatte lange ignoriert. Entsprechend befindet sich der deutsche Qualifikationsrahmen noch im Verhandlungsprozess. Die Debatte war von Befürchtungen geprägt, die positiven Elemente des dualen Systems aufgeben zu müssen. Die Gestaltung eines nationalen Qualifikationsrahmens hängt von nationalen bildungsstrukturellen Besonderheiten und Gestaltungszielen ab – nicht von scheinbar vorgegeben Sachzwängen eines Europäischen Qualifikationsrahmens. Momentan läuft die Versuchsphase, in der mehrere Pilotprojekte versuchen, Methoden und Bewertungssysteme zu entwickeln, um die Berufsbildungsinhalte transparent und Qualifikationen und Erlerntes vergleichbar zu machen. Ziel ist es, die Mobilität von Auszubildenden und späteren Arbeitnehmern zu erhöhen bzw. eher zu ermöglichen.

Weitere für die Gewerkschaften relevante Aspekte im Rahmen dieser Diskussion sind Bestrebungen mit unterschiedlichen Pässen und Dokumenten auch die informelle Bildung von Arbeitnehmern sichtbar zu machen. Es besteht noch großer Forschungsbedarf, wie Kompetenzen aus informellem Lernen im Deutschen Qualifikationsrahmen aufgenommen werden können. Die Sozialpartner müssen auch hier national gültige Standards entwickeln. Eine Zertifizierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen durch einzelne Betriebe, Kammern, Bildungsanbieter oder Agenturen kann nicht in Betracht kommen, um die Interessen der Arbeitnehmer und allgemeingültige Standards sicherzustellen. Damit soll verhindert werden, dass soziale Standards als (wirtschaftlichen) Nachteil für einzelne Regionen oder Betriebe ausgelegt werden können.

Darüber hinaus soll die Durchlässigkeit zwischen Schule, Berufsbildung, die in Deutschland relativ für sich gestellt ist, und den Universitäten erhöht bzw. deren Gleichstellung erreicht werden.