



Ein Ausbilder sollte mit seinen Auszubildenden im ständigen Austausch sein und ein offenes Ohr haben.

**AUSBILDUNGSQUALITÄT SICHERN**

# Lehrreiche Lehrjahre

Angehende Pferdewirte müssen die Möglichkeit haben, sich in Ruhe mit ihrem Beruf auseinanderzusetzen und sie brauchen kompetente Ausbilder. Bei Problemen im Betrieb gilt es zu handeln. Unterstützung dabei gibt es von der BBR

TEXTE: LAURA BECKER



**„Unser Beruf soll in 100 Jahren noch genauso qualitativ sein wie jetzt.“**

### Hotline

- Kommt ein Lehrling in seinem Ausbildungsbetrieb nicht zurecht, hat er mit schlechten Arbeitsbedingungen zu kämpfen oder Probleme mit seinem Ausbilder, kann er die Zuständige Stelle seines Regierungspräsidiums kontaktieren. Dort sind vertrauenswürdige Personen für die Betreuung der Auszubildenden zuständig.
- Bei Fragen rund um die Ausbildung zum Pferdewirt, bei Problemen in der Ausbildung oder Schwierigkeiten mit dem Ausbilder können sich Auszubildende auch an die BBR-Hotline unter 0177/2317684 wenden. Genauso sind die Delegierten in den verschiedenen Bundesländern jederzeit mögliche Ansprechpartner.
- Alle Kontaktpersonen bei der BBR und bei Zuständigen Stellen unterliegen der Schweigepflicht!

Lupe. Hendrik Gäbel gehört zu der Arbeitsgruppe. Er ist Pferdewirtschaftsmeister, Betriebsleiter und Mitglied im Prüfungsausschuss für Pferdewirte Fachrichtung „Klassische Reitausbildung“. Er sagt: „Uns geht es nicht darum, mit erhobenem Zeigefinger irgendwen an den Pranger stellen zu wollen. Wir wissen, dass es in manchen Betrieben suboptimal läuft was die Ausbildung der Lehrlinge angeht. Dort arbeiten die Auszubildenden von morgens bis abends ohne Pause und ohne Ausgleich. Sie werden als billige Arbeitskräfte ausgenutzt. Wir wollen versuchen mit den Ausbildern ins Gespräch zu kommen, zu beraten und wenn nötig zu begleiten. Schwarzen Schafen wollen wir schon auf die Füße treten, aber nicht mit der Holzhammermethode. Rechtlich gesehen haben wir keine Möglichkeiten, an die Sache heran zu gehen. Wir wollen an den Ehrenkodex unseres Berufsstandes appellieren. Wenn wir die Qualität der Ausbildung nicht bewahren, fehlen uns irgendwann die guten Ausbilder und ein schlechter Ruf führt dazu, dass immer weniger Jugendliche sich für die Ausbildung zum Pferdewirt entscheiden werden. Es geht um unseren Beruf und um die Zukunft. Unser Beruf soll in 100 Jahren noch genauso qualitativ sein wie jetzt.“

Foto: Beelitz

Wer den Beruf des Pferdewirts ergreift, hat drei Jahre Zeit, sich mit allen Facetten seiner Fachrichtung auseinanderzusetzen. Er bekommt die Möglichkeit sich auszuprobieren, mit, an und auf verschiedenen Lehrpferden zu lernen sowie seine Stärken weiter auszubauen und an seinen Schwächen zu

arbeiten. Begleitet wird der Lehrling von einem kompetenten Ausbilder, der einen individuellen Ausbildungsplan verfolgt. In der Berufsschule werden die Grundlagen des Berufs vermittelt und Themen vertiefend besprochen. Soweit die Theorie. Die Realität sieht manchmal anders aus. In einigen Betrieben sind die Auszubildenden

die meiste Zeit mit Ausmisten und Pferdepflege beschäftigt. Überstunden gehören teilweise zur Tagesordnung, ein Ausgleich wird nicht immer gewährt. Die Ausbildung im Sattel findet manchmal zu wenig bzw. auf schlecht ausgebildeten Pferden und in Einzelfällen sogar überhaupt nicht statt. Der Besuch der Berufsschule wird

von einigen Betrieben nicht als sinnvolle Ergänzung gesehen und genutzt, sondern mehr als Last empfunden. Zum Teil wird versucht, fehlende Kapazitäten im Betrieb durch Fernbleiben von der Berufsschule auszugleichen. Die Folge sind unzufriedene, überforderte und schlecht ausgebildete Azubis. Dieses Thema geht die Bundes-

vereinigung der Berufsreiter gezielt an. Die in diesem Jahr neu gegründete Arbeitsgruppe „Sicherung der Ausbildungsqualität“ möchte Auszubildende auf ihrem Weg zur Abschlussprüfung und auch ihre Ausbilder bei Bedarf unterstützen. Sie nehmen Betriebe, über die es Beschwerden von Auszubildenden gibt, genauer unter die



Stallararbeit und fegen gehört zur Pferdewirtausbildung dazu.

Foto: www.galoppfoto.de

und regelmäßig zu Fortbildungen schicken, was sich später in der Prüfung in der Regel bezahlt macht.“ Ausbilden dürfen Pferdewirtschaftsmeister, die in einem anerkannten Ausbildungsbetrieb tätig sind. Die Anerkennung eines Betriebs erfolgt über die Zuständigen Stellen der Bundesländer. Dafür müssen laut Verordnung im Bundesgesetzblatt einige Voraussetzungen erfüllt werden. Dazu gehören beispielsweise, dass die Ausbildungsstätte über mindestens 20 Pferde zum Reiten und Fahren verfügen und regelmäßiger Kundenkontakt sichergestellt sein muss (Fachrichtung Pferdehaltung und Service). In der Fachrichtung Pferdezüchtung müssen mindestens fünf Pferde aktiv im Zuchteinsatz sein. Auf- und Nachzucht müssen im Betrieb gehalten werden. Mindestens jeweils drei Spring- und Dressurpferde ausgebildet bis auf Abschlussniveau sind Voraussetzung für Betriebe in der Fachrichtung Klassische

### Sich fortbilden

Die BBR bietet Auszubildenden unterschiedliche Fortbildungen an. Mit den Schulungsmaßnahmen können sich angehende Pferdewirte aller Fachrichtungen z. B. gezielt auf ihre Abschlussprüfungen vorbereiten. Darüber hinaus wird die Teilnahme vieler Seminare und Workshops der BBR für Auszubildende vergünstigt oder kostenlos angeboten. Alle Angebote finden Sie in jeder St.GEORG-Ausgabe und auf der BBR-Homepage. [www.berufsreiter.com](http://www.berufsreiter.com)

Reitausbildung. Außerdem müssen eine überdachte Reitbahn und ein Außenplatz vorhanden sein. Kooperationen zwischen zwei Ausbildungsstätten, zum Beispiel einem Dressur- und einem Springstall, sind möglich.

### Die Ausbildung

**Vertrag:** Vor Beginn der Ausbildung wird ein Ausbildungsvertrag abgeschlossen. Darin werden u.a. Gehalt (wird vom jeweiligen Bundesland in Anlehnung an die Tarife der Landwirtschaft festgesetzt, variiert von Bundesland zu Bundesland), Wochenarbeitszeit und Urlaubstage festgelegt. Während der Ausbildung ist ein Berichtsheft zu führen.

**Vergütung:** Im ersten Lehrjahr bekommt der Auszubildende je nach Bundesland zwischen ca. 520 und 715 Euro, im dritten Jahr zwischen ca. 615 und 830 Euro. Wer Überstunden leistet, hat Anrecht auf einen Freizeitausgleich oder auf entspre-

chenden Lohnausgleich. Die Höhe der Vergütung wird im Ausbildungsvertrag festgelegt, Weihnachts- und Urlaubsgeld sind freiwillige Leistungen. Sach- oder sonstige Leistungen wie z. B. Verpflegung, Unterbringung für das eigene Pferd müssen vorab geregelt werden.

**Ablauf:** Die Ausbildung zum Pferdewirt dauert in der Regel drei Jahre und erfolgt im dualen Ausbildungssystem. Die Berufsschule wird einmal wöchentlich oder im Blockunterricht besucht. (Unter bestimmten Voraussetzungen ist der Besuch der Berufsschule nicht in jedem Bundesland vorgeschrieben.) Nach dem ersten Ausbildungsjahr ist eine Zwischenprüfung zu absolvieren.

### SG: Herr Müller, wie steht es aktuell um die Qualität der Ausbildung?

**HANNES MÜLLER:** Wir haben einen sehr hohen Anspruch und etliche Betriebe, die diesen Anspruch erfüllen und verantwortungsvolle Ausbildung betreiben. Aber es gibt auch ein paar, bei denen Missverständnisse herrschen, was Ausbildung bedeutet, wo Engagement und betriebswirtschaftliche Notwendigkeiten in eine Schräglage geraten sind. Unser Ausbildungs-Reglement ist ein weltweiter Verkaufsschlager, das duale System mit der Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule ist einzigartig und wir haben ein klare Gesetzgebung. Allerdings sind Gesetze immer nur so gut, wie die Menschen, die sie auch anwenden. Unser Berufsbild ist von einem Lebewesen geprägt, das 365 Tage im Jahr umsorgt werden muss. 365 Tage sind eine Herausforderung, mit der man umgehen können muss und die man organisieren können muss.

### SG: Worauf sollten angehende Auszubildende bei der Auswahl ihres Ausbildungsbetriebs achten?

**HM:** Grundsätzlich ist jeder anerkannte Betrieb in der Lage auszubilden. Als angehender Auszubildender muss ich mir im Vorfeld erklären lassen, wie der Betrieb strukturiert ist, in dem ich meine Ausbildung absolvieren möchte. Mithilfe eines Praktikums bekomme ich Einblicke in die täglichen Abläufe. In unserem Beruf gibt es ungewöhnliche Arbeitszeiten – das gehört dazu, allerdings nicht über die Maßen. Und es muss einen vernünftigen Freizeitausgleich geben. Eine dreistündige Mittagspause in Bereitschaft ist kein adäquater Ausgleich. Ein Betrieb muss so organisiert sein, dass das möglich ist. Die praktische Berufserfahrung muss für Auszubildende Gegenstand der täglichen Arbeit sein – ansonsten stimmt etwas nicht. Genauso sollte die Kooperation mit der Berufsschule eine Selbstverständlichkeit sein. Geht der Lehrling nicht in die Berufsschule, muss eine Kompensation im Betrieb stattfinden



Foto: Crowley

Der Besuch der Berufsschule sollte in der Ausbildung eine Selbstverständlichkeit sein.

# Informieren ist das A und O



HANNES MÜLLER

Interview mit **Hannes Müller**, Zweiter Vorsitzender der BBR, Ausbildungsleiter der Deutschen Reitschule in Warendorf und Mitglied im Arbeitskreis „Sicherung der Ausbildungsqualität“



Um gute Pferdewirte zu werden, brauchen Azubis kompetente Ausbilder an ihrer Seite.

Foto: www.galoppfoto.de

und es muss klar erkennbar sein, dass der theoretische Unterricht eine Rolle spielt. Der Ausbilder muss mindestens 51 Prozent seiner Arbeitszeit vor Ort sein und er muss einen Plan haben für die Ausbildung seiner Lehrlinge, er muss ein Ziel vor Augen haben. Skeptisch sollte ich in jedem Fall werden, wenn ich zu viel fegen und misten muss. In einem Betrieb, in dem ein Auszubildender als billige Arbeitskraft gesehen wird, läuft etwas falsch. Angehende Lehrlinge sollten sich im Vorfeld bestmöglich informieren, auch über die Inforeveranstaltungen der BBR. Informieren, informieren, informieren. Das schützt einen am besten vor Problemen.

### SG: Welche Möglichkeiten hat ein Lehrling, wenn es während seiner Ausbildung Schwierigkeiten gibt?

**HM:** Erst einmal sind die Zuständigen Stellen der Bundesländer dafür da, sich zu kümmern. Sie sind mit der Überwachung und der Kontrolle der Lehrlingsausbildung betraut. Beklagenswert ist allerdings, dass es zu wenig Personal gibt und die Kontrolle in der Praxis flächendeckend nicht realisierbar ist. Es müssen schwerwiegende Probleme vorliegen, damit etwas passiert. Neben den Zuständigen Stellen haben die BBR und die Delegierten immer ein offenes Ohr für alle Belange der Auszubildenden. In erster

Linie ist es aber wichtig, dass der Lehrling im direkten Austausch mit seinem Ausbilder versucht, die Dinge anzusprechen. Sich im Arbeitsleben zurecht zu finden, Konfliktmanagement betreiben zu können, gehört eben auch zum Erwachsenwerden, zur Ausbildung dazu. Oft werden bei so einem Konfliktgespräch die Eltern vorgeschoben, denen aber die nötigen Einblicke in den Beruf und die Arbeitsabläufe fehlen. Das ist meist kontraproduktiv. Ich persönlich finde es wichtig, dass man mit seinen Auszubildenden immer im Gespräch ist. Es muss ein Vertrauensverhältnis bestehen. Wünschenswert ist, dass man Zeit hat, neben der Arbeit auch über andere Dinge zu reden! Ausbildungszeit ist nicht gleich Arbeitszeit. Es ist so viel mehr.

### SG: Es gibt Stimmen, die von einer Abbrecherquote von 50 Prozent sprechen. Was sagen die Fakten? Wie sehen die Zahlen tatsächlich aus?

**HM:** Es gibt keine absoluten Zahlen. Das Statistische Bundesamt fasst die Zahlen der einzelnen Bundesländer zusammen – das ist aber reine Statistik, inhaltlich werden die Zahlen nicht aufgeschlüsselt. Wir haben bundesweit in der Fachrichtung „Klassische Reitausbildung“ etwa 300 Absolventen im Jahr. Bricht ein Auszubildender in einem Bundesland seine Ausbildung ab, wird er

als Abbrecher geführt – ganz egal, ob er in einem anderen Bundesland seine Lehre fortführt. Das Schicksal des Einzelnen wird nicht weiter verfolgt. Wir haben ein sehr anspruchsvolles Berufsbild, das mit sehr vielen Emotionen beladen ist. Es ist eine Dienstleistung in Kombination mit einem Tier. Da ist es naturgemäß, dass man nach einiger Zeit vielleicht feststellt, sich falsch entschieden zu haben. Und besser ich höre vorzeitig auf, als dass ich versuche einen Beruf auszuüben, der mir keinen Spaß macht. Der Fachkräftemangel ist riesengroß. Es gab schon immer Mangel an gutem Fachpersonal. Mit diesem Problem stehen wir nicht alleine da. Das gibt es in allen landwirtschaftlichen Berufsbildern. Und die geburtenschwachen Jahrgänge werden uns auch treffen. Aber die Zahlen der Abbrecher sind in den letzten Jahren nahezu konstant geblieben. Es gibt weniger Nachfragen nach der Ausbildung. Aber die, die sich interessieren und das wollen, die machen das auch. In den Abschlussjahrgängen der letzten zwei, drei Jahre hatte keiner ein Jobproblem. Viele haben schon während der Ausbildung eine Stelle angeboten bekommen.

### SG: Das klingt nach einer komfortablen Situation.

**HM:** Unser Beruf bietet ganz tolle Möglichkeiten. Und wir haben so viele Ausbilder, die einen hervorragenden Job machen. Die Stensbeck-Auszeichnungen für besonders gute Leistungen von Auszubildenden zum Beispiel sprechen da für sich. Ausbildung ist ein Investment in die gesellschaftliche Entwicklung – deshalb muss unser Ziel sein, die Guten noch mehr zu unterstützen und nicht den Fokus nur auf die schwarzen Schafe zu legen.

## Empfohlene Ausbildungsbetriebe

Auf der Homepage der Bundesvereinigung der Berufsreiter gibt es eine Liste mit empfohlenen Ausbildungsbetrieben bundesweit. Einmal im Jahr wird der „Ausbildungsbetrieb des Jahres“ gekürt. [www.berufsreiter.com](http://www.berufsreiter.com)