

Hinweise zum Berufsausbildungsvertrag für den Beruf Landwirt/Landwirtin

Wer Auszubildende zur Berufsausbildung einstellt, hat einen schriftlichen Ausbildungsvertrag abzuschließen und rechtzeitig vor Beginn der Berufsausbildung die Eintragung ins Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse an der zuständigen Stelle (Regierung) zu beantragen. Die Vertragserstellung ist online über das Berufsbildungssystem BBS möglich. Die Ausbildungsverträge werden über das örtlich zuständige Amt für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten (AELF) den jeweiligen Sachgebieten 61 der Regierungen (= zuständige Stelle) zugeleitet. Dass Vertragsexemplar ist in einfacher Ausfertigung einzureichen. Die zuständige Stelle sendet Ihnen den Vertrag mit Eintragungsvermerk zurück. Dieser ist dann vom Auszubildenden zu vervielfältigen und je ein Exemplar an den Auszubildenden und bei Minderjährigen an den gesetzlichen Vertreter auszuhändigen.

A Ausbildungszeit

Die Ausbildungszeit beträgt nach der Ausbildungsordnung 3 Jahre.

Der erfolgreiche Besuch des Berufsgrundschuljahres (BGJ) Agrarwirtschaft – tierischer Bereich wird mit einem vollen Jahr angerechnet. Ein Antrag auf Verkürzung der Ausbildungszeit nach § 8 Abs. 1 BBiG kann zu Beginn oder während der Ausbildung gestellt werden. Grundsätzlich soll die betriebliche Ausbildungsdauer 2 Jahre betragen. Bei Absolventen mit sehr guten Leistungen im Berufsgrundschuljahr Agrarwirtschaft kann die betriebliche Ausbildungszeit auf 18 Monate gekürzt werden.

Nach Beschluss des Berufsbildungsausschusses sollen insbesondere folgende Richtwerte für die Abkürzung der dreijährigen Ausbildungszeit nicht überschritten werden:

- bei bestandener Abschlussprüfung in einem anderen Beruf unter Berücksichtigung des Prüfungsergebnisses bis zu 12 Monate,
- bei Fachhoch- oder Hochschulreife bis zu 12 Monate,
- bei erfolgreich abgeleiteten fachpraktischen Ausbildungszeiten im Rahmen der Fachoberschule Agrarwirtschaft bis zur vollen Höhe,
- bei Ableistung eines Praktikums
 - auf Grundlage eines registrierten Praktikantenvertrages,
 - in einem anerkannten Ausbildungsbetrieb und
 - einschließlich der vorgeschriebenen Lehrgänge, Schulungen und Berichte, zusätzlich zur möglichen Abkürzung nach Buchst. b) bis zu 12 Monaten.
- in anderen Fällen kommt eine Verkürzung um höchstens 6 Monate in Betracht. Dabei müssen mindestens zwei der nachfolgenden Kriterien erfüllt sein:
 - vorhandene fachliche Fähigkeiten in der Landwirtschaft, die auf Tätigkeiten in der Landwirtschaft beruhen, die nicht durch Berufsausbildungsvertrag abgedeckt und nicht allein auf die landwirtschaftliche Herkunft zurückzuführen sind,
 - einschlägige fachliche Praktika, die nach Art und Inhalt mit einer betrieblichen Ausbildung vergleichbar sind,
 - mind. gute Leistungen bei der Zwischenprüfung ($\leq 2,50$)
 - hervorragende Ergebnisse bei beruflichen Wettbewerben.

Anträge auf Verkürzung sind vom Auszubildenden und Auszubildenden unter Beigabe entsprechender Unterlagen beim jeweiligen AELF zur Weiterleitung an die zuständige Regierung einzureichen. Die Verkürzungsgründe nach Buchst. a – d liegen

i. d. R. bereits zu Beginn der Ausbildung vor. Ein Berufsausbildungsvertrag mit verkürzter Ausbildungsdauer gilt zugleich als Verkürzungsantrag.

Da sicherzustellen ist, dass der Auszubildende das Ausbildungsziel erreichen kann, muss der Berufsausbildungsvertrag grundsätzlich die gesamte Dauer der Ausbildungszeit abdecken. Anstelle eines Vertragsverhältnisses können auch mehrere Verträge abgeschlossen werden, die insgesamt die Ausbildungszeit abdecken. Voraussetzung dafür ist, dass bei der Vorlage des Vertrages über den ersten Teil der Ausbildung die Anschlussverträge bereits vorliegen oder für diese zumindest eine rechtsverbindliche Zusage besteht.

Jedes Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit einer Probezeit; sie muss mindestens einen Monat betragen. Bei Teilausbildungsverträgen soll die Dauer der jeweiligen Probezeit innerhalb des gesetzlichen Rahmens vereinbart werden. Es erscheint nicht angemessen, wenn z. B. bei einer nur halbjährigen Ausbildungszeit im Betrieb die Höchstdauer der Probezeit von 4 Monaten vereinbart wird. Wird die Ausbildung während der Probezeit um mehr als ein Drittel dieser Zeit unterbrochen, so verlängert sich die Probezeit um den Zeitraum der Unterbrechung. Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis ohne Frist und Grund schriftlich gekündigt werden. Eine Kündigung ist jedoch dann unwirksam, wenn diese gegen die guten Sitten oder gegen Treu und Glauben verstoßen würde. Wird vom Auszubildenden gekündigt, so ist bei Minderjährigen die Kündigung einem Erziehungsberechtigten mitzuteilen.

B Vergütung

Als angemessen im Sinne von § 17 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz gelten die im Tarifvertrag über Ausbildungsvergütungen im Bereich der Land- und Forstwirtschaft vereinbarten Vergütungssätze. Danach betragen die monatlichen Bruttovergütungen für Auszubildende in € ab dem 01.01.2024:

- bei dreijähriger Ausbildungszeit im Betrieb:

im 1. Jahr der Ausbildung	850 €
im 2. Jahr der Ausbildung	950 €
im 3. Jahr der Ausbildung	1.050 €
- bei von vornherein auf zweieinhalb Jahre verkürzter Ausbildungszeit im Betrieb:

in den ersten sechs Monaten	850 €
ab dem siebten Monat	950 €
ab dem neunzehnten Monat	1.050 €
- bei von vornherein auf zwei Jahre verkürzter Ausbildungszeit im Betrieb:

in den ersten sechs Monaten	850 €
ab dem siebten Monat	950 €
ab dem dreizehnten Monat	1.050 €
- bei von vornherein auf ein Jahr verkürzter Ausbildungszeit im Betrieb:

in den ersten sechs Monaten	950 €
ab dem siebten Monat	1.050 €

Bei über 18-jährigen Auszubildenden ist die vorher genannte Vergütung nur bei Einhaltung der tariflichen Arbeitszeit angemessen. Wird eine längere Arbeitszeit vereinbart, so ist die Vergütung nur angemessen, wenn pro zusätzliche Arbeitsstunde mindestens 1/100 der monatlichen Bruttovergütung vereinbart wurde. Persönliche Steuern und die gesetzlichen Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung trägt der Auszubildende.

Bei fehlender Tarifbindung (der Auszubildende ist nicht Mitglied einer tarifschließenden Organisation) ist die Vergütung auch dann noch angemessen, wenn ein Abschlag von bis zu 20 % von der tariflichen Vergütung vorgenommen wird. Voraussetzung ist, dass die nach § 17 Abs. 2 BBiG jeweils ergebenden Grenzen der Mindestausbildungsvergütung nicht unterschritten werden.

Gewährte Sachbezüge (Kost und Wohnung) werden nach den Sätzen der jeweils gültigen „Verordnung über den Wert der Sachbezüge in der Sozialversicherung“ von der Vergütung abgezogen. In den Berufsausbildungsvertrag sind die Bruttovergütungen einzutragen.

Werden die Sachleistungen in Erfüllung der elterlichen Unterhaltspflicht gewährt, so kann sich eine angemessene Vergütung auch nach dem im Tarifvertrag festgelegten Werten, abzüglich des monatlichen Sachbezugswertes bemessen. In den Berufsausbildungsvertrag ist mindestens der Betrag einzutragen, der sich ergibt aus Bruttovergütung nach Tarifvertrag abzüglich Sachbezugswert.

Bei einer vom Tarifvertrag abweichenden Vergütung darf dem Auszubildenden nicht der Tarifvertrag über Ausbildungsvergütungen zu Grunde gelegt werden.

Eine Anwendung des Rahmentarifvertrages für Auszubildende bezüglich arbeitsrechtlicher Bestimmungen ist möglich.

Der Wert der Sachbezüge bei einem allein benutzten, beheizten Zimmer und Aufnahme in den Haushalt des Auszubildenden beträgt 2024 insgesamt 507,60 € (Verpflegung 313,00 €, Unterkunft 194,60 €). Werden die Sachbezüge nur teilweise gewährt, so werden für ein Frühstück 2,17 € und für ein Mittagessen bzw. für ein Abendessen je 4,13 € berechnet.

C Urlaubsanspruch

Für jugendliche Auszubildende ist der Urlaubsanspruch im Jugendarbeitsschutzgesetz bzw. bei Anwendung des einschlägigen Tarifvertrages nach diesem Tarifvertrag geregelt. Dagegen erhalten Auszubildende, die am 01.01. des Kalenderjahres bereits 18 Jahre alt sind, Urlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz oder bei Anwendung des einschlägigen Tarifvertrages Urlaub nach diesem Tarifvertrag. Der Berufsausbildungsvertrag des Staatsministeriums ermöglicht die Anwendung des einschlägigen Tarifvertrages. Bei Jugendlichen und bei über 18-jährigen gilt folgendes:

Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Ausbildungsverhältnisses im Kalenderjahr erworben. In folgenden Fällen besteht für das Kalenderjahr nur ein teilweiser Urlaubsanspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Beschäftigungsmonat:

- Beginn des Ausbildungsverhältnisses am 01.07. oder später,
- Lösung des Ausbildungsverhältnisses nach weniger als 6 Monaten,
- Ende des Ausbildungsverhältnisses vor dem 01.07.

Wird bei über 18-jährigen Auszubildenden die Anwendung des Rahmentarifvertrages vereinbart, so erhalten diese Auszubildenden, deren Ausbildungsverhältnis nicht das ganze Kalenderjahr hindurch bestanden hat, für jeden vollen Monat ein Zwölftel des ihnen zustehenden Jahresurlaubs. Die Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes bleiben unberührt.

Der Urlaub beträgt in Betrieben mit 5 Arbeitstagen/Woche

- bis zum vollendeten 16. Lebensjahr 25 Arbeitstage
- nach vollendetem 16. Lebensjahr 23 Arbeitstage
- nach vollendetem 17. Lebensjahr 22 Arbeitstage

Maßgebend ist das Lebensalter bei Beginn des Urlaubs-(Kalender-)Jahres.

Bei Betrieben mit der 5-Tagewoche wird der Urlaub in Arbeitstagen angegeben. Wird in dem Betrieb an mehr als 5 Arbeitstagen in der Woche gearbeitet, so gilt der Urlaubsanspruch nach Werktagen. Dabei entsprechen

25 Arbeitstage – 30 Werktage, 23 Arbeitstage – 27 Werktage

22 Arbeitstage – 26 Werktage.

D Tägliche Ausbildungszeit (Arbeitszeit)

Im Berufsausbildungsvertrag dürfen für die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit bei Jugendlichen die Höchstgrenzen nach Jugendarbeitsschutzgesetz nicht überschritten werden. Die tarifliche Ausbildungszeit (Arbeitszeit) für über 18-Jährige beträgt derzeit 40 Stunden in der Woche. Die Freistellung zum Besuch der Berufsschule, der überbetrieblichen Ausbildung und für Prüfungen wird auf die wöchentliche Ausbildungszeit (Arbeitszeit) angerechnet.

E Berichtsheft (Ausbildungsnachweis)

Beim Abschluss des Berufsausbildungsvertrages muss die Form der Berichtsheftführung festgelegt werden. Es kann schriftlich oder elektronisch geführt werden.

F Überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen

Überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen dienen zum Ausgleich der regelmäßig begrenzten Möglichkeiten spezialisierter Ausbildungsbetriebe. Folgende überbetriebliche Lehrgänge sind zu besuchen:

- Grundlehrgang Tierhaltung (1 Woche)
- Grundlehrgang Landtechnik I – Schlepper und Geräte
- Grundlehrgang Landtechnik II – Schweißen
- Schwerpunktlehrgang Landtechnik – Maschinen der Außen- und Innenwirtschaft
- Schwerpunktlehrgänge – Tierhaltung
- Waldbaulehrgang – je nach Betriebszweigwahl verpflichtend

Außerdem sind Schulungstage, Leittexte und berufliche Wettbewerbe Bestandteil der überbetrieblichen Ausbildung.

Die für das Ausbildungsverhältnis jeweils zutreffenden überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen, ggf. einschließlich individueller Maßnahmen, sind im Vertrag aufzunehmen.