

Hinweise zum Berufsausbildungsvertrag für den Beruf Pflanzentechnologe/Pflanzentechnologin

Wer Auszubildende (Lehrlinge) zur Berufsausbildung einstellt, hat einen schriftlichen Ausbildungsvertrag abzuschließen und rechtzeitig vor Beginn der Berufsausbildung dem Amt für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten (AELF) Straubing zur Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse vorzulegen. Neben dem Auszubildenden und Ausbildenden erhalten das AELF Straubing und bei Minderjährigen der gesetzliche Vertreter ein Vertragsexemplar, so dass dieser mindestens dreifach, bei Minderjährigen in vierfacher Ausfertigung, zu erstellen ist.

A Ausbildungszeit

Die Ausbildungszeit beträgt nach der Ausbildungsordnung 3 Jahre.

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 3 Jahre betragen.

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

- a) bei bestandener Abschlussprüfung in einem anderen Beruf unter Berücksichtigung des Prüfungsergebnisses bis zu 12 Monate,
- b) bei Fachhoch- oder Hochschulreife bis zu 12 Monate,

Anträge auf Verkürzung sind vom Auszubildenden und Ausbildenden unter Beigabe entsprechender Unterlagen beim AELF Straubing einzureichen. Die Verkürzungsgründe nach Buchst. a – b liegen i. d. R. bereits zu Beginn der Ausbildung vor. Ein Berufsausbildungsvertrag mit verkürzter Ausbildungsdauer gilt zugleich als Verkürzungsantrag.

Da sicherzustellen ist, dass der Lehrling auch sein Ausbildungsziel erreichen kann, muss durch den Berufsausbildungsvertrag grundsätzlich die gesamte Dauer der Ausbildungszeit abgedeckt sein. Anstelle eines Vertragsverhältnisses können auch mehrere Verträge abgeschlossen werden, die insgesamt die Ausbildungszeit abdecken. Es ist jedoch Voraussetzung, 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 sollte 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 gekündigt werden. Eine Kündigung ist jedoch dann unwirksam, wenn diese gegen die guten Sitten oder gegen Treu und Glauben verstoßen würde. Wird vom Ausbildenden 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 01.01.2019:

- a) bei dreijähriger Ausbildungszeit im Betrieb:

im 1. Jahr der Ausbildung	690 €
im 2. Jahr der Ausbildung	760 €
im 3. Jahr der Ausbildung	820 €
- b) bei von vornherein auf zwei Jahre verkürzter Ausbildungszeit im Betrieb:

in den ersten sechs Monaten	690 €
ab dem siebten Monat	760 €
ab dem dreizehnten Monat	820 €

Maßgebend ist das Alter zu Beginn des Kalendermonats.

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 (keiner oder nur einer der Vertragspartner ist Mitglied einer tarifschließenden Organisation) ist die Vergütung auch dann noch angemessen, wenn ein Abschlag von bis zu 20 % von der tariflichen Vergütung vorgenommen wird.

Gewährte Sachbezüge (Kost und Wohnung) werden nach den Sätzen der Sozialversicherungsentgeltverordnung 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 Ausbildungsverhältnis 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 Ausbildenden beträgt 2019 insgesamt 412,70 € (Verpflegung 251,00 €, Unterkunft 161,70 €). Werden die Sachbezüge nur teilweise gewährt, so werden für ein Frühstück 1,77 € und für ein Mittagessen bzw. für ein Abendessen je 3,30 € 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.

Halbe Tage werden zu ganzen Tagen aufgerundet.

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 dem 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. Das Berichtsheft im Ausbildungsberuf Pflanzentechnologe/in wird nur in elektronischer Form angeboten.

F Überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen

Überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen dienen zum Ausgleich der i. d. R. begrenzten Möglichkeiten der Ausbildungsbetriebe.

Alle überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen, welche im Rahmen der Blockbeschulung an der Berufsschule in Einbeck angeboten werden, sind zu besuchen.

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