

Hinweise zum Berufsausbildungsvertrag für den Ausbildungsberuf Winzer/Winzerin

Der Berufsausbildungsvertrag ist unmittelbar nach Abschluss, spätestens vor Beginn der betrieblichen Ausbildung, der Bayerischen Landesanstalt für Weinbau und Gartenbau zur Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverträge vorzulegen.

Der Berufsausbildungsvertrag muss die gesamte Ausbildungszeit umfassen, ist dies nicht der Fall, sind bereits zu Beginn sämtliche Ausbildungsverträge vorzulegen, die die gesamte Ausbildungszeit abdecken.

Folgende Unterlagen sind einzureichen:

- Berufsausbildungsvertrag (4fach), bei volljährigen Auszubildenden (3fach), nicht heften
- Kopie des Abschlusszeugnisses der zuletzt besuchten allgemeinbildenden Schule (Mittelschul-, Realschul-, Abiturzeugnis usw.)
- BGJ-Zeugnis (Kopie)
- Tabellarischer Lebenslauf
- Bescheinigung über die ärztliche Erstuntersuchung (gilt nur für Jugendliche)
- Kopie des Facharbeiterzeugnisses, falls schon eine abgeschlossene Berufsausbildung vorliegt.

A Dauer der Ausbildungszeit

Die Berufsausbildung dauert gemäß der Ausbildungsordnung 3 Jahre (= 36 Monate). Der erfolgreiche Besuch des Berufsgrundschuljahres (BGJ) Agrarwirtschaft, pflanzlicher Bereich, wird mit einem vollen Jahr auf die Ausbildungszeit angerechnet. Für Mittel-schüler und Schulabgänger mit mittlerem Schulabschluss ist der Besuch des Berufsgrundschuljahres Pflicht.

Verkürzung der Ausbildungszeit

Eine Verkürzung der Ausbildungszeit ist in folgenden Fällen möglich:

- bei Hochschul- bzw. Fachhochschulreife in der Regel bis zu 12 Monate
- bei bestandener Abschlussprüfung in einem anderen Ausbildungsberuf bis zu 12 Monate
- für die Zeit eines Praktikums im Weinbau bis zu 12 Monaten
 - auf der Grundlage eines registrierten Praktikantenvertrages,
 - in einem anerkannten Ausbildungsbetrieb und
 - einschließlich der vorgeschriebenen Lehrgänge, Schulungen und Berichtführung
(zusätzlich zur möglichen Abkürzung bei Hochschul- bzw. Fachhochschulreife möglich)

Ein Antrag auf Verkürzung der Ausbildungszeit kann zu Beginn oder während der Ausbildung gestellt werden. Grundsätzlich soll die betriebliche Ausbildungsdauer 24 Monate nicht unterschreiten.

B Ausbildungsvergütung

Als angemessene Vergütung i.S.v. § 17 BBiG gelten die im Tarifvertrag über Ausbildungsvergütungen im Bereich der Land- und Forstwirtschaft vereinbarten Vergütungssätze.

Die monatlichen Bruttovergütungen betragen für Auszubildende:

ab 01.01.2024:

a) bei dreijähriger Ausbildungszeit im Betrieb:

- im 1. Jahr der betrieblichen. Ausbildung 850,--€
- im 2. Jahr der betrieblichen. Ausbildung 950,--€
- im 3. Jahr der betrieblichen. Ausbildung 1.050,--€

b) bei zweijähriger regulärer Ausbildungszeit im Betrieb

- in den ersten sechs Monaten 850,--€
- ab dem siebten Monat 950,--€
- ab dem dreizehnten Monat 1.050,--€

ab 01.01.2025:

a) bei dreijähriger Ausbildungszeit im Betrieb:

- im 1. Jahr der betrieblichen. Ausbildung 900,--€
- im 2. Jahr der betrieblichen. Ausbildung 1.000,--€
- im 3. Jahr der betrieblichen. Ausbildung 1.100,--€

b) bei zweijähriger regulärer Ausbildungszeit im Betrieb

- in den ersten sechs Monate 900,--€
- ab dem siebten Monat 1.000,--€
- ab dem dreizehnten Monat 1.100,--€

C Urlaubsregelung

Maßgebend für die Urlaubsberechnung ist das Alter zu Beginn des Kalenderjahres. Der Urlaub beträgt für Auszubildende:

nach tariflichen Regelungen:

a) in Betrieben mit fünf Arbeitstagen/Woche

- bis zum vollendeten 16. Lebensjahr 25 Arbeitstage
- nach vollendetem 16. Lebensjahr 23 Arbeitstage
- nach dem vollendeten 17. Lebensjahr 22 Arbeitstage
- nach dem vollendeten 18. Lebensjahr 22 Arbeitstage

b) in Betrieben mit mehr als fünf Arbeitstagen/Woche

- bis zum vollendeten 16. Lebensjahr 30 Werktage
- nach vollendetem 16. Lebensjahr 27 Werktage
- nach dem vollendeten 17. Lebensjahr 26 Werktage
- nach dem vollendeten 18. Lebensjahr 26 Werktage

nach Jugendarbeitsschutzgesetz:

a) in Betrieben mit fünf Arbeitstagen/Woche

- zu Beginn des Kalenderjahres
- noch nicht 16 Jahre 25 Arbeitstage
- noch nicht 17 Jahre 23 Arbeitstage
- noch nicht 18 Jahre 21 Arbeitstage

b) in Betrieben mit mehr als fünf Arbeitstagen/Woche

- zu Beginn des Kalenderjahres
- noch nicht 16 Jahre 30 Werktage
- noch nicht 17 Jahre 27 Werktage
- noch nicht 18 Jahre 25 Werktage

nach Bundesurlaubsgesetz:

a) in Betrieben mit fünf Arbeitstagen/Woche

- nach vollendetem 18. Lebensjahr 20 Arbeitstage

b) in Betrieben mit mehr als fünf Arbeitstagen/Woche

- nach vollendetem 18. Lebensjahr 24 Werktage

Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Ausbildungsverhältnisses im Kalenderjahr erworben. Halbe Tage Urlaubsanspruch werden auf volle Urlaubstage aufgerundet.

Beginnt das Ausbildungsverhältnis am 01.07. oder später, wird das Ausbildungsverhältnis nach weniger als 6 Monaten Ausbildungsdauer beendet bzw. endet das Ausbildungsverhältnis vor dem 01.07. eines Kalenderjahres, so besteht nur ein teilweiser Urlaubsanspruch aus 1/12 des Jahresurlaubes für jeden Beschäftigungsmonat.

D Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit für Auszubildende unter 18 Jahren beträgt 8 Stunden täglich bzw. 40 Stunden wöchentlich; im Übrigen gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Die tarifliche Arbeitszeit für Auszubildende über 18 Jahre beträgt derzeit 40 Stunden in der Woche. Die Freistellung zum Besuch der Berufsschule, der überbetrieblichen Ausbildung, Schulungen und für Prüfungen wird auf die wöchentliche Arbeitszeit angerechnet.

Eine über die vereinbarte tägliche Arbeitszeit hinausgehende Beschäftigung von volljährigen Auszubildenden ist besonders zu vergüten (§ 17 Abs. 3 BBiG) oder durch Freizeit auszugleichen. Der Tarif sieht für jede zusätzlich geleistete Mehrarbeitsstunde 1 ¼ Stunden Freizeit, ersatzweise eine Vergütung in Höhe von 1/100 der monatlichen Bruttovergütung vor. Für jugendliche Auszubildende gelten die Vorgaben des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

E Berichtsheftführung

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

F Überbetriebliche Ausbildung und Schulungen

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

Folgende überbetriebliche Lehrgänge sind Bestandteil der überbetrieblichen Ausbildung Winzer:

Wochenlehrgänge:

- Schlepper und Antriebstechnik
- Schweißlehrgang
- Technik in der Kellerwirtschaft
- Schulungstage:
- Grundlagen der Berufsausbildung/Übungen zur Weinsensorik
- Rebveredlung/Pflanzenschutz
- Technik im Pflanzenschutz
- Amtliche Qualitätsweinprüfung
- Essen und Wein
- Vermarktung betrieblicher Erzeugnisse
- Wettbewerbe
- Auszeilen/Pflanzen; Drahtrahmen erstellen; Weinbergsbegehungen (freiwillig)

Außerdem sind Schulungstage und berufliche Wettbewerbe Bestandteil der überbetrieblichen Ausbildung. Die für das Ausbildungsverhältnis jeweils zutreffenden überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen, ggf. einschließlich individueller Maßnahmen, sind in den Vertrag aufzunehmen.