

# RAHMENTARIFVERTRAG FÜR AUSZUBILDENDE IN DER LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT

Zwischen

Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, Bundesvorstand  
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt/Main

einerseits

und

Arbeitgeberverband für die Land- und Forstwirtschaft in Bayern e.V.  
Liebigstraße 10a, 80538 München

andererseits

wird folgender Tarifvertrag abgeschlossen:

## § 1

### Geltungsbereich

1. Räumlich: Für den Freistaat Bayern.
2. Fachlich: Für alle landwirtschaftlichen Betriebe, Betriebsabteilungen, Nebenbetriebe, und Gemischtbetriebe mit überwiegend landwirtschaftlichem Charakter, für private Forst- und Jagdbetriebe, für private Weinbaubetriebe, für landwirtschaftliche Gemeinschaftsbrennereien (z.B. Genossenschaftsbrennereien), für Betriebe des Reit- und Fahrwesens und Gestüte, für Geflügelzucht- und Geflügelmastbetriebe, für Fischzuchtbetriebe (Flussfischerei, Seefischerei, Teichwirtschaft, reine Zuchtbetriebe und dergleichen), für Imkereien.
3. Persönlich: Für **Auszubildende** in den Ausbildungsberufen Landwirt/in, Hauswirtschafterin, Brenner/in, Winzer/in (in Privatbetrieben), Forstwirt/in (in Privatbetrieben), Revierjäger/in (in Privatbetrieben), Tierwirt/in, Pferdewirt/in, Fischwirt/in, Fachkraft Agrarservice

- Zu 3. Für **Praktikanten** der Fachrichtungen Landwirtschaft, ländliche Hauswirtschaft und Forstwirtschaft, die entweder für die Zulassung zu einem Studium oder einer Praktikantenprüfung ein Praktikum ableisten.

Der **Tarifvertrag gilt nicht für Praktikanten**, die im Rahmen ihres Studiums an einer Hochschule ein vorgeschriebenes Praktikum ableisten.

## § 2

### Allgemeine Bestimmungen

1. Die Einstellung des Auszubildenden, der Abschluss des Berufsausbildungsvertrages, die Ausbildungsdauer sowie die Durchführung der Ausbildung richten sich nach dem Berufsbildungsgesetz in seiner jeweils gültigen Fassung und den hierzu erlassenen einschlägigen Verordnungen.
2. Für die Praktikantenverhältnisse gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen und die hierzu erlassenen Verwaltungsvorschriften.
3. Bei der Ausbildung Jugendlicher unter 18 Jahren sind die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes in seiner jeweils gültigen Fassung zu beachten.

## § 3

### Ausbildungszeit (Arbeitszeit)

Die regelmäßige Ausbildungszeit ausschließlich der Ruhepausen beträgt:

- a) für Auszubildende und Praktikanten **unter 18 Jahre** 8 Stunden täglich (= 40 Stunden wöchentlich); im Übrigen gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes;
- b) für Auszubildende und Praktikanten **über 18 Jahre** 40 Stunden wöchentlich im Jahresdurchschnitt. Die durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit von 40 Stunden kann für Auszubildende und Praktikanten **über 18 Jahre** durch Vereinbarung mit dem Betriebsrat bzw. Personalrat, in Ermangelung eines solchen durch Einzelvereinbarung, in der arbeitsarmen Zeit auf bis zu 37 Stunden herabgesetzt und in der arbeitsreichen Zeit auf bis zu 43 Stunden heraufgesetzt werden.

Im Übrigen finden bezüglich der Ausbildungszeit (Arbeitszeit) für Auszubildende und Praktikanten **über 18 Jahre** die Bestimmungen des § 5 (Arbeitszeit) des **Rahmentarifvertrags für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft** vom 22.03.2018 Anwendung.

## § 4

### **Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung**

Wird ein Auszubildender oder Praktikant durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle durch den Arbeitgeber (Ausbildenden), für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von 6 Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Ausbildungs-/Praktikantenverhältnisses hinaus (§ 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz). Der Anspruch nach Satz 1 entsteht nach vierwöchiger, ununterbrochener Dauer des Ausbildungs-/Praktikantenverhältnisses.

Abweichend von der jeweiligen gesetzlichen Regelung beträgt die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle für den in Absatz 1 Satz 1 bezeichneten Zeitraum 100 % der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung ohne Zuschläge.

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes in seiner jeweils gültigen Fassung.

## § 5

### **Mehrarbeit**

Auszubildende und Praktikanten über 18 Jahre haben bei angeordneter Mehrarbeit vorrangig Anspruch auf entsprechende Freizeit, d.s. je geleistete Mehrarbeitsstunde 1 1/4 Stunden Freizeit, ersatzweise auf eine Vergütung in Höhe von 1/100 der monatlichen Bruttovergütung je geleistete Mehrarbeitsstunde.

Mehrarbeit kann aus betrieblichen Gründen verlangt werden. Soweit die Möglichkeit dazu besteht, ist sie im Einvernehmen mit dem Betriebs- bzw. Personalrat festzusetzen.

## § 6

### **Kost und Wohnung**

Auszubildende/Praktikanten in Kost und Wohnung haben Anspruch auf Unterkunft und volle Verpflegung.

#### **1. Unterkunft**

- a) Die Unterkunft besteht aus einem wohnlich eingerichteten Raum zur Allein- oder Mitbenutzung.  
Der Raum muss abschließbar, heizbar und ausreichend beleuchtet sein.  
Für die Reinigung der Unterkunft, die Gestellung von Bettwäsche (einschl. das Waschen der Bettwäsche) hat der Auszubildende zu sorgen.  
Dem Auszubildenden/Praktikanten soll Dusch- oder Bademöglichkeit im Haus zur Verfügung stehen.
- b) Die Aufnahme anderer Personen ist nur mit Genehmigung des Ausbildenden gestattet.
- c) Der Auszubildende/Praktikant hat die Unterkunft und ihre Einrichtung pfleglich zu behandeln.

- d) Der Auszubildende kann auch während des Ausbildungsverhältnisses aus hinreichendem Grund dem Auszubildenden/Praktikanten eine andere zumutbare Unterkunft zuweisen.
- e) Das Recht auf Unterkunft erlischt mit Beendigung des Ausbildungs- bzw. Praktikantenverhältnisses.

## 2. Verpflegung

Die Verpflegung wird im Haushalt des Auszubildenden oder auf dessen Kosten in einem anderen Haushalt gegeben.

Wird die Verpflegung wegen Urlaub, Krankheit oder während einer Zeit, für die Anspruch auf Vergütung besteht, vom Auszubildenden/Praktikanten nicht beansprucht, so steht dem Auszubildenden/Praktikanten Ersatzanspruch in Form von Geld zu. Der Geldersatz richtet sich nach der jeweils gültigen Verordnung über den Wert der Sachbezüge in der Sozialversicherung.

Kann der Auszubildende aus betrieblichen Gründen den arbeitsvertraglich vereinbarten Anspruch des Auszubildenden/Praktikanten auf Verpflegung an einzelnen Tagen voll oder teilweise nicht erfüllen, so hat der Auszubildende/Praktikant Anspruch auf Ersatz der ihm dadurch tatsächlich entstandenen und nachgewiesenen Kosten für die Verpflegung in angemessenem Umfang.

## § 7 Urlaub

1. Jeder Auszubildende und Praktikant hat im Urlaubsjahr (Kalenderjahr) Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Vergütung.
2. Der Urlaub beträgt
 

	in Betrieben mit 5 Arbeitstagen/Woche	in Betrieben mit mehr als 5 Arbeitstagen/Woche
bis zum vollendeten 16. Lebensjahr	25 Arbeitstage	30 Werktage
nach vollendetem 16. Lebensjahr	23 Arbeitstage	27 Werktage
nach vollendetem 17. Lebensjahr	22 Arbeitstage	26 Werktage
3. Maßgebend ist das Lebensalter bei Beginn des Urlaubs-(Kalender-)Jahres .
4. Als **Werktage** gelten *alle Kalendertage*, die nicht Sonntage oder gesetzliche Feiertage sind.  
Als **Arbeitstage** gelten *die fünf Tage in der Woche*, an denen im Betrieb regelmäßig gearbeitet wird.
5. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem, ununterbrochenen Bestehen des Ausbildungs-/Praktikantenverhältnisses erworben.
6. Auszubildende und Praktikanten **über 18 Jahre**, deren Ausbildungs-/Praktikantenverhältnis *nicht das ganze Kalenderjahr* hindurch bestanden hat, haben Anspruch auf 1/12 des ihnen zustehenden Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Ausbildungs-/Praktikantenverhältnisses.

## **§ 8 Weihnachtsgeld**

1. Der Auszubildende erhält in jedem Ausbildungsjahr ein Weihnachtsgeld. Das Weihnachtsgeld beträgt 76,70 € brutto in jedem Ausbildungsjahr.
2. Das Weihnachtsgeld wird in zwei gleichen Teilbeträgen ausgezahlt:
  - a) Der erste Teilbetrag ist fällig am 30. November des laufenden Jahres.  
Voraussetzung für den Anspruch auf den ersten Teilbetrag ist, dass das Ausbildungsverhältnis seit dem 01. September ununterbrochen besteht und am 31. Dezember ungekündigt ist.
  - b) Der zweite Teilbetrag ist fällig
    - mit Ablauf des jeweiligen Ausbildungsjahres bzw.
    - nach bestandener Abschlussprüfung, ausgenommen die vorzeitige Ablegung der Abschlussprüfung nach § 45 Absatz 1 Berufsbildungsgesetz.Voraussetzung für den Anspruch auf den zweiten Teilbetrag ist, dass das Ausbildungsverhältnis bis zu einem der in Absatz 1 genannten Zeitpunkte der Fälligkeit besteht.
3. Auf das Weihnachtsgeld können Leistungen, die bisher aus Anlass des Weihnachtsfestes oder als Jahressonderzahlungen jedweder Art gewährt wurden, angerechnet werden.

## **§ 9 Geltendmachung von Ansprüchen**

1. Ansprüche aus der Auszahlung der Vergütung (Differenz zwischen Auszahlung und Abrechnung) sind bei Barzahlung sofort, bei Überweisung (bargeldloser Zahlung) innerhalb von einem Monat nach Aushändigung der Abrechnung und der Gutschrift auf dem Konto des Auszubildenden/Praktikanten, geltend zu machen.
2. Ansprüche aus der Abrechnung sind innerhalb von einem Monat nach ihrer Aushändigung geltend zu machen.
3. Alle übrigen Ansprüche aus dem Ausbildungs-/Praktikantenverhältnis sind innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit geltend zu machen.
4. Die Geltendmachung der Ansprüche hat schriftlich zu erfolgen.
5. Die Ausschlussfristen gelten für beide Vertragsparteien.
6. Bei Versäumung der Ausschlussfristen ist der Anspruch ausgeschlossen.

**§ 10  
Geltungsdauer**

1. Der Tarifvertrag tritt am 01. Mai 2018 in Kraft.
2. Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten erstmals zum 30. Juni 2020 gekündigt werden.
3. Mit dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages tritt der Rahmentarifvertrag für Auszubildende in der Land- und Forstwirtschaft vom 26. August 2005 (TR-Nr. 1-10 d 25) außer Kraft.

München, den 22.03.2018

Industriegewerkschaft  
Bauen-Agrar-Umwelt  
Bundesvorstand

gez. Robert Feiger

gez. Harald Schaum

Arbeitgeberverband für die Land-  
und Forstwirtschaft in Bayern e.V.

gez. Martin Empl

\*\*\*\*\*

**Unfallverhütung**

*Beachten Sie bitte bei allen betrieblichen Arbeitsabläufen die Vermeidung von Arbeitsunfällen als vorrangiges Ziel. Jeder vermiedene Arbeitsunfall erspart Schmerz, in vielen Fällen auch schweres Leid. Unfallverhütung spart auch Kosten und Beiträge.*

\*\*\*\*\*