

Das müssen Sie als Ausbilder wissen

Am 1. August wird es für viele Jugendliche und junge Erwachsene ernst. Der Ausbildungsbeginn steht vor der Tür. Doch welche Rechte und Pflichten haben Auszubildende? Wir erklären die wichtigsten Regelungen.



Raus aus der Schule – rein in die landwirtschaftliche Ausbildung. Das gilt ab dem 1.8. für viele junge Menschen. Als Ausbilder haben Sie die Aufgabe, ihnen einen guten Start ins Berufsleben zu ermöglichen. Ein respektvoller und fairer Umgang hat dabei oberste Priorität. Hilfreich sind aber auch grundlegende arbeitsrechtliche Kenntnisse, um Unstimmigkeiten von vornherein zu vermeiden.

AUF IN DIE PROBEZEIT

Jede Ausbildung beginnt mit der Probezeit, die mindestens einen und maximal vier Monate andauern darf. In dieser Zeit durchlaufen Ausbilder und Azubi viele Alltagssituationen, in denen sie sich kennenlernen können. Deshalb ist es sinnvoll, die Probezeit möglichst lang anzusetzen. Falls sich eine Partei während der Probezeit gegen die Ausbildung entscheidet, kann sie den Vertrag ohne eine Angabe von Gründen kündigen. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen, sonst ist sie nicht wirksam.

SCHULE UND BETRIEB

Ihr Azubi wird meist eine Berufsschule in der Nähe des Ausbildungs- oder

SCHNELL GELESEN

Eine Probezeit von vier Monaten ermöglicht ein gutes beidseitiges Kennenlernen.

Die Arbeitszeit sollte auch für volljährige Azubis im Regelfall nicht mehr als 40 Wochenstunden betragen.

Die Vergütung sollte sich nach den Tarifen der jeweiligen Bundesländer richten.

Der Urlaub richtet sich nach dem Kalenderjahr nicht nach dem Ausbildungsjahr.

Foto: Höner

△ In der Probezeit können sich Azubi und Ausbilder sehr gut kennenlernen und mögliche Unstimmigkeiten bereits aus dem Weg räumen.



△ Ganz ohne Überstunden geht es oft nicht – der richtige Umgang damit ist wichtig.

Wohnortes besuchen. Als Ausbilder müssen Sie den Azubi für den Unterricht, schulische Pflichtveranstaltungen, die überbetriebliche Ausbildung und an Prüfungstagen freistellen.

Bei einem minderjährigen Azubi gleicht ein Schultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden à 45 min einem vollem Arbeitstag. Eine Unterrichtswoche mit 25 Stunden entspricht also einer 40 Stunden Arbeitswoche.

Ist Ihr Azubi bereits volljährig, darf er nach der Schule nur dann auf Ihrem Betrieb arbeiten, sofern er nicht mehr als sechs Schulstunden hatte bzw. inklusive Pausen und Fahrtzeit nicht länger als acht Stunden unterwegs war.

ANGEMESSEN VERGÜTEN!

Die Vergütungshöhe richtet sich nach den Tarifabschlüssen der Bundesländer, die Sie z.B. auf den Homepages der Landwirtschaftskammern finden. Eine etwas geringere Vergütung ist rechtlich möglich, verbietet sich aber in der Regel schon aus Gründen der Wertschätzung. Denn die angemessene Vergütung gehört zum A&O eines fairen Miteinanders und eines guten Arbeitsklimas.

Schläft und isst Ihr Azubi bei Ihnen, dürfen Sie die in der Bruttovergütung

enthaltenen Sachbezugswerte abziehen. Für Unterkunft und Verpflegung sind das derzeit 412,70 €/Monat, für die reine Verpflegung 8,37 €/Tag und für die reine Unterkunft 161,70 €/Monat.

FRÜH ÜBER URLAUB SPRECHEN

Damit es beim Thema Urlaub nicht zu Unstimmigkeiten kommt, empfehlen Ausbildungsberater frühzeitig das Gespräch mit dem Azubi zu suchen. Denn mit etwas Zeit im Rücken gelingt es oft besser, die jeweiligen Wünsche fair zu diskutieren und abzustimmen. Den Urlaub können Sie in Arbeits- oder Werktagen gewähren. Wichtig ist, dass Sie sich entscheiden und dies entsprechend im Ausbildungsvertrag ankreuzen.

Sie rechnen den Urlaub in Arbeitstagen, wenn Sie von einer Fünf-Tage-Woche ausgehen. Dann stehen einem Azubi, der zu Beginn des Jahres noch 15 Jahre alt ist, 25 Urlaubstage (fünf Wochen) zu. Bei einer Sechs-Tage-Woche rechnen Sie in Werktagen (jeder Kalendertag außer Sonn- u. Feiertage). Dann müssen Sie dem o.g. Azubi 30 Werktage Urlaub (fünf Wochen) geben. Wie viel Urlaub (in Werktagen) Azubis genau zusteht, zeigt unsere Übersicht.

Da sich der Urlaub nicht nach dem Ausbildungsjahr, sondern nach dem Kalenderjahr richtet, ist es sinnvoll, die Urlaubstage für Ihren Azubi auf Monate runterzurechnen.

URLAUSTAGE BERECHNEN

Ein Beispiel: Ihr Azubi hat am 1.8.2019 die Ausbildung begonnen. Er ist am 15. März 2019 16 Jahre alt geworden, war also zu Beginn dieses Jahres noch 15. Deshalb stehen ihm 30 Urlaubstage für das Jahr 2019 zu. Da er lediglich fünf Monate bei Ihnen im Betrieb arbeitet, hat er einen Urlaubsanspruch von insgesamt 12,5 Tagen ($30/12 = 2,5$;

$2,5 \times 5 = 12,5$). Für das Jahr 2020 stehen ihm 27 Urlaubstage zu, da er nun 16 Jahre alt ist. Bis Ende Juli hat er einen Urlaubsanspruch von 15,75 Tagen. Urlaubstage, die einen halben Tag ergeben, sind auf volle Tage aufzurunden, sonst wird abgerundet.

Beachten Sie, dass ein Berufsschultag im Urlaub als voller Arbeits- bzw. Urlaubstag zählt. Deshalb sollten Sie den Urlaub eher in den Schulferien geben.

Läuft der Vertrag Ihres Azubi bis zum 31. Juli und wechselt dieser dann den Betrieb, kann der Azubi rein rechtlich seinen gesamten Jahresurlaub in den ersten sieben Monaten des Jahres nehmen. So steht es auch im Vertrag. Selbstverständlich bleibt es Ihnen ungenommen, sich mit dem Azubi frühzeitig über eine sinnvolle Aufteilung des Urlaubs auf beide Betriebe abzustimmen.

NACH DER AUSBILDUNG

In der Regel endet die Ausbildung mit dem Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit. Im letzten Ausbildungsjahr aber erlischt der Ausbildungsvertrag mit dem Bestehen der Abschlussprüfung. Sind dann noch Urlaubstage übrig, müssten Sie diese auszahlen.

Wird der Azubi nach Bestehen der Abschlussprüfung eine bestimmte Zeit weiterbeschäftigt, sollten Sie darüber eine vertragliche Vereinbarung treffen. Andernfalls entsteht stillschweigend ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Besteht Ihr Azubi die Prüfung nicht, kann das Arbeitsverhältnis auf Verlangen des Azubis bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung für max. ein Jahr verlängert werden.

Franzis Ester-Heuing

© anne.schulzevohren@topagrar.com

ARBEITSZEITEN

Bei Arbeitszeiten Augenmaß wahren

Je nach Alter gelten für Azubis unterschiedliche Arbeitszeitregelungen, für Minderjährige gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz. Aber unabhängig davon, was – wie im Weiteren aufgeführt – rechtlich möglich ist, sollten Sie auch gerade bei der Arbeitszeit das Augenmaß im Sinne des Azubis wahren.

Sie dürfen Azubis bis 16 Jahre nur zwischen 6.00 und 20.00 Uhr beschäftigen, ältere Jugendliche zwischen 5.00

DER GESETZLICHE URLAUBSANSPRUCH

Alter am 1.1. eines Jahres	Werktage
Noch nicht 16 Jahre	30
Noch nicht 17 Jahre	27
Noch nicht 18 Jahre	25
Ab 18 Jahren	24

top agrar; Quelle: LWK NRW

△ Der gesetzliche Urlaubsanspruch richtet sich nach dem Alter Ihres Azubis.

und 21.00 Uhr. Die max. Arbeitszeit beträgt bei Jugendlichen acht Stunden/Tag bzw. 40 Stunden/Woche. In der Ernte dürfen Jugendliche über 16 Jahre ausnahmsweise bis zu neun Stunden arbeiten, jedoch maximal 85 Stunden innerhalb von zwei Wochen. Die geleisteten Überstunden müssen Sie Ihrem Azubi durch Verkürzung der Arbeitszeit innerhalb von drei Wochen ausgleichen.

Sie dürfen Ihren minderjährigen Azubi grundsätzlich nur an fünf Wochentagen beschäftigen. Dabei sollten die zwei wöchentlichen Ruhetage möglichst aufeinanderfolgen. Da bestimmte Tätigkeiten, wie z.B. das Melken der Kühe, zwingend am Wochenende erledigt werden müssen, dürfen Sie minderjährige Azubis, die mindestens 16 Jahre alt sind, auch mal samstags oder sonntags beschäftigen. Als Ausgleich müssen Sie ihnen aber in derselben Woche an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag freigeben. Minderjährige Azubis müssen mindestens zwei freie Wochenenden im Monat haben.

MEHRARBEIT IN ARBEITSSPITZEN

Auch für volljährige Azubis gilt eine tägliche Höchstarbeitszeit von acht Stunden. Ausgehend von einer Sechs-Tage-Woche erlaubt dies rein rechtlich sogar die Vereinbarung einer 48 Stunden-Woche. Ausbildungsberater empfehlen aber dringend, es auch hier bei der 40 Stunden-Woche zu belassen.

Volljährige Azubis können Sie auch samstags einsetzen. Beschäftigen Sie den Azubi aber an einem Sonntag, müssen Sie ihm einen Ersatzruhetag innerhalb von zwei Wochen geben, bei Feiertagsarbeit innerhalb von acht Wochen.

In Arbeitsspitzen ist ausnahmsweise eine Arbeitszeit von zehn Stunden/Tag möglich. Sogar eine 60 Stunden-Woche ist rechtlich erlaubt, wenn Ihr Azubi innerhalb von 6 Monaten durchschnittlich nicht mehr als 48 Stunden/Woche gearbeitet hat. Aber auch hier gilt es, den Bogen nicht zu überspannen.

WAS IST MIT DEN ÜBERSTUNDEN?

Leider lassen sich Überstunden meist nicht ganz vermeiden. Wichtig ist, dass Sie den Einsatz angemessen würdigen und ausgleichen. Ihrem minderjährigen Azubi müssen Sie für die Mehrarbeit einen Freizeitausgleich gewährleisten. Sie dürfen die Überstunden nicht bezahlen.

Anders ist dies bei volljährigen Azubis. Hier können Sie entscheiden, ob Sie die Überstunden finanziell vergüten oder einen Freizeitausgleich geben.



AZUBI ODER FACHKRAFT FÜR IHREN BETRIEB

gesucht?

JETZT ONLINE MITARBEITER- SUCHE STARTEN!

Geben Sie Ihre Stellenanzeige online selbst auf
oder kontaktieren Sie uns unter:

www.karrero.com

✉ service@karrero.com

☎ +49 2501 801 28 46