

# Hinweise zum Berufsausbildungsvertrag für den Beruf Pferdewirt/Pferdewirtin

## A Beginn der Ausbildung

Grundsätzlich kann jederzeit ein Ausbildungsvertrag abgeschlossen und mit der Ausbildung begonnen werden. Das Abschließen eines Ausbildungsvertrages außerhalb der empfohlenen Zeitfenster kann aber von Nachteil sein. Näheres dazu ist dem folgenden Link zu entnehmen:

[www.stmelf.bayern.de/mam/cms01/berufsbildung/dateien/empfehlungen\\_zum\\_ausbildungsbeginn.pdf](http://www.stmelf.bayern.de/mam/cms01/berufsbildung/dateien/empfehlungen_zum_ausbildungsbeginn.pdf)

Der Berufsausbildungsvertrag ist unmittelbar nach Abschluss, spätestens vor Beginn der betrieblichen Ausbildung, bei folgender Stelle vorzulegen:

Bayerische Landesanstalt für Landwirtschaft  
Abt. Berufliche Bildung  
Vöttinger Straße 38  
85354 Freising

- Berufsausbildungsvertrag (4-fach), bei Volljährigen (3-fach)
- Betrieblicher Ausbildungsplan
- Kopie des Abschlusszeugnisses der zuletzt besuchten allgemeinbildenden Schule
- (Hauptschul-, Realschul-, Abiturzeugnis usw.)
- Lebenslauf mit Lichtbild
- Bescheinigung über die ärztliche Erstuntersuchung (gilt nur für Auszubildende unter 18 Jahren)
- ggf. Kopie eines Nachweises über eine bereits abgeleistete Berufsausbildung (Gesellenbrief)
- ggf. fachärztliche Atteste über Beeinträchtigungen, die bei Prüfungen berücksichtigt werden sollen

## B Ausbildungszeit

Die Berufsausbildung dauert gemäß der Ausbildungsordnung 3 Jahre (= 36 Monate).

Die Probezeit beträgt mindestens 1 und höchstens 4 Monate.

Ein Antrag auf Verkürzung der Ausbildungszeit nach § 8 Abs. 1 BBiG sollte zu Beginn oder im Laufe des ersten Ausbildungsjahres gestellt werden. Die betriebliche Ausbildungszeit beträgt mind. zwei Jahre.

### 1. Verkürzung der Ausbildung

Bei bestandener Abschlussprüfung in einem anderen Beruf bis zu 12 Monate.

Bei Fachhochschul- oder Hochschulreife um 6 Monate.

Die Verkürzung bezieht sich ausschließlich auf das erste Ausbildungsjahr.

### 2. Vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung

Gem. § 45 Abs. 1 BBiG können Auszubildende nach Anhörung der Ausbildenden und der Berufsschule vor Ablauf ihrer Ausbildungszeit zur Abschlussprüfung zugelassen werden, wenn ihre Leistungen dies rechtfertigen und damit ein entsprechend fortgeschrittener Ausbildungsstand nachgewiesen wird, der ein mindestens durchschnittliches Prüfungsergebnis erwarten lässt. Eine vorzeitige Zulassung nach § 45 Abs. 1 BBiG kann für höchstens 6 Monate gewährt werden, wenn mindestens gute Leistungen in der Zwischenprüfung, im Betrieb (Bestätigung durch Ausbildenden) und in der Berufsschule in den Fächern des fachlichen Unterrichts gegeben sind. Eine vorzeitige Zulassung nach § 45 Abs. 1 BBiG ist auch neben einer Lehrzeitverkürzung nach § 8 Abs. 1 BBiG möglich. Jedoch darf die Mindestzeit der betrieblichen Ausbildung von zwei Jahren nicht unterschritten werden.

## 3. Verlängerung der Ausbildung

In Ausnahmefällen kann die zuständige Stelle auf Antrag des Auszubildenden die Ausbildungsdauer verlängern, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Vor der Entscheidung über die Verlängerung sind die Auszubildenden zu hören.

Besteht der/die Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf sein/ihr Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr.

## C Ausbildungsvergütung

Gemäß § 17 Abs. 1 BBiG hat der Ausbildende dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren, die mit fortschreitender Berufsausbildung mindestens jährlich ansteigen muss.

Die tarifliche Vergütung ist als angemessene Mindestvergütung anzusehen, wenn

- die Vertragsparteien auf Grund beiderseitiger Organisationszugehörigkeit tarifgebunden sind,
- der Tarifvertrag „allgemeinverbindlich“ ist
- die Anwendung eines Tarifvertrages vereinbart wird
- die Wochenarbeitszeit nicht mehr als 40 Stunden beträgt. Ist kein Tarifvertrag anwendbar, ist die Ausbildungsvergütung angemessen, wenn sie dem regional am häufigsten angewendeten Tarifvertrag entspricht. Da dieser i.d.R. nicht feststellbar ist, kann der niedrigste Tarifvertrag zugrunde gelegt werden.

Als angemessen im Sinne von § 17 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz gelten die im Tarifvertrag über die Ausbildungsvergütung in der Land- und Forstwirtschaft zwischen IG Bauen-Agrar-Umwelt und der AGV für die Land- und Forstwirtschaft in Bayern e.V. für Auszubildende vereinbarten Vergütungssätze. Den Tarifvertrag finden Sie unter folgendem Link:

[www.stmelf.bayern.de/berufsbildung/berufe/004067](http://www.stmelf.bayern.de/berufsbildung/berufe/004067)

Persönliche Steuern und die gesetzlichen Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung übernimmt der Auszubildende.

Das Weihnachtsgeld beträgt 76,70 € brutto in jedem Ausbildungsjahr.

### Sachbezugswerte:

Gewährte Sachbezüge (Kost und Wohnung) werden nach den Sätzen der Sozialversicherungsentgeltverordnung abgezogen. In den Berufsausbildungsvertrag sind die Bruttovergütungen einzutragen.

Der Wert der Sachbezüge entnehmen Sie bitte der unter folgendem Link eingestellten Tabelle:

[www.stmelf.bayern.de/berufsbildung/berufe/004067](http://www.stmelf.bayern.de/berufsbildung/berufe/004067)

## D Urlaubsanspruch

Für jugendliche Auszubildende ist der Urlaubsanspruch im Jugendarbeitsschutzgesetz bzw. bei Anwendung des einschlägigen Tarifvertrages nach diesem Tarif 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 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 dagegen bei über 18-Jährigen die Anwendung des Tarifvertrages vereinbart, so erhalten diese Auszubildenden, deren Ausbildungsverhältnis nicht das ganze Jahr bestanden hat, für jeden vollen Monat ein Zwölftel des ihnen zustehenden Jahresurlaubs.

Bei Betrieben mit der 5-Tagewoche wird der Urlaub in Arbeitstagen angegeben.

Wird auf dem Betrieb auch am Samstag gearbeitet, so gilt der Urlaubsanspruch nach Werktagen.

Maßgebend für die Urlaubsberechnung ist das Alter am 01.01. des Kalenderjahres.

Der gesetzliche Mindesturlaub (Jugendarbeitsschutzgesetz, Bundesurlaubsgesetz) beträgt

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 21 Arbeitstage
- nach vollendetem 18. Lebensjahr 20 Arbeitstage

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

21 Arbeitstage – 25 Werktage, 20 Arbeitstage – 24 Werktage

## E Arbeitszeit

Die regelmäßige tägliche und wöchentliche Arbeitszeit ist ausdrücklich zu vereinbaren.

Im Berufsausbildungsvertrag darf die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit bei Jugendlichen die Höchstgrenze mit 8 Stunden/Tag und 40 Stunden/Woche nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz nicht überschreiten. Auch bei Auszubildenden über 18 Jahren darf die werktägliche Arbeitszeit 8 Stunden nicht überschreiten. Sie kann bis zu 10 Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Eine vertraglich festgelegte über 40 Stunden/Woche hinausgehende Arbeitszeit muss mit 1/100 der Bruttovergütung oder mit 1 ¼ h Freizeit (grundsätzlich bei Jugendlichen) je mehrgeleiteter Arbeitsstunde vergütet werden.

Vertraglich festgelegte oder angeordnete Mehrarbeit ist entsprechend den Vorgaben des Rahmentarifvertrages (im Internet unter

[www.stmelf.bayern.de/berufsbildung/berufe](http://www.stmelf.bayern.de/berufsbildung/berufe) in der Rubrik „Formulare“) auszugleichen.

Die Zeiten für den Besuch der Berufsschule, die Teilnahme an der überbetrieblichen Ausbildung und an den Prüfungen sind der wöchentlichen Arbeitszeit anzurechnen.

## F Überbetriebliche Ausbildung

Näheres dazu finden Sie in den Internetinformationen der Bayerischen Landesanstalt für Landwirtschaft unter:

[www.lfl.bayern.de/berufsbildung/pferdewirt](http://www.lfl.bayern.de/berufsbildung/pferdewirt)

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

Zur Abschlussprüfung wird ein Auszubildender nur zugelassen, wenn er an den vorgeschriebenen überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen teilgenommen hat.

## G Betrieblicher Ausbildungsplan

Zu Beginn der Ausbildung ist ein betrieblicher Ausbildungsplan zu erstellen. Dieser ist Bestandteil des Ausbildungsvertrages, die Ausbildung hat entsprechend dem vorgeschriebenem Plan zu erfolgen.

Die Vorlagen für die Ausbildungspläne der verschiedenen Fachrichtungen und Einsatzgebiete finden Sie im Internet unter [www.lfl.bayern.de/berufsbildung/pferdewirt](http://www.lfl.bayern.de/berufsbildung/pferdewirt)

## H Ausbildungsnachweis (Berichtsheft)

Bezugsquelle für Berichtshefte:

Agrar-Berichtsheft-Vertrieb,  
94330 Aiterhofen  
eMail: [abv-bayern@gmx.de](mailto:abv-bayern@gmx.de)

Das Erstellen ordnungsgemäßer schriftlicher Aufzeichnungen (Berichtsheft) durch den Auszubildenden ist Pflicht und Zulassungsvoraussetzung für die Abschlussprüfung.

Im Hinblick auf die Zulassung zur Abschlussprüfung gilt die Berichtsheftführung als ordnungsgemäß, wenn der Informationsteil, die Betriebsbeschreibung (Teil IV) sowie die Tages- und Wochenberichte (Teil II) einschließlich der Tagesarbeitspläne (mindestens ein Tagesarbeitsplan pro Ausbildungsjahr) vollständig bearbeitet bzw. angefertigt wurden.

Bei der Erstellung der Berichte sind folgende Vorgaben zu beachten:

- Der zeitliche und sachliche Ablauf der Ausbildung im Betrieb, in der überbetrieblichen Ausbildung und in der Berufsschule soll für alle Beteiligten nachvollziehbar und nachweisbar sein. Als Anhaltspunkt dient dabei der betriebliche Ausbildungsplan, der im Heft einzuordnen ist.
- Es muss erkennbar sein, welche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen gemäß Ausbildungsordnung vermittelt worden sind.
- Die Aufzeichnungen sind vom Ausbilder regelmäßig und zeitnah zu prüfen und mit Angabe des Datums abzuzeichnen.
- Im Sinne einer nachhaltigen Absicherung der Ausbildungsqualität empfiehlt die zuständige Stelle den Ausbildenden/Ausbildern, von ihren Auszubildenden zu fordern, dass zusätzlich folgende Bestandteile des Berichtsheftes vom Auszubildenden sorgfältig und gewissenhaft bearbeitet werden:
- 12 Erfahrungsberichte oder 6 Leittexte (Teil III) in Anlehnung an die Vorschläge im Internet [www.bildungsserver.agrar.de/lehrmaterialien/leittexte/leittexte-zum-herunterladen/leittexte-pferdewirtin/pferdewirt](http://www.bildungsserver.agrar.de/lehrmaterialien/leittexte/leittexte-zum-herunterladen/leittexte-pferdewirtin/pferdewirt)
- Werden sowohl Erfahrungsberichte als auch Leittexte erstellt, entsprechen zwei Erfahrungsberichte einem Leittext.
- Die Arbeitsblätter zu Arbeitsschutz und Unfallverhütung (zu Teil IV).

## I Veränderungen

---

Das Ausscheiden von Auszubildenden, der Wechsel von Ausbildern bzw. der Wechsel der Besitzverhältnisse sowie Veränderungen im Pferdebestand, welche die Eignung der Ausbildungsstätte betreffen, sind umgehend schriftlich der zuständigen Stelle mit Angabe des Datums anzuzeigen.

Ansprechpartnerin für Rückfragen:

Bayerische Landesanstalt für Landwirtschaft  
Vöttinger Straße 38  
85354 Freising  
Tel.: 08161 8640-5805  
eMail [berufsbildung-pferdewirt@lfl.bayern.de](mailto:berufsbildung-pferdewirt@lfl.bayern.de)

## J Berufsschulbesuch

---

### **Berufsschule im ersten Ausbildungsjahr:**

Auszubildende in Ausbildungsbetrieben aus Oberbayern, Niederbayern und Schwaben:

Staatliche Berufsschule München-Land  
Graf-Lendorff-Str. 28  
81929 München  
Tel.: 089 945519-0  
Fax: 089 945519-29  
[sekretariat@berufsschule-muenchen-land.de](mailto:sekretariat@berufsschule-muenchen-land.de) [www.berufsschule-muenchen-land.de](http://www.berufsschule-muenchen-land.de)

Auszubildende in Ausbildungsbetrieben aus der Oberpfalz, Oberfranken, Mittelfranken und Unterfranken:

Staatliches Berufliches Schulzentrum  
Brauhausstraße 9b  
91522 Ansbach  
Tel.: 0981 4884620  
Fax: 0981 48846244  
[schule@bsz-ansbach.de](mailto:schule@bsz-ansbach.de)  
[www.bsz-ansbach.de](http://www.bsz-ansbach.de)

### **Berufsschule im zweiten und dritten Ausbildungsjahr:**

Staatliche Berufsschule München-Land  
Graf-Lehndorff-Str. 28  
81929 München  
Tel.: 089 945519-0  
Fax: 089 945519-29  
[sekretariat@berufsschule-muenchen-land.de](mailto:sekretariat@berufsschule-muenchen-land.de) [www.berufsschule-muenchen-land.de](http://www.berufsschule-muenchen-land.de)

Abiturienten, Auszubildende über 21 Jahre und Auszubildende, die bereits eine Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, sind nicht berufsschulpflichtig, jedoch berufsschulberechtig. Ob eine Teilnahme am Berufsschulunterricht für eine erfolgreiche Abschlussprüfung erforderlich ist, ist von Fall zu Fall zu entscheiden.