

c) Bundesurlaubsgesetz

Für Auszubildende **über 18 Jahre** beträgt der Urlaub nach § 3 des Bundesurlaubsgesetzes jährlich:

1. in Betrieben mit 6 Arbeitstagen je Woche insgesamt 24 Werktage,
2. in Betrieben mit 5 Arbeitstagen je Woche insgesamt 20 Arbeitstage.

5. Verschiedenes

Versicherungsbeiträge:

Die Beträge errechnen sich aus der im Ausbildungsvertrag angegebenen Bruttovergütung. (Beiträge Stand 01.01.2026)

- Rentenversicherung: 18,60 %
- Arbeitslosenversicherung: 2,60 %
- Krankenversicherung: 14,60 % + Zusatzbeitrag
- Pflegeversicherung: Basissatz 3,60 %

Die Versicherungsbeiträge sind vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer grundsätzlich je zur Hälfte zu tragen. (Abweichungen bei Elternlehre möglich). **Auskunft über die Versicherungsbeiträge erteilt Ihnen die Krankenkasse.**

Arbeitgeber zahlen auch die Umlagen U1, U2 und Insolvenzgeldumlage (0,06 %)

Zusatzversorgung (ZLF):

Auskunft erteilt:

Zusatzversorgungskasse für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft, Druseltalstr. 51, 34131 Kassel, Tel.: 0561 / 785179-00, E-Mail: info@zla.de; Homepage: www.zla.de/beitrag

Kindergeld:

Auskünfte über das geltende Kindergeldrecht erteilen die Familienkassen bei den Agenturen für Arbeit.

Tarifbindung:

Im Falle der Tarifbindung gelten gesonderte Regelungen z.B. über die **Arbeitszeit**, ein zusätzliches **Urlaubsgeld** und ein **Weihnachtsgeld**. Auskunft geben die Tarifvertragspartner (Landwirtschaftliche Arbeitgeberverbände und die Gewerkschaft IG BAU).

Hinweise zum Berufsausbildungsvertrag*

(Stand: 20.02.2026)

für Auszubildende und Auszubildende folgender landwirtschaftlicher Berufe:

| | |
|--|--------------------------------|
| Brenner/Brennerin | Landwirt/Landwirtin |
| Fachkraft Agrarservice | Pferdewirt/Pferdewirtin |
| Fischwirt/Fischwirtin | Tierwirt/Tierwirtin |
| Hauswirtschaftler/Hauswirtschaftlerin | Winzer/Winzerin |

1. Vergütung für Auszubildende (B**)

Der Arbeitgeberverband der Land- und Forstwirtschaft in Baden-Württemberg und der Landwirtschaftliche Arbeitgeberverband für Südbaden haben mit der Industriegewerkschaft Bauen - Agrar - Umwelt (IG BAU) im Entgelttarifvertrag vom 15.02.2024 (Gültigkeit 01.01.2024) folgende Ausbildungsvergütung (monatlich, brutto) vereinbart:

| Ausbildungsvergütung | 1. Ausbildungsjahr | 2. Ausbildungsjahr | 3. Ausbildungsjahr |
|----------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| | € | € | € |
| ab 01.08.2025 | 900,00 | 980,00 | 1.070,00 |

1. Die Übernahme der tariflichen Werte wird empfohlen.
2. Wenn keine Tarifbindung vorliegt, gilt nach der Rechtsprechung eine niedrigere Vergütung nur dann als noch angemessen, wenn der Betrag der tariflichen Ausbildungsvergütung um nicht mehr als 20 % unterschritten wird. Die Mindestvergütung nach § 17 Abs. 2 BBiG muss dabei eingehalten werden.
3. Im Rahmen der **Elternlehre** wird eine um den Wert der Sachbezüge verminderte Bruttovergütung empfohlen.
4. Bei einer auf 2 Jahre verkürzten Ausbildung erhalten die Auszubildenden in den ersten 6 Monaten die Ausbildungsvergütung des 1., vom 7.-12. Monat die Ausbildungsvergütung des 2. und ab dem 13. Monat die Ausbildungsvergütung des 3. Ausbildungsjahres.
5. Die Vergütung bemisst sich nach Monaten. Bei Berechnung der Vergütung für einzelne Tage wird der Monat zu dreißig Tagen angerechnet. Sie ist spätestens am letzten Arbeitstag des Monats zu zahlen (§ 18 BBiG).
6. Auszubildende über 18 Jahre: Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist besonders zu vergüten oder durch die Gewährung entsprechender Freizeit auszugleichen (§ 17 BBiG Abs. 7).

Praktikantenvergütung

| Praktikanten- vergütung | OHNE | MIT |
|----------------------------|--|---|
| | einschlägige fachpraktische Vorkenntnisse | einschlägigen fachpraktischen Vorkenntnissen |
| | € | € |
| ab 01.08.2025 | 900,00 | 1.070,00 |

2. Sachbezüge für das Kalenderjahr 2026 (B**)

Sachleistungen können in Höhe der nach § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch festgesetzten Sachbezugswerte angerechnet werden, jedoch nicht über **75 %** der Bruttovergütung hinaus (§ 17 Abs. 6 BBiG).

Die Bewertungssätze für freie Verpflegung und Unterkunft gemäß der Verordnung zur Neuordnung der Regelungen über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt vom 21.12.2006 BGBl. Teil I Nr. 65, Seite 3385 für **Auszubildende** sind wie folgt festgesetzt:

Sachbezugswerte freie Verpflegung (Der Wert gilt auch für Jugendliche)

| | monatlich | kalendertäglich |
|------------------------------|-----------------|-----------------|
| Verpflegung insgesamt | 345,00 € | 11,50 € |
| Frühstück | 71,00 € | 2,37 € |
| Mittagessen | 137,00 € | 4,57 € |
| Abendessen | 137,00 € | 4,57 € |

Sachbezugswert freie Unterkunft

| | monatlich | kalendertäglich |
|---------------------------------|-----------|-----------------|
| Arbeitnehmer | 285 € | 9,50 € |
| Auszubildende und Minderjährige | 242,25 € | 8,08 € |

Hinweis: Der Wert der Unterkunft vermindert sich bei Unterbringung innerhalb des Arbeitgeberhaushaltes um weitere 15%. Bei Belegung der Unterkunft mit mehreren Personen gelten darüber hinaus andere Werte entsprechend der aktuellen Verordnung zur Bewertung der Sachbezüge.

Wird dem Auszubildenden wegen Urlaub oder sonstigen Gründen während der Zeit, für die Anspruch auf Ausbildungsvergütung besteht (z. B. Urlaub, Berufsschultag), Kost nicht geleistet, so beträgt die Entschädigung hierfür **10,43 €** je Tag.

Für Teil-Entgeltabrechnungszeiträume ist vom jeweiligen Tagesbetrag auszugehen und mit der Anzahl der Kalendertage zu multiplizieren.

3. Ausbildungszeit (D**)

Auszubildende **unter 18 Jahre (Jugendliche)** dürfen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz nicht mehr als 8 Stunden je Tag und 40 Stunden je Woche beschäftigt werden. Jugendliche dürfen **nur** an 5 Tagen in der Woche beschäftigt werden. Während der Erntezeit sind für Jugendliche über 16 Jahre bis zu 9 Stunden je Tag, aber nicht mehr als 85 Stunden in 14 Tagen möglich.

Für Auszubildende **über 18 Jahre** gilt das Arbeitszeitgesetz. Danach darf die werktägliche Arbeitszeit 8 Stunden nicht überschreiten.

Sie kann auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Monaten (oder 24 Wochen) im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Eine Abweichung ist bei außergewöhnlichen Fällen zulässig.

4. Urlaub (C**)

Als Urlaubsjahr gilt das Kalenderjahr.

a) Jugendarbeitsschutzgesetz

Der Auszubildende gewährt dem Auszubildenden Urlaub nach den geltenden Bestimmungen (§ 19 JArbSchG). Der Urlaub beträgt jährlich:

| Alter am 01.01.2026 | Werktage (Woche mit Samstag) | Arbeitstage (Woche ohne Samstag) |
|---------------------|---------------------------------|-------------------------------------|
| Unter 16 Jahre | 30 Werktage → | 25 Arbeitstage |
| Unter 17 Jahren | 27 Werktage → | 22,5 Arbeitstage |
| Unter 18 Jahren | 25 Werktage → | 20,8 Arbeitstage |

Hinweis: Da für Jugendliche eine **5-Tage-Woche** gilt, ist ausschließlich die Anzahl der **Arbeitstage** entscheidend.

Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind

b) Rahmentarifvertrag vom 23.03.2018

Für Auszubildende **über 18 Jahre** beträgt der Urlaub nach § 18 des Rahmentarifvertrages im Kalenderjahr:

- in Betrieben mit 6 Arbeitstagen je Woche insgesamt 34 Werktage,
- in Betrieben mit 5 Arbeitstagen je Woche insgesamt 28 Arbeitstage.

Achtung: Besteht das Ausbildungsverhältnis seit Beginn eines Kalenderjahres, so hat der Auszubildende nach erfüllter Wartezeit von 6 Monaten ab dem 1. Juli dieses Kalenderjahres Anspruch auf den vollen gesetzlichen Jahresurlaub.