

demeter

# Biodynamische Ausbildung



## Handbuch

für die biologisch-dynamischen Landwirte und Gärtner  
der Biodynamischen Ausbildung

## Vorwort

Das vorliegende Handbuch beschreibt die Praxis der Ausbildung im biologisch-dynamischen Landbau und soll allen Ausbildungsbeteiligten als Nachschlagewerk bei alltäglichen Fragen dienen. Vor allem soll es den Auszubildenden des ersten Lehrjahres eine Orientierung sein. Das Handbuch richtet sich an Auszubildende wie Ausbilder zugleich, auch wenn vor allem die Auszubildenden direkt angesprochen werden

§ Gesetzliche Regelungen sind mit einem Paragraphenzeichen hervorgehoben.

! Unsere eigenen Regelungen sind mit einem Ausrufungszeichen markiert. Unsere eigene  
• Ausbildungsordnung und die Vertragsvorlagen sind in aktueller Form auf der Homepage unserer Ausbildung zu finden:

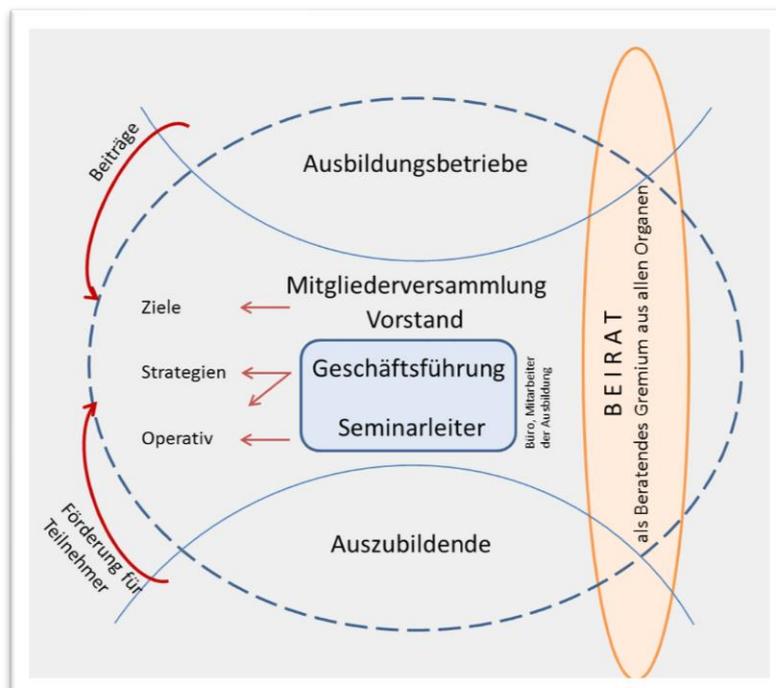
[www.biodynamische-ausbildung.de](http://www.biodynamische-ausbildung.de)

Das Handbuch soll bei Bedarf erweitert und regelmäßig aktualisiert werden. Wenn Fragen auftauchen, auf die das Handbuch keine Antwort weiß, freuen wir uns über Hinweise. Das Handbuch wird regelmäßig überarbeitet.

### Die „Biodynamische Ausbildung“

Die Ausbildung im biologisch-dynamischen Landbau ist Anfang der 1980er Jahre gegründet worden und hat in ihrem Bestehen einige Entwicklungsphasen durchlaufen. Aus dem Engagement der biologisch- dynamisch wirtschaftenden Betriebe kommend, bestehen noch heute starke ehrenamtliche oder auch basisdemokratische Elemente, die sich an verschiedenen Orten wiederfinden. Zum Beispiel in der Beteiligung der Ausbilder in Gremien des Ausbildertages und dem Beirat.

Auch die Beteiligung von Euch Auszubildenden ist erwünscht. Ob in der Gestaltung der Seminare oder in der Teilnahme am Beirat, in dem sich die Lehrjahre vertreten.



## Gremien in der Ausbildung

Die Ausbildung im Norden wird von der Bäuerlichen Bildung und Kultur gGmbH (BBK gGmbH), eine vollständige Tochter der Bäuerlichen Gesellschaft e.V. Demeter im Norden (BG) verantwortet. Der **Ausbildungsbeirat** setzt sich aus Seminarleitern, Ausbildern, Auszubildenden Geschäftsführern der BG/ BBK und mindestens einem Mitglied des Vorstandes zusammen. Der Beirat ist als beratendes Gremium zu verstehen, der sich mit Entwicklungsfragen der Ausbildung auseinandersetzt. Dadurch dass alle Perspektiven zusammenkommen, kann der Beirat als qualitätssicherndes Gremium verstanden werden.

Im **Seminarleiterkreis (SLK)** trifft sich das Seminarleiterkollegium. Der SLK arbeitet an pädagogischen Fragen und tauscht sich zur Durchführung der Seminare aus und entscheidet über Einzelfälle (nachgeholt Prüfungen, Genehmigung von besonderen Ausbildungsverläufen o.ä.).

Der **Ausbildertag** findet einmal im Jahr statt. Ausbilder, Vertreter der Lehrjahre und Ausbildungsverantwortliche kommen zusammen um Berichte zu Entwicklungen zu hören, anstehende Entscheidungen werden vorgestellt und diskutiert. Der Ausbildungstag dient der Urteilsbildung, der Diskussion und dem fachlichen Austausch.

Unter dem Dach des **Netzwerk Biodynamische Bildung** (NBB) versammeln sich deutschlandweit die Ausbildungsinitiativen im biologisch- dynamischen Landbau, um die Ausbildungen zukunftsfähig weiter zu entwickeln. Die grundständigen Berufsausbildungen im Norden, Osten, Westen und Süden sind ebenso vertreten wie die Landbauschule Bodensee, Dottenfelder Hof und die Demeter Akademie.

Februar 2020

## Inhalt

Vorwort.....	2
Die „Biodynamische Ausbildung“ .....	2
Gremien in der Ausbildung.....	3
Rechte und Pflichten in der Ausbildung .....	5
„Grundsätzlich“ .....	5
Finanzierung der Ausbildung.....	5
Übersicht der Kosten .....	6
Ausbildungsvertrag und Rahmenausbildungsvertrag mit der BBK .....	6
Lehrvertrag und rechtliche Grundlagen.....	7
Urlaub .....	8
Vergütung.....	9
Probearbeiten .....	10
Kündigung.....	11
Seminarteilnahme.....	13
Für die praktische Ausbildung.....	13
Eignung der Ausbildungsstätte.....	13
Neue Ausbildungsbetriebe .....	13
Ausbildungsgerechte und körperlich angemessene Beschäftigung.....	14
Weisungen .....	14
Pflicht zur Verschwiegenheit .....	14
Ausbildung mit Kind .....	14

# Rechte und Pflichten in der Ausbildung

## „Grundsätzlich“

Grundsätzlich findet alles was in der Ausbildung gelebt und in den Ordnungen, Verträgen und Richtlinien verankert wird auf Grundlage und „in Harmonie“ des allgemeinen Rechts statt. Stoßt ihr auf Fragen, die unsere Ausbildung nicht extra für sich regelt, so gelten das Bundesbildungsgesetz und andere:

[www.gesetze-im-internet.de//bbig\\_2005/](http://www.gesetze-im-internet.de//bbig_2005/)

Selbst das Berufsbildungsgesetz regelt nicht alles und lässt Lücken. Daher muss immer wieder mit den Auszubildenden, den Seminarleitern und der Ausbildung das Gespräch gesucht werden, um eine Anpassung an die Bedürfnisse von euch und den Ausbildungsbetrieben zu erarbeiten. Manchmal individuell und manchmal strukturell. Wendet euch dafür über eure Seminarleiter und die Vertreter eures Lehrjahres an den Seminarleiterkreis und den Beirat. Das **Jugendschutzgesetz** findet in der Biodynamischen Ausbildung keine explizite Anwendung. Lehrverträge werden nur in Ausnahmen mit Minderjährigen und deren gesetzlichen Vertretern (Eltern) geschlossen.

Die Biodynamische Ausbildung hat **keine staatliche Anerkennung** als solche. Sie bietet aber eine Vorbereitung auf die staatliche Gehilfenprüfung an. Die Gehilfenprüfung für Externe (§54.2 BIGG) können so auch die Auszubildenden unserer Ausbildung ablegen, ohne zur Berufsschule gegangen zu sein.

Dass die Biodynamische Ausbildung keine staatliche Anerkennung besitzt, bringt Einschränkungen mit sich. Zum Beispiel wird die Berufsausbildungsbeihilfe (BAB), das „BaFöG der Ausbildung“, nicht gewährt. Ebenso finanzielle Zuschüsse zum Führerschein usw. (Stand 2020). Es führt aber auch zu Freiheiten in der Gestaltung der Ausbildungsinhalte, was sich deutlich bewährt hat.

## Finanzierung der Ausbildung

Durch die private Organisation der Ausbildungen unter den Dächern der oben erwähnten Landesarbeitsgemeinschaften entsteht an einigen Stellen Freiheit in der Ausgestaltung der Inhalte und ein Mangel an finanzieller Absicherung durch staatliche Institutionen.

Die Ausbildung finanziert sich aus verschiedenen Töpfen. Das Netzwerk Biodynamische Bildung und koordiniert das Fundraising und hilft die „Extras“ der Ausbildung (Herbsttagung, Kurse auf dem Dottenfelder Hof, ...) zu finanzieren. In den einzelnen Trägervereinen wie Bäuerliche Gesellschaft- Demeter im Norden fließen die **Mitgliedsbeiträge** zusammen, die anteilig direkt oder indirekt auch in der Ausbildung verwendet werden.

Die Ausbildungsbetriebe verpflichten sich pro Auszubildenden und Monat einen **Spendenbeitrag** zu leisten.

- Diese Spende wird in der Zukunftsstiftung Landwirtschaft (ZSL) verwaltet. Wenn Auszubildende **keinen Ausbildungsbetrieb** haben, zahlen sie den Beitrag nach dem ersten Monat selbst.

Es können Situationen auftreten, die einen lückenlosen Übergang von einem zum drauffolgenden Ausbildungsbetrieb schwer machen. Im gesamten Ausbildungsverlauf hat jeder Auszubildende **drei Monate zur Verfügung**, in denen die Ausbildung die Zahlungen erlässt. Nehmt in solchen Momenten rechtzeitig den Kontakt zu euren Seminarleitern und der Koordinationsstelle der Ausbildung auf, damit wir gemeinsam zu Lösungen kommen können.

Eigentlich tragen die Auszubildenden die Kosten der Seminare selbst. Die Ausbildungsorganisation bemüht sich, die Kosten gering zu halten und eine Fremdfinanzierung zu bewerkstelligen. Momentan läuft die **Finanzierung der Seminare** über Förderprogramme der jeweiligen Bundesländer, in denen die Ausbildungen beheimatet sind. Die Seminarleiter konzipieren die Seminare entlang des Curriculums der Ausbildung. Die Koordinatorin

bearbeitet und bündelt die Anträge und kommuniziert mit der Landwirtschaftskammer. Die Landwirtschaftskammer ist vom Ministerium beauftragt EU- Fördergelder an die Orte zu bringen, wo sie sachgemäß eingesetzt werden.

§ Die Förderrichtlinien erlauben eine Abrechnung der entstandenen Kosten, wenn Auszubildende einen **Krankenschein** einreichen. Eine **Kopie**, Fax, Foto usw. reicht aus (das Original geht an euren Ausbilder, der bei der Krankenkasse eine Ausgleichszahlung erwirken kann). Wenn **durch eigenes Verschulden** (fehlende Krankschreibung, unentschuldigtes Fernbleiben, sonstiges) keine Förderung möglich ist, fordern wir euch auf, **die Hälfte** der entstandenen Kosten zu übernehmen. Hierfür verwenden wir die Einzugsermächtigung oder den oben erwähnten Spenden- Überweisungsträger der Zukunftsstiftung Landwirtschaft.

Die Förderung der Seminarwochenenden, die über die Landwirtschaftskammer Niedersachsen abgewickelt wird, richtet sich explizit an Niedersachsen. Wir freuen uns folglich, wenn Auszubildende nachweislich einen **Wohnsitz in Niedersachsen** mit in die Ausbildung bringen. Viele der Ausbildungsbetriebe befinden sich in Schleswig- Holstein und Mecklenburg- Vorpommern. Auszubildende, die nicht in Niedersachsen ihre Ausbildung absolvieren sind selbstverständlich willkommen. Treffen sich viele Nicht- Niedersachsen in einer Seminargruppe, muss geprüft werden, wie die Finanzierung zu bewerkstelligen ist. Seit 2017 wird eingangs der Ausbildung eine **Anmeldegebühr** von 150,- (Stand 2020) als einmalige Zahlung erhoben.

### Übersicht der Kosten

	Auszubildender	Ausbildungsbetrieb	Anmerkung
<b>Anmeldegebühr</b>	150,- einmalig		über Einzugsermächtigung
<b>Lohn</b>		mind. 682,- brutto pro Monat (818,- Arbeitgeber brutto)	Zzgl. Arbeitgeberanteil
<b>Fahrtkosten zu Seminaren</b>		25,- pro Seminar (anteilig)	Einige Betriebe übernehmen die gesamten Fahrtkosten
<b>Seminarkosten</b>	50% der Seminarkosten bei Versäumnis		Deckung der Seminarkosten durch Fördergelder und Ausbildungsbeiträge
<b>Ausbildungs-beitrag</b>		100,- pro Auszubildenden und Monat	Ggf. Übernahme durch Auszubildenden ohne Lehrbetrieb (länger als 3 Monate)
<b>Ausbildungsbeitrag Gastbetriebe</b>		(140,- pro Monat und Lehrling)	
<b>Gebühr staatl. Gehilfenprüfung</b>			Übernahme durch BBK gGmbH
<b>Summe pro Jahr</b>		<b>11.266,- (11.746,-)</b>	

### Ausbildungsvertrag und Rahmenausbildungsvertrag mit der BBK

Die Norddeutsche Ausbildung schließt als Organisation einen Vertrag mit Dir, der über den gesamten Ausbildungsverlauf reicht. Diesen **Rahmenausbildungsvertrag** kannst du bei Bedarf der Kindergeldkasse vorlegen.

In der Regel wird er akzeptiert. Der Rahmenausbildungsvertrag regelt das Verhältnis zwischen Auszubildenden und der BBK gGmbH über die gesamte Ausbildungsdauer.

Den Ausbildungs- oder **Lehrvertrag** erneuerst du jedes Jahr oder bei einem vorzeitigen Hofwechsel. Dieser Vertrag regelt deine Vereinbarungen mit dem Ausbildungsbetrieb und schreibt Arbeitszeiten, Vergütungshöhe sowie deine Arbeits- und Verantwortungsbereiche fest. Auch wenn du keinen Ausbildungsvertrag mit deinem Ausbilder abschließt bist du nicht ohne Rechte. Selbst mündliche Absprachen haben im engsten Sinne Rechtsgültigkeit, dennoch lassen sich mündliche Vereinbarungen im Streitfall nicht mehr nachvollziehen. Darum überleg dir vor Vertragsschließung gut, was du auf dem Betrieb lernen willst und frag die betriebliche Praxis nach, damit deine Erwartungen während deiner Zeit auf dem Betrieb nicht enttäuscht werden.

Noch wichtiger als der Lehrvertrag sind die **Lohnabrechnungen**, die dir monatlich ausgehändigt werden. Die Lohnabrechnungen bezeugen im Ernstfall deine berufliche Tätigkeit vor der Rentenkasse und vor der Landwirtschaftskammer, wenn es um deine Praxiszeit zur Zulassung zur Prüfung über §54.2 geht.

## Lehrvertrag und rechtliche Grundlagen

### Lehrvertrag

Um immer auf dem aktuellen Stand zu sein, orientiere dich an den Versionen, die du von der Homepage der [www.Biodynamische-Ausbildung.de/](http://www.Biodynamische-Ausbildung.de/) „Region“ herunterladen kannst.

Der Lehrvertrag soll dich ermächtigen, für deine **Rechte und Bedürfnisse** einzustehen. Also mach dir ein Bild von dem was dir zusteht, was du lernen willst und wisse im Gegenzug darum, was von dir erwartet wird. Je mehr schriftlich festgehalten wird, desto mehr kann von beiden Seiten kontrolliert und eingefordert werden. Rahmung und Freiheit begegnen sich hier.

### Arbeitszeit

§ Die Arbeitszeit kann für Volljährige innerhalb des gesetzlichen Rahmens bis 48 Stunden pro Woche betragen. Prinzipiell kann die tägliche Arbeitszeit 10 Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit 60 Stunden umfassen. Allerdings muss dafür ein Ausgleich geschaffen werden: innerhalb von sechs Monaten darf ein Durchschnitt von 8 Stunden pro Tag nicht überschritten werden.

Die Landwirtschaftskammer Niedersachsen (und Tarifpartner) haben in einem Rahmentarifvertrag vereinbart (Stand Oktober 2017), dass die regelmäßige Arbeitszeit volljähriger Auszubildender 2.088 Stunden im Jahr beträgt, was einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 40 Stunden brutto pro Woche gleichkommt.

In jedem Fall braucht es eine gute Vereinbarung zwischen Euch und dem Betrieb über die Arbeitszeit.

### Pausen

Bis zu sechs Stunden ohne Pause zu arbeiten ist gesetzlich erlaubt.

- Die Pausenzeiten variieren: in einer Arbeitszeit von 6- 9 Stunden steht dir eine 30- minütige Pause zu.
- Mehr als 9 Stunden verlängern deinen Pausenanspruch auf 45 Minuten.

Pausen können in 15 Minuten langen Sequenzen genommen werden. „Pausen“ die entstehen, weil im Betriebsablauf Störungen entstehen (Stromausfall, Defekt an einer Maschine) sind im engen Sinne keine Pausen. Zwischen Arbeitsende und Arbeitsanfang hast du Anspruch auf eine 11-stündige Pause. Der Arbeitsweg ist kein Bestandteil der Arbeitszeit.

### Überstunden und Arbeitszeitkonto

Du bist nicht verpflichtet Überstunden zu machen (bei Angestellten ist dies anders!). Anders lautende Vereinbarungen im Ausbildungsvertrag sind gesetzeswidrig. Überstunden müssen dem Ausbildungszweck dienen. Führe ein **Stundenkonto** auf dem die Überstunden vermerkt sind. Erst wenn die Überstunden vom Ausbilder gegengezeichnet sind, kannst du einen Ausgleich in Form von einer Extra- Vergütung oder Freizeitausgleich verlangen. Wenn du früher „nach Hause“ geschickt wirst, ist das eine bezahlte Freistellung. Oder der Ausgleich für geleistete Überstunden.

### Wochenendregelung

Als volljähriger Auszubildender ist dir zuzumuten, dass du an sechs Tagen/ Woche arbeitest. Montag bis Samstag gelten als normale Arbeitstage. Sonn- und Feiertagsarbeit muss in der drauffolgenden Woche ausgeglichen werden.

Dadurch, dass viele Arbeiten in der Saison und in den Routinen der Stallarbeit auch an den Wochenenden passieren, gilt es **Wochenenddienste** zu verteilen. Fragt euch im Vorfeld, was die Modalitäten des jeweiligen Ausbildungsbetriebes für euch bedeuten und welchen Ausgleich ihr für geleistete Wochenenddienste braucht.

§ Gesetzlich gelten für das Wochenende folgende Regelungen:

- **Mindestens 15 Sonntage** im Jahr bleiben beschäftigungsfrei
- Wird an einem Sonntag gearbeitet, so muss binnen 14 Tagen ein Ausgleichstag gewährt werden. Dasselbe gilt für Feiertage.

Nach Wochenenddiensten stehen dir also in jedem Falle Ausgleichstage zu.

### Lernzeit

Hier gibt es bislang keine klaren Vorgaben, wieviel Lern- und Lehrzeit dir zusteht. Grund für die Nicht- Regelung sind die **verschiedenen Voraussetzungen** auf den Betrieben. Nutze diesen Punkt, um dich selber im Gespräch mit deinem Ausbilder für deine Belange stark zu machen. Kläre mit dir selber, was du wissen und lernen willst und fordere (freundlich!) ein, die Lernzeit ein, die dir als Auszubildender zusteht (siehe Lehrvertrag).

### Urlaub

Urlaubsansprüche sind im Bundesurlaubsgesetz (BurlG) geregelt. Urlaubsanfragen sind möglichst **frühzeitig und** § **schriftlich** zu stellen. Auch die Genehmigungen solltest du dir schriftlich geben lassen. Die Bewilligung sollte dir spätestens einen Monat nach Antragsstellung zugehen. Auszubildende haben einen Anspruch darauf mindestens zwei ununterbrochene Wochen Urlaub.

Grundsätzlich ist zunächst der Wunsch des Lehrlings nach Urlaub zu berücksichtigen. Dringende betriebliche Erfordernisse können sich daraus ergeben, dass bereits andere Mitarbeiter im Urlaub sind. Eine Urlaubssperre im ganzen Sommer ist aber möglich. Im Streitfall musste der Ausbilder konkret darlegen, warum eine Urlaubsgewährung zur beantragten Zeit nicht möglich ist.

§ Der Urlaub darf erstmals nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses genommen werden. Beginnt das Lehrverhältnis also am 01.03. eines Jahres, so kann frühestens im September Urlaub gefordert werden. Sind

sich die Parteien einig, so kann der Urlaub natürlich auch früher genommen werden. Es kommt also darauf an, im **Gespräch zu sein.**

Der Urlaubsanspruch wird im Lehrvertrag entweder in **Werk- oder Arbeitstagen** ausgewiesen. Werktage meinen alle Tage, außer Sonn- und Feiertagen, also eine 6-Tage- Woche, Arbeitstage beziehen sich auf eine 5-Tage- Woche. Auf den Urlaubsanspruch angewendet, bedeuten

- 30 Werktage → 27 Arbeitstage,
- 27 Werktage → 23 Arbeitstage,
- 25 Werktage → 21 Arbeitstage usw.

Die staatliche Ausbildung spricht von mindestens 22 Arbeitstagen und 26 Werktagen für volljährige Auszubildende. Die Biodynamische Ausbildung setzt mindestens 24 Werktage an. Die Gewährung des Urlaubsanspruchs erfolgt üblicherweise nach dem Kalenderjahr. Für Auszubildende ergeben sich zwei Werktage pro Monat mit der Verteilung 20 Tage von März bis zum Jahreswechsel und 4 Tage bis zum Lehrjahresende Ende Februar.

In der Urlaubsplanung werden Mitarbeiter, die Kinder haben bevorzugt, da sie sich nach den Schulferien richten müssen (soziale Gründe). Auch betriebsbedingte Gründe können deinen Urlaubswunsch verhindern. Urlaubssperren, Ablehnung wegen Krankheitsfällen (dringende betriebliche Gründe) und feststehende Betriebsurlaube gelten auch für Auszubildende und sind zulässig.

**Krankheit während des Urlaubs?** Die Tage, die du im Urlaub krank warst (Arbeitsunfähigkeit vom Arzt bestätigt → gelber Schein) kannst du zu einem späteren Zeitpunkt nachholen. Dafür unbedingt die Bestätigung des Arztes im Lehrbetrieb einreichen.

### **Vergütung**

Während der Ausbildung lebst und arbeitest du üblicherweise auf dem Betrieb. Mit seltenen Ausnahmen wird dir ein **Zimmer** zur Verfügung gestellt (Logis) und du nimmst an den **Mahlzeiten** (Kost) im Betrieb teil. Alle Betriebe handhaben die Kost anders, doch grundsätzlich wird hier für dich als Auszubildenden gesorgt.

Die Betriebe übernehmen als Arbeitgeber deine Sozialabgaben, den Arbeitnehmeranteil. Die untenstehende Tabelle führt die einzelnen Posten auf, die sich je nach Betrieb unterscheiden können:

## Vergütungssätze laut Landwirtschaftskammer Niedersachsen Stand 2019

Lehrjahr			1.	2.	3.
<b>Bruttovergütung</b>			<b>682,00</b>	<b>732,00</b>	<b>785,00</b>
	Beitragssatz	AN			
	%	%	€	€	€
Krankenversicherung	14,6	7,75	52,86	56,73	60,84
Rentenversicherung	18,6	9,35	63,77	68,44	73,40
Arbeitslosenversicherung	2,5	1,25	8,53	9,15	9,81
Pflegeversicherung	3,05	1,52	10,37	11,13	11,93
Lohn/ Kirchensteuer					
Solidaritätszuschlag					
<b>Nettovergütung</b>			<b>546,49</b>	<b>586,55</b>	<b>629,02</b>
Verpflegung, Unterkunft (in Hausgemeinschaften)			412,70	412,70	412,70
Auszuzahlender Betrag bei Komplettentnahme			133,79	173,85	216,32

\*Ermittlung der Sozialversicherungsabgaben prozentual

Werte für Vergütung und Unterkunft nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung 2019						
	Freie Verpflegung im Betrieb				Freie Unterkunft	
	Frühstück	Mittagessen	Abendessen	Summe	Innerhalb der betrieblichen Hausgemeinschaft.	Außerhalb der betrieblichen Hausgemeinschaft.
Monatlich	53,00	99,00	99,00	<b>251,00</b>	161,70	196,35
Täglich	1,77	3,30	3,30	<b>8,37</b>		
(auf 30 Tage)						

**Tabelle 1:** Wir beziehen uns ausdrücklich auf die Tarifvereinbarungen der LWK (§17 BBIG), die unter <https://www.lwk-niedersachsen.de/index.cfm/portal/berufsbildung/nav/853/article/12334.html> (Merkblatt Lohn) einzusehen ist.

Die Abrechnungen können variieren, je nachdem, wie das Steuerbüro die Bewertung vornimmt. Die Abzüge der Freien Unterkunft beziehen sich auf die m<sup>2</sup>- Anzahl. **Wohnst du in einem Bauwagen** und bewohnst eine geringe m<sup>2</sup>- Fläche als in der Annahme veranschlagt, dann kann sich das mindernd auf die Abzüge auswirken, so dass dir ein höherer Lohn ausgezahlt wird. Bei den Mahlzeiten verhält es sich genauso. Werden die Wochenenden, die ihr nicht auf dem Betrieb verbracht habt, euch ausgezahlt, erhöht sich die Auszahlung. Seid gewissenhaft mit Forderungen gegenüber euren Ausbildern an dieser Stelle: Wie ihr den Zahlen entnehmen könnt, wird knapp kalkuliert und die Qualität der Lebensmittel auf den Betrieben sind in den Kosten nicht darstellbar.

### Probearbeiten

- „Plant der Lehrling einen Hofwechsel und will dafür auf einem Betrieb Probe arbeiten, so ist er hierfür bis zu **drei Tagen frei zu stellen.**“ (siehe Lehrvertrag)

„Frei stellen“ bedeutet, dass der Betrieb die laufenden Kosten der Sozialversicherung während des Probearbeitens für seinen Auszubildenden trägt. Wird ein erneutes oder **verlängertes Probearbeiten** nötig (der erste Betrieb entpuppt

sich als ungünstig für euer Weiterkommen, also wird ein zweites Probearbeiten auf einem zweiten Betrieb notwendig o.ä.), dann bedeutet das für euch Auszubildende, dass ihr entweder gut und vernünftig mit eurem Ausbilder ins Gespräch geht und einen lösenden Kompromiss bewerkstelligt oder zur Not euren Urlaub, freie Wochenenden einsetzt.

Die entstehenden Kosten für das Probearbeiten, vor allem die Anfahrt trägt ihr selbst. Einige Ausbilder entschädigen euch die Anfahrt und die geleistete Arbeit. Wenn ihr Bedarf an Unterstützung habt, sprecht im Vorfeld darüber und klärt die Bereitschaft seitens der Ausbilder ab.

## **Kündigung**

§ Jeder Arbeitsvertrag enthält Vereinbarungen zu Beginn und Beendigung des Verhältnisses. Ein Arbeitsvertrag enthält ebenso Vereinbarungen zur Kündigung, ansonsten hat der Ausspruch einer Kündigung keine Rechtsgrundlage. Hier folgt eine Auflistung der unterschiedlichen Kündigungsmodalitäten und im Anschluss wird auf die Besonderheiten in unserer Ausbildung Bezug genommen. Das Berufsbildungsgesetz (BIGG) setzt folgende Grundlagen:

### *Probezeit*

Während der Probezeit ist das Ausbildungsverhältnis fristlos beidseitig kündbar. Allerdings muss die Kündigung schriftlich erfolgen und innerhalb der Probezeit ausgesprochen sein.

### *Ordentliche Kündigung*

Nach Ablauf der Probezeit könnt ihr mit einer **Kündigungsfrist von vier Wochen** die Ausbildung auf dem Lehrbetrieb beenden, wenn ihr die Ausbildung aufgeben wollt oder eine andere Ausbildung aufnehmt bzw. an einem anderen Ort fortsetzt. Hintergrund dieser Regelung ist, dass ihr nicht auf der Straße landet. Denn andersherum gelesen, bedeuten die Worte, dass ihr als Auszubildende nur in dem Fall kündbar seid, wenn ihr einen Anschluss an das Ausbildungsverhältnis vorweisen könnt. Im gegenseitigen Einvernehmen kann diese Regelung umgangen werden, wenn Ihr einen Aufhebungsvertrag schließt.

Eine Kündigung ist nur wirksam, wenn sie schriftlich und unter Angabe der Gründe erfolgt. Beachtet dabei die Kündigungsfristen! In der Ausbildung ist das nicht besonders relevant, denn vier Wochen sind vier Wochen, doch in späteren Arbeitsverhältnissen verlängern sich die Fristen, wenn in Quartalen gedacht wird.

Schwangere und Schwerbehinderte genießen einen besonderen Kündigungsschutz auch in der Ausbildung.

### *Fristlose Kündigung*

Bei einer fristlosen Kündigung handelt es sich um einen sofortigen Abbruch des Arbeits- und Ausbildungsverhältnisses. Wie oben angedeutet, ist es für einen Ausbildungsbetrieb schwierig seine Auszubildenden vor die Tür zu setzen. Unter bestimmten Bedingungen, „**Pflichtverletzungen**“ ist dies trotzdem möglich. Man unterscheidet zwischen verhaltensbedingten, personenbezogenen und betrieblichen Kündigungen.

### **Verhaltensbedingte Kündigungsgründe**

- Häufiges Zuspätkommen
- Keine oder stark mangelhafte Berichtsheftführung trotz Aufforderung
- Urlaubsantritt ohne Absprache mit dem Vorgesetzten
- Nachweislicher Diebstahl
- Mehrmaliges unentschuldigtes Fehlen auf den Seminaren und bei der Arbeit

Zuerst erfolgt eine **Abmahnung**, die formalen Kriterien entsprechen muss (zeitnah, schriftlich, Beschreibung der Pflichtverletzung, den Hinweis einer Kündigung bei erneutem Fehlverhalten). Die Abmahnung hat nur Gültigkeit, wenn du sie im Beisein eines neutralen Dritten unterschreibst. Auf die zweite Abmahnung folgt die fristlose Kündigung. Allerdings dürfen weder die Gründe noch die Schwere der Pflichtverletzungen in deinem Arbeitszeugnis Erwähnung finden.

Auszubildenden steht das Recht einer fristlosen Kündigung ebenso zu, wenn der Ausbildungsbetrieb Anlass durch Pflichtverletzungen gibt.

- Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz
- Anweisung ausbildungsfremder Tätigkeiten
- Keine Auszahlung der Ausbildungsvergütung
- Ausbleibende Vergütung oder Freizeitausgleich von Überstunden
- Unzureichende Vermittlung der Ausbildungsinhalte oder Fehlen eines Ausbilders (Berufung auf vertraglich festgehaltene Inhalte)

Auch Auszubildende müssen ihren Ausbilder unter den oben erwähnten formalen Gesichtspunkten abmahnen bis es zur Kündigung kommen kann. Bei einem **Verstoß gegen die vertraglichen sowie rechtlichen Vereinbarungen habt ihr zwei Wochen Zeit**, um durch Abmahnungen bzw. eine Kündigung zu reagieren. Lasst ihr die Zeit verstreichen, dann wird euer Verhalten als stillschweigende Akzeptanz gewertet. Zudem verwischt die Zeit die Gründe, die zu dem Vergehen führten und die Nachverfolgbarkeit der Vorgänge wird immer schwieriger.

### Personenbedingte Kündigung

Diese Kündigungsform liegt in der Person begründet und meint zum Beispiel gesundheitliche Gründe: Bandscheibenvorfall, Mehlallergie bei einem Bäcker usw.

### Betriebsbedingte Kündigung

Bei Aufgabe oder Stilllegung des Betriebes endet dein Ausbildungsverhältnis. Bei einem Insolvenzverfahren bleibt dein Ausbildungsverhältnis bestehen und dein Ausbilder ist in der Verpflichtung, sich mit Hilfe der Agentur für Arbeit um eine Übernahme durch einen anderen Ausbildungsbetrieb zu kümmern.

### Zusätze in der Biodynamischen Ausbildung (gemäß Rahmenlehrvertrag)

- In der Ausbildung schließt du mit der BBK gGmbH einen Rahmenausbildungsvertrag, der die gesamte Ausbildungszeit dauert.

Der **Rahmenausbildungsvertrag** kann vom Auszubildenden mit einer Frist von **sechs Wochen zum Quartalsende** gekündigt werden. Die BBK behält sich vor, den Auszubildenden aus **sachlichen** Gründen kündigen zu können:

- Wenn du den fachtheoretischen oder fachpraktischen Anforderungen auf Dauer aus körperlichen, seelischen oder sonstigen Gründen nicht gewachsen ist,
- Wenn du die fachtheoretische Ausbildung (Seminare) nachhaltig störst,
- Wenn eine fristlose Kündigung durch den Ausbildungsbetrieb vorliegt.
- Wenn Ausbildungsbeiträge vereinbart werden (z.B. durch geänderte Förderbedingungen) und der Auszubildende mit der Zahlung länger als drei Monate im Verzug ist.

Der Lehrvertrag bezieht sich auf das Ausbildungsverhältnis mit den Betrieben und wird jährlich oder mit außerordentlichen Hofwechseln erneuert. Das **Ausbildungsverhältnis endet automatisch** mit der Beendigung der Ausbildung und Aushändigung der Abschlussurkunde.

- Das Ausbildungsverhältnis endet außerdem -ohne dass es der expliziten Kündigung bedarf- wenn du **länger als drei Monate nicht an den Seminaren teilnimmst**,
- Oder für einen Zeitraum von **mehr als drei Monaten keinen Lehrvertrag** für den fachpraktischen Teil der BBK gGmbH vorliegt.

## Seminarteilnahme

§ Für die Seminarteilnahme seid ihr von den Betrieben frei gestellt. Das bedeutet in diesem Fall, dass die fachtheoretische Ausbildung auf den Seminaren von den Ausbildern beauftragt geschieht. Von daher ist das Seminar **wie Arbeitszeit anzuerkennen**. Und der Sonntag (sowie Samstag bei einer vereinbarten 5-Tage- Woche) ist nach dem Berufsbildungsgesetz in der drauffolgenden Woche auszugleichen.

! In unserer Ausbildung herrschte bislang **keine einheitliche Verabredung**. Daher klärt diesen Fall im Vorfeld gut im Betrieb und ergänzt den Lehrvertrag um eure Verabredung.

Eine Bewertung der Seminarstunden in Arbeitsstunden ist nur schwer möglich. Daher setzen wir pauschal 8 Stunden Arbeitszeit für einen Seminartag an.

## Für die praktische Ausbildung

### Eignung der Ausbildungsstätte

Ausbildungsbetriebe sind Mitgliedsbetriebe der Bäuerlichen Gesellschaft e.V., d.h. Demeter zertifizierte biologisch- dynamisch wirtschaftende Betriebe, mit einer Mindestgröße von 1 ha oder 15 ha Landwirtschaft im Vollerwerb. Von einem Ausbildungsbetrieb ist gefordert, Arbeiten anzubieten, die der Ausbildung im Gartenbau oder Landwirtschaft dienen. Nutze die Möglichkeit die Ausbildungsbetriebe zu wechseln und achte darauf, dich möglichst umfanglich und deinen Interessen gemäß auszubilden.

! Die Betriebssuche ist Aufgabe der Auszubildenden. Auf der Website der Ausbildung findet ihr eine Liste der Ausbildungsbetriebe. Grundsätzlich fordern wir einen einmaligen Betriebswechsel innerhalb der Ausbildungszeit.

### Neue Ausbildungsbetriebe

Die Anerkennung erfolgt in vier Schritten:

1. Antrag mit ausgefülltem ausbilderbezogenem Ausbildungsprofil (für den Gartenbau oder Landwirtschaft)
2. Besuch durch eine\*n Ausbildungsberater\*in oder eine andere von der Ausbildungsorganisation benannte Person. Erstgespräch auf dem Hof,
3. Ausbildungsberater gibt einen Bericht an das Ausbildungskollegium (Seminarleiterkreis),
4. Der Seminarleiterkreis gibt eine Empfehlung an die Geschäftsstelle, welche den Betrieb dann aufnimmt oder ggf. ablehnt.

Biologisch-dynamische Betriebe werden auf der Internetseite als Ausbildungsbetriebe vorgestellt, Biobetriebe können als Gastbetriebe aufgenommen werden. Diese Prozedur braucht Zeit. Bei einem konkreten Wunsch also frühzeitig die Anerkennung einleiten.

Regelmäßig wird nach der Möglichkeit gefragt, einen **Auslandsaufenthalt** einzuschließen. Wir empfehlen generell, dass nach der Ausbildung als erstes „Gesellenjahr“ zu machen. Findet es während der Ausbildung statt, so bedenke,

dass von dir gefordert ist, die Seminare der Ausbildung zu besuchen und dass auch andere Themen Deine Aufmerksamkeit erfordern (jahreszeitliche Arbeitsschwerpunkte, Seminartermine, Herbsttagung, Themenfindung für die Jahresarbeit usw.).

### **Ausbildungsgerechte und körperlich angemessene Beschäftigung**

Auszubildenden dürfen nur Aufgaben übertragen werden, die dem Ausbildungszweck dienen und ihren körperlichen Kräften angemessen sind (§14 Abs. 2BBIG). **Gesundheitsgefährdende Arbeiten** dürfen von Auszubildenden nicht erledigt werden. Die entsprechenden Tätigkeiten sind in den geltenden Rechts- und Unfallverhütungsvorschriften (Berufsgenossenschaft) geregelt. Aufträge, die diesen Verboten zuwiderlaufen, braucht der Auszubildende nicht annehmen. Eine Weigerung ist kein Kündigungsgrund.

Die landwirtschaftliche Gewerkschaft ist unter dem Dach der IG Bauen-Agrar- und Umwelt organisiert. Unter [www.IGBAU.de](http://www.IGBAU.de) findest du weitere Informationen.

### **Weisungen**

§ Auszubildende sind weisungsgebunden, das heißt, sie haben den Anweisungen ihres Ausbilders oder anderen weisungsberechtigten Personen zu folgen. Weisungen, die auf die Ausübung einer ausbildungswidrigen Beschäftigung gerichtet sind, sind unzulässig.

Abzugrenzen ist die Weisung im Ausbildungsalltag vom **Leben in der betrieblichen Hausgemeinschaft**. Der Auszubildende passt sich den örtlichen Gegebenheiten an. Eine gegenseitige Rücksichtnahme ist dennoch unabdingbar.

Auszubildende beachten die im Ausbildungsbetrieb geltende „Ordnung“ (§13 BIGG), diese betrifft Sicherheits- Unfallvorschriften, Schutzkleidung, Rauchverbote, Vorschriften über das Betreten von Werkstätten und bestimmten Räumen (Hygiene usw.), Benutzungsordnungen für Sozialeinrichtungen, allgemeine Hausordnungen usw. Allerdings darf die im Betrieb geltende Ordnung das Recht auf die freie Entfaltung der eigenen Persönlichkeit (Art. 2 Grundgesetz) nicht eingreifen.

### **Pflicht zur Verschwiegenheit**

§ Auszubildende sind verpflichtet, über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu wahren (§ 13 BIGG). Dieses Gesetz liegt vor allem darin begründet, dass ein Unternehmen sich vor den großen Ohren seiner Konkurrenz schützen möchte. Am Lagerfeuer und „Höferunden“ ist euch nicht verboten über euren Alltag zu sprechen, doch bedenkt die Wirkung, die eure Aussagen haben können.

### **Ausbildung mit Kind**

In einem Bewerbungsgespräch ist die Frage nach einer Schwangerschaft unzulässig. Du darfst sogar lügen und eine bestehende Schwangerschaft verneinen. Grundsätzlich ist eine Benachteiligung aufgrund einer Schwangerschaft nicht in Ordnung und widerspricht dem Gleichbehandlungsgrundsatz.

Dennoch solltest du bedenken, dass du zum Schutz deiner selbst und des Kindes rechtzeitig auf die Schwangerschaft hinweist. Für weiterführende Informationen zu deinen Rechten und finanziellen Fragen wende dich an die Seiten im Internet des bmfsfj (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) und beachte das MuSchG (Mutterschutzgesetz).

In der Ausbildung finden sich individuelle Lösungen mit den beteiligten Ausbildungsbetrieben und der Seminarleitung. Ein ausdrücklicher Wunsch für den Ablauf der Seminare ist, dass die Mitnahme der Kinder derart geregelt wird, dass weder eine **Ablenkung für die Seminargruppe** noch Extraaufwand für die Seminarorte entsteht.