

Merkblatt

für Auszubildende und Auszubildende in den Berufen der Landwirtschaft zum
Jugendarbeitsschutzgesetz (Auszug) und zur **Berechnung des Urlaubsanspruchs**

1. Wichtige Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG)

Dieses Merkblatt berücksichtigt das Jugendarbeitsschutzgesetz in der zurzeit gültigen Fassung.
Das Jugendarbeitsschutzgesetz gilt grundsätzlich auch für die Beschäftigung von Auszubildenden in der Landwirtschaft, die noch nicht 18 Jahre alt sind.
Auszubildende über 18 Jahre unterliegen den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG), wobei an Berufsschul-tagen die Bestimmungen des § 9 JArbSchG auch hier Anwendung finden.

Erstuntersuchung (§ 32 JArbSchG)

Ein Jugendlicher, der in das Berufsleben eintritt, darf nur beschäftigt werden, wenn

1. er innerhalb der letzten vierzehn Monate von einem Arzt untersucht worden ist (Erstuntersuchung) und
2. dem Arbeitgeber eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung vorliegt.

Erste Nachuntersuchung (§ 33 JArbSchG)

Ein Jahr nach Aufnahme der ersten Beschäftigung hat sich der Arbeitgeber die Bescheinigung eines Arztes darüber vorlegen zu lassen, dass der Jugendliche nachuntersucht worden ist (erste Nachuntersuchung). Die Nachuntersuchung darf nicht länger als drei Monate zurückliegen. Der Arbeitgeber soll den Jugendlichen neun Monate nach Aufnahme der ersten Beschäftigung nachdrücklich auf den Zeitpunkt, bis zu dem der Jugendliche ihm die ärztliche Bescheinigung nach Satz 1 vorzulegen hat, hinweisen und ihn auffordern, die Nachuntersuchung bis dahin durchführen zu lassen.

Legt der Jugendliche die Bescheinigung nicht nach Ablauf eines Jahres vor, hat ihn der Arbeitgeber innerhalb eines Monats unter Hinweis auf das Beschäftigungsverbot nach § 33 Abs. 3 JArbSchG schriftlich aufzufordern, ihm die Bescheinigung vorzulegen. Je eine Durchschrift des Aufforderungsschreibens hat der Arbeitgeber dem Personensorgeberechtigten und dem Betriebs- oder Personalrat zuzusenden.

Der Jugendliche darf nach Ablauf von 14 Monaten nach Aufnahme der ersten Beschäftigung nicht weiterbeschäftigt werden, solange er die Bescheinigung nicht vorgelegt hat.

Weitere Nachuntersuchungen (§ 34 JArbSchG)

Nach Ablauf jedes weiteren Jahres nach der ersten Nachuntersuchung kann sich der Jugendliche erneut nachuntersuchen lassen (weitere Nachuntersuchungen). Der Arbeitgeber soll ihn auf diese Möglichkeit rechtzeitig hinweisen und darauf hinwirken, dass der Jugendliche ihm die Bescheinigung über die weitere Nachuntersuchung vorlegt.

Ärztliche Untersuchungen und Wechsel des Arbeitgebers (§ 36 JArbSchG)

Wechselt der Jugendliche den Arbeitgeber, so darf ihn der neue Arbeitgeber erst beschäftigen, wenn ihm die Bescheinigung über die Erstuntersuchung (§ 32 Abs. 1 JArbSchG) und, falls seit der Aufnahme der Beschäftigung ein Jahr vergangen ist, die Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung (§ 33 JArbSchG) vorliegen.

Dauer der Arbeitszeit (§ 8 JArbSchG)

Jugendliche dürfen nicht mehr als 8 Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden (§ 8 Abs. 1 JArbSchG).

Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als 8 Stunden verkürzt ist, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche 8 ½ Stunden beschäftigt werden (§ 8 Abs. 2 a JArbSchG).

In der Landwirtschaft dürfen Jugendliche über **16 Jahre** während der Erntezeit nicht mehr als **9 Stunden** täglich und nicht mehr als **85 Stunden** in der Doppelwoche beschäftigt werden (§ 8 Abs. 3 ArbSchG).

Fünf-Tage-Woche (15 JArbSchG)

Jugendliche dürfen nur an fünf Tagen in der Woche beschäftigt werden. Die beiden wöchentlichen Ruhetage sollen nach Möglichkeit aufeinanderfolgen.

Samstagsruhe (§ 16 JArbSchG)

Zulässig ist die Beschäftigung Jugendlicher an Samstagen nur in der Landwirtschaft und Tierhaltung.

Mindestens 2 Samstage im Monat sollen beschäftigungsfrei bleiben.

Werden Jugendliche am Samstag beschäftigt, ist ihnen die 5-Tage-Woche durch Freistellung an einem berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche sicherzustellen.

Sonntagsruhe (§ 17 JArbSchG)

Zulässig ist die Beschäftigung Jugendlicher an Sonntagen nur in der Landwirtschaft und Tierhaltung mit Arbeiten, die auch an Sonn- und Feiertagen naturnotwendig vorgenommen werden müssen. Jeder 2. Sonntag soll, mindestens 2 Sonntage im Monat **müssen** beschäftigungsfrei bleiben.

Werden Jugendliche am Sonntag beschäftigt, ist ihnen die 5-Tage-Woche durch Freistellung an einem berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche sicherzustellen.

Feiertagsruhe (§ 18 JArbSchG)

Am 24. Und 31. Dezember nach 14.00 Uhr und an gesetzlichen Feiertagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden. Zulässig ist die Beschäftigung Jugendlicher an gesetzlichen Feiertagen nur in der Landwirtschaft und Tierhaltung mit Arbeiten, die auch an Sonn- und Feiertagen naturnotwendig vorgenommen werden müssen, ausgenommen am 25. Dezember, am 01. Januar, am ersten Osterfeiertag und am 1. Mai.

Für die Beschäftigung an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, ist der Jugendliche an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben oder der folgenden Woche freizustellen. In Betrieben mit einem Betriebsruhetag in der Woche kann die Freistellung auch an diesem Tag erfolgen, wenn die Jugendlichen an diesem Tag keinen Berufsschulunterricht haben.

Schichtzeit (§ 12 JArbSchG)

Schichtzeit ist die tägliche Arbeitszeit unter Hinzurechnung der Ruhepausen (§ 4 Abs. 2 JArbSchG). Bei der Beschäftigung Jugendlicher darf die Schichtzeit in der Landwirtschaft und Tierhaltung 11 Stunden nicht überschreiten (z. B. 8 Stunden Beschäftigung in der Zeit von 7.00 - 18.00 Uhr).

Tägliche Freizeit (§ 13 JArbSchG)

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit dürfen Jugendliche nicht vor Ablauf einer ununterbrochenen Freizeit von mindestens 12 Stunden beschäftigt werden.

Nachtruhe (§ 14 JArbSchG)

Die zulässige Zeitspanne, innerhalb derer die zulässige Schichtzeit/Arbeitszeit abgeleistet werden kann, liegt allgemein zwischen 6 und 20 Uhr und bei Jugendlichen **über** 16 Jahren in der Landwirtschaft zwischen 5 und 21 Uhr.

Prüfungen und außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen (§ 10 JArbSchG)

Der Arbeitgeber hat Jugendliche freizustellen:

- für die Teilnahme an Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen, die aufgrund öffentlich-rechtlicher oder vertraglicher Bestimmungen außerhalb der Ausbildungsstätte durchzuführen sind,
- an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht.

Auf die Arbeitszeit werden angerechnet:

- die Freistellung für Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte mit der Zeit der Teilnahme einschließlich der Pausen,
- die Freistellung an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, mit 8 Stunden.

Ein Entgeltausfall darf nicht eintreten.

Berufsschulbesuch (§ 9 JArbSchG)

Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen. Er darf den Jugendlichen nicht beschäftigen:

1. vor einem vor 9.00 Uhr beginnenden Unterricht; dies gilt auch für Auszubildende, die über 18 Jahre alt und noch berufsschulpflichtig sind,
2. an einem Berufsschultag mit mehr als 5 Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten Dauer, einmal in der Woche,
3. in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen; zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu zwei Stunden wöchentlich sind zulässig.

Auf die höchstzulässige wöchentliche Arbeitszeit werden angerechnet:

- ein Berufsschultag mit mehr als 5 Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten mit 8 Stunden
- im Übrigen die Unterrichtszeit einschließlich der Pausen.

Ein Entgeltausfall darf durch den Besuch der Berufsschule nicht eintreten.

Urlaub (§ 19 JArbSchG)

Ein Jugendlicher hat folgenden nach Alter gestaffelten Mindesturlaubsanspruch:

Bei Beginn des Kalenderjahres (1. Januar)

noch nicht 16 Jahre alt = 30 Werktage ($1/12 = 2,50$ Werktage/Monat)

noch nicht 17 Jahre alt = 27 Werktage ($1/12 = 2,25$ Werktage/Monat)

noch nicht 18 Jahre alt = 25 Werktage ($1/12 = 2,08$ Werktage/Monat)

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

2. Berechnung des Urlaubsanspruchs (hier finden Berücksichtigung das Jugendarbeitsschutzgesetz, das Bundesurlaubsgesetz und der Manteltarifvertrag für Landarbeiter in Westfalen-Lippe)

Auszubildende, die am 1. Januar das 18. Lebensjahr vollendet haben, erhalten bei Tarifgebundenheit z. Zt. 26 Werktage (Manteltarifvertrag für Landarbeiter in Westfalen-Lippe), mindestens jedoch 24 Werktage (Bundesurlaubsgesetz § 3) Urlaub.

Maßgebend für die Berechnung des Urlaubs ist grundsätzlich das Kalenderjahr (= Urlaubsjahr), nicht das Ausbildungsjahr. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Ausbildungsverhältnisses erworben (Wartezeit). In drei Fällen besteht ein gesetzlicher Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Ausbildungsverhältnisses, und zwar:

1. Bei Nichterfüllung der Wartezeit von 6 Monaten im Kalenderjahr (z. B. Beginn der Ausbildung am 1. August).
2. Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses vor erfüllter Wartezeit. Die Wartezeit von 6 Monaten braucht dabei nicht in einem Kalenderjahr zu liegen (z. B. 1. August bis 15. Januar des Folgejahres).
3. Bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses im 1. Halbjahr nach erfüllter Wartezeit (z. B. bis zum 30. Juni eines Kalenderjahres).

Auszubildende, die im Kalenderjahr mindestens 6 Monate beschäftigt waren und in der zweiten Jahreshälfte ausscheiden, haben Anspruch auf mindestens 24 Werktage Urlaub.

Auszubildende über 18 Jahren, bei denen der Tarifvertrag für Landarbeiter Anwendung findet, erhalten im Jahr des Eintritts in den Betrieb und des Austritts aus dem Betrieb je vollen Monat des Ausbildungsverhältnisses 1/12 des Jahresurlaubs. Mit mehr als 15 Tagen angebrochene Monate gelten dabei als volle Monate. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dass dringende betriebliche oder in der Person des Auszubildenden liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erforderlich machen.

Der Urlaub soll Berufsschülern in der Zeit der Berufsschulferien gegeben werden. Soweit er nicht in den Berufsschulferien gegeben wird, ist für jeden Berufsschultag an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.

Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Auszubildenden für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist. Schulferien sind nicht als Urlaub zu werten.

Berechnungsbeispiele (ohne Gewähr):

hier: nach den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes und des Bundesurlaubsgesetzes

Auszubildender geb. am 15.05.2005 - Ausbildungsdauer 3 Jahre		
im Fall vom einem Vertrag über die gesamte Ausbildungsdauer vom 01.08.2021 bis 31.07.2024		
Urlaubsjahr	Urlaubsanspruch	Begründung
2021	13 Werktage	Azubi ist zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt (JArbSchG); 30 Werktage : 12 = 2,5 Werktage x 5 Monate = 12,5 Werktage; gerundet = 13 Werktage
2022	27 Werktage	Azubi ist zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt (JArbSchG)
2023	25 Werktage	Azubi ist zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt (JArbSchG)
2024	24 Werktage	Azubi hat zu Beginn des Kalenderjahres das 18. Lebensjahr vollendet (BUrIG); Anspruch auf den vollen Jahresurlaub, da der Vertrag in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres endet; dabei kommt es auf das vertraglich vereinbarte Ausbildungsende an; der Auszubildende hat eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten Urlaub auszuhändigen

Auszubildender geb. am 15.05.2005 - Ausbildungsdauer 3 Jahre		
im Fall von Vertragswechsel während der Ausbildung, hier nach dem ersten Ausbildungsjahr		
Urlaubsjahr	Urlaubsanspruch	Begründung
2021	13 Werktage	Azubi ist zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt (JArbSchG); 30 Werktage : 12 = 2,5 Werktage x 5 Monate = 12,5 Werktage; gerundet = 13 Werktage
2022	27 Werktage	Azubi ist zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt (JArbSchG); Anspruch auf den vollen Jahresurlaub, da der Vertrag in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres endet; der Ausbildende hat eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten Urlaub auszuhändigen; der neue Ausbildende kann den Urlaub solange verweigern, bis der Azubi die Urlaubsbescheinigung des vorherigen Ausbildenden vorlegt
2023	25 Werktage	Azubi ist zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt (JArbSchG)
2024	24 Werktage	Azubi hat zu Beginn des Kalenderjahres das 18. Lebensjahr vollendet (BUrIG); Anspruch auf den vollen Jahresurlaub, da der Vertrag in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres endet; dabei kommt es auf das vertraglich vereinbarte Ausbildungsende an; der Ausbildende hat eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten Urlaub auszuhändigen