



## Urlaubsansprüche im Ausbildungsverhältnis

(Stand: Juni 2014)

Der Urlaubsanspruch ist im Ausbildungsvertrag für die gesamte Ausbildungszeit anzugeben, wobei für jedes Urlaubsjahr die Anzahl der Tage gesondert einzutragen ist.

Der Mindesturlaubsanspruch ergibt sich, soweit keine günstigeren tariflichen Regelungen Anwendung finden, für Jugendliche aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) und für volljährige Auszubildende aus dem Bundesurlaubsgesetz (BurlG).

Maßgeblich für den Urlaubsanspruch ist das Alter zu Beginn eines Kalenderjahres.

Danach ergibt sich folgende Staffelung:

Ist ein minderjähriger Auszubildender zu Beginn des Kalenderjahres, also am 01.01.,

- noch nicht 16 Jahre alt, beträgt der Urlaub mindestens 30 Werktage
- noch nicht 17 Jahre alt, beträgt der Urlaub mindestens 27 Werktage
- noch nicht 18 Jahre alt, beträgt der Urlaub mindestens 25 Werktage.

Der Urlaubsanspruch von volljährigen Auszubildenden beträgt nach dem Bundesurlaubsgesetz mindestens 24 Werktage im Jahr.

Der Urlaubsanspruch kann in Werktagen oder in Arbeitstagen ausgedrückt werden. Werktage sind alle Tage, außer Sonntage und Feiertage, von Montag bis Samstag (6-Tage-Woche). Bei einer Bemessung der Urlaubstage in Werktagen, wird die Urlaubswoche mit 6 Tagen auf den Jahresurlaub angerechnet, auch dann, wenn tatsächlich nur an 5 Tagen in der Woche gearbeitet wird. Wird der Urlaub in Arbeitstagen angegeben (i.d.R. Montag bis Freitag), so reduziert sich der Urlaubsanspruch bei einem volljährigen Auszubildenden bei einer 5-Tage-Woche auf 20 Arbeitstage.

Der Auszubildende hat nur einen Teilurlaubsanspruch, wenn

- Beginn der Ausbildung der 1. Juli eines Jahres oder später ist,
- die Ausbildung bis zum 30.06. eines Jahres endet.

Vorbehaltlich anderslautender tarifvertraglicher Bestimmungen hat der Auszubildende dann für jeden vollen Monat des Bestehens seines Ausbildungsverhältnisses einen Anspruch auf 1/12 des ihm zustehenden Jahresurlaubs (§ 19 JArbSchG, § 5 BurlG). Bruchteile von mindestens einem halben Tag sind aufzurunden.

### Beispiel:

- Ausbildungsbeginn am 01.09. (= 4 volle Monate)
- Jahresurlaubsanspruch: 20 Arbeitstage
- Urlaubsanspruch für dieses Jahr: **7 Arbeitstage** ( $20 : 12 \times 4 = 6,7$ ; Ergebnis wird aufgerundet)

Der Auszubildende hat einen Anspruch auf den vollen Jahresurlaub, wenn

- der **Beginn** der Ausbildung vor dem **01.07.** oder
- das **Ende** der Ausbildung nach dem **30.06.** liegt.

In diesen Fällen erfolgt keine Zwölfteilung des Urlaubs (§ 19 JArbSchG, §§ 3, 5 Abs. 1 a, c BurlG).

Ein tarifvertraglicher Urlaubsanspruch darf zu keiner Zeit schlechter als der gesetzliche Urlaubsanspruch sein. Soweit der Tarifvertrag eine Teilurlaubsregelung vorsieht, die ungünstiger als der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch ist, ist die tarifliche Regelung unwirksam.

### Beispiel:

Tarifvertrag: Ausbildungsende während des Urlaubsjahres = 1/12 Urlaub für jeden vollen Monat

- Ausbildungsende: 15.07.
- Tariflicher Jahresurlaubsanspruch: 25 Arbeitstage (= 30 Werktage)



- Tarifvertrag: 1/12 pro vollen Ausbildungsmonat: 13 Arbeitstage (6 volle Monate =  $25 : 12 \times 6 = 12,5$ ; Ergebnis aufgerundet)
- **ABER: Ausbildungsende nach dem 30.06.! Daher mindestens voller gesetzlicher Mindesturlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen (= 24 Werktage gemäß §§ 3, 5 Abs. 1 c BurlG). Somit Ergebniskorrektur notwendig, da der tarifliche Urlaub unter dem gesetzlichen Urlaub liegt.**

Soweit der Auszubildende bereits von einem früheren Ausbildungsbetrieb Urlaub in dem gleichen Kalenderjahr erhalten hat, so hat er insoweit keinen Anspruch mehr gegenüber seinem neuen Ausbildungsbetrieb. Dem Auszubildenden ist von seinem vorherigen Ausbildungsbetrieb bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses eine Urlaubsbescheinigung über den bereits im Kalenderjahr gewährten Urlaub auszustellen. Diese hat der Auszubildende seinem neuen Ausbildungsbetrieb vorzulegen.

Der Urlaub sollte möglichst während der Berufsschulferien genommen werden.

Eine finanzielle Abgeltung des Urlaubs während der Dauer des Ausbildungsverhältnisses ist unzulässig. Eine Ausnahme besteht lediglich, wenn wegen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses der Urlaub ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann.