



Urlaubsanspruch von Auszubildenden

Wie jeder Arbeitnehmer haben auch Auszubildende Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der gesetzliche Mindesturlaub ist im Jugendarbeitsschutzgesetz bzw. für volljährige Auszubildende im Bundesurlaubsgesetz geregelt. Wichtig: Die gesetzlichen Regelungen gelten nur dann, wenn in Tarifverträgen keine anderen Regelungen getroffen werden.

Gesetzlicher Urlaubsanspruch für Jugendliche

Für Jugendliche ist der Urlaub nach dem Lebensalter gestaffelt. Er beträgt jährlich

- mindestens 30 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist,
- mindestens 27 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist,
- mindestens 25 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist.

Gesetzlicher Urlaubsanspruch für volljährige Auszubildende

Wer zu Beginn des Kalenderjahres schon 18 Jahre alt ist, erhält Urlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz. Dieser beträgt mindestens 24 Werktage. Der gesetzliche Mindesturlaub wird sowohl im Jugendarbeitsschutzgesetz als auch im Bundesurlaubsgesetz in Werktagen angegeben. Werktage sind alle Tage außer Sonn- und gesetzliche Feiertage, also auch Samstage. Der Urlaub kann aber auch nach Arbeitstagen (i.d.R. Montag bis Freitag) vereinbart werden. Bei einer Fünf-Tage-Woche beträgt er 20 Arbeitstage. Dem Auszubildenden kann darüber hinaus mehr Urlaub gewährt werden. Dies ist dann im Berufsausbildungsvertrag festzulegen. Auch Tarifverträge sehen oftmals mehr Urlaubstage vor, die aber nur eingehalten werden müssen, wenn der Betrieb tarifgebunden oder der Tarifvertrag allgemein verbindlich ist.

Folgende Grundsätze sind beim Urlaubsanspruch von Auszubildenden zusätzlich zu beachten:

- Im Berufsausbildungsvertrag muss die konkrete Dauer des Urlaubs für die verschiedenen Kalenderjahre niedergelegt werden.
- Die Festlegung des Urlaubszeitpunkts ist Sache des Ausbildungsbetriebs. Die Wünsche des Auszubildenden sollten berücksichtigt werden, außer dringende betriebliche Belange oder vorrangige Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer stehen dem entgegen.
- Berufsschülern sollte der Urlaub in der Zeit der Berufsschulferien gegeben werden. Sofern der Urlaub nicht in den Ferien gegeben werden kann, ist der/die Auszubildende weiterhin berufsschulpflichtig und muss die Schule besuchen. Für die Berufsschultage dürfen der/dem Auszubildenden keine Urlaubstage angerechnet werden.
- Eine wichtige, in der Praxis aber vielfach unbekannt Besonderheit sieht das Gesetz für den Fall vor, dass ein Ausbildungsverhältnis nicht zum Jahresende, sondern im Laufe eines Jahres endet. **Endet ein Ausbildungsverhältnis nach dem 30. Juni des laufenden Jahres, dann hat der Auszubildende dennoch Anspruch auf den vollen Jahresurlaub!** Die Monate bis zum Jahresende, die er nicht mehr im Betrieb tätig ist, wirken sich also nicht verkürzend auf den Urlaubsanspruch aus. So hat z. B. ein Auszubildender, der am 15. Juli seine Prüfung besteht und damit aus dem Betrieb ausscheidet, dennoch Anspruch auf mindestens 24 Werktage (bei einer Sechs-Tage-Woche) bzw. 20 Arbeitstage (bei einer Fünf-Tage-Woche) Urlaub. Nimmt der/die Auszubildende den vollen Jahresurlaub bis zum Ende der Ausbildung, so steht ihm/ihr - auch beim Wechsel des Arbeitgebers - kein weiterer Urlaub in diesem Kalenderjahr zu.
- Anders ist die Rechtslage, wenn der Auszubildende bis (einschließlich) 30. Juni ausscheidet. In diesem Fall entsteht der Urlaubsanspruch nur gekürzt. Für jeden vollen Monat der Betriebszugehörigkeit im laufenden Jahr hat der Auszubildende hier einen Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubes. Scheidet er also z. B. am 7. April aus, dann steht ihm nur Urlaub in Höhe von 3/12 der 24 Werk- bzw. 20 Arbeitstage zu.