

Urlaubsanspruch für Auszubildende

Bei der Gewährung von Urlaub ist folgendes zu berücksichtigen:

Urlaubsanspruch nach tariflichen und rechtlichen Regelungen:

Das Urlaubsjahr ist immer das Kalenderjahr. Minderjährige Auszubildende haben mindestens einen Urlaubsanspruch nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz:

Mindestens 30 Werktage, wenn der Jugendliche am 1. Januar noch nicht 16 Jahre alt ist,
mindestens 27 Werktage, wenn der Jugendliche am 1. Januar noch nicht 17 Jahre alt ist,
mindestens 25 Werktage, wenn der Jugendliche am 1. Januar noch nicht 18 Jahre alt ist.

Volljährige Auszubildende mindestens einen Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz (24 Werktage/20 Arbeitstage).

Sofern der Ausbildungsbetrieb eine tarifliche Regelung zugrunde legt, ist diese anzuwenden. Falls bei jugendlichen Auszubildenden der Urlaubsanspruch nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz höher ist als der nach der tariflichen Regelung, so gilt die Regelung nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz. Der Urlaubsanspruch entsteht erstmalig nach 6-monatigem Bestehen des Ausbildungsverhältnisses.

Teilurlaubsansprüche bei Beginn des Ausbildungsverhältnisses:

Beginnt das Ausbildungsverhältnis am 01.08. oder später, ist der Urlaubsanspruch je nach zugrunde liegender Regelung zu zwölfeln. Falls das Ausbildungsverhältnis aber zum 01.07. oder früher beginnt, entsteht ein voller Urlaubsanspruch mindestens nach dem Bundesurlaubs- bzw. Jugendarbeitsschutzgesetz. Gehen tarifliche Regelungen über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinaus, so ist der tarifliche Urlaub zu gewähren.

Teilurlaubsansprüche bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses:

Sofern das Berufsausbildungsverhältnis, z.B. durch eine bestandene Prüfung, spätestens am 30.06. endet, ist der anteilige Urlaub durch Zwölfteilung zu ermitteln und zu gewähren. Endet das Ausbildungsverhältnis nach dem 01.07. oder später, hat der Auszubildende einen vollen Mindesturlaubsanspruch nach den gesetzlichen Regelungen (Bundesarbeitsgericht, 09.03.1984 – 6 AZR 442/83: Der gesetzliche Mindesturlaub eines Arbeitnehmers, der nach erfüllter Wartezeit in der 2. Hälfte eines Kalenderjahres ausscheidet, kann durch eine tarifliche Regelung weder ausgeschlossen noch gemindert werden. Auch eine Zwölfteilung des Urlaubs ist insoweit unwirksam). In die Berufsausbildungsverträge ist, sofern die Ausbildung in der zweiten Jahreshälfte endet, also mindestens der gesetzliche Urlaubsanspruch einzutragen.