



Industrie- und Handelskammer
Chemnitz

MERKBLATT

Gewährung und Abgeltung von Urlaubsansprüchen bei Auszubildenden

**Bitte überprüfen und korrigieren Sie den Ausbildungsvertrag
entsprechend den rechtlichen Bestimmungen!**

Ansprechpartner:

Alle Berater Berufliche Bildung

Tel.:

Fax:

E-Mail:

Hinweis:

Das Merkblatt wurde sorgfältig erstellt. Dessen ungeachtet können wir keine Gewähr übernehmen und schließen deshalb jede Haftung im Zusammenhang mit der Nutzung des Merkblattes aus.
Evtl. Verweise und Links stellen keine Empfehlung der Kammer dar.

Hinweise zur Höhe des Mindesturlaubs und zur finanziellen Abgeltung von Urlaub

Zur Höhe des gesetzlichen Mindesturlaubs

(§ 3 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz BUrlG - Urlaubsanspruch bei Erwachsenen)

Der Mindesturlaub beträgt jährlich mindestens 24 Werktage. Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind.

Hat die Arbeitswoche nur fünf Arbeitstage, beträgt der Mindesturlaubsanspruch entsprechend 20 Tage.

(§ 19 Abs. 2 Jugendarbeitsschutzgesetz)

Der Mindesturlaub beträgt jährlich

30 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist,

27 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist,

25 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist.

Die Höhe des gesetzlichen Mindesturlaubs ist davon abhängig, ob die Arbeitswoche fünf oder sechs Tage hat.

Abgeltungsanspruch

Der Abgeltungsanspruch von Urlaub ergibt sich aus § 7 Abs. 4 BUrlG. Die Vorschrift gilt für Arbeitnehmer und Auszubildende gleichermaßen. Ihr Zweck ist, demjenigen, der keinen Urlaub erhalten hat, als Ersatz (Surrogat) wenigstens die Abgeltung des Urlaubs in Geld zu gewähren. Dieser Ersatz tritt ohne Einschränkung an die Stelle des Urlaubs. Voraussetzung ist lediglich, dass der Urlaub wegen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nicht mehr gewährt werden kann. Die folgenden Einzelheiten sind für den Abgeltungsanspruch zu beachten:

- Es muss überhaupt noch ein Anspruch auf Urlaub bestehen.
- Der Grund der Beendigung und die Nichterfüllung des Urlaubsanspruchs sind beim Ausscheiden aus dem Ausbildungsverhältnis unerheblich.
- Auch wenn der Azubi wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit ausscheidet, besteht der Abgeltungsanspruch.
- Die Höhe des Abgeltungsanspruchs richtet sich nach § 11 Abs. 1 BUrlG. Sie bemisst sich grundsätzlich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den der Azubi in den letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs erhalten hatte.

Hinweise zur Zwölfteilung von Urlaubsansprüchen

Für den Betrieb gilt kein Tarifvertrag, das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) findet unmittelbare Anwendung:

Der Azubi hat gemäß § 3 Abs. 1 BUrlG einen Urlaubsanspruch von mindestens 24 Werktagen. Die Zwölfteilungsvorschrift (Teilurlaub) des § 5 Abs. 1c BUrlG findet keine Anwendung, wenn das Ausbildungsverhältnis nach dem 30. Juni endet.

Für den Betrieb gilt ein Tarifvertrag, der die Zwölfteilung des Urlaubs auch bei Beendigung des Arbeitsvertrages nach dem 30. Juni vorsieht:

Auch hier hat der Azubi einen Urlaubsanspruch von 24 Werktagen. Die Zwölfteilung ist nur zulässig, wenn das Ausbildungsverhältnis vor dem 30. Juni endet. Denn sie kann dazu führen, dass der gesetzliche Mindesturlaub von 24 Werktagen unterschritten wird. Dieser Anspruch ist aber gemäß § 13 Abs. 1 BUrlG unabänderlich, eine gegenläufige Tarifnorm nichtig. Daher ist die Zwölfteilung insoweit ausgeschlossen, als hierdurch der gesetzliche Mindesturlaub unterschritten wird (BAG, Urteil vom 8. März 1984).

Bei jugendlichen Auszubildenden ist der Mindesturlaub nach § 19 Jugendarbeitsschutzgesetz zu beachten!

(Stand: August 2015)