

Urlaubsanspruch in der Ausbildung

Wie jeder Arbeitnehmer haben auch Auszubildende Anspruch auf Erholungsurlaub. Die IHK Ostwürttemberg empfiehlt daher für Auszubildende die gleichen Regelungen anzuwenden, die auch für die andere Mitarbeiter im Unternehmen gelten. Ansonsten gelten mindestens folgende gesetzliche Vorgaben:

Gesetzlicher Mindesturlaub bei Auszubildenden unter 18 Jahren:

Jugendliche erhalten Urlaub mindestens nach den Angaben des [Jugendarbeitsschutzgesetzes](#), außerdem gelten die Regelungen aus Manteltarifverträgen, wenn diese allgemeinverbindlich sind.

Für Jugendliche ist die Dauer des Urlaubs nach dem Lebensalter gestaffelt. Der Urlaub beträgt nach § 19 Abs. 2 JArbSchG kalenderjährlich:

- mindestens 30 Werktage, wenn der Auszubildende *zu Jahresbeginn* noch nicht 16 Jahre alt ist
- mindestens 27 Werktage, wenn der Auszubildende *zu Jahresbeginn* noch nicht 17 Jahre alt ist
- mindestens 25 Werktage, wenn der Auszubildende *zu Jahresbeginn* noch nicht 18 Jahre alt ist

Ein Auszubildender erhält für das Kalenderjahr, in dem er 18 Jahre alt wird, noch Urlaub nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz.

Gesetzlicher Mindesturlaub bei Auszubildenden ab 18 Jahren:

Erwachsene Auszubildende erhalten Urlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz. Wenn der Auszubildende also zu Beginn des Kalenderjahres bereits 18 Jahre alt ist, hat er Anspruch auf einen Urlaub von mindestens 24 Werktagen im Kalenderjahr. Auch hier gelten darüber hinaus die Regelungen von allgemeinverbindlichen Manteltarifverträgen.

Folgende Grundsätze sind bei der Vertragsgestaltung und Handhabung zu beachten:

1. Im Berufsausbildungsvertrag muss der Urlaubsanspruch pro Kalenderjahr niedergelegt werden (nicht nach Ausbildungsjahren).
2. 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.
3. Um Unklarheiten bei der Vergabe des Urlaubs auszuschließen, sollten die Werktage gleich in Arbeitstage umgerechnet werden; sofern der Auszubildende nur an fünf Tagen pro Woche beschäftigt ist.
Beispiel: Urlaubsanspruch = 30 Werktage: 6 Werktage x 5 Arbeitstage = 25 Arbeitstage
4. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

5. 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 Berufsschulferien 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.

6. Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren. Sollte das nicht möglich sein, so muss ein Urlaubsteil mindestens zwölf aufeinanderfolgende Werktage umfassen.
7. Eine wichtige, in der Praxis aber oft 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 gesetzlichen Mindesturlaub. Die Monate bis zum Jahresende, die er nicht mehr im Betrieb tätig ist, wirken sich also nicht verkürzend auf den Urlaubsanspruch aus.

Beispiel: Ein volljähriger Auszubildender, der am 15. Juli seine Prüfung besteht und damit als Auszubildender aus dem Betrieb ausscheidet, hat dennoch Urlaubsanspruch auf mindestens 24 Werktage (bei einer Sechs-Tage-Woche) oder 20 Arbeitstage (bei einer Fünf-Tage-Woche).

*Nimmt er den vollen Jahresurlaub bis zum Ende der Ausbildung, so steht ihm – auch beim Wechsel des Arbeitgebers – kein weiterer Urlaub in diesem Kalenderjahr zu.
> Urlaubsbescheinigung ausstellen.*

8. Anders ist die Rechtslage, wenn der Auszubildende bis einschließlich 30. Juni ausscheidet. In diesem Fall entsteht der Urlaubsanspruch nur anteilig. Für jeden **vollen Monat** der Betriebszugehörigkeit im laufenden Jahr hat der Auszubildende einen Teilanspruch von 1/12 des Jahresurlaubs ([§ 5 BurlG](#)).

*Beispiel: Ein Auszubildender scheidet am 10. April aus.
Ihm steht folglich nur anteiliger Urlaub in der Höhe von **3/12** der 24 Werktage bzw. 20 Arbeitstage bzw. nach dem Lebensalter gestaffelt (gem. § 19 Abs. 2 JArbSchG) zu.*

Auf der Internetseite der IHK Ostwürttemberg sind unter dem Suchbegriff „[Rund um den Urlaub](#)“ bzw. unter der Nummer 3298716 weitere Informationen hinterlegt.