

Rechtlicher Hinweis zu Ihrem eingereichten Ausbildungsvertrag:

Gesetzlicher Mindest-Urlaubsanspruch im letzten Kalenderjahr

Eine wichtige, jedoch in der Praxis oft unbekannt Besonderheit sieht das Bundesurlaubsgesetz in den [§§ 3 - 5 BurlG](#) für den Fall vor, wenn ein Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis im letzten Kalenderjahr **vertraglich** erst nach sechs Monaten, also nach dem 30. Juni endet.

1. Wurde das vertragliche Ausbildungsende bspw. auf den 31.07. oder 31.08. datiert, so erhält Ihr Auszubildender im letzten Kalenderjahr seiner Ausbildungszeit nicht einen anteiligen, sondern nach sechs Monaten (**ab dem 01.07.**) bereits den vollen gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch von **mindestens 24 Werktagen** (6-Tageweche) bzw. **20 Arbeitstagen** (5-Tageweche).

Jugendliche, die zu Jahresbeginn (am 01.01.) des letzten Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt waren, erhalten in diesem Fall sogar mindestens 27 Werktage bzw. 23 Arbeitstage. Und Jugendliche, die zu Jahresbeginn noch nicht 18 Jahre alt waren, stehen mindestens 25 Werktage bzw. 21 Arbeitstage (gem. JArbSchG) vertraglich zu.

Ein Beispiel aus der Praxis: Ein volljähriger Auszubildender, der am 15. Juli seine Prüfung besteht, nicht übernommen wird und damit als Auszubildender aus dem Betrieb vorzeitig ausscheidet, hat seit dem 1. Juli Urlaubsanspruch auf mindestens 24 Werktage (bei einer Sechs-Tage-Woche) oder 20 Arbeitstage (bei einer Fünf-Tage-Woche).

Nimmt er den vollen gesetzl. Mindesturlaub bis zum Ende seiner Ausbildungszeit in Anspruch, so steht ihm – auch bei einem Wechsel des Arbeitgebers – kein weiterer gesetzl. Mindesturlaub in diesem Kalenderjahr mehr zu. > Um Doppelansprüche auszuschließen, bitte stets eine Urlaubsbescheinigung ausstellen.

2. Anders ist die Rechtslage, wenn ein Auszubildender bis zum 30. Juni ausscheidet. Für jeden **vollen Monat** der Betriebszugehörigkeit im laufenden Kalenderjahr hat der Auszubildende einen Teilanspruch von 1/12 des Jahresurlaubs (§ 5 BurlG). Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

*Beispiel: Ein Auszubildender scheidet am 20. Juni aus. Ihm steht folglich nur ein anteiliger Urlaubsanspruch in Höhe von **5/12tel** (Januar bis Mai) der kalenderjährlichen 24 Werktage bzw. 20 Arbeitstage bzw. nach dem Lebensalter gestaffelt (gem. § 19 Abs. 2 JArbSchG) zu.*

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