

Merkblatt

Urlaubsanspruch im Berufsausbildungsvertrag

Ein Auszubildender hat Urlaubsanspruch entweder nach dem Bundesurlaubsgesetz (§§3,4,5 BurlG) für über 18-jährige, einen Urlaubsanspruch nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz (§19 ArbSchG) für unter 18-jährige Auszubildende oder gemäß gültigem Tarifvertrag. Einen Urlaubsanspruch erwirbt der Auszubildende nach einer Wartezeit von sechs Monaten, unabhängig davon, wann er anfängt. Was aber muss nun im Berufsausbildungsvertrag stehen? Dabei sind drei Fälle zu unterscheiden.

1. Es existiert ein gültiger Tarifvertrag für die Branche, dann sind die entsprechenden Zahlen einzutragen.
2. Es existiert kein Tarifvertrag. Dann muss Urlaub gemäß Jugendarbeitsschutzgesetz (unter 18 Jahren) oder Bundesurlaubsgesetz (über 18 Jahre) gewährt werden. Auch in diesem Fall muss die konkrete Anzahl der Tage in den Berufsausbildungsvertrag eingetragen werden.
3. Für den Fall, dass der Betrieb eine hausinterne Regelung hat, muss auch die konkrete Anzahl der Tage eingetragen werden. Ein Unterschreiten der gesetzlichen Regelungen ist dabei nicht möglich.

Was ist im dritten Lehrjahr? Der Urlaubsanspruch wird in Tagen eingetragen, dabei gilt folgende Regelung:

Viele Verträge **enden** nicht mit Jahresende, sondern vielfach **zum 31.07. eines Jahres oder später**. In diesen Fällen **muss**, so sagt es das Bundesurlaubsgesetz (§ 5 Abs.1 c), **der volle Mindesturlaub von 24 Werktagen (20 Arbeitstagen) nach dem Gesetz im Vertrag eingetragen werden**. In vielen Tarifverträgen ist allerdings eine anteilige Urlaubsgewährung nach Beschäftigungsmonaten vereinbart. Dies würde bei angenommenen 30 Arbeitstagen Urlaub nach Tarifvertrag den Auszubildenden bei Vertragende am 31.07. des Jahres bei 30 Arbeitstagen Urlaub geteilt durch 12 Jahresmonate x 7 Beschäftigungsmonate = 17,5 Arbeitstage schlechter stellen, als es das BUrlG (§ 5) vorsieht. In diesen Fällen ist der anteilige tarifliche Urlaubsanspruch auf die 20 Arbeitstage (24 Werktage) gemäß BUrlG (§ 3) aufzustocken. Dieser Urlaub ist im Übrigen vollständig zu gewähren, anderenfalls der Auszubildende einen Anspruch auf Auszahlung der Urlaubstage erwirbt.

Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, **sind auf volle Urlaubstage aufzurunden** (§ 5 Abs. 2 BurlG).