

Urlaub

1. Wie viel Urlaubsanspruch hat der Auszubildende jährlich?

Sofern nicht günstigere tarifvertragliche Regelungen bestehen, ergibt sich der Mindesturlaubsanspruch

- für Jugendliche aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)
- für Erwachsene aus dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)

Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch für Jugendliche beträgt gemäß § 19 JArbSchG

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

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

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

Wer zu Beginn des Kalenderjahres 18 Jahre und älter ist, erhält Erwachsenenurlaub.

Beispiel:

Wer am 02.01.2015 18 Jahre alt wird, gilt urlaubsrechtlich noch als Jugendlicher, erhält 2015 also 25 Werk-tage Urlaub.

Die erwachsene Auszubildende haben einen gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch von 24 Werktagen (= 20 Arbeitstagen) § 3 Absatz 1 BUrlG

Werktage sind alle Kalendertage, die nicht Sonntage oder gesetzliche Feiertage sind (§ 3 Absatz 2 BUrlG).

Der Samstag ist also ein Werktag und zählt als Urlaubstag auch dann, wenn er aufgrund tariflicher oder betrieblicher Regelung kein Arbeitstag ist. 24 Werktage entsprechen also (im Normalfall) 4 Wochen Urlaub.

Etwas anderes gilt nur dann, wenn der Urlaub nach Arbeitstagen (= Tage, an denen im Betrieb tatsächlich gearbeitet wird) vereinbart ist.

2. Wann entsteht der Urlaubsanspruch?

Der volle Urlaubsanspruch entsteht erstmalig nach Erfüllung der Wartezeit, in den Folgejahren jeweils zu Beginn des Kalenderjahres. Die Wartezeit beträgt 6 Monate ab Ausbildungsvertragsbeginn (§ 4 BUrlG).

3. Was passiert, wenn der Auszubildende im Urlaub erkrankt?

Krankheitstage, für die der Auszubildende ein ärztliches Zeugnis vorlegen kann, dürfen nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden.



4. Wann muss der Auszubildende seinen Urlaub nehmen?

Den Zeitpunkt des Urlaubs bestimmt der Ausbildungsbetrieb, wobei die Wünsche des Auszubildenden zu berücksichtigen sind (§ 7 Absatz 1 BUrlG).

Bei Auszubildenden soll der Urlaub während der Berufsschulferien gewährt werden (§ 19 Absatz 3 ArbSchG). Es müssen schon ganz gravierende Gründe vorliegen, damit der Betrieb an diese gesetzliche Regelung nicht gebunden ist (z. B. Betriebsferien außerhalb der Berufsschulferien).

5. Darf der Auszubildende während des Urlaubs für einen anderen Arbeitgeber arbeiten?

Nein, grundsätzlich darf der Auszubildende während des Urlaubs keine Erwerbstätigkeit ausüben, die dem Urlaubszweck widerspricht.

6. Entsteht der Urlaubsanspruch bei Betriebswechsel des Auszubildenden neu?

Nein. Hat der Auszubildende bereits von seinem früheren Ausbildungsbetrieb Urlaub erhalten, hat er insoweit keinen Urlaubsanspruch mehr gegenüber dem neuen Ausbildungsbetrieb (§ 6 BUrlG). Der frühere Ausbildungsbetrieb ist verpflichtet, dem Auszubildenden bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses eine Bescheinigung über den bereits im Kalenderjahr gewährten Urlaub auszuhändigen. Der neue Ausbildungsbetrieb kann die Urlaubsgewährung bis zur Vorlage dieser Bescheinigung hinausschieben. Im Übrigen hat der Auszubildende im neuen Betrieb einen Urlaubsanspruch erst nach Ablauf einer erneuten Wartezeit.

7. Welche besonderen Regelungen gelten in dem Jahr, in dem die Ausbildung beginnt bzw. endet?

Die tarifvertraglichen Urlaubsregelungen sind insoweit **unwirksam**, als sie für den Auszubildenden schlechter sind als der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch (§§ 13 Absatz 3 BUrlG).

- Beginnt der Auszubildende am **01.07.** eines Jahres die Ausbildung,
- bzw. beendet **nach dem 30.06.** eines Jahres die Ausbildung,

so sind die tariflichen Teilurlaubsregelungen insoweit meist ungünstiger als der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch und damit unwirksam.

Dementsprechend gelten nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 08.03.1984 – 6 AZR 442/83, NZA 1984, 160 folgende Regelungen:

Urlaubsanspruch in dem Jahr, in dem die Ausbildung beginnt:

- Ausbildungsbeginn vor dem 01.07.: mind. voller gesetzlicher Urlaub 24 Werktage (= 20 Arbeitstage) Ausnahme: tarifliche Regelung ist für den Auszubildenden günstiger
- Ausbildungsbeginn 01.07. oder später: ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Ausbildungsmonat



Urlaubsanspruch in dem Jahr, in dem die Ausbildung endet:

- Ausbildungsende 30.06. oder früher: ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Ausbildungsmonat
- Ausbildungsende 01.07. oder später: mind. voller gesetzlicher Urlaub 24 Werktage (= 20 Arbeitstage); Ausnahme: tarifliche Regelung ist für den Auszubildenden günstiger.
- Der im Ausbildungsvertrag anzugebende Urlaubsanspruch für das Jahr, in dem die Ausbildung endet, richtet sich dabei grundsätzlich nach dem im Vertrag genannten Ausbildungsende.

Beispiel:

Vertragliches Ausbildungsende: 31.08.2018

- im Vertrag anzugebender Urlaub: mind. voller gesetzlicher Anspruch für 2015 Urlaub 24 Werktage (= 20 Arbeitstage)
- Endet das Lehrverhältnis dann aber tatsächlich aufgrund bestandener Prüfung vorzeitig, ist nicht mehr der im Vertrag angegebene Urlaub, sondern nur der bis zum Bestehen der Prüfung entstandene Urlaubsanspruch zu gewähren (ähnlich wie beim vorzeitigen Ausbildungsende wegen Kündigung).

Beispiel:

- Lehrling besteht Prüfung am: 25.06.2018
Vorzeitiges Ausbildungsende: 25.06.2018
- tatsächlicher Urlaubsanspruch 2018: gem. tariflicher Regelung für die Zeit 01.01.-25.06.2018

8. Zulässige Sanktionsmöglichkeiten bei eigenmächtigem Urlaubsantritt / unentschuldigtem Fehlen

- Abmahnung, ggf. Kündigung
- Bei Nichterfüllung seiner Verpflichtungen aus dem Ausbildungsvertrag hat der Auszubildende keinen Anspruch auf die entsprechende Ausbildungsvergütung. Der Ausbildungsbetrieb kann ihm hierfür die anteilige Ausbildungsvergütung abziehen. Die Berechnung richtet sich nach § 18 Berufsbildungsgesetz (BBiG)
- Für unentschuldigte Fehlzeiten darf kein Urlaubstag abgezogen werden, da der Urlaubsanspruch nicht an die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers gebunden ist. **Ausnahme:** Ausdrückliche tarifliche Regelung. Auch eine entsprechende Vereinbarung mit dem Auszubildenden verstößt gegen §§ 134 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) bzw. § 4 Tarifvertragsgesetz (TVG) und ist daher nichtig.



Ansprechpartner:

me. Christoph Gagneur

für die Kreishandwerkerschaftsbezirke Gelnhausen-Schlüchtern, Hanau und Limburg-Weilburg

Telefon 0611 136-117

Telefax 0611 136-8117

christoph.gagneur@hwk-wiesbaden.de

Frank Liebchen

für die Kreishandwerkerschaftsbezirke Wiesbaden-Rheingau-Taunus und Wetterau

Telefon 0611 136-116

Telefax 0611 136-8116

frank.liebchen@hwk-wiesbaden.de

me. Alexander Neumann

für die Kreishandwerkerschaftsbezirke Gießen, Lahn-Dill und Vogelsberg

Telefon 0611 136-133

Telefax 0611 136-8133

alexander.neumann@hwk-wiesbaden.de