



# DER URLAUBSANSPRUCH IM AUSBILDUNGSVERHÄLTNIS

Der Ausbildende hat dem Auszubildenden zum Zwecke der Erholung unter Fortzahlung der Vergütung Urlaub zu gewähren. Der Urlaubsanspruch ist für Jugendliche im Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), der Urlaubsanspruch für Erwachsene im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) festgelegt.

## DAUER DES URLAUBSANSPRUCHES

Bei der Bestimmung des Urlaubsanspruchs sind unterschiedliche Kriterien zu berücksichtigen. Zunächst einmal richtet sich der Urlaubsanspruch grundsätzlich nach der vertraglichen Vereinbarung der Parteien. Gibt es bei tarifgebundenen Parteien Regelungen zum Urlaubsanspruch, sind diese nach dem Tarifvertragsgesetz grundsätzlich vorrangig, dürfen aber zu keinem Zeitpunkt schlechter sein als der gesetzliche Urlaubsanspruch. Gibt es keine tarifvertraglichen Vereinbarungen besteht ein Mindesturlaubsanspruch.

## URLAUBSANSPRUCH BEI JUGENDLICHEN AUSZUBILDENDEN

Ist der Auszubildende unter 18 Jahre alt, bestimmt sich die Höhe seines gesetzlichen Urlaubsanspruchs nach § 19 JArbSchG.

Der Urlaub beträgt danach jährlich:

- 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.

Maßgebend für die Höhe des Urlaubsanspruchs ist das Lebensjahr, das der Auszubildende zu Beginn des Kalenderjahres vollendet hat.

Die Vollendung eines Lebensjahres innerhalb eines Kalenderjahres ist für den Urlaubsanspruch ohne Bedeutung. Der Auszubildende behält den ursprünglich vereinbarten Urlaubsanspruch.

## TEILURLAUB

Beendet ein Auszubildender in der ersten Hälfte des Jahres (bis einschließlich 30. Juni) die Ausbildung, so hat er nur Anspruch auf Teilurlaub entsprechend dem Zwölftelungsprinzip. Hat der Auszubildende bereits seinen vollen Jahresurlaub genommen, so braucht er zu viel gezahltes Urlaubsentgelt nicht zurückzahlen.

## URLAUBSANSPRUCH BEI ERWACHSENEN AUSZUBILDENDEN

Der gesetzliche Mindesturlaub bei Auszubildenden über 18 Jahren beträgt gemäß § 3 Abs. 1 BUrlG 24 Werktage (bei 6-Tage Woche) bzw. 20 Arbeitstage (bei 5-TageWoche) für das laufende Kalenderjahr.

## URLAUBSGEWÄHRUNG

Der Ausbildende bestimmt die zeitliche Festlegung des Urlaubs. Dabei sind jedoch die Urlaubswünsche des Auszubildenden zu berücksichtigen, es sei denn, dass insbesondere dringende betriebliche Belange der Gewährung des Urlaubs entgegenstehen.



Der Erholungsurlaub dient der Erholung von der Arbeit im Betrieb und der Auffrischung der Kräfte des Arbeitnehmers. Er ist daher gemäß § 7 BUrlG zusammenhängend zu gewähren. Berufsschülern soll der Urlaub in der Berufsschulzeit gewährt werden. Ist dies nicht möglich (z. B. wegen einheitlicher Betriebsferien) so müssen Jugendliche, denen außerhalb der Schulferien Urlaub gewährt wird, wegen des Bestehens der Schulpflicht die Berufsschule besuchen.

In diesem Fall ist dem Auszubildenden gemäß § 19 Abs. 3 JArbSchG, für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren. Tage, an denen der Auszubildende krankheitshalber arbeitsunfähig war, sind gemäß § 9 BUrlG nicht als Urlaub zu zählen. Auch bei langandauernder Krankheit muss grundsätzlich der volle Urlaubsanspruch gewährt werden.

### ABGELTUNG DES URLAUBS

Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden.

Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur zulässig, wenn dringende betriebliche Erfordernisse oder in der Person des Auszubildenden liegende Gründe dies rechtfertigen. In diesem Fall muss der Urlaub bis zum 31. März des Folgejahres gewährt und genommen werden.

Kann der Urlaub wegen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nicht mehr gewährt werden, ist er gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten. Als Beendigung kommt der Ablauf der Ausbildungszeit, das Bestehen der Prüfung, die Kündigung bzw. die Aufhebung des Ausbildungsvertrages in Betracht. Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist dabei auf der Grundlage der Ausbildungsvergütung zu berechnen.