

Urlaubsanspruch im Berufsausbildungsverhältnis

Grundsätzlich gilt, dass der Urlaubsanspruch für die Gesamtdauer der Berufsausbildung im Berufsausbildungsvertrag anzugeben ist und zwar gesondert für jedes Urlaubsjahr (= Kalenderjahr, § 1 Bundesurlaubsgesetz).

Sofern nicht günstigere tarifvertragliche Regelungen bestehen und anzuwenden sind, ergibt sich der Mindesturlaubsanspruch

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

Erwachsene Lehrlinge haben einen gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch von 24 Werktagen pro Kalenderjahr (§ 3 Abs. 1 BUrlG). Werktage sind alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind (§ 3 Abs. 2 BUrlG). Der Samstag ist demnach ein Werktag und zählt als Urlaubstag auch dann, wenn er kein Arbeitstag ist. 24 Werktage entsprechen (im Normalfall) also 4 Wochen Urlaub. Bei einer Fünf-Tage-Arbeitswoche ist der Urlaubsanspruch von 24 Werktagen = 20 Arbeitstage.

Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Ausbildungsverhältnisses erworben (Wartezeit), in den Folgejahren jeweils zu Beginn des Kalenderjahres (§ 4 BUrlG).

Ein Lehrling hat Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat seines Ausbildungsverhältnisses

- für das Kalenderjahr, in dem er wegen Nichterfüllung der Wartezeit keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt,
- wenn das Ausbildungsverhältnis vor erfüllter Wartezeit endet (z. B. Lösung in der Probezeit),
- wenn das Ausbildungsverhältnis nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres endet (§ 5 BUrlG).

Folglich besteht bei Ende des Ausbildungsverhältnisses in der zweiten Hälfte eines Kalenderjahres der volle Urlaubsanspruch von 24 Werktagen.

Teilweise sehen tarifvertragliche Urlaubsregelungen eine Zwölfteilung des Jahresurlaubs sowohl beim Eintritt in die Berufsausbildung im ersten Kalenderjahr auch nach erfüllter Wartezeit als auch bei Beendigung der Berufsausbildung in der zweiten Hälfte eines Kalenderjahres vor.

Diese tarifvertraglichen Urlaubsregelungen sind dann unwirksam, wenn sich dadurch für den Lehrling ein geringerer Urlaubsanspruch ergibt, als dies der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch (§ 13 Abs. 1 BUrlG) vorsieht.

- Beginnt der Lehrling am 30.06. eines Jahres (oder früher) die Lehre
- oder beendet nach dem 30.06. eines Jahres die Lehre

können tarifliche Teilurlaubsregelungen ungünstiger als der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch sein und sind somit unwirksam (vgl. hierzu Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 08.03.1984 / Az: GAZR442/83).

Somit ergibt sich für volljährige Lehrlinge (Minderjährige = Jugendarbeitsschutzgesetz) folgender Mindesturlaubsanspruch, sofern anzuwendende tarifliche Regelungen nicht günstiger sind:

Urlaubsanspruch in dem Jahr, in dem die Ausbildung beginnt:

- Ausbildungsbeginn 30.06. oder früher:
mindestens voller gesetzlicher Urlaub = 24 Werktage
- Ausbildungsbeginn 01.07. oder später:
ein Zwöftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Ausbildungsmonat

Urlaubsanspruch in dem Jahr, in dem die Ausbildung endet:

- Ausbildungsende 30.06. oder früher:
ein Zwöftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Ausbildungsmonat
- Ausbildungsende 01.07. oder später:
mindestens voller gesetzlicher Urlaub = 24 Werktage

Der im Berufsausbildungsvertrag anzugebende Urlaubsanspruch für das Kalenderjahr, in dem die Ausbildung endet, richtet sich dabei ausschließlich nach dem im Vertrag genannten Ausbildungsende.

Beispiel: Vertragliches Ausbildungsende 31.07.2007 = voller gesetzlicher Mindesturlaub 24 Werktage.

Endet das Lehrverhältnis dann aber tatsächlich aufgrund bestandener Gesellenprüfung vorzeitig in der ersten Hälfte des Kalenderjahres, ist der bis zum Tag des Bestehens der Prüfung entstandene Urlaubsanspruch zu gewähren. Zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses kann aber nicht schon auf einen Prüfungszeitpunkt abgestellt werden, da dieser zunächst noch gar nicht bekannt ist und auch nicht feststeht, ob der Lehrling an der Prüfung teilnehmen oder diese bestehen wird.

Beispiel: Vertragliches Ausbildungsende 31.07.2007: Im Berufsausbildungsvertrag ist mindestens der gesetzliche Mindesturlaub von 24 Werktagen anzugeben. Wird beispielsweise die Gesellenprüfung am 25.06.2007 bestanden (entsprechende Mitteilung durch den Prüfungsausschuss), endet das Berufsausbildungsverhältnis tatsächlich mit diesem Tag. Der Urlaubsanspruch beträgt nunmehr ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Ausbildungsverhältnisses (= 10 Werktage).

Hinweis für die Praxis:

Liegt das vertragliche Ausbildungsende in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres (zunächst voller Urlaubsanspruch) und wird bekannt, dass der Prüfungstermin in der ersten Hälfte des Kalenderjahres liegt, sollte der anteilige Urlaubsanspruch bis dahin errechnet und gewährt werden. Besteht der Lehrling die Prüfung, ist somit der Urlaubsanspruch abgegolten.

Nimmt der Lehrling nicht an der Prüfung teil oder besteht diese nicht, bleibt nach der Prüfung genügend Zeit, die Differenz zu dem im Vertrag vereinbarten Urlaub bis Vertragsende zu gewähren.

Thomas Bettels