



5.29 Urlaub

5.29.1. Wieviel Urlaubsanspruch hat der Auszubildende jährlich?

Sofern nicht **günstigere** tarifvertragliche Regelungen bestehen, ergibt sich der Mindesturlaubsanspruch

- für Jugendliche aus dem [Jugendarbeitsschutzgesetz](#),
- für Erwachsene aus dem [Bundesurlaubsgesetz](#).

Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch für Jugendliche beträgt gem. [§ 19 JArbSchG](#):

noch nicht 16 Jahre alt	mindestens 30 Werkstage
16 Jahre alt	mindestens 27 Werkstage
17 Jahre alt	mindestens 25 Werkstage

Maßgeblich ist das Alter zu Beginn des Kalenderjahres (01.01. 0:00 Uhr). Wer zu Beginn des Kalenderjahres 18 Jahre und älter ist, erhält Urlaub nach Erwachsenenrecht (**gesetzlicher Mindesturlaubsanspruch: 24 Werkstage** = 20 Arbeitstage; [§ 3 Abs. 1 BUrlG](#)).

Beispiel:

Wer am 01.01.2006 18 Jahre alt wird, gilt 2006 urlaubsrechtlich noch als **Jugendlicher**, erhält also **25 Werkstage** Urlaub.



5.29.2. Was sind Werktag, was sind Arbeitstage?

Urlaubsansprüche werden unterschiedlich angegeben, gesetzliche Ansprüche meist in Werktagen, tarifliche dagegen in Arbeitstagen.

Werktag sind alle Tage, außer Sonn- und Feiertagen, also normalerweise von Montag bis Samstag (6-Tage-Woche).

Arbeitstage sind dagegen nur die Tage von Montag bis Freitag (5-Tage-Woche) außer Feiertage.

Ist der Urlaub nach Werktagen angegeben, gilt aber im Betrieb die 5-Tage-Woche ist entsprechend umzurechnen:

1 Urlaubswoche	= 6 Werktag	= 5 Arbeitstage
2 Urlaubswochen	= 12 Werktag	10 Arbeitstage
3 Urlaubswochen	= 18 Werktag	15 Arbeitstage
4 Urlaubswochen	= 24 Werktag	20 Arbeitstage
5 Urlaubswochen	= 30 Werktag	24 Arbeitstage
6 Urlaubswochen	= 36 Werktag	30 Arbeitstage



5.29.3. Teilurlaubsanspruch

Besteht das Ausbildungsverhältnis im Kalenderjahr **weniger als 12 Monate**, hat der Azubi nur Anspruch auf Teilurlaub **jeden vollen Ausbildungsmonat 1/12 des Jahresurlaubs**). Bruchteile von **mindestens einem halben Tag** sind aufzurunden (§ 5 Abs. 2 BUrlG).

Beispiel

Ausbildungsbeginn: 01.08.2006 (= 5 volle Ausbildungsmonate im Jahr 2006)

Jahresurlaubsanspruch: 30 Arbeitstage (Tarifvertrag IG Metall)

Urlaubsanspruch 2006: **13 Arbeitstage** ($30 : 12 \times 5 = 12,5$ Ergebnis aufgerundet)

**Ausnahme:**

- **AUSBILDUNGSBEGINN** vor dem **01.07** oder
- **AUSBILDUNGSENDE** nach dem **30.06**

hat der Azubi stets **mindestens** den **vollen Urlaubsanspruch** nach **JArbSchG** bzw. **BUrlG**, §§ 29 JArbSchG, 3, 5 Abs. 1 a, c BUrlG.

Dieser Mindestanspruch darf **nicht** unterschritten werden (Bundesarbeitsgericht, 08.03.1984, BB 1984, 1489). Gelangt man also bei der Berechnung des Teilurlaubs in diesen Fällen zu Urlaubsansprüchen, die **unter** dem gesetzlichen Mindestanspruch liegen, ist entsprechend zu korrigieren:

Beispiel

Ausbildungsbeginn:	01.06.2006 (= 7 volle Ausbildungsmonate im Jahr 2006)
Jahresurlaubsanspruch:	30 Arbeitstage
Urlaubsanspruch 2006:	(Tarifvertrag IG Metall)
	eigentlich: 18 Arbeitstage ($30 \text{ AT} : 12 \times 7 = 17,5 \text{ AT}$; aufgerundet)
	Ergebnis aber hier geringer als der gesetzliche Mindestanspruch von 20 Arbeitstagen.
	Deshalb Ergebniskorrektur auf 20 Arbeitstage .



5. Der Jugendliche in der Ausbildung

Bellin Tobias
freier Dozent / Elektromeister

Mühlenstrasse 23
03046 Cottbus

Funk: +49 177 3238373
Mail: Tobias.Bellin@it-dozent-bellin.de

5.29.4. Wann entsteht der Urlaubsanspruch?

Der Urlaubsanspruch entsteht erstmalig nach Erfüllung der Wartezeit, in den Folgejahren jeweils zu Beginn des Kalenderjahres. Die Wartezeit beträgt 6 Monate ab Vertragsbeginn. ([§ 4 BUrlG](#)). Der Betrieb kann auch schon in der Wartezeit Urlaub gewähren (muß aber nicht!).

5.29.5. 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.

5.29.6. Urlaubsgewährung

Den Zeitpunkt des Urlaubs bestimmt der **Ausbildungsbetrieb**, wobei die Wünsche des Auszubildenden zu berücksichtigen sind.

Der Arbeitgeber kann einheitliche **Betriebsferien** festlegen. Der Auszubildende muß dann in dieser Zeit Urlaub nehmen. Sofern ein Betriebsrat besteht, muß dieser der Betriebsferienregelung zustimmen.

Bei Jugendlichen soll der Urlaub während der Berufsschulferien gewährt werden ([§ 19 Abs. 3 JArbSchG](#)). Es müssen gravierende Gründe vorliegen, damit der Betrieb an diese gesetzliche Regelung nicht gebunden ist (z.B. Betriebsferien außerhalb der Berufsschulferien).

Bereits genehmigter Urlaub kann vom Arbeitgeber **nicht** einseitig wiederrufen werden.



5. Der Jugendliche in der Ausbildung

5.29.7. Ansprüche des Auszubildenden bei Nichtgewährung des Urlaubs

Der Auszubildende ist **in keinem Fall** berechtigt, eigenmächtig den Urlaub anzutreten (BAG 25.10.1994, NZA 95,591). Der eigenmächtige Urlaubsantritt ist eine Vertragsverletzung, die zur Abmahnung und ggf. fristlosen Kündigung berechtigt. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber trotz Geltendmachung den Urlaub nicht erteilt. Der Auszubildende kann nur beim Arbeitsgericht im Wege der einstweiligen Verfügung oder Leistungsklage den Urlaubsanspruch geltend machen.

Gewährt der Arbeitgeber einen beantragten Urlaub nicht, obwohl die Urlaubserteilung objektiv möglich ist, gerät er in Verzug (§ 284 Abs. 1 BGB). Mit Ablauf des Urlaubsjahres tritt dann an die Stelle des ursprünglichen Urlaubsanspruchs gem. §§ 249 Satz 1, 280 Abs. 1, 286 Abs. 1, 287 Satz 2 BGB ein **Ersatzurlaubsanspruch** in gleicher Höhe. Dieser kann jederzeit innerhalb der 10jährigen Verjährungsfrist, gerechnet ab dem 1.1. des Folgejahrs (§ 199 BGB) geltend gemacht werden (BAG Urteil vom 7.11.1985 EzA § 7 BUrlG Nr. 39).

Beispiel:

Urlaubsanspruch 2005: 20 Arbeitstage - wirksam geltend gemacht.

Der Arbeitgeber verweigert die Urlaubsgewährung.

Der Urlaubsanspruch erlischt damit zunächst am 31.12.2005. Das Erlöschen tritt nämlich **automatisch** mit Ablauf des Kalenderjahres ein, egal aus welchem Grund die Verwirklichung des Urlaubsanspruchs unterblieben ist.

Kein Übertragungsanspruch nach § 7 Abs. 3 S. 2 BURLG, da die Urlaubsgewährung betrieblich möglich war.

Azubi hat aber als Schadenersatz einen **Ersatzurlaubsanspruch** von 20 Arbeitstagen. Kann der Azubi diesen Urlaubsanspruch wegen zwischenzeitlich eingetretenem Ausbildungsende nicht mehr realisieren, kann er den Ausgleich in Geld verlangen.



5. Der Jugendliche in der Ausbildung

5.29.8. 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.

5.29.9. 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 daher 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 .

5.29.10. 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 (§§ 320 BGB, "**Kein Lohn ohne Arbeit**"). Der Ausbildungsbetrieb kann ihm hierfür die anteilige Ausbildungsvergütung abziehen. Die Berechnung richtet sich nach [§ 18 Abs. 1 BBIG](#)
- Für unentschuldigte Fehlzeiten darf **kein** Urlaubstag abgezogen werden, da der Urlaubsanspruch nicht an die Arbeitsleistung des AN gebunden ist.

Ausnahme: Ausdrückliche tarifliche Regelung

Auch eine entsprechende Vereinbarung mit dem Auszubildenden verstößt gegen §§ 134 BGB bzw. § 4 TVG und ist daher nichtig.



5. Der Jugendliche in der Ausbildung

5.29.11. So urteilen Gerichte

Nr. 1

Eine tarifliche Regelung, nach der anstelle eines Anspruchs auf Urlaubsabgeltung der Anspruch auf Entschädigung durch eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien tritt, weicht nicht zu Ungunsten der Arbeitnehmer von der gesetzlichen Bestimmung des § 7 Abs. 4 BUrlG ab.

Bundesarbeitsgericht-Urteil vom 26.6.2001 - 9 AZR 347/00

Der Betrieb 2002,383

Nr. 2

Bei der Vorschrift des § 19 Abs. 3 Satz 1 JArbSchG, nach der Berufsschülern der Urlaub in der Zeit der Berufsschulferien gegeben werden soll, handelt es sich um eine dringende Empfehlung an den Arbeitgeber. Sie ist für Personen über 18 Jahren bei der Interessenabwägung nach § 7 Abs. 1 BUrlG zu beachten. Ein Grund für eine abweichende Urlaubserteilung kann beispielsweise vorliegen, wenn der Betrieb außerhalb der Berufsschulferien einheitliche Betriebsferien macht.

Oberlandesgericht Köln, Beschuß vom 09.03.1990, Ss 50/90.
EzB, § 19 JArbSchG Nr. 1

Nr. 3

Durch eine tarifliche Regelung kann der gesetzliche Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsanspruch eines Arbeitnehmers, der nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres ausscheidet, nicht ausgeschlossen oder gemindert werden. Auch eine Zwölftelung dieses Anspruchs ist nicht wirksam.

Bundesarbeitsgericht, Urteil v. 8.3.1984 - 6 AZR 442/83
NZA, 1984, 160.

Nr. 4

Eigenmächtiger Urlaubsantritt kann auch noch kurz vor der Abschlußprüfung ein wichtiger Grund zur Kündigung sein.

Arbeitsgericht Bielefeld, Urteil vom 22.09.1983, 3 Ca 1733/83.
EzB, § 6 Abs. 1 Nr. 3 BBiG Nr. 3

*EzB = Entscheidungssammlung zum Berufsbildungsrecht, Luchterhand Verlag