

Gesetzliche Vorgaben für Urlaubsanspruch in der Ausbildung

Sollten in Ihrem Handwerk / Gewerk Tarifverträge mit Tarifbindung existieren, sind Sie verpflichtet, diese nach dem Günstigkeitsprinzip auch für Ihre Auszubildenden anzuwenden.

Hierzu erkundigen Sie sich bitte bei Ihrer zuständigen Kreishandwerkerschaft / Innung.

Sofern keine günstigeren Tarifverträge mit Tarifbindung existieren, gelten folgende Mindestansprüche:

Als **Werktage** gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind. In diesem Fall wird für eine volle Urlaubswoche 6 Tage Urlaub verrechnet.

Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Arbeitnehmer planmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte, mit Ausnahme der auf Arbeitstage fallenden gesetzlichen Feiertage. In diesem Fall wird eine volle Arbeitswoche mit 5 Urlaubstagen verrechnet (bei den meisten Handwerksbetrieben angewandt).

Urlaubsanspruch:

Nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz § 19 bzw. Bundesurlaubsgesetz § 3 (bei Volljährigen)

jährlich	wenn Auszubildende <u>zu Beginn des Kalenderjahrs</u>
mind. 30 Werktage / 25 Arbeitstage	noch nicht 16 Jahre alt sind
mind. 27 Werktage / 23 Arbeitstage	noch nicht 17 Jahre alt sind
mind. 25 Werktage / 21 Arbeitstage	noch nicht 18 Jahre alt sind
mind. 24 Werktage / 20 Arbeitstage	bereits das 18. Lebensjahr vollendet haben

Berechnung von Teilurlaub (erstes und letztes Ausbildungsjahr / Abbruch der Ausbildung)

Besteht das Berufsausbildungsverhältnis nur während eines Teils des Kalenderjahres (bei Beginn oder Ende der Ausbildung), gelten folgende Grundsätze soweit keine anderen tariflichen Regelungen bestehen:

- Bei Ausbildungsbeginn vor dem 01.07. oder Ausbildungsende nach dem 30.06. besteht der volle gesetzliche Urlaubsanspruch (Umkehrschluss aus §§ 3 Abs. 1, 5 Abs. 1 a, c BurlG, 19 Abs. 4 JArbSchG).
- In allen anderen Fällen besteht nur ein Teilurlaubsanspruch von 1/12 des Jahresurlaubs (§ 5 Abs. 1 BUrlG).
 - Bruchteile von mindestens einem halben Tag sind aufzurunden (§ 5 Abs. 2 BUrlG).
 - Der unter 0,5 liegenden Bruchteil eines Urlaubstags ist durch Freistellung von der Arbeitspflicht für Stunden und Minuten zu gewähren (BAG 26.1.1989 – 8 AZR 730/87).

Beispiele: Beginn 01.09. (= 4 Monate bis 31.12.) -> Urlaubsanspruch / 12 x 4 = Teilurlaub
 Ende 28.02. (= 2 Monate seit 01.01.) -> Urlaubsanspruch / 12 x 2 = Teilurlaub
 Ende 31.08. (= nach dem 30.06.) -> voller Urlaubsanspruch