

Sofern nicht günstigere tarifvertragliche Regelungen bestehen, ergibt sich der **Mindesturlaubsanspruch** für minderjährige Auszubildende aus dem **Jugendarbeitsschutzgesetz** (§ 19 JArbSchG) und für volljährige Auszubildende aus dem **Bundesurlaubsgesetz** (§ 3 BurlG):

| | | |
|---|---------------------------|-----------------------|
| wenn der Auszubildende zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist | mind. 30 Werktage | 25 Arbeitstage |
| wenn der Auszubildende zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist | mind. 27 Werktage | 23 Arbeitstage |
| wenn der Auszubildende zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist | mind. 25 Werktage | 21 Arbeitstage |
| Nach Vollendung des 18. Lebensjahres | mind. 24 Werktage. | 20 Arbeitstage |

Werktage sind alle Wochentage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind (§ 3 BurlG).

Wird nur an fünf Tagen in der Woche (z.B. Montag bis Freitag = 5 Arbeitstage) gearbeitet, so wird der Urlaub von **Werktagen** in **Arbeitstage** (Urlaubstage) umgerechnet.

Sollten in Ihrem Gewerk Tarifverträge mit Tarifbindung existieren, sind Sie verpflichtet, diese nach dem Günstigkeitsprinzip auch für Ihre Auszubildenden anzuwenden. Erkundigen Sie sich hierzu bitte bei Ihrer zuständigen Kreishandwerkerschaft/Innung.

Den Zeitpunkt des Urlaubs bestimmt der Ausbildungsbetrieb, wobei die Wünsche des Auszubildenden zu berücksichtigen sind (§ 7 Abs. 1 BUrlG). Hat ein Auszubildender im Kalenderjahr einen Urlaubsanspruch von mehr als 12 Werktagen, muss ein Urlaubsteil mindestens 12 aufeinanderfolgende Werktage umfassen (§ 7 Abs. 2 BUrlG). Der Urlaub soll Berufsschülern in der berufsschulfreien Zeit gewährt werden. Andernfalls wird für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag gewährt (der Schultag ist ein Beschäftigungstag, § 19 Abs. 3 JArbSchG).

Schwerbehinderte erhalten einen jährlichen Zusatzurlaub von einer Woche, also fünf Arbeitstage bzw. 6 Werktage zusätzlich.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses dem Auszubildenden eine **Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub** auszuhändigen. Der neue Arbeitgeber kann vom Arbeitnehmer die Vorlage der Bescheinigung verlangen, um Doppelansprüche auszuschließen (§ 6 BUrlG). Das Muster einer Urlaubsbescheinigung finden Sie auf unsere [Homepage](#).

Kann der Urlaub wegen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist dieser abzugelten (§ 7 Abs. 4 BurlG).



Im Ausbildungsvertrag muss der Urlaubsanspruch für jedes Kalenderjahr angegeben werden. Nutzen Sie die nachfolgenden Informationen und Beispiele zur Berechnung des Teilurlaubsanspruchs für das Jahr des Ausbildungsbeginns bzw. des Ausbildungsendes!

Teilurlaubsanspruch

Wenn das Ausbildungsverhältnis nur während eines Teils des Kalenderjahres besteht, besteht grundsätzlich nur ein entsprechender Teilurlaubsanspruch.

- 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Beschäftigungsmonat (§ 5 Abs. 1 BUrlG)
- Bruchteile von mindestens einem halben Tag (0,5) sind aufzurunden (§ 5 Abs. 2 BUrlG)
- Bruchteile unter 0,5 Tagen dürfen hingegen nicht abgerundet werden. Bei einem Bruchteil von beispielsweise 0,33 sind 33 Prozent eines durchschnittlichen Tages bezahlt freizustellen.

| Beispiel für Ausbildungsvertrag mit Beginn 01.09. (→ 4 volle Monate bis 31.12.) | |
|--|--------------------------------------|
| Gesetzlicher Jahresurlaubsanspruch: | 20 Arbeitstage (=24 Werktage) |
| Urlaubsanspruch: | 7 Arbeitstage (20 AT : 12 x 4 = 6,7) |

Ausnahme:

Es wird nicht gezwölfelt bei

- AusbildungsBEGINN **vor dem 01.07.** oder
- AusbildungsENDE **nach dem 30.06.**

In diesen Fällen besteht der volle gesetzliche Jahresurlaubsanspruch nach Jugendarbeitsschutzgesetz bzw. Bundesurlaubsgesetz (Umkehrschluss aus §§ 3 Abs. 1, 5 Abs. 1 a, c BUrlG, 19 Abs. 4 JArbSchG).

Ein Urlaubsanspruch nach dem Tarifvertrag darf nie schlechter sein als der gesetzliche Anspruch (§§ 13 Abs. 1, 3 Abs. 1 BUrlG). Beginnt das Ausbildungsverhältnis vor dem 01.07. bzw. endet es nach dem 30.06. sind die tariflichen Teilurlaubsregelungen meist ungünstiger als der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch (1/12 pro voller Ausbildungsmonat in vielen Tarifverträgen geregelt).

| Beispiel für Ausbildungsvertrag mit Beginn 15.06. | |
|---|-------------------------------|
| Tariflicher Jahresurlaubsanspruch: | 25 Arbeitstage (=30 Werktage) |
| 1/12 pro vollen Ausbildungsmonat → Urlaubsanspruch laut Tarifvertrag: 6 volle Monate = $6/12 = 12,5$ → aufgerundet 13 Arbeitstage | |
| Ausbildungsbeginn aber <u>vor dem 01.07.</u> | |
| Daher mindestens voller gesetzlicher Urlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen (§§3,5 Abs. 1 a BUrlG) | |
| Da der errechnete tarifliche Urlaubsanspruch den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch unterschreitet, muss das Ergebnis korrigiert werden: | |
| Tatsächlicher Urlaubsanspruch: | 20 Arbeitstage (24 WT) |

So sieht das Beispiel im Ausbildungsvertrag aus:

somit dauert die **tatsächliche Ausbildungszeit** vom (Beginn) bis (Ende) = Monate

Für das Gewerk des/der Auszubildenden besteht folgender Tarifvertrag:

Die Urlaubsdauer richtet sich mind. nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz, dem Bundesurlaubsgesetz bzw. nach den anzuwendenden Tarifverträgen. Der Auszubildende gewährt dem Auszubildenden nachfolgend aufgeführten Urlaub. Es besteht Anspruch auf:

| | | | | |
|--|------------|----|-----------------------------|------|
| | Werk- oder | 20 | Arbeitstage im Kalenderjahr | 2022 |
| | Werk- oder | 25 | Arbeitstage im Kalenderjahr | 2023 |
| | Werk- oder | 25 | Arbeitstage im Kalenderjahr | 2024 |
| | Werk- oder | 10 | Arbeitstage im Kalenderjahr | 2025 |
| | Werk- oder | | Arbeitstage im Kalenderjahr | |

Beispiel für Ausbildungsvertrag mit Ende 15.07.

Tariflicher Jahresurlaubsanspruch: 25 Arbeitstage (=30 Werktage)

1/12 pro vollen Ausbildungsmonat → Urlaubsanspruch laut Tarifvertrag:

6 volle Monate = $6/12 = 12,5$ → aufgerundet 13 Arbeitstage

Ausbildungsende aber **nach den 30.06.**

Daher mindestens voller gesetzlicher Urlaubsanspruch von 20 Arbeitstagen (§§3,5 Abs. 1 a BUrIG)

Da der errechnete tarifliche Urlaubsanspruch den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch unterschreitet, muss das Ergebnis korrigiert werden:

Tatsächlicher Urlaubsanspruch: 20 Arbeitstage (24 WT)

So sieht das Beispiel im Ausbildungsvertrag aus:

somit dauert die **tatsächliche Ausbildungszeit** vom (Beginn) bis (Ende) = Monate

Für das Gewerk des/der Auszubildenden besteht folgender Tarifvertrag:

Die Urlaubsdauer richtet sich mind. nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz, dem Bundesurlaubsgesetz bzw. nach den anzuwendenden Tarifverträgen. Der Auszubildende gewährt dem Auszubildenden nachfolgend aufgeführten Urlaub. Es besteht Anspruch auf:

| | | | | |
|--|------------|----|-----------------------------|------|
| | Werk- oder | 10 | Arbeitstage im Kalenderjahr | 2022 |
| | Werk- oder | 25 | Arbeitstage im Kalenderjahr | 2023 |
| | Werk- oder | 25 | Arbeitstage im Kalenderjahr | 2024 |
| | Werk- oder | 20 | Arbeitstage im Kalenderjahr | 2025 |
| | Werk- oder | | Arbeitstage im Kalenderjahr | |

Der **im Ausbildungsvertrag anzugebene Urlaubsanspruch** für das Jahr des Ausbildungsendes richtet sich immer nach dem dort angegebenen Ausbildungsende.

| | |
|--|--|
| Ausbildungsende laut Vertrag 31.08. | |
| <u>Im Ausbildungsvertrag anzugebener Urlaubsanspruch</u> für dieses Jahr | Mind. voller gesetzlicher Urlaubsanspruch (Bei Volljährigen 24 Werktagen bzw. 20 Arbeitstage) |

Endet der Vertrag dann aber früher (z.B. aufgrund bestandener Gesellenprüfung), ist nur der Urlaubsanspruch zu gewähren, der bis zum Bestehen der Prüfung entstanden ist. Da bei Vertragsabschluss noch nicht klar ist, ob der/die Auszubildende an der Prüfung teilnimmt bzw. diese besteht, kann im Ausbildungsvertrag nicht schon auf den Prüfungszeitpunkt abgestellt werden.

| | |
|--|---|
| Gesellenprüfung am 25.06. bestanden | |
| <u>Tatsächlicher Urlaubsanspruch</u> | 5 volle Monate → 5/12 von 24 Werktagen (wie im Ausbildungsvertrag angegeben) = 10 Werktagen |



Weitere Fragen? Dann wenden Sie sich an die Ausbildungsberatung der Handwerkskammer für Schwaben. Die Ansprechperson für Ihre Region finden Sie unter:



oder www.hwk-schwaben.de/ausbildungsberatung

Diese Information erfolgt ohne Gewähr und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit