

Urlaubsanspruch Auszubildende



Die Dauer des Urlaubs muss in der Niederschrift des Berufsausbildungsvertrages festgelegt werden. Sie müssen die Dauer für die einzelnen Kalenderjahre konkret angeben. Für Jugendliche gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes, für Erwachsene gilt das Bundesurlaubsgesetz, bei Tarifverträgen sind die jeweiligen tarifvertraglichen Regelungen maßgebend.

Bei der Berechnung des Urlaubs kommt es auf das Alter des Auszubildenden zu Beginn des Kalenderjahres an. Jugendliche unter 16 haben 30 Werktage, Jugendliche unter 17 Jahren 27 und Jugendliche unter 18 Jahren 25 Werktage Mindesturlaub im Jahr. Hat der Auszubildende am 1. Januar des in Frage kommenden Jahres das 18. Lebensjahr vollendet, gilt das Bundesurlaubsgesetz mit einem Mindesturlaub von 24 Werktagen.

Der Urlaub wird erstmalig in vollem Umfang nach einer Beschäftigung von 6 Monaten (Wartezeit) fällig. Wird die Wartezeit im Kalenderjahr nicht mehr erfüllt oder scheidet der Auszubildende vor erfüllter Wartezeit oder nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte des Kalenderjahres aus, so ist für jeden vollen Kalendermonat ein Zwölftel des Jahresurlaubs zu gewähren. Beim Ausscheiden in der zweiten Jahreshälfte steht ihm der volle Jahresurlaub zu. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Urlaubstag ergeben sind auf volle Tage zu runden.

Die Angaben im Jugendarbeitsschutzgesetz oder Bundesurlaubsgesetz erfolgen nur in Werktagen. In Tarifverträgen finden sich oft Regelungen in Arbeitstagen. Wird gesetzlicher Urlaub aufgrund des Jugendarbeitsschutzgesetzes oder Bundesurlaubsgesetzes gewährt und gilt für den Jugendlichen eine fünf Tageweche, so ist aus Gründen der Eindeutigkeit der Urlaubsdauer der Urlaubsanspruch in Arbeitstagen anzugeben.

[Merkblatt "Urlaubsanspruch"](#)