



Informationen zum Urlaubsanspruch, wenn die Ausbildung vor Jahresschluss endet

Berufliche Bildung

Beim Urlaub unterscheiden Sie bitte zwei Sachverhalte:

1. Auf wie viel Tage hat jemand **Urlaubsanspruch** (**kann** Urlaub nehmen)
2. Wie viel Tage **nimmt man auch tatsächlich** Urlaub (Urlaub **gewähren**)

Zu 1. Wie viel Anspruch auf Urlaub entsteht in dem Jahr, in dem die Ausbildung endet (§ 5 BUrlG)?

Für nur teilweise Beschäftigung besteht zwar in der Regel auch nur ein **Teilurlaubsanspruch**, konkret:

- Ausbildungsende 30.06. oder früher: Anspruch auf **1/12 des Jahresurlaubs** je vollem Ausbildungsmonat

Das gilt aber nicht, wenn die Ausbildung erst **nach dem 30.6.** endet, konkret:

- Ausbildungsende 01.07. oder später: Anspruch auf den **vollen gesetzlichen Urlaub** 24 Werktage bzw. 20 Arbeitstage.
Ausnahme: Tarifliche Regelungen sind für den Auszubildenden günstiger, d.h. es gibt mehr Urlaubstage.
- Der im Arbeitsvertrag anzugebende Urlaubsanspruch für das Jahr, in dem die Ausbildung endet, richtet sich dabei grundsätzlich nach dem im Vertrag genannten Ausbildungsende.

Beispiel: Vertragliches Ausbildungsende am 31. Juli:

Dann ist im Vertrag mindestens der volle gesetzliche Urlaubsanspruch anzugeben (24 Werk- bzw. 20 Arbeitstage). Ausnahme: Tarifliche Regelung ist für den Auszubildenden günstiger, dann z.B. 26 Werktage.

Zu 2. Wie viel Urlaub aber sollte der Lehrling tatsächlich nehmen?

Grundsätzlich **kann** der Lehrling seinen gesamten (Jahres)Urlaub bis zum Ende seines Arbeitsvertrags / bis zur Prüfung nehmen, sofern dieser ihm auch gewährt wird. Das muss aber nicht sinnvoll sein, denn ...

- endet die Ausbildung wegen bestandener Prüfung vor dem 30.06., ist nicht mehr der im Vertrag angegebene Urlaub, sondern nur der bis zum Bestehen der Prüfung entstandene Urlaub zu gewähren
- es besteht kein Urlaubsanspruch mehr, wenn nach der Prüfung der (Jung)Geselle den Betrieb wechselt und der Urlaub für das laufende Jahr bereits von seinem früheren Arbeitgeber gewährt wurde (§ 6 BUrlG).

Beispiel:

Wechsel des Ausbildungsbetriebs oder nach bestandener Prüfung in einen Anstellungsbetrieb

Angenommen, der Auszubildende hat bei seinem Ausbildungsbetrieb und dem anschließenden Anstellungsbetrieb den gleichen Urlaubsanspruch von 24 Werktagen pro Kalenderjahr. Er besteht die Prüfung am 25.07. und beginnt als Geselle am 01.08. bei einem anderen Betrieb.

Vom 01.01. bis zum 25.07. hat er bei seinem früheren Ausbildungsbetrieb nach dem Bundesurlaubsgesetz seinen vollständigen Urlaubsanspruch von 24 Werktagen erworben. Hat er ihn auch genommen, erhält er bei seinem neuen Betrieb vom 01.08. bis zum Ende des Jahres keinen neuen Urlaub.

Gleiches gilt im Übrigen bei Wechsel des Ausbildungsbetriebs in der zweiten Jahreshälfte.

Folge: Der (Jung)Geselle hätte in der zweiten Jahreshälfte keinen Urlaubsanspruch mehr, wenn er diesen in der ersten Hälfte bereits verbraucht hat. **Hierzu sollte man den Lehrling beraten!**

Der frühere Ausbildungsbetrieb ist daher verpflichtet, dem Auszubildenden bei Beendigung des Lehrverhältnisses **eine Bescheinigung** über den bereits im Kalenderjahr gewährten Urlaub auszuhändigen. Der neue Betrieb kann somit feststellen, wie viel bereits gewährten oder abgegoltenen Urlaub er anrechnen muss.

Der neue Ausbildungs- oder Anstellungsbetrieb kann die Urlaubsgewährung bis zur Vorlage dieser Bescheinigung hinausschieben. Im Übrigen darf der Auszubildende im neuen Betrieb seinen bereits entstandenen Urlaubsanspruch erst nach Ablauf einer erneuten Wartezeit von 6 Monaten tatsächlich nehmen.

Teilurlaubsanspruch / Mindesturlaubsanspruch

Teilurlaubsansprüche berechnen sich wie folgt:

- 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)

Ausnahme:

Liegt der

Ausbildungsbeginn **vor dem 01.07.** oder das
Ausbildungsende **nach dem 30.06.**

besteht **mindestens der volle gesetzliche Urlaubsanspruch** nach ArbSchG bzw. BUrlG.

Gelangt man in diesen Fällen bei der Berechnung von Teilurlaubsansprüchen zu Urlaubsansprüchen, die unter den gesetzlichen Mindestansprüchen liegen, sind diese entsprechend zu korrigieren.

Teilurlaubsansprüche bei Werktagen (6-Tage-Woche) nach dem Bundesurlaubsgesetz:

Urlaubsjahresanspruch (Werktage)	Teilurlaubsanspruch bei vollen Ausbildungsmonaten											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
24	2	4	6	8	10	12	24	24	24	24	24	24
25	2	4	6	8	10	13	24	24	24	24	24	25
26	2	4	7	9	11	13	24	24	24	24	24	26
27	2	5	7	9	11	14	24	24	24	24	25	27
28	2	5	7	9	12	14	24	24	24	24	26	28
29	2	5	7	10	12	15	24	24	24	24	27	29
30	3	5	8	10	13	15	24	24	24	25	28	30
31	3	5	8	10	13	15	24	24	24	26	28	31
32	3	5	8	11	13	16	24	24	24	27	29	32
33	3	6	8	11	14	17	24	24	25	28	30	33
34	3	6	8	11	14	17	24	24	25	28	31	34
35	3	6	9	12	15	18	24	24	26	30	32	35
36	3	6	9	12	15	18	24	24	27	30	33	36

Teilurlaubsansprüche bei Arbeitstage (5-Tage-Woche) nach dem Bundesurlaubsgesetz:

Urlaubsjahresanspruch (Arbeitstage)	Teilurlaubsanspruch bei vollen Ausbildungsmonaten											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
20	2	3	5	7	8	10	20	20	20	20	20	20
21	2	4	5	7	9	11	20	20	20	20	20	21
22	2	4	5	7	9	11	20	20	20	20	20	22
23	2	4	6	8	10	12	20	20	20	20	21	23
24	2	4	6	8	10	12	20	20	20	20	22	24
25	2	4	6	8	10	13	20	20	20	20	23	25
26	2	4	7	9	11	13	20	20	20	22	24	26
27	2	5	7	9	11	14	20	20	20	23	25	27
28	2	5	7	9	12	14	20	20	21	23	26	28
29	2	5	7	10	12	15	20	20	22	24	27	29
30	3	5	8	10	13	15	20	20	23	25	28	30

Beispiel: Voller Jahresurlaubsanspruch: 26 Werktagen

Teilurlaubsanspruch bei 3 vollen Ausbildungsmonaten: $26 / 12 \times 3 = 6,5 \rightarrow 7$ Werktagen

Teilurlaubsanspruch bei 7 vollen Ausbildungsmonaten (Beginn vor dem 01.07. bzw. Ende nach dem 30.06.):

$26 / 12 \times 7 = 15,2 = 15 \rightarrow$ liegt unterhalb des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs von 24 Werktagen und ist daher in 24 Werktagen zu korrigieren.

Achtung! Bei Jugendlichen gilt der entsprechende Mindesturlaub nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz!

Dieser Vertrag ist in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen.

am _____
Handwerkskammer Hannover

i.A. _____

Eingangsvermerk der Handwerkskammer

Berufsausbildungsvertrag

Zwischen dem **Ausbildungsbetrieb** (Ausbildenden)** und dem **Auszubildenden****

0 1 2 3 4 5 6 - 0 1 0 1 2 0 0 1 - deutsch (Deutschland) ☒ Staatsangehörigkeit männl. weibl.

Betriebsnummer (Handwerkskammer) Geburtsdatum

Musterbetrieb GmbH
Firma / Name
Musterstraße 1
Straße, Haus-Nr.
3 0 1 5 9 Hannover
PLZ Ort
0511 123456, 0511 1234567
0511 111222, musterazubi@web.de
0511 111222, musterazubi@web.de
Telefon / Fax
musterbetrieb@musterbetrieb.de
F-Mail

Michael Musterausbilder
Ausbilder Vorname, Nachname
Ausbildungsstätte, wenn vom Betriebssitz abweichend:
Musterallee 1
Ausbildungsstätte Straße, Haus-Nr. Ausbildungsstätte Telefon
3 0 1 5 9 Hannover
Ausbildungsstätte PLZ Ausbildungsstätte Ort

Eltern
Art gesetzliche Vertreter
Marianne und Markus Musterazubi
gesetzliche Vertreter (Vorname, Name)
Musterstraße 100
Straße, Haus-Nr.
30159 Hannover
PLZ, Ort

wird nachstehender Vertrag zur Ausbildung
im Ausbildungsberuf Elektroniker/in 1 2 2 5 4
ggf. mit Fachrichtung/Schwerpunkt Energie- und Gebäudetechnik 0 1
ggf. Wahlpflichtbaustein

nach Maßgabe der Ausbildungsordnung geschlossen. Die Führung des Berichtshefts erfolgt ☒ schriftlich ☐ elektronisch

A Die Ausbildungszeit beträgt nach der Ausbildungsordnung
☒ 3 1/2 Jahre = 42 Monate ☐ 3 Jahre = 36 Monate ☐ 2 Jahre = 24 Monate = 42 Monate
Diese Ausbildungszeit verringert sich durch: (Merkweise bitte in Kopie beifügen)
☐ Vorherige Ausbildung als bei Firma / Ort - Monate
☐ Berufliche Vorbildung - Monate
☐ Andere Gründe (Selbst-Hochschulabschluss, Fach-Hochschulreife / über 21) (Maximale Verkürzung aufgrund Fach-Hochschulreife 12 Monate)
somit dauert die tatsächliche Ausbildungszeit vom (Beginn) 0 1 0 8 2 0 1 8 bis (Ende) 3 1 0 1 2 0 2 2 = 42 Monate

B Die Probezeit beträgt: ☐ 1 Monat ☐ 2 Monate ☐ 3 Monate ☒ 4 Monate

C Die regelmäßige tägl. Ausbildungszeit beträgt 8 Std. 00 Min., die regelmäßige wöchentl. Ausbildungszeit beträgt 40 Std. 00 Min.

D Der Auszubildende zahlt dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung (§ 5). Diese beträgt zurzeit monatlich brutto: € 1000,00 Im 1. Ausbildungsjahr € 1100,00 Im 2. Ausbildungsjahr € 1200,00 Im 3. Ausbildungsjahr € 1300,00 Im 4. Ausbildungsjahr

E 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	17	Arbeitstage im Kalenderjahr	2018
Werk- oder	40	Arbeitstage im Kalenderjahr	2019
Werk- oder	40	Arbeitstage im Kalenderjahr	2020
Werk- oder	40	Arbeitstage im Kalenderjahr	2021
Werk- oder	3	Arbeitstage im Kalenderjahr	2022

F Sonstige Vereinbarungen (siehe § 11); Hinweise auf anzuwendende Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen (siehe § 11)

1) Zutreffendes bitte ankreuzen *) Das Ausfüllen der weiß hinterlegten Felder ist freiwillig. **) Aus Lesbarkeitsgründen wird auf die weibliche Form verzichtet.
Die vorstehenden und nachfolgenden Vereinbarungen/Erklärungen sind Gegenstand dieses Vertrags und werden anerkannt. Die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben wird bestätigt. Ich erteile meine Einwilligung zur Speicherung, Übermittlung, Veränderung und Löschung aller mit diesem Vertrag mitgeteilten Daten zur Verwendung im Rahmen der HWO § 28 und der §§ 35, 87 und 88 BBiG, von deren Inhalt ich Kenntnis genommen habe.

☒ Ort, Datum
☒ Ausbildungsbetrieb (Ausbildender) – Unterschrift/ Stempel
☒ Lehrling (Auszubildender) – Unterschrift
☒ Gesetzliche Vertreter (Name, Vorname) – Unterschrift

17.08.2018 Vertrag für die Handwerkskammer Berufsausbildungsvertrag: Seite 1 von 8