

## ***Anteiliger Urlaubsanspruch*** - insbesondere bei Ausbildungsverhältnissen - :

Immer wieder gibt es Kollegen, die in Ihre Ausbildungsverträge für das 3. Ausbildungsjahr nur einen anteiligen Urlaubsanspruch eintragen. Die Rechtsanwaltskammer muss dies beanstanden. Das Ausbildungsverhältnis endet zwar grundsätzlich mit Ablauf der Ausbildungszeit (§ 14 Abs. 1 BBiG); nur kommt es auf diese vertraglich vereinbarte Ausbildungszeit in der Praxis kaum an. Überlagert wird das vertragliche Ende der Ausbildungszeit nämlich durch die Vorschrift des § 14 Abs. 2 BBiG, wonach das Berufsausbildungsverhältnis mit Bestehen der Abschlussprüfung, regelmäßig einige Tage oder Wochen vor Ende der Ausbildungszeit, endet. Sollte die Abschlussprüfung nicht bestanden werden, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung (§ 14 Abs. 3 BBiG).

Die Urlaubsansprüche der Auszubildenden sind, wie auch diejenigen von Arbeitnehmern, nach dem Bundesurlaubsgesetz geregelt, wobei der Umfang des Urlaubs meist vertraglich günstiger ausgestaltet ist. Der volle Urlaubsanspruch, also nicht nur ein Teilanspruch, wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis erworben (§ 4 BUrlG). Scheidet ein Arbeitnehmer nach der einmal in seinem Berufs- bzw. Ausbildungsverhältnis erfüllten Wartezeit in der 1. Hälfte eines Kalenderjahres aus, so steht ihm der Jahresurlaub dieses Kalenderjahres nur zeitanteilig zu (§ 5 Abs. 1 c BUrlG). Hat er allerdings bereits mehr Urlaub erhalten, als ihm zustand, kann das ihm gezahlte Urlaubsentgelt nicht vom Arbeitgeber anteilig zurückgefordert werden (§ 5 Abs. 3 BUrlG).

Bei den Auszubildenden endet das Ausbildungsverhältnis allerdings regelmäßig erst nach Ablauf des 1. Kalenderhalbjahres, sodass die Auszubildenden den vollen Jahresurlaub vor Abschluss ihrer Ausbildung beanspruchen können. Wenn vertraglich nichts anderes vereinbart wird, erwerben Sie dann allerdings in einem anschließenden Arbeitsverhältnis nicht nochmals den Anspruch auf Gewährung eines – zeitanteiligen – Jahresurlaubs. Vielmehr kann sich der neue Arbeitgeber die nach § 6 Abs. 2 BUrlG vom bisherigen Ausbilder/ Arbeitgeber erteilte Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub aushändigen lassen und danach eventuell entstehende Resturlaubsansprüche berechnen.

Schlussfolgerung:

1. Auszubildende zur Rechtsanwaltsfachangestellten haben im Jahr ihrer Abschlussprüfung im Ausbildungsbetrieb Anspruch auf Gewährung des vollen, nicht nur zeitanteiligen, Jahresurlaubs.
2. Bei Inanspruchnahme des vollen Jahresurlaubs steht ihnen in einem anschließenden Arbeitsverhältnis nicht erneut Urlaub im Kalenderjahr zu, es sei denn, dass dies ausdrücklich vereinbart wird.
3. In den Berufsausbildungsverträgen ist für das 3. Ausbildungsjahr der volle Jahresurlaub, nicht nur ein zeitanteiliger Jahresurlaub, einzutragen.
4. Arbeitgeber, die im laufenden Kalenderjahr Beschäftigte neu einstellen, sollten sich die Bescheinigung gemäß § 6 Abs. 2 BUrlG über den im Kalenderjahr beim vorangegangenen

Ausbilder bzw. Arbeitgeber gewährten Urlaub vorlegen lassen, um danach den von Ihnen noch zu gewährenden Urlaub zu berechnen.

Roland Gross  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Vorsitzender des Berufsbildungsausschusses