



ich habe recht!

INFOS UND FAKTEN FÜR DIE JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNG

ÜBERTRAGUNG VON URLAUB ZUM AUSBILUNGSSENDE

04/2017

Der Auszubildende Jonas freut sich schon auf das Ende seiner Ausbildungszeit und die unbefristete Übernahme als Facharbeiter: Endlich richtig Geld verdienen und kein Berichtsheft mehr schreiben. Kurz vor der Abschlussprüfung wird er jedoch ins Personalbüro gerufen und dort darauf hingewiesen, dass er noch vor der Abschlussprüfung seinen aufgelaufenen Urlaubsanspruch von 5 Tagen aus dem Ausbildungsverhältnis und auch seine 10 Stunden aus dem Arbeitszeitkonto in Freizeit nehmen muss. Er ist von dieser „Ansage“ völlig überrascht und wendet sich ratsuchend an die Jugend- und Auszubildendenvertretung im Betrieb.

Gemeinsam mit der JAV sieht sich Jonas seinen Ausbildungsvertrag und die entsprechenden Rechtsgrundlagen an. In seinem Fall hat zu Beginn des Ausbildungsverhältnisses noch das Jugendarbeitsschutzgesetz gegolten. Nach Eintreten der Volljährigkeit findet das Bundesurlaubsgesetz Anwendung. Da der Betrieb, in dem Jonas ausgebildet wird tarifgebunden und Jonas selbst auch Mitglied der IG Metall ist, gelten zusätzlich die Regelungen des Tarifvertrages. So erläutert die JAV-Vorsitzende, dass Jonas als Auszubildender und auch als Facharbeiter 30 Tage Urlaubsanspruch hat, also 6 Wochen bei einer 5-Tage-Woche.

„Aber wenn ich in beiden Fällen 30 Urlaubstage habe, warum muss ich dann jetzt vor der Abschlussprüfung meinen „Azubi-Urlaub“ nehmen“ fragt sich Jonas. Die Kolleginnen und Kollegen von der JAV erklären ihm, dass die Aufforderung des Arbeitgebers natürlich etwas mit der Bezahlung der Urlaubstage zu tun hat. So ist natürlich das Entgelt für den Urlaubstag eines Auszubildenden deutlich geringer als die Vergütung für den Urlaubstag eines Facharbeiters. Ist der Arbeitgeber aufgrund eines Tarifvertrages sogar noch zur Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsentgelts verpflichtet, unterscheidet sich – je nachdem ob es sich um einen Auszubildenden oder einen Facharbeiter handelt – dies deutlich in der Höhe.

Der Arbeitgeber möchte also sicherstellen, dass ein/e Auszubildende/r nicht seine Urlaubstage aus der Ausbildungszeit „aufspart“ und in das Arbeitsverhältnis überträgt, da sonst der Arbeitgeber ihm/ihr diese Urlaubstage zu einem deutlich höheren Betrag vergüten müsste. Das gleiche gilt für die Stunden aus dem Arbeitszeitkonto.

Diese Argumentation leuchtet Jonas ein. Aber darf denn der Arbeitgeber diese Urlaubsnahme und den Stundenausgleich einfach anordnen, fragt sich Jonas. Die JAV erklärt ihm, dass der Arbeitgeber

bei der Urlaubsfestlegung die Wünsche des Arbeitnehmers berücksichtigen muss. Die Anordnung eines „Zwangsurlaubs“ kann aber zulässig sein, wenn der Arbeitgeber dringende betriebliche Belange (z.B. wirtschaftliche Belastungen des Unternehmens) geltend macht. Ob diese Begründung in Jonas Fall ausreicht, müsste der Arbeitgeber belegen.

Nun möchte Jonas aber noch von den Kolleginnen und Kollegen der Jugend- und Auszubildendenvertretung wissen, wie der Arbeitgeber eigentlich auf die 5 Urlaubstage kommt, die er nun nehmen soll. Jonas hatte nämlich schon mal nachgerechnet, ob er dann mit seiner Urlaubsplanung überhaupt noch hinkommt. Dazu sagt das Bundesurlaubsgesetz:

§ 5 BUNDESURLAUBSGESETZ: TEILARBEIT

(1) Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat seit Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer (...)

c) wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

(2) Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

(3) **Hat der Arbeitnehmer im Falle des Absatzes 1 Buchstabe c bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückgezahlt werden.**

Das hört sich für Jonas erst mal alles sehr verwirrend an. Die JAV erklärt ihm, dass mit der bestandenen Abschlussprüfung das Ausbildungsverhältnis endet und mit der Übernahme als Facharbeiter ein Arbeitsverhältnis begründet wird. Sie vermuten, dass der Arbeitgeber die 5 Urlaubstage so berechnet hat, als würde es nach der Ausbildung keine Fortsetzung geben. Da sich die beiden Beschäftigungsverhältnisse jedoch nahtlos aneinanderreihen, wird dies als eine durchgängige Beschäftigung angesehen. So wird der Jahresurlaub auch für das gesamte Jahr betrachtet. Für Jonas beginnt also keine neue Wartezeit und er könnte seine Urlaubstage aus der Ausbildung grundsätzlich auch in das neue Arbeitsverhältnis übertragen.

Dennoch möchte er gern wissen, wieviel Urlaubsanspruch er denn hätte, wenn er das Unternehmen nach der Ausbildung verlassen würde:

BEISPIELRECHNUNG:

Jahresurlaubsanspruch: 30 Arbeitstage
Ende des Ausbildungsverhältnisses: Ende Februar (also in der ersten Hälfte des Kalenderjahres)
30 Urlaubstage / 12 Kalendermonate x 2 Ausbildungsmonate = 5 Urlaubstage

Jonas hätte also bis zu seiner Abschlussprüfung im Februar tatsächlich Anspruch auf 5 Urlaubstage, wenn er das Unternehmen verlässt.

„Aber was, wenn ich die Prüfung nicht bestehe, und sie dann im September wiederholen muss?“ fragt er die Kollegen und Kolleginnen der JAV. Sie erklären ihm, dass ein/e Beschäftigte/r ab der zweiten Hälfte des Kalenderjahres (also ab 01.07.

RECHTSPRECHUNG

Voller Urlaubsanspruch erst nach Erreichen der Wartezeit
BAG vom 17.11.2015 – 9 AZR 179/15

Kurze Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses löst keine neue Wartezeit aus
BAG vom 20.10.2015 – 9 AZR 224/114 auch BAG vom 23.05.2013 – 2 AZR 54/12

Erfüllung der Wartezeit während der Probezeit
LAG Rheinland-Pfalz vom 26.11.2014 – 4 Sa 470/14

Arbeitgeber darf durch sein Direktionsrecht in betriebsratslosen Betrieben Betriebsferien einführen
BAG 12.10.1961 - 5 AZR 423/60 - AP Nr. 84 zu § 611 BGB Urlaubsrecht

Betriebsferien begründen dringende betriebliche Belange
im Anschluss an BAG 28.07.1981 - 1 ABR 79/79 - AP Nr. 2 zu § 87 BetrVG 1972 Urlaub

Zwangsbeurlaubung nur aus dringenden betrieblichen Belangen
LAG Düsseldorf vom 20.06.2002 – 11 Sa 378/02

des Jahres) einen vollen Urlaubsanspruch erworben hat. So könnte Jonas demnach seine gesamten 30 Urlaubstage bis zum Ende des Sommerurlaubs einsetzen. Jonas denkt kurz darüber nach. „Aber dann würde ich dem Arbeitgeber ja Geld schenken, wenn ich auch meine gut bezahlten Urlaubstage als Facharbeiter schon als Azubi nehmen würde. Das mache ich auf keinen Fall“.

Nun sind nur noch die Fragen zu seinen Stunden aus dem Arbeitszeitkonto übrig. Auch da möchte Jonas wissen, ob der Arbeitgeber einen Zeitausgleich bis zur Abschlussprüfung verlangen kann. Die JAV erklärt, dass es zu den betrieblichen Arbeitszeitkonten eine Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat gibt, weil dieses Thema der gesetzlichen Mitbestimmung unterliegt. Sie sehen sich die Vereinbarung gemeinsam an und stellen fest, dass es dort

tatsächlich eine Regelung gibt, die besagt, dass Auszubildende Ihr Stundenkonto zum Ende der Ausbildung auf Null ausgleichen müssen (Zeitguthaben sowie Zeitschulden). Das kann der Arbeitgeber also tatsächlich verlangen. Sollte es in einem Betrieb keinen Betriebsrat und somit auch keine Betriebsvereinbarung geben, könnte der Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechtes den Stundenausgleich verlangen. Dabei muss er allerdings auch die Wünsche des Auszubildenden berücksichtigen.

Jonas ist beruhigt. Mit seinen Urlaubstagen aus der Ausbildung und seinen restlichen Stunden auf dem Arbeitszeitkonto wird er sich ein paar freie Tage über den Jahreswechsel gönnen. So kann er sich erholen um dann gestärkt in die Prüfung gehen zu können. Nach der Übernahme beginnt er mit einem Urlaubsanspruch und einem Arbeitszeitkonto zu Facharbeiterbedingungen.

KONTAKT

Manuel Michniok

IG METALL

FB ZIELGRUPPENARBEIT und GLEICHSTELLUNG

Ressort **JUNGE IG METALL**

jugend@igmetall.de

jugend.igmetall.de

jav-portal.de

facebook.com/igmetalljugend

IG METALL VOR ORT

IG Metall Weilheim

Fischerried 51b

82362 Weilheim

weilheim@igmetall.de

Christiane Jansen

Sachverständige für Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht

IMPRESSUM

IG Metall Vorstand, FB Zielgruppenarbeit und Gleichstellung, Ressort Junge IG Metall,
Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt

