

### Freie Urlaubsplanung: Gibt es so etwas für Auszubildende?

„Und was kommt als nächstes? Urlaub?“

„Als nächstes hab' ich wieder Schule. Urlaub hab' ich erst in vier Monaten wieder.“

Solche und ähnliche Unterhaltungen kennen wohl die allermeisten Auszubildenden im Gesundheitswesen. Krankenpflege-, Kinderkrankenpflege-, OTA-Auszubildende – die Liste ließe sich fortsetzen – können von frei planbarem Urlaub nur träumen.

Ihnen werden teilweise, wenn überhaupt, nur ein paar wenige Tage eingeräumt die sie verplanen dürfen. Hier sind es zehn Tage, dort nur ein einzelner Tag, manchmal auch drei Tage. Feiert die Schwester Hochzeit oder verstirbt ein Familienmitglied, so müssen die Auszubildenden mancherorts lange darum kämpfen, Urlaub nehmen zu dürfen. Es geht sogar so weit, dass man seine eigene Hochzeit nach den Urlaubsplänen der Schule zu legen hat.

In Deutschland wird im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) ganz klar geregelt, dass die Urlaubswünsche der Arbeitnehmer zu berücksichtigen sind (§ 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG). Verrückterweise steht in diesem Gesetz auch drin, das ebenfalls „die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten“ zu Arbeitnehmern zu zählen sind und das Gesetz somit auch für die Auszubildenden Geltung findet (vgl. § 2 BUrlG).

Warum also handeln die Schulen gesetzeswidrig? Bequemlichkeit ist an erster Stelle zu nennen. Auch Aussagen wie: „Das machen wir schon immer so“.

Es zählt auch nicht, dass die Urlaubswünsche nicht berücksichtigt werden müssen, wenn „dringende betriebliche Belange [...] entgegenstehen“, denn eines steht fest: Ein Auszubildender im Krankenhaus taucht im Stellenplan höchstens zu einem Neuntel auf, wodurch eine Station und ein OP-Saal nicht zusammenbrechen sollten, wenn die Auszubildenden in ihren wohlverdienten Erholungsurlaub gehen.

Doch anstatt sich an das zuvor genannte Gesetz zu halten, planen die Schulen fröhlich vor sich hin und gönnen ihren Auszubildenden die beliebtesten Urlaubsmonate: Januar, Februar, Ende September, Oktober und November. Dazwischen? Nichts. Arbeiten. Schule. In perfekt geplanten Zeiten dürfen Auszubildende neun oder zehn Monate am Stück arbeiten und lernen. Urlaub mit Freunden, Familie und Partner wird eh völlig überbewertet.

Darüber hinaus gibt es sogar noch einen Paragraphen im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB), in welchem es dem Arbeitgeber untersagt ist, einen Arbeitnehmer, und somit auch einem Auszubildenden, zu benachteiligen, weil dieser „in zulässiger Weise seine Rechte ausübt“ (§ 612a). Stellen wir uns also nun folgende Situation vor: Ein Auszubildender will seinen von der Schule geplanten Urlaub umlegen. Ihm entgeht dadurch weder Schulunterricht, noch fehlen ihm praktische Stunden, die er für seine Abschlussprüfung benötigt, da Urlaub wie gearbeitete Zeit gewertet wird. Laut diesem Paragraphen hat die Schule dem Urlaubswunsch also stattzugeben. Theoretisch sollte das so sein.

Warum ist es trotz beider Gesetzesgrundlagen an den Schulen gängige Praxis, den Auszubildenden frei planbaren Urlaub zu verwehren? Wo kein Kläger, da kein Richter. Bisher hat noch kein Auszubildender sein Recht eingeklagt. Und so lange es keinen Präzedenzfall gibt, wird es munter so weitergehen. Nun, „munter“ bei den Auszubildenden nicht sonderlich, denn monatelang keine Erholung zu haben geht an die Substanz, Motivation und Leistung nehmen ab.

Beschwert euch, setzt euch mit euren Kurskollegen für euren Urlaub ein, unterstützt eure Jugend- und Auszubildendenvertretung bei Aktionen – damit sich endlich etwas verändert.

Josefine Kuschke (Mitglied und Vorstandsbeirat im DBOTA)