

### Klauselvorschläge für Arbeitsverträge

Die zur Verfügung gestellten Muster stellen unverbindliche Formulierungsvorschläge für bestimmte denkbare Vertragsszenarien dar. Sie sind als Checkliste mit Formulierungshilfen zu verstehen, sollen nur eine Anregung bieten und entbinden den Verwender nicht von der sorgfältigen eigenverantwortlichen Prüfung. Der Verwender kann auch andere Formulierungen wählen. Vor einer Übernahme des unveränderten Inhaltes muss daher im eigenen Interesse genau überlegt werden, ob und in welchen Teilen gegebenenfalls eine Anpassung an die konkret zu regelnde Situation und die Rechtsentwicklung erforderlich ist. Die Muster ersetzen keine Rechtsberatung im Einzelfall.

## Erholungsurlaub

1. Die Arbeitnehmerin erhält bei einer 5-Tage-Woche kalenderjährlich einen Urlaub von 20 Arbeitstagen als gesetzlichen Mindesturlaub. Der gesetzliche Mindesturlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des gesetzlichen Mindesturlaubs auf das nächste Jahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person der Arbeitnehmerin liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der gesetzliche Mindesturlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden, ansonsten verfällt er. Auf Verlangen der Arbeitnehmerin ist ein nach § 5 Abs. 1 Buchstabe a BUrlG entstehender Teilurlaub jedoch auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen.
2. Die Arbeitnehmerin erhält darüber hinaus kalenderjährlich einen übergesetzlichen Zusatzurlaub von weiteren 10 Arbeitstagen (unter Zugrundelegung der 5-Tage-Woche). Der übergesetzliche Zusatzurlaub ist innerhalb des Kalenderjahres zu nehmen. Eine Übertragung des übergesetzlichen Urlaubs auf das nächste Jahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person der Arbeitnehmerin liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der übergesetzliche Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden, ansonsten verfällt er. Eine Abgeltung des übergesetzlichen Urlaubsanspruches ist ausgeschlossen.

**Heike Traphan**  
Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht  
Fachanwältin für Sozialrecht

**Marc Traphan**  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Zert. Datenschutzbeauftragter (TÜV)

**Simone Graute**  
Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Familienrecht

**Andrea Bremer LL.M.**  
Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Erbrecht  
Testamentsvollstreckerin (DVEV)  
Mediatorin (DAA)

**Dr. Martin Winkelmann**  
Rechtsanwalt\*  
Fachanwalt für Miet- und  
Wohnungseigentumsrecht  
Mediator (DAA)

Traphan Graute Bremer  
Rechtsanwälte PartGmbH  
Amtsgericht Essen PR 1541

Rüttenscheider Str. 194-196  
45131 Essen

Fon 0201 24058-0  
Fax 0201 24058-20  
kanzlei@traphan.de  
www.traphan.de

3. Der Zeitpunkt des jeweiligen Urlaubsantritts ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten und Wünsche der Arbeitnehmerin abzustimmen. Beginn und Dauer des Urlaubs sind schriftlich zu beantragen und bedürfen der Zustimmung der jeweiligen Vorgesetzten. Die Parteien sind sich darüber einig, dass der Urlaub nach Möglichkeit zusammenhängend genommen wird. Die Parteien sind sich darüber einig, dass bei jeweiligem Urlaubsantritt zunächst der gesetzliche Mindesterholungsurlaub nach Abs. 1 verbraucht wird.
4. Nimmt die Arbeitnehmerin Elternzeit in Anspruch, wird der Erholungsurlaub (gesetzlicher Mindesturlaub und vertraglicher Zusatzurlaub) für jeden Monat der Elternzeit um 1/12 gekürzt. Die gilt nicht, wenn die Arbeitnehmerin bei der Arbeitgeberin Teilzeitarbeit leistet.