

Medienmitteilung

Arbeitsrecht: Kann ich Urlaubstage kaufen und verkaufen?



Bremen, 06.02.2023. Mit dem Obstkorb im Büro locken Unternehmen schon lange keine Mitarbeitenden mehr. Was sich die meisten Beschäftigten wirklich wünschen, ist die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit flexibel gestalten zu können. Überhaupt ist „Flexibilität“ das Buzzword der Stunde. Warum nicht auch die Zahl der Urlaubstage individuell und flexibel gestalten? Die Arbeitsrechtskanzlei Wittig Ünalp erklärt, was möglich ist.

Die allermeisten Menschen wünschen sich ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Privat- und Arbeitsleben, die sogenannte Work-Life-Balance. Je nach Lebenssituation sind dafür manchmal mehr und manchmal weniger Urlaubstage nötig. Die gute Nachricht: Das Arbeitsrecht erlaubt flexible Regelungen treffen, die sogar den Kauf oder Verkauf von Urlaubstagen ermöglichen.

So funktionieren der Kauf und Verkauf von Urlaubstagen

Um Urlaubstage zu verkaufen, müssen Mitarbeitende schriftlich auf die gewünschte Anzahl von vertraglich zugesicherten Urlaubstagen verzichten. Im Gegenzug erhalten sie dafür eine

Erhöhung der jährlichen Vergütung. Andersherum können zusätzliche Urlaubstage gegen eine Reduzierung der jährlichen Vergütung auch „gekauft“ werden. Auch hierfür ist eine schriftliche Zusatzvereinbarung zum geltenden Arbeitsvertrag nötig. Einer solchen Vereinbarung muss der Arbeitgebende jedoch zustimmen, da es keinen gesetzlichen Anspruch auf den Kauf und Verkauf von Urlaubstagen gibt.

Gesetzlicher Anspruch und Zusatzurlaub

Aber Achtung: „Der Verkauf von Urlaubstagen darf nicht dazu führen, dass der gesetzliche Mindesturlaub unterschritten wird“, erklärt Nils Wigger, Fachanwalt für Arbeitsrecht der Arbeitsrechtskanzlei Wittig Ünalp. „Deshalb sollte in jedem Arbeitsvertrag eine klare Trennung zwischen dem gesetzlichen Urlaubsanspruch und dem vertraglich vereinbarten Zusatzurlaub zu erkennen sein.“

Veto-Recht für Unternehmen?

Nils Wigger empfiehlt Unternehmen, die Anzahl der ge- oder verkauften Urlaubstage zu begrenzen. Mehr noch: „Zur Vorbeugung von Personalmangel, kann es sinnvoll sein, wenn sich die Unternehmen ein Veto-Recht vorbehalten“, erklärt er. „So oder so sollten sich Arbeitgeber:innen bei der Gestaltung der Zusatzvereinbarung rechtlich beraten lassen.“

Über Wittig Ünalp:

Die Wittig Ünalp Rechtsanwälte PartGmbH gehört zu den größten Kanzleien für Arbeitsrecht in Deutschland. Sie wurde 1998 gegründet und berät vornehmlich Unternehmen und Führungskräfte in allen Fragen des Arbeitsrechts. Für die Kanzlei arbeiten mehr als 40 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, davon 22 Fachanwältinnen und Fachanwälte für Arbeitsrecht. Wittig Ünalp ist deutschlandweit tätig und unterhält Standorte in Berlin, Bremen, Hamburg, Hannover, Köln, München und Nürnberg. www.ra-wittig.de

Bild:

Quelle: Walkerssk über Pixabay

Medienkontakt:

CCAW PR und Text

Telefon: 040 609 4399-30

wittig-uenalp@ccaw-pr.de