

2 Urlaubsrecht und Urlaubsplanung

Urlaub ist jedes Jahr wieder ein Thema in vielen Praxen. Jede Kollegin hofft, dass ihre Urlaubswünsche auch tatsächlich berücksichtigt werden. Sie als Praxismanagerin übernehmen meistens die heikle Aufgabe der Urlaubsplanung.

Nicht selten kommt es unter den Kolleginnen zu Interessenkonflikten, die aus der Welt geschafft werden müssen. Außerdem müssen die Belange der Zahnärztinnen und Zahnärzte berücksichtigt werden, da es z. B. keine Personalengpässe in der Urlaubszeit geben darf. Und die rechtlichen Aspekte dürfen natürlich auch nicht außer Acht gelassen werden. Um das alles zu bewerkstelligen, beginnen Sie frühzeitig mit der Planung.

*Einfach & verständlich,
alle Inhalte werden
auf den Punkt gebracht*

! Definition Erholungsurlaub

Unter Erholungsurlaub versteht man die Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeit zum Zwecke der Erholung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts.

2.1 Die Urlaubsplanung und worauf Sie achten sollten

Als Praxismanagerin können Sie einiges dazu beitragen, die Praxisleitung bei der Urlaubsplanung zu entlasten. Beginnen Sie spätestens im Herbst des Vorjahres mit der Urlaubsplanung. Wenn Sie die Kollegen erst im März auffordern, sich in eine unverbindliche Urlaubsliste einzutragen, ist Ärger vorprogrammiert. Sicher haben einige dann bereits die Ferienplanung mit ihrem berufstätigen Partner abgestimmt. Nur mit einer frühzeitigen Urlaubsplanung stellen Sie die notwendige personelle Besetzung für das laufende Jahr sicher.

Klare Struktur der Texte

! Wichtig – Wann ist ein Urlaubsantrag verbindlich?

Verbindlichkeit tritt erst dann ein, wenn der Urlaub beantragt wurde und eine Bewilligung vom Zahnarzt vorliegt.

*Wichtige Aussagen sind
hervorgehoben*

Legen Sie eine Urlaubsliste aus

In einem Infobrief an alle fordern Sie die Kolleginnen des Praxisteam auf, sich in die Urlaubsliste einzutragen. Weisen Sie darauf hin, dass diese Liste zunächst unverbindlich, aber ein wichtiges Instrument für Ihre Planung ist. Wichtig ist auch, dass Sie in dem Schreiben klarstellen, dass der Eintrag in diese Urlaubsliste keinesfalls bedeutet, dass der gewünschte Urlaub auch so genehmigt wird.

*Praktische Mustervorlagen
im Lerncampus*

↓ Download – Muster-Infobrief Urlaubsplanung

Ein Muster für den „Infobrief Urlaubsplanung“ für Großpraxen mit vielen Mitarbeitern finden Sie im Downloadbereich dieser Lektion im Lerncampus.

Nach welchen Kriterien wird Urlaub gewährt?

Bei der Urlaubsplanung ist es schwer, es allen recht zu machen. Das wissen auch die Mitarbeiter. Als Praxismanagerin sollten Sie aber die gesetzlichen Vorgaben kennen. So bestimmt § 7 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) z. B. ausdrücklich, dass die Wünsche der Mitarbeiter berücksichtigt werden müssen. Dies gilt jedoch nicht, wenn dringende betriebliche Belange bestehen oder Urlaubswünsche anderer Mitarbeiter unter sozialen Gesichtspunkten vorgehen.

Dringende betriebliche Belange, die zur Ablehnung eines Urlaubswunsches führen können, sind beispielsweise ein bereits festgelegter Betriebsurlaub oder fehlende Vertretungsmöglichkeiten.

Unter **sozialen Gesichtspunkten** können die Urlaubswünsche eines anderen Arbeitnehmers entgegenstehen. Bei der Abwägung, wer den Vorrang erhält, sollten Sie folgende Umstände berücksichtigen:

- Schulferien schulpflichtiger Kinder
- Urlaub anderer Familienangehöriger
- Doppelarbeitsverhältnis der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers
- Alter und Betriebszugehörigkeit
- Urlaubsregelungen der vorangegangenen Jahre, d. h., es sollen nicht immer dieselben Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer verzichten.

Die rechtlichen Grundlagen des Urlaubsanspruchs

Urlaub soll der Erholung dienen. Er soll dem Mitarbeiter die Möglichkeit geben, für die Erhaltung und Wiederauffrischung seiner Arbeitskraft zu sorgen. Anspruch auf bezahlten Urlaub hat grundsätzlich jeder Mitarbeiter.

§ Mindesturlaubsanspruch im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)

Als Mindesturlaubsanspruch legt das BUrlG in der 6-Tage-Woche 24 Werktage fest. Rein rechnerisch sind das 4 Wochen im Jahr. Bei einer 5-Tage-Woche müssen es mindestens 20 Arbeitstage sein, sodass auch 4 Wochen zustande kommen. Diese Mindesturlaubsdauer darf nicht unterschritten werden.

Voraussetzung für den vollen Urlaubsanspruch ist die Erfüllung der Wartezeit von 6 Monaten nach der Einstellung. Davor besteht für den Mitarbeiter lediglich ein Anspruch auf Teilurlaub in Höhe von einem Zwölftel **pro vollen Beschäftigungsmonat**, der allerdings nicht vor Ablauf der Wartezeit gewährt werden muss.

Außerdem ist der Urlaubsanspruch im Manteltarifvertrag für ZFAs geregelt. Prüfen Sie, ob der Tarifvertrag für Sie gilt oder die Praxis sich an den Tarifvertrag anlehnt (vgl. Kap. 1.3 „Exkurs: Der Tarifvertrag in der Zahnarztpraxis“).

*Sicher informiert,
damit Sie rechtlich
alles korrekt machen*

Es steht im freien Ermessen der Praxisleitung, bereits vor Ende der Wartezeit einer neuen Kollegin den vollen Urlaub zu gewähren. Das sollten Sie mit Ihrer Praxisleitung klären und auch bei der Planung berücksichtigen. Wenn eine Kollegin beispielsweise am 01.01. im Team angefangen hat, muss sonst in der zweiten Jahreshälfte der gesamte Urlaub gewährt werden.

Übungen aus der Praxis mit Musterlösungen



Übung 3: Urlaubsplanung

Gabi fragt Sandra im März: „Ich bin jetzt seit dem 15. Februar in der Praxis – wie kann ich meinen Urlaub planen? Und wie viel Urlaub steht mir eigentlich zu?“

Was wird Sandra antworten?

Die Musterlösung finden Sie am Ende der Lektion.

2.1.1 Streitpunkt Betriebsferien

Zahnarztpraxen schließen häufig gerade in den Sommermonaten für ihre Betriebsferien. Manche empfinden diese Praxisferien als „Zwangsurlaub“.

Lernen Sie von der Musterarztpraxis Dres. Sommer



Beispiel aus der Musterarztpraxis Dres. Sommer

Sandra spricht Herrn Dr. Sommer im September auf die Urlaubsplanung für das kommende Jahr an: „Dr. Sommer, ich bereite gerade die Urlaubsliste für das nächste Jahr vor. Wann planen Sie die Praxis zu schließen?“

Dr. Sommer zückt seinen Kalender: „Im Februar 1 Woche, über Ostern eine weitere. Im Sommer 3 Wochen. Da wir dieses Jahr zwischen Weihnachten und Neujahr arbeiten, haben wir im nächsten Jahr frei. Das sind dann 4 Tage.“

Sandra rechnet nach: „Das macht insgesamt 28 Tage.“

Eine Anordnung von Betriebsurlaub ist möglich

Der Praxisinhaber hat das Recht, Betriebsferien festzulegen. Sein Handlungsspielraum ist allerdings durch das Bundesurlaubsgesetz begrenzt, da die Interessen des Arbeitnehmers berücksichtigt werden müssen.

Sie erhalten Hinweise auf Stolpersteine und wie Sie sie vermeiden



Achtung – Berechtigtes Interesse betrieblicher Art bei Betriebsferien

Wenn ein Zahnarzt einige Mütter mit schulpflichtigen Kindern beschäftigt, die Betriebsferien aber in den Januar legen will, weil er begeisterter Wintersportler ist, wird er mit Ablehnung rechnen müssen – und zwar zu Recht. Es liegt kein berechtigtes Interesse betrieblicher Art vor, das diese Vorgehensweise stützen würde. Anders sieht das sicher während der großen Schulferien im Sommer aus.

Kein Vorgriff auf kommenden Urlaub

Gerade zwischen Weihnachten und Neujahr sind Betriebsferien sehr beliebt. Hier sollten Sie rechtzeitig klare Ansagen machen. Denn: Wenn die Mitarbeiter übers Jahr den gesamten Urlaub schon in Anspruch genommen haben, ist es unzulässig, ihnen die Betriebsferien am Jahresende vom Urlaubsanspruch des nächsten Jahres abzuziehen. Der Arbeitnehmer bleibt in einem solchen Fall berechtigt, im kommenden Jahr dann noch einmal den gesamten Urlaubsanspruch zu verlangen. Den bereits erhaltenen Betriebsurlaub muss er sich nicht abziehen lassen. Daher kündigen Sie Betriebsferien rechtzeitig im Voraus an. Das heißt in diesem Fall spätestens am Anfang des Jahres (im Januar), noch besser am Ende des vorausgehenden Jahres.

So viel darf verplant werden

Ein gewisser Teil des Jahresurlaubs muss zur freien Verfügung des Arbeitnehmers verbleiben. Eine konkrete Höchstgrenze, wie viele Urlaubstage durch Betriebsurlaub belegt werden dürfen, gibt es aber nicht. Das Bundesarbeitsgericht hat immerhin eine Bindung von 60 % des Jahresurlaubsanspruchs für zulässig erachtet (BAG, 28.7.1981, 1 ABR 79/79). 40 % des Jahresurlaubs müssen frei bleiben.



Weiter im Beispiel – Musterarztpraxis Dres. Sommer

Sandra hat nachgerechnet und ist zu dem Ergebnis gekommen, dass Herr Dr. Sommer beabsichtigt, insgesamt 28 Urlaubstage als Betriebsurlaub zu verwenden.

Neue Kolleginnen erhalten in der Praxis Dres. Sommer insgesamt 27 Urlaubstage. Unter dieser Voraussetzung kann Herr Dr. Sommer höchstens 16 Urlaubstage als Betriebsurlaub festlegen, 11 Urlaubstage müssen frei bleiben.

Wertvolle Tipps aus der Praxis



Tipp – Betriebsurlaub vertraglich festschreiben

Schreiben Sie den Betriebsurlaub für den Jahreswechsel oder für die Sommerferien bereits im Arbeitsvertrag fest. So beugen Sie bei einer Neueinstellung möglichem Ärger vor.

Lösung zu Übung 3 „Urlaubsplanung“

Grundsätzlich hat Gabi keinen Anspruch, während der Wartezeit (der ersten 6 Monate ihrer Beschäftigung) Urlaub zu nehmen, d. h. bis zum 15. August desselben Jahres. Gleichzeitig erarbeitet sie bereits einen Anspruch auf Urlaub, der dann im zweiten Halbjahr gewährt werden muss. Daher ist es meist besser, innerhalb der ersten 6 Monate Urlaub in dem Umfang zu gewähren, in dem ein Anspruch erarbeitet wurde.