

Ich bin dann mal weg

oder: Urlaub ist (k)ein Wunschkonzert

Urlaubsplanung in der Zahnarztpraxis – alljährlich ein heiß diskutiertes Thema mit hohem Konfliktpotenzial, welches von den Chefs oft unterschätzt wird. Wir behalten für euch den Überblick.

Text: Kerstin Oesterreich

Spätestens wenn die Praxisleitung die Betriebsferien für das kommende Jahr bekanntgibt, beginnt in der Kollegschaft der alljährliche Run auf die besten Urlaubskonstellationen. Mal passt die verordnete Zwangspause prima zur privaten Situation, mal gibt es zumindest Diskussionsbedarf. Denn nur weil die Zeit zwischen den Jahren sowie die Sommerferien im jeweiligen Bundesland traditionsgemäß als „Saure-Gurken-Zeit“ in puncto Patientenaufkommen gelten, bedeutet das nicht automatisch, dass das gesamte Praxisteam sofort in Jubel ausbricht, wenn der Chef Betriebsurlaub anordnet – schließlich implementiert der „Zwangsurlaub für alle“ immer einen unfreiwilligen Abzug vom Jahresurlaubskonto.*

Unbeliebte Zwangspause

Grundsätzlich liegt das Direktionsrecht, Betriebsferien anzuordnen, beim Praxisinhaber – dennoch gilt es auch für ihn, einige rechtliche Rahmenbedingungen zu beachten. Der Fairness halber und um dem Team bessere Planungssicherheit zu geben, sollten die Praxisschlusszeiten ohnehin spätestens zu Beginn des Urlaubsjahres festgelegt sein. Im Idealfall ist im Arbeitsvertrag bereits eine Klausel zu den Betriebsferien verankert – so wird falschen Erwartungen vorgebeugt.

Der Gesetzgeber gibt indes keine konkrete Frist vor, wie lange im Voraus der Betriebsurlaub angekündigt werden muss. Die Rechtsprechung enthält lediglich die Vorgabe, dass der Vorlauf im Rahmen des Zumutbaren sein muss.

Komplett verplant, oder was?

Tatsächlich gibt es gesetzlich auch keine Höchstgrenze dafür, welcher Anteil des Urlaubsanspruchs als Betriebsurlaub verplant werden darf. Aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ergibt sich jedoch, dass der

Arbeitgeber prinzipiell über drei Fünftel des Jahresurlaubs seiner Angestellten verfügen kann – in welchem Zeitfenster die Arbeitnehmerin die restlichen Tage nutzen möchte, bleibt ihr selbst überlassen. Bei einem Urlaubsanspruch von 25 Tagen darf der Chef demnach maximal 15 Tage für den Betriebsurlaub verplanen.

Gerangel um die besten Plätze

Die eigene Urlaubsplanung könnte so schön sein ... – wenn, ja wenn da nicht die üblichen Überschneidungen der Urlaubswünsche mit den Kolleginnen wäre ... Während einige Teamplayer an die Schulferien ihrer Kinder gebunden sind, hätten andere lieber in der Nebensaison frei. Nicht selten führt die Konkurrenz um die begehrtesten Zeiträume zu Unmut im sonst perfekt aufeinander abgestimmten Team.

Gerechte Regelungen liegen hier alles andere als im Auge des Betrachters: Kollidieren die Wunschtermine der Kolleginnen mit den eigenen, heißt es Ruhe bewahren und den Dialog suchen – meist findet sich eine einvernehmliche Lösung für beide Parteien. Scheitert dieser Versuch, können Praxisinhaber verschiedene objektive Kriterien als Entscheidungshilfe heranziehen. Dazu zählen neben der Berücksichtigung der Ferienzeiträume von Eltern schulpflichtiger Kinder auch die Erholungsbedürftigkeit, das Alter oder die Dauer der Praxiszugehörigkeit. Menschen ohne eigene Kids müssen dann häufig den Müttern in der Praxis den Vortritt lassen – das regelt § 7 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG), wonach Arbeitgeber Urlaubswünsche aufgrund sozialer Gesichtspunkte vorziehen oder verweigern können.

Sag mir quando, sag mir wann ...

In § 7 Abs. 3 BUrlG ist ebenfalls festgelegt, dass der Urlaub grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr zu gewähren ist. Das heißt im Klartext: Eine Übertragung von Resturlaub ins Folgejahr ist nur in Ausnahmefällen möglich, etwa weil dringende betriebliche Gründe dagegensprechen (z.B. die Gefahr einer personellen Unterbesetzung in der Praxis). In dem Fall müssen die Resturlaubstage spätestens bis zum 31. März des Folgejahres genommen werden – sonst ist der Urlaubsanspruch futsch.

Wann fängt die Erholung an?

Hier geschickt einen Brückentag nutzen, da das Wochenende ein wenig verlängern – wer kennt das nicht? Grundsätzlich sind Praxisinhaber aber angehalten, den Urlaubsanspruch ihrer Mitarbeiterinnen zusammenhängend zu genehmigen. Denn sind wir mal ehrlich: Erfahrungsgemäß braucht es einige Tage, um im Urlaub wirklich runterzufahren und keinen Gedanken mehr an die Praxis-To-do-Liste zu verlieren.

AU: Ausgerechnet jetzt ...

Während der schönsten Zeit des Jahres krank werden, will niemand – und doch kommt es nicht selten vor. Wichtig ist es dann, den Arbeitgeber sofort zu informieren und mittels Krankschreibung vom Arzt die Arbeitsunfähigkeit nachzuweisen. Nur so werden die Krankheitstage dem Urlaubskonto wieder gutgeschrieben und können hoffentlich zeitnah nachgeholt werden – dann auch mit dem erwünschten Erholungseffekt.

* ZFAs, die in Berlin, Hamburg, Hessen, dem Landesteil Westfalen-Lippe oder dem Saarland angestellt sind, profitieren von den einheitlichen Regelungen im Manteltarifvertrag.

Jede Arbeitnehmerin hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der gesetzliche Mindesturlaub nach dem BUrlG beträgt 24 Werktage (nicht Arbeitstage!). Dabei geht das Gesetz von einer Sechstageswoche aus und will allen Arbeitnehmern mindestens vier Wochen Urlaub gewähren. Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind.

URLAUBS-ANSPRUCH

= Anzahl der Arbeitstage pro Woche x 4

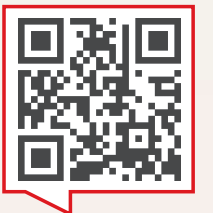


ANZEIGE

MUNDHYGIENETAG 2023

6./7. OKTOBER 2023
HAMBURG

SAVE THE DATE!



www.mundhygienetag.de



minilu macht dich zur Prophylaxe-Queen



Das krönt deine Prophylaxe-Kompetenz:

- ✓ Über 45.000 Markenartikel zu mini Preisen
- ✓ Darunter viele Prophylaxe-Produkte in maxi Qualität
- ✓ Komfortable Warenwirtschaft mit der minilu WaWi
- ✓ Immer up-to-date bei Neuheiten und Trends

**mini
Preise,
maxi
Service**

minilu.de
... macht mini Preise