



Urlaubsregelungen in der Zahnarztpraxis

**Diese Rechte und Pflichten gelten
für Arbeitgeber und -nehmer**

©Rony – stock.adobe.com

Am Anfang des Jahres wird in vielen Zahnarztpraxen der Urlaubsplan aufgestellt. Dabei muss einerseits der gesetzliche Urlaubsanspruch der Mitarbeiter berücksichtigt werden, andererseits erfordert der Praxisbetrieb eine verlässliche Personalplanung. Der nachfolgende Beitrag gibt einen Überblick über die wichtigsten Aspekte rund um den Urlaub.

Urlaub ist gesetzlich geregelt

Der gesetzliche Mindesturlaub ist im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) geregelt. Er beträgt mindestens 24 Werktage pro Jahr bei einer Sechs-Tage-Woche beziehungsweise 20 Arbeitstage bei einer Fünf-Tage-Woche. Viele Arbeitsverträge in Zahnarztpraxen sehen jedoch darüber hinausgehende Urlaubsansprüche vor.

Urlaub dient der Erholung und ist grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr zu nehmen. Eine Übertragung ins nächste Jahr ist nur aus dringenden betrieblichen oder persönlichen Gründen zulässig. In diesem Fall können Arbeitgeber einer Fristverlängerung bis maximal zum 31. März des Folgejahres zustimmen. Danach verfallen nicht genommene Urlaubstage ersatzlos, vorausgesetzt der Arbeitgeber ist seiner Hinweispflicht bezüglich der noch offenen Urlaubstage zum Ende des Kalenderjahres nachgekommen. Ausnahmen gibt es in der Elternzeit, bei

einem Beschäftigungsverbot oder längerer Krankheit.

Besteht ein Arbeitsverhältnis zu Beginn des Urlaubsjahres am 1. Januar und wird in der ersten Jahreshälfte gekündigt, so ist der Urlaub laut BUrlG anteilig zu gewähren. Erfolgt die Kündigung erst in der zweiten Jahreshälfte, ist der ganze Jahresurlaub zu gewähren oder abzugelten. Dauert das Arbeitsverhältnis noch keine sechs Monate an, gilt ebenfalls nur Anspruch auf Teilurlaub in Höhe von einem Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

Sonderfall Praxisurlaub

Der sogenannte Praxisurlaub ist grundsätzlich zulässig, unterliegt aber bestimmten Voraussetzungen:

- Der Praxisurlaub muss rechtzeitig angekündigt werden.
- Die Interessen der Mitarbeiter sind zu berücksichtigen.
- Ein Teil des Jahresurlaubs muss darüber hinaus frei verfügbar bleiben.

Wird ein Praxisurlaub festgelegt, müssen den Mitarbeitern nach der Rechtsprechung mindestens zwei Fünftel ihres Jahresurlaubs zur freien Verfügung stehen. Bei beiderseitigem Einverständnis kann hiervon zugunsten der Praxis abgewichen werden.

Elternzeit: Kürzung ist möglich

Während der Elternzeit ruht die Hauptleistungspflicht aus dem Arbeitsverhältnis. Der Mitarbeiter arbeitet nicht und bekommt dementsprechend kein Arbeitsentgelt.

Der Arbeitgeber kann in dieser Zeit den Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen (§ 17 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz). Das heißt für jeden vollen Monat kann der Urlaub abgezogen werden. Die Kürzung geschieht jedoch nicht automatisch, sondern muss vom Arbeitgeber ausdrücklich erklärt werden. Um spätere Diskussionen zu vermeiden, ist es sinnvoll, die Kürzungserklärung und deren Zugang zu dokumentieren. Es empfiehlt sich, diese Erklärung frühzeitig abzugeben, etwa mit der Bestätigung der Elternzeit. Die Regelung gilt nicht, wenn der Mitarbeiter während der Elternzeit bei seinem Arbeitgeber in Teilzeit arbeitet.

Resturlaub aus der Zeit vor der Elternzeit bleibt bestehen und kann nach Rückkehr aus der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr genommen werden.

Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz

In Zahnarztpraxen spielen Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz eine große Rolle, insbesondere