



Regelmäßiger Urlaub ist nicht nur für die Erholung, sondern auch für die Arbeitsmotivation wichtig.

© Andreas Hermsdorf / pixelio.de

Sommerzeit ist Urlaubszeit – Winterzeit ist Planungszeit

Der Sommer steht vor der Tür und wie jedes Jahr beginnen spätestens jetzt die Planungen für den Sommerurlaub. Wie jeder Praxisinhaber weiß, bedeutet dies meist, dass jeder Mitarbeiter mit seinen eigenen Urlaubsplanungen auf ihn zukommt und diese umgesetzt haben möchte. Das kann im Chaos enden, wenn man nicht frühzeitig mit den Planungen beginnt.

In rechtlicher Hinsicht hat selbstverständlich jeder Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub, den er mindestens einmal im Jahr auch zumindest für zwei Wochen am Stück nehmen sollte, um sich angemessen erholen zu können und die Arbeitsmotivation aufrecht zu erhalten. Der Praxisinhaber steht allerdings dadurch vor der Herausforderung, für die jeweiligen Zeiten Ersatzpersonal zu finden oder sonst seine Praxisorganisation für diese Zeiten entsprechend anzupassen. Solche Entscheidungen rund um die Handhabung der Urlaubsorganisation werden meist aus dem Bauch heraus getroffen. Dabei sind die dabei zu beachtenden rechtlichen Vorgaben relativ leicht zusammenzufassen. Dieser Artikel soll Aufschluss darüber geben, welche rechtlichen Themen rund um den Urlaub den Praxisinhaber beschäftigen können bzw. in jedem Fall werden, was der Arbeitnehmer darf und was der Arbeitgeber andererseits verlangen darf.

Frühzeitig planen, insbesondere einplanen

Eine effektive und durchdachte Urlaubsplanung gehört zu einem Praxisbetrieb wie die Butter zum Brot. Leider kommt es bei der jährlichen Urlaubsplanung häufig zu Auseinandersetzungen. Dies insbesondere in der Sommerzeit, in der nicht nur die Mitarbeiter, sondern auch der Praxisinhaber selbst Urlaub nehmen möchten. Gerade bei Mitarbeitern mit schulpflichtigen Kindern, denen der Zeitraum für einen möglichen

Urlaub eng vorgegeben ist, ist das Konfliktpotential groß. Grundsätzlich hat an dieser Stelle der Praxisinhaber das letzte Wort. Dennoch gilt es, die im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) und in Tarifverträgen aufgestellten Mindestanforderungen einzuhalten. Daneben ist für einen konfliktfreien Umgang mit den Mitarbeitern anzuraten, bereits bei der konkreten Gestaltung der Urlaubsplanung auch die Wünsche und Vorstellungen der Angestellten zu berücksichtigen, soweit dies möglich ist.

Sofern Urlaub einmal gestattet wurde, darf hiervon nur abgewichen werden, wenn dringende betriebliche Gründe oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer vorgehen. Sollte ein solcher Fall einmal eintreten, ist an erster Stelle ein klärendes Gespräch mit dem/den betroffenen Arbeitnehmer/n zu führen und die zusammenhängenden Umstände zu erörtern. Welche (gesetzlichen) Regeln sind hierbei zu beachten?

Entstehung und Dauer des Urlaubs

In aller Regel werden die Urlaubsansprüche der Mitarbeiter im Arbeitsvertrag geregelt. Nur wenn dort keine entsprechende Regelung vorgesehen ist, gelten die gesetzlichen Bestimmungen des BUrlG. Danach hat jeder Arbeitnehmer einen gesetzlich festgelegten, jährlichen Mindesturlaubsanspruch von 24 Werktagen pro Jahr bei einer 6-Tage-Woche.

Als Werktage zählen insoweit alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind (vgl. § 3 BUrlG). Der Urlaubsanspruch muss daher bei einer tatsächlich bestehenden 5-Tage-Woche eine entsprechende Anpassung erfahren und beträgt dann (gesetzlich) nur 20 Tage. Dies gilt überdies auch und gerade für Teilzeitbeschäftigte.

Daneben finden sich in einigen Bundesländern tarifvertragliche Regelungen, wie beispielsweise dem Manteltarifvertrag für Zahnmedizinische Fachangestellte/Zahnarztshelfer-Innen in Berlin, Hamburg, Hessen, Landesteil Westfalen-Lippe, die die Bestimmungen des BUrlG überlagern. Sofern die Parteien des Arbeitsvertrages tarifgebunden sind bzw. in dem Arbeitsvertrag die Anwendung des Tarifvertrages vereinbart wurde, gelten somit die dort näher festgelegten Urlaubsvorschriften.

Aufstellen eines Urlaubsplans

Um Streit und Missgunst bei der Urlaubsplanung von Anfang an zu vermeiden, raten wir dazu, möglichst frühzeitig einen für alle verbindlichen Urlaubsplan aufzustellen, in dem die Urlaubswünsche der Mitarbeiter einzutragen sind. So ist auf einen Blick ersichtlich, wer zu welchem Zeitpunkt bereits Urlaub eingetragen hat bzw. zu welchen Zeiten eine Inanspruchnahme von Urlaub noch möglich ist. Dabei ist zu beachten, dass es durch die Urlaubsplanung der einzelnen Mitarbeiter nicht zu Störungen im Betriebsablauf der Zahnarztpraxis kommen darf. So sieht auch das Gesetz vor, dass bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs zum einen die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind. Zum anderen dürfen jedoch keine dringenden betrieblichen Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

Unter die genannten „betrieblichen Belange“ fallen beispielsweise Störungen im Praxisablauf oder eine Unterbesetzung. Der Praxisbetrieb muss selbstverständlich aufrecht erhalten bleiben können. Bei der Urlaubsplanung muss daher auch die jeweilige Position des Mitarbeiters und das entsprechend ihm zugewiesene Aufgabengebiet Beachtung finden. Kommt es tatsächlich zu Überschneidungen und kann aus diesem Grund nicht sämtlichen Urlaubsanträgen entsprochen werden, sollten die Betroffenen an einen Tisch geholt werden. Erst für den Fall, dass eine Einigung hierbei nicht erzielt werden kann, sollten objektive Kriterien wie schulpflichtige Kinder, Alter, Dauer der Betriebszugehörigkeit u. ä. zur Lösung des Konflikts herangezogen werden.

Bei der Urlaubsgewährung sollten Sie weiter im Hinterkopf behalten, dass ein einmal genehmigter Urlaub in aller Regel nicht mehr widerrufen werden kann. Der Mitarbeiter erlangt durch die Genehmigung seines beantragten Urlaubs eine schützenswerte Rechtsposition, die ihm nicht mehr ohne weiteres entzogen werden kann. Auch aus diesem Grund sollte die Urlaubsplanung und -erteilung sorgfältig erfolgen.

Anordnung von Betriebsurlaub

Dem Inhaber einer Zahnarztpraxis steht grundsätzlich das Recht zu, für alle Mitarbeiter geltende Betriebsferien anzuordnen (vgl. LAG Düsseldorf, Urteil vom 20.06.2002, Az.: 11 Sa 387/02). Es ist daher möglich, die Zahnarztpraxis für eine gewisse Zeit unter Gewährung von (Zwangs-)Urlaub zu schließen. Aus Gründen der Fairness und zur Vermeidung unnötiger Diskussionen sollten Sie Ihr Praxisteam hierauf möglichst frühzeitig, bestenfalls bereits im Bewerbungsgespräch, hinweisen. Auch ist es durchaus denkbar, die Tatsache des Betriebsurlaubs bereits im Arbeitsvertrag festzulegen. Die Dauer des angeordneten Betriebsurlaubs darf selbstver-

parodur Gel & parodur Liquid

Für Ihre Risikopatienten zur Parodontitisprophylaxe in der Praxis und zu Hause



www.legeartis.de

lege artis Pharma GmbH + Co. KG, D-72132 Dettenhausen, Tel.: +49 (0) 71 57 / 56 45 - 0, Fax: +49 (0) 71 57 / 56 45 50, E-Mail: info@legeartis.de

ständig nicht alle Urlaubstage der Mitarbeiter aufbrauchen. Eine individuelle Urlaubsplanung muss daneben möglich bleiben. Eine konkrete Höchstgrenze, bis zu der Betriebsurlaub angeordnet werden kann, existiert an sich nicht, jedoch sollte der Arbeitgeber mehr als zwei Drittel des Urlaubsanspruchs seiner Angestellten nicht durch die Einführung von Betriebsferien verplanen.

Vergütung während des Urlaubs

Während des Urlaubs erhält der Arbeitnehmer wie gewohnt seinen durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den er in den letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs erhalten hat. Zu der Vergütung zählen insoweit auch Vergütungen für die Übernahme von Bereitschaftsdiensten sowie sonstige Zulagen. Dazu gehören nicht Überstunden- bzw. Mehrarbeitszuschläge sowie reine Aufwandsentschädigungen wie Fahr- und Ähnliches.

Hiervon zu unterscheiden ist das so genannte Urlaubsgeld. Die Zahlung von Urlaubsgeld steht jedem Arbeitgeber frei.

Verfall des Urlaubs und Urlaubsabgeltung

Die Arbeitnehmer sind gehalten, sämtliche Urlaubstage vor dem 31. März des nächsten Jahres zu nehmen. Danach entfällt der Urlaubsanspruch. Dieser Grundsatz gilt auch für Urlaub vereinbarte gesammelte Überstunden. Daher müssen auch diese bis zu diesem Zeitpunkt „abgefeiert“ werden.

Eine Auszahlung des gesetzlich festgelegten Mindesturlaubs ist nicht möglich. Der Europäische Gerichtshof hat hierin unter Stützung auf die ergangene Richtlinie 2003/88 eine unzulässige Setzung eines Anreizes gesehen, auf den Erholungsurlaub zu verzichten. Art. 7 der Richtlinie besagt explizit, dass der bezahlte Mindestjahresurlaub außer bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden darf. Somit ist eine Urlaubsabgeltung in Geld nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses und bei Unmöglichkeit einer vorherigen Gewährung aus betrieblich bedingten Gründen denkbar.

Insoweit obliegt es dem Praxisinhaber, seinen Arbeitnehmern unter Umständen sogar anzuordnen, dass Resturlaub genommen wird.

► ÜBER DIE AUTORIN

Julia Wörner unterstützt in der Kanzlei Lyck+Pätzold tatkräftig und zuverlässig die Bereiche Handels- und Gesellschaftsrecht sowie Arbeitsrecht. Die durch das GKV-Versorgungsstärkungsgesetz vermehrt zu erwartenden MVZ-Gründungen begleitet sie dabei ebenso wie die Auseinandersetzung einer Praxis, indem sie die erforderlichen Verträge erstellt, notwendige Anträge bei den entsprechenden Behörden stellt sowie zielführend und konstruktiv Verhandlungen führt. Ihren LL.M.-Degree erwarb sie an der University of Wisconsin in Madison, USA. Rechtsanwältin Wörner publiziert regelmäßig in Fachzeitschriften.

Was gilt bei Krankheit im Urlaub?

Sofern der Arbeitnehmer während seines Urlaubs erkrankt, muss er dies dem Arbeitgeber unverzüglich, d.h. „aus dem Urlaub heraus“, anzeigen. Die während des Urlaubs angefallenen Krankheitstage müssen dem Urlaub unter Vorlage der Krankschreibung gutgeschrieben werden. Auch dies ist Ausdruck der Erholungsmaxime des Urlaubsanspruchs. Der Arbeitnehmer ist jedoch nicht befugt, die Tage ohne jede Abstimmung mit dem Arbeitgeber an den gewährten Urlaub anzuhängen. Ein solches Verhalten des Arbeitnehmers würde einen Abmahnungsgrund darstellen. Entsprechendes gilt für sonstige eigenmächtige Urlaubsverlängerungen.

Anderweitige Betätigung im Urlaub

Den hohen Stellenwert der Erholung des Arbeitnehmers während des Urlaubs lässt sich auch den Bestimmungen des BUrlG entnehmen, die besagen, dass es einem Arbeitnehmer nicht erlaubt ist, während des Urlaubs eine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit auszuüben. Die Abgrenzung dessen, was noch zulässig ist, ist fließend. Als Faustformel gilt: Entgeltliche Gefälligkeiten, Tätigkeiten mit Freizeitwert und ehrenamtliche Tätigkeiten sind möglich, solange die Betätigung nicht dem Erwerb dient.

Arbeitsvertraglich sollte insoweit klar gestellt werden, dass eine Nebentätigkeit – generell – nur mit Erlaubnis des Praxisinhabers ausgeübt werden darf.

Fazit

Eine klare und frühzeitige Urlaubsplanung in der Zahnarztpraxis ist unerlässlich. Das dahinter steckende Streitpotential wird oft unterschätzt. Dabei geben die zu beachtenden rechtlichen Vorgaben einen klaren Rahmen für die Handhabung der Urlaubsplanung, wodurch sowohl Klarheit für die Praxisplanung als auch Sicherheit für die Arbeitnehmer entstehen. Der vorliegende Artikel zeigte Ihnen diesen rechtlichen Rahmen auf, so dass Sie bei der Handhabung des Themas Urlaub in Ihrer Praxis mit diesem rechtlichen Rahmen statt aus dem Bauch heraus argumentieren können. Unbeschadet aller Planungs- und weiteren Maßnahmen zur Sicherheit treten rund um das Thema Urlaub im Einzelfall aber immer wieder rechtliche Fragen und Probleme auf, die sich nicht so pauschal beantworten lassen. Sollten Ihnen einmal in diesem Zusammenhang eine solche rechtliche Einzelfallfrage begegnen, empfiehlt es sich, einen Rechtsanwalt zu Rate zu ziehen, der nicht nur arbeitsrechtlich beraten kann, sondern auch die medizinrechtlichen Besonderheiten in einer Zahnarztpraxis kennt.

Julia Wörner, LL.M.

Rechtsanwältin

Master of Laws (UW-Madison, USA)

Lyck+Pätzold. healthcare. recht.

Nehringstraße 2 · 61352 Bad Homburg

Tel.: 0 61 72 / 13 99 60 · Fax: 0 61 72 / 13 99 66

E-Mail: kanzlei@medizinanwaelte.de

www.medizinanwaelte.de

