



Urlaub ohne Streit: Clevere Urlaubsplanung in der Zahnarztpraxis

Ist es für die meisten Mitarbeiter die schönste Zeit des Jahres, so kommt es doch häufig bei der Planung des Urlaubs zu Interessenkonflikten zwischen den Mitarbeitern, oder aber zwischen Praxisinhaber und den Mitarbeitern. Dies zu vermeiden ist Gegenstand einer fairen, gerechten Urlaubsplanung, welche durch folgende Ausführungen erleichtert werden soll.

Katri H. Lyck, Cornelia Sauerbier

/// BETRIEBSFERIEN ODER NICHT?

War es früher durchaus noch üblich, dass Zahnarztpraxen während der Sommerzeit mehrwöchige Betriebsferien geplant hatten, so scheint dies in Zeiten ständig

zunehmenden Konkurrenzdrucks und unter dem Aspekt der Patientenfreundlichkeit und des Dienstes am Patienten kaum mehr zeitgemäß, eine Zahnarztpraxis im Sommer gänzlich zu schließen. Entschließt sich der Zahnarztpraxisinhaber dennoch zu Betriebsferien, da er zum Beispiel Einzelzahnarzt ist und sich nicht vertreten lassen will, so ist das sein gutes Recht (Urteil des LAG Düsseldorf vom 20. Juni 2002, Az: 11 Sa 387/02). Zwar beugt er somit Neid und Missgunst zwischen den Mitarbeitern vor, zwingt andererseits aber alle Mitarbeiter den Urlaub mit ihm gemeinsam zu nehmen. Damit dies für die Mitarbeiter zumutbar erscheint und keinen unnötigen Unmut erzeugt, sollte der Zahnarzt so früh wie möglich auf etwaige Betriebsferien hinweisen bzw. diese im besten Fall bereits im Arbeitsvertrag festlegen und dies dann bereits im Bewerbungsgespräch erwähnen. Eine solche Regelung kann folgendermaßen erfolgen:

„Vom 24.12. bis 06.01. eines jeden

Jahres ist die Praxis regelmäßig wegen Betriebsferien geschlossen.“

Nicht zulässig ist es allerdings sämtliche Urlaubstage der Mitarbeiter in Form von Betriebsurlaub zu regeln, da neben dem angeordneten (Zwangs-)Urlaub eine individuelle Urlaubsplanung der Mitarbeiter möglich sein muss. Eine konkrete Regelung wie viele Urlaubstage der Mitarbeiter in Form von Betriebsferien verplant werden können, existiert nicht. Auch Entscheidungen die einen kon-

kreten Hinweis auf diese Höhe liefern könnten, sind bisher nicht ergangen. Es dürfte jedoch unzulässig sein, wenn der Arbeitgeber mehr als zwei Drittel des Urlaubsanspruchs seiner Mitarbeiter durch angeordnete Betriebsurlaube verplant. Sollte der Betriebsurlaub nicht in die Schulferien eines Bundeslandes fallen und hat der Praxisinhaber Mitarbeiter mit schulpflichtigen Kindern, sollte er besondere Zurückhaltung mit Betriebsferien üben. Sofern der Praxisinhaber sich dafür entscheidet keine Betriebsferien einzuführen, empfiehlt es sich rechtzeitig einen Urlaubsplan aufzustellen, in dem zunächst die Wünsche aller Mitarbeiter aufgenommen werden können.

/// WER HAT WELCHE URLAUBSANSPRÜCHE?

Bei der endgültigen Ausarbeitung des Urlaubsplanes stellt sich für viele Zahnärzte zunächst die Frage, wer welche Ansprüche auf Urlaub hat. Grundsätzlich ratsam ist es, den Urlaubsanspruch bereits im Arbeitsvertrag zu regeln. Enthält dieser insoweit keine Regelung und gilt auch kein Tarifvertrag (in Berlin, Hamburg und Hessen z.B. gilt ein solcher Manteltarifvertrag für Zahnmedizinische Fachangestellte, Zahnarztthelfer und Zahnarztthelferinnen), so ist der Anspruch nach dem BUrlG geregelt. § 3 BUrlG bestimmt insoweit, dass dem Arbeitnehmer ein Mindestanspruch von 24 Urlaubstagen im Jahr bei einer Sechs-Tage-Woche zustehen. Werktage im Sinne dieser Vorschrift sind alle Tage außer Sonntage und gesetzliche Feiertage. Da in den meisten Praxen jedoch nur eine Fünf-Tage-Woche vereinbart ist, muss der Urlaubsanspruch entsprechend angepasst werden, so dass dann nur 20 Tage als Mindesturlaubsanspruch im Sinne des Bundesurlaubsgesetzes gelten. Eine Anpassung muss auch bei Teilzeitbeschäftigten erfolgen.

Damit sich die Arbeitnehmer im Urlaub auch wirklich erholen können, sollte der Urlaubsanspruch auch zusammenhängend genehmigt werden. § 7 II BUrlG sieht daher vor, dass einer der Urlaubsteile mindestens zwölf aufeinanderfolgende Werktage umfassen muss.

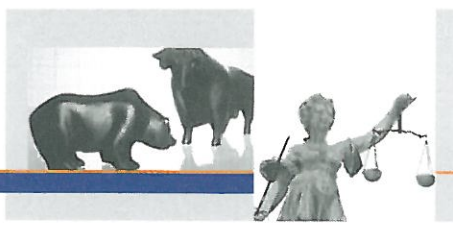
Ebenfalls in § 7 BUrlG ist geregelt, dass – sofern nicht „betriebliche Belange“ entgegenstehen –, die Wünsche der Arbeitnehmer zu berücksichtigen sind. Sofern der Praxisbetrieb also nicht durch Unterbesetzung oder äh-



Katri H. Lyck



Cornelia Sauerbier



liches gefährdet ist, sind die Wünsche der Angestellten unter Berücksichtigung der jeweiligen Position und des jeweiligen Aufgabengebiets zu berücksichtigen. Kommt es bei den Wünschen zu Überschneidungen, empfiehlt es sich zunächst das Gespräch mit den entsprechenden Mitarbeitern zu suchen. Ist eine Einigung nicht möglich, so muss der Zahnarzt als Praxisinhaber eine Entscheidung treffen. Hier können sowohl die Erholungsbedürftigkeit eines einzelnen Mitarbeiters, die Schulpflichtigkeit der Kinder des Arbeitnehmers, wie lange der letzte Urlaub zurückliegt, welcher Mitarbeiter bereits im letzten Jahr den Vorzug erhielt (z.B. bei Brückentagen), die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Alter, oder ob der Mitarbeiter sich mit seinem ebenfalls arbeitenden Partner abstimmen muss, berücksichtigt werden. Urlaub der bereits genehmigt wurde, kann in der Regel nicht mehr widerrufen werden! Das haben die Arbeitsgerichte selbst für den Fall entschieden, dass der „Urlauber“ aufgrund von krankheitsbedingter Ausfälle anderer Mitarbeiter benötigt wurde (Arbeitsgericht Ulm vom 24.06.2004 Az. 1 CA 117/03; Arbeitsgericht Frankfurt vom 22.5.2006 Az. 2 CA 4283/05)

/// URLAUB IN DER PROBEZEIT ODER BEI KÜNDIGUNG?

Für viele stellt sich die Frage, ob auch die Mitarbeiter/in, welche erst kurz in der Praxis beschäftigt ist, bereits einen Anspruch auf Urlaub hat. Hier gibt § 4 BUrlG klare Auskunft. Danach hat der Mitarbeiter erst dann einen vollen Urlaubsanspruch, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als sechs Monate bestanden hat. Endet das Arbeitsverhältnis bereits vor Ablauf der Zeit, so steht dem Arbeitnehmer nach § 5 BUrlG für jeden vollen Monat den das Beschäfti-

gungsverhältnis bestand, ein Urlaubsanspruch von 1/12 des Jahresurlaubs zu. Dies gilt auch, wenn ein Mitarbeiter der die Wartezeit nach § 4 BUrlG bereits erfüllt hat, in der ersten Hälfte des Kalenderjahres aus der Praxis ausscheidet. Endet ein Arbeitsverhältnis erst nach dem 30.06 eines Jahres, so steht dem Arbeitnehmer der volle Zeitraum des Jahresurlaubs zu. Hat der Arbeitnehmer im Falle einer Kündigung bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden. Da letzteres zu Lasten des Praxisinhabers geht, ist zu empfehlen dies in den Arbeitsverträgen entsprechend anzupassen. Was viele Arbeitgeber auch nicht wissen: Der Anspruch auf Urlaub besteht nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist. Der Arbeitgeber ist nach dem Bundesurlaubsgesetz verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.

/// VERFALL DES URLAUBS

Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Der Urlaub verfällt dann aber grundsätzlich, sofern er nicht bis zum 31.03. des folgenden Jahres genommen wird. Eine Übertragung des Urlaubsanspruch in das neue Jahr ist also nicht automatisch, sondern nur auf Antrag des Arbeitnehmers vorzunehmen. Das Bundesarbeitsgericht hat in-

soweit festgestellt, dass der Mitarbeiter deutlich signalisieren muss, dass er seinen Resturlaub in das neue Jahr übertragen will. Dies gilt auch, sofern vereinbart wurde, dass geleistete Überstunden als Urlaub gewährt werden. Eine Auszahlung des Urlaubsanspruchs in Geld ist laut einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes nicht möglich, da der Arbeitnehmer sonst dem unzulässigen Reiz ausgesetzt wird, ganz auf seinen Urlaub zu verzichten. Sofern das Arbeitsverhältnis jedoch beendet ist und die Gewährung von Urlaub bislang aus betrieblichen Gründen nicht möglich war ist alternativ zur Anordnung von Resturlaub auch ausnahmsweise eine Auszahlung des Resturlaubs möglich.

/// KRANKHEIT IM URLAUB

Vielfach bestehen Unsicherheiten im Zusammenhang mit einer im Urlaub auftretenden Krankheit. Wie auch außerhalb des Erholungsurlaubs, so hat der Mitarbeiter den Zahnarzt unverzüglich über seine Arbeitsunfähigkeit in Kenntnis zu setzen. Wird die Krankheit durch ein ärztliches Attest nachgewiesen, werden die Krankheitstage dem Urlaub wieder gutgeschrieben. Liegt kein Attest vor oder fehlt die Unterrichtung, können die Krankheitstage auf den Jahresurlaub angerechnet werden. Unzulässig und ein Grund für eine Abmahnung ist jedoch, wenn der Arbeitnehmer den genehmigten Urlaub einfach so um die Tage seiner Erkrankung verlängert.

/// NEBENJOB IM URLAUB

Nach § 8 BUrlG darf der Arbeitnehmer während des Urlaubs keiner dem Urlaubszweck widersprechenden Erwerbstätigkeit nachgehen. Was genau dies heißt, ist der Vorschrift nicht zu entnehmen. Möglich sein dürften Tätigkeiten mit Freizeitwert auch dann, wenn es sich um eine entgeltliche Gefälligkeit handelt. Ebenso dürften ehrenamtliche Tätigkeiten erlaubt sein. Dient die Tätigkeit dem anderweitigen Erwerb, so dürfte sie unzulässig sein, da der Urlaub der Erholung dienen soll und nicht dem Nebenerwerb. Sofern sich der Arbeitnehmer dann eventuell noch bei seiner unerlaubten Betätigung verletzt und dadurch krankheitsbedingt ausfällt, können auch noch etwaige Schadenersatzansprüche des Praxisinhabers gegen ihn auf ihn zukommen.

/// PRAXISTIPP

Grundsteine für eine entspannte Urlaubsplanung können bereits in den Arbeitsverträgen der Mitarbeiter gelegt werden. Durch einen zielgerichteten, strategisch sinnvollen Einsatz der vielfachen Gestaltungsmöglichkeiten, die das Arbeitsrecht bietet, lässt sich sehr oft schon eine entspannte, motivierende Arbeitsatmosphäre schaffen, die wenig Konfliktpotenzial bietet, da sie nicht nur Pflichten und Risiken beherbergen, sondern auch Chancen und Rechte bieten kann.

AUTORIN

Katri Helena Lyck, Rechtsanwältin und Fachanwältin für Medizinrecht
Cornelia Sauerbier, Rechtsanwältin

KONTAKT

**LYCK &
PÄTZOLD.**

medizinanwälte
Lyck & Pätzold Medizinanwälte
Nehringstraße 2
61352 Bad Homburg
Telefon: 06172-13 99 60
Telefax: 06172-13 99 66
E-Mail: kanzlei@medizinanwaelte.de
Internet: www.medizinanwaelte.de



FACH DENTAL SÜDWEST 2013



Mit den Highlights der IDS

11. – 12.10.2013
Messe Stuttgart

Mehr als 200 Aussteller präsentieren ihre Produkte und Dienstleistungen für Zahntechnik und Zahnmedizin.

Top-Themen:

- CAD/CAM-Technologie
- Praxishygiene
- Endodontie
- Ergonomische Behandlungseinheiten

Weitere Highlights:

- Fortbildung mit dem Dental Tribune Study Club
- Alumni-Lounge mit dem Bundesverband der zahnmedizinischen Alumni (BdZA)

Eintrittskarten-Gutscheine erhalten Sie bei Ihrem Dental-Depot!

www.fachdental-suedwest.de



Öffnungszeiten:
Freitag 11 – 18 Uhr
Samstag 9 – 16 Uhr