

Sommerzeit ist Planungszeit

In der Zeit des stetig zunehmenden Konkurrenzdrucks und einer am Patienten orientierte Praxiskultur stellt sich für den selbständigen Zahnarzt bzw. Zahnärztin gerade im Hinblick auf die anstehenden Sommerferien die Frage, ob eine komplette Schließung der Praxis noch zeitgemäß ist. Früher war dies gängiger Brauch. Heute ist dies hingegen keinesfalls mehr üblich. Der folgende Artikel beschäftigt sich mit einzelnen herausgegriffenen Punkten der mit dem Urlaub generell verbundenen, vom Gesetzgeber aufgestellten und vom Arbeitgeber stets zu beachtenden Anforderungen. Auf keinen Fall dürfen dabei wirtschaftliche Aspekte des Unternehmens „Zahnarztpraxis“ unberücksichtigt bleiben.

Eine effektive und durchdachte Urlaubsplanung gehört zu einem Praxisbetrieb wie die Butter zum Brot. Leider kommt es bei der jährlichen Urlaubsplanung häufig zu Auseinandersetzungen, insbesondere in der Sommerzeit, auch und gerade in Zahnarztpraxen. 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, soweit möglich, zu berücksichtigen.

Sofern Urlaub einmal gestattet wurde, darf hiervon nur abgewichen werden, wenn dringende betriebliche Gründe oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer vorgehen. Sofern ein solcher Fall einmal eintreten sollte, ist unter allen Umständen ein klärendes Gespräch mit dem betroffenen Arbeitnehmer zu führen.

Aus diesem Grund sollen im Folgenden wissenswerte Knackpunkte herausgegriffen und näher erläutert werden.

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. Dies gilt überdies auch und gerade für Teilzeitbeschäftigte.

Daneben finden sich in einigen Bundesländern tarifvertragliche Regelungen, wie beispielsweise dem Manteltarifvertrag für Zahnmedizinische Fachangestellte/ZahnarzthelferInnen 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

In der Praxis stellt die Urlaubsplanung einen häufig anzutreffenden Streitgegenstand zwischen den Mitarbeitern, aber auch den Praxisinhabern und ihren Mitarbeitern dar. Um hier Streit und Missgunst 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. Durch die Urlaubsplanung der einzelnen Mitarbeiter darf es nicht zu Störungen im Betriebsablauf der Zahnarztpraxis kommen. So sieht auch das Gesetz vor, dass bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs zum einen die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind. Dem dürfen allerdings 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 auch 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, sollte nach objektiven 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.

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 selbstverständlich 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 verplanen.

Vergütung während des Urlaubs

Während des Urlaubs erhält der Arbeitnehmer wie gewohnt seinen durchschnittlichen Arbeitsverdienst, den er auch 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 Fahrgeld 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 als Urlaub vereinbarte gesammelte Überstunden. Mithin 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.

Krank im Urlaub

Sofern der Arbeitnehmer während seines Urlaubs erkrankt, muss er dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzeigen. Die während des Urlaubs angefallenen Krankheitstage müssen dem Urlaub unter Vorlage der Krankschreibung gutgeschrieben werden. Auch dies ist Ausdruck der Erholungsmaxime des Urlaubsanspruchs. Dabei ist der Arbeitnehmer indes nicht befugt, die Tage ohne jede Abstimmung mit dem Arbeitgeber an den gewährten Urlaub anzuhängen. In einem solchen Fall würde dieses Verhalten des Arbeitnehmers 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 nur mit Erlaubnis des Praxisinhabers ausgeübt werden darf.

FAZIT:

Die Sommerzeit als Haupturlaubszeit steht bereits vor den Türen. Das dahinter steckende Streitpotential wird oftmals unterschätzt. Auseinandersetzungen zwischen den Mitarbeitern und Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten möglichst von Anfang an vermieden werden. Eine gleichberechtigte verbindliche Regelung und Handhabung der Urlaubsplanung schafft sowohl Klarheit für die Praxisplanung als auch Sicherheit für die Arbeitnehmer. Hierzu bedarf es keines großen Aufwands. Wie die konkrete Ausgestaltung des Urlaubs aussehen soll, ist meist eine Frage des Einzelfalls bzw. hängt von diversen internen wie externen Faktoren ab. Sofern Sie sich unsicher fühlen, lassen Sie sich beraten!

Autor : Lyck & Pätzold Medizinanwälte
Bad Homburg/Mainz/Darmstadt
Nehringstr. 2
61352 Bad Homburg v.d.H.
Tel.: 06172-139960
Fax: 06172-139966
www.medizinanwaelte.de