

Entspannt in den Urlaub

Rechtliche Fragen rund um Urlaubsregelungen der Mitarbeiter

Konkrete Regelungen zum Urlaub finden sich im Bundesurlaubsgesetz und werden zusätzlich individuell im Arbeitsvertrag getroffen. Bei einer 5-Tage-Woche hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen. Dieser Anspruch entsteht erstmals nach einer Beschäftigungszeit von sechs Monaten. Zuvor besteht für den Mitarbeiter lediglich ein Anspruch auf Teilurlaub in Höhe von ein Zwölftel pro vollem Beschäftigungsmonat, der allerdings nicht vor Ablauf der Wartezeit gewährt werden muss.

Praxisurlaub

Gerade in kleineren Zahnarztpraxen ist es von Vorteil, wenn die Mitarbeiter ihren Urlaub vorrangig in der Zeit einplanen, in der die Praxis des Arbeitgebers geschlossen ist.

Grundsätzlich muss der Praxisinhaber aufgrund des Bundesurlaubsgesetzes bei der Urlaubsplanung den Wünschen der Mitarbeiter entsprechen. Aus dringenden betrieblichen Gründen, zu denen grundsätzlich der Praxisurlaub zählt, kann davon abgewichen werden.

Damit sowohl die Interessen des Praxisinhabers als auch der Mitarbeiter gewahrt werden, sollte der Praxisurlaub rechtzeitig bekannt gegeben werden und darf nicht

den gesamten Urlaub der Mitarbeiter beanspruchen. Eine rechtzeitige Bekanntgabe kann bei einer Ankündigungsfrist von mindestens drei bis sechs Monaten angenommen werden. Ausreichend Urlaub zur freien Verfügung hat der Mitarbeiter in der Regel, wenn nicht mehr als drei Fünftel des Jahresurlaubs durch den Praxisurlaub „verbraucht“ werden.

Übertragung des Urlaubs

Grundsätzlich muss der Urlaub im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Nur im Ausnahmefall kann der Urlaub bei dringenden betrieblichen oder in der Person des Mitarbeiters liegenden Gründen bis zum 31. März des Folgejahres übertragen werden. Dringende betriebliche Gründe können bei einer Unterbesetzung in der Praxis wegen eines besonders hohen Krankenstandes oder wegen der Kündigung anderer Mitarbeiter angenommen werden.

In der Person des Mitarbeiters liegende Gründe sind beispielsweise bei einer längeren Erkrankung gegeben. Um bei einer Langzeiterkrankung ein unbegrenztes Ansammeln von Urlaubstagen zu vermeiden, hat die Rechtsprechung den Übertragungszeitraum auf 15 Monate begrenzt. Darüber hinaus können Praxisinhaber jedoch eine freiwillige Übertragung mit ihren Mitarbeitern vereinbaren.

Sonderurlaub

Sonderurlaub kann aufgrund besonderer Umstände oder Ereignisse gewährt werden, beispielsweise beim Tod naher Angehöriger oder für die eigene Eheschließung. Bei einer vorübergehenden Verhinderung wegen wichtiger persönlicher Gründe, wie beispielsweise der Pflege naher Angehöriger bei unvorhergesehener Erkrankung, greift § 616 BGB, sofern dieser im Arbeitsvertrag nicht abbedungen wurde.

Urlaubsanspruch bei Ausscheiden aus der Praxis

Bei Ausscheiden in der ersten Jahreshälfte hat der Mitarbeiter einen Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses. Scheidet er in der zweiten Jahreshälfte aus, besteht ein Anspruch auf den vollen Jahresurlaub. Der bis zum Ausscheiden gewährte oder abgegoltene Urlaub ist vom Urlaubsanspruch im neuen Arbeitsverhältnis abzuziehen. Um Doppelansprüche zu vermeiden, muss der Arbeitgeber seinem ausscheidenden Mitarbeiter auf Nachfrage eine Urlaubsbescheinigung ausstellen.

Natalie Deuschl
Geschäftsbereich Praxis und
Recht der BLZK