



Personalrat Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R.

November 2023

November – die Urlaubsplanung beginnt wieder

Die ersten Anfragen zur alljährlichen Urlaubsplanung erreichen uns.

Gute Idee, wieder mal in die die zweitälteste Dienstvereinbarung am Universitätsklinikum zu schauen, die **DV 02/2007 zur Urlaubsregelung**. Sie finden diese auf der PR-Homepage unter [Dienstvereinbarungen](#).

Hier zur Erinnerung die Eckpunkte:

- Die DV gilt für alle Beschäftigten der A.ö.R.
- Spätestens am 15. November sind die Urlaubspläne für das Folgejahr in allen Struktureinheiten auszulegen.
- Die Beschäftigten haben das Recht, die Urlaubswünsche untereinander abzusprechen.
- Bis spätestens 20. Dezember sind die Urlaubswünsche einzutragen.
- Mindestens 4/5 des gesamten Urlaubsanspruchs eintragen (auch Zusatzurlaub für Wechsel- / Schichturlaub).
- Einbeziehung erkrankter oder beurlaubter Beschäftigter (z.B. Elternzeit) bedenken.
- Der Urlaub ist grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren, dabei muss mindestens ein Urlaubsteil 2 Wochen betragen.
- Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs, ist den Urlaubswünschen der Beschäftigten zu entsprechen, sofern dem nicht dringende betriebliche Belange oder die Urlaubswünsche anderer Beschäftigter entgegenstehen, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen.
- In den Ferienzeiten ist den Urlaubswünschen schulpflichtiger Eltern Vorrang zu geben.
- Aufteilung der großen Sommerferien in 2x3 Wochen oder alternativ 3x2 Wochen, um möglichst vielen Beschäftigten Urlaub in Ferien zu ermöglichen.
- Wenn es sich „hinruckt“, ist der Urlaubsplan zu genehmigen; ist ein Einvernehmen nicht zu erzielen, muss der Dienstvorgesetzte bis spätestens zum 15. Januar einen alternativen Urlaubsplan gemeinsam mit Beschäftigten erarbeiten.
- Ist bis zum 15. Januar keine Einigkeit über Urlaubsplan erzielt worden, muss der Dienstvorgesetzte den Urlaubsplan der Beschäftigten und seinen Alternativplan dem Geschäftsbereichsleiter Personal, sowie dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung vorlegen.
- Ziel ist eine Einigung.
- Alle Urlaubspläne, die dem Personalrat nicht bis spätestens zum 20. Januar zur Verhandlung mit der Dienststelle vorgelegt wurden, gelten als genehmigt.

- Wer eine Reise vor der Entscheidung über den Urlaubsplan bucht, tut dies auf eigene Gefahr. Durch eine vorzeitige verbindliche Buchung wird keine Verpflichtung zur Urlaubsgewährung begründet.
- Abweichungen vom Urlaubsplan im laufenden Urlaubsjahr im gegenseitigen Einverständnis ist unproblematisch.
- Urlaubstausch unter vergleichbar qualifizierten MA ist möglich.
- Beschäftigte, die aus dienstlicher Veranlassung die Struktureinheit wechseln, behalten ihren Anspruch auf die Urlaubstermine aus dem ursprünglichen Bereich.
- Beschäftigte, die aus persönlicher Veranlassung die Struktureinheit wechseln, sind unverzüglich in den Urlaubsplan des neuen Bereichs zu integrieren. Die persönlichen und familiären Interessen des Beschäftigten sind im Rahmen der gesetzlichen Regelungen des § 7 BUrlG zu berücksichtigen.
- Der Urlaub muss (zumindest noch) durch Eintrag in die grüne Urlaubskarte beim Vorgesetzten beantragt werden. Der Urlaubsplan ist Grundlage für Beantragung.
- Urlaubsanträge auf Grundlage des genehmigten Urlaubsplans sind grundsätzlich zu bewilligen. Plötzlich entgegenstehende dringende betriebliche Belange sind gegenüber Interessen der Beschäftigten abzuwägen. Wird der Urlaub abgelehnt, kann der Beschäftigte Schadensersatzansprüche geltend machen.
- Soll Urlaubsantrag abgelehnt werden, ist dies vom Vorgesetzten schriftlich zu begründen und dem Geschäftsbereichsleiter Personal vorzulegen. Die Entscheidung trifft letztendlich die Dienststellenleitung (Kaufmännischer bzw. Ärztlicher Direktor).

Soweit, so gut, so verständlich. Aber dann ploppen jedes Jahr wieder die Diskussionen um den Begriff „Urlaubsindex“ auf.

Im November 2014 schrieben wir ein Flugblatt unter der Überschrift „Mythen & Märchen“. Dieses Flugblatt ist noch heute auf der Homepage des PR nachlesbar. Ein Mythos, der sich bis heute hartnäckig hält, ist der vom Urlaubsindex als Obergrenze. Bereits damals schrieben wir:

Der sogenannte Urlaubsindex ist die maximale Anzahl der Kollegen eines Bereichs, die zeitgleich im Urlaub sein dürfen! ?? ... Falsch!

Dieser Index ist die Mindestanzahl der Beschäftigten, die zeitgleich pro Tag im Urlaub sein müssen, um rein mathematisch dafür zu sorgen, dass alle Urlaubstage der Beschäftigten des Bereichs innerhalb des Kalenderjahres genommen werden können. Der Hinweis auf „hausgemachte“ Überlastungssituationen beim Überschreiten des Urlaubsindex ist deshalb nicht hilfreich. Die Kunst der Personalplanung besteht in einer über das Kalenderjahr möglichst gleichmäßig verteilten Orientierung an diesem Wert, ohne ihn als Dogma zu verstehen.

$$\text{Urlaubsindex} = \frac{\text{Gesamtzahl aller Urlaubstage der Beschäftigten des Bereichs (incl. Schicht- u. Zusatzurlaube)}}{250 \text{ Arbeitstage/Jahr}^*}$$

* 365 Kalendertage – 104 Wochenendtage – 11 Feiertage = 250 Arbeitstage/Jahr

Na dann: Gute Planung ... und schon mal träumen vom nächsten Urlaub.

Herzliche Grüße
Ihr Markus Schulze
PR-Vorstand