


Thema: Urlaubsplanung	Campus: CCM, CVK	
	Geltungsbereich: Pflege- und Funktionsdienst des CC 13	

## Urlaubsplanung im Pflegedienst des CC 13

### Urlaubsanspruch (§26 TV-C)

1. Nach dem Lebensalter haben aufgrund der aktuellen Rechtsprechung alle Mitarbeiter Anspruch auf 30 Urlaubstage.
2. Bei Teilzeitbeschäftigten
  - a. Mit 75% Wochenarbeitszeit      5,85 Stunden / Urlaubstag
  - b. Mit 50% Wochenarbeitszeit      3,9 Stunden / Urlaubstag
  - c. Mit 25% Wochenarbeitszeit      1,95 Stunden / Urlaubstag
  - d. Für andere Arbeitszeiten gilt die Berechnung entsprechend.
3. Für nicht im gesamten Kalenderjahr Beschäftigte  
Anzahl Urlaubstage / Jahr : 12 Monate x Anzahl der vollen Arbeitsmonate
  - a. Entstehen dabei Bruchteile, bleiben diese unter einem halben Tag unberücksichtigt, ab einem halben Urlaubstag wird auf einen ganzen Tag aufgerundet.
  - b. Wird ein Mitarbeiter nicht zum 1. des Monats eingestellt, sondern im Verlauf des Kalendermonats, z. B. zum 15. 3., bleibt der Einstellungsmonat unberücksichtigt.

### Vorbereitung des Urlaubsplans


1. Jeder Mitarbeiter hat Gelegenheit, seine Wünsche zu äußern. Bis spätestens 30. 9. kann er diese in einen aushängenden Urlaubswunschplan eintragen. Dabei muss er aber berücksichtigen:
  - a. Urlaubsjahr = Kalenderjahr, d. h. es müssen alle Urlaubstage verplant werden.
  - b. § 47 BAT und § 26 TV-C sagen übereinstimmend aus, dass der Urlaub zusammenhängend genommen werden soll. Das Minimum beträgt hierbei einmal zwei Wochen (Mindesturlaubsgesetz § 7 (2) = 12 Werktage = Mo – Sa).
  
2. Im Oktober erfolgt die Abstimmung im Bereich nach folgenden Vorgaben:
  - a. Der Urlaubsausfall darf maximal 14% betragen, hier gibt es keine Toleranzgrenze!

Grundlage: Alle Stellenberechnungen im Pflegedienst erfolgen unter Berücksichtigung einer Gesamtausfallquote von 21%. Davon entfallen durchschnittlich 5 % auf Krankheitsausfälle und 2% auf Fort- und Weiterbildung.

- i. Berechnung: PEP -> Auswertungen -> 3-05: Urlaubsausfall, danach für jeden einzelnen Monat laut Tabelle berechnen  


$$\text{Urlaub} \times 100 : \text{SollZeit} = \text{Ergebnis}$$
 darf maximal 14 betragen!  
 Diese 14% sind im Monatsverlauf möglichst gleichmäßig zu verteilen.

Seite 1 von 7	Revision 2.0	Letzte Überprüfung: 1. 10. 2012	Erstellt: PCL, PSL, PFL CC 13 Geprüft: PD-Ref. C. Oppermann
	Freigabe am: 15. 6. 2009	Nächste Überprüfung: 1. 10. 2014	Freigegeben: PCL 13, D. Hildebrand

Thema: Urlaubsplanung	Campus: CCM, CVK	
	Geltungsbereich: Pflege- und Funktionsdienst des CC 13	

- ii. Faustregel: Jeder Mitarbeiter hat Anspruch auf 30 Urlaubstage = 6 Wochen. Hat ein Bereich bis zu 8 Vollkräften, darf maximal eine Vollkraft im Urlaub sein (8 VK x 6 Wochen = 48 Wochen). Daraus folgt: bis 16 VK Planstellen maximal 2, bis 24 VK Planstellen maximal 3 etc. Diese Obergrenze ist zwingend einzuhalten.  
Für die Dienstplanung ist es dabei unerheblich, um wie viele Köpfe es sich handelt, d. h. es dürfen z. B. entweder 2 MA mit 100% oder 3 MA (je einmal 100%, 25% 75%) oder auch 4 MA (einmal 25%, einmal 75%, zweimal 50%) gleichzeitig im Urlaub sein.
- b. Ausnahmeregelungen:
  - i. Haben zwei Bereiche gemeinsame Dienste, kann die Quote von 14% nach Rücksprache PCL über beide Bereiche gerechnet werden.
  - ii. Hat ein Bereich mehrere Teilbereiche, gelten die 14% für den Gesamtbereich, da PCL davon ausgeht, dass sich die einzelnen Bereiche bei Notfällen untereinander helfen.
  - iii. Hat ein Bereich weniger als 8 Mitarbeiter, darf maximal ein Mitarbeiter Urlaub haben (8 Mitarbeiter x 6 Wochen Erholungsurlaub = 48 Wochen, das Jahr hat 52 Wochen!).
- c. Kommt es aufgrund der Mitarbeiterwünsche zu Überschreitung der 14%-Regel, ist wie folgt zu verfahren:
  - i. Es wird eine Urlaubsbesprechung mit dem Ziel einer gütlichen Einigung durchgeführt.
  - ii. Sollte diese nicht möglich sein, stehen folgende Mitarbeiterinteressen gleichberechtigt nebeneinander.
    1. schulpflichtige Kinder
    2. Schließzeiten von Kindergärten
    3. Betriebsferien des Lebenspartners
    4. pflegebedürftige Familienangehörige
    5. Mitarbeiter mit Schwerbeschädigung / Gleichstellung
    6. ggf. Alter und Gesundheit (Achtung: Im Anschluss an eine Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahme – Kur – muss Urlaub gewährt werden / §7 (1) Mindesturlaubsgesetz.)
    7. ggf. Dauer der Betriebszugehörigkeit
  - iii. Ist auch hier keine Verständigung möglich, erfolgt die Festlegung des Urlaubs unter Berücksichtigung der o. g. Kriterien einseitig durch den Arbeitgeber!
  - iv. Zu berücksichtigen ist hier der neue Tarifvertrag mit Anrecht des Mitarbeiters auf freie Wochenenden vor und nach dem Urlaub. Entstehen dadurch vorhersehbare Probleme bei der Dienstplanung, muss entweder ein Mitarbeiter weniger in Urlaub gehen oder die Mitarbeiter verzichten im Vorfeld auf ein freies Wochenende (Formular am Ende des Kapitels). Das Formular ist bis zum Abschluss des Urlaubsjahres im Bereich aufzubewahren.

Seite 2 von 7	Revision 2.0	Letzte Überprüfung: 1. 10. 2012	Erstellt: PCL, PSL, PFL CC 13 Geprüft: PD-Ref. C. Oppermann
	Freigabe am: 15. 6. 2009	Nächste Überprüfung: 1. 10. 2014	Freigegeben: PCL 13, D. Hildebrand

Thema: Urlaubsplanung	Campus: CCM, CVK	
	Geltungsbereich: Pflege- und Funktionsdienst des CC 13	

### Weitere Bearbeitung des Urlaubsplans

1. Die Stationsleitung druckt aus, füllt aus und verschickt bis 31. 10. an PCL:
  - a. Das Deckblatt (siehe Anhang dieses Schreibens)
  - b. Monatspläne Januar – Dezember + handschriftlicher Ausfallquote
  - c. Ausdruck PEP -> selektiven Plan drucken -> AA:Urlaubsübersicht Zeitraum Januar bis Dezember des Urlaubsjahres

Nicht: Jahrespläne der einzelnen Mitarbeiter!

2. PCL prüft die vorliegenden Pläne, ggf. erfolgt Rücksprache mit den Bereichen mit der Aufforderung zur Korrektur. Nach Abstimmung muss sie die vorliegenden Urlaubspläne bis zum 15. 11. an den GB Personal weiterleiten, der wiederum schickt an den Personalrat.

Achtung: Der Urlaubsplan muss vor Jahresbeginn genehmigt sein. Der letzte Sitzungstermin des Personalrats ist immer der letzte Donnerstag vor Heiligabend!

3. Der Urlaubsplan ist nach Zustimmung PCL und PR für Arbeitnehmer und Arbeitgeber verbindlich.
  - a. Bei Änderungen auf Veranlassung des Arbeitgebers muss der Arbeitgeber ggf. dadurch verursachte Kosten (Reisestorno) zahlen.
  - b. Änderungen auf Wunsch des Mitarbeiters können im Tauschverfahren formlos im Bereich geregelt werden (bei gleicher Arbeitszeit).
  - c. Änderungen ohne Tausch oder Tausch zweier Mitarbeiter mit unterschiedlicher Wochenarbeitszeit bedürfen der Genehmigung durch die PCL, hierzu bitte den anhängenden Antrag nutzen.

### Urlaubsplanung von Mitarbeitern mit befristeten Verträgen

Hier gibt es prinzipiell mehrere Varianten:

1. Die Mitarbeiter werden nicht eingeplant, sondern nutzen bei Vertragsverlängerung den Antrag zur Urlaubsänderung. Nachteil: Urlaubszeiten sind nur in Monaten <14% zusätzlich möglich, dies sind meist nicht die beliebtesten Monate.
2. Die Mitarbeiter werden bis zum Vertragsende eingeplant, dies führt u. U. zu einer vermeidbaren Stückelung des Urlaubs.
3. Die Mitarbeiter werden, wenn eine Vertragsverlängerung beabsichtigt ist, gleich ganzjährig geplant. In diesem Fall muss aber Arbeitszeit und Urlaubsausfall in die Berechnung der Ausfallquote einfließen.

### Beispielrechnung


Ein Mitarbeiter (nicht in PEP!) mit 75% Arbeitszeit möchte im Juli 3 Wochen Urlaub haben. Der Bereich hat laut PEP -> Auswertungen -> 3:05 Urlaubsausfall 319,8 Stunden Urlaubsausfall und 2063,1 Stunden Sollzeit.

$319,8 + 15 \text{ (Arbeitstage in drei Wochen)} \times 5,85 \text{ (Stunden pro Arbeitstag bei 75\%)} = 407,55 \text{ Urlaubsausfall}$

$2063,1 \text{ Stunden Sollzeit} + 134,33 \text{ Sollzeit des Mitarbeiters bei 75\% lt. PEP} = 2197,43 \text{ Sollzeit}$

$(407,55 \times 100) : 2197,43 = 18,54 \rightarrow \text{leider kein Urlaub möglich!}$

Seite 3 von 7	Revision 2.0	Letzte Überprüfung: 1. 10. 2012	Erstellt: PCL, PSL, PFL CC 13 Geprüft: PD-Ref. C. Oppermann
	Freigabe am: 15. 6. 2009	Nächste Überprüfung: 1. 10. 2014	Freigegeben: PCL 13, D. Hildebrand

Thema: Urlaubsplanung	Campus: CCM, CVK	
	Geltungsbereich: Pflege- und Funktionsdienst des CC 13	


### Übertragung von Resturlaub

1. Eine Übertragung bis zum 31. 3. des nächsten Jahres ist formlos möglich.
2. Über diesen Zeitpunkt hinaus kann der Urlaub nur aus zwei Gründen übertragen werden: Krankheit des Arbeitnehmers und betriebliche Gründe. Hierzu ist die Beantragung bei der Personalsachbearbeiterin im GB Personal zwingend erforderlich (Ausnahme Elternzeit, siehe dort). Formular siehe GB Personal / Formulare. Die Beantragung erfolgt stets durch den Arbeitnehmer. Dies gilt auch für ausgesteuerte Mitarbeiter.
3. Bei Übertragung aus betrieblichen Gründen verfällt der Urlaub unwiderruflich, wenn
  - vor dem 31. 3. kein Antrag auf Übertragung gestellt wurde
  - der Urlaub dann nicht vor dem letzten Werktag im Mai angetreten wurde
  - oder der übertragene Urlaub nach dem 31. 5. unterbrochen wurde.
4. Bei Übertragung wegen Krankheit des Arbeitnehmers verfällt der Urlaub laut neuer Rechtsprechung des BAG nicht, allerdings muss der Arbeitnehmer auch hier seine Ansprüche bis spätestens 30. 6. des Folgejahres unter Hinweis auf das BAG-Urteil schriftlich geltend machen.

### Arbeit im Urlaub?

Diese Frage ist noch nicht abschließend geklärt. Laut GB Personal schreibt das Urlaubsgesetz einen Mindesterholungsurlaub von 24 Tagen vor (§ 3). In diesem Zeitraum darf nicht gearbeitet / keiner Nebentätigkeit nachgegangen werden. Gewährt hingegen der Arbeitgeber mehr als 24 Tage, darf der Arbeitnehmer in dem Differenzzeitraum seiner Nebentätigkeit nachgehen, allerdings nicht bei dem gleichen Arbeitgeber! Laut § 8 des Gesetzes darf allerdings während des Urlaubs gar keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit geleistet werden.

Seite 4 von 7	Revision 2.0	Letzte Überprüfung: 1. 10. 2012	Erstellt: PCL, PSL, PFL CC 13 Geprüft: PD-Ref. C. Oppermann
	Freigabe am: 15. 6. 2009	Nächste Überprüfung: 1. 10. 2014	Freigegeben: PCL 13, D. Hildebrand

Thema: Urlaubsplanung	Campus: CCM, CVK	 <small>UNIVERSITÄTSMEDIZIN BERLIN</small>
	Geltungsbereich: Pflege- und Funktionsdienst des CC 13	

Deckblatt Urlaubsplan

CC 13

- CVK
- CCM
- CBF

Bereich / Station \_\_\_\_\_

## Urlaubsplan 20\_\_

Erstellt am \_\_\_\_\_

Von \_\_\_\_\_

Unterschrift Stationsleitung

Genehmigt am \_\_\_\_\_

Von \_\_\_\_\_


Unterschrift PCL 13

Genehmigt am \_\_\_\_\_

Von \_\_\_\_\_

Unterschrift Personalrat

Seite 5 von 7	Revision 2.0	Letzte Überprüfung: 1. 10. 2012	Erstellt: PCL, PSL, PFL CC 13 Geprüft: PD-Ref. C. Oppermann
	Freigabe am: 15. 6. 2009	Nächste Überprüfung: 1. 10. 2014	Freigegeben: PCL 13, D. Hildebrand

Thema: Urlaubsplanung	Campus: CCM, CVK	
	Geltungsbereich: Pflege- und Funktionsdienst des CC 13	

Antrag auf Änderung des Urlaubs

Station / Bereich

Datum

.....  
Name, Vorname

.....  
Wochenarbeitszeit

.....  
Telefon

.....

.....

An die  
Pflegerische Centrumsleitung

## Antrag auf Änderung des Urlaubs

Geplanter Urlaub laut Urlaubsplan von ..... bis .....

Gewünschter neuer Urlaub von ..... bis .....

Stellungnahme der Stationsleitung, wenn aus ihrer Sicht der Urlaub nicht genehmigt werden kann:

---



---




---

\_\_\_\_\_  
Unterschrift  
Antragsteller

\_\_\_\_\_  
Unterschrift / genehmigt  
Stationsleitung

\_\_\_\_\_  
Unterschrift / genehmigt  
Centrumsleitung

Seite 6 von 7	Revision 2.0	Letzte Überprüfung: 1. 10. 2012	Erstellt: PCL, PSL, PFL CC 13 Geprüft: PD-Ref. C. Oppermann
	Freigabe am: 15. 6. 2009	Nächste Überprüfung: 1. 10. 2014	Freigegeben: PCL 13, D. Hildebrand

Thema: Urlaubsplanung	Campus: CCM, CVK	 <small>UNIVERSITÄTSMEDIZIN BERLIN</small>
	Geltungsbereich: Pflege- und Funktionsdienst des CC 13	

Verzicht auf ein freies Wochenende vor oder nach dem Urlaub

Station / Bereich

Datum

.....  
Name, Vorname

.....  
Wochenarbeitszeit

.....  
Telefon

.....

.....

An die  
Pflegerische Stationsleitung

Verzicht auf ein freies Wochenende vor oder nach dem Urlaub

Sehr geehrte/r Herr / Frau .....,

hiermit verzichte ich auf eines der beiden mir laut Tarifvertrag § 31 (Die Wochenenden unmittelbar vor oder nach einem mindestens 5-tägigen Urlaub bleiben arbeitsfrei, d.h. dass bei einem Urlaubsbeginn an einem Montag das vorhergehende und bei einem Urlaubsende am Freitag das folgende Wochenende arbeitsfrei ist. Vor einem Urlaubsbeginn ist kein Nachtdienst und keine Rufbereitschaft zu planen. Im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer kann hiervon abgewichen werden.) zustehenden freien Wochenenden bei meinem geplanten Urlaub laut Urlaubsplan von ..... bis ....., .

Mit freundlichen Grüßen

.....  
(Unterschrift des Mitarbeiters)

Seite 7 von 7	Revision 2.0	Letzte Überprüfung: 1. 10. 2012	Erstellt: PCL, PSL, PFL CC 13 Geprüft: PD-Ref. C. Oppermann
	Freigabe am: 15. 6. 2009	Nächste Überprüfung: 1. 10. 2014	Freigegeben: PCL 13, D. Hildebrand