Die Möglichkeiten der Urlaubsberechnung mit MEP24web

Grundregeln:

1. Wir empfehlen für alle Fehlzeiten die gleiche Berechnungseinstellung zu nutzen. Einzige Ausnahme bei 1/5 oder 1/6: Einzelne Krankheits- bzw. Urlaubstage = „Planzeit = Fehlzeit".

2. Zeit ist Geld. Wir von MEP24 müssen uns bewusst sein, dass alle Aussagen zu Buchungen im Zeitkonto und im Urlaubskonto „geldwert" sind. „Buchen Sie diese 5 Std. einfach aus" ist genauso so, wie „100 € fehlen in der Kasse? Macht nichts, einfach ausbuchen". Es ist deshalb ein sehr sensibles Thema!

3. Für jede Einstellung kann man Vor- und Nachteile finden. Es gibt auch nicht die gerechte oder die ungerechte Einstellung. Wichtig ist, dass alle Mitarbeiter immer gleichbehandelt werden.

4. Am Anfang steht die Berechnung des Urlaubsanspruchs. „Ich habe 30 Tage Urlaub" kann 5 oder 6 Wochen bedeuten, je nachdem, ob die 5- oder die 6-Tagewoche die Basis ist.

   In Deutschland gilt gesetzlich / tariflich die 5-Tagewoche.

   Industrie, Verwaltung, usw. arbeiten von Montag bis Freitag, Samstag ist frei.
   Im Handel / bei Apotheken verteilen sich die 5 Arbeitstage auf die 6 Werktage von Montag bis Samstag. Der freie Tag kann an jedem beliebigen Wochentag erfolgen.
   Die Urlaubsberechnung erfolgt auf der Basis der 5-Tagewoche, wenn der Samstag kein regelmäßiger Arbeitstag ist.
   Die Urlaubsberechnung erfolgt auf Basis der 6-Tagewoche, wenn sich die 5 Arbeitstage auf die 6 Werktage Montag bis Samstag verteilen.
   5- oder 6-Tagewoche (1/5- oder 1/6-Berechnung) – führen zum gleichen Ergebnis.
   Bei einem Arbeitsvertrag von 40 Std. hat man 5 Urlaubstage pro Woche in der Industrie (5 x 8 Std. = 40 Std., Samstag immer „0" Std.).
   Im Handel / in Apotheken verteilen sich 6 x 6:40 Std. auf die 6 Werktage Montag bis Freitag.
   1 Urlaubstag ist: 5-Tagewoche: 40/5 = 8:00 Std. 6-Tagewoche: 40/6 = 6:40 Std. 5 x 8 = 40 Std., 6 x 6:40 = 40 Std.
   Eine Urlaubswoche hat also in beiden Berechnungs-Modellen den Wert von 40 Std.

1) Die gesetzliche Einstellung: Urlaube in Tagen

Unabhängig davon, wie der Mitarbeiter täglich arbeitet, wird jeder Tag als 1 Urlaubstag gewertet. Das bedeutet: Arbeitszeit am Montag 9:00 Std. = 1 Urlaubstag, Arbeitszeit am Mittwoch 5:00 Std. = 1 Urlaubstag.

Dies entspricht exakt dem Mindesturlaubsgesetz und auch Gewerkschaften sehen das so, dass ein Urlaubstag nicht in Stunden bewertet wird. Problematisch ist dies aber bei sehr verschiedenen Arbeitszeiten, wenn die Einsatzplanung, also der geplante Arbeitstag, mal 5 oder auch 9 Stunden lang sein kann.

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz)
§ 3 Dauer des Urlaubs
(1) Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 24 Werktage bei 6-Tage-Woche und 20 Tage bei 5-Tage-Woche.
(2) Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind.

Urlaubsanspruch errechnen

Der Mitarbeiter hat, als Beispiel, einen Urlaubsanspruch von 32 Tagen. Bei einer 5-Tage-Woche sind dies 6 Wochen und 2 Tage, bei einer 6-Tage-Woche sind dies 5 Wochen und 2 Tage. Ein Wert in Stunden wird nicht ermittelt. Allerdings entspricht eine Urlaubswoche der vertraglichen Arbeitszeit.

Einstellung in MEP24web

1. Urlaubsanspruch eintragen (5- oder 6-Tage-Woche):
2. Konfiguration -> Einstellungen -> dritter Reiter „Urlaubsmodelle“ -> „Modell: Standard“
3. Konfiguration -> Stammdaten -> Ebene der Organisation auswählen -> Einstellungen -> zweiter Reiter „Aktivitäten“ -> Urlaub wählen und die Berechnungseinstellung „Plan = Fehlzeit“ hinterlegen

Urlaubsbuchung

Bei einer Urlaubsbuchung für eine komplette Urlaubswoche werden 5 bzw. 6 Tage (je nach Einstellung) vom Urlaubskonto abgebucht. Der Wert der Urlaubstage im Zeitkonto entspricht exakt der geplanten Arbeitszeit. Bei einzelnen Urlaubstagen erfolgt ebenfalls eine Umwandlung der geplanten Arbeitszeit in einen Urlaubstag.

Vorteile / Nachteile

Wenn ein Mitarbeiter z.B. in einem Schichtsystem (einer Rollierung) mit einer kurzen und einer langen Woche arbeitet, z.B. Vertrag 40 Std. mit einer kurzen von Woche 36 Std. und einer langen Woche mit 44 Std., dann hat er einen Nachteil in der kurzen Woche, weil die Urlaubstage nur 36 Std. ergeben (also 4 Std. minus) und einen Vorteil von 4 Std. in der langen Woche.
Bei Resturlaubstagen kann es zu Diskussionen kommen, weil der Mitarbeiter seine beiden Resturlaubstage am Montag (9 Std. geplante Arbeitszeit) und nicht am Mittwoch (5 Std. geplante Arbeitszeit) nehmen will.

Dieses Modell funktioniert nur, wenn es einen Grundplan / eine Rollierung gibt. Bei flexiblen Mitarbeitern / bei Springern müsste man zuerst einen fiktiven Arbeitsplan erstellen und diesen dann mit Urlaub überschreiben.

Fragen wirft diese Methode auch auf, wenn die regelmäßig geplante Arbeitszeit nicht der Vertragszeit entspricht. Beispiel: Der Vertrag ist 40 Std. pro Woche, die geplante Arbeitszeit ist an 5 Tagen aber nur 38 Std. pro Woche, weil man 2 Std. Reserve einplanen will.
In einer Urlaubswoche entstehen so immer 2 Minus-Stunden (Vorteil für den Arbeitgeber).

2) Die tarifliche Apotheken-Einstellung: §4 BRTV

Für den Mitarbeiter wird eine Musterwoche erstellt. Seine Vertragszeit, z.B. 40 Std. pro Woche, wird auf diese Musterwoche aufgeteilt. Das Beispiel ist von ADA/ADEXA

Woche	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Summe
Soll-Std.	7	7	8	7	7	4	40 Std.

Die Verteilung kann auch „regelmäßig“ auf die einzelnen Tage erfolgen.

Bei einer kompletten Urlaubswoche werden 6 Tage verbucht, die den Wert von 40 Std. ergeben. Einzelne Urlaubstage haben den Wert, der an diesem Tag hinterlegt ist.

Urlaubsanspruch errechnen

Der vertragliche / tarifliche Urlaubsanspruch wird ermittelt und – siehe Einstellung – eingetragen. Die Bewertung erfolgt grundsätzlich auf Basis der 6-Tagewoche.

Einstellung in MEP24web

1. Urlaubsanspruch eintragen:
2. Konfiguration -> Einstellungen -> dritter Reiter „Urlaubsmodelle“ -> „Modell: Standard“
3. Konfiguration -> Stammdaten -> Ebene der Organisation auswählen -> Einstellungen -> zweiter Reiter „Aktivitäten“ -> Urlaub wählen und die Berechnungseinstellung „Regelmäßige Arbeitszeit“ hinterlegen
4. Konfiguration -> Stammdaten -> Mitarbeiter auswählen -> Arbeitsvertrag bearbeiten -> Regelmäßige Arbeitszeit -> Aktivieren -> Die Stunden eintragen -> Übernehmen.

Urlaubsbuchung

Im Planer werden der Urlaubstag / die Urlaubstage / die Urlaubswochen eingetragen. Anhand der Musterwoche ist ein Urlaubstag so viel wert, wie es in dieser Tabelle festgelegt ist. Eine komplette Urlaubswoche ist immer 40 Std. wert, einzelne Urlaubstage schwanken zwischen 4 Std. (Samstag) und 8 Std. (Mittwoch).

Vorteile / Nachteile

Der große Vorteil für Apotheken ist, dass man sich so verhält, wie es Arbeitgeberverband und Gewerkschaft vereinbart haben. Bei flexiblen Mitarbeitern gibt es nicht Glück oder Pech bei Fehlzeiten (also auch bei Feiertagen und Krankheit), sondern die Basis ist einmal mit der Musterwoche festgelegt und damit für alle Fehlzeiten gültig.
Das bedeutet auch:
Eine komplette Urlaubswoche hat wie oben gezeigt, den Wert der vertraglichen Wochenarbeitszeit.
Aber: 3 Tage Urlaub von Montag bis Mittwoch = 22 Std., 3 Tage Urlaub von Don bis Samstag = 18 Std.

3) Urlaub in Tagen – mit 1/6 oder 1/5 der Wochen-AZ

Diese Einstellung entspricht nicht dem Mindesturlaubsgesetz, weil die Urlaubstage mit 1/6 oder 1/5 berechnet und bewertet werden.

Diese Einstellung wird in vielen Handelsbetrieben verwendet, weil die tägliche Arbeitszeit flexibel, also verschieden lang, ist. Jeder Urlaubstag ist mit der 1/6-Einstellung immer „gleich lang".
Beispiel: Vertrag 40 Std., 1 Urlaubswoche = 6 Urlaubstage. 1 Urlaubstag = 40 / 6 = 6:40 Std. Eine Urlaubswoche ist also immer 40 Std. wert. Einzelne Urlaubstage sind immer 6:40 Std. wert, unabhängig davon, wie der Mitarbeiter gearbeitet hätte.
Arbeitszeit am Montag 8:00 Std., bei 1 Urlaubstag werden nur 6:40 Std. gutgeschrieben, allerdings auch nur 6:40 Std. vom Urlaubskonto abgebucht.
Arbeitszeit am Samstag 4:00 Std., bei 1 Urlaubstag werden 6:40 Std. (und nicht nur 4 Std.) im Zeitkonto gutgeschrieben und vom Urlaubskonto abgebucht.

Die 1/6-Einstellung wird verwendet, wenn sich die Arbeitszeiten auf 6 Wochentage verteilen, der freie Tag ist an einem beliebigen Wochentag (40 / 6 = 6:40 Std. pro Tag).
Die 1/5-Einstellung wird verwendet, wenn sich die regelmäßige Arbeitszeit auf die 5 Wochentage Montag bis Freitag mit einem immer freien Samstag verteilen (40 / 5 = 8:00 Std. pro Tag).

Beide Einstellungen führen zum gleichen Ergebnis, Beispiel Vertrag 40 Std. pro Woche:
1/6: 6 Urlaubstage für eine Urlaubswoche = 6 x 6:40 Std. = 40:00 Std.
1/5: 5 Urlaubstage für eine Urlaubswoche = 5 x 8:00 Std. = 40:00 Std.

Urlaubsanspruch errechnen

Ist die Basis die 5- oder die 6-Tagewoche?
Tariflich / vertraglich wird der Urlaubsanspruch ermittelt, z.B. 32 Tage. Man erkennt dann sofort, dass 32 Urlaubstage 213:20 Std. wert sind (6 Tagewoche: 32 Urlaubstage x 6:40 Std. = 213:20 Std.). Oder: 25 Urlaubstage sind 200 Std. wert (5 Tagewoche: 25 Urlaubstage x 8 Std. = 200 Std.).

Einstellung in MEP24web

1. 5- oder 6-Tagewoche:
2. Konfiguration -> Grundeinstellungen -> dritter Reiter „Urlaubsmodelle" -> „Modell: Standard" oder „Bewertet" – je nachdem ob man auf dem Urlaubskonto Stunden oder Tage sehen möchte
3. Konfiguration -> Stammdaten -> Ebene der Organisation auswählen -> Einstellungen -> zweiter Reiter „Aktivitäten" -> Urlaub wählen und die Berechnungseinstellung „1/x der Wochen-AZ"

Urlaubsbuchung

Bei einer Urlaubsbuchung werden Urlaubstage mit dem Wert 1/5 oder 1/6 vom Urlaubskonto abgebucht und im Zeitkonto gutgeschrieben. Der eingestellte Wert (1/5 = 8 Std. oder 1/6 = 6:40 Std.) ist bei einzelnen Urlaubstagen nicht änderbar!

Vorteile / Nachteile

Jeder Urlaubstag hat einen immer festen Wert in Stunden (1/5 = 8 Std., 1/6 = 6:40 Std.). Es gibt also nicht „Glück oder Pech" wie im eingangs beschriebenen rein gesetzlichen Modells, wenn der Urlaubstag auf einen langen oder kurzen Arbeitstag fällt.
Das Modell muss erklärt werden. Mitarbeiter beschweren sich:
„Ich kriege am Montag minus, weil die mir nur 6:40 Std. und nicht 9 Std. wie geplant gutschreiben."
„Die ziehen mir für den freien Tag einen Urlaubstag ab!"
„Am Samstag nehme ich nicht den letzten Resturlaubstag, da würde ich ja nur 4 Std. arbeiten".

Alle Aussagen sind richtig und trotzdem in der Bewertung falsch:
Ja, am Montag werden nur 6:40 Std. gutgeschrieben. Es werden aber auch nur 6:40 Std. (1 Urlaubstag) vom Urlaubskonto abgebucht.
Am freien Tag wird ein Urlaubstag nicht nur vom Urlaubskonto abgebucht, sondern auch auf dem Zeitkonto gutgeschrieben. An einem freien Tag würden 0:00 Std. im Zeitkonto stehen, mit der Urlaubsbuchung stehen aber 6:40 Std. im Zeitkonto.
Am Samstag nicht nur 4 Std., so wäre die Arbeitszeit, sondern 6:40 Std. (1 Urlaubstag) gutgeschrieben. Man hat also 2:40 Std. mehr auf dem Zeitkonto.

4) Urlaub in „bewertet“ mit Planzeit=Fehlzeit

Diese Einstellung entspricht nicht dem Mindesturlaubsgesetz!

Sie berechnen den Urlaubsanspruch in Stunden, z.B. Vertrag 40 Std. pro Woche, 5 Wochen Urlaubsanspruch: Der Mitarbeiter hat 5 x 40 Std. = 200 Std. Urlaubsanspruch.
Im Urlaubskonto des Mitarbeiters werden Tage hinterlegt („der Urlaubsanspruch“), die Tage werden dann automatisch in Stunden umgerechnet auf der Basis der 5- oder der 6-Tagewoche.
In der Folge werden nicht mehr Urlaubstage gebucht, sondern nur noch Urlaubsstunden.

Urlaubsanspruch errechnen

Der Mitarbeiter hat 5 Wochen Urlaub, dann sind dies 200 Urlaubsstunden (5 Wochen x 40 Std. Vertrag).
Hat man als Basis die Urlaubstage, ist zu klären, ob die Basis die 5- oder die 6-Tagewoche ist.
Der Mitarbeiter hat 32 Urlaubstage, dann sind dies 213:20 Std. (6-Tagewoche, 40 Std. Vertrag, 40/6 = 6:40 Std. 32 x 6:40 Std. = 213:20 Std.)
Der Mitarbeiter hat 25 Urlaubstage, dann sind das 200 Std. (5-Tagewoche, 40 Std. Vertrag, 40/5 = 8 Std., 40 x 8 = 200 Std.).

Einstellung in MEP24web

1. Konfiguration -> Grundeinstellungen -> dritter Reiter „Urlaubsmodelle“ -> „Modell: Bewertet“
2. Konfiguration -> Stammdaten -> Ebene der Organisation auswählen -> Einstellungen -> zweiter Reiter „Aktivitäten“ -> Urlaub wählen und die Berechnungseinstellung „Plan = Fehlzeit“

Urlaubsbuchung

Bei einer Urlaubsbuchung werden im Zeitkonto die Stunden verrechnet, die der Mitarbeiter arbeiten würde. Es werden also exakt die geplanten Arbeitsstunden in Urlaubsstunden umgewandelt (und entsprechend vom Urlaubskonto abgebucht). Das Zeitkonto ist somit identisch wie bei Arbeitszeiten.

Vorteile / Nachteile

Wenn der Mitarbeiter eine lange und eine kurze Woche hat (36 Std. kurz, 44 Std. lang), dann hat er in der kurzen Urlaubswoche 4 Minusstunden und in der langen Urlaubswoche 4 Überstunden. Das Zeitkonto, sowie das Urlaubskonto ist zwar identisch wie in einer Arbeitswoche (das ist häufig der ursächliche Wunsch für diese Einstellung) aber es bedeutet halt auch, dass man im Zeitkonto Schwankungen hat und dass die Anzahl der Urlaubstage lediglich in den Drucklisten sichtbar ist.
Das Ergebnis im Übrigen ist identisch, ob Sie mit 1/6 oder Planzeit=Fehlzeit arbeiten.
Der Mitarbeiter hat, Basis 40 Std. pro Woche, 5 Wochen Urlaub:
1/6 = 30 x 6:40 Std. = 200 Urlaubsstunden. Planzeit=Fehlzeit = 5 Wochen x 40 Std. = 200 Urlaubsstunden.

5) Urlaube in Stunden (Österreich / Schweiz)

Sie berechnen den Urlaubsanspruch in Stunden, z.B. Vertrag 40 Std. pro Woche, 5 Wochen Urlaubsanspruch: Der Mitarbeiter hat 5 x 40 Std. = 200 Std. Urlaubsanspruch.

Der Urlaub wird direkt im Urlaubskonto mit Stunden hinterlegt.

Diese Methoden haben wir von Schweizer- / Österreichischen-Kunden übernommen. Ob dies zu 100% Gesetz und Tarifvertrag entspricht ist noch nicht geklärt.

Auszug aus dem Urlaubsgesetz (Österreichische Apothekerkammer):
§ 2. (1) Dem Arbeitnehmer gebührt für jedes Arbeitsjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage.

Das heißt, die Regelung ist ähnlich wie in Deutschland!

Einstellung in MEP24web

3. Konfiguration -> Grundeinstellungen -> dritter Reiter „Urlaubsmodelle“ -> „Modell: Stunden“
4. Fehlzeitenberechnung wählen:

Es können alle Berechnungseinstellungen gewählt werden:

- **1/X der WochenAZ:** Hier wird die im Arbeitsvertrag hinterlegte Wochen Arbeitszeit durch die in den Einstellungen hinterlegte Grundlage geteilt. Jeder Tag an dem eine Fehlzeit mit dieser Berechnungsmethode hinterlegt ist, wird also zum Beispiel mit 1/5 oder 1/6 der WochenAZ auf dem Zeitkonto angerechnet.

- **Plan = Fehlzeit:** Bei einer Urlaubsbuchung werden im Zeitkonto die Stunden verrechnet, die der Mitarbeiter arbeiten würde.
  Wenn der Mitarbeiter eine lange und eine kurze Woche hat (36 Std. kurz, 44 Std. lang), dann hat er in der kurzen Urlaubswoche 4 Minusstunden und in der langen Urlaubswoche 4 Überstunden.

- **Regelmäßige AZ:** Mitarbeiter erhalten für einen Urlaubstag die Stunden, die im Arbeitsvertrag für jeden einzelnen Arbeitstage als Musterwoche hinterlegt wurde.

Grundsätzliches zur Einstellung der Urlaubsberechnung

In den Beispielen werden nur die Urlaubseinstellungen beschrieben. Natürlich gelten die Einstellungen immer für alle Fehlzeiten!

Wenn man in den „Grundeinstellungen Fehlzeiten“ z.B. §4 BRTV wählt, dann sieht es so aus:

Fehlzeiten nach §4 BRTV
- Feiertage §4 BRTV
- Krankheit §4 BRTV
- Urlaube §4 BRTV.

Es ist nicht möglich, z.B. Feiertage nach 1/6 zu bewerten, denn dann würden wir ja tatsächlich „betrügen“, denn §4 BRTV muss tarifvertraglich für alle Fehlzeiten gelten.

Die Nichtveränderbarkeit der Einstellung einzelner Fehlzeiten gilt auch für „Gesetzlich“, da müssen alle 3 Fehlzeiten identisch berechnet werden.

Es mag sein, z.B. bei „Urlaube nur in Stunden“ oder 1/X, dass die anderen Fehlzeiten nach unterschiedlichen Methoden möglich sein sollen.

Offene Punkte

Anteiliger Urlaub:

A) Beginn und Ende der Beschäftigung innerhalb eines (Kalender-)Jahres

B) Beschäftigungswechsel: von Teilzeit auf Vollzeit oder umgekehrt.
Der pro-rata-temporis-Grundsatz (BurlG) darf zwar grundsätzlich bei Teilzeitbeschäftigten angewendet werden, aber nicht nachträglich auf einen Anspruch, der in der Zeit der Vollzeitbeschäftigung erworben wurde. Dies gilt allerdings lediglich, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich nicht die Möglichkeit gehabt hat, den Urlaub vor dem Wechsel zu nehmen.
Aussage einer Tarifanwältin: Ich rate, dass man den anteiligen Urlaub gesamt nimmt, bevor man den Arbeitsvertrag wechselt.

C) Punkte A) und B) treten gleichermaßen ein.