

Berechnung von Urlaubskennzahlen als Kernelement der Jahresurlaubsplanung

Teil 2 der Blitzlichtserie über die Bedeutung von Dienstplanung im Kontext der Arbeitgeberattraktivität



Fällt trotz Jahresurlaubsplanung Ihre Dienstplanung auch bei der ersten Krankmeldung in sich zusammen? Foto: AdobeStock/Monkey Business

Eine Jahresurlaubsplanung gehört bereits in vielen Einrichtungen zum Standard-Instrumentarium eines jeden Dienstplanverantwortlichen. Trotzdem kommt es unterjährig insbesondere in beliebten Urlaubsmonaten regelmäßig zu Kompensationsschwierigkeiten.

Urlaub ist eine langfristige planbare Ausfallart. Dabei

können in der Praxis die Interessenlagen der Mitarbeitenden und der Dienstplanverantwortlichen kollidieren. Für die Mitarbeitenden ist es wichtig, den Urlaub wie gewünscht gewährt zu bekommen. Einige Urlaubstage für spontane Ereignisse und Events wie etwa Hochzeiten oder Konzerte „aufzuheben“ wird ebenfalls oft gewünscht.

Für die Dienstplanverantwortlichen ist dagegen der Vorlauf der Urlaubsplanung sowie die Anzahl zeitgleich im Urlaub befindlicher Mitarbeitender von großem Interesse. Schließlich sollen sowohl möglichst alle Urlaubstage innerhalb des Urlaubsjahres (i.d.R. Urlaubsjahr = Kalenderjahr) verplant werden und gleichzeitig müssen stets ausreichend Mitarbeitende zur Dienstabdeckung verfügbar sein.

Um möglichst beide Interessenlagen zu vereinen, ist es wichtig, Grundsätze für die Urlaubsplanung zu vereinbaren. Die Zeitschiene der Urlaubsantragsstellung und -genehmigung spielt dabei eine essenzielle Rolle. Empfehlenswert ist, die Urlaube beispielsweise bis Ende Oktober des Vorjahres zu beantragen und bis Ende November zu genehmigen. Zudem ist anstelle einer geballten Urlaubsabwesenheit in einzelnen Zeiträumen wie etwa den Sommerferien, eine gleichmäßige Verteilung der Urlaubstage

über das gesamte Urlaubsjahr ratsam. Ferner ist es von Relevanz, ob der gesamte Urlaubsanspruch oder nur ein Teil verplant wird. Je mehr Urlaubstage im Vorfeld verplant werden, desto

Klare Grundsätze helfen, Urlaubswünsche und Dienstplananforderungen in Einklang zu bringen.

mehr Planungssicherheit haben die Mitarbeitenden und desto besser kann in der Dienstplanung die Kompensation erfolgen. Dabei sollte man etwaige zu erwartende Zusatzurlaubstage aus Schicht- und Wechsel-

schichtarbeit ebenfalls bei der Planung berücksichtigen.

Um herauszufinden, wie viele Mitarbeitende mindestens und maximal zeitgleich in Urlaub sein dürfen, hat sich in der Praxis die Berechnung und Anwendung von Urlaubskennzahlen bewährt. Wollen zeitgleich mehr Mitarbeitende in Urlaub, als die Abteilung verkraften kann, muss nach sozialen Gesichtspunkten priorisiert werden, welchen Mitarbeitenden vorrangig der Urlaub gewährt wird.

Wenn die definierten Grundsätze im Prozess der Jahresurlaubsplanung verankert werden, können sowohl die Urlaubswünsche der Mitarbeitenden als auch die Kompensation ohne Besetzungseinbußen in der Dienstplanung berücksichtigt werden.

Der Autor, Artjom Khritchenko, ist Seniorberater für Arbeitszeitmanagement und Dienstplanung bei der rosenbaum nagy unternehmensberatung.