

Abwesenheitsplanung (1/2)

Beispiel 1

- „Die Führungskraft stellt eine jahresbezogene, fortlaufend aktualisierte Abwesenheitsplanung der planbaren Ausfallzeiten (Urlaub, Fortbildung, arbeitsfreie Tage etc.) im PEP-System für sämtliche Mitarbeiter sicher.
- Bei der Abwesenheitsplanung wird zunächst vorrangig der Urlaub so verplant, dass der gesamte Jahresurlaubsanspruch der Mitarbeiter innerhalb eines Kalenderjahres gewährt und genommen wird.
- Die Wünsche der Mitarbeiter für die Lage des Urlaubs sind dabei zu berücksichtigen, sofern diesen Wünschen nicht dringende betriebliche Belange entgegenstehen. Ein einvernehmlicher Tausch von Urlaubstagen ist jederzeit unter Information der Führungskraft möglich, sofern die Abdeckung der Qualifikationsanforderungen gewährleistet ist. Darüber hinaus ist dem Wunsch nach Verschiebung von bereits genehmigtem Urlaub innerhalb des Kalenderjahres zu entsprechen, sofern nicht betriebliche Gründe dem entgegenstehen.
- Die Führungskraft legt maximale Urlaubsquoten fest.
- Ebenso wie der Urlaub werden planbare sonstige Abwesenheitszeiten (Freistellungen, Fortbildungen, etc.), sobald sie bekannt sind, im PEP-System eingetragen.“



Abwesenheitsplanung (2/2)

Beispiel 2

- „Der Jahresurlaub ist bis spätestens 31. Januar für das laufende Kalenderjahr zu 80% zu verplanen und muss bis Ende des Kalenderjahres grundsätzlich vollständig verbraucht werden. Ausnahmen sind im Bundesurlaubsgesetz bzw. im jeweils geltenden Tarifvertrag geregelt. Der Urlaubsplan ist von der Führungskraft zeitnah zu genehmigen; zum 01. März gilt er als genehmigt. Die Beantragung, Planung und Genehmigung von Urlaub erfolgt über das PEP-System. Tarifvertraglicher Zusatzurlaub, der ab dem 01.11. eines Jahres entsteht und nicht mehr im laufenden Jahr genommen wird, wird als Resturlaub in das Folgejahr übertragen.
- Von der Führungskraft genehmigte Fortbildungen trägt der Dienstplaner im Rahmen der Dienstplanung ein.
- Arbeitsfreie Tage an Arbeitstagen Montag bis Freitag, sofern diese nicht einzelvertraglich vereinbart sind, bedürfen der Genehmigung der Führungskraft. Aufgrund der Besetzungstärkeplanung bei der Dienstplanung nicht eingeteilte Mitarbeiter werden im PEP-System als arbeitsfrei geplant.“

