

2 Urlaubsrecht und Urlaubsplanung

Urlaub ist jedes Jahr wieder ein Thema in vielen Praxen. Jede Kollegin hofft, dass ihre Urlaubswünsche auch tatsächlich berücksichtigt werden. Sie als Praxismanagerin übernehmen meistens die heikle Aufgabe der Urlaubsplanung.

Nicht selten kommt es unter den Kolleginnen zu Interessenkonflikten, die aus der Welt geschafft werden müssen. Außerdem müssen die Belange der Ärzte berücksichtigt werden, da es z. B. keine Personalengpässe in der Urlaubszeit geben darf. Und die rechtlichen Aspekte dürfen natürlich auch nicht außer Acht gelassen werden. Um das alles zu bewerkstelligen, beginnen Sie frühzeitig mit der Planung.



Definition Erholungsurlaub

Unter Erholungsurlaub versteht man die Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeit zum Zwecke der Erholung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts.

2.1 Die Urlaubsplanung und worauf Sie achten sollten

Als Praxismanagerin können Sie einiges dazu beitragen, die Ärzte bei der Urlaubsplanung zu entlasten. Beginnen Sie spätestens im Herbst des Vorjahres mit der Urlaubsplanung. Wenn Sie die Kollegen erst im März auffordern, sich in eine unverbindliche Urlaubsliste einzutragen, ist Ärger programmiert. Sicher haben einige dann bereits die Ferienplanung mit ihrem berufstätigen Partner abgestimmt. Nur mit einer frühzeitigen Urlaubsplanung stellen Sie die notwendige personelle Besetzung für das laufende Jahr sicher.

Legen Sie eine Urlaubsliste aus

In einem Infobrief an alle fordern Sie die Kolleginnen des Praxisteam auf, sich in die Urlaubsliste einzutragen. Weisen Sie darauf hin, dass diese Liste zunächst unverbindlich, aber ein wichtiges Instrument für Ihre Planung ist. Wichtig ist auch, dass Sie in dem Schreiben klarstellen, dass der Eintrag in diese Urlaubsliste keinesfalls bedeutet, dass der gewünschte Urlaub auch vom zuständigen Arzt so genehmigt wird.



Wann ist ein Urlaubsantrag verbindlich?

Verbindlichkeit tritt erst dann ein, wenn der Urlaub beantragt wurde und eine Bewilligung vom Arzt vorliegt.



Muster-Infobrief Urlaubsplanung

Ein Muster für den „Infobrief Urlaubsplanung“ für Großpraxen mit vielen Mitarbeitern können Sie sich im Downloadbereich herunterladen:

www.medizinische-fachangestellte.de/teilnehmer

Nach welchen Kriterien wird Urlaub gewährt?

Bei der Urlaubsplanung ist es schwer, es allen recht zu machen. Das wissen auch die Mitarbeiter. Als Praxismanagerin sollten Sie aber die gesetzlichen Vorgaben kennen. So bestimmt § 7 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) z. B. ausdrücklich, dass die Wünsche der Mitarbeiter berücksichtigt werden müssen. Dies gilt jedoch nicht, wenn dringende betriebliche Belange bestehen oder Urlaubswünsche anderer Mitarbeiter unter sozialen Gesichtspunkten vorgehen.

Dringende betriebliche Belange, die zur Ablehnung eines Urlaubswunsches führen können, sind beispielsweise ein bereits festgelegter Betriebsurlaub oder fehlende Vertretungsmöglichkeiten.

Unter **sozialen Gesichtspunkten** können die Urlaubswünsche eines anderen Arbeitnehmers entgegenstehen. Bei der Abwägung, wer den Vorrang erhält, sollten Sie folgende Umstände berücksichtigen:

- Schulferien schulpflichtiger Kinder
- Urlaub anderer Familienangehöriger
- Doppelarbeitsverhältnis des Arbeitnehmers
- Alter und Betriebszugehörigkeit
- Urlaubsregelungen der vorangegangenen Jahre, d. h.: Es sollen nicht immer dieselben Arbeitnehmer verzichten.

Die rechtlichen Grundlagen des Urlaubsanspruchs

Urlaub soll der Erholung dienen. Er soll dem Mitarbeiter die Möglichkeit geben, für die Erhaltung und Wiederauffrischung seiner Arbeitskraft zu sorgen. Anspruch auf bezahlten Urlaub hat grundsätzlich jeder Mitarbeiter.

§

Mindesturlaubsanspruch im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)

Als Mindesturlaubsanspruch legt das BUrlG in der 6-Tage-Woche 24 Werktage fest. Rein rechnerisch sind das vier Wochen im Jahr. Bei einer 5-Tage-Woche müssen es mindestens 20 Arbeitstage sein, sodass auch vier Wochen zustande kommen. Diese Mindesturlaubsdauer darf nicht unterschritten werden.

Voraussetzung für den vollen Urlaubsanspruch ist die Erfüllung der Wartezeit von sechs Monaten nach der Einstellung. Davor besteht für den Mitarbeiter lediglich ein Anspruch auf Teilurlaub in Höhe von 1/12 **pro vollen Beschäftigungsmonat**, der allerdings nicht vor Ablauf der Wartezeit gewährt werden muss.

Außerdem ist der Urlaubsanspruch im Manteltarifvertrag für MFAs geregelt. Prüfen Sie, ob der Tarifvertrag für Sie gilt oder die Praxis sich an den Tarifvertrag anlehnt (vgl. Kap. 1.3 „Exkurs: Der Tarifvertrag in der Arztpraxis“).

Den Gesetzestext zum Mindesturlaub finden Sie im Internet auf:

www.gesetze-im-internet.de → Gesetze/Verordnungen → BUrlG

Es steht im freien Ermessen des Praxisinhabers, bereits vor Ende der Wartezeit einer neuen Kollegin den vollen Urlaub zu gewähren. Das sollten Sie mit Ihrem Chef klären und auch bei der Planung berücksichtigen. Wenn eine Kollegin beispielsweise am 1. Januar im Team angefangen hat, muss sonst in der zweiten Jahreshälfte der gesamte Urlaub gewährt werden.



Übung 2: Urlaubsplanung

Gabi fragt Sandra im März: „Ich bin jetzt seit dem 15. Februar in der Praxis – wie kann ich meinen Urlaub planen? Und wie viel Urlaub steht mir eigentlich zu?“

Was wird Sandra antworten?

Die Musterlösung finden Sie am Ende der Lektion.