



5 Urlaubsrecht und Urlaubsplanung

Urlaub ist jedes Jahr wieder ein Thema in vielen Praxen. Jedes Teammitglied hofft, dass seine Urlaubswünsche auch tatsächlich berücksichtigt werden. Sie als Praxismanager/-in übernehmen meistens die heikle Aufgabe der Urlaubsplanung.

Nicht selten kommt es unter den Mitarbeitenden zu Interessenkonflikten, die aus der Welt geschafft werden müssen. Außerdem müssen die Belange der Ärztinnen und 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.

Einfach & verständlich, alle Inhalte werden auf den Punkt gebracht

Klare Struktur der Texte

! Definition Erholungsurlaub

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

5.1 Die Urlaubsplanung und worauf Sie achten sollten

Als Praxismanager/-in können Sie einiges dazu beitragen, die Ärztinnen und Ärzte bei der Urlaubsplanung zu entlasten. Beginnen Sie spätestens im Herbst des Vorjahres mit der Urlaubsplanung. Wenn Sie die Kolleginnen und Kollegen erst im März auffordern, sich in eine unverbindliche Urlaubsliste einzutragen, ist Ärger vorprogrammiert. Sicher haben einige dann bereits die Ferienplanung mit ihrer berufstätigen Partnerin bzw. 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 Informationsbrief an alle fordern Sie die Kolleginnen und Kollegen 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 von der Praxisleitung so genehmigt wird.

! Wann ist ein Urlaubsantrag verbindlich?

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

Wichtige Aussagen sind hervorgehoben

*Praktische Mustervorlagen
im Lerncampus zum
Herunterladen*

↓ Musterinformationsbrief Urlaubsplanung

Ein Muster für den „Informationsbrief Urlaubsplanung“ für Großpraxen mit vielen Mitarbeitenden finden Sie im Downloadbereich dieser Lektion: Startseite Lerncampus → Meine Weiterbildungen → Zum Fernlehrgang → Lektion 7 → Downloads

Nach welchen Kriterien wird Urlaub gewährt?

Bei der Urlaubsplanung ist es schwer, es allen recht zu machen. Das wissen auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Als Praxismanager/-in sollten Sie aber die gesetzlichen Vorgaben kennen. So bestimmt § 7 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) z. B. ausdrücklich, dass die Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt werden müssen. Dies gilt jedoch nicht, wenn dringende betriebliche Belange bestehen oder Urlaubswünsche anderer Teammitglieder 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 den Mitarbeitenden die Möglichkeit geben, für die Erhaltung und Wiederauffrischung ihrer Arbeitskraft zu sorgen. Anspruch auf bezahlten Urlaub hat grundsätzlich jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter.

§ Mindesturlaubsanspruch im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)

Als Mindesturlaubsanspruch legt das BUrlG in der 6-Tage-Woche 24 Werktage fest. Rein rechnerisch sind das 4 Wochen im Jahr. Bei einer 5-Tage-Woche müssen es mindestens 20 Arbeitstage sein, sodass auch 4 Wochen zustande kommen. Diese Mindesturlaubsdauer darf nicht unterschritten werden.

*Sicher informiert, damit
Sie rechtlich alles korrekt
machen*

Voraussetzung für den vollen Urlaubsanspruch ist die Erfüllung der Wartezeit von 6 Monaten nach der Einstellung. Davor besteht 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 der Praxisleitung, bereits vor Ende der Wartezeit einem neuen Teammitglied den vollen Urlaub zu gewähren. Das sollten Sie mit Ihrer Praxisleitung klären und auch bei der Planung berücksichtigen. Wenn eine Kollegin oder ein Kollege beispielsweise am 01.01. im Team angefangen hat, muss sonst in der zweiten Jahreshälfte der gesamte Urlaub gewährt werden.

Übung 5: 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 Lösung finden Sie am Ende der Lektion.

5.1.1 Streitpunkt Betriebsferien

Arztpraxen schließen häufig gerade in den Sommermonaten für ihre Betriebsferien. Manche empfinden diese Praxisferien als „Zwangsurlaub“.

Musterarztpraxis Dres. Sommer

Sandra spricht Herrn Dr. Sommer im September auf die Urlaubsplanung für das kommende Jahr an: „Dr. Sommer, ich bereite gerade die Urlaubsliste für das nächste Jahr vor. Wann planen Sie die Praxis zu schließen?“

Dr. Sommer zückt seinen Kalender: „Im Februar eine Woche, über Ostern eine weitere. Im Sommer 3 Wochen. Da wir dieses Jahr zwischen Weihnachten und Neujahr arbeiten, haben wir im nächsten Jahr frei. Das sind dann 4 Tage.“

Sandra rechnet nach: „Das macht insgesamt 28 Tage.“

Übungen aus der Praxis mit Musterlösungen: So wenden Sie das Gelernte direkt an

Lernen Sie von der Musterarztpraxis Dres. Sommer

Eine Anordnung von Betriebsurlaub ist möglich

Die Praxisleitung hat das Recht, Betriebsferien festzulegen. Ihr Handlungsspielraum ist allerdings durch das Bundesurlaubsgesetz begrenzt, da die Interessen des Arbeitnehmers berücksichtigt werden müssen.

! Berechtigtes Interesse betrieblicher Art

Wenn eine Ärztin oder ein Arzt einige Elternteile mit schulpflichtigen Kindern beschäftigt, die Betriebsferien aber in den Januar legen will, weil sie oder er begeistert Wintersport betreibt, wird sie oder er mit Ablehnung rechnen müssen – und zwar zu Recht. Es liegt kein berechtigtes Interesse betrieblicher Art vor, das diese Vorgehensweise stützen würde. Anders sieht das sicher während der großen Schulferien im Sommer aus.

Sie erhalten Hinweise auf Stolperfallen und wie Sie sie vermeiden

Kein Vorgriff auf kommenden Urlaub

Gerade zwischen Weihnachten und Neujahr sind Betriebsferien sehr beliebt. Hier sollten Sie rechtzeitig klare Ansagen machen. Denn: Wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übers Jahr den gesamten Urlaub schon in Anspruch genommen haben, darf man ihnen nicht die Betriebsferien am Jahresende vom Urlaubsanspruch des nächsten Jahres abziehen. Das ist unzulässig. Der Arbeitnehmer bleibt in einem solchen Fall berechtigt, im kommenden Jahr dann noch einmal den gesamten Urlaubsanspruch zu verlangen. Den bereits erhaltenen Betriebsurlaub muss er sich nicht abziehen lassen. Daher kündigen Sie Betriebsferien rechtzeitig im Voraus an. Das heißt in diesem Fall spätestens am Anfang des Jahres (im Januar), noch besser am Ende des vorausgehenden Jahres.

So viel darf verplant werden

Ein gewisser Teil des Jahresurlaubs muss zur freien Verfügung des Arbeitnehmers verbleiben. Eine konkrete Höchstgrenze, wie viele Urlaubstage durch Betriebsurlaub belegt werden dürfen, gibt es aber nicht. Das Bundesarbeitsgericht hat immerhin eine Bindung von 60 % des Jahresurlaubsanspruchs für zulässig erachtet (BAG, 28.7.1981, 1 ABR 79/79). 40 % des Jahresurlaubs müssen frei bleiben.



Musterarztpraxis Dres. Sommer

Sandra hat nachgerechnet und ist zu dem Ergebnis gekommen, dass Herr Dr. Sommer beabsichtigt, insgesamt 28 Urlaubstage als Betriebsurlaub zu verwenden.

Neue Kolleginnen und Kollegen erhalten in der Praxis Dres. Sommer insgesamt 27 Urlaubstage. Unter dieser Voraussetzung kann Herr Dr. Sommer höchstens 16 Urlaubstage als Betriebsurlaub festlegen, 11 Urlaubstage müssen frei bleiben.



Betriebsurlaub vertraglich festschreiben

Schreiben Sie den Betriebsurlaub für den Jahreswechsel oder für die Sommerferien bereits im Arbeitsvertrag fest. So beugen Sie bei einer Neueinstellung möglichem Ärger vor.

Wertvolle Tipps aus der Praxis

Wenn in Ihrer Praxis der „Manteltarifvertrag für Medizinische Fachangestellte/Arzthelferinnen“ Anwendung findet, dann ist zu beachten, dass der Tarifvertrag den Angestellten mindestens 2 Wochen Jahresurlaub unter Berücksichtigung eigener zeitlicher Wünsche gewährt. Wird daneben Praxisurlaub angeordnet, muss den Angestellten der genaue Termin spätestens 6 Monate vorher bekannt gegeben werden. Der Urlaub soll unter Berücksichtigung der Belange der Praxis und der Wünsche des Teammitglieds nach Möglichkeit zusammenhängend gewährt und rechtzeitig festgelegt werden.