

Einfach & verständlich,
alle Inhalte werden auf
den Punkt gebracht

Klare Struktur der Texte

Wichtige Aussagen sind
hervorgehoben

Praktische Mustervorlagen
zum Herunterladen

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 oder Personalüberhang 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 möglichst im Herbst des Vorjahres mit der Urlaubsplanung. Wenn Sie die Kollegen erst im März auffordern, sich in eine unverbindliche Urlaubsliste einzutragen, ist Ärger vorprogrammiert. Sicher haben einige dann bereits die Ferienplanung mit dem berufstätigen Partner abgestimmt. Nur mit einer frühzeitigen Urlaubsplanung stellen Sie die notwendige personelle Besetzung für das laufende Jahr sicher.



WICHTIG

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

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.



DOWNLOAD – INFOBRIEF URLAUBSPLANUNG

Ein Muster für den „Infobrief Urlaubsplanung“ für Großpraxen mit vielen Mitarbeitern können Sie sich 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

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, so dass 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 (Kapitel 1.5).

*Sicher informiert,
damit Sie rechtlich alles
richtig machen*

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



ÜBUNG 2

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.

Gabi fragt Sandra im Februar: „Ich bin jetzt seit einem Monat in der Praxis – wie kann ich meinen Urlaub planen?“

Was wird Sandra vorschlagen?

Die Musterlösung finden Sie am Ende der Lektion.

2.1.1 Streitpunkt Betriebsferien

In Arztpraxen wird häufig gerade in den Sommermonaten die Praxis geschlossen und manche empfinden diese Praxisferien als „Zwangsurlaub“.

Lernen Sie von der
Muster-Arztpraxis
Dres. Sommer



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. Ob das geht?“

Eine Anordnung von Betriebsurlaub ist möglich

Der Praxisinhaber hat das Recht, Betriebsferien festzulegen. Sein Handlungsspielraum ist allerdings durch das Bundesurlaubsgesetz begrenzt, da die Interessen des Arbeitnehmers berücksichtigt werden müssen.

Sie erhalten Hinweise
auf Stolpersteine und
wie Sie diese vermeiden



NICHT JEDER BETRIEBSURLAUB IST RECHTENS

Wenn ein Arzt einige Mütter mit schulpflichtigen Kindern beschäftigt, die Betriebsferien aber in den Januar legen will, weil er begeisterter Wintersportler ist, wird 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.

Kein Vorgriff auf kommenden Urlaub

Gerade zwischen Weihnachten und Neujahr sind Betriebsferien sehr beliebt. Hier sollten Sie rechtzeitig klare Ansagen machen. Denn: Wenn die 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.

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.



WEITER IM BEISPIEL

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

Neue Kolleginnen 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.



TIPP

Schreiben Sie den Betriebsurlaub für den Jahreswechsel oder für die Sommerferien bereits im Arbeitsvertrag fest. So beugen Sie bei einer Neueinstellung bereits 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 zwei Wochen Jahresurlaub unter Berücksichtigung eigener zeitlicher Wünsche gewährt. Der Urlaub soll unter Berücksichtigung der Belange der Praxis und der Wünsche der Medizinischen Fachangestellten/Arzthelferin nach Möglichkeit zusammenhängend gewährt und rechtzeitig – mindestens vier Monate vorher – festgelegt werden.

Lösung zu Übung 2

Grundsätzlich hat Gabi keinen Anspruch, während der Wartezeit (der ersten sechs Monate ihrer Beschäftigung) Urlaub zu nehmen. Gleichzeitig erarbeitet sie bereits einen Anspruch auf Urlaub, der dann im zweiten Halbjahr gewährt werden muss. Daher ist es meist besser, innerhalb der ersten 6 Monate Urlaub in dem Umfang zu gewähren, in dem ein Anspruch erarbeitet wurde.