Auch Ihre Praxisperle will mal Urlaub

Klare Absprachen vermeiden Streit

Für viele ist der Urlaub die wichtigste und schönste Zeit des Jahres. Umso ärgerlicher, wenn es Streit um die freien Tage gibt. Dies lässt sich vermeiden, wenn der Praxisinhaber mit seinem Team dies schon möglichst zu Beginn des Jahres zu einem Hauptthema einer Praxisbesprechung macht.

— Schuld an unnützen Auseinandersetzungen sind oft falsche Vorstellungen bezüglich der Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit dem Urlaubsrecht.

Grundsätzlich haben Arbeitnehmer das Recht, sich eine bestimmte Urlaubszeit zu wünschen. Aber: Je kleiner die Praxis, desto stärker treten andere Entscheidungsgesichtspunkte in den Vordergrund: Praxischefs können relativ leicht widersprechen, sofern dringende betriebliche Gründe dagegen sprechen oder vorrangige Urlaubswünsche vorliegen.

Wollen in größeren Praxen mehrere Medizinische Fachangestellte zur gleichen Zeit in Urlaub gehen, muss abgewogen werden. Soziale Gründe sind ein gewichtiges Argument: Helferrinnen mit schulpflichtigen Kindern haben beispielsweise einen Urlaubsanspruch in der Ferienzeit. Muss zu Hause ein Familienangehöriger gepflegt werden, ist der Urlaub unter Umständen abhängig von einem Pflegeplatz in einer Kurzpflege. Dies muss berücksichtigt werden.

Eines sollte allen Beteiligten klar sein: Das Bundesarbeitsgesetz sieht vor, dass einmal im Jahr die Urlaubslänge mindestens zwölf aufeinanderfolgende Arbeitstage betragen muss.

Wenn eine Einigung nicht zustande kommt, darf allerdings ein Arbeitnehmer nicht einfach seinen Urlaub antreten. Solange ein Urlaub nicht ge-

nehmigt ist, kann dieser nicht eigenmächtig genommen werden. Dies kann zumindest eine Abmahnung, wenn nicht sogar eine fristlose Kündigung zur Folge haben. Auch Schadensersatzansprüche bei trotzdem gebuchtem Urlaub gegenüber dem Chef gehen leer aus.

Deshalb sollte eine Urlaubsabsprache immer schriftlich festgehalten werden. Genehmigter Urlaub kann nicht mehr zurückgenommen werden, es sei denn, eine Katastrophe trifft die Praxis. Dann allerdings stehen auch Schadensersatzansprüche zu.

HELMUT WALBERT ■

Sind die Termine klar abgesprochen, steht dem Urlaub nichts im Wege.

Foto: Noam Aromann/Shutterstock

Betriebsferien

Frühzeitig anordnen

Ordnet ein Praxisinhaber frühzeitig „Betriebsferien“ an, müssen die Mitarbeiter zu diesem Zeitpunkt Urlaub nehmen. Die Länge der Betriebsferien bestimmt der Chef. Handelt es sich gleichzeitig um den Jahresurlaub, muss die vorgeschriebene Länge von zwölf aufeinanderfolgenden Arbeitstagen eingehalten werden. Weiterhin sollten die oben angesprochenen sozialen Gesichtspunkte beachtet sein, damit Frust und Unverständnis vermieden werden.

Weit verbreitet ist auch die Vorstellung, dass Urlaub automatisch mit ins nächste Jahr genommen werden

kann. Tatsächlich geht das nur, wenn im laufenden Jahr der Arbeitgeber Urlaubsanträge abgelehnt hat. In diesen Fällen muss der Urlaub allerdings im ersten Quartal des Folgejahres abgefeiert werden.

Gibt es Auseinandersetzungen um den Urlaub, und landen die Streitigkeiten beim Anwalt oder gar vor Gericht, steht dies fast immer im Zusammenhang mit anderen Problemen in der Praxis. In einem intakten Arbeitsverhältnis in einem harmonisierenden Praxisteam werden viele Mitarbeiter ihre persönlichen Ansprüche zurückstellen oder der Praxis angleichen, wenn es um den Urlaub geht.