

DIE PRAKTISCHE FRAGE

Wie bringe ich die Urlaubswünsche meiner Mitarbeiter unter einen Hut?



Mag. Iris Kraft-Kinz

MEDplan 1120 Wien,

Tel. 01/817 53 50-260,

www.medplan.at,

Fragen & Anregungen:

praxis@aerztemagazin.at

BIS ZUM SOMMER ist es noch weit. Und dies ist gut so. Langfristigkeit ist die Voraussetzung für eine gelungene Urlaubsplanung, auch in einer Ordination. Die Rahmenbedingungen sind klar: Der Gang der Dinge darf nicht gefährdet werden. Andererseits sollen die Urlaubsplanungen der Chefin und des Chefs mit den Plänen der Mitarbeiter kompatibel sein. Es macht deshalb bei aller gebotenen Flexibilität Sinn, einige Grundregeln aufzu-

stellen, wie mit Interessenkollisionen umgegangen wird, und dabei auch die gesetzlichen Regelungen im Auge zu behalten.

Es ist stets der Arbeitgeber, der festlegt, wer zu welcher Zeit in Urlaub gehen kann. Dies muss aber unter Berücksichtigung der Wünsche der Arbeitnehmer geschehen. Davon darf er nur abweichen, wenn dringende betriebliche Gründe entgegenstehen oder Terminwünsche anderer Kollegen „vorgehen“. Wenn unentbehrliche Mitarbeiter gleichzeitig auf Urlaub gehen wollen, dann sollte das soziale Ranking in Kraft treten: Familienmütter haben Vorrang vor Alleinstehenden, wenn die Eltern auf die Ferienmonate angewiesen sind. Sonst können Arbeitnehmer, die länger im Betrieb sind, vor Jüngeren den Vorzug bekommen, wenn keine besonderen Gründe vorliegen. Wenn eine Mitarbeiterin mit dem Urlaubsplan nicht einverstanden ist, sollte im Gespräch ein Konsens gesucht werden. Sonst entscheidet der Chef, und zwar ohne Zögern.

Der Arbeitgeber kann Urlaube zwar grundsätzlich nicht einseitig anordnen, bei Betriebsurlauben lässt der OGH gewisse Vereinbarungen zu: Demnach kann über einen gewissen Teil des Urlaubs (laut Rechtssprechung maximal zwei Wochen) eine betriebliche Vereinbarung getroffen werden, wenn dem Arbeitnehmer ein ausreichend langer Teil des Urlaubs für spezielle Urlaubsvereinbarungen entsprechend seinen individuellen Bedürfnissen verbleibt.