

DIE PRAKTISCHE FRAGE

Wie ordne ich die Urlaubswünsche meiner Mitarbeiter möglichst gerecht?



Mag. Iris Kraft-Kinz
MEDplan 1120 Wien,
Tel. 01/817 53 50-260,
www.medplan.at,
Fragen & Anregungen:
praxis@aerztemagazin.at

LANGFRISTIGKEIT IST die Voraussetzung für eine gelungene Urlaubsplanung – auch in einer Ordination. Die Rahmenbedingungen sind dabei klar: Der Ordinationsablauf darf durch die Absenzen nicht gefährdet werden. Andererseits sollen die Urlaubsplanungen der Chefin und des Chefs mit den Plänen ihrer Mitarbeiter kompatibel bleiben. Daher macht es Sinn, einige Grundregeln aufzustellen, wie mit Interessenkollisionen umgegangen wird und die gesetzlichen Regelungen im Auge behalten werden. 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 Rechtsprechung maximal zwei Wochen) eine Vereinbarung getroffen werden, wenn dem Arbeitnehmer ein ausreichend langer Teil des Urlaubs für spezielle Urlaubsvereinbarungen entsprechend seinen individuellen Bedürfnissen verbleibt. Daher sollte ein Betriebsurlaub bereits schriftlich im Arbeitsvertrag vereinbart werden.