

## NOTFALL IM BETRIEB

**Dürfen Praxisinhaber den Urlaub von Mitarbeitern widerrufen?**

Ärztinnen und Ärzte sind wie ihre Mitarbeiter an den Zeitraum des erteilten Urlaubs gebunden. Eine einseitige nachträgliche Änderung ist nicht möglich. Nur in extremen Notfällen kann dies anders sein. Ein einmal festgelegter Urlaub kann also nur noch im Einvernehmen mit dem betroffenen Mitarbeiter rückgängig gemacht werden.

Grundsätzlich gilt: Arbeitgeber müssen die Urlaubswünsche der Mitarbeiter berücksichtigen, wenn keine dringenden betrieblichen Belange oder vorrangige Urlaubswünsche anderer Mitarbeiter entgegenstehen.



Foto: DOC RABE Media - stock.adobe.com

Praxisferien sollten langfristig angekündigt werden, damit die Mitarbeiter planen können.

## Bundesurlaubsgesetz

# So sind die Regeln für den Urlaub

Ärztinnen und Ärzte müssen bei der Urlaubsplanung und -genehmigung für ihre Mitarbeiter einige rechtliche Vorgaben im Blick haben. Hier die wichtigsten.

Nach dem Bundesurlaubsgesetz hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Sofern nichts anderes im Arbeitsvertrag oder in einem geltenden Tarifvertrag festgelegt ist, gilt der gesetzliche Mindesturlaub von 20 Werktagen bei einer 5-Tage-Woche. Selbstverständlich kann im Arbeitsvertrag eine beliebige Zahl von Urlaubstagen festgelegt werden, sofern der gesetzliche Mindestanspruch nicht unterschritten wird.

**Beginn der Urlaubsplanung**

Die Urlaubsplanung obliegt dem Praxisinhaber. Um mit personellen Ressourcen planen zu können, sollte sie frühzeitig angegangen werden. Die Mitarbeiter sollten dafür einen Großteil ihrer Urlaubswünsche zum Beispiel zu Beginn des Jahres in einer umlaufenden Urteilsliste eintragen oder „Urlaubsanträge“ stellen.

**Gleichzeitige Urlaubswünsche**

Grundsätzlich sind bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs die Urlaubswünsche der Mitarbeiter zu berücksichtigen. Eine Ausnahme sieht das Bundesurlaubsgesetz

nur vor, wenn dringende betriebliche Belange oder vorrangige Urlaubswünsche anderer Mitarbeiter entgegenstehen.

Betriebliche Belange liegen nicht bereits vor, wenn personelle Engpässe oder sonstige Störungen des Praxisbetriebs zu erwarten sind. Dringend sind betriebliche Belange nur dann, wenn nicht vorhersehbare Umstände zu einem Personalmangel führen und dem Arbeitgeber eine zusätzliche Belastung durch urlaubsbedingte Ausfälle nicht zugemutet werden kann.

Ebenso können Praxisferien den Wünschen der Mitarbeiter entgegenstehen. Dies kann sein, wenn der alleinige Arzt einer Praxis in Urlaub geht und deshalb für die Mitarbeiter in dieser Zeit keine Arbeit anfällt. Allerdings darf der Praxisinhaber keinesfalls den gesamten Urlaubsanspruch der Mitarbeiter für den Betriebsurlaub verplanen. Auch sollte er soziale Aspekte wie Mitarbeiter mit schulpflichtigen Kindern bei der Planung berücksichtigen.

Urlaubswünsche eines anderen Mitarbeiters stehen einem Urlaubswunsch entgegen, wenn der Arbeitgeber wegen dringender betrieblicher Belange nicht beiden

gleichzeitig Urlaub erteilen kann und die Wünsche des anderen aus sozialen Gründen Vorrang haben. Soziale Gesichtspunkte können sich aus familiären Umständen (Schulkinder, Urlaub des Partners) ergeben oder aus einem besonderen Erholungsbedürfnis (gesundheitliche Gründe).

**Urlaubsgenehmigung**

Grundsätzlich reicht es nicht, Urlaubstage einfach in einen Plan einzutragen oder längeres Schweigen des Chefs als Zustimmung zu werten. Bevor die Mitarbeiter ihren Urlaub antreten dürfen, muss dieser durch den Praxisinhaber genehmigt werden. Eine rechtliche Vorgabe, wie er genehmigt werden muss, gibt es nicht. Jedoch ist es ratsam, dass die Genehmigung schriftlich erfolgt. Sollte ein Urlaubswunsch nicht bestätigt werden, darf sich der Mitarbeiter keinesfalls selbst beurlauben. Eine Selbstbeurlaubung ist eine Vertragsverletzung und kann eine Abmahnung, sogar eine Kündigung rechtfertigen.

*Dr. Julia Friemel  
Fachanwältin für Arbeitsrecht,  
Mediatorin und Systemischer Coach*