

Urlaubsanspruch und Betriebsurlaub

Auch die Interessen der Mitarbeiter müssen gewahrt bleiben.

URLAUB soll der Erholung dienen. Das Wann und andere Details sind grundsätzlich zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer einvernehmlich – unter Berücksichtigung der jeweiligen Interessen – festzulegen. Daher gibt es in so manchen Betrieben Probleme, wenn es darum geht, die arbeitsrechtlichen Bestimmungen zu beachten. Kommen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht auf einen Nenner, bliebe nur ein Schiedsgericht. Ob aber in so einem Fall die Fortsetzung des Dienstverhältnisses überhaupt sinnvoll ist, muss bezweifelt werden. Deshalb sollten die Voraussetzungen für zufriedenstellende Lösungen möglichst von vornherein geregelt werden. Am besten ist es, schon im Dienstvertrag einige Aspekte im Hinblick auf den Urlaubsanspruch festzuhalten.

URLAUB UND FORTBILDUNG

Das betrifft beispielsweise die Möglichkeit der Festsetzung eines Betriebsurlaubes durch den Dienstgeber, wobei Ausmaß und Ankündigungszeit zumutbar sein müssen. Die einfache Ankündigung: „Ab morgen ist die Ordination 4 Wochen geschlossen“, wird nicht haltbar sein, weil sich die Dienstnehmer nicht mehr darauf einstellen können. Würden diese dennoch zustimmen, wäre alles in Ordnung. Übereinkünfte schriftlich festzuhalten ist aber empfehlenswert. Nicht nur im Bei-

spielfall Betriebsurlaub, sondern bei allen Urlaubsvereinbarungen. Dann kann es letztlich keine Missverständnisse geben. Weiters sollte schon im Dienstvertrag vereinbart werden, dass rechtzeitig angekündigte Zeiten, in denen die Ordination wegen Fortbildung geschlossen ist, als Urlaubstage gerechnet werden. Natürlich müssen Urlaubstage zur freien Wahl durch den Dienstnehmer verbleiben, damit seine Interessen entsprechend gewahrt werden. Beispiele hierfür sind ein Betriebsurlaub des Ehegatten oder Schulferien der Kinder. Das Urlaubsjahr des Dienstnehmers ist individuell. Es beginnt mit dem Tag des Eintritts in die Ordination. Bis zu 25 Dienstjahren in der Ordination beträgt der Urlaubsanspruch 5 Wochenarbeitsstage, das bedeutet bei einer 5-Tage-Arbeitswoche 25 Arbeitstage Urlaub pro Jahr, bei einer 4-Tage-Woche beispielsweise 20 Arbeitstage.

EIGENMÄCHTIGE URLAUBSVERLÄNGERUNG IST NICHT MÖGLICH

Auch Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte, z.B. Reinigungskräfte, haben Anspruch auf Urlaub. Arbeitet jemand nur montags und mittwochs, dann besteht Anspruch auf 5 Montage und 5 Mittwoche Urlaub im Laufe des Jahres. Feiertage zählen nicht als Urlaubstage.



© gilles anfosso - Fotolia.de

Erkrankt ein Dienstnehmer während des Urlaubes länger als 3 Tage, sind diese ebenfalls nicht als Urlaub zu werten. Der Dienstnehmer muss den Dienstgeber von der Erkrankung jedoch unverzüglich informieren und ein ärztliches Zeugnis vorlegen. Er darf auch den Urlaub nicht eigenmächtig um die Krankenstandstage verlängern und ein paar Tage später wieder in der Ordination erscheinen.

Eine neue Ordinationshilfe erwirbt in den ersten 6 Monaten nur 2 Tage Urlaubsanspruch pro Monat, ab dem siebenten Beschäftigungsmonat steht ihr bereits der volle Jahresurlaub zu. Ein nicht verbrauchter Urlaub darf während eines bestehenden Dienstverhältnisses nicht in Geld abgelöst werden und erlischt auch – trotz Geldablöse – nicht. Wird Urlaub jedoch nicht konsumiert, verjährt er 2 Jahre ab Ende des Urlaubsjahres.

ÄRZTETREUHAND
Dr. KARL BRAUNSCHMID,
Linz - Graz,
Tel. 0732/77 00 37 (Linz),
Tel. 0316/82 66 28 (Graz),
www.braunschmid.at,
www.medtax.at



DIE ÄRZTESTEUERBERATER
ÖSTERREICHWEITES KOMPETENZ-NETZWERK

Wissensvorsprung für Ärztinnen und Ärzte

Kostenlosen Newsletter mit Expertentipps anfordern: www.medtax.at