

Dezember 2013

# Hausarzt ASSISTENZ

Informations- und Fortbildungsmagazin für Arztassistentinnen

NEU

## Urlaubsanspruch: Erholung, Pflege und mehr

Was Urlaubs- und  
Angebotengesetz vorgehen

## „Den Patienten Sicherheit geben!“

Interview mit Daniela Bitterlich,  
BdA Landesvertretung Tirol

## Testen Sie Ihr Wissen!

Literatur-Fortbildung für  
das BdA-Diplom

# Die Psyche des Kranken

Genau beobachten, zuhören ... und Empathie entgegenbringen



QUALITÄT. PREIS. WERT.

1A  
PHARMA

Das Bild zeigt eine Hautnahe Aufnahme eines menschlichen Auges. Die Linse ist deutlich sichtbar und spiegelt das Licht. Die Iris ist hellblau. Die Wimpern sind dunkel und dicht. Die Haut um das Auge herum ist warm und rötlich. Die gesamte Seite ist von einem orangefarbenen Rahmen umgeben.



# Urlaubsanspruch: Erholung, Pflege und mehr

## Was Urlaubs- und Angestelltengesetz vorgeben

„Endlich Urlaub“, seufzt so mancher Arbeitnehmer nach ein paar Monaten durchgehender Arbeit. Nicht immer stimmen dabei die Wünsche der Angestellten mit jenen des Arbeitgebers überein. Vor allem für 2-Personen-Ordinationen (Arzt plus Assistentin) ergeben sich mitunter Grenzen bei der Urlaubsgestaltung. Welche gesetzlichen Regelungen dabei zu beachten sind, zeigt der nachfolgende Beitrag auf.

Grundsätzlich sind drei Varianten von „Arbeits-Auszeit“ möglich: der Erholungsurlaub, die Pflegefreistellung und Freizeit aufgrund triftiger Gründe mit dem Recht auf Fortzahlung des Entgelts. Für den Erholungsurlaub stehen Arbeitnehmern (AN) 5 Wochen pro Kalenderjahr zu, der Pflegeurlaub ist mit (zusätzlich) maximal 2 Wochen begrenzt und sogenannte „Freizeittage“ betreffen in der Regel Ausnahmesituationen.

### Der „klassische“ Erholungsurlaub

Beim klassischen Urlaubsanspruch steht die gesetzliche „Fürsorgepflicht“ des Arbeitgebers (AG) als zentrales Element in vielen Interpretationsbereichen des Urlaubsgesetzes im Vordergrund: Der AG muss dafür Sorge tragen, dass seine Mitarbeiter ihre Arbeit gesund verrichten können.

Grundsätzlich besteht nach einem halben Jahr Tätigkeit in einem Unternehmen voller Urlaubsanspruch. Das sind in der Regel 5 Wochen bzw. je nach Wochenarbeitszeiten 25-30 Tage. Bei Teilzeitbeschäftigung, z.B. mit 3 Arbeitstagen pro Woche, ergibt sich ein Anspruch auf 3-mal 5 Tage, insgesamt also 15 Tage im Kalenderjahr. Historisch ist vorgesehen, dass der AN seinen Urlaub in



größeren Blöcken nehmen soll, weil der Erholungswert im Vordergrund steht.

### Eine Frage der Vereinbarung

Bei der jährlichen Vereinbarung von Urlaubszeiten ist sowohl auf die Bedürfnisse des Betriebes als auch den Erholungszweck des AN Bedacht zu nehmen und diesbezüglich Einvernehmen zu finden. Für eventuell notwendigen Ersatz hat der AG zu sorgen, was zahlreiche Rechtsentscheidungen so festlegen. Der AG muss dem AN jedenfalls die Möglichkeit geben, den gesamten Urlaub eines Jahres zu verbrauchen; ein „Aufsparen“ ist vom Gesetz prinzipiell nicht vorgesehen.

In der Praxis können bei Urlaubsvereinbarungen einige Problemsituationen auftreten, z.B. wenn eine Ordinationsangestellte ihren Urlaub zugleich mit ihrem Mann nehmen möchte. Erstens hat der AG nach Bekanntgabe eines Ur-

laubswunsches die Verpflichtung, zeitnah – in 1 bis 2 Wochen – zu antworten. Er kann auch sagen: „Das geht nicht“, darf den AN aber nicht im Ungewissen lassen. Zweitens darf der AG einen bereits vereinbarten Urlaub nicht kurzfristig absagen bzw. aussetzen, außer im Falle eines „betrieblichen Notstandes“, z.B. bei Hochwasser.

Es obliegt dem AG, gewisse allgemeine Regelungen mit seinen Mitarbeitern festzulegen, z.B. dass man den Urlaub eines Jahres immer zu gewissen Zeiten vereinbart. Das kann beispielsweise am Jahresanfang der Fall sein: der AN gibt seine Wünsche bekannt, der AG informiert bis Ende Jänner über seine Entscheidung. Ausnahmen von solchen Modalitäten müsste der AG seinen Mitarbeitern rechtzeitig mitteilen, sonst kann der AN wie gewohnt seinen Urlaub wegen Fristversäumnis bei der Beantwortung antreten. Grundsätzlich ist den AN allerdings eine einseitige Durchgriffsmög-



lichkeit verwehrt, es muss immer eine Vereinbarung zustande kommen.

## Vorteile durch Betriebsrat

Gibt es einen Betriebsrat, dann ändern sich damit auch die Voraussetzungen für die Urlaubsregelungen. Ein Betriebsrat ist laut Arbeitsverfassungsgesetz ab 5 AN zu wählen. In Unternehmen mit Betriebsrat besteht bei Einhaltung gewisser Auflagen die Möglichkeit, einen Urlaub auch „einseitig“ anzutreten. Voraussetzung dafür ist im ersten Schritt die rechtzeitige Bekanntgabe. Laut Gesetz muss dieser Urlaubswunsch mindestens 12 Werktage, also 2 Wochen ausmachen und dem AG mindestens 3 Monate zuvor bekannt gegeben werden. Kommt keine Einigung zwischen AG und AN zustande, ist der Betriebsrat hinzuzuziehen. Scheitert auch der Vermittlungsversuch, dann kann der AN einseitig antreten. Einen daraus resultierenden betrieblichen Notstand müsste der AG bei einem diesbezüglichen Anfechtungsverfahren vor Gericht glaubhaft machen. Der Betriebsrat hat auch die Möglichkeit, eine Vereinbarung über die allgemeinen Richtlinien des Urlaubsverbrauchs abzuschließen, z.B. dass in den Sommer-

### ► Adressen der GPA-djp Regionalgeschäftsstellen

**Adressen der GPA-djp Regionalgeschäftsstellen**  
Service-Hotline: 05 0301-301  
(GPA-djp Service-Center)  
1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1  
Fax: 05 0301-300,  
E-Mail: [service@gpa-djp.at](mailto:service@gpa-djp.at)  
Homepage: [www.gpa-djp.at](http://www.gpa-djp.at)

**Regionalgeschäftsstellen**  
**Wien:** 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1  
**Niederösterreich:** 3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1  
**Burgenland:** 7000 Eisenstadt, Wiener Str. 7  
**Steiermark:** 8020 Graz, Karl-Morra-Straße 32  
**Kärnten:** 9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4  
**Oberösterreich:** 4020 Linz, Volksgartenstraße 40  
**Salzburg:** 5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10  
**Tirol:** 6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14  
**Vorarlberg:** 6900 Bregenz, Reutagasse 11

### ► Spezielle Fragen und Antworten

**Krank im Urlaub:** Erkrankt ein AN im Urlaub durchgehend über 3 Tage, dann gilt der Urlaub ab dem ersten Tag als unterbrochen, weil der Erholungswert des AN nicht mehr gegeben ist.

**Betriebsurlaub oder Urlaubssperre** sind gesetzlich nicht vorgesehen. Laut Judikatur kann es allerdings dann einen Betriebsurlaub geben, wenn dies zu Beginn des Arbeitsverhältnisses im Arbeitsvertrag festgelegt wird und maximal 2 Wochen umfasst. Wenn allerdings dem AN der Urlaubsverbrauch zu diesem Zeitpunkt aus triftigen Gründen nicht zumutbar ist, dann bleibt ihm der Anspruch auf auf bezahlten Urlaub zu einem anderen Zeitpunkt gewährt.

**2-Personen-Ordination:** Einzelne Urlaubstage sind hinsichtlich Erholungszweck kritisch zu betrachten. Laut Gesetz kann der Urlaub in 2 Teilen konsumiert werden, doch muss ein Teil mindestens 6 Tage (1 Woche) betragen. Für Ordinationen mit nur einer Assistentin gibt es somit keine gesetzliche Regelung, dass von 5 Wochen Jahresurlaub z.B. 10 Einzeltage im Laufe des Jahres als „Urlaub“ frei gewählt werden können.

**Anrechnung aus Vordienstzeiten:** Ab 25 Dienstjahren steigt der Urlaubsanspruch von 5 auf 6 Wochen. Voraussetzung dafür kann auch die Anrechenbarkeit von Arbeitszeiten bei anderen Arbeitgebern sein. Hat eine Anstellung länger als 6 Monate gedauert, dann können derzeit maximal 5 Jahre angerechnet werden. Das gilt auch für selbstständige Tätigkeiten. Ausbildungszeiten über die Schulpflicht hinaus werden grundsätzlich bis zu 4 Jahre angerechnet. Zusätzlich zu den 5 Jahren aus Vordienstzeiten werden allerdings maximal 2 Jahre anerkannt.

ferien Frauen mit Kindern Vorrang vor alleinstehenden Kolleginnen haben. Definitive Vereinbarungen der AN mit dem AG sind dennoch erforderlich.

## Verjährung von Urlaubstagen

Arbeiten statt Urlaub nehmen sollte eigentlich nicht vorkommen. Dennoch kann jeder AN maximal 2 Jahresurlaubsansprüche aufschieben, der aktuelle käme noch dazu. Das ergäbe dann in einem Jahr maximal 75 Tage Urlaub am Habenkonto. Was darüber hinausgeht, wird zu einer „Naturalobligation“; das heißt: nur mit Zustimmung des AG wird dieser Überschuss „legal“ konsumiert, da kein gesetzlich durchsetzbarer Anspruch darauf besteht.

Grundsätzlich haben AN das Recht, Urlaub einzufordern. Der Grund für einen Urlaubsüberschuss sollte deshalb immer beim AN liegen, ein freiwilliges Verfallen lassen geht nicht. Sollte in einem Betrieb der seltene Fall eintreten, dass aus triftigen Gründen von Arbeitgeberseite Urlaubszeiten für mehr als 3 Jahre zusammen gekommen sind, dann bleibt der akkumulierte Anspruch des AN auch über die Dreijahresfrist hinaus erhalten. „Geld statt Urlaub“ geht wegen des Erholungszwecks eigentlich nicht. Die einzige Ausnahme entsteht bei einer Kündigung. In diesem Fall ist der restliche Anspruch finanziell abzugel-

ten, was auch den sozialversicherungsrechtlichen Anspruch erweitert und die Anrechnung auf den Pensionsanspruch inkludiert. Der AG darf bei Kündigung nicht anordnen, bis zum Ende der Tätigkeit den Resturlaub zu verbrauchen.

## Pflegefreistellung und Freizeittage

Das Urlaubsgesetz regelt auch die Pflegefreistellung, die nur für nahe Verwandte in direkter Linie gilt. Dafür steht jedem AN zusätzlich zum Urlaub 1 Woche zu, bei Angehörigen unter 12 Jahren kommt noch eine zweite Woche dazu. Wer diese 2 Wochen verbraucht hat, kann bei weiterer Pflegenotwendigkeit nur den Erholungsurlaub dafür beanspruchen. Die einzige Ausnahme regelt §8 im Angestelltengesetz: Wenn z.B. kurzfristig bei Mann oder Kind eine Fürsorge notwendig wird und niemand sonst die Pflege übernehmen kann, dann besteht ein „ad hoc“-Anspruch auf Freizeit für einen verhältnismäßig kurzen Zeitraum mit Fortzahlung des Entgelts. Das gilt auch für Einzeltage, z.B. aufgrund unaufschiebbarer Behördenwege. Solche Ausnahmesituationen ermöglichen einen Urlaubsanspruch im Sinne von bezahlten Freizeittagen. Der AG muss ein daraus resultierendes Problem selber lösen, der AN ist arbeitsrechtlich abgesichert.