

# Wissenswertes aus der Rechtspraxis

Text Sascha Fopp, lic. iur.

Karikatur Silvano Bernetta, dipl. Arch, Zeichner

**Inwieweit Arbeitgeber Ferienansprüche von Arbeitnehmern kürzen können, wenn Letztere der Arbeit während längerer Zeit fernbleiben, ist eine im Arbeitsalltag häufig gestellte Frage. Der folgende Artikel beschreibt mögliche Gründe, die zu einer Ferienkürzung führen könnten.**

Das Schweizerische Obligationenrecht besagt in Art. 329b OR folgendes: «Ist der Arbeitnehmer durch sein Verschulden während eines Dienstjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen.» Und: «Beträgt die Verhinderung insgesamt nicht mehr als einen Monat im Dienstjahr und ist sie durch Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, Ausübung eines öffentlichen Amtes oder Jugendurlaub, ohne Verschulden des Arbeitnehmers verursacht, so dürfen die Ferien vom Arbeitgeber nicht gekürzt werden.» Sowie: «Die Ferien dürfen vom Arbeitgeber auch nicht gekürzt werden, wenn eine Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft und Nieder-

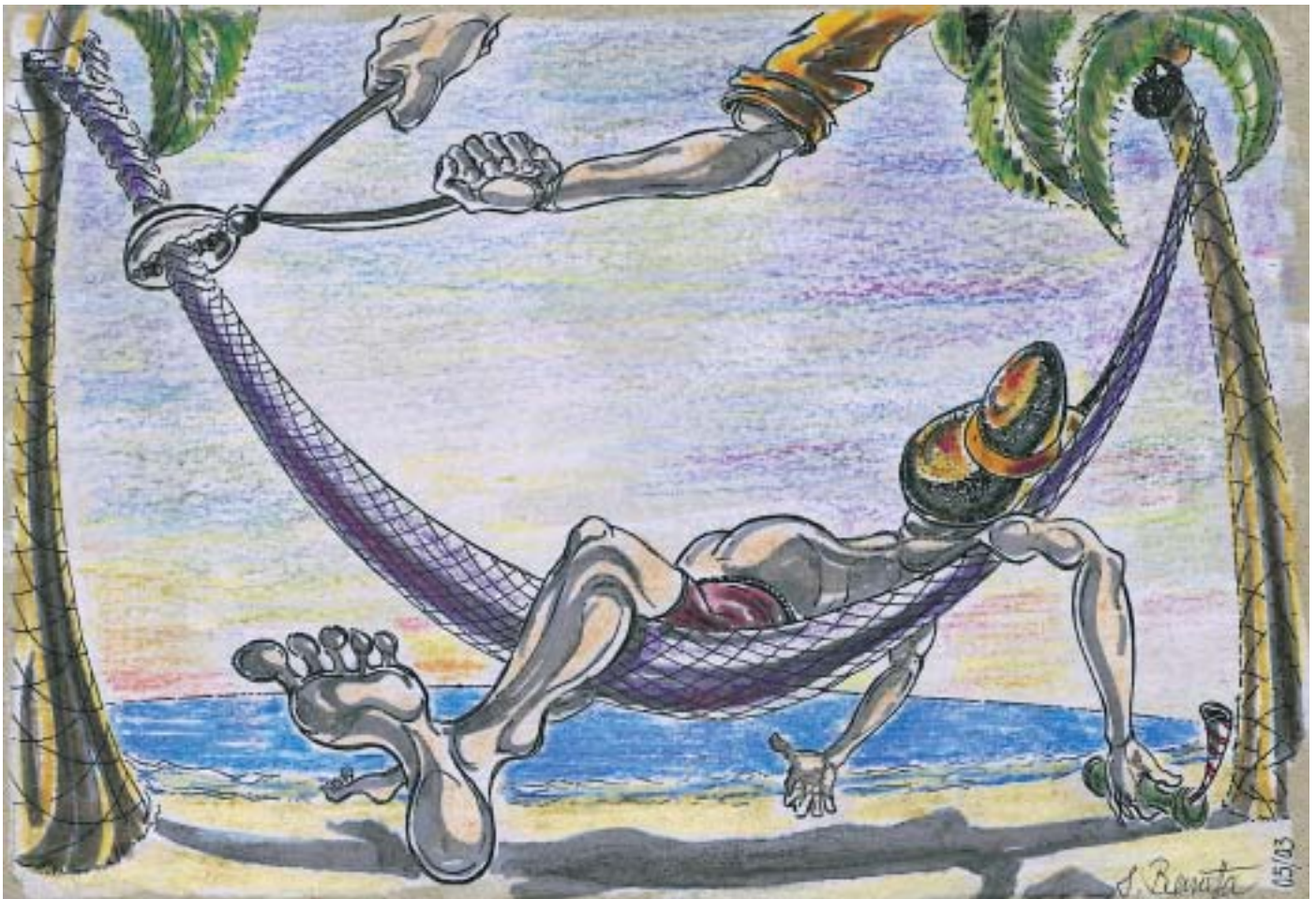
kunft bis zu zwei Monaten an der Arbeitsleistung verhindert ist.»

Allerdings gibt dieser Artikel keine schlüssige Antwort und ist auch unklar formuliert in Bezug auf das Verhältnis der Absätze zueinander. Das Arbeitsgericht Zürich hat im Jahre 1982 nun einen Entscheid gefällt, der zu folgendem Ergebnis führt:

### Richtlinien für Ferienkürzungen

Der Ferienanspruch kann vom Arbeitgeber für jeden vollen Monat der Arbeitsverhinderung um einen Zwölftel gekürzt werden, nach folgenden Richtlinien:

Absenz aus eigenem Verschulden (Willen) des Arbeitnehmers bzw. wegen Verhinderung aus objektiven, nicht vom Arbeitgeber zu vertretenden Gründen (unbezahlter Urlaub, Naturkatastrophen)	Vom ersten Tag der Verhinderung an (es gibt keine Schonfrist)
unverschuldeter Absenz aus persönlichen Gründen (Krankheit, Unfall, Militär)	Vom zweiten vollen Monat der Verhinderung an (Schonfrist 1 Monat)
Absenz wegen Schwangerschaft und Niederkunft	Vom dritten vollen Monat der Verhinderung an (Schonfrist 2 Monate)



Nur die Monate, welche die Schonfrist übersteigen, führen daher gemäss vorherrschender Lehre zur Ferienkürzung:

Eine Schwangere, zum Beispiel, fehlt drei Monate und zehn Tage. Dies hat die Kürzung des Ferienanspruchs um  $\frac{1}{12}$  für den dritten vollen Monat der Verhinderung zur Folge.

Die einzelnen Arbeitsversäumnisse des dem Ferienanspruch zugrunde liegenden Berechnungsjahres (meist Anstellungsjahr) werden zusammengezählt. Dies führt dazu, dass auch für die Berechnung des vollen Monats auf die Arbeitstage pro Monat abgestellt werden muss, also bei 5-Tage-Woche auf 21,75 Tage und bei 6-Tage-Woche auf 26 Arbeitstage.

Zu beachten gilt, dass sich die Schonfristen nicht kumulieren lassen. Eine Schwangere kann also nicht zwei Monate wegen Schwangerschaft und zusätzlich einen Monat wegen Krankheit beanspruchen. Die Frage, ob eine teilweise Arbeitsunfähigkeit eine Ferienkürzung begründet, wird kontrovers beur-

teilt. Es empfiehlt sich allerdings, dass eine Arbeitsunfähigkeit von weniger als 50 Prozent keine Ferienkürzung begründet.