

Ferien- kürzung

Krankheit, Unfall, Militärdienst, Mutterschaft: Die Liste an möglichen Gründen für eine längerdauernde Abwesenheit von Arbeitnehmenden ist lang. Bei einer längerdauernden Abwesenheit stellt sich bald die Frage, ob und zu welchem Teil die Ferien des betroffenen Arbeitnehmers oder der betroffenen Arbeitnehmerin gekürzt werden dürfen.

Rechtsgrundlagen

Die Ferienkürzung ist in Art. 329b OR geregelt:

«¹ Ist der Arbeitnehmer durch sein Verschulden während eines Dienstjahres um mehr als einen Monat verhindert, so kann der Arbeitgeber die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel kürzen.

² 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.

³ Die Ferien dürfen vom Arbeitgeber auch nicht gekürzt werden, wenn:

- a. eine Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft bis zu zwei Monate an der Arbeitsleistung verhindert ist;
- b. eine Arbeitnehmerin einen Mutterschaftsurlaub nach Artikel 329f bezogen hat;
- c. ein Arbeitnehmer einen Vaterschaftsurlaub nach Artikel 329g bezogen hat;

- d. eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer einen Betreuungsurlaub nach Artikel 329i bezogen hat;
- e. eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer einen Adoptionsurlaub nach Artikel 329j bezogen hat.

⁴ Durch Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag kann eine von den Absätzen 2 und 3 abweichende Regelung getroffen werden, wenn sie für den Arbeitnehmer im Ganzen mindestens gleichwertig ist.»

Berechnung nach dem Dienstjahr

Wie dem Wortlaut des Art. 329b Abs. 1 und 2 OR zu entnehmen ist, richtet sich die Berechnung der Ferienkürzung nach dem Dienstjahr und nicht nach dem Kalenderjahr. Von dieser Bestimmung kann vertraglich abgewichen werden. Wenn Sie den Ferienanspruch und die Ferienkürzung nach dem Kalenderjahr berechnen möchten, müssen Sie dies in den Arbeitsverträgen oder dem Personalreglement festhalten.

Begriff des «Monats»

Der Begriff «Monat» im Sinne von Art. 329b OR ist nicht als Kalendermonat zu verstehen, sondern bezieht sich auf den sogenannten «Arbeitsmonat». Der Arbeitsmonat eines Vollzeitpensums wurde in der Praxis auf 21,75 Tage festgesetzt. Vollzeit tätige Mitarbeitende sind folglich dann während einem vollen Monat an der Arbeit verhindert, wenn sie während 21,75 Arbeitstagen nicht arbeiten konnten.

Ab wann ist die Ferienkürzung möglich?

Die Ferienkürzung ist wie folgt möglich:

- Ist der/die betroffene Mitarbeitende verhindert aus Gründen, die der/die Arbeitgebende zu verantworten hat (Arbeitgeberverzug i. S. v. Art. 324 OR), ist die **Ferienkürzung nicht möglich**. Beispiele: Betriebsstörungen, Streik durch andere.
- Für den Bezug von Mutterschaftsurlaub (Art. 329f OR), Vaterschaftsurlaub (Art. 329g OR) und Urlaub zur Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes (Art. 329i OR) ist **keine Ferienkürzung** möglich.
- Ist der/die betroffene Mitarbeitende nicht verhindert und leistet von sich aus keine Arbeit, ist die **Ferienkürzung ab dem ersten Tag** möglich. Beispiele: Blaumachen, eigenes Streiken, unbezahlter Urlaub.
- Ist der/die betroffene Mitarbeitende verhindert aus Gründen, die nicht in seiner/ihrer Person liegen und die auch der/die Arbeitgebende nicht zu verantworten hat, ist die **Ferienkürzung ab dem ersten Tag** möglich. Beispiele: verspätete Rückreise aus den Ferien aufgrund von Unwetter, Arbeitsplatz wegen Verkehrsbeschränkungen nicht erreichbar.
- Ist der die/betroffene Mitarbeitende durch sein/ihr Verschulden und aus Gründen, die in seiner/ihrer Person liegen, an der Arbeitsleistung verhindert, kann die **Ferienkürzung ab dem ersten vollen Monat** erfolgen. Beispiele: vorabendlicher Alkoholexzess, Unfall in angetrunkenem Zustand.
- Ist der die/betroffene Mitarbeitende ohne sein/ihr Verschulden und aus Gründen, die in seiner/ihrer Person liegen, an der Arbeitsleistung verhindert, kann die **Ferienkürzung ab dem zweiten vollen Monat** erfolgen. Der erste volle Monat stellt eine Schonfrist dar, für welche der volle Ferienanspruch zu gewähren ist. Beispiele: Militärdienst, Krankheit, Unfall, Jugendurlaub.
- Ist die betroffene Mitarbeiterin wegen Schwangerschaft an der Arbeitsleistung verhindert, kann die **Ferienkürzung ab dem dritten vollen Monat** erfolgen. Der Mutterschaftsurlaub (Art. 329f OR) darf nicht an diese Schonfrist angerechnet werden.

Zu beachten ist, dass mit jedem neuen Dienstjahr (oder Kalenderjahr, falls dies vereinbart wurde) die Zählung, auch für die Schonfrist, neu beginnt. Hierfür ein Beispiel: Das Dienstjahr einer Arbeitnehmerin beginnt jeweils am 1. Juni. Nun war sie im März und April (altes Dienstjahr) insgesamt 24 Arbeitstage und im Juli (neues Dienstjahr) weitere 20 Arbeitstage krankheitshalber an der Arbeitsleistung verhindert. Im alten Dienstjahr war sie insgesamt einen vollen Monat (21,75 Arbeitstage) plus einen angefangenen Monat (2,25 Arbeitstage) arbeitsabwesend. Der erste Monat fällt vollumfänglich in die Schonfrist im Sinne von Art. 329b Abs. 2 OR und die 2,25 restlichen gefehlten Arbeitstage verfallen. Die 20 gefehlten Arbeitstage im neuen Dienstjahr werden hier nicht dazugezählt, sondern fallen vollständig in die Schonfrist des neuen Dienstjahres.

Teilarbeitsunfähigkeit

Auch bei teilweiser Arbeitsverhinderung (bspw. bloss teilweise Krankschreibung) ist die Ferienkürzung zulässig, jedoch verlängern sich die genannten Schonfristen entsprechend. Das bedeutet, dass beispielsweise bei einer 50%-iger Krankschreibung die Schonfrist erst nach zwei Monaten abgelaufen ist. Gleich gestaltet es sich mit der Berechnung der Kürzung selbst: Bei 50%-iger Krankschreibung ist der zweite volle Monat nach vier Monaten erreicht und der Ferienanspruch kann um ein Zwölftel gekürzt werden.

Fazit

Der Grundsatz «ohne Arbeit keine Ferien» gilt nur in den erwähnten Grenzen. Die Ferienkürzung ist bei verschuldeter Arbeitsverhinderung nach einem Monat, und bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung in der Regel nach zwei Monaten möglich. Für jeden vollen Monat Arbeitsabwesenheit (abzüglich der anwendbaren Schonfrist) pro Dienstjahr kann ein Zwölftel vom Ferienanspruch abgezogen werden. Die Ferienkürzung ist jedoch keine Pflicht und der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin kann darauf verzichten. Dieser Verzicht ist auch implizit möglich, beispielsweise durch Übertragung des ungekürzten Restferienanspruchs auf das Folgejahr. Es sollte deshalb jährlich geprüft werden, ob und inwiefern die Ferienansprüche der Angestellten gekürzt werden können und ob diese Kürzung jeweils geltend gemacht werden soll.