

Merckblatt der ZPBK

Ferienkürzung nach Art. 329b OR

Gesetzliche Grundlage:

Art. 329b Abs. 1 OR: Verschulden des Arbeitnehmers an der Verhinderung

Absatz 1 regelt die Verhinderung an der Arbeit aus Verschulden des Arbeitnehmers. Sobald die Arbeitsleistung deswegen während mehr als eines Monats unterbleibt, tritt eine Kürzung des Ferienanspruches um einen Zwölftel pro vollen Abwesenheitsmonat ein.

z.B. unbezahlter Urlaub, rechtmässiger Streik

Art. 329b Abs. 2 und 3 OR: Kein Verschulden des Arbeitnehmers an der Verhinderung

Absatz 2 löst bei schuldloser Verhinderung aus Gründen, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, nach dem ersten Monat keine Kürzung aus; ab vollendetem 2. Monat der Verhinderung tritt eine Kürzung von einem Zwölftel pro vollen Abwesenheitsmonat ein.

Bei Schwangerschaft sind es nach Absatz 3 sogar drei Monate, die erst eine Kürzung um einen Zwölftel zulassen. Nicht berücksichtigt werden darf dabei aber der gesetzliche Mutterschaftsurlaub.

z.B. Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten (Militär), Ausübung eines öffentlichen Amtes oder Jugendurlaub

Auslegung/Rechtsprechung dazu:

Den Angestellten steht von Gesetzes wegen eine Schonfrist zu, in der der Ferienanspruch nicht gekürzt werden darf (siehe oben). Wird die Schonfrist überschritten, so kann der Ferienanspruch um 1/12 und mit jedem weiteren vollen Monat Arbeitsverhinderung um einen weiteren Zwölftel gekürzt werden. Angebrochene Monate der Verhinderung bleiben für die Kürzung unberücksichtigt.

Die Ferien dürfen grundsätzlich für jeden vollen Monat gekürzt werden, in dem der Arbeitnehmer in einem Dienstjahr an der Arbeit insgesamt verhindert ist. Das bedeutet, dass mehrere Absenzen innerhalb der 12 Monate ab dem ersten Abwesenheitstag zusammengerechnet werden. Nicht darunter fallen aber Arbeitsverhinderungen infolge Annahmeverzugs des Arbeitgebers, beispielsweise weil es an Arbeit fehlt.

Die Schonfristen stehen dem Arbeitnehmer in jedem Dienstjahr von neuem zu. Dies gilt auch bei einer Verhinderung des Angestellten, die den Wechsel zu einem neuen Dienstjahr überdauert. Ferner hat das Bundesgericht entschieden, dass die Schonfristen nicht gekürzt werden dürfen, auch wenn das Arbeitsverhältnis im Verlaufe eines Dienstjahres zu Ende geht (JAR 1999 S. 167 ff.). Anerkannt ist zudem, dass die Schonfristen nicht kumuliert werden dürfen, sondern alternativ zueinander stehen.

Falls der Arbeitnehmer nicht vollständig an der Arbeit verhindert ist, sondern in reduziertem Umfang Arbeit leistet, werden weiter die Schonfristen entsprechend verlängert (siehe Beispiel bei Spezialfragen unten). Ebenso ist hier eine Kürzung der Ferien erst dann zulässig, wenn die aufgerechneten Zeiten mit teilweiser Abwesenheit von der Arbeit jeweils einem vollen Monat vollständiger Verhinderung entsprechen.

Spezialfragen:

Der Ferienanspruch im GAV (Art. 12.1):

Alle Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr (= der 20. Geburtstag) haben Anspruch auf 27 Arbeitstage Ferien.

Alle Arbeitnehmer zwischen dem vollendeten 20. und dem vollendeten 50. Altersjahr (= der 50. Geburtstag) haben Anspruch auf 22 Arbeitstage.

Alle Arbeitnehmer ab dem vollendeten 50. Altersjahr (= der 50. Geburtstag) haben Anspruch auf 27 Arbeitstage Ferien.

Der Ferienanspruch berechnet sich grundsätzlich pro Kalenderjahr bzw. pro rata temporis.

Der Zwölftel des Ferienanspruches:

Ferienanspruch pro Kalenderjahr	Anzahl Ferientage pro Monat (für pro rata-Berechnung)	Ferienprozent (für Stundenlöhner)
22 Tage Ferien	1.83 Tage Ferien	9.24%
27 Tage Ferien	2.25 Tage Ferien	11.59%

Begriff des Monats, Umrechnung von Wochen auf Tage¹:

Da eine Arbeitsverhinderung nur dann Berücksichtigung findet, wenn sie auf einen Arbeitstag fällt, kann beim Begriff des Monats im Sinne von Art. 329b OR nicht auf den Kalendermonat von z.B. 30 Tagen abgestellt werden. Entscheidend ist vielmehr der Arbeitsmonat, wobei aus praktischen Gründen vom jährlichen Durchschnitt auszugehen ist, was einem Zwölftel der auf das betreffende Dienstjahr entfallenden Arbeitstage (261) entspricht (21.75).

Teilarbeitsunfähigkeit:

Bei z.B. 50%iger Arbeitsunfähigkeit verlängert sich die Schonfrist entsprechend. Die Kürzung des Ferienanspruches tritt erst nach 4 Monaten ein, weil erst dann ein ganzer zweiter Monat Arbeitsleistung ausgefallen ist.

¹ Streiff/von Kaenel, Kommentar zum Arbeitsvertragsrecht, N. 5 zu Art. 329b OR.