

Krank – und nun?

Der zweite Teil der Mini-Serie «Arbeitsrecht und Ferien» widmet sich den Kürzungsmöglichkeiten bei Krankheit und unentschuldigter Absenz.

Tritt in den Ferien eine Erkrankung auf, ist massgebend, ob der Zustand des Angestellten der Erholung entgegensteht oder nicht. Dies ist zu bejahen, wenn der Angestellte seine Ferien im Bett verbringen muss bzw. regelmässig den Arzt aufsuchen hat. Der Angestellte hat in diesen Fällen ein Recht auf Nachbezug der Ferien, weil die nötige Erholung ausblieb; wichtig ist ein Arztzeugnis, welches Auskunft gibt über die Arbeitsunfähigkeit und deren Länge.

Kürzung des Ferienanspruchs

Das Gesetz unterscheidet zwischen verschuldeter (z.B. vorabendlicher Alkoholexzess) und unverschuldeter Arbeitsverhinderung (vgl. Art. 329b OR). Die Unterscheidung ist relevant, weil in Fällen von verschuldeter Verhinderung bereits eine Ferienreduktion von 1/12 für den ersten vollen Monat Abwesenheit zulässig ist, sofern die Abwesenheit mehr als einen Monat beträgt. Anders in Fällen unverschuldeter Abwesenheit (z.B. Krankheit): Erst wenn der Angestellte mehr als einen Monat im Dienstjahr fehlt, darf ab und für den 2. vollen Monat, in welchem er abwesend ist, eine Kürzung um 1/12 stattfinden. Angebrochene Monate sind in allen Fällen nicht zu berücksichtigen. Die gesetzliche Schonfrist wird für jedes Dienstjahr neu gutgeschrieben. Ein Abstellen auf Kalenderjahre ist – sofern dies vereinbart wurde – möglich und zulässig.

Art. 329b OR findet keine Anwendung auf Fälle von unbezahltem Urlaub (weil keine Arbeitspflicht besteht) oder wo keine Arbeitsverhinderung vorliegt (wie bei unentschuldigten Fehltagen im Falle von Blaumachen). An solchen Tagen entsteht mangels Arbeitsleistung und Lohnzahlung gar kein Ferienanspruch; die Kürzung greift diesfalls bereits beim ersten Fehtag.

Berechnung der Ferienkürzung

Nach Ansicht des Bundesgerichts darf die Schonfrist nicht proportional gekürzt werden bei un-

vollendetem Dienstjahr, sondern wird auf einem bzw. zwei vollen Monaten (je nach Verschulden) belassen. Der Ferienanspruch an sich wird pro rata temporis berechnet.

Teilarbeitsunfähigkeit

Beträgt die Arbeitsunfähigkeit nicht 100%, sondern lediglich z.B. 50%, so verlängert sich die Schonfrist und beträgt 4 Monate. Die Kürzung des Ferienanspruchs erfolgt in diesen Fällen erst nach 4 Monaten, weil erst zu diesem Zeitpunkt ein ganzer zweiter Monat Arbeitsleistung ausgefallen ist.

Nicht eindeutig geklärt ist die Frage, ob die Kürzung des Ferienanspruchs entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit zu erfolgen hat; die Lehrmeinungen stehen diesem Ansatz eher ablehnend gegenüber und befürworten nach der Erhöhung der Schonzeit (vorliegend z.B. auf 4 Monate bei einer 50%-igen Arbeitsunfähigkeit) eine Reduktion des Ferienanspruchs von 1/12 pro vollen Monat Arbeitsverhinderung – ungeachtet des Grads der Verhinderung.

Wichtig ist, dass sich die Karenzfristen nicht zusammenzählen lassen; fehlt also eine Angestellte wegen Schwangerschaft drei Monate und einen zusätzlichen Monat wegen Unfall, so gilt die längere Frist.

Arbeitsrecht und Ferien

Grundlagen und Antworten auf Fragen zu häufigen Konflikten lesen Sie in unserer dreiteiligen Mini-Serie «Arbeitsrecht und Ferien»:

- d-inside Juni > **Ferien leicht gemacht**
 d-inside Juli-August > **Krank – und nun?**
 d-inside September > **Urlaub für Teilzeitleiter**



Regula Steinemann, Rechtsanwältin und Geschäftsführerin «Angestellte Drogisten Suisse».

Dies ist eine Seite der «Angestellte Drogisten Suisse». Die Meinung der Autorin muss sich nicht mit jener der Redaktion decken.

www.drogisten.org