

CLEVER

16

BEANTWORTET FRAGEN AUS DER ARBEITSWELT

Hintergrund

Der Ferienanspruch der Arbeitnehmenden ist im Obligationenrecht geregelt. Es besteht ein Anspruch auf mindestens vier Wochen bezahlter Ferien pro Jahr, fünf Wochen bis zum vollendeten 20. Altersjahr. Bezüglich Ferien gibt es grosse Unterschiede. So haben Bankangestellte oder Bauarbeiter mehr Ferien als das gesetzliche Minimum. Auch ältere Arbeitnehmende kommen oftmals in den Genuss von mehr Ferien. Diese Unterschiede sind nicht immer nachvollziehbar und gerecht.

Ferien sind für viele der Inbegriff der schönsten Zeit im Jahr. Es ist arbeitsfreie Zeit, welche der Erholung dienen soll. Erholung ist in unserer hektischen Arbeitswelt mit steigender Produktivität dringend nötig. Durch die zunehmende Belastung bekommen viele Arbeitnehmende Probleme mit der Gesundheit. Und für viele gerät die Balance zwischen Arbeit und Privatleben aus dem Gleichgewicht. Ferien sind dazu da, auszuspannen, loszulassen und Energie zu tanken, Zeit mit der Familie, Freunden oder ganz alleine zu verbringen. Genügend Erholungszeit wird immer wichtiger, um im Erwerbsleben zu bestehen. Denn das Arbeitsleben ist kein Sprint, sondern ein anspruchsvoller Marathon.

Travail.Suisse will die Intensivierung der Arbeit in Form von mehr Erholungszeit kompensieren und die Ferien auf 6 Wochen für alle erhöhen. Mehr Freizeit ermöglicht das Privat- und Arbeitsleben besser zu vereinbaren. Es ist eine Investition in die Gesundheit und die Arbeit.

Schöne Ferien und gute Erholung wünscht Ihnen Susanne Blank,
Leiterin Wirtschaftspolitik Travail.Suisse

Ferien: Ihr gutes Recht!

Bezahlte Ferien – Zeit zum Ausspannen, Erholen, Geniessen und zum Kennenlernen von neuen Orten und Menschen. Clever hilft Ihnen mit allen wissenswerten Informationen über die arbeitsrechtlichen Aspekte rund um die Ferien, dass Ihr Feriengenuss nicht durch unnötige Auseinandersetzungen mit Ihrem Arbeitgeber getrübt wird. Erstaunlicherweise gehören Streitigkeiten rund um die Ferienansprüche (Lohn während den Ferien, Zeitpunkt der Ferien, Krankheit während den Ferien etc.) nämlich zum Alltag der gewerkschaftlichen Rechtsdienste.

Travail.Suisse

Ferien- dauer

(Art. 329a OR)

Als arbeitnehmende Person haben Sie einen gesetzlichen Anspruch auf vier Wochen bezahlte Ferien pro Jahr. Für Lehrlinge und Jugendliche beträgt dieser Anspruch bis zum vollendeten 20. Altersjahr fünf Wochen pro Anstellungsjahr.

Die gesamtarbeitsvertragliche und betriebliche Praxis erweitert den Anspruch vielfach auf fünf Wochen ab dem 45. oder 50. Altersjahr und auf sechs Wochen ab dem 60. Altersjahr. Manchmal werden darüber hinaus noch die Überstunden mit einer oder zwei zusätzlichen Ferienwochen abgegolten.

Wenn Sie teilzeitlich angestellt sind oder einer unregelmässigen Arbeit im Stundenlohn nachgehen, so haben Sie trotzdem den gleichen Ferienanspruch wie Vollzeitangestellte, also mindestens vier Wochen pro Jahr.

Ferienkürzung bei längeren Absenzen

(Art. 329b OR)

Das Obligationenrecht regelt die Frage, inwieweit Ihnen der Ferienanspruch gekürzt werden kann, wenn Sie während längerer Zeit mit der Arbeit aussetzen beziehungsweise an der Arbeitsleistung verhindert sind. Nach OR kann Ihr Ferienanspruch vom Arbeitgeber für jeden vollen Monat der Arbeitsverhinderung um einen Zwölftel gekürzt werden, und zwar bei

- Absenzen aus eigenem Verschulden in Folge von Streik vom ersten vollen Monat der Absenz an. Es gibt hier keine Schonfrist;
- Absenzen aus eigenem Willen wie zum Beispiel beim unbezahlten Urlaub vom ersten vollen Monat der Absenz an. Auch hier gibt es keine Schonfrist;
- unverschuldeter Absenz wegen Krankheit, Unfall oder Militärdienst vom zweiten vollen Monat der Verhinderung an. Hier gilt eine Schonfrist von einem Monat;
- Absenzen wegen Schwangerschaft vom dritten vollen Monat der Verhinderung an. Hier gelten zwei Monate Schonfrist.

Beispiel: Eine Schwangere fehlt drei Monate und 10 Tage. Für die ersten zwei Monate dürfen die Ferien nicht gekürzt werden (Schonfrist). Für den dritten vollen Monat darf der Ferienanspruch um $\frac{1}{12}$ gekürzt werden, also um 1,66 Tage. Berechnung: Vier Wochen Ferien pro Jahr entsprechen bei einer Fünf-Tage-Woche 1,66 Tage Ferien pro Monat: 4×5 Tage geteilt durch $12 = 1.66$ Tage.

Dagegen dürfen den Frauen die Ferien beim Bezug des gesetzlichen, 14-wöchigen Mutterschaftsurlaubes nicht gekürzt werden.

Einzelne Verhinderungen wie zum Beispiel wegen Krankheit werden im Verlauf des Jahres zusammengezählt. Sie können zur Ferienkürzung führen, sobald insgesamt Absenzen von zwei vollen Monaten (= 43,5 Arbeitstagen) vorliegen. Es wird bei einer Fünf-Tage-Woche mit 21,75 Arbeitstagen pro Monat gerechnet.

Die verschiedenen Schonfristen können Sie nicht kumulieren. Das bedeutet zum Beispiel, dass eine schwangere Frau nicht zwei Monate wegen Schwangerschaft und zusätzlich einen Monat wegen Krankheit als Schonfrist beanspruchen kann.

Sind Sie nur teilweise arbeitsunfähig, haben Sie eine Ferienkürzung hinzunehmen, wenn Ihre Arbeitsunfähigkeit mindestens 50% beträgt.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer ist sechs ganze Monate 50% arbeitsunfähig. Die Schonfrist wird anteilmässig verlängert, d.h. sie beträgt zwei Monate. Für die vier weiteren Monate können die Ferien entsprechend der 50%igen Arbeitsunfähigkeit um je $\frac{1}{24}$ – und nicht um je $\frac{1}{12}$ wie bei voller Arbeitsunfähigkeit – des Anspruchs gekürzt werden, insgesamt also um $\frac{4}{24}$ bzw. $\frac{1}{6}$.

Oft wird in Gesamtarbeitsverträgen und Personalreglementen eine Schonfrist von drei Monaten für alle unverschuldeten Arbeitsverhinderungen insgesamt vereinbart.

Ferientage pro Monat

Ferienwochen pro Jahr	6-Tage-Woche	5-Tage-Woche	4-Tage-Woche
4 Wochen	2.0	1.66	1.33
5 Wochen	2.5	2.08	1.66
6 Wochen	3.0	2.5	2.0

Bsp.: Bei einer 5-Tage-Woche und 5 Wochen Ferien pro Jahr hat eine arbeitnehmende Person 2,08 Tage pro Monat Ferien zu gute (25 Tage pro Jahr geteilt durch 12 Monate = 2,08 Tage pro Monat).



Zeitpunkt des Ferienbezuges

(Art. 329c OR)

Die Ferien sind Ihnen in der Regel im Verlauf des betreffenden Dienstjahres zu gewähren. Wenigstens zwei Wochen müssen zusammenhängend bezogen werden.

Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt des Ferienbezuges. Er muss aber auf Ihre Wünsche soweit Rücksicht nehmen, als dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist. Dieser Grundsatz ist im Gesetz zwingend geregelt. Damit bringt der Gesetzgeber zum Ausdruck, dass das Festlegen des Zeitpunktes der Ferien

in erster Linie der gegenseitigen Verständigung zwischen Ihnen und dem Arbeitgeber obliegt. Nach der Gerichtspraxis muss der Ferienbezug mindestens drei Monate zum Voraus vereinbart werden, damit Sie genügend Zeit für die Planung und Vorbereitung haben.

Auch beim kurzfristigen Ferienbezug während der Kündigungsfrist muss der Ferienzweck, nämlich die Erholung der Arbeitnehmenden, sichergestellt werden. Deshalb kann der Arbeitgeber den Ferienbezug in der Kündigungsfrist gegen Ihren Willen nur durchsetzen,

wenn die Kündigungsfrist den Ferienanspruch deutlich übersteigt. Umgekehrt können Sie das verbliebene Ferienguthaben in der Kündigungsfrist nur in natura beziehen, wenn dies betrieblich möglich ist und nicht noch dringende Arbeiten abgeschlossen werden müssen. Andernfalls ist Ihnen das Ferienguthaben finanziell abzugelten.

Der Arbeitgeber hat das Recht, Betriebsferien anzuordnen. Den Zeitpunkt für mindestens eine Ferienwoche sollten aber die Arbeitnehmenden selber festlegen können.



Verjährung

(Art. 329c)

Wenn Sie die Ferien bis Ende Jahr noch nicht vollständig bezogen haben, wird Ihr Anspruch ins nächste Jahr übertragen. Dies ist eine zwingende gesetzliche Regelung. Sie kann vom Arbeitgeber nicht geändert werden. Oftmals erklären zwar betriebliche Personalreglemente Ferientage, die bis Ende Jahr oder bis zu einem bestimmten Zeitpunkt im Folgejahr nicht bezogen sind, als verjährt. Solche Einschränkungen sind rechtlich nicht gültig. Die Verjährungsfrist dauert zwingend fünf Jahre.

Ferienlohn

(Art. 329d Abs. 1 OR)

Als arbeitnehmende Person müssen Sie während den Ferien genau gleich entlohnt werden, wie wenn Sie arbeiten würden. Daraus folgt, dass Ihnen nebst dem fixen Grundlohn auch alle regelmässigen, monatlich ausbezahlten Lohnzulagen wie zum Beispiel für Schichtarbeit oder für Unannehmlichkeiten (Schmutz, Gefahren, Hitze oder Kälte) bezahlt werden müssen. Aber auch die betrieblichen Familienzulagen, die Teuerungszulagen oder Provisionen sind Ihnen während den Ferien in durchschnittlicher Höhe auszubezahlen.

Bei unregelmässigen Arbeitspensen muss Ihnen der – während der letzten zwölf Monate – durchschnittlich verdiente Monatslohn

inklusive der regelmässigen Lohnzulagen als Ferienlohn ausbezahlt werden. Ausserdem muss Ihnen eine angemessene Entschädigung für allenfalls ausfallenden Naturallohn wie Kost und Logis ausgerichtet werden.

Bei sehr kleinen, unregelmässigen Pensens ist es auch möglich, dass Ihnen der Arbeitgeber einen Lohnzuschlag auf jede Arbeitsstunde entrichtet. Diese Lösung sollte nur in Ausnahmefällen zur Anwendung kommen. Übrigens: Der Lohnzuschlag muss vom Arbeitgeber prozentual oder summenmässig sowohl im Arbeitsvertrag wie auch auf den Gehaltsabrechnungen ausgeschieden sein. Tut er dies nicht, riskiert er eine Nachzahlung.

Der Lohnzuschlag beträgt

- bei vier Ferienwochen 8,33%
- bei fünf Ferienwochen 10,63%
- bei sechs Ferienwochen 13,04%.

Es empfiehlt sich jedoch, dass Ihnen der Arbeitgeber den Ferienlohn auch bei diesem Vorgehen nicht monatlich ausbezahlt, sondern zurückbehält und ihn Ihnen dann während der Zeit des effektiven Ferienbezuges erstattet.

Wenn Sie als arbeitnehmende Person während den Ferien bezahlte Arbeiten für einen andern Arbeitgeber ausführen, riskieren Sie, dass Ihnen der Ferienlohn verweigert werden kann.



Brückentage

In vielen Betrieben werden während des Jahres täglich einige Minuten länger gearbeitet, um die Arbeitszeit für freie Brückentage vorzuholen, um beispielsweise zwischen Weihnachten und Neujahr oder am Auffahrtswochenende frei zu haben.

Erkranken Sie nun im Verlauf des Jahres, muss Ihnen diese Vorholzeit trotzdem gutgeschrieben werden. Rechtlich ist es so, dass durch diese Regelung die betriebliche Sollzeit geändert wird. Diese muss Ihnen während der Krankheit vollumfänglich an die persönliche Arbeitszeit angerechnet werden.

Umgekehrt ist es zum Leidwesen der betroffenen Arbeitnehmenden so, dass Sie bei Erkrankung während der Brückentage keinen Anspruch haben, diese „verlorenen“ Freitage zu einem späteren Zeitpunkt nachzuholen. Es ist so, wie wenn Sie an einem freien Wochenende krank sind und den im Krankenbett verbrachten Sonntag auch nicht nachholen können.

Barabgeltungsverbot

(Art. 329d Abs. 2 OR)

Es ist absolut verboten, Ihnen die Ferien statt in natura zu gewähren, bar abzugelten. Es ist nicht zulässig, dass Sie als arbeitnehmende Person 12 Monate lang arbeiten und sich die Ferien auszahlen lassen. Wenn dies gemacht wird, riskiert der Arbeitgeber, vom Gericht verurteilt zu werden, den Ferienlohn ein zweites Mal bezahlen zu müssen, damit Sie Ihre Ferien in natura beziehen können.

Barauszahlung eines bestehenden Ferien Guthabens ist nur am Ende eines Arbeitsverhältnisses erlaubt, und zwar dann, wenn die Ferien wegen der Stellensuche oder wegen dringend noch zu erledigender Arbeiten in der Kündigungsfrist nicht mehr bezogen werden können.

Krank während den Ferien

Erkranken Sie während den Ferien derart, dass dem Ferienzweck der Erholung nicht mehr entsprochen werden kann, dürfen Sie die Ferientage, während denen Sie ärztlich krankgeschrieben wurden, nachbeziehen. Allerdings muss sich eine Erkrankung während einer Reihe von Tagen hinziehen. Einzelne Tage vorübergehender Unpässlichkeit genügen dazu nicht.

Auch bei einem ausgewiesenen Selbstverschulden wie etwa bei einem alljährlichen Ferien-Sonnenbrand kann der Anspruch auf den Feriennachbezug entfallen.

Inwieweit ein Erholungsurlaub zur Rekonvaleszenz in Anschluss an eine schwere Krankheit als bezahlte Krankheitstage oder als Ferientage gelten, kann nicht generell beantwortet werden. Es hängt weitgehend von der ärztlichen Beurteilung der medizinischen Notwendigkeit der Kur sowie Ihrer Ferienfähigkeit ab. In diesen Fällen empfiehlt es sich oftmals, mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren, dass der Urlaub nur teilweise an das Ferienguthaben angerechnet wird.

Urlaub für ausser-schulische Jugend-arbeit

(Art. 329e OR)

Als arbeitnehmende Person haben Sie bis zum vollendeten 30. Altersjahr einen Anspruch auf einen jährlichen Jugendurlaub. Er beträgt maximal eine Woche, wenn Sie im Rahmen der ausser-schulischen Jugendarbeit oder für eine soziale oder kulturelle Organisation unentgeltlich leitende, betreuende oder beratende Tätigkeiten ausführen. Diese Woche könne Sie auch beanspruchen, wenn Sie sich für eine solche Tätigkeit aus- oder weiterbilden. Für diese Zeit besteht kein gesetzlicher Lohnanspruch.

Unbezahlter Urlaub

Der unbezahlte Urlaub ist im Gesetz nicht explizit geregelt. Arbeitsrechtlich stehen alle gegenseitigen Rechte und Pflichten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden still.

Besprechen Sie mit Ihrem Arbeitgeber besonders Ihre Versicherungen. So endet die Deckung der obligatorischen Unfallversicherung für Arbeitnehmende mit dem 30. Tage nach dem Tage, an dem der Anspruch auf mindestens den halben Lohn aufhört. Sie haben jedoch die Möglichkeit, durch eine so genannte Abrede-Versicherung die Versicherung bis zu 180 Tage fortzuführen.

Wenn Sie während des unbezahlten Urlaubs erkranken, begründet dies für die Zeit des Urlaubs keine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers, da Sie ja während dieser Zeit keinen Lohnausfall haben. Die Heilungskosten werden durch Ihre private Krankenversicherung getragen. Wenn Sie über den Urlaub hinaus arbeitsunfähig bleiben, kommt die gesetzliche oder vertragliche Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers zum Tragen.



Volksinitiative «6 Wochen Ferien für alle»

Travail.Suisse und die ihr angeschlossenen Mitgliedsverbände lancierten im Dezember 2007 die eidgenössische Volksinitiative «6 Wochen Ferien für alle». Diese Initiative fordert, das gesetzliche Minimum an bezahlten Ferien von vier auf sechs Wochen zu erhöhen. Die Einführung soll schrittweise erfolgen. Im ersten Jahr nach Annahme der Initiative sollen alle

Arbeitnehmenden mindestens fünf Wochen bezahlte Ferien erhalten. Danach soll jährlich der Anspruch um einen Tag erhöht werden, bis die sechs Wochen erreicht sind. An den Ferienregelungen, welche über das gesetzliche Minimum hinausgehen, wird nichts geändert. Mehr Infos zur Initiative unter www.6wochen.ch oder www.travailsuisse.ch.

Warum «6 Wochen Ferien für alle»?

Steigender Druck am Arbeitsplatz

Die Arbeitsbelastung in der Schweiz ist hoch. Der Wettbewerb und der erhöhte Konkurrenzkampf erhöhen den Druck auf die Arbeitnehmenden. Umstrukturierungen, Überstunden, Aufgabenparallelität, Hektik und Anpassungsbereitschaft am Arbeitsplatz haben zugenommen. Die hohe Arbeitsbelastung verursacht je länger je mehr gesundheitliche Probleme – und damit auch volkswirtschaftliche Kosten.

Mehr Ferien sind verdient

Arbeitnehmende in der Schweiz zeichnen sich durch hohe Einsatzbereitschaft, gute Leistungen und Fleiss aus. Seit Jahren wird pro Arbeitsstunde immer mehr geleistet. Das heisst: Unsere Produktivität steigt. Der grösste Teil des Gewinns aus der erhöhten Arbeitsproduktivität wurde allerdings nicht den Arbeitnehmenden weitergegeben. Ein Ausgleich in Form von mehr Ferien ist deshalb gerechtfertigt und bereits verdient.

Bessere Lebensqualität durch mehr Freizeit und Erholung

Lebensqualität zeichnet sich nicht nur durch Teilhabe an den wirtschaftlichen Gütern, sondern auch durch genügend frei verfügbare Zeit für sich, für die Familie und die Freunde aus. Im Unterschied zu einer täglichen kleinen Reduktion der Arbeitszeit schaffen mehr Ferien spürbar mehr Freiräume und Erholungsmöglichkeiten für die Arbeitnehmenden.

Im Vergleich zu den Nachbarländern in Europa haben Schweizer Arbeitnehmende weniger bezahlte Ferien und gleichzeitig längere Wochenarbeitszeiten. Es besteht also Nachholbedarf.

Haben Sie arbeitsrechtliche Fragen rund um Ihre Ferien? Als Mitglied einer Arbeitnehmerorganisation profitieren Sie gratis vom Know-how Ihres Verbandes in Arbeitsfragen. Rechtsauskünfte erteilen folgende Stellen:

SYNA – die Gewerkschaft, Tel. 0848 848 868, www.syna.ch

Angestellte Schweiz, Tel. 044 360 11 11, www.angestellteschweiz.ch

Transfair – Christliche Gewerkschaft Service Public und Dienstleistungen, Tel. 031 370 21 21, www.transfair.ch

Hotel&Gastro Union, Tel. 041 418 22 22, www.gastroline.ch/berufsverbände

Das Wichtigste in Kürze

- Der Zeitpunkt des Ferienbezuges sollte anfangs Jahr mit einem betrieblichen Ferienplan geregelt werden. Der Arbeitgeber muss auf die Wünsche der Arbeitnehmenden – soweit betrieblich möglich – Rücksicht nehmen.
- Wenn Sie schon anfangs Jahr Skiferien machen, müssen Sie Ihren Ferienwunsch dem Arbeitgeber schon im Vorjahr bekannt geben.
- Ein eigenmächtiger Ferienbezug oder eine eigenmächtige Ferienverlängerung kann zu einer eventuell sogar fristlosen Entlassung führen.
- Verlangen Sie, dass Sie wenigstens zwei Wochen Ferien zusammenhängend beziehen können, wie es das Gesetz auch vorsieht.
- Der Arbeitgeber kann anordnen, dass die Ferien im jeweiligen Kalenderjahr bezogen werden. Wenn dies nicht geschieht, verjährt Ihr Ferienanspruch jedoch erst nach fünf Jahren.
- Ferienansprüche dürfen ausser bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht bar abgegolten werden.
- Wenn Sie in den Ferien während mehrerer Tage erkranken, informieren Sie den Arbeitgeber so schnell wie möglich und besorgen Sie ein Arztzeugnis. Dann können Sie die Krankheitstage als Ferientage nachbezahlen.
- Während der Ferien erhalten Sie den gleichen Lohn inkl. regelmässige Zulagen, wie wenn Sie arbeiten würden.

Literaturempfehlung

Hansueli Schürer, Arbeit und Recht, 9.A. 2007, Verlag des Schweizerischen Kaufmännischen Verbandes, Zürich



Travail.Suisse, Postfach 5775, 3001 Bern,
Tel. 031 370 21 11, info@travailsuisse.ch,
www.travailsuisse.ch

VAM, Bulle, Freiburg, Düringen, Verein
für aktive Arbeitsmarktmassnahmen,
Mostereiweg 6, 3186 Düringen.

Verantwortliche für diese Nummer:
Bruno Weber-Gobet, Leiter des Bildungs-
institutes für Arbeitnehmende ARC.
Hansueli Schürer, Jurist, selbstständiger
Berater, Dozent und Mediator für
Arbeitsrecht und Personalfragen, Stäfa
ZH. www.kaps.ch

Preis:

Einzelnummer: Fr. 7.50

Abonnement (4 Nummern): Fr. 24.00

Schülersatz à 10 Stück: Fr. 19.00

inkl. Versandkosten