

# Merkblatt 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:

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.

Der für eine Kürzung massgebende Monat entspricht als rechnerische Grösse eines Jahres, mithin 413 Wochen (siehe Ausführungen bei Spezialfragen unten). Das Kürzungsmass beträgt für jeden vollen Monat des gesamten Ferienanspruches für das ganze Dienstjahr (siehe Ausführungen bei Spezialfragen unten). Angebrochene Monate der Verhinderung hingegen bleiben unberücksichtigt.

Zudem steht dem Angestellten auch eine Schonfrist zu, in der nicht gekürzt werden darf (siehe oben). Keine Schonfrist hat jedoch, wer selbstverschuldet an der Arbeit verhindert ist (z. B. Blaumachen). 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:**

### Zwölftel des Ferienanspruches:

1.66 Tage bei 20 Tage Ferienanspruch

2.08 Tage bei 25 Tage Ferienanspruch

### Begriff des Monats, Umrechnung von Wochen auf Tage<sup>1</sup>:

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.

---

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