

# Ferienkürzung bei Krankheit

**Seit 2,5 Monaten bin ich krankheitshalber arbeitsunfähig. Mein Arzt meint, dass ich voraussichtlich noch weitere 2 Monate arbeitsunfähig sein werde, bevor ich die Arbeit wieder aufnehmen kann. Nun hat mir mein Arbeitgeber mitgeteilt, dass er mir deswegen die Ferien kürzen will. Damit bin ich nicht einverstanden, denn im Arbeitsvertrag steht, dass mir 5 Wochen Ferien pro Jahr zustehen. Darf mir der Arbeitgeber die Ferien einfach so kürzen?**

Grundsätzlich steht der Ferienanspruch in Abhängigkeit mit der vom Arbeitnehmer geleisteten Arbeit. Wenn der Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung erbringt, so wächst der Ferienanspruch nicht an. Der Gesetzgeber hat in Art. 329b OR verschiedene Konstellationen festgehalten, bei denen eine Lohnkürzung durch den Arbeitgeber möglich ist. Wenn der Arbeitnehmer unverschuldet arbeitsunfähig wird aufgrund Krankheit oder Unfall, so kann der Arbeitgeber den Ferienanspruch ab dem zweiten vollen Monat pro Dienstjahr um einen Zwölftel kürzen. Es besteht somit eine Schonfrist zu Gunsten des Arbeitnehmers von einem Monat.

Wie gross eine solche Ferienkürzung effektiv sein wird, kann man erst

im Nachhinein korrekt berechnen. Sollten Sie, aber wie erwartet, 4,5 Monate arbeitsunfähig sein, so kann der Arbeitgeber Ihren Ferienanspruch um drei Zwölftel kürzen. In Ihrem Fall haben Sie einen Ferienanspruch von 5 Wochen pro Dienstjahr, d.h. es wachsen pro Monat 2.08 Ferientage an. Somit wird der Arbeitgeber vorliegend eine Ferienkürzung von insgesamt 6.24 Tage vornehmen können. Dies gilt nur für den Fall, dass Sie in diesem Dienstjahr «nur» die 4.5 Monate an der Arbeit verhindert sind.

Sollten Sie innerhalb des Dienstjahres mehrfach arbeitsunfähig sein, so besteht nicht für jeden Fall eine neue Schonfrist, sondern es werden sämtliche Krankheitstage an die ausgelöste Schonfrist

angerechnet. Werden Sie also im gleichen Dienstjahr nochmals krank und fallen einen weiteren halben Monat aus, so darf der Arbeitgeber den Ferienanspruch sogar um vier Zwölftel kürzen.

Sofern der Arbeitgeber im Arbeitsvertrag jedoch ausdrücklich auf eine Ferienkürzung im Arbeitsverhinderungsfall verzichtet hat, dürfte er die Ferien nicht kürzen.



**Manuela Looser-Herzog,  
Rechtsanwältin &  
öffentliche Notarin**

**Küng Rechtsanwälte &  
Notare AG  
Gossau**

[www.kuenglaw-sg.ch](http://www.kuenglaw-sg.ch)