

### **I. Gesetzliche Grundlage (Art. 329b OR)**

Gemäss Art. 329b OR kann der Ferienanspruch eines Arbeitnehmenden gekürzt werden, wenn er öfters und länger nicht arbeiten kann und diese Absenzen zusammengerechnet eine gewisse Dauer überschreiten. Dabei wird unterschieden zwischen verschuldeter und unverschuldeter Abwesenheit. Die Abwesenheit infolge Krankheit oder Unfall ist in der Regel unverschuldet. Da der LMV keine andere Regelung vorsieht, ist die genannte OR-Bestimmung auch im Bauhauptgewerbe anwendbar (vgl. Art. 80 LMV).

### **II. Unverschuldete Arbeitsverhinderung**

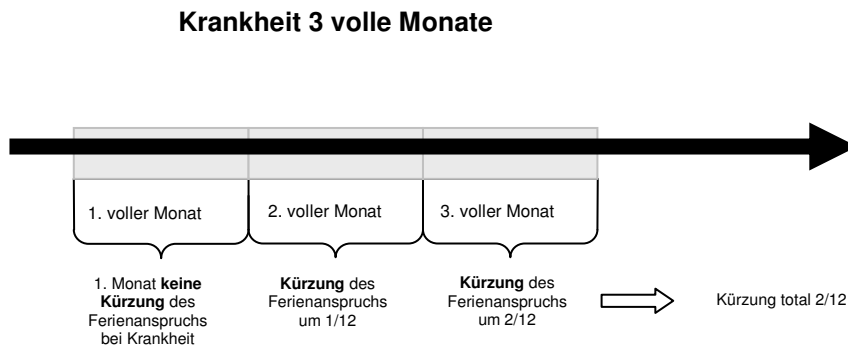
Bei Verhinderungen an der Arbeitsleistung aufgrund von Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten (z. B. Militärdienst) oder Ausübung eines öffentlichen Amtes usw. handelt es sich um unverschuldete Arbeitsverhinderungen.

Werden Arbeitnehmer unverschuldet um nicht mehr als einen Monat während eines Dienstjahres an der Arbeitsleistung verhindert, darf keine Kürzung des Ferienanspruchs vorgenommen werden. Überschreitet diese Verhinderung jedoch insgesamt einen Monat (angebrochene Monate werden nicht berücksichtigt), so kann der Arbeitgeber für jeden weiteren vollen Monat der Verhinderung den Ferienanspruch um einen Zwölftel kürzen. In diesem Falle steht dem Arbeitnehmer also eine einmonatige Schonfrist zu, in der nicht gekürzt werden darf.

Bei Abwesenheiten aufgrund von Schwangerschaft besteht hingegen eine zweimonatige Schonfrist (Art. 329b Abs. 3 OR). Ferner darf auch für die Zeit des Mutterschaftsurlaubes keine Kürzung vorgenommen werden.

Die Schonfristen sind in jedem Dienstjahr von neuem zu berücksichtigen. Dies gilt auch bei einer Arbeitsverhinderung des Angestellten, die den Wechsel zu einem neuen Dienstjahr überdauert. Ist jedoch ein Arbeitnehmender in demselben Dienstjahr mehrmals abwesend (z.B. infolge mehrmaliger Krankheit oder Krankheit und Militärdienst) werden die Ausfalltage addiert. Es erfolgt somit keine Kumulation der Schonfristen.

Beispiel:



Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit ist zu unterscheiden: Muss der Arbeitnehmer zu 100 Prozent anwesend sein und seine Arbeitsleistung nur teilweise erbringen, kann grundsätzlich keine Kürzung des Ferienanspruchs vorgenommen werden. Ist der Arbeitnehmer nur reduzierte Zeit am Arbeitsort, verlängert sich die Schonfrist entsprechend, z.B. beträgt sie bei 50-prozentiger Anwesenheit zwei Monate.

### III. Verschuldete Arbeitsverhinderung

Wenn der Arbeitnehmer durch sein Verschulden (z.B. wegen Verursachung eines Autounfalls in stark alkoholisiertem Zustand) während eines Dienstjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert ist, kann der Ferienanspruch für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel gekürzt werden. Bei selbstverschuldeter Arbeitsverhinderung besteht somit keine Schonfrist und der Arbeitgeber kann die Kürzung bereits ab dem ersten vollen Monat vornehmen. Auch in diesem Fall werden die einzelnen Arbeitsversäumnisse innerhalb eines Dienstjahrs zusammengezählt.