

## Ich gehe wann ich will!

Bei der Frage nach den Ferien und deren Zeitpunkt hat sich der Gesetzgeber auf die Seite des Arbeitgebers gestellt und klar festgelegt, dass dieser bestimmen kann, wann der Arbeitnehmer seine Ferien bezieht. Er hat dabei aber nicht nur Rechte, sondern auch Pflichten. Grundsätzlich gilt nach Obligationenrecht, dass jeder Arbeitnehmer in der Schweiz Anspruch auf vier Wochen bezahlte Ferien pro Jahr hat. Als begünstigende Ausnahme sind es bis zum vollendeten 20. Lebensjahr sogar fünf Wochen.

Weitergehende Regelungen zur Feriendauer finden sich sodann auch in Gesamtarbeits- und Normalarbeitsverträgen. Diese sehen

oftmals auch eine zusätzliche Woche Ferien ab dem vollendeten 50. Lebensjahr vor. Dies ist insbesondere auch im Normalarbeitsvertrag für das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis so vorgesehen.

Zum Zeitpunkt des Bezugs der persönlichen Ferien hat der Gesetzgeber festgehalten, dass der Arbeitgeber bestimmt, wann dies möglich ist. Er kann hier auch Sperrzeiten erlassen, wenn diese saisonal oder branchenspezifisch begründbar sind. Er hat dies aber frühzeitig bekannt zu geben und es bietet sich an, dies bei wiederkehrenden Ereignissen sogar vertraglich festzulegen. Eine kurzfristige Vorankündigung, die nicht mindestens

drei Monate Vorlauf gewährt, kann zur Ersatzpflicht des Arbeitgebers führen, wenn der Arbeitnehmer im Vertrauen darauf, Ferien beziehen zu können, Ausgaben tätigt, die er nicht erstattet erhält. Weiter hat der Arbeitgeber die Wünsche des Arbeitnehmers zum Zeitpunkt der Ferien zu berücksichtigen. Er ist aber frei zu entscheiden, ob er diese aus betrieblicher Sicht beachten kann oder allenfalls aufgrund hoher Arbeitslast ausser Acht lassen muss. Besonders zu beachten ist aber auch die persönliche Situation des Arbeitnehmers, wenn er schulpflichtige Kinder hat oder wenn der Partner ebenfalls erwerbstätig ist. Eine kurzfristige Zuweisung von Ferien er-

scheint hier schnell einmal als unzulässig. Im umgekehrten Fall ist es dem Arbeitgeber aber auch möglich, zwangsweise Ferien anzuordnen, wenn die betriebliche Situation dies gebietet und die Auslastung ungenügend ist. Aber auch hier hat er genügend Vorlaufzeit einzuplanen. Die Dauer der Ferien ist vom Gesetzgeber nur in einem Punkt geregelt worden. Dabei müssen zwei Wochen pro Jahr zusammenhängend bezogen werden. Ein längerer Urlaub ist so dann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu verhandeln. Ebenfalls ist unbezahlter Urlaub Verhandlungssache, da der Gesetzgeber diese Form von Ferien nicht geregelt hat.

Abschliessend ist noch zu erwähnen, dass der Arbeitgeber in betrieblichen Notfällen auch das Recht hat, seine Arbeitnehmer früher aus den Ferien zurückzurufen. Die dabei entstehenden Kosten hat er aber anstandslos zu erstatten. Der damit einhergehende Ärger lässt sich wohl trotz klarer Rechtslage kaum verhindern. Es empfiehlt sich daher, eine möglichst exakte Planung im Betrieb einzuhalten und frühzeitig, allenfalls sogar mit einem Reglement, vorzugeben, wann und wie Ferien bezogen werden dürfen.

RA Morris Knecht,  
Niklaus Rechtsanwälte, Dübendorf