

Zwischen Krankenstand und Sonnenbrand – Zum vermeintlichen Paradoxon der Ferienfähigkeit während Krankheit

Die grundsätzliche Ferienunfähigkeit erkrankter Arbeitnehmer ist ein arbeitsrechtlicher Evergreen. Dazu, ob Ferien während aufrechten Krankenstandes bezogen werden können (sog. «Ferienfähigkeit»), äussern sich die Gerichte indes nur sporadisch. Dabei ist die Beurteilung dieser Frage deutlich folgenreicher als dies auf den ersten Blick scheint.

Text: Dr. Christian Geisselmann, LL.M., TEP, Rechtsanwalt, Notar, Partner

Problemaufriss

Während die Folgen einer Erkrankung während bereits angetretener Ferien unkompliziert sind und zumindest in rechtlicher Sicht kaum zu Problemen führen (vgl. zuletzt summarisch Deuring-Gassner, in unternehmer 06/26, 18 f.), ist die Beurteilung der sog. «Ferienfähigkeit» eines erkrankten Arbeitnehmers diffiziler: Konkret geht es u. a. um die Fragen (i) ob ein erkrankter Arbeitnehmer überhaupt Ferien beziehen kann bzw. darf, (ii) um das Bestehen eines Ferienanordnungsrechts gegenüber erkrankten Mitarbeitern, (iii) um die Auswirkungen einer blossen Teilarbeitsunfähigkeit auf den Ferienanspruch sowie (iv) um die Bedeutung von Arztzeugnissen in diesem Kontext.

Krankheit und Ferien vertragen sich nicht – oder doch?

Ferienfähigkeit liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer den Sinn und Zweck des arbeitsrechtlichen Ferienanspruchs – seine Erholung – grundsätzlich realisieren könnte.

Der vielgehörte Stehsatz, wonach sich Krankheit und Ferien gegenseitig ausschliessen, gilt damit nicht absolut: Wird der Erholungswert von Ferien durch den krankheitsbedingten Zustand eines arbeitsunfähigen Mitarbeiters nicht oder nur unwesentlich beeinträchtigt, so ist der Erkrankte dennoch ferienfähig und seine Ferien können auch während krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit angetreten, bezogen und angerechnet werden. Dies gilt im Übrigen selbst dann, wenn der Arbeitnehmer seine ursprünglich geplanten Ferienaktivitäten infolge Krankheit nicht oder nur teilweise umsetzen kann (etwa bei Buchung eines Aktivurlaubs mit Fokus auf intensive sportliche Aktivitäten).

Arbeitsverhinderungen stellen damit nicht in allen Fällen auch Ferienverhinderungen dar. Bei der Beurteilung der Frage, ob im Einzelfall ein Ausschlussverhältnis vorliegt oder nicht, berücksichtigten die Gerichte in erster Linie die konkrete Ursache für die Arbeitsunfähigkeit: So stehen etwa mit mehrtägiger Bettlägerigkeit oder wiederholten Arztbesuchen verbundene Erkrankungen der Annahme aufrechter Ferienfähigkeit entgegen. Demgegenüber führten einzelne Tage vorübergehenden Unwohlseins (etwa Kopfweg, Akklimatisierungsschwierig-

keiten, mitunter auch Zahnweh) oder kleinere Verletzungen, die den Betroffenen zwar an seiner Arbeitsverrichtung hindern würden, diesen aber weder zum Daheimbleiben zwingen noch ansonsten wesentlich in seiner Möglichkeit zur Erholung beeinträchtigen (Bsp.: ein Pianist, der sich während seiner Ferien einen Finger verstaucht), zu keiner Ferienunfähigkeit. Auch bei einer bloss arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit nahm das Schweizerische Bundesgericht den Fortbestand der Ferienfähigkeit – und damit die Möglichkeit zum Ferienbezug während der Kündigungsfrist – an.

Die vorstehenden Grundsätze zur Ferienfähigkeit werden mit unterschiedlichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen kombiniert, um so zu Lösungen für ferienbezogene Problemstellungen zu gelangen.

Rechtsanspruch auf Ferienbezug während Krankheit?

Gelingt eine einvernehmliche Bestimmung des Zeitpunktes für Ferienbezug nicht, so bestimmt diesen der Arbeitgeber. Er hat dabei die Wünsche des Arbeitnehmers (etwa mit Blick auf die Lage von Schulferien, dessen Familie, präferierte Freizeitaktivitäten etc.) zu berücksichtigen, soweit dies mit den betrieblichen Interessen vereinbar ist (§ 1173a Art 32 Abs 2 ABGB).

Eigenmächtiger Ferienbezug durch den Arbeitnehmer ist bei Fehlen einer dahingehenden Vereinbarung jedenfalls unzulässig (sog. «Genehmigungsrecht» des Arbeitgebers in Bezug auf Ferien).

An diesem Genehmigungsrecht ändert sich auch während der krankheitsbedingten Abwesenheit eines Arbeitnehmers nichts: Beabsichtigt ein erkrankter Arbeitnehmer während seines Krankenstandes Ferien zu beziehen, so sind auch diese durch den Arbeitgeber zunächst zu bewilligen. Aus medizinischer Sicht sollen Ferien oder Ferienaktivitäten nämlich nicht zu einer (weiteren) Verschlechterung des Gesundheitszustandes des Arbeitnehmers führen und damit dessen Wiedereingliederung in den Betrieb gefährden. Bestehen daher mit Blick auf die Genesung des Arbeitnehmers begründete betriebliche Bedenken gegen einen von diesem angemeldeten Ferienbezug, so kann der Arbeitgeber diesen verweigern.

Umgekehrt ist es freilich unzulässig, einem nicht ferienfähigen Arbeitnehmer Ferien zuzuteilen, so insbesondere um auf diese Weise offene Ferienguthaben während eines Krankenstandes abzubauen: Solange ein Arbeitnehmer nicht nur arbeits-, sondern auch ferienunfähig ist, kann er den Erholungszweck seiner Ferien nicht realisieren und seine durch den Arbeitgeber bei Ferienzuteilungen zu berücksichtigenden Interessen stehen daher im Zweifelsfall «Zwangsferien» entgegen.

Die vorgängige ärztliche Abklärung der Ferienfähigkeit des betroffenen Arbeitnehmers ist in beiden dieser Fälle empfehlenswert.

Auswirkungen blosser Teilarbeitsunfähigkeit auf Ferienanspruch

Die Folgen einer blossen Teilarbeitsunfähigkeit für den Ferienanspruch bei zulässigerweise bezogenen – d. h. arbeitgeberseitig genehmigten – Ferien hängen im Wesentlichen von der Dauer des Ferienbezugs ab: Eine bloss teilweise Ferienfähigkeit gibt es zumindest bei einem wochenweisen Ferienbezug – nach weniger strenger Ansicht: bereits bei einem Ferienbezug über mehrere aufeinanderfolgende Tage hinweg – nicht. Werden Ferien wochenweise/mehrtägig während einer Teilarbeitsunfähigkeit bezogen, so sind diese voll auf



Dr. Christian Geisselmann, LL.M., TEP, Rechtsanwalt, Notar, Partner

den Urlaubsanspruch anzurechnen. Der Urlaubsanspruch eines zu 50 % krankgeschriebenen Arbeitnehmers, der Ferien bezieht, verlängert sich in diesen Fällen daher nicht auf das Doppelte: Entweder steht die Erkrankung nämlich der Erholung des Arbeitnehmers entgegen – dann ist dieser von vornherein nicht ferienfähig, hat am Arbeitsort zu verweilen und die geschuldete hälftige Arbeitsleistung zu erbringen; oder seine Erholung wird durch die Krankheit nicht beeinträchtigt – dann ist er ferienfähig und seine konsumierten Ferientage werden auch «voll» angerechnet.

Anders ist dies bei bloss einzeln bezogenen – nicht aufeinanderfolgenden – Ferientagen eines nur teilarbeitsunfähigen Arbeitnehmers, der genehmigte Ferien bezieht: Hier wird das Ferienguthaben des Arbeitnehmers nur entsprechend dem Grad seiner Arbeitsunfähigkeit belastet. Gleiches würde gelten, wenn sich ein Arbeitnehmer während wochenweiser/mehrtägiger Ferien Therapien oder Behandlungen zu unterziehen hätte.

Arztzeugnisse und Beweislast

Die Beweislast dafür, dass sich seine Erholung als Zweck des arbeitsrechtlichen Ferienanspruchs nicht realisieren lässt, trägt der Arbeitnehmer. Erbracht wird dieser Beweis – analog zur Bescheinigung einer Arbeitsunfähigkeit – im Regelfall durch Beibringung eines Arztzeugnisses. Dies erweist sich mit Blick auf die Frage nach dem allfälligen Fortbestand

von Ferienfähigkeit insofern als problematisch, als ein Arztzeugnis für gewöhnlich nur eine Erkrankung oder Arbeitsunfähigkeit bescheinigt; zur – hiervon, wie gesagt, unabhängig zu beurteilenden – Frage der Ferienfähigkeit des Erkrankten enthält ein standardisiertes Arztzeugnis hingegen i. d. R. keine Angaben.

Da ein Arbeitgeber jedoch ein berechtigtes Interesse daran hat, arbeitsunfähigen Arbeitnehmern bei fortbestehender Ferienfähigkeit nicht auch noch – zusätzlich zum Verlust ihrer Arbeitskraft – ihre (angeblich) nicht bezogenen Ferientage nachgewähren zu müssen, werden Arbeitgeber einen Anspruch auf Vorlage eines Arztzeugnisses haben, das auch zur Ferienfähigkeit des Arbeitnehmers Stellung bezieht. Liefert der Arbeitnehmer ein solches nicht, darf der Arbeitgeber m. E. im Zweifelsfall von fortbestehender Ferienfähigkeit des Arbeitnehmers ausgehen – und dementsprechend eine Anrechnung der Ferientage auf das Ferienguthaben des Arbeitnehmers vornehmen.



NIEDERMÜLLER
RECHTSANWÄLTE | ATTORNEYS AT LAW

Niedermüller Rechtsanwälte

Werdenbergerweg 11
9490 Vaduz
Tel: +423 222 07 50
E-Mail: chg@geisselmann-law.com
www.niedermueller.law