

Ferienbezug bei Teilarbeitsunfähigkeit

Frage: Eine Mitarbeiterin ist nach einer längeren Krankheit noch 50% arbeitsunfähig. Nun fährt sie für zwei Wochen in die schon länger geplanten Ferien. Während der Arbeitgeber die ganzen 10 Arbeitstage als Ferien anrechnen möchte, geht die Mitarbeiterin aufgrund der teilweisen Arbeitsunfähigkeit nur von einem hälftigen Ferienbezug (eine Woche = 5 Arbeitstage) aus. Wie ist die Rechtslage?

Antwort: In der SIZ-Rechtsberatung werden wir immer wieder mit der Frage konfrontiert, in welchem Ausmass der Ferienbezug bei einer teilweise arbeitsunfähigen Person an deren Ferienanspruch anzurechnen ist. Dabei ist es wichtig zu wissen, dass Arbeitsunfähigkeit nicht zwingend Ferienunfähigkeit bedeutet. Falls eine Arbeitsunfähigkeit den Erholungszweck der geplanten Ferien nicht wesentlich einschränkt, können grundsätzlich ohne weiteres auch Ferien bezogen werden. In der Praxis verlangen Unternehmen und Versicherer häufig auch ein Ferienfähigkeitszeugnis vom behandelnden Arzt.

In der Rechtslehre geht man vom Grundsatz aus, dass es keine teilweise Ferienfähigkeit gibt. Entweder vereitelt die Krankheit den Erholungszweck, dann hat der Mitarbeiter am Arbeitsort zu verweilen und sein Pensum im Rahmen der Teilarbeitsfähigkeit zu absolvieren. Oder die Erkrankung steht dem Erholungszweck nicht entgegen, dann werden die Ferientage zu 100% angerechnet (vgl. Streiff/von Kaenel/Rudolph, Praxiskommentar zum Arbeitsrecht, Zürich 2012, S. 648). Von diesem Grundsatz wird jedoch beim Bezug von nur einzelnen Ferientagen (zurecht) häufig abgewichen, indem das Guthaben in solchen Fällen nur entsprechend dem Grad der Arbeitsfähigkeit abgebucht wird. Beispiel: Bezieht eine Person bei einer 50%-igen Arbeitsunfähigkeit nur einen oder zwei Ferientage, wird in der Regel für jeden Tag nur ein halber Ferientag (entsprechend dem Grad der Arbeitsfähigkeit) angerechnet.

Kurt Mettler, Rechtsanwalt



Diese Rubrik wird unterstützt durch

SIZ Care AG

Verena-Conzett-Strasse 11, CH-8004 Zürich
T 044 496 63 00, F 044 496 63 19
info@sizcare.ch, www.sizcare.ch

«Herkömmliche Methoden, wie punktuelle Mitarbeiterbefragungen, reichen nicht aus.»

- Transparente, ehrliche Kommunikation
- Effizienter Informations- und Wissensaustausch
- Lösungsorientierung bei Problemen und Konflikten
- Konsistentes und stringentes Handeln der Führung
- Integrität der Führung
- Klare Unternehmensausrichtung
- etc.

Stufe 2 – die demotivierende Kultur

Auf dieser Stufe geht es vor allem um den Einfluss der Unternehmenskultur auf die persönliche Motivation und Leistungsfähigkeit einzelner Mitarbeitende. Diese Kultur entwickelt sich oft zunächst in einzelnen Teams oder Abteilungen, kann sich jedoch rasch im gesamten Unternehmen ausbreiten. Für eine «demotivierende Kultur» sind folgende Merkmale und Verhaltensweisen charakteristisch:

- Fehlende Wertschätzung
- Geringes Verständnis für persönliche Anliegen
- Abschätzige Kommunikation
- Ignorieren von Ideen und Meinungen
- Misstrauen gegenüber Mitarbeitenden
- Mangelnder Sinn in der Arbeit
- Bewusste Ausnutzung der Mitarbeitenden
- Verletzung persönlicher Rechte
- Unehrliche oder unzureichende Information
- etc.

Stufe 3 – die blockierende Kultur

In dieser Kulturstufe leidet die Leistungsfähigkeit der Organisation bereits erheblich. Je länger sie bestehen bleibt, desto höher die indirekten Kosten – was viele nicht wahrhaben wollen. Der Übergang zu einer toxischen Kultur ist dann oft nur noch eine Frage der Zeit. Typische Merkmale und Verhaltensweisen einer «demotivierenden Kultur» sind:

- Misstrauen und mangelnde Zusammenarbeit innerhalb der Organisation
- Ausgeprägte hierarchische Entscheidungsprozesse
- Mangelnder Informations- und Wissensaustausch
- Restriktive Kommunikation und Information
- Schuldzuweisungen statt Problemlösung
- Vertuschung von Fehlern
- Widersprüchliche oder häufig wechselnde Ziele
- Konflikte um Ressourcen
- Kurzfristiges, wenig vernetztes Denken und Handeln
- etc.

Stufe 4 – die toxische Kultur

Der absolute Tiefpunkt jeder Unternehmenskultur. Hier ist nicht nur die Leistungsfähigkeit massiv beeinträchtigt, sondern es werden auch enorme Ressourcen benötigt, um die Funktionstüchtigkeit der Organisation aufrechtzuerhalten. Zu typischen Kennzeichen einer toxischen Kultur zählen etwa:

- Intrigen und Machtspiele
- Verleumdungen und Unterstellungen
- Unwahrheiten und Desinformation
- Systematische Zurückhaltung von Informationen
- Schlechtreden anderer Bereiche und Personen (Freund-Feind-Denken)
- Manipulation von Daten
- Respektloser Umgangston
- Machtmissbrauch durch Führungskräfte
- etc.

Kulturentwicklungen erkennen

Das hier skizzierte Modell ist nicht starr – die Grenzen zwischen den Stufen sind fließend. Es geht nicht darum, eine Unternehmenskultur perfekt einzuordnen, sondern vielmehr darum, negative Entwicklungen in der Unternehmensführung frühzeitig zu erkennen und gegenzusteuern. Je früher, desto besser.