

# Handhabung des Ferienbezugs während Lohnfortzahlung infolge Krankheit oder Unfall

## Handhabung des Ferienbezugs während der Lohnfortzahlung

Fällt ein Mitarbeiter für eine längere Zeit zumindest teilweise aus, stellt sich oftmals die Frage, ob ein Ferienbezug überhaupt möglich ist und wie man diese Ferien in Bezug auf die Lohnfortzahlung handhabt. Besonders während der ausserordentlichen Lohnfortzahlung stellen sich Fragen zur Lohnhöhe und zu einem allfälligen Unterbruch der Lohnfortzahlung.

## Krankheit und Unfall – Vorbestehend oder nachträglich?

Der PaRat-Artikel Nr. 53/591 aus dem Jahre 2000 widmete sich der Konstellation, dass ein Mitarbeiter während seiner Ferien krank wird oder einen Unfall erleidet. Krankheit oder Unfall treten somit **nach Beginn der Ferien** ein. In diesem Fall darf der Mitarbeiter – so-

fern seine Krankheit bzw. sein Unfall eine Ferienunfähigkeit nach sich zieht – die entsprechenden Ferientage nachholen (vgl. § 82 Abs. 2 VVO). Anders ist der Fall zu beurteilen, wenn beim Mitarbeiter bereits **vor den Ferien** eine zumindest teilweise Arbeitsunfähigkeit besteht. Eine Unterscheidung zwischen diesen Fällen drängt sich hier auf, weil in diesem Fall die Lohnfortzahlung nach § 99 VVO bereits vor dem Ferienbezug läuft. Es stellen sich folglich Fragen in Bezug auf die Unterbrechung bzw. Höhe der laufenden Lohnfortzahlung. Auch hier muss zuerst geprüft werden, ob die Ferienfähigkeit des Mitarbeiters trotz andauernder Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall vorliegt. Kann diese Frage bejaht werden, ist ein Ferienbezug trotz vorbestehender Krankheit möglich. Der vorliegende Artikel widmet sich dieser speziellen Konstellation.

### **Unterscheidung zwischen Ferienfähigkeit und Arbeitsunfähigkeit**

Zwischen der Arbeitsunfähigkeit und der sogenannten Ferienfähigkeit ist grundsätzlich zu unterscheiden. Im Gegensatz zur Ferienfähigkeit, welche nur ganz oder gar nicht vorliegt, kann die Arbeitsunfähigkeit in Prozenten angegeben werden. Die Ferienfähigkeit kann nur dann bejaht werden, wenn der Sinn und Zweck der Ferien – die Erholung – gewährleistet ist. Von der Ferienfähigkeit kann mindestens bei teilweiser Arbeitsfähigkeit in der Regel ausgegangen werden. Im Zweifelsfall ist ein Arztzeugnis einzuholen, dass sich ausdrücklich zur Ferienfähigkeit äussert. Falls der Mitarbeiter also ferienfähig ist, werden die Ferien voll abgezogen, unabhängig davon, ob eine ganze oder teilweise Arbeitsunfähigkeit vorliegt.

### **Unterbrechung der Lohnfortzahlung durch Ferienbezug**

Eine Anrechnung der bezogenen Ferien an die maximal zweijährige Lohnfortzahlungsdauer findet nicht statt, da sich laut § 99 Abs. 1 VVO die Lohnfortzahlung auf Dienstaussetzungen wegen Krankheit und Unfall beschränkt. Bezieht ein (teilweise) arbeitsfähiger Mitarbeiter Ferien, so handelt es sich nicht um eine Dienstaussetzung wegen Krankheit oder Unfall, sondern um eine wegen Ferienbezug. Die bezogenen Ferien sind damit nicht an die Lohnfortzahlungsdauer nach § 99 VVO anzurechnen, weshalb die Lohnfortzahlungsdauer unterbrochen werden muss. Dies ist auch sachlich gerechtfertigt, da der Feriensaldo teilweise vor der Arbeitsunfähigkeit angehäuft wurde, womit sich eine faktische Verkürzung der Lohnfortzahlungspflicht durch den Ferienbezug nicht rechtfertigen lässt. Zu-

dem wird nach § 79 Abs. 3 VVO eine Ferienkürzung ab dem 4. Monat der vollständigen Dienstaussetzung vorgenommen, wodurch sich kein neues Ferienguthaben anhäuft.

### **Welcher Lohn wird ausbezahlt?**

Bei der ausserordentlichen Lohnfortzahlung nach § 99 Abs. 4 VVO stellt sich insbesondere die Frage, ob während des Ferienbezugs der Lohn zu 100 % oder zu 75 % bzw. 80 % ausgerichtet wird. Während der ausserordentlichen Lohnfortzahlung wird der Lohn im Regelfall auf 75 % gekürzt. Beim Berufsunfall erfolgt eine Kürzung auf 80%. Während des Ferienbezugs wird, wie oben ausgeführt, die Lohnfortzahlung unterbrochen. Zudem werden die Ferientage zu 100 % abgezogen, ohne Berücksichtigung des entsprechenden Arbeitsunfähigkeitsgrads. Es rechtfertigt sich daher auch, während den Ferien den vollen Lohn auszurichten.

### **Führungsverantwortung des Vorgesetzten**

Meistens stellt sich die Frage des Ferienbezugs während der Lohnfortzahlung dann, wenn der Mitarbeiter aus eigenem Antrieb Ferien beziehen möchte. In aller Regel ist dann auch die Ferienfähigkeit gegeben. Im Zweifelsfalle ist aber auch hier ein Arztzeugnis einzuholen, dass sich explizit in Bezug auf die Ferienfähigkeit äussert. Es liegt aber auch in der Führungsverantwortung des Vorgesetzten, bei einer andauernden vollen oder teilweisen Arbeitsunfähigkeit des bzw. der Mitarbeitenden abzuklären, ob ein Ferienbezug möglich ist und falls notwendig, einen solchen anzuordnen.

**DG**