Bestimmung des Zeitpunkts des Ferienbezugs

geschrieben von Sandra Wittich | November 23, 2018

Die betriebsinterne Ferienplanung bzw. die Bestimmung des jeweiligen Zeitpunkts des Ferienbezugs der einzelnen Arbeitnehmerin oder des einzelnen Arbeitnehmers birgt Konfliktpotential. Ein kurzer Überblick zur Rechtslage in Bezug auf das Thema Bestimmung des Zeitpunkts des Ferienbezugs.

Das Jahr neigt sich langsam dem Ende zu. Die Ferienplanung des Staatspersonals für das nächste Jahr dürfte vielenorts angelaufen oder unter Umständen bereits abgeschlossen sein. Je nach Arbeitgeberin bzw. vorgesetzter Stelle gibt es grosse Unterschiede, wie frei die Arbeitnehmenden sind in Bezug auf die Bestimmung des Zeitpunkts ihres Ferienbezugs.

Gesetzliche Grundlagen

Gemäss § 6 der Verordnung betreffend Ferien und Urlaub der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt (Ferien- und Urlaubsverordnung) bestimmt die vorgesetzte Stelle den Zeitpunkt der Ferien, hat dabei jedoch auf die Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soweit Rücksicht zu nehmen, als dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist (Abs. 2). Die Ferien sind in der Regel im Verlauf des betreffenden Jahres zu beziehen; wenigstens zwei Wochen müssen zusammenhängen. Diese Regelung entspricht Art. 329c des Schweizerischen Obligationenrechts (OR). Insofern besteht in Bezug auf den Zeitrahmen und die Bestimmung des genauen Zeitpunkts des Ferienbezugs kein Unterschied zwischen der privatrechtlichen Regelung gemäss OR und den für das Staatspersonal des Kantons Basel-Stadt geltenden Bestimmungen. Auch der Gesamtarbeitsvertrag der öffentlich-rechtlichen Spitäler des Kantons Basel-Stadt sowie der Kollektivvertrag

des Universitäts-Kinderspitals beider Basel (UKBB) enthalten inhaltlich identische Regelungen.

In § 6 Abs. 3 der Ferien- und Urlaubsverordnung des Kantons Basel-Stadt ist zusätzlich vorgesehen, dass wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Ferien nicht bis spätestens Ende Juni des Folgejahres bezieht, die vorgesetzte Stelle mit der betroffenen Mitarbeiterin bzw. dem betroffenen Mitarbeiter eine Absprache über den Bezug der Ferien zu treffen und die Ferien für den Fall, dass keine Einigung zustande kommt, zuzuteilen hat.

Praxis und Rechtsprechung

Der Arbeitgeber bestimmt somit im Prinzip und insbesondere bei Uneinigkeit den Zeitpunkt der Ferien, was zugleich ein Recht und eine Pflicht darstellt. Dass wenigstens zwei Ferienwochen im Jahr zusammenhängen müssen, entspricht der Erkenntnis der Präventivmedizin, dass die Rhythmusänderung und Entspannungswirkung sich nur in Ferien von mehrwöchiger Dauer richtig einstellen, nach einer Akklimatisationszeit, die bei zunehmendem Alter länger wird (vgl. hierzu Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsgesetz, Praxiskommentar zu Art. 319 – 362 OR, Art. 329c N3). Nimmt der Arbeitnehmer jeweils nur einzelne Tage frei, besteht die Gefahr, dass der Ferienzweck – Erholung durch länger dauernde Abwesenheit vom Arbeitsplatz – vereitelt wird. Mindestens für den zwei Wochen übersteigenden Ferienanspruch kann der Arbeitnehmer jedoch gemäss der Rechtsprechung auf ausdrücklichen Wunsch einzelne Freitage oder gar Halbtage unter Anrechnung an den Ferienanspruch beziehen (vgl. hierzu Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 329c N6 m.w. H.)

In der Praxis wird die zeitliche Lage der Ferien in der Regel einvernehmlich festgelegt, indem der Arbeitnehmer seine Ferien anmeldet und die Arbeitgeberin diese genehmigt. Die Arbeitgeberin hat auch die Möglichkeit, das Ferienbestimmungsrecht an den Arbeitnehmer zu delegieren. Wenn

der Arbeitnehmer den Ferienbezug jedoch dauernd unterlässt, hat die Arbeitgeberin weiterhin die Pflicht des Einschreitens (vgl. Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 329c N7). Wie ausgeführt, hat die Arbeitgeberin den Arbeitnehmer zur Ferienfestsetzung anzuhören und auf dessen Wünsche Rücksicht zu nehmen. Der Arbeitnehmer hat als Ausfluss der gegenseitigen Pflicht zur Rücksichtnahme Anrecht auf frühzeitige Zuteilung der Ferien und – soweit möglich – auf Zuteilung in einer für Ferien geeigneten Zeit, etwa in den Schulferien, wenn er schulpflichtige Kinder hat, oder im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub, wenn die Arbeitnehmerin diesen so verlängern möchte. Für eine sinnvolle Zuteilung der Ferien ist eine regelmässige Absprache zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmer unabdingbar. Es ist eine allseitige Interessenabwägung erforderlich, wobei gemäss der Rechtsprechung im Zweifel die Interessen der Arbeitgeberin Vorrang haben (vgl. zum Ganzen Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 329c N7).

Beschränkungen des Bestimmungsrechts der Arbeitgeberin

Das Bestimmungsrecht der Arbeitgeberin ist nicht grenzenlos, sondern unterliegt erheblichen Einschränkungen. Ferien sind in der Regel – wie bereits ausgeführt – im laufenden Dienstjahr und wenn immer möglich real während des Arbeitsverhältnisses und nicht als Geldabfindung zu gewähren. Ist der Ferienzeitpunkt einmal bestimmt, so darf die Arbeitgeberin diesen nur aus dringlichen und nicht vorhersehbaren betrieblichen Gründen ändern; in Ausnahmefällen ist sogar ein Rückruf aus den Ferien möglich. Die Arbeitgeberin muss in solchen Fällen jedoch für den beim Arbeitnehmer entstandenen Schaden aufkommen, wie etwa für Annullierungs- oder Rückreisekosten (vgl. hierzu Streiff/von Kaenel/Rudolph, a.a.O., Art. 329c N7 m.w.H.).

Gemäss Art. 19 Abs. 4 der Verordnung zum Arbeitszeitgesetz des

Bundesrates (AZGV) muss die Arbeitgeberin zudem den Zeitpunkt der Ferien mindestens drei Monate im Voraus bekanntgeben. Die vorerwähnte Verordnung gilt zwar nur im Bereich des öffentlichen Verkehrs; diese Mindestankündigungsfrist hat sich in der Praxis jedoch allgemein durchgesetzt. Werden die Ferien zu kurzfristig angeordnet, ist der Arbeitnehmer berechtigt, den Ferienbezug zu verweigern. Er hat sein Widerspruchsrecht gemäss der Rechtsprechung jedoch unverzüglich auszuüben, ansonsten von einem Verzicht bzw. Einverständnis auszugehen ist.