

## Coronavirus: Verhältnis zwischen Kurzarbeit und Ferien

Aufgrund der aktuellen Coronakrise waren bzw. sind viele Unternehmen gezwungen, Kurzarbeit anzumelden. Dabei stellen sich unvermeidlich auch Fragen im Zusammenhang mit dem Ferienanspruch der Angestellten.

### Ferienbezug während Kurzarbeit

In der Rechtsliteratur ist unbestritten, dass Ferien bezogen werden können, während in einem Unternehmen Kurzarbeit geleistet wird. Einvernehmlich festgelegte Ferien sollten daher zu keinen Problemen führen.

Wird man sich hinsichtlich des Zeitpunkts der Ferien nicht einig, so kann der Arbeitgeber den Ferienbezug einseitig bestimmen; er hat jedoch auf die Wünsche seiner Arbeitnehmer bestmöglich Rücksicht zu nehmen. Bei Zwangsferien ist zudem auch eine Ankündigungsfrist von rund drei Monaten zu beachten. Vereinzelt wird in der Literatur die Meinung vertreten, dass diese Frist verkürzt werden darf, wenn ein dringendes betriebliches Bedürfnis vorliegt und die Notwendigkeit unvorhersehbar war; diese Voraussetzungen könnten gerade in Zeiten der Coronakrise durchaus gegeben sein und müssten im Einzelfall geprüft werden.

### Verschiebung von Ferien auf Wunsch des Arbeitnehmers

Das Coronavirus und die damit verbundenen Reise- und Freizeitbeschränkungen vereiteln den Ferienzweck grundsätzlich nicht. Daher müssen die im gegenseitigen Einvernehmen vereinbarten Ferien auf Wunsch des Arbeitnehmers auch nicht verschoben werden. Der Arbeitgeber kann daher grundsätzlich auf den Bezug der Ferien bestehen. Dies wird allerdings nicht in jenen Fällen gelten, in denen eine Erkrankung des Arbeitnehmers vorliegt oder eine Quarantäne erforderlich ist.

### Auswirkungen der Ferien auf die Kurzarbeitsentschädigung

Der Arbeitgeber hat für die Dauer der bezogenen Ferientage keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung. Dafür reduziert sich – im Gegensatz zur Kurzarbeit – auch das jährliche Feriensaldo des Arbeitgebers, wenn er aufgrund des Ferienbezugs keine Arbeitsleistung erbringt.

### Auswirkungen auf den Lohn

Nicht ganz unumstritten ist auch die Frage, ob der Arbeitgeber in der Zeit, in welcher Kurzarbeit geleistet wird, für die bezogenen Ferientage den vollen Lohn zu bezahlen hat. Eine Lehrmeinung geht davon aus, dass dem Arbeitnehmer der gleiche Lohn ausbezahlt wäre, wie wenn er arbeiten würde; war er mit der Kurzarbeit einverstanden, ist dies der reduzierte Kurzarbeitslohn, wenn der Arbeitnehmer den Ferienbezug im fraglichen Zeitpunkt wünscht. Die andere Lehrmeinung vertritt hingegen den Standpunkt, dass für die Dauer der Ferien in jedem Fall der volle Lohn ausbezahlt werden müsse. Diese Frage kann sich teilweise bereits durch einen Blick in den Gesamtarbeitsvertrag (GAV) erübrigen, wo des Öfteren ohnehin ein voller Ferienlohn während Kurzarbeit vorgesehen ist.

Die Fragestellungen betreffend Ferien während der Kurzarbeit können sehr vielseitig und komplex sein. Die vorstehenden Ausführungen vermögen daher nur einen Grobüberblick zu geben. Für eine detaillierte Beratung im Einzelfall empfiehlt es sich daher, eine Fachperson zu kontaktieren.



Rechtsanwalt  
Matthias Hotz, Frauenfeld,  
Rechtskonsulent des TGV  
[www.bhz-law.ch](http://www.bhz-law.ch)