

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 78 (1986)
Heft: 5

Artikel: Ferien : wirklich für alle
Autor: Dreifuss, Ruth
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-355224>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 18.04.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Ferien – wirklich für alle

Ruth Dreifuss*

Seit dem 1. Juli 1984 gilt eine neue gesetzliche Ferienregelung. Sie ist die Antwort, die das Parlament auf die Initiative für die «Ausweitung der bezahlten Ferien» des SGB und der Sozialdemokratischen Partei ausgearbeitet und verabschiedet hat. Betrachtet man die Fortschritte, die mit dem Entscheid des Parlamentes in der Ferienfrage gemacht wurden, so lässt sich damit zu einem guten Teil der negative Ausgang der Abstimmung vom 10. März 1985 über die Initiative erklären.

Die neue gesetzliche Regelung garantiert jedem Arbeitnehmer, der dem Obligationenrecht, also dem für die Privatwirtschaft zählenden Arbeitsrecht unterstellt ist, mindestens vier Wochen Ferien pro Jahr. Lehrlinge und junge Arbeitnehmer bis zum 20. Altersjahr haben Anrecht auf fünf Wochen Ferien. Gestrichen wurde die vorher geltende Karenzzeit von drei Monaten, die gewisse Arbeitnehmer ihres Anrechts auf Ferien beraubte. Durch Parlamentsbeschluss waren jene, die oft den Arbeitsplatz wechseln – so namentlich die temporär Arbeitenden – im Jahre 1972 ihres Ferienanrechts verlustig gegangen. Das ist seit dem 1. Juli 1984 «repariert». Selbst jene, die einen auf weniger als drei Monate befristeten Vertrag haben, haben heute Anspruch auf Ferien, gemäss der gearbeiteten Zeit. *Anders gesagt: Jeder Arbeitnehmer, jede Arbeitnehmerin hat heute mit dem ersten Tag, den er oder sie arbeitet, einen Ferienanspruch. Kann dieser Anspruch nicht durch bezahlte Ferientage eingezogen werden, so ist er mit 8,33 Prozent vom Bruttolohn für jene, die Anrecht auf jährlich vier Wochen Ferien haben, respektive mit 10,64 Prozent für jene, die fünf Wochen Ferien haben, abzugelten.*

Präzisierungen gab es bei der *Möglichkeit, den Ferienanspruch bei Absenzen des Arbeitnehmers zu kürzen*. Geht die Absenz auf ein Verschulden des Arbeitnehmers zurück, kann der Anspruch um einen Zwölftel für jeden Monat der Abwesenheit gekürzt werden. Wobei die Regelung vom ersten Monat an gilt und es keine Rolle spielt, ob man einen Monat ganz abwesend war oder sich die «Monatsabsenz» aus mehreren Abwesenheiten kumulierte. Eine proportionelle Kürzung des Ferienanspruchs kann durch Vertrag vorgesehen werden, selbst wenn die Absenzen nicht einen vollen Monat ausmachen.

Sind die Abwesenheiten jedoch nicht durch ein Verschulden des Arbeitnehmers verursacht, sondern sind sie durch Gründe wie Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Militärdienst usw. bedingt, so ist eine Kürzung des Ferienanspruchs während des ersten und im Falle der Schwangerschaft während der ersten zwei Monate der Anstellung widerrechtlich. Eine Kürzung der Ferien kann also erst vorgenommen werden, wenn die Abwesenheit mindestens zwei Monate des Dienstjahres, im Fall der

* Ruth Dreifuss ist Sekretärin des SGB, zuständig unter anderem für Arbeitszeitfragen.

Schwangerschaft drei Monate ausmacht. Sie kann einen Zwölftel des jährlichen Anspruchs nur überschreiten, wenn die Absenz einen vollen Monat betrug, und das erst ab dem zweiten, bei Schwangerschaft ab dem dritten Monat. Verträge können diese Bestimmung modifizieren, aber nur zugunsten der Arbeitnehmer.

Doppelaufgabe für die Gewerkschaften

Die Gewerkschaften haben heute eine doppelte Aufgabe:

- Sie haben darüber zu wachen, dass jeder Arbeitnehmer, jede Arbeitnehmerin die Rechte kennt, die ihnen zustehen, und dass andererseits die Arbeitgeber ihre Verpflichtungen in bezug auf die Ferienregelungen kennen. Es ist Aufgabe der Gewerkschaften, jenen Hilfe zu leisten, die ihre Rechte nicht durchsetzen können. Hier wird der Artikel von *Giacomo Roncoroni*¹ zweifellos von Nutzen sein für all jene, die mit diesen Problemen konfrontiert sind. Seien das nun Behörden, Gewerkschafter oder Arbeitgeber.

- Und die zweite Aufgabe: Die Gewerkschaften sollten vor allem in den Vertragsverhandlungen die Verlängerung des Ferienanspruchs für die über Vierzigjährigen aufs Tapet bringen. Viele Gesamtarbeitsverträge sehen bereits die fünfte Ferienwoche ab dem 45. oder dem 50. Altersjahr vor. Man kennt auch die sechste Ferienwoche vom 60. Altersjahr an, oft verbunden mit einer bestimmten Anzahl Dienstjahre.

Damit hat man anerkannt, dass die Ermüdungserscheinungen mit dem Alter grösser werden und damit auch das Bedürfnis nach Erholung. Man weiss andererseits auch, dass viele Arbeitnehmer von fünfzig an aufwärts ihre Anstrengungen am Arbeitsplatz intensivieren, um nur ja nicht «überflüssig» zu werden. Sie setzen ihre Gesundheit aufs Spiel. Die Arbeitsmediziner raten, man sollte im Alter zweimal pro Jahr Ferien haben. Kurz: Im Bereich der Ferien ist trotz gewerkschaftlichen Erfolgen noch einiges zu tun, bis wirklich jedem jene Ferien zukommen, die er oder sie nötig hat. Oder aber eine gerechte Entschädigung, wenn es nicht anders geht. Dazu kann man vielen Arbeitnehmern verhelfen, dafür können viele Arbeitnehmer selbst sorgen, wenn sie sich den nachstehenden Artikel von Giacomo Roncoroni zu Gemüt führen.

¹ Dr. Giacomo Roncoroni ist Chef des Dienstes für Arbeitsprivatrecht und Personalfürsorge im Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartement. Er hat intensiv an der Revision des Obligationenrechts mitgearbeitet.