

Kleine Anfrage

Zwangsferien

Frage von Landtagsabgeordneter Thomas Lageder

Antwort von Regierungschef-Stellvertreter Daniel Risch

Frage vom 27. März 2018

Die Kälteperiode «The Beast from the East» hat Anfang Februar starke Auswirkungen auf den Britischen Inseln. Beispielsweise in Irland stand während einigen Tagen fast das ganze Land still. Angestellte konnten nicht an ihre Arbeitsplätze gelangen. Im Nachgang entbrannte ein Streit darüber, ob nun die entgangenen Arbeitstage von den Ferienkonten der Mitarbeiter abgebucht werden dürfen oder der entstandene Schaden durch die Unternehmen zu tragen wäre. Ich möchte von der Regierung erfahren, wie im Falle eines ähnlichen Schadensfalls die Schadensübernahme in Liechtenstein geregelt wäre. Zu den Fragen:

- * Ist es den Arbeitgebern in Liechtenstein erlaubt, bei Wetterkapriolen, die verhindern, dass Angestellte an ihren Arbeitsplatz gelangen, Zwangsferien zu verordnen?
- * Ist dies in jeder Branche möglich, auch wenn Schlechtwetterentschädigungen bezahlt werden?
- * Ist es den Arbeitgebern erlaubt, Zwangsferien anzuordnen, wenn zum Beispiel während mehrerer Tage kein Strom zur Verfügung steht und daher die Produktion in den Betrieben stillstehen würde?
- * Gibt es generell klare gesetzliche Regelungen, wann Zwangsferien erlaubt sind und wann der Arbeitgeber den durch äussere Umstände entstandenen Schaden (Produktionsausfall) zu tragen hat?
- * Gibt es verschiedene Regelungen bei wetterbedingten Umständen oder zum Beispiel bei der mangelnden Bereitstellung von Produktionsmitteln wie Strom, Rohstoffe, Werkzeuge, Maschinen oder Internet?

Antwort vom 29. März 2018

Zu Frage 1:

Grundsätzlich ist auszuführen, dass eine Naturkatastrophe bzw. ein allgemeiner Verkehrszusammenbruch wegen eines Unwetters ein objektives Hindernis für die Erbringung der Arbeitsleistung darstellen kann, welches weder vom Arbeitgeber noch vom Arbeitnehmer zu vertreten ist. Bei objektiven Leistungshindernissen besteht keine Lohnfortzahlungspflicht. Dies bedeutet: Können Arbeitnehmer aus objektiven Gründen nicht an ihre Arbeitsplätze gelangen und ihre Arbeitsleistung erbringen, liegt objektive Unmöglichkeit vor. Arbeitgeber sind in diesen Fällen von ihrer Lohnzahlungspflicht und Arbeitnehmer von ihrer Arbeitspflicht befreit. Wetterkapriolen, die einen grösseren Personenkreis betreffen, können derartige Fälle von objektiver Unmöglichkeit darstellen.

Ferien, auch die hier genannten Zwangsferien, können vom Arbeitgeber grundsätzlich einseitig angeordnet werden. Strittig ist in der Lehre die Frage der Ankündigung der Zwangsferien. Ein Teil der Lehre vertritt die Auffassung wonach Zwangsferien, die auf ein dringliches betriebliches Bedürfnis zurückgehen und unvorhersehbar waren, notgedrungen auch kurzfristig ohne Beachtung der üblichen Ferienankündigungsfrist angeordnet werden dürfen.

Letztlich wird die Rechtmässigkeit der Zwangsferien im Einzelfall durch das Zivilgericht nach Abwägung der konkreten Umstände zu beurteilen sein.

Zu Frage 2:

Mit der Schlechtwetterentschädigung, deren Voraussetzungen in Art. 48 ff. Arbeitslosenversicherungsgesetz geregelt sind, wird für bestimmte Branchen für einen ausschliesslich und unmittelbar auf Witterungsgründe zurückzuführenden Arbeitsausfall eine Entschädigung ausgerichtet. Die Möglichkeit, Zwangsferien anzuordnen, besteht unabhängig von der Möglichkeit, Schlechtwetterentschädigung beantragen zu können. Allerdings wird eine Schlechtwetterentschädigung nicht während Ferien ausbezahlt.

Zu Frage 3:

Wie bereits ausgeführt, dürfen Arbeitgeber grundsätzlich Zwangsferien anordnen. Es bleibt auch hier die Frage der Ankündigung dieser Ferien. Ein Teil der Lehre vertritt die Auffassung wonach Zwangsferien, die auf ein dringliches betriebliches Bedürfnis zurückgehen und unvorhersehbar waren, notgedrungen auch kurzfristig ohne Beachtung der üblichen Ferienankündigungsfrist angeordnet werden dürfen. Letztlich wird auch diese Frage im Einzelfall durch das Zivilgericht zu entscheiden sein.

Zu Frage 4:

Es gibt keine explizite gesetzliche Regelung zu Zwangsferien. Die Ferien von Arbeitnehmern sind in § 1173a Art. 29 ff. ABGB geregelt. Nach § 1173a Art. 32 Abs. 2 ABGB bestimmt der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Ferien und muss dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit Rücksicht nehmen, als dies mit den Interessen des Betriebes oder Haushaltes vereinbar ist.

Die Frage des Schadensersatzes für Produktionsausfall infolge Wetterkapriolen ist keine arbeitsrechtliche Frage. Allenfalls kann ein entstandener Schaden durch eine Versicherung abgedeckt werden.

Zu Frage 5:

Die Anordnung von Zwangsferien durch den Arbeitgeber ist grundsätzlich zulässig. Die einzelnen Faktoren, wie mangelnde Bereitstellung von Produktionsmitteln, werden bei der Beurteilung der Rechtmässigkeit der Zwangsferien durch das Zivilgericht zu berücksichtigen sein.