

**GUTACHTEN ZUM**

**RECHT DER FERIEN IN PRIVATRECHTLICHEN  
ARBEITSVERHÄLTNISSEN**

**DEUTSCHLAND, ITALIEN, FRANKREICH, SCHWEDEN, ENGLAND,  
JAPAN**

Avis 09-162 Schweizerisches Institut für Rechtsvergleichung

Lausanne, den 10. März 2010

LHU / AF / MM / GPR / LF / SY / extern JAP /ba

## INHALTSVERZEICHNIS

|  |    |
|--|----|
| ZUSAMMENFASSUNG .....  | 4  |
| I. SACHVERHALT .....   | 5  |
| II. FRAGEN .....   | 5  |
| III. GESETZLICHE REGELUNG ZU FERIEN UND FEIERTAGEN .....   | 6  |
| 1. Gesetzliches Ausmass der Urlaubstage .....  | 6  |
| 1.1. Übersicht .....   | 6  |
| 1.2. Deutschland .....   | 7  |
| 1.3. Italien.....  | 9  |
| 1.4. Frankreich .....  | 10 |
| 1.5. Schweden .....  | 11 |
| 1.6. England .....   | 12 |
| 1.7. Japan .....   | 14 |
| 2. Anzahl der gesetzlichen Feiertage und ihre Auswirkung bei der Berechnung<br>der Ferientage..... | 15 |
| 2.1. Übersicht .....   | 15 |
| 2.2. Deutschland .....   | 16 |
| 2.3. Italien.....  | 16 |
| 2.4. Frankreich .....  | 17 |
| 2.5. Schweden .....  | 18 |
| 2.6. England .....   | 19 |
| 2.7. Japan .....   | 19 |
| 3. Krankheit oder Unfall während der Ferien .....  | 20 |
| 3.1. Übersicht .....   | 20 |
| 3.2. Deutschland .....   | 20 |
| 3.3. Italien.....  | 21 |
| 3.4. Frankreich .....  | 22 |
| 3.5. Schweden .....  | 22 |
| 3.6. England .....   | 22 |
| 3.7. Japan .....   | 23 |
| 4. Maximale Jahresarbeitszeit.....   | 24 |
| 4.1. Übersicht .....   | 24 |
| 4.2. Deutschland .....   | 25 |

|      |  |    |
|------|--|----|
| 4.3. | Italien.....   | 25 |
| 4.4. | Frankreich .....   | 26 |
| 4.5. | Schweden .....   | 27 |
| 4.6. | England.....   | 28 |
| 4.7. | Japan .....  | 28 |
| IV.  | FERIENREGELUNGEN IN DEN WICHTIGSTEN KOLLEKTIVVERTRÄGEN UND<br>DEREN RECHTLICHE NATUR ..... | 30 |
| 1.   | Übersicht .....  | 30 |
| 2.   | Deutschland .....  | 30 |
| 3.   | Italien.....   | 31 |
| 4.   | Frankreich .....   | 34 |
| 5.   | Schweden .....   | 36 |
| 6.   | England.....   | 37 |
| 7.   | Japan .....  | 38 |
| V.   | SCHLUSSFOLGERUNG .....   | 38 |

## ZUSAMMENFASSUNG

Die folgende Tabelle fasst die **wichtigsten Erkenntnisse** dieser Studie zusammen:

|   | Japan                                       | England                  | Deutschland | Italien                             | Frankreich                                     | Schweden |
|---|---|--------------------------|-------------|-------------------------------------|--|----------|
| <b>Gesetzliche Urlaubstage</b><br>(bei 6-Tage-Arb.-Woche) | 10-20<br>(abhängig von Beschäftigungsdauer) | 28                       | 24          | 24                                  | 30   | 30       |
| <b>Feiertage</b><br>(bundesweit)                          | 16<br>(nicht arbeitsfrei)                   | 8<br>(nicht arbeitsfrei) | 8-13        | 11                                  | 11 (+2)<br>(für einzelne AN nicht arbeitsfrei) | 11 (+3)  |
| System der Ausgleichstage                                 | Nein  | Teilweise                | Nein        | Nein                                | Nein   | Nein     |
| <b>Krankheit</b><br>unterbricht Urlaub                    | Nein  | Ja                       | Ja          | Ja<br>(unter best. Voraussetzungen) | Nein   | Ja       |
| Reguläre <b>Jahresarbeitszeit</b><br>in Std. (ca.)        | 1920  | 2227                     | 1840        | 1832                                | 1607   | 1792     |
| <b>%-Verhältnis</b><br>Urlaub zu reg. Jahresarbeitszeit   | 8,33<br>(bei 20 Tagen)                      | 12,07                    | 13,26       | 13,32                               | 15,68  | 16,07    |
| Urlaubsrecht in Kollektivverträgen                        | Möglich                                     | In der Praxis nicht      | Ja          | Ja                                  | Ja   | Ja       |

## I. SACHVERHALT

Das Eidgenössische Justiz- und Polizeidepartement (EJPD) ist beauftragt, die Stellungnahme des Bundesrates zur Volksinitiative "**6 Wochen Ferien für alle**" vorzubereiten. Wichtig für die Beurteilung dieser Initiative (und möglicher Gegenvorschläge) ist die entsprechende Rechtslage im Ausland. Aus diesem Grund wurde beim Schweizerischen Institut für Rechtsvergleichung angefragt, eine rechtsvergleichende Studie zu den Ferien im Ausland zu erstellen. Die Studie gibt einen Überblick über entsprechende Regelungen in ausgewählten Staaten und bildet damit eine Orientierungshilfe für die weitere Entscheidungsfindung in der Schweiz.

Diese Studie untersucht die **Rechtsordnungen** von Deutschland, Italien, Frankreich, Schweden, England und Japan.

## II. FRAGEN

Gemäss der Anfrage des Bundesamtes für Justiz sind die gesetzlichen Ferienansprüche von Arbeitnehmern (bzw. Angestellten) eines **privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses** zu untersuchen. Nicht zu untersuchen sind Arbeitsverhältnisse, die auf hoheitsrechtlicher (öffentlich-rechtlicher) Bestellung beruhen (sogenannte "Beamte"). Es sind auch solche Arbeitsverhältnisse nicht Gegenstand dieser Untersuchung, für die in Vorschriften des öffentlich-rechtlichen Arbeitsrechts auf Vorschriften des privaten Arbeitsrechts verwiesen wird. Mit anderen Worten sollen nur jene Arbeitsverhältnisse erfasst sein, in denen das private Arbeitsrecht direkt zur Anwendung kommt.

Unter Ferien ist jener Zeitraum zu verstehen, in dem ein Arbeitnehmer ohne zu arbeiten bezahlt wird. Diese Umschreibung schliesst in vielen Ländern arbeitsfreie und bezahlte **Feiertage** ein. Es sind in diesen Rechtsordnungen im Rahmen der Ferien auch jene Feiertage zu berücksichtigen, die nicht notwendig auf einen Sonntag fallen. In der Schweiz besteht teilweise ein System der **Ausgleichstage**. Es ist vorstellbar, dass ein Rechtssystem bei der Berechnung des Ausmasses der Urlaubstage die Feiertage nicht gesondert berücksichtigt, also kein System der Ausgleichstage besteht. Ist dies der Fall, so soll dies angeführt werden.

Es ist zu untersuchen, wie sich der Eintritt einer **Krankheit** oder eines **Unfalls** während der Ferien rechtlich auswirkt.

Sieht eine Rechtsordnung eine **maximale oder reguläre Jahresarbeitszeit** vor, so soll diese angegeben werden. Es ist denkbar, dass eine Rechtsordnung die maximale Jahresarbeitszeit zu den Ferientagen in eine Beziehung setzt. Ist dies der Fall, so soll dies erläutert werden.

Es ist möglich, dass sich Regelungen zum Ausmass der Ferien in **Kollektivverträgen** finden. Solche Regelungen sollen erläutert werden. In einigen Staaten findet sich eine grosse Zahl von Kollektivverträgen. Es können aber in diese Studie nicht alle Kollektivverträge einbezogen werden. Deshalb sollen jeweils die drei bedeutungsvollsten Kollektivverträge erläutert werden. Das Kriterium der Bedeutung ergibt sich unter anderem aus der Zahl der betroffenen Arbeitnehmer oder der übergreifenden Bedeutung eines bestimmten Kollektivvertrages für andere Branchen (traditionell häufig bei Metallarbeiter- oder Bauarbeiter-Kollektivverträgen). Falls sich solche ferienrechtliche Regelungen in Kollektivverträgen finden, soll auch kurz erläutert werden, welche rechtliche Wirkung ein Kollektivvertrag in

Bezug zum Gesetz und auf den Individualarbeitsvertrag hat. Es ist denkbar, dass Kollektivverträge nicht publiziert werden, somit nur den Vertragsparteien zugänglich sind. Falls dem so ist, soll dies angeführt werden.

Gemäss dieser Fragestellung werden folgende konkrete **Fragen** behandelt:

1. Welches Ausmass ist **gesetzlich** für den **Urlaubsanspruch** vorgesehen?
2. Wie viele **Feiertage** gibt es und wie wirken sich diese auf die Arbeitspflicht und den Lohnanspruch des Arbeitnehmers aus?
3. Wie wirkt sich eine **Krankheit** während desurlaubes auf den Urlaubsanspruch aus?
4. Gibt es eine maximale oder **reguläre Arbeitszeit**? Wird sie zum Urlaubsanspruch in Beziehung gesetzt?
5. Enthalten **Kollektivverträge** urlaubs- oder feiertagsrechtliche Regelungen?

### III. GESETZLICHE REGELUNG ZU FERIEN UND FEIERTAGEN

#### 1. Gesetzliches Ausmass der Urlaubstage

##### 1.1. Übersicht

|  | Japan   | Deutschland | Italien | England | Schweden | Frankreich |
|--|---|-------------|---------|---------|----------|------------|
| Gesetzliche <b>Urlaubstage</b> (bei 6-Tage-Arb.-Woche) | 10-20<br>(abhängig von<br>Beschäftigungs-<br>dauer) | 24          | 24      | 28      | 30       | 30         |

Das gesetzliche Ausmass der Urlaubstage wurde im Verhältnis zu einer **6-Tage Arbeitswoche** berechnet. Der Grund dafür ist, dass die meisten der hier untersuchten Länder von einer 6-Tage-Arbeitswoche ausgehen.

Die Anzahl der **gesetzlichen Urlaubstage** ist in allen Rechtsordnungen ein **unabdingbares Minimum**.

Es bestehen unzählige **Unterschiede** in den untersuchten Rechtsordnungen bei **Details** des Urlaubsanspruches. So z.B. bei den Bedingungen der Anspruchsentstehung, Berechnung des Urlaubsanspruches bei verkürzter Arbeitswoche oder bei Teilzeitarbeit, bei der tatsächlichen Einräumung desurlaubes, bei der Verjährung und für die Berechnung des Ersatzanspruches bei Nichtverbrauch desurlaubes. Teilweise werden gesetzlich bestimmte Perioden vorgesehen, innerhalb derer der Urlaub zu gewähren ist (z.B. Frankreich und Schweden). Mitunter bestehen sehr spezifische Systeme, in denen der Anspruch auf bezahlten Urlaub im ersten Anstellungsjahr erst "verdient" werden muss (Schweden). Als eine Besonderheit des japanischen Rechts kann genannt werden, dass die Entstehung des Anspruches davon abhängt, dass der Arbeitnehmer in einem Referenzzeitraum zu einem gewissen Aus-

mass tatsächlich gearbeitet hat. Hinzu kommt für Japan, dass in der Praxis Arbeitnehmer den Urlaub kaum tatsächlich in Anspruch nehmen.

Es soll hier ein Detail erläutert werden, das von wirtschaftlichem Interesse sein sollte. Es geht um die Frage des **Entstehens des Urlaubsanspruches** und der **Vorleistungspflicht** des Arbeitgebers. In Frankreich kann Urlaub bereits nach Ablauf von 10 Tagen des Beschäftigungsverhältnisses in Anspruch genommen werden. In Deutschland (und Japan) muss dafür das Beschäftigungsverhältnis mindestens 6 Monate andauern. Nach dieser Dauer steht in Deutschland aber gleich der volle Urlaubsanspruch zu, während in Frankreich immer nur 2,5 Tage je bereits zurückgelegten Arbeitsmonat zu gewähren sind. Durch dieses System wird in Frankreich das Risiko des Arbeitgebers stark vermindert, für Perioden Urlaub gewähren zu müssen, obwohl der anteilmässige Anspruch noch nicht entstanden ist. In Deutschland wird im Übrigen im Bereich des Kollektivvertrages für Bauarbeiter ein dem französischen Recht ähnliches System vorgesehen<sup>1</sup>. In Schweden besteht zu dieser Frage ein wohl noch günstigeres System für Arbeitgeber. Dort muss der Arbeitnehmer den bezahlten Urlaubsanspruch im ersten Arbeitsjahr erst selber erarbeiten. Im ersten Arbeitsjahr besteht lediglich Anspruch auf unbezahlten Urlaub. Erst im zweiten Arbeitsjahr besteht Anspruch auf bezahlten Urlaub. Damit kommt der Arbeitgeber bezüglich des Urlaubsanspruches in keine Vorleistungspflicht.

## 1.2. Deutschland

Der gesetzliche Mindestanspruch auf Ferien wird durch das Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer geregelt (gemeinhin als Bundesurlaubsgesetz bezeichnet und mit **BUrlG** abgekürzt). Nach § 3 Abs. 1 des BUrlG beträgt der gesetzliche Mindesturlaub **24 Werktage**<sup>2</sup>. Diese Dauer ist ein unabdingbares Minimum. Das wird durch § 13 Abs. 1 Nr. 1 BUrlG klar gestellt. Selbst den Tarifvertrags-Parteien ist im Ausgangspunkt keine Unterschreitung gestattet. Eine längere Urlaubsdauer kann einzel- oder tarifvertraglich vereinbart werden. In bestimmten Fällen tritt noch ein gesetzlicher Zusatzurlaub hinzu.

§ 3 Abs. 2 BUrlG enthält den Grundsatz der Bemessung der Urlaubsdauer in Abhängigkeit von der Arbeitspflicht: **24 Werktage** bei Verteilung der Arbeitspflicht auf **sechs Tage in der Woche**. Das Gesetz geht von der Sechs-Tage-Arbeitswoche aus<sup>3</sup>. Arbeitet der Arbeitnehmer an mehr oder weniger als an sechs Tagen in der Woche, erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Daraus ist zu folgern, dass die Mindesturlaubsdauer nach § 3 Abs. 1 BUrlG bei abweichender Verteilung, z.B. auf **fünf Tage in der Woche**, im Verhältnis der Abweichung zu sechs Wochentagen auf **20 Urlaubstage** umzurechnen ist<sup>4</sup>. Bei einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitszeit auf vier Tage verteilt ist, sind es dann 16 Tage Urlaub. Zwei Kalendertage überlappende Arbeitsschichten gelten dabei als

---

<sup>1</sup> Siehe dazu unten zu VI.2.

<sup>2</sup> Die Urlaubsdauer entspricht damit der Richtlinie 93/104 EG des Rates der Europäischen Union vom 23.11.1993, AblEG Nr. L 307/18.

<sup>3</sup> Tarifvertragliche Urlaubsregelungen knüpfen demgegenüber häufig an die Fünf-Tage-Woche an, wenn sie die Urlaubsdauer auf Arbeitstage beziehen.

<sup>4</sup> Ständige Rechtsprechung seit 27.1.1987 - 8 AZR 579/84 - AP BUrlG § 13 Nr. 30; BAG 22.10.1991 - 9 AZR 621/90 - AP Nr. 6 zu § 3 BUrlG; 18.2.1997 - 9 AZR 738/95 - AP Nr. 13 zu § 1 TVG Tarifverträge Chemie.

ein Arbeitstag<sup>5</sup>. Besteht an Sonntagen Arbeitspflicht, sind sie urlaubsrechtlich wie Werktage zu behandeln.

Der **Teilzeitarbeitnehmer** hat ebenso viele Urlaubstage zu beanspruchen wie ein Vollzeit- arbeiter, wenn die Arbeitszeit gleichmäßig verkürzt ist, d.h. wenn er ebenso wie ein Vollzeit- arbeiter an fünf Tagen arbeitet, nur eben mit verkürzter täglicher Arbeitszeit. Teilzeitarbeiter, die regelmäßig an weniger Arbeitstagen einer Woche als vollzeit- beschäftigte Arbeiter arbeiten, haben entsprechend der Zahl der für sie maßgeblichen Arbeitstage ebenso Anspruch auf Erholungsurlaub wie vollzeitbeschäftigte Arbeiter. Sofern ein Tarifvertrag keine Regelung zur Umrechnung des Urlaubsanspruchs eines voll- zeitbeschäftigten Arbeitnehmers in den eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers enthält, sind die für den vollzeitbeschäftigten Arbeiter maßgeblichen Arbeitstage und die Arbeitstage, an denen ein teilzeitbeschäftigter Arbeiter zu arbeiten hat, rechnerisch zueinander in Beziehung zu setzen<sup>6</sup>. Bei einer regelmäßigen Arbeitszeit von fünf Arbeitsta- gen in der Woche ist die Gesamtdauer des Urlaubs durch die Zahl fünf zu teilen und mit der für den Teilzeitbeschäftigten maßgeblichen Zahl der Arbeitstage einer Woche zu multipli- zieren<sup>7</sup>. Ist die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers nicht regelmäßig auf eine Woche verteilt, ist eine auf eine Woche bezogene Umrechnung der Urlaubsdauer nicht möglich. Die erforder- liche Umrechnung muss auf einen längeren Zeitraum bezogen werden<sup>8</sup>. Die Umrechnung kann beispielsweise dadurch erfolgen, dass für die Bestimmung der Urlaubsdauer von der möglichen Jahresarbeitszeit ausgegangen wird, wenn sich die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit nur jährlich wiederholt<sup>9</sup>. Rechtlich steht auch einer Umrechnung der Urlaubsdauer für Arbeitsverhältnisse mit unterschiedlich verteilter Arbeitszeit auf kürzere Abschnitte nichts entgegen, sofern sich die Verteilung der Arbeitszeit in diesen Zeiträumen wiederholt. Das BAG geht für die Sechs-Tage-Woche von 312 und für die Fünf-Tage-Woche von 260 mög- lichen Arbeitstagen im Jahr aus<sup>10</sup>.

Ergeben sich bei der Umrechnung **Bruchteile** von Arbeitstagen, besteht Anspruch auf anteilige Gewährung. Die Aufrundungsregel des § 5 Abs. 2 BUrlG erstreckt sich nach der Recht- sprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) nur auf Bruchteile von Teilurlaubsansprüchen nach § 5 Abs. 1 BUrlG und nicht auf Bruchteile von Vollurlaubstagen. Für den Tarifurlaub kann durch tarifliche Regelung und bei einem betrieblichen Treueurlaub durch Betriebs- vereinbarung eine über § 5 Abs. 2 BUrlG hinausgehende Aufrundungsregel vorgesehen werden. Durch die Unabdingbarkeit nach § 13 Abs. 1 Nr. 1 BUrlG ist die Abrundung des gesetzlichen Mindestanspruchs ausgeschlossen.

Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig **nach sechsmonatigem Bestehen** des Arbeits- verhältnisses **erworben**. Gemäss § 5 BUrlG hat der Arbeitnehmer für Zeiten eines Kalen- derjahrs, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt, Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, wenn er **vor** erfüllter Wartezeit aus dem Arbeits-

---

<sup>5</sup> BAG 5.11.2002 - 9 AZR 470/01 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Chemie Nr. 15.

<sup>6</sup> Vgl. BAG 14.2.1991 BAGE 67, 217.

<sup>7</sup> W. Leinemann & R. Linck, Urlaubsrecht, Kommentar, 2. Auflage, München: Verlag Franz Vahlen, 2001, 110 ff.

<sup>8</sup> Vgl. BAG 22.10.1991 BAGE 68, 377.

<sup>9</sup> Vgl. BAG 18.2.1997.

<sup>10</sup> W. Leinemann & R. Linck, Urlaubsrecht, Kommentar, 2. Auflage, München: Verlag Franz Vahlen 2001, 113 ff.



verhältnis ausscheidet oder wenn er **nach** erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahrs aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Dabei sind Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, auf volle Urlaubstage aufzurunden. Gemäss § 6 des BUrlG besteht der Anspruch auf Urlaub nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine **Bescheinigung** über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgeholzten Urlaub auszuhändigen.

Weitere bundesgesetzliche Bestimmungen zur Dauer des Urlaubs finden sich in **Spezialgesetzen**. Gemäss § 53 ff. des Seemannsgesetzes (SeemannsG) muss die Urlaubsdauer angemessen sein und jährlich mindestens 30 Kalendertage betragen (§ 54 Abs. 1 SeemannsG). Nach Abs. 3 dieser Bestimmung sind gesetzliche **Feiertage** auf den Urlaub **nicht anzurechnen**. Gemäss § 125 des neunten Sozialgesetzbuches (SGB IX; Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen) haben schwerbehinderte Menschen Anspruch auf einen bezahlten **zusätzlichen Urlaub** von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr. Gemäss § 19 des Gesetzes zum Schutz der arbeitenden Jugend (JArbSchG) beträgt der Urlaub mindestens 30 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist, mindestens 27 Werktage, wenn er noch nicht 17 Jahre alt ist und mindestens 25 Werktage, wenn er noch nicht 18 Jahre alt ist. Gemäss § 17 des Bundeserziehungsgesetzes (BErzGG) kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr aus dem Arbeitsverhältnis zusteht, für jeden vollen Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer **Elternzeit** nimmt, um einen Zwölftel **kürzen**.

Laut § 15 BUrlG bleiben *landesrechtliche Bestimmungen* über den Urlaub für Opfer des Nationalsozialismus und für solche Arbeitnehmer, die geistig oder körperlich in ihrer Erwerbsfähigkeit behindert sind, in Kraft.

### 1.3. Italien

La fonte che oggi regola concretamente l'orario di lavoro, ferie comprese, è, in Italia, il **Decreto legislativo n. 66 dell'8 aprile 2003** (qui di seguito: « **D.Lgs. 66/2003** »), il quale ha sostituito la disciplina dettata dagli articoli 2107, 2108 e 2109 del Codice civile. Il D.Lgs. 66/2003 è intitolato « **Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2003/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro** ». Esso stabilisce una completa ed organica normativa non soltanto dell'orario di lavoro, ma anche degli istituti del c.d. « tempo di non lavoro », quali le pause, i riposi giornaliero e settimanale, le ferie<sup>11</sup>. Ad esso sono state apportate **alcune modifiche**, in particolare dall'**articolo 41 della legge 6 agosto 2008**, n. 133, la quale ha recepito alcune disposizioni della Direttiva 2003/88/CE.

L'articolo 10 del Decreto legislativo dispone che, « fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del Codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite **non inferiore a quattro settimane** ». Si tratta dunque di un **periodo minimo inderogabile di ferie di quattro settimane**. Si prevede inoltre che tale periodo vada goduto per almeno **due settimane, consecutive** in caso di richiesta del lavoratore, nel *corso di maturazione* e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. Inoltre, il periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

---

<sup>11</sup> V. per es. E. Ghera, Diritto del lavoro, Bari, 2007, p. 120 s.

L'art. 2109 del Codice civile è fatto salvo nella misura in cui fissa la collocazione delle ferie, disponendo che esse sono godute **"nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro"**, e la relativa comunicazione al personale, che dev'essere preventiva, da parte dell'imprenditore.

Le quattro settimane di ferie ammonteranno ad un totale di **20 o 24** giorni, a seconda che la settimana di lavoro sia di **5 o 6 giorni, cioè in dipendenza del tipo di lavoro e dei contratti collettivi**.

#### 1.4. Frankreich

Les **congés payés** ont pour vocation de préserver la santé des salariés et de leur garantir une vie personnelle et permettent d'assurer un maintien du contrat de travail malgré l'absence du salarié. Généralisés par la loi du 20 juin 1936, leur durée est, depuis 1982, de **"deux jours et demi ouvrables par mois de travail"** sans que la durée puisse excéder **30 jours**<sup>12</sup>. Par **jours ouvrables**, on entend les jours autres que les dimanches et jours fériés chômés dans l'établissement qui ne sont pas décomptés. L'employeur impute ainsi **6 jours ouvrables** de congés par semaine de vacances.

Afin de pouvoir bénéficier de ce congé, la salarié doit justifier avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de **dix jours** de travail effectif<sup>13</sup>. Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé<sup>14</sup>:

- 1° les périodes de congé payé;
- 2° les périodes de congé maternité, paternité et d'adoption;
- 3° les contreparties obligatoires en repos prévues par l'article L. 3121-11 du présent code et l'article L. 713-9 du code rural;
- 4° les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2;
- 5° les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle;
- 6° les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

Les salariés à temps partiel bénéficient de congés payés dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein. Cela signifie, entre autres, que le salarié à temps partiel s'ouvre droit à 2 jours 1/2 de congé par mois travaillé (travail effectif et périodes assimilées à du travail effectif), quel que soit son horaire de travail, et que l'employeur impute **6 jours ouvrables** de congé par semaine de vacances<sup>15</sup>.

---

<sup>12</sup> Texte de l'art. L. 3141-3 du Code du travail.

<sup>13</sup> Art. L. 3141-3 du Code du travail.

<sup>14</sup> Art. L. 3141-5 du Code du travail.

<sup>15</sup> JurisClasseur Notarial Formulaire > V° Contrat de travail > Fasc. 10: CONTRAT DE TRAVAIL. - Contrats de travail classiques > III. - Contrat de travail à temps partiel > B. - Statut des salariés à temps partiel Cote: 03,2009.

La durée du congé annuel peut être majorée en raison de l'**âge** ou de l'**ancienneté** selon les modalités déterminées par convention ou accord collectif de travail.

La **période de prise des congés** est fixée par les conventions et les accords collectifs de travail. Elle comprend dans tous les cas la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année. A défaut de convention ou accord collectif de travail, cette période est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise<sup>16</sup>.

La **durée des congés** pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables<sup>17</sup>. Lorsqu'il n'excède pas douze jours ouvrables, le congé doit être continu. Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire<sup>18</sup>.

Lorsque le congé est **fractionné**, la fraction d'au moins douze jours ouvrables continus est attribuée pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours. Des dérogations peuvent être apportées à ces règles soit après accord individuel avec le salarié, soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement<sup>19</sup>.

Le Code du travail prévoit d'autres règles pour les congés rémunérés particuliers tel le congé pour événements familiaux<sup>20</sup>, le congé de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à un jury d'examen<sup>21</sup>, ou de formation économique et sociale et de formation syndicale<sup>22</sup> ou encore pour les congés non rémunérés tel le congé de solidarité familiale<sup>23</sup> ou encore le congé de solidarité internationale<sup>24</sup>.

## 1.5. Schweden

In Schweden besteht seit 1938 ein gesetzlich verankertes Recht auf bezahlte Ferien<sup>25</sup>. Heute regelt das **Feriengesetz von 1977** (*Semesterlag: SL*)<sup>26</sup> den Ferienanspruch. Ab 1. April 2010 werden einige Bestimmungen des Gesetzes geändert, wobei sich bezüglich des Ferienanspruchs soweit ersichtlich keine wesentlichen Änderungen ergeben. Das Feriengesetz ist zwingendes Recht, wobei bei gewissen Bestimmungen Abweichungen durch Kol-

<sup>16</sup> Art. L. 3141-13 du Code du travail.

<sup>17</sup> Art. L. 3141-17 du Code du travail.

<sup>18</sup> Art. L. 3141-18 du Code du travail.

<sup>19</sup> Art. L. 3141-19 du Code du travail.

<sup>20</sup> Art. L. 3142-1 du Code du travail.

<sup>21</sup> Art. L. 3142-3 et s. du Code du travail.

<sup>22</sup> Art. L. 3142-7 du Code du travail.

<sup>23</sup> Art. L. 3142-16 et s. du Code du travail.

<sup>24</sup> Art. L. 3142-32 et s. du Code du travail.

<sup>25</sup> R. Eklund et al., *Swedish Labour and Employment Law: Cases and Materials*, Uppsala: Iustus, 2008, 45.

<sup>26</sup> SFS 1977:480.

lektivarbeitsverträge oder, ab dem 1. April 2010 auch durch Einzelarbeitsvertrag vorgesehen werden können (§ 2 SL). Besonders das kollektive Arbeitsrecht hat in Schweden eine grosse Bedeutung<sup>27</sup>.

Der jährliche gesetzliche Ferienanspruch in Schweden beträgt **25 Arbeitstage** (§ 4 SL), was fünf Wochen entspricht, da Samstag und Sonntag nicht als Ferientage berechnet werden (§ 9 Abs. 1 und insbesondere Abs. 2 SL bzw. ab 1. April 2010 § 3a SL)<sup>28</sup>. Die 25 Tage beziehen sich folglich auf eine 5-Tage-Arbeitswoche. Auf eine **6-Tage-Woche** umgerechnet sind fünf Wochen **30 Urlaubstage**.

Bei einer Anstellung nach dem 31. August besteht lediglich ein Recht auf fünf Ferientage (§ 4 SL (ab 1. April 2010)/§ 5 SL (bis 31. März 2010)). Der Grund dafür besteht darin, dass, sofern nichts anderes vereinbart ist, mindestens vier Wochen Ferien in der Zeitperiode zwischen Juni und August zu gewähren sind (§ 12 SL). Für die Berechnung der Ferien als auch für die Berechnung des Ferien-Lohnanspruchs sieht das Gesetz ein "Ferienjahr" vor, welches vom 1. April bis zum 31. März dauert (§ 3 SL).

Das schwedische Recht unterscheidet zwischen dem Anspruch auf Ferientage (*semesterledighet*) und dem Anspruch auf **Ferienlohn** (*semesterlön*) sowie auf Ferienlohnersatz (*semesterersättning*; bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Bezug des Ferienlohns, s. § 28 SL). Dabei geht der Gesetzgeber davon aus, dass der Anspruch auf Ferienlohn im ersten Arbeitsjahr (*intjänandeår*) verdient werden muss (§ 7 SL). Es ist auch möglich und anscheinend üblich, dass von dieser Regelung zu Gunsten des Arbeitnehmers abgewichen wird oder dass der Ferienlohn im Voraus ausgerichtet wird (was dazu führt, dass der Ferienlohnersatz am Ende entfällt)<sup>29</sup>. Der Ferienlohn beträgt grundsätzlich 12% des Lohnanspruchs des Vorjahres (§ 16 SL bis 31. März 2010; § 16b ab 1. April 2010), wobei er für Arbeitnehmer, die nach Woche oder Monat berechnete Entlohnung erhalten sowie für verschiedene andere Arbeitnehmer, mit 0.43% des aktuellen Monats- bzw. 1.82% des Wochenlohnes berechnet wird (§ 16a SL). Auf weitere Besonderheiten zur Berechnung des Lohnanspruchs, insbesondere bei Arbeitslosigkeit oder Arbeitsunfähigkeit vor Antreten der Arbeitsstelle wird an dieser Stelle nicht eingetreten.

Es sei schliesslich darauf hingewiesen, dass in verschiedenen Spezialgesetzen Sonderregelungen vorgesehen sind, so für Ausbildungsurlaub<sup>30</sup>, für Elternurlaub<sup>31</sup> sowie für gewisse Arbeitnehmer, die im nuklearen Bereich tätig sind<sup>32</sup>.

## 1.6. England

Das englische Recht des Urlaubes war und ist von einer enormen Komplexität geprägt. Im Jahr 2007 meinte das (damalige) DTI (*Department of Industries*<sup>33</sup>) in einem Bericht zu einer geplanten Gesetzesreform, dass zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sehr häufig

<sup>27</sup> L. Gellner & L. Sydolf, *Swedish Labour Law*, Svensk arbetsrätt, Stockholm: Norstedt, 2008, 127.

<sup>28</sup> R. Eklund et al., *Swedish Labour and Employment Law: Cases and Materials*, Uppsala: Iustus, 2008, 45.

<sup>29</sup> L. Gellner & L. Sydolf, *Swedish Labour Law*, Svensk arbetsrätt, Stockholm: Norstedt, 2008, 127 f.

<sup>30</sup> Gesetz zum Studienurlaub: Lag om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning, SFS 1974:981.

<sup>31</sup> Gesetz zum Elternurlaub: Föräldrarledighetslag, SFS 1995:584.

<sup>32</sup> Lag om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete, SFS 1963:115.

<sup>33</sup> Im März 2010 BIS, Department for Business, Innovation and Skills ([www.berr.gov.uk](http://www.berr.gov.uk)).

Unklarheit und Streit über das Urlaubsrecht besteht. Das ACAS (*Advisory, Conciliation and Arbitration Service*) erhielt im Jahr 2005 über 100.000 Anfragen zu Konflikten zum Urlaubsrecht. Die im Jahr **2007** durchgeführte **Reform** sollte mehr Klarheit bringen<sup>34</sup>. Es ist aber unseres Erachtens nach wie vor zu konstatieren, dass die englischen Rechtsvorschriften zum Urlaubsrecht von einer sehr grossen Komplexität und Zersplitterung geprägt sind. Es ist insbesondere darauf zu verweisen, dass die einschlägigen *Working Time Regulations* **nicht in konsolidierter Fassung** existieren; urlaubsrechtliche Regelungen finden sich in der ursprünglichen Version von 1998 und 1999 und in *Amendments* bzw. *Orders* aus den Jahren 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006 (zwei *amendments*), 2007 und 2009 (zwei *amendments*)<sup>35</sup>. In der Praxis spielen von offiziellen Stellen eingerichtete **Informationsseiten** im Internet eine sehr grosse Rolle<sup>36</sup>.

Das Ausmass des Urlaubsanspruches findet sich für gewöhnlich als Bestandteil des **Arbeitsvertrages**. Viele Betriebe sehen mehr als den gesetzlichen Mindesturlaub vor.

Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt **5,6 Wochen** bzw. **maximal 28 Tage** (seit April 2009)<sup>37</sup>. Die Grösse von 5,6 Wochen bezieht sich eigentlich auf eine 5-Tage-Woche. Sie gilt aber auch für Arbeitnehmer, die an **6 Tagen** je Woche arbeiten<sup>38</sup>. Dies stellt eine klare Benachteiligung von Arbeitnehmern dar, die an 6-Tagen je Woche arbeiten, wird aber in dieser Form in England soweit ersichtlich nicht weiter problematisiert. **Teilzeitbeschäftigte** haben Anspruch auf aliquoten Urlaub; wer z.B. 4 Tage je Woche arbeitet, hat 22,4 Tage Urlaubsanspruch. Auch kurzfristig beschäftigte Arbeiter oder Arbeiter mit sehr unregelmäßigen Arbeitsphasen haben Anspruch auf Urlaub (12,07 % der gearbeiteten Stunden). Für die Frage, wann der Urlaub zu nehmen ist, hat der Arbeitgeber verhältnismässig viel Einwirkungsmöglichkeit. Während desurlaubes besteht der Lohnanspruch in unveränderter Weise. Die 20 Tage Urlaub, die sich aus Richtlinienrecht der EU ergeben, können nicht in

---

<sup>34</sup> Die Angaben stammen aus folgendem Bericht: DTI-Success at Work, Increasing the holiday entitlement, A further consultation, Final Regulatory impact assessment, June 2007, S. 34 f. (<http://www.berr.gov.uk/consultations/ria/index.html>, consultations 2007, Datum des Abrufes: 2.3.2010).

<sup>35</sup> The **Working Time Regulations 1998**, 1998 No. 1833 S.I. (UK General); The **Working Time Regulations 1999**, 1999 No. 3372 S.I. (UK General); The Working Time (**Amendment**) Regulations **2001**, 2001 No. 3256 S.I. (UK General); The Working Time (**Amendment**) Regulations **2002**, 2002 No. 3128 S.I. (UK General); The Working Time (**Amendment**) Regulations **2003**, 2003 No. 1684 S.I. (UK General); The Working Time Regulations 1998 (**Amendment**) Regulations **2004**, 2004 No. 2516 S.I. (UK General); The Working Time Regulations 1998 (**Amendment**) Order **2005**, 2005 No. 2241 S.I. (UK General); The Working Time (**Amendment**) Regulations **2006**, 2006 No. 99 S.I. (UK General); The Working Time (**Amendment**) (**No.2**) Regulations 2006, 2006 No. 2389 S.I. (UK General); The Working Time (**Amendment**) Regulations **2007**, 2007 No. 2079 S.I. (UK General); The Working Time (**Amendment**) Regulations **2009**, 2009 No. 1567 S.I. (UK General); The Working Time (**Amendment**) (**No. 2**) Regulations 2009, 2009 No. 2766 S.I. (UK General).

<sup>36</sup> [www.berr.gov.uk/whatwedo/employment/holidays/index.html](http://www.berr.gov.uk/whatwedo/employment/holidays/index.html) (Ministerium), mit Verweis auf [www.direct.gov.uk](http://www.direct.gov.uk) (für Arbeitnehmer) und [www.businesslink.gov.uk](http://www.businesslink.gov.uk) (für Arbeitgeber).

<sup>37</sup> Art. 13 Abs. 3 Working Time Regulations in der Fassung des Amendments 2007.

<sup>38</sup> Siehe [www.businesslink.gov.uk](http://www.businesslink.gov.uk): "The statutory paid holiday entitlement is capped at 28 days. So, although 5.6 weeks would equate to 33.6 days for someone working a six-day week (5.6 x 6), staff working a six-day week are only entitled to 28 days' paid holiday".

spätere Perioden **übertragen** werden. Die restlichen 8 Tage Urlaub können übertragen werden, wenn ein Arbeitsvertrag oder eine betriebliche Übung dies zulassen.

## 1.7. Japan

### a) Das Arbeitsstandardgesetz

Das Recht von Arbeitnehmern auf bezahlten Urlaub ist in Artikel 39 des Japanischen **Arbeitsstandardgesetzes** ("ASG") geregelt. Das ASG trat 1947 in Kraft und legt einige Mindeststandards bezogen auf Arbeitsstundenzahl, Vergütung, Urlaub und andere Arbeitsbedingungen fest.

Das ASG findet grundsätzlich **Anwendung** auf alle Personen, die in einem Beschäftigungsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, ungeachtet der Frage, ob es sich hierbei um ein befristetes, unbefristetes, Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsverhältnis handelt. Vom Anwendungsbereich ausgeschlossen sind lediglich bestimmte Angestellte des öffentlichen Dienstes, Hauspersonal und angestellte Familienmitglieder.

Die im ASG festgelegten Mindeststandards sind **zwingend** und dürfen grundsätzlich auch nicht mit Zustimmung des Arbeitnehmers oder seiner Gewerkschaft unterschritten werden.

### b) Arbeitsregeln

Arbeitgeber, welche in einem Betrieb regelmäßig 10 oder mehr Angestellte beschäftigen, sind verpflichtet, die grundlegenden Arbeitsbedingungen wie z.B. die Anzahl bezahlter Urlaubstage und Ferientage ihres Unternehmens in so genannten Arbeitsregeln ("AR") festzuhalten. **AR** werden **einseitig** vom Arbeitgeber erlassen und bedürfen nicht der Zustimmung der Arbeitnehmer, wobei allerdings dem Vertreter der Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben ist. Die AR werden wirksam mit ihrer Bekanntmachung gegenüber den Arbeitnehmern und sind beim zuständigen Arbeitsstandardbüro einzureichen. Die AR vieler kleiner und mittlerer Unternehmen geben den Inhalt der im ASG vorgeschriebenen Mindeststandards wieder, wo hingegen einige **größere Unternehmen** dazu tendieren, in ihren AR eine **höhere** als die gesetzlich vorgeschriebene **Anzahl von Urlaubstagen** zu bewilligen.

Zusätzlich zum Jahresurlaub und gesetzlich vorgeschriebenen arbeitsfreien Tagen (vergleiche unten Ziffer 2) legen AR oft **Betriebsferien** in der Neujahrszeit und/oder im Sommer, sowie bestimmte Formen von bezahltem und unbezahltem Sonderurlaub für bestimmte Situationen, z.B. Heirat, Geburt eines Kindes durch die Ehefrau des Arbeitnehmers, oder den Tod naher Verwandter fest. Die Bewilligung derartiger Ferien- bzw. Urlaubstage liegt allerdings allein im Ermessen des Arbeitgebers und wird daher hier nicht weiter dargestellt.

### c) Grundsatz: 10-20 Tage bezahlter Jahresurlaub

Gemäss Artikel 39 ASG haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf bezahlten Urlaub, wenn sie zusammenhängend **6 Monate** oder länger bei ihrem gegenwärtigen Arbeitgeber **beschäftigt** waren, und

in einem bestimmten Referenzzeitraum an mindestens **80 % aller Arbeitstage gearbeitet** haben.

Arbeitnehmer, welche die oben genannten Voraussetzungen erfüllen, haben einen gesetzlichen Anspruch auf 10 Tage bezahlten Jahresurlaub. Die Anzahl der gesetzlich vorgeschriebenen Urlaubstage erhöht sich entsprechend der **Dauer des Beschäftigungsverhältnisses**. Hiernach liegt die Anzahl der Urlaubstage zwischen 10 Tagen (nach 6-

monatigem Beschäftigungsverhältnis) und 20 Tagen (nach 6.5-jährigem oder darüber hinausgehendem Beschäftigungsverhältnis).

Die Anzahl der jährlichen Urlaubstage berechnet sich anhand einer in Artikel 39 ASG enthaltenen Tabelle, indem die massgebliche Zahl in der rechten Spalte zu der Zahl von 10 Urlaubstagen hinzuaddiert wird:

| Zahl der zusammenhängenden Beschäftigungsjahre nach Ablauf des anfänglichen 6-Monats-Zeitraums | Zahl der zusätzlichen Urlaubstage |
|--|-----------------------------------|
| 1 Jahr   | 1 Tag                             |
| 2 Jahre  | 2 Tage                            |
| 3 Jahre  | 4 Tage                            |
| 4 Jahre  | 6 Tage                            |
| 5 Jahre  | 8 Tage                            |
| 6 Jahre oder länger  | 10 Tage                           |

Hiernach hat ein Angestellter nach 3.5 jährigem Beschäftigungsverhältnis einen gesetzlichen Anspruch auf 14 Tage bezahlten Jahresurlaub.

#### d) Tatsächliche Situation in Japan

In Japan besteht eine große Divergenz zwischen der Anzahl der im ASG bzw. den AR vorgesehenen und den **tatsächlich in Anspruch genommenen Urlaubstagen**. Nach einer vom japanischen Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt veröffentlichten Studie aus dem Jahr 2009 lag die durchschnittliche jährliche Anzahl der Urlaubstage, zu denen die Arbeitnehmer berechtigt waren, bei 18 Tagen, während die durchschnittliche Anzahl der hiervon **tatsächlich** in Anspruch genommenen Urlaubstage bei lediglich **8.5 Tagen** lag.

## 2. Anzahl der gesetzlichen Feiertage und ihre Auswirkung bei der Berechnung der Ferientage

### 2.1. Übersicht

|                                  | Japan                     | England                  | Deutschland | Italien | Frankreich                                   | Schweden |
|----------------------------------|---------------------------|--------------------------|-------------|---------|--|----------|
| <b>Feiertage</b><br>(bundesweit) | 16<br>(nicht arbeitsfrei) | 8<br>(nicht arbeitsfrei) | 8-13        | 11      | 11 (+2)<br>(ausnahmsweise nicht arbeitsfrei) | 11 (+3)  |

Vorerst ist zu bemerken, dass **nicht** in allen Ländern der Grundsatz gilt, dass die **Feiertage arbeitsfrei** sind. In England und Japan kann auch an den Feiertagen durch den Arbeitgeber Arbeit angeordnet werden. Insofern sind auch Feiertage reguläre Arbeitstage. Auch in Frankreich kann der Arbeitgeber in eng eingegrenzten Fällen an Feiertagen die Leistung von Arbeit verlangen. Wenn ein Feiertag arbeitsfrei ist, so stellt sich die nächste Frage, ob ein **Entgelt** für diesen Tag zu leisten ist. Diese Frage wird in den hier untersuchten Ländern, die die Feiertage arbeitsfrei stellen, bejaht.

Interessant ist die Frage, wie es sich auswirkt, ob ein Feiertag auf einen Wochentag oder einen Sonntag fällt. In Deutschland hat der Arbeitgeber im ersteren Fall das Entgelt zu entrichten, auch wenn an diesem Tag nicht gearbeitet wird. Fällt der Feiertag auf einen arbeitsfreien Samstag oder Sonntag, ist hingegen kein Entgelt zu leisten und es findet aber auch **kein anderer Ausgleich** für diesen Umstand statt. Man könnte also für das deutsche Recht sagen, das (grössere) Risiko, dass ein **Feiertag** auf einen **Wochentag** fällt, trägt der **Arbeitgeber**, jenes, dass der **Feiertag** auf einen arbeitsfreien Samstag oder **Sonntag** (oder bei 5-Tage-Woche auf einen Samstag) fällt, trägt der **Arbeitnehmer**. Ähnlich scheinen die Dinge auch in Italien, Frankreich und in Schweden zu liegen. In Japan sind hingegen schon im Grundsatz die Feiertage keine arbeitsfreien Tage. In England sind für manche Feiertage, die auf Wochenenden fallen, Ausgleichstage zu gewähren. Für diese Ausgleichstage ist aber der Arbeitgeber nicht gesetzlich verpflichtet, ein Entgelt zu entrichten.

## 2.2. Deutschland

Gesetzliche Feiertage und Sonntage scheiden gemäß § 3 Abs. 2 BUrlG als mögliche Urlaubstage in der Regel aus. Sie werden **nicht** auf den Urlaub **angerechnet**, da sie nach Art. 9 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) grundsätzlich **arbeitsfrei** sind. Gesetzliche Feiertage sind die durch Bundes- oder Landesgesetz als Feiertage anerkannten Tage. Die Zahl der Feiertage beträgt je nach Bundesland zwischen 8 und 13<sup>39</sup>. Von den gesetzlichen Feiertagen sind die rein kirchlichen Feiertage zu unterscheiden<sup>40</sup>. Diese Tage sind Werktage und deshalb mögliche Urlaubstage.

Für Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte (§ 2 Entgeltfortzahlungsgesetz). Fällt der Feiertag auf einen Sonntag (oder einen ohnehin arbeitsfreien Samstag), ist demnach kein Entgelt zu zahlen. Es findet auch kein anderweitiger Ausgleich statt.

## 2.3. Italien

Ad oggi, sono previste **undici festività** che possono distinguersi in **3 festività civili** e **8 festività religiose** in virtù dell'evento che viene celebrato. Ad esse si aggiungono le festività

---

<sup>39</sup> Gesetzliche Feiertage im ganzen Bundesgebiet sind: Neujahrstag, Karfreitag, Ostermontag, Maifeiertag (1. Mai), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Tag der Deutschen Einheit (3. Oktober), 1. und 2. Weihnachtstag. Nur in einzelnen Bundesländern gelten folgende Feiertage: Heilige Drei Könige, Fronleichnam, Maria Himmelfahrt, Reformationstag, Allerheiligen, Buss- und Betttag. Eine Übersicht findet sich auf der Homepage des Bundesministeriums des Inneren (Stand 9.8.2007):

[http://www.bmi.bund.de/cae/servlet/contentblob/150560/publicationFile/13610/feiertage\\_de.pdf](http://www.bmi.bund.de/cae/servlet/contentblob/150560/publicationFile/13610/feiertage_de.pdf).

<sup>40</sup> Z.B. Peter und Paul, Josefstag, Maria Empfängnis.



locali, generalmente stabilite dalla contrattazione collettiva. In particolare, i giorni festivi sono i seguenti:

*Festività nazionali civili:* 25 Aprile: Anniversario della liberazione; 1 maggio: Festa del Lavoro; 2 giugno: Fondazione della Repubblica.

*Festività nazionali religiose:* il primo giorno dell'anno; 6 gennaio: Epifania; il lunedì seguente al giorno di Pasqua (variabile); 15 agosto: Assunzione della Beata Vergine; 1 Novembre: Ognissanti; 8 dicembre: Immacolata Concezione; 25 dicembre: Natale; 26 dicembre: S. Stefano.

*Festività locali:* ricorrenza del Santo Patrono del comune in cui è situata l'unità produttiva.

Nelle giornate festive, al lavoratore, sono accordati due diritti: il diritto di astensione dal lavoro festivo e quello di percepire la retribuzione.

Se i giorni di festa **cadono nelle ferie**, essi non **sono computabili** come ferie. Ciò pare pacificamente ammesso ed è comunque previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, la quale indica esplicitamente la conseguenza di ciò, cioè che il **periodo feriale è prolungato per il numero di giorni di festa**. Se il lavoratore sceglie di non godere le ferie corrispondenti ai giorni di festa, si farà luogo alla regolamentazione per **ferie non godute**. Valgono gli esempi seguenti:

*Contratto collettivo nazionale metalmeccanici:* "I giorni festivi che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie **non sono computabili come ferie per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale**".

*Contratto collettivo nazionale chimici:* "(...) solamente le **festività** che cadono in tale periodo (**con esclusione delle festività** che coincidono con i giorni di sosta derivanti dalla concentrazione dell'orario contrattuale di lavoro in 5 giorni) **non sono computabili** agli effetti delle ferie".

*Contratto collettivo nazionale commercio:* « **In caso di festività nazionali o infrasettimanali cadenti durante il periodo di ferie**, sarà prolungato tale periodo per il numero delle suddette festività ».

## 2.4. Frankreich

En France, les jours fériés s'entendent des jours de célébration d'une fête civile ou religieuse déterminés par la loi<sup>41</sup>.

L'article L. 3133-1 du Code du travail fait une liste de **11 jours** fériés par an<sup>42</sup>. Le Code du travail contient, en outre, une **disposition particulière** aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin prévoyant deux jours fériés supplémentaires (le Vendredi Saint dans les communes ayant un temple protestant ou une Eglise mixte ainsi que le second jour de Noël).

---

<sup>41</sup> Jur.Cl. Travail Traité, Fasc. 22-15, V° *Temps de travail*, n° 5.

<sup>42</sup> Le 1<sup>er</sup> janvier, le lundi de Pâques, le 1<sup>er</sup> mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 Novembre, le jour de Noël.

Dans la mesure où il n'est pas interdit d'occuper les salariés les jours fériés, c'est à l'employeur qu'il appartient de décider s'ils seront **chômés** ou non. Néanmoins, la loi, l'usage et la convention viennent tempérer cette règle:

l'article L. 3164-6 du Code du travail prévoit que les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés les jours fériés dans les établissements industriels, les professions libérales, les syndicats, les associations, sociétés civiles;

l'article L. 3133-4 du Code du travail prévoit que le 1er mai est un jour férié et chômé;

selon un usage général, les jours fériés sont chômés dans la plupart des entreprises<sup>43</sup>;

souvent, les conventions collectives comportent une rubrique « jours fériés » prévoyant un certain nombre de jours chômés dans la branche d'activité couverte<sup>44</sup> (voir ci-dessous point VI).

La durée du congé annuel en France est de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables<sup>45</sup> (voir ci-dessus point III 1.4.). On entend par **jour ouvrable** tous les jours de la semaine quel que soit l'horaire de l'entreprise ou du salarié, à l'exception des dimanches et des jours fériés légaux. Par conséquent, si un jour férié intervient pendant une période de congés annuels, le nombre de jours ouvrables au cours de la semaine considérée **sera de cinq jours et non de six**. En pareil cas, il a été décidé que le jour férié enclavé dans une période de congés entraîne nécessairement la reconnaissance au salarié d'une journée supplémentaire de congé<sup>46</sup>.

L'article L. 3133-3 du Code du travail précise que le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au **moins trois mois d'ancienneté** dans l'entreprise ou l'établissement et ayant accompli au moins deux cents heures de travail au cours des deux mois précédant le jour férié considéré, sous réserve, pour chaque salarié intéressé, d'avoir été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée. Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

## 2.5. Schweden

In Schweden bestehen gemäss § 1 des Feiertagsgesetzes<sup>47</sup> **elf Feiertage**. Auch alle Sonntage gelten als Feiertage. Gemäss dem Feriengesetz gelten Samstage, Sonntage sowie die elf gesetzlichen Feiertage nicht als Ferientage (§ 9 SL bis 31. März 2010; 3a SL ab 1. April 2010), es handelt sich also um Freitage zusätzlich zu den gesetzlichen 25 Tagen. Das Feriengesetz behandelt ebenfalls fünf bzw. ab 1. April 2010 drei zusätzliche Tage als arbeitsfreie Tage (bis 31. März 2010: § 9 SL; ab 1. April 2010: § 3a SL).

Ein System der Ausgleichstage für Feiertage, die auf einen Sonntag oder Samstag fallen, existiert nicht.

---

<sup>43</sup> J. Pélissier et al., *Droit du travail*, Précis Dalloz, 24<sup>ème</sup> éd., 2008, n° 712.

<sup>44</sup> Ibid.

<sup>45</sup> Art. 3141-3 du Code du travail.

<sup>46</sup> Cass. soc., 7 nov. 2001, pourvoi n° 99-43607.

<sup>47</sup> Lag om allmänna helgdagar, SFS 1989:253.

## 2.6. England

Nach englischem Recht sind Feiertage **nicht automatisch arbeitsfreie** Tage. Der Arbeitgeber kann Arbeit an diesen Tagen anordnen. Es besteht demnach auch kein Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlte Feiertage. Wie die Regelungen für die Feiertage aussehen, bleibt dem **Arbeitsvertrag** vorbehalten. Der Vertrag regelt, ob die Feiertage arbeitsfrei sind und ob ein Entgelt zu leisten ist. Wenn ein Vertrag diese Tage als arbeitsfreie Tage vorsieht, so sind sie nicht auf den Urlaubsanspruch anzurechnen<sup>48</sup>.

Es besteht aber ein gewisses Gebot der **Gleichbehandlung** der Arbeitnehmer. Des Weiteren können langjährige Praktiken eine betriebliche Übung darstellen und somit Bestandteil des Vertrages werden.

Wenn die **Weihnachtsfeiertage** oder **Neujahr** auf ein Wochenende fallen, so werden die dem Wochenende folgenden Tage zu Feiertagen erklärt. In diesem Rahmen besteht ein System von **Ausgleichstagen**.

Aber auch für diese Feiertage besteht **kein** gesetzlicher **Anspruch** für eine Fortzahlung des **Entgeltes**.

## 2.7. Japan

In Japan besteht **keine** gesetzliche **Verpflichtung** für einen Arbeitgeber, die Arbeitnehmer an gesetzlichen Feiertagen von ihrer **Arbeitspflicht zu befreien**. Samstage, Sonntage und gesetzliche Feiertage sind in Japan grundsätzlich **reguläre Arbeitstage**.

Arbeitgeber sind gemäß Artikel 35 ASG jedoch verpflichtet, ihren Arbeitnehmern mindestens **einen arbeitsfreien Tag pro Woche** oder mindestens 4 arbeitsfreie Tage in 4 Wochen zu bewilligen. Der arbeitsfreie Tag kann an jedem beliebigen Wochentag einschließlich an Samstagen, Sonntagen und an gesetzlichen Feiertagen gewährt werden.

Arbeitgeber, welche zur Erstellung von AR verpflichtet sind, müssen den arbeitsfreien Tag in diesen AR festlegen. Nach Ermessen des Arbeitgebers können dort auch weitere bezahlte arbeitsfreie Tage bestimmt werden.

2009 hatten **88 % der japanischen Unternehmen** in ihren AR eine **Fünf-Tage-Woche mit Samstag und Sonntag als arbeitsfreie Tage** vorgesehen; hingegen arbeiteten die Arbeitnehmer von lediglich 56 % dieser Unternehmen auch tatsächlich nur an fünf Tagen in der Woche.

Nach der oben beschriebenen Regelung im ASG haben die Arbeitnehmer in Japan einen gesetzlichen Anspruch auf mindestens 52 arbeitsfreie Tage im Jahr zusätzlich zu den unter Ziffer 1.7 behandelten bezahlten Urlaubstagen.

---

<sup>48</sup> Dies war vor der Gesetzesänderung im Jahr 2007 anders. Es waren die arbeitsfreien öffentlichen Feiertage vom Urlaubsanspruch abzuziehen (siehe Health & Safety at Work 2007, 14(12), 670-671).

### 3. Krankheit oder Unfall während der Ferien

#### 3.1. Übersicht

Zu dieser Frage kann als **Grundsatz** gelten, dass eine Krankheit oder ein Unfall den Urlaub unterbrechen. So liegen die Dinge in **England, Deutschland, Schweden** und (im Grundsatz) auch in **Italien**.

Anders ist es aber in **Frankreich**, wo eine Krankheit den Urlaub nicht unterbricht. Diese Rechtslage in Frankreich wird von der Rechtsprechung durch eine Teilung der Sphären von Arbeitgeber und Arbeitnehmer gerechtfertigt. Hinzu kommt die aus vergleichender Sicht hohe Zahl der Ferien- und Feiertage, die es dem Arbeitnehmer eher zumutbar erscheinen lassen, das Risiko der Krankheit während des Urlaubes zu tragen. Auch in **Japan** unterbricht eine Krankheit den bezahlten Jahresurlaub nicht. Vielmehr ist es so, dass die Krankheit schon im Grundsatz ein Risiko des Arbeitnehmers ist, und zwar sowohl während der normalen Arbeitszeit als auch im Urlaub. Anders wäre dem nur, wenn besondere Abreden auf betrieblicher Ebene eine gesonderte Zahl an bezahlten Krankentagen vorsehen.

Die hier untersuchten Rechtsordnungen unterscheiden zu dieser Frage nicht nach Krankheit und Unfall.

#### 3.2. Deutschland

Gemäss § 9 BUrlG werden dem Arbeitnehmer bei einer Erkrankung **während** des Urlaubs die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub **nicht angerechnet**. Diese Tage sind dem Arbeitnehmer nachzugewähren. Erkrankt der Arbeitnehmer bereits **vor** Beginn des Urlaubs und dauert die Arbeitsunfähigkeit noch einige Tage des zuvor erteilten Urlaubs an, findet § 9 BUrlG ebenfalls Anwendung. Die Bestimmung bewirkt, dass die Erfüllung des Urlaubsanspruchs nachgefordert werden kann, gleichgültig, ob der Arbeitnehmer im Urlaub erkrankt war oder den Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit nicht antreten können<sup>49</sup>.

Die Anwendung von § 9 BUrlG setzt voraus, dass der Arbeitnehmer während des Urlaubes arbeitsunfähig erkrankt. Der Begriff der Arbeitsunfähigkeit in § 9 BUrlG ist mit jenem des Entgeltfortzahlungsrechts identisch. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist in § 3 des Gesetzes über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz; abgekürzt EntgFG) geregelt. Arbeitsunfähig ist ein Arbeitnehmer, wenn er infolge Krankheit oder Unfall die Arbeitspflichten aus dem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber nicht erfüllen kann. Auch die vom Arbeitnehmer **verschuldeten** Tage der Arbeitsunfähigkeit sind gemäß § 9 BUrlG nicht auf den Urlaubsanspruch anzurechnen<sup>50</sup>. Für den Begriff der Krankheit kommt es nämlich nicht auf die Ursache an. Begrifflich fallen daher auch Alkohol- und Drogensucht, Verletzungen auf Grund von selbstverschuldeten Verkehrsunfällen oder ein erfolgloser Selbstmordversuch unter das Tatbestandsmerkmal der Krankheit.

---

<sup>49</sup> R. Schinz, Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer, in: Henssler, Willemsen, Kalb: Arbeitsrecht Kommentar, Köln: Verlag Dr. Otto Schmid 2004, S. 1913 Rz. 3.

<sup>50</sup> W. Leinemann & R. Linck, Urlaubsrecht, Kommentar, 2. Auflage, München: Verlag Franz Vahlen, 2001, 216 f.

Gemäß § 10 BUrIG dürfen auch Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation nicht auf den Urlaub angerechnet werden, soweit ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach den gesetzlichen Vorschriften über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht.

### 3.3. Italien

Per molto tempo in Italia si è discussa, in giurisprudenza ed in dottrina, la questione se le ferie **siano o meno sospese dalla malattia eventualmente contratta dal lavoratore**. La controversia è stata infine risolta dalla **Corte costituzionale** che, in una decisione del 1987, ha statuito l'illegittimità dell'articolo 2109 del Codice civile, "nella parte in cui non prevede che la malattia insorta durante il periodo feriale **ne sospende il decorso**"<sup>51</sup>. La decisione della Corte è stata ritenuta **immediatamente precettiva**, pur in mancanza della disciplina di dettaglio da essa divisa<sup>52</sup>. La decisione ha aperto tutto una serie di problemi applicativi: la disciplina di dettaglio della questione allo stato **non esiste**.

Di conseguenza, ci si è dapprima chiesti se la sospensione si abbia sempre, in presenza di **qualsiasi malattia**<sup>53</sup>, oppure se debba verificarsi caso per caso se la malattia in concreto contratta sia davvero tale da impedire l'**effettivo godimento** del riposo giornaliero<sup>54</sup>. Certe pronunce particolarmente restrittive hanno convalidato clausole contrattuali che consentono la sospensione delle ferie solo in presenza di un eventuale ricovero giornaliero<sup>55</sup>, anche se non mancano pronunce in senso contrario<sup>56</sup>. In ogni caso, si ritiene che la sospensione possa verificarsi soltanto a patto che il lavoratore in ferie abbia comunicato l'insorgenza della malattia all'azienda, mettendo così quest'ultima nelle condizioni di effettuare eventuali controlli.

Una pronuncia della Corte di Cassazione, Sezioni Unite<sup>57</sup>, ha ora, a quanto sembra, messo un punto fermo alla questione sancendo che: 1) la sospensione delle ferie si ha solo se la **malattia sia in concreto incompatibile con il recupero delle energie psico-fisiche al quale sono preordinate le ferie**; 2) l'**onere della prova** circa l'eventuale **compatibilità** incombe sul datore di lavoro; 3) e che in mancanza di questa prova la sospensione si produce automaticamente con l'invio da parte del lavoratore del **certificato medico**.

---

<sup>51</sup> Si tratta della decisione 87/616; v. anche Cass. sez. un., 98/1947, Lav. Giur., 1998, p. 473, nota di Zavalloni.

<sup>52</sup> V. Maresca, Ferie e malattia, in *Questioni attuali di diritto del lavoro*, citato da Grandi / Pera, *Commentario breve alle Leggi sul lavoro*, 4 éd., Padova: Cedam, 2009, p. 534, n° 2.

<sup>53</sup> Così per es. Pret. Milano, 26 novembre 1992, *Riv. crit. d. lav.*, 1993, p. 354; Pret. Milano, 19 marzo 1992, *Orient. g. lavoro*, 1992, p. 625; Pret. Reggio Emilia, 2 luglio 1991, *Orient. g. lavoro*, 1992, p. 65; Trib. Milano, 25 gennaio 1991, *Orient. g. lavoro*, 1991, p. 873.

<sup>54</sup> In questo senso, per es., Trib. Milano, 20 aprile 1993, *Orient. g. lav.* 1993, 1993, p. 599; Pret. Monza, 3 novembre 1992, *Riv. crit. d. lav.*, 1993, p. 352; Trib. Monza, 6 marzo 1992, l. prev., 1992, p. 719.

<sup>55</sup> V. p. es. Pret. Bologna, 10 giugno 1991, in *Orient. g. lav.*, 1991, p. 608; Pret. Milano 21 aprile 1989, *Orient. g. lav.* 1989, p. 347.

<sup>56</sup> Cass. N. 2704 del 1993.

<sup>57</sup> Cass. N. 1947 del 1998.

Le conseguenze sulla sospensione delle ferie di un **infortunio** sono le stesse che vi produce una **malattia**<sup>58</sup>.

### 3.4. Frankreich

La question de l'incidence de la maladie ou de l'accident du salarié sur l'exercice de son droit à congé a donné lieu à un important contentieux. Selon la Cour de cassation<sup>59</sup>, si la maladie du salarié se déclare en cours de congés, le salarié **ne peut pas prétendre à des jours supplémentaires**. Les juges considèrent que l'important est que l'employeur s'acquitte de son obligation légale, la prise effective du congé par le salarié n'étant que secondaire.

Cela signifie que sauf accord de l'employeur, le salarié malade pendant ses vacances mais guéri avant qu'elles ne prennent fin, ne peut prolonger son absence et doit reprendre le travail à la date initialement prévue.

Il faut encore préciser que certaines conventions collectives ont adopté des solutions plus favorables aux salariés malades en prévoyant, de manière imprécise, que « *les jours d'absence pour maladie ou accident dûment constatés ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels* » ou de manière plus claire que la maladie interrompt le congé et recule d'autant la date de reprise du travail ou du moins, entraîne le report du congé à une date ultérieure fixée en accord avec l'employeur<sup>60</sup>.

### 3.5. Schweden

Wird der Arbeitnehmer während der Ferien arbeitsunfähig (aufgrund von Krankheit), gelten die entsprechenden Tage nicht als Ferientage, sofern der Arbeitnehmer ohne Verzug einen entsprechenden Antrag stellt (§ 15 SL). Der Arbeitnehmer hat das Recht, die entsprechenden Tage zusammenhängend zu beanspruchen. Ein Fernbleiben von der Arbeit wegen Krankheit wird auch bei der Berechnung des Lohnanspruchs berücksichtigt (§ 17 Ziff. 1 SL), wobei die maximale Dauer auf 180 Tage beschränkt wird. Eine Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit hat damit keine Auswirkung auf den Ferienanspruch.

Auch wenn § 15 SL (s. dazu oben, 1.5.) - in Übereinstimmung mit dem Sozialversicherungssystem - lediglich Krankheit (*sjukdom*) und Arbeitsschaden erwähnt, ist davon auszugehen, dass auch medizinische Beeinträchtigungen gestützt auf plötzliche äussere Einwirkungen gleich gestellt sind. Wie bei Krankheit gelten die entsprechenden Tage nicht als Ferientage, sofern der Arbeitnehmer ohne Verzug einen entsprechenden Antrag stellt (§ 15 SL).

### 3.6. England

Wird der Arbeitnehmer während oder kurz vor dem Urlaub krank, so kann der Arbeitnehmer dies dem Arbeitgeber mitteilen und in den Modus der Abwesenheit wegen Krankheit wechseln. Der **Urlaub** kann an einem späteren Zeitpunkt **nachgeholt** werden.

Aufgrund besonderer gesetzlicher Bedingungen in England, kann es für den Arbeitnehmer sehr attraktiv sein, während einer Krankheit seinen Urlaubsanspruch zu konsumieren, um die Entgeltfortzahlung zu behalten. Dies bedeutet, dass dem Arbeitnehmer ein Anspruch

---

<sup>58</sup> V. Grandi / Pera, Commentario breve alle Leggi sul lavoro, 4 éd., Padova: Cedam, 2009, p. 534.

<sup>59</sup> Cass. soc., 4 déc. 1999, Bull. civ. V, n° 499.

<sup>60</sup> Jur.Cl. Travail Traité, Fasc. 23-10, V° *Congés payés*, n° 65 et s.

zusteht, während der Krankheit seinen Urlaub zu konsumieren<sup>61</sup>. Diese Frage war vor kurzem Gegenstand von Verfahren vor dem EuGH<sup>62</sup>.

### 3.7. Japan

#### a) Rechtliche Regelung der Abwesenheit von der Arbeit aufgrund nicht arbeitsbezogener Krankheit

Das japanische Recht unterscheidet (auch für Fragen des Urlaubes) nicht zwischen Unfällen und Krankheit, sondern zwischen **arbeitsbezogenen** und **nicht arbeitsbezogenen** Krankheiten bzw. Unfällen.

Nach japanischem Recht besteht **kein Anspruch** des Arbeitnehmers auf Befreiung von der Arbeit im Falle von Krankheiten oder Unfällen, es sei denn die Ursache einer Krankheit bzw. eines Unfalls liegt in der Arbeit des betreffenden Arbeitnehmers.

Es liegt im **Ermessen des Arbeitgebers**, ob er in Fällen von nicht berufsbezogenen Unfällen oder Krankheiten bezahlten oder unbezahlten Urlaub gewährt.

Soweit Arbeitgeber, die verpflichtet sind, AR zu erstellen, Sonderurlaub für Krankheitsfälle gewähren wollen, sind die Details eines solchen Sonderurlaubs in den AR festzulegen. Die AR mancher Unternehmen sehen eine **gewisse Anzahl von freien Tagen** auch für nicht arbeitsbezogene Krankheiten und Unfälle vor.

Wenn ein Arbeitgeber keinen solchen Sonderurlaub für nicht berufsbezogene Krankheiten oder Unfälle gewährt, muss der Arbeitnehmer seinen oben zu Ziffer 1.7 beschriebenen bezahlten Jahresurlaub in Anspruch nehmen, um für die Zeit seiner Arbeitsabwesenheit eine Vergütung zu erhalten. Andernfalls wird während seiner Abwesenheit kein Gehalt gezahlt. Erhält ein Arbeitnehmer bei Abwesenheit aufgrund nicht berufsbezogener/n Krankheit/Unfalls kein Gehalt, kommt die **Krankenversicherung** für einen Teil des Gehaltes auf.

#### b) Arbeitsbezogene Krankheiten und Unfälle

Artikel 19 ASG verbietet die Entlassung eines Arbeitnehmers, der aufgrund berufsbezogener Krankheit (oder eines berufsbezogenen Unfalls) der Arbeit fernbleibt, bis 30 Tage nach Ende seiner Abwesenheit zum Zwecke medizinischer Behandlung. Dieses **Kündigungsverbot** greift hingegen nicht, wenn der Arbeitnehmer nach den Vorschriften des ASG abschließend entschädigt wurde. Es besteht keine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Gehaltsfortzahlung während der Abwesenheit aufgrund berufsbezogener Krankheit / berufsbezogenen Unfalls; in diesem Fall wird ein Teil des Gehaltes von der **Arbeitnehmerentschädigungsversicherung** übernommen.

---

<sup>61</sup> [www.businesslink.gov.uk/bdotg/action/detail?r.s=sc&r.l1=1073858787&r.lc=en&r.l3=1074414642&r.l2=1073858926&r.i=1081597934&type=RESOURCES&itemId=1081597944&r.t=RESOURCES](http://www.businesslink.gov.uk/bdotg/action/detail?r.s=sc&r.l1=1073858787&r.lc=en&r.l3=1074414642&r.l2=1073858926&r.i=1081597934&type=RESOURCES&itemId=1081597944&r.t=RESOURCES) (2.3.2010).

<sup>62</sup> Stringer and others v. Her Majesty's Revenue and Customs, C-520/06. Siehe auch den deutschen Fall Gerhard Schultz-Hoff gegen Deutsche Rentenversicherung Bund (C-350/06).

### c) Krankheit während des bezahlten Jahresurlaubs

Da mit Ausnahme einer eventuellen anderen Regelung in den AR keine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Gewährung bezahlten Urlaubs im Krankheitsfall besteht, hat das Auftreten einer Krankheit **keinen Einfluss** auf die Anzahl der bezahlten Urlaubstage.

Falls ein Arbeitgeber jedoch bezahlten Urlaub im Krankheitsfall zusätzlich zu dem gesetzlichen Jahresurlaub gewährt, können dessen Arbeitnehmer im Falle einer während des Urlaubs auftretenden Krankheit beantragen, dass diese Zeit nicht als Jahresurlaub, sondern als bezahlter Krankenurlaub behandelt wird.

## 4. Maximale Jahresarbeitszeit

### 4.1. Übersicht

Für die Beantwortung der Frage, ob eine Rechtsordnung "mehr" oder "weniger" Urlaub gewährt, erscheint es sinnvoll, die reguläre bzw. maximale Jahresarbeitszeit mit dem Ausmass des Urlaubsanspruches in Beziehung zu setzen.

Für die Berechnung wird dabei auf eine **Arbeitswoche abgestellt**, sowohl für die Arbeits- als auch für die Urlaubsstunden. Dies ist notwendig, um gleiche Bezugsgrössen zu haben. Unter maximaler Jahresarbeitszeit wird jene Arbeitszeit verstanden, die zu **normalen Lohnsätzen** zu entlohnen ist. Es wäre unseres Erachtens nicht möglich, in eine einigermaßen übersichtliche Berechnung die Überstundenzuschläge einzubeziehen.

Arbeitsfreie und bezahlte **Feiertage** wurden so behandelt, als fielen sie nie auf einen Sonntag oder Feiertag. Auch wenn manche Feiertage auf einen Sonntag fallen und kein Ausgleichssystem besteht, scheint uns dies noch die realistischste und übersichtlichste Berechnung. Feiertage wurden demnach in der regulären Jahresarbeitszeit nicht berücksichtigt. Bei der Berechnung der Urlaubsstunden wurden die arbeitsfreien und bezahlten Feiertage einbezogen.

|  | Japan                                    | England | Deutschland | Italien | Frankreich | Schweden |
|--|--|---------|-------------|---------|------------|----------|
| Gesetzliche <b>Urlaubstage</b> (bei 6-Tage-Arb.-Woche) | 10-20 (abhängig von Beschäftigungsdauer) | 28      | 24          | 24      | 30         | 30       |
| Urlaubsstunden/ Feiertagsst.                           | 160                                      | 268,8   | 160+88      | 160+88  | 175+77     | 200+88   |
| Reguläre <b>Jahresarbeitszeit</b> in Std. (ca.)        | 1920                                     | 2227    | 1840        | 1832    | 1607       | 1792     |



|   |                           |       |       |       |       |       |
|---|---------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| <b>%-Verhältnis</b><br>Urlaub zu<br>reg. Jahres-<br>arbeitszeit | 8,33<br>(bei 20<br>Tagen) | 12,07 | 13,26 | 13,32 | 15,68 | 16,07 |
|---|---------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|

## 4.2 Deutschland

Die Rahmenbedingungen der maximal erlaubten Arbeitszeit legen in Deutschland das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) und darauf basierend Tarifverträge fest. Ziel des Arbeitszeitgesetzes ist es nicht nur, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten, sondern auch, die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern. § 3 des ArbZG ordnet an, dass die **werktägliche** Arbeitszeit der Arbeitnehmer grundsätzlich **8 Stunden** nicht überschreiten darf. Nach § 3 Satz 2 ArbZG ist in Ausnahmefällen eine **Ausdehnung** auf werktäglich **10 Stunden** jederzeit zulässig. Voraussetzung ist aber, dass innerhalb eines sog. Ausgleichszeitraumes von sechs Monaten oder 24 Wochen ein **Durchschnitt von acht Stunden** werktäglich erreicht wird. Die Einhaltung der Regelungen wird von der Gewerbeaufsicht, auch auf Anfrage, kontrolliert und ist mit Ordnungs- und Strafvorschriften bewehrt. Im Jahresschnitt sind also 8 Stunden pro Tag zu arbeiten.

Damit ergibt sich bei Vollzeitbeschäftigung eine Gesamtzahl von ungefähr 1.840 Stunden pro Jahr (52 Wochen mal 5 Tage, abzüglich durchschnittlich 10 Feiertage und 20 Urlaubstage = 230 Tage mal 8 Stunden pro Arbeitstag).

## 4.3. Italien

Ai sensi dell'art. 3, rubricato « Orario normale di lavoro », l'orario normale di lavoro è fissato in **40 ore settimanali**. Si prevede tuttavia che « i contratti collettivi di lavoro possano stabilire, ai fini contrattuali, una **durata minore** e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un **periodo non superiore all'anno** ». E', quest'ultimo, il c.d. « **orario multiperiodale** » (art. 3), la cui appetibilità per i datori di lavoro sta nel fatto che essi possono, in periodi di maggiore attività, superare il limite settimanale delle 40 ore senza per ciò ricadere nella disciplina limitativa dello straordinario<sup>63</sup>.

Per quanto riguarda la « **Durata massima dell'orario di lavoro** » (art. 4), le fonti parlano, in Italia, di **durata massima settimanale**, e **non di durata massima annuale**: questa si ricava indirettamente dalla disciplina di quella: **1832** ore {40 x 52 - [(11 x 8) + (40 x 4)]}. Il D.lgs. 66/2003 prevede che i contratti collettivi di lavoro stabiliscono la **durata massima settimanale** dell'orario di lavoro. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di **sette giorni** (non necessariamente coincidenti con la settimana di calendario)<sup>64</sup>, le **quarantotto ore**, comprese le ore di lavoro straordinario. Ai fini dell'applicazione di tale disposizione, la durata media dell'orario di lavoro dev'essere calcolata con riferimento a un **periodo non superiore a quattro mesi**. I contratti collettivi di lavoro pos-

<sup>63</sup> E. Ghera, Diritto del Lavoro, cit., 122.

<sup>64</sup> E. Ghera, Diritto del Lavoro, cit., 122.

sono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 fino a **sei mesi** ovvero fino a **dodici mesi** a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi. Va infine ricordato che, in caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, per le unità produttive che occupano più di **dieci dipendenti** il datore di lavoro è tenuto a **informare**, alla scadenza del periodo di riferimento, la Direzione provinciale del lavoro - Settore ispezione del lavoro competente per territorio. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire le modalità per adempiere il predetto **obbligo di comunicazione**.

La contrattazione collettiva spesso prevede una **durata massima annuale**.

#### 4.4. Frankreich

En France, on fait une distinction entre la durée légale, la durée maximale et la durée effective de travail. La durée légale du travail effectif<sup>65</sup> des salariés est fixée à **35 heures** par semaine civile<sup>66</sup>. La semaine civile est comprise entre le lundi, 0 heure et le dimanche, 24 heures.

Cette durée n'est pas impérative. Il peut donc y être dérogé en recourant aux heures supplémentaires ou aux heures de récupération. La durée légale ne constitue qu'une durée de référence au regard de laquelle il faudra appliquer soit le régime général de la durée du travail, soit le régime spécifique des heures supplémentaires, soit celui du travail à temps partiel.

Parallèlement à cette durée légale, le Code de travail prévoit une durée quotidienne maximale de travail par salarié qui ne peut excéder 10 heures<sup>67</sup>. Elle peut être portée à douze heures par une convention ou un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement<sup>68</sup>.

Une durée hebdomadaire maximale est également prévue. Elle impose un double plafond. Au cours d'une même semaine, la durée maximale est de 48 heures, heures supplémentaires comprises<sup>69</sup>. En revanche, elle n'est que de 44 heures calculée sur une période de 12 semaines consécutives<sup>70</sup>.

L'article L.3122-4 du Code du travail précise que la limite maximale annuelle des heures de travail est de 1.607.

---

<sup>65</sup> Au sens de l'article L. 3121-1 du Code du travail par opposition au temps rémunéré comme temps de travail ou au temps assimilé à un temps de travail. Il s'agit du temps pendant lequel le salarié est « *à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.* »

<sup>66</sup> Art. L. 3121-10 du Code du travail.

<sup>67</sup> Art. L. 3121-34 du Code du travail. Cette notion ne doit pas être confondue avec l'amplitude de la journée de travail.

<sup>68</sup> Art. D. 3121-19 du Code du travail.

<sup>69</sup> Art. L. 3121-35 du Code du travail.

<sup>70</sup> Art. L. 3121-36 du Code du travail.

## 4.5. Schweden

Die Arbeitszeit ist in Schweden im Arbeitszeitgesetz<sup>71</sup> geregelt. Allerdings können Abweichungen davon in Kollektivverträgen oder durch Arbeitgeber mit Zustimmung der Arbeitnehmerbehörde (*arbetsmiljöverket*) **auch zu Ungunsten des Arbeitnehmers** vorsehen (§ 3 Arbeitszeitgesetz). Für gewisse Berufsgruppen bestehen zudem Spezialgesetze<sup>72</sup>.

Gemäss § 5 des Arbeitszeitgesetzes beträgt die **ordentliche wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden**. Das Gesetz sieht ebenfalls vor, dass ein Arbeitnehmer während maximal 50 Stunden pro Monat zusätzlich zur ordentlichen wöchentlichen Arbeitszeit am Arbeitsplatz auf **Abruf** zur Verfügung stehen (Bereitschaftszeit: *jourtid*) kann (§ 6 Arbeitszeitgesetz). Arbeitszeit, welche die ordentliche wöchentliche Arbeitszeit sowie die Bereitschaftszeit übersteigt, gilt als **Überzeit** (§ 7 Arbeitszeitgesetz). Die allgemeine Überzeit ist auf **200 Stunden pro Kalenderjahr** beschränkt (§ 8 Arbeitszeitgesetz), es sei denn, es liege eine unvorhersehbare Notfallsituation (z.B. ein Unglücksfall) vor, welche die Anordnung einer Notfallüberzeit rechtfertigt (§ 9 Arbeitszeitgesetz). Schliesslich ist die zulässige Höchst-Arbeitszeit in vier Monatsperioden jeweils auf **durchschnittlich 48 Stunden pro Woche** beschränkt (§ 10 a Arbeitszeitgesetz, eingeführt in Umsetzung des europäischen Rechts (Richtlinie 2003/88/EG)<sup>73</sup>).

Die **Kompensation der Überzeit** wird in § 7 Abs. 2 des Arbeitszeitgesetzes erwähnt. Es heisst dort, dass Kompensationsstunden für Überzeit, die zu den normalen Arbeitsstunden gewährt werden, als normale Arbeitszeit gelten und als solche bei der Berechnung der Überzeit innerhalb einer Woche zu berücksichtigen sind - eine Neutralisierung der Überzeit durch Ausgleichsstunden innerhalb einer Woche ist damit nicht möglich<sup>74</sup>. Weitere Aussagen zur Überzeit und eine ausdrückliche Pflicht zur zeitlichen oder finanziellen Kompensation enthält das Arbeitszeitgesetz soweit ersichtlich nicht<sup>75</sup>. Ein zeitlicher Ausgleich ist lediglich vorgesehen, wenn dem Arbeitnehmer nicht 11 Stunden zusammenhängende Ruhezeit innerhalb von 24 Stunden bzw. 36 Stunden Freizeit innerhalb von sieben Tagen gewährt werden kann (§ 13 und 14 Arbeitszeitgesetz). Abweichungen dazu in Gesamtarbeitsverträgen sind nur möglich, sofern sie nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers lauten (§ 3 Arbeitszeitgesetz).

Es lässt sich aus der Regelung zur Berechnung der Überzeit ableiten, dass eine Kompensation grundsätzlich stattzufinden hat. Regelungen finden sich aber regelmässig in Kollektivverträgen. Dabei finden sich drei Arten von Regelungen: Nach einzelnen Kollektivverträgen kann ein **Zusatzlohn** für die Überzeit als Bestandteil des Monatslohns vereinbart werden, insbesondere bei Führungskräften. In der Regel wird aber ein spezifischer finanzieller Überzeitzuschlag (*övertidsersättning*) oder ein **zeitlicher Ausgleich** (*kompensationsledighet*)-

<sup>71</sup> Arbetstidslag, SFS 1982:673.

<sup>72</sup> L. Gellner & L. Sydolf, Swedish Labour Law, Svensk arbetsrätt, Stockholm: Norstedt, 2008, 120, mit Hinweisen auf die Flugbranche, Strassenarbeiten (s. dazu Vågarbetstidlagen, SFS 2005:395).

<sup>73</sup> S. dazu R. Eklund et al., Swedish Labour and Employment Law: Cases and Materials, Uppsala: Iustus, 2008.

<sup>74</sup> Kommentar des Arbeitsamtes (*arbetsmiljöverket*) zum Arbeitszeitgesetz, Stockholm 2008, verfügbar unter <http://www.av.se/dokument/publikationer/bocker/h026.pdf> (3.3.2010), 20.

<sup>75</sup> S. dazu P. Lander, Kräv rätt betalt för övertiden, Arkitekten 2002, 30, verfügbar unter [www.arkitekt.se/s4594/f798/ny01over.pdf](http://www.arkitekt.se/s4594/f798/ny01over.pdf) (3.3.2010).

entweder spezifisch berechnet oder allgemeiner Art (z.B. zusätzliche Ferien) gewährt<sup>76</sup>. Findet keine Kompensation statt, wird gemäss Kollektivverträgen bereits die 40 Stunden übersteigende Zeit nach erhöhten Sätzen entlohnt<sup>77</sup>.

Aufgrund der gesetzlichen Regelung zur Überzeit kann für Schweden zwar grundsätzlich von einer regulären Arbeitszeit von 40 Stunden ausgegangen werden. Geht man von der regulären Arbeitszeit aus, und fallen alle Feiertage auf Arbeitstage, beträgt die durchschnittliche jährliche Arbeitszeit **1.792 Arbeitsstunden** (47 Wochen à 40 Stunden minus 11 Feiertage) - wobei im ersten Arbeitsjahr auf die grundsätzlich unbezahlten Ferien verzichtet werden kann (1.992 Stunden). Fehlt aber ein Gesamtarbeitsvertrag (was selten der Fall ist), ist lediglich die Höchstgrenze von 48 Stunden pro Woche in vier-Monatsperioden anwendbar. Diese Regelung führt zu einer jährlichen maximalen Arbeitszeit von 2501 Arbeitsstunden<sup>78</sup>. Unter Berücksichtigung der in der Regel zu gewährenden Ferien sowie der Feiertage führt die zwingende Regelung von § 10a Arbeitszeitgesetz zu einer jährlichen maximalen Arbeitszeit von **2.150 Stunden** (47 Wochen à 48 Stunden minus 11 Feiertage zu 9.6 Stunden). Angesichts des grossen Gewichts der Gewerkschaften und des hohen Grades an Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ist jedoch davon auszugehen, dass dieses Maximum in der Praxis kaum ausgeschöpft wird.

#### 4.6. England

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt in England **48 Stunden je Arbeitswoche**. Der Durchrechnungszeitraum beträgt 17 Wochen. Der Arbeitnehmer kann auf die Begrenzung von 48 Stunden je Arbeitswoche **verzichten**. Dieser Verzicht kann jederzeit widerrufen werden. Ob diese Verzichtsmöglichkeit auch in Zukunft bestehen wird, ist derzeit unklar. Auf europäischer Ebene formiert sich Widerstand gegen diese englische opt-out-Möglichkeit<sup>79</sup>. Auch auf den Durchrechnungszeitraum kann verzichtet werden, sodass ein Zeitraum von 52 Wochen heranzuziehen wäre. Für die hier vorliegenden Zwecke wird von einer Regelarbeitszeit von 48 Stunden je Arbeitswoche ausgegangen (52 mal 48). Der Urlaub ist abzuziehen (5,6 mal 48). Feiertage sind nicht automatisch arbeitsfrei, weshalb sie nicht abgezogen werden. Dies ergibt eine reguläre Arbeitszeit von ca. **2.227 Stunden**.

#### 4.7. Japan

Mit Ausnahme von Arbeitnehmern in Managementpositionen ist gemäß Artikel 36 ASG die Anzahl der Arbeitsstunden für Angestellte auf **40 Stunden pro Woche** und 8 Stunden pro Tag begrenzt. Darüber hinausgehende Arbeitszeit wird als **Überstundenarbeit** betrachtet und ist nur nach Abschluss eines Arbeitsabkommens mit dem Arbeitnehmervertreter zulässig.

---

<sup>76</sup> S. dazu die Internetseite der Gewerkschaft Union, [www.unionen.se/Templates/Page\\_\\_\\_27675.aspx](http://www.unionen.se/Templates/Page___27675.aspx) (3.3.2010); P. Lander, Kräv rätt betalt för övertiden, *Arkitekten* 2002, 30, verfügbar unter [www.arkitekt.se/s4594/f798/ny01over.pdf](http://www.arkitekt.se/s4594/f798/ny01over.pdf) (3.3.2010).

<sup>77</sup> Siehe z.B. zum Kollektivvertrag für privates Krankenhauspersonal: <http://www.vardforbundet.se/templates/VFArticlePage4.aspx?id=8873> (3.3.2010).

<sup>78</sup> Kommentar des Arbeitsamtes (*arbetsmiljöverket*) zum Arbeitszeitgesetz, Stockholm 2008, verfügbar unter <http://www.av.se/dokument/publikationer/bocker/h026.pdf> (3.3.2010), 28.

<sup>79</sup> Health & Safty at Work 2009, 16(2), 4-5: "The European Parliament has voted to scrap national opt-outs to the Working Time Directive and to enforce an EU-wide maximum working week of 48 hours. This is against a number of member states' wishes led by the UK".

Durch Einführung eines sog. unregelmäßigen Arbeitszeitsystems kann der Arbeitgeber einen gewissen Grad an Flexibilität erreichen, indem er den **Referenzzeitraum** für die Berechnung der 40-Stunden-Grenze von einer Woche in einen Monat oder ein Jahr **ändert**. In diesem Fall darf die Anzahl der Arbeitsstunden im monatlichen oder jährlichen **Durchschnitt nicht 40 Stunden übersteigen**. Zur Einführung eines solchen Systems ist der Abschluss eines Arbeitsabkommens erforderlich, in dem die Verteilung der Arbeitsstunden im Voraus festgelegt wird.

Überstundenarbeit, Arbeit an arbeitsfreien Tagen und Nacharbeit zwischen 22 Uhr und 5 Uhr ist mit einer **Prämie** von mindestens 125 % des Grundgehaltes (Überstunden- und Nacharbeit) bzw. 135 % des Grundgehaltes (Arbeit an arbeitsfreien Tagen) zu vergüten.

Gemäß den vom Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt erlassenen Grundsätzen zur Ausdehnung der Arbeitszeit nach Artikel 36 ASG unterliegt die Anzahl von Überstunden mit Ausnahme bestimmter Saisonbetriebe den folgenden Beschränkungen: (Die Grenzen im Fall eines unregelmäßigen Arbeitszeitsystems weichen hiervon leicht ab).

| Referenzzeitraum | Höchstzahl zulässiger Überstunden |
|------------------|-----------------------------------|
| 1 Woche          | 15                                |
| 2 Wochen         | 27                                |
| 4 Wochen         | 43                                |
| 1 Monat          | 45                                |
| 2 Monate         | 81                                |
| 3 Monate         | 120                               |
| 1 Jahr           | 360                               |

In einem Jahr zu 52 Wochen liegt daher die maximale Arbeitszeit, die zu normalen Sätzen zu vergüten ist bei **1.920 Stunden** (52 x 40, abzüglich 20 Urlaubstage zu 8 Stunden; Feiertage sind nicht arbeitsfrei).

## IV. FERIENREGELUNGEN IN DEN WICHTIGSTEN KOLLEKTIV- VERTRÄGEN UND DEREN RECHTLICHE NATUR

### 1. Übersicht

Die rechtlichen Regelungen, die das Urlaubsrecht festlegen, enthalten regelmässig Öffnungsklauseln, die es den Tarifvertragspartnern ermöglichen, in einem gewissen Umfang vom gesetzlichen Urlaubsrecht zugunsten der Arbeitnehmer abzuweichen. Für das **deutsche** Recht kann gesagt werden, dass von dieser Möglichkeit in weitem Umfang Gebrauch gemacht wurde und in Kollektivverträgen urlaubsrechtliche Regelungen zu finden sind, die sich vom gesetzlichen Ausgangsmodell weit entfernen. Auch für das **französische** und **italienische** Recht kann wohl gesagt werden, dass die urlaubsrechtliche Praxis in ganz überwiegender Masse von kollektivvertraglichen Regelungen bestimmt wird; es finden sich hier in grosser Zahl urlaubsrechtliche Regelungen, was wohl auch damit zu erklären ist, dass die gesetzlichen Normen den Urlaub nicht in umfassender Masse regeln.

Es ist nicht in allen Ländern üblich, Kollektivverträge auch für Parteien verbindlich zu machen, die nicht Mitglieder der Kollektivvertragsparteien sind. In solchen Ländern werden die Kollektivverträge auch oft nicht öffentlich kundgemacht und die Ergebnisse der Verhandlungen sind eher vertraulicher Natur. So scheinen die Dinge in **Schweden** zu liegen. In **Japan** gibt es keine sektoralen Kollektivverträge, sondern lediglich Betriebsvereinbarungen zwischen einem Unternehmen und der jeweilig betroffenen Arbeitnehmerorganisation. Diese Vereinbarungen sind vertraulich und werden nicht veröffentlicht. In **England** bestehen in der Praxis keine kollektivvertraglichen Urlaubsregelungen.

### 2. Deutschland

Im kollektiven Arbeitsrecht bestehen (neben Gesetzen) Kollektivvereinbarungen als zwingende Rechtsgrundlagen für die jeweils erfassten Arbeitsverhältnisse. Das sind einmal branchen- oder unternehmensbezogen die Tarifverträge und betriebsbezogen die Betriebsvereinbarungen. Alle Tarifverträge werden in Tarifregistern registriert. Tarifregister sind in Deutschland öffentlich und jeder kann sie einsehen. Sie werden beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales und bei allen Bundesländern geführt. In den Bundesländern sind in der Regel die Arbeits- oder Sozialministerien zuständig. Laut dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales sind derzeit in Deutschland rund 64.300 Tarifverträge als gültig in das Tarifregister eingetragen. 460 davon sind derzeit allgemeinverbindlich<sup>80</sup>. Der Bestand an allgemeinverbindlichen Tarifverträgen unterliegt durch neue Allgemeinverbindlicherklärungen bzw. durch das Außerkrafttreten allgemeinverbindlicher Tarifverträge ständigen Veränderungen.

In einem Tarifvertrag oder im Arbeitsvertrag kann ein höherer als der gesetzliche Mindesturlaub vereinbart werden, jedoch kein ungünstigerer (so ausdrücklich § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG). In den Mantelverträgen der **meisten Wirtschaftszweige** findet sich eine **eigenständige Regelung** des Erholungsurlaubs, mit der die Urlaubsbedingungen gegenüber dem BUrlG **verbessert** werden. Tarifverträge für eine Mehrheit der Arbeitnehmer sehen eine ein-

---

<sup>80</sup> [http://www.bmas.de/portal/13548/allgemeinverbindliche\\_tarifvertraege.html](http://www.bmas.de/portal/13548/allgemeinverbindliche_tarifvertraege.html). Mit der Allgemeinverbindlicherklärung erfassen die Rechtsnormen des Tarifvertrages in seinem Geltungsbereich auch die bisher nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (§ 5 Abs. 4 Tarifvertragsgesetz, TVG).

heitliche Urlaubsdauer vor, die nicht mehr auf früher massgebliche Kriterien für die Bemessung der Urlaubsdauer wie Lebensalter und Betriebszugehörigkeit abstellen. Die Urlaubsdauer der meisten Tarifverträge beträgt **regelmässig 30 Arbeitstage**. Die übrigen Tarifverträge enthalten Regelungen, wonach der Grundurlaub, den jeder erwachsene Arbeitnehmer mindestens erhält, in einer oder mehreren Stufen zum Endurlaub steigt.

In § 13 Abs. 2 BUrlG sind die Tarifvertrags-Parteien **bestimmter Wirtschaftszweige** ermächtigt worden, von den Bestimmungen des BUrlG durch Tarifvertrag abzuweichen. Im Geltungsbereich dieser **Öffnungsklausel** darf auch von den Grundnormen der **§§ 1 bis 3 Abs. 1 BUrlG** abgewichen werden. Voraussetzung ist, dass die Abweichung zur Sicherung eines zusammenhängenden Jahresurlaubs aller Arbeitnehmer erforderlich ist. Diese Öffnungsklausel gilt für alle Wirtschaftszweige, in denen aufgrund des Wechsels des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Kalenderjahres die Wartezeit des § 4 BUrlG (sechs Monate) häufig nicht zurückgelegt wird. Ausdrücklich genannt ist das **Baugewerbe**. Des Weiteren gilt die Vorschrift für "sonstige Wirtschaftszweige, in denen als Folge häufigen Ortswechsels der von den Betrieben zu leistenden Arbeit, Arbeitsverhältnisse von kürzerer Dauer als einem Jahr in erheblichem Umfange üblich sind".

Wegen der besonderen urlaubsrechtlichen Relevanz soll hier das **Baugewerbe** näher beleuchtet werden. Nach § 8 Nr. 1.1 Bundesrahmen-Tarifvertrag (BRTV) für das **Baugewerbe** beträgt der Vollurlaubsanspruch **30 Arbeitstage** im Kalenderjahr. Das Entstehen des Anspruchs ist (abweichend von §§ 4, 5 BUrlG) an zurückgelegte Beschäftigungszeit geknüpft<sup>81</sup>. Die Entstehung des Urlaubsanspruchs, die Urlaubsdauer und der Anspruch auf das Urlaubsentgelt richtet sich nach den zurückgelegten Beschäftigungstagen und dem während dieser Zeit erzielten Bruttolohn. Für **je zwölf Beschäftigungstage** entsteht (nach § 8 Nr. 2.2 BRTV Bau) ein Anspruch auf einen Tag Urlaub. Der nach Raten entstehende Urlaubsanspruch kennt folglich **keine Wartezeit**.

Alle Beschäftigungszeiten in Betrieben des Baugewerbes werden zusammengerechnet. Wechselt der Arbeitnehmer zu einem anderen Arbeitgeber mit Baubetrieb, so nimmt er seinen Urlaubsanspruch mit. Der jeweilige Arbeitgeber ist daher verpflichtet, Urlaubsansprüche zu erfüllen, als sei der Arbeitnehmer dauernd nur bei ihm beschäftigt gewesen. Der notwendige **Ausgleich der Arbeitgeber untereinander** wird durch eine Urlaubskassenregelung sichergestellt. Resturlaubsansprüche werden zunächst auf volle Tage auf- bzw. abgerundet und in das nächste Kalenderjahr übertragen (§ 8 Nr. 2.7 BRTV Bau). Der Arbeitgeber gewährt seinen Beschäftigten den Urlaub auch für die Zeit der Beschäftigung bei dem vorhergehenden Bauarbeitgeber. Nach § 8 Nr. 2.7 BRTV Bau sind zum Ende des Urlaubsjahres die Resturlaubsansprüche aus den Beschäftigungstagen zu errechnen und aufgerundet auf das Folgejahr zu übertragen. Der Anspruch auf Urlaub **verfällt** somit **nicht**. Allerdings **verfällt** der Anspruch auf Urlaubsvergütung (nach § 8 Nr. 7 BRTV Bau) mit Ablauf des folgenden Kalenderjahres.

### 3. Italien

La disciplina delle ferie nei contratti collettivi ricalca i principi ispiratori della Costituzione (art. 36), del Codice Civile (art. 2099) e del D.lgs. 66/03 di ispirazione comunitaria. Qui di seguito indicheremo la disciplina delle ferie contenuta nei contratti collettivi nazionali relativi al settore a) **metalmecanico**, b) **chimico**, c) **commercio**.

---

<sup>81</sup> Siehe dazu schon oben zu III. 1.1.

### a) **Contratto collettivo nazionale metalmeccanici del 20 gennaio 2008**

L'art. 10 del CCNL **metalmeccanici** del 20 gennaio 2008 stabilisce che i lavoratori maturano per ogni anno di servizio un periodo di ferie retribuito pari a **4 settimane**. I lavoratori che maturano un'anzianità di servizio **oltre 10 anni** e fino a 18 anni compiuti hanno diritto ad **un giorno** in più ed i lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti hanno diritto ad **una settimana in più**. Ogni settimana di ferie dev'essere ragguagliata a 5 ovvero a 6 giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 o 6 giorni.

Le ferie sono retribuite con la **retribuzione globale di fatto**, eccettuati gli eventuali compensi che abbiano carattere accidentale in relazione a prestazioni lavorative svolte in particolari condizioni di luogo, ambiente e tempo. Per i lavoratori normalmente lavoranti a cottimo, verrà computato l'utile medio di cottimo realizzato nei periodi di paga del trimestre immediatamente precedente la corresponsione delle ferie. Per i concottimisti verrà computata la media delle percentuali di maggiorazione realizzate negli analoghi periodi di paga.

I giorni festivi che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie **non sono computabili come ferie per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale**. Le ferie avranno normalmente carattere collettivo (per stabilimento, per reparto, per scaglione). Il periodo di ferie **consecutive** e collettive non potrà eccedere le **3 settimane**, salvo diverse intese aziendali. L'epoca delle ferie collettive sarà stabilita dalla Direzione, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà, per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale di cui al primo comma. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

In caso di **risoluzione del rapporto di lavoro** al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Non è ammessa la **rinuncia** sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie. Ove, per cause dovute ad imprescindibili esigenze del lavoro dell'azienda ed in via del tutto eccezionale, il lavoratore non fruisca di giornate di ferie non è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie medesime con un'indennità retributiva; di conseguenza, la relativa fruizione avrà luogo **non appena possibile** avuto riguardo alle esigenze tecnico-organizzative. L'indennità dovuta al lavoratore per le giornate di ferie non godute è costituita dalla retribuzione giornaliera globale di fatto. In caso di richiamo in servizio, per esigenze eccezionali, nel corso del periodo di ferie, sarà corrisposto al lavoratore il trattamento di trasferta per il solo periodo di viaggio.

### b) **Contratto collettivo nazionale chimici del 12 dicembre 2009**

L'art. 14 del recente CCNL chimici stipulato il 12 dicembre 2009 prevede che nel corso di ogni anno il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo (ferie), con decorrenza degli elementi retributivi mensilmente percepiti in servizio, secondo i termini sotto indicati: lavoratori con **anzianità** di servizio: A) fino a **10 anni: 4 settimane**; B) oltre i **10 anni: 5 settimane**.

Per i lavoratori normalmente retribuiti a cottimo la retribuzione giornaliera di fatto si intende riferita alla media di guadagno realizzata nel mese precedente. In caso di ferie frazionate, cinque giorni lavorativi fruiti come ferie equivalgono a una settimana, salvo il caso in cui non sia stata ancora effettuata la concentrazione dell'orario settimanale in cinque giorni. In caso



di distribuzione dell'orario normale di lavoro su un arco di più settimane, le ferie eventualmente godute dal lavoratore saranno conteggiate in base al particolare orario di lavoro fissato in impresa nello stesso periodo.

Il periodo di riposo annuale ha normalmente **carattere continuativo**; solamente le **festività** che cadono in tale periodo (**con esclusione delle festività** che coincidono con i giorni di sosta derivanti dalla concentrazione dell'orario contrattuale di lavoro in 5 giorni) **non sono computabili** agli effetti delle ferie mentre è consentito che si faccia luogo ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse od al pagamento dell'indennizzo.

La scelta dell'epoca sarà fatta **di comune accordo** compatibilmente con le esigenze di servizio.

Il lavoratore può chiedere il godimento delle ferie **nell'anno feriale di maturazione**. Qualora ciò non risultasse praticabile, al fine di un effettivo godimento delle ferie, è ammessa la possibilità di fruizione delle stesse entro **30 mesi** dal termine dell'anno di maturazione. La relativa programmazione dovrà essere realizzata entro sei mesi dal termine dell'anno successivo a quello di maturazione.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie e, in caso di giustificato impedimento, il non godimento delle ferie dev'essere compensato con **un'indennità sostitutiva** corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, da calcolare nella misura della retribuzione globale di fatto in atto al momento della liquidazione.

In caso di **risoluzione del rapporto di lavoro**, il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo previsto di preavviso, mentre il lavoratore ha diritto, anche se la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga nel corso del primo anno, alla liquidazione dei dodicesimi di ferie corrispondenti alle frazioni di un anno feriale incompiuto, sempre che non abbia già usufruito del relativo periodo di ferie, nel quale caso sarà tenuto a rimborsare il corrispondente indennizzo per le ferie godute in più dei dodicesimi maturati. Le frazioni superiori a 15 giorni saranno computate come mese intero. Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie l'impresa è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno alla località ove trascorrevano le ferie, il **trattamento di trasferta**.

### **c) Contratto collettivo nazionale commercio del 12 luglio 1999**

L'art. 24 dell'accordo siglato il 12 luglio 1999, tuttora vigente, stabilisce che il lavoratore che ha un'anzianità di **dodici mesi** presso l'impresa, ha diritto ogni anno ad un periodo di **ferie pagate**: pari a **22 giorni lavorativi** nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su cinque giornate (settimana corta); pari a **26 giorni lavorativi** nell'ipotesi di prestazione settimanale distribuita su sei giornate.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni, il lavoratore, qualora abbia maturato il diritto alle ferie intere, avrà diritto al **compenso** per le ferie stesse. Qualora non abbia maturato il diritto alle ferie intere, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerato mese intero, mentre non sarà considerata la frazione inferiore a 15 giorni. Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'impresa spetterà **un dodicesimo delle ferie per ogni mese di servizio prestato**.

In caso di ferie collettive al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie intere, competerà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi di anzianità.

**In caso di festività nazionali o infrasettimanali cadenti durante il periodo di ferie**, sarà prolungato tale periodo per il numero delle suddette festività. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le **esigenze di lavoro**, di comune accordo tra le parti, contemporaneamente per reparto, per scaglione o individualmente. L'impresa assicurerà comunque, al lavoratore per ogni anno di anzianità il godimento di **due settimane di ferie nel periodo 1° giugno - 30 settembre**. La norma del precedente comma non trova applicazione per le imprese di disinfezione-disinfestazione e derattizzazione. Il pagamento del periodo feriale dev'essere effettuato **in via anticipata**. Dato lo scopo igienico e sociale delle ferie non è ammessa rinuncia espressa o tacita di esse, né la sostituzione con compenso alcuno. Il lavoratore che nonostante l'assegnazione delle ferie non usufruisce per sua volontà delle medesime **non ha diritto a compenso alcuno** né al recupero negli anni successivi. Restano salve le condizioni di miglior favore.

#### 4. Frankreich

Le Code du travail prévoit un certain nombre de règles qui ont été précédemment exposées auxquelles il peut être dérogé par les conventions collectives ou par les accords de branche. Ces conventions ou accords peuvent comporter des stipulations nouvelles et des stipulations plus favorables aux salariés. La convention collective bénéficie d'une nature hybride: elle présente au stade de son élaboration certaines caractéristiques du contrat dans la mesure où elle est le produit d'une négociation mais constitue également une source normative qui s'impose à l'ensemble des salariés compris dans le champ d'application du champ conventionnel et à tous les employeurs dès lors qu'ils adhèrent au syndicat patronal signataire<sup>82</sup>.

Ici, ce sont les conventions suivantes qui ont été prises à titre d'exemple sans qu'il soit possible de déterminer si elles représentent les trois conventions les plus importantes en France:

la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987;

la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006;

la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie du 19 mars 1976.

La convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987 prévoit que le régime des congés payés, régi par les art. L. 3141-1 du Code du travail, est complété de la manière suivante:

Le calendrier des congés principaux est établi par l'employeur avant le 15 mars de chaque année et en tenant compte autant que possible des congés scolaires, pour les salariés ayant des enfants scolarisés.

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans un délai de 2 mois avant la date prévue au départ.

Le rappel d'un salarié en congé ne peut avoir lieu que pour un cas exceptionnel et sérieusement motivé. Le salarié rappelé a droit à 2 jours ouvrables de congés supplémentaires, en

---

<sup>82</sup> F. Favenc-Héry & P.-Y. Verkindt, *Droit du travail*, Paris: LGDJ, 2<sup>ème</sup> éd., n° 81.

sus du congé restant à courir, les délais de voyage s'y ajoutant. Les frais de transport convenus occasionnés par ce rappel seront intégralement remboursés (1).

Des congés payés supplémentaires pour ancienneté seront accordés à raison de:

- 1 jour après 20 ans;
- 2 jours après 25 ans;
- 3 jours après 30 ans

En ce qui concerne les **jours fériés**, la convention collective prévoit que la fête du travail du 1er mai est obligatoirement chômée et rémunérée<sup>83</sup>. Le régime des autres jours fériés est déterminé de la façon suivante:

4 jours fériés par an peuvent être travaillés au gré de l'employeur;

au-delà, le travail d'un jour férié ne pourra se faire que sur la base du volontariat.

Lorsqu'un jour férié est travaillé, les heures effectuées ledit jour férié sont majorées de 100 % mais ne peuvent pas être récupérées.

La **Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006** prévoit que les ETAM ont droit à un **congé payé** dont la durée est de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail ou périodes assimilées à 1 mois de travail par l'article L. 3141-4 du Code du travail<sup>84</sup>, sans que la durée totale du congé puisse excéder 30 jours ouvrables, hors jours de congé accordés par la convention collective ou par la législation au titre du fractionnement. La période de référence pour l'acquisition des droits à congés payés est fixée du 1er avril au 31 mars. La **période** de prise des congés payés est fixée du 1er mai au 30 avril. A défaut d'accord, la cinquième semaine de congés est prise en une seule fois pendant la période du 1er novembre au 30 avril. Les jours de congés dus en sus des 24 jours ouvrables, même s'ils sont pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, n'ouvrent pas droit aux jours de fractionnement prévus par l'article L. 3141-19 du Code du travail<sup>85</sup>. Lorsque la cinquième semaine de congés payés, en accord avec l'entreprise, est prise en jours séparés en cours d'année, 1 semaine équivaut à 5 jours ouvrés et l'indemnité correspondante doit être équivalente à 6 jours ouvrables de congés.

La convention prévoit également qu'au-delà des jours de congés légaux et de fractionnement, les ETAM présents dans les effectifs d'une entreprise du BTP au 31 mars de l'année de référence bénéficient de jours de congés payés supplémentaires d'**ancienneté** aux conditions suivantes<sup>86</sup>:

2 jours ouvrables pour les ETAM ayant, à la fin de la période de référence, plus de 5 et moins de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 10 ans mais moins de 20

<sup>83</sup> Art. 25 de la Convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987.

<sup>84</sup> Dans le texte de l'article 5.1., il est toujours fait référence à l'article L. 223-4 du Code du travail, remplacé par l'article L. 3141-4 du Code du travail.

<sup>85</sup> Dans le texte de l'article 5.1., il est fait référence à l'article L. 223-8 du Code du travail, remplacé par l'article L. 3141-19 de ce même code.

<sup>86</sup> Art. 5.1.1. de la Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006.

ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du bâtiment ou des travaux publics;

3 jours ouvrables pour les ETAM ayant, à la fin de la période de référence, plus de 10 ans de présence dans l'entreprise ou plus de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du bâtiment ou des travaux publics.

Ces jours de congés supplémentaires, sauf accord exprès de l'entreprise, seront pris en dehors du congé principal et selon les nécessités de l'entreprise.

En ce qui concerne les **jours fériés**, il est précisé que le chômage des jours fériés légaux et indemnisés dans les conditions légales ne peut être récupéré<sup>87</sup>.

La **convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie du 19 mars 1976** prévoit des **congés payés** de 2 jours et demi par mois de présence de la période de référence, soit du 1er juin de l'année précédente (ou de la date d'entrée si elle est postérieure) au 31 mai de l'année en cours (ou au jour de départ s'il est antérieur).

Elle prévoit également des journées payées pour **événements familiaux**. Ainsi dans le cas du mariage du salarié, ce dernier bénéficie de 6 jours (alors que l'article L. 3142-1 du Code de travail n'en prévoit que quatre); il bénéficie d'un jour pour le mariage d'un enfant (conformément à ce qui est prévu dans le code du travail).

Dans tous les cas énumérés par la convention (mariage, décès, présélection militaire, période en tant que réserviste), un jour d'absence supplémentaire est accordé au salarié lorsque l'événement intervient à au moins 300 kilomètres du domicile du salarié, cette distance correspond au trajet aller par l'itinéraire le plus court (à l'exception du mariage du salarié).

Il est également prévu une bonification pour ancienneté correspondant à un jour supplémentaire de congés payés pour 5 années de présence consécutives.

En ce qui concerne les **jours fériés**, la convention collective<sup>88</sup> prévoit que sur le plan départemental ou interdépartemental ou régional, seront déterminés paritairement, outre le 1er mai dont le régime est défini par la loi, au moins dix jours fériés.

Si un de ces jours fériés complémentaires est travaillé, le salaire reçu par le salarié pour cette journée de travail sera doublé. Le chômage d'un des jours fériés complémentaires ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération.

Par ailleurs, il est précisé que si un jour férié légal est inclus dans une période de congé payé, la période de ce congé sera prolongée d'une journée et cette prolongation de congé ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération.

## 5. Schweden

In Schweden spielt das kollektive Arbeitsrecht eine bedeutende Rolle. Das **Mitbestimmungsgesetz**<sup>89</sup> sieht in § 10 vor, dass die Arbeitnehmerorganisationen ein Recht auf

---

<sup>87</sup> Art. 5.3. de la Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006.

<sup>88</sup> Art. 27.

<sup>89</sup> Lag om medbestämmande i arbetslivet (Medbestämmandelagen), SFS 1976:580.

Verhandlungen mit dem Arbeitgeber haben<sup>90</sup>. Das Mitbestimmungsgesetz enthält verschiedene Bestimmungen zu Gesamtarbeitsverträgen: so müssen diese schriftlich geschlossen werden und binden die Mitglieder der beteiligten Organisationen, welche keine den Gesamtarbeitsverträgen entgegengesetzte Verträge schliessen (§ 23 und § 26, § 27).

In Schweden besteht ein eigentliches **System verschiedener Gesamtarbeitsverträge** auf nationalem und lokalem Niveau mit sehr unterschiedlichem Inhalt je nach Sektor<sup>91</sup>. Es besteht aber keine Vorschrift, wonach jeder Arbeitgeber bzw. jeder Arbeitnehmer einen Gesamtarbeitsvertrag unterzeichnen soll<sup>92</sup>, und es gibt ebenfalls keinen Mechanismus der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Gesamtarbeitsverträgen<sup>93</sup>. Dennoch sind faktisch ungefähr 75% der Arbeitnehmer direkt durch die nationalen Gesamtarbeitsverträge gebunden, und ein grosser Teil der übrigen Arbeitnehmer scheint durch lokale, von den nationalen Regelungen beeinflusste Gesamtarbeitsverträge gebunden<sup>94</sup>.

Das **Arbeitszeitgesetz** sieht vor, dass Gesamtarbeitsverträge von der Anwendung des gesamten Gesetzes oder von gewissen Bestimmungen, insbesondere hinsichtlich der maximalen Wochen- und Jahresarbeitszeit absehen können (§ 3 Arbeitstidslagen). Ein Mindestschutzanspruch besteht lediglich im Rahmen der europäischen Arbeitszeitrichtlinie 93/401/EG.

Auch das **Feriengesetz** sieht die Möglichkeit von Abweichungen durch Gesamtarbeitsvertrag vor, insbesondere hinsichtlich der Berechnungsweise (Ferienjahr, Nichtberücksichtigung von Samstag, Sonntag und Feiertagen, Berechnung des Ferienlohnes, etc.), aber nicht hinsichtlich der Mindestdauer des Ferienanspruchs.

Wohl infolge der fehlenden Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Gesamtarbeitsverträgen hat sich der **Zugang** zu konkreten Verträgen als ungemein schwierig erwiesen. Es scheinen soweit ersichtlich lediglich Mitglieder der jeweiligen Gewerkschaften und Verbände genauere Informationen dazu zu besitzen. Auch in der Lehre finden sich lediglich einige allgemeine Ausführungen zu Vorschriften in den Gesamtarbeitsverträgen<sup>95</sup>.

## 6. England

Regelungen betreffend den Urlaub und die Feiertage finden sich im englischen Recht üblicherweise im einzelnen **Arbeitsvertrag**<sup>96</sup>.

---

<sup>90</sup> S. dazu R. Eklund et al., *Swedish Labour and Employment Law: Cases and Materials*, Uppsala: Iustus, 2008,, 27 f.

<sup>91</sup> R. Eklund et al., *Swedish Labour and Employment Law: Cases and Materials*, Uppsala: Iustus, 2008, 28.

<sup>92</sup> L. Gellner & L. Sydolf, *Swedish Labour Law, Svensk arbetsrätt*, Stockholm: Norstedt, 2008, 19.

<sup>93</sup> R. Eklund et al., *Swedish Labour and Employment Law: Cases and Materials*, Uppsala: Iustus, 2008, 31.

<sup>94</sup> R. Eklund et al., *Swedish Labour and Employment Law: Cases and Materials*, Uppsala: Iustus, 2008, 31.

<sup>95</sup> S. L. Gellner & L. Sydolf, *Swedish Labour Law, Svensk arbetsrätt*, Stockholm: Norstedt, 2008, 120.

<sup>96</sup> Siehe [http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/Timeoffandholidays/DG\\_10034642](http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/Timeoffandholidays/DG_10034642) (3.3.2010): "How much holiday you get is normally set out in your contract of employment".

Die *Working Time Regulations* 1998 definieren zwar in ihrem Artikel 2 Abs. 1 den Begriff der *collective agreements*<sup>97</sup>. Und Art. 17 stellt klar, dass Urlaub, der aufgrund anderer Rechtsgrundlagen als der *regulations* zusteht, nicht doppelt konsumiert werden darf, wobei die *collektiv agreements* als andere Rechtsgrundlage nicht ausgeschlossen scheinen. Aber Art. 23 setzen den *collektiv agreements* sehr enge sachliche Grenzen im Rahmen der *Working Time Regulations* 1998. Soweit ersichtlich können nach dieser Bestimmung die urlaubsrechtlichen Regelungen der *Working Time Regulations* 1998 nicht durch *collektiv agreements* verändert werden. Dieses Ergebnis wird durch eine telefonische Auskunft<sup>98</sup> des *Advisory, Council and Arbitration Service* (ACAS), einer in urlaubsrechtlichen Fragen kompetenten Schlichtungsstelle<sup>99</sup>, bestätigt. Es finden sich in England soweit ersichtlich **keine urlaubsrechtlichen Regelungen in *collective agreements***.

## 7. Japan

Es gibt in Japan grundsätzlich keine Branchentarifverträge. Arbeitsabkommen (**AR**) werden zwischen der jeweiligen Betriebsgewerkschaft und dem Arbeitgeber ausgehandelt und als betriebsinterne Angelegenheit betrachtet. Sie sind daher **nicht öffentlich zugänglich**. Sie könnten aber grundsätzlich urlaubsrechtliche Regelungen enthalten.

## V. SCHLUSSFOLGERUNG

Der Vergleich und die Bewertung der gesetzlichen Urlaubsansprüche verschiedener Rechtsordnungen sind von zahlreichen Faktoren abhängig. Unseres Erachtens kann gesagt werden, dass das für Arbeitnehmer günstigste Urlaubsrecht in Schweden besteht. Dann folgen Frankreich, Italien, Deutschland und England.

Der einfachste Faktor ist die **Zahl** der gesetzlich festgelegten Urlaubstage. Diese Zahl ist zu einem bestimmten Modell der Wochenarbeitsstage in Beziehung zu setzen. Manche Länder kennen als Grundsatz 30 Tage Urlaubsanspruch, gehen dabei aber von einer Arbeitswoche aus, die 6 Tage umfasst (also auch den Samstag). Dieser Urlaubsanspruch umfasst 25 Tage, wenn man ihn auf eine 5-Tage-Woche umrechnen würde. Eine Zahl von 24 Tagen bei einer 6-Tage-Woche, bedeutet 20 Tage für eine 5-Tage-Woche. Es ist also stets darauf zu achten, auf welches Modell der Arbeitswoche sich die Zahl der Urlaubstage bezieht. Die Urlaubstage der einzelnen Länder können der obenstehenden Tabelle entnommen werden.

Ein weiterer wichtiger Faktor ist die Frage, wie vorgegangen wird, wenn ein **Feiertag** auf einen normalerweise arbeitsfreien Tag fällt (also Sonntag, bzw. bei 5-Tage-Woche auch der Samstag). Die hier untersuchten Rechtsordnungen sehen dafür weitestgehend **keinen Ausgleich** vor, so dass das betreffende Risiko zu Lasten des Arbeitnehmers geht. Wenn hingegen eine Rechtsordnung einen entsprechenden Ausgleich solcher Tage vorsieht (wie z.B. teilweise die Schweiz), so würde dies eine effektive Erhöhung des Urlaubsanspruches bedeuten, die aber in der einfachen Zahl der Urlaubstage freilich nicht zum Ausdruck kommt.

---

<sup>97</sup> "collective agreement" means a collective agreement within the meaning of section 178 of the Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992.

<sup>98</sup> Telefonat vom 3.3.2010, 9.45, AF.

<sup>99</sup> [www.acas.org.uk](http://www.acas.org.uk).

Das Ausmass der Erhöhung ist in der Schweiz nach Kantonen und Arbeitgebern unterschiedlich, was einen Vergleich eher sehr schwierig gestaltet.

Viele weitere Modalitäten spielen eine Rolle. Dazu kann auch gezählt werden, wie die Bedingungen des **Anspruchserwerbs** und der **Inanspruchnahme** geregelt sind. Vorliegend geht es jedoch im Wesentlichen nur um die Frage, wie der Bezug desurlaubes zwischen den Parteien festgelegt wird. Ein Urlaubsanspruch ist als umso weniger "werthaltig" zu beurteilen, als der Arbeitgeber Einfluss auf den Moment der Urlaubserteilung nehmen kann.

Beim **Anspruchserwerb** gibt es hingegen zahlreiche bedeutende Umstände, die unserer Meinung nach schwerer ins Gewicht fallen. Zunächst ist die Frage, ob ein Arbeitgeber den Urlaubsanspruch vor der Leistung der entsprechenden Arbeit gewähren muss oder ob er Urlaub nur in jenem Ausmass einräumen muss, indem der Anspruch bereits real vom Arbeitnehmer erworben wurde. In ersterem Falle kann es zu Nachteilen zwischen Arbeitgebern kommen, nämlich dann, wenn ein Arbeitnehmer gerade bei einem bestimmten Arbeitgeber Urlaub "überkonsumiert" hat und das Arbeitsverhältnis endet. Der nächste Arbeitgeber hat dann im selben Urlaubsjahr keinen oder entsprechend weniger Urlaub zu gewähren und hätte daraus einen Vorteil. Einige Kollektivverträge für jeweils bestimmte Branchen sehen für diesen Fall Ausgleichskassen und -zahlungen zwischen Arbeitgebern vor. Sie greifen aber nur ein, wenn der Arbeitnehmer in der gleichen Branche bleibt. Dieses System der Ausgleichszahlungen erscheint deshalb nicht nur recht aufwendig, sondern auch unsicher. Möglicherweise liegt das vorzugswürdige System darin, den Urlaubsanspruch aliquot monatlich entstehen zu lassen, wie dies einige Rechtsordnungen vorsehen (z.B. Frankreich). Dann muss der Arbeitgeber nicht in Vorleistung treten bzw. das Ausmass des Vorleistungsrisikos ist bedeutend reduziert. Ein solches System hat auch Vorteile für den Arbeitnehmer, da er in Systemen, wo der Urlaub ab einem bestimmten Zeitpunkt voll beansprucht werden kann, für gewöhnlich längere Wartefristen auf sich nehmen muss (z.B. die ersten 6 Monate des Arbeitsverhältnisses nach deutschem Recht, in denen nach dem gesetzlichen Ausgangsmodell gar kein Urlaub genommen werden kann).

Eine weitere wichtige Frage ist, in wessen Risikosphäre es fällt, wenn beim Arbeitnehmer während desurlaubes eine **Krankheit** eintritt (wobei nicht weiter nach dem Grund der Krankheit unterschieden werden soll). **Frankreich**, ein Land mit einer vergleichsweise hohen Zahl an Urlaubstagen, sieht z.B. vor, dass das beschriebene Risiko in die Sphäre des Arbeitnehmers fällt, was die hohe Zahl der Urlaubstage unseres Erachtens stark relativiert. Eine solche Regelung ist unseres Erachtens jedenfalls mit dem Zweck desurlaubes, dem Arbeitnehmer Erholung zu verschaffen, nicht zu vereinbaren. Es erscheint aus diesen Gründen angemessener, die Zahl der Urlaubstage im Vergleich zu Systemen mit verschobenem Krankheitsrisiko eher geringer zu halten, und dafür das Risiko der Krankheit eher beim Arbeitgeber zu belassen. Dies ist schon deshalb vorzuziehen, weil viele Systeme vorsehen, dass ein Arbeitgeber ab einem gewissen Zeitpunkt den am krankheitshalber abwesenden Arbeitnehmer gezahlten Lohn (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) aus den Mitteln der Krankenversicherung erstattet erhält. Diesen Ausgleich kann ein Arbeitnehmer in vielen Systemen nicht selbst beanspruchen, und letztendlich hätten nur Krankenversicherungen einen Vorteil aus einem solchen System. Eine Versicherung soll aber gerade auch für solche Schäden aufkommen und erhält auch dafür Beiträge.

Ein weiterer Faktor ist das Verhältnis der **zu leistenden Arbeit** zum zu gewährenden Urlaub. Lohn steht in Bezug zu einer bestimmten **Regelarbeitszeit**, die dem Urlaubsausmass (inklusive arbeitsfreier, bezahlter Feiertage) gegenüber gestellt werden kann. Der sich so ergebende Koeffizient ist ein Ausdruck des Verhältnisses zwischen zu leistender Arbeit und bezahlter Freizeit. Die entsprechenden Prozentsätze finden sich in der zusammenfassenden Tabelle zu Beginn dieses Gutachtens.

Die arbeitsrechtliche Praxis wird ganz überwiegend von **Kollektivverträgen** geprägt. Freilich ist es nicht möglich, in dieser Studie eine grosse Zahl von Kollektivverträgen zu untersuchen. Dies ist schon deshalb unmöglich, weil in vielen Ländern die Kollektivverträge nicht veröffentlicht oder für allgemein verbindlich erklärt werden. Die untersuchten Kollektivverträge haben jedenfalls gezeigt, dass sie häufig die praktische Wirkungsweise des Urlaubsanspruches ganz entscheidend gestalten bzw. sogar völlig andere Systeme für den Urlaubsanspruch vorsehen, als das gesetzliche Ausgangsmodell. In einigen Ländern wie in England haben kollektivvertragliche Regelungen hingegen keine Bedeutung für das Urlaubsrecht.

Schweizerisches Institut für Rechtsvergleichung

Dr. Lukas Heckendorn Urscheler  
Leiter der wissenschaftlichen Abteilung

Dr. Andreas Fötschl  
Projektleiter