

Ferien

Autorenteam



Thomas Wachter arbeitete mehrere Jahre als Personalverantwortlicher für den Bereich Research und Development bei der Schindler Aufzüge AG und später im Personaldienst des Kantons Luzern, u.a. als Leiter HR-Instrumente und Lohnsystem sowie Mitglied der Geschäftsleitung. Ausserdem war er viele Jahre für die WEKA Business Media AG als Herausgeber und Dozent für verschiedene Personalthemen tätig. Aktuell betreut und entwickelt er eine Reihe von Publikationen.



Dr. Rahel Nedi, LL.M., ist Fachanwältin SAV im Arbeitsrecht und als Rechtsanwältin bei Suter Howald Rechtsanwälte AG auf dem Gebiet des Arbeitsrechts- und Datenschutzrechts tätig. Sie ist zudem Lehrbeauftragte an der Universität Zürich und Redaktionsmitglied der Fachzeitschrift für Arbeitsrecht «ARV/DTA». Zudem ist sie Mitherausgeberin des Onlinekommentars für Arbeitsrecht (im Erscheinen).

Impressum

Ferien

Special Dossier

Autoren Thomas Wachter & Rahel Nedi

Projektleitung Tanja Pauly **Layout/Satz** Sarah Rutschmann **Korrektur** Margit Bachfischer M.A., Bobingen

WEKA Business Media AG, Hermetschloostrasse 77, 8048 Zürich, Tel. 044 434 88 34
info@weka.ch, www.weka.ch, www.weka-library.ch

Zürich • Kissing • Paris • Wien

SD8125-2131-202602

© WEKA Business Media AG, Zürich

Alle Rechte, insbesondere das Recht auf Vervielfältigung und der Verbreitung sowie der Übersetzung, sind vorbehalten. Kein Teil des Werks darf in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme gespeichert, verarbeitet oder verbreitet werden. Wenn möglich verwenden wir immer geschlechtsneutrale Bezeichnungen. Aus Platzgründen oder aufgrund einer besseren Lesbarkeit verwenden wir bei Texten nur eine Schreibweise.

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung/Status quo	5
2. Allgemeine Grundlagen zu Ferien	6
2.1 Gesetzlicher Anspruch (Art. 329a OR)	6
2.2 Ferienanspruch nach Alter und Dienstjahren	7
2.3 Ferienanspruch bei Teilzeit	8
2.4 Ferienkürzung (Krankheit, Unfall, unbezahlter Urlaub, Militärdienst, längere Abwesenheiten)	9
3. Arbeitszeit und Ferien –Abgrenzungen	11
3.1 Arbeitszeitgesetz (ArG) und Ferienanspruch nach OR	11
3.2 Abgrenzung Ferien – Überstunden – Überzeit	12
3.3 Ferien bei Teilzeit, Gleitzeit und Jahresarbeitszeitmodellen	14
3.4 Ferienregelungen bei Schichtarbeit oder unregelmässigen Arbeitszeiten	16
4. Festlegung und Bezug der Ferien	18
4.1 Bestimmung des Ferienzeitpunkts	18
4.2 Mindestzusammenhängende Feriendauer	19
4.3 Übertragung von Ferien ins Folgejahr	20
4.4 Dokumentationspflichten bei Feriengewährung und -bezug	22
4.5 Widerruf bereits bewilligter Ferien durch den Arbeitgebenden	23
4.6 Sperrfristen für Ferienbezug	24
4.7 Betriebsferien/angeordnete Ferien	25
5. Ferienlohn	27
5.1 Berechnung bei Monatslohn	28
5.2 Berechnung bei Stundenlohn	28
5.3 Behandlung von Provisionen und Sondervergütungen im Ferienlohn	28
6. Auszahlung von Ferien	31
6.1 Zulässigkeit der Auszahlung während des Arbeitsverhältnisses	31
6.2 Ferienguthaben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	33
6.3 Behandlung negativer Feriensaldi (Vorschuss) bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses	35

7. Weitere Sonderfälle bei Ferien	37
7.1 Krankheit während der Ferien	37
7.2 Feiertage während der Ferien	38
7.3 Ferien während Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub (Urlaub des anderen Elternteils)	38
7.4 Einfluss von Kurzarbeit auf Ferien	38
7.5 Ferien bei Sabbaticals oder Langzeiturlaub	39
7.6 Internationale Aspekte: Ferienregelungen bei grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnissen	39
 Praxisteil: Vereinbarungen, Reglemente und Berechnungsbeispiele zu Ferien	 41
Arbeitshilfe Sabbatical-Vereinbarung	41
Berechnungsbeispiel: Musterlösung – Ferienanspruch in Prozent bei Stundenlohn	44
Berechnungsbeispiel: Musterlösung Auszahlung Ferienguthaben	44
Arbeitshilfe: Reglement Ferien	46

1

Einführung/Status quo

Ziel und Zweck des Dossiers

Ferien gehören zu den zentralen Rechten im Arbeitsverhältnis. Sie dienen nicht nur der Erholung der Arbeitnehmenden, sondern stellen auch ein wichtiges Instrument der Arbeitsorganisation dar. Das vorliegende Dossier bietet einen vertieften Überblick über die rechtlichen Grundlagen und praktische Fragen rund um den Ferienanspruch in der Schweiz. Ziel ist es, sowohl die gesetzlichen Regelungen (OR, ArG) und die einschlägige Rechtsprechung darzustellen als auch praxisorientierte Hilfestellungen für HR-Verantwortliche, Führungspersonen und Mitarbeitende zu geben.

Bedeutung von Ferien im Arbeitsrecht und für die Praxis

Der Ferienanspruch ist im Schweizer Obligationenrecht verankert (Art. 329a OR). Er beträgt mindestens vier Wochen pro Jahr, für Arbeitnehmende bis zum vollendeten 20. Altersjahr mindestens fünf Wochen. In der Praxis gewähren viele Arbeitgebende darüber hinausgehende Ansprüche, häufig fünf bis sechs Wochen. Damit liegen die Ferienansprüche in der Schweiz im europäischen Vergleich im Mittelfeld: In Deutschland beträgt der gesetzliche Mindestanspruch 20 Arbeitstage, in der Praxis aber meist 30 Tage; in Frankreich gelten fünf gesetzliche Wochen, häufig ergänzt durch zusätzliche freie Tage.

Ferien haben nicht nur eine individuelle, sondern auch eine betriebswirtschaftliche Dimension. Studien zeigen, dass regelmässige und ausreichend lange Erholungsphasen die Gesundheit fördern, Fehlzeiten reduzieren und die Produktivität erhöhen. Zugleich stellt die Planung von Ferien – insbesondere in Betrieben mit saisonalen Spitzen, Schichtarbeit oder grenzüberschreitenden Teams – eine erhebliche organisatorische Herausforderung dar. Für HR bedeutet dies, den gesetzlichen Anspruch zu wahren, betriebliche Bedürfnisse zu berücksichtigen und Konflikte im Zusammenhang mit Ferienansprüchen und -bezug frühzeitig zu lösen.

2

Allgemeine Grundlagen zu Ferien

2.1 Gesetzlicher Anspruch (Art. 329a OR)

Das Gesetz umschreibt den Anspruch auf Ferien in Wochen. Alle Arbeitnehmenden haben das Recht auf mindestens vier Wochen Ferien pro Dienstjahr. Jugendlichen bis zum vollendeten 20. Altersjahr stehen mindestens fünf Wochen zu (Art. 329a Abs. 1 OR). Eine Spezialregelung für Lernende gibt es nicht. Dieser Mindestanspruch ist zwingend (Art. 362 OR).

Bei der gesetzlichen Vorschrift handelt es sich um einen Minimalanspruch, d.h., es steht allen Arbeitgebenden frei, mehr Ferien zu gewähren. Altersbezogene Ferienverlängerungen sind bei vielen Firmen und in diversen GAV sowie bei öffentlich-rechtlichen Anstellungen üblich. Ein gesetzlicher Anspruch auf fünf Wochen Ferien ab dem 50. Altersjahr usw. gibt es hingegen nicht.

Anspruch pro rata temporis

Bei Ein- oder Austritten unter dem Jahr besteht der Anspruch pro rata temporis, d.h. entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Jahr (Art. 329a Abs. 2 OR). Dabei kommt es auf die rechtlichen Ein- bzw. Austritte an, nicht auf die faktischen. Das Gesetz spricht vom Anspruch pro Dienstjahr. Da dieser auch pro rata geschuldet ist, kommt es in der Praxis nicht darauf an, ob die Berechnung nun pro Dienstjahr oder pro Kalenderjahr vorgenommen wird. Letzteres ist die üblichere Abrechnungsart.

Berechnungsbeispiel – Berechnung des Ferienanspruchs bei Eintritt und Austritt

Bei Ein- und Austritten während des Jahres ist das Ferienguthaben pro rata zu berechnen.

$$\text{Ferienguthaben} = \text{Ferienguthaben pro Jahr} \times \text{gearbeitete Monate} / 12 \text{ Monate}$$

Berechnungsbeispiel

Arbeitsverhältnis vom 1. März bis 31. Oktober.

Ferienguthaben für ein ganzes Jahr 20 Tage:

$$20 \text{ Tage} \times 8/12 = 13,33 \text{ Tage, Rundung auf } 13,5 \text{ Tage}$$

Arbeitsverhältnisse vom 2. April bis 20. Mai.

Ferienguthaben für ein ganzes Jahr 25 Tage:

$$\text{Gearbeitete Monate} = 29/30 + 20/31 = 1,62$$

$$25 \text{ Tage} \times 1,62/12 = 3,38 \text{ Tage, Rundung auf } 3,5 \text{ Tage}$$

Verjährung von Ferienansprüchen

Ferienansprüche unterliegen der Verjährungsfrist von fünf Jahren (Art. 128 OR). Die Verjährung beginnt für das Ferienguthaben **jedes Dienstjahres gesondert** zu laufen. In der Praxis bedeutet dies, dass nicht bezogene Ferien aus früheren Jahren nach Ablauf dieser Frist nicht mehr eingefordert werden können. Arbeitgebende sollten deshalb darauf achten, dass Mitarbeitende Ferien rechtzeitig beziehen.

FAQ

Wie berechnet sich der Ferienanspruch bei einem Eintritt am 1. September?

Für die Zeit von September bis Ende Dezember beträgt der Ferienanspruch 4/12 von beispielsweise 20 Tagen, was 6,67 Tagen entspricht. In der Regel wird diese Berechnung dem Zeiterfassungsprogramm überlassen, welches den Ferienanspruch und den Ferienbezug in Stunden berechnet.

Frage: Besteht während der Probezeit auch ein Anspruch auf Ferien?

Antwort: Ja, der Ferienanspruch entsteht ab dem ersten Arbeitstag pro rata temporis. Wegen der kurzen Kündigungsfrist in der Probezeit ist der Anspruch in der Regel auszuzahlen, wenn noch in der Probezeit gekündigt wird und wegen der Stellensuche ein Bezug nicht möglich ist.

2.2 Ferienanspruch nach Alter und Dienstjahren

Das Obligationenrecht sieht für alle Arbeitnehmenden denselben Mindestferienanspruch vor: vier Wochen pro Jahr (Art. 329a OR), für Jugendliche bis 20 Jahre fünf Wochen. Ein gesetzlicher Anspruch auf mehr Ferien ab einem bestimmten Alter besteht nicht.

In der Praxis gewähren jedoch viele Arbeitgebende zusätzliche Ferientage – sei es aufgrund von Dienstjahren, Alter oder Funktion. Üblich sind Modelle, bei denen ab dem 50. Altersjahr eine zusätzliche Ferienwoche und ab dem 60. Altersjahr zwei zusätzliche Wochen gewährt werden. Solche Regelungen finden sich in Gesamtarbeitsverträgen, Personalreglementen oder individuellen Arbeitsverträgen.

Bei Kaderfunktionen wird häufig ein höherer Ferienanspruch vorgesehen, um die zusätzliche Belastung und die eingeschränkte Kompensation von Überstunden auszugleichen. Dabei ist zu beachten, dass ein höherer Ferienanspruch nicht automatisch bedeutet, dass Überstunden entschädigungslos sind – dies muss im Vertrag ausdrücklich geregelt sein.

Praxistipp

Es ist wichtig, dass unterschiedliche Ferienansprüche sachlich begründet und für alle Mitarbeitenden transparent kommuniziert werden. Alters- oder dienstjahresabhängige Staffelungen sind zulässig, solange sie nicht diskriminierend wirken und klar dokumentiert sind.

FAQ

Frage: Entsteht der Anspruch jedes Jahr von Neuem?

Antwort: Ja. Der Anspruch entsteht jedes Dienstjahr von Neuem. Das Gesetz spricht zwar von Dienstjahr, in der Praxis ist es aber üblich, den Anspruch pro Kalenderjahr zu regeln, was letztlich auf das Gleiche hinausläuft. Nicht bezogene Ferientage werden auf das folgende Jahr übertragen.

2.3 Ferienanspruch bei Teilzeit

Anspruch auf Ferien

Ferien stehen auch Teilzeitarbeitenden in gleichem Umfang wie allen anderen Mitarbeitenden zu. Grundsätzlich sind die gesetzlichen Ferien von vier Wochen (resp. fünf Wochen bis 20. Altersjahr) zu gewähren. Teilzeitarbeitende erhalten dabei für eine Woche Ferien den gleichen Lohn, wie wenn sie arbeiten würden. Bei einem unregelmässigen Pensum ist auf den durchschnittlichen Lohn (beispielsweise in den letzten zwölf Monaten) abzustellen.

Sonderregelung bei sehr unregelmässiger Teilzeitarbeit

Ist die Arbeit sehr unregelmässig und sind ausreichend arbeitsfreie Zeiten vorhanden, kann ausnahmsweise vereinbart werden, dass der Ferienlohn zusammen mit dem übrigen Lohn ausgerichtet wird. Bezieht eine arbeitnehmende Person dann Ferien, hat sie zwar frei; den Lohn hingegen hat sie bereits erhalten. Damit eine solche Regelung Gültigkeit hat, müssen aber sowohl im Vertrag wie auch in den einzelnen Lohnabrechnungen die einzelnen Ferienlohnanteile klar ausgeschieden werden, sei dies in Geldbeträgen oder Prozentsätzen.

