



Claudia Mattig

dipl. Lm.-Ing. ETH,  
Master of Arts HSG in Accounting and Finance,  
dipl. Wirtschaftsprüferin  
E-MAIL: claudia.mattig@mattig.ch



Blog &gt; Wirtschaftsberatung &gt; Ferienansprüche des Arbeitnehmers - Korrekte Bestimmung und Stolpersteine

07.2019

## Ferienansprüche des Arbeitnehmers – Korrekte Bestimmung und Stolpersteine

Die Bestimmung des korrekten Ferienanspruches (respektive von allfälligen Ferienkürzungen) ist nur scheinbar ganz einfach. Das **Obligationenrecht** hält in Art. 329a fest, dass bis zum vollendeten 20. Altersjahr 5 Wochen, anschliessend 4 Wochen zu gewähren sind (pro rata bei unvollendetem Dienstjahr). In Art. 329b wird festgehalten, dass bei Abwesenheit von mehr als einem vollen Monat die Ferien gekürzt werden können – bei Verschulden des Arbeitnehmers für jeden vollen Monat um einen Zwölftel, ohne Verschulden des Arbeitnehmers ab dem zweiten Monat für jeden vollen Monat um einen Zwölftel pro Monat. Beispiel: Ein Arbeitnehmer fällt durch Krankheit (also ohne eigenes Verschulden) für 2,5 Monate vollständig aus. Somit können die Ferien für den zweiten vollen Monat und somit um einen Zwölftel gekürzt werden.



© iStock.com/Heiko119

Aber nicht nur das Obligationenrecht enthält Bestimmungen zum Ferienanspruch, jeder **Einzelfall** ist zu prüfen und zwar auf ergänzende Bestimmungen im **Arbeitsvertrag**, und sofern anwendbar, in **Normal- oder Gesamtarbeitsverträgen**. Hier finden sich oftmals auch Regelungen über höhere Ferienansprüche als 4 Wochen pro Jahr.

Grundsätzlich bestimmt der Arbeitgeber den Zeitpunkt des Ferienbezugs, er hat aber – soweit betrieblich möglich – auf die Wünsche des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen. Bestimmt der Arbeitgeber den **Zeitpunkt** der Ferien, hat er dies frühzeitig (mindestens zwei bis drei Monate) voraus anzukündigen, kurzfristig angeordnete Ferien zum Beispiel wegen schlechter Auftragslage sind also nicht möglich. Erkrankt (oder verunfallt) ein Arbeitnehmer während den Ferien, so hat er einen Anspruch auf **Nachgewährung** der Ferientage, sofern der Erholungszweck vereitelt wurde. Ein Arbeitnehmer darf auch bei Arbeitsunfähigkeit in die Ferien verreisen, sofern dazu eine **ärztliche Bestätigung** vorliegt.

Mindestens zwei Ferienwochen pro Jahr müssen zusammenhängen. Ferienansprüche **verjähren** grundsätzlich erst nach fünf Jahren, auch wenn der Arbeitgeber allenfalls andere Regelungen vorsieht.

Während den Ferien sind auch **regelmässige Zulagen und variable Lohnbestandteile** geschuldet und zu bezahlen. Bei Angestellten im Monatslohn ist auf Überstundenentschädigung nicht noch zusätzlich eine Ferienentschädigung geschuldet.

Grundsätzlich können Ferienansprüche nicht als Geldzahlung abgegolten werden – ausser zum Beispiel bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Davon kann insbesondere auch bei **unregelmässigen Teilzeitpensen** abgewichen werden. In solchen Fällen kann der Ferienanspruch als Zuschlag zum vereinbarten Stundenlohn regelmässig ausbezahlt werden. Dieser Zuschlag muss jedoch explizit **sowohl im Arbeitsvertrag als auch auf jeder einzelnen Lohnabrechnung** als Frankenbetrag oder als prozentualer Zuschlag aufgeführt werden (und wird im Idealfall auf ein separates «Ferienkonto» einbezahlt), ansonsten riskiert der Arbeitgeber bei einer arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung eine doppelte Bezahlung des Feriengeldes.

Die gängigen **Zuschläge** für die vorstehend erwähnte Ferienentschädigung bei unregelmässigen Teilzeitpensen sind bei 20 Ferientagen 8.33%, bei 25 Ferientagen 10.64% und bei 30 Ferientagen 13.04%. Eine allfällige Kürzung des Ferienanspruches ist gleich zu bestimmen wie bei regelmässigen Pensen.

Tags: Wirtschaftsberatung, Arbeitnehmer, Arbeitsvertrag, Lohn, Einkommen, Ferienanspruch