Ausgewählte Fragen zum Thema Ferien im Arbeitsverhältnis

geschrieben von Claudia Schnueriger | Juli 24, 2023

Die Sonne scheint, die heissen Temperaturen halten an und die Sommerferien sind bereits im Gange. Aus diesem Grund ist es höchste Zeit für die Beantwortung einiger bedeutsamer Fragen zum Ferienrecht:

Wer bestimmt den Zeitpunkt der Ferien?
Der Zeitpunkt der Ferien wird vom Arbeitgeber bestimmt. Er muss jedoch auf die Wünsche des Arbeitnehmers Rücksicht nehmen, sofern dies die Interessen des Betriebs zulassen. Bei Arbeitnehmern mit schulpflichtigen Kindern sind die Schulferien zu beachten.

Wie wird der Ferienanspruch bei unterjährigem Arbeitsverhältnis aufgrund eines Ein- oder Austritts berechnet?
Bei unterjährigem Arbeitsverhältnis sind die Ferien anteilsmässig zu berechnen. Entstehen bei dieser Berechnung Bruchteile, rundet die Praxis auf halbe oder ganze Ferientage auf. Das nachfolgende Beispiel soll dies verdeutlichen: Der Arbeitnehmer hat jährlich Anspruch auf 25 Ferientage. Bei unterjährigem Eintritt per 1. April arbeitet der Arbeitnehmer in diesem Jahr 8 Monate. Der Ferienanspruch berechnet sich wie folgt: 25 Ferientage / 12 Monate x 8 Monate = 16.67 Ferientage. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 16.5 Ferientage.

Muss der Arbeitnehmer für einen gesetzlichen Feiertag einen Ferientag beziehen?
Nein. Gesetzliche Feiertage gelten als bezahlte Freitage. Fällt daher ein Feiertag in die Ferien, muss für diesen Feiertag kein Ferientag bezogen werden.

Was passiert, wenn der Arbeitnehmer während der Ferien krank wird?

Es ist wichtig, zwischen der Arbeitsunfähigkeit und Ferienunfähigkeit zu unterscheiden. Ferienunfähigkeit liegt nur vor, wenn durch die Krankheit oder den Unfall der Erholungszweck der Ferien vereitelt wird. Dazu braucht es ein erhebliches Mass an Beeinträchtigung und eine gewisse Intensität der Gesundheitsstörung. Wann eine solche vorliegt, ist im Einzelfall zu bestimmen. Ferienunfähigkeit besteht insbesondere bei Krankheiten, welche mit Bettruhe oder wiederholten Behandlungen oder Arztbesuchen verbunden sind. Falls der Arbeitnehmer als ferienunfähig gilt, werden die entsprechenden Ferientage als nicht bezogen betrachtet und die verpassten Ferien können nachbezogen werden.

Dürfen Ferien mit einer Geldzahlung abgegolten werden?
Die Ferien dienen der Erholung des Angestellten. Wenn der Ferienanspruch in eine Geldzahlung umgewandelt werden könnte, würde der Zweck der Ferien vereitelt. Art. 329d Abs. 2 OR sieht für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse ein Verbot vor, während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses Ferien durch finanzielle Leistungen abzugelten. Gewisse Kantone und Gemeinden haben diese Regelung dahingehend übernommen, dass nicht bezogene Ferien nur bei Austritt entschädigt werden. Andere Personalgesetzgebungen sehen einen allgemeinen Verweis auf die Bestimmungen des Obligationenrechts vor. Zusammenfassend gilt im öffentlichen Personalrecht ein Verbot der Abgeltung der Ferien während der Dauer des Arbeitsverhältnisses (siehe zur Ausnahme des Abgeltungsverbots bei Freistellung die nachfolgenden Ausführungen).

Wird mit der Freistellung ein noch bestehender Ferienanspruch des Arbeitnehmenden abgegolten?
In der Freistellung kann unter Umständen auch eine Naturalabgeltung gesehen werden. Der Arbeitnehmende muss das noch vorhandene Ferienguthaben nach Möglichkeit beziehen. Dazu ist keine ausdrückliche Weisung des Arbeitgebers nötig. Falls der Ferienbezug in der bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses verbleibenden Zeit nicht möglich oder

zumutbar ist, sind die Ferien am Ende des Arbeitsverhältnisses in Geld abzugelten. Die Frage, ob dem Arbeitnehmenden der Bezug der restlichen Ferientage zumutbar ist oder nicht, beurteilt sich danach, ob er während der restlichen Freistellungsdauer Zeit für die Stellensuche hat. Dem Anspruch auf Zeit für die Stellensuche kommt Vorrang gegenüber dem Ferienbezug zu, weshalb das Abgeltungsverbot entsprechend eingeschränkt wird. Die Zulässigkeit der Ferienkompensation muss im Einzelfall beurteilt werden.

Ist die Abgeltung des Ferienlohns mit den laufenden Lohnzahlungen zulässig?
Der Arbeitnehmende darf während der Ferien lohnmässig nicht schlechter gestellt werden, als wenn er in dieser Zeit gearbeitet hätte. Eine Ausnahme des Verbots der Abgeltung des Ferienlohns mit dem laufenden Lohn hat das Bundesgericht bei unregelmässigen Beschäftigungen zugelassen. Diese Ausnahme ist aber an folgende Voraussetzungen geknüpft:

- Unregelmässige Beschäftigung
- Klare und ausdrückliche Ausscheidung des Ferienlohnanteils
- Ausweisen des Ferienlohnanteils in den einzelnen schriftlichen Lohnabrechnungen

Das Verbot der Abgeltung des Ferienlohns stellt sicher, dass der Arbeitnehmende während seiner Ferien auch über das notwendige Geld verfügt. Eine Ausnahme kann deshalb nur äusserst zurückhaltend angenommen werden. Es müssen unüberwindbare Schwierigkeiten vorliegen, die eine Auszahlung während der Ferien als praktisch nicht durchführbar erscheinen lassen. Im Urteil 4A_357/2022 vom 30. Januar 2023 hat das Bundesgericht entschieden, dass bei einer Vollzeitanstellung keine solche unüberwindbaren Schwierigkeiten bestehen würden.

Dürfen Ferien auf das nächste Kalenderjahr verschoben werden?
Die Ferien sind grundsätzlich in dem Kalenderjahr zu beziehen, in welchem der Anspruch entsteht. Falls die Ferien infolge

zwingender betrieblicher Gründe, Krankheit oder Unfall nicht im entsprechenden Kalenderjahr bezogen werden, sind sie im Folgejahr zu beziehen. In einzelnen Kantonen müssen die aus dem Vorjahr übertragenen Ferientage bis zu einem bestimmten Zeitpunkt des Folgejahres (z.B. 30. Juni; vgl. Personalgesetz des Kantons Genf) bezogen werden.

Darf der Arbeitnehmer während der Ferien einer anderen Erwerbstätigkeit nachgehen?
Die Ferien sollen der Erholung dienen. Eine Nebenbeschäftigung während der Ferien ist nur zulässig, wenn dadurch der Erholungszweck nicht vereitelt wird. Zusätzlich ist zu beachten, dass Nebentätigkeiten nur zulässig sind, wenn keine Interessenkollision mit der Haupttätigkeit droht. Die personalrechtlichen Bestimmungen einzelner Kantone bzw. Gemeinden knüpfen die Erteilung der Bewilligung einer Nebentätigkeit an weitere Voraussetzungen (Entgeltlichkeit, keine Beeinträchtigung der Arbeitserfüllung). Einzelne Personalgesetzgebungen unterstellen jede entgeltliche Nebentätigkeit der Bewilligungspflicht (vgl. bspw. das Personalgesetz des Kantons Genf).

Unter welchen Voraussetzungen kann der Arbeitgeber die Ferien kürzen?
Im privaten Arbeitsrecht ist bei unverschuldeter Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfall eine Ferienkürzung ab dem zweiten vollen Monat der Abwesenheit zulässig. Das öffentliche Personalrecht ist in der Regel grosszügiger und sieht eine Kürzung erst nach einer längeren unverschuldeten Abwesenheit vor. Da die kantonale und kommunale Personalgesetzgebung nicht einheitliche Regelungen vorsieht, ist das entsprechende Personalgesetz oder -reglement zu konsultieren.

Welche Folgen hat die verspätete Rückkehr des Arbeitnehmers aus den Ferien?
Für die verspätete Rückreise des Arbeitnehmers aus den Ferien können verschiedene Gründe verantwortlich sein, z.B. Naturkatastrophen, Flugverbot, Streik, Krieg, Vulkanausbruch,

Krankheit oder Unfall des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber muss bei Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung den Lohn nur dann bezahlen, wenn die Gründe für die Verhinderung in der Person des Arbeitnehmers liegen. Dies trifft bei Krankheit oder Unfall des Arbeitnehmers zu. Verhinderungsgründe, die auf äussere Umstände und höhere Gewalt zurückzuführen sind, liegen nicht in der Person des Arbeitnehmers. Eine solche unfreiwillige Verlängerung der Ferien geht zu Lasten des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber kann die zusätzlichen Abwesenheitstage vom Ferienanspruch oder Lohn abziehen.