Ansparen und Abfeiern

geschrieben von Dr. Michael Merker | März 19, 2026

Die Vorstellung, Freizeit nicht nur zu konsumieren, sondern **anzusparen**, wirkt zunächst paradox. Arbeit wird üblicherweise gegen Lohn und Freizeit eingetauscht – Tag für Tag, Woche für Woche. Doch in vielen modernen Arbeitsmodellen verschiebt sich dieses Verhältnis: Beschäftigte leisten heute mehr Arbeit oder verzichten temporär auf freie Zeit, um sich später eine längere Auszeit zu ermöglichen.

In Deutschland ist dieses Konzept unter dem Begriff **Langzeitkonto** oder **Lebensarbeitszeitkonto** bekannt. In der Schweiz existiert kein identisches, gesetzlich standardisiertes Instrument. Dennoch haben sich in den Kantonen, Gemeinden und privaten Unternehmen verschiedene **funktionale Äquivalente** entwickelt: Arbeitszeitkonten, Sabbatical-Programme, Langzeitferienmodelle oder individuell vereinbarte unbezahlte Urlaube.

Diese Modelle spiegeln einen grundlegenden Wandel der Arbeitswelt wider. Während industrielle Arbeitsregime stark auf Regelmässigkeit und Standardisierung ausgerichtet waren, verlangen postindustrielle Ökonomien zunehmend **zeitliche Flexibilität über den gesamten Lebensverlauf hinweg**, oder anders gesagt, wer das anbietet, rekrutiert und erhält besser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Zeit als Ressource: Die Theorie der Lebensarbeitszeit

In arbeitssoziologischer Perspektive lässt sich das Ansparen von Freizeit als Teil der sogenannten **Lebensarbeitszeitpolitik** verstehen. Dabei wird nicht nur die wöchentliche Arbeitszeit betrachtet, sondern die **Verteilung von Arbeit über die gesamte Erwerbsbiografie**.

Arbeitszeit wird damit zu einer planbaren Ressource. Sie kann – ähnlich wie Einkommen – über Zeiträume hinweg verschoben

werden. In der Forschung wird dies häufig als **Zeitökonomie** beschrieben: Individuen und Organisationen versuchen, Zeitressourcen strategisch zu verteilen, um betriebliche Anforderungen und individuelle Lebensphasen besser zu koordinieren.

Typische Lebensphasen, für die angesparte Zeit verwendet wird, sind:

– längere Reisen oder persönliche Projekte (Sabbaticals)
– Weiterbildung und Umschulung
– Familienphasen, insbesondere Kinderbetreuung
– Pflege von Angehörigen
– gleitender Übergang in die Pensionierung

Gerade in wissensintensiven Branchen gewinnt diese Flexibilität an Bedeutung. Der Arbeitsmarkt wird weniger von linearen Karrieren geprägt und stärker von **diskontinuierlichen Lebensverläufen**.

Schweizer Arbeitszeitmodelle: Zwischen Flexibilität und Regulierung
Im Gegensatz etwa zu Deutschland kennt das schweizerische Arbeitsrecht keine umfassende gesetzliche Regelung für Lebensarbeitszeitkonten. Das **Arbeitsgesetz (ArG)** regelt primär Höchstarbeitszeiten, Ruhezeiten und den gesetzlichen Mindestferien.

Innerhalb dieses Rahmens haben Unternehmen relativ grosse Gestaltungsspielräume (welche die Wirtschaft dieser Tage auf dem Weg der Gesetzgebung noch deutlich zu erweitern versucht). Daraus sind verschiedene Modelle entstanden, die funktional dem deutschen Langzeitkonto ähneln:

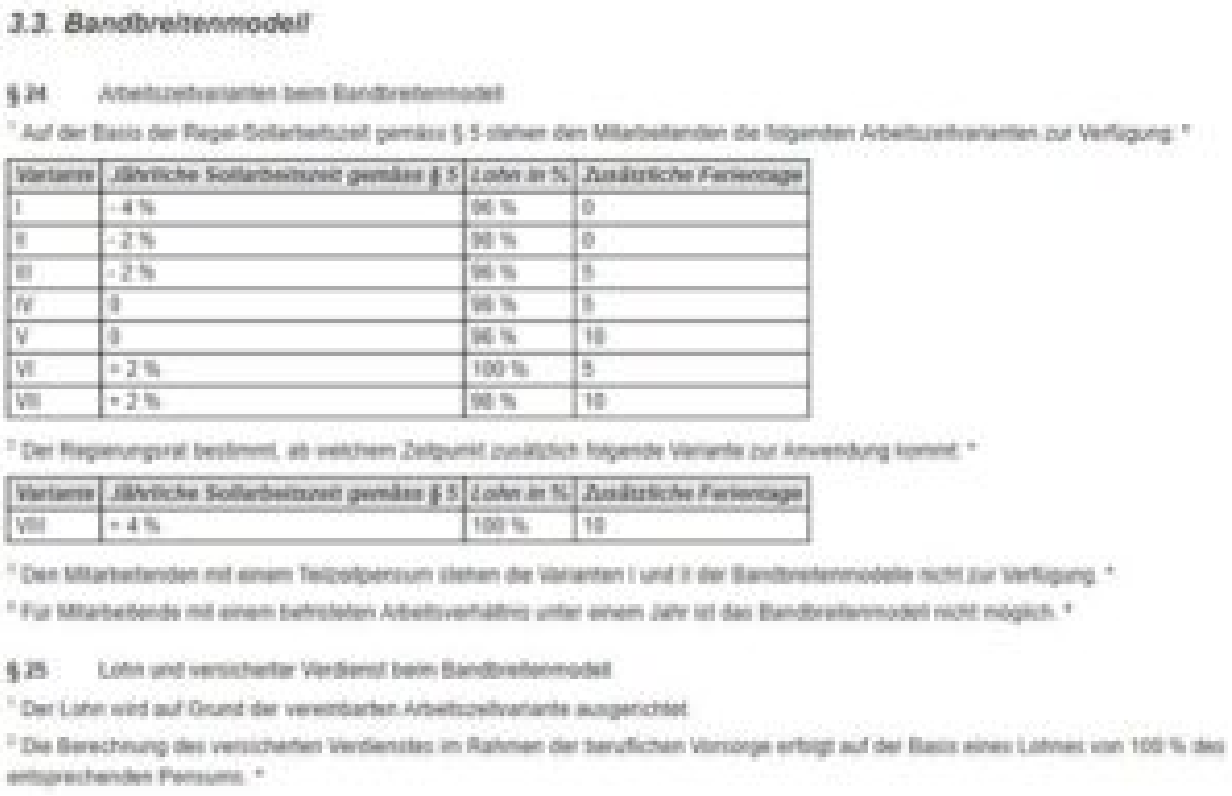
1. Jahresarbeitszeitmodelle
Zahlreiche auch öffentliche Arbeitgeber arbeiten mit **Jahresarbeitszeit**. Dabei wird die Arbeitszeit nicht strikt pro Woche, sondern über ein ganzes Jahr verteilt. Überstunden oder Minderstunden können innerhalb dieses Zeitraums ausgeglichen

werden.

Diese Systeme erlauben zwar Flexibilität, sind jedoch meist auf relativ kurze Zeiträume beschränkt und dienen dem Arbeitgeber primär für die betrieblichen Anpassung an Nachfrageschwankungen und dem Arbeitnehmer, seine Freizeitvorstellungen selbstverantwortlich umzusetzen.

2. Gleitzeitkonten mit Zeitguthaben
Einige Unternehmen erlauben grössere Zeitguthaben, die über mehrere Jahre aufgebaut werden können. Diese können dann in Form längerer Ferienblöcke bezogen werden.

So sieht etwa der Kanton Aargau (andere Kantone aber auch) neben den Jahresarbeitszeitmodellen mit oder ohne festgelegte Sollarbeitszeiten ergänzend das *Bandbreitenmodell* vor, das auf Basis der Regelsollarbeitszeit Arbeitsvarianten erlaubt:



3.3. Bandbreitenmodell

§ 24 Arbeitszeitvarianten beim Bandbreitenmodell

[1] Auf der Basis der Regel-Sollarbeitszeit gemäss § 5 stehen den Mitarbeitenden die folgenden Arbeitszeitvarianten zur Verfügung: [2]

Variante	Jährliche Sollarbeitszeit gemäss § 5	Lohn in %	Zusätzliche Ferientage
I	- 4 %	96 %	0
II	- 2 %	98 %	0
III	- 2 %	98 %	5
IV	0	98 %	5
V	0	98 %	10
VI	+ 2 %	100 %	5
VII	+ 2 %	98 %	10

[3] Der Regierungsrat bestimmt, ab welchem Zeitpunkt zusätzlich folgende Variante zur Anwendung kommt: [4]

Variante	Jährliche Sollarbeitszeit gemäss § 5	Lohn in %	Zusätzliche Ferientage
VIII	+ 4 %	100 %	10

[5] Den Mitarbeitenden mit einem Teilzeitpensum stehen die Varianten I und II der Bandbreitenmodelle nicht zur Verfügung. [6]

[6] Für Mitarbeitende mit einem befristeten Arbeitsverhältnis unter einem Jahr ist das Bandbreitenmodell nicht möglich. [7]

§ 25 Lohn und versicherter Verdienst beim Bandbreitenmodell

[1] Der Lohn wird auf Grund der vereinbarten Arbeitszeitvariante ausgerichtet.

[2] Die Berechnung des versicherten Verdienstes im Rahmen der beruflichen Vorsorge erfolgt auf der Basis eines Lohnes von 100 % des entsprechenden Pensums. [3]

Das Modell liesse sich weiter flexibilisieren oder schärfen, was teilweise an der notwendigen Verfügbarkeit des Einzelnen im öffentlichen Dienst scheitert.

3. Sabbatical-Programme
Vor allem grössere Unternehmen, Hochschulen und öffentliche Institutionen bieten **Sabbaticals** an. Diese werden oft durch drei Mechanismen finanziert:

– vorherige Arbeitszeitverdichtung
– Lohnreduktion über mehrere Jahre
– unbezahlter Urlaub
– öfters aber auch durch effektive Freizeit bei voller Lohnzahlung als Anspruch im Fall einer langjährigen Beschäftigung des Einzelnen im öffentlichen Dienst.

Im akademischen Bereich haben Sabbaticals traditionell eine besondere Rolle, da sie Forschungs- und Entwicklungszeiten ermöglichen.

Herausforderungen des Ansparens
Trotz ihrer Attraktivität sind Modelle der angesparten Ferien nicht frei von Problemen. Die arbeitswissenschaftliche Literatur nennt mehrere zentrale Herausforderungen.

1. Gesundheitliche Belastung
Wer Zeit ansparen möchte, muss häufig **über längere Zeiträume mehr arbeiten oder auf Erholung verzichten**. Studien zur Arbeitspsychologie zeigen jedoch, dass regelmässige Erholungsphasen entscheidend für langfristige Leistungsfähigkeit sind.

Ein systematisches Aufschieben von Ferien kann daher zu Überlastung führen – ein paradoxes Ergebnis für ein Instrument, das eigentlich mehr Freizeit ermöglichen soll.

2. Soziale Ungleichheit
Nicht alle Beschäftigten profitieren gleichermassen von solchen Modellen.

Besonders relevant sind:

– Einkommensniveau

– Arbeitszeitmodell
– berufliche Autonomie

Personen mit höherer Qualifikation oder flexibleren Arbeitsbedingungen können leichter Zeit ansparen. Beschäftigte in stark regulierten oder körperlich belastenden Tätigkeiten haben diese Möglichkeit oft weniger.

Auch Teilzeitbeschäftigte – in der Schweiz überdurchschnittlich häufig Frauen – verfügen meist über geringere Möglichkeiten, grössere Zeitguthaben aufzubauen.

3. Planungsunsicherheit
Ein weiteres Problem liegt in der **Langfristigkeit der Planung**.

Zeitguthaben entstehen oft über mehrere Jahre. In dieser Zeit können sich jedoch viele Faktoren verändern:

– Arbeitsplatzwechsel
– betriebliche Umstrukturierungen
– persönliche Lebensumstände

Gerade in dynamischen Arbeitsmärkten stellt sich daher die Frage, wie stabil solche Ansparmodelle tatsächlich sind.

Betriebliche Perspektive: Warum Unternehmen solche Modelle fördern
Trotz dieser Herausforderungen interessieren sich viele Arbeitgeber für flexible Arbeitszeitmodelle.

Aus betriebswirtschaftlicher Sicht erfüllen sie mehrere Funktionen:

Mitarbeiterbindung
Die Möglichkeit eines Sabbaticals oder längerer Auszeiten kann die Attraktivität eines Arbeitgebers erhöhen.

Flexibilität der Arbeitsorganisation
Arbeitszeitkonten ermöglichen es, Arbeit besser an konjunkturelle Schwankungen anzupassen.

Gesundheitsprävention
Richtig eingesetzt können längere Auszeiten zur Regeneration beitragen und langfristige Ausfälle reduzieren.

In wissensbasierten Tätigkeiten wird zudem argumentiert, dass **kreative und innovative Leistungen** von Phasen intensiver Arbeit und anschliessender Distanz zum Arbeitsalltag profitieren.

Die psychologische Dimension: Aufgeschobene Freizeit
Ein besonders interessanter Aspekt ist die psychologische Wahrnehmung von Freizeit.

Das Ansparen von Ferien verändert die Bedeutung dieser Ferien. Sie werden nicht mehr nur als kurzfristige Erholung betrachtet, sondern als **strategische Ressource im Lebensverlauf**.

Dies kann motivierend wirken: Die Aussicht auf eine grössere Auszeit – etwa eine Weltreise oder ein längeres Forschungsprojekt – kann die Bereitschaft erhöhen, temporär mehr zu arbeiten.

Gleichzeitig entsteht jedoch ein Spannungsfeld zwischen **gegenwärtiger Belastung und zukünftiger Freiheit**. Die zentrale Frage lautet daher nicht nur, wie viel Zeit angespart werden kann, sondern auch, **wie lange Menschen bereit sind, auf unmittelbare Erholung zu verzichten**.

Ansparen und Abfeiern: Eine neue Kultur der Zeit
Das Ansparen von Freizeit ist letztlich Ausdruck eines kulturellen Wandels. Arbeit und Leben werden zunehmend nicht mehr als strikt getrennte Bereiche verstanden, sondern als **zeitlich gestaltbare Lebensressourcen**.

In der Schweiz zeigt sich dieser Wandel besonders deutlich in der wachsenden Verbreitung von:

– Teilzeitmodellen

– flexiblen Arbeitszeiten
– hybriden Arbeitsformen
– individuellen Sabbaticals

Die klassische Karriere mit kontinuierlicher Vollzeitarbeit bis zur Pension verliert an Bedeutung. Stattdessen entstehen vielfältigere Erwerbsbiografien mit Unterbrechungen, Umorientierungen und Auszeiten.

Fazit
Das Ansparen von Ferien – das „Ansparen und Abfeiern" – ist mehr als nur ein organisatorisches Instrument der Arbeitszeitgestaltung. Es ist Teil einer grundlegenden Transformation der Arbeitsgesellschaft.

In der Schweiz existieren zwar keine standardisierten Lebensarbeitszeitkonten wie in Deutschland. Dennoch zeigen zahlreiche Modelle in der öffentlichen Verwaltung, dass die Idee der **zeitlichen Flexibilität über den Lebensverlauf hinweg** zunehmend an Bedeutung gewinnt.

Ob diese Entwicklung tatsächlich zu mehr Lebensqualität führt, hängt jedoch von einer entscheidenden Balance ab:

Freizeit darf nicht nur als zukünftiges Projekt existieren. Sie muss auch in der Gegenwart Platz haben.

Denn angesparte Zeit wird erst dann wertvoll, wenn sie nicht nur auf dem Konto steht – sondern tatsächlich **gelebt wird**.

Arbeitsunfähig nicht gleich

ferienunfähig

geschrieben von BLaw Nils Merker | März 19, 2026

1. Einleitung

Im arbeitsrechtlichen Kontext kommt es häufig zu Auseinandersetzungen über Arbeitszeitkonten, Ferienansprüche und die Frage, unter welchen Voraussetzungen Ferien als bezogen gelten. Besonders konfliktträchtig ist die Situation, wenn Arbeitnehmende während bereits geplanter Ferien krank werden und geltend machen, sie seien in dieser Zeit **ferienunfähig** gewesen. In solchen Fällen stellt sich die Frage, ob die eingetragenen Ferientage weiterhin als Ferien gelten oder ob sie als Krankheitstage gerechnet und damit nicht als bezogene Ferientage gerechnet werden müssen.

Dem vorliegenden Beschwerdefall am Verwaltungsgericht des Kantons Zürich (Entscheid vom 28.08.2025 in Sachen A.) liegt ein Streit über die Frage, ob während einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit gleichzeitig eine Ferienunfähigkeit vorlag. Zentral sind dabei insbesondere die **Beweislastverteilung** und der **Beweiswert ärztlicher Zeugnisse**.

2. Sachverhalt

Der Beschwerdeführer bestritt weder, dass im Zeitpunkt der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses ein negativer Arbeitszeitsaldo von **50,32 Stunden** bestand, noch stellte er grundsätzlich infrage, dass dieser gemäss § 121 Abs. 3 letzter Satz der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO) mit dem Septemberlohn verrechnet werden durfte.

Er machte jedoch geltend, dass ihm noch ein **positiver Feriensaldo** zustehe. Zur Begründung führte er aus, er sei im Zeitraum **vom 5. bis 16. April 2024** sowie **am 20. Juni 2024** krank gewesen. Obwohl er für diese Tage Ferien eingetragen habe, sei er krankheitsbedingt **nicht ferienfähig** gewesen. Folglich habe er die Ferien tatsächlich nicht beziehen können.

Der negative Arbeitszeitsaldo hätte daher mit dem verbleibenden Ferienanspruch verrechnet werden müssen.

3. Beweislast für die Ferienunfähigkeit
Grundsätzlich trägt im Arbeitsrecht die **arbeitnehmende Person die Beweislast** dafür, dass während der Ferien eine Ferienunfähigkeit vorlag. Die rechtliche Begründung hierfür liegt darin, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer sich auf eine anspruchsbegründende Tatsache beruft – nämlich darauf, dass bereits eingetragene Ferien aufgrund einer Krankheit nicht als Ferien gelten sollen.

Ärztliche Zeugnisse stellen nach ständiger Rechtsprechung lediglich **Parteibehauptungen mit erhöhtem Beweiswert** dar. Sie führen weder automatisch zum Beweis der behaupteten Tatsache noch zu einer **Umkehr der Beweislast**. Ob eine Ferienunfähigkeit als bewiesen gilt, hängt vielmehr von der **freien Beweiswürdigung des Gerichts** ab. Entscheidend ist somit, ob das Gericht aufgrund der gesamten Umstände überzeugt ist, dass eine Ferienunfähigkeit tatsächlich vorlag.

4. Die eingereichten Arztzeugnisse
Für die relevanten Zeiträume legte der Beschwerdeführer mehrere Arztzeugnisse vor. Diese bescheinigten ihm:

– eine **vollständige Arbeitsunfähigkeit** vom 2. April bis 5. Mai 2024 sowie
– eine **Arbeitsunfähigkeit** vom 1. bis 30. Juni 2024.

Am 22. Mai 2024 stellte der behandelnde Arzt zwei weitere Bescheinigungen aus. Darin bestätigte er ausdrücklich, dass der Beschwerdeführer

– im Zeitraum vom 5. bis 16. April 2024 **trotz Krankschreibung ferienfähig** gewesen sei und
– im Zeitraum vom 1. bis 30. Juni 2024 **arbeitsunfähig,** jedoch ebenfalls **ferienfähig** gewesen sei.

Die ärztlichen Aussagen waren für die rechtliche Beurteilung

(zunächst) insofern wesentlich, weil sie ausdrücklich zwischen **Arbeitsunfähigkeit** und **Ferienfähigkeit** unterschieden. Nach arbeitsrechtlicher Praxis bedeutet eine Arbeitsunfähigkeit nicht zwingend, dass eine Person auch **ferienunfähig** ist. Ferienunfähigkeit liegt nur vor, wenn der Gesundheitszustand den Erholungszweck der Ferien verunmöglicht.

Nachdem der Arbeitgeber die Verrechnung des negativen Arbeitszeitsaldos mit dem Lohn vorgenommen hatte, reichte der Beschwerdeführer im Rekursverfahren ein weiteres Arztzeugnis ein. Dieses war auf den 16. Oktober 2024 datiert. Darin erklärte der Arzt, seine frühere Einschätzung vom 22. Mai 2024 sei **irrtümlich erfolgt**. Aufgrund der Krankengeschichte ergebe sich, dass der Beschwerdeführer im Zeitraum vom 5. bis 16. April 2024 **nicht ferienfähig** gewesen sei. Der Irrtum sei entstanden, weil ein Eintrag über eine telefonische Konsultation vom 9. April 2024 übersehen worden sei.

5. Beweiswürdigung durch das Gericht
Das Gericht prüfte in der Folge die **Patientendokumentation**, welche den erwähnten Eintrag vom 9. April 2024 enthielt. Aus diesem ging hervor, dass der Arzt am genannten Tag ein ausführlich mit dem Beschwerdeführer telefoniert hatte. Darin berichtete der Beschwerdeführer, dass sich seine **Atemprobleme verbessert** hätten und das verschriebene Medikament gut wirke. Allerdings leide er nachts teilweise unter **Panikgefühlen**. Zudem fand sich in der Dokumentation ein E-Mail des Beschwerdeführers vom Vortag, in welchem er um eine Verlängerung der Krankschreibung ersuchte, da er sich aufgrund der Atemprobleme erschöpft fühle und daher nicht arbeiten könne.

Nach Auffassung des Gerichts ergaben sich aus diesen Unterlagen **keine Anhaltspunkte für eine Ferienunfähigkeit**. Insbesondere liess sich daraus nicht ableiten, dass der Beschwerdeführer während dieser Zeit nicht in der Lage gewesen wäre, Ferien im Sinne einer Erholung wahrzunehmen.

Vor diesem Hintergrund erschien dem Gericht auch nicht plausibel, weshalb die beiden Arztzeugnisse vom 22. Mai 2024 – welche ausdrücklich eine Ferienfähigkeit bestätigten – plötzlich auf einem Irrtum beruhen sollten. Das deutlich später ausgestellte Zeugnis vom 16. Oktober 2024 erweckte vielmehr den Eindruck, dass es **im Hinblick auf das laufende Rechtsmittelverfahren** erstellt worden sei und möglicherweise einen **Gefälligkeitscharakter** aufweise.

6. Weitere Umstände
Ein weiteres Element der Beweiswürdigung bestand darin, dass der Beschwerdeführer im betreffenden Zeitraum tatsächlich **ins Ausland gereist** war. Damit hatte der Beschwerdeführer die geplanten Ferien faktisch angetreten und Ferienfähigkeit dokumentiert.

7. Entscheid und rechtliche Konsequenzen
Da der Beschwerdeführer nicht hinreichend nachweisen konnte, dass er im Zeitraum vom 5. bis 16. April 2024 sowie am 20. Juni 2024 ferienunfähig gewesen war, galten die eingetragenen Ferientage als **bezogen**.

Folglich ergab sich am Ende des Arbeitsverhältnisses ein negativer Feriensaldo von 1,3 Tagen. Ein positiver Ferienanspruch, mit dem der negative Arbeitszeitsaldo hätte verrechnet werden können, bestand somit nicht.

Der Arbeitgeber war daher, so das Gericht, berechtigt, den negativen Arbeitszeitsaldo von etwas über 50 Stunden gemäss der personalrechtlichen Regelung vom Septemberlohn 2024 abzuziehen.

8. Bedeutung für die Praxis
Der Fall verdeutlicht:

1. Arbeitsunfähigkeit bedeutet nicht automatisch Ferienunfähigkeit.

Eine Ferienunfähigkeit liegt nur vor, wenn der Gesundheitszustand die Erholung während der

Ferien verunmöglicht.

2. **Die Beweislast liegt bei den Arbeitnehmenden.**
   Wer geltend macht, Ferien krankheitsbedingt nicht beziehen zu können, muss dies substantiiert nachweisen.
3. **Ärztliche Zeugnisse sind kein absoluter Beweis.**
   Sie unterliegen der freien Beweiswürdigung des Gerichts und können bei widersprüchlichen Angaben an Glaubwürdigkeit verlieren.
4. **Später ausgestellte Arztzeugnisse werden kritisch geprüft.**
   Insbesondere, wenn sie nach Beginn eines Rechtsstreits erstellt werden und frühere Aussagen korrigieren.

Der Entscheid unterstreicht somit die Bedeutung einer **klaren medizinischen Dokumentation** sowie einer **sorgfältigen Differenzierung zwischen Arbeits- und Ferienunfähigkeit** im arbeitsrechtlichen Kontext.