



## FERIEN

### 1. Minimaler gesetzlicher Ferienanspruch gemäss Art. 329a OR

Jugendliche bis zum zurückgelegten **20. Altersjahr**, d.h. bis zum 20. Geburtstag, haben einen jährlichen Ferienanspruch von **fünf Wochen**. **Alle anderen** Arbeitnehmenden haben einen jährlichen Ferienanspruch von **vier Wochen**. Im Jahr, in welchem der Arbeitnehmende das 20. Altersjahr vollendet, hat er/sie bis zum Geburtstag fünf, nachher vier Wochen zugut. Der Ferienanspruch muss anteilmässig berechnet werden.

Bei Teilzeitarbeitenden wird der Ferienanspruch entsprechend der (durchschnittlich) pro Woche geleisteten Arbeitszeit berechnet.

Beispiel: Eine Person, die zu 40%, d.h. 2 Tage à je 8 Stunden pro Woche, angestellt ist und 4 Wochen Ferien hat, hat einen Ferienanspruch von 8 Tagen bzw. 64 Stunden.

Wird ein Arbeitsverhältnis während des Jahres beendet, wird der Ferienanspruch anteilmässig nach der bereits geleisteten Arbeitszeit berechnet.

### 2. Vertragliche Regelungen

Vertraglich kann der Ferienanspruch über das gesetzliche Minimum hinaus ausgedehnt werden. In einigen allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträgen (GAV) sind ausdrücklich mehr Ferientage vorgesehen (z.B. Art. 28a [gav metzgereigewerbe beschluss 02 12 2020 de.pdf](#)).

### 3. Zeitpunkt des Ferienbezuges (Art. 329c OR)

Ferien müssen - wenn immer möglich - im entsprechenden Dienstjahr bezogen werden, da so der Erholungszweck der Ferien am besten erreicht wird. Es ist aber möglich, Ferien ins nächste Dienstjahr mitzunehmen. Der Zeitpunkt sollte einvernehmlich zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Parteien (bspw. Auftragslast oder Schulferien bei Arbeitnehmenden mit schulpflichtigen Kindern) vereinbart werden. Das letzte Wort haben aber die Arbeitgebenden, die bspw. Betriebsferien anordnen können. Pro Dienstjahr müssen zwei Ferienwochen zusammenhängend gewährt werden.

### 4. Grundsatz des Ferienabgeltungsverbots (Art. 329d Abs. 2 OR)

Um sicherzustellen, dass einerseits die Ferien, die der Erholung dienen sollen, tatsächlich bezogen werden und andererseits, dass Arbeitnehmende auch während den Ferien über finanzielle Mittel verfügen, dürfen die Ferien während der Dauer des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich nicht durch Geldleistungen, Ferienzuschläge oder andere Vergünstigungen abgegolten werden. Arbeitgebende, welche die Ferien trotz Abgeltungsverbot regelmässig ausbezahlen, riskieren, die Ferienabgeltung ein zweites Mal entrichten zu müssen.

### **Ausnahmen, bei denen eine Abgeltung zulässig ist:**

- Eine Ausnahme vom Ferienabgeltungsverbot besteht bei sehr kurzen oder bei sehr unregelmässigen Arbeitszeiten. In diesen Fällen muss der Betrag der Ferienentschädigung sowohl im Vertrag als auch in den Lohnabrechnungen als separate Position aufgeführt sein.
  - Die Prozentsätze, die für die Abgeltung von Ferien zum Lohn dazugerechnet werden müssen, betragen in diesen Fällen:
  - 08.33% bei 4 Wochen Ferien
  - 10.64% bei 5 Wochen Ferien
  - 13.04% bei 6 Wochen Ferien
- Ferien, die bis zum Vertragsende nicht bezogen worden sind, sind auszubezahlen. Nach dem Gesetz muss der Arbeitgebende für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn bezahlen. Wenn ein 13. Monatslohn vereinbart ist, muss der Arbeitgebende im Falle einer Ferienausszahlung bei Vertragsende auch einen pro rata Anteil des darauf entfallenden 13. Monatslohns vergüten.

### **5. Ferientage, die auf Feiertage fallen**

Fallen Feiertage in die Ferien, zählen diese Tage nicht als Ferienbezug. Falls ein Feiertag in die arbeitsfreie Zeit fällt, kann dieser nicht an einem Arbeitstag nachbezogen werden, d.h. falls der Teilzeitarbeitende beispielsweise immer am Montag frei hat, kann der auf den Montag fallende Feiertag nicht an einem Arbeitstag kompensiert werden. Deshalb verlängern sich auch die Ferien der Teilzeitarbeitenden nicht, wenn ein Feiertag auf einen Tag in den Ferien fällt, an dem ohnehin nicht hätte gearbeitet werden müssen.

### **6. Ferienkürzung bei langen Abwesenheiten (z.B. Krankheit, Unfall, Schwangerschaft) gemäss Art. 329b OR**

Arbeitgebende sind berechtigt, den Ferienanspruch bei langen Abwesenheiten zu kürzen. Die Ferienkürzungen werden pro Dienstjahr berechnet, das mit dem Stellenantritt beginnt und jeweils ein Jahr dauert. Bei Absenzen, welche in den Zeitraum des Dienstjahreswechsels fallen, muss jedes Dienstjahr separat berechnet werden.

Da eine Arbeitsverhinderung nur dann berücksichtigt wird, wenn sie auf einen Arbeitstag fällt (andernfalls liegt keine Arbeitsverhinderung vor), kann beim Begriff des Monats nicht auf den Kalendermonat von z.B. 30 Tagen abgestellt werden. Den Berechnungen liegt der Arbeitsmonat zugrunde. Es ist von einem jährlichen Durchschnitt von 21,75 Arbeitstagen pro Monat auszugehen. Ein voller Monat liegt somit dann vor, wenn die Absenz 21,75 Arbeitstage erreicht.

Bei verschuldeter Abwesenheit dürfen die Ferien pro vollen Monat (21.75 Arbeitstage) der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt werden.

Unverschuldete Abwesenheit kann ab dem zweiten vollen Monat (ab 43.5 Arbeitstagen) zu einer Kürzung um einen Zwölftel pro vollem Monat führen. Der erste Monat ist eine «Schonfrist», die keine Ferienkürzung zur Folge haben kann.

Bei schwangeren Arbeitnehmerinnen haben Absenzen bis zu zwei vollen Monaten keine Ferienkürzung zur Folge. Erst ab dem dritten Monat kann pro vollem Monat eine Kürzung von einem Zwölftel vorgenommen werden.

Pro vollen Monat über die Schonfrist hinaus, beträgt die Kürzung 1/12. Bei einem Ferienanspruch von vier Wochen beträgt die Kürzung pro abzugsfähigen Monat 1,67 Tage, bei fünf Ferienwochen 2,08 Tage und bei sechs Ferienwochen 2,5 Tage.

Bei reduzierter Arbeitsfähigkeit verlängert sich die Schonfrist entsprechend. Bei einer unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit von 50% sind die 21.75 Arbeitstage erst nach zwei Monaten erreicht. Ein Ferienabzug kann entsprechend erst nach vier Monaten vorgenommen werden, da die Abwesenheit erst dann zwei Arbeitsmonate gedauert hat.

<i>Dauer der Abwesenheit</i>	<i>Kürzung bei verschuldeten Abwesenheit</i>	<i>Kürzung bei unverschuldeten Abwesenheit</i>	<i>Kürzung bei Abwesenheit wegen Schwangerschaft</i>
<i>Bis 1 Monat (≤21.75 Arbeitstage)</i>	Keine	Keine	Keine
<i>Mehr als 1 Monat (&gt;21.75 Arbeitstage)</i>	1/12	Keine	Keine
<i>Ab 2 Monaten (≥43.5 Arbeitstage)</i>	2/12	1/12	Keine
<i>Ab 3 Monaten (≥65.25 Arbeitstage)</i>	3/12	2/12	1/12
<i>Ab 4 Monaten (≥87 Arbeitstage)</i>	4/12	3/12	2/12

### **Berechnungsbeispiele:<sup>1</sup>**

A arbeitet 100%. Vom 07.10.2021 bis zum 03.12.2021 war sie zu 100% unverschuldet arbeitsunfähig. Dies sind insgesamt 42 Arbeitstage. Davon sind 21,75 Tage abzugsfrei. Da die verbleibenden Krankheitstage keinem vollen (Durchschnitts-) Monat à 21.75 Tage entsprechen (42 – 21,75 = 20,25), dürfen die Ferien von A nicht gekürzt werden.

B arbeitet 100%. Vom 07.10.2021 bis zum 14.12.2021 war er zu 100% unverschuldet arbeitsunfähig. Dies sind insgesamt 49 Arbeitstage. Davon sind 21,75 Tage abzugsfrei. Die verbleibenden Krankheitstage (49 – 21,75 = 27,25) entsprechen mehr als einem (Durchschnitts-)Monat. Die Ferien von B dürfen deshalb für dieses Dienstjahr um 1/12 gekürzt werden.

C arbeitet 100% und ist schwanger. Vom 01.01.2021 bis zum 10.08.2021 ist sie zu 40% krankgeschrieben. In einer Zeitspanne von 153 Arbeitstagen fehlt sie also **61.2 Arbeitstage** (153\*0.4). Da C schwanger ist, beträgt die abzugsfreie Zeit 43,5 Tage (= zwei Durchschnittsmonate). D.h. ihre verbleibenden Krankheitstage (61,2 – 43,5 = 17,7 Tage) betragen weniger als einen vollen Durchschnittsmonat, weshalb ihre Ferien nicht gekürzt werden dürfen.

D arbeitet 100% und ist unverschuldet arbeitsunfähig und hat einen Ferienanspruch von 4 Wochen (20 Tagen).

- Vom 11.11.2021 bis zum 23.03.2022 ist er 100% krankgeschrieben, das sind **95 Krankheitstage**

<sup>1</sup> Zur Vereinfachung wird davon ausgegangen, dass sich sämtliche Abwesenheitstage jeweils im selben Dienstjahr ereignen haben.

- Vom 24.03.2022 bis zum 05.05.2022 arbeitet er 50%, was 29 Arbeitstagen entspricht und bei einem Pensum von 50% **14.5 ganze Krankheitstage** ( $29 \times 0.5 = 14,5$ ) sind
- Vom 06.05.2022 bis zum 15.08.2022 arbeitet er 40%, das sind 70 Arbeitstage und **42 Krankheitstage** ( $70 \times 0.6 = 42$ ).

Dies entspricht insgesamt 151.5 Krankheitstagen. Davon sind 21,75 Tage abzugsfähig was einen Restsaldo von 129.75 ergibt. Die Ferien von D dürfen deshalb um 5/12 gekürzt werden ( $129.75/21,75 = 5.97$ ). 5/12 von 20 Tagen entsprechen 8.33 Tagen. Der verbleibende Ferienanspruch von D in diesem Dienstjahr beträgt demnach noch 11.67 Tage ( $20 - 8.33 = 11.67$ ).

Hinweis: Für die Berechnung der Anzahl Arbeitstage können Tagerechner aus dem Internet oder die Excel Funktion [NETTOARBEITSTAGE] verwendet werden.

## 7. Nützliche Links

Auf der Website des SECO gibt es ein umfangreiches FAQ zum Thema Ferien unter:  
[https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit\\_Arbeitsbeziehungen/Arbeitsrecht/FAQ\\_zum\\_privaten\\_Arbeitsrecht/ferien.html](https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Arbeitsrecht/FAQ_zum_privaten_Arbeitsrecht/ferien.html)

**Kontakt:**

Kanton Basel-Stadt  
Amt für Wirtschaft und Arbeit  
Rechtsberatung Arbeitsvertragsrecht  
Tel. 061 267 88 09