



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.

Bei Teilzeitarbeitenden wird der Ferienanspruch entsprechend der (durchschnittlich) pro Woche geleisteten Arbeitszeit berechnet, so dass beispielsweise eine zu 40% beschäftigte Person einen Ferienanspruch von 4 (4 Wochen Ferien pro Jahr) x 2 Tagen (2 Tage Arbeitszeit pro Woche) oder 4 x 16 Stunden (8 Stunden Arbeit pro Tag x 2 Tage bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden) pro Jahr beziehen kann.

Der Ferienanspruch steigt entsprechend der Dauer der Anstellung. Bei vier Ferienwochen rechnet man mit 1,67 Ferientagen, bei fünf Ferienwochen mit 2,08 Ferientagen und bei sechs Ferienwochen mit 2,50 Ferientagen pro Monat der Anstellung basierend auf einer 5-Tage-Woche. Bspw. hat ein 40-jähriger Arbeitnehmender bei einer Anstellung von insgesamt 7 Monaten einen minimalen Ferienanspruch von 11,69 Ferientagen.

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. 31 Gesamtarbeitsvertrag für das Metallgewerbe Baselland und Basel-Stadt).

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

Um sicherzustellen, dass einerseits die Ferien, die der Erholung dienen, tatsächlich bezogen werden und andererseits das Feriengeld im Zeitpunkt des Ferienbezugs noch vorhanden ist, dürfen die Ferien während der Dauer des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich nicht durch Geldleistungen 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:

- 3.1 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 für die Abgeltung von Ferien betragen in diesen Fällen:

- 08.33% bei 4 Wochen Ferien
- 10.64% bei 5 Wochen Ferien
- 13.04% bei 6 Wochen Ferien

- 3.2 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 Ferienauszahlung bei Vertragsende auch einen pro rata Anteil des darauf entfallenden 13. Monatslohns vergüten.

4. 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 er ohnehin nicht hätte arbeiten müssen.

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

Der Arbeitgebende ist 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 von mehr als einem Dienstjahr fallen, muss jedes Dienstjahr separat berechnet werden.

Bei schwangeren Arbeitnehmerinnen haben Absenzen bis zu zwei vollen Monaten keine Ferienkürzung zur Folge. Für alle anderen Arbeitnehmenden, die unverschuldet an der Arbeitsleistung verhindert sind, gilt eine abzugsfreie Zeit, eine sogenannte „Schonfrist“ von lediglich einem vollen Monat. Jeder weitere volle Monat über die Schonfrist hinaus, führt zu einer Reduktion des Ferienanspruchs um je einen Zwölftel.

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, sondern vielmehr auf einen Arbeitsmonat. Aus praktischen Gründen 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 der Kürzung der Ferien ist wie folgt vorzugehen:

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 Arbeitsunfähigkeit von 50% kann der Ferienanspruch erst nach 4 Monaten um 1/12 gekürzt werden, da der Arbeitnehmende erst dann einen zweiten vollen Monat wegen langer Abwesenheit an der Arbeitsleistung verhindert war.

Berechnungsbeispiele:¹

A arbeitet 100%. Vom 07.10.2014 bis zum 03.12.2014 war er zu 100% arbeitsunfähig. Dies sind insgesamt 42 Arbeitstage. Davon sind 21,75 Tage abzugsfrei. Da die verbleibenden Krankheitstage keinem vollen (Durchschnitts-) Monat entsprechen ($42 - 21,75 = 20,25$), dürfen die Ferien von A nicht gekürzt werden.

B arbeitet 100%. Vom 07.10.2014 bis zum 12.12.2014 war er zu 100% 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 01.01.2014 bis zum 10.08.2014 ist sie zu 40% krankgeschrieben. Dies entspricht 158 Arbeitstagen. Da C 60% arbeitet, entsprechen diese Arbeitstage 63,2 Arbeitstagen. Da C schwanger ist, beträgt die abzugsfreie Zeit 43,5 Tage (= zwei Durchschnittsmonate). D.h. ihre verbleibenden Krankheitstage ($63,2 - 43,5 = 19,7$ Tage) betragen weniger als ein voller Durchschnittsmonat, weshalb ihre Ferien nicht gekürzt werden dürfen.

D arbeitet 80%. Vom 11.11.2013 bis zum 23.03.2014 ist er 100% krankgeschrieben, das sind 91 Krankheitstage; vom 24.03.2014 bis zum 05.05.2014 noch 50%, das sind 14,5 ganze Krankheitstage ($29 \times 0,5 = 14,5$) und vom 06.05.2014 bis zum 15.08.2014 noch zu 40%, das sind 29 Krankheitstage ($72,05 \times 0,4 = 29$). Dies entspricht insgesamt 134,5 Krankheitstagen. Davon sind 21,75 Tage abzugsfähig was einen Restsaldo von 112,75 ergibt. Die Ferien von D dürfen deshalb um 5/12 gekürzt werden ($112,75/21,75 = 5,18$). 5/12 von 16 Tagen entsprechen 6,67 Tagen. Der verbleibende Ferienanspruch von D in diesem Dienstjahr beträgt demnach noch 9,5 Tage ($16 - 6,5 = 9,5$).

6. 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

Kontakt:

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

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