

Vom Ferienzeitpunkt bis zum Abgeltungsverbot

# Ferien rechtssicher gestalten

Für viele bedeutet Sommerzeit gleich Ferienzeit. Damit es in den schönsten Wochen des Jahres nicht zu arbeitsrechtlichen Missverständnissen kommt, ist es wichtig, dass Arbeitgebende und Arbeitnehmende die wichtigsten Fragen und Sonderfälle rund um die Ferien kennen und verbindlich regeln.

Von Jeanette Küher-Kiser und Lia Lüdi

Der Ferienanspruch der Arbeitnehmenden ergibt sich aus der Fürsorgepflicht der Arbeitgebenden. Die gesetzlichen Grundlagen zum Ferienanspruch finden sich hauptsächlich im Obligationenrecht (Art. 329a–329d OR). Ferien sollen den Arbeitnehmenden Erholung bringen.

## Dauer der Ferien

Sofern im Einzel-, Normal-, oder Gesamtarbeitsvertrag kein höherer Ferienanspruch vorgesehen ist, haben Arbeitnehmende Anspruch auf vier Wochen und bis zum vollendeten 20. Altersjahr auf mindestens fünf Wochen Ferien pro Dienstjahr. Viele Unternehmen gewähren freiwillig mehr Ferien als das gesetzliche Minimum. Eine Unterschreitung der vier bzw. fünf Wochen ist hingegen nicht zulässig und eine dementsprechende Vertragsklausel unwirksam. Das Mass des Ferienanspruchs ergibt sich aus der verabredeten wöchentlichen Arbeitszeit. Bei einer Fünf-Tage-Woche haben Arbeitnehmende in einem 100% Pensum bei vier Wochen Ferien somit einen Anspruch auf 20 Ferientage. Der gesetzliche Ferienanspruch gilt auch für Teilzeitanestellte. Dabei ist die Höhe des Pensums in Prozent und nicht die Anzahl Arbeitstage wesentlich. Wer bei einer Fünf-Tage-Woche 60% arbeitet, hat bei vier Wochen Ferien somit einen Anspruch auf zwölf Ferientage pro Jahr. Für ein unvollständiges Dienstjahr sind die Ferien jeweils entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Dienstjahr zu gewähren.

Fallen bezahlte Ferientage auf Feiertage, sind zusätzliche freie Tage zu gewähren; Feiertage sind rechtlich keine Ferien.

Arbeitnehmende, die in den Ferien erkranken oder verunfallen und sich deswegen

nicht erholen können, haben Anspruch auf Nachgewährung der Ferien – vorausgesetzt, die Arbeitsunfähigkeit bzw. die Beeinträchtigung der Erholungsfähigkeit oder Erholungsunfähigkeit in den Ferien (Ferienunfähigkeit) wird durch ein Arztzeugnis belegt (mehr dazu: BGer-Urteil 4A\_163/2024 vom 21. März 2025).

## Kürzungen des Ferienanspruchs

Unter bestimmten Voraussetzungen erlaubt Art. 329b OR eine Kürzung des Ferienanspruchs bei längeren Arbeitsverhinderungen. Ist ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin während eines Dienstjahres durch sein oder ihr Verschulden (z.B. Unfall durch Fahren in fahruntüchtigem Zustand) um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung gehindert, so kann der Ferienanspruch für jeden vollen Monat der Abwesenheit um einen Zwölftel gekürzt werden. Bei unverschuldeten und in der Person des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin liegenden Gründen (z.B. Krankheit) greift die Kürzung erst vom zweiten vollen Monat der Arbeitsverhinderung an, und im Fall von Absenzen aufgrund von Schwangerschaft oder Geburt ist eine Kürzung ab drei Monaten Absenz möglich.

## Zeitpunkt der Ferien

Damit der Erholungswert der Ferien gewährleistet ist, sind die Ferien in der Regel im laufenden Dienstjahr und mindestens zwei Wochen am Stück zu beziehen. Die Arbeitgebenden bestimmen den Zeitpunkt der Ferien, müssen aber auf die Wünsche der Arbeitnehmenden Rücksicht nehmen. Ordnet ein Unternehmen Betriebsferien an, so gehen diese als betriebliches Interesse den Interessen der Arbeitnehmenden vor. In der Praxis ist jedoch darauf zu achten, dass Betriebsferien rechtzeitig und vorausschauend kommuniziert werden, damit sie nicht mit bereits getätigten privaten Ferienplänen der Arbeitnehmenden kollidieren.

Eine Anordnung von Ferien während der Kündigungsfrist (oder Freistellung) durch die Arbeitgebenden ist grundsätzlich zulässig. Auch während der Kündigungsfrist sollten die Ferien jedoch – wenn möglich – in natura bezogen und nicht durch eine Geldleistung abgegolten werden. Wie sieht es nun rechtlich aus, wenn sich der gekündigte Arbeitnehmer oder die gekündigte Arbeitnehmerin die Ferien lieber auszahlen lassen möchte?

Dauer der Abwesenheit	Umfang der Ferienkürzung aufgrund der Arbeitsverhinderung		
	Selbstverschuldet	Unverschuldet	Schwangerschaft
< 1 Monat	keine	keine	keine
> 1 Monat	1/12	keine	keine
> 2 Monate	2/12	1/12	keine
> 3 Monate	3/12	2/12	1/12 etc.

Hier ist zu unterscheiden: Hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin selbst gekündigt, ist der Bezug der noch offenen Ferien zumutbar. Hat dagegen die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Kündigung ausgesprochen, ist zu gewährleisten, dass der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin noch genügend Zeit für die Stellensuche hat. Ist ein Bezug der Ferien während der Kündigungsfrist (oder bei Freistellung) objektiv nicht mehr möglich oder zumutbar, sind diese auszuführen (BGE 149 III 202).

### Abgeltungsverbot von Ferien

Um den Erholungszweck der Ferien zu verwirklichen, dürfen die Ferien während der Dauer des Arbeitsverhältnisses bei einer Vollzeitbeschäftigung grundsätzlich nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden. Nur ausnahmsweise, beispielsweise im Fall eines sehr unregelmässigen Teilzeitarbeitsverhältnisses, ist eine Abgeltung zulässig. Diesfalls soll dies im Voraus durch «Ferienprozent» (z.B. 8.33 % bei vier Wochen, 10.64 % bei fünf Wochen, 13.04% bei sechs Wochen Ferien) geschehen. Diese müssen gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung im Arbeitsvertrag und in jeder Lohnabrechnung separat ausgewiesen und der Höhe nach (in Prozent und/oder in CHF) bestimmt sein. Die Formulierung «Ferien im Lohn inbegriffen» reicht nicht. Fehlt diese Transparenz, können den Arbeitgebenden Nachzahlungen drohen. Diese bundesgerichtliche Rechtsprechung gilt auch bei Stundenlohnmodellen (vgl. BGer-Urteil 4A\_561/2017 vom 19. März 2018, E. 3.1; BGE 149 III 202 E. 2.2).

### Anspruch auf Ferienlohn

Während der Ferien ist der volle Lohn (inkl. Naturallohn) geschuldet. Dazu gehören neben dem Grundlohn auch regelmässige Zulagen (z.B. bei Nachtarbeit) sowie vertraglich vereinbarte, regelmässige Provisionen, nicht aber Spesenvergütungen. Bei Provisionen und variablen Einkommen orientiert sich gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung der Ferienlohn grundsätzlich an den durchschnittlichen Einkünften während der letzten 12 Monate oder über einen anderen geeigneten Zeitraum. Arbeitnehmende, die während der Ferien anderweitig entgeltlich arbeiten und berechnete Interessen der Arbeitgebenden verletzen (z.B. Schwarzarbeit), haben keinen Anspruch auf Ferienlohn und müssen einen bereits bezogenen Ferienlohn zurückzahlen; unter Umständen ist sogar eine fristlose Entlassung inkl. Schadenersatzanspruch möglich.

### Verjährung der Ferienansprüche

Ferienansprüche verjähren nach fünf Jahren. In der Praxis ist es sinnvoll, den Bezug frühzeitig zu steuern, denn hohe Ferienguthaben führen spätestens bei Austritten zu Problemen und können so ein hohes finanzielles Risiko bergen. Viele Firmen setzen in internen Regelungen fest, wie viele Ferientage ins nächste Jahr transferiert werden dürfen.

Um die rechtlichen Rahmenbedingungen im Alltag praktisch umzusetzen, empfehlen sich für HR und Geschäftsleitung folgende Punkte:

- Ferienregelungen im Personalreglement und/oder im Arbeitsvertrag klar und verständlich formulieren.
- Digitale Ferienkonten einsetzen.
- Mitarbeitende periodisch schriftlich zum Bezug der Ferien auffordern.
- Stundenlohnverträge/Lohnabrechnungen transparent gestalten.
- Führungskräfte arbeitsrechtlich schulen.

Viele Schwierigkeiten im Hinblick auf Ferien lassen sich im Arbeitsalltag vermeiden: Klare Regelungen, eine saubere Dokumentation und eine gewisse Konsequenz in der Anwendung reichen dabei oftmals aus. Das Ferienrecht ist kein Randthema, es betrifft den Arbeitsalltag direkt. Entsprechend lohnt es sich für Arbeitgebende, hier genau hinzuschauen und Klarheit zu schaffen.



**Jeannette Küher-Kiser**, Rechtsanwältin, lic. iur., Hochschule Luzern – Wirtschaft, ist Rechtsanwältin, Co-Präsidentin der Schlichtungsstelle für das Personal des Kantons Luzern und Dozentin an der HSLU mit

Schwerpunkt in den Bereichen Vertrags- und Arbeitsrecht, Gesellschaftsrecht und öffentliches Wirtschaftsrecht.



**Lia Lüdi** ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Hochschule Luzern – Wirtschaft, Institut für Betriebs- und Regionalökonomie, Kompetenzzentrum Management & Law.

## MOBATIME Digitale Arbeitszeiterfassung

- > für jede Unternehmensgrösse & jede Branche
- > kompatibel zu allen GAV
- > gesetzeskonform & mehrsprachig
- > individuelle Arbeitszeitmodelle
- > via Terminal, App oder Web
- > Dienstplanung, Projektzeiterfassung

30 Tage  
kostenlos  
testen



Mobotime AG | Steftbachstrasse 5 | 8600 Dübendorf | [www.mobotime.ch/zeiterfassung](http://www.mobotime.ch/zeiterfassung) | [zeiterfassung@mobotime.ch](mailto:zeiterfassung@mobotime.ch) | 044 802 75 75