



Zentralsekretariat
Waisenhausplatz 25, Postfach
3000 Bern 7

Telefon 031 321 77 55 (10-12h)
Fax 031 321 77 83
Sprechstunden Montag 11-14h
Dienstag und Donnerstag 14-16h
Mittwoch und Freitag 15-18h

Anschlussgemeinden
Bolligen, Bremgarten, Ittigen, Kirchlindach,
Köniz, Muri, Ostermundigen, Stettlen, Vechigen,
Wohlen und Zollikofen

Ferien

Der Ferienanspruch ist ein **doppelter**:

- auf Einräumung von zusammenhängender Freizeit zwecks Erholung;
- auf Fortsetzung der Lohnzahlung.

1. Dauer der Ferien

- 5 Wochen für AN bis zum vollendeten 20. Altersjahr (Art. 329a und 345a OR).
- 4 Wochen pro Dienstjahr für ältere AN.

Ist der AN nicht ein volles Jahr im Dienst des AG gestanden, sind die Ferien entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im betreffenden Dienstjahr zu gewähren (pro rata temporis).

Ferienwochen
pro Dienstjahr

Ferientage pro Monat (1/12) bei

	6-Tageweche	5,5- Tageweche	5-Tageweche	4,5- Tageweche	4-Tageweche
4 Wochen	2	1,83	1,67	1,5	1,33
5 Wochen	2,5	2,29	2,08	1,87	1,66
6 Wochen	3	2,75	2,5	2,25	2,0

Beispiel:

Ferienanspruch 4 Wochen/Jahr; 5 1/2 Tage-Woche; Dauer des Arbeitsverhältnisses im letzten massgebenden Dienstjahr 10 Monate. Ferienanspruch: $10 \times 1,83 = 18,3$ (aufgerundet auf 18,5) Tage, d.h. 3 Kalenderwochen (3 x 5,5) + 2 Tage (Arbeitstage).

2. Zeitpunkt der Ferien (Art. 329c OR)

Der AG bestimmt den Zeitpunkt der Ferien. Er hat sie mit angemessener Frist voranzukündigen.

Er nimmt Rücksicht auf die Wünsche des AN, soweit dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist.

Mindestens zwei Ferienwochen müssen zusammenhängen.

Der AN verliert seinen Ferienanspruch nicht, sofern er vom Ferienrecht nicht Gebrauch machen konnte.

Die Verjährungsfrist beträgt 5 Jahre.

3. Ferienlohn (Art. 329d OR)

Während den Ferien hat der AN den vollen Lohn zu gut. Er hat also den gleichen Lohnanspruch, wie wenn er arbeiten würde. Unterliegt der Lohn gewissen Schwankungen, so ist vom Durchschnittslohn auszugehen.

4. Ferienprozente

Bei sehr unregelmässiger Arbeit oder bei sehr kurzen Arbeitseinsätzen ist es häufig schwierig, den Lohn während den Ferien zu berechnen.

Es ist in diesen Fällen zulässig, den Ferienlohn vorab durch Zuschläge zum Arbeitslohn (in der Regel 8,33 %) auszusahlen.

Es gelten folgende Feriengeldzuschläge:

- 8,33 % des Bruttolohnes (bei 48 Arbeitswochen, d.h. 4 Ferienwochen)
- 10,64 % des Bruttolohnes (bei 47 Arbeitswochen, d.h. 5 Ferienwochen)
- 13,04 % des Bruttolohnes (bei 46 Arbeitswochen, d.h. 6 Ferienwochen)

Der Ferienlohnzuschlag muss franken- oder prozentmässig im Vertrag und auf jeder einzelnen Lohnabrechnung separat aufgeführt werden, ausser bei mündlichen Arbeitsverhältnissen.

Klauseln wie "Ferienlohn inbegriffen" oder "pauschal" genügen nicht.

Vereinzelt haben Gerichte entschieden, dass auf die ausdrückliche Bezeichnung dieses Anteils verzichtet werden kann, wenn der Arbeitnehmer **nachweisbar** (schwieriger Beweis) weiss oder wissen muss, welcher Ferienlohn-Anteil im Arbeitslohn inbegriffen ist. Laut Bundesgericht (BGE 129 III 493) ist es allerdings nicht rechtsmissbräuchlich, wenn die AN sich trotz Kenntnis des Ferienlohnzuschlags auf die formellen Mängel berufen und den Ferienlohn einfordern.

Auch wenn der Ferienlohnzuschlag jeden Monat zusätzlich zum Arbeitslohn ausbezahlt wird, hat der AN immer noch Anspruch auf Gewährung von realen, aber unbezahlten Ferien.

5. Abgeltungsverbot

Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden.

Selbst wenn der AN einverstanden ist, dürfen Ferien nicht durch Geld abgegolten werden. Der AG riskiert, dass der AN die Ferien später trotz vereinbarter Abgeltung beziehen kann, ohne dass er das bereits bezahlte Feriengeld zurückerstatten muss.

Ein verbleibendes Ferienguthaben ist immer in der Kündigungsfrist zu beziehen, ausser der Ferienzweck ist nicht erreichbar (zu den Ausnahmen siehe hinten bei der Freistellung).

Ausnahme vom Abgeltungsverbot: Eine Geldauszahlung anstelle des realen Ferienbezugs ist nur dann zulässig,

- wenn eine faktische Unmöglichkeit besteht (sehr kurzer Arbeitseinsatz, kurze Kündigungsfrist, langer Ferienanspruch, Erkrankung des Arbeitnehmers),
- wenn der Ferienbezug in der Kündigungsfrist den AG in eine betriebliche existenzgefährdende Notlage versetzen würde und
- wenn beim Teilzeitarbeitsverhältnis die Arbeitszeit sehr unregelmässig anfällt (siehe vorn unter Ferienprozente)

6. Ferienkürzung

Bei einer unverschuldeten Arbeitsverhinderung durch Krankheit, Unfall, Militärdienst, etc. von 2 Monaten und mehr können die Ferien um 1/12 pro vollen Fehlmonat gekürzt werden.

Beispiel:

Wer ein ganzes Jahr krank ist, muss eine Ferienkürzung von 11/12 in Kauf nehmen.

Bei Schwangerschaft ist eine Kürzung erst ab 3 vollen Fehlmonaten möglich.

Eine Kürzung bei Bezug des Mutterschaftsurlaubs und der -entschädigung von 14 Wochen ist nicht zulässig.

Bei reduzierter Arbeitsfähigkeit, beispielsweise 50%, dürfen die Ferien nicht gekürzt werden.

7. Feiertage, die in die Ferien fallen

Die in die Ferien fallenden Feiertage zählen nicht, sie dürfen zusätzlich bezogen werden.

8. Krankheit/Unfall während den Ferien

Ernsthafte Erkrankung/Unfall steht dem Erholungszweck der Ferien entgegen und verlängert die Feriendauer, sofern der entsprechende Nachweis erbracht wird.

Leichte Erkrankung oder leichter Unfall (Erkältung, Schnupfen, etc.) hindern dagegen den Ferienbezug regelmässig, je nach Art der beabsichtigten Ferien, nicht.

9. Arbeit während den Ferien (Art. 329 d OR)

Arbeit, die den AG konkurrenziert oder dazu führt, dass sich der AN zuwenig ausruht (mangelnde Erholungswirkung), ist untersagt.

10. Absenzen

Schuldhafte Absenzen von der Arbeit dürfen nicht vom Ferienguthaben abgezogen werden (Lohnkürzung möglich wegen Fehlzeit).

11. Rückforderung von zuviel bezogenen Ferien

Hat der AN beim Austritt aus der Firma zuviel (bezahlte) Ferien bezogen, so können sie sicher dann vom Schlusslohn

- **abgezogen** werden, wenn der AN die Ferien auf eigenen Wunsch bezogen und er auch selber gekündigt hat,
- **nicht abgezogen** werden, wenn der AG den AN in die Ferien (evtl. Betriebsferien) geschickt und er auch dem AN gekündigt hat.

In den anderen Fällen ist die Rechtslage strittig.

12. Anrechnung des Ferienguthabens bei Freistellung in der Kündigungsfrist

Wird der AN in der Kündigungsfrist von der Arbeit freigestellt, so gelten die Ferien während dieser Freistellung dann als bezogen, wenn der Ferienzweck, somit die Erholung, erreicht werden kann. Dies ist der Fall, wenn

- die Freistellung von längerer Dauer ist,
- die Freistellung das Ferienguthaben deutlich übersteigt,
- der AN nicht abrufbereit zu sein hat,
- der AN nicht zu häufig zu Vorstellungsgesprächen anzutreten hat,
- der AN für die Stellensuche nicht dauernd beschäftigt ist.

Wann im Einzelfall diese Bedingungen erfüllt sind, beurteilt sich in der Gerichtspraxis nicht einheitlich.

AN = Arbeitnehmer / Arbeitnehmerin

AG = Arbeitgeber / Arbeitgeberin