



Merkblatt FERIENANSPRUCH

1. Gesetzliche Regelung

Jugendliche bis zum zurückgelegten 20. Altersjahr d.h. bis zum 20. Geburtstag, haben einen jährlichen Ferienanspruch von 5 Wochen. Alle anderen Arbeitnehmenden haben einen jährlichen Ferienanspruch von 4 Wochen (Art. 329a OR).

2. Vertraglich Regelungen

Vertraglich kann der Ferienanspruch über das gesetzliche Minimum hinaus ausgedehnt werden. In einigen allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträgen (GAV) sind ausdrücklich mehr Ferientage vorgesehen.

3. Ferienabgeltungsverbot

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:

- 3.1 Eine Ausnahme von 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 werden können, 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 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 Donnerstag frei hat, kann der auf den Donnerstag 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)

Die Ferienkürzungen werden pro Dienstjahr berechnet, das mit dem Stellenantritt beginnt und jeweils ein Jahr dauert. Bei schwangeren Arbeitnehmerinnen haben Absenzen bis zu zwei vollen Monaten keine Ferienkürzung zur Folge. Für alle anderen Arbeitnehmenden 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. Bei Absenzen, welche in den Zeitraum von mehr als einem Dienstjahr 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, 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 Krankheit 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 Krankheitstage ($29 \times 0,5 = 14,5$) und vom 06.05.2014 bis zum 15.08.2014 noch zu 40%, das sind 29 Krankheitstage ($72,5 \times 0,4 = 29$). 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 Ferien-Restanspruch von D in diesem Dienstjahr beträgt demnach noch 9,5 Tage ($16 - 6,67 = 9,33$).

Kontakt:

Arbeitsamt Nidwalden
Stansstaderstrasse 54
Postfach 1251
6371 Stans
Tel: 041 618 76 54
www.nw.ch

Arbeitsamt Nidwalden, Stansstaderstrasse 54, Postfach 1251, 6371 Stans

Stans, 07.04.2017

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