

Bei längerer Abwesenheit kann der Ferienanspruch gekürzt werden

Ferienkürzung: Anleitung

Bleibt eine Person längere Zeit von der Arbeit fern, kann die Arbeitgeberin den Ferienanspruch kürzen. Dabei handelt es sich um ein Recht, nicht um eine Pflicht. Nachfolgend finden Sie die wichtigsten Regeln.

Martina Guillod

Kürzungsmodalitäten

Die Kürzung erfolgt pro vollem Monat der Abwesenheit. Es gibt zwei Berechnungsmethoden:

- auf der Grundlage von 30 Kalendertagen, oder
- auf der Grundlage von 21,75 Arbeitstagen.

Bei Teil- oder nicht aufeinanderfolgenden Abwesenheiten ist in der Regel die zweite Methode angemessener.

Sobald die Arbeitsverhinderung einen vollen Monat (d. h. 30 Kalendertage oder 21,75 Arbeitstage) überschreitet, kann die Arbeitgeberin den Ferienanspruch für jeden vollen Monat der Abwesenheit um ein Zwölftel kürzen.

Beispiele:

- Jahresanspruch von 4 Wochen (20 Tage): Kürzung um 1,66 Tage pro vollem Monat der Abwesenheit (20/12)
- Jahresanspruch von 5 Wochen (25 Tage): Kürzung um 2,08 Tage

Gemäss Obligationenrecht wird die Kürzung pro Dienstjahr berechnet. Es ist jedoch zulässig, einen anderen Referenzrahmen vorzusehen, zum Beispiel das Kalenderjahr. Eine solche Anpassung des Referenzrahmens ist insbesondere dann sinnvoll, wenn auch der Ferienanspruch kalenderjahrweise berechnet wird, was bei der Mehrheit der Unternehmen der Fall ist. Die Anpassung muss im Personalreglement vorgesehen werden.

Schonfrist

In einem ersten Schritt muss der Grund für die Arbeitsverhinderung geprüft werden, da gewisse Gründe eine Schonfrist zur Folge haben, innerhalb derer keine Kürzung vorgenommen werden darf.

a) Unverschuldete Verhinderungen (insbesondere wegen Krankheit, Unfall oder Erfüllung gesetzlicher Pflichten)

Der Arbeitnehmende geniesst eine einmonatige Schonfrist. Eine Kürzung ist erst ab

dem zweiten vollen Monat der Abwesenheit zulässig.

Beispiel:

Eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer ist während 50 Arbeitstagen krank:

- Die ersten 21,75 Tage gelten als Schonfrist.
- Die nächsten 21,75 Tage berechtigen zur Kürzung um ein Zwölftel.
- Die verbleibenden 6,5 Tage reichen nicht für einen vollen Monat → keine weitere Kürzung.

b) Verschuldete Verhinderung

Bei verschuldeter Arbeitsverhinderung besteht keine Schonfrist. Der Ferienanspruch kann gekürzt werden, sobald die Abwesenheit einen vollen Monat überschreitet.

Hinweis:

Es muss sich um eine tatsächliche Arbeitsverhinderung handeln (z. B. verspätete Rückkehr aus den Ferien wegen eines annullierten Fluges oder Abwesenheit nach einer übermässig ausgelassenen Feier). Fehlt der Arbeitnehmende hingegen grundlos («macht blau»), erfolgt die Kürzung des Ferienanspruchs anteilmässig, ohne Mindestschwelle.



c) Sonderfälle

Bei Schwangerschaft beträgt die Schonfrist zwei Monate. Das Obligationenrecht nennt zudem Situationen, in denen keine Kürzung des Ferienanspruchs zulässig ist, insbesondere bei Mutterschaftsurlaub, Urlaub des anderen Elternteils, Adoptionsurlaub sowie Urlaub zur Betreuung eines Kindes mit schwerer gesundheitlicher Beeinträchtigung.

In Gesamtarbeitsverträgen (GAV) können abweichende Regelungen vereinbart werden, zum Beispiel durch vorteilhaftere Schonfristen für Arbeitnehmende.

Liegen innerhalb eines Dienstjahres mehrere Abwesenheiten aus unterschiedlichen Gründen vor, gilt für die gesamte Dauer der Abwesenheit die längste anwendbare Schonfrist.

Wie sieht es konkret aus?

Die Berechnung ist oft einfacher als vermutet. Die Herausforderung liegt meist in der Ermittlung der gesamten Abwesenheitstage, insbesondere bei unterbrochenen oder Teil-Absenzen. Nachfolgend die einzelnen Schritte der Berechnung anhand eines Beispiels in Klammern.

1. Die Anzahl der Abwesenheitstage berechnen (z. B. 60 Tage)
2. Die Schonfrist bestimmen (z. B. Unfall → 1 voller Monat → 21,75 Tage)
3. Die Schonfrist abziehen (60 - 21,75 = 38,25)
4. Ergebnis durch 21,75 teilen (38,25 / 21,75 = 1,76)
5. Die Zahl vor dem Komma ergibt die Kürzung in Zwölfteln des jährlichen Ferienanspruchs (Kürzung um ein Zwölftel). Ein Aufrunden ist nicht möglich.

Bei einem jährlichen Ferienanspruch von 4 Wochen beträgt die Kürzung 1,66 Tage. In unserem Beispiel hat die Person aufgrund des Unfalls im betreffenden Jahr noch Anspruch auf 18,34 Ferientage.