



Ferienbezug bei Arbeitsunfähigkeit

Grundlagen

[Art. 63 PersV](#)
[Art. 145 PersV](#)

PHB SG: 44.3
vom: 01.03.2019
Ersetzt: 44.3
vom: 01.07.2017

Fällt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter für eine längere Zeit voll oder zumindest teilweise aus, stellt sich oftmals die Frage, ob ein Ferienbezug überhaupt möglich ist und wenn ja, ob die bezogenen Ferientage voll oder nur entsprechend dem Grad der Arbeitsfähigkeit zählen.

Ferienfähigkeit als wesentliches Kriterium

Zwischen der Arbeitsunfähigkeit und der sogenannten Ferienfähigkeit besteht ein grundsätzlicher Unterschied. Im Gegensatz zur Arbeitsunfähigkeit, welche in Prozenten angegeben werden kann, kann die Ferienfähigkeit nur ganz oder überhaupt nicht vorliegen. Liegt die Ferienfähigkeit vor, werden die bezogenen Ferientage unabhängig von der Arbeitsunfähigkeit voll als Ferienbezug angerechnet.

Ferienfähigkeit kann nur dann bejaht werden, wenn der Sinn und Zweck der Ferien – die Erholung – gewährleistet sind. Steht die Krankheit einer Erholung entgegen, können keine Ferien bezogen werden und die oder der Betroffene hat die Arbeit gemäss der bestehenden Teil-Arbeitsfähigkeit zu erbringen. Wird die Erholung durch die Krankheit nicht verhindert, ist ein Ferienbezug möglich.

Wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter mit einer teilweisen oder vollen Arbeitsunfähigkeit zusammenhängend Ferien beziehen will, hat sie oder er vor Antritt der Ferien eine ärztliche Bestätigung über die Ferienfähigkeit abzugeben. Erst wenn diese von der Ärztin oder vom Arzt bejaht wird, können Ferien bezogen werden. Die Ferientage werden voll angerechnet.

Unterbrechung der Lohnfortzahlung bei Ferienbezug

Bezieht eine (teilweise) arbeitsunfähige Mitarbeiterin oder ein (teilweise) arbeitsunfähiger Mitarbeiter zusammenhängende Ferien, handelt es sich nicht mehr um eine Dienstaussetzung wegen Krankheit oder Unfall, sondern um Ferienbezug. Die Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall wird unterbrochen. Die Ferientage werden dem Lohnfortzahlungsanspruch nicht belastet.

Bezug von einzelnen Ferientagen

Beim Bezug von einzelnen Ferientagen (1 bis 2 Tage) steht nicht der klare Erholungszweck im Vordergrund. Das heisst, dass in solchen Fällen der Tag gemäss der entsprechenden Arbeitsfähigkeit anzurechnen ist (z.B. wird bei 50-prozentiger Arbeitsfähigkeit ein halber Ferientag angerechnet, die 50-prozentige Arbeitsunfähigkeit läuft weiter). Es erfolgt demnach auch keine Unterbrechung der Lohnfortzahlung.

Es darf jedoch nicht vorkommen, dass teilweise arbeitsunfähige Mitarbeitende ihren Ferienanspruch lediglich in Einzeltagen beziehen und beispielsweise über längere Zeit jeden



Montag Ferien in der Höhe ihrer Arbeitsfähigkeit beziehen. Ein solches Vorgehen würde den vom Gesetzgeber gewollten Erholungszweck von Ferien nicht erfüllen.

Fazit

Die Regelung in Art. 63 PersV, wonach die Ferien jährlich zu beziehen sind und die Mitarbeitenden Anspruch auf wenigstens zwei zusammenhängenden Wochen haben, gilt grundsätzlich auch bei Arbeitsunfähigkeit, falls und soweit trotz der Ferienkürzung bei Abwesenheit (vgl. [PHB SG 44.1](#)) ein entsprechender Ferienanspruch vorhanden ist.

Das heisst, dass je nach Situation auch die Vorgesetzten aktiv werden müssen. Falls der Wunsch nach zusammenhängenden Ferien nicht von Seiten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters geäussert wird, müssen die Vorgesetzten darauf hinwirken, dass die Ferienfähigkeit abgeklärt wird und – wenn diese bejaht werden kann – trotz Arbeitsunfähigkeit ein zusammenhängender Ferienbezug ins Auge gefasst wird.

Zusatz

[PHB SG 44.1 Ferienkürzung bei Abwesenheit](#)