



Berechnungsbeispiele zu PHB SG 44.1

Ferienkürzungen bei lang andauernden Abwesenheiten

Gemäss Art. 62 Abs. 1 Bst. b PersV werden die Ferien im Verhältnis zur geleisteten Arbeitszeit während eines Kalenderjahres bemessen, wenn die Tätigkeit insgesamt innerhalb eines Kalenderjahres oder zusammenhängend länger als zwei Monate ausgesetzt wird (...)

Die Ferienkürzung erfolgt erst nach einem Arbeitsausfall von zwei Monaten bzw. 44 Arbeitstagen. Die Formulierung "oder zusammenhängend länger als zwei Monate" bedeutet, dass diese Wartefrist von 44 Tagen nicht in jedem Fall jährlich neu beginnt. Bei zusammenhängender Arbeitsunfähigkeit über den Jahreswechsel darf die Wartefrist nur einmal zur Anwendung kommen.

Der Gesetzgeber wollte mit dieser Regelung sicherstellen, dass die Ferienkürzung bei längeren Absenzen während des Kalenderjahres gleich hoch ist wie bei einer längeren Absenz, die über den Jahreswechsel fort dauert.

Da die Ferien im Verhältnis zur geleisteten Arbeitszeit während eines Kalenderjahres bemessen werden, ist eine allfällige Ferienkürzung trotzdem jährlich zu berechnen, auch wenn die Abwesenheit über den Jahreswechsel weitergeht und noch offen ist, wie lange sie insgesamt dauert. Damit die obgenannte Gleichbehandlung bei der Ferienkürzung gewährleistet werden kann, gilt es zwei Grundsätze zu beachten:

- 1. Die Ferienkürzung erfolgt auf der gesamten zusammenhängenden Arbeitsunfähigkeit.**
- 2. Die Wartefrist darf nur einmal berücksichtigt werden.**

Beispiele

Das nachfolgende Beispiel 1 zeigt den Normalfall, eine längere Abwesenheit während des Kalenderjahres. Mit den Beispielen 2 und 3 wird aufgezeigt, wie die Ferienkürzung vorzunehmen bzw. Tabelle PHB SG 44.1 abzulesen ist, wenn die Absenz über den Jahreswechsel fort dauert. Beispiele 4 bis 7 beschreiben, wie sich ein Ferienbezug, die (teilweise) zwischenzeitliche Arbeitsaufnahme oder ein Arbeitsversuch auf die Berechnung der Ferienkürzung auswirken.

Beispiel 1: Längere Absenz während des Kalenderjahres

Die Absenz dauert nicht über das Kalenderjahr hinaus. Sie beträgt insgesamt innerhalb des Kalenderjahres 6 Monate.

	Arbeitsunfähigkeit im Zeitraum von bis	Arbeitsunfähigkeit in Tagen	In %	Anrechenbare Abwesenheit in Arbeitstagen	Restferienanspruch bei 23 Tagen Ferienanspruch gem. Tabelle PHB SG 44.1	Ferienkürzung in Tagen	Ferienkürzung in Tagen total
1. Jahr	Februar bis Juli	6 Monate à 22 Tage	100	132	13.5	9.5	9.5



Beispiel 2: Längere Arbeitsunfähigkeit über den Jahreswechsel, die Ferienkürzung erfolgt aufgrund der gesamten zusammenhängenden Arbeitsunfähigkeit

Die Absenz dauert über das Kalenderjahr hinaus. Im ersten Jahr erfolgt noch keine Kürzung. Damit die Kürzung auf der gesamten zusammenhängenden Arbeitsunfähigkeit zum Tragen kommt und nicht nur auf den 99 Tagen im zweiten Jahr, sind die 33 Absenztage aus dem ersten Jahr im zweiten Jahr dazuzuzählen.

	Arbeitsunfähigkeit im Zeitraum von bis	Arbeitsunfähigkeit in Tagen	In %	Anrechenbare Abwesenheit in Arbeitstagen	Restferienanspruch bei 23 Tagen Ferienanspruch gem. Tabelle PHB SG 44.1	Ferienkürzung in Tagen	Ferienkürzung in Tagen total
1. Jahr	15. Nov. bis 31. Dez.	11 Tage im Nov. plus 1 Monat à 22 Tage	100	33	23	0	9.5
2. Jahr	01. Jan. bis 15. Mai	4 Monate à 22 Tage plus 11 Tage im Mai	100	99 + 33 aus Vorjahr = 132	13.5	9.5	

Beispiel 3: Längere Arbeitsunfähigkeit über den Jahreswechsel, die Wartefrist wird nur einmal berücksichtigt

Die Absenz dauert über das Kalenderjahr hinaus. Eine Ferienkürzung erfolgt bereits im ersten Jahr. Das heisst auch, dass die Wartefrist bereits im ersten Jahr zur Anwendung gekommen ist und im zweiten Jahr nicht mehr berücksichtigt werden darf. Damit die Kürzungstabelle PHB SG 44.1 korrekt abgelesen werden kann und die Wartefrist nicht ein zweites Mal zum Tragen kommt, müssen deshalb im zweiten Jahr die Wartefrist von 44 Tage zu den Krankheitstagen dazu gezählt werden um auszugleichen, dass die Tabelle erst ab dem 45. Tag mit der Kürzung beginnt.

	Arbeitsunfähigkeit im Zeitraum von bis	Arbeitsunfähigkeit in Tagen	In %	Anrechenbare Abwesenheit in Arbeitstagen	Restferienanspruch bei 23 Tagen Ferienanspruch gem. Tabelle PHB SG 44.1	Ferienkürzung in Tagen	Ferienkürzung in Tagen total
1. Jahr	Oktober bis Dezember	3 Monate à 22 Tage	100	66	20.5	2.5	9.5
2. Jahr	Januar bis März	3 Monate à 22 Tage	100	66 + 44 Wartefrist = 110	16.0	7	



Beispiel 4: Ferienbezug

Werden während der Arbeitsunfähigkeit Ferien bezogen¹, sind diese Tage nicht als Krankheits- oder Unfalltage, sondern als Ferien anzurechnen. Sie werden demnach auch nicht zur anrechenbaren Abwesenheit in Arbeitstagen dazugerechnet. Die Abwesenheit gilt jedoch trotz Ferienbezug als zusammenhängend.

	Arbeitsunfähigkeit im Zeitraum von bis	Arbeitsunfähigkeit in Tagen	In %	Anrechenbare Abwesenheit in Arbeitstagen	Restferienanspruch bei 23 Tagen Ferienanspruch gem. Tabelle PHB SG 44.1	Ferienkürzung in Tagen	Ferienkürzung in Tagen total
1. Jahr	Oktober bis 31. Dezember	3 Monate à 22 Tage	100	66	20.5	2.5	8.5
2. Jahr	Ferienbezug 1. bis 18. Januar	0	0	0	17.0	6.0	
2. Jahr	19. Januar bis 31. März	2 Monate à 22 Tage + 10 Tage im Januar	100	54 plus 44 Wartefrist = 98			

Beispiel 5: Die Arbeit wird zu einem reduzierten Beschäftigungsgrad wieder aufgenommen

Bei teilweiser Wiederaufnahme der Arbeit wird für die Ferienkürzung der Grad der Arbeitsunfähigkeit berücksichtigt und für die Anrechnung an die Abwesenheit in Arbeitstagen auf 100 Prozent umgerechnet. Die Absenz selber gilt als zusammenhängend. Im nachfolgenden Beispiel besteht eine Arbeitsunfähigkeit von 50 Prozent (66 Arbeitstage zu 50 Prozent Arbeitsunfähigkeit entsprechen einer anrechenbaren Abwesenheit von 33 Arbeitstagen zu 100 Prozent).

	Arbeitsunfähigkeit im Zeitraum von bis	Arbeitsunfähigkeit in Tagen	In %	Anrechenbare Abwesenheit in Arbeitstagen	Restferienanspruch bei 23 Tagen Ferienanspruch gem. Tabelle PHB SG 44.1	Ferienkürzung in Tagen	Ferienkürzung in Tagen total
1. Jahr	Oktober bis 31. Dezember	3 Monate à 22 Tage	100	66	20.5	2.5	6.0
2. Jahr	1. Januar bis 31. März	3 Monate à 22 Tage	50	33 + 44 Wartefrist = 77	19.5	3.5	

¹ Voraussetzung für einen Ferienbezug ist die Bestätigung der Ferienfähigkeit durch den behandelnden Arzt bzw. die behandelnde Ärztin.



Beispiel 6: Die Arbeit wird zwischenzeitlich wieder aufgenommen

Ist die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Ende oder anfangs Jahr bzw. über den Jahreswechsel hinaus arbeitsfähig (entsprechendes Arztzeugnis muss vorliegen) und erfolgt kurz darauf eine neue Arbeitsunfähigkeit aufgrund der gleichen Krankheit oder des gleichen Unfalls, gilt die Abwesenheit nicht mehr als zusammenhängend. Die Sperrfrist kommt im neuen Jahr erneut zum Tragen.

	Arbeitsunfähigkeit im Zeitraum von bis	Arbeitsunfähigkeit in Tagen	In %	Anrechenbare Abwesenheit in Arbeitstagen	Restferienanspruch bei 23 Tagen Ferienanspruch gem. Tabelle PHB SG 44.1	Ferienkürzung in Tagen	Ferienkürzung in Tagen total
1. Jahr	Oktober bis 31. Dezember	3 Monate à 22 Tage	100	66	20.5	2.5	2.5
2. Jahr	Arbeitsfähig 1. bis 18. Januar	0	0	0	22.0	1.0	1.0
2. Jahr	19. Januar bis 31. März	2 Monate à 22 Tage + 10 Tage im Januar	100	54			

Beispiel 7: Arbeitsversuch ²

Wird die Arbeitsaufnahme explizit als Arbeitsversuch deklariert, gelten die Einsatztage nicht als Arbeitsfähigkeit. Das heisst, dass ein Arbeitsversuch die Absenz nicht unterbricht und für die Ferienkürzung von einer zusammenhängenden Arbeitsunfähigkeit auszugehen ist. Die Zeit des Arbeitsversuchs wird zur anrechenbaren Abwesenheit dazu gezählt.

	Arbeitsunfähigkeit im Zeitraum von bis	Arbeitsunfähigkeit in Tagen	In %	Anrechenbare Abwesenheit in Arbeitstagen	Restferienanspruch bei 23 Tagen Ferienanspruch gem. Tabelle PHB SG 44.1	Ferienkürzung in Tagen	Ferienkürzung in Tagen total
1. Jahr	Oktober bis 31. Dezember	3 Monate à 22 Tage	100	66	20.5	2.5	9.5
2. Jahr	Arbeitsversuch 1. bis 18. Januar	12 Tage	100	12	16.0	7.0	
2. Jahr	19. Januar bis 31. März	2 Monate à 22 Tage + 10 Tage im Januar	100	54 plus 44 Wartefrist = 110			

² Bei einem Arbeitsversuch gemäss Beispiel 7 handelt es sich um eine therapeutische Massnahme, welche im Einvernehmen mit dem behandelnden Arzt oder der behandelnden Ärztin durchgeführt wird. Der oder die Mitarbeitende ist weiterhin 100 Prozent arbeitsunfähig (Arztzeugnis). Der Arbeitsversuch als therapeutische Massnahme ist nicht zu verwechseln mit der Wiedereingliederung. Bei der Wiedereingliederung besteht eine (teilweise) Arbeitsfähigkeit (Arztzeugnis). In diesen Fällen gilt der Einsatz als Wiederaufnahme der Arbeit (vgl. Beispiele 5 und 6 vorne).