

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 78 (1986)

Heft: 5

Artikel: Über die Berechnung der Ferienentschädigung

Autor: Roncoroni, Giacomo

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-355225>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 03.02.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Über die Berechnung der Ferienentschädigung

Giacomo Roncoroni

1. Seit dem 1. Juli 1984 stehen jedem Arbeitnehmer ab vollendetem 20. Altersjahr für jedes Dienstjahr vier Wochen Ferien zu (Art. 329a Abs. 1 OR). Hat das Arbeitsverhältnis kein volles Jahr gedauert, so steht die Dauer der Ferien im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses (Art. 329a Abs. 3 OR).

Die gesetzliche Feriendauer stellt ein zwingendes Minimum dar. Die Feriendauer kann infolgedessen vertraglich, insbesondere durch Gesamtarbeitsvertrag, verlängert werden; eine Vertragsklausel, welche kürzere Ferien vorsehen würde, als das Gesetz vorschreibt, wäre hingegen nichtig und durch die gesetzliche Regelung ersetzt (vgl. Art. 362 OR). Die zwingende Natur von Art. 329a OR verlangt, dass jede Abmachung und jede Praxis, welche den Ferienanspruch in irgendeiner Weise einschränken würden, als nichtig betrachtet werden.

2. Die Ferien müssen grundsätzlich während der Dauer des Arbeitsverhältnisses bezogen werden, und zwar während des betreffenden Dienstjahres (Art. 329c Abs. 1 OR). Es gibt aber Fälle, in denen die Ferien während des Arbeitsverhältnisses nicht bezogen werden können. In diesen Fällen werden sie durch eine Geldleistung, die Ferienentschädigung, abgegolten; dies trifft beispielsweise zu, wenn das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen fristlos aufgelöst wird, wenn die Kündigungsfrist zu kurz ist, um den Bezug der ganzen Ferien vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu ermöglichen, oder wenn der Zweck der Ferien, die Erholung, nicht erreicht werden könnte, falls sie während der Kündigungsfrist bezogen würden¹.

3. Diese Ausführungen sind unumstritten. Eine Kontroverse besteht hingegen in bezug auf die Berechnung der Ferienentschädigung: Die einen gewähren dem Arbeitnehmer eine Ferienentschädigung von 8,33 Prozent des Lohnes, den er während des Arbeitsverhältnisses verdient hat²; die anderen sprechen ihm bloss 7,69 Prozent des erhaltenen Lohnes zu³. Der Arbeitnehmer, der ein halbes Jahr (26 Wochen) zu einem Wochenlohn von Fr. 800.– gearbeitet hat, ohne die Ferien zu beziehen, hätte somit nach der ersten Meinung Anspruch auf eine Ferienentschädigung von Fr. 1732.65, nach der zweiten Meinung auf eine solche von bloss Fr. 1599.50.

4. Die letztere, für den Arbeitnehmer weniger günstige, Auffassung ist allerdings abzulehnen, weil sie den zwingenden Vorschriften des Art. 329a OR widerspricht:

- a) Diese Meinung berücksichtigt nicht, dass der Ferienanspruch mit dem Stellenantritt beginnt und mit der Dauer des Arbeitsverhältnisses anwächst⁴. Vollständig entstanden ist dieser Anspruch nicht erst am Ende des betreffenden Dienstjahres, sondern früher, nämlich «zum Zeitpunkt des Ablaufs des betreffenden Dienstjahres abzüglich der geschuldeten Ferien»⁵. Der Anspruch auf vier Wochen Ferien ist somit nach 48 (und nicht nach 52) Arbeitswochen erworben.
- b) Diese Meinung übersieht, dass der Arbeitnehmer, wenn das Arbeitsverhältnis endet, bevor er die Ferien bezogen hat, nicht Anspruch auf Ferien, d. h. auf Freizeit und Lohn, sondern auf eine Geldentschädigung hat. Diese ist aber keine Entschädigung für vorenthaltene Ferien⁶, sondern die finanzielle Voraussetzung, die es dem Arbeitnehmer erlauben soll, die Arbeit während einer gewissen Zeit ohne Einbusse auszusetzen, genau wie wenn er während eines Arbeitsverhältnisses Ferien beziehen würde⁷.

Dies ist übrigens eine Selbstverständlichkeit in den Branchen, in denen die Arbeitnehmer an jedem Zahltag Ferienmarken erhalten: Nach 48 Wochen soll ein Arbeitnehmer Marken im Wert von vier Wochenlöhnen haben, sonst hat er nicht den vollen Lohn für die ihm zustehenden vier Ferienwochen⁸.

- c) Es folgt daraus, dass in den Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis endet, bevor der Arbeitnehmer die Ferien bezogen hat, nicht zu fragen ist: «Wie viele Ferien hätte der Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses nehmen dürfen?»; denn er hat eben keine Ferien genommen. Die Frage muss vielmehr lauten: «Wie hoch ist die Ferienentschädigung, die einem Arbeitnehmer zusteht, der soundso viele Wochen gearbeitet hat?»

Zur Beantwortung der letzteren Frage ist zu berücksichtigen, dass es in einem Jahr 48 Arbeitswochen und vier Ferienwochen gibt, in einem halben Jahr 24 Arbeitswochen und zwei Ferienwochen, in einem Quartal zwölf Arbeitswochen und eine Ferienwoche usw. Das Verhältnis zwischen Ferienwochen und Arbeitswochen ist konstant ($\frac{4}{48} = \frac{2}{24} = \frac{1}{12}$); in Prozenten ausgedrückt beträgt es 8,33.

Jede Arbeitswoche gibt somit Anspruch auf 8,33 Prozent Ferienwochen. Auf die 5-Tage-Woche bezogen, bedeutet dies, dass dem Arbeitnehmer für jede Arbeitswoche 0,42 Ferientage zustehen (8,33 Prozent von fünf Tagen)⁹.

Ein Arbeitnehmer beispielsweise, der anderthalb Jahre (78 Wochen) gearbeitet hat, ohne Ferien zu beziehen, hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf eine Ferienentschädigung für 32,49 Tage, also für fast sieben Wochen. Hätte er die Ferien während des Arbeitsverhältnisses bezogen, hätte er nur sechs Wochen Ferien gehabt, er hätte aber dann nur 72 Wochen gearbeitet.

- d) Zwischen dem Ferienlohn, seien die Ferien während des Arbeitsverhältnisses bezogen worden oder nicht, und dem für die effektive Arbeitszeit geschuldeten Lohn muss notwendigerweise das gleiche

Verhältnis bestehen wie zwischen der Zahl der Ferienwochen und derjenigen der Arbeitswochen, also ein Verhältnis von 8,33 zu 100. Bei einem Wochenlohn von Fr. 800.– und einer 26wöchigen Dauer des Arbeitsverhältnisses beispielsweise entspricht der während der zwei Ferienwochen bezahlte Lohn (Fr. 1600.–) 8,33% des Lohnes für 24 Wochen (Fr. 19 200.–). Der gleiche Betrag (Fr. 1600.–) muss also, als Ferienentschädigung, auch bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses von 24 Wochen bezahlt werden.

- e) Der Prozentsatz von 7,69 drückt nicht das Verhältnis zwischen Ferienwochen und Arbeitswochen aus, sondern dasjenige zwischen den Ferienwochen und allen bezahlten Wochen (Arbeitswochen *plus* Ferienwochen), das heisst $\frac{4}{52}$ für ein Jahr, $\frac{2}{26}$ für ein halbes Jahr und $\frac{1}{13}$ für ein Quartal¹⁰.

Dieser Prozentsatz drückt infolgedessen das Verhältnis zwischen dem Ferienlohn und dem vom Arbeitnehmer insgesamt erhaltenen Lohn (Lohn für die effektive Arbeitszeit *plus* Ferienlohn), und nicht das Verhältnis zwischen Ferienlohn und übrigem Lohn aus.

So beträgt beim obigen Beispiel (Arbeitsverhältnis von 26 Wochen, Wochenlohn von Fr. 800.–) der Ferienlohn (Fr. 1600.–) 7,69% des Lohnes für 26 Wochen (Fr. 20 800.–).

- f) Schliesslich ist hervorzuheben, dass die Anwendung des Prozentsatzes von 7,69 zu einer ungerechtfertigten und unbegründeten, ja stossenden Benachteiligung derjenigen Arbeitnehmer führen würde, die während des Arbeitsverhältnisses keine Ferien genommen haben. Folgendes Beispiel zeigt es: Ein Arbeitsverhältnis hat 78 Wochen gedauert; der Lohn betrug Fr. 800.– pro Woche; der Arbeitnehmer hat die ihm zustehenden sechs Ferienwochen bezogen. Der Arbeitnehmer hat also 72 Wochen gearbeitet und insgesamt Fr. 62 400.– (Fr. 800.– × 78) verdient. Ein anderer Arbeitnehmer, der zum gleichen Lohn gleichviel, d. h. 72 Wochen, gearbeitet und keine Ferien bezogen hat, würde, wenn man für die Berechnung der Ferienentschädigung den Prozentsatz von 7,69 anwenden würde, insgesamt nur Fr. 62 029.45 verdienen, nämlich Fr. 57 600.– Lohn (Fr. 800.– × 72) und Fr. 4429.45 Ferienentschädigung (7,69% von Fr. 57 600.–). Eine solche Ungleichbehandlung ist um so ungerechtfertigter, als es grundsätzlich Sache des Arbeitgebers ist, den Zeitpunkt der Ferien zu bestimmen (vgl. Art. 329 c Abs. 2 OR) und so dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer die Ferien tatsächlich bezieht.

Eine Gleichbehandlung ist hingegen festzustellen, wenn dem zweiten Arbeitnehmer eine Ferienentschädigung von 8,33% des für die effektive Arbeitszeit bezahlten Lohns gewährt wird. Er wird dann Fr. 62 398.10 (Fr. 57 600.– Lohn und Fr. 4798.10 Ferienentschädigung) erhalten.

5. Die Kontroverse über den für die Berechnung der Ferienentschädigung anzuwendenden Prozentsatz hat zu einer anscheinend verbreiteten

Praxis geführt¹¹: Den Arbeitnehmern, die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch keine Ferien bezogen haben, werden als Ferienentschädigung 8% des Lohnes bezahlt, den sie während des Arbeitsverhältnisses verdient haben.

Wir haben gesehen, dass die korrekte Anwendung von Art. 329a OR verlangt, dass die Ferienentschädigung 8,33% des Lohnes für die effektive Arbeitszeit beträgt. Die erwähnte Praxis ist infolgedessen gesetzeswidrig. Sie kann dann auch nicht mit Gründen der Vereinfachung gerechtfertigt werden¹². Diese Gründe überzeugen übrigens auch an sich nicht; denn eine Multiplikation kann nicht im Ernst als unüberwindbare Schwierigkeit betrachtet werden, selbst dann nicht, wenn der Multiplikator zwei Zahlen nach dem Komma hat.

6. Es war bis jetzt nur von den Arbeitnehmern die Rede, die jährlich vier Wochen Ferien haben. Es gibt aber auch Arbeitnehmer, denen längere Ferien zustehen. Dies trifft insbesondere für die Arbeitnehmer, die das 20. Altersjahr noch nicht vollendet haben, denen das Gesetz (Art. 329a Abs. 1, OR) fünf Wochen Ferien gewährt, wie auch für die zahlreichen Arbeitnehmer zu, die einem Gesamtarbeitsvertrag unterstehen, der fünf oder sechs Ferienwochen jährlich vorsieht.

In diesen Fällen ist das Verhältnis zwischen Ferienwochen und Arbeitswochen von $\frac{5}{47}$ (= 10,64%) bzw. von $\frac{6}{46}$ (= 13,04%). Dies bedeutet, dass jede Arbeitswoche einen Anspruch auf 10,64% bzw. 13,04% Ferienwochen oder, wenn die 5-Tage-Woche besteht, auf 0,53 bzw. 0,65 Ferientage entstehen lässt. Dies bedeutet auch, dass die Ferienentschädigung berechnet wird, indem der während des Arbeitsverhältnisses erhaltene Lohn mit 10,64% multipliziert wird, wenn dem Arbeitnehmer fünf Wochen Ferien zustehen, und mit 13,04%, wenn er sechs Wochen Ferien hat.

7. Die angegebenen Prozentsätze (8,33, 10,64 und 13,04) sind auch anzuwenden für die Berechnung der Lohnzuschläge, die an jedem Zahltag bezahlt werden und die künftigen Ferien finanzieren sollen¹³, was zu Recht nur mit Zurückhaltung, insbesondere bei temporärer Arbeit oder bei Teilzeitarbeit mit stark wechselnder Beschäftigung zugelassen wird¹⁴.

8. Bei der Bestimmung des Ferienlohns und der Ferienentschädigung ist vom Bruttolohn des Arbeitnehmers auszugehen.¹⁵.

Anmerkungen

¹ Vgl. dazu die Botschaft des Bundesrates vom 27. September 1982 zur Ferien-Initiative, in: BB1 1982 III S. 233 f., mit Hinweisen. Vgl. auch: M. Rehbinder, Berner Kommentar, Bd. VI/2/2/1, Bern 1985, N. 16 zu Art. 329d OR; A. Staehelin, Zürcher Kommentar, Bd. V/2/c, Zürich 1984, N. 18 zu Art. 329c und N. 14 und 16 zu Art. 329d OR; U. Streiff, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, Zürich 1986, N. 11 zu Art. 329c und N. 8 und 15 zu Art. 329d OR.

- ² Der Prozentsatz von 8,33 ist anzuwenden nach dem Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (BIGA); vgl. Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung (ARV) 1972 S. 31.
- Die gleiche Auffassung vertreten: Staehelin, aaO, N. 3 und 10 zu Art. 329d OR (bei unregelmässigem Einkommen und Teilzeitarbeit), und H. Weber, Die Ansprüche auf Freizeit und Ferien nach schweizerischem Arbeitsrecht, Diss. iur. Bern 1976, S. 131 und 173 Anm. 37.
- ³ Der Prozentsatz von 7,69 ist anwendbar nach Streiff, aaO, N. 10 zu Art. 329d OR.
- ⁴ Vgl. Staehelin, aaO, N. 5 zu Art. 329a OR. Im gleichen Sinne: U. Bärlocher, Der Ferienanspruch nach schweizerischem Arbeitsrecht, Diss. iur. Basel 1971, S. 71; Rehbinder, aaO, N. 9 zu Art. 329a OR; F. Vischer, Der Arbeitsvertrag, in: Schweiz. Privatrecht VII/1, Basel/Stuttgart 1977, S. 354; Weber, aaO, S. 135.
- ⁵ Vgl. Rehbinder, aaO, N. 2 zu Art. 329c OR. Es ist insofern ungenau auszuführen, dass der volle Ferienanspruch erst dann bestehe, wenn das Dienstjahr abgelaufen sei (so Bärlocher, aaO, S. 71, und Weber, aaO, S. 135 und 181) oder wenn der Arbeitnehmer ein vollständiges Dienstjahr tätig gewesen sei (so Rehbinder, aaO, N. 9 zu Art. 329a OR).
- ⁶ Anderer Meinung ist Vischer, aaO, S. 355, der in der Ferienentschädigung im Grunde eine Art Schadenersatzanspruch sieht.
- ⁷ Im gleichen Sinne: U. Ch. Nef, Temporäre Arbeit, Bern 1971, S. 79. Staehelin, aaO, N. 16 zu Art. 329d OR, führt zu Recht aus, dass sich die Höhe der Ferienentschädigung nach dem Ferienlohn bestimmt, den der Arbeitnehmer bei Bezug der Ferien in natura erhalten hätte.
- ⁸ Nach 52 Arbeitswochen soll der Arbeitnehmer Ferienmarken für 4½ Ferienwochen besitzen.
- ⁹ Bei einem jährlichen Ferienanspruch von vier Wochen und einer Arbeitswoche von fünf Tagen ist die Feriendauer pro rata temporis nach dem BIGA (vgl. ARV 1973 S. 8) so zu rechnen: Die Zahl der Arbeitsmonate ist mit 1,66 zu multiplizieren; der Multiplikator ist 2,08, wenn der Arbeitnehmer Anspruch auf fünf Ferienwochen jährlich hat. Aber diese (von J. Brühwiler, Handkommentar zum Einzelarbeitsvertrag, Bern 1978, S. 134; Rehbinder, aaO, N. 10 zu Art. 329a OR; Staehelin, aaO, N. 18 zu Art. 329a OR, und von Weber, aaO, S. 142 f., übernommene) Berechnungsmethode ist unrichtig und gesetzeswidrig. Ein Jahr besteht nämlich nicht aus elf Arbeitsmonaten und einem Ferienmonat; denn nicht alle Monate haben genau vier Wochen. Ein Zwölftel ist daher das Verhältnis zwischen Ferienwochen und Arbeitswochen, und nicht zwischen der Feriendauer und der Zahl der Monate eines Jahres. Wendet man den Multiplikator von 1,66 an, so hat der Arbeitnehmer erst nach zwölf Monaten Anspruch auf 20 Ferientage ($1,66 \times 12 = 19,92$); wir haben aber gesehen, dass der Anspruch auf vier Wochen Ferien bereits nach 48 Arbeitswochen erworben ist.
- Auf jeder Fall ist es zur Berechnung der Ferienentschädigung unnötig, zuerst die Dauer der geschuldeten Ferien zu berechnen, um dann den Lohn zu bestimmen, der darauf entfällt. Es ist viel einfacher, den vom Arbeitnehmer verdienten Lohn direkt mit 8,33% zu multiplizieren.
- ¹⁰ Nach Streiff, aaO, N. 10 zu Art. 329d OR, beträgt das Verhältnis des Ferienanspruchs zur Arbeitszeit eins zu zwölf, «d. h. ein Dreizehntel der Jahresarbeitszeit entfällt auf Ferien». Wenn es so wäre, würde die Ferienentschädigung tatsächlich 7,69% des Lohnes für die Arbeitszeit entsprechen. Auf die Ferien entfällt aber ein Zwölftel, und nicht ein Dreizehntel der jährlichen Arbeitszeit (und der Dreizehntel eines ganzen Jahres).
- ¹¹ Vgl. Streiff, aaO, N. 10 zu Art. 329d OR. Der Multiplikator von 8% wird auch von Rehbinder, aaO, N. 12 zu Art. 329d OR angegeben; nach Brühwiler, aaO, S. 140 f., handelt es sich um den allgemein gültigen Ansatz bei stark schwankendem Einkommen.
- ¹² Vgl. Streiff, aaO, N. 10 zu Art. 329d OR.
- ¹³ Vgl. Staehelin, aaO, N. 10 zu Art. 329d OR.
- ¹⁴ Die Gerichte verlangen in diesen Fällen, dass die Vertragsklausel unmissverständlich zum Ausdruck bringt, dass ein bestimmter Betrag oder ein bestimmter Prozentsatz des Lohnes Ferienlohn darstellt und dass dieser aus der Lohnabrechnung als solcher ersichtlich ist; zudem muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Möglichkeit bieten, freie Tage zu nehmen (vgl. dazu die Botschaft des Bundesrates vom 27. September 1982 zur Ferien-Initiative, in: BBI 1982 III S. 234). Vgl. auch: Rehbinder, aaO, N. 12 zu Art. 329d OR; Staehelin, aaO, N. 15 zu Art. 329d OR; Streiff, aaO, N. 7 zu Art. 329a und N. 9 zu Art. 329d OR.
- ¹⁵ Vgl. dazu: Brühwiler, aaO, S. 140; Rehbinder, aaO, N. 2–9 zu Art. 329c OR; Staehelin, aaO, N. 1 und 4–9 zu Art. 329d OR; Streiff, aaO, N. 2 und 3 zu Art. 329d OR; Weber, aaO, S. 167 ff.