

Vorlage Jahresplanung Ferien & Überstunden



Bitte an die internen Reglemente des Unternehmens anpassen.

Wichtige Richtlinien zur Ferienplanung

Ferienanspruch: Der jährliche Ferienanspruch von [bitte Anzahl Tage gemäss Einzelarbeitsvertrag / Personalreglement / Gesetz ergänzen] Tagen ist grundsätzlich innerhalb des Kalenderjahres zu beziehen. Eine Übertragung ins Folgejahr ist nur aus aussergewöhnlichen betrieblichen oder persönlichen Gründen zulässig.

Gesetzliche Bestimmungen: Gemäss Art. 329a Abs. 1 OR beträgt der Mindestanspruch 4 Wochen. Bis zum vollendeten 20. Altersjahr sind dem Arbeitnehmer 5 Ferienwochen zu gewähren.

Restferien aus dem Vorjahr: Nicht bezogene Ferientage aus dem Vorjahr sind bis spätestens [Datum gemäss Personalreglement / interner Richtlinie ergänzen] zu beziehen. Grundsätzlich kann der Arbeitgeber den Zeitpunkt des Ferienbezugs festlegen. Die Wünsche der Mitarbeitenden sind dabei zu berücksichtigen, soweit diese mit den betrieblichen Interessen vereinbar sind (Art. 329c Abs. 2 OR).

Zusammenhängende Ferien: Mindestens zwei Ferienwochen sind zusammenhängend zu beziehen (Art. 329c Abs. 1 OR).

Verantwortung: Die Ferienplanung gilt für alle Mitarbeitenden. Die operative Verantwortung für die Planung und Einhaltung liegt bei den vorgesetzten Personen; die Gesamtverantwortung verbleibt beim Arbeitgeber. Eine sorgfältige und frühzeitige Ferienplanung trägt zu einem positiven Geschäftsergebnis bei.

Ferien bei Krankheit oder Unfall

Ferien gelten als bezogen, sofern keine Ferienunfähigkeit nachgewiesen wird (z. B. durch ein Arztzeugnis, welches sich zur Frage der Ferienunfähigkeit äussert). Wichtig ist, dass Arbeitsunfähigkeit nicht automatisch Ferienunfähigkeit bedeutet. Eine Ferienunfähigkeit ist dem Arbeitgeber bzw. der vorgesetzten Person möglichst umgehend [Zeitpunkt anpassen gemäss Personalreglement / interne Richtlinie] zu melden.

Überstunden

Beim Thema Überstunden sind insbesondere Art. 321c OR, das Personalreglement und der jeweilige Einzelarbeitsvertrag zu berücksichtigen. Geleistete Überstunden, die nicht explizit angeordnet wurden, sind häufig vom Arbeitgeber zu genehmigen, sofern sie objektiv notwendig waren.

Von den Überstunden abzugrenzen ist die sog. Überzeit, welche sich nach dem Arbeitsgesetz (ArG) richtet.