

Vertrauensferien

Ferien so viel, wie du willst

Durch das Anbieten von sehr flexiblen Arbeitszeiten oder einer 4-Tage-Woche sowie das Arbeiten an einem flexiblen Arbeitsort bis hin zur Remote-Arbeit von überall in der Welt in Verbindung mit Ferien wird dem teilweise vorhandenen Mitarbeiterbedürfnis nach Freiheit und Autonomie Rechnung getragen. Mit Vertrauensferien werden Mitarbeitenden weitreichende Möglichkeiten eingeräumt, wofür die Arbeitgeberin aber gewisse Rahmenbedingungen festlegen sollte.

Von Dr. Stefan Rieder

Eine gesetzliche Definition von Vertrauensferien gibt es nicht. Beim Gewähren von Vertrauensferien kann jeder Mitarbeitende für sich selber entscheiden, wie viele bezahlte Ferientage in einem Jahr bezogen werden. Im Vordergrund stehen die Haltung und das Vertrauen der Arbeitgeberin, dass die ordentliche Erledigung der Arbeit sichergestellt ist. Mitarbeitende erhalten damit eine grosse Eigen- und Teamverantwortung, weil sie die Anzahl an Ferientagen selbst planen müssen und die Ferienstellvertretung im Team gewährleistet sein muss. Ein eigenständiges und spontanes Ferienbeziehen ist also nicht ohne Weiteres möglich, weil die Ferienabwesenheiten und damit auch die Dauer der Ferien im Team koordiniert werden müssen. Die bei der Arbeitgeberin etablierten Regelungen zur Festlegung des Zeitpunkts des Ferienbezugs können ohne Weiteres aufrechterhalten werden. Damit wird es auch eine natürliche Kontrolle geben, dass Mitarbeitende nicht permanent Ferien machen und kaum mehr arbeiten. Neben dem Risiko, dass nach vernünftigen Massstäben zu viele Ferien bezogen werden, besteht aber auch das Risiko, dass aufgrund von zu viel Arbeit und einer nicht funktionierenden Abstimmung im Team zu wenige Ferien bezogen werden. Oder aber einzelne Mitarbeitende, die lieber arbeiten, als Ferien zu nehmen, ermöglichen anderen Mitarbeitenden durch die Übernahme von Stellvertretungen einen langen Ferienbezug und machen dadurch selbst keine Ferien. Allenfalls leisten sie sogar Überstunden, was zu einer gesundheitlichen Belastung für diese Mitarbeitenden und zu hohen Überstundensalden führen kann, die irgendwann auch kompensiert oder ausbezahlt werden müssen.



Mit Vertrauensferien werden Mitarbeitenden weitreichende Möglichkeiten eingeräumt, wofür die Arbeitgeberin aber gewisse Rahmenbedingungen festlegen sollte.

Dokumentation des Ferienbezugs

Bei einem konsequenten Umsetzen von Vertrauensferien müsste man eigentlich auf die Dokumentation der Ferien verzichten, weil ja eben Vertrauen besteht und eine Kontrolle durch Dokumentation im Widerspruch dazu steht. Eine Dokumentation der bezogenen Ferien ist aber dennoch erforderlich. Zuerst einmal muss im Normalfall die geleistete Arbeitszeit dokumentiert werden, und an den nicht gearbeiteten Arbeitstagen wird zur Vermeidung von Minusstunden ein Abwesenheitsgrund gebucht. Das richtige Verbuchen der Abwesenheiten ist auch wichtig, um die Lohnfortzahlung (und Versicherungsabwicklung) bei Abwesenheiten wie Krankheit, Unfall, Betreuungsurlaub, ausserordentliche Freizeit etc. rechtlich korrekt abwickeln zu können. Neben dieser praktischen Erforderlich-

keit ist eine Dokumentation der bezogenen Ferien aber auch rechtlich wichtig, damit ersichtlich ist, wann der jährliche gesetzliche Ferienanspruch von mindestens vier Wochen bzw. fünf Wochen bis zum vollendeten 20. Altersjahr bezogen worden ist. Ohne eine solche Dokumentation könnte die Arbeitgeberin am Ende des Arbeitsverhältnisses Forderungen von Mitarbeitenden ausgesetzt sein und muss die nicht bezogenen Ferientage des gesetzlichen Ferienanspruchs auszahlen.

Gesetzlicher Ferienanspruch bleibt

Vertrauensferien sollten im Unternehmen schriftlich geregelt werden. Zuerst einmal sollte der gesetzliche Ferienanspruch von den allenfalls zusätzlichen Ferientagen als Vertrauensferien unterschieden werden (allenfalls auch, was die Dokumentation

im Zeiterfassungssystem betrifft), und es sollte klar festgehalten werden, dass die gesetzlichen Ferientage im Grundsatz im laufenden Kalenderjahr zu beziehen sind. Weiter sollte geregelt werden, dass vor einem Bezug von Vertrauensferien immer zuerst die gesetzlichen Ferientage (inklusive allfälliger Ferienguthaben aus den Vorjahren) bezogen werden müssen und dann eine Kompensation von Überstunden und Überzeit, sodass erst danach weitere Ferientage im Rahmen der Vertrauensferien bezogen werden dürfen. Das Gewähren von Vertrauensferien kann natürlich auch ein guter Grund sein, um die Arbeitsverträge schriftlich anzupassen und sämtliche Überstunden, und im gesetzlich zulässigen Umfang auch die Überzeiten, in den Lohn einzuschliessen und eine Kompensationsmöglichkeit auszuschliessen.

Vertrauen ja, aber in Grenzen

Die schriftlichen Regelungen der Vertrauensferien sollten aber auch gewisse Grenzen setzen und damit einen vertrauensvollen Umgang mit den Vertrauensferien sicherstellen. Insbesondere folgende Regeln sind empfehlenswert:

- Regelung, dass nach einer Kündigung unbeschränkte Ferien ausgeschlossen sind, um eine ordentliche Übergabe der Pendenzen sicherzustellen und um eine eigenständige Freistellung auszu-schliessen
- Regelung, dass bei teilweiser oder vollständiger Arbeitsunfähigkeit infolge

Krankheit oder Unfall keine Vertrauensferien bezogen werden dürfen, weil dadurch die beschränkte Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgeberin umgangen oder das Erhalten von Versicherungsleistungen verunmöglicht werden würde

- Regelung, dass die Vertrauensferien nicht unmittelbar nach Abwesenheiten wie Dienstplichten oder nach dem Mutterschaftsurlaub genommen werden dürfen (oder allenfalls Einschränkung der Anzahl Tage)
- Allenfalls Regelung der maximalen Anzahl Tage, die am Stück bezogen werden können, sowie Mindestabstände zwischen zwei Ferienblöcken, damit nicht eigenständig Sabbaticals bezogen werden können
- Befristung der Regelung der Vertrauensferien in einer Testphase sowie eine Teilkündigungsmöglichkeit, damit die Arbeitgeberin die Möglichkeit der Vertrauensferien mit Weitergeltung des Arbeitsvertrags kündigen kann
- Regelung des Einflusses von Vertrauensferien auf eine allfällige variable Vergütungskomponente

Vorsicht bei Remote-Arbeit im Ausland

Vertrauensferien können insbesondere auch spannend sein, wenn bei «Workation» Ferien und Arbeiten kombiniert werden. Dadurch können Mitarbeitende viel länger weggehen und je nach anfal-

lender Arbeit an einzelnen Tagen mehr arbeiten oder mehr Ferien machen, wobei solche «Ferien» unter dem Aspekt des Erholungszwecks eigentlich keine richtigen Ferien darstellen und die gesetzlichen Ferientage nicht auf diese Art und Weise bezogen werden sollten. Bei Remote-Arbeit im Ausland in Kombination mit Ferien kann es aber eine Vielzahl an Stolpersteinen geben. Zuerst einmal muss sichergestellt sein, dass die Feriendestination im Rahmen der Einreisebestimmungen auch ein Arbeiten vor Ort zulässt. Es kann durchaus sein, dass ohne Arbeitsvisa gar nicht oder nur eine bestimmte Anzahl Tage lokal gearbeitet werden darf. Weiter dürfen steuer- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte nicht ausser Acht gelassen werden, weil es zu einem Wechsel in der bisherigen Unterstellung kommen könnte, wenn zu lange im Ausland gearbeitet wird. Weiter stellen sich datenschutzrechtliche Fragen, weil der Datenschutz auch im Ausland gewährleistet und bestehende Geheimhaltungsinteressen, die von der Art der Arbeit abhängig sein können, sichergestellt sein müssen.



Dr. Stefan Rieder ist als Fachanwalt SAV Arbeitsrecht im privaten Arbeitsrecht, öffentlichen Personalrecht und Sozialversicherungsrecht sowohl beratend als auch prozessierend tätig.

Careerplus, Ihr Partner für die Rekrutierung von Fachpersonal

Das Stelleninserat ist nach wie vor die Nummer eins, um passende Bewerber zu finden. Doch die Digitalisierung und der Wandel des Arbeitsmarkts verändern die Rekrutierung. Die Zeiten, in denen ein simples Inserat genügte, sind vorbei. Als Rekrutierungsspezialisten sind wir stets am Puls der Zeit und unterstützen Sie gerne bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitenden mit unserem Wissen und Netzwerk.



Careerplus ist die führende Schweizer Personalberatung für die Rekrutierung von qualifizierten Fachleuten für die Berufsgruppen **Finanzen, HR, Interim, Sales, Industrie, IT und Gesundheit.**
careerplus.ch

 **careerplus**
Passt perfekt.