



Finanzdirektion  
Personalamt

Münstergasse 45  
3011 Bern  
+41 31 633 43 36  
info.pa@be.ch  
www.be.ch/personal

Merkblatt

# Ferienbezug während einer krankheits- oder unfallbedingten Abwesenheit

vom 14. September 2020 Stand vom 1. Januar 2024

## A. Rechtliche Grundlagen

Artikel 94 Personalgesetz (PG; BSG 153.01)

Artikel 143 – 149, Art. 149a Abs. 2 und 3 Personalverordnung (PV; BSG 153.011.1)

## B. Allgemeines

Ferienfähigkeit liegt dann vor, wenn Sinn und Zweck der Ferien – die **Erholung** – gewährleistet sind. Eine bestehende Arbeitsunfähigkeit bedeutet somit nicht automatisch Ferienunfähigkeit. Ist die betroffene Mitarbeiterin bzw. der betroffene Mitarbeiter ferienfähig, können Ferien selbst während einer krankheits- bzw. unfallbedingten Arbeitsabwesenheit bezogen und angerechnet werden. Dies ist auch dann der Fall, wenn nicht die ursprünglich geplanten Ferienaktivitäten wie bspw. Wander-, Erlebnis- oder Surfurlaub angetreten werden können. Die Beurteilung der Ferienfähigkeit obliegt dem behandelnden Arzt bzw. der behandelnden Ärztin. Diese Fachperson äussert sich im Arzzeugnis eindeutig zur Ferienfähigkeit der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters in Bezug auf die geplanten Ferien.

Zuständig für die Bewilligung der Ferien ist der Arbeitgeber (siehe nachfolgend auch C., Ziffer 2). Beabsichtigte Ferien der betroffenen Mitarbeiterin bzw. des betroffenen Mitarbeiters werden bei einer unfallbedingten Abwesenheit durch das HR der zuständigen Unfallversicherung rechtzeitig vor Antritt gemeldet. Der Grund: Aus medizinischer Sicht sollen die geplanten Ferien oder Ferienaktivitäten nicht zu einer Verschlechterung des Gesundheitszustands führen oder die Genesung bzw. die Wiedereingliederung in die Arbeitswelt gefährden. Werden Ferien entgegen der medizinischen Einschätzung der Versicherung angetreten, so kann sich dies negativ auf deren Leistungspflicht auswirken (so kann etwa die Taggeldleistung teilweise oder ganz eingestellt werden).

## C. Vorgehen

Für den Bezug von Ferien während einer krankheits- oder unfallbedingten Arbeitsabwesenheit der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters ist folgendes Vorgehen einzuhalten:

1. **Spätestens drei Arbeitswochen** vor Antritt der Ferien reicht die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter ein schriftliches Gesuch (Mail oder Brief) bei der direkten Führungsperson ein. Dem Gesuch ist das

Arztzeugnis des behandelnden Arztes bzw. der behandelnden Ärztin beizulegen, das sich eindeutig zu der Ferienfähigkeit des Mitarbeitenden in Bezug auf die geplanten Ferien äussert.

2. Soweit die Voraussetzungen für einen Ferienbezug vorliegen, bewilligen die Amtsvorsteherin oder der Amtsvorsteher oder die gemäss den jeweiligen Organisationsverordnungen bezeichnete zuständige Stelle die Feriendaten (Art. 143 PV).
3. Nach erteilter Bewilligung übergibt die direkte Führungsperson die Unterlagen dem zuständigen Personaldienst der Organisationseinheit. Der Personaldienst der Organisationseinheit veranlasst die Eintragung der Ferientage in der entsprechenden Arbeitszeiterfassung.
4. Speziell bei Unfall: Das Ferienfähigkeitszeugnis wird in UKA hochgeladen und an den Versicherer versandt. Im Feld Bemerkungen des Tickets in UKA erfasst das HR die Zeitspanne der gewünschten Ferien.

#### D. Häufig gestellte Fragen

##### 1. Worüber muss das Arztzeugnis in Bezug auf die Ferienfähigkeit Auskunft geben?

Der behandelnde Arzt bzw. die behandelnde Ärztin hat sich im Arztzeugnis **ausdrücklich zur Ferienfähigkeit** der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters in Bezug auf die geplanten Ferien zu äussern.

##### 2. Wie berechnen sich die Ferientage beim Vorliegen einer Teilarbeitsunfähigkeit?

Bei einem Bezug von Ferien während einer Teilarbeitsunfähigkeit sind diese gemäss Art. 146 Abs. 5 PV voll anzurechnen: *«Der Ferienanspruch eines (teilweise arbeitsunfähigen) Arbeitnehmers, der Ferien bezieht, verlängert sich nicht auf das Doppelte. Entweder steht die Krankheit der Erholung entgegen, dann hat der Arbeitnehmer am Arbeitsort zu verweilen und die hälftige Leistung zu erbringen, oder die Erholung wird durch die Erkrankung nicht verhindert, dann zählen die Ferien voll»* (Auszug aus: Jahrbuch des Schweiz. Arbeitsrechts 1997, p. 146).

##### 3. Macht es einen Unterschied, ob die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter während einer krankheits- oder unfallbedingten Arbeitsabwesenheit die Ferien in der Schweiz verbringt oder ins Ausland reist

Es ist grundsätzlich unbeachtlich, ob die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die bewilligten Ferien in der Schweiz oder im Ausland verbringt, soweit eine **ärztlich ausgewiesene Ferienfähigkeit in Bezug auf die geplante Reise** vorliegt.

##### 4. Ich bin weder arbeits- noch ferienfähig. Meine Ärztin/mein Arzt rät mir aber dringend zu einem «Genesungsurlaub»?

Besteht keine Arbeits- bzw. Ferienfähigkeit, ist eine Verbesserung des Gesundheitszustandes der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters aber durch einen anderweitigen Aufenthalt (etwa im Ausland) jedoch mit grosser Wahrscheinlichkeit zu erreichen, ist **in Ausnahmefällen** – und nur in Absprache mit dem zuständigen Personaldienst der Organisationseinheit, dem behandelnden Arzt bzw. der behandelnden Ärztin und im Falle eines Unfalls zusätzlich mit dem Unfallversicherer – die Möglichkeit eines «Genesungsurlaubs» während laufender Arbeits- und Ferienunfähigkeit anhand des Einzelfalls zu beurteilen.

In diesen Fällen handelt es sich **nicht** um einen Bezug von Ferien im Rahmen des Ferienanspruches gemäss Art. 144 PV, da die Erholung, als Sinn und Zweck der Ferien, nicht erreicht werden kann. In der entsprechenden Arbeitszeiterfassung (Time) wird diese Zeit (weiterhin) als Krankheit/Unfall erfasst.

**5. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter wird vor oder während der bewilligten Ferien krank oder erleidet einen Unfall. Was passiert mit den bereits bewilligten Ferien?**

Können die Ferien infolge Krankheit oder Unfalls auf den festgesetzten Zeitpunkt hin nicht angetreten werden, besteht ein Anspruch auf Ferienverschiebung. Es ist dem zuständigen Personaldienst der Organisationseinheit ein entsprechendes Arzzeugnis einzureichen (Art. 147 PV).

Bei Krankheit oder Unfall während der Ferien können diese im Einvernehmen mit der Amtsvorsteherin oder dem Amtsvorsteher nachbezogen werden, sofern eine Ferienunfähigkeit vorliegt. Es ist dem zuständigen Personaldienst der Organisationseinheit ein entsprechendes, i.d.R. zum Zeitpunkt der Erkrankung resp. des Unfalls ausgestelltes Arzzeugnis vorzulegen, das sich zur Ferienunfähigkeit äussert (Art. 148 PV).

**6. Was passiert mit den Ferientagen, die während einer andauernden Arbeits- und Ferienunfähigkeit nicht bezogen werden können?**

In jedem Kalenderjahr sind mindestens 20 freie Tage zu beziehen, davon mindestens 10 Tage zu Lasten des Ferienguthabens in dem entsprechenden Kalenderjahr (Art. 149 Abs. 2 und 3 PV). Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die während des Jahres (beispielsweise aufgrund von Krankheit oder Unfall) teilweise abwesend sind, gilt folgender Grundsatz: Der Mindestbezug an freien Tagen ist im Verhältnis des effektiven Ferienguthabens zum jährlichen individuellen Ferienanspruch (gemäss Art. 144 PV) festzusetzen.

Zu wenig bezogene freie Tage zu Lasten des Ferienguthabens gemäss Art. 149 Abs. 2 und 3 PV verfallen am Ende des betreffenden Kalenderjahres entschädigungslos (Art. 149a Abs. 2 und 3 PV).

Personalamt  
Abteilung Personalentwicklung, Gesundheit und Soziales (PGS)