

Unbezahlter Urlaub und Ferienkauf – Arbeitsfrei mit Konzept

Per 1. Januar 2026 erhält Liechtenstein erstmals eine gesetzlich geregelte bezahlte Elternzeit und geht dabei einen weiteren Schritt in Richtung Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Präsenter denn je ist somit auch die Frage, wie es mit Absenzen über einen längeren Zeitraum hinaus aussieht, die nicht vom Gesetzgeber vorgegeben werden, unabhängig davon, für welchen Zweck sie genutzt werden.

Arbeitsfreie Zeit nach Vereinbarung

Immer grösserer Beliebtheit, etwa zur Prüfungsvorbereitung, für eine Weltreise oder persönliche Auszeit, erfreut sich der unbezahlte Urlaub. Die gesetzlichen Bestimmungen zum Arbeitsvertrag befassen sich nicht mit diesem Modell, zumal der Gesetzgeber für bezahlte Ferien und die arbeitsfreie Zeit nur Mindestansprüche vorsieht. Von Gesetzes wegen besteht somit kein Anspruch auf Gewährung von unbezahltem Urlaub.

Der unbezahlte Urlaub muss daher arbeitsvertraglich vereinbart werden, um einen (klagbaren) Anspruch des Arbeitnehmenden zu schaffen. Meist werden Vorschriften dazu in einem Reglement getroffen, welches sodann in die einzelnen Arbeitsverträge integriert werden kann. Nebst Parteivereinbarung kann sich der Anspruch auch aus der betrieblichen Übung ergeben, wenn im Betrieb regelmässig und vorbehaltlos für mehrere Arbeitnehmende über einen längeren Zeitraum unbezahlter Urlaub gewährt wird. Abgesehen davon sind anlassfallbezogene Vereinbarungen selbst dann möglich, wenn sie nicht arbeitsvertragsrechtlich vorgesehen sind und auch sonst kein Anspruch darauf besteht.

Beim unbezahlten Urlaub entfällt nicht nur die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebenden, auch müssen sowohl aus Sicht des Arbeitgebenden als auch des Arbeitnehmenden versicherungsrechtliche Konsequenzen berücksichtigt werden. Welche Versicherungen haben weiterhin Bestand, wer bezahlt Prämien, welche Leistungspflichten entfallen oder ruhen, was geschieht bei Krankheit oder

Unfall während der Absenz? Es können zudem weitere Fragen auftreten, wie: Besteht Anspruch auf Rückkehr an denselben Arbeitsplatz und dieselbe Tätigkeit, was passiert mit den gesetzlichen oder vertraglichen Ferien, welche Auswirkungen hat die Absenz auf einen 13. Lohn oder Gratifikationen?

Ein weiteres in der Praxis anzutreffendes Modell der Gewährung von Absenzen stellen die sogenannten «Ferientage Plus» (Ferienkauf) dar. Das Modell kann z.B. vorsehen, dass regelmässig bis zu zwanzig Ferientage pro Jahr zusätzlich erworben werden können. Pro zusätzlichem Ferientag wird in der Regel 1/260 des Jahreslohns in Abzug gebracht. Gleich wie beim unbezahlten Urlaub bestehen für den Ferienkauf keine einschlägigen Gesetzesbestimmungen und folglich kein Anspruch, wenn dies nicht von der Arbeitgebendenseite her angeboten wird oder sich aus betrieblicher Übung ergibt. Versicherungstechnisch bleibt der Ferienkauf folgenlos, senkt aber den Bruttolohn aufgrund des freiwilligen Lohnverzichts. Aufgrund der meist begrenzten Dauer hat der Ferienkauf auch keine so weitreichenden Folgen auf die weitere Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses wie der unbezahlte Urlaub.

Gesamthaft ist wie bei der Ferienplanung zu berücksichtigen, dass auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen ist, auch wenn ein von der Arbeitgebendenseite zugesicherter Anspruch besteht. Zur Vermeidung von Missverständnissen und Auseinandersetzungen ist es in jedem Fall ratsam, über das Gesetz hinaus gehende Rege-

lungen und Vereinbarungen zwischen Arbeitgebendem und Arbeitnehmendem zu verschriftlichen.

Fazit

Neben gesetzlichen Regelungen können betriebliche Lösungen oder individuelle Vereinbarungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Regelung anderer persönlicher Anliegen getroffen werden. Dank der Vertragsfreiheit gibt es kaum Einschränkungen für bedarfsgerechte Lösungen. In allen Fällen ist eine detaillierte Umschreibung der vereinbarten Lösung samt genauer Abklärung der versicherungsrechtlichen Konsequenzen vor allem bei längeren Absenzen wichtig.

Dies stellt keine Rechtsberatung dar und ersetzt nicht die Einholung rechtlichen Rats im konkreten Anlassfall.



**MLaw Rebecca Gassner,
Rechtsanwaltsanwärterin**

BÜCHEL
Rechtsanwälte

BÜCHEL Rechtsanwälte
Am Schrägen Weg 2
Postfach 141, LI-9490 Vaduz
Tel.: +423 399 48 50
r.gassner@buechel-law.li
www.buechel-law.li