



Sie erhalten keine Einladungen zu Kelio-Webinaren?

- Unsere Mitteilungen werden von newsletter@news.kelio.ch und customercare@gotowebinar.com gesendet. Sie könnten von Ihren **Firewalls** oder in Ihrem **Spam-Ordner** blockiert werden.
- Vielleicht haben Sie einmal auf "**Abmelden**" geklickt? In diesem Fall erhalten Sie unsere Mitteilungen nicht mehr.
- Ihre E-Mail-Adresse oder die eines Ihrer Kollegen wird möglicherweise nicht in **unseren Datenbanken gespeichert**.

Wenn Sie Fragen haben oder Ihre Informationen aktualisieren, zögern Sie bitte nicht, uns zu kontaktieren unter: kontakt@kelio.ch

Webinar

Urlaub: 5 HR-Fehler, die Sie im Jahr 2026 vermeiden sollten

Dienstag 18 November 2025 | 10:00-10:45

Porträt der Referenten

**Loïc
Bühler**

Kelio HR Spezialist seit 12 Jahren
BE / SO / LU / JU / NE



**Paolo
Da Rold**

Kelio HR Spezialist seit 3 Jahren
Sales BS / BL / AG / GR / ZG
UR / SZ / GL



**Stellen Sie Ihre Fragen im Chat,
wir beantworten sie während
oder am Ende des Webinars!**

Präsentation

Um die Präsentation dieses Webinars zu erhalten, **füllen Sie bitte das Formular** aus, das sich am Ende dieses Live-Videos automatisch in Ihrem Browser öffnet.





Zusammenfassung

1.

Urlaubsmanagement:
Kennzahlen

2.

Die 5 häufigsten
Fehler

3.

Die Auswirkungen

4.

Die Lösungen

5.

Fallstudie

Urlaubsmanagement

Oft eine grosse Quelle
für Reibung und interne
E-Mails!



Urlaubsmanagement

Kennzahlen

Ein paar Zahlen

5,2
Wochen

Durchschnittlicher
Urlaub für einen
Schweizer
Vollzeitbeschäftigten

38,7%

Erwerbstätige, die
in **Teilzeit** arbeiten



Bis
8 Kantonale
Feiertage

Jeder Kanton kann
**verschiedene
Feiertage** an
Sonntage
angleichen

4 Gesetzliche Verpflichtungen werden oft schlecht angewendet

Urlaub =
**unveräußerliches
Recht**

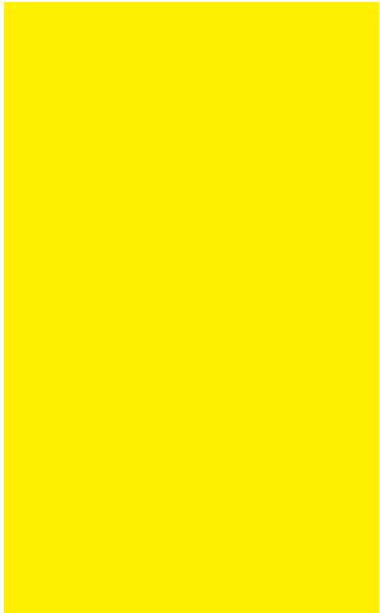
**Mindestanspruch
auf Urlaub**
4 Wochen / Jahr
5 Wochen:
< 20 Jahre

**2
aufeinanderfolgen
de Wochen/ Jahr**

Der Anspruch auf
Urlaub **verjährt
nach 5 Jahren**



Die 5 häufigsten Fehler



Fehler 1

Berechnung des Urlaubsanspruchs



Schlüsselvariablen für eine faire und gerechte Berechnung

Arbeitspensum (und mögliche Änderungen)

Check-in- und Check-out-Daten im Unternehmen

Längere Abwesenheiten
(Krankheit, Unfall & unbezahlt)

Dienstalter

Anzahl gearbeiteter Tage pro Woche

Die Schwierigkeiten

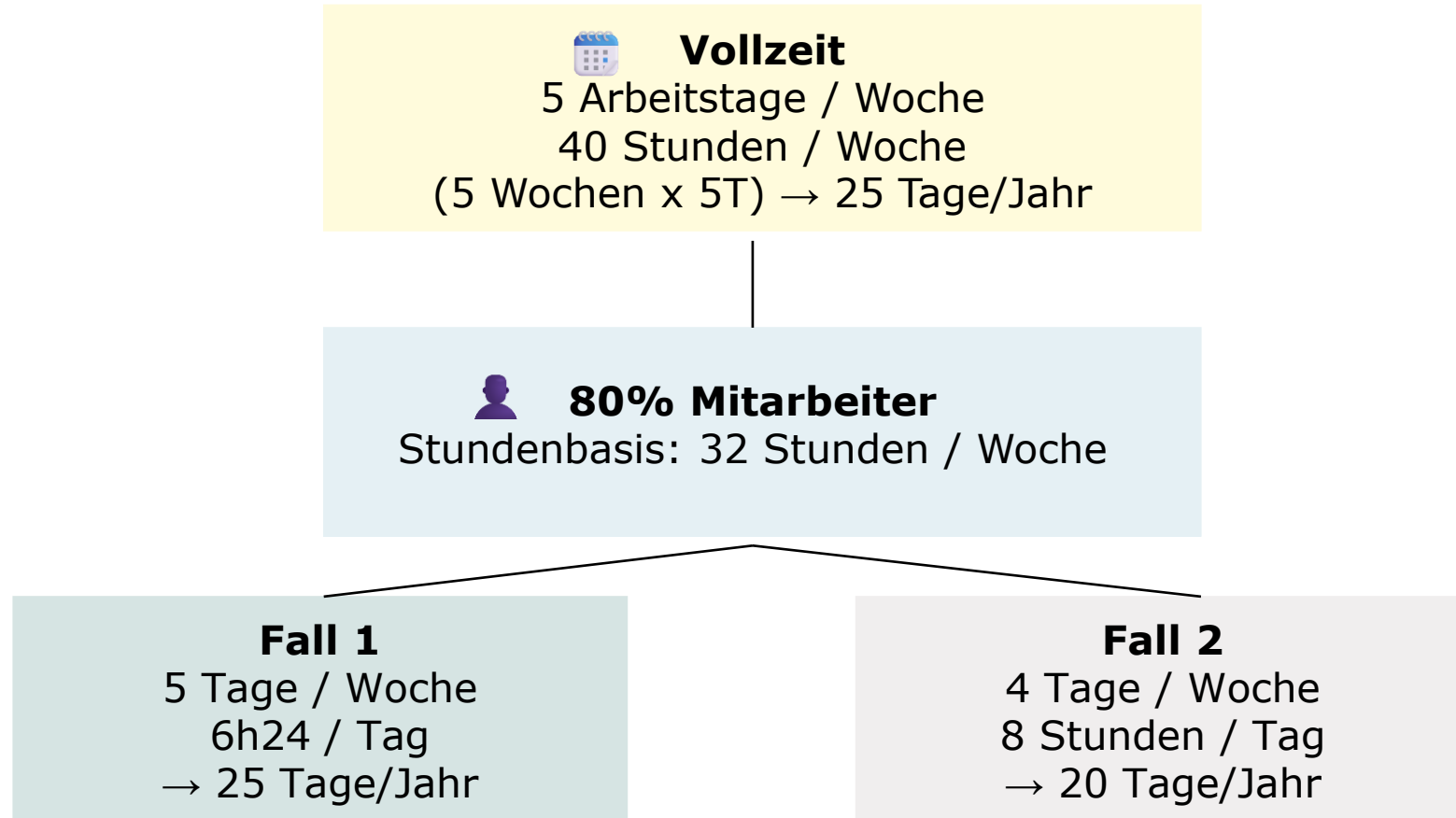


Teilzeitarbeit:

- Ein 80%-Vertrag bedeutet nicht zwangsläufig einen Anspruch auf 80% der Anzahl der Urlaubstage
- Wichtig bleibt die Kohärenz zwischen den geleisteten Arbeitstagen und dem Gesetz

Beispiel für einen Teilzeitbeschäftigten

Das Unternehmen gibt 5 Wochen Urlaub pro Jahr an alle Mitarbeiter



Eine 80%-Beschäftigung bedeutet **nicht** 80% der Akquisition!

Die Schwierigkeiten

Veränderungen der Erwerbsquoten im Laufe des Jahres:

- Es ist wichtig, Fairness und Compliance zu respektieren
- Die Berechnung des Rechts muss daher fair sein und ordnungsgemäss erläutert werden

Die Auswirkungen anderer Abwesenheiten auf die Berechnung des Anspruchs:

- Einige Abwesenheiten schränken das Recht auf Urlaub ein
- Auch hier muss dies gegebenenfalls dokumentiert und korrekt berechnet werden

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Recht auf Urlaub ein sensibles Thema sein kann (ebenso wie das Gehalt), daher ist es wichtig, es nicht zu vernachlässigen.

Fehler 2

Fehlende Echtzeit-Transparenz



Fehlende Echtzeit-Transparenz

- Urlaubssaldo erscheint **1x pro Monat** auf der Lohnabrechnung / Saldenverwaltung in einer Excel-Tabelle
- Problem der **Reaktionsfähigkeit**
- **Der Arbeitnehmer kennt seinen Kontostand** am Tag seiner Anfrage nicht
→ Er wirbt um seinen Vorgesetzten, der wiederum die Personalabteilung anwirbt
- Die **Personalabteilung wird gebeten**, Informationen bereitzustellen, die leicht zugänglich sein sollten
- Risiko der **Unzufriedenheit** der Mitarbeiter
- **Arbeitsbelastung** für HR

Fehler 3

Unbezahlter Urlaub

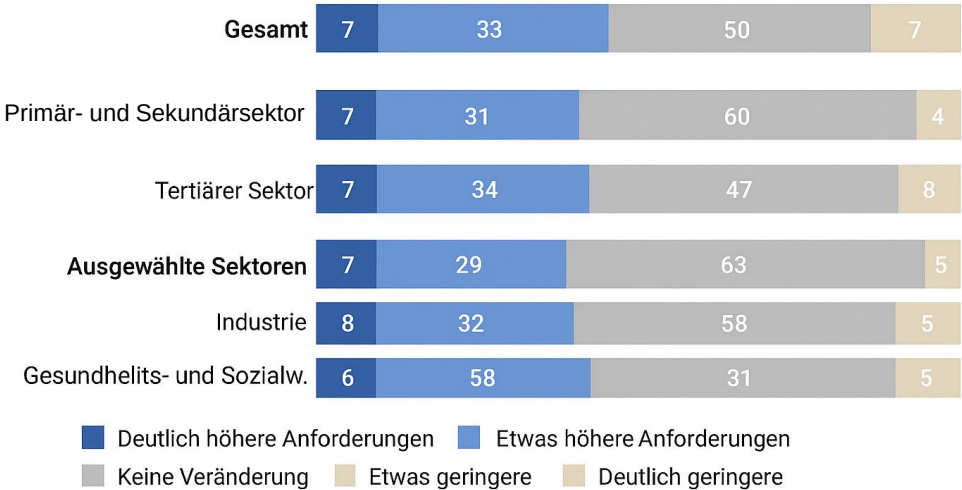


Unbezahlter Urlaub: der Trend

Studie mit 509 Unternehmen zeigt Anzeichen eines **Anstiegs von +40%**
(Studie von SOTOMO 2025).

Entwicklung der Anforderungen bezüglich Langzeitabwesenheiten (z. B. unbezahlter Urlaub)

Wie haben sich die Flexibilitätsbedürfnisse Ihrer Mitarbeitenden [konkret in Bezug auf Langzeitabwesenheiten (z. B. unbezahlter Urlaub)] in den letzten Jahren entwickelt?



Unbezahlter Urlaub: Best Practices für die Personalabteilung

Information über die Auswirkungen auf die Sozialversicherung

- Unbezahlter Urlaub von mehr als einem Monat kann sich auf die Sozialversicherung auswirken (Arbeitslosigkeit, Rente), der Arbeitnehmer muss die Lücken über eine private Versicherung füllen.

Kürzung des Urlaubsanspruchs

- Der Urlaubsanspruch kürzt sich in der Regel proportional zur Dauer des unbezahlten Urlaubs (in der Regel 1/12 pro Monat).

Aufrechterhaltung des Arbeitsvertrags

- Während des Urlaubs wird der Arbeitsvertrag aufrechterhalten, aber beide Parteien sind von ihren Verpflichtungen befreit (der Arbeitnehmer zur Arbeit und der Arbeitgeber zur Zahlung eines Gehalts).

Fehler 4

Schlechtes Kontostandsmanagement (N-1, N-2, N-3)



Schlechtes Kontostandsmanagement (N-1, N-2, N-3)

- **Guthaben** des Vorjahres in der Leistungsbilanz
 - Keine Sichtbarkeit mehr
- **Möglicher Verlust von Guthaben** (Ferien) aufgrund eines Verfallsdatums
 - Erinnerung : 5 Jahre
- Antrag eines Arbeitnehmers auf eine grosse Anzahl von Tagen nach **früheren Salden** (N-3, N-2 und/oder Antrag auf Zahlung seiner Tage)
 - Dies kann zu einem Spannungspunkt zwischen Mitarbeiter und HR führen

Fehler 5

Nichtabzug des Urlaubsanspruchs
bei längerer Abwesenheit

Vergessen des Abzugs des Urlaubsanspruchs bei längerer Abwesenheit

Behinderung der Arbeiter

aus eigener Schuld
(unbezahlter Urlaub,
Sabbatical)

ohne Verschulden des Arbeitnehmers,
sondern aus Gründen, die in der Person
des Arbeitnehmers liegen (Krankheit,
Unfall, Erfüllung einer gesetzlichen
Verpflichtung, Ausübung eines öffentlichen
Amtes oder Inanspruchnahme des
Jugendurlaubs)

Ermässigung erlaubt

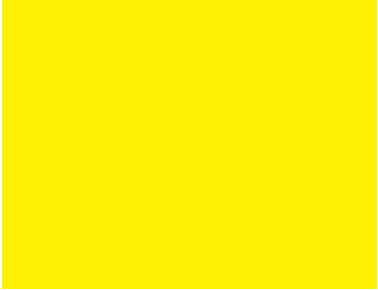
wenn der Arbeitnehmer insgesamt
mehr als einen Monat daran
gehindert ist, zu arbeiten; die
Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber
kann die Dauer ihrer Ferien für jeden
vollen Abwesenheitsmonat um ein
Zwölftel verkürzen (Art. 329b Abs. 1
OR).

wenn die Abwesenheit zwei oder mehr
volle Monate dauert (Art. 329b Abs. 2
OR); Für den ersten Monat der
Abwesenheit ist keine Kürzung
zulässig.

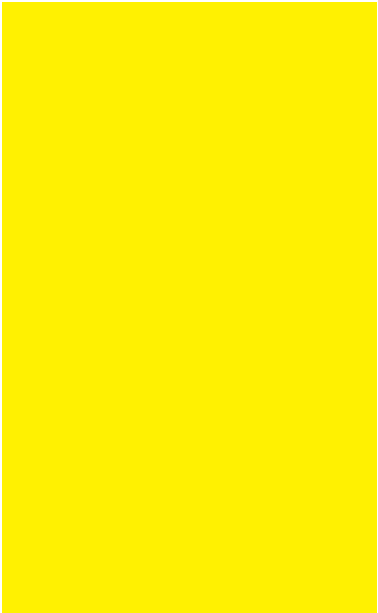
Beispiel:
3,5 Monate
Arbeitsunfähigkeit

Reduktion um 3/12

$3/12 - 1/12$
= Reduktion von 2/12



Auswirkungen von Fehlern



Direkte finanzielle Auswirkungen



Fehler bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung

- Falsches Urlaubsgeld, mehrfache Regularisierungen oder sogar rückwirkende Mahnungen

Schätzung: Ein Fehler bei der Lohnabrechnung kostet zwischen CHF 100 und CHF 300

(Zeit für Korrekturen und buchhalterische Anpassungen)

- Sozialversicherungsbeiträge, Korrekturen von Gehaltsbescheinigungen, Kosten im Zusammenhang mit Prüfungskontrollen und Nichteinhaltung gesetzlicher Vorschriften

Menschliche und organisatorische Auswirkungen



Schlechte Planung

Ein **Dominoeffekt auf die gesamte Organisation**

Spannungen Betrieblich

Gefühl des **Verlusts von Fairness** innerhalb von Teams
Zeitverschwendung für Führungskräfte und HR

Überladen administrativ

Bis zu 25 % der Zeit der Personalabteilung wird für die Verwaltung von urlaubsbezogenen Anträgen, Erinnerungen oder manuellen Genehmigungen aufgewendet

Verlust von Produktivität

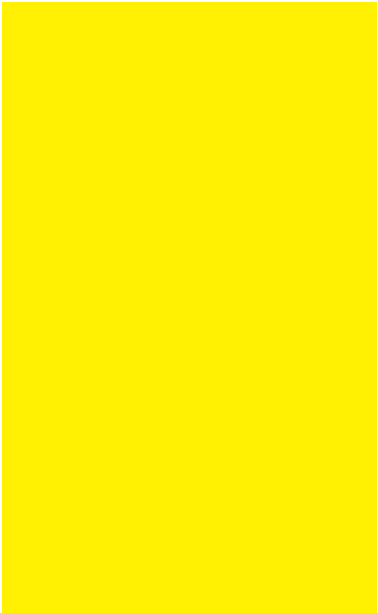
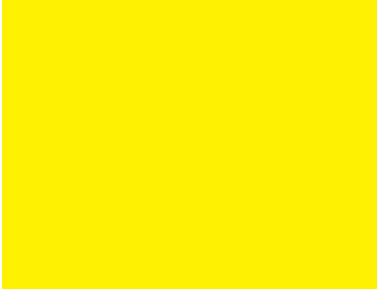
Mitarbeiter verbringen bis zu 1 Stunde ihrer Zeit mit der Recherche oder Validierung interner Informationen

Rechtliche und reputationsbezogene Auswirkungen



- Die Nichteinhaltung des Rechts auf Ferien stellt einen **Verstoss gegen das Obligationenrecht** dar (Art. 329a bis 329d)
- **Arbeitskämpfe**
- **Geldbussen** bei Nichteinhaltung der GAV-Regeln
- **Vertrauensschaden** zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern

*« Ein frustrierter Mitarbeiter kostet mehr
als eine gut konfigurierte Software! »*



Welche Lösungen gibt es, um diese Fehler zu vermeiden?

Haben Sie eine reibungslose Kommunikation

- Wählen Sie eine Lösung, die es Ihnen ermöglicht, Informationen in Echtzeit zu übertragen und nicht nur am Ende eines Monats eingefrorene Salden
- In der Lage sein, **die Salden auszuwählen** (prognostiziert, im Moment, verbraucht, genommen, fällig...)

Keine unerbittliche Nachfrage nach HR mehr von Managern und Mitarbeitern

Zentralisierung per Workflow

- Das Ziel: die Validierung von Abwesenheiten zu vereinfachen und zu rationalisieren
- Vorteile:
 - **Rückverfolgbarkeit** von Anfragen mit mehrstufigen Validierungsmöglichkeiten
 - **Delegation** der Validierung bei Abwesenheit des Validators
 - **Reduzierung** der Bearbeitungszeit
 - **Globale Vision** für HR und Management
 - **Antizipation** von Restbeträgen

Beispiel: Ein einziger Workflow für alle Einheiten = bessere Konsistenz

Proaktives Saldenmanagement

- Identifizieren Sie **alte Salden**, um Verluste oder Überlastung am Jahresende zu vermeiden
- Richten Sie ein **regelmässiges Monitoring** ein (monatliches Reporting / automatische Warnungen)
- **Sensibilisierung** von Führungskräften und Mitarbeitern für die Bedeutung der Antizipation
- **Tool**: HR-Dashboard für die Urlaubsverfolgung und -planung

Beispiele für bewährte Verfahren:

- Automatische Benachrichtigungen, bevor N-1-Guthaben ablaufen
- Proaktive Kommunikation: E-Mail-Erinnerung an Teams
- Integration mit der Leistungsplanung zur Vermeidung von Abwesenheitskonflikten

Automatisierung & Alarme



- **Spart Zeit** und reduziert sich wiederholende Aufgaben
- **Reduziertes Fehlerrisiko** / Einhaltung gesetzlicher Vorschriften
- **Reaktionsfähigkeit** und Echtzeit-Management
- **Verbesserte Mitarbeitererfahrung**

Fallstudie

Kelio

Kelio ist auch...



Rekrutierung

Karriereseite
Multicast
Video-Pitch
KPIs für die Rekrutierung



Personal- verwaltung

Onboarding
HR-Portal
HR-Prozess
Elektronische Signatur
Kern-HR
Personalberichterstattung



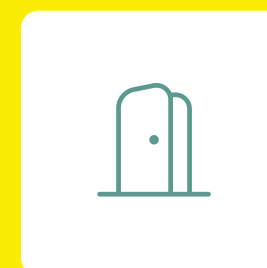
Zeiterfassung

Anwesenheit
Abwesenheiten
Punktzahl
Telearbeit
Aktivitätsüberwachung
Planung



Spesen

Spesenabrechnungen
mit Versiegelung



Zutrittskontrolle

Zugriffsverwaltung
Physische und virtuelle
Abzeichen
Brandschutzübungen
Besuchermanagement



Fragen /Antworten



Lassen Sie uns die Diskussion fortsetzen!



Am Ende dieses Webinars finden Sie einen **Fragebogen**
wird **automatisch** in Ihrem Browser geöffnet.
Sie können das **PDF**, die **Aufzeichnung**, eine personalisierte **Demo** anfordern,
und teilen Sie uns Ihre **Fragen** oder **Anmerkungen** mit.

Vielen Dank !



**Lassen Sie uns in
Kontakt bleiben:**
kontakt@kelio.ch

