

# Darf der Chef einseitig Ferientage anordnen?

**Recht** In unserer Firma wird die EDV umgestellt: Dafür soll die Firma während zweier Tage geschlossen bleiben und uns diese als Ferientage belastet oder von allfälliger Kompensationszeit abgezogen werden. Ich bin der Meinung, dass dies zu Lasten des Arbeitgebers gehen sollte, meine Arbeitsleistung steht der Firma ja zur Verfügung.

Das Vorgehen des Arbeitgebers ist grundsätzlich zulässig, wenn gewisse Rahmenbedingungen eingehalten sind. Dabei muss zwischen Ferien und Überstundenkompensation unterschieden werden:

## Gesetzliche Bestimmung

Das Gesetz bestimmt zunächst, dass mindestens zwei Wochen Ferien am Stück zu gewähren und die Ferien in der Regel im laufenden Dienstjahr zu beziehen sind. Dann stellt das Gesetz klar: «Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Betriebes oder Haushaltes vereinbar ist (Art. 329c Abs. 2 OR).

Das Gesetz gibt also dem Arbeitgeber das Recht, Ferientage anzuordnen und stellt klar, dass die betrieblichen Interessen im Zweifel den

persönlichen Interessen der Arbeitnehmenden vorgehen. Im Gesetz nicht geregelt ist die Frage der Ankündigungsfrist. Bei längeren Ferien (z. B. zwei Wochen Betriebsferien) muss eine genügend lange Frist beachtet werden, damit die Arbeitnehmenden ihre Ferien auch planen können. Als Faustregel gilt eine Ankündigungsfrist von drei Monaten, wenn der Arbeitgeber einseitig längere Ferien anordnet. Bei

## Kurzantwort

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Ferien bestimmen. Dafür müssen aber bestimmte Bedingungen eingehalten werden. Ausserdem muss bei der Kompensation zwischen Ferien und Überstunden unterschieden werden. (heb)

Einzeltagen, wie im vorliegenden Fall, ist auch eine kürzere Frist denkbar.

Weiter stellt sich die Frage, ob eine Ferienanordnung auch möglich ist, obwohl für das laufende Dienst- oder Kalenderjahr kein Ferienguthaben mehr vorhanden ist. In diesem konkreten Fall der EDV-Umstellungen liegt eine betriebliche Notwendigkeit vor, weshalb meines Erachtens die zwei Tage auf Anrechnung des zukünftigen Ferienguthabens angeordnet werden dürfen. Allerdings muss sich der Arbeitgeber bewusst sein, dass er solche Ferienanordnungen über das bestehende Guthaben hinaus auf eigenes Risiko vornimmt, wenn es zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses kommt. Er kann dann die zu viel bezogenen Ferien nicht zurückfordern.

Deshalb ist es möglich, für die EDV-Umstellung zwei Tage

Betriebsferien anzuordnen, wenn die Ankündigung genügend früh erfolgt.

## Kompensationszeit

Das Gesetz bestimmt, dass Überstunden entweder durch Lohn (mit einem Zuschlag von 25%) oder – im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer – durch Freizeit von gleicher Dauer kompensiert wird. Anders als bei den Ferien gibt das Gesetz bei der Überstundenkompensation dem Arbeitgeber also kein einseitiges Bestimmungsrecht, vielmehr liegt es am Arbeitnehmer, sich mit der Zeitkompensation einverstanden zu erklären oder nicht.

In den meisten Arbeitsverträgen (oder Personalreglementen) ist aber der Grundsatz der Zeitkompensation von Überstunden geregelt. Dann ist die konkrete vertragliche Regelung massgebend. Die Anordnung von Überstunden-

kompensation für die zwei Tage der EDV-Umstellung ist deshalb nur zulässig, sofern dies im Arbeitsvertrag oder in einem Personalreglement vorgesehen ist.



**Lic. iur. Raetus Cattelan**  
Rechtsanwalt, Fachanwalt SAV  
Arbeitsrecht Tschümperlin  
Lötscher Schwarz AG, Luzern,  
[www.tls-partner.ch](http://www.tls-partner.ch)

## Suchen Sie Rat?

Schreiben Sie an: Ratgeber LZ,  
Maihofstrasse 76, 6002 Luzern.  
E-Mail: [ratgeber@luzernerzeitung.ch](mailto:ratgeber@luzernerzeitung.ch)  
Bitte geben Sie Ihre Abopass-Nr an.  
**Lesen Sie alle unsere Beiträge auf**  
[www.luzernerzeitung.ch/ratgeber](http://www.luzernerzeitung.ch/ratgeber).