

# Darf der Arbeitgeber die Zahl der Feiertage verringern?

**Recht** Ich arbeite in einem 60-Prozent-Pensum als Sachbearbeiterin (jeweils Montag, Mittwoch, Donnerstag). Nun hat mein Arbeitgeber erklärt, dass einige Feiertage (Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis), die auf einen meiner Arbeitstage fallen, nachgeholt werden müssen.

Das System der Feiertage in der Schweiz ist kompliziert: Nach Art. 20a des Arbeitsgesetzes können die Kantone höchstens acht Feiertage im Jahr den Sonntagen gleichstellen. Nebst diesen kantonalen Feiertagen ist der Bundesfeiertag in der gesamten Schweiz dem Sonntag gleichgestellt. Insgesamt gibt es deshalb arbeitsgesetzlich neun Feiertage, die einem Sonntag gleichgestellt sind. Weil es sich arbeitsrechtlich um «Sonntage» handelt, darf an diesen Tagen nicht gearbeitet werden (bzw. nur mit einer Ausnahmebewilligung).

Diese Feiertage sind bezahlt, wenn der Arbeitnehmer im Monatslohn angestellt ist und der Feiertag auf einen vertraglichen Arbeitstag fällt. Gegenüber Angestellten im Stundenlohn besteht keine gesetzliche Verpflichtung,

Feiertage zu entschädigen (mit Ausnahme des 1. August). Dazu braucht es eine vertragliche Regelung (z. B. in Gesamtarbeitsverträgen).

Nebst diesen acht den Sonntagen gleichgestellten Feiertagen können die Kantone weitere Feiertage definieren. So sind in ihrem Kanton gemäss Ruhetags- und Ladenschlussgesetz der Ostermontag

## Kurzantwort

Bei den Feiertagen, die den Sonntagen gleichgestellt sind, besteht keine Arbeitspflicht. Sie müssen auch nicht kompensiert werden. Deshalb ist die vom Arbeitgeber getroffene Regelung nur teilweise gültig: Nur für die beiden kantonalen Feiertage ist die Anweisung zulässig. (*heb*)

und der Pfingstmontag zwar kantonale Feiertage, aber keine öffentlichen Ruhetage, die nach Arbeitsgesetz den Sonntagen gleichgestellt sind. Deshalb ist es auch erlaubt, dass an diesen Tagen gearbeitet wird und gewisse Geschäfte geöffnet haben (z. B. Shoppingcenter am Ostermontag). Weil grundsätzlich eine Arbeitspflicht an diesen Tagen besteht, sind diese Feiertage nicht bezahlt.

## Kompensation verschieden

Bei den Feiertagen, die den Sonntagen gleichgestellt sind, besteht keine Arbeitspflicht. Sie müssen auch nicht kompensiert werden. Anders sieht es bei den übrigen Feiertagen aus. Viele Arbeitgeber schliessen ihre Betriebe an allen Feiertagen, unabhängig davon, ob es sich um einen «Sonntag» (also einen arbeitsgesetzlichen Feiertag)

oder um einen anderen Feiertag handelt. In diesem Fall ordnet der Arbeitgeber im Prinzip Betriebsferien an, was zulässig ist. Damit der Ferienanspruch des Arbeitnehmers nicht gekürzt werden muss, arbeiten die meisten Betriebe während des Jahres zur Kompensation etwas mehr als die Sollarbeitszeit.

Wenn ein gesetzlicher Feiertag, der den Sonntagen gleichgestellt ist, in die Ferien fällt, so ist dieser Tag bei der Ferienberechnung nicht zu berücksichtigen. Dabei ist aber wieder entscheidend, ob der Feiertag auf einen Arbeitstag gemäss Arbeitsvertrag gefallen wäre. In Ihrem Kanton sind von den betroffenen Feiertagen nur der Pfingstmontag und Mariä Empfängnis kantonale Feiertage. Alle anderen aufgeführten Feiertage sind «Sonntage». Bei diesen Tagen kann der Arbeitgeber von Ihnen

weder einen Ferientag noch das Vor- und Nachholen der Arbeitszeit verlangen. Die Regelung ist für diese «Sonntage» ungültig. Nur für die beiden kantonalen Feiertage ist die Regelung zulässig.



**Lic. iur. Raetus Cattelan**  
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)