

Ratgeber

# Darf die Zahl der bezahlten Feiertage gekürzt werden?

**Recht** Ich arbeite bei einer deutschen Handelsunternehmung mit mehreren Filialen in der Schweiz. Nun wurde uns mitgeteilt, dass wir 2019 einen bezahlten Feiertag weniger als bisher bekommen, da wir eh schon mehr haben als in anderen Kantonen. Ist das erlaubt? Sind die Feiertage nicht kantonal geregelt?

Die unterschiedliche Behandlung der Feiertage gibt immer wieder Anlass zu Diskussionen. Nach Art. 20a des Arbeitsgesetzes können die Kantone höchstens acht Feiertage im Jahr den Sonntagen gleichstellen. Nebst diesen kantonalen Feiertagen ist der Bundesfeiertag (1. August) 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 Ausnahmegewilligung). Diese 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 ent-

schädigen (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 z. B. in zahlreichen Kantonen gemäss Ruhetags- und Ladenschlussgesetz der Ostermontag und der Pfingstmontag zwar kantonale

## Kurzantwort

Insgesamt gibt es in der Schweiz arbeitsgesetzlich maximal neun Feiertage, die einem Sonntag gleichgestellt sind. Darüber hinaus können die Kantone weitere Feiertage festlegen, die aber nicht dem Sonntag gleichgestellt sind und die deswegen nicht in jedem Fall bezahlt werden. Eine Kürzung bei diesen Tagen ist deshalb möglich. (*heb*)

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.

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 sämtlichen 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 nichts anderes als Betriebsferien an, was zulässig ist.

Damit aber der normale Ferienanspruch des Arbeitnehmers nicht gekürzt werden muss, arbeiten die meisten Betriebe während des Jahres etwas mehr als die Sollarbeitszeit, um diese übrigen Feiertage kompensieren zu können. Oft werden so auch Brückentage vorgeholt.

## Kein Ferientag

Wenn ein gesetzlicher Feiertag, der gemäss Arbeitsgesetz 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 Fall muss deshalb untersucht werden: Wenn Feiertage, die den Sonntagen gleichgestellt sind, im Jahr 2019 tatsächlich auf einen vertraglichen Arbeitstag fallen, ist eine

Kürzung dieser Tage nicht zulässig. Wurden jedoch bis anhin noch weitere kantonale Feiertage bezahlt, ist eine Änderung möglich.



**Lic. iur. Raetus Cattelan, Luzern**  
Fachanwalt SAV Arbeitsrecht,  
Fellmann Tschümperlin Löttscher AG  
[www.fellmann-partner.ch](http://www.fellmann-partner.ch)

## Suchen Sie Rat?

**Schreiben Sie an:** Ratgeber,  
Luzerner Zeitung,  
Maihofstrasse 76, 6002 Luzern.  
**E-Mail:** [ratgeber@luzernerzeitung.ch](mailto:ratgeber@luzernerzeitung.ch)  
Bitte geben Sie bei Ihrer Anfrage Ihre Abopass-Nummer an.