

I. Vorbemerkungen zu den Feiertagen

Feiertage dienen - anders als Ferien - nicht in erster Linie der Erholung der Mitarbeiter. Sie sollen dem Arbeitnehmer ermöglichen, einen bestimmten Anlass festlich oder besinnlich zu begehen. Sie haben grundsätzlich nichts mit der Person des Arbeitnehmers zu tun und fallen deshalb auch nicht unter Art. 324a OR, der die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers regelt, wenn der Arbeitnehmer unverschuldet aus Gründen, die in seiner Person liegen, an der Arbeitsleistung verhindert ist.

In der Schweiz gibt es nur einen Feiertag, der 1. August, der nach Bundesrecht zwingend zu entschädigen ist. In Art. 20a Abs. 1 Arbeitsgesetz wird den Kantonen das Recht eingeräumt, zusätzlich zum 1. August noch bis zu 8 Feiertage jährlich den Sonntagen gleichzustellen. Davon haben die Kantone weitgehend Gebrauch gemacht. Die Frage, ob für diese Feiertage ein Lohnanspruch besteht, wird heute in der herrschenden Lehre vorwiegend bejaht.

Ferientage, die mit bezahlten Feiertagen zusammenfallen, müssen nachgewährt werden. Die Ferien verlängern sich somit entsprechend. Hingegen können Feiertage, die auf Krankheits- oder Unfalltage oder in den Militärdienst fallen, nicht nachbezogen werden.

II. Entschädigung der Feiertage nach LMV

Infolge der grossen regionalen Vielfalt wurde im LMV die Kompetenz zur Festlegung der entschädigungspflichtigen Feiertage den lokalen Paritätischen Berufskommissionen übertragen. Nach Art. 38 Abs. 1 LMV haben diese mindestens 8 Feiertage pro Jahr zu bestimmen. Bei Arbeitnehmern, die im Monatslohn beschäftigt sind, erfolgt die Entschädigung der Feiertage mit dem monatlich entrichteten Lohn. Für die Entschädigung an Arbeitnehmende im Stundenlohn ist gemäss Art. 24 Abs. 3 LMV die Anzahl Stunden gemäss dem jeweils geltenden Arbeitszeitkalender massgebend.

Anspruch auf Entschädigung haben jedoch nur jene Arbeitnehmende, die während mindestens einer Woche vor dem Feiertag im Betrieb gearbeitet haben bzw. angestellt waren. Ferner müssen die drei weiteren Anspruchsvoraussetzungen nach Art. 38 Abs. 3 LMV erfüllt sein: Kein Anspruch hat der Arbeitnehmer, wenn er während der ganzen Woche, in die der Feiertag fällt, unentschuldigt ferngeblieben ist. Ferner darf er am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach dem Feiertag nicht unentschuldigt ferngeblieben sein. Auch besteht kein Anspruch auf Entschädigung, wenn der Arbeitnehmer von einer Krankenkasse, von der SUVA oder von der Arbeitslosenversicherung für den Feiertag ein Taggeld bezieht.

Wird an kantonalen Feiertagen gearbeitet, ist gemäss Arbeitsgesetz ein Lohnzuschlag von 50 % zu entrichten.

III. Besonderheiten bei Teilzeitangestellten

Variante 1:

Wurden mit dem Mitarbeiter fixe Wochentage vereinbart, besteht kein Anspruch auf Entschädigung, wenn der Feiertag auf einen arbeitsfreien Tag fällt. Umgekehrt ist die Feiertagsentschädigung geschuldet, wenn der Feiertag auf einen Arbeitstag fällt.

Variante 2:

Wurden die Arbeitstage nicht im Voraus fest vereinbart, sondern stets durch wechselnde Einsatzpläne durch den Arbeitgeber fixiert, so hat der Arbeitnehmer pro Feiertag so viele Prozente seines Lohnes zu gut wie sein Beschäftigungsgrad beträgt.