DIE FEIERTAGE IM ARBEITSRECHT

Ob Ostern, der 1. August oder Weihnachten – Feiertage sind für viele Arbeitnehmende eine willkommene Auszeit vom Berufsalltag. Doch wer hat eigentlich Anspruch auf bezahlte freie Tage? Und wie sieht es für Teilzeitmitarbeitende oder Mitarbeitende im Homeoffice aus?

In der Schweiz gilt der 1. August als einziger gesetzlicher Feiertag auf Bundesebene. Die übrigen Feiertage werden kantonal geregelt, wobei die Anzahl je nach Kanton zwischen 8 und 15 variiert. An diesen Tagen haben Arbeitnehmende grundsätzlich frei, sofern betriebliche Gründe keine Arbeit erfordern. Für Feiertage, die auf einen Arbeitstag fallen, besteht eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers. Das bedeutet, dass Mitarbeitende im Monatslohn für diese Tage normal entlöhnt werden, ohne arbeiten zu müssen.

Homeoffice

Auch im Homeoffice gelten die üblichen Regelungen zu Feiertagen. Fällt ein Feiertag auf einen regulären Arbeitstag, haben Mitarbeitende frei und erhalten ihren Lohn. Eine Verpflichtung zur Arbeit besteht nicht, es sei denn, das wurde im Vorfeld ausdrücklich vereinbart.

Ferien

Fällt ein Feiertag in die Ferienzeit, wird dieser Tag nicht als Ferientag gezählt. Arbeitnehmende haben in diesem Fall Anspruch auf einen zusätzlichen Ferientag. Das gilt allerdings nur für Feiertage, die auf einen Werktag (Montag bis Freitag) fallen.

Teilzeitmitarbeitende im Monatslohn

Bei Teilzeitmitarbeitenden mit festen Arbeitstagen ist die Situation relativ einfach: Fällt ein Feiertag auf einen ihrer regulären Arbeitstage, haben sie frei und erhalten ihren normalen Lohn. Komplizierter wird es bei flexiblen Arbeitstagen. Hier empfiehlt sich eine anteilsmässige Berechnung des Feiertagsanspruchs. Beispiel: Ein 50-ProzentMitarbeiter hätte bei zehn Feiertagen pro Jahr Anspruch auf fünf bezahlte Feiertage. Diese können dann flexibel zugeteilt oder als Zeitguthaben verrechnet werden.

Mitarbeitende im Stundenlohn

Für Mitarbeitende im Stundenlohn besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Lohnfortzahlung an Feiertagen. Um diese Ungleichbehandlung auszugleichen, wird häufig ein Feiertagszuschlag von 3,2 Prozent auf den Bruttolohn ausbezahlt. Dieser Zuschlag deckt die durchschnittlich acht Feiertage pro Jahr ab, die auf einen Werktag fallen.

Faire Behandlung?

Um eine Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden zu gewährleisten, bieten sich verschiedene Arbeitszeitmodelle an: zum Beispiel die Jahresarbeitszeit, bei der die Gesamtarbeitszeit für ein Jahr definiert wird. Feiertage werden für alle Mitarbeitenden gleich berücksichtigt, unabhängig von Teilzeitpensen oder Arbeitstagen. Oder das Modell der Vertrauensarbeitszeit: Hier steht die Erledigung der vereinbarten Aufgaben im Vordergrund, nicht die genaue Arbeitszeit. Und Feiertage können flexibel gehandhabt werden.

Bei einem Gleitzeitmodell mit Kernarbeitszeit können die Feiertage für alle fair verteilt werden, indem an Feiertagen keine Kernarbeitszeit gilt. Eine weitere Möglichkeit sind Arbeitszeitkonten für die Mitarbeitenden, bei denen Feiertage als Zeitguthaben verbucht werden, das flexibel genutzt werden kann.

Eine transparente und faire Handhabung von Feiertagen trägt wesentlich zur Mitarbeiterzufriedenheit bei und hilft, Konflikte zu vermeiden. Im Zweifelsfall empfiehlt sich die Konsultation eines Arbeitsrechtsexperten, um individuelle Lösungen für den Betrieb zu finden.

Tipps für Arbeitgeber

1. Klare Regelungen im Arbeitsvertrag oder Personalreglement festhalten
2. Bei Teilzeitmitarbeitenden eine anteilsmässige Berechnung des Feiertagsanspruchs vornehmen
3. Für Mitarbeitende im Stundenlohn einen angemessenen Feiertagszuschlag einplanen
4. Flexible Arbeitszeitmodelle in Betracht ziehen, um eine faire Behandlung aller Mitarbeitenden zu gewährleisten
5. Regelmässige Überprüfung und Anpassung der Regelungen, um gesetzliche Änderungen zu berücksichtigen

Lukas Herzog
Vizepräsident des Schweizerischen Treuhänderverbands
TREUHAND|SUISSE Sektion Zürich