

## Gesetzliche Feiertage und andere dienstfreie Tage – Gesetzliche Regelungen und Besonderheiten

Der Begriff «Feiertag» ist in rechtlicher Hinsicht in verschiedenen Bereichen relevant, so beispielsweise im Arbeits- und Verfahrensrecht, wie auch im Verkehrsrecht. Dazu Folgendes:

Als **gesetzliche Feiertage**, die immer den Sonntagen gleichgestellt sind, gelten grundsätzlich folgende 13 Tage: Neujahr (01.01.), Hl. Drei Könige (06.01.), Ostermontag, Tag der Arbeit (01.05.), Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, Maria Himmelfahrt (15.08.), Maria Geburt (08.09.), Allerheiligen (01.11.), Maria Empfängnis (08.12.), Weihnachten (25.12.) und St. Stefanstag (26.12.).

Zusätzlich zu den gesetzlichen Feiertagen gibt es 5 rein **kirchliche Feiertage**, nämlich Maria Lichtmess (02.02.), Tag des Hl. Josef (19.03.), Karfreitag, Heiligabend (24.12.) und Silvester (31.12.). Diese sind von Gesetzes wegen nicht durchwegs den Sonntagen gleichgestellt.

Weiter werden je nach Organisation des betreffenden Unternehmens noch sog. **Bankfeiertage** gewährt. Es handelt sich dabei zusätzlich um den Berchtoldstag (02.01.) sowie um den Fasnachtstags- tag. Und schliesslich werden je nach Organisation teilweise auch noch die jeweils anfallenden **Brückentage**, beispielsweise am Freitag nach Auffahrt und am Freitag nach Fronleichnam, gewährt.

Gemäss Arbeitsgesetz sind lediglich die oben an erster Stelle aufgelisteten gesetzlichen Feiertage den Sonntagen gleichzustellen. In den Gesamtarbeitsverträgen, beispielsweise für das Detailhandelsgewerbe, werden allerdings neben diesen gesetzlichen Feiertagen auch Maria Lichtmess und der Tag des Hl. Josef als zwingend zu gewährenden dienstfreie Tage angeführt.

Welche kirchlichen Feiertage und allenfalls welche zusätzlichen dienstfreien Tage im einzelnen Unternehmen neben den gesetzlichen Feiertagen gewährt und bezahlt werden, richtet sich somit zum einen nach dem jeweils anwendbaren Gesamtarbeitsvertrag und sodann selbstverständlich insbesondere nach den Regelungen im individuellen Arbeitsvertrag oder in anwendbaren betriebsinternen Reglementen.

Wenn ein gesetzlich oder vertraglich anerkannter dienstfreier Tag in die Ferien eines Arbeitnehmers fällt, zählt dieser Tag nicht als Ferientag. Wenn andererseits ein dienstfreier Tag auf einen Tag fällt, an welchem der Arbeitnehmer ohnehin frei gehabt hätte, hat er keinen Anspruch darauf, den dienstfreien Tag nachzuholen. Dies gilt sowohl bei Vollzeit- wie auch Teilzeitbeschäftigung.

Gesamthaft empfiehlt es sich für den Arbeitgeber zur Vermeidung von Unklarheiten jedenfalls den gegebenenfalls anwendbaren Gesamtarbeitsvertrag zu beachten und entweder im individuellen Arbeitsvertrag oder in einem unternehmensinternen Reglement die bezahlten dienstfreien Tage einzeln aufzulisten.

Neben den vorerwähnten Aspekten bezahlter dienstfreier Tage für die Arbeitnehmer gibt es im Zusammenhang mit Feiertagen aber noch weitere Besonderheiten, beispielsweise folgende:

Spezielle gesetzliche Regelungen bestehen betreffend die Berechnung von **gerichtlichen Fristen**. Gemäss der von Liechtenstein im Jahre 2021 abgegebenen Erklärung zum europäischen Übereinkommen über die Berechnung von Fristen werden neben den gesetzlichen Feiertagen auch die oben erwähnten 5 kirchlichen Feiertage und auch die

beiden Bankfeiertage, somit gesamthaft 20 Tage, wie gesetzliche Feiertage behandelt, d.h. behördliche Fristen können an diesen Tagen nicht ablaufen.

Bezüglich **Sonntagsfahrverbot** betreffend schwere Motorwagen gemäss Verkehrsregelverordnung (VRV) gelten die entsprechenden Beschränkungen lediglich für die gesetzlichen Feiertage, sodass an kirchlichen oder Bankfeiertagen, wie beispielsweise am 02.02. und am 19.03., kein entsprechendes Fahrverbot gilt.



• Siegbert Lampert, Rechtsanwalt

Rechtsanwälte  
Attorneys at Law

**lampert & partner**

P.O. Box 1257  
Fürst-Franz-Josef-Strasse 73  
FL-9490 Vaduz  
T +423-233 45 40  
F +423-233 45 41  
lampert@lplaw.li  
www.lplaw.li