



# **Überprüfung der Feiertage im Kanton**

## **Bericht der Standeskommission an den Grossen Rat**

Appenzell, 29. September 2015

## Inhaltsverzeichnis

1	Antrag Grossrat Ruedi Eberle .....	3
2	Geschichte der Feiertage .....	3
3	Anzahl der Feiertage im nationalen und internationalen Vergleich .....	4
4	Auswirkungen von Feiertagen auf die Beschäftigung und Entschädigung von Arbeitnehmern .....	5
4.1.	Bundesrechtliche Regelungen .....	5
4.2.	Gesamtarbeitsvertragliche Regelungen .....	6
4.3.	Kantonale Regelungen.....	7
5	Feiertagsregelungen der Industrie-, Gewerbe- und Handelsbetriebe im Kanton.....	8
6	Wirtschaftliche Auswirkungen der lokalen Feiertage auf Betriebe und Arbeitnehmer ....	10
7	Anzahl Bewilligungen und Verstösse gegen die öffentliche Ruhe .....	11
8	Verschiebung der lokalen Feiertage auf einen Sonntag .....	11
9	Diskussionen über eine Neuregelung der Feiertage in anderen Kantonen .....	12
10	Folgerungen.....	12
11	Antrag .....	12

## 1 Antrag Grossrat Ruedi Eberle

An der Grossratssession vom 9. Februar 2015 stellte Grossrat Ruedi Eberle den Antrag, die Standeskommission solle prüfen, ob die in Art. 2 lit. c des Gesetzes über die öffentlichen Ruhetage vom 25. April 1982 (Ruhetagsgesetz, GS 822.200) aufgeführten lokalen Feiertage im Kanton heute noch angemessen sind. Zur Begründung wurde angeführt, dass nach Art. 2 Ruhetagsgesetz im Kanton Appenzell I.Rh. 13 Feiertage den Sonntagen gleichgestellt sind, während im Kanton Appenzell A.Rh. nur acht und im Kanton St.Gallen neun Feiertage als den Sonntagen gleichgestellt gelten, was einen wirtschaftlichen Nachteil der Unternehmen im Kanton Appenzell I.Rh. darstelle. Die Feiertage würden heutzutage weniger für den Kirchgang als vielmehr für Ausflüge und Einkäufe ausserhalb des Kantons genutzt. Zudem sei es so, dass die rund 2'800 ausserhalb des Kantons erwerbstätigen Einwohner wie auch die Spitalangestellten und weitere Berufsgruppen ohnehin nicht oder nicht vollständig von diesen zusätzlichen Feiertagen im Kanton profitieren.

In einer angeregten Diskussion wurde das Begehren des Antragstellers unter anderem mit dem Hinweis unterstützt, dass in vielen grösseren Betrieben überwiegend für den Markt ausserhalb des Kantons produziert wird und ein Unterbruch des Betriebs wegen eines lokalen Feiertags Mehrkosten und eine Erhöhung des Kostendrucks für die hiesigen Unternehmen bringe. Gegen eine allfällige Änderung der im kantonalen Recht festgelegten Feiertage wurden der hohe Stellenwert der Kirche und die Bedeutung der Pflege des mit diesen Feiertagen verbundenen Brauchtums für einen grossen Teil der Bevölkerung angeführt. Es wurde weiter auf die nahegelegenen deutschen und österreichischen Bundesländer sowie das Fürstentum Liechtenstein verwiesen, die zum Teil noch mehr Feiertage kennen und trotzdem wirtschaftlich gut abschneiden. Zum Ausgleich für die geltend gemachten wirtschaftlichen Nachteile ansässiger Unternehmen solle geprüft werden, ob die Verpflichtung zur Ausrichtung einer Sonntagsarbeitsentschädigung an lokalen Feiertagen aufgehoben werden kann. Diesem Vorschlag wurde entgegengehalten, dass grössere Betriebe meist in Gesamtarbeitsverträge eingebunden seien, deren Bestimmungen nicht mit kantonalen Regelungen geändert werden könnten.

Für den Fall der Gutheissung des Antrags von Grossrat Ruedi Eberle wurde schliesslich aus dem Grossen Rat vorgeschlagen, dass die Standeskommission in ihrem Bericht einerseits die tatsächliche Situation im Vergleich mit den übrigen Kantonen und zu den angrenzenden ausländischen Gebieten aufzeigt. Zudem sollen neben der Darlegung der geltenden rechtlichen Situation auch die in der Diskussion im Grossen Rat eingebrachten Fragen der Entschädigung der Angestellten für das Arbeiten an Feiertagen sowie eines allfälligen Vorrangs von Gesamtarbeitsverträgen gegenüber kantonalen Regelungen geklärt werden. Auf der Basis dieses Berichts könne der Grosse Rat dann sachlicher über eine allfällige Aufhebung einzelner Feiertage diskutieren.

Der Grosse Rat hiess den Antrag von Grossrat Ruedi Eberle im Anschluss an diesen Vorschlag mit dem absoluten Mehr von 25 Stimmen gut.

## 2 Geschichte der Feiertage

Bevor das heutige Ruhetagsgesetz an der Landsgemeinde vom 25. April 1982 angenommen wurde, ergab sich das, was für die Sonn- und Feiertagsruhe jeweils galt, aus verschiedenen Quellen. Allgemeine Regelungen fanden sich in der damaligen kantonalen Polizeiverordnung vom 29. Mai 1946. Die den Sonntagen gleichgestellten Feiertage gemäss Art. 2 lit. b Ruhetagsgesetz waren in Art. 17 der Vollziehungsverordnung zum Arbeitsgesetz vom 5. Dezember 1966 aufgelistet. Von den heutigen lokalen Feiertagen gemäss Art. 2 lit. c Ruhetagsgesetz war Maria Himmelfahrt wiederum in der Polizeiverordnung als Feiertag aufgeführt. Demgegenüber galten Allerheiligen, Maria Empfängnis sowie im inneren Landesteil der St.Mauritustag bis zum Inkraft-

treten des Ruhetagsgesetzes bloss gewohnheitsrechtlich als staatliche Feiertage. Die Regelung der Ladenöffnungszeiten an Sonn- und Feiertagen fand sich in der früheren Verordnung über die Handels- und Gewerbebehörde im Kanton Appenzell I.Rh. vom 20. November 1934.

Erst mit dem Erlass des Ruhetagsgesetzes wurden die wesentlichen Grundsätze über die öffentlichen Ruhetage in einem einzigen Erlass zusammengefasst. Dies erfolgte gemäss den Erläuterungen der Ständekommission zum Ruhetagsgesetz im Landsgemeindemandat 1982 bewusst auf Gesetzesstufe, damit das Volk selber darüber entscheiden konnte, welche Anlässe religiöser oder weltlicher Natur es als Feiertag begehen will. Die Zahl der staatlich anerkannten Feiertage wurde mit dem Erlass des Ruhetagsgesetzes nicht verändert.

### 3 Anzahl der Feiertage im nationalen und internationalen Vergleich

Gemäss Art. 20a Abs. 1 des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964 (Arbeitsgesetz, ArG, SR 822.11) ist der 1. August als Bundesfeiertag den Sonntagen gleichgestellt. Die Kantone können nach derselben Bestimmung höchstens acht weitere Feiertage im Jahr den Sonntagen gleichstellen und sie nach Kantonsteilen verschieden ansetzen. Darüber hinaus sind sie frei, kantonale Feiertage zu bezeichnen.

Die Kantone haben in ihren kantonalen Erlassen im nachstehenden Umfang den Sonntagen gleichgestellte sowie kantonale anerkannte Feiertage festgelegt:

Tessin	14
Uri, Schwyz, Obwalden	13
Luzern, Zug, Nidwalden, Appenzell I.Rh., Freiburg, Wallis, Jura	12
Zürich, St. Gallen, Thurgau, Glarus, Neuenburg	9
Aargau, Bern, Basel-Stadt, Basel-Land, Solothurn, Schaffhausen, Waadt, Genf	8
Graubünden, Appenzell A.Rh.	7

Aus dieser Liste ergibt sich, dass 16 Kantone mehr Feiertage kennen als die acht Tage, welche arbeitsgesetzlich maximal als den Sonntagen gleichgestellt anerkannt werden können. Auf der anderen Seite haben zwei Kantone, nämlich Graubünden und Appenzell A.Rh., die ihnen zukommende Kompetenz, acht Feiertage den Sonntagen gleichzustellen, nicht voll ausgeschöpft. Der Kanton Appenzell I.Rh. hat in Art. 2 lit. b Ruhetagsgesetz die acht arbeitsgesetzlich den Sonntagen gleichgestellten Feiertage festgelegt. Die übrigen vier lokalen Feiertage gemäss Art. 2 lit. c Ruhetagsgesetz, nämlich Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Maria Empfängnis und im inneren Landesteil der St.Mauritustag, sind zusätzliche Ruhetage nach kantonalem Recht.

In den benachbarten deutschsprachigen Staaten und Bundesländern zeigt sich bei den Feiertagen folgendes Bild:

Bayern	13
Vorarlberg	13
Fürstentum Liechtenstein	13
Baden-Württemberg	12

Zu berücksichtigen ist hier jedoch, dass in den deutschen Bundesländern und in Vorarlberg der jeweilige Nationalfeiertag in der Zählung enthalten ist, während in der Schweiz nur die kantonale den Sonntagen gleichgestellten und lokalen Feiertage gezählt werden, weil der 1. August schon von Bundesrechts wegen ein Feiertag ist.

## 4 Auswirkungen von Feiertagen auf die Beschäftigung und Entschädigung von Arbeitnehmern

### 4.1. Bundesrechtliche Regelungen

Auf die Arbeitsverhältnisse sind auf der einen Seite die privatrechtlichen Bestimmungen des Obligationenrechts vom 30. März 1911 (OR, SR 220) zum Einzelarbeitsvertrag (Art. 319 - 343 OR) sowie gegebenenfalls zum Gesamtarbeitsvertrag und Normalarbeitsvertrag (Art. 356 - 360f OR) anzuwenden. So ist in Art. 329 Abs. 1 OR die Vorschrift zu finden, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer jede Woche einen freien Tag zu gewähren hat. In der Regel soll dies der Sonntag sein. Nur wo dies nach den Betriebsverhältnissen, zum Beispiel in der Gastronomie, nicht möglich ist, hat er dem Arbeitnehmer wöchentlich einen vollen Werktag frei zu geben.

Zusätzlich zu dieser privatrechtlichen Regelung gemäss OR kommen im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses die öffentlich-rechtlichen Bestimmungen des Bundes über die Ruhezeit gemäss den Art. 15 bis 22 des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964 (Arbeitsgesetz, ArG, SR 822.11), welches den Schutz der Arbeitnehmer bezweckt, hinzu. Das Arbeitsgesetz ist nach dessen Art. 1 Abs. 2 auf einen Betrieb anwendbar, wenn der Arbeitgeber dauernd oder vorübergehend einen oder mehrere Arbeitnehmer beschäftigt. Nicht anwendbar ist das Arbeitsgesetz insbesondere auf die Verwaltungen des Bundes, der Kantone und der Gemeinden (Art. 2 Abs. 1 lit. a ArG), auf Betriebe der landwirtschaftlichen Urproduktion (Art 2 Abs. 1 lit. d ArG) und auf private Haushaltungen (Art. 2 Abs. 1 lit. g ArG).

Art. 18 Abs. 1 ArG untersagt die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonntagen grundsätzlich. Vorbehalten bleibt ausdrücklich Art. 19 ArG, welcher Ausnahmen vom Sonntagsarbeitsverbot regelt. Gemäss dieser Bestimmung können dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit vom Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) und vorübergehende Sonntagsarbeit von der kantonalen Behörde bewilligt werden (Art. 19 Abs. 4 ArG). Dem Arbeitnehmer ist bei bewilligter vorübergehender Sonntagsarbeit ein Lohnzuschlag von 50% zu bezahlen (Art. 19 Abs. 3 ArG). Sonntagsarbeit von bis zu fünf Stunden muss innerhalb von vier Wochen mit Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen werden. Wird mehr als fünf Stunden Sonntagsarbeit geleistet, so ist zwingend während der vorhergehenden oder nachfolgenden Arbeitswoche ein Ersatzruhetag zu gewähren (Art. 20 Abs. 2 ArG).

Der Bundesfeiertag ist gemäss Art. 20a Abs. 1 ArG in der ganzen Schweiz ein den Sonntagen gleichgestellter Feiertag. Die Kantone können nach Abs. 2 der gleichen Bestimmung höchstens acht weitere Feiertage im Jahr den Sonntagen gleichstellen. Diese werden dann arbeitsgesetzlich ebenfalls als Sonntage behandelt. An den gesetzlich den Sonntagen gleichgestellten Feiertagen darf im Grundsatz nicht gearbeitet werden. Folglich benötigen die dem Arbeitsgesetz unterstellten Betriebe für die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Feiertagen, die gesetzlich den Sonntagen gleichgestellt sind, eine arbeitsgesetzliche Bewilligung für Sonntagsarbeit (Art. 19 Abs. 1 ArG).

Mit Ausnahme des Bundesfeiertags, für den die Lohnzahlung bei Arbeitnehmenden im Monatslohn wie im Stundenlohn in der Bundesverfassung ausdrücklich vorgeschrieben ist, sowie der zwingenden Vorschrift von Art. 19 Abs. 3 ArG, dass bei vorübergehenden Einsätzen an Sonntagen oder gesetzlich den Sonntagen gleichgestellten Feiertagen dem Arbeitnehmer ein Lohnzuschlag von 50% zu zahlen ist, ist die Bezahlung des Lohns für arbeitsfreie Feiertage ein Punkt, der im zivilrechtlichen Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu regeln ist. Es obliegt den Vertragsparteien zu regeln, ob die arbeitsfreien Feiertage bezahlt werden oder nicht, oder ob der Lohn entsprechend gekürzt oder die ausgefallene Zeit kompensiert werden muss. Allerdings hat der Bundesrat in Art. 23 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz vom 10. Mai 2000 (ArGV 1, SR 822.111) die Ausführungsvorschrift erlassen, dass in Wochen, in denen ein den Sonntagen gleichgestellter Feiertag auf einen Werktag fällt, die wöchentliche

Höchstleistungszeit anteilmässig verkürzt wird. Das SECO hat in der Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz verdeutlicht, dass mit Art. 23 ArGV 1 verhindert werden soll, dass die wegen Feiertagen ausfallenden Arbeitszeiten an anderen Tagen der Woche vor- oder nachgeholt werden. Diese gesetzlichen Feiertage sind gemäss Wegleitung neben den Ferien, den wöchentlichen Ruhetagen oder Ersatzruhetagen zusätzliche arbeitsfreie Tage und dürfen nicht kompensiert werden. Bei Vollzeitangestellten im Monatslohn hat sich daher in der Praxis die bezahlte Gewährung der gesetzlichen, den Sonntagen gleichgestellten Feiertage, die auf einen Werktag fallen, durchgesetzt.

An den vom Kanton den Sonntagen gleichgestellten Feiertagen sind die Angestellten von der Arbeitspflicht befreit. Im Unterschied zum Bundesfeiertag heisst dies bei Teilzeitangestellten oder im Stundenlohn beschäftigten Arbeitnehmenden aber nicht, dass diese freien Tage auch bezahlt sind. Wenn jedoch der Arbeitgeber an den Sonntagen gleichgestellten Feiertagen die Arbeitnehmer vorübergehend zur Arbeit heranzieht, hat er ihnen aber unabhängig vom Beschäftigungsgrad zwingend einen Lohnzuschlag von 50% zu leisten. Ausgenommen von dieser Lohnzuschlagsregelung sind Arbeitnehmende, welche regelmässig Sonntagsarbeit leisten.

Bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern unterstehen gemäss Art. 27 ArG Sonderbestimmungen. Sie sind von bestimmten Vorschriften des Arbeitsgesetzes über die Arbeits- und Ruhezeiten ausgenommen, soweit dies mit Rücksicht auf ihre besonderen Verhältnisse notwendig ist. Insbesondere werden ausdrücklich kleingewerbliche Betriebe, für die Sonntagsarbeit betriebsnotwendig ist, unter bestimmten Voraussetzungen von der Bewilligungspflicht für Sonntagsarbeit ausgenommen (Art. 27 Abs. 1bis ArG). Der Bundesrat hat in der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz vom 10. Mai 2000 (ArGV 2, SR 822.112) präzisiert, dass nur Betriebe mit nicht mehr als vier Arbeitnehmern als kleingewerbliche Betriebe im Sinne von Art. 27 Abs. 1bis ArG gelten, welche von der Bewilligungspflicht für die betriebsnotwendige Sonntagsarbeit ausgenommen sind. Im Weiteren hat er in der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz die möglichen Abweichungen von den gesetzlichen Arbeits- und Ruhezeitvorschriften umschrieben und die Betriebsarten oder Gruppen von Arbeitnehmern bezeichnet, welche unter diese Abweichungen fallen. So dürfen beispielsweise in Krankenanstalten, Kliniken, Heimen, Internaten, Gastbetrieben, Kiosken und Tankstellenshops, welche die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllen, die Arbeitgeber ohne behördliche Bewilligung Arbeitnehmer am Sonntag beschäftigen.

## 4.2. Gesamtarbeitsvertragliche Regelungen

Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ist ein Vertrag zwischen Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden und Arbeitnehmerverbänden zur Regelung der Arbeitsbedingungen in einem Arbeitsbereich und des Verhältnisses zwischen den Parteien. Er ist in den Art. 356 - 358 OR geregelt. Der klassische Inhalt eines GAV besteht aus Bestimmungen über den Abschluss, Inhalt und die Beendigung des Einzelarbeitsvertrags (normative Bestimmungen), Regelungen über die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien unter sich (schuldrechtliche Bestimmungen) und Bestimmungen über die Kontrolle und die Durchsetzung des GAV. Die normativen Bestimmungen eines GAV legen regelmässig das Erforderliche für den Lohn, Entschädigungen, Ferien oder Arbeitszeitvorschriften fest. Diese Regelungen werden mit Inkrafttreten des GAV Teil des Einzelarbeitsvertrags. Sie gelten während der Dauer des Gesamtarbeitsvertrags unmittelbar für die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer und können nicht wegbedungen werden, sofern der Gesamtarbeitsvertrag nichts anderes bestimmt (Art. 357 Abs. 1 OR). Der GAV hat Vorrang gegenüber dem Einzelarbeitsvertrag. Nur wenn eine einzelarbeitsvertragliche Regelung für den Arbeitnehmer günstiger ist, kommt dieser ausnahmsweise Vorrang zu.

Die Regelungen in diesen Gesamtarbeitsverträgen umfassen stets auch die Voraussetzungen und den Umfang des Anspruchs der Arbeitnehmer auf eine Entschädigung an Feiertagen, die auf einen Arbeitstag fallen. Während Arbeitnehmer im Monatslohn den Lohn auch für solche

Feiertage erhalten, ist dies bei Arbeitnehmern im Stundenlohn, mit Ausnahme des bundesrechtlich geregelten Bundesfeiertags, nur dann der Fall, wenn der Einzelarbeitsvertrag oder der Gesamtarbeitsvertrag dies ausdrücklich vorsieht. In den GAV wird stets auch die Entschädigung der Arbeitnehmer für Arbeitseinsätze an Sonn- oder Feiertagen geregelt.

Mit der Allgemeinverbindlicherklärung durch den Bundesrat kann der Geltungsbereich eines GAV oder einzelner seiner Bestimmungen auf alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber der betreffenden Branche in einer Region oder in der ganzen Schweiz ausgedehnt werden. Im Jahr 2012 waren von insgesamt 592 geltenden Gesamtarbeitsverträgen 63 allgemeinverbindlich.

Das zwingende Recht des Bundes und der Kantone geht den Bestimmungen des GAV vor, jedoch können zugunsten der Arbeitnehmer abweichende Bestimmungen aufgestellt werden, wenn sich aus dem zwingenden Recht nichts anderes ergibt (Art. 358 OR). Dieser Artikel besagt, dass ein GAV zwingendes Recht des Bundes und des Kantons nicht aushebeln kann. Abweichende Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers sind in einem GAV dann gestattet, wenn das zwingende Recht dies zulässt.

Die Vorschriften des öffentlichen Rechts des Bundes und der Kantone sind in der Regel zwingend, und es kann nur ausnahmsweise durch gegenseitige Vereinbarung davon abgewichen werden. Als öffentlich-rechtlicher Erlass gilt auch das Arbeitsgesetz des Bundes. Als Beispiele zwingenden öffentlichen Rechts des Kantons kann das Ruhetagsgesetz oder die Vollziehungsverordnung zum Arbeitsgesetz des Bundes angeführt werden. Die privatrechtlichen Gesetzesbestimmungen sind demgegenüber überwiegend dispositiver Natur, das heisst sie gelten nur soweit, als Arbeitgeber und Arbeitnehmer nichts anderes vertraglich vereinbart haben. Nur eine Minderheit der Bestimmungen des Bundesprivatrechts ist zwingender Natur. Dazu zählen insbesondere die in den Art. 361 und 362 OR aufgelisteten Gesetzesbestimmungen. Von diesen zwingenden Bestimmungen des privatrechtlichen Arbeitsvertragsrechts darf in vertraglichen Vereinbarungen und somit auch in einem GAV nicht oder nur zugunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

Gegen zwingende Vorschriften des Bundes oder des Kantons verstossende Vereinbarungen in Einzel- und Gesamtarbeitsverträgen sind nichtig. An deren Stelle gilt die gesetzliche Regelung.

### 4.3. Kantonale Regelungen

Mit Ausnahme des bundesrechtlich den Sonntagen gleichgestellten Bundesfeiertags sind für die Gesetzgebung über die öffentlichen Ruhe- und Feiertage ausschliesslich die Kantone zuständig. Die öffentlichen Ruhetage und Feiertage im Kanton Appenzell I.Rh. werden in Art. 2 des Ruhetagsgesetzes bestimmt. Sie umfassen neben den Sonntagen die nach dem Arbeitsgesetz den Sonntagen gleichgestellten Feiertage und die in dieser Bestimmung genannten übrigen lokalen Feiertage. In lit. b dieser Bestimmung werden Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, Weihnachten und Stephanstag als Feiertage aufgezählt, die den Sonntagen gleichgestellt sind. Fällt aber der Stephanstag auf einen Samstag oder einen Dienstag, dann ist er nicht den Sonntagen gleichgestellt, damit durch dessen Feier nicht drei Ruhetage aufeinander folgen. Für diese den Sonntagen gleichgestellten Feiertage, die auch in Art. 17 der kantonalen Vollziehungsverordnung zum Arbeitsgesetz (GS 822.010) aufgelistet sind, gelten arbeitsgesetzlich dieselben Vorschriften wie für Sonntage.

Auch die in Art. 2 lit. c Ruhetagsgesetz aufgeführten übrigen lokalen Feiertage Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Maria Empfängnis und im inneren Landesteil der St.Mauritiusstag sind öffentliche Ruhetage nach kantonalem Recht. Als nicht den Sonntagen gleichgestellte Feiertage gelten diese jedoch arbeitsgesetzlich als Werkstage, soweit sie nicht auf einen Sonntag fallen. Das Vorliegen einer arbeitsgesetzlichen Sonntagsarbeitsbewilligung ist für die Beschäftigung von

Arbeitnehmern an diesen lokalen Feiertagen nicht erforderlich. Nach dem kantonalen Recht sind diese aber dennoch öffentliche Ruhetage, an denen es die Bestimmungen der kantonalen Ruhetagsgesetzgebung zu beachten gilt. Anders als bei den Feiertagen welche den Sonntagen gleichgestellt sind, ist hier eine Vorholzeit für allenfalls ausfallende Arbeitsstunden auch für Vollzeitangestellte zulässig.

Für öffentliche Ruhetage enthält das kantonale Ruhetagsgesetz ein Verbot für Arbeiten, Betätigungen oder Veranstaltungen, welche durch Lärm oder auf andere Weise die dem Tag angemessene Ruhe und Würde ernstlich stören (Art. 4 Abs. 1 Ruhetagsgesetz). Die an öffentlichen Ruhetagen erlaubten Arbeiten sind in Art. 5 Abs. 1 Ruhetagsgesetz aufgelistet. Insbesondere sind an diesen Feiertagen neben den für die Viehhaltung erforderlichen landwirtschaftlichen Arbeiten auch der Betrieb von Gastgewerbebetrieben im Sinne des Gastgewerbegesetzes sowie der Betrieb von Verkaufsgeschäften nach Massgabe der Verordnung über die Öffnung von Verkaufsgeschäften erlaubt. Darüber hinaus kann das Justiz-, Polizei- und Militärdepartement im Einverständnis mit dem zuständigen Bezirksrat in besonderen Fällen weitergehende Ausnahmen vom Verbot von Verrichtungen, welche die öffentliche Ruhe stören, gestatten (Art. 5 Abs. 2 Ruhetagsgesetz). Eine solche Polizeierlaubnis ist unter Vorbehalt der in Art. 5 Abs. 1 Ruhetagsgesetz erlaubten Tätigkeiten für die Offenhaltung eines Gewerbe-, Industrie- oder Handelsbetriebs an allen öffentlichen Ruhetagen gemäss Art. 2 Ruhetagsgesetz unabdingbar. Wird eine solche nicht erteilt, kann im Kanton auch eine allfällige arbeitsgesetzliche Sonntagsarbeitsbewilligung nicht genutzt werden, da das Arbeitsgesetz des Bundes einen Vorbehalt zu Gunsten der kantonalen Polizeivorschriften macht (Art. 71 lit. c ArG).

## 5 Feiertagsregelungen der Industrie-, Gewerbe- und Handelsbetriebe im Kanton

Nach den vom Bundesamt für Statistik erhobenen Zahlen der Unternehmensstruktur im Kanton Appenzell I.Rh. verteilen sich im Jahre 2011 die insgesamt 8'075 Beschäftigten hauptsächlich auf nachstehende Branchen und Arbeitsstätten:

Verarbeitendes Gewerbe	1'722 Beschäftigte in 135 Betrieben
Landwirtschaft und Forstwirtschaft	1'098 Beschäftigte in 530 Betrieben
Detailhandel, Grosshandel, Handel und Reparatur von Motorfahrzeugen	966 Beschäftigte in 218 Betrieben
Baugewerbe	811 Beschäftigte in 154 Betrieben
Gastgewerbe	683 Beschäftigte in 110 Betrieben
Informatik, Forschung und Entwicklung	634 Beschäftigte in 234 Betrieben
Gesundheits- und Sozialwesen	555 Beschäftigte in 72 Betrieben
Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung	412 Beschäftigte in 58 Betrieben

Mit Blick auf die Zahl der Beschäftigten sind die Auswirkungen der Feiertage im Kanton Appenzell I.Rh. insbesondere für die in der Verarbeitung von Gütern tätigen Gewerbe-, Industrie- und Bauunternehmen sowie für die zum Dienstleistungssektor zählenden Handels- und Gastgewerbebetriebe von besonderem Interesse. Die Betriebe der landwirtschaftlichen Urproduktion sind laut Art. 2 Abs. 1 lit. d ArG vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes ausgenommen und damit vom darin geregelten Arbeitsverbot an Sonntagen nicht betroffen. Im Weiteren ist das Arbeitsgesetz auch auf die öffentlichen Verwaltungen des Bundes, der Kantone und der Gemeinden nicht anwendbar (Art. 2 Abs. 1 lit. a ArG).

In folgenden aufgrund der Zahl der Beschäftigten im Kanton Appenzell I.Rh. nicht unbedeutenden Branchen gelten Gesamtarbeitsverträge (GAV) mit nachstehenden Regelungen für die Feiertagsentschädigung der Arbeitnehmer:



- Landesmantelvertrag für das Bauhauptgewerbe (LMV), allgemeinverbindlich für die ganze Schweiz: mindestens acht Feiertage (inklusive 1. August) pro Jahr sind entschädigungsberechtigt, sofern sie auf einen Werktag fallen; die Feiertage sind in den lokalen Gesamtarbeitsverträgen festgelegt; ein Entschädigungsanspruch besteht auch für Angestellte im Stundenlohn; für Sonntagsarbeit ist ein Zuschlag von 50% zu entrichten.
- GAV für das Holzbaugewerbe, allgemeinverbindlich für die ganze Schweiz ohne die französischsprachigen Gebiete: maximal neun auf einen Werktag fallende Feiertage pro Jahr (inklusive Bundesfeiertag) sind zu entschädigen; es sind dies neben dem 1. August die gemäss Ruhetagsgesetz den Sonntagen gleichgestellten Feiertage; Angestellte im Stundenlohn sind ebenfalls entsprechend zu entschädigen; zusätzliche vorgeschriebene kantonale Feiertage kann der Arbeitgeber vor- oder nachholen lassen; für Sonntagsarbeit ist ein Zuschlag von 50% vorgeschrieben.
- GAV für das Schreinergerbergewerbe, allgemeinverbindlich für die deutsch- und italienischsprachige Schweiz: maximal neun (inklusive Bundesfeiertag) auf einen Werktag fallende Feiertage pro Jahr werden entschädigt; Angestellten im Stundenlohn werden die Feiertage mit einer Pauschale vergütet; an den überzähligen kantonalen Feiertagen besteht kein Anspruch auf Vergütung des Lohnausfalls; für Sonntagsarbeit ist ein Lohnzuschlag von 100% zu zahlen.
- Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes (L-GAV), allgemeinverbindlich für die ganze Schweiz: die Mitarbeiter haben unabhängig von den kantonalen Feiertagen Anspruch auf sechs (0.5 Tage pro Monat) bezahlte Feiertage pro Kalenderjahr, worin der Bundesfeiertag bereits inbegriffen ist; die Arbeitnehmer haben Anspruch auf zwei Ruhetage pro Woche, jedoch keinen Anspruch auf arbeitsfreie Sonntage; nicht gewährte Feiertage, die nicht durch einen zusätzlichen Ruhetag kompensiert werden können, sind auszuzahlen.
- GAV Bäcker-Confiseure: vergleichbare Regelungen wie im L-GAV.
- GAV für das schweizerische Metzgereigewerbe, allgemeinverbindlich für die ganze Schweiz: die von den Kantonen den Sonntagen gleichgestellten Feiertage werden bezahlt; die ausfallende Zeit für lokale Feiertage wird von der Wochenarbeitszeit in Abzug gebracht und kann vom Arbeitnehmer vor- oder nachgeholt werden; für vorübergehende Sonntagsarbeit ist gemäss Arbeitsgesetz ein Lohnzuschlag von 50% zu zahlen.
- GAV für das Autogewerbe Ostschweiz der Kantone St.Gallen, beider Appenzell und Thurgau, allgemeinverbindlich im gesamten Gebiet der genannten Kantone für Arbeitnehmer und Arbeitgeber von Betrieben, die Fahrzeuge mit mindestens drei Rädern reparieren, damit handeln oder eine Tankstelle betreiben: die Arbeitnehmer im Kanton Appenzell I.Rh. haben zusätzlich zum 1. August Anspruch auf die Bezahlung der acht den Sonntagen gleichgestellten Feiertage, sofern sie auf einen Werktag fallen; die weiteren kantonalen Feiertage Maria Himmelfahrt, St.Mauritiusstag, Allerheiligen und Maria Empfängnis sind ausdrücklich den Sonntagen nicht gleichgestellt; für Sonn- und Feiertage ist ein Lohnzuschlag von 50% zu zahlen.
- GAV des Schweizerischen Elektro- und Telekommunikations-Installationsgewerbes, allgemeingültig in der ganzen Schweiz, ausser den Kantonen Wallis und Genf: neun eidgenössische oder kantonale Feiertage im Kalenderjahr sind entschädigungspflichtig; weitere kantonale oder öffentliche Feier- oder Ruhetage sind vor- oder nachzuholen; für Sonn- und Feiertagsarbeit ist ein Lohnzuschlag von 100% zu zahlen.

Die Ratskanzlei hat die Präsidenten des Kantonalen Gewerbeverbands, der Handels- und Industriekammer Appenzell, der Gastro Appenzellerland AI und des Vereins Appenzellerland Tourismus AI angefragt, wie die Praxis zu den Feiertagen in ihren Bereichen aussieht. Es sind verschiedene Rückmeldungen zu Landesmantel- sowie Gesamtarbeitsverträgen eingegangen, die in die obige Zusammenstellung eingeflossen sind.

Der Vorstand der Handels- und Industriekammer Appenzell hat bei seinen Mitgliedern eine Umfrage durchgeführt. Daran haben 13 von 33 Firmen teilgenommen. Die nachstehenden, im Kan-

ton ansässigen Firmen mit einer grösseren Zahl von Arbeitnehmern haben demnach folgende Feiertagsregelungen in ihren Betrieben:

- Alba Albin Breitenmoser AG: Arbeitnehmer haben Möglichkeit, an Feiertagen frei zu nehmen; ausfallende Stunden müssen aber kompensiert werden; es liegt eine Bewilligung für Sonntagsarbeit vor;
- Appenzeller Kantonalbank: Feiertage sind in der Regel ohne Lohnabzug arbeitsfrei; Einsätze einzelner Arbeitnehmer an lokalen Feiertagen können ohne Zuschlag zeitlich kompensiert werden;
- Bühler AG: die gleiche Anzahl bezahlter Feiertage wie in den anderen Werken des Unternehmens in der Schweiz (neun inklusive 1. August, sofern ein Werktag); die wegen lokalen Feiertagen ausfallenden Stunden sind vor- oder nachzuholen oder mit geleisteter Überzeit zu kompensieren oder als Ferientag anzurechnen;
- Golf Gonten AG: es gilt, eine bestimmte Jahresarbeitszeit zu erbringen; für Einsätze an Sonn- und Feiertagen wird keine zusätzliche Entschädigung oder zeitliche Kompensation gewährt; es liegt eine Sonntagsarbeitsbewilligung vor;
- KuK Electronic AG: für sämtliche Feiertage wird den Arbeitnehmern der Lohn ausgerichtet; bei Einsätzen an Feiertagen können die Arbeitnehmer die geleisteten Stunden kompensieren oder sich auszahlen lassen;
- ThyssenKrupp Presta AG: alle Feiertage ohne St.Mauritius sind wegen der Ausrichtung auf das Mutterhaus im Fürstentum Liechtenstein ohne nachteilige Auswirkung auf den Lohn arbeitsfrei; der St.Mauritiusstag ist ein normaler Arbeitstag;
- Wyon AG: für die acht den Sonntagen gleichgestellten Feiertage wird der Lohn bezahlt; an den vier lokalen Feiertagen haben die Arbeitnehmer ohne Lohn frei.

## 6 Wirtschaftliche Auswirkungen der lokalen Feiertage auf Betriebe und Arbeitnehmer

Weil das kantonale Arbeitsinspektorat jährlich nicht alle, sondern nur eine kleine Anzahl der Betriebe im Kanton kontrolliert, konnte es auf Anfrage keine Angaben machen, in welchen Betrieben oder Branchen im Kanton ein GAV gilt und wie viele Arbeitnehmer davon erfasst sind. Es konnte lediglich sagen, dass laut der CODE-Datenbank des Bundes aktuell 1'061 Betriebe existieren. Die bei den Mitgliedern der Handels- und Industriekammer Appenzell durchgeführte Umfrage zur Feiertagsregelung hat ebenfalls nur spärliche Ergebnisse gezeitigt. Aus den Regelungen in den aufgelisteten GAV und den Angaben der Firmen lässt sich aber ableiten, dass die überwiegende Zahl der Betriebe im Kanton Appenzell I.Rh., für welche die arbeitsgesetzlichen Bestimmungen über die Arbeits- und Ruhezeit ohne Abweichung zur Anwendung gelangen, den Arbeitnehmern neben dem Bundesfeiertag auch an den acht vom Kanton den Sonntagen gleichgestellten Feiertagen, die auf einen Werktag fallen, den Lohn zahlen. Arbeitseinsätze an Feiertagen, die den Sonntagen gleichgestellt sind, werden mit einem Lohnzuschlag entschädigt.

Für die lokalen Feiertage hängt es von der Regelung im privatrechtlichen Arbeitsvertrag oder gegebenenfalls im Gesamtarbeitsvertrag ab, ob der Arbeitgeber Lohn bezahlt oder ob der Arbeitnehmer die ausfallenden Stunden vor- oder nachholen oder anderweitig kompensieren muss. In den überwiegenden Fällen werden den Arbeitnehmern die arbeitsfreien lokalen Feiertage nicht bezahlt. Die ausfallende Zeit ist in diesen Fällen vom Arbeitnehmer vor- oder nachzuholen, oder der Arbeitgeber nimmt beim Lohn einen entsprechenden Abzug vor. In der Regel werden die an den lokalen Feiertagen ausfallenden Stunden von den Angestellten vor- oder nachgeholt. Betriebe mit einer Dauerbetriebsbewilligung haben den an einem lokalen Feiertag im Einsatz stehenden Arbeitnehmern keinen Zuschlag zu zahlen, da die lokalen Feiertage arbeitsgesetzlich als Werktag gelten.

In Betrieben mit arbeitsgesetzlichen Sonderbestimmungen gemäss Art. 27 ArG und der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz haben die Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen regelmässig zu arbeiten. Zu solchen Betrieben zählen unter anderen auch die Gastwirtschaftsbetriebe. Der allgemeinverbindliche GAV für die Gastwirtschaftsbetriebe wie auch derjenige für die Bäckerei- und Konditoreibetriebe sehen denn auch unabhängig von den Feiertagsregelungen der Kantone vor, dass die Arbeitnehmer einen pauschalen Anspruch auf sechs bezahlte Feiertage pro Kalenderjahr oder einen halben Tag pro Monat haben. Teilzeitangestellte erhalten eine prozentuale pauschale Entschädigung für die Feiertage. Den Angestellten ist für die Arbeit an Feiertagen generell kein Lohnzuschlag, jedoch bei Einsätzen an den Sonntagen gleichgestellten Feiertagen ein Ersatzruhetag zu gewähren.

Zusammenfassend sind die wirtschaftlichen Auswirkungen der lokalen Feiertage, nämlich Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Maria Empfängnis sowie im inneren Landesteil auch noch der St.Mauritustag, auf die Industrie-, Gewerbe- und Handelsbetriebe und deren Arbeitnehmer nicht sehr gross. Die an diesen Tagen ausfallenden Stunden werden von den Arbeitnehmern häufig zeitlich durch entsprechende Vorhol- oder Nachholzeit kompensiert, sodass sie keine Lohneinbusse hinnehmen müssen. Werden die Arbeitnehmer an diesen lokalen Feiertagen dennoch beschäftigt, hat der Arbeitgeber ihnen unter Vorbehalt einer anderslautenden arbeitsvertraglichen Vereinbarung keinen Lohnzuschlag für Sonntagsarbeit zu zahlen.

## 7 Anzahl Bewilligungen und Verstösse gegen die öffentliche Ruhe

Das Justiz-, Polizei- und Militärdepartement hat in den vorangegangenen fünf Jahren insgesamt 30 Sonntagsarbeitsbewilligungen mit folgenden Zeitdauern an Innerrhoder Betriebe erteilt:

2009:	5 mehrjährige 1 mehrwöchige
2010:	1 mehrjährige 2 mehrwöchige
2011:	2 mehrjährige 2 eintägige
2012:	5 mehrjährige 1 eintägige
2013:	1 mehrjährige 4 eintägige
2014:	4 mehrjährige 1 monatige 1 eintägige

Von der Kantonspolizei Appenzell I.Rh. sind in der gleichen Zeitspanne nur zwei Verfügungen wegen Verstössen gegen die öffentliche Ruhe an öffentlichen Ruhetagen ergangen. Am 22. April 2011 wurde ein Landwirt wegen Silierens am Karfreitag verwarnt. Am 27. Mai 2012 musste ein weiterer Landwirt wegen Heuens am Pfingstsonntag verzeigt werden.

## 8 Verschiebung der lokalen Feiertage auf einen Sonntag

Auf Anfrage der Ratskanzlei hat sich der Präsident des Vereins der Innerrhoder Kirchgemeinden im Namen des Vereins deutlich gegen die Verschiebung der vier lokalen Feiertage auf ei-

nen Sonntag ausgesprochen. Die Kirchgemeinden sehen darin nur einen unwesentlichen Unterschied zur gänzlichen Abschaffung dieser Feiertage. Dies habe man beim Bonifaz gesehen. Eine Abschaffung komme aber aus vielerlei Gründen nicht in Frage. So sei nach wie vor bei einer Mehrheit der Bevölkerung ein tief verankertes katholisch-christliches Bekenntnis festzustellen. Mit einer Abschaffung ginge ein Teil der Tradition verloren. Feiertage sollten nicht der Gewinnmaximierung geopfert werden.

## 9 Diskussionen über eine Neuregelung der Feiertage in anderen Kantonen

In den Kantonen der Innerschweiz, die ebenfalls mehr Feiertage kennen als arbeitsgesetzlich maximal den Sonntagen gleichgestellt werden können, sind nach Auskunft der dortigen Standeskanzleien in den letzten Jahren keine Vorstösse zur Reduktion der Feiertage vorgenommen worden.

## 10 Folgerungen

Das Total der Feiertage im Kanton liegt im nationalen Vergleich im oberen Mittelfeld, im Vergleich zum nahen Ausland jedoch am unteren Rand. Mit Ausnahme der Kantone Appenzell A.Rh. und Graubünden mit jeweils sieben Feiertagen haben alle anderen Kantone acht Feiertage benannt, die arbeitsgesetzlich den Sonntagen gleichgestellt sind. Wie bereits in Ziff. 4.1 ausgeführt wurde, hat sich im Sinne der Wegleitung des SECO zur Arbeitsgesetzgebung in der ganzen Schweiz die Praxis durchgesetzt, dass die Vollzeitangestellten mit Monatslohn, das heisst die überwiegende Zahl der Arbeitnehmenden, an den gesetzlichen, den Sonntagen gleichgestellten Feiertagen, die auf einen Werktag fallen, nicht arbeiten müssen und dennoch den Lohn für diesen freien Tag erhalten. Die den Sonntagen gleichgestellten Feiertage dürften kaum einen Standortnachteil für Innerrhoder Betriebe bringen, da in fast allen anderen Kantonen ebenfalls acht Feiertage den Sonntagen gleichgestellt sind. Der eine im Vergleich zum Kanton Appenzell A.Rh. zusätzliche gesetzliche Feiertag dürfte für die Standortwahl eines Betriebs nicht ausschlaggebend sein.

Auch die vier lokalen Feiertage wirken sich im Vergleich mit der Situation in anderen Kantonen kaum negativ auf die Kosten der Betriebe aus, da die ausfallenden Stunden in der Regel kompensiert werden müssen oder nicht entschädigt werden.

Eine Aufhebung oder Verschiebung eines einzelnen oder mehrerer der vier lokalen Feiertage im Kanton erscheint aufgrund der geringen wirtschaftlichen Auswirkungen und in Berücksichtigung ihrer Bedeutung für einen wesentlichen Teil der Bevölkerung nicht gerechtfertigt.

## 11 Antrag

Die Standeskommission stellt Antrag, von diesem Bericht Kenntnis zu nehmen und auf eine Änderung der Feiertagsregelung im kantonalen Recht zu verzichten.

Appenzell, 29. September 2015

**Namens Landammann und Standeskommission**

Der reg. Landammann: Der Ratschreiber:

Roland Inauen

Markus Dörig