

An
Landesinnungen Bau
Firmenzentralen der Bauindustrie
AS Arbeits- und Sozialrecht

Bundesinnung Bau und
Fachverband der Bauindustrie
Wirtschaftskammer Österreich
Schaumburggasse 20 | 1040 Wien
T +43 (0)5 90900-5222 | F +43 (0)5 90900-5223
E office@bau.or.at
W www.bau.or.at

Unser Zeichen, Sachbearbeiter
Dr. Wiesinger

Durchwahl
5218

Datum
22.03.2019

RUNDSCHREIBEN Nr. 06

Gesetzliche Regelung des „persönlichen Feiertags“

Sehr geehrte Damen und Herren,

Wir erlauben uns darauf hinzuweisen, dass am 21. 3. 2019 die Neuregelung zum „persönlichen Feiertag“ kundgemacht wurde (BGBl I 2019/22). Auslöser war eine Entscheidung des EuGH, dass - wie bisher - eine Regelung, wonach ein gesetzlicher Feiertag nur Angehörigen einer bestimmten Konfession zusteht, unionsrechtswidrig ist. Diese gesetzliche Bestimmung wurde nunmehr aufgehoben und folgender § 7a ARG neu erlassen:

Einseitiger Urlaubsantritt („persönlicher Feiertag“)

§ 7a. (1) Der Arbeitnehmer kann den Zeitpunkt des Antritts eines Tages des ihm zustehenden Urlaubs einmal pro Urlaubsjahr einseitig bestimmen. Der Arbeitnehmer hat den Zeitpunkt spätestens drei Monate im Vorhinein schriftlich bekannt zu geben.

(2) Es steht dem Arbeitnehmer frei, auf Ersuchen des Arbeitgebers den bekannt gegebenen Urlaubstag nicht anzutreten. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer weiterhin Anspruch auf diesen Urlaubstag. Weiters hat er für den bekannt gegebenen Tag außer dem Urlaubsentgelt Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt, insgesamt daher das doppelte Entgelt, womit das Recht gemäß Abs. 1 erster Satz konsumiert ist.

Bei der praktischen Umsetzung dieser Neuregelung sind folgende Eckpunkte zu beachten:

Bekanntgabe des persönlichen Feiertags

Der Arbeitnehmer muss sein Begehren, an einem bestimmten Tag den persönlichen Feiertag zu konsumieren, schriftlich dem Arbeitgeber bekannt geben. Urlaubsanträge sind daher, wenn sie nicht ausdrücklich die Ausübung dieses Antrittsrechts beinhalten, daher als „normale“ Urlaubsanträge zu behandeln. Daher kann der Arbeitgeber auch weiterhin derartige Anträge ablehnen. Es steht natürlich dem Arbeitnehmer frei, nach Ablehnung

dieses Antrags das Recht auf den persönlichen Feiertag zu fordern (freilich nur, wenn diese Forderung innerhalb offener Frist erfolgt).

Die Frist zur Bekanntgabe des persönlichen Feiertags beträgt drei Monate. Der Arbeitnehmer kann einen Arbeitstag pro Urlaubsjahr als persönlichen Feiertag in Anspruch nehmen. Da im Geltungsbereich des BUAG das Urlaubsjahr mit dem Kalenderjahr identisch ist, ist dort auf das Kalenderjahr abzustellen.

Wird das Antrittsrecht nicht ausgeübt, geht es unter. Dies hat keinen Einfluss auf den Verfall von Urlaubsansprüchen, es geht nur um das Recht, den Urlaub als persönlichen Feiertag auch einseitig festlegen zu können.

Konsum des persönlichen Feiertags

Der persönliche Feiertag ist abrechnungstechnisch als normaler Urlaubstag zu behandeln.

Im Anwendungsbereich des BUAG ist er daher bei der BUAK einzureichen, wobei es für die BUAK keine Rolle spielt, ob es sich um einen „normalen“ Urlaubstag, oder um den persönlichen Feiertag handelt.

Kurze/lange Woche

Die Karwoche - in die der Karfreitag fällt - ist 2019 eine kurze Woche, womit sich beim Arbeitszeitmodell kurze/lange Woche für den 19. April 2019 keine besonderen Fragen stellen. Infolge der gesetzlichen Neuregelung gilt dies auch für evangelische Arbeitnehmer, mit dem Ergebnis, dass der 26. April 2019 auch für diese ein Arbeitstag ist.

Auch in den Folgejahren wird damit zu rechnen sein, dass die Karwoche voraussichtlich eine kurze Woche sein wird. Dies hängt damit zusammen, dass der Karfreitag stets sechs Wochen vor jener Woche ist, in der Christi Himmelfahrt gefeiert wird, das immer auf einen Donnerstag fällt. Um zu vermeiden, dass der Fenstertag (Zwickeltag) ein Arbeitstag ist, wird daher die „Christi Himmelfahrts-Woche“ auch künftig aller Voraussicht nach eine kurze Woche sein, was sich dann - um einen möglichst abwechselnden kurz/lang-Rhythmus zu erreichen - auf die Karwoche durchschlägt.

Arbeitsleistung am persönlichen Feiertag

Nach der gesetzlichen Regelung wird eine Arbeitsleistung am persönlichen Feiertag zulässig sein (anders als an den gesetzlichen Feiertagen, an denen sie grundsätzlich verboten bleibt). Die Neuregelung sieht aber einen besonderen Entgeltanspruch für diesen Tag vor. Erbringt also ein Arbeitnehmer aufgrund eines Ersuchens des Arbeitgebers Arbeitsleistungen am persönlichen Feiertag, zieht dies Folgendes nach sich:

- Dieser Tag ist nicht als Urlaubstag zu werten (und daher bei Bauarbeitern auch nicht bei der BUAK einzureichen).
- Das Recht, den persönlichen Feiertag auszuüben, gilt für dieses Jahr als konsumiert, der Arbeitnehmer kann es kein zweites Mal ausüben.
- Der Arbeitnehmer hat einen doppelten Entgeltanspruch für Arbeitsleistungen an diesem Feiertag, bestehend aus einem - im Gesetz so genannten Urlaubsentgelt (obwohl dieser Tag letztlich doch nicht als Urlaubstag zu werten ist) - und dem Arbeitsentgelt. Da der persönliche Feiertag im rechtlichen Sinn kein Feiertag ist, gebührt für eine tatsächliche Arbeitsleistung am persönlichen Feiertag auch kein Feiertagszuschlag.

Übergangsbestimmung

Da im Gesetz kein In-Kraft-Tretens-Zeitpunkt genannt ist, gilt die allgemeine Regel, dass das Gesetz mit dem Folgetag der Kundmachung in BGBl in Kraft tritt (§ 11 Abs 1 Bundesgesetzblattgesetz). In den ersten drei Monaten der Gültigkeit dieses Gesetzes - also zwischen 22. März 2019 und 22. Juni 2019 - muss der persönliche Feiertag spätestens zwei Wochen im Vorhinein bekannt gegeben werden (§ 33a Abs 29 ARG). Für persönliche Feiertage ab dem 23. Juni 2019 gilt dann generell die Frist von drei Monaten (entscheidend ist die Lage des persönlichen Feiertags, nicht der Tag der Bekanntgabe).

Freundliche Grüße



Mag. Michael Steibl
Geschäftsführer



Dr. Christoph Wiesinger
Referent