

Der neue „persönliche Feiertag“

Der EuGH hat die bisher in Österreich praktizierte Karfreitagsregelung als diskriminierend bewertet. Daraufhin schuf der Gesetzgeber den „persönlichen Feiertag“. Dieser ist aber nicht auf den Karfreitag beschränkt.

TEXT: CHRISTOPH WIESINGER, GESCHÄFTSSTELLE BAU

Grund für die am 22. März 2019 in Kraft getretene gesetzliche Neuregelung war die auch medial breit gestreute Diskussion zur bisherigen Karfreitagsregelung (vereinfacht gesagt galt die Regelung, dass der Karfreitag ein gesetzlicher Feiertag ist, nur für evangelische Christen und Altkatholiken). Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat ein Anknüpfen des Freistellungsanspruchs an die Konfession des Arbeitnehmers für diskriminierend und damit unzulässig gewertet.

Persönlicher Feiertag als Urlaubstag

Die Neuregelung sieht nun so aus, dass jeder Arbeitnehmer einen bestimmten Tag im Jahr zu seinem persönlichen Feiertag küren und an diesem auf Urlaub gehen kann. Dies war dem Grunde nach auch schon bisher möglich. Die Neuregelung knüpft allerdings daran an, dass der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf den persönlichen Feiertag hat. Dieser Tag kann der Karfreitag sein, der Arbeitnehmer kann aber grundsätzlich auch jeden anderen Tag wählen. Das Wahlrecht ist allerdings auf einen Tag pro Urlaubsjahr beschränkt (bei Bauarbeitern ist nach dem BUAG stets das Kalenderjahr das Urlaubsjahr). Wird dieses Recht innerhalb eines Jahres nicht ausgeübt, kann es nicht ins Folgejahr übernommen werden. In einem Urlaubsjahr kann es nur für jeweils einen einzigen Tag geltend gemacht werden.

Arbeitgeber muss nicht zustimmen

Teilt der Arbeitnehmer also dem Arbeitgeber mit, dass er an einem bestimmten Tag den persönlichen Feiertag konsumieren will, dann ist dieser Tag abrechnungstechnisch als ganz normaler Urlaubstag zu werten.

Das Gesetz schreibt für die Ausübung dieses Rechts die Schriftform vor. Davon können Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Einvernehmen abweichen. Die Festlegung der Schriftform dient vor allem dem Vermeiden allfälliger Unklarheiten, ob der Arbeitnehmer einen „normalen“ Urlaubstag oder den „persönlichen“ Feiertag geltend macht. Bei einem einzelnen „normalen“ Urlaubstag muss der Arbeitgeber dem Termin aber nicht zustimmen, sondern kann ihn auch ablehnen.

Das einseitige Recht zur Festlegung der Lage des persönlichen Feiertags muss der Arbeitnehmer spätestens drei Monate im Vorhinein ausüben (in den ersten drei Monaten nach In-Kraft-Treten des Gesetzes allerdings nur zwei Wochen im Vorhinein).

Kurze/lange Woche

Die Karwoche – in die der Karfreitag fällt – ist 2019 eine kurze Woche, womit sich beim Arbeitszeitmodell „kurz/lang“ für den 19. April 2019 keine besonderen Fragen stellen: der Karfreitag ist ein freier Tag. Infolge der gesetzlichen Neuregelung ist die bis dato gelebte Praxis, die Woche nach der Karwoche für evangelische Arbeitnehmer als kurze Woche zu deklarieren, obsolet. Ergebnis: der 26. April 2019 ist für alle ein Arbeitstag (bisher hatten Evangelische anstelle des Karfreitags an diesem Tag frei).

Auch in den Folgejahren wird damit zu rechnen sein, dass die Karwoche 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 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 Neureglung sieht aber einen besonderen Entgeltanspruch für diesen Tag vor. Erbringt also ein Arbeitnehmer auf Ersuchen des Arbeitgebers Arbeitsleistungen an seinem persönlichen Feiertag, zieht dies Folgendes nach sich:

1. Dieser Tag ist nicht als Urlaubstag zu werten (und daher bei Bauarbeitern auch nicht bei der BUAK einzureichen).
2. Das Recht, den persönlichen Feiertag auszuüben, gilt für dieses Jahr als konsumiert, der Arbeitnehmer kann es kein zweites Mal ausüben.
3. 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 Arbeitentgelt. Da der persönliche Feiertag im rechtlichen Sinn kein Feiertag ist, gebührt für eine tatsächliche Arbeitsleistung am persönlichen Feiertag auch kein Feiertagszuschlag.

Heiliger Abend und Silvester

Nur zur Klarstellung: Da die bezahlte Freistellung am 24. und 31. Dezember nach der Regelung im Kollektivvertrag nicht an die Zugehörigkeit des Arbeitnehmers zu einer bestimmten Konfession gebunden ist, ändert sich für diese beiden Tage weder durch die Entscheidung des EuGH noch durch die gesetzliche Neuregelung etwas. ■