

Die neuen gesetzlichen Regelungen zum Karfreitag sind im Bundesgesetzblatt (BGBl I 22/19) kundgemacht worden und damit in Kraft getreten.

+ Der Karfreitag ist ab sofort kein gesetzlicher Feiertag mehr. Das Feiertagsruhegesetz wurde entsprechend geändert.

+ Im § 7a Arbeitsruhegesetz (ARG) wurde ein „einseitiger Urlaubsantritt („persönlicher Feiertag“)“ geschaffen. Der unterstrichene Text stellt den Gesetzeswortlaut dar.

Jede Arbeitnehmerin/jeder Arbeitnehmer kann den Zeitpunkt des Antritts eines Tages des ihm zustehenden Urlaubs einmal pro Urlaubsjahr einseitig bestimmen.

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer hat den Zeitpunkt spätestens drei Monate im Vorhinein schriftlich bekannt zu geben. Diese Frist ist erst ab 01.07.2019 verbindlich. Bis dahin gilt, dass die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer den Zeitpunkt des Urlaubsantrittes frühestmöglich, spätestens aber zwei Wochen vor dem Urlaubsantritt der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber bekannt zu geben hat.

Will daher eine Mitarbeiterin, ein Mitarbeiter den kommenden Karfreitag als persönlichen Urlaubstag in Anspruch nehmen, muss die Mitteilung an die Dienstvorgesetzte/den Dienstvorgesetzten bis spätestens 05.04.2019 erfolgen.

Neu bei dieser Regelung ist, dass es für den Urlaubsantritt keiner Vereinbarung bedarf, sondern eine entsprechende Erklärung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters ausreicht, um den Urlaubstag rechtskonform antreten zu dürfen.

Der Urlaubstag wird wie jeder andere vom Urlaubskontingent in Abzug gebracht.

Es steht der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer frei, auf Ersuchen der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers den bekannt gegebenen Urlaubstag nicht anzutreten. In diesem Fall hat die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer weiterhin Anspruch auf diesen Urlaubstag. Weiters hat er/sie 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 (Anmerkung: einseitiger Urlaubsantritt an einem Urlaubstag pro Urlaubsjahr) konsumiert ist.

Sollte es aus betrieblichen Gründen notwendig werden, die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter um eine Arbeitsleistung an dem ursprünglich bekannt gegebenen persönlichen Feiertag zu ersuchen und kommt die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter diesem Ersuchen nach, gebührt für den (nicht konsumierten Urlaubstag) ein Urlaubsentgelt. Zusätzlich ist noch jenes Entgelt zu entlohnen, das für die geleisteten Stunden an diesem (ursprünglich freien) Tag gebührt.

Derzeit gibt es leider noch keine technische Unterstützung für die oben dargestellte Neuregelung. Da der persönliche Feiertag vom Urlaubskontingent in Abzug gebracht wird, ist für die Bekanntgabe dieses Tages von der Mitarbeiterin/vom Mitarbeiter vorerst der jeweils geltende Urlaubsworkflow zu beachten. Bei :U:A:V: bitte bei den Anmerkungen „persönlicher Feiertag“ eingeben.

Die Führungskräfte werden ersucht, die zugeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in geeigneter Weise über die neue Rechtslage zu informieren.