

Antrag

der Abgeordneten
Kolleginnen und Kollegen

zum Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsruhegesetz, das Bäckereiarbeiter/innengesetz 1996, das Feiertagsruhegesetz 1957, das Landarbeitsgesetz 1984, und das Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz geändert werden (500 dB)

Der Nationalrat wolle in zweiter Lesung beschließen:

A. Artikel 1 lautet:

„Artikel 1 Änderung des Arbeitsruhegesetzes

Das Arbeitsruhegesetz, BGBl. Nr. 144/1983, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 53/2018, wird wie folgt geändert:

1. In § 5 Abs. 3 und 4, § 13 Abs. 3, § 15 Abs. 1 und 2, § 33a Abs. 21 sowie § 34 Abs. 1 Z 3 und 4 wird der Ausdruck „der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz“ jeweils durch den Ausdruck „der/die Bundesminister/in für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz“, in § 26 Abs. 2 der Ausdruck „vom Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz“ durch den Ausdruck „vom/von der Bundesminister/in für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz“ und in § 34 Abs. 1 Z 1 der Ausdruck „dem Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz“ durch den Ausdruck „dem/der Bundesminister/in für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz“ ersetzt.

2. § 7 Abs. 3 entfällt.

3. Nach § 7 wird folgender § 7a samt Überschrift eingefügt:

„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.

(3) Abweichend von § 1 Abs. 2 Z 2 bis 9 gilt diese Bestimmung auch für diese Personen.“

4. Dem § 33a werden folgende Abs. 28 und 29 angefügt:

„(28) Bestimmungen in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, die nur für Arbeitnehmer, die der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche oder der Evangelisch-methodistischen Kirche angehören, Sonderregelungen für den Karfreitag vorsehen, sind unwirksam und künftig unzulässig. Dies gilt auch für Arbeitnehmer gemäß § 1 Abs. 2.

(29) Binnen drei Monaten nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes kann der Arbeitnehmer einen Zeitpunkt für den Urlaubsantritt wählen, ohne die Frist gemäß § 7a einzuhalten. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer den Zeitpunkt des Urlaubsantrittes frühestmöglich, spätestens aber zwei Wochen vor diesem Zeitpunkt dem Arbeitgeber bekannt zu geben.“

B. Artikel 2 lautet:

„Artikel 2 Änderung des Bäckereiarbeiter/innengesetzes 1996

Das Bäckereiarbeiter/innengesetz 1996, BGBl. Nr. 410/1996, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 40/2017, wird wie folgt geändert:

1. § 14 Abs. 3 entfällt.

2. Nach § 14 wird folgender § 14a samt Überschrift eingefügt:

„Einseitiger Urlaubsantritt („persönlicher Feiertag“)

§ 14a. (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.“

3. Nach § 22a wird § 22b angefügt:

„Übergangsbestimmungen zum BGBl. I Nr. xxx/2019

§ 22b. (1) Bestimmungen in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, die nur für Arbeitnehmer, die der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche oder der Evangelisch-methodistischen Kirche angehören, Sonderregelungen für den Karfreitag vorsehen, sind unwirksam und künftig unzulässig.

(2) Binnen drei Monaten nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes können Arbeitnehmer/innen einen Zeitpunkt für den Urlaubsantritt wählen, ohne die Frist gemäß § 14a einzuhalten. In diesem Fall haben Arbeitnehmer/innen den Zeitpunkt des Urlaubsantrittes frühestmöglich, spätestens aber zwei Wochen vor diesem Zeitpunkt dem Arbeitgeber bekannt zu geben.“ “

C. Artikel 3 lautet:

„Artikel 3 Änderung des Feiertagsruhegesetzes 1957

Das Feiertagsruhegesetz 1957, BGBl. Nr. 153/1957, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 113/2006, wird wie folgt geändert:

„§ 1 lautet:

„§ 1. (1) Als Feiertage im Sinne dieses Bundesgesetzes gelten folgende Tage: 1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Mariä Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Mariä Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten) und 26. Dezember (Stephanstag).

(2) Für öffentlich Bedienstete, deren Dienstverhältnis bundesgesetzlich geregelt ist, sind § 7a und § 33a Abs. 29 Arbeitsruhegesetz – ARG, BGBl. Nr. 144/1983, sinngemäß anzuwenden.

(3) Auf Ausbildungsverhältnisse im Bundesdienst ist Abs. 2 sinngemäß anzuwenden.“ “

D. Artikel 4 lautet:

„Artikel 4 Änderung des Landarbeitsgesetzes 1984

Das Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287/1984, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 16/2019, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 69 Abs. 1 werden folgende Abs. 1a und 1b eingefügt:

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

(1b) (Grundsatzbestimmung) Es steht dem Dienstnehmer frei, auf Ersuchen des Dienstgebers den bekannt gegebenen Urlaubstag nicht anzutreten. In diesem Fall hat der Dienstnehmer 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. 1a erster Satz konsumiert ist.“

2. (Grundsatzbestimmung) § 284 Abs. 2 Z 20 lautet:

„20. Feiertagsruhegesetz 1957, BGBl. Nr. 153, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2019,“

3. (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht und Grundsatzbestimmungen) Dem § 285 werden folgende Abs. 75 bis 77 angefügt:

„(75) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Die Ausführungsgesetze der Länder zu § 69 Abs. 1a und § 284 Abs. 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2019 sind binnen sechs Monaten nach dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen.“

(76) (Grundsatzbestimmung) Die Ausführungsgesetzgebung zu § 69 Abs. 1a hat vorzusehen, dass der Dienstnehmer binnen drei Monaten nach Inkrafttreten einen Zeitpunkt für den Urlaubsantritt wählen kann, ohne die Frist gemäß § 69 Abs. 1a einzuhalten. In diesem Fall hat der Dienstnehmer den Zeitpunkt des Urlaubsantrittes frühestmöglich, spätestens aber zwei Wochen vor diesem Zeitpunkt dem Dienstgeber bekannt zu geben.

(77) (Grundsatzbestimmung) Die Ausführungsgesetzgebung zum Bundesgesetz BGBl. I Nr. xxx/2019 hat vorzusehen, dass Bestimmungen in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, die nur für Dienstnehmer, die der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche oder der Evangelisch-methodistischen Kirche angehören, Sonderregelungen für den Karfreitag vorsehen, unwirksam und künftig unzulässig sind.“

E. Artikel 5 lautet:

„Artikel 5 Änderung des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes

Das Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz, BGBl. Nr. 280/1980, zuletzt geändert durch die Dienstrechts-Novelle 2018, BGBl. I Nr. 60/2018, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 50 Abs. 1 werden folgende Abs. 1a und 1b eingefügt:

„(1a) Abweichend von Abs. 1 kann der Dienstnehmer den Zeitpunkt des Antritts eines Tages des ihm zustehenden Urlaubs einmal pro Urlaubsjahr einseitig bestimmen. Der Dienstnehmer hat den Zeitpunkt spätestens drei Monate im Vorhinein schriftlich bekannt zu geben.

(1b) Es steht dem Dienstnehmer frei, auf Ersuchen des Dienstgebers den bekannt gegebenen Urlaubstag nicht anzutreten. In diesem Fall hat der Dienstnehmer weiterhin Anspruch auf diesen Urlaubstag. Weiters hat er für den bekannt gegebenen Tag außer dem Entgelt nach § 52 Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt, insgesamt daher das doppelte Entgelt, womit das Recht gemäß Abs. 1a erster Satz konsumiert ist.“

2. Dem § 93 werden folgende Abs. 18 und 19 angefügt:

„(18) Bestimmungen in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, die nur für Dienstnehmer, die der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche oder der Evangelisch-methodistischen Kirche angehören, Sonderregelungen für den Karfreitag vorsehen, sind unwirksam und künftig unzulässig.

(19) Binnen drei Monaten nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes können Dienstnehmer einen Zeitpunkt für den Urlaubsantritt wählen, ohne die Frist gemäß § 50 Abs. 1a einzuhalten. In diesem Fall haben Dienstnehmer den Zeitpunkt des Urlaubsantrittes frühestmöglich, spätestens aber zwei Wochen vor diesem Zeitpunkt dem Dienstgeber bekannt zu geben.“ “

Begründung

Der EuGH hat mit Urteil vom 22. Jänner 2019 in der Rs. C-193/17, Cresco Investigation entschieden, dass die österreichische Rechtslage, in der der Karfreitag nur für Angehörige von bestimmten Religionsgemeinschaften ein arbeitsfreier Tag ist, eine unmittelbare, nicht gerechtfertigte Diskriminierung auf Grund der Religion darstellt. Aufgrund des Urteils besteht die Pflicht zur Anpassung des nationalen Rechts. Der nationale Gesetzgeber ist aufgefordert, eine unionsrechtskonforme Lösung herzustellen.

Es soll eine unionsrechtskonforme, nicht diskriminierende Regelung getroffen werden, die den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern weiterhin die uneingeschränkte Ausübung ihrer religiösen Pflichten, aber auch Zeit für Erholung oder Freizeitbeschäftigungen ermöglicht und gleichzeitig die Wirtschaft nicht zu sehr belastet. Es wird daher vorgesehen, dass jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer einmal im Arbeitsjahr einen „persönlichen Feiertag“ aus dem bestehenden Urlaubsanspruch wählen kann, indem der Zeitpunkt eines Urlaubstages je Urlaubsjahr einseitig schriftlich bestimmt werden kann. Die Schriftlichkeit sichert die Transparenz im Hinblick auf den gewählten Zeitpunkt und den allfälligen Entgeltanspruch. Der Arbeitnehmer kann freiwillig entscheiden, auf Ersuchen des Arbeitgebers den bekannt gegebenen Urlaubstag nicht anzutreten. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer für diesen bekannt gegebenen Tag außer dem Urlaubsentgelt Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt, ohne dass ein Urlaubstag verbraucht wird.

Dies bedeutet bei einer üblichen Tagesarbeitszeit von acht Stunden, dass bei einer Arbeit an diesem Tag ebenfalls in der Dauer von acht Stunden das Entgelt 200% beträgt (einmal das Urlaubsentgelt und einmal die Bezahlung der geleisteten Arbeit). Wird hingegen an diesem Tag nur vier Stunden gearbeitet, beträgt das Entgelt insgesamt 150%. Diese Regelung ist eine *lex specialis* zu anderen Regelungen in Zusammenhang mit Freistellungen an Feiertagen und geht daher diesen Regelungen vor.

Wird der „persönliche Feiertag“ in einem Urlaubsjahr nicht in Anspruch genommen, kann diese Wahlmöglichkeit im nächsten Urlaubsjahr nicht nachgeholt werden. Der „Alturlaub“ steht in einem solchen Fall ungeschmälert zur Verfügung, ist jedoch im nächsten Urlaubsjahr zur Gänze zu vereinbaren. In einem Urlaubsjahr kann nur ein persönlicher Feiertag in Anspruch genommen werden.

Durch die gewählte Ausdrucksweise "zustehenden Urlaubs pro Urlaubsjahr" wird klargestellt, dass Lehrerinnen und Lehrer schon per definitionem davon nicht erfasst sind, da für diese die Begriffe "Schulferien" und "Schuljahr" zur Anwendung gelangen.

Eine Pflicht zur Anpassung des nationalen Rechts besteht auch hinsichtlich kollektivvertraglicher Normen. Da (General-)Kollektivverträge dieselben Regelungen zum Karfreitag enthalten, wie sie der EuGH im Arbeitsruhegesetz für diskriminierend und europarechtswidrig erklärt hat, muss auch hier eine unionsrechtskonforme Lösung hergestellt werden. Die neue gesetzliche Regelung löst daher mit Wirkung ab dem Karfreitag 2019 auch diese Regelungen ohne Nachwirkung (§ 13 ArbVG) ab.