

Herr
Präsident des Nationalrates
Parlament
1010 Wien

Geschäftszahl: BMASGK-10001/0212-1/A/4/2019

Wien, 25.4.2019

Sehr geehrter Herr Präsident!

Ich beantworte die an mich gerichtete schriftliche parlamentarische **Anfrage Nr. 3018/J der Abgeordneten Lueger, Genossinnen und Genossen** wie folgt:

Fragen 1 bis 3:

Mit der Änderung des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, des Gehaltsgesetzes 1956 und des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 durch BGBl. I Nr. 32/2019 wurde der einseitige Urlaubsantritt („persönlicher Feiertag“) in die Systematik des Dienst- und Besoldungsrechts des Bundes überführt. Die neuen Bestimmungen in BDG 1979, GehG 1956 und VBG sind dadurch *leges speciales* zu § 7a Abs. 2 Arbeitsruhegesetz iVm § 1 Abs. 2 und 3 Feiertagsruhegesetz 1957 idF des BGBl. I Nr. 22/2019.

Dadurch haben auch Bedienstete im Öffentlichen Dienst wie in der Privatwirtschaft das Recht, im Kalenderjahr einen Urlaubstag als persönlichen Feiertag einseitig festzulegen. Zur Gewährleistung der Einsatzbereitschaft zentraler staatlicher Institutionen bzw. spezifischer Tätigkeiten von besonderem öffentlichen Interesse musste jedoch vorgesehen werden, dass Bundesbedienstete im Notfall an einem von ihnen festgelegten „persönlichen Feiertag“ dennoch ohne ihre Zustimmung zum Dienst herangezogen werden können. Sollte daher eine Bundesbedienstete oder ein Bundesbediensteter an ihrem oder seinem „persönlichen Feiertag“ zum Dienst antreten müssen, weil keine andere geeignete Bedienstete oder kein anderer geeigneter Bediensteter zur Verfügung steht und besondere öffentliche Interessen betrof-

fen sind, gebührt für die gesamte Dienstzeit eine Sonn- und Feiertagsvergütung gemäß den einschlägigen Bestimmungen des § 17 Gehaltsgesetz 1956. Ein individuelles Ablehnungsrecht entfällt in diesen Fällen.

Zusätzlich darf darauf hingewiesen werden, dass gemäß § 45 Abs. 1 letzter Satz BDG 1979 Vorgesetzte im Rahmen ihrer Dienstpflichten darauf hinzuwirken haben, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Erholungsurlaub in Anspruch nehmen können und auch in Anspruch nehmen.

Personen, die nicht beim Bund beschäftigt sind, haben, wenn sie am persönlichen Feiertag eine 12-stündige Dienstzeit erbringen, Anspruch auf das Urlaubsentgelt, also auf jenes Entgelt, das sie erhalten hätten, wenn sie an diesem Tag tatsächlich ihren persönlichen Feiertag einhalten hätten können. Darüber hinaus erhalten sie das Entgelt für die geleisteten 12 Stunden (§ 7a Abs. 2 dritter Satz Arbeitsruhegesetz). Dabei kann es sich einerseits ausschließlich um Normalarbeitszeit (etwa bei Arbeitsbereitschaft) handeln, oder aber andererseits auch teilweise um Überstunden handeln, für die ein Zuschlag von 50% gebührt. Außerdem bleibt ihnen der Urlaubstag erhalten, den sie für den persönlichen Feiertag verbrauchen wollten (§ 7a Abs. 2 zweiter Satz Arbeitsruhegesetz).

Wie bei allen anderen Arbeitsverhältnissen im Bereich privater Dienstverhältnisse gebührt auch bei einer pauschalen Überstundenverrechnung das Urlaubsentgelt. Wird an diesem Tag gearbeitet, wird das zusätzliche Entgelt nicht durch das Überstundenpauschale abgedeckt sein, da dieses zeitliche Mehrleistungen abdecken soll. Da der Urlaubstag erhalten bleibt, handelt es sich aber nicht um eine zeitliche Mehrleistung.

Frage 4:

§ 48 Abs. 2a BDG 1979, letzter Satz bestimmt: Soweit nicht zwingende dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, sind Sonntage, gesetzliche Feiertage und Samstage dienstfrei zu halten.

Weitere Regelungen betreffend die Freistellung an Feiertagen sind nicht zu beachten. Insbesondere ist es nicht notwendig, dass für die jeweilige Arbeit eine Ausnahme von der Feiertagsruhe vorgesehen ist.

Fragen 5 und 6:

Für Bundesbedienstete sieht das Dienstrecht für den Verbrauch eines Erholungsurlaubs lediglich vor, dass die kalendermäßige Festlegung unter Berücksichtigung der dienstlichen Inte-

ressen vorzunehmen ist, wobei auf die persönlichen Verhältnisse der oder des Bediensteten angemessen Rücksicht zu nehmen ist (§ 68 BDG 1979 u.a.). Spezielle Fristen sind dafür nicht vorgesehen.

Auch für Personen, die nicht beim Bund beschäftigt sind, ist keine Frist vorgesehen. Eine solche ist auch nicht notwendig, da die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Ersuchen ohne Konsequenzen ablehnen können. Je kürzer vor dem persönlichen Feiertag Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber diesen Wunsch äußern, desto eher werden sie damit rechnen müssen, dass das Ersuchen abgelehnt wird. Auch für die Änderung einer solchen Vereinbarung ist keine Frist vorgesehen. Dies ist unproblematisch, da niemand Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwingen kann, von einer einmal getroffenen Vereinbarung abzugehen.

Mit besten Grüßen

Mag.^a Beate Hartinger-Klein

