



SOCIONEWS



RECHT

NEUE GESETZLICHE REGELUNG FÜR 2 GESETZLICHE FEIERTAGE, DIE AUF DASSELBE DATUM FALLEN

In Luxemburg hat jeder Arbeitnehmer seit 2019 Anspruch auf 11 gesetzliche Feiertage pro Kalenderjahr.

Im Jahr 2024 werden zwei dieser 11 Tage, nämlich Christi Himmelfahrt und der Europatag, auf den 9. Mai fallen, was ein Eingreifen des Gesetzgebers erforderlich machte, um die Folgen für die Arbeitnehmer und ihre Arbeitgeber zu klären.

Mit dem neuen Gesetz vom 8. Februar 2024¹ wurden die Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches über Feiertage ergänzt, um den Fall zu berücksichtigen, dass zwei der 11 gesetz-

lichen Feiertage auf denselben Kalendertag fallen. Dieselben Bestimmungen wurden auch in das geänderte Gesetz vom 16. April 1979 über das allgemeine Statut der Staatsbeamten aufgenommen.

Ziel ist es, den Arbeitnehmern für den Fall, dass der zweite gesetzliche Feiertag auf denselben Kalendertag fällt wie der erste gesetzliche Feiertag, einen zusätzlichen Ausgleichsurlaub zu gewähren, der innerhalb von 3 Monaten genommen werden muss.

¹ Gesetz vom 8. Februar 2024, veröffentlicht im Memorial A Nr. 66 vom 23. Februar 2024:
<https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2024/02/08/a66/jo>



1. DER URLAUBSAUSGLEICH AM FEIERTAG

1.1 Feiertage, die auf einen Sonntag fallen

Nach den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches² wird dem Arbeitnehmer, wenn ein Feiertag auf einen Sonntag fällt, ein Ausgleichstag gewährt.

Dieser freie Tag kann auf Wunsch des Arbeitnehmers innerhalb von 3 Monaten genommen werden.

Wird der Urlaub nicht innerhalb dieser Frist beim Arbeitgeber beantragt, verfällt der Ausgleichstag, es sei denn, der Arbeitgeber hat eine flexiblere Regelung getroffen.

Dieser Ausgleichsurlaub muss in natura genommen werden, d.h. der Arbeitnehmer kann ihn sich nicht auszahlen lassen, es sei denn, das Arbeitsverhältnis wird beendet, bevor der Ausgleichsurlaub genommen werden konnte.

Durch das neue Gesetz vom 8. Februar 2024 wurde diese Regelung auf den zweiten gesetzlichen Feiertag ausgeweitet, der auf denselben Tag fällt wie der erste gesetzliche Feiertag.

Fällt ein Feiertag auf einen Sonntag oder fallen 2 Feiertage auf denselben Tag, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Ausgleichsurlaubstag, der innerhalb von 3 Monaten nach dem betreffenden Feiertag gewährt werden muss.

1.2 Feiertage, die auf einen arbeitsfreien Werktag fallen³

Der Begriff "*arbeitsfreier Werktag*" umfasst alle Wochentage (außer Sonntage), an denen Personen gemäß ihrem individuellen Arbeitsvertrag nicht arbeiten.

Wenn ein Arbeitnehmer beispielsweise von Montag bis Freitag arbeitet, ist der Samstag ein arbeitsfreier Werktag.

Wenn der Arbeitnehmer von Dienstag bis Samstag arbeitet, ist der Montag ein arbeitsfreier Werktag.

Fällt ein Feiertag auf einen arbeitsfreien Tag, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf einen Ausgleichstag, der innerhalb von 3 Monaten genommen werden muss.

Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, kann der freie Tag bis zum Ende des Kalenderjahres genommen werden, mit Ausnahme der Ausgleichstage für die Feiertage im November und Dezember, die in den ersten 3 Monaten des Folgejahres genommen werden müssen.

Es ist also immer Sache des Arbeitnehmers, bei seinem Arbeitgeber einen Antrag auf Gewährung dieses Ausgleichsurlaubstages zu stellen.

Kann der Ausgleichsurlaub aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die entsprechende Vergütung.

Fallen 2 gesetzliche Feiertage auf dasselbe Datum, so erhält der Arbeitnehmer für den zweiten gesetzlichen Feiertag einen zweiten Ausgleichsurlaubstag und hat somit Anspruch auf 2 Ausgleichsurlaubstage, die vom Arbeitgeber zu gewähren sind⁴.

1.3 Feiertage, die auf einen Arbeitstag fallen⁵

Fällt ein Feiertag auf einen Wochentag, an dem der Arbeitnehmer normalerweise mehr als 4 Stunden gearbeitet hätte (gemäß seinem individuellen Arbeitsvertrag), so hat er an diesem Tag frei, ohne dass ihm ein zusätzlicher Urlaubstag angerechnet wird. Er erhält für diesen Tag eine Vergütung in Höhe der Stunden, die er hätte arbeiten müssen.

Fällt ein zweiter gesetzlicher Feiertag mit dem (freien) gesetzlichen Feiertag zusammen, so ist dem betroffenen Arbeitnehmer für diesen zweiten gesetzlichen Feiertag ein Freizeitausgleich zu gewähren, der innerhalb von 3 Monaten nach dem betreffenden Tag genommen werden muss⁶.

Fällt ein Feiertag auf einen Wochentag, an dem der Arbeitnehmer (nach seinem individuellen Arbeitsvertrag) nur 4 Stunden oder weniger gearbeitet hätte, so hat er Anspruch auf einen Ersatzruhetag von einem halben Tag zusätzlich zum Arbeitsentgelt für die normalerweise geleistete Arbeitszeit⁷.

Fällt auf diesen Tag ein zweiter gesetzlicher Feiertag, so erhält der Arbeitnehmer, der gemäß seinem Arbeitsvertrag nur 4 Stunden oder weniger gearbeitet hätte, einen zusätzlichen halben Tag Freizeitausgleich.

2 Artikel L. 232-3 (1) des Arbeitsgesetzbuches

3 Artikel L. 232-6 (2) des Arbeitsgesetzbuches

4 Artikel L. 232-6 (2) Absatz 2 (neu) des Arbeitsgesetzbuches

5 Artikel L. 232-6 (1) des Arbeitsgesetzbuches

6 Artikel L. 232-6 (1) Absatz 2 (neu) des Arbeitsgesetzbuches

7 Artikel L. 232-6 (2) des Arbeitsgesetzbuches

Arbeitnehmer, die an einem Tag, auf den 2 gesetzliche Feiertage fallen, 4 Stunden oder weniger arbeiten müssen, haben somit frei und zusätzlich Anspruch auf 2 halbe Tage Freizeitausgleich, die innerhalb von 3 Monaten nach dem Datum der gesetzlichen Feiertage genommen werden müssen⁸.

Falls der Ausgleichsurlaub aus betrieblichen Gründen nicht gewährt werden kann, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die Vergütung, die der Dauer des besagten Urlaubs entspricht.

Wenn ein oder mehrere Feiertage in einen Zeitraum fallen, in dem der Arbeitnehmer krankgeschrieben ist, können diese Feiertage nachgeholt werden?

Die Antwort ist zweigeteilt.

Wenn der Feiertag auf einen Tag fällt, an dem der Arbeitnehmer normalerweise gearbeitet hätte (mehr als 4 Stunden laut Arbeitsvertrag), ist der Feiertag verloren und der Arbeitnehmer kann ihn nicht nachholen.

Der zweite Feiertag, der auf denselben Tag fällt, ist ebenfalls verloren.

Müsste der Arbeitnehmer an diesem Tag laut Arbeitsvertrag 4 Stunden oder weniger arbeiten, hat er Anspruch auf einen halben Ausgleichstag.

Fällt ein zweiter gesetzlicher Feiertag auf denselben Tag, so erhält der kranke Arbeitnehmer, der an diesem Tag 4 Stunden oder weniger arbeiten musste, einen zweiten halben Tag Freizeitausgleich.

Fällt der Feiertag auf einen Wochentag, an dem der Arbeitnehmer laut Arbeitsvertrag normalerweise nicht arbeitet, hat er das Recht, den Feiertag nachzuholen. Dafür ist ihm ein zusätzlicher freier Tag zu gewähren.

Fällt dieser Tag auf 2 gesetzliche Feiertage, so hat der kranke Arbeitnehmer Anspruch auf 2 Ausgleichstage.

Dasselbe gilt für eine Arbeitnehmerin im Mutterschaftsurlaub.

2. DAS ENTGELT FÜR DEN FEIERTAG

2.1 Das Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer an einem gesetzlichen Feiertag zu zahlen ist

Für jeden gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, hat der arbeitsfreie Arbeitnehmer Anspruch auf das Arbeitsentgelt für die Zahl der Stunden, die er normalerweise an diesem Tag gearbeitet hätte.

2.2 Entgelt für die Arbeit an einem gesetzlichen Feiertag

Wird ein Arbeitnehmer an einem gesetzlichen Feiertag zur Arbeit herangezogen, so bestimmt sich sein Arbeitsentgelt wie folgt:

- Wird der Arbeitnehmer im Stundenlohn bezahlt, so hat er, zusätzlich zu seinem üblichen Lohn, für jede an einem gesetzlichen Feiertag geleistete Arbeitsstunde Anspruch auf seinen normalen Stundenlohn zuzüglich eines Zuschlags von 100 %;

BEISPIEL:

Herr Y erhält einen Bruttostundenlohn von 20 € und arbeitet montags normalerweise 6 Stunden.

Am Pfingstmontag wird er von seinem Arbeitgeber gebeten, 4 Stunden zu arbeiten.

Sein Bruttolohn für diesen Feiertag beträgt:
 $(6 \times 20 \text{ €}) + (4 \times 40 \text{ €}) = 280 \text{ €}$.

- Wenn der Arbeitnehmer monatlich bezahlt wird, hat er, zusätzlich zu seinem normalen Monatslohn für jede Stunde, die er an einem Feiertag arbeitet, Anspruch auf seinen normalen Stundenlohn plus 100 %.

Der normale Stundenlohn ergibt sich aus dem Monatslohn geteilt durch 173.

BEISPIEL:

Herr X arbeitet 40 Stunden pro Woche, d. h. 8 Stunden täglich von Montag bis Freitag, und erhält einen Bruttomonatslohn von 2.900 €.

Am Montag, dem 1. November, dem Feiertag Allerheiligen, muss er 6 Stunden arbeiten. In diesem Monat hat er Anspruch auf:

Stundenlohn:

$2.900 \text{ €} : 173 = 16,76 \text{ €}$.

Am Ende des Monats zu zahlender Lohn:

$2.900 \text{ €} + (6 \times 33,52 \text{ €}) = 3.101,12 \text{ €}$

Zu beachten ist, dass Lohnzuschläge für Arbeitsstunden, die an einem gesetzlichen Feiertag geleistet werden, uneingeschränkt steuerfrei sind.

Wenn ein zweiter gesetzlicher Feiertag auf denselben Tag fällt, muss dem betroffenen Arbeitnehmer für diesen zweiten Feiertag Freizeitausgleich gewährt werden. Wenn die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit 4 Stunden oder weniger beträgt, wird ein halber Tag Freizeitausgleich gewährt⁹.

⁸ Artikel L. 232-6 (2) Absatz 5 (neu) des Arbeitsgesetzbuches

⁹ Artikel L. 232-7 (3bis) (neu) des Arbeitsgesetzbuches