

## Die neue Karfreitagsregelung

Aufgrund der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (C-193/17) vom 22.01.2019 wurde festgehalten, dass die in Österreich bestehende Regelung zum Karfreitag (Karfreitag ist für Angehörige des evangelischen Glaubens, der Altkatholischen und der Methodistischen Glaubensrichtung als gesetzlicher Feiertag geregelt) eine Diskriminierung all jener Arbeitnehmer darstellt, welche nicht den angeführten Religionsgemeinschaften angehören.

Endprodukt der Diskussionen ist nunmehr, dass jedem Arbeitnehmer ein „persönlicher Feiertag“ ermöglicht wird. Dieser ist jedoch aus dem bestehenden Urlaubsanspruch zu bestreiten und kann vom Arbeitnehmer einseitig bestimmt werden. Somit ist dieser persönliche Feiertag auch rechtlich gesehen als Urlaubstag zu behandeln.

Die gesetzliche Änderung im Arbeitsruhegesetz ist unter § 7 a ARG zu finden und lautet wie folgt:

*(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.*

### **Wann hat man Anspruch auf seinen „persönlichen Feiertag“?**

Der Anspruch entsteht pro Dienstverhältnis einmal im jeweiligen Urlaubsjahr.

Bei mehreren Dienstverhältnissen zu mehreren Arbeitgebern kann somit der Anspruch mehrfach entstehen.

## Wie kommt der Arbeitnehmer nun zu seinem „persönlichen Feiertag“?

Jeder Arbeitnehmer kann nunmehr seinen persönlichen Feiertag schriftlich mindestens 3 Monate im Vorhinein beim Arbeitgeber bekannt geben. Für 2019 wird dieser Zeitraum mindestens 2 Wochen im Voraus betragen.

Entscheidet sich ein Arbeitnehmer dafür, heuer am Karfreitag (19.04.2019) seinen Feiertag in Anspruch zu nehmen, so muss er dies schriftlich bis spätestens 5. April 2019 bei seinem Dienstgeber bekannt geben. In den Folgejahren gilt wie eingangs erwähnt, die 3-Monatsfrist.

## Hat der Arbeitgeber ein Ablehnungsrecht?

Aufgrund der gesetzlichen Bestimmung kann der Arbeitgeber den beantragten „persönlichen Feiertag“ nicht ablehnen. Er kann den Arbeitnehmer lediglich **ersuchen**, diesen Tag nicht in Anspruch zu nehmen.

Kommt der Arbeitnehmer diesem Ersuchen nach, dann gilt der „Feiertag“ nicht als konsumiert, sprich der Urlaubstag bleibt erhalten. Jedoch ist das Recht auf einseitigen Antritt seines „persönlichen Feiertages“ damit verwirkt. Der Arbeitnehmer hat im Sinne des § 7a Abs. 2 ARG Anspruch auf doppeltes Entgelt und zwar Urlaubsentgelt und Entgelt für die geleisteten Arbeitsstunden (Feiertagsarbeitsentgelt).

## Bleiben bisher getroffene Regelungen zum Karfreitag in Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen bestehen?

Bestimmungen im Kollektivvertrag bleiben von der Gesetzesänderung nur dann aufrecht, sofern keine diskriminierende Sonderregelung enthalten ist. Normiert beispielsweise der Kollektivvertrag, dass der Karfreitag nur für Protestanten, Altkatholiken und Methodisten als Feiertag gilt, so stellt dies aufgrund des Urteils des EuGHs eine Diskriminierung dar und somit ist diese Regelung ungültig.

Besteht jedoch im Kollektivvertrag eine Regelung, welche vorsieht, dass für alle Arbeitnehmer am Karfreitag ab 12 Uhr arbeitsfrei ist, so hat diese Regelung weiterhin Gültigkeit.

## Für welche Arbeitnehmer gilt die neue Regelung?

- Arbeitnehmer von Kraftfahrlinienunternehmungen im Sinne des Kraftfahrlineiengesetzes (KfLG), BGBl. I Nr. 203/1999, soweit für diese Arbeitnehmer zwingende dienstrechtliche Vorschriften über die wöchentliche Ruhezeit gelten;
- nahe Angehörige der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers (Eltern, volljährige Kinder, im gemeinsamen Haushalt lebende Ehegattin oder Ehegatte, eingetragene Partnerin oder Partner, sowie Lebensgefährtin oder Lebensgefährte, wenn seit mindestens drei Jahren ein gemeinsamer Haushalt besteht), deren gesamte Arbeitszeit auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit
  - nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, oder
  - von diesen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann;
- Lehr- und Erziehungskräfte an Unterrichts- und Erziehungsanstalten, soweit sie nicht bereits unter Z 1 fallen (Anmerkung: soweit sie nicht in einem Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft oder einer Gemeinde stehen),
- leitende Angestellte oder sonstige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen maßgebliche selbständige Entscheidungsbefugnis übertragen ist und deren gesamte Arbeitszeit auf Grund der besonderen Merkmale der Tätigkeit
  - nicht gemessen oder im Voraus festgelegt wird, oder
  - von diesen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern hinsichtlich Lage und Dauer selbst festgelegt werden kann
- Arbeitnehmer, für die folgende Vorschriften gelten:
  - das Hausbesorgergesetz, BGBl. Nr. 16/1970;
  - das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl. Nr. 235/1962;
  - das Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987, BGBl. Nr. 599;
- das Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287;
- das Seeschiffahrtsgesetz, BGBl. Nr. 174/1981, soweit für diese Arbeitnehmer kollektivvertragliche Regelungen entsprechend § 4 des Anhanges der Richtlinie 1999/63/EG gelten;
- Arbeitnehmer, die dem Bäckereiarbeiter/innengesetz 1996, BGBl. Nr. 410/1996, unterliegen;
- Arbeitnehmer, die in Theaterunternehmen im Sinne des § 1 Abs. 2 des Theaterarbeitsgesetzes (TAG), BGBl. I Nr. 100/2010, beschäftigt sind;
- Heimarbeiter, auf die das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, anzuwenden ist.

## **Nicht umfasst von der neuen Regelung sind:**

Arbeitnehmer bei Gebietskörperschaften oder zu einem Gemeindeverband, soweit diese nicht

- in Betrieben eines Landes, einer Gemeinde oder Gemeindeverbandes beschäftigt sind,
- in Betrieben des Bundes beschäftigt sind.

## **Kontakt:**

- Mag. Hannes Buchebner  
Tel.: 01/24721-500; e-Mail: [hannes.buchebner@steuer-service.at](mailto:hannes.buchebner@steuer-service.at)
- Mag. Elisa-Maria Winterauer  
Tel.: 01/24721-421; e-Mail: [elisa.winterauer@steuer-service.at](mailto:elisa.winterauer@steuer-service.at)

Ihr persönliches Betreuungsteam

Alle bisherigen Quick News finden Sie auch auf unserer Website <http://www.steuer-service.at/> unter der Rubrik "NEWS".

*Für den Inhalt verantwortlich: Mag. Hannes Buchebner*

Die Inhalte in diesem Newsletter stellen lediglich eine allgemeine Information dar und ersetzen nicht individuelle Beratung im Einzelfall. Die Steuer & Service Steuerberatungs GmbH übernimmt keine Haftung für Schäden, welcher Art immer, aufgrund der Verwendung der hier angebotenen Informationen. Die Steuer & Service Steuerberatungs GmbH übernimmt insbesondere keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts der Newsletter.

### **Impressum:**

Medieninhaber und Herausgeber: Steuer & Service Steuerberatungs GmbH  
Anschrift: 1010 Wien, Wipplingerstraße 24

Die **Offenlegung** gemäß **Mediengesetz** finden Sie auf unserer Homepage unter folgendem Link: <http://www.steuer-service.at/Impressum.39.0.html>