

## 10 WICHTIGE DETAILFRAGEN ZUR NEUEN KARFREITAGSREGELUNG

Wer die mehrstündige Parlamentsdebatte am 27. Februar 2019 über die neue Karfreitagsregelung und den „persönlichen Feiertag“ mitverfolgte, durfte live erleben, wie sich ein vermeintlich einfaches Thema zu einem fast schon gordischen Knoten verdichten kann. Die völlig konträren Sichtweisen der unterschiedlich gefärbten Volksvertreter wurden außergewöhnlich aggressiv vorgetragen, dabei blieb die bei einem derartigen Thema wünschenswerte Sachlichkeit leider weitgehend auf der Strecke. Letztlich wurde vom Nationalrat mit Stimmenmehrheit (ÖVP und FPÖ) die heiß diskutierte Gesetzesänderung zur **generellen Abschaffung des Karfreitags als Feiertag (unabhängig von der Religionszugehörigkeit)** beschlossen. Dafür wird es einen Anspruch aller Arbeitnehmer auf einen **frei wählbaren „persönlichen Feiertag“ pro Urlaubsjahr** geben, der allerdings kein zusätzlich freier Tag ist, sondern aus dem Urlaubsguthaben zu entnehmen ist.

Die Neuregelung wirft eine Menge an Zweifelsfragen für die Umsetzung in der betrieblichen Praxis auf.

Das enorme Interesse an Informationen zeigt sich in den unzähligen Einträgen und Diskussionen auf Internetplattformen und in den Sozialen Medien. Auch bei Anwälten, Steuerberatern und Personalverrechnern glühten aufgrund unzähliger einlangender Anfragen zum Karfreitagsthema die Telefonleitungen.

Hier finden Sie eine Zusammenstellung von 10 wichtigen Detailfragen und die dazu passenden Antworten.

### 1. Was bringt die Neuregelung und was ist ein „persönlicher Feiertag“?

Zur Beseitigung der vom EuGH beanstandeten Ungleichbehandlung wird der Karfreitag mit Wirksamkeit ab 2019 komplett aus der Liste der gesetzlichen Feiertage gestrichen (unabhängig von einer Religionszugehörigkeit). Zugleich werden kollektivvertragliche Bestimmungen als unwirksam und unzulässig erklärt, die eine diskriminierende Karfreitagsregelung (also nur für Protestanten, Altkatholiken und Methodisten) enthalten. Dies betrifft z.B. den von der WKO und dem ÖGB im Jahre 1952 abgeschlossenen Generalkollektivvertrag über den Karfreitag.

Als „Ausgleich“ für die Aufhebung der Karfreitagsregelung wird ab 2019 für **alle Arbeitnehmer** unabhängig von der Religionszugehörigkeit ein **Rechtsanspruch auf einen „persönlichen Feiertag“ pro Urlaubsjahr** geschaffen, der allerdings **aus dem vorhandenen Urlaubskontingent** zu entnehmen ist.

Zur Durchsetzung des Anspruchs muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber den gewünschten Tag spätestens drei Monate vorher schriftlich mitteilen. Für die ersten 3 Monate nach In-Kraft-Treten der Gesetzesänderung (voraussichtlich Ende März 2019) gilt eine verkürzte Frist von zwei Wochen.

### 2. Bedeutet der „persönliche Feiertag“, dass jeder Arbeitnehmer künftig einen zusätzlichen Urlaubstag hat?

Der „persönliche Feiertag“ ist **kein zusätzlicher freier Tag**, sondern wird vom vorhandenen Urlaubsanspruch genommen (also vom Urlaubskonto abgebucht). Der Unterschied zu einem „normalen“ Urlaubskonsum ist lediglich, dass der als „persönlicher Feiertag“ deklarierte Urlaubstag abweichend von § 4 Abs. 1 Urlaubsgesetz nicht vereinbart werden muss, sondern **vom Arbeitnehmer einseitig gewählt werden** kann.

### 3. Was gilt, wenn der Arbeitnehmer am „persönlichen Feiertag“ krank ist?

Der „persönliche Feiertag“ wird vom Gesetz – abgesehen von der Möglichkeit zur einseitigen Inanspruchnahme – wie ein Urlaubstag behandelt. Damit ist der Lösungsansatz u.E. derselbe, wie wenn ein Arbeitnehmer an einem vereinbarten Urlaubstag krank ist:

Wenn der Krankenstand bereits **vor** dem „persönlichen Feiertag“ begonnen hat, verdrängt der Krankenstand den „persönlichen Feiertag“. Der als „persönlicher Feiertag“ deklarierte Urlaubstag wird also nicht verbraucht. Wenn der Krankenstand erst **am** „persönlichen Feiertag“ beginnt und maximal 3 Kalendertage andauert, gilt der „persönliche Feiertag“ als konsumiert und wird vom Urlaubskonto abgebucht (vgl. § 5 Urlaubsgesetz).

**4. Was gilt, wenn ein Arbeitnehmer einen „persönlichen Feiertag“ nehmen möchte, er aber über keinen offenen Urlaub verfügt (Urlaubsanspruch ist bereits verbraucht)?**

Diesfalls kann der Arbeitnehmer keinen „persönlichen Feiertag“ geltend machen, da der „persönliche Feiertag“ vom vorhandenen Urlaub zu nehmen ist. Wenn kein Urlaubsguthaben besteht, kann naturgemäß auch kein Urlaub angetreten werden (außer der Arbeitgeber würde freiwillig einen Urlaubsvorschuss gewähren).

**5. Falls der Arbeitnehmer am „persönlichen Feiertag“ dann doch arbeitet (z.B. wegen eines kurzfristigen Personalengpasses), ist dann das zusätzlich zu zahlende Arbeitsentgelt steuerfrei gemäß § 68 Abs. 1 EStG (analog zum Feiertagsarbeitsentgelt)?**

Als Feiertage im Sinne des § 68 Abs. 1 EStG gelten laut Lohnsteuerrichtlinien (Randziffer 1142) die im Arbeitsruhegesetz und in Landesgesetzen vorgesehenen Feiertage. Nach dem derzeitigen steuerrechtlichen Gesetzesstand fallen also nur gesetzliche Feiertage, nicht hingegen „persönliche Feiertage“ unter die Begünstigung. Es bleibt abzuwarten, ob das EStG bzw. die Lohnsteuerrichtlinien in diesem Punkt angepasst werden.

**6. Wird der „persönliche Feiertag“ abrechnungsmäßig als Urlaubstag oder als Feiertag behandelt?**

Die Besonderheit des „persönlichen Feiertages“ besteht nur im einseitigen Antrittsrecht (abweichend vom Vereinbarungsprinzip des § 4 Abs. 1 Urlaubsgesetz). Abrechnungsmäßig wird der „persönliche Feiertag“ wie ein ganz normaler Urlaubstag behandelt (Anspruch auf Urlaubsentgelt gemäß dem Ausfallsprinzip).

Wenn der Arbeitnehmer an dem Tag aber doch arbeitet, wird hingegen der vorgesehene Urlaubstag nicht verbraucht und bleibt daher am Urlaubskonto bestehen. Es gebührt neben dem weiterbezahlten Entgelt zusätzlich das Entgelt für die geleistete Arbeitszeit („doppeltes Entgelt“).

**7. Was passiert mit kollektivvertraglichen Regelungen, die für den Karfreitag arbeitsfrei oder einen früheren Dienstschluss vorsehen?**

Kollektivvertragliche Bestimmungen, die keine diskriminierende Sonderregelung (im Sinne des EuGHUrteils) enthalten, bleiben von der Gesetzesänderung unberührt. Hingegen sind Regelungen, die nur für Protestanten, Altkatholiken und Methodisten gelten, unwirksam und unzulässig (§ 33a Abs. 28 ARG).

**Beispiel:**

*Der Kollektivvertrag für Angestellte bei Steuerberatern und Wirtschaftsprüfern enthält zum Karfreitag zwei Regelungen: Für Angehörige der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche gilt der Karfreitag als gesetzlicher Feiertag (= komplett frei bei vollen Bezügen).*

*Für alle anderen Arbeitnehmer ist der Karfreitag ab 12:00 Uhr dienstfrei (bei vollen Bezügen). Während die erstgenannte Sonderregelung wegen Religionsdiskriminierung ungültig ist, bleibt die zweitgenannte Regelung (allgemein arbeitsfrei ab 12:00 Uhr) weiterhin bestehen. Alle Angestellten in Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungskanzleien haben daher (unabhängig von der Religionszugehörigkeit) am Karfreitag ab 12:00 Uhr arbeitsfrei. Zusätzlich haben die Angestellten die gesetzliche Möglichkeit, innerhalb des Urlaubsjahres 1 Tag aus ihrem Urlaubskontingentsanspruch als „persönlichen Feiertag“ zu nehmen. Dies kann der (durch den KV ohnehin nur bis 12:00 Uhr arbeitspflichtige) Karfreitag oder auch ein beliebiger anderer Tag im Urlaubsjahr sein.*

## **8. Steht einem Arbeitnehmer, der während des Jahres den Arbeitgeber wechselt, ein „persönlicher Feiertag“ ggf. mehrfach pro Jahr zu?**

Die gesetzliche Regelung über den „persönlichen Feiertag“ stellt auf das Urlaubsjahr und nicht auf das Kalenderjahr ab. Das Urlaubsjahr beginnt laut Urlaubsgesetz mit dem Stichtag des Eintritts, ist also unternehmensbezogen (optional gibt es im Urlaubsgesetz die Möglichkeit, unter Einhaltung bestimmter Kriterien auf Kalenderjahr oder einen anderen Jahreszeitraum umzustellen). Es spielt daher keine Rolle, ob ein unterjährig eintretender Arbeitnehmer beim vorherigen Arbeitgeber schon einen „persönlichen Feiertag“ konsumiert hat oder nicht.

## **9. Was gilt nun konkret für den bevorstehenden Karfreitag (19. April 2019)?**

Unabhängig von der Religionszugehörigkeit gilt Folgendes:

Jene Arbeitnehmer, die am 19. April 2019 (Karfreitag) einen „persönlichen Feiertag“ nehmen möchten, müssen dies dem Arbeitgeber spätestens zwei Wochen davor (also am 5. April 2019) schriftlich mitteilen. Der Arbeitgeber hat kein Ablehnungsrecht. Der Karfreitag wird vom Urlaubsguthaben abgebucht und auch abrechnungsmäßig als normaler Urlaubstag behandelt (Urlaubsentgelt gemäß Ausfallsprinzip).

Für jene Arbeitnehmer, die für den 19. April 2019 (Karfreitag) keinen „persönlichen Feiertag“ geltend machen, ist dieser Tag ein ganz normaler Arbeitstag. Sie können ihren „persönlichen Feiertag“ für irgendeinen anderen Tag (innerhalb des Urlaubsjahres) geltend machen.

## **10. Wird die neue Karfreitagsregelung nach Ansicht einiger Experten rechtlich ohnehin nicht haltbar sein?**

Von zahlreichen Seiten sind bereits Gerichtsklagen und Anfechtungen der neuen Karfreitagsregelung angekündigt worden. Argumentiert wird u.a. damit, dass Grundrechte verletzt würden (freie Religionsausübung und Gleichheitsgrundsatz) und dass in wohlverworbene Rechte der Protestanten, Altkatholiken, Methodisten und in die Autonomie der Kollektivvertragsparteien eingegriffen würde. Ist an diesen Vorwürfen zur neuen Karfreitagsregelung wirklich etwas dran?

Sowohl in den Medien als auch von manchen Interessensvertretungen werden bei der Karfreitagsdiskussion u.E. politische Wünsche und rechtliche Beurteilung vermengt. Gesetzliche Einschränkungen von Arbeitnehmerrechten mögen politisch unpopulär sein. Aber weder die Verfassung noch das EU-Recht verbieten es dem Gesetzgeber generell, Verschlechterungen für Arbeitnehmer zu beschließen (mögen sie auch von den Betroffenen als ungerecht empfunden werden). Durch die politisch so umstrittene Streichung des Karfreitags als Feiertag für Protestanten, Altkatholiken und Methodisten (Aufhebung des § 7 Abs. 3 ARG) wird die vom EuGH beanstandete Diskriminierung beseitigt. Dies erfolgt zwar nicht in der Weise, wie es die Gewerkschaft gefordert hatte (Feiertag für alle), sondern mit einer etwas eigenwilligen und administrativ umständlichen Lösung (Karfreitag kein Feiertag, aber Recht auf einseitigen Urlaubsantritt). Diese bewegt sich aber mit ziemlicher Sicherheit noch innerhalb des zulässigen Gestaltungsspielraums des Gesetzgebers. Die Gesetzesnovelle legt gleichzeitig auch fest, dass diskriminierende Karfreitagsregelungen in Kollektivverträgen (z.B. der Generalkollektivvertrag aus dem Jahr 1952) und Betriebsvereinbarungen unwirksam sind. Auch dies ist u.E. aus rechtlicher Sicht nachvollziehbar. Der Generalkollektivvertrag enthält genau dieselbe diskriminierende Regelung wie der nun aufgehobene § 7 Abs. 3 ARG. Würde der Generalkollektivvertrag weiter in Geltung belassen werden, hätte dies eine Fortsetzung der vom EuGH kritisierten Diskriminierung zur Folge. Der von manchen Experten gerügte Eingriff in die Autonomie der Kollektivvertragsparteien ist u.E. nicht unverhältnismäßig und daher als zulässig zu werten.

Ob die neue Regelung „fair“ ist oder nicht, darüber kann man gewiss streiten. Rechtlich sind die Erfolgchancen für die angekündigte Anfechtung der neuen Karfreitagsregelung u.E. aber bei nüchterner Beurteilung als relativ gering einzuschätzen. Diesbezügliche klarstellende Gerichtsentscheidungen wird es frühestens in circa sechs bis neun Monaten geben. In der Zwischenzeit sollten sich Arbeitgeber nicht durch allfällige Einschüchterungsversuche seitens eines Betriebsrats oder der Gewerkschaft (z.B. Forderung eines „arbeitsfreien Karfreitags für alle“) unter Druck setzen lassen.