

ANTWORTEN ZUR KARFREITAGSREGELUNG: UND DENNOCH IST NICHT ALLES GEKLÄRT!

ArbeitnehmerInnen wie ArbeitgeberInnen steht der erste Karfreitag seit der Gesetzesnovellierung bevor. Als Kompromisslösung wirft die Regelung Fragen im Urlaubs- wie im Feiertagsrecht auf.

Wer den heurigen Karfreitag noch nicht als „persönlichen Feiertag“ beantragt hat, ist streng nach Gesetz bereits zu spät dran. Zwar gilt für 2019 eine Übergangsregelung und damit eine deutlich kürzere Frist zur Bekanntgabe bei ArbeitgeberInnen, dennoch musste diese Bekanntgabe zwei Wochen vorab und schriftlich erfolgen. Aber auch weniger kurzfristig betrachtet lohnt ein Blick auf die erst kürzlich beschlossene Regelung des § 7a ARG, die das Urlaubsrecht mit dem Feiertagsrecht vermengt.

Wer bekommt nun also wann seinen persönlichen Feiertag?

ArbeitnehmerInnen können den Karfreitag oder jeden anderen beliebigen Tag, jedenfalls nur einen Tag pro Urlaubsjahr, einseitig zu ihrem persönlichen Feiertag bestimmen. Der persönliche Feiertag ist ein besonders gewidmeter Urlaubstag und wird daher auch vom Urlaubsanspruch der ArbeitnehmerInnen abgezogen. Dieser muss den ArbeitgeberInnen mindestens drei Monate vorab schriftlich bekannt gegeben werden. Wer auf Ersuchen der ArbeitgeberInnen dennoch arbeitet, bekommt dann neben dem Urlaubsentgelt für den (nichtkonsumierten) Urlaubstag auch die geleistete

Arbeit bezahlt. Damit ist das Recht auf den persönlichen Feiertag für das Urlaubsjahr aber bereits konsumiert, ein weiterer kann nicht mehr geltend gemacht werden. Dafür erfolgt aber auch kein Abzug des persönlichen Feiertags vom Urlaubskonto.

Nicht immer praxistauglich

Im Gegensatz zu den bisher im Urlaubsgesetz festgehaltenen einseitigen Urlaubsanträgen sieht die Novelle keine Berücksichtigung betrieblicher Interessen vor. ArbeitgeberInnen haben keine Möglichkeit den Urlaubsantritt am persönlichen Feiertag wegen betrieblicher Gründe zu verhindern. Dieser ist damit weitaus stärker abgesichert als die sonstigen Urlaubsansprüche. Dies ist so lange kein Problem, als sich die „persönlichen Feiertage“ im Betrieb gleichmäßig über das Jahr verteilen. Sollten aber beispielsweise an einzelnen Tagen viele ArbeitnehmerInnen den „persönlichen Feiertag“ antreten, kann dies dazu führen, dass die notwendige Mindestbelegschaft zur Aufrechterhaltung des Betriebs an diesem Tag nicht mehr gegeben ist. Auch die anderen ArbeitnehmerInnen, die diesen Tag nicht als persönlichen Feiertag frei nehmen wollten, sind dann betroffen, weil sie nicht zur

Arbeit eingesetzt werden können. ArbeitgeberInnen werden diese dann wohl dienstfreustellen, was einen Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 1155 ABGB auslöst. Ein Urlaubstag darf aber nicht automatisch abgezogen werden. Betriebliche Spannungen sind also vorprogrammiert.

Krankenstand?

Der Gesetzgeber hat zur Frage nach dem Krankenstand am persönlichen Feiertag keine Regelung getroffen, wobei durchaus gewichtige Argumente für die Anwendung der Regelungen des Urlaubsrechts sprechen. Die Diskrepanz liegt hier darin, dass bei eintägigen Erkrankungen der Urlaub nicht unterbrochen wird. Hingegen wird ein Feiertag während eines entgeltspflichtigen Krankenstands arbeitsrechtlich nicht als Krankenstandstag gewertet.

Auswirkungen auf Kollektivverträge?

Nicht zuletzt sehen viele Kollektivverträge ähnliche Regelungen vor, also besondere Feiertage für einzelne religiöse Minderheiten. Der Gesetzgeber hat nun ausdrücklich angeordnet, dass Kollektivvertragsbestimmungen, die den Karfreitag als Feiertag nur für Angehörige bestimmter



MMag. Dr. Andrea Potz, CMS

Fotos: Michael Sazek

Konfessionen regeln, unwirksam sind. Andere Feiertage, die ebenfalls nur für Angehörige bestimmter Konfessionen gebühren, werden von diesem gesetzlichen Verbot aber nicht erfasst. Diese Regelungen verstoßen zwar gegen das Gleichbehandlungsrecht, sind aber weiterhin wirksam. Solange die Kollektivvertragsparteien hier keine Anpassungen durchführen, könnten alle ArbeitnehmerInnen – losgelöst von der Konfession – diese Feiertage ebenfalls einfordern.

Die Autorin:

Arbeitsrechtsexpertin MMag. Dr. Andrea Potz ist Partnerin bei CMS Austria, einer aus Wien international agierenden Kanzlei. Sie berät umfassend in allen Bereichen des Arbeitsrechts. Ihre Beratungsschwerpunkte liegen in den Bereichen Personalführung, Gleichbehandlung und Diversität.

www.cms.law