

Informationen zum Steuerrecht

Einführung eines „persönlichen Feiertags“

Nachdem der europäische Gerichtshof die österreichische Rechtslage betreffend den Karfreitag (Feiertag nur für Angehörige bestimmter Religionsgemeinschaften) als ungerechtfertigte Diskriminierung aufgrund der Religion gewertet hat, wurden nunmehr die Änderungen im Arbeitsruhegesetz durch den österreichischen Gesetzgeber beschlossen, welche bereits mit 22. März 2019 in Kraft getreten sind (ebenso die sinngemäßen Änderungen im Bäckereiarbeitergesetz, Feiertagsruhegesetz, Landarbeitsgesetz und Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz). Lesen Sie mehr...

„Persönlicher Feiertag“

Die Bestimmung im Arbeitsruhegesetz, wonach für Angehörige der evangelischen Kirchen (sowohl Augsburger Bekenntnis als auch Helvetisches Bekenntnis), der Altkatholischen Kirche und der Evangelisch-methodistischen Kirche auch der Karfreitag ein Feiertag ist, ist zur Gänze entfallen.

Um den betroffenen Arbeitnehmern aber auch weiterhin die uneingeschränkte Ausübung ihrer religiösen Pflichten zu ermöglichen (sowie Zeit für Erholung oder Freizeitbeschäftigungen zu finden) und gleichzeitig die Wirtschaft nicht zu sehr zu belasten, sieht die neue Regelung im Arbeitsruhegesetz vor, dass jeder Arbeitnehmer einmal im Arbeitsjahr einen „persönlichen Feiertag“ aus dem bestehenden Urlaubsanspruch wählen kann (an keinen bestimmten Tag gebunden), indem der Zeitpunkt eines Urlaubstags je Urlaubsjahr – spätestens drei Monate im Vorhinein – durch den Arbeitnehmer einseitig schriftlich bestimmt werden kann. Die Schriftlichkeit (als Voraussetzung) sichert die Transparenz im Hinblick auf den gewählten Zeitpunkt und den allfälligen Entgeltanspruch.

Übergangsregelung

Eine Übergangsbestimmung im Arbeitsruhegesetz sieht dazu vor, dass im Zeitraum 22. März 2019 bis 21. Juni 2019 der Arbeitnehmer die dreimonatige Frist nicht einhalten muss; er hat in diesem Zeitraum den Zeitpunkt des Urlaubsantritts „frühestmöglich, spätestens aber zwei Wochen“ vor diesem Zeitpunkt dem Arbeitgeber schriftlich bekannt zu geben.

Freiwilligkeit bei Nichtantritt

Der Arbeitnehmer kann weiters freiwillig entscheiden, auf Ersuchen des Arbeitgebers, den bekannt gegebenen Urlaubstag nicht anzutreten. Die neue Bestimmung im Arbeitsruhegesetz sieht dazu vor:

„In diesem Fall hat der Arbeitnehmer weiterhin Anspruch auf diesen Urlaubstag. Des Weiteren 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 Arbeitsruhegesetz als konsumiert gilt.“

Nach den Parlamentsunterlagen bedeutet dies bei einer üblichen Tagesarbeitszeit von acht Stunden, dass bei einer Arbeit an diesem Tag ebenfalls in der Dauer von acht Stunden das Entgelt 200 % beträgt (einmal das Urlaubsentgelt und einmal die Bezahlung der geleisteten Arbeit) bzw. bei einer Arbeit an diesem Tag von nur vier Stunden 150 %. Diese Regelung soll als sogenannte „lex specialis“ anderen Regelungen im Zusammenhang mit Freistellungen an Feiertagen vorgehen.

Keine Vortragsmöglichkeit des „persönlichen Feiertags“

Pro Urlaubsjahr kann nur ein persönlicher Feiertag in Anspruch genommen werden. Wird der „persönliche Feiertag“ in einem Urlaubsjahr nicht in Anspruch genommen, kann diese Wahlmöglichkeit im nächsten Urlaubsjahr nicht nachgeholt werden. Der „Alturlaub“ steht in einem solchen Fall im nächsten Urlaubsjahr ungeschmälert zur Verfügung, ist jedoch zur Gänze zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren.

Sonstige Bestimmungen bzw. Verfahrensvorschriften

Nach dem Arbeitsruhegesetz gilt die Regelung über den „persönlichen Feiertag“ auch für Personen, die ansonsten gemäß Arbeitsruhegesetz von dieser gesetzlichen Regelung ausgenommen sind (wie etwa beispielsweise leitende Angestellte).

Regelungen in (General-)Kollektivverträgen, die dem bisherigen (alten) Arbeitsruhegesetz entsprechen (also beispielsweise dienstfrei am Karfreitag für Angehörige der evangelischen Kirchen, der Altkatholischen Kirche und der Evangelisch-methodistischen Kirche), werden im neuen Arbeitsruhegesetz ohne Nachwirkung für unwirksam und künftig unzulässig erklärt.

Zögern Sie nicht uns bei Fragen oder Unklarheiten zu kontaktieren! Ihr Team der Steuerberatung Illmer und Partner – Die kompetente Beratung in Landeck.

Stand: 27.03.2019