

VERFASSUNGSGERICHTSHOF

G 228-233/2019-12

10. März 2020

## BESCHLUSS

Der Verfassungsgerichtshof hat unter dem Vorsitz des Präsidenten  
DDr. Christoph GRABENWARTER,

in Anwesenheit der Mitglieder

Dr. Markus ACHATZ,

Dr. Wolfgang BRANDSTETTER,

Dr. Sieglinde GAHLEITNER,

Dr. Andreas HAUER,

Dr. Christoph HERBST,

Dr. Michael HOLOUBEK,

Dr. Helmut HÖRTENHUBER,

Dr. Claudia KAHR,

Dr. Georg LIENBACHER,

Dr. Michael RAMI,

Dr. Johannes SCHNIZER und

Dr. Ingrid SIESS-SCHERZ

als Stimmführer, im Beisein der verfassungsrechtlichen Mitarbeiterin

Mag. Barbara HOFKO

als Schriftführerin,

über den Antrag 1. der EVANGELISCHEN KIRCHE A.U.H.B. IN ÖSTERREICH, Severin Schreiber-Gasse 3, 1180 Wien, 2. der EVANGELISCHEN KIRCHE A.B. IN ÖSTERREICH, Severin Schreiber-Gasse 3, 1180 Wien, 3. der EVANGELISCHEN KIRCHE H.B. IN ÖSTERREICH, Dorotheergasse 16, 1010 Wien, 4. der EVANGELISCH-METHODISTISCHEN KIRCHE IN ÖSTERREICH, Sechshausenstraße 56, 1150 Wien, sowie 5. der ALTKATHOLISCHEN KIRCHE, Schottenring 17, 1010 Wien, alle vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Peter Krömer, Riemerplatz 1, 3100 St. Pölten, mehrere Bestimmungen des Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsruhegesetz, das Bäckereiarbeiter/innengesetz 1996, das Feiertagsruhegesetz 1957, das Landarbeitsgesetz 1984 und das Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz geändert werden, sowie des Bundesgesetzes, mit dem das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, das Gehaltsgesetz 1956 und das Vertragsbedienstetengesetz 1948 geändert werden (Dienstrechts-Novelle 2019), bzw. mehrere Wortfolgen der §§ 7a, 33a Abs. 28 Arbeitsruhegesetz idF BGBl. I 22/2019, der §§ 14a, 22b Abs. 1 Bäckereiarbeiter/innengesetz 1996 idF BGBl. I 22/2019, der §§ 69 Abs. 1a und 1b, 285 Abs. 77 Landarbeitsgesetz 1984 idF BGBl. I 22/2019, der §§ 50 Abs. 1a und 1b, 93 Abs. 18 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz idF BGBl. I 22/2019, des § 68 Abs. 3 und 4 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 idF BGBl. I 32/2019 und des § 27e Abs. 3 und 4 Vertragsbedienstetengesetz 1948 idF BGBl. I 32/2019 als verfassungswidrig aufzuheben, in seiner heutigen nichtöffentlichen Sitzung gemäß Art. 140 B-VG beschlossen:

Der Antrag wird zurückgewiesen.

## Begründung

### I. Antragsbegehren

Die antragstellenden Kirchen begehren mit ihrem auf Art. 140 Abs. 1 Z 1 lit. c 1 B-VG gestützten Antrag, der Verfassungsgerichtshof möge

"a) die folgenden gesetzliche[n] Bestimmungen zur Gänze wegen Verletzung verfassungsgesetzlich gewährleistete[r] Rechte infolge Verfassungswidrigkeit auf[...]heben [...]:

In Ansehung des Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsruhegesetz, das Bäckerarbeiter/innengesetz 1996, das Feiertagsruhegesetz 1957, das Landarbeitsgesetz 1984 und das Land- und Forstarbeiterdienstrechtsgesetz geändert werden, BGBl I 2019/22:

- betreffend Art 1 'Änderung des Arbeitsruhegesetzes':
  - Z 2 – Aufhebung des § 7 Abs 3 Arbeitsruhegesetz
  - Z 3 - § 7a Arbeitsruhegesetz samt Überschrift zur Gänze
  - Z 4 - § 33a Abs 28 und 29 Arbeitsruhegesetz zur Gänze
- betreffend Art 2 'Änderung des Bäckereiarbeiter/innengesetzes':
  - Z 1 Aufhebung des § 14 Abs 3 Bäckereiarbeiter/innengesetz 1996
  - Z 2 § 14a Bäckereiarbeiter/innengesetz 1996 samt Überschrift zu Gänze
  - Z 3 - § 22b Bäckereiarbeiter/innengesetz 1996 zur Gänze
- betreffend Art 3 'Änderung des Feiertagsruhegesetzes 1957':
  - § 1 Abs 2 und 3 Feiertagsruhegesetz 1957 zur Gänze
- betreffend Art 4 'Änderung des Landarbeitsgesetzes 1984'
  - Z 1 - § 69 Abs 1a und 1b Landarbeitsgesetz 1984 zur Gänze
  - Z 2 § 284 Abs 2 Z 20 zur Gänze
  - Z 3 § 285 Abs 67 – 77 Land- und Forstarbeitsgesetz 1984
- betreffend Art 5 'Änderung des Land- und Forstarbeiterdienstrechtsgesetzes'
  - Z 1 in § 45 Abs 1 Land- und Forstarbeiterdienstrechtsgesetzes die Wortfolge 'und für Dienstnehmer, die den Evangelischen Kirchen A.B. und H.B., der Altkatholischen Kirche und der Evangelisch-Methodistischen Kirche, auch der Karfreitag'
  - Z 2 § 50 Abs 1a und Abs 1b Land- und Forstarbeiterdienstrechtsgesetzes zu Gänze

- Z 3 § 93 Abs 18 und 19 Land- und Forstarbeiterdienstrechtsgesetzes zur Gänze

In Ansehung der Dienstrechtsnovelle 2019, BGBl I 2019/32

- betreffend Art 1 'Änderung des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1969'
  - Z 1a §§ 68 Abs 3 – 5 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 zur Gänze
  - Z 2 § 284 Abs 101 Z 2 Beamtendienstrechtsgesetz 1979 zur Gänze
- betreffend Art. 2 – Änderung des Gehaltsgesetzes 1956
  - Z 1a: Anfügung des Satzes zu § 17 Abs. 1
- betreffend Art 3 'Änderung des Vertragsbedienstetengesetzes 1948'
  - Z 1 § 27e Abs 3 und 4 Vertragsbedienstetengesetz 1948
  - Z 2 § 36a Abs 3 Vertragsbedienstetengesetz 1948 mit der Einfügung des Zitates
  - Z 3 § 36b Abs 6 letzter Satz mit dem Ersatz des Zitates
  - Z 4 § 73 Abs 3a Vertragsbedienstetengesetz 1948, mit dem Ersatz des Zitates
  - Z 6 § 95 Vertragsbedienstetengesetz 1948 mit dem Entfall und der Änderung der Absatzbezeichnung
  - Z 7 § 100 Abs 87 Z 2 Vertragsbedienstetengesetz 1948 zur Gänze

wobei gleichzeitig frühere gesetzliche Bestimmungen, wie § 7 Abs 3 Arbeitsruhegesetz, § 14 Abs 3 Bäckereiarbeiter/innengesetz 1996, § 1 Abs 1 und 2 Feiertagsruhegesetz 1957, § 284 Abs 2 Z 20 Landarbeitsgesetz 1994 sowie § 45 Abs 1 Land- und Forstarbeiterdienstrechtsgesetz – in der jeweils vorhin erwähnten Fassung vor Erlassung BGBl I 2019/22 - wieder inkrafttreten: in eventu Aufhebung der vorhin zitierten gesetzlichen Bestimmung wegen Verletzung verfassungsgesetzlich gewährleisteter Rechte ohne Inkrafttreten früherer gesetzlicher Bestimmungen, jedoch Aufhebung unter Fristsetzung.

b) In eventu, jeweils (einzeln) die Aufhebung bei den einzeln angeführten Gesetzesbestimmungen folgender Wortfolgen - fett geschrieben und durchgestrichen [...]:

§ 7 a Arbeitsruhegesetz 'Einseitiger Urlaubsantritt ('persönlicher Feiertag') in der Fassung BGBl. I 2019/22:

'(1) Der Arbeitnehmer kann den Zeitpunkt des Antritts eines Tages ~~des ihm zustehenden~~ Urlaubs ~~einmal~~ pro ~~Urlaubs~~jahr einseitig bestimmen. Der Arbeitnehmer hat den Zeitpunkt spätestens drei Monate im Vorhinein schriftlich bekannt zu geben.

sohin die Wortfolge: ~~'des ihm zustehenden', 'einmal', 'Urlaubs'~~

(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.~~

sohin die Wortfolge: ~~'Es steht dem Arbeitnehmer frei, auf Ersuchen des Arbeitgebers den bekannt gegebenen Urlaubstag nicht anzutreten.', 'womit das Recht gemäß Abs. 1 erster Satz konsumiert ist.'~~

(3) Abweichend von § 1 Abs. 2 Z 2 bis 9 gilt diese Bestimmung auch für diese Personen.'

§ 33 a Abs. 28 Arbeitsruhegesetz in der Fassung BGBl. I 2019/22:

'(28) Bestimmungen in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, die nur für Arbeitnehmer, die den evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche oder der Evangelisch-methodistischen Kirche angehören, Sonderregelungen für den Karfreitag vorsehen, sind unwirksam ~~und künftig unzulässig~~. Dies gilt auch für Arbeitnehmer gemäß § 1 Abs. 2.'

sohin die Wortfolge ~~'und künftig unzulässig'~~

§ 14 a Bäckereiarbeiter/innengesetz 1996 in der Fassung BGBl. I 2019/22:

'(1) Der Arbeitnehmer kann den Zeitpunkt des Antritts eines Tages ~~des ihm zustehenden~~ Urlaubs ~~einmal~~ pro ~~Urlaubs~~jahr einseitig bestimmen. Der Arbeitnehmer hat den Zeitpunkt spätestens drei Monate im Vorhinein schriftlich bekannt zu geben.

sohin die Wortfolge: '~~des ihm zustehenden~~', '~~einmal~~', '~~Urlaubs~~'

(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.~~

sohin die Wortfolge: '~~Es steht dem Arbeitnehmer frei, auf Ersuchen des Arbeitgebers den bekannt gegebenen Urlaubstag nicht anzutreten.~~' '~~womit das Recht gemäß Abs. 1 erster Satz konsumiert ist.~~'

§ 22 b Abs. 1 Bäckereiarbeiter/innengesetz 1996 in der Fassung BGBl. I 2019/22:

'(1) Bestimmungen in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, die nur für Arbeitnehmer, die den evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche oder der Evangelisch-methodistischen Kirche angehören, Sonderregelungen für den Karfreitag vorsehen, sind unwirksam ~~und künftig unzulässig.~~'

sohin die Wortfolge: '~~und künftig unzulässig.~~'

§ 69 Abs. 1 a und Abs. b Landarbeitsgesetz 1994 in der Fassung BGBl. I 2019/22:

'(1a) (Grundsatzbestimmung) Der Dienstnehmer kann den Zeitpunkt des Antritts eines Tages ~~des ihm zustehenden~~ Urlaubs ~~einmal~~ pro ~~Urlaubs~~jahr einseitig bestimmen. Der Dienstnehmer hat den Zeitpunkt spätestens drei Monate im Vorhinein schriftlich bekannt zu geben.

sohin die Wortfolge: '~~des ihm zustehenden~~', '~~einmal~~', '~~Urlaubs~~'

(1b) (Grundsatzbestimmung) ~~Es steht dem Dienstnehmer frei, auf Ersuchen des Dienstgebers den bekannt gegebenen Urlaubstag nicht anzutreten.~~ In diesem Fall hat der Dienstnehmer 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. 1a erster Satz konsumiert ist.~~

sohin die Wortfolge: '~~Es steht dem Dienstnehmer frei, auf Ersuchen des Dienstgebers den bekannt gegebenen Urlaubstag nicht anzutreten.~~' '~~womit das Recht gemäß Abs. 1a erster Satz konsumiert ist.~~'

§ 285 Abs. 77 Landarbeitsgesetz 1994 in der Fassung BGBl. I 2019/22

'(77) (Grundsatzbestimmung) Die Ausführungsgesetzgebung zum Bundesgesetz BGBl. I Nr. 22/2019 hat vorzusehen, dass Bestimmungen in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, die nur für Dienstnehmer, die den evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche oder der Evangelisch-methodistischen Kirche angehören, Sonderregelungen für den Karfreitag vorsehen, unwirksam ~~und künftig unzulässig sind.~~'

sohin die Wortfolge: '~~und künftig unzulässig sind.~~'

§ 50 Abs. 1 a und Abs. 1 b Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz in der Fassung BGBl. I 2019/22:

'(1a) Abweichend von Abs. 1 kann der Dienstnehmer den Zeitpunkt des Antritts eines Tages ~~des ihm zustehenden~~ Urlaubs ~~einmal~~ pro ~~Urlaub~~sjahr einseitig bestimmen. Der Dienstnehmer hat den Zeitpunkt spätestens drei Monate im Vorhinein schriftlich bekannt zu geben.

sohin die Wortfolge: '~~des ihm zustehenden~~', '~~einmal~~', '~~Urlaubs~~'

(1b) ~~Es steht dem Dienstnehmer frei, auf Ersuchen des Dienstgebers den bekannt gegebenen Urlaubstag nicht anzutreten.~~ In diesem Fall hat der Dienstnehmer weiterhin Anspruch auf diesen Urlaubstag. Weiters hat er für den bekannt gegebenen Tag außer dem Entgelt nach § 52 Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt, insgesamt daher das doppelte Entgelt, ~~womit das Recht gemäß Abs. 1a erster Satz konsumiert ist.~~'

sohin die Wortfolge: '~~Es steht dem Dienstnehmer frei, auf Ersuchen des Dienstgebers den bekannt gegebenen Urlaubstag nicht anzutreten.~~', '~~womit das Recht gemäß Abs. 1a erster Satz konsumiert ist.~~'

§ 93 Abs. 18 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz in der Fassung BGBl. I 2019/22:

'(18) Bestimmungen in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, die nur für Dienstnehmer, die den evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche oder der Evangelisch-methodistischen Kirche angehören, Sonderregelungen für den Karfreitag vorsehen, sind unwirksam ~~und künftig unzulässig.~~'

sohin die Wortfolge: '~~und künftig unzulässig.~~'

§ 68 Abs. 3 und 4 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 in der Fassung Dienstrechtssnovelle 2019 BGBl. I 2019/32:

'(3) Abweichend ~~von Abs. 1~~ kann die Beamtin oder der Beamte an einem Tag pro Kalenderjahr **Erholungs**urlaub einseitig in Anspruch nehmen ('persönlicher Feiertag'). Die Beamtin oder der Beamte hat das Datum der Inanspruchnahme spätestens drei Monate im Vorhinein bekannt zu geben.

sohin die Wortfolge: '~~von Abs. 1~~', '**Erholungs**'

(4) ~~Die Dienstbehörde kann die Beamtin oder den Beamten an dem von ihr oder ihm gemäß Abs. 3 bekannt gegebenen 'persönlichen Feiertag' in den Angelegenheiten der Dienstbereiche gemäß § 48f Abs. 2 Z 3 bis 7 und Abs. 4 Z 2 sowie in Fällen, in denen ein besonderes öffentliches Interesse besteht, zum Dienst heranziehen, wenn dies zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes zwingend geboten ist.~~ Im Fall einer derartigen Heranziehung ändert sich das der Beamtin oder dem Beamten zustehende Urlaubsausmaß nicht. ~~Das Recht auf einseitige Festlegung gemäß Abs. 3 bleibt jedoch konsumiert.'~~

sohin die Wortfolge: '~~Die Dienstbehörde kann die Beamtin oder den Beamten an dem von ihr oder ihm gemäß Abs. 3 bekannt gegebenen 'persönlichen Feiertag' in den Angelegenheiten der Dienstbereiche gemäß § 48f Abs. 2 Z 3 bis 7 und Abs. 4 Z 2 sowie in Fällen, in denen ein besonderes öffentliches Interesse besteht, zum Dienst heranziehen, wenn dies zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes zwingend geboten ist.~~' '~~Das Recht auf einseitige Festlegung gemäß Abs. 3 bleibt jedoch konsumiert.'~~

§ 27 e Abs. 3 und 4 des Vertragsbedienstetengesetz 1948 in der Fassung BGBl. I 2019/32:

'(3) Abweichend ~~von Abs. 1~~ kann die oder der Vertragsbedienstete an einem Tag pro Kalenderjahr **Erholungs**urlaub einseitig in Anspruch nehmen ('persönlicher Feiertag'). Die oder der Vertragsbedienstete hat das Datum der Inanspruchnahme spätestens drei Monate im Vorhinein bekannt zu geben.

sohin die Wortfolge: '~~von Abs. 1~~', '**Erholungs**'

(4) ~~Die Personalstelle kann die Vertragsbedienstete oder den Vertragsbediensteten an dem von ihr oder ihm gemäß Abs. 3 bekannt gegebenen 'persönlichen Feiertag' in den Angelegenheiten der Dienstbereiche gemäß § 48f Abs. 2 Z 3 bis 7 und Abs. 4 Z 2 BDG 1979 sowie in Fällen, in denen ein besonderes öffentliches Interesse besteht, zum Dienst heranziehen, wenn dies zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes zwingend geboten ist.~~ Im Fall einer derartigen Heranziehung ändert sich das der Vertragsbediensteten oder dem Vertragsbediensteten zustehende Urlaubsausmaß nicht. ~~Das Recht auf einseitige Festlegung gemäß Abs. 3 bleibt jedoch konsumiert.'~~



sohin die Wortfolge: ~~'Die Personalstelle kann die Vertragsbedienstete oder den Vertragsbediensteten an dem von ihr oder ihm gemäß Abs. 3 bekannt gegebenen 'persönlichen Feiertag' in den Angelegenheiten der Dienstbereiche gemäß § 48f Abs. 2 Z 3 bis 7 und Abs. 4 Z 2 BDG 1979 sowie in Fällen, in denen ein besonderes öffentliches Interesse besteht, zum Dienst heranziehen, wenn dies zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes zwingend geboten ist.'~~ ~~'Das Recht auf einseitige Festlegung gemäß Abs. 3 bleibt jedoch konsumiert.'~~

c) In eventu — bei Abweisung der Anträge gemäß lit. a und lit. b — jeweils die Aufhebung bei den einzelnen angeführten Gesetzesbestimmungen folgende Wortfolgen - fettgeschrieben und durchgestrichen:

§ 7 a Arbeitsruhegesetz 'Einseitiger Urlaubsantritt ('persönlicher Feiertag') in der Fassung BGBl. I 2019/22:

(1) 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.~~

sohin die Wortfolge: ~~'womit das Recht gemäß Abs. 1 erster Satz konsumiert ist.'~~

§ 14 a Bäckereiarbeiter/innen Gesetz 1996 'Einseitiger Urlaubsantritt ('persönlicher Feiertag') in der Fassung BGBl. I 2019/22:

(1) 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.'~~

sohin die Wortfolge: ~~'womit das Recht gemäß Abs. 1 erster Satz konsumiert ist.'~~

§ 69 Abs. 1b Landarbeitsgesetz 1994 in der Fassung BGBl. I 2019/22:

(1b) (Grundsatzbestimmung) Es steht dem Dienstnehmer frei, auf Ersuchen des Dienstgebers den bekannt gegebenen Urlaubstag nicht anzutreten. In diesem Fall hat der Dienstnehmer 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. 1a erster Satz konsumiert ist.'~~

sohin die Wortfolge: '~~womit das Recht gemäß Abs. 1a erster Satz konsumiert ist.~~'

§ 50 Abs. 1b Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz in der Fassung BGBl. I 2019/22:

(1b) Es steht dem Dienstnehmer frei, auf Ersuchen des Dienstgebers den bekannt gegebenen Urlaubstag nicht anzutreten. In diesem Fall hat der Dienstnehmer weiterhin Anspruch auf diesen Urlaubstag. Weiters hat er für den bekannt gegebenen Tag außer dem Entgelt nach § 52 Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt, insgesamt daher das doppelte Entgelt, ~~womit das Recht gemäß Abs. 1a erster Satz konsumiert ist.~~'

sohin die Wortfolge: '~~womit das Recht gemäß Abs. 1a erster Satz konsumiert ist.~~'

§ 68 Abs. 4 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 in der Fassung Dienstrechtsnovelle 2019 BGBl. I 2019/32:

(4) Die Dienstbehörde kann die Beamtin oder den Beamten an dem von ihr oder ihm gemäß Abs. 3 bekannt gegebenen 'persönlichen Feiertag' in den Angelegenheiten der Dienstbereiche gemäß § 48f Abs. 2 Z 3 bis 7 und Abs. 4 Z 2 ~~sowie in Fällen, in denen ein besonderes öffentliches Interesse besteht,~~ zum Dienst heranziehen, wenn dies zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes zwingend geboten ist. Im Fall einer derartigen Heranziehung ändert sich das der Beamtin oder dem Beamten zustehende Urlaubsausmaß nicht. Das Recht auf einseitige Festlegung gemäß Abs. 3 bleibt jedoch konsumiert.'

sohin die Wortfolge: '~~sowie in Fällen, in denen ein besonderes öffentliches Interesse besteht~~'

§ 68 Abs. 4 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 in der Fassung Dienstrechtsnovelle 2019 BGBl. I 2019/32:

(4) Die Dienstbehörde kann die Beamtin oder den Beamten an dem von ihr oder ihm gemäß Abs. 3 bekannt gegebenen 'persönlichen Feiertag' in den Angelegenheiten der Dienstbereiche gemäß § 48f Abs. 2 Z 3 bis 7 und Abs. 4 Z 2 sowie in Fällen, in denen ein besonderes öffentliches Interesse besteht, zum Dienst heranziehen, wenn dies zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes zwingend geboten ist. Im Fall einer derartigen Heranziehung ändert sich das der Beamtin oder dem Beamten zustehende Urlaubsausmaß nicht. ~~Das Recht auf einseitige Festlegung gemäß Abs. 3 bleibt jedoch konsumiert.~~'

sohin die Wortfolge: '~~Das Recht auf einseitige Festlegung gemäß Abs. 3 bleibt jedoch konsumiert.~~'

§ 27 e Abs. 4 des Vertragsbedienstetengesetz 1948 in der Fassung BGBl. I 2019/32:

(4) Die Personalstelle kann die Vertragsbedienstete oder den Vertragsbediensteten an dem von ihr oder ihm gemäß Abs. 3 bekannt gegebenen 'persönlichen Feiertag' in den Angelegenheiten der Dienstbereiche gemäß § 48f Abs. 2 Z 3 bis 7 und Abs. 4 Z 2 BDG 1979 ~~sowie in Fällen, in denen ein besonderes öffentliches Interesse besteht,~~ zum Dienst heranziehen, wenn dies zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes zwingend geboten ist. Im Fall einer derartigen Heranziehung ändert sich das der Vertragsbediensteten oder dem Vertragsbediensteten zustehende Urlaubsausmaß nicht. Das Recht auf einseitige Festlegung gemäß Abs. 3 bleibt jedoch konsumiert.'

sohin die Wortfolge: '~~sowie in Fällen, in denen ein besonderes öffentliches Interesse besteht,~~

§ 27 e Abs. 4 des Vertragsbedienstetengesetz 1948 in der Fassung BGBl. I 2019/32:

(4) Die Personalstelle kann die Vertragsbedienstete oder den Vertragsbediensteten an dem von ihr oder ihm gemäß Abs. 3 bekannt gegebenen 'persönlichen Feiertag' in den Angelegenheiten der Dienstbereiche gemäß § 48f Abs. 2 Z 3 bis 7 und Abs. 4 Z 2 BDG 1979 sowie in Fällen, in denen ein besonderes öffentliches Interesse besteht, zum Dienst heranziehen, wenn dies zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes zwingend geboten ist. Im Fall einer derartigen Heranziehung ändert sich das der Vertragsbediensteten oder dem Vertragsbediensteten zustehende Urlaubsausmaß nicht. ~~Das Recht auf einseitige Festlegung gemäß Abs. 3 bleibt jedoch konsumiert.'~~

sohin die Wortfolge: '~~Das Recht auf einseitige Festlegung gemäß Abs. 3 bleibt jedoch konsumiert.'~~

d) die Republik Österreich zur Zahlung der Kosten im Sinn des § 27 VfGG u.a. zu verpflichten."

## II. Rechtslage

Die maßgebliche Rechtslage stellt sich wie folgt dar:

2

1. Das Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsruhegesetz, das Bäckereiarbeiter/innengesetz 1996, das Feiertagsruhegesetz 1957, das Landarbeitsgesetz 1984 und das Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz geändert werden, BGBl. I 22/2019, lautet:

3

"Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel 1  
Änderung des Arbeitsruhegesetzes

Das Arbeitsruhegesetz, BGBl. Nr. 144/1983, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 53/2018, wird wie folgt geändert:

1. In § 5 Abs. 3 und 4, § 13 Abs. 3, § 15 Abs. 1 und 2, § 33a Abs. 21 sowie § 34 Abs. 1 Z 3 und 4 wird der Ausdruck 'der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz' jeweils durch den Ausdruck 'der/die Bundesminister/in für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz', in § 26 Abs. 2 der Ausdruck 'vom Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz' durch den Ausdruck 'vom/von der Bundesminister/in für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz' und in § 34 Abs. 1 Z 1 der Ausdruck 'dem Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz' durch den Ausdruck 'dem/der Bundesminister/in für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz' ersetzt.

2. § 7 Abs. 3 entfällt.

3. Nach § 7 wird folgender § 7a samt Überschrift eingefügt:  
'Einseitiger Urlaubsantritt ('persönlicher Feiertag')

§ 7a. (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.

(3) Abweichend von § 1 Abs. 2 Z 2 bis 9 gilt diese Bestimmung auch für diese Personen.'

4. Dem § 33a werden folgende Abs. 28 und 29 angefügt:

'(28) Bestimmungen in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, die nur für Arbeitnehmer, die den evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche oder der Evangelisch-methodistischen Kirche angehören, Sonderregelungen für den Karfreitag vorsehen, sind unwirksam und künftig unzulässig. Dies gilt auch für Arbeitnehmer gemäß § 1 Abs. 2.

(29) Binnen drei Monaten nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes kann der Arbeitnehmer einen Zeitpunkt für den Urlaubsantritt wählen, ohne die Frist gemäß § 7a einzuhalten. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer den Zeitpunkt des Urlaubsantrittes frühestmöglich, spätestens aber zwei Wochen vor diesem Zeitpunkt dem Arbeitgeber bekannt zu geben.'

## Artikel 2 Änderung des Bäckereiarbeiter/innengesetzes 1996

Das Bäckereiarbeiter/innengesetz 1996, BGBl. Nr. 410/1996, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 40/2017, wird wie folgt geändert:

1. § 14 Abs. 3 entfällt.

2. Nach § 14 wird folgender § 14a samt Überschrift eingefügt:

'Einseitiger Urlaubsantritt ('persönlicher Feiertag')

§ 14a. (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.'

3. Nach § 22a wird § 22b angefügt:

'Übergangsbestimmungen zum BGBl. I Nr. 22/2019

§ 22b. (1) Bestimmungen in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, die nur für Arbeitnehmer, die den evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche oder der Evangelisch-methodistischen Kirche angehören, Sonderregelungen für den Karfreitag vorsehen, sind unwirksam und künftig unzulässig.

(2) Binnen drei Monaten nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes können Arbeitnehmer/innen einen Zeitpunkt für den Urlaubsantritt wählen, ohne die Frist gemäß § 14a einzuhalten. In diesem Fall haben Arbeitnehmer/innen den Zeitpunkt des Urlaubsantrittes frühestmöglich, spätestens aber zwei Wochen vor diesem Zeitpunkt dem Arbeitgeber bekannt zu geben.'

## Artikel 3 Änderung des Feiertagsruhegesetzes 1957

Das Feiertagsruhegesetz 1957, BGBl. Nr. 153/1957, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 113/2006, wird wie folgt geändert:

§ 1 lautet:

'§ 1. (1) Als Feiertage im Sinne dieses Bundesgesetzes gelten folgende Tage: 1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Mariä Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Mariä Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten) und 26. Dezember (Stephanstag).

(2) Für öffentlich Bedienstete, deren Dienstverhältnis bundesgesetzlich geregelt ist, sind § 7a und § 33a Abs. 29 Arbeitsruhegesetz – ARG, BGBl. Nr. 144/1983 idF BGBl. I Nr. 22/2019, sinngemäß anzuwenden.

(3) Auf Ausbildungsverhältnisse im Bundesdienst ist Abs. 2 sinngemäß anzuwenden.'

#### Artikel 4 Änderung des Landarbeitsgesetzes 1984

Das Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287/1984, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 16/2019, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 69 Abs. 1 werden folgende Abs. 1a und 1b eingefügt:

'(1a) (Grundsatzbestimmung) Der Dienstnehmer kann den Zeitpunkt des Antritts eines Tages des ihm zustehenden Urlaubs einmal pro Urlaubsjahr einseitig bestimmen. Der Dienstnehmer hat den Zeitpunkt spätestens drei Monate im Vorhinein schriftlich bekannt zu geben.

(1b) (Grundsatzbestimmung) Es steht dem Dienstnehmer frei, auf Ersuchen des Dienstgebers den bekannt gegebenen Urlaubstag nicht anzutreten. In diesem Fall hat der Dienstnehmer 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. 1a erster Satz konsumiert ist.'

2. (Grundsatzbestimmung) § 284 Abs. 2 Z 20 lautet:

'20. Feiertagsruhegesetz 1957, BGBl. Nr. 153, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 22/2019,'

3. (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht und Grundsatzbestimmungen) Dem § 285 werden folgende Abs. 75 bis 77 angefügt:

'(75) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Die Ausführungsgesetze der Länder zu § 69 Abs. 1a und § 284 Abs. 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 22/2019 sind binnen sechs Monaten nach dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen.

(76) (Grundsatzbestimmung) Die Ausführungsgesetzgebung zu § 69 Abs. 1a hat vorzusehen, dass der Dienstnehmer binnen drei Monaten nach Inkrafttreten einen Zeitpunkt für den Urlaubsantritt wählen kann, ohne die Frist gemäß § 69 Abs. 1a einzuhalten. In diesem Fall hat der Dienstnehmer den Zeitpunkt des Urlaubsantrittes frühestmöglich, spätestens aber zwei Wochen vor diesem Zeitpunkt dem Dienstgeber bekannt zu geben.

(77) (Grundsatzbestimmung) Die Ausführungsgesetzgebung zum Bundesgesetz BGBl. I Nr. 22/2019 hat vorzusehen, dass Bestimmungen in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, die nur für Dienstnehmer, die den evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche oder der Evangelisch-methodistischen Kirche angehören, Sonderregelungen für den Karfreitag vorsehen, unwirksam und künftig unzulässig sind.'

#### Artikel 5 Änderung des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes

Das Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz, BGBl. Nr. 280/1980, zuletzt geändert durch die Dienstrechts-Novelle 2018, BGBl. I Nr. 60/2018, wird wie folgt geändert:

1. In § 45 Abs. 1 entfällt die Wortfolge 'und für Dienstnehmer, die den evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Evangelisch-methodistischen Kirche angehören, auch der Karfreitag'.

2. Dem § 50 Abs. 1 werden folgende Abs. 1a und 1b eingefügt:

'(1a) Abweichend von Abs. 1 kann der Dienstnehmer den Zeitpunkt des Antritts eines Tages des ihm zustehenden Urlaubs einmal pro Urlaubsjahr einseitig bestimmen. Der Dienstnehmer hat den Zeitpunkt spätestens drei Monate im Vorhinein schriftlich bekannt zu geben.

(1b) Es steht dem Dienstnehmer frei, auf Ersuchen des Dienstgebers den bekannt gegebenen Urlaubstag nicht anzutreten. In diesem Fall hat der Dienstnehmer weiterhin Anspruch auf diesen Urlaubstag. Weiters hat er für den bekannt gegebenen Tag außer dem Entgelt nach § 52 Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt, insgesamt daher das doppelte Entgelt, womit das Recht gemäß Abs. 1a erster Satz konsumiert ist.'

3. Dem § 93 werden folgende Abs. 18 und 19 angefügt:

'(18) Bestimmungen in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, die nur für Dienstnehmer, die den evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche oder der Evangelisch-methodistischen Kirche angehören, Sonderregelungen für den Karfreitag vorsehen, sind unwirksam und künftig unzulässig.

(19) Binnen drei Monaten nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes können Dienstnehmer einen Zeitpunkt für den Urlaubsantritt wählen, ohne die Frist gemäß § 50 Abs. 1a einzuhalten. In diesem Fall haben Dienstnehmer den Zeitpunkt des Urlaubsantrittes frühestmöglich, spätestens aber zwei Wochen vor diesem Zeitpunkt dem Dienstgeber bekannt zu geben.'"

2. Das Bundesgesetz, mit dem das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, das Gehaltsgesetz 1956 und das Vertragsbedienstetengesetz 1948 geändert werden (Dienstrechts-Novelle 2019), BGBl. I 32/2019, lautet:

4

"Der Nationalrat hat beschlossen:

## INHALTSVERZEICHNIS

Art.	Gegenstand
1	Änderung des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979
2	Änderung des Gehaltsgesetzes 1956
3	Änderung des Vertragsbedienstetengesetzes 1948

### Artikel 1

#### Änderung des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979

Das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 – BDG 1979, BGBl. Nr. 333/1979, zuletzt geändert durch die 2. Dienstrechts-Novelle 2018, BGBl. I Nr. 102/2018, wird wie folgt geändert:

1. In § 37 Abs. 3 wird am Ende der Z 2 das Wort 'oder' durch einen Beistrich ersetzt, entfällt die Z 3 und wird im Schlusssatz das Zitat 'Z 1 bis 3' durch das Zitat 'Z 1 und 2' ersetzt.

1a. Dem § 68 werden folgende Abs. 3 bis 5 angefügt:

'(3) Abweichend von Abs. 1 kann die Beamtin oder der Beamte an einem Tag pro Kalenderjahr Erholungsurlaub einseitig in Anspruch nehmen ('persönlicher Feiertag'). Die Beamtin oder der Beamte hat das Datum der Inanspruchnahme spätestens drei Monate im Vorhinein bekannt zu geben.

(4) Die Dienstbehörde kann die Beamtin oder den Beamten an dem von ihr oder ihm gemäß Abs. 3 bekannt gegebenen 'persönlichen Feiertag' in den Angelegenheiten der Dienstbereiche gemäß § 48f Abs. 2 Z 3 bis 7 und Abs. 4 Z 2 sowie in Fällen, in denen ein besonderes öffentliches Interesse besteht, zum Dienst heranziehen, wenn dies zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes zwingend geboten ist. Im Fall einer derartigen Heranziehung ändert sich das der Beamtin oder dem Beamten zustehende Urlaubsausmaß nicht. Das Recht auf einseitige Festlegung gemäß Abs. 3 bleibt jedoch konsumiert.

(5) Abweichend von § 1 Abs. 2 und 3 sind die Abs. 3 und 4 auch auf Personen, die dem RStDG unterliegen, anzuwenden.'

2. Dem § 284 wird folgender Abs. 101 angefügt:

'(101) In der Fassung der Dienstrechts-Novelle 2019, BGBl. I Nr. 32/2019, treten in Kraft:

1. § 37 Abs. 3 mit 1. Jänner 2019,
2. § 68 Abs. 3 bis 5 mit dem der Kundmachung folgenden Tag und ab diesem Tag ist § 1 Abs. 2 Feiertagsruhegesetz 1957, BGBl. Nr. 153/1957, idF. des BGBl. I Nr. 22/2019, nicht anzuwenden. Ein Erholungsurlaubstag, der vor Inkrafttreten des § 68 Abs. 3 bis 5 unter Anwendung des § 1 Abs. 2 Feiertagsruhegesetz 1957 in Verbindung mit § 33a Abs. 29 Arbeitsruhegesetz, BGBl. Nr. 144/1983, einseitig bestimmt wurde, gilt als einseitig bestimmter Erholungsurlaubstag gemäß § 68 Abs. 3.'

## Artikel 2

### Änderung des Gehaltsgesetzes 1956

Das Gehaltsgesetz 1956 – GehG, BGBl. Nr. 54/1956, zuletzt geändert durch die 2. Dienstrechts-Novelle 2018, BGBl. I Nr. 102/2018, wird wie folgt geändert:

1. In § 4 Abs. 1 wird in Z 1 das Wort 'eheliche' durch das Wort 'eigene' ersetzt und entfällt die Z 4. Die bisherige Z 5 erhält die Ziffernbezeichnung '4'.

1a. Dem § 17 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

'Die Sonn- und Feiertagsvergütung gebührt auch, wenn die Beamtin oder der Beamte gemäß § 68 Abs. 4 BDG 1979 zum Dienst herangezogen wird.'

1b. In § 17 Abs. 5 zweiter Satz wird nach dem Wort 'Überstunden' die Wortfolge 'und die gemäß § 68 Abs. 4 BDG 1979 geleisteten Stunden' eingefügt.

1c. Dem § 31 Abs. 2 Z 3 wird folgender Schlusssatz angefügt:

'Abweichend von lit. a und b gebührt der Beamtin oder dem Beamten der Funktionsgruppe 9 bei Verwendung als Generalsekretärin oder Generalsekretär gemäß § 7 Abs. 11 des Bundesministeriengesetzes 1986 – BMG, BGBl. Nr. 76/1986, oder als Sprecherin der Bundesregierung oder Sprecher der Bundesregierung gemäß Abschnitt A Z 2 des Teiles 2 der Anlage zu § 2 BMG ein Fixgehalt nach lit. b.'

2. Dem § 175 wird folgender Abs. 97 angefügt:

'(97) In der Fassung der Dienstrechts-Novelle 2019, BGBl. I Nr. 32/2019, treten in Kraft:



1. § 31 Abs. 2 Z 3 Schlusssatz mit 1. Jänner 2019,
2. § 4 Abs. 1, § 17 Abs. 1 und 5 mit dem der Kundmachung folgenden Tag.'

### Artikel 3 Änderung des Vertragsbedienstetengesetzes 1948

Das Vertragsbedienstetengesetz 1948 – VBG, BGBl. Nr. 86/1948, zuletzt geändert durch die 2. Dienstrechts-Novelle 2018, BGBl. I Nr. 102/2018, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 27e werden folgende Abs. 3 und 4 angefügt:

'(3) Abweichend von Abs. 1 kann die oder der Vertragsbedienstete an einem Tag pro Kalenderjahr Erholungsurlaub einseitig in Anspruch nehmen ('persönlicher Feiertag'). Die oder der Vertragsbedienstete hat das Datum der Inanspruchnahme spätestens drei Monate im Vorhinein bekannt zu geben.

(4) Die Personalstelle kann die Vertragsbedienstete oder den Vertragsbediensteten an dem von ihr oder ihm gemäß Abs. 3 bekannt gegebenen 'persönlichen Feiertag' in den Angelegenheiten der Dienstbereiche gemäß § 48f Abs. 2 Z 3 bis 7 und Abs. 4 Z 2 BDG 1979 sowie in Fällen, in denen ein besonderes öffentliches Interesse besteht, zum Dienst heranziehen, wenn dies zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes zwingend geboten ist. Im Fall einer derartigen Heranziehung ändert sich das der Vertragsbediensteten oder dem Vertragsbediensteten zustehende Urlaubsausmaß nicht. Das Recht auf einseitige Festlegung gemäß Abs. 3 bleibt jedoch konsumiert.'

2. In § 36a Abs. 3 wird nach dem Zitat '§ 27e Abs. 2' das Zitat 'und 4' eingefügt.

3. In § 36b Abs. 6 letzter Satz wird das Zitat '§ 27e Abs. 1' durch das Zitat '§ 27e Abs. 1 und 3' ersetzt.

4. In § 73 Abs. 3a wird das Zitat 'Abs. 4' durch das Zitat 'Abs. 3' ersetzt.

5. Dem § 74 Abs. 2 Z 3 wird folgender Schlusssatz angefügt:

'Abweichend davon gebührt der oder dem Vertragsbediensteten bei Verwendung als Generalsekretärin oder Generalsekretär gemäß § 7 Abs. 11 BMG oder als Sprecherin der Bundesregierung oder Sprecher der Bundesregierung gemäß Abschnitt A Z 2 des Teiles 2 der Anlage zu § 2 BMG ein fixes Monatsentgelt in der Höhe des Fixgehalts nach § 31 Abs. 2 Z 3 lit. b GehG.'

6. In § 95 entfällt der bisherige Abs. 2 und der Abs. 1a erhält die Absatzbezeichnung '(2)'

7. Dem § 100 wird folgender Abs. 87 angefügt:

'(87) In der Fassung der Dienstrechts-Novelle 2019, BGBl. I Nr. 32/2019, treten in Kraft:

1. § 73 Abs. 3a, § 74 Abs. 2 Z 3 Schlusssatz und § 95 mit 1. Jänner 2019,
2. § 27e Abs. 3 und 4, § 36a Abs. 3 und § 36b Abs. 6 mit dem der Kundmachung folgenden Tag und ab diesem Tag ist § 1 Abs. 2 und 3 Feiertagsruhegesetz 1957, BGBl. Nr. 153/1957, idF. des BGBl. I Nr. 22/2019, nicht anzuwenden. Ein Erholungsurlaubstag, der vor Inkrafttreten des § 27e Abs. 3 und 4 unter Anwendung des § 1 Abs. 2 Feiertagsruhegesetz 1957 in Verbindung mit § 33a Abs. 29 Arbeitsruhegesetz, BGBl. Nr. 144/1983, einseitig bestimmt wurde, gilt als einseitig bestimmter Erholungsurlaubstag gemäß § 27e Abs. 3.'

3. § 7 des Bundesgesetzes vom 3. Feber 1983 über die wöchentliche Ruhezeit und die Arbeitsruhe an Feiertagen (Arbeitsruhegesetz - ARG), BGBl. 144/1983, idF BGBl. I 159/2004 lautet:

5

#### "Feiertagsruhe

§ 7. (1) Der Arbeitnehmer hat an Feiertagen Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden, die frühestens um 0 Uhr und spätestens um 6 Uhr des Feiertages beginnen muß.

(2) Feiertage im Sinne dieses Bundesgesetzes sind:

1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Mariä Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Mariä Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten), 26. Dezember (Stephanstag).

(3) Für Angehörige der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Evangelisch-methodistischen Kirche ist auch der Karfreitag ein Feiertag.

(4) [...]"

4. Die §§ 7, 7a und 33a des Bundesgesetzes vom 3. Feber 1983 über die wöchentliche Ruhezeit und die Arbeitsruhe an Feiertagen (Arbeitsruhegesetz - ARG), BGBl. 144/1983, idF BGBl. I 22/2019 lauten:

6

#### "Feiertagsruhe

§ 7. (1) Der Arbeitnehmer hat an Feiertagen Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden, die frühestens um 0 Uhr und spätestens um 6 Uhr des Feiertages beginnen muß.

(2) Feiertage im Sinne dieses Bundesgesetzes sind:

1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Mariä Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Mariä Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten), 26. Dezember (Stephanstag).

(Anm.: Abs. 3 aufgehoben durch Art. 1 Z 2, BGBl. I Nr. 22/2019)

(4) Feiertage dürfen auf die wöchentliche Ruhezeit nur angerechnet werden, soweit sie in die Zeit der wöchentlichen Ruhezeit fallen.

(5) In Betrieben mit einer werktags durchlaufenden mehrschichtigen Arbeitsweise hat die Feiertagsruhe spätestens mit Ende der Nachtschicht zum Feiertag zu beginnen und darf frühestens mit Beginn der Nachtschicht zum nächsten Werktag enden.

(6) Ist für die Normalarbeitszeit (§ 3 Arbeitszeitgesetz) an Feiertagen Zeitausgleich vereinbart, so muß dieser mindestens einen Kalendertag oder 36 Stunden umfassen.

(7) Fällt ein Feiertag auf einen Sonntag, so sind die §§ 3 bis 5 anzuwenden.

#### Einseitiger Urlaubsantritt ('persönlicher Feiertag')

§ 7a. (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.

(3) Abweichend von § 1 Abs. 2 Z 2 bis 9 gilt diese Bestimmung auch für diese Personen.

#### Inkrafttreten von Novellen

§ 33a. (1) [...]

(28) Bestimmungen in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, die nur für Arbeitnehmer, die den evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche oder der Evangelisch-methodistischen Kirche angehören, Sonderregelungen für den Karfreitag vorsehen, sind unwirksam und künftig unzulässig. Dies gilt auch für Arbeitnehmer gemäß § 1 Abs. 2.

(29) Binnen drei Monaten nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes kann der Arbeitnehmer einen Zeitpunkt für den Urlaubsantritt wählen, ohne die Frist gemäß § 7a einzuhalten. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer den Zeitpunkt des Urlaubsantrittes frühestmöglich, spätestens aber zwei Wochen vor diesem Zeitpunkt dem Arbeitgeber bekannt zu geben."

5. § 14 des Bundesgesetzes über die Regelung der Arbeit in Backwaren-  
Erzeugungsbetrieben (Bäckereiarbeiter/innengesetz 1996 – BäckAG 1996),  
BGBl. 410/1996, lautet:

7

#### "Feiertagsruhe

§ 14. (1) Arbeitnehmer/innen haben an Feiertagen Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden, die frühestens um 0 Uhr und spätestens um 6 Uhr des Feiertages beginnen muß. Während dieser Zeit dürfen Arbeitnehmer/innen nur beschäftigt werden, wenn dies auf Grund des § 17 zulässig ist.

(2) Feiertage im Sinne dieses Bundesgesetzes sind: 1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Mariä Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Mariä Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten), 26. Dezember (Stephanstag).

(3) Für Angehörige der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche ist auch der Karfreitag ein Feiertag.  
(4) [...]"

6. Die §§ 14, 14a und 22b des Bundesgesetzes über die Regelung der Arbeit in Backwaren-Erzeugungsbetrieben (Bäckereiarbeiter/innengesetz 1996 – BäckAG 1996), BGBl. 410/1996, idF BGBl. I 22/2019 lauten:

8

#### "Feiertagsruhe

§ 14. (1) Arbeitnehmer/innen haben an Feiertagen Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden, die frühestens um 0 Uhr und spätestens um 6 Uhr des Feiertages beginnen muß. Während dieser Zeit dürfen Arbeitnehmer/innen nur beschäftigt werden, wenn dies auf Grund des § 17 zulässig ist.

(2) Feiertage im Sinne dieses Bundesgesetzes sind: 1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Mariä Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Mariä Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten), 26. Dezember (Stephanstag).

(Anm.: Abs. 3 aufgehoben durch Art. 2 Z 1, BGBl. I Nr. 22/2019)

(4) Feiertage dürfen auf die wöchentliche Ruhezeit nur angerechnet werden, soweit sie in die Zeit der wöchentlichen Ruhezeit fallen.

(5) Bei mehrschichtiger Arbeitsweise hat die Feiertagsruhe spätestens mit Ende der Nachtschicht zum Feiertag zu beginnen und darf frühestens mit Beginn der Nachtschicht zum nächsten Werktag enden. Die Feiertagsruhe darf am Feiertag frühestens um 12 Uhr enden, wenn dies durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Vereinbarung geregelt wurde.

(6) Ist für die Normalarbeitszeit (§ 2) an Feiertagen Zeitausgleich vereinbart, so muß dieser mindestens einen Kalendertag oder 36 Stunden umfassen.

(7) Fällt ein Feiertag auf einen Sonntag, so sind die §§ 9 bis 13 anzuwenden.

#### Einseitiger Urlaubsantritt ('persönlicher Feiertag')

§ 14a. (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.

## Übergangsbestimmungen zum BGBl. I Nr. 22/2019

§ 22b. (1) Bestimmungen in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, die nur für Arbeitnehmer, die den evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche oder der Evangelisch-methodistischen Kirche angehören, Sonderregelungen für den Karfreitag vorsehen, sind unwirksam und künftig unzulässig.

(2) Binnen drei Monaten nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes können Arbeitnehmer/innen einen Zeitpunkt für den Urlaubsantritt wählen, ohne die Frist gemäß § 14a einzuhalten. In diesem Fall haben Arbeitnehmer/innen den Zeitpunkt des Urlaubsantrittes frühestmöglich, spätestens aber zwei Wochen vor diesem Zeitpunkt dem Arbeitgeber bekannt zu geben."

7. § 1 des Feiertagsruhegesetzes 1957, BGBl. 153/1957 (WV), idF BGBl. I 22/2019 lautet:

9

### "Artikel I.

§ 1. (1) Als Feiertage im Sinne dieses Bundesgesetzes gelten folgende Tage: 1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Mariä Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Mariä Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten) und 26. Dezember (Stephanstag).

(2) Für öffentlich Bedienstete, deren Dienstverhältnis bundesgesetzlich geregelt ist, sind § 7a und § 33a Abs. 29 Arbeitsruhegesetz – ARG, BGBl. Nr. 144/1983 idF BGBl. I Nr. 22/2019, sinngemäß anzuwenden.

(3) Auf Ausbildungsverhältnisse im Bundesdienst ist Abs. 2 sinngemäß anzuwenden."

8. Die §§ 69 und 285 des Bundesgesetzes betreffend die Grundsätze für die Regelung des Arbeitsrechts in der Land- und Forstwirtschaft (Landarbeitsgesetz 1984 – LAG), BGBl. 287/1984 (WV) idF BGBl. 612/1986 (DFB), idF BGBl. I 22/2019 (aufgehoben durch BGBl. I 14/2019) lauten:

10

### "Verbrauch des Urlaubes

§ 69. (1) Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeit des Dienstnehmers zu vereinbaren. Diese Vereinbarung hat so zu erfolgen, daß der Urlaub möglichst bis zum Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, verbraucht werden kann.

(1a) (Grundsatzbestimmung) Der Dienstnehmer kann den Zeitpunkt des Antritts eines Tages des ihm zustehenden Urlaubs einmal pro Urlaubsjahr einseitig bestimmen. Der Dienstnehmer hat den Zeitpunkt spätestens drei Monate im Vorhinein schriftlich bekannt zu geben.

(1b) (Grundsatzbestimmung) Es steht dem Dienstnehmer frei, auf Ersuchen des Dienstgebers den bekannt gegebenen Urlaubstag nicht anzutreten. In diesem Fall hat der Dienstnehmer 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. 1a erster Satz konsumiert ist.

(2) [...]

§ 285. (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) (1) [...]

(77) (Grundsatzbestimmung) Die Ausführungsgesetzgebung zum Bundesgesetz BGBl. I Nr. 22/2019 hat vorzusehen, dass Bestimmungen in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, die nur für Dienstnehmer, die den evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche oder der Evangelisch-methodistischen Kirche angehören, Sonderregelungen für den Karfreitag vorsehen, unwirksam und künftig unzulässig sind. [...]"

9. § 45 des Bundesgesetzes vom 18. Juni 1980 über das Dienstrecht der Land- und Forstarbeiter des Bundes (Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz), BGBl. 280/1980, idF BGBl. I 176/2004 lautet:

11

#### "Sonn- und Feiertagsruhe

§ 45. (1) Die Sonntage sowie folgende Feiertage sind gesetzliche Ruhetage: 1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Mariä Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Mariä Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten), 26. Dezember (Stephanstag) und für Dienstnehmer, die den evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Evangelisch-methodistischen Kirche angehören, auch der Karfreitag.

(2) Welche sonstigen Tage als Ruhetage anzusehen sind, ist kollektivvertraglich zu regeln. Im Kollektivvertrag kann anstelle der sonstigen Ruhetage ein Ersatz festgelegt werden.

(3) [...]"

10. Die §§ 45, 50 und 93 des Bundesgesetzes vom 18. Juni 1980 über das Dienstrecht der Land- und Forstarbeiter des Bundes (Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz), BGBl. 280/1980, idF BGBl. I 22/2019 lauten:

12

#### "Sonn- und Feiertagsruhe

§ 45. (1) Die Sonntage sowie folgende Feiertage sind gesetzliche Ruhetage: 1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Mariä Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8.

Dezember (Mariä Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten), 26. Dezember (Stephanstag).

(2) Welche sonstigen Tage als Ruhetage anzusehen sind, ist kollektivvertraglich zu regeln. Im Kollektivvertrag kann anstelle der sonstigen Ruhetage ein Ersatz festgelegt werden.

(3) [...]

#### Verbrauch des Urlaubes

§ 50. (1) Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeit des Dienstnehmers zu vereinbaren. Diese Vereinbarung hat so zu erfolgen, daß der Urlaub möglichst bis zum Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, verbraucht werden kann.

(1a) Abweichend von Abs. 1 kann der Dienstnehmer den Zeitpunkt des Antritts eines Tages des ihm zustehenden Urlaubs einmal pro Urlaubsjahr einseitig bestimmen. Der Dienstnehmer hat den Zeitpunkt spätestens drei Monate im Vorhinein schriftlich bekannt zu geben.

(1b) Es steht dem Dienstnehmer frei, auf Ersuchen des Dienstgebers den bekannt gegebenen Urlaubstag nicht anzutreten. In diesem Fall hat der Dienstnehmer weiterhin Anspruch auf diesen Urlaubstag. Weiters hat er für den bekannt gegebenen Tag außer dem Entgelt nach § 52 Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt, insgesamt daher das doppelte Entgelt, womit das Recht gemäß Abs. 1a erster Satz konsumiert ist.

(2) [...]

#### 8. ABSCHNITT Inkrafttreten

§ 93. (1) [...]

(18) Bestimmungen in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, die nur für Dienstnehmer, die den evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche oder der Evangelisch-methodistischen Kirche angehören, Sonderregelungen für den Karfreitag vorsehen, sind unwirksam und künftig unzulässig.

(19) [...]"

11. § 68 des Bundesgesetzes vom 27. Juni 1979 über das Dienstrecht der Beamten (Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 – BDG 1979), BGBl. 333/1979, idF BGBl. I 32/2019 lautet:

13

#### "Verbrauch des Erholungsurlaubes

§ 68. (1) Die kalendermäßige Festlegung des Erholungsurlaubes ist unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen vorzunehmen, wobei auf die persönlichen Verhältnisse des Beamten angemessene Rücksicht zu nehmen ist. Soweit nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, hat der Beamte Anspruch, die Hälfte des Erholungsurlaubes ungeteilt zu verbrauchen.

(2) In den ersten sechs Monaten des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses darf der Verbrauch des Erholungsurlaubes ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes für jeden begonnenen Monat des Dienstverhältnisses nicht übersteigen.

(3) Abweichend von Abs. 1 kann die Beamtin oder der Beamte an einem Tag pro Kalenderjahr Erholungsurlaub einseitig in Anspruch nehmen ('persönlicher Feiertag'). Die Beamtin oder der Beamte hat das Datum der Inanspruchnahme spätestens drei Monate im Vorhinein bekannt zu geben.

(4) Die Dienstbehörde kann die Beamtin oder den Beamten an dem von ihr oder ihm gemäß Abs. 3 bekannt gegebenen 'persönlichen Feiertag' in den Angelegenheiten der Dienstbereiche gemäß § 48f Abs. 2 Z 3 bis 7 und Abs. 4 Z 2 sowie in Fällen, in denen ein besonderes öffentliches Interesse besteht, zum Dienst heranziehen, wenn dies zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes zwingend geboten ist. Im Fall einer derartigen Heranziehung ändert sich das der Beamtin oder dem Beamten zustehende Urlaubsausmaß nicht. Das Recht auf einseitige Festlegung gemäß Abs. 3 bleibt jedoch konsumiert.

(5) Abweichend von § 1 Abs. 2 und 3 sind die Abs. 3 und 4 auch auf Personen, die dem RStDG unterliegen, anzuwenden."

12. § 17 des Bundesgesetzes vom 29. Feber 1956 über die Bezüge der Bundesbeamten (Gehaltsgesetz 1956 – GehG), BGBl. 54/1956, idF BGBl. I 32/2019 lautet:

14

#### "Sonn- und Feiertagsvergütung (Sonn- und Feiertagszulage)

§ 17. (1) Soweit im Abs. 4 nichts anderes bestimmt ist, gebührt dem Beamten für jede Stunde der Dienstleistung an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag an Stelle der Überstundenvergütung nach § 16 eine Sonn- und Feiertagsvergütung. Die Sonn- und Feiertagsvergütung gebührt auch, wenn die Beamtin oder der Beamte gemäß § 68 Abs. 4 BDG 1979 zum Dienst herangezogen wird.

(2) [...]"

13. § 27e des Bundesgesetzes vom 17. März 1948 über das Dienst- und Besoldungsrecht der Vertragsbediensteten des Bundes (Vertragsbedienstetengesetz 1948 – VBG), BGBl. 86/1948, idF BGBl. I 32/2019 lautet:

15

#### "Verbrauch des Erholungsurlaubes

§ 27e. (1) Über den Verbrauch des Erholungsurlaubes ist rechtzeitig vor jedem Urlaubsantritt unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen eine Vereinbarung zu treffen, wobei auf die persönlichen Verhältnisse des Vertragsbediensteten angemessen Rücksicht zu nehmen ist. Der Vertragsbedienstete hat Anspruch, soweit nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, die Hälfte des Erholungsurlaubes ungeteilt zu verbrauchen.

(2) In den ersten sechs Monaten des Dienstverhältnisses darf der Verbrauch des Erholungsurlaubes ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes für jeden begonnenen Monat des Dienstverhältnisses nicht übersteigen.



(3) Abweichend von Abs. 1 kann die oder der Vertragsbedienstete an einem Tag pro Kalenderjahr Erholungsurlaub einseitig in Anspruch nehmen ('persönlicher Feiertag'). Die oder der Vertragsbedienstete hat das Datum der Inanspruchnahme spätestens drei Monate im Vorhinein bekannt zu geben.

(4) Die Personalstelle kann die Vertragsbedienstete oder den Vertragsbediensteten an dem von ihr oder ihm gemäß Abs. 3 bekannt gegebenen 'persönlichen Feiertag' in den Angelegenheiten der Dienstbereiche gemäß § 48f Abs. 2 Z 3 bis 7 und Abs. 4 Z 2 BDG 1979 sowie in Fällen, in denen ein besonderes öffentliches Interesse besteht, zum Dienst heranziehen, wenn dies zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes zwingend geboten ist. Im Fall einer derartigen Heranziehung ändert sich das der Vertragsbediensteten oder dem Vertragsbediensteten zustehende Urlaubsausmaß nicht. Das Recht auf einseitige Festlegung gemäß Abs. 3 bleibt jedoch konsumiert."

### III. Antragsvorbringen und Vorverfahren

1. In ihrem Antrag bringen die fünf antragstellenden Kirchen zunächst vor, dass sie gesetzlich anerkannte Kirchen im Sinne des Art. 15 StGG seien. Beim Karfreitag handle es sich – neben dem Reformationstag (31. Oktober) und dem Buß- und Betttag (Mittwoch vor dem letzten Sonntag im Kirchenjahr) – um einen zentralen Feiertag der antragstellenden Kirchen. Im Allgemeinen werde am Karfreitag am Vormittag ein Gottesdienst mit der Feier des heiligen Abendmahles bzw. der Eucharistie gefeiert. Jeder Sonntag sowie jeder wichtige (kirchliche) Feiertag weise grundsätzlich zwei Charakteristika auf: Zum einen werde ein Gottesdienst bzw. eine Messe gefeiert und zum anderen ruhe die Arbeit und werde nach dem Gottesdienst mit der Ortsgemeinde bzw. danach innerhalb der Familie gefeiert. 16

1.1. In ihren Ausführungen zur Antragslegitimation bringen die antragstellenden Kirchen zusammengefasst das Folgende vor: 17

1.1.1. Die antragstellenden Kirchen seien gesetzlich anerkannte Kirchen im Sinne des Art. 15 StGG und damit als Körperschaften öffentlichen Rechtes (juristische Personen) auch Träger des verfassungsgesetzlich gewährleisteten Rechtes auf Gleichheit aller Staatsbürger vor dem Gesetz sowie des Diskriminierungsverbotes (Art. 2 StGG bzw. Art. 7 Abs. 1 B-VG, auch in Verbindung mit Art. 66 und Art. 67 des Staatsvertrages von Saint Germain; Art. 14 EMRK; Art. 20 bzw. 21 GRC). Ferner seien die antragstellenden Kirchen auch Träger des Grundrechtes der Vereins- und Versammlungsfreiheit (Art. 12 StGG bzw. Art. 11 EMRK), welches im 18

Rahmen der Vereinigungsfreiheit auch die Koalitionsfreiheit schütze, sohin das Recht zu Kollektivvertragsverhandlungen auch für Arbeitgeber. Die antragstellenden Kirchen weisen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass für die Antragstellung gemäß Art. 140 Abs. 1 Z 1 lit. c B-VG die Eigenschaft als Normadressat nicht unbedingt eine notwendige Voraussetzung für die unmittelbare Betroffenheit in der Rechtssphäre sei (unter Verweis auf VfSlg. 13.038/1992 ua.). Durch die Erlassung der angefochtenen Regelungen werde in Bezug auf die antragstellenden Kirchen unmittelbar in deren verfassungsgesetzlich gewährleistete Rechte auf Religionsfreiheit (Glaubens- und Gewissensfreiheit) inklusive Kulturfreiheit, auf Vereinigungsfreiheit in Form der Koalitionsfreiheit (Recht auf Kollektivvertragsverhandlungen und Kollektivmaßnahmen) eingegriffen sowie der verfassungsgesetzlich gewährleistete Gleichheitsgrundsatz verletzt. Mit den angefochtenen Bestimmungen würden die seit dem Jahr 1952 kollektivvertraglich und seit 1955 gesetzlich bestehenden Regelungen abgeschafft, dass für Angehörige der antragstellenden Kirchen der äußerst wichtige Karfreitag ein gesetzlicher Feiertag sei. Gleichzeitig sei eine neue Regelung über einen persönlichen Feiertag eingeführt worden. Mit diesen Regelungen werde unmittelbar in das innerkirchliche, geistliche und gottesdienstliche Leben der antragstellenden Kirchen eingegriffen, da insbesondere eine Verschiebung der gottesdienstlichen Traditionen im Bereich der Protestanten und Altkatholiken (Abhaltung der Gottesdienste schwerpunktmäßig am Abend des Gründonnerstages bzw. am Morgen des Karfreitages) in Richtung römisch-katholische Kirche (Abhaltung des Gottesdienstes am Karfreitag ab 15 Uhr) erfolge. Dadurch seien die antragstellenden Kirchen als Trägerinnen der "kollektiven und kooperativen" Religionsfreiheit unmittelbar in diesem verfassungsgesetzlich gewährleisteten Recht verletzt. Da den Angehörigen der römisch-katholischen Kirche mit den angefochtenen Regelungen – im Unterschied zu den Angehörigen der antragstellenden Kirchen – kein Feiertag genommen worden sei, seien die antragstellenden Kirchen darüber hinaus "in dem verfassungsgesetzlich gewährleisteten Gleichheitsgrundsatz bzw. dem unionsrechtlichen Gleichheitssatz – auch in Verbindung mit dem Grundrecht auf Religionsfreiheit – unmittelbar verletzt". Die antragstellenden Kirchen würden ferner als Arbeitgeber mit dem kollektivvertragsfähigen Verein Evangelischer Pfarrer und Pfarrerinnen in Österreich Kollektivverträge in Ansehung der Dienstverhältnisse mit Geistlichen Amtsträgern/innen sowie in Ausbildung befindlichen Geistlichen abschließen. Durch die angefochtenen Regelungen würden die antragstellenden Kirchen daher auch in ihrem verfassungsrechtlich

gewährleisteten Recht auf Koalitionsfreiheit bzw. in ihrem unionsrechtlichen Grundrecht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen (Art. 28 GRC) verletzt werden. Diesbezüglich räumen die antragstellenden Kirchen ein, dass in den bisher abgeschlossenen Kollektivverträgen keine Sonderregelungen in Ansehung des Karfreitages für geistliche Amtsträger/innen enthalten seien; es sei jedoch nicht ausgeschlossen, dass in Zukunft Kollektivverträge mit solchen Regeln sinnvollerweise abgeschlossen werden sollten. Dies sei jedoch durch die angefochtenen Regelungen nicht mehr zulässig. Auch unmittelbar anwendbares Unionsrecht stehe dem Eingriff in die Rechtssphäre der antragstellenden Kirchen nicht entgegen. Zusammengefasst seien die antragstellenden Kirchen durch die angefochtenen gesetzlichen Bestimmungen daher unmittelbar in ihren verfassungsgesetzlich gewährleisteten Rechten verletzt.

1.1.2. Zur Unzumutbarkeit eines anderen Weges führen die antragstellenden Kirchen aus, dass die angefochtenen Regelungen bezüglich der Aufhebung des Karfreitages als gesetzlicher Feiertag bzw. bezüglich des persönlichen Feiertages unmittelbar für sie wirksam würden und es keines Bescheides oder Urteiles dafür bedürfe. Die antragstellenden Kirchen seien selbst unmittelbar Grundrechtsträgerinnen – losgelöst von den Individualrechten ihrer Angehörigen bzw. Mitglieder. So könnten die antragstellenden Kirchen etwa gegen die Arbeitgeber ihrer Angehörigen keine Klage beim Arbeits- und Sozialgericht einbringen, um über Urteile und Bescheide an den Verfassungsgerichtshof zur Normenkontrolle zu gelangen. Die antragstellenden Kirchen seien selbst Arbeitgeber. Der Karfreitag als kirchlicher Feiertag mit genereller Arbeitsruhe gelte auch für Arbeitnehmer/innen bei den antragstellenden Kirchen, die ausnahmsweise nicht Angehörige dieser Kirche seien. Dies bedeute, dass in Ansehung dieser Problematik auch seitens kirchlicher Dienstnehmer gegen die jeweiligen antragstellenden Kirchen zu den relevanten Fragen keine Klagen vor dem Arbeitsgericht zu erwarten seien. Die angefochtenen Bestimmungen seien für die antragstellenden Kirchen somit direkt wirksam geworden, weshalb die Antragslegitimation iSd Art. 140 Abs. 1 Z 1 lit. c B-VG gegeben sei.

19

1.2. Ihre verfassungsrechtlichen Bedenken legen die antragstellenden Kirchen wie folgt dar:

20

1.2.1. Die Abschaffung des Karfreitages als gesetzlicher Feiertag für Angehörige der antragstellenden Kirchen sei ein Eingriff in das verfassungsgesetzlich gewährleistete Recht der antragstellenden Kirchen (wie auch ihrer Angehörigen) auf Religionsausübung (in Form der gemeinsamen öffentlichen Religionsausübung, Kultusfreiheit). Die antragstellenden Kirchen werteten die angefochtenen gesetzlichen Regelungen bezüglich der Abschaffung des Karfreitages als gesetzlicher Feiertag bzw. bezüglich der Einführung eines persönlichen Feiertages als Einheit. Der Karfreitag sei für die antragstellenden Kirchen ein zentraler, wesentlicher Feiertag. Bibeltexte und liturgische Texte/Lieder würden sich am Karfreitag vor 15 Uhr deutlich von jenen nach 15 Uhr unterscheiden. Für die Abhaltung von Gottesdiensten und Messen seien zahlreiche ehrenamtliche Mitarbeiter/innen notwendig, die nun wegen der Abschaffung des Karfreitages als gesetzlicher Feiertag arbeiten müssten. Auch das Feiern des Karfreitages als Familie im Rahmen des Gottesdienstes bzw. zu Hause werde erheblich erschwert. Die Abschaffung des Karfreitages als Feiertag stelle einen massiven Eingriff in die innerkirchliche Sphäre der antragstellenden Kirchen und somit deren Religionsfreiheit (Kultusfreiheit) dar. Die antragstellenden Kirchen weisen in diesem Zusammenhang ferner darauf hin, dass sich aus der Vorabentscheidung des EuGH vom 22. Jänner 2019 (Rs C-193/17, *Cresco Investigation GmbH*) für das nunmehrige Verfahren keine Bindungswirkung ergebe, wenngleich das Urteil des EuGH für die Auslegung von Unionsrecht zu berücksichtigen sei. Darüber hinaus sei der EuGH in seiner Entscheidung von einer unrichtigen Rechtsauffassung betreffend die Fürsorgeverpflichtung des Arbeitgebers für die Teilnahme von Arbeitnehmer/innen an Gottesdiensten und Messen am Karfreitag ausgegangen. Nach österreichischem Recht bestehe für den Besuch eines Gottesdienstes bzw. einer Messe sowie die Verrichtung religiöser Pflichten kein Freistellungsanspruch als persönlicher Dienstverhinderungsgrund. Der EuGH habe diese gesetzlichen Bestimmungen unrichtig ausgelegt.

21

1.2.2. Durch die angefochtenen Regelungen werde darüber hinaus der verfassungsgesetzlich gewährleistete Gleichheitsgrundsatz an sich, aber auch in Verbindung mit Art. 9 EMRK bzw. Art. 14 EMRK verletzt. Die römisch-katholische Kirche und deren Angehörige hätten – auf Grund innerstaatlicher Umsetzung des völkerrechtlichen Vertrages mit dem Oberhaupt der römisch-katholischen Kirche (Konkordat zwischen der Republik Österreich und dem Heiligen Stuhl vom 5. Juni 1933, BGBl. II 2/1934, welches ausdrücklich nicht angefochten werde) –

22

alle wichtigen und relevanten Feiertage in der Republik Österreich als gesetzliche Feiertage erhalten, wohingegen die antragstellenden Kirchen mit der Abschaffung des Karfreitages einen zentralen, äußerst bedeutsamen Feiertag verloren hätten. Dies stelle einen Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz dar. Ferner führen die antragstellenden Kirchen aus, dass die Aufhebung des Karfreitages bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung der Marienfeiertage eine schwere Belastung und keinen Beitrag des Staates für ein friedliches, geschwisterliches Miteinander der gesetzlich anerkannten Kirchen darstelle. Die Verpflichtungen des Staates im Sinne des Art. 9 EMRK seien diesbezüglich nicht eingehalten worden. Darüber hinaus sei das Grundrecht der Religionsfreiheit in Verbindung mit dem Gleichheitsgrundsatz verletzt, da die Angehörigen der römisch-katholischen Kirche auf Grund der neuen gesetzlichen Bestimmungen einen persönlichen Feiertag wählen könnten, der für sie theologisch wenig Bedeutung habe, da die römisch-katholische Kirche alle zentralen Feiertage als gesetzliche Feiertage erhalten habe. Die Angehörigen aller anderen gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgesellschaften könnten dies nicht machen; sie müssten den persönlichen Feiertag vielmehr für einen im Sinne ihrer Glaubensausübung zentralen Feiertag benützen. Außerdem sei der persönliche Feiertag stets in Anrechnung auf das bestehende Urlaubskontingent auszuwählen und kein zusätzlicher, freier Tag. Während Angehörige der römisch-katholischen Kirche für die Ausübung von zentralen Feiertagen an sich keinen Urlaubstag bräuchten, müssten Angehörige von anderen gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgemeinschaften für die Ausübung eines gemäß ihrer Glaubensbekenntnisse wichtigen Feiertages einen Urlaubstag beanspruchen.

1.2.3. Die Einschränkungen der Religionsfreiheit (Kultusfreiheit) der antragstellenden Kirchen und ihrer Angehörigen seien auch nicht ausnahmsweise gerechtfertigt; die angefochtenen gesetzlichen Regelungen (Abschaffung des Karfreitages als gesetzlicher Feiertag und gleichzeitige Schaffung des persönlichen Feiertages) entsprächen nicht den Kriterien bzw. Anforderungen des Art. 9 Abs. 2 EMRK (aber auch damit zusammenhängend Art. 10 GRC sowie Art. 20, 21 GRC). Die Bestimmungen bezüglich des persönlichen Feiertages seien etwa nicht bestimmt genug bzw. nicht hinreichend zweifelsfrei vorherbestimmt. Es sei etwa nicht hinreichend genau genug geregelt, wann Beamte, die den Karfreitag als persönlichen Feiertag vorangemeldet hätten, dennoch zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes zum Dienst herangezogen werden könnten bzw. wann private

23

Dienstgeber ihre Dienstnehmer dennoch zu Arbeitsleistungen auffordern könnten, wenn betriebliche Interessen dies erfordern würden. Generelle Regelungen für den Fall, dass mehrere Dienstnehmer den Karfreitag als persönlichen Feiertag rechtzeitig bekannt gegeben hätten, jedoch nur einige zur Aufrechterhaltung des Betriebes benötigt würden, gebe es diesbezüglich weder im Dienstrecht öffentlich Bediensteter noch im privaten Dienstrecht. Ebenfalls unklar sei ferner einerseits die Handhabung des persönlichen Feiertages in jenen Fällen, in denen ein Dienstverhältnis weniger als drei Monate vor dem Karfreitag (als potenziellem persönlichem Feiertag) begründet werde, sowie andererseits das Verhältnis der Bestimmung des § 1 Abs. 3 ARG zu jener des § 7a ARG (Zuordnung der Bestimmungen des persönlichen Feiertages zum Arbeitsruhe- oder zum Urlaubsrecht). Die angefochtenen Regelungen seien daher iSd Art. 9 Abs. 2 EMRK unbestimmt und verstießen ebenso gegen das Rechtsstaatsprinzip. Verfassungsrechtlich bedenklich im Hinblick auf die Religionsfreiheit sei außerdem die Tatsache, dass bei Erfüllung der Dienstpflicht am Karfreitag (nach entsprechender Aufforderung durch den Arbeitgeber) trotz Anmeldung des persönlichen Feiertages das Recht auf den persönlichen Feiertag pro Urlaubsjahr konsumiert und damit verloren sei. Die antragstellenden Kirchen weisen auch darauf hin, dass spezielle landesgesetzliche Bestimmungen bzw. Regelungen im Öffentlichen Dienst des Bundes, die am Karfreitag nur eine Arbeitszeit von vier Stunden am Vormittag vorsehen, ebenfalls dazu führten, dass ein Urlaubstag für einen halben Arbeitstag gewählt werden müsse, um einen wichtigen kirchlichen Feiertag begehen zu können. Da in Ansehung des persönlichen Feiertages Regelungen zu Gunsten der Lehrerinnen und Lehrer, aber auch der schulpflichtigen Kinder fehlen würden, sei ferner nicht gänzlich sichergestellt, dass Familien im Rahmen von Art. 8 EMRK gemeinsam den Reformationstag (31. Oktober) begehen könnten (diesbezüglich keine Probleme hinsichtlich des ohnehin schulfreien Karfreitages).

1.2.4. Zur verfassungsgesetzlich geschützten Koalitionsfreiheit führen die antragstellenden Kirchen aus, dass sie als gesetzlich anerkannte Kirchen Körperschaften öffentlichen Rechtes und demgemäß kollektivvertragsfähig seien. Als Arbeitgeberinnen seien sie Kollektivvertragspartnerinnen und hätten in der Vergangenheit Kollektivverträge mit dem Verein Evangelischer Pfarrerinnen und Pfarrer in Österreich abgeschlossen. Regelungen über den Karfreitag seien in diesen bislang nicht notwendig gewesen, könnten jedoch wider Erwarten urlaubsrechtlich

24

notwendig werden (für die Abhaltung von Gottesdiensten und Messen u. ä.). Mit den angefochtenen Regelungen seien künftig kollektive Rechtsgestaltungen, die nur für Dienstnehmer der antragstellenden Kirchen Sonderregelungen für den Karfreitag vorsähen, unzulässig. Dies bedeute, dass ungeachtet der Frage, ob das Urlaubsrecht in Ansehung von geistlichen Amtsträger/innen zum inneren Bereich des Art. 15 StGG zu zählen sei, die antragstellenden Kirchen keine Kollektivverträge mit Kollektivvertragspartnern betreffend ihre Angehörigen (zB Geistliche, Kirchenmusiker) abschließen dürften. Die sei ein Eingriff in die verfassungsgesetzlich gewährleistete Koalitionsfreiheit ebenso wie in die Religionsfreiheit nach Art. 9 EMRK (bzw. Art. 15 StGG, Art. 10 GRC). Rechtfertigungsgründe für die Einschränkung der Kollektivvertragsfreiheit lägen nicht vor.

2. Die Bundesregierung hat eine Äußerung erstattet, in der den im Antrag erhobenen Bedenken wie folgt entgegengetreten wird: 25

2.1. Zur Antragslegitimation der antragstellenden Kirchen führt die Bundesregierung das Folgende aus: 26

2.1.1. Gemäß Art. 140 Abs. 1 Z 1 lit. c B-VG könne ein Antrag auf Gesetzesprüfung von einer Person gestellt werden, die in ihren Rechten verletzt zu sein behaupte. Nach der ständigen Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes setze die Antragstellung durch eine Gemeinschaft voraus, dass die angefochtenen Bestimmungen die Rechtsstellung dieser Gemeinschaft betreffen; eine Anfechtung von Bestimmungen, die lediglich die Rechtsstellung der Mitglieder der Gemeinschaft betreffen, sei unzulässig (unter Verweis auf VfSlg. 15.530/1999, 15.710/1999, 17.558/2005; VfGH 12.9.2013, G 64/2013; siehe zum Verordnungsprüfungsverfahren auch VfSlg. 19.450/2011 mwN). Die Zulässigkeit eines Gesetzesprüfungsantrages gemäß Art. 140 Abs. 1 Z 1 lit. c B-VG setze voraus, dass der Antragsteller Adressat der angefochtenen Bestimmungen sei. Bei den angefochtenen Bestimmungen handle es sich um solche arbeitsrechtlicher Natur, die das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zum Gegenstand hätten; die antragstellenden Kirchen seien demnach nicht (unmittelbare) Adressatinnen der angefochtenen Bestimmungen. Die antragstellenden Kirchen könnten nach Ansicht der Bundesregierung nur dann anfechtungslegitimiert sein, wenn die angefochtenen Bestimmungen – obwohl sie nicht Adressatinnen der angefochtenen Bestimmungen seien – auf andere Weise in ihre Rechte eingrif-

fen, wobei (auch auf Grund des Antragsvorbringens) zu prüfen sei, ob die angefochtenen Bestimmungen in ihre Religionsausübungsfreiheit eingriffen. Art. 14 StGG erkenne die Glaubensfreiheit nur natürlichen Personen (vgl. VfSlg. 1408/1931, 1430/1932) zu. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte sollten sich darüber hinaus Religionsgemeinschaften als solche auf die Religionsfreiheit gemäß Art. 9 Abs. 1 EMRK berufen können (vgl. EGMR 27.7.2000, Fall *Cha'are Shalom Ve Tsedek*, Appl. 27.417/95). Sollte sich erweisen, dass auch Arbeitszeitregelungen in die Religionsfreiheit eingreifen könnten, könnte sich der Antrag demnach als zulässig erweisen.

2.1.2. Ein Eingriff in die Religionsfreiheit könne allerdings lediglich in der Aufhebung des Karfreitages als eines gesetzlichen Feiertages gelegen sein. Regelungen betreffend den "persönlichen Feiertag", der Arbeitnehmern und öffentlich Bediensteten unabhängig von religiösen Motiven zukomme, könnten denkunmöglich in die Religionsfreiheit der antragstellenden Kirchen eingreifen. Der Antrag erweise sich demnach in Bezug auf diese Vorschriften jedenfalls als unzulässig. 28

2.1.3. Die Bestimmungen des LAG seien Grundsatzbestimmungen iSv Art. 12 B-VG; in den Novellierungsanordnungen würden diese als "Grundsatzbestimmungen" bezeichnet werden (Art. 12 Abs. 4 B-VG). Grundsatzbestimmungen richteten sich ausschließlich an die zur Ausführungsgesetzgebung zuständigen Organe und entfalteten gegenüber den antragstellenden Kirchen keinerlei Rechtswirkungen. Ihre Anfechtung gemäß Art. 140 Abs. 1 Z 1 lit. c B-VG sei daher unzulässig (vgl. VfSlg. 9317/1982). Lediglich § 285 Abs. 75 LAG sei unmittelbar anwendbares Bundesrecht. 29

2.1.4. Nach ständiger Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes sei die Anfechtung einer Novellierungsanordnung nur dann zulässig, wenn eine Bestimmung durch die betreffende Novelle aufgehoben worden sei und sich das Bedenken gegen diese Aufhebung richte, die Verfassungswidrigkeit also auf keinem anderen Wege beseitigt werden könne (vgl. VfSlg. 19.658/2012; VfGH 9.6.2016, G 56/2016 mwN zur Vorjudikatur). Die Bundesregierung vertrete daher die Ansicht, dass zwar die Anfechtung jener Novellierungsanordnungen zulässig sei, mit welchen die bis zum Ablauf des 21. März 2019 geltenden Karfreitagsregelungen (§ 7 Abs. 3 ARG, § 14 Abs. 3 BäckAG 1996, § 45 Abs. 1 Land- und Forstarbei- 30



ter-Dienstrechtsgesetz) aufgehoben worden seien, dass der Hauptantrag aber darüber hinaus unzulässig sei. Im Übrigen sei darauf hinzuweisen, dass die angefochtenen §§ 284 Abs. 101 BDG 1979 und 100 Abs. 87 VBG durch die 2. Dienstrechts-Novelle 2019, BGBl. I 58/2019, eine neue Absatzbezeichnung erhalten hätten, sodass sich die Anfechtung der diesbezüglichen Novellierungsanordnungen als unzulässig erweise.

2.1.5. Die antragstellenden Kirchen würden in eventu die Aufhebung einzelner angeführter Gesetzesbestimmungen beantragen. Nach der Judikatur des Verfassungsgerichtshofes mache ein zu enger Aufhebungsumfang einen Gesetzesprüfungsantrag unzulässig, wenn der (nach der angestrebten Aufhebung) verbleibende Rest einer Gesetzesstelle als sprachlich unverständlicher Torso inhaltsleer und unanwendbar wäre, er also mit den aufzuhebenden Normenteilen untrennbar verbunden sei (vgl. VfSlg. 16.279/2001; VfGH 7.10.2015, G 444/2015; 22.9.2016, G 224/2016). Die im Eventualantrag begehrte Aufhebung von Wortfolgen in § 7a Abs. 1 und 2, § 14a Abs. 1 und 2 BäckAG 1996, § 69 Abs. 1a und 1b LAG, § 50 Abs. 1a und 1b Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz, § 68 Abs. 3 BDG und § 27e Abs. 3 VBG erweise sich daher nach Ansicht der Bundesregierung als unzulässig. Für den Fall, dass der Verfassungsgerichtshof der Auffassung der antragstellenden Kirchen folgen sollte, wonach die Regelungen betreffend den "persönlichen Feiertag" in untrennbarem Zusammenhang mit den Regelungen betreffend die Abschaffung des Karfreitages als eines gesetzlichen Feiertages stünden, weise die Bundesregierung darauf hin, dass die antragstellenden Kirchen im Eventualantrag die Aufhebung von § 1 Abs. 2 und 3 Feiertagsruhegesetz 1957 und von § 17 Abs. 1 letzter Satz GehG begehren hätten müssen.

31

2.1.6. Aus diesen Gründen sei die Bundesregierung der Auffassung, dass sich der Antrag teilweise als unzulässig erweise.

32

2.2. In der Sache führt die Bundesregierung das Folgende aus:

33

2.2.1. Die antragstellenden Kirchen verträten die Ansicht, dass die Aufhebung jener Bestimmungen, die den Karfreitag als gesetzlichen Feiertag vorgesehen hätten, in unzulässiger Weise in ihre Religionsausübungsfreiheit bzw. in die Religionsausübungsfreiheit ihrer Mitglieder eingreife. Bei den angefochtenen Bestimmungen (der Aufhebung der Karfreitagsregelungen) handle es sich um

34

arbeitszeitrechtliche Vorschriften, die sich nicht an die Mitglieder bestimmter Kirchen oder Religionsgesellschaften richteten, sondern an alle Personen, die vom Anwendungsbereich der jeweiligen Bundesgesetze erfasst seien. Diese arbeitszeitrechtlichen Regelungen hätten nicht die Religionsausübung zum Gegenstand, sondern stellten nach der österreichischen Dogmatik zu verfassungsgesetzlich gewährleisteten Rechten sog. "allgemeine Gesetze" dar, die nicht intentional auf die Religionsausübung gerichtet seien. Weder würden die angefochtenen Bestimmungen ein bestimmtes religiöses Verhalten gebieten, noch stünden sie einem solchen Verhalten entgegen. Eine allfällige Verpflichtung von Personen, die einer Religion angehören, an einem für sie wichtigen Feiertag einer arbeitsrechtlichen Verpflichtung nachzukommen, ergebe sich nicht aus diesen Bestimmungen, sondern allenfalls aus (arbeits-)vertraglichen Vereinbarungen.

Vor diesem Hintergrund könnte die Auffassung vertreten werden, dass die angefochtenen Bestimmungen nicht in den Schutzbereich der Religions(ausübungs)freiheit fielen und diese folglich auch nicht verletzen könnten (sowohl *Schuster*, Art. 9 EMRK, in: Meyer-Ladewig ua. [Hrsg.], EMRK<sup>4</sup>, 2017, Rz 6; siehe auch *Kröll*, Kruzifixe, Minarette, Sonntagsruhe, in: Lienbacher/Wielinger [Hrsg.], Öffentliches Recht. Jahrbuch 2010, 2010, 215 [247]). Dem gegenüber stehe die Auffassung (die auch in der Rechtsprechung des EGMR Ausdruck finde), dass die Religionsausübungsfreiheit (zumindest jene gemäß Art. 9 Abs. 1 EMRK) nicht nur vor Eingriffen geschützt sei, sondern dass ihr eine staatliche Gewährleistungspflicht zur Seite stehe (siehe *Grabenwarter/Pabel*, Europäische Menschenrechtskonvention<sup>6</sup>, 2016, Rz 131 ff. mwN). Danach könnte es, wie auch die antragstellenden Kirchen vermeinen, geboten sein, dass (auch: gesetzliche) Vorkehrungen getroffen werden, die es den Angehörigen einer bestimmten Religion ermöglichen, ihrer Religionsausübung nachzukommen. Eine staatliche Gewährleistungspflicht, auf Grund der Religionsfreiheit Regelungen zu schaffen, die eine Religionsausübung uneingeschränkt gewährleisten, könne aus Art. 9 Abs. 1 EMRK nicht abgeleitet werden; vor dem Hintergrund der Religionsfreiheit als Grundlage einer demokratischen Gesellschaft werde sich eine staatliche Pflicht, die Religionsausübung zu gewährleisten, etwa darauf beziehen, die Religionsausübung vor Störungen durch Dritte zu schützen (siehe dazu EGMR 24.2.2015, Fall *Karaahmed*, Appl. 30.587/13, betreffend die Störung eines Gebetes durch Demonstranten). Dem entsprechend seien in der bisherigen Rechtsprechung des EGMR (bzw. der Kommission) Verpflichtungen aus einem Arbeits-

verhältnis oder sonstige Verpflichtungen, die die Religionsausübung einschränken würden, auch nicht als Eingriff oder Verletzung der Religionsfreiheit angesehen worden (siehe EKMR 3.12.1996, Fall *Konttinen*, Appl. 24.949/94; EGMR 27.4.1999, Fall *Casimiro & Ferreira*, Appl. 44.888/98; 3.4.2012, Fall *Sessa*, Appl. 28.790/08; siehe auch EGMR 13.4.2006, Fall *Kosteski*, Appl. 55.170/00; siehe auch OGH 27.3.1996, 9 ObA 18/96). Die Bundesregierung schließe sich dieser Auffassung an.

In der Literatur werde dazu auch die Auffassung vertreten, dass der Schutzbereich der Religionsfreiheit zwar auch eine positive Verpflichtung enthalte, arbeitsrechtliche Voraussetzungen für eine angemessene Religionsausübung zu schaffen. Da ein Angehöriger einer Religion, der ein Arbeitsverhältnis eingehe, sich dadurch aber eine "Selbstbeschränkung" auferlege, sei es verfassungsrechtlich nicht geboten, die arbeitszeitrechtlichen Regelungen auf die verschiedenen Religionen abzustimmen (siehe *Grabenwarter*, Art. 9 EMRK, in: Korišek/Holoubek et al [Hrsg.], Bundesverfassungsrecht, 6. Lfg. 2003, Rz 18). Übertragen auf die Religionsfreiheit der Kirchen und Religionsgesellschaften würde dies bedeuten, dass deren Religionsausübungsfreiheit nicht weiter reichen könne als die ihrer Mitglieder. Dem gegenüber stehe eine Rechtsprechung des EGMR, wonach die Möglichkeit, den Arbeitsplatz zu wechseln oder religiöse Überzeugungen außerhalb des Arbeitslebens auszuüben, nicht zur Rechtfertigung von Eingriffen in die Religionsausübungsfreiheit herangezogen werden könne (siehe *Berka*, Religion, Weltanschauung und Arbeitsverhältnis, DRdA 2017, 247 [249 ff.] mwN). Diese Rechtsprechung beziehe sich in erster Linie auf das Tragen religiöser Symbole am Arbeitsplatz oder das Verrichten von Tätigkeiten, die mit dem Glauben nicht vereinbar seien. Selbst wenn man diese Auffassung teile, führe dies nach Ansicht der Bundesregierung nicht dazu, dass es verfassungsrechtlich geboten wäre, eine Feiertagsruhe für bestimmte – hohe – Feiertage vorzusehen. Zwar könnten religiöse Pflichten auch nach geltender Rechtslage zu einer arbeitsrechtlichen Freistellung bei Entgeltfortzahlung führen; dies gelte aber nicht für wiederkehrende und vorhersehbare Ereignisse wie religiöse Feste (siehe näher *Windisch-Graetz*, Freistellung bei Entgeltfortzahlung aus religiösen Gründen, ZAS 2017, 147 [149 f.]). Vielmehr wäre hinsichtlich dieser Frage – teile man die Prämisse – eine Abwägung zwischen den Interessen der Schutzberechtigten der Religionsfreiheit einerseits (als der Angehörigen einer Kirche oder Religionsgesellschaft bzw. der Kirche oder Religionsgesellschaft selbst) und anderen, die

36

von der Feiertagsruhe betroffen wären, vorzunehmen. Da im Fall der Feiertagsruhe der Entgeltanspruch der Arbeitnehmer nicht gemindert werde, würde die (Wieder-)Einführung des Karfreitages als eines gesetzlichen Feiertages dazu führen, dass Arbeitnehmer (und zwar alle, nicht nur die Angehörigen der antragstellenden Religionsgesellschaften), auf Kosten der Arbeitgeber einen arbeitsfreien Tag hätten. Außerdem würde die Einführung des Karfreitages als eines gesetzlichen Feiertages entsprechende Anpassungen in wirtschaftlichen Abläufen etwa hinsichtlich der Öffnungszeiten zur Folge haben. Vor diesem Hintergrund könne daher nach Ansicht der Bundesregierung der Gesetzgebung nicht entgegengetreten werden, wenn diese den Karfreitag nicht als gesetzlichen Feiertag anordne. Im Übrigen werde den Bedürfnissen der Religionsausübung durch die angefochtenen Bestimmungen betreffend den "persönlichen Feiertag" Rechnung getragen und eine allfällige entsprechende staatliche Pflicht zur Gewährleistung der Religionsausübung erfüllt.

2.2.2. Die antragstellenden Kirchen verträten zudem die Ansicht, dass die bestehenden Feiertagsregelungen gleichheitswidrig seien, da diese so gestaltet seien, dass zwar Angehörige der römisch-katholischen Kirche ihrer Religionsausübung uneingeschränkt nachkommen könnten, dies aber etwa für die Angehörigen der antragstellenden Kirchen nicht der Fall sei. Die Bundesregierung weist zunächst darauf hin, dass die Feiertagsregelungen neutral ausgestaltet seien und die gesetzlichen Feiertage einerseits nicht nur jenen Personen zustünden, die Angehörige einer bestimmten Kirche oder Religionsgesellschaft seien, und andererseits auch nicht nur jenen Personen, die an diesem Tag der Religionsausübung nachkämen. Zwar treffe es zu, dass – mit Ausnahme des 1. Mai und des 26. Oktober – alle gesetzlichen Feiertage in Österreich solche aus der Tradition der römisch-katholischen Kirche seien; nicht wenige dieser Feiertage hätten allerdings auch für andere christliche Bekenntnisse (insgesamt für knapp 70 % der Bevölkerung) in Österreich eine besondere Bedeutung. Gleichzeitig seien die Feiertagsregelungen historisch gewachsen und hätten im Rahmen der pluralistischen gesellschaftlichen Entwicklung auch eine mehrperspektivische Bedeutung. Die bestehenden Feiertagsregelungen seien somit auch Ausdruck eines gesellschaftspolitischen Konsenses in der Republik Österreich, in dem sich Familienleben, Freizeit, Tradition und Brauchtum widerspiegeln. Zutreffend werde daher in der Literatur die Auffassung vertreten, dass die Schaffung weiterer Feiertage – die über die religiöse Dimension hinausgingen – verfassungsrechtlich nicht geboten sei (vgl.

A. Potz, Das Karfreitagsdilemma: ein Feiertag für alle oder niemanden?, *ecolex* 2017, 743 [743 f.]). Auf diesen Aspekt der Feiertagsregelungen werde auch in der Rechtsprechung hingewiesen, wonach Feiertage nicht nur der Religionsausübung dienen, sondern – wie auch der Sonntag (vgl. VfSlg. 19.950/2015) – auch der "persönlichen Ruhe, Besinnung, Erholung und Zerstreuung" (so auch das deutsche Bundesverfassungsgericht, BVerfGE 111, 10).

Vor diesem Hintergrund vertritt die Bundesregierung die Auffassung, dass es verfassungsrechtlich nicht geboten sei, dass sich die Gesetzgebung bei Feiertagsregelungen an religiösen Festtagen orientiere, sondern dass diese Festlegung ausschließlich rechtspolitischer Natur sei. Entgegen einer im Schrifttum vereinzelt geäußerten Auffassung (*Ennöckl*, "Nun sag, wie hast du's mit der Religion?", *ZfV* 2016, 395 [396]) sei es daher auch nicht von Bedeutung, ob etwa die bestehenden gesetzlichen Feiertage (nur) solche seien, die der religiösen Überzeugung der Mehrheitsbevölkerung Rechnung trügen. Dem Vorbringen der antragstellenden Kirchen, wonach ein "persönlicher Feiertag" für die Angehörigen der römisch-katholischen Kirche entbehrlich sei, da alle ihre hohen Festtage gesetzliche Feiertage seien, entgegnet die Bundesregierung, dass der Karfreitag auch in der liturgischen Ordnung der römisch-katholischen Kirche eine hohe Bedeutung aufweise (sowie im Übrigen auch für Angehörige der Freikirchen oder der Neapostolischen Kirche). Die Auffassung der antragstellenden Kirchen, dass der Karfreitag in der römisch-katholischen Kirche erst ab 15 Uhr begangen werde, entspreche zudem nicht den tatsächlichen Gegebenheiten: Mit dem Gründonnerstag als Vorabend begännen die drei höchsten liturgischen Tage (*Triduum Sacrum*) der römisch-katholischen Kirche, wobei nur der Ostersonntag ein gesetzlicher Feiertag sei. Schließlich sei darauf hinzuweisen, dass auch die höchsten religiösen Festtage anderer gesetzlich anerkannter Kirchen und Religionsgesellschaften keine gesetzlichen Feiertage seien. Ein verfassungsrechtliches Gebot, auf Grund der verschiedenen Glaubensrichtungen bestimmte Tage als gesetzliche Feiertage vorzusehen, bestehe nach Auffassung der Bundesregierung nicht.

38

2.2.3. Die antragstellenden Kirchen verträten die Auffassung, dass die Einführung des "persönlichen Feiertages" als Ausgleich für die Abschaffung des Karfreitages als eines gesetzlichen Feiertages "keine typische Ersatzregelung" darstelle, da der "persönliche Feiertag" allen Arbeitnehmern und öffentlich Bediensteten zustehe. Vielmehr sei es verfassungsrechtlich geboten (was sich auch aus Art. 63 Abs. 2

39

StV St. Germain ergebe), dass ihren Angehörigen – und nur diesen – ein eigener Feiertag zustehe. Die antragstellenden Kirchen übersähen zunächst, dass die gesetzlichen Feiertagsregelungen nicht darauf abstellten, ob die Anspruchsberechtigten einer bestimmten Religion angehörten oder am Feiertag der Religionsausübung nachkämen, sondern davon unabhängig seien. Die Forderung der antragstellenden Kirchen, wonach (ausschließlich) ihren Angehörigen ein zusätzlicher Feiertag zustehen müsse, stehe zudem im Widerspruch zur bereits dargelegten Rechtsansicht des Gerichtshofes der Europäischen Union. Zusammengefasst vertritt die Bundesregierung die Ansicht, dass es einerseits aus Gründen des Gleichheitssatzes und der Religionsausübungsfreiheit verfassungsrechtlich nicht geboten gewesen sei, eine "Ersatzregelung" für den Karfreitag zu treffen, dass die angefochtenen Bestimmungen betreffend den "persönlichen Feiertag" aber andererseits gerade dem Gleichheitssatz und der Religionsausübungsfreiheit Rechnung trügen.

2.2.4. Die antragstellenden Kirchen erblickten in den unterschiedlichen Regelungen in Bezug auf die Festlegung des persönlichen Feiertages zwischen öffentlich-rechtlichen und privatrechtlichen Dienstverhältnissen im Bundesdienst einerseits und Arbeitsverhältnissen in der Privatwirtschaft andererseits eine Verletzung des Gleichheitssatzes. Nach ständiger Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes komme der Gesetzgebung bei der Regelung des Dienstrechtes der Beamten ein weiter rechtspolitischer Gestaltungsspielraum zu (vgl. VfSlg. 16.176/2001, 19.110/2010). Die Gesetzgebung sei gehalten, das Dienstrecht derart zu gestalten, dass es im Großen und Ganzen in einem angemessenen Verhältnis zu den dem Beamten obliegenden Dienstpflichten stehe (vgl. VfSlg. 11.193/1986, 12.154/1989, 17.706/2005). Im Hinblick auf diese Judikatur weist die Bundesregierung darauf hin, dass die antragstellenden Kirchen zunächst übersähen, dass Bundesbedienstete im Vergleich zu Arbeitnehmern der Privatwirtschaft grundsätzlich besonderen dienstrechtlichen Spezifika unterlägen, insbesondere bedingt durch die Wahrnehmung der Kernaufgaben des Staates wie etwa Tätigkeiten in der Hoheitsverwaltung. Beamte träfen gemäß den §§ 43 ff. BDG 1979 bestimmte Dienstpflichten; sie seien weisungsgebunden und unterlägen der Amtsverschwiegenheit.

40

Die Bestimmungen betreffend den "persönlichen Feiertag" seien für Bundesbedienstete in die Systematik des Erholungsurlaubes eingefügt worden, mit einer

41

wesentlichen Abweichung zur Verbrauchsregelung, da der Rechtsanspruch des Bediensteten als einseitig bestimmbarer persönlicher Feiertag intendiert sei, um sich einen Kalendertag für einen beliebigen persönlichen Zweck als "persönlichen Feiertag" nehmen zu können. Das konkrete Datum sei dem Dienstgeber – insbesondere um eine rechtzeitige Urlaubsplanung und eine Personaladministration zu gewährleisten – spätestens drei Monate im Vorhinein bekannt zu geben. Eine Begründungspflicht für die Inanspruchnahme des bestimmten Kalendertages sei nicht vorgesehen, insbesondere solle keine Nachweispflicht hinsichtlich bestimmter religiöser Bekenntnisse oder weltanschaulicher Überzeugungen verlangt werden. Im Lichte der Sicherstellung insbesondere der notwendigen Personaladministration und Urlaubsplanung erscheine eine verpflichtende Bekanntgabe des konkreten Tages für einen "persönlichen Feiertag" spätestens drei Monate im Vorhinein als ein legitimer Interessenausgleich zwischen Dienstgeber und einem neu eintretenden Bediensteten. Die Verhältnismäßigkeit der angefochtenen Bestimmungen über den persönlichen Feiertag im BDG 1979 könne nicht losgelöst von deren systematischer Einbettung beurteilt werden: Wenn das Dienstverhältnis noch keine drei Monate gedauert habe und der Beamte deshalb den persönlichen Feiertag nicht fristgerecht bekannt geben könne, so habe er dennoch stets die Möglichkeit, aus wichtigen persönlichen Gründen, Sonderurlaub gemäß § 74 Abs. 1 BDG 1979 zu beantragen, wobei die Dienstbehörde pflichtgemäßes Ermessen zu üben habe. Regelmäßig werde es aber – nachdem für den bloßen Kirchgang kein ganzer Arbeitstag erforderlich sei – bereits genügen, die religiösen Verpflichtungen des Beamten bei der Erlassung des Dienstplanes zu berücksichtigen. Die Bundesregierung vertrete daher die Ansicht, dass die Gesetzgebung bei der Regelung des "persönlichen Feiertages" im Dienstrecht von ihrem weiten Gestaltungsspielraum in zulässiger Weise Gebrauch gemacht habe.

Anders als die dienstrechtlichen Bestimmungen betreffend den "persönlichen Feiertag" sähen die entsprechenden arbeitszeitrechtlichen Regelungen vor, dass es dem Arbeitnehmer freistehe, auf Ersuchen des Arbeitgebers den bekannt gegebenen Urlaubstag nicht anzutreten. Eine Pflicht des Arbeitnehmers, diesem Ersuchen nachzukommen, bestehe – anders als dies im Ergebnis im Dienstrecht der Fall sein könne – nicht (vgl. *Edthaler/Traxler*, Der persönliche Feiertag. Eine Bestandsaufnahme aus Sicht der Praxis, ASok 2019, 369 [370]; *Löscher*, Der neue

42

"persönliche Feiertag" – Antworten auf 13 Fragen aus der Praxis, PVP 2019, 67 [73]).

Die antragstellenden Kirchen erblickten in den angefochtenen Bestimmungen einen "massiven" Eingriff in ihre verfassungsgesetzlich gewährleisteten Rechte, da sie davon ausgingen, dass eine Vielzahl ihrer Angehörigen vom "persönlichen Feiertag" am Karfreitag nicht Gebrauch machen könne. Der Verfassungsgerichtshof betone in ständiger Rechtsprechung (vgl. VfSlg. 11.665/1988, 12.568/1990, 14.846/1997, 16.485/2002 und 16.764/2002), dass die Verfassungsmäßigkeit einer Norm nicht davon abhängt, wie sie sich auf einzelne Anlassfälle auswirke, sondern dass bei der Beurteilung einer Norm unter dem Blickwinkel des Gleichheitssatzes von einer Durchschnittsbetrachtung auszugehen sei und sich ergebende einzelne Härtefälle nicht die Verfassungswidrigkeit einer Norm begründen könnten. Allerdings dürften nach der Rechtsprechung auch nur atypische, bloß ausnahmsweise Härtefälle außer Betracht bleiben. Unter diesem Gesichtspunkt weist die Bundesregierung in Bezug auf die angefochtenen Bestimmungen darauf hin, dass mit Stichtag 1. Oktober 2019 ungefähr 98.000 Bedienstete die Möglichkeit gehabt hätten, einen persönlichen Feiertag zu beantragen. Diese Möglichkeit sei im gesamten Bundesdienst von insgesamt 351 Personen in Anspruch genommen worden, wobei lediglich 19 Personen tatsächlich zum Dienst herangezogen worden seien – eine Anzahl, die im Lichte der Rechtsprechung vernachlässigbar sei (vgl. VfSlg. 11.900/1988).

43

2.2.5. Die antragstellenden Kirchen behaupteten im Wesentlichen, dass die angefochtenen Bestimmungen der Dienstrechts-Novelle 2019 durch die Schaffung des "persönlichen Feiertages" nicht den Anforderungen des Art. 9 Abs. 2 EMRK entsprächen. Die in Rede stehenden Bestimmungen seien entgegen Art. 9 Abs. 2 EMRK nicht hinreichend vorherbestimmt, da die Möglichkeit der Dienstbehörde bestehe, trotz des Vorliegens eines Antrages auf einen persönlichen Feiertag verbindlich zur Arbeits- bzw. Dienstleistung aufzufordern. Insbesondere räume der angefochtene § 68 Abs. 4 BDG 1979 einen zu weiten Ermessensspielraum ein. Allgemein sei festzuhalten, dass das verfassungsgesetzlich gewährleistete Recht auf Religionsfreiheit unter Gesetzesvorbehalt stehe. Art. 9 Abs. 2 EMRK ermögliche etwa Einschränkungen für "die in einer demokratischen Gesellschaft notwendigen Maßnahmen im Interesse der öffentlichen Sicherheit, der öffentlichen Ordnung, Gesundheit und Moral oder für den Schutz der Rechte und

44



Freiheiten anderer". Korrespondierend dazu verlange § 68 Abs. 4 BDG 1979 nicht nur ein "öffentliches Interesse", sondern ein "besonderes" öffentliches Interesse. Insbesondere in Angelegenheiten spezifischer staatlicher Tätigkeiten, die in der Regel keinen Aufschub dulden würden, habe im Zuge der legislativen Gestaltung des "persönlichen Feiertages" sichergestellt werden müssen, dass die Einsatzbereitschaft bestimmter Bedienstetengruppen jederzeit in vollem Umfang gewährleistet sei. Dies sei durch die gesetzliche Formulierung, dass der Dienstgeber den Bediensteten "in den Angelegenheiten der Dienstbereiche gemäß § 48f Abs. 2 Z 3 bis 7 und Abs. 4 Z 2 sowie in Fällen, in denen ein besonderes öffentliches Interesse besteht, zum Dienst heranziehen [kann], wenn dies zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes zwingend geboten ist" erfolgt. Dadurch solle die Aufgabenerfüllung in besonders sensiblen Bereichen wie jenen des öffentlichen Sicherheitsdienstes, der Katastrophenschutzdienste, des Grenzkontrolldienstes, des Bundesheeres oder des Justizwachdienstes und im Bereich der Ausübung von Gesundheitsberufen an Heeresspitälern und Heeressanitätsanstalten, in Anstalten für die Unterbringung geistig abnormer oder entwöhnungsbedürftiger Rechtsbrecher sowie in Krankenabteilungen in Justizanstalten sichergestellt sein. Darüber hinaus sei der Begriff des "besonderen öffentlichen Interesses" eng auszulegen und seien die oben genannten Wertungsmaßstäbe der Gesetzgebung zu § 48f BDG 1979 zu berücksichtigen. Die Bundesregierung verweist in diesem Zusammenhang auch auf das Erkenntnis VfSlg. 20.185/2017, in welchem der Verfassungsgerichtshof zur Auffassung gelangt sei, dass der Begriff des "öffentlichen Interesses" zwar je nach seinem Kontext auszulegen sei und damit unterschiedlich sein könne, jedoch nicht unbestimmt sei. Die Bundesregierung vertritt daher die Ansicht, dass selbst für den Fall, dass die Religionsausübungsfreiheit des Art. 9 Abs. 1 EMRK die Republik Österreich dazu verpflichten würde, einen (persönlichen) Feiertag vorzusehen, die angefochtenen Regelungen betreffend den "persönlichen Feiertag" gemessen an Art. 9 Abs. 2 EMRK zulässig seien.

2.2.6. Die antragstellenden Kirchen wiesen darauf hin, dass in Ansehung des "persönlichen Feiertages" Regelungen zu Gunsten der Lehrer und schulpflichtiger Kinder fehlten. Im Hinblick auf Art. 8 EMRK wäre die Möglichkeit eines gemeinsamen Gottesdienstbesuches sicherzustellen. Die Bundesregierung hält fest, dass Lehrpersonen nicht den allgemeinen Regelungen zum Erholungsurlaub unterlägen und für sie Sonderbestimmungen in Form von Ferialregelungen gemäß den §§ 198 und 219 BDG 1979 und den §§ 42a und 91c VBG gelten würden. Diese

45

Sonderregelungen dienen der Aufrechterhaltung eines geordneten Schulbetriebes. Aus diesem Grund seien die Bestimmungen zum "persönlichen Feiertag" auf Lehrpersonen nicht anwendbar. In Bezug auf das Fehlen entsprechender Regelungen werde des Weiteren darauf hingewiesen, dass die Karwoche vom Samstag vor dem Palmsonntag bis einschließlich Ostermontag (und daher einschließlich des Karfreitages) gemäß § 2 Abs. 4 Z 6 des Schulzeitgesetzes 1985, BGBl. 77/1985, für Lehrpersonen sowie für Schülerinnen und Schüler schulfrei sei.

2.2.7. Die antragstellenden Kirchen verträten die Auffassung, dass das Verbot, Kollektivverträge des genannten Inhaltes abzuschließen, der Koalitionsfreiheit widerspreche. Die Bundesregierung weist zunächst darauf hin, dass die in Kollektivverträgen enthaltenen Regelungen, die Sonderregeln nur für die Angehörigen bestimmter Kirchen vorgesehen hätten, mit dem Unionsrecht unvereinbar seien (siehe zur Übereinstimmung von Kollektivverträgen mit Unionsrecht EuGH 21.12.2016, Rs. C-539/15, *Daniel Bowman*). Da der zeitliche Geltungsbereich von Kollektivverträgen nach allgemeinen arbeitsverfassungsrechtlichen Überlegungen mit dem Außerkrafttreten seiner gesetzlichen Ermächtigung ende (siehe etwa *Löschnigg, Arbeitsrecht*<sup>13</sup>, 2017, Rz 3/174), stelle die Aufhebung von kollektivvertraglichen Bestimmungen durch Gesetz weder eine Besonderheit noch einen unzulässigen Eingriff in die Koalitionsfreiheit dar, da im konkreten Fall damit die Unionsrechtswidrigkeit beseitigt worden sei (siehe auch *Schrank, Entdiskriminierung: Rechtlich Erstaunliches zur notwendigen "Karfreitagsreparatur"*, RdW 2019, 139). Die antragstellenden Kirchen erachteten die Zulässigkeit der Aufhebung von Karfreitagsregelungen auch nicht als verfassungswidrig.

46

Hinsichtlich des Abschlusses neuer Kollektivverträge weist die Bundesregierung darauf hin, dass sich das Verbot, Sonderregelungen für den Karfreitag vorzusehen, darauf beschränke, Sonderregelungen für die Angehörigen bestimmter Kirchen zu treffen. Eine kollektivvertragliche Karfreitagsregelung, die nicht nach der Religionszugehörigkeit differenziere, wäre daher zulässig. Nicht ganz nachvollziehbar sei das Argument, wonach es problematisch sei, bestimmte kollektivvertragliche Sonderregelungen für die Dienstnehmer dieser Kirchen zu treffen, könnten die antragstellenden Kirchen doch einzelvertraglich etwa mit ihren Kirchenmusikern entsprechende Regelungen treffen. Die Bundesregierung vertrete daher die Ansicht, dass auch die Bestimmungen betreffend kollektivver-

47

tragliche Karfreitagsregelungen nicht verfassungswidrig seien. Im Übrigen weist die Bundesregierung darauf hin, dass das ARG gemäß seinem § 1 Abs. 3 auf Arbeitnehmer von gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgesellschaften, die nicht in Betrieben beschäftigt sind, nicht anzuwenden sei, wenn gleichwertige interne Regelungen bestünden.

#### **IV. Zur Zulässigkeit**

1. Gemäß Art. 140 Abs. 1 Z 1 lit. c B-VG erkennt der Verfassungsgerichtshof über die Verfassungswidrigkeit von Gesetzen auf Antrag einer Person, die unmittelbar durch diese Verfassungswidrigkeit in ihren Rechten verletzt zu sein behauptet, wenn das Gesetz ohne Fällung einer gerichtlichen Entscheidung oder ohne Erlassung eines Bescheides für diese Person wirksam geworden ist. Wie der Verfassungsgerichtshof in seiner mit VfSlg. 8009/1977 beginnenden ständigen Rechtsprechung ausgeführt hat, ist daher grundlegende Voraussetzung für die Antragslegitimation, dass das Gesetz in die Rechtssphäre der betroffenen Person unmittelbar eingreift und sie – im Fall seiner Verfassungswidrigkeit – verletzt. Hierbei hat der Verfassungsgerichtshof vom Antragsvorbringen auszugehen und lediglich zu prüfen, ob die vom Antragsteller ins Treffen geführten Wirkungen solche sind, wie sie Art. 140 Abs. 1 Z 1 lit. c B-VG als Voraussetzung für die Antragslegitimation fordert (vgl. zB VfSlg. 11.730/1988, 15.863/2000, 16.088/2001, 16.120/2001).

48

1.1. Ein Antrag nach Art. 140 Abs. 1 B-VG hat gemäß § 62 Abs. 1 Satz 1 VfGG stets das Begehren zu enthalten, das – nach Auffassung der antragstellenden Partei verfassungswidrige – Gesetz seinem "ganzen Inhalt nach" oder in "bestimmte[n] Stellen" aufzuheben. Um die strengen Formerfordernisse des ersten Satzes des § 62 Abs. 1 VfGG zu erfüllen, müssen – wie der Verfassungsgerichtshof bereits mehrfach ausgesprochen hat – die bekämpften Stellen des Gesetzes genau und eindeutig bezeichnet werden. Es darf nicht offen bleiben, welche Gesetzesvorschriften (welcher Teil einer Gesetzesvorschrift) nach Auffassung des Antragstellers tatsächlich der Aufhebung verfallen soll (vgl. dazu VfSlg. 15.775/2000, 16.340/2001, 18.175/2007). Es ist dem Verfassungsgerichtshof auch verwehrt, Gesetzesbestimmungen auf Grund bloßer Vermutungen darüber, in welcher Fassung ihre Aufhebung begehrt wird, zu prüfen und im Falle

49

des Zutreffens der geltend gemachten Bedenken aufzuheben (zB VfSlg. 11.802/1988, 15.962/2000 mwN).

Gemäß § 62 Abs. 1 VfGG hat der Antrag, ein Gesetz als verfassungswidrig aufzuheben, die gegen das Gesetz sprechenden Bedenken im Einzelnen darzulegen. Die Gründe der behaupteten Verfassungswidrigkeit sind präzise zu umschreiben, die Bedenken sind schlüssig und überprüfbar darzulegen (VfSlg. 11.888/1988, 12.223/1989). Dem Antrag muss mit hinreichender Deutlichkeit entnehmbar sein, zu welcher Rechtsvorschrift die zur Aufhebung beantragte Norm in Widerspruch stehen soll und welche Gründe für diese These sprechen (VfSlg. 14.802/1997, 17.752/2006). Es ist nicht Aufgabe des Verfassungsgerichtshofes, pauschal vorgetragene Bedenken einzelnen Bestimmungen zuzuordnen und – gleichsam stellvertretend – das Vorbringen für den Antragsteller zu präzisieren (VfSlg. 17.099/2003, 17.102/2003, vgl. auch VfGH 10.12.2013, G 46/2013; 12.12.2013, G 53/2013; 13.6.2014, G 10/2014). Dies bedeutet aber, dass die antragstellende Partei sämtliche Bedenken in einem Antrag selbst darzulegen hat. Zur Darlegung der Bedenken reicht es somit nicht aus, auf Äußerungen desselben Antragstellers in anderen Verfahren hinzuweisen, ohne eine präzise Zuordnung der Bedenken vorzunehmen. Hinweise auf andere schriftliche Ausführungen, wie etwa Schriftsätze, Gutachten, Aufsätze können die Darlegung dieser Bedenken im Antrag nicht ersetzen (vgl. VfSlg. 17.516/2005).

50

1.2. Die Grenzen der Aufhebung einer auf ihre Verfassungsmäßigkeit zu prüfenden Gesetzesbestimmung sind, wie der Verfassungsgerichtshof sowohl für von Amts wegen als auch für auf Antrag eingeleitete Gesetzesprüfungsverfahren schon wiederholt dargelegt hat (VfSlg. 13.965/1994 mwN, 16.542/2002, 16.911/2003), notwendig so zu ziehen, dass einerseits der verbleibende Gesetzesteil nicht einen völlig veränderten Inhalt bekommt und dass andererseits die mit der aufzuhebenden Gesetzesstelle untrennbar zusammenhängenden Bestimmungen auch erfasst werden.

51

Dieser Grundposition folgend hat der Gerichtshof die Rechtsauffassung entwickelt, dass im Gesetzesprüfungsverfahren der Anfechtungsumfang der in Prüfung gezogenen Norm bei sonstiger Unzulässigkeit des Prüfungsantrages nicht zu eng gewählt werden darf (vgl. zB VfSlg. 8155/1977, 12.235/1989, 13.915/1994, 14.131/1995, 14.498/1996, 14.890/1997, 16.212/2001). Der Antragsteller hat all

52

jene Normen anzufechten, welche für die Beurteilung der allfälligen Verfassungswidrigkeit der Rechtslage eine untrennbare Einheit bilden. Es ist dann Sache des Verfassungsgerichtshofes, darüber zu befinden, auf welche Weise eine solche Verfassungswidrigkeit – sollte der Verfassungsgerichtshof die Auffassung des Antragstellers teilen – beseitigt werden kann (VfSlg. 16.756/2002, 19.496/2011, 19.972/2015).

Unzulässig ist der Antrag etwa dann, wenn der im Falle der Aufhebung im begehrten Umfang verbleibende Rest einer Gesetzesstelle als sprachlich unverständlicher Torso inhaltsleer und unanwendbar wäre (VfSlg. 16.279/2001, 19.413/2011; VfGH 19.6.2015, G 211/2014; 7.10.2015, G 444/2015; 10.10.2016, G 662/2015), der Umfang der zur Aufhebung beantragten Bestimmungen so abgesteckt ist, dass die angenommene Verfassungswidrigkeit durch die Aufhebung gar nicht beseitigt würde (vgl. zB VfSlg. 18.891/2009, 19.933/2014), oder durch die Aufhebung bloßer Teile einer Gesetzesvorschrift dieser ein völlig veränderter, dem Gesetzgeber überhaupt nicht mehr zusinnbarer Inhalt gegeben würde (VfSlg. 18.839/2009, 19.841/2014, 19.972/2015; VfGH 15.10.2016, G 339/2015).

53

Unter dem Aspekt einer nicht trennbaren Einheit in Prüfung zu ziehender Vorschriften ergibt sich ferner, dass ein Prozesshindernis auch dann vorliegt, wenn es auf Grund der Bindung an den gestellten Antrag zu einer in der Weise isolierten Aufhebung einer Bestimmung käme, dass Schwierigkeiten bezüglich der Anwendbarkeit der im Rechtsbestand verbleibenden Vorschriften entstünden, und zwar in der Weise, dass der Wegfall der angefochtenen (Teile einer) Gesetzesbestimmung den verbleibenden Rest unverständlich oder auch unanwendbar werden ließe. Letzteres liegt dann vor, wenn nicht mehr mit Bestimmtheit beurteilt werden könnte, ob ein der verbliebenen Vorschrift zu unterstellender Fall vorliegt (VfSlg. 16.869/2003 mwN).

54

2. In ihrem Hauptantrag begehren die antragstellenden Kirchen die Aufhebung jener Bestimmungen, auf Grund derer die Aufhebung des Karfreitages als gesetzlicher Feiertag (Art. 1 Z 2, Art. 2 Z 1 sowie Art. 5 Z 1 des Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsruhegesetz, das Bäckereiarbeiter/innengesetz 1996, das Feiertagsruhegesetz 1957, das Landarbeitsgesetz 1984 und das Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz geändert werden) sowie die Einführung des "persönlichen

55

Feiertages" (Art. 1 Z 3 und 4, Art. 2 Z 2 und 3, Art. 4 Z 1, 2 und 3, Art. 5 Z 2 und 3 des Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsruhegesetz, das Bäckereiarbeiter/innengesetz 1996, das Feiertagsruhegesetz 1957, das Landarbeitsgesetz 1984 und das Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz geändert werden, sowie Art. 1 Z 1, 1a und 2, Art. 2 Z 1a, Art. 3 Z 1 bis 4, 6 und 7 des Bundesgesetzes, mit dem das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, das Gehaltsgesetz 1956 und das Vertragsbedienstetengesetz 1948 geändert werden [Dienstrechts-Novelle 2019]) bewirkt werden.

3. In ihrem Hauptantrag fechten die antragstellenden Kirchen somit überwiegend nicht die als verfassungswidrig gerügten Vorschriften im Arbeitsruhegesetz, Bäckereiarbeiter/innengesetz 1996, Landarbeitsgesetz 1984, Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz, Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 sowie im Vertragsbedienstetengesetz 1948 an, sondern allein die entsprechenden Novellierungsanordnungen in den näher bezeichneten Bundesgesetzblättern. Ein solches Vorgehen ist nach der Judikatur des Verfassungsgerichtshofes allerdings nur zulässig, wenn eine Bestimmung durch eine Novelle aufgehoben worden ist und sich das Bedenken gegen diese Aufhebung richtet, die behauptete Verfassungswidrigkeit auf anderem Wege also nicht beseitigt werden kann (VfSlg. 16.588/2002, 16.764/2002, 19.522/2011, 19.658/2012, 20.213/2017; VfGH 12.6.2019, G 34/2019). Vor diesem Hintergrund kann der Hauptantrag der antragstellenden Kirchen somit nur in jenem Umfang zulässig sein, in dem er sich auf jene Novellierungsanordnungen bezieht, mit denen die bis zum Ablauf des 21. März 2019 geltenden Karfreitagsregelungen (§ 7 Abs. 3 ARG idF BGBl. I 159/2004; § 14 Abs. 3 BäckAG 1996 idF BGBl. 410/1996; § 45 Abs. 1 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz idF BGBl. I 176/2004) aufgehoben wurden (Art. 1 Z 2, Art. 2 Z 1 sowie Art. 5 Z 1 des Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsruhegesetz, das Bäckereiarbeiter/innengesetz 1996, das Feiertagsruhegesetz 1957, das Landarbeitsgesetz 1984 und das Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz geändert werden). Im Übrigen ist der Hauptantrag schon auf Grund der Anfechtung (bloßer) Novellierungsanordnungen unzulässig.

56

3.1. Vom – mit den Art. 1 Z 2, Art. 2 Z 1 sowie Art. 5 Z 1 des Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsruhegesetz, das Bäckereiarbeiter/innengesetz 1996, das Feiertagsruhegesetz 1957, das Landarbeitsgesetz 1984 und das Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz geändert werden, bewirkten – Entfall der bis zum Ablauf

57

des 21. März 2019 geltenden Feiertagsregelung hinsichtlich des Karfreitages sind die antragstellenden Kirchen allerdings in ihrer Rechtssphäre nicht unmittelbar betroffen:

3.1.1. Gesetzlich anerkannte Kirchen und Religionsgesellschaften haben nach Art. 15 StGG das Recht der Ordnung und selbständigen Verwaltung ihrer inneren Angelegenheiten. Nach Art. 9 Abs. 1 EMRK hat jedermann das Recht auf Religionsfreiheit. Dieses Recht umfasst die Freiheit des einzelnen, seine Religion einzeln oder in Gemeinschaft mit anderen öffentlich oder privat, durch Gottesdienst, Unterricht, Andachten und Beachtung religiöser Gebräuche auszuüben. Der Schutzbereich dieses Rechtes schließt auch die Religionsausübung sowie die autonome Besorgung der inneren Angelegenheiten durch eine kirchliche oder religiöse Körperschaft ("ecclesiastical or religious body") ein (vgl. EGMR 27.6.2000, Fall *Cha'are Shalom Ve Tsedek*, Appl. 27.417/95, Z 72; 26.10.2000, Fall *Hasan und Chaush*, Appl. 30.985/96, Z 62; VfSlg. 17.021/2003). 58

3.1.2. Nach der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes zu Art. 15 StGG (vgl. VfSlg. 11.574/1987 mwN) darf das den gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgesellschaften durch Art. 15 StGG verfassungsgesetzlich gewährleistete Recht der Ordnung und selbständigen Verwaltung ihrer inneren Angelegenheiten nicht durch einfaches Gesetz beschränkt werden. Der Verfassungsgerichtshof hat überdies ausgesprochen, dass der Bereich der inneren Angelegenheiten iSd Art. 15 StGG nur unter Bedachtnahme auf das Wesen der gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgesellschaften nach deren Selbstverständnis erfassbar ist (VfSlg. 11.574/1987). Aus diesem Grund ist der Bereich der inneren Angelegenheiten einer erschöpfenden Aufzählung nicht zugänglich (VfSlg. 16.395/2001). 59

3.1.3. Im Besonderen schützen Art. 9 EMRK und Art. 15 StGG, die im Zusammenhang zu lesen sind (vgl. VfGH 13.3.2019, E 3830/2018), die Durchführung von Gottesdiensten, religiösen Feiern und Ausübung von Gebräuchen zu jenen Zeiten und an jenen Orten, welche die Kirchen in ihrer Autonomie selbst und unbeeinflusst von staatlicher Seite bestimmen. Dementsprechend würde es die Rechtssphäre von gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgesellschaften im Anwendungsbereich von Art. 9 EMRK bzw. Art. 15 StGG unmittelbar betreffen, wenn der Staat den Zugang zu Kirchen und Gotteshäusern (zu bestimmten Zeiten 60

oder allgemein) verbieten oder die Durchführung religiöser Feiern überhaupt untersagen würde.

3.1.3.1. Die angefochtenen Bestimmungen betreffen die antragstellenden Kirchen nicht in ihrer Rechtssphäre. Arbeits(zeit)rechtliche Regelungen, die zur Folge haben, dass die Angehörigen einer gesetzlich anerkannten Kirche oder Religionsgesellschaft ihrer Religionsausübung außerhalb von Sonn- und gesetzlichen Feiertagen nur unter Inanspruchnahme von Urlaub nachkommen können, betreffen nicht unmittelbar die Rechtssphäre der Kirchen. 61

3.1.3.2. Im Übrigen ist weder aus Art. 9 EMRK noch aus Art. 15 StGG – und der sich daraus ergebenden grundsätzlichen Schutzpflicht des Staates zur Sicherung der inneren Angelegenheiten der gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgesellschaften (vgl. VfSlg. 16.395/2001) – eine staatliche Pflicht zur Einführung oder Beibehaltung eines (konkreten) gesetzlichen Feiertages abzuleiten, woraus sich eine etwaige unmittelbare rechtliche Betroffenheit der antragstellenden Kirchen ableiten ließe. 62

3.1.3.3. Die ursprüngliche, historische Begründung eines Teiles der gesetzlichen Feiertage mit religiösen Zielen aus einer Zeit, in der das B-VG nicht gegolten hat, vermag keine Rechtssphäre der antragstellenden Kirchen zu schaffen. Der Verfassungsgerichtshof hat im Zusammenhang mit dem Ladenschlussrecht festgehalten, dass der gesellschaftliche Wandel "nichts am öffentlichen Interesse an der weitgehenden Synchronisation mit dem Grundsatz der Wochenendruhe geändert" hat. In allen europäischen Gesellschaften gebe es einen Ruhetag in der Woche, möge dieser aus religiösen Gründen, aus Gründen der Erholung für die arbeitende Bevölkerung oder aus anderen sozial- und familienpolitischen Gründen angeordnet sein und möge die Ruhe in unterschiedlichem Maße eingehalten werden (VfSlg. 19.950/2015; vgl. BVerfGE 125, 39). Für die Feiertagsruhe gilt Analoges. Auch hier gilt, dass Feiertage heute überwiegend profane Ziele der persönlichen Ruhe, Besinnung, Erholung und Zerstreuung verfolgen, mag die konkrete Auswahl der Feiertage auch ursprünglich religiös begründet gewesen sein. Diese Ziele sollen allen Menschen – unbeschadet einer religiösen Bindung – zu Teil werden können (vgl. BVerfGE 111, 10). 63



3.2. Dass die antragstellenden Kirchen darüber hinaus vom – mit den Art. 1 Z 2, Art. 2 Z 1 sowie Art. 5 Z 1 des Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsruhegesetz, das Bäckereiarbeiter/innengesetz 1996, das Feiertagsruhegesetz 1957, das Landarbeitsgesetz 1984 und das Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz geändert werden, bewirkten – Entfall der bis zum Ablauf des 21. März 2019 geltenden Feiertagsregelung hinsichtlich des Karfreitages in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeberinnen in ihrer Rechtssphäre unmittelbar betroffen wären, kann der Begründung des Antrages nicht entnommen werden. Im Übrigen hat der Entfall der Feiertagsregelung hinsichtlich des Karfreitages für die antragstellenden Kirchen in ihrer Funktion als Arbeitgeberinnen rein arbeitsrechtlich betrachtet zur Folge, dass deren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an diesem Tag zur Dienstleistung verpflichtet sind und auf einen Urlaubstag zurückgreifen müssen, um frei zu haben. 64

3.3. Der Hauptantrag ist daher – auch soweit er sich auf die Aufhebung der Art. 1 Z 2, Art. 2 Z 1 sowie Art. 5 Z 1 des Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsruhegesetz, das Bäckereiarbeiter/innengesetz 1996, das Feiertagsruhegesetz 1957, das Landarbeitsgesetz 1984 und das Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz geändert werden, und damit auf den Entfall der bis zum Ablauf des 21. März 2019 geltenden Karfreitagsregelungen bezieht – unzulässig. 65

4. Sowohl in ihrem ersten wie auch in ihrem zweiten Eventualantrag wenden sich die antragstellenden Kirchen – der Sache nach – lediglich gegen Wortfolgen in Bestimmungen, die den "persönlichen Feiertag" betreffen. Da zur Beseitigung der konkreten Verfassungswidrigkeit aus Sicht der antragstellenden Kirchen aber jedenfalls auch die Anfechtung jener Bestimmungen, mit denen die bis zum Ablauf des 21. März 2019 geltende Feiertagsregelung hinsichtlich des Karfreitages aufgehoben wird, notwendig wäre, erweist sich der Anfechtungsumfang sowohl des ersten wie auch des zweiten Eventualantrages als zu eng gewählt. Der erste wie auch der zweite Eventualantrag sind daher – schon deshalb – ebenfalls unzulässig. 66

## **V. Ergebnis**

1. Der Antrag auf Aufhebung mehrerer Bestimmungen des Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsruhegesetz, das Bäckereiarbeiter/innengesetz 1996, das Feier- 67

tagsruhegesetz 1957, das Landarbeitsgesetz 1984 und das Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz geändert werden, sowie des Bundesgesetzes, mit dem das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, das Gehaltsgesetz 1956 und das Vertragsbedienstetengesetz 1948 geändert werden (Dienstrechts-Novelle 2019), bzw. auf Aufhebung mehrerer Wortfolgen der §§ 7a, 33a Abs. 28 Arbeitsruhegesetz idF BGBl. I 22/2019, der §§ 14a, 22b Abs. 1 Bäckereiarbeiter/innengesetz 1996 idF BGBl. I 22/2019, der §§ 69 Abs. 1a und 1b, 285 Abs. 77 Landarbeitsgesetz 1984 idF BGBl. I 22/2019, der §§ 50 Abs. 1a und 1b, 93 Abs. 18 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz idF BGBl. I 22/2019, des § 68 Abs. 3 und 4 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 idF BGBl. I 32/2019 und des § 27e Abs. 3 und 4 Vertragsbedienstetengesetz 1948 idF BGBl. I 32/2019 wegen Verfassungswidrigkeit wird als unzulässig zurückgewiesen.

2. Diese Entscheidung konnte gemäß § 19 Abs. 4 VfGG ohne mündliche Verhandlung in nichtöffentlicher Sitzung getroffen werden.

68

Wien, am 10. März 2020

Der Präsident:

DDr. GRABENWARTER

Schriftführerin:

Mag. HOFKO