

Wird der Karfreitag ein arbeitsfreier Tag? OGH ersucht nun EuGH um Klarstellung

So mancher religiöse Festtag ist in Österreich auch gesetzlich geregelt. Die christlichen Festtage verkörpern – historisch bedingt – dabei die absolute Mehrheit aller gesetzlichen und somit auch der arbeitsfreien Feiertage. Dieser Umstand wurde unter Berufung auf den Gleichstellungsgrundsatz in der Vergangenheit bereits häufig aus politischer und arbeitsrechtlicher Sicht diskutiert. Ein aktueller Fall betreffend des Karfreitags wurde nun vom Obersten Gerichtshof (OGH) an den Europäischen Gerichtshof (EuGH) übergeben.

ZUR REGELUNG DER 13 GESETZLICHEN FEIERTAGE UND DES KARFREITAGS

Alle österreichischen Feiertage sind unter § 1 Feiertagsruhegesetz (FtrG) und unter § 7 Arbeitsruhegesetz (ARG) angeführt. Dabei handelt es sich um folgende arbeitsfreie Tage: 1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Maria Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Maria Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten), 26. Dezember (Stephanstag).

Der Karfreitag gilt hingegen nur für die Angehörigen der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Evangelisch-methodistischen Kirche als arbeitsfreier Tag. Anderen Religionsgemeinschaften wurde bislang in Österreich kein Feiertag per Gesetz zuerkannt, obgleich Personen jüdischen Glaubens aufgrund eines Generalkollektivvertrags für ihren Versöhnungstag (Jom Kippur) eine Arbeitsfreistellung bei ihrem Arbeitgeber erwirken können. Weitere Sonderregelungen sind auf einzelkollektivvertraglicher Ebene vorzufinden.

AKTUELLER STAND: KARFREITAG IST DERZEIT NOCH KEIN ARBEITSFREIER FEIERTAG

Im Jahr 2016 wurde die Klage eines konfessionslosen Arbeitnehmers gegen die Bevorzugung protestantischer Arbeitnehmer am Karfreitag bereits vom Oberlandesgericht (OLG) in Wien behandelt. Geltend gemacht wurde dabei vom Kläger, dass ihm nach verrichteter Arbeit nun ein Feiertagsentgelt gem. § 9 Abs. 5 ARG zusteht. Er berief sich dabei auf eine Ungleichbehandlung aufgrund der Religion und der Weltanschauung.

Da damals noch keine höchstrichterliche Judikatur zu diesem Thema vorlag, wurde der Fall zur ordentlichen Revision an den Obersten Gerichtshof (OGH) übergeben. Der OGH unterbricht nun jedoch das laufende Verfahren bis vom EuGH eine Vorabentscheidung vorliegt, denn der OGH bekundete seinen Zweifel, ob die Sonderstellung der evangelischen Kirchen tatsächlich eine Diskriminierung des Klägers aus Gründen der Religion darstellt.

UNSER FAZIT

Die endgültige Entscheidung des OGH bleibt mit Spannung abzuwarten, da eine Entscheidung zugunsten der Arbeitsfreiheit am Karfreitag von ArbeitnehmerInnen drei Jahre rückwirkend geltend gemacht werden könnte. Zudem wären wohl weitere politische und arbeitsrechtliche Diskussionen hinsichtlich der Regelung anderer und womöglich auch neuer gesetzlicher Feiertage zu erwarten.

