

1P

Auswirkungen einer Religionsangehörigkeit am Beispiel Karfreitag

Jüngst stellte der Oberste Gerichtshof (OGH) ein Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH über die Frage, ob die Gewährung des Karfreitags als gesetzlicher Feiertag (und gegebenenfalls die Auszahlung eines Feiertagsentgelts) für bestimmte Religionsangehörige eine unmittelbare Diskriminierung anderer Arbeitnehmer darstellt.

Anlassfall für das Vorabentscheidungsersuchen war die Klage eines Arbeitnehmers ohne Bekenntnis, der von seinem Arbeitgeber auf die Zahlung des Feiertagsentgelts bestand, welches zwar seinen evangelischen Arbeitnehmern nicht hingegen ihm gewährt wurde.

Österreichisches Recht vs. Unionsrecht

Nach österreichischer Regelung, konkret dem § 7 Abs 2 Arbeitsruhegesetz (ARG) sind elf von dreizehn Feiertagen christlicher Natur, wiederum zwei davon sind ausschließlich römisch-katholischer Natur. Allerdings begründen sämtliche Feiertage (also auch die rein christlichen) für alle Arbeitnehmer in Österreich, also unabhängig vom Religionsbekenntnis, einen Anspruch auf bezahlte Arbeitsfreistellung. Hingegen gilt gemäß § 7 Abs 3 ARG der Karfreitag ausschließlich für Angehörige der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Evangelisch-methodistischen Kirche als gesetzlicher Feiertag (sog „relativer Feiertag“). Sollten diese evangelischen Arbeitnehmer dennoch an diesem Tag arbeiten, erhalten sie dann auch einen Feiertagszuschlag. Art 21 Abs 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC) normiert, dass (unmittelbare und mittelbare) Diskriminierung unter anderem wegen der Religion oder der Weltanschauung verboten ist. Konkretisiert wird dieses Diskriminierungsverbot durch eine Richtlinie (RL 2000/78/EG) und für Österreich im Gleichbehandlungsgesetz (GLBG) umgesetzt. Dieses verdrängt das gleichrangige ARG.

Vorabentscheidungsverfahren

Das Ersuchen des OGH setzt sich insbesondere mit der Frage auseinander, ob die besondere nationale Feiertagsregelung für bestimmte Religionsangehörige (§ 7 Abs 3 ARG) dem Diskriminierungsschutz, und damit dem geltenden Unionsrecht widerspricht, wenn evangelische Arbeitnehmer am Karfreitag frei haben bzw. sollten sie arbeiten, ein Feiertagsentgelt erhalten, andere Arbeitnehmer jedoch nicht. Eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern aufgrund ihrer Religion wäre dann eine unmittelbare Diskriminierung und dürfte nur fortbestehen, wenn es eine sachliche Rechtfertigung für eine solche Ungleichbehandlung gäbe. Nach Ansicht des OGH könnte die nationale Sonderbehand-

lung unter Umständen dann gerechtfertigt sein, weil sie nur eine geringe Anzahl von Arbeitnehmern und es ihr Recht auf freie Religionsausübung betrifft und es stellt sich auch die Frage, ob die betreffende Regelung zur Gleichstellung evangelischer Arbeitnehmer im Berufsleben beiträgt, da sie ohne diese Regelung an ihrem Feiertag arbeiten müssten, während etwa an Feiertagen der römisch-katholischen Kirche alle Arbeitnehmer frei haben.

Folge bei Unionswidrigkeit

Sollte eine Benachteiligung festgestellt werden, stellt sich die Frage, ob allen Arbeitnehmern oder keinem Arbeitnehmer (auch nicht den evangelischen) ein zusätzlicher Feiertag zu gewähren ist. Stellt der EuGH Unionswidrigkeit fest, müsste wohl (der bisherigen Rechtsprechung des EuGH folgend) der benachteiligten Gruppe dieselben Vorteile wie der bevorzugten Gruppe gewährt werden. Dies würde bedeuten, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, allen Arbeitnehmern den Feiertag zu gewähren. Die Entscheidung des EuGH wird in jedem Fall spannend.



Dr. Michaela Pelinka, LL.M.

bpv Hügel Rechtsanwälte GmbH
Donau-City-Straße 11, ARES-Tower
1220 Wien, Vienna
Tel.: +43-1-260 50 -0, Fax: +43-1-260 50-308
www.bpv-huegel.com