

Karfreitag-Lösungen mit Pferdefüßen

Nach dem EuGH-Urteil zum Karfreitag hat der Gesetzgeber zahlreiche Optionen für eine Reparatur. Doch keine einzige von ihnen ist sowohl rechtlich als auch politisch befriedigend.

Andrea Potz

Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs bezüglich des Karfreitags setzt den Gesetzgeber unter Druck: Solange er die diskriminierende Bestimmung im Arbeitsruhegesetz (ARG) nicht repariert, können alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verlangen, den Karfreitag als Feiertag bezahlt freizubekommen. Das EuGH-Urteil lässt mehrere Möglichkeiten einer adäquaten gesetzlichen Regelung zur Beseitigung der Diskriminierung zu. Alle sind mit Nachteilen behaftet.

Die beiden „radikalen“ Varianten – ein weiterer 14. Feiertag für alle oder das ersatzlose Streichen des Karfreitags als gesetzlichen Feiertag – sind nach Aussagen der Regierung wohl auszuschließen. Gegen die erste Variante spricht sich klar die Wirtschaft aus, führt dies doch zu einem weiteren, vom Arbeitgeber zu bezahlenden freien Tag. Die Aufhebung des Karfreitags als Feiertag ist aber sowohl für die betroffenen Kirchen als auch die Arbeitnehmervertretungen inakzeptabel.

Eine weitere Lösung, um die Diskriminierung im ARG zu besei-

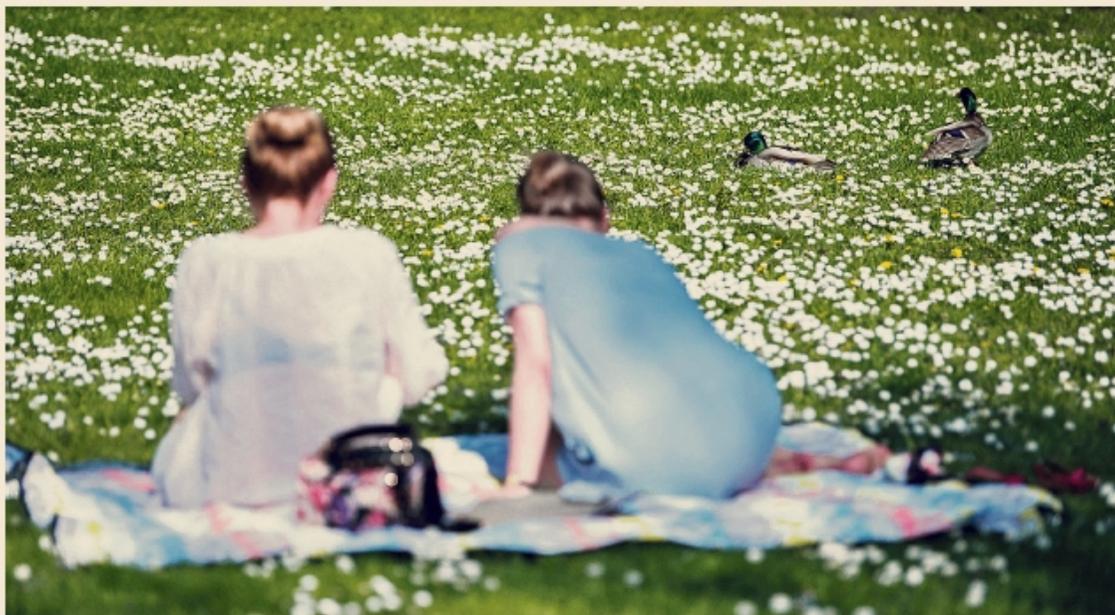


Foto: AFP / dpa / Sebastian Gollnow

Ein weiterer freier Tag im Frühjahr ist eine der möglichen Konsequenzen der EuGH-Entscheidung.

tigen, würde das Feiertagssystem stärker aufbrechen. Der 14. Feiertag für die evangelischen Kirchen und Altkatholiken wird gestrichen und einer der generellen 13 Feiertage disponibel gestaltet. Dafür kämen insbesondere die drei nicht im Konkordat abgesicherten Feiertage infrage, nämlich Ostermontag, Pfingstmontag und Stephanitag. Angesichts der Bedeutung von Ostermontag und Stephanitag als Feiertag kommt nur der Pfingstmontag ernsthaft infrage. Die religiösen Minderheiten müssten einen 13. Feiertag für sich auswählen. Für Angehörige der evangelischen Kirchen und Altkatholiken wäre das wohl der Karfreitag, für Juden – wie bereits im Generalkollektivvertrag vorge-

sehen – Jom Kippur und für Muslime das Opferfest. Für Katholiken, für Angehörige nichtanerkannter Religionsgemeinschaften und für Konfessionslose bliebe es beim Pfingstmontag. Die Schwierigkeit dieses Modells liegt darin, dass wegen des Wegbleibens der katholischen und konfessionslosen Arbeitnehmer am Pfingstmontag die Arbeit kaum zu organisieren wäre.

Eine ebenfalls bereits thematisierte Variante ist die Beibehaltung der Karfreitagsregelung für die evangelischen Kirchen und Altkatholiken als Feiertag, allerdings ohne Anspruch auf Feiertagsarbeitsentgelt. Da aber nicht alle Arbeitnehmer von dieser Regelung profitieren würden, wäre

die Diskriminierung nicht beseitigt. Diese Lösung wäre außerdem im bestehenden Feiertagsrecht, das ein Recht auf Feiertagsruhe unter Fortzahlung des Entgelts, verbunden mit dem Anspruch auf Feiertagsarbeitsentgelt im Fall der Beschäftigung, vorsieht, ein Fremdkörper, selbst wenn sie für alle Arbeitnehmer gelten würde.

Angesichts dessen wird man weitere Alternativen ins Auge fassen müssen. Man könnte etwa nicht im Feiertags-, sondern im Urlaubsrecht einhaken. Dafür wurde bereits ein weiterer bezahlter Urlaubstag vorgeschlagen. Damit würde man sich das Feiertagsarbeitsentgelt und den administrativen Zusatzaufwand ersparen. Man könnte im bestehenden Rah-

men des Urlaubsrechts auch die Möglichkeit eines einseitigen Urlaubsantritts an einem religiösen Feiertag vorsehen. Damit wäre die Hürde der sonst für den Urlaubsverbrauch notwendigen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber in diesem Fall beseitigt.

Allerdings wäre auch diese Lösung mit einer Mehrbelastung der Wirtschaft verbunden. Kostenneutraler wäre es, das einseitige Recht zum Urlaubsantritt für religiöse Feiertage ohne Erhöhung des Urlaubsanspruchs zu normieren. Das heißt: Arbeitnehmer dürfen sich an einem religiösen Feiertag freinehmen, müssen dafür aber einen ihrer Urlaubstage konsumieren.

Freistellung ohne Bezahlung

Ähnlich wäre das Ergebnis bei einer Entkoppelung der Freistellung vom Entgeltanspruch. Religiösen Minderheiten könnte an ihrem höchsten Feiertag pauschal ein Freistellungsanspruch für den ganzen Tag ohne Entgeltfortzahlung und Feiertagsarbeitsentgelt gesetzlich eingeräumt werden. Damit wäre die Diskriminierungsproblematik weitestgehend reduziert. Der damit gegebene geringe arbeitsrechtliche Vorteil aufgrund einer Religionszugehörigkeit wäre aufgrund der Religionsausübungsfreiheit unbedenklich. Allerdings würde dies gegenüber dem Status quo eine Schlechterstellung mancher Arbeitnehmer bedeuten – und wäre politisch daher schwer durchsetzbar.

ANDREA POTZ ist Rechtsanwältin bei CMS Reich-Rohrwig Hainz. andrea.potz@cms-rrh.com