



[Reuters]

Karfreitags-Regelung sorgt für Chaos

Rechtsunsicherheit. Würde eine Regelung, die auch Evangelischen den Karfreitag erst ab 14 Uhr freigibt, überhaupt greifen? Juristen sind skeptisch – und das ist nicht das einzige Problem.

VON CHRISTINE KARY

Wien. Ein Feiertag für alle, aber erst ab 14 Uhr: So will die Regierung das Dilemma um den Karfreitag lösen. Dass nur Evangelische und Altkatholiken an diesem Tag arbeitsfrei haben, hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) ja für rechtswidrig erklärt. Die Neuregelung, für die noch keine exakte Formulierung feststeht, soll nun eine Gleichstellung für alle schaffen. Bei näherem Hinsehen zeigt sich aber: Nicht nur die Unzufriedenheit mit dem „halben Feiertag“ ist groß, auch dessen praktische Umsetzung könnte auf ungeahnte Schwierigkeiten stoßen.

Kollektivvertrag gilt weiter

Auch wenn das Gesetz geändert wird, gelten kollektivvertragliche Regelungen weiter – und würden selbst bei einer Aufkündigung nachwirken. Das Recht der Evangelischen und Altkatholiken auf einen freien Karfreitag ist sowohl im General-KV, der für alle Branchen gilt, als auch in vielen Branchen-Kollektivverträgen festgeschrieben. Heißt das nun, es bleibt trotz Gesetzesänderung für diese beiden Gruppe alles beim Alten, solange die Sozialpartner sich nicht auf eine Änderung einigen? Großteils wohl ja. Rechtsanwalt Georg Schima weist allerdings darauf hin, dass die Klauseln zum

Teil unterschiedlich formuliert sind. Manche seien eindeutig „statistisch“ zu verstehen, bleiben also von vornherein durch eine Gesetzesänderung unberührt. Andere betonen, dass sich bei Abschaffung und Neueinführung eines Feiertages auch die Anzahl der Ruhetage ändert, die den Dienstnehmern laut KV zustehen. So steht es beispielsweise im KV für die Arbeiter der chemischen Industrie. Und dann gibt es Formulierungen, die beide Interpretationen zulassen.

Die OGH-Judikatur macht alles noch komplizierter: Bloße dynamische Verweisungen in den Kollektivverträgen, dass das Gesetz in der jeweiligen Fassung gilt, sind demnach grundsätzlich unwirksam. Eine „Anknüpfung“ an die geltende Rechtslage wurde in einem anders gelagerten früheren Fall aber doch erlaubt. Schima meint, das ließe sich auch auf Feiertags- bzw. Karfreitagsklauseln übertragen, sodass bei manchen Formulierungen, wie der im KV der chemischen Industrie, eine neue Gesetzeslage doch durchschlagen könnte. Die Mehrzahl der KV dürfte aber so auszulegen sein, dass sie die dort aufgezählten Feiertage eigenständig als Ruhetage normieren. Überall dort entsteht durch das geplante Gesetz ein Zustand, der den EuGH wohl nicht befriedigen würde, meint Schima: „Die Evangelischen wären erst wieder bevorzugt, weil sie einen ganzen Feiertag haben,

die Katholiken und Angehörige anderer Religionsgemeinschaften dagegen nur einen halben.“ Und dass das alles im Einzelfall zu beurteilen ist, je nach Formulierung im KV, macht das Chaos richtig perfekt.

Was kann Gesetzgeber tun?

Theoretisch könnte versucht werden, gesetzlich in die Kollektivverträge einzugreifen. Juristen haben dagegen aber massive Bedenken. Arbeitsrechtsexperte Roland Gerlach bringt eine mögliche Variante ins Spiel: Der Gesetzgeber könnte „diskriminierende“ KV-Bestimmungen für die Zukunft für nichtig erklären. Laut Schima könnte z. B. auch festgeschrieben werden, dass KV keine Feiertags- bzw. Ruheregelungen enthalten dürfen, die aus religiösen Gründen differenzieren. „Damit würde man aber das Kind mit dem Bade ausschütten und auch Regelungen betreffend vom Kippur kippen.“ Denn für die israelitische Glaubensgemeinschaft ist sowohl laut General-KV als auch nach einigen Branchen-KV der Versöhnungstag arbeitsfrei.

Sonderfall Vom Kippur

Auch diese Regelung wird seit dem EuGH-Urteil diskutiert: Ist sie womöglich ebenfalls diskriminierend? Gerlach verneint das: Es handle sich hier um eine „sachlich gerechtfertigte positive Diskrimi-

nierung“. Franz Marhold, Arbeitsrechtsprofessor an der WU, geht noch einen Schritt weiter: „Im zeitlichen Anschluss an das Ende der Shoah wurde der freie Tag kollektivvertraglich eingeführt, um nach den unvergleichlichen Verbrechen an der jüdischen Glaubensgemeinschaft deren neu entstehende Tätigkeit zu fördern“, sagt er. Ein Vergleich mit anderen Konfessionen oder Konfessionslosen verbiete sich daher. Dieser freie Tag könne gar nicht Gegenstand einer Diskriminierung Andersgläubiger oder Konfessionsloser sein, „da hier eben Unvergleichbares vorliegt“.

Praktische Probleme

Auf Firmen, die am Karfreitag ganztägig den Betrieb aufrechterhalten müssen, kämen auch jede Menge administrative Probleme zu, sagt Andrea Potz, Arbeitsrechtlerin bei CMS Reich-Rohrwig Hainz. Denn generell gelte, „dass an Feiertagen nur in Ausnahmefällen gearbeitet werden darf“. Wie definiert man aber, welche Mindestbelegschaft man braucht, bis wann müssen Mitarbeiter sagen, dass sie unbedingt freihaben wollen? Und wie entscheidet man, wer daheimbleiben darf und wer nicht? Würden bei der Auswahl jener, die freibekommen, erst wieder Evangelische bevorzugt, „würde die Diskriminierung nur verschoben“.

Mehr zum Thema auf **Seite 7**