



Karfreitag:

Kurze Chronologie:

Im Jahr 2015 fühlte sich ein Arbeitnehmer im Vergleich zu seinem Arbeitskollegen diskriminiert. Dieser Arbeitskollege war Angehöriger der evangelischen Glaubens-gemeinschaft und für ihn galt der Karfreitag als Feiertag. Aus diesem Grund forderte der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber eine Feiertagszulage, da er im Gegensatz zu seinem Arbeitskollegen am Karfreitag arbeiten mußte. Diese wurde ihm nicht gewährt.

Daraufhin bestritt er den Weg der Klage, hier wurde er von der AK unterstützt.

Die Klage durchlief alle Instanzen bis hin zum EuGH, welcher im Jänner 2019 sein Urteil fällte und dem Arbeitnehmer recht gab, wonach der Karfreitag allen Arbeitnehmern als Feiertag zustehen müsse. Der EuGH hat am 22.1.2019 zur österreichischen Karfreitagsregelung - für ExpertInnen wenig überraschend - so geurteilt, dass, solange der Gesetzgeber sich für keine andere diskriminierungsfreie Lösung entscheidet, alle ArbeitnehmerInnen Anspruch auf den freien Karfreitag haben und, falls sie aufgrund der Anweisung des Arbeitgebers doch arbeiten müssen, extra Feiertagsarbeitsentgelt erhalten müssen.

Auszug aus dem Urteil des EuGH:

1. Art. 1 und Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf sind dahin auszulegen, dass eine nationale Regelung, nach der zum einen der Karfreitag ein Feiertag nur für die Arbeitnehmer ist, die bestimmten christlichen Kirchen angehören, und zum anderen nur diese Arbeitnehmer, wenn sie zur Arbeit an diesem Feiertag herangezogen werden, Anspruch auf ein Zusatzentgelt für die an diesem Tag erbrachte Arbeitsleistung haben, eine unmittelbare Diskriminierung der Religion wegen darstellt.

Die mit dieser nationalen Regelung vorgesehenen Maßnahmen können weder als zur Wahrung der Rechte und Freiheiten anderer notwendige Maßnahmen im Sinne des Art. 2 Abs. 5 der Richtlinie 2000/78 noch als spezifische Maßnahmen zum Ausgleich von Benachteiligungen wegen der Religion im Sinne des Art. 7 Abs. 1 dieser Richtlinie angesehen werden.

2. Art. 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union ist dahin auszulegen, dass, solange der betroffene Mitgliedstaat seine Regelung, nach der nur den Arbeitnehmern, die bestimmten christlichen Kirchen angehören, der Anspruch auf einen Feiertag am Karfreitag zusteht, nicht zur Wiederherstellung der Gleichbehandlung geändert hat, ein privater Arbeitgeber, der dieser Regelung unterliegt, verpflichtet ist, auch seinen anderen Arbeitnehmern das Recht auf einen Feiertag am Karfreitag zu gewähren, sofern diese zuvor mit dem Anliegen an ihn herangetreten sind, an diesem Tag nicht arbeiten zu müssen, und ihnen folglich, wenn er sie abschlägig beschieden hat, das Recht auf ein Zusatzentgelt für die an diesem Tag erbrachte Arbeitsleistung zuzuerkennen.



Karfreitag

