

BESONDERE RISKEN FÜR ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSER AUFGRUND DER NEUEN REGELN ZUM KARFREITAG

TO DO'S:

- 1) ES MÜSSEN DIE REGELUNGEN UND USANCEN DES BESCHÄFTIGERS ERHOBEN WERDEN, WELCHE SICH AUF FREIE TAGE FÜR ANGEHÖRIGE BESTIMMTER KONFESSIONEN BEZIEHEN.**
- 2) DER BESCHÄFTIGER SOLLTE INFORMIERT WERDEN, DASS ES NACHTEILIG IST, DERARTIGE BETRIEBSÜBUNGEN EINZUFÜHREN ODER FORTZUSETZEN WEIL SONST AUCH ALLE ÜBRIGEN DIENSTNEHMER (UND ZEITARBEITNEHMER) DARAUF ANSPRUCH HÄTTEN.**
- 3) DER BESCHÄFTIGER SOLLTE DARAUF HINGEWIESEN WERDEN, DASS ER DAS ENTSTEHEN EINER BETRIEBSÜBUNG DURCH EINEN WIDERRUFSVORBEHALT VERHINDERN KANN. DAS NUTZT AUCH DEM ÜBERLASSER, DA BEI EINEM WIDERRUFSVORBEHALT KEINE BETRIEBSÜBUNG ENTSTEHT (WELCHE SONST AUCH DEN ÜBERLASSER BINDEN WÜRDE).**

Rechtlicher Hintergrund:

Karfreitag ist nun bekanntlich kein gesetzlicher Feiertag für Angehörige bestimmter Konfessionen mehr

Die bisher geltende Bestimmung, wonach der Karfreitag als Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche oder der Evangelisch-methodistischen Kirche galt, wurde nunmehr aufgehoben.

Stattdessen kann nun ein Urlaubstag als persönlicher Feiertag deklariert werden (Bekanntgabe 3 Monate im Vorhinein; falls doch gearbeitet wird besteht Anspruch auf doppeltes Entgelt).

Entgegenstehende Bestimmungen in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Generalkollektivvertrag, Branchenkollektivverträge, Betriebsvereinbarungen) wurden für unwirksam erklärt

„Bestimmungen in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, die nur für Arbeitnehmer, die den evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche oder der Evangelisch-methodistischen Kirche angehören, Sonderregelungen für den Karfreitag vorsehen, sind unwirksam und künftig unzulässig. ...“.

Was bedeutet die Neuregelung für den Arbeitskräfteüberlasser?

- § 10 Abs. 3 AÜG: „Während der Überlassung gelten für die überlassene Arbeitskraft die im Beschäftigterbetrieb für vergleichbare Arbeitnehmer gültigen gesetzlichen, kollektivvertraglichen sowie sonstigen im Beschäftigterbetrieb geltenden verbindlichen

Bestimmungen allgemeiner Art, die sich auf Aspekte der Arbeitszeit und des Urlaubs beziehen.“

- Der Generalkollektivvertrag, welcher den Karfreitag zum arbeitsfreien Tag für Angehörige dieser Bekenntnisse erklärte, wird nicht mehr angewendet
- Die Branchenkollektivverträge (des Überlassers bzw. der Beschäftiger) werden in diesem Punkt nicht mehr angewendet
- Die Betriebsvereinbarungen des Überlassers bzw. der Beschäftiger werden in diesem Punkt nicht mehr angewendet **wenn sie den Karfreitag nur für Angehörige dieser Konfessionen für arbeitsfrei erklären. Wenn der Karfreitag hingegen zB für alle Beschäftigten arbeitsfrei ist, dann gilt das auch für die überlassenen Arbeitskräfte (daher darf kein Urlaubskonsum bzw. kein Abbau von Plusstunden vereinbart werden, sondern arbeitsfrei).**
- Zu den „verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art“ gehören jedoch laut OGH wohl auch die **Betriebsübungen** (OGH 28.06.2017 9ObA 15/17x – „unechte Betriebsvereinbarung“ betreffend 36 Stunden-Woche gilt auch für überlassene Arbeitskräfte)
- Die Betriebsübungen sind keine „Normen der kollektiven Rechtsgestaltung“. Daher wurde durch die neue gesetzliche Regelung auch nicht in die Betriebsübungen eingegriffen (sie können nur durch Einzelvertrag bzw. Änderungskündigung beseitigt werden).
 - Wenn beim Beschäftiger eine Betriebsübung besteht (oder jetzt neu eingeführt wird), wonach alle Dienstnehmer des Beschäftigers am Karfreitag frei haben dann gilt diese auch für die überlassenen Arbeitskräfte.
 - Wenn nun ein Beschäftiger überlegt, den zB den Karfreitag generell frei zu geben, dann sollte er darauf hingewiesen werden, dass er einen Widerrufsvorbehalt erklären sollte (und diesen jährlich wiederholen sollte). Das nützt dem Beschäftiger (da dann keine Betriebsübung entsteht) und auch dem Überlasser (da der Überlasser nur bei Vorliegen einer Betriebsübung an diese gebunden ist).
 - Wenn ein Beschäftiger überlegt, den Karfreitag nur Angehörigen bestimmter Konfessionen freizugeben dann sollte er darauf hingewiesen werden, dass diesfalls nach dem Gleichbehandlungsgesetz die gesamte Belegschaft Anspruch darauf hat.
 - Falls beim Beschäftiger bereits eine Betriebsübung nur für Angehörige bestimmter Konfessionen/ethnischer Gruppen besteht (Karfreitag, Reformationstag, sonstige religiöse oder nationale Feiertage die keine gesetzlichen Feiertage sind) sollte diese möglichst beendet werden (Einzelvereinbarungen, Änderungskündigungen).
Sonst müsste die Betriebsübung nämlich a) für alle Dienstnehmer und b) wohl auch für die überlassenen Arbeitskräfte angewendet werden.
Hier sollte rechtlicher Rat eingeholt werden.

Kontakt:

Mag. Bert Ortner, Rechtsanwalt

b.ortner@fplp.at, Tel. 01 582 58 0, 0664 4711 549