



Die Gewährung eines bezahlten Feiertags am Karfreitag in Österreich allein für diejenigen Arbeitnehmer, die bestimmten Kirchen angehören, stellt eine unionsrechtlich verbotene Diskriminierung wegen der Religion dar

Solange Österreich seine Rechtsvorschriften nicht zur Wiederherstellung der Gleichbehandlung geändert hat, ist ein privater Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen verpflichtet, auch seinen anderen Arbeitnehmern einen bezahlten Feiertag am Karfreitag zu gewähren

In Österreich (wo die Bevölkerung mehrheitlich der römisch-katholischen Kirche angehört) ist der Karfreitag nur für die Angehörigen der evangelischen Kirchen des Augsburger und des Helvetischen Bekenntnisses, der Altkatholischen Kirche und der Evangelisch-methodistischen Kirche ein bezahlter Feiertag¹. Diese Sonderregelung zielt darauf ab, den Angehörigen dieser Kirchen die Ausübung ihrer Religion an diesem für sie besonders hohen Feiertag zu ermöglichen, ohne eine Urlaubsvereinbarung mit ihrem Arbeitgeber treffen zu müssen.

Arbeitet ein Angehöriger einer dieser Kirchen am Karfreitag, hat er Anspruch auf ein zusätzliches Feiertagsentgelt.

Herr Markus Achatzi ist Arbeitnehmer bei Cresco Investigation, einer privaten Detektei, und gehört keiner der fraglichen Kirchen an. Er ist der Ansicht, ihm sei für die von ihm am 3. April 2015, einem Karfreitag, geleistete Arbeit das Feiertagsentgelt in diskriminierender Weise vorenthalten worden, und begehrt aus diesem Grund von seinem Arbeitgeber eine entsprechende Zahlung.

Der mit dem betreffenden Rechtsstreit befasste Oberste Gerichtshof (Österreich) befragt den Gerichtshof zur Vereinbarkeit der in Rede stehenden österreichischen Regelung mit dem unionsrechtlichen² Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Religion.

Mit seinem heutigen Urteil befindet der Gerichtshof, dass eine nationale Regelung wie die in Rede stehende, 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 haben, eine unmittelbare Diskriminierung der Religion wegen darstellt.

Eine solche Regelung kann weder mit der Berufung auf zur Wahrung der Rechte und Freiheiten anderer notwendige Maßnahmen noch mit der Berufung auf spezifische Maßnahmen zum Ausgleich von Benachteiligungen wegen der Religion gerechtfertigt werden.

Solange Österreich seine Rechtsvorschriften nicht zur Wiederherstellung der Gleichbehandlung geändert hat, ist ein privater Arbeitgeber, der diesen Rechtsvorschriften unterliegt, verpflichtet, 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

¹ § 7 Abs. 3 des Arbeitsruhegesetzes (BGBl. Nr. 144/1983) in der anwendbaren Fassung.

² Art. 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. 2000, L 303, S. 16).

beschrieben hat, das Recht auf ein Zusatzentgelt für die an diesem Tag erbrachte Arbeitsleistung zuzuerkennen.

Zum Vorliegen einer unmittelbaren Diskriminierung aus Gründen der Religion stellt der Gerichtshof fest, dass die in Rede stehende österreichische Regelung eine unmittelbar auf der Religion der Arbeitnehmer beruhende unterschiedliche Behandlung begründet. Das Unterscheidungskriterium, dessen sich diese Regelung bedient, entspringt nämlich unmittelbar der Zugehörigkeit der Arbeitnehmer zu einer bestimmten Religion.

Diese Regelung bewirkt auch eine unterschiedliche Behandlung vergleichbarer Situationen nach Maßgabe der Religion. Der Gerichtshof weist dazu insbesondere darauf hin, dass ein Arbeitnehmer, der einer der fraglichen Kirchen angehört, damit ihm am Karfreitag ein Feiertag gewährt wird, an diesem Tag nicht eine bestimmte religiöse Pflicht erfüllen muss, sondern dass er nur formal einer dieser Kirchen angehören muss. Somit steht es ihm frei, die auf diesen Feiertag entfallende Zeit nach seinem Belieben, z. B. zu Erholungs- oder Freizeitzwecken, zu nutzen.

Was etwaige Rechtfertigungen dieser unmittelbaren Diskriminierung **betrifft**, stellt der Gerichtshof fest, dass mit der Gewährung eines Feiertags am Karfreitag für die Arbeitnehmer, die einer der fraglichen Kirchen angehören, der besonderen Bedeutung Rechnung getragen werden soll, die die mit diesem Tag verbundenen religiösen Feierlichkeiten für die Angehörigen dieser Kirchen haben. Allerdings **kann** nach Ansicht des Gerichtshofs **von der in Rede stehenden Regelung nicht angenommen werden, dass sie zum Schutz der Religionsfreiheit notwendig ist.**

Der Möglichkeit für nicht den fraglichen Kirchen angehörende Arbeitnehmer, einen religiösen Feiertag zu begehen, der nicht mit einem der allgemeinen Feiertage in Österreich zusammenfällt, wird nämlich im österreichischen Recht nicht durch die Gewährung eines zusätzlichen Feiertags Rechnung getragen, sondern hauptsächlich durch die Fürsorgepflicht der Arbeitgeber gegenüber ihren Beschäftigten, aufgrund deren diese gegebenenfalls das Recht erhalten können, sich für die Dauer, die zur Befolgung bestimmter religiöser Riten notwendig ist, von ihrer Arbeit zu entfernen.

Die in Rede stehende österreichische Regelung kann auch nicht als Regelung angesehen werden, die spezifische Maßnahmen enthält, mit denen eine Benachteiligung wegen der Religion unter Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit und so weit wie möglich des Gleichheitsgrundsatzes ausgeglichen wird.

Mit den in Rede stehenden Bestimmungen wird nämlich den Arbeitnehmern, die einer der fraglichen Kirchen angehören, am Karfreitag eine Ruhezeit von 24 Stunden gewährt, während sich Arbeitnehmer anderer Religionen, deren hohe Feiertage nicht mit den allgemeinen Feiertagen in Österreich zusammenfallen, grundsätzlich nur mit der im Rahmen der Fürsorgepflicht erteilten Zustimmung ihres Arbeitgebers von ihrer Arbeit entfernen dürfen, um die zu diesen Feiertagen gehörenden religiösen Riten zu befolgen. Daraus folgt, dass die in Rede stehenden Maßnahmen über das hinausgehen, was zum Ausgleich einer solchen mutmaßlichen Benachteiligung notwendig ist, und dass sie eine unterschiedliche Behandlung von mit vergleichbaren religiösen Pflichten konfrontierten Arbeitnehmern begründen, die die Beachtung des Gleichheitsgrundsatzes nicht so weit wie möglich gewährleistet.

HINWEIS: Im Wege eines Vorabentscheidungsersuchens können die Gerichte der Mitgliedstaaten in einem bei ihnen anhängigen Rechtsstreit dem Gerichtshof Fragen nach der Auslegung des Unionsrechts oder nach der Gültigkeit einer Handlung der Union vorlegen. Der Gerichtshof entscheidet nicht über den nationalen Rechtsstreit. Es ist Sache des nationalen Gerichts, über die Rechtssache im Einklang mit der Entscheidung des Gerichtshofs zu entscheiden. Diese Entscheidung des Gerichtshofs bindet in gleicher Weise andere nationale Gerichte, die mit einem ähnlichen Problem befasst werden.

Zur Verwendung durch die Medien bestimmtes nichtamtliches Dokument, das den Gerichtshof nicht bindet.

Der [Volltext](#) des Urteils wird am Tag der Verkündung auf der Curia-Website veröffentlicht.

Pressekontakt: Hartmut Ost ☎ (+352) 4303 3255

Filmaufnahmen von der Verkündung des Urteils sind verfügbar über
„[Europe by Satellite](#)“ ☎ (+32) 2 2964106