

Quelle: <http://curia.europa.eu/>

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Große Kammer)

22. Januar 2019(*)

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Charta der Grundrechte der Europäischen Union – Art. 21 – Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – Richtlinie 2000/78/EG – Art. 2 Abs. 2 Buchst. a – Unmittelbare Diskriminierung aus Gründen der Religion – Nationale Regelung, nach der bestimmten Arbeitnehmern am Karfreitag ein Urlaubstag zusteht – Rechtfertigung – Art. 2 Abs. 5 – Art. 7 Abs. 1 – Verpflichtungen der privaten Arbeitgeber und der nationalen Gerichte, die sich aus einer Unvereinbarkeit des nationalen Rechts mit der Richtlinie 2000/78 ergeben“

In der Rechtssache C-193/17

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht vom Obersten Gerichtshof (Österreich) mit Entscheidung vom 24. März 2017, beim Gerichtshof eingegangen am 13. April 2017, in dem Verfahren

Cresco Investigation GmbH

gegen

Markus Achatzi

erlässt

DER GERICHTSHOF (Große Kammer)

unter Mitwirkung des Präsidenten K. Lenaerts, der Vizepräsidentin R. Silva de Lapuerta, der Kammerpräsidenten J.-C. Bonichot und A. Arabadjiev, der Kammerpräsidentinnen A. Prechal und C. Toader, des Kammerpräsidenten C. Lycourgos (Berichterstatter) sowie der Richter A. Rosas, M. Ilešič, M. Safjan, D. Šváby, C. Vajda und S. Rodin,

Generalanwalt: M. Bobek,

Kanzler: R. Șereș, Verwaltungsrätin,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens und auf die mündliche Verhandlung vom 10. April 2018,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

- der Cresco Investigation GmbH, vertreten durch Rechtsanwältin M. Zehetbauer,
- von Herrn Achatzi, vertreten durch Rechtsanwalt A. Obereder,
- der österreichischen Regierung, vertreten durch G. Hesse als Bevollmächtigten,

- der italienischen Regierung, vertreten durch G. Palmieri als Bevollmächtigte im Beistand von P. Gentili und F. De Luca, avvocati dello Stato,
- der polnischen Regierung, vertreten durch B. Majczyna, M. Szwarc und A. Siwek als Bevollmächtigte,
- der Europäischen Kommission, vertreten durch B.-R. Killmann und D. Martin als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 25. Juli 2018 folgendes

Urteil

- 1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung von Art. 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Charta) sowie von Art. 1, Art. 2 Abs. 2 Buchst. a, Art. 2 Abs. 5 und Art. 7 Abs. 1 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 (ABl. 2000, L 303, S. 16).
- 2 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen der Cresco Investigation GmbH (im Folgenden: Cresco) und Herrn Markus Achatzi über dessen Anspruch auf ein Zusatzentgelt für die an einem Karfreitag erbrachte Arbeitsleistung.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

- 3 Im 24. Erwägungsgrund der Richtlinie 2000/78 wird ausgeführt:

„Die Europäische Union hat in ihrer der Schlussakte zum Vertrag von Amsterdam beigelegten Erklärung Nr. 11 zum Status der Kirchen und weltanschaulichen Gemeinschaften ausdrücklich anerkannt, dass sie den Status, den Kirchen und religiöse Vereinigungen oder Gemeinschaften in den Mitgliedstaaten nach deren Rechtsvorschriften genießen, achtet und ihn nicht beeinträchtigt und dass dies in gleicher Weise für den Status von weltanschaulichen Gemeinschaften gilt. Die Mitgliedstaaten können in dieser Hinsicht spezifische Bestimmungen über die wesentlichen, rechtmäßigen und gerechtfertigten beruflichen Anforderungen beibehalten oder vorsehen, die Voraussetzung für die Ausübung einer diesbezüglichen beruflichen Tätigkeit sein können.“
- 4 Art. 1 dieser Richtlinie lautet:

„Zweck dieser Richtlinie ist die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten.“
- 5 In Art. 2 der Richtlinie heißt es:

„(1) Im Sinne dieser Richtlinie bedeutet ‚Gleichbehandlungsgrundsatz‘, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe geben darf.

(2) Im Sinne des Absatzes 1

a) liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;

...

(5) Diese Richtlinie berührt nicht die im einzelstaatlichen Recht vorgesehenen Maßnahmen, die in einer demokratischen Gesellschaft für die Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit, die Verteidigung der Ordnung und die Verhütung von Straftaten, zum Schutz der Gesundheit und zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer notwendig sind.“

6 Art. 7 („Positive und spezifische Maßnahmen“) der Richtlinie 2000/78 sieht in seinem Abs. 1 vor:

„Der Gleichbehandlungsgrundsatz hindert die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Gewährleistung der völligen Gleichstellung im Berufsleben spezifische Maßnahmen beizubehalten oder einzuführen, mit denen Benachteiligungen wegen eines in Artikel 1 genannten Diskriminierungsgrunds verhindert oder ausgeglichen werden.“

7 Art. 16 dieser Richtlinie bestimmt:

„Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass

a) die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz zuwiderlaufen, aufgehoben werden;

b) die mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zu vereinbarenden Bestimmungen in Arbeits- und Tarifverträgen, Betriebsordnungen und Statuten der freien Berufe und der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen für nichtig erklärt werden oder erklärt werden können oder geändert werden.“

Österreichisches Recht

8 § 1 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 3. Feber 1983 über die wöchentliche Ruhezeit und die Arbeitsruhe an Feiertagen (Arbeitsruhegesetz – ARG) (BGBl. Nr. 144/1983) in seiner auf den Ausgangssachverhalt anwendbaren Fassung bestimmt:

„Dieses Bundesgesetz gilt für Arbeitnehmer aller Art, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird.“

9 § 7 ARG sieht vor:

„(1) Der Arbeitnehmer hat an Feiertagen Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden, die frühestens um 0 Uhr und spätestens um 6 Uhr des Feiertages beginnen muss.

(2) Feiertage im Sinne dieses Bundesgesetzes sind:

1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Mariä Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Mariä Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten), 26. Dezember (Stephanstag).

(3) Für Angehörige der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Evangelisch-methodistischen Kirche ist auch der Karfreitag ein Feiertag.

...“

10 In § 9 ARG heißt es:

„(1) Der Arbeitnehmer behält für die infolge eines Feiertages ... ausgefallene Arbeit seinen Anspruch auf Entgelt.

(2) Dem Arbeitnehmer gebührt jenes Entgelt, das er erhalten hätte, wenn die Arbeit nicht aus den im Abs. 1 genannten Gründen ausgefallen wäre.

...

(5) Der Arbeitnehmer, der während der Feiertagsruhe beschäftigt wird, hat außer dem Entgelt nach Abs. 1 Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt, es sei denn, es wird Zeitausgleich im Sinne des § 7 Abs. 6 vereinbart.“

11 Die Umsetzung der Richtlinie 2000/78 in österreichisches Recht erfolgte insbesondere durch das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG) (BGBl. I Nr. 66/2004). Dieses enthält im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis ein Verbot der Diskriminierung unter anderem aus Gründen der Religion oder Weltanschauung bei der Festsetzung des Entgelts sowie den sonstigen Arbeitsbedingungen.

Ausgangsrechtsstreit und Vorlagefragen

12 Nach § 7 Abs. 3 ARG ist der Karfreitag für Angehörige der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Evangelisch-methodistischen Kirche (im Folgenden: relevante Kirchen im Sinne des Arbeitsruhegesetzes) ein bezahlter Feiertag mit einer Ruhezeit von 24 Stunden. Arbeitet ein Angehöriger einer dieser Kirchen an diesem Tag dennoch, hat er Anspruch auf ein zusätzliches Feiertagsentgelt (im Folgenden: Feiertagsentgelt).

13 Herr Achatzi ist Arbeitnehmer bei Cresco, einer privaten Detektei, und gehört keiner der genannten 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 die Zahlung von 109,09 Euro zuzüglich Zinsen.

- 14 Die von ihm erhobene Klage wurde mit einem in erster Instanz ergangenen Urteil abgewiesen, das dann vom Berufungsgericht abgeändert wurde.
- 15 Der Oberste Gerichtshof (Österreich), der nun mit der von Cresco eingelegten Revision gegen die Berufungsentscheidung befasst ist, stellt zunächst fest, dass alle der 13 in § 7 Abs. 2 ARG aufgezählten Feiertage mit Ausnahme des 1. Mai und des 26. Oktobers, die keinen religiösen Bezug hätten, einen christlichen Bezug aufwiesen, zwei davon einen ausschließlich katholischen Bezug. All diese Feiertage begründeten außerdem für alle Arbeitnehmer unabhängig von deren Religionsbekenntnis einen Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit.
- 16 Sodann ziele die Sonderregelung des § 7 Abs. 3 ARG darauf ab, den Angehörigen einer der in dieser Bestimmung genannten Kirchen die Ausübung ihrer Religion an einem für sie besonders hohen Feiertag zu ermöglichen.
- 17 Diese Regelung mache die Gewährung eines zusätzlichen Feiertags von der Religion der Arbeitnehmer abhängig, was zur Folge habe, dass diejenigen, die keiner der relevanten Kirchen im Sinne des Arbeitsruhegesetzes angehörten, einen bezahlten Feiertag weniger hätten als die Angehörigen einer dieser Kirchen. Darin liege grundsätzlich eine weniger günstige Behandlung wegen der Religion.
- 18 Fraglich sei allerdings, ob die Situation dieser beiden Kategorien von Arbeitnehmern vergleichbar sei.
- 19 Durch § 7 Abs. 3 ARG solle den Arbeitnehmern, die einer der relevanten Kirchen im Sinne des Arbeitsruhegesetzes angehörten, ermöglicht werden, ihre Religion am Karfreitag auszuüben, ohne dafür eine Urlaubsvereinbarung mit ihrem Arbeitgeber treffen zu müssen. Diese Möglichkeit hätten aber die Arbeitnehmer, die Angehörige der römisch-katholischen Kirche, der die österreichische Bevölkerung mehrheitlich angehöre, seien, insoweit, als an ihren jeweiligen religiösen Feiertagen nach § 7 Abs. 2 ARG sämtliche Arbeitnehmer arbeitsfrei hätten.
- 20 Auch wenn der Kläger des Ausgangsverfahrens nicht behauptete, dass seine religiösen Bedürfnisse am Karfreitag unberücksichtigt geblieben seien, sei allerdings für die Zwecke der Beurteilung der Vereinbarkeit der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nationalen Regelung mit der Richtlinie 2000/78 zu bedenken, dass die religiösen Bedürfnisse bestimmter Arbeitnehmer von dieser Regelung nicht berücksichtigt würden. Zwar enthielten manche Kollektivverträge Bestimmungen, die mit § 7 ARG vergleichbar seien, etwa für den jüdischen Versöhnungstag oder den evangelischen Reformationstag, ansonsten aber seien die Arbeitnehmer weitestgehend auf ein Entgegenkommen ihres Arbeitgebers angewiesen.
- 21 Das vorliegende Gericht stellt ferner fest, dass die im Ausgangsverfahren in Rede stehende unterschiedliche Behandlung in einem Rechtsstreit zwischen Privaten wie dem des Ausgangsverfahrens unionsrechtlich nur greifbar wäre, wenn das Unionsrecht unmittelbare Geltung hätte. Die Richtlinie 2000/78 sei nämlich durch das Gleichbehandlungsgesetz umgesetzt worden, dem kein Vorrang vor dem Arbeitsruhegesetz zukomme, und der eindeutige Wortlaut von § 7 Abs. 3 ARG stehe einer unionsrechtskonformen Auslegung im Sinne einer Ausweitung der Karfreitagsregelung auch auf Arbeitnehmer, die keiner der relevanten Kirchen im Sinne des Arbeitsruhegesetzes angehörten, entgegen.

- 22 Außerdem stellt das vorliegende Gericht fest, dass die Richtlinie 2000/78 nach ihrem Art. 2 Abs. 5 nicht die im einzelstaatlichen Recht vorgesehenen Maßnahmen berühre, die in einer demokratischen Gesellschaft u. a. zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer notwendig seien, und betont, dass die Freiheit der Religion und das Recht der Religionsausübung nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs zu den Grundlagen der demokratischen Gesellschaft gehörten.
- 23 Somit stelle sich die Frage, ob die Regelung des § 7 Abs. 3 ARG als Maßnahme anzusehen sei, die zum Schutz der Freiheit der Religion und der Religionsausübung derjenigen Arbeitnehmer notwendig sei, die einer der relevanten Kirchen im Sinne des Arbeitsruhegesetzes angehörten.
- 24 Weiter stelle sich die Frage, ob die in Rede stehende unterschiedliche Behandlung nach Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 als positive und spezifische Maßnahme zur Beseitigung bestehender Benachteiligungen gerechtfertigt sein könne.
- 25 Zwar bestünden auf dem österreichischen Arbeitsmarkt grundsätzlich keine strukturellen Nachteile für die Arbeitnehmer, die einer der relevanten Kirchen im Sinne des Arbeitsruhegesetzes angehörten, doch könnte darin, dass diese Arbeitnehmer an einem der wichtigsten Tage ihrer Religion zur Arbeit verpflichtet würden, während dies beispielsweise bei den Angehörigen der römisch-katholischen Kirche, an deren hohen Festtagen alle Arbeitnehmer arbeitsfrei hätten, nicht der Fall sei, eine solche Benachteiligung gesehen werden, deren Ausgleich § 7 Abs. 3 ARG dann bezwecke.
- 26 Schließlich stelle sich für den Fall, dass der Gerichtshof befinden sollte, dass die gesetzliche Karfreitagsregelung des § 7 Abs. 3 ARG gegen die Richtlinie 2000/78 verstoße, die Frage, ob dieser Verstoß durch die Verpflichtung für den in Form einer Gesellschaft des Privatrechts organisierten Arbeitgeber auszugleichen sei, diesen Feiertag allen seinen Arbeitnehmern zu gewähren, obwohl der österreichische Gesetzgeber den religiös begründeten Bedürfnissen nur einer genau begrenzten Gruppe von Arbeitnehmern habe Rechnung tragen wollen, um die Interessen der Arbeitgeber gegenüber einer übermäßigen Ausdehnung der allgemeinen Feiertagsregelung zu wahren.
- 27 Außerdem stelle sich für den Fall, dass festgestellt werden sollte, dass es sich bei der gesetzlichen Karfreitagsregelung um keine positive und spezifische Maßnahme im Sinne des Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 handle, die Frage, ob diese Feststellung zur Unanwendbarkeit von § 7 Abs. 3 ARG insgesamt führen müsse, so dass keinem Arbeitnehmer am Karfreitag ein Feiertag oder das Feiertagsentgelt zukommen könne.
- 28 Unter diesen Umständen hat der Oberste Gerichtshof beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:
1. Ist das Unionsrecht, insbesondere Art. 21 der Charta in Verbindung mit Art. 1 und Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78, dahin auszulegen, dass es in einem Rechtsstreit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Zusammenhang mit einem privaten Arbeitsverhältnis einer nationalen Regelung entgegensteht, nach der nur für Angehörige der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Evangelisch-methodistischen Kirche auch der Karfreitag ein Feiertag mit einer ununterbrochenen Ruhezeit von mindestens 24 Stunden ist und im Fall der Beschäftigung des Arbeitnehmers trotz Feiertagsruhe neben dem Anspruch auf Entgelt für die infolge des Feiertags ausgefallene Arbeit auch ein Anspruch auf das

Entgelt für die geleistete Arbeit gebührt, anderen Arbeitnehmern, die diesen Kirchen nicht angehören, jedoch nicht?

2. Ist das Unionsrecht, insbesondere Art. 21 der Charta in Verbindung mit Art. 2 Abs. 5 der Richtlinie 2000/78, dahin auszulegen, dass die in der ersten Frage dargelegte nationale Regelung, die – gemessen an der Gesamtzahl der Bevölkerung und der Zugehörigkeit der Mehrzahl zur römisch-katholischen Kirche – nur einer verhältnismäßig kleinen Gruppe von Angehörigen bestimmter (anderer) Kirchen Rechte und Ansprüche einräumt, durch diese Richtlinie deshalb nicht berührt wird, weil es sich um eine Maßnahme handelt, die in einer demokratischen Gesellschaft zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer, insbesondere des Rechts auf Freiheit der Religionsausübung, notwendig ist?
3. Ist das Unionsrecht, insbesondere Art. 21 der Charta in Verbindung mit Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78, dahin auszulegen, dass die in der ersten Frage dargelegte nationale Regelung eine positive und spezifische Maßnahme zugunsten der Angehörigen der in der ersten Frage genannten Kirchen zur Gewährleistung deren völliger Gleichstellung im Berufsleben ist, um Benachteiligungen dieser Angehörigen wegen der Religion zu verhindern oder auszugleichen, wenn ihnen damit das gleiche Recht auf Religionsausübung während der Arbeitszeit an einem für diese Religion hohen Feiertag eingeräumt wird, wie es sonst für die Mehrheit der Arbeitnehmer nach einer anderen nationalen Regelung dadurch besteht, dass an den Feiertagen der Religion, zu der sich die Mehrheit der Arbeitnehmer bekennt, generell arbeitsfrei ist?

Bei Bejahung einer Diskriminierung im Sinne des Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78:

4. Ist das Unionsrecht, insbesondere Art. 21 der Charta in Verbindung mit Art. 1, Art. 2 Abs. 2 Buchst. a und Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78, dahin auszulegen, dass der private Arbeitgeber, solange vom Gesetzgeber keine diskriminierungsfreie Rechtslage geschaffen wurde, allen Arbeitnehmern, ungeachtet ihrer Religionsangehörigkeit, die in der ersten Frage dargelegten Rechte und Ansprüche in Bezug auf den Karfreitag zu gewähren hat, oder hat die in der ersten Frage dargelegte nationale Regelung insgesamt unangewendet zu bleiben, so dass die in der ersten Frage dargelegten Rechte und Ansprüche am Karfreitag keinem Arbeitnehmer zugestehen sind?

Zur Zuständigkeit des Gerichtshofs

- 29 Nach Ansicht der polnischen Regierung wird gemäß Art. 17 Abs. 1 AEUV die Gewährung eines Feiertags durch einen Mitgliedstaat zur Ermöglichung des Begehens eines religiösen Festtags nicht vom Unionsrecht erfasst, so dass der Gerichtshof für die Beantwortung der vom vorlegenden Gericht an ihn gerichteten Vorlagefragen nicht zuständig sei.
- 30 Art. 17 Abs. 1 AEUV sieht insoweit vor, dass die Union den Status, den Kirchen und religiöse Vereinigungen oder Gemeinschaften in den Mitgliedstaaten nach deren Rechtsvorschriften genießen, achtet und nicht beeinträchtigt.

- 31 Diese Bestimmung hat jedoch nicht zur Folge, dass eine unterschiedliche Behandlung, die in einer nationalen Regelung angelegt ist, nach der bestimmten Arbeitnehmern ein Feiertag gewährt wird, damit sie einen religiösen Festtag begehen können, vom Geltungsbereich der Richtlinie 2000/78 ausgenommen wäre und dass die Konformität einer solchen unterschiedlichen Behandlung mit dieser Richtlinie einer wirksamen gerichtlichen Kontrolle entzogen wäre.
- 32 Zum einen entspricht nämlich der Wortlaut von Art. 17 AEUV im Kern dem der Erklärung Nr. 11 zum Status der Kirchen und weltanschaulichen Gemeinschaften, die der Schlussakte zum Vertrag von Amsterdam beigefügt ist. Die ausdrückliche Bezugnahme auf diese Erklärung im 24. Erwägungsgrund der Richtlinie 2000/78 macht aber deutlich, dass der Unionsgesetzgeber sie beim Erlass dieser Richtlinie berücksichtigt haben muss (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 17. April 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, Rn. 57, und vom 11. September 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, Rn. 48).
- 33 Zum anderen bringt zwar Art. 17 AEUV die Neutralität der Union demgegenüber, wie die Mitgliedstaaten ihre Beziehungen zu den Kirchen und religiösen Vereinigungen oder Gemeinschaften gestalten, zum Ausdruck (Urteile vom 17. April 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, Rn. 58, und vom 11. September 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, Rn. 48). Bei den im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nationalen Bestimmungen geht es jedoch nicht um die Gestaltung der Beziehungen zwischen einem Mitgliedstaat und den Kirchen. Vielmehr soll mit ihnen lediglich Arbeitnehmern, die bestimmten Kirchen angehören, ein zusätzlicher Feiertag an einem hohen religiösen Festtag für diese Kirchen gewährt werden.
- 34 Die von der polnischen Regierung erhobene Einrede der Unzuständigkeit ist daher zurückzuweisen.

Zu den Vorlagefragen

Zu den ersten drei Fragen

- 35 Mit seinen zusammen zu prüfenden ersten drei Fragen möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Art. 1 und Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 dahin ausulegen sind, 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 Feiertagsentgelt haben, eine unmittelbare Diskriminierung der Religion wegen begründet. Bejahendenfalls möchte das vorlegende Gericht ferner wissen, ob die mit dieser nationalen Regelung vorgesehenen Maßnahmen als Maßnahmen, die zur Wahrung der Rechte und Freiheiten anderer notwendig sind, im Sinne des Art. 2 Abs. 5 der Richtlinie 2000/78 oder als spezifische Maßnahmen zum Ausgleich von Benachteiligungen wegen der Religion im Sinne des Art. 7 Abs. 1 dieser Richtlinie angesehen werden können.
- 36 Als Erstes ist daran zu erinnern, dass nach Art. 1 der Richtlinie 2000/78 deren Zweck in der Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten besteht.

- 37 Nach Art. 2 Abs. 1 dieser Richtlinie bedeutet „Gleichbehandlungsgrundsatz“, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Art. 1 der Richtlinie genannten Gründe geben darf. In Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78 wird näher bestimmt, dass für die Zwecke der Anwendung des Art. 2 Abs. 1 dieser Richtlinie eine unmittelbare Diskriminierung vorliegt, wenn eine Person wegen eines der in Art. 1 der Richtlinie genannten Gründe, zu denen die Religion gehört, in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt.
- 38 In diesem Zusammenhang ist erstens zu ermitteln, ob aus der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Regelung eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern auf der Grundlage ihrer Religion folgt.
- 39 Hierzu ist festzustellen, dass § 7 Abs. 3 ARG allein den Arbeitnehmern, die einer der relevanten Kirchen im Sinne des Arbeitsruhegesetzes angehören, den Anspruch auf einen Feiertag am Karfreitag zuerkennt. Daraus folgt, dass das Feiertagsentgelt, das der Arbeitnehmer, der an einem Feiertag zur Ausübung seiner Berufstätigkeit herangezogen wird, nach § 9 Abs. 5 ARG geltend machen kann, den am Karfreitag berufstätigen Arbeitnehmern nur zusteht, wenn sie einer der genannten Kirchen angehören.
- 40 Die im Ausgangsverfahren in Rede stehende Regelung begründet somit eine unmittelbar auf der Religion der Arbeitnehmer beruhende unterschiedliche Behandlung. Das Unterscheidungskriterium, dessen sich diese Regelung bedient, entspringt nämlich unmittelbar der Zugehörigkeit der Arbeitnehmer zu einer bestimmten Religion.
- 41 Zweitens ist zu untersuchen, ob diese unterschiedliche Behandlung Kategorien von Arbeitnehmern betrifft, die sich in vergleichbaren Situationen befinden.
- 42 Das für die Feststellung einer Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes geltende Erfordernis der Vergleichbarkeit der Situationen ist insoweit anhand aller die betreffenden Situationen kennzeichnenden Merkmale zu beurteilen, insbesondere im Licht des Gegenstands und des Ziels der nationalen Regelung, in der die fragliche Unterscheidung begründet liegt (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 16. Juli 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, Rn. 89, und vom 26. Juni 2018, MB [Geschlechtsumwandlung und Altersrente], C-451/16, EU:C:2018:492, Rn. 42).
- 43 Ferner ist klarzustellen, dass zum einen die Situationen nicht identisch, sondern nur vergleichbar sein müssen, und zum anderen die Prüfung dieser Vergleichbarkeit nicht allgemein und abstrakt sein darf, sondern spezifisch und konkret für die betreffende Leistung erfolgen muss (Urteil vom 19. Juli 2017, Abercrombie & Fitch Italia, C-143/16, EU:C:2017:566, Rn. 25 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 44 Im vorliegenden Fall steht nach § 7 Abs. 3 ARG nur den Arbeitnehmern, die einer der relevanten Kirchen im Sinne des Arbeitsruhegesetzes angehören, am Karfreitag eine ununterbrochene Ruhezeit von 24 Stunden zu. Diese Bestimmung legt somit in Bezug auf die Gewährung eines Feiertags eine unterschiedliche Behandlung dieser Arbeitnehmer und aller anderen Arbeitnehmer fest.
- 45 Aus der dem Gerichtshof vorliegenden Akte ergibt sich insoweit, dass die Ruhezeit von 24 Stunden, die den Arbeitnehmern, die einer der relevanten Kirchen im Sinne des Ar-

beitsruhegesetzes angehören, am Karfreitag gewährt wird, von den zuständigen nationalen Behörden mit der Bedeutung dieses Tages für die betreffenden religiösen Gemeinschaften gerechtfertigt wird.

- 46 Wie jedoch aus der Vorlageentscheidung hervorgeht, muss ein Arbeitnehmer, der einer der relevanten Kirchen im Sinne des Arbeitsruhegesetzes angehört, damit ihm am Karfreitag ein Feiertag gewährt wird, an diesem Tag nicht eine bestimmte religiöse Pflicht erfüllen, sondern nur formal einer dieser Kirchen angehören. Somit steht es ihm frei, die auf diesen Feiertag entfallende Zeit nach seinem Belieben, z. B. zu Erholungs- oder Freizeitwecken, zu nutzen.
- 47 Die Situation eines solchen Arbeitnehmers unterscheidet sich in dieser Hinsicht nicht von derjenigen der anderen Arbeitnehmer, die an einem Karfreitag gerne Zeit zur Erholung oder für Freizeitbeschäftigungen hätten, ohne dass ihnen aber ein entsprechender Feiertag zugutekommen kann.
- 48 Außerdem ergibt sich aus § 7 Abs. 3 in Verbindung mit § 9 Abs. 5 ARG, dass nur die Arbeitnehmer, die einer der relevanten Kirchen im Sinne des Arbeitsruhegesetzes angehören, in den Genuss des Feiertagsentgelts kommen können, wenn sie am Karfreitag arbeiten.
- 49 In Anbetracht der finanziellen Natur der von dieser unterschiedlichen Behandlung betroffenen Leistung sowie deren untrennbarer Verknüpfung mit der Gewährung eines Feiertags am Karfreitag ist auch hinsichtlich der Zuwendung einer solchen finanziellen Leistung die Situation der Arbeitnehmer, die einer der relevanten Kirchen im Sinne des Arbeitsruhegesetzes angehören, als mit derjenigen aller anderen Arbeitnehmer vergleichbar anzusehen, ganz gleich, ob diese eine Religion haben oder nicht.
- 50 Wie sich nämlich aus der dem Gerichtshof vorliegenden Akte ergibt, kommt es dafür, dass das Feiertagsentgelt den Arbeitnehmern, die einer der genannten Kirchen angehören und am Karfreitag zur Arbeit herangezogen werden, gewährt wird, allein darauf an, dass sie formal einer dieser Kirchen angehören. Diese Arbeitnehmer haben somit auch dann Anspruch auf das Feiertagsentgelt, wenn sie etwa am Karfreitag gearbeitet haben, ohne die Pflicht oder das Bedürfnis verspürt zu haben, diesen religiösen Festtag feierlich zu begehen. Ihre Situation unterscheidet sich daher nicht von derjenigen der anderen Arbeitnehmer, die am Karfreitag gearbeitet haben, ohne dass ihnen das Feiertagsentgelt zugutekommt.
- 51 Daraus folgt, dass die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Regelung eine unterschiedliche Behandlung vergleichbarer Situationen nach Maßgabe der Religion bewirkt. Sie begründet somit eine unmittelbare Diskriminierung aus Gründen der Religion im Sinne des Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78.
- 52 Als Zweites ist zu prüfen, ob eine solche unmittelbare Diskriminierung auf der Grundlage des Art. 2 Abs. 5 oder des Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 gerechtfertigt sein kann.
- 53 Zum einen berührt nach Art. 2 Abs. 5 der Richtlinie 2000/78 diese nicht die im einzelstaatlichen Recht vorgesehenen Maßnahmen, die in einer demokratischen Gesellschaft für die Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit, die Verteidigung der Ordnung und die

Verhütung von Straftaten, zum Schutz der Gesundheit und zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer notwendig sind.

- 54 Mit dem Erlass dieser Bestimmung wollte der Unionsgesetzgeber auf dem Gebiet von Beschäftigung und Beruf dem Entstehen eines Spannungsfeldes zwischen dem Grundsatz der Gleichbehandlung einerseits und der notwendigen Gewährleistung der öffentlichen Ordnung, Sicherheit und Gesundheit, der Verhütung von Rechtsverstößen sowie dem Schutz der individuellen Rechte und Freiheiten, die für das Funktionieren einer demokratischen Gesellschaft unerlässlich sind, andererseits vorbeugen und vermittelnd eingreifen. Er hat beschlossen, dass in bestimmten, in Art. 2 Abs. 5 der Richtlinie 2000/78 aufgeführten Fällen die in dieser Richtlinie aufgestellten Grundsätze für Maßnahmen, die Ungleichbehandlungen wegen eines der in Art. 1 der Richtlinie genannten Gründe enthalten, nicht gelten, vorausgesetzt allerdings, dass diese Maßnahmen zum Erreichen der oben genannten Ziele notwendig sind (Urteil vom 13. September 2011, Prigge u. a., C-447/09, EU:C:2011:573, Rn. 55).
- 55 Im Übrigen ist der besagte Art. 2 Abs. 5, da er eine Abweichung vom Grundsatz des Verbots von Diskriminierungen begründet, eng auszulegen. Auch der Wortlaut dieser Bestimmung führt zu einem solchen Ansatz (Urteil vom 13. September 2011, Prigge u. a., C-447/09, EU:C:2011:573, Rn. 56 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 56 Im vorliegenden Fall ist erstens darauf hinzuweisen, dass die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Maßnahmen, also die Anerkennung des Karfreitags als Feiertag für die Arbeitnehmer, die einer der relevanten Kirchen im Sinne des Arbeitsruhegesetzes angehören, und die Gewährung des Feiertagsentgelts für diese Arbeitnehmer im Fall ihrer Heranziehung zur Arbeit während der auf diesen Feiertag entfallenden Ruhezeit, im Sinne des Art. 2 Abs. 5 der Richtlinie 2000/78 im einzelstaatlichen Recht vorgesehen sind.
- 57 Zweitens soll, wie das vorlegende Gericht ausführt, mit der Gewährung eines Feiertags am Karfreitag für die Arbeitnehmer, die einer der relevanten Kirchen im Sinne des Arbeitsruhegesetzes angehören, der besonderen Bedeutung Rechnung getragen werden, die die mit diesem Tag verbundenen religiösen Feierlichkeiten für die Angehörigen dieser Kirchen haben.
- 58 Es steht aber fest, dass die Religionsfreiheit zu den vom Unionsrecht anerkannten Rechten und Grundfreiheiten gehört, wobei der Begriff der Religion insoweit so zu verstehen ist, dass er sowohl das *forum internum*, d. h. den Umstand, Überzeugungen zu haben, als auch das *forum externum*, d. h. die Bekundung des religiösen Glaubens in der Öffentlichkeit, umfasst (vgl. in diesem Sinne Urteile vom 14. März 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, Rn. 28, und vom 14. März 2017, Bougnaoui und ADDH, C-188/15, EU:C:2017:204, Rn. 30). Daraus folgt, dass das vom österreichischen Gesetzgeber verfolgte Ziel gewiss zu den in Art. 2 Abs. 5 der Richtlinie 2000/78 angeführten Zielen gehört.
- 59 Drittens ist noch zu prüfen, ob die fraglichen Maßnahmen zum Schutz der Religionsfreiheit der betroffenen Arbeitnehmer notwendig sind.

- 60 Dazu ist festzustellen, dass, wie die österreichische Regierung in der mündlichen Verhandlung vor dem Gerichtshof bestätigt hat, der Möglichkeit für nicht den relevanten Kirchen im Sinne des Arbeitsruhegesetzes angehörende Arbeitnehmer, einen religiösen Feiertag zu begehen, der nicht mit einem der in § 7 Abs. 2 ARG aufgezählten Feiertage zusammenfällt, im österreichischen Recht nicht durch die Gewährung eines zusätzlichen Feiertags Rechnung getragen wird, sondern hauptsächlich mittels einer 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.
- 61 Daraus ergibt sich, dass von nationalen Maßnahmen wie den im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nicht angenommen werden kann, dass sie im Sinne des Art. 2 Abs. 5 der Richtlinie 2000/78 zum Schutz der Religionsfreiheit notwendig sind.
- 62 Zum anderen ist zu prüfen, ob Bestimmungen wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden nach Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 gerechtfertigt sein können.
- 63 Nach dieser Bestimmung hindert der Gleichbehandlungsgrundsatz die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Gewährleistung der völligen Gleichstellung im Berufsleben spezifische Maßnahmen beizubehalten oder einzuführen, mit denen Benachteiligungen wegen eines in Art. 1 der Richtlinie 2000/78 genannten Diskriminierungsgrunds verhindert oder ausgeglichen werden.
- 64 Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 hat den bestimmten und begrenzten Zweck, Maßnahmen zuzulassen, die zwar dem Anschein nach diskriminierend sind, tatsächlich aber im sozialen Leben etwa bestehende faktische Ungleichheiten beseitigen oder verringern sollen (vgl. entsprechend Urteil vom 30. September 2010, Roca Álvarez, C-104/09, EU:C:2010:561, Rn. 33 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 65 Außerdem ist bei der Festlegung der Reichweite von Ausnahmen von einem Individualrecht wie dem Recht auf Gleichbehandlung der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten, wonach Ausnahmen nicht über das hinausgehen dürfen, was zur Erreichung des verfolgten Ziels angemessen und erforderlich ist, und der Grundsatz der Gleichbehandlung so weit wie möglich mit den Erfordernissen des so angestrebten Ziels in Einklang gebracht werden muss (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 19. März 2002, Lommers, C-476/99, EU:C:2002:183, Rn. 39).
- 66 Im vorliegenden Fall kann die im Ausgangsverfahren in Rede stehende nationale Regelung, ohne dass festgestellt werden müsste, ob der Umstand, dass der Karfreitag, der als einer der wichtigsten Tage der Religion der Arbeitnehmer, die einer der relevanten Kirchen im Sinne des Arbeitsruhegesetzes angehören, erscheint, keinem der in § 7 Abs. 2 ARG aufgezählten Feiertage entspricht, eine Benachteiligung dieser Arbeitnehmer in ihrem Berufsleben im Sinne des Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 darstellt, nicht als Regelung angesehen werden, die spezifische Maßnahmen enthält, mit denen eine solche „Benachteiligung“ unter Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit und so weit wie möglich des Gleichheitsgrundsatzes ausgeglichen wird.
- 67 Wie nämlich oben, in Rn. 60, ausgeführt, wird mit den im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Bestimmungen den Arbeitnehmern, die einer der relevanten Kirchen im Sinne

des Arbeitsruhegesetzes angehören, am Karfreitag eine Ruhezeit von 24 Stunden gewährt, während sich Arbeitnehmer anderer Religionen, deren hohe Feiertage nicht mit den in § 7 Abs. 2 ARG vorgesehenen Feiertagen 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.

- 68 Daraus folgt, dass die im Ausgangsverfahren 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.
- 69 Nach alledem ist auf die ersten drei Fragen wie folgt zu antworten:
- Art. 1 und Art. 2 Abs. 2 der Richtlinie 2000/78 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 Feiertagsentgelt 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.

Zur vierten Frage

- 70 Mit seiner vierten Frage möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob das Unionsrecht dahin auszulegen ist, 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 und ihnen folglich, wenn sie an diesem Tag zur Arbeit herangezogen werden, das Recht auf Feiertagsentgelt zuzuerkennen.
- 71 Aus der Antwort auf die ersten drei Fragen ergibt sich, dass die Richtlinie 2000/78 dahin auszulegen ist, dass sie einer unterschiedlichen Behandlung der Religion wegen, wie sie die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Bestimmungen begründen, entgegensteht.
- 72 Als Erstes ist jedoch darauf hinzuweisen, dass eine Richtlinie nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs nicht selbst Verpflichtungen für einen Einzelnen begründen kann, so dass ihm gegenüber eine Berufung auf die Richtlinie als solche nicht möglich ist. Eine Ausdehnung der Möglichkeit, sich auf nicht oder nicht richtig umgesetzte Richtlinien zu berufen, auf den Bereich der Beziehungen zwischen Privaten liefe nämlich darauf hinaus, der Union die Befugnis zuzuerkennen, mit unmittelbarer Wirkung Verpflichtungen zu lasten der Einzelnen anzuordnen, obwohl sie dies nur dort darf, wo ihr die Befugnis zum

Erlass von Verordnungen zugewiesen ist (Urteil vom 6. November 2018, Bauer und Willmeroth, C-569/16 und C-570/16, EU:C:2018:871, Rn. 76 und die dort angeführte Rechtsprechung).

- 73 So kann eine Richtlinie nicht in einem Rechtsstreit zwischen Privaten angeführt werden, um die Anwendung einer gegen die Richtlinie verstoßenden mitgliedstaatlichen Regelung auszuschließen (Urteil vom 7. August 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, Rn. 44).
- 74 Als Zweites ist gleichwohl daran zu erinnern, dass es den nationalen Gerichten obliegt, unter Berücksichtigung sämtlicher nationaler Rechtsnormen und unter Anwendung der im nationalen Recht anerkannten Auslegungsmethoden zu entscheiden, ob und inwieweit eine nationale Rechtsvorschrift im Einklang mit der Richtlinie 2000/78 ausgelegt werden kann, ohne dass sie *contra legem* ausgelegt wird (Urteile vom 17. April 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, Rn. 71, und vom 11. September 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, Rn. 63).
- 75 Für den Fall, dass dem vorlegenden Gericht, wie es der Vorlageentscheidung zu entnehmen sein scheint, eine solche richtlinienkonforme Auslegung nicht möglich sein sollte, ist als Drittes darauf hinzuweisen, dass die Richtlinie 2000/78 den Grundsatz der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, der seinen Ursprung in verschiedenen völkerrechtlichen Verträgen und den gemeinsamen Verfassungstraditionen der Mitgliedstaaten hat, nicht selbst aufstellt, sondern in diesem Bereich, wie aus ihrem Titel und ihrem Art. 1 hervorgeht, lediglich einen allgemeinen Rahmen zur Bekämpfung verschiedener Formen der Diskriminierung – darunter die Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung – schaffen soll (Urteile vom 17. April 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, Rn. 75, und vom 11. September 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, Rn. 67).
- 76 Das Verbot jeder Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung hat als allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts zwingenden Charakter. Dieses in Art. 21 Abs. 1 der Charta niedergelegte Verbot verleiht schon für sich allein dem Einzelnen ein Recht, das er in einem Rechtsstreit, der einen vom Unionsrecht erfassten Bereich betrifft, als solches geltend machen kann (Urteil vom 17. April 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, Rn. 76).
- 77 Art. 21 der Charta unterscheidet sich in seiner Bindungswirkung grundsätzlich nicht von den einzelnen Bestimmungen der Gründungsverträge, die verschiedene Formen der Diskriminierung auch dann verbieten, wenn sie aus Verträgen zwischen Privatpersonen resultieren (Urteil vom 17. April 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, Rn. 77).
- 78 Sollte sich erweisen, dass die nationalen Rechtsvorschriften nicht im Einklang mit der Richtlinie 2000/78 ausgelegt werden können, wäre das vorlegende Gericht daher gleichwohl gehalten, den Rechtsschutz, der den Arbeitnehmern aus Art. 21 der Charta erwächst, zu gewährleisten und für die volle Wirkung dieses Artikels zu sorgen.
- 79 Als Viertes ist darauf hinzuweisen, dass nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs, wenn eine unionsrechtswidrige Diskriminierung festgestellt worden ist und solange keine Maßnahmen zur Wiederherstellung der Gleichbehandlung erlassen worden sind, die Beachtung des Gleichheitsgrundsatzes nur dadurch sichergestellt werden kann, dass den Angehörigen der benachteiligten Gruppe dieselben Vorteile gewährt werden wie den Angehörigen der begünstigten Gruppe. Die benachteiligten Personen müssen also in die

gleiche Lage versetzt werden wie die Personen, denen der betreffende Vorteil zugutekommt (Urteil vom 9. März 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, Rn. 66 und die dort angeführte Rechtsprechung).

- 80 In einem derartigen Fall ist das nationale Gericht gehalten, eine diskriminierende nationale Bestimmung außer Anwendung zu lassen, ohne dass es ihre vorherige Beseitigung durch den Gesetzgeber beantragen oder abwarten müsste, und auf die Mitglieder der benachteiligten Gruppe eben die Regelung anzuwenden, die für die Mitglieder der anderen Gruppe gilt. Diese Verpflichtung obliegt ihm unabhängig davon, ob das innerstaatliche Recht Bestimmungen enthält, die ihm eine entsprechende Befugnis zuweisen (Urteil vom 9. März 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, Rn. 67 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 81 Eine solche Lösung kommt jedoch nur dann zur Anwendung, wenn es ein gültiges Bezugssystem gibt (Urteil vom 9. März 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, Rn. 68 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 82 Dies ist im Ausgangsverfahren der Fall, wobei die Regelung, die für die Angehörigen der relevanten Kirchen im Sinne des Arbeitsruhegesetzes gilt, solange das Unionsrecht nicht richtig durchgeführt ist, das einzig gültige Bezugssystem bleibt.
- 83 Daher obliegt es, solange der nationale Gesetzgeber keine die Gleichbehandlung wiederherstellenden Maßnahmen erlassen hat, den Arbeitgebern, dafür zu sorgen, dass die Arbeitnehmer, die keiner dieser Kirchen angehören, die gleiche Behandlung erhalten, wie sie nach den im Ausgangsverfahren in Rede stehenden Bestimmungen den Arbeitnehmern vorbehalten ist, die einer der besagten Kirchen angehören.
- 84 Hierzu ist darauf hinzuweisen, dass die letztgenannten Arbeitnehmer nach den einschlägigen nationalen Rechtsvorschriften ihren Arbeitgeber davon in Kenntnis setzen müssen, dass sie einer der relevanten Kirchen im Sinne des Arbeitsruhegesetzes angehören, damit er ihre Abwesenheit am Karfreitag im Vorfeld absehen kann.
- 85 Somit muss der Arbeitgeber, solange der Gesetzgeber keine Konformität hergestellt hat, nach Art. 21 der Charta den Arbeitnehmern, die keiner dieser Kirchen angehören, das Recht auf einen Feiertag am Karfreitag zugestehen, sofern sie ihm vor diesem Tag ihren Wunsch mitgeteilt haben, am Karfreitag nicht zu arbeiten.
- 86 Daraus folgt auch, dass ein Arbeitnehmer, der keiner der relevanten Kirchen im Sinne des Arbeitsruhegesetzes angehört, gegen seinen Arbeitgeber einen Anspruch auf Zahlung des in § 9 Abs. 5 ARG vorgesehenen Entgelts hat, wenn dieser seinem Ansuchen, am Karfreitag nicht zu arbeiten, nicht nachgekommen ist.
- 87 Als Fünftes ist darauf hinzuweisen, dass die den Arbeitgebern auferlegten Verpflichtungen, wie sie vorstehend in den Rn. 85 und 86 ausgeführt worden sind, nur solange gelten, wie der nationale Gesetzgeber keine Maßnahmen zur Wiederherstellung der Gleichbehandlung erlassen hat.
- 88 Die Mitgliedstaaten sind zwar nämlich nach Art. 16 der Richtlinie 2000/78 verpflichtet, Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz zuwiderlaufen, aufzuheben, doch schreibt ihnen diese Vorschrift nicht den Erlass bestimmter Maßnahmen im Fall einer Verletzung des Diskriminierungsverbots vor, sondern belässt ihnen

nach Maßgabe der unterschiedlichen denkbaren Sachverhalte die Freiheit, unter den verschiedenen zur Verwirklichung des mit ihr verfolgten Ziels geeigneten Lösungen die ihrer Ansicht nach dafür am besten geeignete zu wählen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 14. März 2018, Stollwitzer, C-482/16, EU:C:2018:180, Rn. 28 und 30).

- 89 Nach alledem ist auf die vierte Frage zu antworten, dass Art. 21 der Charta dahin auszulegen ist, 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 Feiertagsentgelt zuzuerkennen.

Kosten

- 90 Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem beim vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Große Kammer) für Recht erkannt:

- 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.