

Vor EuGH und EGMR Das Kopftuchverbot

Immer (was sonst?) gegen sexualisierte Gewalt
Die grüne Lady ist kein Trumpf

EU-VO zur vorläufigen Kontopfändung
Österr Begleitvorschriften

Exekution ausländischer Titel
Nach der EO-Novelle 2016

Sanierungstreuhand
Sanierungsprivileg

Wer ist „Eigentümer“ von
Maschinengenerierten Daten

„Renditemiete“
Kein Vorsteuerabzug „an der Wurzel“

Das Karfreitagsdilemma: ein Feiertag für alle oder niemanden?

Derzeit ist beim EuGH ein Verfahren zur Frage anhängig, ob § 7 Abs 3 ARG, der den Karfreitag als zusätzlichen gesetzlichen Feiertag nur für Angehörige bestimmter Religionsgemeinschaften vorsieht, gegen das Antidiskriminierungsrecht verstoße und somit unionsrechtswidrig sei. Die Auswirkungen dieses Verfahrens sind nicht zu unterschätzen, da sie auf die Schaffung oder Abschaffung eines gesetzlichen Feiertags in Österreich hinauslaufen können, was für die Wirtschaft beträchtliche Konsequenzen haben kann.

ANDREA POTZ

A. Einleitung

1. Zum bisherigen Verfahren

Ein Verfahren mit geringem Streitwert sorgt wieder einmal¹⁾ für große Aufregung: Ein AN hat € 109,09 brutto (!) an Feiertagsarbeitsentgelt eingeklagt, weil er am Karfreitag 2015 acht Stunden gearbeitet hat. Da der AN konfessionslos ist und der Karfreitag somit nach § 7 Abs 3 ARG keinen gesetzlichen Feiertag für ihn darstellt, hat der AG ihm bloß sein „reguläres“ Entgelt, nicht aber das Feiertagsarbeitsentgelt bezahlt. Der AN sah sich diskriminiert, da er mangels Religionsbekenntnisses nicht in den Vorteil eines weiteren Feiertags (und des Feiertagsarbeitsentgelts) gelangen kann. Gem § 7 Abs 3 ARG ist der Karfreitag nur für Angehörige der Evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Evangelisch-methodistischen Kirche ein gesetzlich angeordneter Feiertag. Der AN argumentierte, dass ihn § 7 Abs 3 ARG aufgrund der Religion und Weltanschauung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen iSv § 17 Abs 1 Z 6 GIBG benachteilige und diese Bestimmung darüber hinaus gegen die RL 2000/78/EG sowie Art 21 GRC und Art 7 B-VG verstoße. Das ErstG hat das Klagebegehren abgewiesen, das OLG Wien²⁾ hat der Klage dagegen mit der Begründung stattgegeben, dass eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund der Religion vorliege. Der AN habe daher ebenfalls einen Freistellungsanspruch am Karfreitag und somit einen Anspruch auf Feiertagsarbeitsentgelt iSd § 9 Abs 5 ARG. Der OGH hat erwartungsgemäß die gegen das Urteil erhobene Revision zugelassen und das Verfahren dem EuGH zur Vorabentscheidung vorgelegt.

Die Vorlagefragen des OGH beziehen sich auf zwei Themenkreise: Zunächst hinterfragt das HöchstG die Tatbestandsmäßigkeit, also ob überhaupt eine (unmittelbare) Diskriminierung vorliege. Die Eventualfrage widmet sich dagegen der Rechtsfolge im Fall der Bejahung einer Diskriminierung.³⁾

2. Problemaufriss

Gerade das Arbeitszeitrecht weist europaweit einen christlich geprägten Hintergrund auf, was sich sowohl an der Wocheneinteilung mit dem Sonntag als Ruhetag als auch den überwiegend christlichen

Ursprüngen der gesetzlichen Feiertage zeigt. Von den in § 7 Abs 2 ARG geregelten 13 gesetzlichen Ruhetagen haben nur zwei eine säkulare Basis, nämlich der 1. 5. sowie der 26. 10. Der zusätzliche Feiertag nach § 7 Abs 3 ARG gebührt dagegen nicht allen AN, sondern nur AN, die Angehörige vier bestimmter Kirchen sind. § 7 ARG zeichnet sich daher durch ein Spannungsverhältnis zwischen den allen AN, losgelöst von einem Religionsbekenntnis, zustehenden Feiertagen gem Abs 2 und dem ausdrücklich nur Angehörigen bestimmter Religionsgemeinschaften als gesetzlichen Feiertag zustehenden Karfreitag gem Abs 3 aus. Daran zeigt sich das Dilemma: Eine auf dem Gedanken des „Minderheitenschutzes“ fußende und historisch gewachsene Privilegierung einer traditionellen religiösen Minderheit in Österreich ist angesichts der Wandlung zu einer pluralistischen Gesellschaft in einem säkularen Staat dem Vorwurf der Diskriminierung ausgesetzt. Der Vorwurf kommt aber gerade nicht von einem Angehörigen einer anderen religiösen Minderheit, sondern von einem AN ohne Bekenntnis.

Es ist verfassungsrechtlich unbedenklich, dass ein Staat sein Feiertagsrecht auch auf religiöse Feiertage iSd § 7 Abs 2 ARG stützt, da diese Feiertage allen AN unabhängig von der Religionszugehörigkeit eingeräumt werden und letztlich auch den bestehenden Traditionen und dem Brauchtum Rechnung getragen wird. Die religiöse Bedeutung von Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen geht aus Sicht des Staates

MMag. Dr. *Andrea Potz* ist Rechtsanwältin bei CMS Reich-Rohrwig Hainz und Lektorin für Arbeitsrecht an der WU Wien.

- 1) Im Verfahren Rs *Hütter* (OGH 7. 2. 2008, 9 ObA 34/07a; EuGH 18. 6. 2009, C-88/08; vgl *Potz*, Anmerkung zu EuGH 18. 6. 2009, C-88/08 – *Hütter*, ZESAR 2009, 495) ging es um einen Streitwert von € 69,60. Mit dieser E wurde letztlich das Vorrückungssystem des öffentlichen Dienstrechts zu Fall gebracht.
- 2) OLG Wien 29. 3. 2016, Ra 23/16t; vgl *Mazal*, Gleichbehandlung: Diskriminierung oder positive Maßnahme – Überlegungen zum „Karfreitagsproblem“, ZAS 2016, 272; *Karl*, Karfreitag: Zulässiges Feiertagsprivileg oder verbotene Diskriminierung? RdW 2016, 615 (618 ff).
- 3) Auf die Frage der unmittelbaren Wirkung des Diskriminierungsverbots aufgrund der Religion und Weltanschauung wird im gegenständlichen Beitrag nicht eingegangen, vgl aber dazu *Mazal*, ZAS 2016, 272; *Karl*, RdW 2016, 615.

über die religiöse Dimension hinaus.⁴⁾ Art 9 EMRK räumt keinen Anspruch auf Schaffung weiterer Feiertage gegenüber dem Staat ein.⁵⁾ Die Feiertagsregel des § 7 Abs 2 ARG ist auch diskriminierungsrechtlich unbedenklich.

Differenzierter und weitaus diffiziler ist die Rechtslage dagegen betreffend § 7 Abs 3 ARG. Die wesentliche Vorfrage für diese Regelung besteht darin, ob die Einräumung eines weiteren gesetzlichen Feiertags ganz allgemein für religiöse Minderheiten überhaupt verfassungsrechtlich zulässig sein kann. Auch wenn in einem säkularen Staat die Anknüpfung eines (arbeitsrechtlichen) Vorteils an die Zugehörigkeit zu einer Religionsgesellschaft „überholt“ erscheint, wird man dies mE wohl verfassungsrechtlich vertretbar argumentieren können. Eine derartige Regelung unterstützt religiöse Minderheiten und entspricht insofern auch der stRsp des EGMR, der religiösen Pluralismus als Wesenszug einer demokratischen Gesellschaft versteht.⁶⁾ Der nationale Gesetzgeber hat bei der Schaffung solcher Privilegierungen selbstverständlich den verfassungsrechtlichen Rahmen zu beachten. Hierzu zählt insb der Gleichheitssatz iSv Art 7 B-VG, aufgrund dessen die Zulässigkeit der konkreten Regelung des § 7 Abs 3 ARG allerdings zu hinterfragen ist. Die Einräumung eines weiteren gesetzlichen Feiertags als Privilegierung einer traditionellen Minderheit wird darin nämlich nicht allen (zumindest anerkannten) religiösen Minderheiten zugestanden. Insofern werden gleiche Sachverhalte ungleich behandelt, was verfassungsrechtlich nicht haltbar ist.

Der Gleichheitsgedanke findet sich auch im Antidiskriminierungsrecht wieder, wonach AN in vergleichbaren Situationen aufgrund bestimmter Diskriminierungsmerkmale wie Religion und Weltanschauung grundsätzlich nicht unterschiedlich behandelt werden dürfen. Die RL verbietet jede unmittelbare und mittelbare Diskriminierung aufgrund der Religion und Weltanschauung in Beschäftigung und Beruf. Da § 7 Abs 3 ARG einen arbeitsrechtlichen Anspruch auf einen weiteren gesetzlichen Feiertag unmittelbar an die Religionszugehörigkeit der AN anknüpft, kann die Prüfung des Vorliegens einer mittelbaren Diskriminierung ausgeschlossen werden, was – soweit ersichtlich – der einzig unstrittige rechtliche Aspekt in diesem Verfahren war. Der OGH richtet daher seine Vorlagefragen am Konzept der unmittelbaren Diskriminierung aus, die im Gegensatz zur mittelbaren Diskriminierung nur beschränkt Ausnahmen vorsieht bzw Rechtfertigungen zulässt.⁷⁾

B. Rechtlicher Rahmen

1. Die unmittelbare Diskriminierung und das Vergleichsgruppenproblem

Das Vorliegen einer Diskriminierung steht und fällt mit der ungleichen Behandlung in einer vergleichbaren Situation. Dem Abstecken des Vergleichsrahmens kommt daher große Bedeutung zu. Im vorliegenden Fall sind mE zwei Vergleichsgruppen denkbar, nämlich entweder alle AN unabhängig vom Religionsbekenntnis iSd § 7 Abs 2 ARG oder AN mit

Religionsbekenntnis zu einer religiösen Minderheit analog zu § 7 Abs 3 ARG. Soweit ersichtlich hat erstmals der OGH in dieser Hinsicht die Frage der Vergleichbarkeit aufgegriffen.⁸⁾ Dies ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass ein AN ohne Bekenntnis die Ansprüche eingeklagt hat, womit die Frage nach der Vergleichbarkeit verstärkt in den Vordergrund rückt. Für die Bildung der Vergleichsgruppe sind die Wertungen und Zielsetzungen der fraglichen Gesetzesbestimmung mit zu berücksichtigen und inwiefern die Vergleichsgruppe davon betroffen ist.⁹⁾ Geht man nun davon aus, dass der Gesetzgeber neben den allgemeinen Feiertagen nach § 7 Abs 2 ARG eine Sonderregelung für religiöse Minderheiten durch Berücksichtigung eines hohen religiösen Feiertags schaffen darf, dann besteht die Vergleichsgruppe richtigerweise nicht aus allen anderen AN, sondern nur aus jenen, die ebenfalls einer religiösen Minderheit angehören. Katholiken oder AN ohne Bekenntnis sind als Vergleichsgruppe ungeeignet.¹⁰⁾ Zum einen decken die gesetzlichen Feiertage bereits die wichtigsten katholischen Feiertage ab, zum anderen besteht bei AN ohne Bekenntnis kein nachvollziehbares Interesse an einem religiösen Festtag. In diesem Kontext ist mE auch zwischen Religion und Weltanschauung zu differenzieren, da diese keine mit religiösen Feiertagen vergleichbare Verpflichtungen zur Einhaltung von Fest- und Ruhezeiten kennen. Insofern kann mE im konkreten Anlassfall die Klage mangels Vergleichbarkeit abgewiesen werden. Zu lösen ist die Frage aber für die anderen religiösen Minderheiten.¹¹⁾

4) Dazu hat das BVerfG 2004 festgestellt, dass der Schutz der Sonntage und der staatlich anerkannten Feiertage „nicht auf einen religiösen oder weltanschaulichen Sinngehalt (...) beschränkt [sei]. Umfasst ist zwar die Möglichkeit der Religionsausübung an Sonn- und Feiertagen. Die Regelung zielt in der säkularisierten Gesellschafts- und Staatsordnung aber auch auf die Verfolgung profaner Ziele wie die der persönlichen Ruhe, Besinnung, Erholung und Zerstreuung. (...) Die von Art 139 WRV ebenfalls erfasste seelische Erhebung soll allen Menschen unbeschadet einer religiösen Bindung zu teil werden können“. BVerfG 9. 6. 2004, 1 BvR 636/02 NJW 2004, 2363.

5) EGMR 3. 12. 1996, 24.949/94, *Kontinnen vs Finnland*. Die E betraf einen Beamten bei der staatlichen Eisenbahngesellschaft, der Mitglied der Kirche der Siebenten-Tags-Adventisten war und sich dadurch diskriminiert sah, dass die staatlichen Feiertagsbestimmungen den Sonntag als Ruhetag bestimmen und damit die Wochenruhetage anderer Religionsgemeinschaften nicht respektiert werden. Diesem Argument ist der EGMR nicht gefolgt. Vgl dazu auch *Potz in Fütterer/Pötters/Stiebert/Traut*, Arbeitsrecht – für wen und wofür? Diener zweier Herren – Dienstverhinderungen aus religiösen Gründen 199; s weiters *Schrammel*, Diskriminierungsverbot, Privatautonomie und Religionsfreiheit, öarr 2008, 225; *Wieshaider*, Besprechung zu EGMR 13. 4. 2006, 55170/00, öarr 2009, 98.

6) Bspw EGMR 26. 9. 1996, 59/1995, *Manoussakis ua vs Griechenland*, Rz 44.

7) Zur Frage der Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen vgl etwa *Schinkele*, Religionsfreiheit und europäisches Antidiskriminierungsrecht – einige grundsätzliche Überlegungen, öarr 2008, 191 ff.

8) Vgl Rz 18 des Vorlagebeschlusses.

9) Vgl *Hopff/Mayr/Eichinger*, GIBG § 5 Rz 85.

10) AA *K. Mayr*, Feiertage und Diskriminierung aufgrund der Religion im österreichischen Arbeitsrecht, ecolex 2004, 428.

11) *Karl*, RdW 2016, 615 (616), schließt die Vergleichbarkeit zwar ebenfalls aus, aber mit anderer Begründung. Sie baut die Vergleichsgruppe (mE unrichtigerweise) auf den Karfreitag auf und verneint daher die Vergleichbarkeit zu einer anderen Religionsgruppe oder zu konfes-

Mangels Vergleichbarkeit wären die zweite und dritte Vorlagefrage eigentlich hinfällig. Dazu ist dennoch zu bemerken, dass die Anwendung von Art 2 Abs 5 und Art 7 Abs 1 der RL 2000/78/EG tatsächlich nicht einfach zu begründen wäre. Nach Art 2 Abs 5 lässt die RL Maßnahmen unberührt, 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. Art 7 Abs 1 der RL regelt dagegen die sog positiven Maßnahmen, wonach zur Gewährleistung der völligen Gleichstellung im Berufsleben spezifische Maßnahmen beibehalten oder eingeführt werden können, mit denen Benachteiligungen wegen eines Diskriminierungsgrunds verhindert oder ausgeglichen werden. Die der EMRK nachgebildete Schrankenregelung des Art 2 Abs 5 scheint als Basis noch eher geeignet als die positive Maßnahme, wobei fraglich bleibt, ob die Gewährung eines Feiertags zum Schutz der Rechte und Freiheiten (zB Recht auf Religionsausübung; Unterstützung des religiösen Pluralismus) anderer tatsächlich *notwendig* ist.¹²⁾ Die Interpretation als positive Maßnahme könnte dagegen sowohl am Fehlen einer Benachteiligung im Berufsleben als auch an der Eignung der Regelung zur Verhinderung oder zum Ausgleich einer allfälligen Benachteiligung scheitern.¹³⁾ Eine Möglichkeit bestünde darin, die Benachteiligung in § 7 Abs 2 ARG zu sehen, der historisch bedingt überwiegend auf Feiertage der Mehrheitsreligion abstellt. Dieser an sich zulässigen Regelung ist daher eine Benachteiligung von religiösen Minderheiten immanent. Dennoch erscheinen die RL-Bestimmungen, die auf das Arbeitsrecht fokussiert sind, nur begrenzt geeignet, das Feiertagskonzept zu erfassen. Es wären grundsätzlichere Überlegungen zur Unterstützung religiöser Minderheiten anzustellen, die auch Aspekte außerhalb des Berufslebens mitumfassen.

2. Rechtsfolge?

Geht man von der Prämisse aus, dass § 7 Abs 3 ARG diskriminierend ist,¹⁴⁾ ist noch nichts darüber gesagt, wie die Diskriminierung beseitigt werden kann. Es kommt auch hier darauf an, welche Vergleichsgruppe herangezogen wird. Der EuGH hat bereits mehrfach judiziert, dass den Mitgliedstaaten ein gewisser Gestaltungsspielraum zugestanden wird, um die Gleichbehandlung wiederherzustellen. So hat der EuGH in der Rs *Specht* auch eine zeitlich begrenzte Beibehaltung der Diskriminierung für zulässig erachtet, sofern dies nur eine (kurze) Übergangslösung darstellt und das neue System für alle diskriminierungsfrei gestaltet ist. Sofern allerdings noch keine Maßnahme zur Beseitigung der Diskriminierung gesetzt wurde, ist nach Ansicht des EuGH die Gleichstellung nur dadurch zu gewährleisten, dass den Angehörigen der benachteiligten Gruppe dieselben Vorteile gewährt werden wie jene der privilegierten Gruppe.¹⁵⁾ IZm einer Diskriminierung mit Auswirkungen auf das Entgelt ist es einfacher festzustellen, wer die benachteiligte Gruppe ist. Beim Diskriminierungsmerkmal Religion und Weltanschauung

und der Einräumung eines bezahlten gesetzlichen Feiertags ist die Lage aber anders. Zieht man als Vergleichsgruppe die anderen religiösen Minderheiten heran, führt die Gewährung des Karfreitags als Feiertag nicht zur Gleichbehandlung. Es wäre notwendig, hier analog zu § 7 Abs 3 ARG einen für die jeweilige Religionsgesellschaft hohen Feiertag heranzuziehen. Zieht man die Vergleichsgruppe dagegen weiter und berücksichtigt man alle AN unabhängig von der Religionszugehörigkeit,¹⁶⁾ wäre – solange keine Reparatur des § 7 ARG erfolgt – angesichts der bisherigen Rsp des EuGH wohl die Gewährung des Karfreitags als Feiertag für alle die Konsequenz.¹⁷⁾

3. Lösungsmöglichkeiten

Vor dem geschilderten Hintergrund sind verschiedene Ansätze zur Beseitigung der Diskriminierung denkbar:

- Variante 1: Allen AN wird unabhängig vom Religionsbekenntnis der Karfreitag als weiterer gesetzlicher Feiertag zugestanden. Dagegen sprechen mE aber zwei Aspekte. Zum einen wird damit – ausgehend von der Prämisse, dass die Vergleichsgruppe nur die anderen religiösen Minderheiten erfasst – keine Gleichbehandlung hergestellt, da für den überwiegenden Teil dieser Gruppe der Karfreitag keine religiöse Bedeutung hat. Zum anderen stellt dies eine wirtschaftliche Belastung für die AG dar, da diese all ihren AN einen weiteren freien Tag unter Entgeltfortzahlung zu gewähren haben.
- Variante 2: Der Karfreitag als gesetzlicher Feiertag wird gestrichen. Dem stehen eher rechtspolitische als rechtliche Argumente entgegen,¹⁸⁾ da es hier schließlich um die Beseitigung einer (arbeitsrechtlichen) Vergünstigung geht. Rechtlich betrachtet wäre diese Lösung, die von den Kritikern (und auch der klagenden Partei im Ausgangsver-

sionslosen AN, weil für diese der Karfreitag nicht der höchste Feiertag ist.

- 12) Vgl dazu auch *Wieshaider*, Das staatliche Feiertagsrecht als vergessene Umsetzungsmaterie der Richtlinie 2000/78/EG, öarr 2008, 284f. Den Ausnahmetatbestand bejahend *Karl*, RdW 2016, 616 (617).
- 13) *K. Mayr*, *ecolex* 2004, 428, verneint die Voraussetzungen für eine positive Maßnahme; auch *Windisch-Graetz in Rebbahn*, GIBG § 17 Rz 28, steht der Annahme einer positiven Maßnahme eher skeptisch gegenüber.
- 14) Der Anpassungsbedarf besteht natürlich auch bei Kollektivverträgen, sofern diese ebenfalls Feiertage vergleichbar zu § 7 Abs 3 ARG regeln. In die richtige Richtung geht bereits die vergleichsweise moderne Regelung von Feiertagen in § 16 des Kollektivvertrags für die Universitäten, auch wenn sie weitere Fragen aufwirft, vgl dazu *Potz in FS Potz, Dienstverhinderung aus religiösen Gründen* 658; *dies in Fütterer/Pötters/Siebert/Traut, Arbeitsrecht – für wen und wofür? Diener zweier Herren – Dienstverhinderungen aus religiösen Gründen* 200 ff.
- 15) Bspw EuGH 19. 6. 2014, C-501/12, *Specht ua*, Rz 93.
- 16) So etwa bereits *K. Mayr*, *ecolex* 2004, 428.
- 17) Vgl etwa EuGH 22. 6. 2011, C-399/09, *Landiová*, Rz 51.
- 18) Eine (ersatzlose) Abschaffung des Feiertags ist am Vertrauensschutz zu messen und daran, in welchem Ausmaß hier in wohlverworbene Rechte eingegriffen wird. Es ist aber zu beachten, dass das bloße Vertrauen, dass die bisherige Rechtslage bestehen bleibt, als solches verfassungsrechtlich nicht besonders geschützt ist und die Abschaffung der Herstellung der unionsrechtlich gebotenen Rechtslage dient.

fahren) des § 7 Abs 3 ARG sicherlich nicht beabsichtigt war, wohl die „einfachste“ Variante zur Herstellung der Gleichbehandlung. Das Feiertagssystem kann auch stärker aufgebrochen werden, indem man bspw von den bestehenden 13 Feiertagen einen fixen Feiertag streicht¹⁹⁾ und stattdessen einen Feiertag zur freien Wahl den AN überlässt.

- Variante 3: Anderen religiösen Minderheiten wird ebenfalls ein weiterer Feiertag analog zu § 7 Abs 3 ARG zugestanden.²⁰⁾ Es stellt sich dabei die Frage, ob jede religiöse Minderheit in den Vorzug eines gesetzlichen Feiertags kommen soll. Die Einschränkung auf die gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgesellschaften und eingetragenen religiösen Bekenntnisgemeinschaften wirft wiederum diskriminierungsrechtliche Bedenken auf, kann aber wohl – auch aus „administrativen“ Gründen – argumentiert werden. Diese Variante würde zum einen dem Minderheitenaspekt Rechnung tragen, zum anderen wäre die finanzielle Belastung für die AG geringer als bei Variante 1.
- Variante 4: Es wäre auch eine Mittellösung zwischen Variante 2 und 3 denkbar. Den religiösen Minderheiten wird an ihrem höchsten religiösen Feiertag ein gesetzlicher Freistellungsanspruch eingeräumt, aber ohne Entgeltfortzahlung. Es gibt daher für diesen „14. Feiertag“ weder Feiertagsentgelt noch Feiertagsarbeitsentgelt. Ausreichend ist die Zugehörigkeit zur Religionsgemeinschaft, ohne dass hier die tatsächliche Notwendigkeit der Dienstfreistellung zum Zweck der Religionsausübung nachgewiesen werden muss. Im Ergebnis hätten dann alle AN unabhängig vom Religionsbekenntnis 13 gesetzliche Feiertage mit den damit verbundenen Entgeltansprüchen und jene AN, deren höchsten Feiertag von den gesetzlichen

Feiertagen nicht abgedeckt ist, einen unbezahlten Freistellungsanspruch. Katholiken und Personen ohne Religionsbekenntnis können diesen weiteren Feiertag nicht in Anspruch nehmen.²¹⁾ Dies gilt ebenfalls für Weltanschauungen, da mE kein mit Religionen vergleichbares Bedürfnis nach „Feiertagen“ vorhanden ist und daher Weltanschauung mit Religion in diesem Kontext nicht vergleichbar ist.

19) So könnte man bspw die drei nicht im Konkordat abgesicherten Feiertage Ostermontag, Pfingstmontag und Stephanitag zur Disposition stellen.

20) Vgl hierzu *Wanderer*, Zusätzliche Feiertage aufgrund der Religionszugehörigkeit rechtlich unhaltbar, RdW 2013, 284, der sich dezidiert gegen diese Variante ausspricht, da sie seiner Ansicht nach ua für das berufliche Fortkommen der AN hinderlich sei.

21) AA *Wanderer*, RdW 2013, 284.

SCHLUSSTRICH

Auch wenn noch kein endgültiges Gerichtsurteil in der Sache vorliegt, kann eines mE bereits mit Sicherheit angenommen werden: Der derzeitige Status quo kann in dieser Form nicht beibehalten werden. Die Einräumung eines weiteren Feiertags nur für Angehörige bestimmter Kirchen ist sowohl verfassungs- als auch antidiskriminierungsrechtlich so nicht haltbar. Offen ist allerdings, wie der rechtskonforme Zustand hergestellt werden kann. Neben der Streichung des Karfreitags als 14. Feiertag ist vor allem die Einräumung eines weiteren Feiertags denkbar. ME kann dies aber nur für andere religiöse Minderheiten – gesetzlich anerkannte oder staatlich eingetragene Religionsgemeinschaften – gelten, jedoch nicht auch für Katholiken oder AN ohne Bekenntnis, da hier kein vergleichbares Schutzbedürfnis besteht.