EXPOSÉ

Darstellung des Dissertationsvorhabens

Arbeitstitel

„Rechtsfragen des persönlichen Feiertags“

Dissertantin: Mag. Irisz Kovacs, LL.M.

Matrikelnummer: 0207036

angestrebter akademischer Grad

Doktorin der Rechtswissenschaften (Dr^{in}.iur.)

Betreuer: ao. Univ.-Prof. Dr. Martin Gruber-Risak

Wien, im Wintersemester 2021/2022

Studienkennzahl: A 783 101

Studienrichtung: Rechtswissenschaften, Universität Wien

1. Problemstellung

1.1. Vorgeschichte

Gegenstand meiner Untersuchung ist der neu eingeführte § 7a ARG, welcher mit BGBl I 2019/22 als Reaktion auf das EuGH Urteil vom 22.01.2019 (C-193/17, Cresco Investigation) eingeführt wurde. Die Regelung ermöglicht Arbeitnehmern[1] (AN), unter den im Gesetz genannten Bedingungen, einen „einseitigen Urlaubsantritt".

1.2. § 7a ARG - Normgehalt

Die Bestimmung besteht aus drei Absätzen, wobei der erste Absatz den Verbrauch des persönlichen Feiertages und der zweite die finanzielle Abgeltung des Tages bei Erbringung einer Arbeitsleistung auf Ersuchen des Arbeitgebers (AG) regelt. Der dritte Absatz bezieht sich auf den persönlichen Geltungsbereich.

§ 7a Abs 1 ARG legt dar, dass der AN einen Urlaubstag aus dem bestehenden Urlaubskontingent einseitig bestimmen kann. Dieser Anspruch steht dem AN einmal pro Urlaubsjahr zu, und ist an die Voraussetzungen der schriftlichen Meldung sowie an die Einhaltung einer dreimonatigen Vorankündigungsfrist gebunden. Der erste Absatz ist eindeutig urlaubsrechtlicher Natur, wobei es im Unterschied zum Urlaub für die Inanspruchnahme keiner Vereinbarung der Parteien bedarf, da der AN seinen persönlichen Feiertag durch ein Widmungsrecht auf diesen Tag einseitig bestimmt.

In Abs 2 ist die Erbringung der Arbeitsleistung am persönlichen Feiertag geregelt. Hat der AN den Urlaubstag unter den in Abs 1 genannten Voraussetzungen einseitig bestimmt (dh sein Widmungsrecht ausgeübt) und dann diesen Urlaubstag auf Ersuchen des AG doch nicht in Anspruch genommen (Nichtantritt des persönlichen Feiertages), so bleibt ihm der Urlaubstag erhalten (nicht aber das Widmungsrecht). Stattdessen tritt der AN die Arbeit am persönlichen Feiertag an und begründet damit den Anspruch auf ein „doppeltes Entgelt" (Abkauf des persönlichen Feiertages). Es zeigt sich hier die feiertagsrechtliche Natur der Neuregelung, da der dritte Satz des zweiten Absatzes dem Feiertags(arbeits)entgelt in § 9 Abs 5 ARG nachgebildet ist.

[1] In dieser Arbeit wird aus Gründen der leichteren Lesbarkeit auf eine geschlechtsspezifische Differenzierung verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

1.3. Meinungsstand

In der Literatur häufen sich Artikel zur Einordnung des Anspruches[2], thematisiert werden der Urlaubsvorgriff und die Übertragung des Anspruches[3], das Schriftlichkeitsgebot und die Vorankündigungsfrist[4], der Konsum des persönlichen Feiertages von mehreren AN[5] bis hin zur unzulässigen Motivkündigung[6]. Einheitlich kritisch steht die Lehre der Formulierung der Vergütung des „doppelten Entgelts" gegenüber.[7] Der Nichtantritt bzw Rücktritt vom persönlichen Feiertag wird jedoch nur marginal von *Drs* erwähnt.[8]

Höchst umstritten in der Lehre ist der Eingriff in den Generalkollektivvertrag[9] ebenso die *Yom Kippur*-Problematik[10] und eine mögliche Arbeitspflicht der Dienstnehmer[11], wenn sie für den AG unverzichtbar sind sowie, ob eine Abgeltung mit einer All-In-Vereinbarung möglich wäre.[12] *Erler* sieht eine mittelbare Diskriminierung des persönlichen Feiertags für Kirchgänger[13], *Haider* schlägt auch eine Brücke zu Behandlung von Sonderregelungen in Kollektivverträgen[14].

Firneis/Unterrieder sowie *Glowacka* setzen sich außerdem mit der Problematik der Erkrankung am persönlichen Feiertag auseinander.[15] *Glowacka* erwähnt als Erste die Kollision mit einem gesetzlichen Feiertag.[16]

Die Beschäftigung in der Literatur erfolgt jedoch zum einen überblicksmäßig und gibt die Neuregelung wieder, zum anderen nur punktuell betreffend einzelne Fragen. Eine grundsätzliche Auseinandersetzung mit der grundsätzlichen Einordnung des persönlichen Feiertages sowie der umfassenden und strukturierten Behandlung der damit verbundenen Rechtsfragen steht daher noch aus.

---

[2] *Hitz*, ARD 6641/5/2019.
[3] *Firneis/Unterrieder*, RdW 2019, 196.
[4] *Firneis/Unterrieder*, RdW 2019, 196; ebenso *Gerhartl*, RdW 2018, 97.
[5] *Vogt*, Das Urlaubsrecht in *Mazal/Risak*, Das Arbeitsrecht: System und Praxiskommentar, Rz 135.
[6] *Maier*, Der Standard 2019/16/02.
[7] *Firneis/Unterrieder*, RdW 2019, 196; *Friedrich*, ASoK 2019, 202.; *Glowacka*, AsoK 2019, 122.
[8] *Drs*, Urlaubsrecht[11] § 4 Rz 170. und *Drs*, Der „persönliche" Feiertag in Festschrift für Günther *Löschnigg*, Arbeiten in Würde, 58.
[9] *Haider*, ecolex 2019, 352.; ebenso *Bertsch/Wiedemann*, JAP 2018/2019/23. *A.Potz* in *Kary*, Die Presse Recht 2019, 22.; *Mertinz*, PV-Info 4/2019, 3.; str *Gleißner*, DRdA 2019, 190.; ebenso *Schrank*, RdW 2019, 139.; *Wiesinger*, ZAS 2019,29.
[10] *Bertsch/Wiedemann*, JAP 2018/ 2019/23.; *Firneis/Unterrieder*, RdW 2019, 196.
[11] *Haider*, ecolex 2019, 352; *Friedrich*, ASoK 2019, 202.
[12] *Firneis/Unterrieder*, RdW 2019, 196.
[13] *Erler*, ecolex 2019, 350.
[14] *Haider*, ecolex 2019, 352.
[15] *Firneis/Unterrieder*, RdW 2019, 196.; ebenso *Glowacka*, AsoK 2019, 122.
[16] *Glowacka*, AsoK 2019, 122.

1.4. Problemstellung und Forschungsfrage

Insbesondere der Nichtantritt des persönlichen Feiertages zeigt, dass die theoretische Einordnung des persönlichen Feiertages, der ja ein Hybrid aus Feiertag und Urlaub ist, von großer praktischer Relevanz ist.

Neben dem Nichtantritt soll der Fall behandelt werden, dass ein AN einen persönlichen Feiertag nach dessen rechtzeitiger Bekanntgabe nicht mehr konsumieren möchte. Es stellt sich dabei die Frage, ob es ein solches, eigentlich gesetzlich nicht vorgesehenes Recht zum Rücktritt vom bereits bestimmten persönlichen Feiertag gibt bzw unter welchen Voraussetzungen dieses ausgeübt werden kann. Damit in Verbindung steht die Frage, ob der AG den Antritt des persönlichen Feiertages verhindern kann indem er sich auf einen wichtigen Grund beruft wie insb den, dass ein Ausfall der Arbeitsleistung des AN zu unverhältnismäßigen Schäden für ihn führen würde. In all diesem Konstellationen stellt sich die Frage, ob auf die für den Urlaub entwickelten Lösungswege zurückgegriffen werden kann oder nicht.

Folglich kristallisiert sich nachstehende Kernforschungsfrage heraus: Ist der persönliche Feiertag trotz legistischer Verankerung im ARG dem Wesen nach Urlaub nach dem UrlG und können daher die zum Urlaubsrecht entwickelten Ansätze Anwendung finden oder ist dieser vielmehr oder eine besondere Form der Ruhezeit und es müssen dem ARG entsprechende spezifische Lösungen entwickelt werden?

Zudem wirft der persönliche Feiertag aus unterschiedlichen Aspekten rechtliche Probleme auf, die zweckmäßig in thematischen Gruppen zusammenzufassen sind. Es geht dabei insbesondere um:

1. Gleichbehandlungsrecht
2. Karfreitagsregelungen in KV und BV
3. Inanspruchnahme des persönlichen Feiertages und Arbeit am persönlichen Feiertag
4. Arbeitskampfrecht – die kollektive Inanspruchnahme des persönlichen Feiertages
5. Zusammentreffen mit anderen Dienstverhinderungsgründen
6. Sonderkonstellationen (Entsendung, Betriebsübergang, Arbeitskräfteüberlassung)
7. Insolvenzrecht
8. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Eingangs ist zu analysieren, ob durch die Einführung des persönlichen Feiertages die durch den EuGH festgestellte Diskriminierung nun endgültig beseitigt wurde. Werden die Angehörigen der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Evangelisch-methodistischen Kirche, die den Tag als ihren höchsten Feiertag als persönlichen Feiertag in Anspruch nehmen und dadurch einen Urlaubstag „verlieren", gegenüber Konfessionslosen anders behandelt, da Konfessionslose womöglich keinen persönlichen Feiertag konsumieren und auf ihren persönlichen Feiertag „bewusst" verzichten?
Die Neuregelung könnte auch im Hinblick auf eine mögliche Diskriminierung in Bezug auf den *Yom Kippur*-Feiertag, der auf Grund des General-Kollektivvertrages nur AN mit jüdischer Religionszugehörigkeit gewährt wird, in diesem Zusammenhang relevant sein. In dieses Feiertagsprivileg wurde nämlich (noch) nicht eingegriffen und es stellt sich die Frage, ob die *Yom Kippur*-Regelung im General-Kollektivvertrag und in den Branchenkollektivverträgen unmittelbar diskriminierend ist oder ob sie als positive Maßnahme gerechtfertigt sein kann.[17]

Die Inanspruchnahme des persönlichen Feiertages wirft zahlreiche Fragen bereits bei Beginn des Arbeitsverhältnisses auf. Wäre ein Urlaubsvorgriff auf den persönlichen Feiertag möglich, wenn das Urlaubskontingent bereits erschöpft ist? Wie ist mit befristeten Arbeitsverhältnissen umzugehen, die kürzer als drei Monate sind bzw mit fallweisen Beschäftigten?

Im laufenden Dienstverhältnis stellt sich weiters die Frage, wie sich der persönliche Feiertag auf das bestehende Urlaubskontingent auswirkt: Besteht ein Ablöseverbot im aufrechten Arbeitsverhältnis? Kann man kumulativ mehrere nicht verbrauchte persönliche Urlaubstage aus Vorjahren nacheinander konsumieren?

Beim Sonderfall der kollektiven Inanspruchnahme sind Fragen der Nutzung des persönlichen Feiertages als Maßnahme zur Optimierung der Arbeitsbedingungen oder gar als Arbeitskampfmaßnahme zu untersuchen. Dabei ist insb an die Inanspruchnahme im Handel an verkaufsintensiven, umsatzstarken Tagen zB am 24.12., zu denken.

Bei der Arbeit am persönlichen Feiertag werden die Fragen nach der finanziellen Abgeltung des unverbrauchten persönlichen Feiertages sowie danach, wie das doppelte Entgelt auszulegen

[17] Str *Gleißner*, DRdA 2019, 190.; *Bertsch/Wiedemann*, JAP 2018/2019/23.

ist, analysiert. Klärenswert erscheint dabei insb die Problematik, ob eine Überstundenpauschale oder eine All-In-Vereinbarung auch die Arbeit am persönlichen Feiertag abdeckt.

Insbesondere in der Beratungspraxis stellen sich zudem Fragen des Umganges der Kollision des persönlichen Feiertages mit anderen Entgeltfortzahlungstatbeständen wie dem Krankheitsfall, der Dienstverhinderung nach § 8 Abs 3 AngG bzw § 1154b Abs 5 ABGB und nach Kollektivverträgen, der Pflegefreistellung sowie der Karenz.

Bei **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** ist die Abgeltung des persönlichen Feiertages als Urlaubsersatzleistung zu untersuchen. In diesem Zusammenhang stellen sich Fragen zum Verfall (in Kollektivverträgen und in Arbeitsverträgen) und Verjährung des Anspruches, ob die Verjährung des Urlaubsgesetzes (zwei Jahre nach dem Ende des Urlaubsjahres in dem der Anspruch entstanden ist) oder die Verjährungsfrist von drei Jahren gem § 1486 ABGB (iSe Entgeltes wie zB für das Feiertagsarbeitsentgelt) gilt? Im Sinne der EuGH-Rsp zum Urlaub[18] stellt sich zudem die Frage was mit dem persönlichen Feiertag passiert, wenn der AN arbeitsbedingt keinerlei Möglichkeit hatte, diesen zu konsumieren.

Bei **speziellen AN-Gruppen** (wie BUAK-pflichtige Betriebe und entsendete AN) stellen sich auf Grund von deren spezifischer Arbeitssituation besondere Fragen: Bei den BUAK-pflichtigen Betrieben ist ua zu untersuchen, ob BUAK-pflichtige AN ihren persönlichen Feiertag an den AG oder direkt an ihre Urlaubskasse melden müssen? Im Zusammenhang mit entsendeten AN stellt sich die Frage, ob persönliche Feiertage als Eingriffsnormen zu werten sind? Wie ist die Frage nach einem persönlichen Feiertag im Inland und im Ausland zu beurteilen?

Die Besonderheit im Falle des **Insolvenzrechtes** besteht unter anderem darin, dass der Masseverwalter und die IEF Service GmbH zum Personenkreis der handelnden Personen hinzutreten. Deshalb wirft dieses Rechtsgebiet zusätzliche Fragen auf, die in der Arbeit zu klären sind: Es geht dabei einerseits um die Inanspruchnahme (Ist die Vorankündigung an den AG für den Masseverwalter bindend? Was passiert, wenn der Masseverwalter möchte, dass der AN an diesem bereits festgelegten Tag arbeitet?), andererseits um die Urlaubsersatzleistung als Masseforderung (Kann der Masseverwalter die Zustimmung zur einvernehmlichen Lösung

[18] EuGH 29.11.2017, C-214/16, *King*; EuGH 06.11.2018, C-619/16, *Kreuziger*; EuGH 06.11.2018, C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V.*

verweigern, wenn die Urlaubsersatzleistung bzw der persönliche Feiertag als Masseforderung auszuzahlen wäre und die Masse schmälern würde? Gibt es einen bedingten persönlichen Feiertag analog zur bedingten Urlaubsersatzleistung?).

Die wissenschaftliche sowie praktische Relevanz der Arbeit besteht insbesondere darin, auf die zahlreichen, offenen Auslegungsfragen in der Lehre und Praxis, welche durch die Neuregelung in verschiedenen Fallkonstellationen auftreten können, Antworten zu finden sowie diese in ein umfassendes und schlüssiges System einzufügen.

2. Vorläufige Grobgliederung, Forschungsfrage und Unterfragen

1. Einleitung: Praktische und wissenschaftliche Bedeutung, Forschungsfrage, Gang der Untersuchung
    a. Problemstellung
    b. Stand der Diskussion
    c. Forschungsfrage
    Ist der persönliche Feiertag trotz legistischer Verankerung im ARG dem Wesen nach Urlaub nach dem UrlG oder eine besondere Form der Ruhezeit und können daher die zum Urlaubsrecht entwickelten Ansätze Anwendung finden oder müssen dem ARG entsprechende spezifische Lösungen gefunden werden?
    d. Gang der Untersuchung
2. Genese des § 7a ARG
    a. Anlassfall EuGH Rs Cresco Investigation
    b. Das Ringen um die Neuregelung
3. Grundsätzliches zu § 7a ARG
    a. § 7a ARG
    b. Begriff des persönlichen Feiertages
    c. Wesen des persönlichen Feiertages zwischen Feiertag und Urlaub
    - Einordnung und Rechtsqualität des Anspruchs auf den persönlichen Feiertag: Handelt es sich hierbei nur um einen Urlaubstag mit einem „reinen Widmungsrecht“?
4. Karfreitagsregelungen in KV und BV

- Umgang mit sonstigen konfessionsbezogenen Sonderfeiertagen im KV
- Was passiert mit Betriebsvereinbarungen, die den Karfreitag diskriminierend geregelt haben? Bilden BV zur menschengerechten Arbeitsgestaltung nach § 97 Abs 1 Z 9 ArbVG einen Kompetenztatbestand?
- Kam es durch Abschaffung des Karfreitags zu einem Eingriff in die Kollektivvertragsfreiheit? Eingriff des Gesetzgebers in KV, möglicher Verstoß gegen Art 11 EMRK? EMRK hat Verfassungsrang; ist das Gesetz daher verfassungswidrig?
- Problem Generalkollektivvertrag zum *Yom Kippur* - Gibt es Unterschiede zur Karfreitagsproblematik? Historische Gründe - Rechtfertigung als positive Maßnahme?

5. Gleichbehandlungsrechtliche Aspekte des § 7a ARG
    - Mittelbare Diskriminierung der Angehörigen der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Evangelisch-methodistischen Kirche gegenüber Konfessionslosen, da sich die Ersteren den persönlichen Feiertag zu Karfreitag nehmen „müssen“, den sie dann verbrauchen; Konfessionslose jedoch nicht. Außerdem Schlechterstellung bei der Ausübung der Kultusfreiheit der Angehörigen der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Evangelisch-methodistischen Kirche gegenüber Angehörigen der römisch-katholischen Kirche. Letztere müssen sich keinen persönlichen Feiertag am Karfreitag nehmen
    - Besuch des Gottesdienstes innerhalb der Dienstzeit: Wäre Dienstverhinderungsgrund nach § 8 Abs 3 AngG (Ang) und § 1154b Abs 5 ABGB (Arb). Muss sich der AN den persönlichen Feiertag (sprich einen ganzen Urlaubstag „aufopfern“) nehmen, obwohl ein Dienstverhinderungsgrund vorliegt? Problem der Eskalation mit AG (siehe Kündigungsanfechtung).
    - Diskriminierung aufgrund der religiösen Tätigkeit am persönlichen Feiertag - ist es einem gesetzlichen Feiertag gleichzusetzen?
    - Eingriff in die Religionsfreiheit? Individualantrag auf Gesetzesprüfung beim VfGH eingebracht und zurückgewiesen
    - Erneute (unmittelbare) Diskriminierung der Angehörigen der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Evangelisch-

methodistischen Kirche, da in Feiertagsprivilegien anderer Konfessionen nicht eingegriffen wurde?

6. Inanspruchnahme des persönlichen Feiertages
    a. Ausmaß
        i. Grundkonstellation

- Grenzen des Antrittsrechtes und Meldung des persönlichen Feiertages (Formmängel, Heilung von Formmängeln)
- Handhabung von Zweifeln bei der Beantragung, ob der gewählte Urlaubstag ein persönlicher Feiertag oder ein „normaler“ Urlaubstag ist
- Schriftlichkeitsgebot (Unterschriftlichkeit?)
- Minderjährige (zB Lehrlinge) Unterschrift iSd Schriftlichkeitsgebotes vom Erziehungsberechtigten erforderlich
- Ist ein Rechtsanspruch auf einen Urlaubsvorgriff auf einen persönlichen Feiertag möglich? (AN konnte nicht mit einer derartigen Regelung rechnen und Urlaubskontingent ist zur Gänze verbraucht – historischer Fall)
- Ist ein Konsum von mehreren persönlichen Feiertagen im Falle eines AG-Wechsels während des Urlaubsjahres möglich? Hat man mehrere persönliche Feiertage in einem Urlaubsjahr bei Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses beim selben AG (häufig zB in der Baubranche)?
- Vorankündigungsfrist von drei Monaten
- Wenn zwischen Beginn des Arbeitsverhältnisses und dem Karfreitag (den der AN als persönlichen Feiertag nehmen möchte) keine drei Monate liegen, kann trotzdem ein persönlicher Feiertag festgelegt werden? Einzelvereinbarungsmöglichkeit mit AG?
- Kollision mit Betriebsurlaub und Urlaubssperre

        ii. Abweichende Fälle- Persönlicher Feiertag bei atypisch Beschäftigten

1. Teilzeit
    - aliquoter Anspruch (insb bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit)
    - Wechsel des Arbeitszeitausmaßes von Interesse
2. Befristung
    - Meldung bei jeder Befristung problematisch, die kürzer als 3 Monate ist. Dadurch wird ein AN, der nur ein befristetes AV hat (zB Leiharbeitnehmer:

innen) gegenüber anderen AN, die sich in einem unbefristeten AV befinden, mittelbar diskriminiert. Die Befristung wirkt sich somit indirekt verschlechternd auch auf den Verbrauch des persönlichen Feiertages dieser AN-Gruppe aus.

- Beendigung während der Probezeit und Befristung – ist eine Abgeltung als Urlaubsersatzleistung möglich?

3. Fallweise Beschäftigte
   - Problematik wegen der Vorankündigungsfrist bei fallweisen Beschäftigten
4. Praktikant: innen
5. Umqualifizierung von Werkvertrag in ein Angestelltendienstverhältnis:
   b. Fristen
   c. Ablehnungsrecht des AG
   - Kein Ablehnungsrecht des AG, keine Begründung des AN: Besteht vielleicht im Einzelfall doch ein Ablehnungsrecht des AG?
   - Grenzen gemäß § 879 ABGB (zB Verstoß gegen § 3g VerbotsG: AN nimmt als persönlichen Feiertag den Geburtstag des „Führers“) und § 1295 Abs 2 AGBG

7. Nichtantritt des persönlichen Feiertages
   1. Rücktritt des AN
      - Nicht-Antritt auf Wunsch des AG (= gesetzlich in § 7a Abs 2 ARG geregelter Fall, dass der persönliche Feiertag auf Ersuchen des AG nicht angetreten wird)
      - Einvernehmliche Änderung und Verschiebung des persönlichen Feiertages (= Unterfall dieser Konstellation; der Zeitpunkt des persönlichen Feiertages wird einvernehmlich verschoben)
      - Einseitiger, begründeter Rücktritt
      - Unbegründeter Rücktritt
   2. Rücktritt des AG
      - Rücktrittsrecht des AG bei vereinbarter Arbeitsleistung am persönlichen Feiertag
      - Arbeitspflicht am persönlichen Feiertag – Kann der AG den persönlichen Feiertag verhindern, indem er eine Arbeitspflicht anordnet?

- Parallele zum Rückruf aus dem Urlaub

8. Sonderfall: Kollektive Inanspruchnahme
    - Kollektive Inanspruchnahme als Optimierung

      Laut Bericht von DerStandard.at beantragten 30 Bundesheerbedienstete am Tag der Airpower ihren persönlichen Feiertag als Protestaktion. Sie seien bei der Flugshow unabkömmlich, bei den Bediensteten handelte es sich um Meteorologen und Flugsicherer. Sie protestierten mit ihrer Aktion gegen die Dienstverträge, da diese um 30 Prozent niedriger dotiert gewesen seien, als in der Privatwirtschaft. Verteidigungsminister Starlinger kündigte mit ihnen Gespräche an (APA 19.06.2019).[19]

      Im Fall der Bundesheerbediensteten zeigt sich mE in diesem Zusammenhang der „Optimierungseffekt", indem die AN die Beantragung des persönlichen Feiertages als Maßnahme zur Optimierung der betrieblichen Umstände genutzt haben, da nach Beantragung, jedoch noch vor Konsumation des persönlichen Feiertages, Gespräche mit dem AG eingeleitet wurden.
    - Kollektive Inanspruchnahme der Belegschaft als Arbeitskampfmaßnahme
    - Kollektive Inanspruchnahme im Handel an verkaufsintensiven, umsatzstarken Tagen zB am 24.12?
    - Gibt es eine Betriebspflicht zB bei der öffentlichen Versorgung?
    - Verhältnis zu § 11 Abs 1 Z 2 ARG (außergewöhnliche Fälle) - analoge Anwendung auf den persönlichen Feiertag?
9. Arbeit am persönlichen Feiertag
    a. Initiative AN
        1. Vergütung und Interpretation des „doppelten" Entgelts
        - nur jene Stunden werden doppelt bezahlt, an denen der AN Arbeit verrichtet
        - Das Entgelt kann daher mehr oder weniger als das „doppelte" Entgelt sein (je nach zusätzlichen Mehr- und Überstunden oder weniger Stunden etc), somit ist es rechnerisch nicht immer das „doppelte", diese Formulierung wird in der Praxis unter den AN für Verwirrung sorgen. Kann AN pauschal wortwörtlich das „doppelte Entgelt" einklagen?

[19] https://www.derstandard.at/story/2000105098831/30-soldaten-beantragten-am-tag-der-airpower-persoenlichen-feiertag (heruntergeladen am 31.03.2020).

b. Initiative AG

- Muss der AG den AN zum Zeitpunkt, in dem er auf seinen persönlichen Feiertag verzichtet, hinweisen (iSd Fürsorgepflicht), dass sich sein Entgelt womöglich reduziert, wenn zB „ausnahmsweise weniger Stunden geleistet werden"[20]?
- Darf das Wahlrecht des AN nur in Kenntnis des tatsächlichen Entgeltes mit konkreten Angaben erfolgen? Das Gesetz sagt nichts darüber aus, dass der AN über die Höhe des „doppelten Entgeltes" verständigt werden muss. Dies wiederum widerspricht mE der Fürsorgepflicht. Wie könnte diese Mitteilung an den AN faktisch erfolgen? Schriftlich durch ein Berechnungsblatt oder Lohnabrechnung im Vorhinein an den AN bekanntzugeben? Ist der AG verpflichtet eine Lohnabrechnung über das doppelte Entgelt schon im Vorhinein auszustellen? Beweisproblematik: Kann der AN die Differenz zum doppelten Entgelt einklagen, wenn er über sein tatsächliches Entgelt nicht in Kenntnis gesetzt wurde?

2. Finanzielle Abgeltung des unverbrauchten persönlichen Feiertages bzw faktische Unmöglichkeit des Verbrauchs

- Besteht eine Möglichkeit das Widmungsrecht abgelten zu lassen?

3. Entgeltrechtliche Aspekte der Arbeit am persönlichen Feiertag (Bezahlung der Arbeit am persönlichen Feiertag)

- Berücksichtigung regelmäßiger Überstunden bei der Berechnung?
- Ist eine Abgeltung mittels Pauschale und All-In-Vereinbarung möglich?
- Verhältnis zur Überstundenpauschale?
- Berechnung bei Gleitzeit

10. Zusammentreffen mit anderen Dienstverhinderungsgründen

- EFZ im Krankheitsfall (Krankenstand länger/kürzer als drei Tage, als Feiertag oder Urlaub; bei beendeten DV)
- Auswirkungen auf die Dienstverhinderungsgründe gemäß § 8 Abs 3 AngG im Hinblick auf Bezahlung: wann wird es doppelt bezahlt?

[20] *Erler*, ÖZPR 2019/42, 68.

- Dienstverhinderungsgründe nach dem KV – welcher geht vor? zB beim Zusammentreffen von Niederkunft oder Todesfall an einem bereits festgelegten persönlichen Feiertag
- Pflegefreistellung
- Sonderformen der Karenz (Bildungskarenz, Bildungsteilzeit und Pflegekarenz): was passiert mit bereits in Anspruch genommenem persönlichen Feiertag? Da während der Dauer kein Urlaub entsteht – verfällt oder verjährt der Anspruch?

11. BUAK

- Wer bezahlt den persönlichen Feiertag – der AG oder die BUAK? Arbeitet der AN am persönlichen Feiertag, kann sich der AG dann das Urlaubsentgelt von der BUAK holen? Oder besteht der Anspruch auf das Entgelt laut § 7a ARG gegenüber dem AG?
- Meldung an AG oder die BUAK? Wen treffen Meldepflichten?
- UEL – Wird der persönliche Feiertag von der BUAK geführt und abgegolten?

12. Sonderkonstellationen

a. Entsendung

- Ins Ausland: Durchsetzbarkeit im Ausland?
- Ins Inland: Besteht ein Rechtsanspruch darauf?
- Feiertage als Eingriffsnormen: Eingriffsnormenkumulation – sind Feiertage der beiden Länder zu gewähren?
- Versteckte Ablehnung/Aushöhlung durch Entsendung?

b. Betriebsübergang

- Ist der neue AG an die einseitige Inanspruchnahme des persönlichen Feiertages mit dem alten AG gebunden?

c. Arbeitskräfteüberlassung

13. Der persönliche Feiertag in der Insolvenz

- als Insolvenzforderung: Abgeltung als IF – reguläre Anmeldung?
- als Masseforderung: Auszahlung als MF problematisch
- Inanspruchnahme des persönlichen Feiertages in der Insolvenz ist problematisch wegen der Vorankündigungsfrist – wenn der Konsum des persönlichen Feiertages beim AG festgelegt wurde, ist der Masseverwalter

(MV) zB bei Konkurs, wenn der AG keine Verfügungsbefugnis mehr hat, daran gebunden?

- Fortführung: Hat der MV ein Ablehnungsrecht?
- Einvernehmliche Lösung nach Insolvenzeröffnung: Mögliche Verweigerung der Zustimmung des MV zur einvernehmlichen Lösung: Kann der Masseverwalter die Zustimmung zur einvernehmlichen Lösung verweigern, wenn die Urlaubsersatzleistung als Masseforderung auszuzahlen wäre und die Masse schmälern würde?
- Unbedingte UEL
- Bedingte UEL – Problematik: Verweigerung der Anerkennung eines persönlichen Feiertages durch den MV, welcher in den Zeitraum der bedingten UEL fällt (ab dem 4. Monat nach Beendigung des AV)? Gibt es auch einen bedingten persönlichen Feiertag analog zur bedingten UEL?
- Was passiert mit einem bereits festgelegten persönlichen Feiertag bei Schließung oder faktischer Stilllegung?

14. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Urlaubsersatzleistung: Problematik des noch nicht in Anspruch genommenen persönlichen Feiertages bzw des bekannt gegebenen, bei dem das AV vorher endet
- Tod des AN – Fällt es in den Nachlass?
- Tod des AG (siehe BÜ)
- Im Falle einer KE (siehe Nichtantritt des persönlichen Feiertages)
- Einvernehmliche Lösung- Verzicht auf den persönlichen Feiertag möglich und wirksam?
- Zeitablauf – Problem bei befristeten AV
- unberechtigter Austritt: wäre ein nicht verbrauchter persönlicher Feiertag genauso wie UEL geltend zu machen, oder eben nicht geltend zu machen, da sie entfällt? (analog zum Urteil des EuGH vom 12.06.2014 C-118/13, Bollacke)? In diesem Zusammenhang Analyse der neuesten EuGH Judikatur zur UEL und unberechtigtem vorzeitigen Austritt

15. Zusammenfassung der Ergebnisse und Vorschläge *de lege ferenda*

3. Ressourcen und Kosten

Forschungsmaterial zur Dissertation wird voraussichtlich mit Informationen, die in der Universitätsbibliothek bzw anderen Bibliotheken, mit Standort in Wien, sowie mit Informationen, die im Internet verfügbar sind, beschafft werden können. Es sind keine besonderen Kosten zu erwarten.

4. Zeitplan

SS 2011	Seminar aus Judikatur- und Textanalyse Vorlesung aus juristischer Methodenlehre
WS 2016/2017	Recherchearbeiten für die Dissertation
SS 2017 WS 2017/2018	Absolvierung weiterer Seminare aus Religionsrecht und Arbeitsrecht Seminare aus dem Dissertationsfach Seminare und Kurse aus Arbeitsrecht
SS 2018 WS 2018/2019 SS 2019	Weitere Seminare aus dem Dissertationsfach Forschungsmaterial sammeln
WS 2019/2020 SS 2020 WS 2020/2021 SS 2021	Arbeit am Hauptteil der Dissertation
WS 2021/2022	Dissertationsseminar zur Vorstellung des Dissertationsvorhabens Einreichung der Dissertationsvereinbarung Arbeit am Hauptteil der Dissertation
SS 2022	Fertigstellung der Arbeit Einreichung der Dissertation, Defensio

5. Literaturverzeichnis (Auswahl)

Bertsch /Wiedemann, Karfreitag – frei für alle, JAP 2018, 2019, 23

Burger, Urlaub an Feiertagen, DRdAinfas 2015, 5

Burger-Ehrnhofer, Streitfall Karfreitag – EuGH zwingt zum Handeln, ASoK 2019, 82

Brodil /Risak, Arbeitsrecht in Grundzügen, 10. Aufl (2019)

Drs, Arbeitgeberkündigung während des Krankenstandes: Vorrang des Feiertagsentgelts nur bis Vertragsende, DRdA 2019, 231

Drs, Arbeits- und Sozialrecht[5] (2019)

Ercher-Lederer, Neue Karfreitagsregelung, ASoK 2019, 155

Erler, Der neue "persönliche Feiertag" als "Ersatz" für den Karfreitag!?, ÖZPR 2019, 42

Erler, Diskriminierende Wirkung des „persönlichen Feiertags" für Kirchgänger, ecolex 2019, 350

Ettl, Karfreitag – Feiertag für niemanden, DRdAinfas 2019, 4

Firneis /Unterrieder, Vom Karfreitag zum "persönlichen Feiertag", RdW 2019, 249

Friedrich, Der persönliche Feiertag Grenzen der kollektiven Beanspruchung, ASoK 2019, 202

Gagawczuk, Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH betreffend sechste Urlaubswoche, DRdAinfas 2017, 6

Gasteiger, Sonderzahlungen bei ehemals freien Dienstverträgen und Werkverträgen nicht mehr auf Kollektivvertragsbasis zu berechnen?, DRdAinfas 2017, 6

Geiblinger, Das Feiertagsstatut bei der Entsendung in osteuropäische Mitgliedstaaten, Bei der Entsendung sind sowohl inländische als auch ausländische Feiertage für den Arbeitnehmer zu berücksichtigen, ASoK 2019, 334

Gerhartl, Konsequenzen der "Karfreitagsproblematik", RdW 2018, 97

Gleissner, Aktuelle Entwicklungen im Arbeitszeitrecht, DRdA 2019, 190

Gleissner, Neuregelung Karfreitag, ZAS 2019, 16

Glowacka, Die neue Karfreitagslösung, ASoK 2019, 122

Haider, Karfreitag – Die Saga vom "halben" Feiertag und sich daraus ergebende Fragestellungen, ARD 6638/4/2019

Hitz, Die Neuregelung zum Karfreitag: das Recht auf einen persönlichen Feiertag-Klarstellungen und Praxisfragen, ARD 6641/5/2019

Hilber (Hrsg.), Personalverrechnung in der Insolvenz, 3. Aufl (2019)

Hopf /Mayr /Eichinger, GlBG-Gleichbehandlung- Antidiskriminierung-Ergänzungsband zur Novelle 2011 (2011)

Jöst /Wolf, Wie ist das Arbeiten am persönlichen Feiertag bei Gleitzeit zu verbuchen?, PVP 2019, 184

Kallab, Glaubhaftmachung eines verpönten Motivs bei Kündigungsanfechtung, DRdAinfas 2015, 4

Kallab /Hauser, Entgeltfortzahlungsgesetz und Wiedereingliederungsteilzeit, 6. Aufl (2018)

Kietaibl /Resch (Hrsg), Das neue Arbeitszeitrecht, 1. Aufl (2019)

Kozak, Die Änderung der Entsende-Richtlinie, DRdA 2019, 381

Klein /Heilegger /Gasteiger, Arbeitszeitgesetz, 5. Aufl (2019)

Lindmayr, Einführung eines „persönlichen Feiertags"-BGBl, ARD 6643/15/2019

Lindmayr, Verfahren zur Karfreitagsregelung beendet, ARD 6664/2/2019

Lindmayr, Karfreitag als „persönlicher Feiertag" –NR-Beschluss, RdW 2019, 145

Löschnigg, Arbeitsrecht, 13. Aufl (2017)

Lutz /Dunst /Heilegger, Arbeitsruhegesetz, 6. Aufl (2019)

Maier, Arbeitgeber kann Karfreitagsurlaub nicht verhindern, Aber Gesetz gibt Mitarbeitern keinen erhöhten Schutz, DerStandard vom 15.04.2019

Mayr, Arbeitsrecht § 7a ARG (Stand 1.4.2019)

Mayrhofer, Arbeitsrecht für die betriebliche Praxis 2018/2019 (2018)

Mertinz, Die Abschaffung des Karfreitags als Feiertag und die Neuschaffung eines persönlichen Feiertags, PV-Info 4/2019, 3

Nagele-Allahyari, „Ein Tag mehr frei für alle", AK für Sie Februar 2019

Nagele-Allahyari /Summereder, Wo ist mein Feiertag? Weiter Einsatz für freie Tage-Ein Feiertag mehr wäre gegangen, AK für Sie März 2019

Nunner-Krautgasser /Reissner (Hrsg.), Praxishandbuch Insolvenz und Arbeitsrecht, 2. Aufl (2019)

Risak, Fallweise Beschäftigung als zulässige Kettenbefristung, DRdA 2014, 351

Reissner (Hrsg.), Arbeitsverhältnis und Insolvenz, 5. Aufl (2018)

Sabara, Anspruch auf Urlaubsentgelt: BUAG-Zuschlagspflicht für ausländische Entsender, RdW 2019, 628

Sabara /Tuma, Karfreitag als „persönlicher Feiertag" – NR, Rechtsnews 2019,26921, ARD 6639/18/2019

Schrank, Entdiskriminierung: Rechtlich Erstaunliches zur notwendigen „Karfreitagsreparatur", RdW 2019, 139

Schnauder, Evangelische Kirche verwirft Lösungsansatz für Karfreitag, DerStandard.at vom 26.01.2019, https://twnews.at/at-news/streit-um-feiertage-evangelische-kirche-verwirft-losungsansatz-fur-karfreitag (zuletzt abgerufen am 21.09.2019)

Steinbrenner, Karfreitag als persönlicher Feiertag, Bekanntgabe des Karfreitags am 19.04.2018 als persönlicher Feiertag, ZAS 2019, 17

Wiesinger, Der persönliche Feiertag, ZAS 2019, 29

Vogt, Das Urlaubsrecht, Rz 135 in *Mazal /Risak* (Hrsg.), Das Arbeitsrecht: System- und Praxiskommentar, 2019

Medienberichte (Internetquellen):

DerStandard.at vom 19.06.2019, https://www.derstandard.at/story/2000105098831/30-soldaten-beantragten-am-tag-der-airpower-persoenlichen-feiertag (zuletzt abgerufen am 21.09.2019)

Karfreitag: Diakonie gibt Angestellten frei, orf.at vom 01.03.2019, https://religion.orf.at/stories/2967425/ (zuletzt abgerufen am 21.09.2019)

Karfreitag: ÖGB-Chef Katzian will sich wehren, orf.at vom 01.03.2019, https://orf.at/stories/3113502/ (zuletzt abgerufen am 21.09.2019)

Karfreitag neu bringt offene Fragen für Spar, salzburg.orf.at vom 19.02.2019, https://salzburg.orf.at/v2/news/stories/2965484/ (zuletzt abgerufen am 21.09.2019)

Karfreitag in Salzburg wohl Arbeitstag für alle, salzburg.orf.at vom 07.03.2019, https://salzburg.orf.at/v2/news/stories/2968458/ (zuletzt abgerufen am 21.09.2019)

Gewerkschaft geht gegen Karfreitag-Streichung vor Gericht, orf.at vom 14.05.2019, https://orf.at/stories/3122153/ (zuletzt abgerufen am 21.09.2019)

Karfreitag: ÖGB geht gerichtlich gegen Streichung vor, vol.at vom 14.05.2019, http://www.vol.at/karfreitag-oegb-geht-gerichtlich-gegen-streichung-vor/6207159 (zuletzt abgerufen am 21.09.2019)

Tiroler Tageszeitung: ÖGB wendet sich gegen Streichung an Gerichte, tt.com vom 14.05.2019, https://www.tt.com/ticker/15643038/karfreitag-oegb-wendet-sich-gegen-streichung-an-gerichte (zuletzt abgerufen am 21.09.2019)

Karfreitag: Kirchen schalten VfGH ein, religion.orf.at vom 26.09.2019, religion.orf.at https://religion.orf.at/stories/2992008/ (zuletzt abgerufen am 26.09.2019)

6. Judikaturverzeichnis (Auswahl)

EuGH 14.03.2017, C-157/15, Achbita

EuGH 14.03.2017, C-188/15, Bougnaoui

EuGH 06.11.2018, C-619/16, Kreuziger

EuGH 06.11.2018, C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V.

EuGH 22.01.2019, C-139/17, Cresco Investigation

EuGH 29.11.2017, C-214/16, King

EuGH 12.06.2014 C-118/13, Bollacke

OGH 29.01.2014, 9 ObA 170/13k

OGH 05.04.2013, 8 ObA 54/12t

OGH 08.10.2003, 9 ObA 58/03z

OGH 19.03.2003, 9 ObA 238/02v

OGH 21.10.1999, 8 ObA 256/99a

OGH 13.10.1994, 8 ObA 299/94

OGH 08.07.1992, 9 ObA 117/92 (9 ObA 118/92)

OGH 16.12.1986, 14 Ob 204/86