



universität
wien

Exposé der Dissertation

Vorläufiger Titel der Dissertation

**„Graubereiche im Arbeitszeitrecht -
zugleich eine Auseinandersetzung mit dem Begriff der
Arbeitszeit“**

verfasst von

Mag. Mirjam Holuschka

Wien, 2020

Studienkennzahl lt. Studienblatt

UA 783 101

Dissertationsgebiet lt. Studienblatt

Rechtswissenschaften

Betreut von:

Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal

Inhaltsverzeichnis

I. Problemstellung und Einführung in das Thema	3
II. Forschungsstand.....	4
III. Forschungsfragen	5
IV. Gang der Untersuchung	5
V. Methoden.....	7
VI. Vorläufiges Inhaltsverzeichnis.....	7
VI. Auszug aus dem Literatur- und Judikaturverzeichnis	9
VII. Zeitplan.....	12

I. Problemstellung und Einführung in das Thema

Die Arbeitszeit-RL¹ definiert Arbeitszeit als "jede Zeitspanne, während der ein AN gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem AG zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt" und Ruhezeit als "jede Zeitspanne außerhalb der Arbeitszeit". Das Arbeitszeitrecht kennt somit nur zwei Kategorien: Ruhezeit und Arbeitszeit. Zwischenkategorien kennt dieses System nicht.²

Während die Zuordnung zur Arbeitszeit bzw Ruhezeit im Kern klar erscheint, stellen sich in Randbereichen zahlreiche Abgrenzungsfragen.³ Dies insbesondere hinsichtlich von Zeiträumen, in denen Arbeitnehmer zwar nicht die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung im engeren Sinn erbringen, aber dennoch Tätigkeiten ausüben, die in einem engen Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis liegen und/oder durch das Arbeitsverhältnis gewissen Bindungen und Einschränkungen unterliegen.⁴ Abgrenzungsprobleme stellen sich beispielsweise im Zusammenhang mit Umkleidezeiten⁵, Wegzeiten⁶ und verschiedenen Formen des Bereitschaftsdiensts⁷. Neue Technologien führen nicht nur dazu, dass wir nahezu ständig und überall erreichbar sind, sondern ermöglichen auch vermehrt eine ortsunabhängige Erbringung von Arbeitsleistungen. Diese zunehmende Entgrenzung der Arbeitswelt hat unter anderem ein Verschwimmen von Arbeitszeit und Freizeit zur Folge. In diesem Zusammenhang ist insbesondere die arbeitszeitrechtliche Zuordnung von Dauererreichbarkeit am Smartphone und Tätigkeiten im Mobile Office⁸ zu klären. All diese in der Praxis auftretenden Graubereiche bedürfen aufgrund der Dichotomie des Arbeitszeitrechts jedoch einer eindeutigen Zuordnung, entweder zur Arbeitszeit oder zur Ruhezeit.

¹ Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. 11. 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABI L 2003/299, 9 – in der Folge kurz „Arbeitszeit-RL“.

² EuGH 10. 9. 2015, Rs C-266/14, Tyco, ECLI:EU:C:2015:578, Rn 26 mwN.

³ Vgl Gerhartl, Was zählt als Arbeitszeit?, *ecolx* 2015, 693.

⁴ Vgl Auer-Mayer, Zur arbeitszeitrechtlichen Qualifikation von Umkleidezeiten DRdA 2019/25 (259).

⁵ Siehe zB Mazal, Umkleidezeit als Arbeitszeit, in Kietaihl/Schörghofer/Schrammel, *Rechtswissenschaft und Rechtskunde liber amicorum für Robert Rebhahn* (2014), 63; Resch, Umkleidezeit und Beginn der Arbeitszeit, *RdW* 2015/116; Kaya, Umkleidezeit als Arbeitszeit, *DRdA-Infas* 2017, 314; Auer-Mayer, Zur arbeitszeitrechtlichen Qualifikation von Umkleidezeiten DRdA 2019/25.

⁶ Siehe zB Korenjak, Rechtsprobleme bei Dienstreise und Versetzung, *ZAS* 2017/21; Tomandl, Arbeitszeit - Wegzeit - sonstige Zeiten, *ZAS* 2019/13; Gerhartl, Tücken des Arbeitszeitbegriffs, *ASoK* 2019, 231.

⁷ Siehe zB Ludvik, Die Bereitschaft zur Arbeit im Arbeitszeitrecht, *ASoK* 2018, 129; Heilegger, Arbeitszeitrechtliche Wertung von Bereitschaftszeiten: Arbeitsbereitschaft und Rufbereitschaft vor EuGH und OGH, *DRdA-Infas* 2018, 259.

⁸ Risak, Arbeiten in der Grauzone zwischen Arbeitszeit und Freizeit, *ZAS* 2013/50; Resch, Diffusion der Leistungspflicht in zeitlicher Hinsicht, in Brodil (Hrsg), *Wiener Oktobergespräche 2015: Entgrenzte Arbeit* (2016), 1; Krause, Arbeit anytime? Arbeitszeitrecht für die digitale Arbeitswelt, *NZA-Beilage* 2019, 86.

Arbeitszeitverstöße sind verwaltungsstrafbewährt.⁹ Aufgrund des Kumulationsprinzips kann eine Falschzuordnung dieser Zeiträume und damit zusammenhängende Arbeitszeitverstöße zu empfindlichen Verwaltungsstrafen für Arbeitgeber führen.¹⁰ Andererseits ist jeglicher Zeitraum, der der Arbeitszeit zuzuordnen ist, grundsätzlich auch voll zu entlohnen, solange zulässigerweise nichts anderes vereinbart ist.¹¹ Werden Arbeitszeiten fälschlicherweise der Ruhezeit zugeordnet, kommt es hier teilweise zu erheblichen Lohnrückständen. Die Frage, ob ein Zeitraum der Arbeitszeit oder der Ruhezeit zuzuordnen ist, ist daher in der Praxis sowohl für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer von erheblicher Bedeutung.

Ausgangspunkt des vorliegenden Dissertationsvorhabens ist es, zunächst anhand einer Auseinandersetzung mit dem unionsrechtlichen und österreichischen Arbeitszeitbegriff, Kriterien für die Zuordnung zur Arbeitszeit bzw Ruhezeit herauszuarbeiten. Anhand dieser Kriterien soll die Zuordnung ausgewählter Graubereiche im System der Arbeitszeit erfolgen und die mit dieser Zuordnung zusammenhängenden Rechtsfragen behandelt werden; dabei soll auch der Zusammenhang zwischen Entgelt und Arbeitszeit und die damit verbundenen Gestaltungsmöglichkeiten untersucht werden.

II. Forschungsstand

Das Arbeitszeitrecht und der Arbeitszeitbegriff werden einerseits überblicksmäßig in der Kommentarliteratur¹² behandelt. Zudem erfolgte eine Auseinandersetzung mit dem Begriff der Arbeitszeit bereits im Rahmen diverser Aufsätze.¹³ Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang insbesondere ein Festschriftbeitrag¹⁴ zu Umkleidezeiten von *Wolfgang Mazal*. Andererseits wurden die

⁹ Siehe zB § 28 AZG.

¹⁰ Vgl Pfeil in *Neumayr/Reissner*, *ZellKomm*³ § 29 AZG (Stand 1.1.2018, rdb.at) Rz 10.

¹¹ Vgl RIS-Justiz RS002139; RIS-Justiz RS0021595; RIS-Justiz RS0021667.

¹² *Auer-Mayer* in *Auer-Mayer/Felten/Pfeil*, *AZG*⁴ (Stand 1.3.2019, rdb.at) § 2 AZG, *Ch.Klein* in *Gasteiger/Heilleger/Klein* (Hrsg.), *Arbeitszeitgesetz*⁵(2019) § 2 AZG, *Pfeil* in *Neumayr/Reissner*, *Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht*³ (2018) § 2 AZG, *Schrank* in *Schrank*, *Arbeitszeit Kommentar*⁵ (2018) § 2 AZG, *Wolf* in *Mazal/Risak* (Hrsg), *Das Arbeitsrecht - System und Praxiskommentar* (34. Lfg 2019), XI. Arbeitszeit 2. Der Begriff der Arbeitszeit.

¹³ *Stärker*, *Zum Arbeitszeitbegriff der einschlägigen EU-Richtlinie, RdM 2001, 7 Gerhartl*, *Was zählt als Arbeitszeit?*, *ecolex* 2015, 693; *Gerhartl*, *Wann liegt Arbeitszeit vor?*, *JAP 2019/2020/2. Tomandl*, *Arbeitszeit - Wegzeit - sonstige Zeiten*, *ZAS* 2019/13.

¹⁴ *Mazal*, *Umkleidezeit als Arbeitszeit*, in *Kietaibl/Schörghofer/Schrammel*, *Rechtswissenschaft und Rechtskunde liber amicorum für Robert Rebhahn* (2014), 63.

zahlreichen Graubereiche bereits in einigen Aufsätzen erörtert, wobei die Zuordnung im Detail umstritten ist.¹⁵

Eine Monographie, die sich mit dem Arbeitszeitbegriff vertiefend auseinandersetzt, existiert derzeit in Österreich soweit überblickbar noch nicht.

III. Forschungsfragen

Ziel der geplanten Dissertation ist es anhand einer Auseinandersetzung mit dem Verständnis von Arbeitszeit, Kriterien für die Zuordnung eines Zeitraums zur Arbeitszeit bzw Ruhezeit herauszuarbeiten. Anhand dieser Kriterien, soll die Zuordnung ausgewählter Graubereiche im System der Arbeitszeit erfolgen und die mit dieser Zuordnung zusammenhängenden Rechtsfragen behandelt werden. Im Zuge dessen sollen insbesondere folgende Forschungsfragen geklärt werden:

Was ist unionsrechtlich, innerstaatlich und entgeltrechtlich unter Arbeitszeit zu verstehen? Anhand welcher Kriterien ist ein Zeitraum im arbeitsschutzrechtlichen und entgeltrechtlichen Sinn der Arbeitszeit bzw Ruhezeit zuzuordnen?

Wann und unter welchen Voraussetzungen sind Kurzunterbrechungen, Wegzeiten, Umkleidezeiten sowie Erreichbarkeit und Tätigkeit im „Mobile Office“ der Arbeitszeiten bzw. Ruhezeit zuzuordnen?

Welche Gestaltungsmöglichkeiten bestehen hinsichtlich des Entgelts für Arbeitszeiten verschiedener Intensität?

IV. Gang der Untersuchung

Nach einer Einführung in das Thema, der Darstellung des Forschungsstandes und der Forschungsfragen wird ein Überblick über die historische Genese sowie die Zwecke des Arbeitszeitrechts unter besonderer Berücksichtigung der Entwicklung des Arbeitszeitbegriffs gegeben.

Grundlage der Arbeit bildet sodann eine eingehende und grundlegende Untersuchung des europäischen und österreichischen Verständnisses von Arbeitszeit sowie des Zusammenhangs von Entgelt und Arbeitszeit und den diesbezüglichen Gestaltungsmöglichkeiten in drei Kapiteln.

Da das Arbeitszeitrecht und damit auch der Begriff der Arbeitszeit teilweise unionsrechtlich, insb durch die RL 2003/88/EG, determiniert wird, soll im ersten dieser Kapitel anhand der Judikatur des EuGH

¹⁵ Gerhartl, Was zählt als Arbeitszeit?, ecoloex 2015, 693. Resch, Umkleidezeit und Beginn der Arbeitszeit, RdW 2015/116; Auer-Mayer, Zur arbeitszeitrechtlichen Qualifikation von Umkleidezeiten DRdA 2019/25; Korenjak, Rechtsprobleme bei Dienstreise und Versetzung, ZAS 2017/21; Tomandl, Arbeitszeit - Wegzeit - sonstige Zeiten, ZAS 2019/13; Risak, Arbeiten in der Grauzone zwischen Arbeitszeit und Freizeit, ZAS 2013/50; Resch, Diffusion der Leistungspflicht in zeitlicher Hinsicht, in Brodil (Hrsg), Wiener Oktobergespräche 2015: Entgrenzte Arbeit (2016), 1; Glowacka, "Immererreichbarkeit"-Vereinbarung, Verbot, Vergütung, JAS 2020, 121; Gerhartl, Tücken des Arbeitszeitbegriffs, ASoK 2019, 231.

und deren Rezeption in der Literatur geklärt werden, was unionsrechtlich unter Arbeitszeit verstanden wird.

Anschließend soll im zweiten dieser Kapitel das österreichische Verständnis von Arbeitszeit untersucht werden und welche Arbeitszeitbegriffe das österreichische Recht kennt. Im Zuge dessen soll auch geklärt werden, inwieweit das traditionelle österreichische Verständnis der Arbeitszeit jenem des Unionsrechts entspricht.

Im dritten dieser Kapitel soll schließlich untersucht werden, was im Zusammenhang mit dem Entgelt unter Arbeitszeit zu verstehen ist. Hierbei soll auch geklärt werden, inwieweit Kollektivvertragsparteien und Arbeitsvertragsparteien hinsichtlich der entgeltrechtlichen Beurteilung von Arbeitszeiten ein Gestaltungsspielraum zukommt. Insbesondere soll erörtert werden, innerhalb welcher Grenzen Arbeitszeiten geringerer Intensität geringer entlohnt werden können.

Die Ergebnisse sollen in weiterer Folge zur Einordnung ausgewählter Graubereiche und der damit zusammenhängenden Rechtsfragen herangezogen werden.

Erstens erfolgt eine Auseinandersetzung mit dem Graubereich der Kurzunterbrechungen. Im Zuge der Arbeitserbringung im Betrieb kommt es in der Praxis regelmäßig zu Unterbrechungen der Tätigkeit durch Arbeitnehmer. Einerseits gibt es die gesetzlich geregelte Ruhepause. Andererseits kommt es im Laufe eines Arbeitstages zB durch private Verrichtungen wie kurze Telefonate, Gespräche mit Arbeitskollegen, Rauchpausen oder den Gang zur Toilette regelmäßig zu Unterbrechungen, die die Mindestdauer einer Ruhepause nicht erreichen. Im Rahmen dieses Kapitels werden diese Zeiten arbeitszeitschutzrechtlicher sowie entgeltrechtlicher Hinsicht eingeordnet. Dabei soll insbesondere untersucht werden, ob es, wie teilweise in der Literatur¹⁶ vertreten wird, ein Atomisierungsverbot im Arbeitszeitrecht gibt.

Zweitens erfolgt eine Auseinandersetzung mit Wegzeiten in verschiedenen Konstellationen. Wegzeiten sind nach hM grundsätzlich nicht Teil der Arbeitszeit. Anschließend an die Rs Tyco entschied der OGH jedoch 2017 in der E 9 Ob A 8/18v¹⁷, dass Wegzeiten bei Arbeitnehmern im Kundendienst mit wechselnden Arbeitsorten unter bestimmten Voraussetzungen der Arbeitszeit zuzuordnen sind. Ziel dieses Kapitels ist es zu klären, inwieweit diese Entscheidung auf andere Konstellationen übertragbar ist, und unter welchen Voraussetzungen Wegzeiten bereits Teil der Arbeitszeit sind. Zudem sollen die Gestaltungsmöglichkeiten in entgeltrechtlicher Hinsicht für solche Zeiten untersucht werden.

Drittens wird der Graubereich der Umkleidezeiten erörtert. In vielen Branchen sind Arbeitnehmer verpflichtet, spezielle Arbeitskleidung zu tragen. Im Jahr 2018 hat der OGH in der E 9 Ob A 29/18g¹⁸

¹⁶ Gerhartl, Was zählt als Arbeitszeit? *ecolex* 2015, 693 (695); Resch, Umkleidezeit und Beginn der Arbeitszeit, RdW 2015/116, 111;

¹⁷ OGH 24.07.2018, 9 Ob A 8/18v.

¹⁸ OGH 17.05.2018, 9 Ob A 29/18g.

zu Umkleidezeiten für medizinisches Personal in Krankenanstalten, welches aufgrund einer Weisung des Arbeitgebers verpflichtet war, sich in der Krankenanstalt umzuziehen, ausgesprochen, dass die Umkleidezeit der Arbeitszeit zuzuordnen ist. Im Zuge des Kapitels soll untersucht werden, inwieweit Umkleidezeit auch in anderen Konstellationen der Arbeitszeit zuzuordnen ist und welche Gestaltungsmöglichkeiten in Bezug auf das Entgelt bestehen.

Abschließend erfolgt eine Auseinandersetzung mit dem Graubereich ist der ständigen Erreichbarkeit am Smartphone. Durch neue Technologien kommt es zu einer zunehmenden Entgrenzung in der Arbeitswelt. Insbesondere Smartphones und mobiles Internet ermöglichen dauernde Erreichbarkeit des Arbeitnehmers sowie eine örtlich entgrenzte Erbringung der Arbeitsleistung. Diese „Dauerreichbarkeit“ und Leistungserbringung im „Mobile Office“ sollen in ihren verschiedenen Aspekten in das System des Arbeitszeitrechts eingeordnet werden. Zudem sollen Flexibilisierungsmöglichkeiten sowie Gestaltungsmöglichkeiten in Bezug auf das Entgelt aufgezeigt werden.

V. Methoden

Die geplante Dissertation wird unter Anwendung rechtsdogmatischer Methoden verfasst. Diese umfassen die Analyse und Darstellung der einschlägigen Fachliteratur und Judikatur sowie die Interpretation einschlägiger Rechtsvorschriften unter Heranziehung des rechtswissenschaftlichen Methodenkanons.

VI. Vorläufiges Inhaltsverzeichnis

I. Einleitung und Grundlagen

1. Einleitung

1.1. Einführung in das Thema

1.2. Forschungsstand

1.3. Forschungsfragen

2. Historische Entwicklung unter besonderer Bezugnahme auf den Arbeitszeitbegriff

2.1. Anfänge zur Zeit der Industrialisierung

2.2. Entwicklung in der 1. Republik

2.3. Austrofaschismus und Nationalsozialismus

2.4. Entwicklung in der 2. Republik

II. Das Verständnis von Arbeitszeit

1. Vorgaben des Unionsrechts in Bezug auf den Begriff der Arbeitszeit

1.1. Der Arbeitszeitbegriff der Arbeitszeit-RL

1.1.1. Judikatur

1.1.2. Meinungsstand

1. 2. Grundrecht auf Begrenzung der Höchstarbeitszeit sowie tägliche und wöchentliche Ruhezeiten

1.2.1. Schutzbereiche

1.2.2. Bindung durch das Grundrecht

1.2.3. Eingriffe und Rechtfertigung

2. Arbeitszeitbegriff(e) im österreichischen Recht

2.1. Der Arbeitszeitbegriff des AZG

2.1.1. Meinungsstand

2.1.2. Judikatur

2.2. Andere Arbeitszeitbegriffe im österreichischen Arbeitsrecht

3. Das Verständnis von Arbeitszeit in Bezug auf das Entgelt und Gestaltungsspielräume

3.1. Das Verständnis von Arbeitszeit in Bezug auf das Entgelt

3.2. Grenzen für Entgeltvereinbarungen für Arbeitszeiten geringerer Intensität

3.2.1. Arbeitsverhältnisse, die keinen lohngestaltenden Vorschriften unterliegen

3.2.1. Arbeitsverhältnisse, die lohngestaltenden Vorschriften unterliegen

4. Zwischenfazit

III. Ausgewählte Graubereiche, ihre Einordnung und damit zusammenhängende Rechtsfragen

1. (Kurze) Unterbrechungen der Arbeitszeit

1.1. Judikatur und Meinungsstand

1.2. Ausgewählte Fallgruppen

1.2.1. Abgrenzung der Ruhepause von Kurzunterbrechungen

1.2.2. Atomisierungsverbot im Arbeitszeitrecht

1.3. Entgeltliche Aspekte

2. Wegzeiten

2.1. Judikatur und Meinungstand

2.2. Fallgruppen

2.2.1 Abgrenzung Wegzeiten und Reisezeiten

2.2.2. Wegzeiten bei wechselnden Beschäftigungsorten

2.2.3. Wegzeiten bei geteilten Diensten

2.3. Entgeltliche Aspekte

3. Umkleidezeiten

3.1. Meinungstand und Judikatur zur Umkleidezeit

3.2. Fallgruppen zur Umkleidezeit

3.2.1 Verpflichtung zum Umkleiden im Betrieb

3.2.2. Schutzkleidung und Schutzausrüstung

3.2.3. Auffällige Dienstkleidung

3.3. Entgeltliche Aspekte

4. Dauererreichbarkeit am Smartphone und Tätigkeiten im Mobile Office

4.1. Judikatur und Meinungsstand

4.2. Fallgruppen

4.2.1. Einordnung der Erreichbarkeit

4.2.2. Einordnung des tatsächlichen Tätigwerdens

4.2.3. Auswirkungen auf Ruhezeiten

4.3 Entgeltliche Aspekte

IV. Fazit

VI. Auszug aus dem Literatur- und Judikaturverzeichnis

Kommentare

Auer-Mayer/Felten/Pfeil, AZG⁴ § 2 (Stand 1.3.2019, rdb.at)

Fenyves/Kerschner/Vonkilch (Hrsg), Großkommentar zum ABGB - Klang-Kommentar - §§
1151 - 1164a ABGB Dienstvertrag³ (2011)

Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht³(2020)
Gasteiger/Heilleger/Klein (Hrsg.), Arbeitszeitgesetze⁵(2019)
Holoubek/Lienbacher, GRC-Kommentar²
Mazal/Risak (Hrsg), Das Arbeitsrecht - System und Praxiskommentar (34. Lfg 2019)
Neumayr/Reissner, Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht³ (2018)
Schrank, Arbeitszeit Kommentar⁵ (2018)
Schwimann/Neumayr (Hrsg), ABGB Taschenkommentar⁴ (2017)
Stärker, EU-Arbeitszeit-Richtlinie (2006)

Monographien

Borchart, Die rechtlichen Grundlagen der Europäischen Union⁶ (2015)
Rungaldier, Grenzen der Kollektivvertragsautonomie bei der Regelung des Entgelts (1995)

Aufsätze in Fachzeitschriften/ Beiträge in Sammelwerken

Auer-Mayer, Zur arbeitszeitrechtlichen Qualifikation von Umkleidezeiten, DRdA 2019/25
Boerner, Bereitschaftsdienst - auch in Deutschland Arbeitszeit, NZA 2003, 883
Bremm, Rufbereitschaft - eine alte, neue Herausforderung im betrieblichen Alltag?, ÖZPR 2019/23
Franzen, Überlegungen zur geplanten Revision der Arbeitszeitrictlinie, ZESAR 10.15, 407 (411).
Gerhartl, Was zählt als Arbeitszeit?, ecolex 2015
H.Hanau, Zum Flexibilisierungspotenzial der Arbeitszeitrictlinie, EuZA 2019, 423
Heilegger, Arbeitszeitrechtliche Wertung von Bereitschaftszeiten: Arbeitsbereitschaft und Rufbereitschaft vor EuGH und OGH, DRdA-InfAS 2018, 259
Holuschka, Dauererreichbarkeit im Lichte der Arbeitszeit-RL,in *Klawitter/Beck/Günther/Kleinert/ Kontowicz(Töll/Tomas* (Hrsg.) Arbeitsrecht im Zeitalter der Digitalisierung, Dokumentation der 9. Assistentinnen- und Assistententagung im Arbeitsrecht vom 25.-27.07.2019 (2020), 73.
Holuschka, Die arbeitszeitrechtliche Beurteilung von Umkleidezeiten, in *Köck/Niksova/Risak/Wolf* (Hrsg), Liber Amicorum Wolfgang Mazal zum 60. Geburtstag (2019), 21.
Höpfner/Drau, Die Pflicht des Arbeitgebers zur Erfassung der Arbeitszeit, RdA 2019, 270
Korenjak, Rechtsprobleme bei Dienstreise und Versetzung , ZAS 2017/21
Krause: „Arbeit anytime? Arbeitszeitrecht für die digitale Arbeitswelt, NZA-Beilage 2019, 86
Ludvik, Die Bereitschaft zur Arbeit im Arbeitszeitrecht , ASoK 2018, 129
Mazal, Umkleidezeit als Arbeitszeit, in *Kietaibl/Schörghofer/Schrammel* Rechtswissenschaft und Rechtskunde liber amicorum für Robert Rebhahn (2014), 63

Rapatinski: Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit, RdA 2003, 328
Resch, Umkleidezeit und Beginn der Arbeitszeit, RdW 2015/116
Risak, Arbeiten in der Grauzone zwischen Arbeitszeit und Freizeit , ZAS 2013/50
Risak, Geringere Entlohnung von Bereitschaftsdiensten rechtskonform, DRdA 2011/33
Stiebert, Meine Zeit in deinen Händen, in *Krömer/Mitschka/Niksova/Pfalz*, Arbeitsrecht und Arbeitswelt im europäischen Wandel, Dokumentation der 6.AssistentInnentagung im Arbeitsrecht (2017), 71
Tomandl, Arbeitszeit - Wegzeit - sonstige Zeiten, ZAS 2019/13
Wiesinger, Die Überstundenvergütung nach § 10 AZG , ZAS 2015/41
Winkler, Die Dienstreise im Arbeitszeit- und Entgeltrecht, ZAS 1992, 116

Judikatur

OGH

OGH 04.09.2002 9 ObA 133/02b.
OGH 24.7.2018, 9 Ob A 8/18v
OGH 17.05.2018 9 ObA 29/18g

VwGH

VwGH 23.05. 1989, 88/08/0005
VwGH 29.06.1992, 92/18/0097
VwGH 24.09.1990, 90/19/0245
VwGH 12.11.1992, 92/18/0156
VwGH 03.12.1992, 92/18/0369
VwGH 08.07.1993, 93/18/0025
VwGH 03.12.1990, 90/19/0293
VwGH 26.06.1997, 95/11/0409
VwGH 02.12.1991, 91/19/0248
VwGH 29.06.1992, 92/18/0169
VwGH 30.09.1993, 92/18/0118
VwGH 26.06.1997, 97/11/0039
VwGH 20.01.1998, 96/11/0260

EuGH

EuGH 03.10.2000, C-303/98, *SIMAP*, ECLI:EU:C:2000:528
EuGH 09.09.2003 C-151/02, *Jaeger*, ECLI:EU:C:2003:437
EuGH 01.12.2005, C-14/04, *Dellas*, ECLI:EU:C:2005:728
EuGH 11.01.2007, C-437/05, *Vorel*, ECLI:EU:C:2007:23
EuGH 04.03.2011, C-258/10, *Grigore*, EU:C:2011:122
EuGH 10.09.2015, C-266/14, *Tyco*, ECLI:EU:C:2015:578

EuGH 26.07.2017, C-175/16, *Hälvä*, ECLI:EU:C:2017:617

EuGH 21.02.2018 C-518/18, *Matzak*, ECLI:EU:C:2018:82

VII. Zeitplan

SS 2017- SS 2019

- Themenfindung
- Absolvierung der Lehrveranstaltungen lt Studienplan
- Verfassen der Dissertation

WS 2019/20- WS 2020/21

- Verfassen der Dissertation unter Rücksprache mit dem Betreuer
- Präsentationsseminar
- Einreichung der Dissertationsvereinbarung

SS 2021

- Fertigstellung der Dissertation
- Öffentliche Defensio