

## **Exposé der Dissertation**

Vorläufiger Arbeitstitel

**Dienstzeitrechtliche Regelungen von Führungskräften in der Bundesverwaltung**

Dissertationsfach

**Verwaltungsrecht**

Verfasserin

**Mag. iur. Helga Steinböck**

angestrebter akademischer Grad

**Doctor iuris (Dr. iur.)**

Betreuer

**em. o. Univ.-Prof. Dr. Theodor Öhlinger**

Matr.Nr. 0247488

Studienkennzahl: A 783 101

Studienrichtung: Rechtswissenschaften

## **Inhaltsverzeichnis**

1. EINLEITUNG UND FORSCHUNGSFRAGE .....	3
2. PROBLEMSTELLUNGEN .....	4
2.1. Europarechtliche Vorgaben.....	4
2.2. Nationale Regelung.....	5
2.3. Die Fürsorgepflicht .....	5
2.3.1. Die Fürsorgepflicht im Vergleich zu privatrechtlichen Regelungen.....	5
2.3.2. Die Fürsorgepflicht im Dienstrecht.....	6
2.3.3. Die Fürsorgepflicht in der Judikatur .....	7
2.4. Allfälliger nationaler Regelungsbedarf?.....	7
2.5. Der Anwendungsbereich der GRC .....	7
3. METHODIK DER WISSENSCHAFTLICHEN ARBEIT .....	8
4. INHALTSVERZEICHNIS .....	8
5. ZEITPLAN .....	10
6. LITERATURVERZEICHNIS .....	11

# 1. Einleitung und Forschungsfrage

Rechtsfragen im Zusammenhang mit der Arbeitszeit waren bereits Gegenstand zahlreicher Dissertationen. Wissenschaftliche Untersuchungen im Zusammenhang mit dem Dienstzeitrecht von Führungskräften in der Bundesverwaltung gibt es nach meinem Informationsstand nicht.

Seit Gründung der IAO<sup>1</sup> im Jahr 1919 war es zunehmend deren Aufgabe, sich für bessere Arbeitsbedingungen, Regelungen der Arbeitszeit bzw. den Arbeitsschutz einzusetzen.

Schon die von Österreich im Jahr 1969 ratifizierte Europäische Sozialcharta garantiert in verschiedenen Artikeln eine Reihe von sozialen Grundrechten, die in der revidierten Europäischen Sozialcharta<sup>2</sup> weiterführende Verpflichtungen proklamiert.

Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC) erklärt im Artikel 31, dass jeder Arbeitnehmer das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten hat. Die GRC wurde durch den Vertrag von Lissabon zum Bestandteil des Primärrechts.<sup>3</sup>

Auf europarechtlicher Ebene wurden weiters zwei Richtlinien<sup>4</sup> über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung erlassen, mit denen ein Gleichgewicht zwischen dem vorrangigen Ziel der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer einerseits und den Anforderungen einer modernen europäischen Wirtschaft andererseits geschaffen werden soll.

Nach Art. 17 der EU-Arbeitszeit-Richtlinie<sup>5</sup> können die Mitgliedstaaten – unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer - bestimmte Arbeitnehmer (zB leitende Angestellte) vom Anwendungsbereich der Regelungen über die Ruhezeiten, die Ruhepausen, die Höchstarbeitszeiten und die Nachtarbeitszeitdauer ausnehmen und Abweichungen davon treffen.

---

<sup>1</sup> Internationale Arbeitsorganisation.

<sup>2</sup> BGBl. III Nr. 112/2011.

<sup>3</sup> *Winkler*, Grundrechte in der EU, in Heißl (Hrsg), Handbuch Menschenrechte (2009), 3/15f.

<sup>4</sup> RL 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993, RL 2003/88/EG des Europäischen Parlament und des Rates vom 4. November 2003.

<sup>5</sup> RL 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993.

In Umsetzung der Richtlinie hat der nationale Bundesgesetzgeber im Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG)<sup>6</sup> bestimmte Personen von den dienstzeitrechtlichen Schutzbestimmungen ausgenommen, ohne nähere Regelungen zu erlassen.

Es stellt sich die Frage, ob die nationale Regelung im BDG mit den europarechtlichen Vorgaben Stand halten kann oder ob der bloße Ausschluss dieser Gruppe dem europarechtlichen Schutzbedürfnis nicht entspricht.

Weiters wird untersucht, ob allenfalls andere Rechtsvorschriften heranzuziehen sind, um auch dieser Personengruppe den gebotenen arbeitsrechtlichen Schutz zu bieten.

Zunächst wird analysiert, wer unter die Ausnahmeregelung über die dienstzeitrechtlichen Schutzbestimmungen in der Bundesverwaltung fällt und wie deren Arbeitszeit dienstrechtlich gestaltet ist.

In weiterer Folge wird untersucht, welche Normen heranzuziehen sind, die den gebotenen Schutz vor Überschreitung der Arbeitszeit bieten bzw. aus denen sich dieser ableiten lässt. Auf den ersten Blick entsteht der Eindruck, dass Führungskräfte in Bezug auf die Dienstzeitregelungen des BDG nicht ausreichend geschützt sind.

Die Forschungsfrage lautet:

Wird das geltende Dienstzeitregime für Führungskräfte der Bundesverwaltung den europarechtlichen Vorgaben bzw. dem Standard der europäischen Grundrechtecharta – auch durch hilfsweise Heranziehung anderer Bestimmungen (Fürsorgepflicht) – gerecht?

## **2. Problemstellungen**

### **2.1. Europarechtliche Vorgaben**

Nach Art 17 Abs. 1 der EU-Arbeitszeit-Richtlinie können die Mitgliedstaaten unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer Abweichungen für leitende Angestellte oder sonstige Personen mit selbständiger Entscheidungsbefugnis treffen, wenn die Arbeitszeit wegen der besonderen

---

<sup>6</sup> § 48f Abs. 1 BDG.

Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann.

Art 17 Abs. 2 lässt Ausnahmeregelungen nur unter der Voraussetzung zu, dass die betroffenen Arbeitnehmer gleichwertige Ausgleichsruhezeiten oder in Ausnahmefällen, in denen die Gewährung solcher Ausgleichsruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist, einen angemessenen Schutz erhalten.

## **2.2. Nationale Regelung**

In Umsetzung der europarechtlichen Vorgaben normiert § 48f Abs. 1 BDG<sup>7</sup> eine Ausnahmeregelung für Beamte mit Vorgesetztenfunktion, deren Mehrleistungen in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht durch ein Fixgehalt oder eine Zulage als abgegolten gelten, von den dienstzeitrechtlichen Schutzbestimmungen in Bezug auf die Höchstgrenzen der Dienstzeit, der Ruhepausen, den Ruhezeiten und den Nachtarbeitszeiten. Das VBG<sup>8</sup> verweist auf die korrespondierenden Bestimmungen des BDG und erklärt sie für anwendbar.

Nach § 48f Abs. 3 BDG ist im Fall des Abs. 1 dafür Sorge zu tragen, dass unter Berücksichtigung des mit den nicht anzuwendenden Bestimmungen verbundenen Schutzzweckes ein größtmöglicher Schutz der Gesundheit und eine größtmögliche Sicherheit der Bediensteten gewährleistet ist. Nach den erläuternden Bemerkungen<sup>9</sup> zu Abs. 3 wird dabei auf die Fürsorgepflicht des Bundes verwiesen.

## **2.3. Die Fürsorgepflicht**

### **2.3.1. Die Fürsorgepflicht im Vergleich zu privatrechtlichen Regelungen**

Für Beschäftigte in der Privatwirtschaft sehen § 18 AngG bzw. § 1157 ABGB explizit eine Fürsorgepflicht des Dienstgebers vor.

Nach § 18 AngG<sup>10</sup> ist der Dienstgeber verpflichtet, auf seine Kosten alle Einrichtungen bezüglich der Arbeitsräume und Gerätschaften herzustellen und zu erhalten, die mit Rücksicht auf die Beschaffenheit der Dienstleistung zum Schutze des Lebens und der Gesundheit der Angestellten erforderlich sind. Wenn dem Angestellten vom Dienstgeber Wohnräume überlassen werden, dürfen zu diesem Zwecke keine gesundheitsschädlichen Räumlichkeiten verwendet werden. Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass, soweit es die

---

<sup>7</sup> BGBl. I Nr. 61/1997.

<sup>8</sup> § 20 VBG.

<sup>9</sup> ErläutRV 631 BlgNR 20. GP.

<sup>10</sup> BGBl. Nr. 292/1921.

Art der Beschäftigung zulässt, die Arbeitsräume während der Arbeitszeit licht, rein und staubfrei gehalten werden, dass sie im Winter geheizt und ausreichende Sitzplätze zur Benutzung für die Angestellten in den Arbeitspausen vorhanden sind. Der Dienstgeber hat jene Maßnahmen zur Wahrung der Sittlichkeit zu treffen, die durch das Alter und Geschlecht der Angestellten geboten sind.

Nach § 1157 ABGB<sup>11</sup> hat der Dienstgeber die Dienstleistungen so zu regeln und bezüglich der von ihm beizustellenden oder beigestellten Räume und Gerätschaften auf seine Kosten dafür zu sorgen, dass Leben und Gesundheit des Dienstnehmers, soweit es nach der Natur der Dienstleistung möglich ist, geschützt werden. Ist der Dienstnehmer in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommen, so hat dieser in Ansehung des Wohn- und Schlafraumes, der Verpflegung sowie der Arbeits- und Erholungszeit die mit Rücksicht auf Gesundheit, Sittlichkeit und Religion des Dienstnehmers erforderlichen Anordnungen zu treffen.

Die Fürsorgepflicht gilt nicht nur für den Gefahrenschutz, die Arbeits- und sonstigen Betriebsräume, sondern auch für den Arbeitszeitschutz, den Kinder- und Jugendlichen- und für den Mutterschutz.<sup>12</sup>

### **2.3.2. Die Fürsorgepflicht im Dienstrecht**

Im Bereich der Bundesverwaltung ist eine solche im BDG bzw. VBG nicht explizit positiviert. Zum Teil findet man einen dem Gedanken der Fürsorgepflicht entsprechenden Ansatz in vereinzelt Bestimmungen in den für Beamte und Vertragsbedienstete anzuwendenden Gesetzen. Beispielsweise sind bei einer Versetzung an einen anderen Dienstort von Amts wegen die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse des Beamten zu berücksichtigen<sup>13</sup>, oder bei der (amtswegigen) Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit<sup>14</sup>, wonach der Beamte dienstunfähig ist, wenn er infolge seiner gesundheitlichen Verfassung seine dienstlichen Aufgaben nicht erfüllen und ihm im Wirkungsbereich seiner Dienstbehörde kein mindestens gleichwertiger Arbeitsplatz zugewiesen werden kann, dessen Aufgaben er nach seiner gesundheitlichen Verfassung zu erfüllen imstande ist und der ihm mit Rücksicht auf ihre oder seine persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse billigerweise zugemutet werden kann.

---

<sup>11</sup> BGBl. Nr. 69/1916.

<sup>12</sup> *Spielbühler* in Floretta/Spielbühler/Strasser, Arbeitsrecht I<sup>4</sup>, 331.

<sup>13</sup> § 38 Abs. 4 BDG.

<sup>14</sup> § 14 Abs. 3 BDG.

Auch im VBG<sup>15</sup> sind bei der Versetzung an einen anderen Dienstort die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse des Vertragsbediensteten zu berücksichtigen und eine angemessene Übersiedlungsfrist zu gewähren.

### **2.3.3. Die Fürsorgepflicht in der Judikatur**

Der VwGH<sup>16</sup> judiziert in seiner Rechtsprechung, dass auch das Beamtendienstrecht vom Grundsatz der Fürsorgepflicht des öffentlich-rechtlichen Dienstgebers für den Beamten beherrscht ist.<sup>17</sup>

Nach der Judikatur des OGH trifft die Fürsorgepflicht auch den öffentlich-rechtlichen Dienstgeber nicht nur bei einer vertraglichen Gestaltung des Dienstverhältnisses, sondern auch dann, wenn das Dienstverhältnis durch Ernennungsakt begründet wurde<sup>18</sup>.

## **2.4. Allfälliger nationaler Regelungsbedarf?**

Da in gegenständlicher Arbeit die Bedeutung der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht in Lehre und Rechtsprechung analysiert wird, soll nachfolgend im Konnex zu dem in § 48f Abs. 1 BDG genannten Personenkreis beurteilt werden, ob unter dem Titel der Fürsorgepflicht ein angemessener Schutz iSd Art 17 Abs. 2 der EU-Arbeitszeit-Richtlinie erreicht werden kann.

## **2.5. Der Anwendungsbereich der GRC**

Untersucht wird auch, ob bzw. inwieweit die Bestimmungen der GRC<sup>19</sup> bei der Umsetzung von Richtlinien heranzuziehen sind.

Bei der Umsetzung von Richtlinien handeln die Mitgliedstaaten funktionell für die Union, wobei sie zu einer grundrechtskonformen Umsetzung des Unionsrechts verpflichtet sind.<sup>20</sup>

Seit dem Vertrag von Lissabon genießt die GRC gemäß Art 6 EUV den Rang des Primärrechts der EU, also denselben Rang, den bisher im Weg des Art 6 Abs. 2 EU in der Fassung des

---

<sup>15</sup> § 6 VBG.

<sup>16</sup> VwGH vom 26.11.1990, Zl. 90/12/0179.

<sup>17</sup> *Marhold*, Manz'scher Online-Kommentar zum Angestelltengesetz, § 18.

<sup>18</sup> OGH vom 25.6.2004, 1 Ob 71/04d.

<sup>19</sup> Insbesondere auch Art 31 GRC: Gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen.

<sup>20</sup> Winkler, Grundrechte in der EU, in Heißl (Hrsg), Handbuch Grundrechte (2009), 3/41.

Vertrags von Maastricht die EMRK und die allgemeinen Rechtsgrundsätze der Union eingenommen haben.<sup>21</sup>

Nach Art 51 GRC gilt die Charta für die Organe, Einrichtungen und sonstige Stellen der Union unter Wahrung des Subsidiaritätsprinzips und für die Mitgliedstaaten ausschließlich bei der Durchführung des Rechts der Union. Unklar ist die Reichweite des Art 51 GRC.

Die Untersuchung dieses Fragenkomplexes soll im Kontext von Rechtsprechung EuGH und Literatur erfolgen.

Abschließend wird der Frage nachgegangen, ob aufgrund des Ranges der GRC als Primärrecht hinsichtlich der dienstzeitrechtlichen Regelung bei Führungskräften im Bereich der EU-Arbeitszeit-Richtlinie bzw. auf nationaler Ebene Umsetzungsbedarf gegeben ist oder nicht.

### **3. Methodik der wissenschaftlichen Arbeit**

Der Schwerpunkt der wissenschaftlichen Arbeit liegt bei der rechtsdogmatischen Methode. Dabei werden sowohl die europarechtlichen Bestimmungen des Primärrechts (GRC), des Sekundärrechts (EU-Arbeitszeit-Richtlinie) als auch die nationalen Bestimmungen analysiert und verknüpft, wobei im Bereich der einfachgesetzlichen Bestimmungen auch ein Vergleich zwischen privatrechtlichen und öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen dargestellt wird. Im Zuge der Fragestellungen werden auch Lehre und Rechtsprechung analysiert. In der abschließenden Wertung werden zusätzlich rechtspolitische Aspekte miteinbezogen.

### **4. Inhaltsverzeichnis**

1. Einleitung
2. Führungskräfte
  - 2.1. Allgemeines zu Führungskräften in der Bundesverwaltung
  - 2.2. Definition des Begriffes Führungskraft
  - 2.3. Im Vergleich: Der leitende Angestellte in arbeitsrechtlichen Sondergesetzen

---

<sup>21</sup> Müller, Verfassungsgerichtsbarkeit und Europäische Grundrechtecharta, ÖJZ 2012/04, 151.



- 2.3.1. Im Betriebsverfassungsrecht
  - 2.3.2. Im Arbeiterkammergesetz
  - 2.3.3. Im Arbeitszeitgesetz
  - 2.3.4. Im Arbeitsruhegesetz
- 2.4. Abgrenzung der Führungskräfte in der Bundesverwaltung für die dienstzeitrechtlichen Bestimmungen
  - 2.4.1. negative Abgrenzung
  - 2.4.2. positive Abgrenzung
- 3. Dienstzeitregelung für Führungskräfte im BDG und VBG
  - 3.1. Was gilt?
  - 3.2. Von welchen Normen sind Führungskräfte ausgenommen?
  - 3.3. Welche Schutzbestimmungen bleiben?
    - 3.3.1. Verweis auf die Fürsorgepflicht
      - 3.3.1. Die Fürsorgepflicht in privatrechtlichen Vorschriften
      - 3.3.2. Die Fürsorgepflicht im Dienstrecht
      - 3.3.3. Die Fürsorgepflicht in der Judikatur
  - 3.4. Conclusio
- 4. Europarechtliche Vorgaben
  - 4.1. Die EU-Arbeitszeit-Richtlinie
  - 4.2. Umsetzung im nationalen Recht – (gänzlich) richtlinienkonform erfolgt oder Handlungsbedarf?
  - 4.3. Conclusio
- 5. Europäische Grundrechtecharta
  - 5.1. Anwendungsbereich der Grundrechtecharta
    - 5.1.1. Art 51 GRC – Anwendbarkeit bei Umsetzung von Richtlinien?
    - 5.1.2. Art 31 GRC
    - 5.1.3. Umsetzung von Solidaritätsrechten - programmatischer Charakter?
    - 5.1.4. Bestimmtheitsgrad des Art 31 GRC
  - 5.2. Conclusio
  - 5.3. Auswirkungen der GRC unter dem Gesichtspunkt ihrer Rangwirkung in Bezug auf die EU-Arbeitszeit-Richtlinie
    - 5.3.1. Umsetzungsbedarf auf europäischer Ebene?
    - 5.3.2. Umsetzungsbedarf auf nationaler Ebene?
  - 5.4. Conclusio

## 5. Zeitplan

Ein ungefährer Überblick über die geplanten Arbeitsschritte und die jeweils dafür veranschlagte Zeit.

WS 2010/2011:

Themensuche, Recherche

Absolvierung der verpflichtenden Lehrveranstaltungen der Studieneingangsphase gemäß § 4

Abs. 1 lit. a bis c des Doktoratsstudienplans 2009:

VO Methodenlehre

KU Judikatur- und Textanalyse

SE zur Vorstellung und Diskussion des Dissertationsvorhabens

Absolvierung von Lehrveranstaltungen am DoktorandInnenzentrum:

Das Exposé

Wissenschaftliches Konzipieren, Schreiben und Präsentieren

SS 2011:

Literaturrecherche, Judikaturecherche

WS 2011/2012 – SS 2012:

Literaturrecherche, Judikaturecherche, Betreuersuche

Erstellen des Exposés

Absolvierung von Lehrveranstaltungen gemäß § 4 Abs. 1 lit. e des Doktoratsstudienplans 2009

WS 2012/2013:

Einreichung des Antrages auf Genehmigung des Dissertationsvorhabens beim zuständigen studienrechtlichen Organ

Relevante Lehrveranstaltungen nach Vereinbarung (SE aus dem Dissertationsfach oder LV aus dem Bereich der Wahlfächer)

Recherchen in Lehre und Judikatur

Verfassen des Dissertationsentwurfs

Besprechung mit dem Betreuer

Überarbeitung und Korrektur

SS 2013:

Relevante Lehrveranstaltungen nach Vereinbarung (SE aus dem Dissertationsfach oder LV aus dem Bereich der Wahlfächer)

Recherchen in Lehre und Judikatur

Verfassen des Dissertationsentwurfs

Besprechung mit dem Betreuer

Überarbeitung und Korrektur

WS 2013/2014:

Relevante Lehrveranstaltungen nach Vereinbarung (LV aus dem Bereich der Wahlfächer)

Recherchen in Lehre und Judikatur

Verfassen des Dissertationsentwurfs

Besprechung mit dem Betreuer

Überarbeitung und Korrektur

SS 2014:

Finaler Entwurf der Dissertation

WS 2014 (bis Ende 2014):

Überarbeitung der Dissertation und Einreichung

## **6. Literaturverzeichnis**

*Bennis/Nanus*, Führungskräfte (1985)

*Berger*, Die Grundrechtecharta in der Rechtsprechung des EuGH, ÖJZ 2012/21

*Berka*, Verfassungsrecht<sup>4</sup> (2012)

*Bernsdorff/Borowsky*, Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union, Handreichungen und Sitzungsprotokolle (2002)

*Binder*, Grundrechtsverletzung und Grundrechtsprägung im Arbeitsrecht, RdA 1985, 1

*Brors*, Die Abschaffung der Fürsorgepflicht (2002)

*Cremer*, Grundrechtsverpflichtete und Grundrechtsdimensionen nach der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, EuGRZ 2011, 545

*Fellner*, Kommentar zum Beamten-Dienstrechtsgesetz I (2012), Loseblattausgabe

*Floretta/Spielbüchler/Strasser*, Arbeitsrecht I<sup>4</sup> (1998)

*Hobe*, Europarecht<sup>5</sup> (2010)  
*Jabornegg, Resch, Stoffels*, Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht (2007)  
*Jarass*, Charta der Grundrechte der Europäischen Union, Kommentar (2010)  
*Kietaibl*, Allgemeine Arbeitsbedingungen (2011)  
*Kreuz*, Die sozialen Leistungsrechte der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, *ecolex* 2010, 1211  
*Kucsko-Stadlmayer*, Das Disziplinarrecht der Beamten<sup>4</sup> (2010)  
*Malik*, Management (2007)  
*Marhold*, Manz'scher Online-Kommentar zum Angestelltengesetz (2012)  
*Martinek/Migsch/Ringhofer/Schwarz/Schimann*, Arbeitsrecht und soziale Grundrechte, FS Floretta (1983)  
*Mayer*, Das österreichische Bundes-Verfassungsrecht, Kurzkomentar<sup>4</sup> (2007)  
*Meyer*, Charta der Grundrechte der Europäischen Union<sup>3</sup> (2011)  
*Müller*, Verfassungsgerichtsbarkeit und Europäische Grundrechtecharta, *ÖJZ* 2012/04  
*Olfert*, Personalwirtschaft<sup>13</sup> (2008)  
*Öhlinger, Eberhard*, Verfassungsrecht<sup>9</sup> (2012)  
*Öhlinger/Potacs*, EU-Recht und staatliches Recht<sup>4</sup> (2011)  
*Pacic*, Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers im Lichte der Rechtsprechung, *ZAS* 2010/26  
*Pleyer/Loibl-van Husen/Horvat/Ritter*, Kommentar zum Beamten-Dienstrechtsgesetz (2010)  
*Radner/Jud/Hauser*, Arbeitsrecht<sup>3</sup> (2005)  
*Runggaldier/Schima*, Manager-Dienstverträge<sup>3</sup> (2006)  
*Sagmeister*, Die Grundsatznormen in der Europäischen Grundrechtecharta (2010)  
*Schambeck*, Grundrechte und Sozialordnung (1969)  
*Schwarz/Martinek/Spielbüchler/Grillberger/Jabornegg*, Möglichkeiten und Grenzen der Rechtsordnung, FS Strasser (1983)  
*Schrank*, Arbeitszeitgesetze, Kommentar<sup>2</sup> (2012)  
*Schrank*, Renaissance der Fürsorgepflicht, *ZAS* 2004/43  
*Stärker*, Kommentar zur EU-Arbeitszeit-Richtlinie (2006)  
*Streinz*, Europarecht<sup>9</sup> (2012)  
*Tomandl*, Treue- und Fürsorgepflicht im Arbeitsrecht (1975)  
*Tomandl/Schrammel*, Arbeitsrecht<sup>7</sup> (2011)  
*Walter/Mayer/Kucsko-Stadlmayer*, Bundesverfassungsrecht<sup>10</sup> (2007)  
*Winkler*, Grundrechte in der EU, in Heißl (Hrsg), Handbuch Grundrechte (2009)  
*Wunderer*, Führung und Zusammenarbeit<sup>4</sup> (2001)  
*Zach*, Kommentar zum Vertragsbedienstetengesetz (2012), Loseblattausgabe