

Aktuelle Fragestellungen:

- » Was ist **Arbeitspflicht** und damit Arbeitszeit und unter welchen Voraussetzungen ist eine Tätigkeit (insb. wissenschaftliche Tätigkeit), die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgeht, nicht mehr Arbeitszeit und damit **Freizeit**?
- » Ein Prae Doc (der an der WU einen 30-Std.-Vertrag hat = 75% Stelle) hat laut Arbeitsvertrag 10 Std. für seine eigene wissenschaftliche Arbeit (Dissertation) und die restlichen 20 Std. sind für das Institut ("Das Arbeitsverhältnis wird für ein Ausmaß von 30 Std./Wo eingegangen, wobei der/die Arbeitnehmer/in berechtigt ist, ein Drittel der Arbeitszeit für eigene wissenschaftliche Tätigkeit aufzuwenden."). Daraus leitet sich die Frage ab, **was ist "eigene" wissenschaftliche Arbeit** und was ist "für das Institut" und damit Teil der 20 Std.? Das selbe Problem stellt sich sinngemäß aber bei allen MitarbeiterInnen, die wissenschaftlich tätig sind.
- » Wie sind **Tagungsbesuche** zu bewerten? Sind sie Teil der Dienstpflicht? Momentan werden die MitarbeiterInnen dafür freigestellt (somit nicht Teil der Dienstpflicht?).
- » Welche **Konsequenzen** gibt es bei **Überschreitung der Arbeitszeiten** (vertraglich und gesetzlich)?
- » Dürfen die ArbeitnehmerInnen die **Arbeit einstellen**, wenn die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit erledigt ist (d.h. z.B. bei 30 Std. Woche ab der 31. Std. bzw. nach den vereinbarten 8 Std. am Tag)?
- » Sind ArbeitnehmerInnen **verpflichtet**, außerhalb der individuell vereinbarten **Arbeitszeiteinteilung** (z.B. 9 - 15 Uhr Mo - Fr) zu **arbeiten**? Insbesondere bei Lehre in Randzeiten (Abends, Sa, So, Feiertage) von Bedeutung?
- » **Welche Arbeitszeitregelungen** sind auf welche Arbeitnehmer wie **anwendbar**?
- » Gibt es rechtliche Grundlagen, die die MitarbeiterInnen zur **Arbeitszeiterfassung** verpflichten (z.B. Kollektivvertrag (§ 31) und Gesetz (UG))?
- » Welche **Konsequenzen** gibt es, wenn es keine Arbeitszeiterfassung gibt?