

P-A 10019/J - Anlage



An das
 Bundesministerium für Wissenschaft,
 Forschung und Wirtschaft
 Minoritenplatz 5
 1014 Wien

Die Universität Salzburg nimmt zur schriftlichen parlamentarischen Anfrage Nr. 10019/J-NR/2016, Lektor_innen an der Universität Salzburg, zur Weiterleitung an das Parlament wie folgt Stellung:

Der Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten teilt sowohl das allgemeine als auch das wissenschaftliche und künstlerische Personal in Verwendungsgruppen mit unterschiedlichen Aufgaben ein.

Die Verwendungsgruppe der „**LektorInnen**“ gem. § 29 des Kollektivvertrages ist primär darauf ausgelegt, zusätzliche Expertise und Fachwissen von PraktikerInnen an die Universität zu holen. Sie dient der Ergänzung des vorhandenen universitären Lehrangebots. Diesem Grundgedanken folgend sehen Kollektivvertrag und Universitätsgesetz 2002 für diese Verwendungsgruppe folgende Besonderheiten vor:

- Anstellung nur in Teilzeit möglich
- keine Ausschreibungspflicht
- Lehraufträge können bis zu einem Gesamtausmaß von 8 Jahren wiederholt befristet abgeschlossen werden
- Lehraufträge können in Form eines freien Dienstvertrages vergeben werden, sofern sie nicht mehr als 4 Semesterstunden umfassen und der/die Lehrbeauftragte anderweitig mehr als brutto € 2.790,--/Monat verdient. Diese Bestimmung ist einer Regelung im Fachhochschulstudiengesetz nachgebildet, die dort bereits seit 2007 existiert.

Vor diesem Hintergrund handelt es sich bei einer LektorInnentätigkeit um keine hauptberufliche Tätigkeit, sondern in der Regel um eine Win-Win-Beziehung zwischen anderweitig im Beruf stehenden Personen und der Universität. Dem Vorteil der „Anreicherung“ universitärer Curricula durch einzelne praxisbezogene Lehrveranstaltungen steht der Reputationsvorteil der LektorInnen gegenüber. Auch jüngere LektorInnen mit wissenschaftlichen Ambitionen können auf diese Weise ihr Curriculum Vitae aufbessern, beruflich arrivierte Personen erhöhen durch einen Lehrauftrag an einer Universität ihr Sozialprestige.

Der Kollektivvertrag sieht für eine Semesterwochenstunde Lehre eine Entlohnung von brutto € 207,63/Monat¹, das sind brutto € 1.453,41/Semester, vor. Eine Semesterstunde umfasst die Abhaltung von 15 Lehreinheiten à 45 Minuten inklusive Vor- und Nachbereitung und Abhaltung von Prüfungen. Die einzelne

¹ 7,7 % des Gehalts eines Universitätsassistenten/einer Universitätsassistentin

Lehreinheit wird somit mit brutto knapp € 97,-- bezahlt und hält somit dem Vergleich mit der Bezahlung an Fachhochschulen, durchaus stand. Dazu kommt, dass dieses Entgelt – im Gegensatz zu dem an Fachhochschulen – kollektivvertraglich garantiert ist und einer Valorisierung unterliegt.

Wo Curricula ein gleichbleibendes Lehrangebot vorsehen, wird dieses durch das Stammpersonal abgedeckt, dem ua die sog. Senior Lecturer (siehe § 26 Abs. 3 des Kollektivvertrages) angehören. Im Gegensatz zu LektorInnen sind Senior Lecturer überwiegend, aber nicht ausschließlich in der Lehre tätig und haben über die Lehre hinaus weitere Aufgaben in Forschung und Administration. Für diese Personengruppe gibt es weder eine Ausnahme von der Ausschreibungspflicht noch von der Kettenvertragsregelung – auch besteht keine Möglichkeit zum Abschluss von freien Dienstverträgen. Senior Lecturer können sowohl in Teilzeit als auch in Vollzeit und sowohl befristet als auch unbefristet angestellt werden. Da dieser MitarbeiterInnengruppe in Bezug auf die Abdeckung der Lehre eine ganz besondere Bedeutung zukommt, ist ihre Verwendung auf einen längeren Zeitraum bzw. dauerhaft konzipiert.

Die Abgeordnete Sigrid Maurer merkt in Ihrer Anfrage an: *„Die hohe Anzahl an prekär beschäftigten Wissens- und Kunstmitarbeiter_innen ist eines der größten Probleme an den österreichischen Universitäten“*. Aus Sicht der österreichischen Universitäten kann allerdings eine Anstellung als LektorIn – wie oben ausgeführt – weder in finanzieller Hinsicht noch in Hinblick auf eine allfällige wirtschaftliche Abhängigkeit als prekär bezeichnet werden, zumal es sich in aller Regel um nebenberufliche Teilzeitbeschäftigungen handelt. Eine sozial- und arbeitsrechtliche Absicherung ist entweder durch eine Vollversicherung an der Universität oder – in den Fällen des § 100 Abs. 4 UG – durch eine Vollversicherung zu einem anderen Arbeitgeber gegeben.

ad 1)

Studienjahr	Lektor_innen	Im Rahmen der Nebentätigkeit
2009/2010	1003	247
2010/2011	990	231
2011/2012	1081	243
2012/2013	1178	245
2013/2014	1172	271
2014/2015	1127	255

ad 2)

Es gibt an der Paris Lodron Universität Salzburg (PLUS) bei den LektorInnen keine freien Dienstverhältnisse.

ad 3)

Wenn es um LektorInnen geht (Verwendungsgruppe B2 im KV), gibt es an der PLUS nur zwei Gruppen, bei denen die Lehre auf Basis von B2 als Nebentätigkeit ausbezahlt wird:

ProjektmitarbeiterInnen und Allgemeines Personal (egal ob Beamte oder VB/Angestellte).

ad 4) bis 7)

Entfällt, da die PLUS bei LektorInnen keine freie Dienstverträge ausstellt.

Ad 8) bis 12)

Das sind Fragen, die vom Umfang her in der vorgegebenen Zeit nicht auszuheben sind. Zudem stellt sich die Frage, was man hier herauslesen bzw. interpretieren könnte. Sollte es dennoch immens wichtig werden diese Daten zu erheben, liefern wir sie ehest möglich nach.

Ad 13)

Wenn die UG-Kettenvertragsregelungen im Lehrbereich ausgeschöpft sind, werden alle Fälle individuell betrachtet, sodass die Spannweite der möglichen Entscheidungen von einer Unterbrechung der Lehrtätigkeit bis zu einer Entfristung des Dienstverhältnisses reichen kann.

Ad 14)

Wenn die UG-Kettenvertragsregelungen im Lehrbereich ausgeschöpft sind, wird an unserer Universität nicht auf freie Dienstverhältnisse umgestellt.

Ad 15) und 16)

Siehe Punkt 13

Ad 17)

Es ergibt sich kein finanzieller Vorteil für die PLUS, da keine freie Dienstverhältnisse gemacht werden.

Ad 18)

Lt. 32. ASVG Novelle Artikel VI Absatz 3 und 4, BGBl 1976/704 verbleiben jene Personen, die bis zum 31.12. des Vorjahres voll versichert waren, es aufgrund der geänderten Geringfügigkeitsgrenzen ab 1.1. jedoch nicht mehr wären, in der Vollversicherung, soweit es sich um dasselbe ununterbrochene Beschäftigungsverhältnis handelt und das Entgelt jene Geringfügigkeit weiterhin überschreitet, die für die Begründung der Vollversicherung maßgeblich war. Vor diesem Hintergrund waren/sind LektorInnen mit zum Jahreswechsel 15/16 laufenden Verträgen bis zum jeweiligen Befristungsende vollversichert. Neue Verträge werden mit dem im KV vorgesehenen Entgelt abgeschlossen. Die Universität sieht hierin keinen Nachteil, zumal ein zweistündiger Lehrauftrag zu einer Universität in der Regel nicht die einzige Anstellung der Betroffenen darstellt und in den wenigen Fällen, in denen dies doch zutrifft, das Unterschreiten der Geringfügigkeit für den Betroffenen mit Blick auf die mögliche Inanspruchnahme von Sozialleistungen eher einen Vor- als einen Nachteil darstellt.

Ad 19)

Der Entfall von Lehrveranstaltungen kommt sehr selten vor. Dann wird individuell über die Abdeckung der entstandenen Kosten eine Vereinbarung getroffen.

Ad 20)

Steuerrechtlich sind die An- und Abfahrt zum Dienstort durch Pendlerpauschale und Pendlereuro und gemäß Kollektivvertrag durch den Fahrtkostenzuschuss begünstigt. Eine „Erstattung“ von Fahrtkosten ist steuerrechtlich nicht möglich. Sie wäre als Aufzahlung zum Entgelt voll abgabenpflichtig.

Ad 21)

Die Ausstattung ist je nach Fakultät bzw. Organisationseinheit sehr unterschiedlich. In der Regel stehen Arbeitsplätze mit entsprechender Infrastruktur zur gemeinsamen Nutzung zur Verfügung. Die LektorInnen erhalten administrative Unterstützung und haben kostenlosen Zugang zu Software, soweit zur Erfüllung des Lehrauftrages erforderlich. Wie alle Lehrenden werden auch LektorInnen dazu angehalten, Lehrveranstaltungsunterlagen elektronisch zur Verfügung zu stellen. Das Anfertigen von Kopien stellt daher die Ausnahme dar – die Kosten werden aber selbstverständlich von der Universität getragen.

Ad 22)

Im Hinblick auf die Erwägungen in der Präambel ist in der Vergabe von befristeten externen Lehraufträgen und im Abschluss von freien Dienstverträgen gem. § 100 Abs. 4 UG kein Nachteil für die Betroffenen zu sehen. Punkt 22 b) ist ohnehin irrelevant, da die PLUS LektorInnen keine freien Dienstverträge gibt.

Ad 23)

Laut Begründung zur gegenständlichen Anfrage wird unter einer „prekären“ Anstellung einerseits die häufige Aneinanderreihung befristeter Arbeitsverträge und andererseits eine fehlende sozial- und arbeitsrechtliche Absicherung verstanden.

Nachdem abseits des § 100 Abs. 4 UG alle wissenschaftlichen MitarbeiterInnen mittels Arbeitsvertrag und in der Regel nicht nur geringfügig beschäftigt werden, ist die geforderte sozial- und arbeitsrechtliche Absicherung in der Praxis durchwegs gegeben.

Insgesamt bietet die Universität in Forschung und Lehre zahlreiche interessante Beschäftigungsmöglichkeiten, angefangen von einer studienbegleitenden Anstellung über einen nebenberuflichen Lehrauftrag bis hin zu einer wissenschaftlichen Karriere. Letztere kann allerdings aufgrund begrenzter Ressourcen nur einer begrenzten Anzahl von Personen offen stehen, wobei durch die in § 107 UG normierte Ausschreibungspflicht sichergestellt ist, dass an der Universität zur Besetzung offene Stelle für alle BewerberInnen zugänglich sind.



Für die Universität Salzburg:
Mag. Bernd Engelsberger
Leiter der Personalabteilung

Salzburg, 05.09.2016

