

P-A 10024/J - Anlage



Bundesministerium für Wissenschaft,
Forschung und Wirtschaft
Minoritenplatz 5
1010 Wien
Ergeht per Email an:
hedwig.mahn@bmwfw.gv.at

Graz, 25.08.2016

[Sachbearbeiter: Dr. Lothaller/ GZ: Lo/38-2016/VRL_KUG]

Zur Geschäftszahl (GZ): BMWFW-25.000/0009-WF/IV/5/2016

Die Universität für Musik und darstellende Kunst Graz nimmt zur schriftlichen parlamentarischen Anfrage Nr. 10024/J betreffend LektorInnen an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz zur Weiterleitung an das Parlament wie folgt Stellung.

Präambel

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“ gemäß § 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. (Diese Möglichkeit wird an jedoch an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz nicht angewendet, bei mehr als 4 Semesterstunden erfolgt eine Anstellung als Senior Lecturer.)

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/Monat (7,7 % des Gehalts einer Universitätsassistentin/eines Universitätsassistenten), 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 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 u.a. die sogenannten 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.

- 1) *Wie viele Lektor_innen² waren an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz in den Studienjahren 2009/10, 2010/11, 2011/12, 2012/13, 2013/14 und 2014/15 jeweils tätig?*

Studienjahr ¹	Anzahl
2009/10	117
2010/11	15
2011/12	19
2012/13	16
2013/14	34
2014/15	35

¹ Jeweils zum Stichtag 31.12. gemäß BiDokVUni im betreffenden Studienjahr

Im Jahr 2010 erfolgte eine Änderung. Seither werden LektorInnen mit maximal 4 Semesterstunden und einer Lehr-Gewichtung (vgl. Fragen 9-11) von mindestens 75% angestellt. Bei mehr als 4 Semesterstunden erfolgt eine Anstellung als Senior Lecturer.

- 2) *Wie viele dieser Lektor_innen waren in den genannten Studienjahren jeweils über*
- a) ein unbefristetes Dienstverhältnis*
 - b) ein befristetes Dienstverhältnis*
 - c) ein freies Dienstverhältnis*
 - d) eine Nebentätigkeit im Sinn des § 37 BOG beschäftigt?*

Studienjahr ¹	Beschäftigungsart				
	a: U ²	b: B ²	b: M ²	c: Freies DV	d: Nebentätigkeit
2009/10	65	52	0	0	0
2010/11	5	10	0	0	0
2011/12	5	14	0	0	0
2012/13	4	0	12	0	0
2013/14	4	1	29	0	0
2014/15	4	0	31	0	0

¹ Jeweils zum Stichtag 31.12. gemäß BiDokVUni im betreffenden Studienjahr

² Beschäftigungsart gemäß Anlage 1, Pkt. 2.5, Beschäftigungsart 2, zur BiDokVUni (U...unbefristetes Dienstverhältnis, B...befristetes Dienstverhältnis, M...befristetes Arbeitsverhältnis im Sinne von § 109 Abs. 2 Universitätsgesetz 2002)

3) *Wie viele dieser Lektor_innen verfügten im Studienjahr 2014/15 über ein zweites Dienstverhältnis mit der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz (beispielsweise Projektmitarbeiter_in in einem Drittmittelprojekt)?*

Es verfügten keine LektorInnen über ein zweites Dienstverhältnis mit der Universität (die Unterfragen a-d entfallen daher).

a. Wie viele davon gehören mit ihrem anderen Dienstvertrag der Gruppe des allgemeinen Personals an? (mit der Bitte um Unterscheidung der Dienstverträge nach Beamtendienstrecht, Vertragsbedienstetengesetz und Kollektivvertrag und um Angabe der jeweiligen Anzahl)

b. Wie viele davon gehören mit ihrem anderen Dienstvertrag der Gruppe des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an? (mit der Bitte um Unterscheidung der Dienstverträge nach Beamtendienstrecht, Vertragsbedienstetengesetz und Kollektivvertrag und um Angabe der jeweiligen Anzahl)

c. Wie viele davon sind Projektmitarbeiter_innen in einem Drittmittelprojekt? (mit der Bitte um Unterscheidung nach § 26 und § 27 Universitätsgesetz)

d. Wie viele davon sind Dissertant_innen?

4) *Wie viele der als freie Dienstnehmer_innen beschäftigten Lektor_innen überschritten im Studienjahr 2014/15 die maximale Zahl von vier Semesterstunden?*

Es waren keine LektorInnen mit freiem Dienstvertrag beschäftigt (die Unterfragen a-c entfallen daher).

a. Warum wurden diese Lektor_innen trotz Überschreitung der maximal erlaubten Semesterstunden per freiem Dienstvertrag, und nicht wie vorgeschrieben, als echte Dienstnehmer_innen beschäftigt?

b. Wie viele dieser Lektor_innen erhielten eine niedrigere Entlohnung als im Gehaltsschema des Kollektivvertrags (§ 49 Abs (4)), vorgesehen war?

c. Aus welchem Grund erhielten diese Lektor_innen eine geringere Bezahlung?

5) *Aus welchen Gründen werden Lektor_innen an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz mittels freiem Dienstvertrag beschäftigt?*

Es wurden bisher und werden weiterhin keine LektorInnen mit freiem Dienstvertrag beschäftigt.

- 6) *Wie wurden die als freie Dienstnehmer_innen beschäftigten Lektor_innen jeweils bezahlt? Bitte um Angabe der Bezahlung pro Semesterstunde für Lektor_innen (Basiswert für 100%ige Lehre ohne höhere Einstufung aufgrund langjähriger Tätigkeit).*

Es wurden bisher und werden weiterhin keine LektorInnen mit freiem Dienstvertrag beschäftigt.

- 7) *In welcher Form wird sichergestellt, dass Lektor_innen, die mit freiem Dienstvertrag beschäftigt werden, die Vorgabe einer vollen Sozialversicherungspflicht im Ausmaß von mindestens 60 Prozent der Höchstbeitragsgrundlage gemäß ASVG erfüllen?*

Es wurden bisher und werden weiterhin keine LektorInnen mit freiem Dienstvertrag beschäftigt (die Unterfragen a-d entfallen daher).

- a. *Wird von der Universität überprüft, ob eine volle Sozialversicherungspflicht vorliegt? Wenn ja, wie konkret? Wenn nein, warum nicht?*
 b. *Wird von der Universität überprüft, ob die erforderlichen 60 Prozent der Höchstbeitragsgrundlage erreicht werden? Wenn ja, wie konkret? Wenn nein, warum nicht?*
 c. *Welche Unterlagen müssen von per freiem Dienstvertrag zu beschäftigenden Personen vorgelegt werden, um die Vorgabe der vollen Sozialversicherungspflicht nachzuweisen?*
 d. *Falls der Nachweis durch einfache Bestätigung durch die per freiem Dienstvertrag zu beschäftigende Person erfolgt, wie lautet diese? Bitte um Angabe des konkreten Wortlautes.*

- 8) *Wie viele Semesterstunden wurden im Studienjahr 2014/15 insgesamt an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz gelehrt?*
 a. *Wie viele Semesterstunden davon wurden jeweils von Lektor_innen gelehrt?*
 b. *Wie viele Semesterstunden davon wurden jeweils von Senior Lecturers gelehrt?*
 c. *Wie viele Semesterstunden wurden jeweils von Professor_innen gelehrt (mit der Bitte um Unterscheidung nach ordentlichen Professor_innen, Professor_innen nach BDG und Professor_innen nach § 98 und § 99 des Kollektivvertrags)?*

	Gesamt	a: LektorInnen	b: Senior Lecturers	c: ProfessorInnen ¹
SSt.	10900	139	2807	4903

¹ Unterscheidung nach gewünschten Arten nicht möglich, es gibt keine Professur nach § 98 oder § 99 des Kollektivvertrags

- 9) *Wie viele Semesterstunden waren im Studienjahr 2014/15 mit 100 Prozent nach §29 Abs. 3 des Kollektivvertrags bewertet?*
 10) *Wie viele Semesterstunden waren im Studienjahr 2014/15 mit 75 Prozent nach §29 Abs. 3 des Kollektivvertrags bewertet?*
 11) *Wie viele Semesterstunden waren im Studienjahr 2014/15 mit 50 Prozent nach §29 Abs. 3 des Kollektivvertrags bewertet?*

	9: 100%	10: 75%	11: 50%	65% ¹
SSt.	4465	3485	444	2506

¹ Gewichtung gemäß Betriebsvereinbarung

12) *Wie viele Lektor_innen waren im Studienjahr 2014/15 jeweils an den einzelnen Fakultäten, Zentren, Departments sowie allfälligen anderen Organisationseinheiten beschäftigt? Bitte um Aufschlüsselung nach Organisationseinheiten.*

Künstlerisch-wissenschaftliche Einheit ¹	Anzahl (Gesamt im Studienjahr 2014/15)
Institut 1	6
Institut 3	1
Institut 4	1
Institut 5	4
Institut 6	5
Institut 7	1
Institut 9	7
Institut 11	8
Institut 12	1
Institut 14	1
Institut 15	3
Institut 17	6
Zentrum für Genderforschung	5

¹ Die Beschäftigung erfolgt immer an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz. Die Tabelle orientiert sich zur Beantwortung der Frage 12 an der internen Zuordnung der Lehrveranstaltungen, die von LektorInnen im Wintersemester 2014/15 und Sommersemester 2015 abgehalten wurde.

13) *Wie geht die Universität für Musik und darstellende Kunst Graz damit um, wenn Lektor_innen die maximale Dauer gemäß Kettenvertragsregelung § 109 Abs (2) UG mit befristeten Verträgen erreicht hat?*

Nach dem Erreichen der maximalen Dauer kommt es zu einer Beendigung des Dienstverhältnisses.

14) *Ist es gängige Praxis der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, im Anschluss an mehrere befristete Dienstverträge, mit denen die Frist gemäß Kettenvertragsregelung (§ 109 Abs (2) UG) erreicht wurde, einen freien Dienstvertrag zu vergeben?*

a. *Wenn ja, warum werden die Lektor_innen nicht - wie vom Gesetz vorgesehen - unbefristet angestellt?*

b. *Wenn ja, wie viele Lektor_innen erhielten aus diesem Grund im Studienjahr 2014/15 einen freien Dienstvertrag?*

Es wurden bisher und werden weiterhin keine LektorInnen mit freiem Dienstvertrag beschäftigt.

15) *Wie viele Lektor_innen wurden seit 2010 aufgrund der Regelungen in § 109 Abs (2) UG in ein unbefristetes Dienstverhältnis übernommen?*

Es wurden seit 2010 keine LektorInnen aufgrund dieser Regelung in ein unbefristetes Dienstverhältnis als LektorInnen übernommen. Es wurden 2010 sehr viele LektorInnen in Senior Lecturer umgewandelt (vgl. Tabelle zur Frage 2, im Vgl. der Jahre 2009/10 und 2010/11) und überwiegend vorerst weiterhin befristet angestellt. Rund 15 davon wurden zu einem späteren Zeitpunkt als Senior Lecturers entfristet, eine Person wurde gleich im Zuge der Umwandlung in Senior Lecturers unbefristet angestellt. Auch wurden mehrere kurzzeitig als befristete LektorInnen angestellte Personen danach als ProfessorInnen gemäß § 98 UG angestellt.

16) *Wie viele Lektor_innen hätten aufgrund der Regelungen in § 109 Abs (2) UG die Möglichkeit gehabt in ein unbefristetes Dienstverhältnis übernommen zu werden und wurden nicht übernommen?*

Dies ist nicht auswertbar, es sind aber keine Fälle bekannt.

17) *Welchen budgetären Vorteil pro gelehrter Semesterstunde hat die Universität für Musik und darstellende Kunst Graz aus der Beschäftigung von Lektor_innen per freiem Dienstvertrag gegenüber einem*

Es wurden bisher und werden weiterhin keine LektorInnen mit freiem Dienstvertrag beschäftigt (die Unterfragen a-b entfallen daher).

a. befristeten Dienstvertrag (in der niedrigsten Einstufung)?

b. unbefristeten Dienstvertrag (in der niedrigsten Einstufung)?

18) *Die Geringfügigkeitsgrenze liegt seit 1. Jänner 2016 bei 415,72 €, die laut Kollektivvertrag vorgesehene Entlohnung für zwei Semesterstunden liegt 2016 415,26 €. Aufgrund dieser Differenz von 0,46 € sind die betroffenen Personen nur mehr unfallversichert. Wie konkret geht die Universität für Musik und darstellende Kunst Graz mit dieser Problematik um?*

Laut 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 2015/16 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 damit eine aus Sicht der Betroffenen unnötige Mehrfach-Sozialversicherung vermieden wird) 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.

19) *Wie geht die Universität für Musik und darstellende Kunst Graz damit um, wenn eine Lehrveranstaltung, die ein_e Lektor_in halten hätte sollen, aufgrund zu geringer Teilnehmer_innenzahl nicht stattfindet?*

Bestehende Arbeitsverträge werden seitens der Universität vollinhaltlich eingehalten, d.h. die LektorInnen werden für die vereinbarte Leistung vollständig entlohnt. Da LektorInnen immer bedarfsorientiert (und zumeist befristet) angestellt werden, kommt es grundsätzlich nicht zu solchen Ausfällen von Lehrveranstaltungen.

*a. Erhalten die Lektor_innen in einem solchen Fall anteilmäßig Entlohnung für die Vorbereitung?
Wenn nein warum nicht?*

Die LektorInnen erhalten die vollständige und nicht nur anteilmäßige Entlohnung.

b. Wird der abgeschlossene Dienstvertrag in einem solchen Fall wieder gelöst? Wenn ja, auf welcher rechtlichen Basis?

Abgeschlossene Dienstverträge enden bei LektorInnen grundsätzlich durch Zeitablauf der Befristung.

20) Erhalten Lektor_innen, die nicht in Graz beheimatet sind Fahrtkosten erstattet, wenn sie für die Lehrveranstaltung und Prüfungen anreisen?

Nein.

a. Wenn nein, warum nicht?

Steuerrechtlich sind die An- und Abfahrt zum Dienort 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 abgabepflichtig. Eine Fahrtkostenerstattung ausschließlich für LektorInnen, die nicht in Graz beheimatet sind, würde auch zu einer Ungleichbehandlung gegenüber anderen führen.

21) Welche infrastrukturelle Ausstattung wird Lektor_innen von der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz zur Verfügung gestellt und unter welchen Voraussetzungen (beispielsweise einer Mindest-Semesterstundenanzahl)?

Die Ausstattung ist je nach 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.

a. Steht ein Arbeitsplatz zur Verfügung?

b. Steht ein PC oder Laptop zur Verfügung?

c. Erhalten Lektor_innen administrative Unterstützung durch die Mitarbeiter_innen der Institute an denen sie tätig sind?

d. Erhalten Lektor_innen Zugang zur kostenlosen Nutzung von Software?

e. Von wem werden Kosten für Kopien übernommen?

Unterfragen a-e: siehe oben.

22) Welche konkreten Maßnahmen setzt die Universität für Musik und darstellende Kunst Graz um

a. die Zahl der befristet beschäftigten Lektor_innen

Eine Verringerung der Zahl ist nicht erforderlich, da die Anzahl gering ist. Bei dauerhaftem Bedarf oder bei Lehraufträgen von mehr als 4 Semesterstunden werden ohnehin andere Formen der Anstellung gewählt, dementsprechend ist beispielsweise die Anzahl der Senior Lecturers deutlich höher als jene der LektorInnen.

b. die Zahl der freien Dienstnehmer_innen zu verringern?

Es wurden bisher und werden weiterhin keine LektorInnen mit freiem Dienstvertrag beschäftigt.

23) Hat die Universität für Musik und darstellende Kunst Graz generell eine Strategie, um die prekäre Situation vieler ihrer Kunst_ und Wissensarbeiter_innen zu beenden?

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, der an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz nicht zur Anwendung kommt – alle künstlerischen/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, Kunst und Lehre zahlreiche interessante Beschäftigungsmöglichkeiten, angefangen von einer studienbegleitenden Anstellung über einen nebenberuflichen Lehrauftrag bis hin zu einer künstlerischen/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.

a. Wenn ja, wie lautet diese?

b. Wenn ja, welche konkreten Maßnahmen werden gesetzt?

c. Wenn ja, welcher konkrete Zeitplan wird dabei verfolgt?

d. Wenn nein, warum nicht?

Unterfragen a-d: siehe oben.

Für die Universität für Musik und darstellende Kunst Graz



Univ.Prof. Mag.art. Eike Straub
(Vizekanzler für Lehre)

