

P-A 10026/J - Anlage



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

Die Medizinische Universität Wien nimmt zur schriftlichen parlamentarischen Anfrage Nr. 10026/J-NR/2016 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/Monat, 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.

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.

Zu den Fragen im Einzelnen:

Frage 1: Wie viele Lektor_Innen waren an der MedUni Wien in den Studienjahren 2009/10, 2010/11, 2011/12, 2012/13, 2013/14 und 2014/15 jeweils tätig?

Studienjahr	Gesamt
2009-10	414
2010-11	417
2011-12	438
2012-13	500
2013-14	516
2014-15	548

Frage 2: Wie viele dieser Lektor_innen waren in den genannten Studienjahren jeweils über

- ein unbefristetes Dienstverhältnis
- ein befristetes Dienstverhältnis
- ein freies Dienstverhältnis
- eine Nebentätigkeit im Sinn des § 37 BDG beschäftigt?

An der MedUni Wien sind Lektor_innen grundsätzlich über ein befristete Angestelltenverhältnis beschäftigt.

Frage 3: Wie viele dieser Lektor_innen verfügten im Studienjahr 2014/15 über ein zweites Dienstverhältnis mit der MedUni Wien (beispielsweise Projektmitarbeiter_in in einem Drittmittelprojekt)?

- 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?

An der MedUni Wien verfügten 132 Projektmitarbeiter_innen gemäß § 26 und §27 über einen Zusatz zu ihrem Arbeitsvertrag als Lektor_innen.

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

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 Kollektivvertrages (§ 49 ABs (4)), vorgesehen war?

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

Frage 5: Aus welchen Gründen werden Lektor_innen an der MedUni Wien mittels freiem Dienstvertrag beschäftigt?

Frage 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).

Frage 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?

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 Personen erfolgt, wie lautet diese? Bitte um Angabe des konkreten Wortlautes.

Frage 14: Ist es gängige Praxis der MedUni Wien, 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?

Frage 17: Welchen dugetären Vorteil pro gelehrter Semesterstunde hat die MedUni Wien aus der Beschäftigung von Lektor_innen per freiem Dienstvertrag gegenüber einem

- a. befristeten Dienstvertrag (in der niedrigsten Einstufung)?
- b. unbefristeten Dienstvertrag (in der niedrigsten Einstufung)?

An der MedUni Wien werden im Rahmen der Regel-Curricula keine Lektor_innen als freie DienstnehmerInnen beschäftigt.

Frage 5: Aus welchen Gründen werden Lektor_innen an der MedUni Wien mittels freiem Dienstvertrag beschäftigt?

Nur bei Erfüllung der Voraussetzungen gemäß § 100 Abs. 4 UG wird ein freier Dienstvertrag vergeben.

8. Wie viele Semesterstunden wurden im Studienjahr 2014/15 insgesamt an der MedUni Wien 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)?

LektorInnen	855,38
(o.) Univ.-Prof (BDG)	233,45
ao. Univ.-Prof (BDG)	2751,18
Univ.-Prof KV	249,71
Projektmitarbeiter_innen mit Lehrauftrag	321,60
Senior Lectures	0,00
Gesamt	4177,87

Frage 9: Wie viele Semesterstunden waren im Studienjahr 2014/15 mit 100 Prozent nach § 29 Abs. 3 des Kollektivvertrags bewertet?

Frage 10: Wie viele Semesterstunden waren im Studienjahr 2014/15 mit 75 Prozent nach §29 Abs. 3 des Kollektivvertrags bewertet?

Frage 11: Wie viele Semesterstunden waren im Studienjahr 2014/15 mit 50 Prozent nach §29 Abs. 3 des Kollektivvertrages bewertet=

Punkt 9 -11		
9.	LektorInnen 100%	855,38
10.	LektorInnen 75%	0,00
11.	LektorInnen 50%	0,00

Frage 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 Organisationseinheit.

Die MedUni Wien verfügt über keine Detailschlüsselungen der Lektor_innen auf die einzelnen Organisationseinheiten.

Frage 13: Wie geht die MedUni Wien damit um, wenn Lektor_innen die maximale Dauer gemäß Kettenvertragsregelung § 109 Abs (2) UG mit befristeten Verträgen erreicht hat?

Dies wird einzelfallbezogen geprüft.

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

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

Es wurde aus den genannten Gründen keine Lektor_innen in ein unbefristete Dienstverhältnis übernommen.

Frage 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 nun mehr unfallversichert. Wie konkret geht die MedUni Wien 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 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.

Frage 19: Wie geht die MedUni Wien damit um, wenn eine Lehrveranstaltung, die ein_e Lektor_in halten hätte sollen, aufgrund zu geringer Teilnehmer_innenzahl nicht stattfindet?

- a. Erhalten die Lektor_innen in einem solchen Fall anteilmäßig Entlohnung für die Vorbereitungen? Wenn nein warum nicht?
- b. Wird der abgeschlossene Dienstvertrag in einem solchen Fall wieder gelöst? Wenn ja, auf welcher rechtlichen Basis?

In diesem Fall werden die Lehrveranstaltungen aufgrund einer entsprechenden Arbeitsvertragsregelung storniert.

Frage 20: Erhalten Lektor_innen, die nicht in Wien beheimatet sind, Fahrtkosten erstattet, wenn sie für die Lehrveranstaltung und Prüfungen anreisen?

- a. Wenn nein, warum nicht?

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.

Frage 21: Welche infrastrukturelle Ausstattung wird Lektor_innen von der MedUni Wien zur Verfügung gestellt und unter welchen Voraussetzungen (beispielsweise einer Mindest-Semesterstundenanzahl)?

- 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?

Die LektorInnen erhalten administrative Unterstützung und haben einen kostenlosen E-Mailaccount einschließlich Bibliothekszugang. Wie alle Lehrenden werden auch LektorInnen dazu angehalten, Lehrveranstaltungsunterlagen grundsätzlich elektronisch zur Verfügung zu stellen.

Frage 22: Welche konkreten Maßnahmen setzt die MedUni Wien um

- a. die Zahl der befristet beschäftigten Lektor_innen
- b. die Zahl der freien Dienstnehmer_innen zu verringern?

Im Hinblick auf die Erwägungen in der Präambel ist in der Vergabe von befristeten externen Lehraufträgen kein Nachteil für die Betroffenen zu sehen.

Frage 23: Hat die MedUni Wien generell eine Strategie, um die prekäre Situation vieler ihrer Wissensarbeiter_innen zu beenden?

- 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?

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.

Mit freundlichen Grüßen

Univ.Prof.in Dr.in Anita Rieder
Vizerektorin für Lehre

Wien, 06.09.2016

