

P-A 10030/J - Anlage

KARL-FRANZENS-UNIVERSITÄT GRAZ
UNIVERSITY OF GRAZ

GZ. 39/200-2/00 ex 2015/16

Bundesministerium für Wissenschaft,
Forschung und Wirtschaft
Minoritenplatz 5
1010 Wien

Graz, am 2. September 2016

Heinrich-Rainer/Rie

Die Universität Graz nimmt zur schriftlichen parlamentarischen Anfrage Nr. 10030/J Lektor_innen an der Universität Graz 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. An der Universität Graz wurde und wird von dieser Möglichkeit allerdings aus grundsätzlichen Überlegungen kein Gebrauch gemacht. Vielmehr werden freie Dienstverhältnisse lediglich in Einzelfällen auf Wunsch der betroffenen LektorInnen begründet.

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 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 weitestgehend 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.

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

Frage 1:

	2014/15	2013/14	2012/13	2011/12	2010/11	2009/10
Anzahl LektorInnen gesamt	1.279	1.235	1.175	1.153	1.087	1.068

Frage 2:

2a) Um Lehraufträge als flexibles Instrument zur Ergänzung und Anreicherung des universitären Lehrangebots zu erhalten, werden an der Universität Graz im Bereich der LektorInnen grundsätzlich keine unbefristeten Dienstverhältnisse begründet.

2b) Die 1.036 LektorInnen, die im Studienjahr 2014/15 kein weiteres Dienstverhältnis [= Hauptverwendungseinsatz] an der Universität Graz hatten, waren in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis tätig.

2c) LektorInnen werden an der Universität Graz – unabhängig vom Vorliegen der Voraussetzungen des § 100 Abs 4 UG – im Rahmen von Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Freie Dienstverhältnisse wurden in den letzten Jahren lediglich in Einzelfällen auf Wunsch der LektorInnen begründet.

2d) Für das Studienjahr 2009/10 ist eine standardisierte und qualitätsgesicherte Auswertung der im öffentlichen Dienst beschäftigten und mittels Nebentätigkeitsvergütung abgegoltenen LektorInnen noch nicht möglich. Der erforderliche Erhebungsaufwand für eine gesicherte Datenaufbereitung wäre im vorgesehenen Zeitrahmen nicht vertretbar. Für die darauf folgenden Studienjahre können jedoch folgende Zahlen übermittelt werden:

	2014/15	2013/14	2012/13	2011/12	2010/11
Anzahl LektorInnen nach BDG §37	99	105	105	111	111

Frage 3:

Aufgrund der vielfach durchaus komplexen Konstellationen in diesem Bereich – etwa mit vielfach lediglich kurzfristigen Überschneidungen mehrerer Dienstverhältnisse – wäre eine Auswertung nach Verwendungsgruppen, wie in Frage 3 gefordert, nicht nur sehr aufwändig, sondern auch nur beschränkt aussagekräftig. Die Universität Graz möchte sich daher auf die Rückmeldung beschränken, dass im Studienjahr 2014/15 243 LektorInnen über ein zweites Dienstverhältnis zur Universität beschäftigt waren.

Frage 4:

Die Universität Graz begründet im Bereich der LektorInnen grundsätzlich keine freien Dienstverhältnisse.

Frage 5:

Die Universität Graz begründet im Bereich der LektorInnen grundsätzlich keine freien Dienstverhältnisse.

Frage 6:

Die Universität Graz begründet im Bereich der LektorInnen grundsätzlich keine freien Dienstverhältnisse.

Frage 7:

Die Universität Graz begründet im Bereich der LektorInnen grundsätzlich keine freien Dienstverhältnisse.

Frage 8:

Abgehaltenen, zustande gekommenen SWS	12.060
davon von LektorInnen abgehalten	5.025
davon von Senior Lecturer abgehalten	1.524
davon von ProfessorInnen abgehalten:	3.144
<i>davon von ProfessorInnen §98</i>	<i>2.719</i>
<i>davon von ProfessorInnen §99</i>	<i>425</i>

Fragen 9, 10, 11:

Die an der Universität Graz seit 1.3.2014 geltende Betriebsvereinbarung gem § 29 Abs 3 Universitäten-KV sieht vor, dass bei Vorliegen sog. Aufwertungskriterien die Abgeltung eines Lehrauftrages um bis zu 10%-Punkte auf bis zu 110% zu erhöhen ist. Im Ergebnis existieren daher folgende Lehrveranstaltungskategorien: 50%, 60%, 75%, 80%, 85%, 90%, 100%, 110%. Die geforderten Auswertungen wären im Fall der Universität Graz daher nicht aussagekräftig.

Frage 12:

Gesamtzahl siehe Frage 1. Detailliertere Informationen für eine entsprechende organisatorische Darstellung stehen nicht standardmäßig und in qualitätsgesicherter Form zur Verfügung. Der erforderliche Erhebungsaufwand für eine gesicherte Datenaufbereitung ist im vorgesehenen Zeitrahmen nicht vertretbar.

Frage 13:

Da die Universität Graz im Bereich der LektorInnen aus bereits dargelegten Gründen keine unbefristeten Dienstverhältnisse eingeht, ist die Lehrtätigkeit an der Universität Graz bei Erreichen der höchstzulässigen Beschäftigungsdauer gem § 109 Abs 2 UG zumindest zu unterbrechen.

Frage 14:

Eine Fortführung der Lehrtätigkeit im Rahmen von freien Dienstverhältnissen nach Erreichen der höchstzulässigen Beschäftigungsdauer gem § 109 Abs 2 UG ist an der Universität Graz keine gängige Praxis.

Frage 15:

Um Lehraufträge als flexibles Instrument zur Ergänzung und Anreicherung des universitären Lehrangebots zu erhalten, werden an der Universität Graz im Bereich der LektorInnen grundsätzlich keine unbefristeten Dienstverhältnisse begründet.

Frage 16:

Um Lehraufträge als flexibles Instrument zur Ergänzung und Anreicherung des universitären Lehrangebots zu erhalten, werden an der Universität Graz im Bereich der LektorInnen grundsätzlich keine unbefristeten Dienstverhältnisse begründet. Allerdings werden – soweit es die budgetären Rahmenbedingungen zulassen – in Bereichen, in denen ein dauerhafter Bedarf in der Lehre festgestellt wird, immer wieder längerfristige bzw unbefristete Senior Lecturer Stellen geschaffen, die natürlich vielfach mit ehemaligen LektorInnen besetzt werden.

Frage 17:

Die Universität Graz begründet im Bereich der LektorInnen grundsätzlich keine freien Dienstverhältnisse.

Frage 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.

Frage 19:

19a)/19b): Muss eine Lehrveranstaltung aufgrund einer zu geringen TeilnehmerInnenzahl abgesagt werden, wird das Arbeitsverhältnis zur Universität im Regelfall einvernehmlich gelöst. Ein allenfalls bereits entstandener Vorbereitungsaufwand wird im Rahmen der einvernehmlichen Lösung – in Abhängigkeit des Einzelfalles – berücksichtigt und abgegolten.

Frage 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.

Frage 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.

Frage 22:

In Hinblick auf die bereits dargelegten Erwägungen wird die Universität Graz an der Vergabe befristeter externer Lehraufträge festhalten, zumal darin für die Betroffenen vielfach kein Nachteil zu erblicken ist. Von der Möglichkeit des Abschlusses freier Dienstverhältnisse wird bereits bisher kein Gebrauch gemacht.

Frage 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.



(Univ.-Prof. Dr. Christa Neuper)

