

# Betriebsrat des wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonals

## In den Mühlen der Rechtsprechung Die Rechtsstellung der Lehrbeauftragten – eine unendliche Geschichte

**E**twa 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an unserem Haus sind auf der Basis sogenannter Sonderverträge in Lehre und Forschung tätig. Wir erinnern uns: Vor 2004 arbeiteten diese Dienstnehmer(innen) auf der Basis eines speziellen Rechtsverhältnisses zum Bund mit gesetzlich festgelegten Stundensätzen jeweils auf ein Jahr befristet. Mit der Existenzlektorenaktion Mitte der 90er Jahre wurden für die noch verbliebenen Lehrbeauftragten strikte Stundenobergrenzen eingeführt. Durch die Reform des Universitätsgesetzes 2002 wurde das für diesen Personenkreis maßgebliche Abgeltungsgesetz kurzerhand außer Kraft gesetzt und die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse von nun an den autonomen Universitäten auf der Basis des privaten Arbeitsrechts überlassen. Was dabei rechtens vereinbart werden konnte, war aber – insbesondere auf Grund der unklaren Übergangsbestimmungen im UG 2002 – alles andere als eindeutig. Es ging ja nicht nur um den Übergang vom öffentlichen ins private Dienstrecht, sondern auch um die derzeit immer noch andauernde Phase bis zum Inkrafttreten eines ersten Kollektivvertrags. Eine neue Entscheidung des Obersten Gerichtshofes hat nun in Abkehr von einer ursprünglich durchaus arbeitnehmerfreundlichen Rechtsprechung das für die Lehrbeauftragten denkbar schlechteste Ergebnis gebracht: Kein Anspruch auf Mindestlohn, völlig freie Vereinbarungsmöglichkeit des Entgelts (Entgeltverzicht möglich!) und „angemessener Lohn“ nur bei Fehlen jeglicher Vereinbarung über das Entgelt.

**D**och langsam:

Kurz nach Inkrafttreten des UG 2002 erwirkte die Gewerkschaft öffentlicher Dienst eine vielbeachtete Entscheidung des Obersten Gerichtshofes, in der festgestellt wird, dass die Geltung des überwiegenden Teils der Bestimmungen des Vertragsbedienstetengesetzes als Inhalt der neuen Arbeitsverträge im Sinne des § 128 UG 2002 als zwingende Norm, die einen Mindeststandard festlegen will, zu verstehen ist. Abweichungen davon seien „nur in Ausnahmefällen zulässig, die infolge ihrer besonderen Lage im Einzelfall nach den zwingenden Normen des VBG nicht ohne weiters eingeordnet werden können und daher einer abweichenden Sonderregelung bedürfen“.

**E**s folgten Diskussionen und Analysen innerhalb unseres Betriebsrates, Beratungen mit dem Zentralausschuss und der Gewerkschaft öffentlicher Dienst sowie natürlich Gespräche mit dem Rektorat. Schlussendlich beschloss der Betriebsrat, eine Feststellungsklage beim Arbeitsgericht einzubringen, mit der ohne Prozessrisiko für Einzelpersonen die Rechtslage an Hand der konkreten Situation an unserem Haus geklärt werden sollte. Zu dieser Zeit herrschte Uneinigkeit zwischen Zentralausschuss und Gewerkschaft, ob zur Frage der lückenlosen Geltung des Vertragsbedienstetengesetzes für alle Beschäftigten an allen Universitäten eine überbetriebliche Klage eingebracht werden sollte. Die GÖD übernahm jedoch Vertretung und Rechtsschutz in unserem Verfahren. Als dieses Anfang 2007 kurz vor der Beweisaufnahme stand, brachte die Arbeiterkammer eine überbetriebliche Feststellungsklage zur im Wesentlichen gleichen Rechtsfrage beim OGH ein und verursachte dadurch die Unterbrechung unseres Verfahrens bis zur Entscheidung des OGH. Im September 2007 entschied der OGH in einem reinen Aktenverfahren gegen die Anträge der Lektoren, Lehrbeauftragten,

Studienassistenten, Drittmittelbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten, dass die Vorschrift über die Anwendung des Vertragsbedienstetengesetzes (§ 128 UG 2002) „teleologisch zu reduzieren und nur auf jene Arbeitnehmer anzuwenden ist, deren Rechtsverhältnisse auch vor dem 1.1.2004 dem VBG zu unterstellen gewesen wäre.“ Mehrfach wird im Zuge der etwas abenteuerlich anmutenden Begründung dieser Entscheidung behauptet, dass das Vertragsbedienstetengesetz für diese Beschäftigten nicht „passen“ würde und die betreffenden Berufsbilder den Entgeltregelungen des Vertragsbedienstetengesetzes nicht unterstellt werden könnten.

**J**eder mit Lehrtätigkeiten einigermaßen vertraute Universitätsangehörige weiß freilich, dass in der Realität eine solche Argumentation blanker Unsinn ist. Wann immer früher oder jetzt aus einem Lehrbeauftragten ein Vertragslehrer wurde oder wird, ändert(e) dies de facto an seinen Dienstpflichten nichts, sondern stellt(e) in der Regel eine längst überfällige dienstrechtliche Sanierungsmaßnahme dar. Und wem immer jetzt reflexartig das beliebte Argument mit dem „unterschiedlichen Tätigkeitsprofil“ bei Tätigkeit „ausschließlich in der Lehre“ einfällt, der möge sich vom OGH in einer anderen – aber fast zeitgleich! – ergangenen Entscheidung eines Besseren belehren lassen: „Verwaltungstätigkeiten (Prüfungen, Evaluierungen, Managementtätigkeiten etc) sind sämtlich Ausfluss und Bestandteil der Lehrtätigkeit der betreffenden Bediensteten und ändern nichts daran, dass diese Bediensteten ... ausschließlich in der Lehre tätig sind.“ Man kann die Lage ganz einfach auf den Punkt bringen: Egal, was im Arbeitsvertrag steht, man muss alles machen. Ob man aber im einen oder anderen Gesetz auch „abgebildet“ wird, ist eine (universitäts)politische Entscheidung!

**I**n dieser Situation mussten wir auf die Fortsetzung unseres betrieblichen Verfahrens verzichten, weil eine Fortführung im Lichte der höchstgerichtlichen Entscheidung aussichtslos gewesen wäre.

**N**ach Vorliegen der dargelegten Judikatur des Höchstgerichts hat ein renommiertes österreichischer Arbeitsrechtler umgehend einen Gesetzesinitiativantrag ausgearbeitet, der von einer Abgeordneten als spontane legislative Reparaturmaßnahme vorgeschlagen wurde. Es folgte keine Reaktion. Wir wollten dem zuständigen Ressortminister die Dringlichkeit und Bedeutung für die vielen betroffenen Arbeitnehmer(innen) an unserer und den anderen Universitäten darlegen. Für die Antwort auf unseren Wunsch einer Kontaktaufnahme hat er zwei Monate gebraucht und, offenbar um die Angelegenheit ein für allemal zu erledigen, festgestellt, „dass aktuell gewichtige Bedenken gegen eine entsprechende legislative Umsetzung bestehen.“

**W**as bleibt, sind Visionen. Glaubt man an so etwas wie ausgleichende Gerechtigkeit, so müsste nach dem jahrzehntelangen dienstrechtlichen Leidensweg der Lektoren, Lehrbeauftragten, Sondervertrags-Arbeitnehmer, oder wie immer sie heißen mögen, bald ein wahrer Geld- und Privilegien-Regen hereinbrechen. Dessen ungeachtet sollte niemand übersehen, dass dieses gute Drittel der Lehrenden in Wahrheit – Tätigkeitsprofil hin oder her – „Systemerhalter“ wie die meisten von uns sind, die dringend unserer Solidarität bedürfen.

# Wer ist mein(e) Dienstvorgesetzte(r)?

Das Universitätsgesetz beantwortet diese Frage nur insoweit, als es in § 23 (1) Z. 5 UG 2002 normiert, dass der Rektor (die Rektorin) oberste(r) Vorgesetzte(r) des gesamten Universitätspersonals ist. Im praktischen Universitätsalltag spielt jedoch häufiger die/der unmittelbare Dienstvorgesetzte auf den Ebenen unterhalb des Rektorats eine Rolle. Der Organisationsplan unseres Hauses delegiert an die Leiter(innen) von Organisationseinheiten die Kompetenz der dienstrechtlichen Aufsicht über das zugeordnete Personal, wobei die Studiendekanate zur Koordinierung von institutsübergreifenden Angelegenheiten berufen sind. Es handelt sich dabei immer um vom Rektor abgeleitete und gestaltbare Rechte. Dieser kann Anordnungen von Leitern von Organisationseinheiten jederzeit abändern oder für unwirksam erklären. Neben den erwähnten

Studiendekanaten werden im Organisationsplan noch Institute und Dienstleistungseinrichtungen als Organisationseinheiten genannt.

Am Beispiel eines Ansuchens um Freistellung für Forschungs- und Lehrzwecke werden die praktischen Konsequenzen dieser Konstruktion anschaulich: Eine positive Stellungnahme oder gar nur mündliche Zusage einer/eines Institutsleiterin/Institutsleiters stellt noch keine Genehmigung dieses Ansuchens dar! Diese bleibt – inklusive der Entscheidung darüber, ob die Freistellung gegen (teilweisen) Entfall der Bezüge genehmigt wird – dem Rektor überlassen. In einem Rundschreiben des Rektors vom 19.10.2007 wurde deshalb auch darauf hingewiesen, dass solche Ansuchen spätestens drei Wochen vor der geplanten Freistellung zu stellen sind. Bedauerlicherweise sind

im vergangenen Jahr Rückforderungsansprüche in solchen Einzelfällen entstanden, bei denen einzelne Lehrende erst nach Konsumation der Freistellung mit der Genehmigung unter teilweisem Entfall der Bezüge konfrontiert wurden. Da auch der Betriebsrat als Dienststellenausschuss nicht ordnungsgemäß vom Übergenuss informiert wurde, war es retrospektiv fast unmöglich, die Ursachen eines solch unerfreulichen Ergebnisses restlos aufzuklären.

Nach dem Organisationsplan ist die/der jeweilige Institutsleiter(in) unmittelbare(r) Dienstvorgesetzte(r). Die Institutsleiter(innen) handeln im Namen des Rektors bzw. „für“ ihn, was bedeutet, dass ihre Entscheidungen nicht im Wege eines Instanzenzugs anfechtbar, sondern vom Rektor als Vollmachtgeber und „Delegationsherr“ abänderbar sind.

s/j

Auf Grund seines Beschlusses vom 11. März 2008 lädt der Betriebsrat alle Angehörigen des wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonals\* zur

## Betriebsversammlung

am Dienstag, den 8. April 2008 um 13 Uhr im Haydn-Saal (A 01 05) der Universität (Hauptgebäude Anton von Webern-Platz).

Tagesordnung:

1. Derzeitige Entlohnung der Lehrbeauftragten
2. Bericht aus dem Betriebsrat
3. Ergebnis der Prüfungstätigkeit der Rechnungsprüfer
4. Vorschau auf den Kollektivvertrag
5. EDV Betriebsvereinbarungen

Anträge auf Ergänzung dieser Tagesordnung können von jedem/jeder stimmberechtigten Arbeitnehmer(in) auch noch während der Betriebsversammlung beim Vorsitzenden eingebracht werden.

\*) dazu zählen auch Lektorinnen und Lektoren, Lehrbeauftragte, Studienassistentinnen und -assistenten sowie Drittmittelbeschäftigte!

Stefan Schön (Vorsitzender)  
Tel: 71155/8210  
Fax: 71155/8219  
Mobil: 0699/1124 09 84