

Endlich Weltklasse

Dienststellenausschuss Fraktion „Liste Kaufmann“

April 2004

Die reformierte Universität

Wer leitet unsere Universität?	S. 2	Universitätsassistenten alt/neu?	S. 6
Wer ist wofür zuständig?	S. 4	Lehrbeauftragte ja/nein?	S. 7
Das neue Dienstrecht	S. 5		

Mit dem vollständigen Wirksamwerden des Universitätsgesetzes 2002 (UG 2002) am 1. Jänner 2004 hat eine neue Ära begonnen. Österreichs Universitäten werden autoritär geleitet und befinden sich mehr denn je in Abhängigkeit von außeruniversitären Einflussbereichen. Hinsichtlich des Organisationsplanes unserer Universität sind die wichtigsten Entscheidungen getroffen und im Mitteilungsblatt veröffentlicht worden. Wir möchten Ihnen die Details auf den folgenden Seiten zur Kenntnis bringen. Was die Neuregelungen im Dienstrecht betrifft, so ist es den Reformern gelungen, die jahrzehntelang gewachsene Undurchsichtigkeit der in verstreuten Bestimmungen verborgenen Materie in einem Ausmaß zu verschärfen, welches jeden Versuch einer lückenlos systematischen Darstellung scheitern lassen muss. Durch die völlig unterschiedliche Behandlung von bisherigen Dienstnehmern gegenüber Neueintretenden und die Bildung weiterer Kategorien innerhalb dieser beiden Gruppen ist eine Rechtsunsicherheit entstanden, die sich beispielsweise im bisher vergeblichen Bemühen um den Abschluss eines (ersten) Kollektivvertrags äußert. Wenn hier dennoch der Versuch einer Orientierungshilfe unternommen wird, so geschieht dies zunächst einmal aus dem Gefühl heraus, eine längst überfällige Bringschuld zum Auffüllen eines Informationsdefizits leisten zu müssen, aber auch, um Ihnen möglichst rechtzeitig das neue Instrumentarium im neuen Kompetenzschungel zumindest in seinen Grundzügen

zur Kenntnis zu bringen. Ein erfreulicher Aspekt dieser Grundzüge spiegelt sich in der Tatsache, dass der neue Organisationsplan des Rektors von dem Bemühen getragen ist, die Strukturen des KUOG 1998 (insbesondere die Institutsgliederung) fortzusetzen. Nichts aber darf darüber hinwegtäuschen, dass diese Strukturen ihres demokratischen Wesenskerns weitgehend beraubt wurden, was eine zwingende Konsequenz aus der Reformgesetzgebung darstellt und nicht den Organen unserer Universität angelastet werden kann.

Der Schwerpunkt dieser Betrachtung liegt im Organisations- und Dienstrecht für die Lehrenden an unserer Universität - das ergibt sich aus unserem Aufgabenbereich als Interessensvertretung für das wissenschaftliche und künstlerische Personal. Wenn es uns gelingen sollte, mit dieser Broschüre auch das Interesse des Verwaltungspersonals und der Studierenden zu erwecken, dann könnte dies als ein erfreuliches Zeichen des Näher-aneinander-Rückens interpretiert werden. Für die Betriebsräte der beiden Arbeitnehmergruppen wird mit der Errichtung eines gemeinsamen Betriebsausschusses diese verstärkte Zusammenarbeit zwingend vorgeschrieben.

Wir werden uns intensiv bemühen, Sie in dieser neuerlichen Phase des Umbruchs mit der bestmöglichen Hilfestellung zu begleiten.

Die neuen Leitungsorgane

Stand 7.4.2004

Übersicht

Universitätsrat (§ 21)

Universitätsrat

Gerhard Kramer (Vorsitz), Walter Blovsky, Karl Blüml, Johann Hallwirth, Sarah Wilson

Rektorat (§§ 22 ff)

Rektorat

Werner Hasitschka (Rektor), Rudolf Hofstötter (Vizerektor f. zentrale Ressourcen), Wolfgang Klos (Vizerektor f. Außenbeziehungen), Irmgard Bontinck (Vizerektorin f. Lehre und Frauenförderung)

Studiendekane

Studiendekane

Walter Würdinger (Instrumentalstudien), Wolfgang Heißler (musikpädagogische Studien)

Studiendirektor
(§ 19 Abs. 2, Z. 2)

Studiendirektor

Michael Stephanides (Stellvertreter: Hartmut Krones)

Leiter von Organisations-
einheiten
(§ 20 Abs. 5)

Institutsvorstände und deren Stellvertreter:

- 1 - Komposition und Elektroakustik: Axel Seidelmann (Dietmar Schermann)
- 2 - Musikleitung: Thomas Kreuzberger (Leopold Hager)
- 3 - Analyse, Theorie und Geschichte der Musik: Cornelia Szabo-Knotik (Markus Grassl)
- 4 - Tasteninstrumente: Heinz Medjimorec (Peter Efler)
- 5 - Streich- und andere Saiteninstrumente: Adelheid Blovsky-Miller (Klaus Maetzl)
- 6 - Blas- und Schlaginstrumente (L. Bernstein): Barbara Gisler (Herbert Rüdissler)
- 7 - Kammermusik und Spezialensembles (J. Haydn): Avedis Kouyoumdjian (Johannes Meissl)
- 8 - Orgel, Orgelforschung u. Kirchenmusik: Erwin Ortner (Wolfgang Sauseng)
- 9 - Gesang und Musiktheater: Leopold Spitzer (Benno Schollum)
- 10 - Schauspiel und -regie (M. Reinhardt S.): Ernst-Günter Einbrodt (Samy Molcho)
- 11 - Film und Fernsehen (Filmakademie): Peter Mayer (Gerlinde Semper)
- 12 - Musikpädagogik: Franz Niermann (Peter Rübke)
- 13 - Musik- u. Bewegungserziehung, Musiktherapie: Angelika Hauser (Klaus Göhr)
- 14 - Musikalische Stilforschung: Hartmut Krones (Eduard Claucig)
- 15 - Populärmusik: Wolfgang Puschnig (Stefan Jeschek)
- 16 - Tasteninstrumente in der Musikpädagogik (L. v. Beethoven): Ursula Kneihs (Johannes Marian)
- 17 - Streich- u. andere Saiteninstrumente in der Musikpädagogik (Hellmesberger): Wolfgang Aichinger (Melitta Heinzmann)
- 18 - Blas- u. Schlaginstrumente in der Musikpädagogik (Franz Schubert): Walter Wretschitsch (Alfred Endelweber)
- 19 - Gesang in der Musikpädagogik (Antonio Salieri): Wolfgang Bruneder (Maria Bayer)
- 20 - Musiktheorie, Gehörbildung, Ensembleleitung und -musizieren in der Musikpädagogik (A. Bruckner): Alois Glasner (Reinhard Amon)
- 21 - Volksmusikforschung und Ethnomusikologie: Gerlinde Haid (Ursula Hemetek)
- 22 - Wiener Klangstil: Gregor Widholm (Matthias Bertsch)
- 23 - Musiksoziologie: Irmgard Bontinck (Alfred Smudits)
- 24 - Kulturmanagement u. Kulturwissenschaft: Franz-Otto Hofecker (Tasos Zembylas)

Senat (§ 25)

Kollegialorgane für:

- Habilitationsverfahren
 - Berufungsverfahren
 - Studienangelegenheiten
- (§ 25 Abs. 7 ff)

Alle Hinweise auf
Gesetzesstellen beziehen
sich auf das UG 2002

Die neuen Leitungsorgane

Stand 7.4.2004

Senat:

Oberbaumitglieder:

Wolfgang Heißler
 Walter Würdinger
 Adelheid Pillmann
 Gregor Widholm (stellv. Vorsitz)
 Franz Niermann
 Franz Lukasovsky
 Avedis Kouyoumdjian
 Dietmar Schermann
 Gertraud Berka-Schmid
 Christian Altenburger
 Hartmut Krones

Ersatz:

Maria Bayer
 Jan Pospichal
 Peter Röbbke
 Wolfgang Sauseng
 Gerlinde Haid
 Axel Seidelmann
 Peter Mayer
 Josef Hell
 Klaus Maetzl
 Walter Wretschitsch
 Gordon Murray
 Josef Niederhammer

Mittelbaumitglieder:

Rudolf Riedmann (Vorsitz)
 Ingomar Rainer
 Michael Stephanides

Ersatz:

Reinhard Amon	Lukas Haselböck
Gerold Gruber	Robert Polak
Matthias Bertsch	Joelle Bouffa
Maria Baydanow	Ursula Hemetek
Johann Bucher	Peter Hrnčirik
Lydia Vierlinger	Gerhard Waldherr
Anton Neyder	Harald Kosik
Rudolf Pietsch	Johannes Kretz
Michael Meixner	Ulrike Mell
Eveline Heinisch	Andreas Juffinger
Gerlinde Semper	Dieter Paier
Karen De Pastel	Wilfried Kausel
Franz-Otto Hofecker	Helmut Kühnelt
Yi-Ting Wu-Mittermayer	Bernhard Hanak
Ruth Gabrielli-Kutrowatz	Franz Carda
Agnes Triebnig-Csakany	Alois Glassner
	Margit Dostal

Allgemeines Universitätspersonal:

Johann Bergmann

Ersatz:

Gerda Müller	Otto Grubauer
Petra Weissberg	Karin Pokorny
Jutta Heidenreich	Karla Edelbauer
Susanne Pawlata	Anton Zobl

Studierendenvertreter:

Christoph Velisek, Cornelia Rupert, Dagmar Furch, Andrea Fränzel, Tijl Faveyts
 Ersatz: Rita Krahwinkler, Cornelia Huber, Horst Lackinger, Joachim Claucig

Die neuen Leitungsorgane

Den vorangehenden Seiten können Sie die Funktionsträger entnehmen, die schrittweise seit der Vorbereitung durch den Gründungskonvent in ihre neuen Ämter gewählt oder zu diesen bestellt wurden. Mit Beschluss des Senats vom Februar wurden auch bereits Kollegialorgane in Studienangelegenheiten eingesetzt, die in ihrer Zusammensetzung im Wesentlichen den bisherigen Studienkommissionen entsprechen. Vom Abdruck wurde hier abgesehen. Auf den ersten Blick könnte man in dieser Kompetenzaufteilung eine Fortsetzung der bisherigen Struktur vermuten, doch dieser Eindruck täuscht. Die bisherige Aufgabenteilung, die von Interessenausgleich, Machtbalance und Kontrollrechten geprägt war, musste auf Grund des UG 2002 einem relativ simplen Managementmodell weichen, in dem die Konzentration der Machtbefugnisse im Wesentlichen bei den drei obersten Universitätsorganen, dem Universitätsrat, dem Rektorat und dem Senat liegt. Sieht man sich diese Befugnisse inhaltlich näher an, so fällt auf, dass beim einzigen repräsentativen Kollegialorgan der Universität, dem Senat, als alleinige wirklich wesentliche Kompetenz die Erlassung der Curricula für ordentliche Studien und Lehrgänge verblieben ist, also die Summe jener Aufgabengebiete, die bisher auf die Studienkommissionen verteilt war. Die nunmehr vom Senat eingesetzten „entscheidungsbefugten“ Kollegialorgane für Studienangelegenheiten verdienen diesen Namen nicht, da deren Entscheidungsvollmacht jederzeit widerrufen werden kann und jeder Beschluss eines solchen Kollegialorgans der Genehmigung des Senats bedarf. Die überwiegende Mehrheit der Kompetenzen - und damit der Großteil der organisatorischen und dienstrechtlichen Befugnisse - liegt aber beim Rektor(at). Unterhalb des Rektors werden praktisch alle Funktionsträger (mit Ausnahme jener des Senats) mittels Delegation im Wege eines Bevollmächtigungsverhältnisses tätig. Das bedeutet, dass das Handeln sämtlicher Institutsvorstände und der Dekane ohne Bestandsgarantie und in ausschließlicher Verantwortung dem Rektor gegenüber erfolgt. Selbst der Rektor ist jedoch in der Ausübung seines Amtes (auch inhaltlich!) keineswegs frei, sondern an die mit dem Universitätsrat abgeschlossene Zielverein-

barung gebunden. Dieses hierarchische Instrument zieht sich übrigens vom Universitätsrat über den Rektor und die Leiter von Organisationseinheiten bis zu jedem einzelnen Arbeitnehmer der Universität konsequent und unmissverständlich durch. Das direkte Bindeglied zur Bundesregierung in Form der vom UG 2002 vorgesehenen Leistungsvereinbarung wurde vom Verfassungsgerichtshof kürzlich aufgehoben. Damit wurde zumindest die unmittelbare Einflussnahme durch die obersten Organe der staatlichen Verwaltung auf die Angelegenheiten der Universitäten verhindert.

Als wichtigste Konsequenz für alle Universitätsangehörigen kann gar nicht oft genug betont werden, dass sämtliche (Amts)handlungen der Institutsvorstände und Studiendekane im Wege der Vollmachtsverhältnisse dem Rektor zuzurechnen sind. Gleichzeitig jedoch sind umgekehrt die im Zuge der Delegation verteilten Kompetenzen für alle Universitätsangehörigen bindend, d.h. kein Arbeitnehmer kann etwa den Abschluss von Zielvereinbarungen mit seinem Institutsvorstand mit dem Hinweis darauf verweigern, dass er lieber mit dem Rektor direkt verhandeln möchte. Zu beachten ist weiters, dass an unserer Universität zwei Kategorien von Institutsvorständen eingeführt wurden: jene, die auch die Betrauung mit Lehre in den jeweiligen Studienrichtungen und Lehrgängen zu bewerkstelligen haben, und jene, die diese Kompetenz an die beiden Studiendekane gewissermaßen abgeben müssen (es handelt sich dabei um die Institute der instrumentalen und musikpädagogischen Studienrichtungen bzw. Fächer). Demokratische Strukturen, wie etwa in den bisherigen Institutskonferenzen, gibt es bei der Behandlung von dienstrechtlichen Angelegenheiten keine mehr, denn damit werden nur mehr monokratisch handelnde Einzelpersonen befasst. Lediglich die Wahlen zur gesetzlichen Interessensvertretung der Arbeitnehmer (Betriebsrat) erfolgen weiterhin direkt demokratisch über die Kuriengrenzen hinweg. Der Betriebsrat ist ein auf der Basis des Arbeitsverfassungsgesetzes eingerichtetes Kollegialorgan, das die Aufgaben der bisherigen Dienststellenausschüsse mit z.T. deutlich weitreichenderen Befugnissen übernimmt.

Das neue Dienstrecht

A. Die Rechtsstellung der vor dem 1.1.2004 im Dienststand befindlichen Kolleginnen und Kollegen

1. beamtete Dienstnehmer

Zu dieser Personengruppe zählen neben den beamteten Universitätsprofessoren auch die Bundeslehrer L I und die Gruppe der Universitätsassistenten im zeitlich befristeten, provisorischen oder definitiven Dienstverhältnis (zu letzteren siehe die ausführlicheren Erläuterungen auf S. 6). Ihre Rechtsstellung bleibt völlig unverändert mit schwerwiegenden Konsequenzen für die Struktur der ausgegliederten Universität. Alle typischen Merkmale der Vollrechtsfähigkeit stehen nämlich im direkten Widerspruch zu den organisatorischen Maßnahmen, die für den Systemerhalt dieser Arbeitnehmer notwendig sind: Mit der Einrichtung eines „Amtes der Universität“ wird der Rektor zusätzlich zu seiner Funktion als weisungsfreies Leitungsorgan der Universität als juristische Person öffentlichen Rechts auch Leiter dieses Amtes und in dieser zweiten Funktion direkter Weisungsunterworfener des zuständigen Bundesministers. Das BDG 1979 (Beamtendienstrechtsgesetz) ist auf diese Arbeitnehmer weiterhin im vollen Umfang anzuwenden. Ein dreijähriges Optionsrecht ermöglicht den Umstieg auf ein neues Beschäftigungsverhältnis nach dem Angestelltengesetz.

2. Vertragsprofessoren, Universitätsdozenten, Vertragsassistenten, „staff scientists“ und Vertragslehrer

Rechtsgrundlage für diese Arbeitnehmergruppe ist das VBG 1948 (Vertragsbedienstetengesetz). Auch dieser Personengruppe ist die Beibehaltung ihrer Rechtsstellung garantiert, wengleich auch mittels einer doch ungewöhnlichen dogmatischen Konstruktion: Die Bestimmungen des Vertragsbedienstetengesetzes werden zwingend zum Inhalt des Arbeitsvertrags erklärt. Dadurch fügen sie sich systemkonform als Dienstnehmer in die Organisationsstruktur der ausgegliederten Universität. Durch die uneingeschränkte Weitergeltung des VBG bleiben das bisherige Gehaltsschema und die Kündigungsbeschränkungen aufrecht. Auch hier gibt es ein dreijähriges Optionsrecht zum Umstieg auf ein neugestaltetes Arbeitsverhältnis, dessen Inhalt erst nach Vorliegen eines ersten Kollektivvertrags beurteilt werden kann.

3. Personen in einem besonderen Rechtsverhältnis zum Bund

Dazu zählen die Gastprofessoren, Lehrbeauftragten, Tutoren, Studienassistenten und Demonstratoren. Ihr Rechtsverhältnis endet durch Zeitablauf und darf ab dem 1.1.2004 keinesfalls verlängert werden. Die Rechtsstellung dieser Personengruppe ist die schwächste unter den Universitätsangehörigen. Ob und unter welchen Bedingungen ein Beschäftigungsverhältnis zur Universität neu entsteht, hängt letztlich von der Aufnahmekapazität und dem freien Ermessensspielraum der Universität als Arbeitgeber ab. Die Kompetenz dazu liegt ausschließlich beim Rektor (wenn man von den Befugnissen entscheidungsbefugter Berufungskommissionen bei der Bestellung von Universitätsprofessoren absieht). Ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung besteht nicht. Zu den Plänen für eine Neubeschäftigung der an unserer Universität bisher tätigen Lehrbeauftragten siehe S. 7.

B. Die Rechtsstellung neu Eintretender Dienstnehmer ab dem 1.1.2004

1. Universitätsprofessorinnen und -professoren

Die Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis kann befristet oder unbefristet, teil- oder vollzeitbeschäftigt erfolgen. Soll das Dienstverhältnis länger als drei Jahre bestehen, so ist die Stelle im Entwicklungsplan festzulegen. Bei einer Länge des Dienstverhältnisses von über zwei Jahren ist zwingend ein Berufungsverfahren nach den Bestimmungen des § 98 UG 2002 durchzuführen. Eine öffentliche Ausschreibung hat immer zu erfolgen. Das Höchstausschreibungsmaß einer Befristung beträgt sechs Jahre. Für das mit der Universität abgeschlossene privatrechtliche Dienstverhältnis

Das neue Dienstrecht

ist das Angestelltengesetz anzuwenden. Bis zum In-Kraft-Treten eines Kollektivvertrags gilt das VBG (Vertragsbedienstetengesetz) als Inhalt des Arbeitsvertrags. Ausgenommen sind allerdings die bedeutendsten Kündigungsschutzbestimmungen. Nach dieser Übergangsphase tritt selbstverständlich der Kollektivvertrag für alle Arbeitnehmer in Kraft.

2. wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie allgemeines Universitätspersonal

Die dienstrechtliche Grundlage (privatrechtliches Beschäftigungsverhältnis nach Angestelltengesetz) entspricht jener der Universitätsprofessoren. Zu beachten sind aber folgende Besonderheiten hinsichtlich der Ausschreibungs- und Aufnahmemodalitäten: Stellen mit geringem Stundenausmaß und ausschließlichen Aufgaben in der Lehre müssen nicht ausgeschrieben werden. Die Arbeitsverträge sind auf Vorschlag oder nach Anhörung der Institutsvorstände bzw. Dekane (oder des unmittelbaren Vorgesetzten!) vom Rektor abzuschließen. Das Verbot der so genannten Kettenverträge wird bei ausschließlich in der Lehre verwendetem Personal sowie bei Ersatzkräften durchbrochen, wenn die Gesamtdauer der aufeinander folgenden Arbeitsverhältnisse sechs Jahre (bei Teilzeitbeschäftigung: acht Jahre) nicht übersteigt. Generell gilt auch hier bei der Befristung des Arbeitsverhältnisses ein Höchstausmaß von sechs Jahren. Für den Inhalt des Arbeitsvertrags gilt das zu den Universitätsprofessoren Gesagte.

Honorarprofessoren, Privatdozenten, emeritierte Universitätsprofessoren und Universitätsprofessoren im Ruhestand wurden bei der Betrachtung außer Acht gelassen, weil sie in keinem Arbeitsverhältnis zur Universität stehen.

C. Auswirkungen des neuen Dienstrechts auf die Universitätsassistenten

Für den Mittelbau in einem definitiven beamteten Dienstverhältnis, d.h. für ao.Univ.Prof. und Ass.Prof., ergibt sich keine Änderung. Sie bleiben Beamten, ihre Rechte und Pflichten nach dem Beamtendienstrechtsgesetz (BDG) sind dieselben wie vor dem 1.1.2004.

Auch bei Univ.Ass. in einem provisorischen Dienstverhältnis (d.h. in der zweiten, sechsjährigen „Tranche“) tritt keine Veränderung durch das UG 2002 ein. Weiterhin besteht die Möglichkeit der Umwandlung in ein definitives Dienstverhältnis: entweder zum Ass.Prof. durch das Definitivstellungsverfahren nach dem BDG (wobei allerdings seit der BDG-Novelle 2001 insgesamt vier Gutachten einzuholen sind); oder zum ao.Univ.Prof. durch die Habilitation (und zwar - entgegen einem eine Zeit lang kursierenden Gerücht - auch durch eine Habilitation „neu“ nach UG 2002).

Auch am Beamtenstatus der Univ.Ass. in einem zeitlich befristeten Dienstverhältnis, also in den ersten vier Jahren der Anstellung, hat sich durch das UG 2002 für die Dauer dieser Bestellung nichts geändert. Für das Weitere ist allerdings zu unterscheiden:

- War der Univ.Ass. schon zum Zeitpunkt seiner Aufnahme promoviert, so gilt er als Univ.Ass. im sechsjährigen, auf die Erstbestellung zurückgerechneten provisorischen Dienstverhältnis mit Definitivstellungsmöglichkeit. Einfach gesagt: er bekommt zu seinen vier Jahren „automatisch“ zwei Jahre dazu, muß aber innerhalb dieser Zeit die Definitivstellung nach BDG erreichen oder sich habilitieren.
- War der Univ.Ass. zum Zeitpunkt seiner Aufnahme nicht promoviert, bleibt es bei den vier Jahren des zeitlich befristeten Dienstverhältnisses. Im Falle einer Habilitation in diesen vier Jahren erfolgt die Bestellung zum ao.Univ.Prof. und damit zum definitivgestellten Beamten. Ansonsten ist nach Ablauf der vier Jahre wohl noch eine Wiederbestellung unter bestimmten Bedingungen möglich (Erwerb des Doktorats, Erfüllung der Dienstpflichten – sog. „Verwendungserfolg“), dies führt aber nicht mehr zu einem Beamtendienstverhältnis, sondern zu einem Arbeitsverhältnis zur Universität, das nach vier Jahren endet.

Generell gilt für alle Kolleginnen und Kollegen, die weiterhin in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum

Das neue Dienstrecht

Bund stehen, also Bundesbeamten sind: Da die Universitäten keine Verwaltungsdienststellen des Bundes mehr sind, gelten die Beamten als der Universität „zur dauernden Dienstleistung zugewiesen“; am rechtlichen Status und an der „alltäglichen Praxis“ ändert sich dadurch jedoch nichts. Eher theoretischer Natur ist wohl auch das sog. Optionsrecht, d.h. die Möglichkeit, den Austritt aus dem Beamtenverhältnis zu erklären, verbunden mit dem Recht, in ein Arbeitsverhältnis zur Universität unter jenen Bedingungen aufgenommen zu werden, die dann für alle neu eintretenden Arbeitnehmer der Universität gelten.

Bei denjenigen, die am 1.1.2004 Vertragsdozenten oder Vertragsass. waren, gilt zunächst generell das oben Gesagte: Sie wurden mit diesem Zeitpunkt Arbeitnehmer der Universität, wobei das VBG Inhalt des Arbeitsvertrags wurde. Das bedeutet insbesondere auch, dass sich an der zum Zeitpunkt des 1.1.2004 geltenden Bestelldauer nichts ändert. Vertragsdozenten behalten also ihre unbefristete Stellung, bei Vertragsassistenten läuft der Vertrag bis zum vorgesehenen Beendigungsdatum weiter. Für das anschließende „Schicksal“ der befristeten Vertragsassistenten ist – analog zu den Univ.Ass. – folgende Unterscheidung zu treffen:

- V.Ass. in der ersten Phase des Dienstverhältnisses, d.h. in den ersten maximal vier bzw. bei Teilbeschäftigung sechs Jahren, können entweder durch Habilitation innerhalb dieser ersten Phase (unbefristet bestellte) Vertragsdozenten werden; oder nach Ablauf der ersten Phase weiterbestellt werden, wobei diese Weiterbestellung zu einem auf vier Jahre befristeten Arbeitsverhältnis zur Universität als „Assistent neu“ (sog. Säule 2) nach dem VBG führt.
- V.Ass. in der zweiten Phase, d.h. in der Verlängerungstranche von sechs Jahren, können wie bisher unter den „alten“ Bedingungen (Doktorat oder gleichzuwertende künstlerische Eignung, Verwendungserfolg) ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nach VBG beantragen. Auch steht die Möglichkeit offen, durch Habilitation Vertragsdozent zu werden. Relativ einfach zu beschreiben ist die Situation für die Assistenten „neu“ („Säule 2“ nach der Novelle 2001): Auch sie wurden mit 1.1.2004 Arbeitnehmer der Universität mit einem Arbeitsvertrag, dessen Inhalt das VBG ist. Mit Ausnahme des Dienstgeberwechsels tritt keine Änderung ein, insb. bleibt auch die Befristung aufrecht.

D. Die Weiterverwendung der Lehrbeauftragten

Die im Wintersemester 2003/2004 mit Lehrauftragsstunden betrauten Kolleginnen und Kollegen erhielten ihre Lehraufträge diesmal fast durchwegs für das gesamte Studienjahr erteilt. Mit dieser vernünftigen Maßnahme wurde eine Beendigung dieser Rechtsverhältnisse mit Ende des Wintersemesters verhindert und im Einklang mit der Bestimmung des § 133 UG 2002 so lang wie möglich hinausgeschoben. Für die Weiterbeschäftigung wurde nunmehr vom Rektorat ein Modell entwickelt, das die Aufnahme in ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis oder aber den Abschluss eines so genannten freien Dienstvertrags vorsieht. In beiden Varianten ist grundsätzlich der Abschluss von befristeten und unbefristeten Verträgen möglich. Die Rechtsnachteile des freien Dienstvertrags sollen durch ein besseres Entlohnungsschema desselben gegenüber dem Anstellungsverhältnis ausgeglichen werden. Die Einordnung von Beschäftigungsverhältnissen in die eine oder andere Gruppe ist schwierig, heikel und von erheblicher Bedeutung sowohl für die Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerseite. Eine freie Wahlmöglichkeit für eine der beiden Beschäftigungsformen gibt es weder für die Dienstgeber- noch für die Dienstnehmerseite. Für die Beurteilung, welches Beschäftigungsverhältnis vorliegt, hat der Oberste Gerichtshof eine Judikatur entwickelt, die sich am tatsächlichen Inhalt der Tätigkeit orientiert. Nach dieser Judikatur hängt „die rechtliche Qualifikation eines Vertrages ... nicht vom Willen der vertragsschließenden Parteien und der von ihnen allenfalls gewählten Bezeichnung ab, sondern in erster Linie vom Inhalt ihrer - ausdrücklich oder schlüssig getroffenen - Vereinbarungen.“

Sowohl die falsche Annahme einer Wahlmöglichkeit, als auch das vermeintlich lukrativere Entlohnungsschema des freien Dienstvertrags vermag bei der Beurteilung im Vorfeld zu Fehleinschätzungen führen. Berechnungen zufolge müsste der Verdienst als freier Dienstnehmer durch den Wegfall wichtiger arbeitsrechtlicher Ansprüche mindestens um ca. 30-35% höher sein, um in etwa finanziell gleichwertig wie ein angestellter Dienstnehmer auszusteiern (ohne Berücksichtigung einer Abfertigung).

Abschließend ist festzuhalten, dass insbesondere jene Kolleginnen und Kollegen, die durch Jahre hindurch unmittelbar aufeinander folgende Lehraufträge erteilt bekommen haben, ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis erhalten sollten. Ein Rechtsanspruch darauf besteht freilich nicht.

Die folgende Gegenüberstellung soll die wichtigsten Wesensmerkmale der beiden Beschäftigungsverhältnisse überblicksweise darstellen:

Das neue Dienstrecht

Arbeitsvertrag nach Angestelltengesetz	freier Dienstvertrag
Weisungsgebundenes Dauerschuldverhältnis in wirtschaftlicher Abhängigkeit vom organisatorischen Apparat des Dienstgebers	Verpflichtung zur Dienstleistung mit jederzeitiger Vertretungsmöglichkeit ohne Einordnung in den organisatorischen Apparat des Dienstgebers und ohne disziplinarische Verantwortlichkeit
Bindung an Arbeitszeit und Arbeitsort	Keine konkreten Arbeitszeiten und Freiheit bezüglich des Arbeitsortes
Volle Leistungen aus der Krankenversicherung	Sachleistungen aus der Krankenversicherung (Arzt- und Spitalskosten) ohne Anspruch auf Krankengeld (ab einem durchschnittlichen mtl. Entgelt von € 309,38)
Uneingeschränkte Geltung des Angestellten-, Entgeltfortzahlungs- und Arbeitsruhegesetzes, Arbeitszeit- und Urlaubsrechts, sowie des Kollektivvertrags	Keine Geltung der arbeitsrechtlichen Sondergesetze, sondern lediglich Anwendbarkeit von Vertrags- und Schadenersatzrecht nach dem ABGB, kein Anspruch auf Abfertigung
Rechtsvertretung durch den Betriebsrat	Keine Vertretung durch den Betriebsrat
Volle Pflichtversicherung	Keine Arbeitslosenversicherung (kein Arbeitslosengeld, keine Notstandshilfe)
Voller Urlaubsanspruch und Sonderzahlungen	Kein Anspruch auf Urlaub und Sonderzahlungen

Für weitere Informationen und Rückfragen stehen Ihnen die folgenden Personalvertreter zur Verfügung:

Stefan Schön
Tel/Fax: 01/893 62 38
0699/1124 09 84
schoen@mdw.ac.at

Anita Mayer-Hirzberger
Tel: 711 55/35 24
mayer-hirzberger@mdw.ac.at

Brigitte Schmidtmayr
schmidtmayr-b@mdw.ac.at

Stefan Jena
Tel: 711 55/35 32
jena@mdw.ac.at

Peter Mechtler
mechtler@mdw.ac.at