

Grundsatzklärung und Forderungskatalog der IG Externe LektorInnen und freie WissenschaftlerInnen zur Neuregelung von Lehrbeauftragungen im Rahmen des UG 02

Eckpunkte der Forderungen

Externe Lehre wird im Rahmen des UG 02 ab 1.1. 2004 in Form von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen zur Universität und damit in völlig neuer Weise organisiert werden müssen.

Aufgrund der *tatsächlichen*¹ Beschaffenheit der Tätigkeit externer LektorInnen im Rahmen des universitären Lehrbetriebs kommt ausschließlich die Beschäftigung im Rahmen eines unselbständigen, privaten Dienstverhältnis (Angestelltengesetz) in Frage.

Forderungen zum organisatorischen Rahmen:

- Der Abschluss der Dienstverhältnisse soll rechtzeitig – mindestens drei Monate vor Beginn des Lehrsemesters – und in der Regel für mindestens ein Jahr, dort wo längerfristiger Bedarf absehbar ist, für drei und mehr Jahre, erfolgen.
- Die Lehraufträge sollen ausgeschrieben werden bzw. in einem ausschreibungsähnlichen, objektivierten Verfahren vergeben werden. Nur so ist eine Berücksichtigung der Interessen der Lehrbeauftragten zu gewährleisten und die Anwendung von Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsgeboten sicherzustellen².
- Nach Ablauf der Befristungsmöglichkeit sollen Lehrbeauftragte unbefristet beschäftigt werden – eine Bedarfskündigung (Rückgang der StudentInnenzahlen, Änderungen der Lehrpläne und Schwerpunktsetzungen) wird dabei ausdrücklich akzeptiert.

Forderungen zum Entgelt:

- ein Lehrauftrag mit zwei Wochenstunden pro Semester soll einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis im Ausmaß von 10 Wochenstunden (in Ausnahmefällen bei nachweislich geringerem Aufwand 8 Wochenstunden) mit sechs Monaten Gesamtdauer entsprechen.
- Für die Höhe des Entgelts und die Einstufung maßgeblich sollen die Sätze der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sein – alle Regelungen des Kollektivvertrags für diese sind auch auf die ausschließlich zu Lehrzwecken an den Universitäten Beschäftigten anzuwenden.

Die Einbeziehung in die betriebliche Interessenvertretung – aktives und passives Wahlrecht zum Betriebsrat – wird ausdrücklich begrüßt, ebenso die mit der Beschäftigung in einem ordentlichen Dienstverhältnis garantierten ArbeitnehmerInnenrechte, die LektorInnen bisher – im Rahmen des besonderen Dienstverhältnis zum Bund aufgrund des Abgeltungsgesetzes – vorenthalten wurden.

¹ Ausschlaggebend ist nicht, ob Personen bereit wären (bzw. sich der universitären Forderung unterwerfen würden), Lehre auf Werkvertragsbasis oder auf Basis eines freien Dienstvertrags anzubieten, sondern ob die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit den Kriterien, die für eine selbständige Tätigkeit erfüllt sein müssen, genügt. Lehre ist kein Werkstück, sondern eine kontinuierlich, insbesondere persönlich im vergleichsweise engen, von der Universität gesetzten Rahmen zu erbringende Tätigkeit, die sachlich von der Lehrtätigkeit der an der Universität unselbständig beschäftigten HochschullehrInnen nicht zu unterscheiden ist. Wo nicht die individuellen ArbeitnehmerInnen bzw. deren Interessensorganisationen eine arbeitsgerichtliche Klärung anstrengen werden, ist jedenfalls zu erwarten, dass die Sozialversicherungsträger von sich aus aktiv werden, um jede Form der Umgehung von Abgabepflichten seitens des Dienstgebers zu begegnen.

² ,Wie im Gesamtlehrangebot ist auch bei der Vergabe der Lehraufträge sicherzustellen, dass Genderaspekte berücksichtigende, Ansätze feministischer Wissenschaften vermittelte Lehrveranstaltungen zumindest in dem Ausmaß berücksichtigt werden, in dem sich die Universitätssatzungen dazu für das Gesamtlehrangebot verpflichten.

Im folgenden werden die Forderungen bzw. die Rechtsauffassungen der IG für den organisatorischen Rahmen der Vergabe von Lehraufträgen an nicht hauptberuflich an den Universitäten Beschäftigten einerseits, andererseits dargelegt.

Zuerst werden grundsätzliche Forderungen zum **organisatorischen Rahmen** vorgelegt, dann die Forderungen zum **Entgelt** für die Lehrleistungen begründet. Nach einer kurzen Stellungnahme zu Regelungen im **Übergang** bis zum Abschluss eines neuen Kollektivvertrags werden die wichtigsten **Hintergrundinformationen** zum vorliegenden Forderungskatalog präsentiert.

Organisatorischer Rahmen

Die Vergabe der Lehraufträge erfolgt in der Vergabe von befristeten Teilzeitstellen, deren rechtliche Basis insbesondere im Angestelltengesetz, sowie im Kollektivvertrag und in der jeweils gültigen Betriebsvereinbarung liegt. Abzuschließen ist damit ein in der Regel ein befristeter Arbeitsvertrag.

Die Vergabe der Lehraufträge – d.h. der Abschluss der befristeten Arbeitsverträge – soll bis spätestens drei Monate vor Beginn des Semesters erfolgen. Lehraufträge sollen in der Regel für zumindest ein Jahr (zwei Semester) vergeben werden. Wenn die Universität Bedarf an einer längerfristigen Beauftragung hat, sollen die Arbeitsverhältnisse für längere Zeiträume z.B. für drei Jahre geschlossen werden.

Alle Lehraufträge – bzw. die nunmehrigen befristeten Teilzeitbeschäftigungen – sollen ausgeschrieben werden. Von der im UG 02 vorgesehenen Möglichkeit (§ 107 (2)), auf eine Ausschreibung zu verzichten, soll kein Gebrauch gemacht werden. Ausschreibungen stellen nicht nur für die Universitäten sicher, besonders geeignete Lehrende beschäftigen zu können, sie stellen auch einen unverzichtbaren Schutz der Interessen der Lehrbeauftragten dar. Durch das Ausschreibungsverfahren wird sicher gestellt, dass

- alle an der Übernahme von Lehraufgaben Interessierten über einen gegebenen Bedarf informiert sind
- die Vergabemodalitäten, Qualifikationsanforderungen und inhaltlichen Kriterien für Lehraufträge transparent sind,
- durch die Vergabe die Erfüllung der Qualifikations- und Leistungsanforderungen bestätigt wird
- auf persönliche Abhängigkeitsbeziehungen beruhende Vergabemodalitäten weitestgehend vermieden werden können und
- die Möglichkeiten, die Anwendung des Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsgebot zu einzufordern, im selben Maß gegeben sind, wie bei allen sonstigen Anstellungsverfahren.

Relative Autonomie und symbolische Anerkennung der Lehrbeauftragten ist damit wesentlich von der Gestaltung der Ausschreibungsverfahren abhängig. Die – trotz möglichen Verzichts auf eine Ausschreibung – geforderte Gewährleistung einer objektiven Stellenbesetzung (Seböck 2002, S 251) erscheint in jedem Fall ausschließlich durch ein ausschreibungsähnliches Verfahren sichergestellt werden können.

Für Lehrbeauftragte als teilzeitbeschäftigte wissenschaftliche MitarbeiterInnen der Universitäten gilt grundsätzlich das Konkurrenzverbot gemäß Art. 7, Angestelltengesetz. Für teilzeitbeschäftigte ForscherInnen, die Lehraufgaben übernehmen, muss eine generelle vertragliche Garantie abgegeben werden, dass insbesondere folgende Tätigkeiten zulässig sind:

- die Übernahme von Lehraufgaben an anderen österreichischen/nicht-österreichischen Universitäten und Fachhochschulen
- die Übernahme von Lehraufgaben im außeruniversitären Bereich (sowohl auf Basis eines unselbständigen Beschäftigungsverhältnis als auch auf selbständiger Basis)
- die unselbständige Tätigkeit als ForscherIn für eine andere Universität, Fachhochschule, außeruniversitäre Forschungseinrichtung oder ein privates Unternehmen
- die selbstständige Tätigkeit als ForscherIn (darin eingeschlossen insbesondere auch die Beantragung von Projektmittel bei Institutionen der Forschungsförderung bzw. die Beteiligung an öffentlichen Ausschreibungsverfahren bei der Vergabe von Forschungsaufträgen).

Die bislang gültige Begrenzung der remunierten Lehraufträge gem. § 30 UOG 93 (7) besteht nach UG 02 nicht weiter; für sie soll auch kein Ersatz vorgenommen werden³.

§ 109 UG (2) regelt, dass Befristungen von Vollzeitdienstverhältnissen bis zu einer Gesamtdauer von sechs Jahren, Befristungen von Teilzeitdienstverhältnissen bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren zulässig sind. Die Erweiterung der Verlängerungsmöglichkeit befristeter Verträge auf 8 Jahre wird im Abänderungsantrag zum Regierungsentwurf explizit mit dem Umstand begründet, dass zahlreichen Personen Lehraufgaben über längere Zeiträume übertragen werden⁴. (Sebök 2002, S. 256). Die IG fordert in diesem Zusammenhang, dass

- dort, wo absehbar eine längerfristige Beschäftigung einer Lehrbeauftragten intendiert ist, diese tatsächlich sofort auf Basis eines unbefristeten Anstellungsverhältnis einzurichten ist, wobei das Dienstverhältnis unter Wahrung der Kündigungsfristen beendet werden kann, sobald der Bedarf am spezifischen Lehrangebot nicht mehr gegeben ist (Bedarfskündigung).
- Nach dem Erreichen der maximalen Befristung soll eine unbefristete Weiterbeschäftigung erfolgen. Das Arbeitsverhältnis mit DienstnehmerInnen, die im Rahmen einer Teilzeitanstellung Lehraufgaben übernehmen, kann im Zug einer Bedarfskündigung⁵ unter Wahrung der Kündigungsfristen beendet werden⁶. Die Beschränkung der wiederholten Befristung darf nicht zu einem Ausschluss der DienstnehmerInnen von weiteren Lehraufgaben führen, nur, weil eine weitere Befristung unzulässig ist.

Sofern der Kollektivvertrag bzw. die Betriebsvereinbarung weitere Einschränkungen der Kündbarkeit ab einer bestimmten Dauer der Zugehörigkeit zum Personal einer Universität vorsieht, können für DienstnehmerInnen, die ausschließlich Lehraufgaben übernehmen, gesonderte Regelungen vorgesehen werden – insbesondere kann die Möglichkeit, bei Entfall des Bedarfs an der angebotenen Lehrleistung eine Kündigung zu setzen, unabhängig von der bisherigen Dauer des Beschäftigungsverhältnis erfolgen.

³ Die bisherige Begründung der Begrenzung, dass nämlich durch eine Begrenzung spätere Ansprüche in ein Dienstverhältnis zum Bund ausgeschlossen werden sollen, ist auf Basis UG 02 gegenstandslos.

⁴ Gemäß einer 1999 durchgeführten Erhebung waren zu diesem Zeitpunkt knapp die Hälfte der erfassten LektorInnen bereits länger als 8 Jahre mit Lehraufgaben – wenn auch nicht generell durchgehend – betraut.

⁵ Eine Bedarfskündigung wird von seiten der ArbeitnehmerInnen sowohl im Fall eines insgesamt zurückgehenden Lehrbedarfs (=weniger StudentInnen für den angebotenen Typ an Lehrveranstaltung) als auch im Fall einer seitens des Instituts/der Studienrichtung initiierten inhaltlichen Neuausrichtung des externen Lehrangebots, die von der ArbeitnehmerIn aufgrund ihrer inhaltlichen Spezialisierung nicht umgesetzt werden kann, akzeptiert werden. Keinen Kündigungsgrund stellen alle durch den erweiterten Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß § 113 UG 02 betroffenen Sachverhalte dar.

⁶ Abfertigungsansprüche entstehen nach der Reform der Abfertigungsregelung für neuaufgenommene Arbeitsverhältnisse gültigen Regelung auch bei befristeten Dienstverhältnissen aliquod zur tatsächlichen Dauer. Weiters wird eine Berücksichtigung von bisherigen Dienstzeiten in jedem Fall notwendig sein (vgl. unten). Damit sind zwei Hauptgründe, die aus Sicht des Arbeitgebers für eine befristete Beschäftigung und eine Nichtübernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis sprechen, hinfällig.

Als Teilzeitbeschäftigte der Universität steht Lehrbeauftragten das aktive und passive Wahlrecht zum Betriebsrat zu.

Die gesetzlich statuierte Verpflichtung, die berufliche Weiterbildung der MitarbeiterInnen zu fördern (§ 100, (2)), gilt auch für Personen, die Lehraufgaben übernehmen. An alle Lehraufgaben übernehmende Personen sind seitens der Universitäten Förderungsangebote zu richten. Ebenso sind die teilzeitbeschäftigten MitarbeiterInnen mit Lehraufgaben in alle freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen einzubeziehen.

Für die Erfüllung ihrer Lehraufgaben sind den MitarbeiterInnen im Umfang ihres Anstellungsverhältnisses geeignete Arbeitsräumlichkeiten und alle notwendigen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen. Neben der Bereitstellung eines zumindest im Beschäftigungsmaß zu benutzenden, eingerichteten Arbeitsplatz und der notwendigen EDV-Infrastruktur müssen insbesondere alle notwendigen Sachmittel (Kopierkosten, Medien usw.) zur Verfügung gestellt werden.

Entgelt

Zentraler Bestandteil der Forderung der IG ist die grundsätzliche Gleichstellung der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, die im Rahmen eines in der Regel befristeten, in besonderen Fällen unbefristeten Dienstverhältnisses Lehraufgaben übernehmen, mit allen anderen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen der Universitäten. Insbesondere sind alle kollektivvertraglichen Regelungen, bzw. alle Regelungen der Betriebsvereinbarung auf diese anzuwenden und keine Ausnahmebestimmungen für Lehrbeauftragte, die diese gegenüber allen anderen MitarbeiterInnen schlechter stellen würden, zuzulassen.

Für die Tätigkeit im Rahmen des Lehrbetriebs steht den Lehrbeauftragten ein aliquoter Anteil des Entgelts für die vergleichbare Kategorie (akademischer Abschluss, Berufserfahrung) des vollzeitbeschäftigten Personals zu.

Die Gleichstellung betrifft insbesondere die Berücksichtigung von Vordienstzeiten bzw. der bisherigen Tätigkeit für die Universität bei der Einstufung in die kollektivvertraglich festgelegten Gehaltsschemata. Da Personen zu einem großen Teil über längere Zeiträume Lehraufträge wahrnehmen und die Universitäten dabei in vollem Umfang am Zugewinn an Kompetenz partizipieren, ist die Forderung nach einer Berücksichtigung von senioritätsbezogenen Gehaltsanteilen gerechtfertigt. Teilzeitbeschäftigte mit Lehraufgaben müssen nach dem für alle MitarbeiterInnen geltenden Gehaltsschema bezahlt werden, d.h. ihre bisherigen beruflichen Tätigkeiten außerhalb der Universität, insbesondere aber jene innerhalb der Universität sind anzurechnen und eine entsprechende Einstufung⁷ vorzunehmen.

Zu vereinbaren ist ein Teilzeitarbeitsverhältnis: Lässt sich die vereinbarte Lehrleistung nicht im vertraglich fixierten Stundenausmaß erledigen, muss dieses entweder erhöht werden oder der Mehraufwand abgesehen werden (angeordnete Überstunden).

Es wird davon ausgegangen, dass ein 2 stündiger wissenschaftlicher Lehrauftrag bzw. eine 2 stündige Sprachübung in durchschnittlich 10 Wochenstunden erledigt werden kann. Die sich aus der Tätigkeit ergebenden Ungleichverteilung des Arbeitsanfalls (größerer Zeitauf-

⁷ Der Verwaltungsaufwand einer Einstufung und Berechnung unterschiedlicher Entgelte ist der Universitätsverwaltung durchaus zumutbar und automationsgestützt problemlos durchzuführen. Der vergleichsweise hohe Aufwand einer Ersteinstufung, wie er bei jeder anderen Neuaufnahme ebenfalls notwendig wird, ist sachlich nicht nur schlichtweg notwendig, sondern fällt – nimmt doch ein großer Teil der LektorInnen Lehraufgaben über längere Zeiträume wahr – auch keineswegs jährlich für alle „Lehrbeauftragten“ neu an.

wand in der Vorbereitungsphase und bei Abnahme der Prüfungen usw.) soll durch Vereinbarung eines Zeitkontos geregelt werden.

Im 10stündigen Kontingent einbezogenen sind die folgenden durchschnittlichen Aufwände:

- Entwicklung/Vorbereitungszeit der Lehrveranstaltung (vier Wochenstunden)
- Durchführung der Lehrveranstaltung (zwei Wochenstunden)
- Laufende Betreuung der StudentInnen/Abhalten der Sprechstunde, Koordination mit Universitätsangehörigen u. ä. (zwei Wochenstunden)
- Abnahme von Prüfungen, Korrektur von Prüfungsarbeiten bzw. wissenschaftlichen Arbeiten, die im Rahmen der LV zu erstellen waren (zwei Wochenstunden)

Für jene nicht-wissenschaftlichen Lehraufträge, die eine *nachweislich*⁸ geringere Vorbereitungszeit erfordern, ist eine Reduzierung der Anstellung je 2h Lehrauftrag auf 8 Wochenstunden vorzusehen.

Übergang

Für das Studienjahr 2003/4 können Lehraufträge letztmalig nach dem Abgeltungsgesetz vergeben werden. Bis zum Abschluss des Kollektivvertrags soll analog zu sonstigen im Übergangszeitraum neu geschlossenen Dienstverhältnissen vorgegangen werden, wobei ein Lehrauftrag mit einem 10stündigen bzw. 8stündigen befristeten Dienstverhältnis einzustufen ist.

Da das Vertragsbedienstetengesetz eine Mindestbeschäftigung von 12 h vorsieht, muss im Übergangszeitraum für den ersten Lehrauftrag eine Beschäftigung in diesem Maß gewährt werden.

Ein Ausweichen auf einen Werkvertrag, freien Dienstvertrag oder geringfügige Beschäftigung wird von der IG Externe LektorInnen und freie WissenschaftlerInnen ausdrücklich abgelehnt. Betont wird, dass immer dann, wenn die reale Tätigkeit nicht den die gewählte Rechtsform rechtfertigenden Charakter hat, die IG – in Zusammenarbeit mit anderen Institutionen – die Betroffenen bei der Beschreitung des Rechtswegs unterstützen wird.

Hintergrund zu den Forderungen

Die Universitäten greifen derzeit in der Erbringung ihrer Leistungen in großem Umfang auf Lehrbeauftragte zurück. Ein Teil der Lehraufträge liegt im Bereich der Sprachlehre und des Transfers von praxisbezogenen Wissens aus unterschiedlichen Berufsfeldern in den universitären Kontext. Ein wesentlicher Teil aller LektorInnen übt jedoch hauptberuflich eine wissenschaftliche Tätigkeit außerhalb der Universität aus und bietet damit an der Universität forschungsgeleitete Lehre an.

Neben zum Großteil befristeten Beschäftigungen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind viele LektorInnen als freiberufliche ForscherInnen tätig und finanzieren ihre Forschungstätigkeit aus unterschiedlichen Auftrags- und Förderungsquellen. Für die Universitäten bedeutet die Betrauung außeruniversitärer ForscherInnen mit Lehraufgaben, ihr auf rezente Forschungstätigkeit basierendes Lehrangebot wesentlich erweitern zu können.

⁸ z.B. können Laborbetreuungen sowohl weniger Aufwand (wenn der Schwerpunkt auf der laufenden Hilfestellung und Beaufsichtigung liegt) als auch ähnlich großen bzw. sogar höheren Aufwand als wissenschaftliche Lehrveranstaltungen bedeuten (z.B. wenn die Arbeitsmöglichkeiten der Studierenden durch umfassende Vor- und Nachbearbeitungen von Präparaten usw. sichergestellt werden muss)

Externe Lehrbeauftragte sind in der Regel seit vielen Jahren als ForscherInnen bzw. in forschungsnahen Berufen tätig, stellen damit keinen „wissenschaftlichen Nachwuchs“, sondern vollwertige Lehrkräfte dar.

Universitäten greifen nicht nur dauerhaft auf die „kollektiven“ Leistungen Externer LektorInnen zurück, sondern nehmen auch die Dienste der einzelnen ForscherInnen in der Regel über längere Zeiträume in Anspruch. Universitäten profitieren damit am kontinuierlichen Kompetenzgewinn der Lehrbeauftragten, und haben zudem trotz der semesterweise Neuvergabe nur eine vergleichsweise geringe Personalfuktuation und damit geringe Transaktionskosten.

Die bisherige Regelung der Vergabe und Honorierung der Lehraufträge auf der Grundlage Universitätsorganisationsgesetzes 93 und des Abgeltungsgesetzes wurde seitens der IG-Externen LektorInnen stets als inadäquat kritisiert. Auf Basis des Gesetzes wurden den LektorInnen im Rahmen eines besonderen, dienstnehmerInnenähnlichen Rechtsverhältnis zum Bund elementare ArbeitnehmerInnenrechte vorenthalten.

- Das Entgelt erfolgte pauschal, unabhängig davon, wie hoch die zeitlichen Investitionen – insbesondere auch bei der Betreuung der Studierenden – tatsächlich waren. Verpflichtungen aus der Übernahme eines Lehrauftrags in der StudentInnenbetreuung bestanden auch nach dem Ende des Semesters, für das ein Lehrauftrag übernommen wurde (Bewertung von Seminararbeiten, Abnahme von Prüfungen usw.)
- Lehrbeauftragte genossen keinen Kündigungsschutz, auch dann nicht, wenn über Jahre hindurch ununterbrochen Lehraufträge übernommen worden sind. Die Vergabe/Wiederrufung von Lehraufträgen erfolgte fristlos, oftmals wenige Tage vor Semesterbeginn. Im Fall des Nichtzustandekommens einer Lehrveranstaltung aufgrund zu geringer TeilnehmerInnenzahl bestand ebenfalls keinerlei Entgeltanspruch.
- LektorInnen hatten keinen Anspruch auf Abfertigung. Sie hatten – auch bei langjähriger Tätigkeit – in keiner Form an einer der gewonnenen Berufserfahrung entsprechenden Einkommensentwicklung teil. Das Grundentgelt blieb unverändert, unabhängig wie lange eine Lehrtätigkeit bereits ausgeübt und welche Qualifikationen in die Lehre eingebracht wurden.
- Lehrbeauftragte waren von jeder Form der ArbeitnehmerInnenvertretung ausgeschlossen, wurden weder vom Dienststellenausschuss noch von der zuständigen Gewerkschaft (GÖD, Sektion HochschullehrerInnen) vertreten. Sie waren auch nicht Mitglied der Arbeiterkammer. Für Lehrbeauftragte bestand keinerlei Streikrecht: Mit der Nichtabhaltung einer Lehrveranstaltung galt der Lehrauftrag insgesamt als zurückgelegt. Seit dem UOG 1993 sind sie auch in der Regel aus den Kollegialorganen des UOG 93 an ihren Institute ausgeschlossen.
- Im letzten Jahrzehnt wurde das Entgelt für Lehraufträge mehrfach auf unterschiedliche Weise gesenkt. Entscheidend war dabei der Einschnitt des Jahres 1996, bei dem die Remuneration um knapp 20 % gesenkt wurde. Weitere ergeben sich unter anderem aus dem teilweisen Ausschluss von Lehrbeauftragten von Prüfungsentgelten und den verstärkten Druck, zumindest einen Teil der beauftragten Lehre zu billigeren Sätzen (Lehraufträge lit. b./c., nichtremunierte Lehraufträge) anzubieten.

Externe Lehre ist für die Universitäten insgesamt unverzichtbar. Die Lehre von universitätsextern arbeitenden ForscherInnen stellt einen zentralen Bestandteil des universitären Angebots dar: ohne sie wären weder die Breite noch die Qualität des Lehrangebots in vielen Studienrichtungen zu halten. Zugleich fungieren die Lehrbeauftragten als Brücke zwischen Universität, außeruniversitärer Forschung und weiteren gesellschaftlichen Bereichen. Aufgrund

der Leistungen und der wichtigen Funktion externer Lehrbeauftragter sind Forderungen nach einer adäquaten Bezahlung und arbeitsrechtlichen Stellung der Lehrbeauftragten berechtigt.

Bislang bestanden neben den inhaltlichen, sachlich rechtfertigbaren Gründen, auf externe Lehre zurückzugreifen, insbesondere starke finanzielle Anreize, auf externe Lehre „auszuweichen“: Auf Basis externer Lehre konnte ein Mehrbedarf deutlich billiger abgedeckt werden als dies durch die Schaffung zusätzlicher Stellen für universitäres Lehrpersonal möglich gewesen wäre⁹. Es ist davon auszugehen, dass die Möglichkeit der Lehraufträge auf Basis des Abfertigungsgesetzes tatsächlich zu einer Substitution regulärer Arbeitsverhältnisse durch tendenziell prekarierte, atypische Verhältnisse geführt hat.

Die IG Externe ist stets offen gegen den Missbrauch Externer Lehre zu Einsparungszwecken aufgetreten. Mit dem Ziel, eine adäquate, leistungsgerechte Bezahlung und arbeitsrechtliche Stellung externer LektorInnen sicherzustellen, verfolgt die IG auch das Ziel, dem nunmehrigen Arbeitgeber Universität die Flucht in prekarierte Arbeitsverhältnisse zu verwehren und damit einen Beitrag zur Verteidigung der Interessen aller im Forschungs- und Hochschulbereich beschäftigten Personen zu leisten.

Lehraufträge an nicht hauptberuflich an den Universitäten beschäftigte ForscherInnen sollen ausschließlich aufgrund ihrer Funktion, nicht aufgrund ihrer ökonomischen Attraktivität für den Arbeitgeber vergeben werden. Dort, wo eine Reduktion externer Lehre erfolgt, die im bisherigen Umfang ausschließlich aus ökonomischen Gründen beauftragt wurde, und im Gegenzug in einem angemessenen Umfang neue Vollzeitarbeitsplätze für UniversitätslehrerInnen geschaffen werden, wird dies ausdrücklich von der IG Externe LektorInnen und freie WissenschaftlerInnen begrüßt.

Begrüßt wird ferner der Umstand, dass auf Basis des UG 02 unterschiedliche Formen der „Randbelegschaft“ der Universitäten – insbesondere auch die im sogenannten Drittmittelbereich beschäftigten ForscherInnen, die in erheblichen Ausmaß sich mit der Gruppe der LektorInnen personell überschneiden – alle in die einheitliche Kategorie der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen überführt werden. Für viele ForscherInnen, die bislang sowohl ProjektmitarbeiterInnen gewesen sind als auch Lehraufträge übernommen haben, ergibt sich daraus eine sinnvolle Zusammenführung bislang getrennter Beschäftigungsformen.

An dieser Stelle sei abermals an die Ablehnung¹⁰ der rechtlichen Gestaltung der StipendiatInnen der Universität durch die IG erinnert. Durch die Einführung eines Rechtsverhältnisses außerhalb eines ordentlichen Beschäftigungsverhältnisses wird abermals eine Gruppe an defakto ArbeitnehmerInnen geschaffen, denen zentrale sozial- und arbeitsrechtliche Rechte vorenthalten werden.

Literatur:

Seböck, Martha: Universitätsgesetz 2002 – Gesetzestext und Kommentar. Wien 2002: Facultas

Rückfragen an:

guenter.hefler@episteme.at

⁹ Aus Sicht des einzelnen Instituts kann es zwar kostengünstiger erscheinen, bereits beschäftigtes Personal zu mehr Lehre zu verpflichten, als externe Lehrbeauftragte zu engagieren. Allerdings sind dieser Option in vielen Bereichen aufgrund der bestehenden Lehrbelastung des internen Personals bereits seit langem Grenzen gesetzt. Weiters werden nur die zusätzlichen Entgelte für zusätzliche Lehre des internen Personals in die Kalkulation einbezogen, nicht aber die durch den höheren Lehraufwand entfallende Forschungstätigkeit bewertet

¹⁰ Zur Kritik der IG am UG 02 insgesamt vergleiche die Stellungnahme zum Entwurf http://www.univie.ac.at/IG-LektorInnen/igst_ug.pdf