

1-2/2005

LEX
E
L
I
N
D

Informationen zu universitätsrechtlicher Theorie und Praxis 1-2/2005

» **Anneliese Legat**, Editorial 2

RÜCKBLICK:

» **Anneliese Legat**, Die Universitäten unter UG 2002 – Vorbemerkungen
im Rückblick 3

PERSONALRECHT:

» **Günther Löschnigg**, VBG als Inhalt des Arbeitsvertrages gem § 128 UG 2002 .. 8

» **Anneliese Legat**, Dienst- und Besoldungsrechtliche Änderungen 2004/05 14

» **Günther Löschnigg**, Zugehörigkeit mehrerer Arbeitsverhältnisse zur
Universität und Höchstgrenzen der Arbeitszeit 17

» **Rudolf Feik**, Europäische Impulse für das österreichische Universitäts-
organisations- und -dienstrecht 25

ORGANISATIONSRECHT:

» **Michaela Schaffhauser-Linzatti**, Rechtliche Grundlagen des Berichtswesens
österreichischer Universitäten gemäß UG 2002 28

STEUERRECHT:

» **Otto Taucher**, Zur steuerlichen Abzugsfähigkeit von Studienaufwendungen 31

GRUNDLAGEN:

» **Bernd-Christian Funk**, Universitätsautonomie und ökonomische Analyse des
Rechts 38

BERICHT:

» **Wolfgang Weigel**, Ein Paradies hat es hier nie gegeben. Zusammenfassung
des Artikels „University Careers and their Legal Background In Australia“ von
Professor Jim Jackson, School of Law and Justice, Southern Cross University,
New South Wales, Australia 42

REZENSIONEN:

» **Stefan Huber**, Rechtsfragen der vollrechtsfähigen Universität, Neuer wissen-
schaftlicher Verlag (nwV), Wien - Graz 2003, 188 Seiten, von **Claudia Rainer** .. 44

» **Manfred Novak**, Das Dienstrecht der Wissenschaftler BDG, UniAbgG, VBG,
Neuer Wissenschaftlicher Verlag (nwV), Wien - Graz 2003, 379 Seiten,
von **Nora Melzer-Azodanloo** 45

Editorial

Der Zentralausschuss für die UniversitätslehrerInnen (ZA I) als Herausgeber und die Schriftleitung freuen sich über das positive Echo zu „UNILEX“, dem Publikationsorgan des ZA I. Die letzte Ausgabe von UNILEX liegt bereits längere Zeit zurück. Inzwischen ist das UG 2002 und damit die Ausgliederung der nunmehr mit Vollrechtsfähigkeit ausgestatteten Universitäten aus der Budget- und Personalhoheit des Bundes voll wirksam geworden. Damit wurde für die österreichischen Universitäten der Startschuss zu Umbauarbeiten von Organisation-, Studien- und Personalrecht gegeben.

Die Umstellung des Personalrechtes an den Universitäten von öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen auf privatrechtliche Arbeitsverhältnisse wirft immer neue Fragestellungen auf, denen sich „UNILEX“ auch in Hinkunft widmen wird, ergänzt durch Aspekte aus dem Organisations- und Studienrecht. Wegen der durchwegs interpretationsoffenen Regelungen des Universitätsgesetzes 2002 werden weiterhin ausgewählte Themen aus Sicht der Rechtspraxis aufgenom-

men. Auch hochschulpolitische Aspekte sollen berücksichtigt werden.

„UNILEX“ verfolgt das Ziel, einer anwendungsorientierten, benutzerfreundlichen Handreichung. Die gesetzlichen Grundlagen werden praxisbezogen aufbereitet, um die Operationalisierung zu erleichtern. Dabei werden Übersetzungsleistungen von juristischer und allfälliger anderer Fachterminologie in eine für die AnwenderInnen verständliche sprachliche Form angestrebt. Der Zentralausschuss kommt damit seinem Auftrag zu **Information, Koordination und Beratung** nach.

Die Verantwortung für die inhaltliche Gestaltung wird vom Zentralausschuss und der Schriftleitung in Zusammenarbeit mit dem wissenschaftlichen Beirat getragen.

AssProf.Mag.DDr. Anneliese Legat
Vorsitzende des Zentralausschusses
für die UniversitätslehrerInnen

Alle Funktionsbezeichnungen sind geschlechtsneutral zu verstehen.

Wissenschaftlicher Beirat:

o.Univ.-Prof. Mag. Dr. Bernd-Christian Funk, Universität Wien
ao. Univ.-Prof. MMag. DDr. Günther Löschnigg, Universität Graz
ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Wolfgang Weigel, Universität Wien
o. Univ.-Prof. Dr.h.c. Dr. Manfred Welan, Universität für Bodenkultur
Schriftleitung: AssProf. Mag. DDr. Anneliese Legat, Universität Graz

Impressum:

Medieninhaber, Herausgeber und Herstellung:

Zentralausschuss für die UniversitätslehrerInnen der Ämter der Universitäten, Strozzigasse 2/3, Stock, 1080 Wien

Schriftleitung: AssProf. Mag.DDr. Anneliese Legat, Vorsitzende des Zentralausschusses für die UniversitätslehrerInnen

Offenlegung gem. § 35 Mediengesetz:

Informationen zu universitätsrechtlicher Theorie und Praxis für das wissenschaftliche Personal der österreichischen Universitäten

Die Universitäten unter UG 2002 – Rückblick in Vorbemerkungen

Anneliese Legat

I. Organisationsrecht

I.1. (Behauptete) Gesetzesmängel

Allfällige Bedenken über die grundsätzliche durch das UG 2002¹ vorgesehene Struktur der Universitäten, insbesondere hinsichtlich des mit Nichtuniversitätsangehörigen besetzten Organs Universitätsrat, wurden im Jänner 2004 durch den Verfassungsgerichtshof² (VfGH) ausgeräumt. Im bezugnehmenden Erkenntnis wurde die **Verfassungskonformität** des UG 2002 mit der Begründung, es handle sich um „eine systemimmanente Weiterentwicklung der vom UOG 1993 eingerichteten Organisationsstruktur“, wonach die Universitäten im Rahmen der Gesetze und Verordnungen zur weisungsfreien, autonomen Besorgung ihrer Angelegenheiten befugt sind³, bestätigt. Bestellmodus und Zusammensetzung des Universitätsrates sind nach Auffassung des VfGH verfassungskonform. Die Mehrheit der Ratsmitglieder würden von den Universitätsangehörigen bestimmt, da die vom Senat bestellten Mitglieder bei der Auswahl einer weiteren, gemeinschaftlich mit den von der Bundesregierung nominierten Mitgliedern zu bestellende Person maßgeblich mitwirken könnten („mittelbare Legitimierung“). Außerdem könne der Universitätsrat nur im Zusammenwirken mit anderen Organen der Universität aktiv werden und sei als Aufsichtsorgan mit keinen den Kern der Universitätsautonomie betreffenden Aufgaben betraut. Er trage die Verantwortung für die Rahmenbedingungen, die zuvor von der „ministeriellen Aufsicht“ wahrgenommen worden seien. Lediglich der vom VfGH wegen fehlenden Rechtsschutzes bemängelte Modus der Leistungsvereinbarungen⁴ wurde – auf Basis eines Initiativantrages – durch die Aufwertung der Schlichtungskommission beim BMBWK zur bescheidförmig entscheidenden Kollegialbehörde mit richterlichem Einschlag legislativ saniert⁵. Gemäß § 13a UG 2002 ist die fünfköpfige Ad-hoc-

Kommission weisungsfrei und unterliegt auch nicht dem Aufsichtsrecht des BMBWK. Das Kollegialorgan setzt sich aus zwei von der betroffenen Universität entsandten Besitzern, die keine Universitätsangehörigen sein dürfen, und aus zwei vom Bildungsministerium nominierten Mitgliedern sowie einem auf Vorschlag des Präsidenten des Obersten Gerichtshofes auf eine Funktionsperiode von fünf Jahren ernannten, mit der Vorsitzfunktion ausgestatteten Richters sowie seinem Stellvertreter aus dem aktiven Richterstand zusammen. Auseinandersetzungen über den Abschluss, die Rechtmäßigkeit und die Erfüllung von Leistungsvereinbarungen münden nun in vor dem Verwaltungsgerichtshof (VwGH) beschwerdefähige Bescheide der Schlichtungskommission als einziger Instanz. Damit wird der Kritik des VfGH nach einem Rechtsschutzinstrumentarium zur Kontrolle der Konstruktion der Leistungsvereinbarungen als öffentlich-rechtlicher Vertrag (zwischen den Universitäten und dem Wissenschaftsministerium) mit wechselseitigen Verpflichtungen zwischen Bund (**Budgetzuteilung**) und Universitäten (**Strategische Ziele, Forschungsvorhaben, gesellschaftliche Zielsetzungen, Fragen des Studienbetriebes**) Rechnung getragen. Beiden Verfahrensparteien ist die Anfechtungsmöglichkeit vor dem VwGH eingeräumt. Zur Verfahrensbeschleunigung ist eine vierwöchige Einigungsfrist vorgesehen, nach deren Ablauf die Schlichtungskommission eine Entscheidung treffen kann⁶. Weiters wird der/die BM von Amts wegen oder auf Antrag einer Universität verpflichtet, durch Bescheid die Gültigkeit einer Leistungsvereinbarung festzustellen (Feststellungsbescheid). Der Universität wird Parteistellung zuerkannt sowie das Recht, „gegen den das Verfahren abschließenden Bescheid vor dem Verwaltungsgerichtshof Beschwerde zu führen“⁷ (Amtsbeschwerde). Die Entscheidung des Ressorts wird somit höchstgerichtlich überprüfbar.

¹ Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsorganisationsgesetz 2002), BGBl I 2002/120 [UG 2002]; *Martha Sebök*, Universitätsgesetz 2002. Wien 2002; *Gerald Bast*, Universitätsgesetz 2002. Wien 2003.

² VfGH G 359/02-18, 23. Jänner 2004, Kundmachung in BGBl I 2004/21.

³ Verfassungsbestimmung in § 2 Abs 2 Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten (UOG 1993), BGBl 1993/805.

⁴ § 13 Abs 1, 2 und 9 UG 2002.

⁵ BGBl I 2004/96.

⁶ AB 603, XXII.GP zu BGBl 2004/96; dazu *Gabriele Kucsko-Stadlmayer* in Heinz Mayer (Hrsg), UG 2002. Wien 2005, Kommentar zu § 13a.

I.2. Aufbau- und Ablauforganisation

Im **Organisationsbereich** haben die medizinischen Fakultäten ihre Tätigkeit als selbständige Universitäten aufgenommen, die Abspaltung erfolgte mit teilweise hohem Ressourcenaufwand. Die **Organisationspläne**⁸ sind nach Diskussionen über erlaubte Tiefengliederung erlassen bzw. bereits novelliert worden und haben mitunter dramatische Neuordnungen der Binnengliederung und Tiefenstruktur der Universitäten gebracht. Fachbereiche, Departments und Zentren wurden neu eingerichtet, Fakultäten erhielten neue Funktionen als einzige Organisationsebene oder als formeller Rahmen für die Lehre. Institute heißen heute nunmehr mancherorts Subeinheiten, die neuen InstitutsleiterInnen wurden der früheren mit der Institutsleitung verbundenen Kompetenzen entkleidet. Die organisatorische Verankerung von Leistungszentren und deren Aufgaben sind nicht immer klar erkennbar. Die **Entwicklungspläne**⁹ befinden sich in Diskussion bzw. wurden teilweise bereits medienwirksam veröffentlicht, und die Verordnung für die **Wissensbilanz**¹⁰ ist in Bearbeitung. Die Etablierung neuer Gebarungsvorschriften und des Rechnungswesens¹¹, die erstmalige Erstellung von Rechnungsabschlüssen der Universitäten (für das Kalenderjahr 2004) sowie die Einführung von SAP binden mehr personelle Kapazitäten als erwartet.

II. Studienrecht

Der sog. **Bologna-Prozess** ist voll im Gang. Bei einigen Studienrichtungen ist die Frage der Sinnhaftigkeit der Umsetzung des dreistufigen Studiensystems ein wichtiges Thema (zB Rechtswissenschaften). Das EuGH-Urteil C-147/03 vom 7. Juli 2005 (Kommission der Europäischen Gemeinschaften gegen Republik Österreich) wegen Diskriminierung bezüglich der Voraussetzung des Zugangs zum Hochschulstudium konfrontiert die österreichischen Universitäten, insbesondere die Medizinischen Universitäten, mit unerwarteten zusätzlichen Belastungen. Dem dramatischen europarechtlichen Erkenntnis wurde innerstaatlich umgehend durch eine Novellierung des UG 2002 mit Bestimmungen für die Zulassung zu den vom deutschen Numerus Clausus betroffenen Studien¹² entsprochen. Mittlerweile werden auf politischer

Ebene Lösungsoptionen gesucht, um den insbesondere im medizinischen Studienbereich aus österreichischer Sicht unerfreulichen Auswirkungen zu begegnen.

III. Personalrecht

III.1. Kollektivvertragsverhandlungen

Die Verhandlungen zum Abschluss eines Universitätskollektivvertrages (Vereinbarungen zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften von Arbeitgebern und Arbeitnehmern) laufen mit Unterbrechungen seit längerem. Verhandlungsparteien sind für die Dienstgeberseite gemäß gesetzlicher Ermächtigung¹³ der Dachverband der Universitäten, in den das Rektorat jeder Universität eine/n VertreterIn entsendet, und die Gewerkschaft öffentlicher Dienst (GÖD) als kollektivvertragsfähige Partei für die Dienstnehmerseite, samt den Bundessektionen 3 (Unterrichtsverwaltung und Wissenschaft) und 13 (Hochschullehrer). Der Zentralausschuss für die UniversitätslehrerInnen¹⁴ (ZA I) hat gemeinsam mit den Betriebsratsvorsitzenden und der BS 13/GÖD im Mai 2004 ein wissenschaftliches Karriere-Modell mit grundsätzlich befristeten Ausbildungsstellen und ein mit einem echten tenure track verbundenes Laufbahnmodell für WissenschaftlerInnen vorgestellt („**Linzer Beschlüsse**“)¹⁵, ergänzt durch systemerhaltende Stellen für speziell definierte Aufgabenbereiche. Im zweiten Quartal 2005 wurden aus Sicht der Personalvertretung unabdingbare Inhalte für einen Universitätskollektivvertrag an die Verhandlungsparteien übermittelt. Der Dachverband wurde von der Personalvertretung im Frühsommer 2005 gebeten, zu beiden Themen Stellung zu beziehen, was bis dato aussteht. Im September 2005 übermittelte der Dachverband eine weitere Version zum Kollektivvertrag, die nicht nur die bis dahin erzielten Kompromisse unkorrekt wiedergibt, sondern auch bei einigen für die DienstnehmerInnenseite entscheidenden Positionen (insbesondere Karrieremodell und Kündigungsschutz, aber auch Entlohnung, etc) keine geeignete Diskussionsgrundlage bietet. Das Verhandlungsteam der GÖD hat sich daher entschlossen, diesen Entwurf als ungenügend zurückzuweisen und einen eigenen Vorschlag für einen KV auf Basis der Beschlüsse von Linz 2004 und Wien 2005 in Vorschlag zu bringen.

⁷ § 13 Abs 9 (neu) idF BGBl I 2004/96; dazu *Gabriele Kuusko-Stadlmayer*, UG 2002, Kommentar zu § 13.

⁸ § 20 Abs 4 UG 2002: Das Rektorat hat nach Stellungnahme des Senats einen Organisationsplan zu erstellen, der der Genehmigung des Universitätsrates bedarf; vgl. *Gerhard Schnedl*, Organisationsautonomie im Universitätsgesetz 2002 – Inhalt und Grenzen, in: ZfV 2/2005, Art-Nr 269, 184–199.

⁹ § 22 Abs 1 Z 2 UG 2002.

¹⁰ § 13 Abs 6 UG 2002: Verordnungsermächtigung des/der BM.

¹¹ 3. Unterabschnitt (§§ 15–17) UG 2002; dazu <http://science.orf.at/science/news/142801>, 20.12.2005; Der Standard, 21.12.2005, 7.

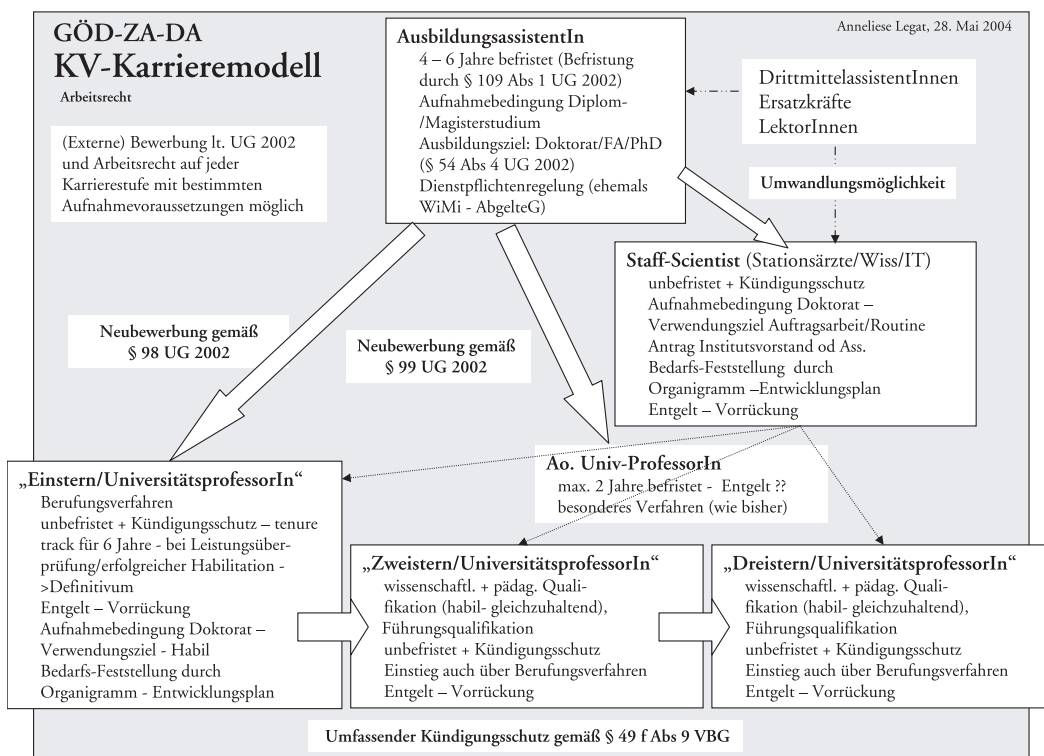
¹² §§ 124a und 124b UG 2002, BGBl I 2005/77.

¹³ § 108 Abs 3 UG 2002.

¹⁴ § 13 Abs 1 Z 3 lit e Bundes-Personalvertretungsgesetz – PVG, BGBl 1967/133 idF BGBl I 2003/130.

¹⁵ Bei *Anneliese Legat*, Aus der Praxis der Personalvertretung, in: ULV-Mitteilungsblatt 2/2004, 2 -3.

„Linzer Beschlüsse“



III.2. Personalvertretungs- und Betriebsratswahlen

Die an den Universitäten tätigen und durch den Rektor aufgenommenen Bediensteten unterliegen gemäß Arbeitsverfassungsgesetz der Vertretung durch die lokalen Betriebsräte. An den meisten ausgegliederten Universitäten sind mit Ablauf der gesetzlichen Funktionsperiode der Personalvertretung die **systemneuen Betriebsräte** gem ArbVG¹⁶ am 1./2. Dezember 2004 für eine Funktionsperiode von vier Jahren gewählt worden, die in Hinkunft auch für die den Ämtern der Universitäten zugewiesenen UniversitätslehrerInnen die Personalvertretungsfunktion (nach PVG) wahrnehmen werden. Seit 1. Jänner 2004 werden diese BeamtInnengruppe in Dienstrechtsangelegenheiten in zweiter Instanz gegenüber dem zuständigen Ministerium (BMBWK) durch den Zentralausschuss für die UniversitätslehrerInnen der Ämter der Universitäten (ZA I) vertreten¹⁷. Die FunktionsträgerInnen sind in ihrer Vertretungstätigkeit weisungsungebunden und zur Verschwiegenheit verpflichtet. Es handelt sich um eine ehrenamtliche Funktion ohne gesonderte Abgeltung. Die **Funktionsperiode des ZA I** von Ende 1999 bis Ende 2004 war gekennzeichnet von einer Fülle von Interventionen in Einzelfällen. Die im Vergleich zum sonstigen öffentlichen Dienst ungewöhnlich hohe Zahl der zu betreuenden Fälle

erwuchs hauptsächlich aus der dienstrechtlichen Sonderstellung der UniversitätslehrerInnen. Der ZA I war sowohl in zahlreiche - teilweise komplexe - Überleitungs- und Definitivstellungsverfahren involviert, als auch in Fragen der Dienstpflichtenverteilung und Ressourcenversorgung, Freistellungen und Versetzungen tätig. Der ZA I konnte oftmals Behinderungen in Forschung und Lehre abbauen helfen sowie Begabungen in ihren wissenschaftlichen Laufbahnen sichern und unterstützen und Schutzmaßnahmen gegen Willkürakte erwirken. Auch besoldungsrechtliche Probleme konnten erfolgreich bearbeitet werden. Die Vorsitzende des ZA I hat in der Funktionsperiode Ende 1999 bis Ende 2004 in Hunderten von Fällen persönliche Beratungsleistungen bei der Karriereplanung sowie in dienst- und besoldungsrechtlichen Fragen für Angehörige aller UniversitätslehrerInnen erbracht. Der Einsatz von spezifischen der Personalvertretung eingeräumten Instrumenten erfolgte grundsätzlich auch im Frauenförderungssinne. Erfolgreich verliefen die intensiven Verhandlungen zum Abschluss des **KA-AZG**¹⁸ für die als ÄrztInnen tätigen UniversitätslehrerInnen. In Rahmen der vom ZA I wahrgenommenen kollektiven bzw. institutionellen Aufgaben wurde auch zu den tiefgreifenden Reformmaßnahmen Stellung¹⁹ genommen. Gerade die **fundamentalen Änderungen im Dienstrechts-**

¹⁶ § 135 UG 2002 mit Verweis auf das Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl 1974/22.

¹⁷ Wie FN 13.

¹⁸ Siehe dazu *Anneliese Legat*, Ausgewählte Fragestellungen zum UniversitätslehrerInnen dienstrecht, in UNILEX 2/2003, 8ff.

¹⁹ ZB Stellungnahme anlässlich der Abschaffung der Prüfungsentschädigungen (2. Oktober 2000), Stellungnahmen zum „Viersäulenmodell“ (19. Jänner 2001, 18. Mai 2001, 29. Juni 2001), Stellungnahme der im ZA I vertretenen Professoren gegen die Abwertung des Mittelbaus im Entwurf des UG 2002 (28. September 2001), Präsentation der ablehnenden Ergebnisse der von lokalen Perso-

bereich seit dem Jahre 2001²⁰ (durch das Viersäulenmodell und die Ausgliederung der Universitäten) belasteten die Tätigkeit des ZA I in der Funktionsperiode Ende 1999 bis Ende 2004 in besonderem Maße²¹.

Mit einer bösen **Überraschung** aus dem Bundeskanzleramt waren die beiden für die Universitätsbediensteten zuständigen Zentralaussschüsse durch den Novellierungsentwurf zur Zweiten Dienstrechtsnovelle 2003²² konfrontiert, wonach der ZA für die UniversitätslehrerInnen sowie jener für die Bediensteten mit Ausnahme der UniversitätslehrerInnen abgeschafft werden sollte. Diese Absicht beruhte auf einer Fehlinterpretation des UG 2002, indem übersehen worden war, dass durch einen langen Zeitraum weiterhin Bundesbeamten an den ausgegliederten Universitäten tätig sein werden. Das BKA verwies auf die in § 135 Abs 4 und 5 UG 2002 verankerte Vertretung der Interessen der Bediensteten durch die lokalen Dienststellenausschüsse mit Betriebsratsfunktion, was aber weder nach PVG noch nach ArbVG eine Vertretungskompetenz gegenüber der Ressortleitung begründet. Die Formulierung in § 135 Abs 8 Z 2 UG 2002, dass die der Universität zugewiesenen BeamtInnen weiterhin dem Wirkungsbereich des zuständigen Zentralaussschusses beim BMBWK angehören, wurde vom BKA ebenfalls nicht wahrgenommen, ebenso wenig wie die ausdrückliche Anordnung in § 135 Abs 9 UG 2002, dass § 23 Abs 2 lit a und c PVG nicht anzuwenden ist. Die Gesetzgebung wollte damit lediglich Neuwahlen zum ZA anlässlich der Ausgliederung der Universitäten verhindern, denn gemäß § 23 Abs 2 lit a und c PVG würden Neuwahlen im Falle der Auffassung einer Dienststelle sowie bei wesentlicher Veränderung der Zahl der Wahlberechtigten zum jeweiligen Personalvertretungsorgan durch das damit verbundene vorzeitige Ende der Funktionsperiode des jeweils betroffenen Personalvertretungsorgans (so auch des Zentralaussschusses) notwendig. Es wurde wohl auch übersehen, dass § 125 Abs 1 UG 2002 für

den Bereich jeder Universität ein „Amt der Universität ...“ einrichtet, das vom jeweiligen Rektor unter Einhaltung der Weisungen des Ressortleiters zu führen ist. Das Amt wird auch als Dienstbehörde erster Instanz ausgewiesen. Zudem hat der Rektor in der Funktion als Leiter des Amtes der Universität in Dienstrechtsangelegenheiten das Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984 anzuwenden, und über Berufungen gegen Bescheide des Amtes der Universität entscheidet die/der BM. Angesichts weiter bestehender Kompetenzen der Zentralstelle in der Funktion als oberste zum Weisungsdurchgriff befugte Dienstbehörde und Berufungsinstanz im Hinblick auf die zur Dienstleistung zugewiesenen BeamtInnen schien letztlich die Abschaffung des ZA aus systematischen Gründen nicht vertretbar. Stellungnahmen der Bundeskonferenz der UniversitätsprofessorInnen, der Personalvertretung und der GÖD wiesen auf die Gleichheits- und Verfassungswidrigkeit dieser ins Auge gefassten legislativen Maßnahme hin, da gerade dem beamteten Universitätspersonal gegenüber allen anderen BeamtInnengruppen (auch in ausgegliederten Institutionen) eine zweite Instanz der Vertretung gegenüber dem Dienstgeber (BMBWK) vorenthalten worden wäre. Dazu kommen noch Mitwirkungsrechte in Leistungsfeststellungs- und Disziplinarkommissionen. Der VfGH hatte bereits in einem Erkenntnis vom 23. Juni 2004, G 356/02-14, die Verfassungswidrigkeit des § 46 PVG erkannt und klargestellt, dass ein **personalvertretungsloser Zustand** für eine einzelne Gruppe von DienstnehmerInnen gegen das Sachlichkeitsgebot verstoße.

Letzlich wurde von dieser beabsichtigten politischen Maßnahme Abstand genommen. Im Anschluss an das Verfassungsgerichtshoferkennntnis vom 11. Juni 2004²³ betreffend die Verfassungswidrigkeit der organisationsrechtlichen Qualifizierung der Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen als Forschungsstipendiatinnen (§ 122 Abs 2 Z 6 und Z 9²⁴) und der bezugnehmenden legislativen Reparatur mit BGBl

nalvertretungen an den Großuniversitäten durchgeführten Befragungen zum Entwurf des UG 2002 und zum reformierten Dienstrecht 2001 (19. November 2001), Stellungnahmen zum Gestaltungsvorschlag (30. November 2001, 22. März 2002, 19. Dezember 2002).

²⁰ Schaffung des sogenannten Viersäulenmodells mit BGBl I 2001/87.

²¹ *Anneliese Legat*, Dienstrechts-Novelle 2001 – Universitäten (BGBl I 2001/87) und die Überleitungsanträge in das provisorische Dienstverhältnis“ gemäß § 176 BDG, Sachverhalt und Ersteinschätzung, in: UNILEX-Spezial, Beilage zu Hochschulpolitische Informationen der Bundeskonferenz (BUKO-Info 1/02), 1- 5; *Rudolf Feik*, Entscheidungspflicht in BDG-Überleitungs- und Definitivstellungsverfahren. Zum Verhältnis von § 73 AVG zu den §§ 176 und 178 BDG“, in: UNILEX, Beilage zu BUKO-Info 2/2002, 22 – 31.- Die Versuche des ZA I, mit dem Ministerium die Fristen für die entscheidungsreifen Anträge auf Überleitung über den Zeitpunkt der Publikation des BGBl I 2001/87 hinaus interpretativ zu erstrecken, scheiterten nach sechsmonatigen Verhandlungen per telefonischer Mitteilung durch den zuständigen Sektionschef am 26. März 2002. Bezugnehmende Publikationen blieben erfolglos, ebenso wie die von Betroffenen angestrebten Verfahren vor dem Verfassungsgerichtshof. Der VfGH erkannte, dass keine Gleichheitswidrigkeit vorliege und dass auch gegen die Sachlichkeit der rechtspolitischen Absicht des Gesetzgebers keine Bedenken bestünden (VfGH, B 913/02-13, 10. Oktober 2002).

²² BKA GZ 920.196/4-III/1/03.

²³ VfGH G 32-34/04-6, Kundmachung in BGBl I 2004/116 vom 8. September 2004.

²⁴ Siehe dazu *Andreas Janko*, Ausschluss der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter (in Ausbildung) sowie der Ärzte in Ausbildung zum Facharzt vom Wahlrecht zum Gründungskonvent verfassungswidrig? In: UNILEX-Info Spezial 1/2003, Beilage zum ULV-Mitteilungsblatt 3/2002, 1- 10.

I 2004/96²⁵ unter Einschluss der ÄrztInnen in Ausbildung (§ 122 Abs 2 Z 4 UG 2002) erfolgte durch das BMBWK unter Bezugnahme auf § 132 Abs 1 UG 2002, wonach hinsichtlich der „Rechtsstellung“ dieser MitarbeiterInnengruppe keine Änderung eintritt, die Klarstellung der Wahlberechtigung der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in Ausbildung (nach dem Abgeltungsgesetz) zum ZA I.

Nach Klärungen dieser Vorfragen und Änderungen der Bundes-Personalvertretungs-Wahlordnung (BGBl II 2004/323 und 351) durch die Einführung von Sprengelwahlkommissionen für Bundesbedienstete, die nicht an einer Dienststelle des Bundes verwendet werden und die nur für die Wahl des ZA wahlberechtigt sind, wurde ebenfalls am 1./2. Dezember 2004 der Zentalausschuss für die UniversitätslehrerInnen für eine Funktionsperiode von fünf Jahren neu gewählt und Ende Jänner 2005 konstituiert. Durch den Wegfall der Vertragsbediensteten aus dem Vertretungsbereich des ZA I waren neun Mandate zu vergeben, von denen die Liste UUL²⁶ – Unabhängige Universitätslehrerinnen und Universitätslehrer Österreichs (Plattform ULV/UP) fünf, die Liste Kritische Universität, FSG und Unabhängige zwei und die Liste ULG – IGK – Innsbruck (Universitätslehrer/Innen und Interessengemeinschaft Klinikärzte) zwei Mandate erreichen konnten. Die Fraktion Christlicher Gewerkschafter hat nicht kandidiert. Die bisherige Vorsitzende wurde in der konstituierenden Sitzung am 28. Jänner 2005 in ihrer Funktion bestätigt.

IV. Hochschulpolitische Aspekte

Es zeigen sich bereits Auswirkungen des Umstandes, dass die ausgegliederten und vollrechtsfähigen Universitäten zwar einen Zuwachs an Autonomie nach Außen und insbesondere gegenüber dem Staat - allerdings zu Lasten der Autonomie nach Innen - erhalten haben. Durch die Abkehr von kollektiver Prozesssteuerung der Universitäten mit geteilter Verantwortung und den Ersatz der partizipatorisch-kollegialen akademischen Willensbildungsmöglichkeiten durch Managerkompetenzen in betriebsförmlich organisierten Universitäten, die **Verankerung und Konzentration der universitären Gestaltungsmöglichkeiten bei der strukturell gestrafften Leitungsebene** mit autokratischer Entscheidungskompetenz und dem damit verbundenen Zwang zur Anwendung wirtschaftlicher Managementmethoden kommt das Universitäts-

personal zunehmend unter Druck²⁷. Insbesondere die durchgreifenden zentralisierten Entscheidungsstrukturen und die gesetzlich vorgesehene Organzusammensetzung schließen mit wenigen Ausnahmen die überwiegende Mehrheit des universitären Personals und insbesondere das wissenschaftliche Universitätspersonal von der Mitwirkung bei der akademischen Meinungsbildung in den universitären Kernbereichen von Forschung/Erschließung der Künste und Lehre weitgehend aus, was zunehmend nicht nur hinter vorgehaltener Hand beklagt wird. Wie die Organisationspläne zeigen, wurde von der zulässigen Etablierung kollegialer und partizipativer Konsultationsmechanismen nur zurückhaltend Gebrauch gemacht. Informeller Diskurs und konsequente Beteiligung von Betroffenen am Meinungsbildungsprozess finden nur ausnahmsweise statt. Dadurch haben sich Kommunikationsdefizite, die schon von organisationstheoretischen Untersuchungen bei den verbindlich vorgesehenen kollegialen teilpartizipativen Entscheidungsprozessen von UOG 1975 und 1993 diagnostiziert wurden, massiv verstärkt. Viele Universitätsangehörige sind **reformmüde**, sinnstiftende Perspektiven fehlen, unzulängliche Ressourcen, defizitäre Budgets und immer größere Finanznöte sowie Verdrängungswettbewerb dominieren universitäres Geschehen. Die überproportionale Steigerung der Entgelte der Rektoren sowie die von den **Universitätsräten**²⁸ für ihre eigene Funktionstätigkeit selbst festgelegten **Vergütungen** mit Pauschalbeträgen und/oder Sitzungsgeldern wirken auf das von Budgetnöten betroffene Personal zusätzlich demotivierend²⁹. Der mitunter von Universitätsräten getätigte Verzicht auf Entschädigungen ist kaum bekannt und verdeutlicht die Problematik. Das weitgehend unklare Instrument der **Zielvereinbarung** trägt weiterhin zur Verunsicherung und Demotivierung des Universitätspersonals bei. Auch beim Thema **Wissensbilanz** gibt es Diskussionsbedarf. Der Lösung der Probleme, die im Zuge der im Eiltempo erfolgenden Änderungen der Universitätskultur auftreten, sollte daher dringend Rechnung getragen werden.

AssProf.Mag.DDr. Anneliese Legat
 Institut für Österr. Rechtsgeschichte und
 Europ. Rechtsentwicklung
 Karl-Franzens-Universität Graz
 anneliese.legat@uni-graz.at

²⁵ Ausführlicher bei *Anneliese Legat*, Dienst- und besoldungsrechtliche Änderungen, in: UNILEX 1–2/2005, 14–16.

²⁶ Zur Liste „Unabhängige Universitätslehrerinnen und Universitätslehrer Österreichs“ siehe <http://www.ulv.ac.at/archiv> (20. Dezember 2005).

²⁷ Dazu *Anneliese Legat*, Universitäten als Verantwortungsgemeinschaften in Kooperationsautonomie. Ein Motivenbericht zu einer möglichen Universitätsentwicklung, Teil 1, in: UNILEX, Beilage zu Hochschulpolitische Informationen der Bundeskonferenz (BUKO-Info 1/02), 34 – 40, und Teil 2, in: UNILEX, Beilage zu Hochschulpolitische Informationen der Bundeskonferenz (BUKO-Info 2/02), 24 - 32.

²⁸ § 21 Abs 11 UG 2002.

²⁹ Siehe dazu die parlamentarische Anfragebeantwortung durch das BMBWK, http://www.parlament.gv.at/portal/page?_pageid=908,950619&_dad=portal&_schema=PORTAL.

VBG als Inhalt des Arbeitsvertrages gem § 128 UG 2002

Günther Löschnigg

1. Problemstellung

Das Universitätsgesetz 2002 (UG) enthält sowohl für die vor als auch für die nach seinem In-Kraft-Treten begründeten Dienstverhältnisse eine Reihe von Überleitungsbestimmungen. Nach § 128 UG gilt für ab dem 1.1.2004 neu aufgenommene Arbeitnehmer bis zum In-Kraft-Treten eines Universitäten-Kollektivvertrages gem § 108 Abs 3 UG das Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG) mit Ausnahme der §§ 4, 32 und 34 VBG als Inhalt des Arbeitsvertrages mit der Universität. Damit stellt sich die Frage, wie § 128 UG zu verstehen ist, wenn von der Geltung des VBG „als Inhalt des Arbeitsvertrages“ die Rede ist. Kommt das VBG für ab dem 1.1.2004 neu aufgenommene Arbeitnehmer der Universität lediglich als dispositives Element des Arbeitsvertrages zur Anwendung oder wird es auf Grund der gesetzlichen Anordnung zu einem unabdingbaren Mindestinhalt des Individualvertrages?

2. Vergleich mit anderen Ausgliederungsmodellen

Für übergeleitete Beamten- bzw Vertragsbedienstetenverhältnisse sehen Ausgliederungsgesetze die Weitergeltung des BDG bzw des VBG vor, nicht zuletzt auf Grund der europarechtlichen Vorgaben zum Betriebsübergang¹. Dies geschieht insb unter dem Aspekt, dass eine Ausgliederung auch einen Betriebsübergang darstellt, für den das Europarecht gewisse Mindeststandards zu Gunsten des Arbeitnehmers statuiert². Für neu begründete Arbeitsverhältnisse zum ausgegliederten Rechtsträger sollen hingegen grundsätzlich nur die Bestimmungen des privaten Arbeitsrechts sowie ein in der Folge abzuschließender Kollektivvertrag gelten. Regelmäßig stand man damit vor dem Problem, für neu eintretende Arbeitnehmer bis zum Wirksamwerden eines Kollektivvertrages Mindestarbeitsbedingungen zu schaffen, die ansonsten

Gegenstand des Kollektivvertrages sind. So finden sich in einer Reihe von Ausgliederungsgesetzen Konstruktionen, mit denen die Sicherung gewisser Mindestarbeitsbedingungen für Neueintretende bis zum In-Kraft-Treten eines Kollektivvertrages bezweckt wird. Teilweise lehnt sich das Ausgliederungsgesetz bei der Konstruktion für neu eintretende Mitarbeiter an jenes Modell an, das es für die übergeleiteten Vertragsbediensteten gewählt hat, teilweise nicht.

So findet sich etwa im BFW-Gesetz, BGBl I 83/2004, mit dem das Bundesforschungs- und Ausbildungszentrum für Wald, Naturgefahren und Landschaft als Anstalt öffentlichen Rechts errichtet wurde, für neu eintretende Arbeitnehmer dieselbe Konstruktion wie im UG: Gem § 22 Abs 1 BFW-Gesetz gelten für Vertragsbedienstete, die zuvor dem Bundesamt für Wald und dem Forschungs- und Ausbildungszentrum für Wald, Naturgefahren und Landschaft angehörten, die Bestimmungen des Dienst- und Besoldungsrechts, insb des VBG weiter. Der Abschluss sondervertraglicher Regelungen nach § 36 VBG ist nicht mehr zulässig. Gleichzeitig normiert § 24 Abs 8 BFW-Gesetz die Kollektivvertragsfähigkeit des Forschungszentrums für dessen Dienstnehmer sowie eine Verpflichtung der Geschäftsführung, umgehend Verhandlungen mit dem Ziel aufzunehmen, bis 31.12.2005 einen Kollektivvertrag abzuschließen. Für neu aufgenommene Arbeitnehmer gilt gem § 24 Abs 7 BFW-Gesetz bis zum In-Kraft-Treten eines Kollektivvertrages das VBG mit Ausnahme der §§ 4, 32 und 34 VBG als Inhalt des Arbeitsvertrages.

In ähnlicher Weise ordnet auch § 13 Abs 4 DUK-Gesetz 2004, BGBl I 22/2004, über die Universität für Weiterbildung Krets für Neuaufnahmen an, dass die Dienst- und Besoldungsordnung des Universitätszentrums für Weiterbildung (Donau-Universität-Krets) bis zum In-Kraft-Treten eines Kollektivvertrages als Inhalt des Arbeitsvertrages gilt.

¹ RL 77/187/EWG, zuletzt idF 2001/23/EG; s hiezu insb *Walter Pfeil*, Übergangsprobleme des Personalrechts nach UG 2002, zfhr 2004, 4; *Bernhard Schwarz*, Rechtsprobleme der Ausgliederungen unter besonderer Berücksichtigung des öffentlichen Bereiches, DRdA 2002, 351.

² Allg vgl die Beiträge von *Klaus Mayr* und *Barbara Trost* in Katharina Kropf/Heinz Leitsmüller/Bruno Rossmann (Hrsg), Ausgliederungen aus dem öffentlichen Bereich (2001), 37 bzw 63; *Joachim Preiss*, Ausgewählte arbeits- und dienstrechtliche Probleme des Post- und Telekommunikationsbereiches, in FS Bauer/Maier/Petrag (2004), 65; *Franz Marhold*, Privatisierungsprobleme im Arbeitsrecht und Sozialrecht in Markus Achatz/Hubert Isak/Franz Marhold (Hrsg), Privatisierung im Europarecht, Steuerrecht, Arbeitsrecht und Sozialrecht (1999), 61; *Wolfgang Holzer*, Arbeitsrechtliche Probleme der „Privatisierung“, DRdA 1994, 377.

In diesem Fall wird kraft gesetzlicher Anordnung nicht das VBG, sondern die sog Dienst- und Besoldungsordnung der Universität zum Inhalt des Arbeitsvertrages.

Die Sicherung von Mindestarbeitsbedingungen kann auch dadurch angestrebt werden, dass Rechte und Pflichten nicht zum Inhalt des Arbeitsvertrages, sondern zum Inhalt eines Kollektivvertrages werden. Diese Variante wurde vor allem in älteren Ausgliederungsgesetzen gewählt. In diesem Sinn ordnet § 13 Abs 6 des BundesforsteG 1996, BGBl 793/1996, für übergeleitete sowie in § 13 Abs 7 für neu aufgenommene Arbeitnehmer die Geltung weiter Teile der bereits außer Kraft getretenen Bundesforste-Dienstordnung 1986 sowie einer Verordnung über die Festsetzung pauschalierter Nebengebühren für Bedienstete der Österreichischen Bundesforste als Kollektivvertrag an. Für Neuaufnahmen ist die Geltung dieses Kollektivvertrages jedoch gem § 13 Abs 7 bis zum In-Kraft-Treten eines neuen für sie geltenden Kollektivvertrages befristet.

Zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang auch die Konstruktion, die im AMS-Gesetz, BGBl 313/1994, gewählt wurde. Die Bundesorganisation des Arbeitsmarktservice ist als juristische Person des öffentlichen Rechts gem § 7 ArbVG für die Arbeitnehmer des AMS kollektivvertragsfähig. Tritt jedoch kein Kollektivvertrag in Kraft, hat der Verwaltungsrat auf Vorschlag des Vorstandes gem § 54 Abs 3 AMS-Gesetz Richtlinien für die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse zu erlassen, wobei diese Richtlinien für die Arbeitnehmer des AMS keine ungünstigeren Vorschriften enthalten dürfen als das VBG. Den Materialien zum AMS-Gesetz zufolge gelten diese Richtlinien als Vertragsschablone für die Gestaltung der Arbeitsverträge zwischen dem AMS und dessen Arbeitnehmern³. Bis zum Abschluss eines Kollektivvertrages bzw bis zur Erlassung von Richtlinien gelten gem § 63 AMS-Gesetz für bestehende Dienstverhältnisse ebenso wie für neu eintretende Arbeitnehmer des AMS die Bestimmungen des Dienst- und Besoldungsrechts, insb des VBG⁴.

Das BundesmuseenG bestimmt – sowohl in seiner Stammfassung, BGBl I 115/1998, als auch in der Fassung des neu erlassenen BundesmuseenG 2002, BGBl 14/2002 – dass die Bundesmuseen Arbeitgeber ihres Personals sind und dass auf Dienstverträge das privatrechtlich jeweils erforderliche

Gesetz, insbesondere das AngG, anzuwenden ist. Zu einer wesentlichen Änderung kam es im Rahmen der Neufassung 2002 allerdings im Bereich der Überleitungsbestimmungen für die ehemaligen Vertragsbediensteten des Bundes. Die Stammfassung des § 10 Abs 5 BundesmuseenG enthielt diesbezüglich noch eine rein statisch zu verstehende Rechtswahrungsklausel, wonach den Vertragsbediensteten sämtliche Rechte, insb hinsichtlich Vorrückungen, Beförderungen und Einbeziehung in die allgemeinen Bezugserhöhungen, gewahrt blieben. Der OGH hat in Bezug auf derartige Rechtswahrungsklauseln, wie sie sich vielfach in Ausgliederungsgesetzen finden, wiederholt judiziert, dass diese nicht zu einer unmittelbaren Anwendung des VBG führen, sondern die dem Vertragsbediensteten am Stichtag zustehenden Rechte sichern und diesen Rechtsbestand als *lex contractus* zum Bestandteil des Einzelarbeitsvertrages werden lassen⁵. Im Unterschied dazu ordnet § 10 Abs 5 des in Geltung stehenden BundesmuseenG nun die Weitergeltung des Dienst- und Besoldungsrechts, insb des VBG, in der jeweils geltenden Fassung an⁶. Sonderverträge iS des § 36 VBG werden durch § 10 Abs 5 BundesmuseenG ausdrücklich ausgeschlossen.

Gem § 56 Abs 1 BundesstatistikG 2000, BGBl I 163/1999, gelten für die ehemaligen Vertragsbediensteten des Österreichischen Statistischen Zentralamtes die Bestimmungen des Dienst- und Besoldungsrechts, insb des VBG, in der jeweils geltenden Fassung weiter. Der Abschluss sondervertraglicher Regelungen nach § 36 VBG ist nicht mehr zulässig. Bis zum 31. Dezember 2003 sind neu eintretende Bedienstete der Anstalt, ausgenommen die leitenden Angestellten, nach dem VBG zu behandeln. Das VBG wirkt für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis zwischen dem 1.1.2000 und dem 31.12.2000 begründet wurde, auch über das In-Kraft-Treten eines Kollektivvertrages hinaus, wenn diese nicht von ihrer ausdrücklich vorgesehenen Optionsmöglichkeit Gebrauch machen.

Auch in der Regierungsvorlage zum UG⁷ war ursprünglich nicht vorgesehen, das VBG für neu eintretende Arbeitnehmer als Inhalt des Arbeitsvertrages zur Anwendung zu bringen. Vielmehr sollte das VBG sowohl für bestehende Dienstverhältnisse als auch für auch Neuaufnahmen als

³ Vgl 1468 BlgNR, XVIII. GP, 40.

⁴ Vgl OGH 7.3.2002, ASoK 2003, 59 = wbl 2002/255 mit Bespr v *Alexander Hofmann*.

⁵ Zu § 5 Abs 1 Z 2 ScheidemünzenG, BGBl 597/1988, vgl OGH 10.12.1993, DRdA 1994, 416; zu § 16 Abs 1 Z 2 BG über die Organisationsprivatisierung der Wasserstraßendirektion und die Gründung einer „Österreichische Donau-Betriebs-Aktiengesellschaft“, BGBl 11/1992, s OGH 19.9.2001, DRdA 2002, 157; zu § 18 PTSG, BGBl 201/1996, vgl OGH 19.9.2002, infas 2003, A 10 sowie OGH 18.4.2002, DRdA 2003, 269 mit Bespr v *Andre Alvarado-Dupuy*; zu § 10 Abs 5 BundesmuseenG, BGBl I 14/2002, vgl OGH 29.11.2001, Arb 12.175 sowie OGH 24.4.2003, DRdA 2004, 370 mit Bespr v *Alois Obereder*.

⁶ Vgl OGH 24.4.2003, DRdA 2004, 370 mit Bespr v *Obereder*.

⁷ 1134 BlgNR, XXI. GP, 58.

Kollektivvertrag gelten. Wegen Bedenken in Bezug auf die Judikatur zu dynamischen Verweisungen in Kollektivverträgen⁸ wurden die Bestimmungen der §§ 126 und 128 UG schließlich im Wege eines Abänderungsantrages im Ausschuss für Wissenschaft und Forschung dahingehend verändert, dass das VBG nun Inhalt des Arbeitsvertrages wird, für übergeleitete Dienstverhältnisse in der jeweils geltenden Fassung, für Neuaufnahmen in der zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses geltenden Fassung. Das Grundanliegen des Gesetzgebers, bis zum In-Kraft-Treten des Kollektivvertrages Mindeststandards schaffen zu wollen, hat sich dadurch aber wohl nicht geändert.

Hervorzuheben ist aber bereits in diesem Zusammenhang, dass der Gesetzgeber – anders als bei einer Reihe anderer Ausgliederungsgesetze – für die neu einzustellenden Arbeitnehmer dieselbe Grundkonstruktion gewählt hat wie im Fall der übergeleiteten Vertragsbediensteten. Sowohl nach § 126 UG als auch nach § 128 UG wird das VBG Inhalt des Arbeitsvertrages.

3. Veränderbare *lex contractus*?

3.1 Schutzzweck des Arbeitsrechts

Das Arbeitsrecht ist traditionell als Schutzrecht zu Gunsten des Arbeitnehmers ausgestaltet, sodass sich auf Gesetzesebene in erster Linie einseitig zwingendes Recht findet. Auch die Möglichkeit, durch Kollektivvertrag dispositives Recht zu schaffen, wird von einem Großteil der Lehre⁹ ua mit dem Hinweis verneint, dass dispositive Kollektivvertragsnormen dem Kollektivvertrag gerade jene Funktion nehmen würden, für die er eigentlich geschaffen wurde. Die vom Kollektivvertrag und dem Arbeitsrecht insgesamt bezweckte Mindestabsicherung ist nämlich durch dispositives Recht nicht zu erreichen.

Eben diese Überlegungen müssen auch auf die hier gegenständliche Frage nach den Rechtswirkungen der durch § 128 UG angeordneten arbeitsvertraglichen Geltung des VBG übertragen werden. Folgt man der Auffassung, es handle sich dabei lediglich um beliebig veränderbares Recht, bestünde in Bezug auf zentrale Arbeitsbedingungen, wie insb auf das laufende Entgelt oder auf Sonderzahlungen, die üblicherweise zwingend in einem Kollektivvertrag geregelt sind, keinerlei

Absicherung. Zwar ist auf Arbeitsverhältnisse zur Universität gem § 108 Abs 1 UG das AngG anzuwenden, jedoch haben die zwingenden Bestimmungen des AngG in erster Linie andere Arbeitsbedingungen zum Gegenstand als jene, die üblicherweise durch Kollektivvertrag geregelt werden. Die arbeitsvertragliche Geltung des VBG wurde für den Bereich der neu aufgenommenen Arbeitnehmer bewusst als Ersatz für den noch nicht ausverhandelten Universitäten-Kollektivvertrag angeordnet.

Auch *Schrammel*¹⁰ spricht zu Recht von einem „Bedürfnis, für die Übergangszeit (dh für die Zeit bis zum Abschluss eines Universitäten-Kollektivvertrages) abfedernde Maßnahmen zu treffen“. Allerdings soll nach *Schrammel*¹¹ nur die „Vollziehbarkeit der Arbeitsverhältnisse“ gewährleistet werden. Diese Konstruktion soll nach *Schrammel*¹² sicherstellen, dass der neu aufgenommene Arbeitnehmer nicht „überfahren“ wird. Für den Arbeitgeber soll der Vorteil darin liegen, dass er „gleich gelagerte Arbeitsverhältnisse nach einheitlichen Gesichtspunkten gestalten kann, ohne dafür Vertragsmuster entwerfen zu müssen“. Die derzeitige Praxis an den Universitäten widerspricht jedenfalls letzterem Argument, da derzeit keine Universität ohne Vertragsmuster auskommt. Der Vorteil für einen neu aufgenommenen Mitarbeiter besteht nach *Schrammel*¹³ darin, dass er einen im Vorhinein bestimmten Arbeitsvertrag hat, wenn „er auf inhaltliche Angebote der Arbeitgeberseite nicht reagiert“. Dies entspricht bei der überwiegenden Anzahl der Arbeitsverträge nicht den tatsächlichen Gegebenheiten: Wenn ein Stellenwerber auf ein Angebot der Universität nicht eingeht, kommt nicht das VBG zur Anwendung, sondern es kommt zu keinem Arbeitsvertragsabschluss. Für die „wissenschaftlichen Einsteiger“ an der Universität und für einen Großteil des allgemeinen Universitätspersonals gibt es keinen Verhandlungsspielraum in der Phase des Einstiegs in das Arbeitsleben. Keinesfalls kann von einem Verhandlungsgleichgewicht gesprochen werden, wenn der Vertrag zwischen Universitäten (mit eigenen Personal- bzw Rechtsabteilungen) einerseits und Personen, für die – zumindest beim wissenschaftlichen Personal – es sich regelmäßig um eine Erstanstellung handelt, andererseits abgeschlossen wird. Dies führt zu einer Stärkung der Verhandlungsposition der Universität und zu einer besonderen

⁸ Vgl den Bericht des Ausschusses für Wissenschaft und Forschung, 1224 BlgNR, XXI. GP, 15.

⁹ Vgl insb *Klaus Firlei*, Flucht aus dem Kollektivvertrag – Teil I, DRdA 2001, 118; *ders*, Erl zu OGH 18.4.1978, DRdA 1979, 131; *Rudolf Strasser/Peter Jabornegg*, Arbeitsrecht II⁴ (2004), 127; *Josef Cerny/Sieglinde Gahleitner/Alice Kundtner/Joachim Preiss/Hannes Schneller*, Arbeitsverfassungsrecht, Bd 2³, § 3 Erl 6; *Konrad Grillberger*, Kollektivvertragsdispositives Recht, DRdA 1973, 41; *Peter Jabornegg*, Erl zu OGH 20.10.1986, DRdA 1991, 448; *ders*, Absolut zwingendes Arbeitsverfassungsrecht, in FS Strasser (1983), 367; *Reinhard Resch*, Erl zu OGH 10.12.1989, ZAS 1991, 63; *Franz Marhold*, Arbeitsrecht II (1999), 82f.

¹⁰ *Walter Schrammel* in Heinz Mayer (Hrsg), UG 2002 (2005), Erl II.2 zu § 128.

¹¹ *Schrammel*, UG 2002, Erl IV zu § 128.

¹² *Schrammel*, UG 2002, Erl III.2 zu § 128.

¹³ *Schrammel*, UG 2002, Erl III.2 zu § 128.

Interessenlage, die letztlich auch bei der Interpretation des UG nicht außer Acht gelassen werden darf.

3.2 Vergleich des § 128 mit § 126 UG

Weitgehende Einigkeit besteht darüber, dass das VBG für übergeleitete Vertragsbedienstete gem § 126 UG weiterhin zwingend zur Anwendung kommt¹⁴. Diesem Ergebnis ist jedenfalls zuzustimmen. Damit ist aber zu hinterfragen, wodurch sich § 126 UG von § 128 UG unterscheidet und ob diese Unterschiede unterschiedliche Rechtsfolgen rechtfertigen.

Die Hauptaussage des § 128 UG, dass nämlich das VBG Inhalt des Arbeitsvertrages wird, entspricht wörtlich jener des § 126 UG. Vorweg ist somit hervorzuheben, dass nach übereinstimmender Auffassung¹⁵ gesetzliche Regelungen, auch wenn sie kraft gesetzlicher Anordnung Teil des Individualvertrages werden, ihre zwingende Wirkung beibehalten können. Diese Regelungstechnik hat lange Tradition (vgl hiezu 3.3). Im Hinblick auf den identen Wortlaut ist vorerst auch von den identen Rechtsfolgen auszugehen.

Im Gegensatz zu § 128 sieht allerdings § 126 Abs 4 UG vor, dass das VBG in der jeweils geltenden Fassung zum Inhalt des Arbeitsvertrages wird. Für neu eintretende Arbeitnehmer gilt daher das VBG nur in der am Tag des Abschlusses des Arbeitsvertrages maßgeblichen Fassung, dh in statischer Form. Dass hierbei der Zeitpunkt des Arbeitsvertragsabschlusses entscheidend ist, ergibt sich aus § 128 UG iVm § 142 Abs 2 UG. Der Grund für diese Differenzierung liegt auf der Hand. Die Gruppe der übergeleiteten Vertragsbediensteten sollte durch den Wechsel des Dienstgebers in ihrer rechtlichen Position keinerlei Einschränkungen hinnehmen müssen. Insbesondere auch an der zukünftigen Lohnentwicklung des VBG sollten die nunmehrigen Angestellten der Universität teilhaben. Für neu eintretende Arbeitnehmer ist das VBG ohnehin nur bis zum In-Kraft-Treten des Kollektivvertrages beachtlich. Die Notwendigkeit einer (Gehalts)Automatik in Anlehnung an das VBG schien dem Gesetzgeber weder notwendig noch erwünscht. Die Differenzierung zwischen § 128 und § 126 UG hinsichtlich der statischen bzw dyna-

mischen Wirkung spricht allerdings eher für die zwingende Geltung des VBG auch im Anwendungsbereich des § 128 UG. Eine so klare Unterscheidung zwischen den beiden Regelungen wäre durchaus entbehrlich, wenn das VBG und damit auch die dynamische Fortwirkung abdingbar wäre.

Der für die vorliegende Fragestellung wohl wesentlichste Unterschied zwischen § 126 und § 128 UG besteht hinsichtlich der Zulässigkeit von Sondervereinbarungen. Für übergeleitete Dienstverhältnisse wurde die Möglichkeit, Sonderverträge gem § 36 VBG zu vereinbaren, ausdrücklich ausgeschlossen, während ein solcher Hinweis in § 128 UG fehlt. In Bezug auf die Bedeutung des Verbots des Abschlusses neuer Sonderverträge für § 126 UG kann auf die Ausführungen von *Schrammel*¹⁶ und *Pfeil*¹⁷ verwiesen werden, die im Ergebnis eine zweiseitig zwingende Wirkung des VBG in dynamischer Form für die übergeleiteten ehemaligen Vertragsbediensteten vertreten. Der Abschluss von Sonderverträgen iS des § 36 VBG ist daher für diese Arbeitnehmergruppe ab 1.1.2004 nicht mehr zulässig.

Die unterschiedliche Formulierung der §§ 126 und 128 UG zwingt zum Gegenschluss¹⁸: Da § 128 UG kein Verbot für Sonderverträge iS des § 36 VBG enthält, können Sonderverträge mit (ab 1.1.2004) neu eintretenden Arbeitnehmern vereinbart werden. Die Zulässigkeit betrifft aber ausschließlich Sonderverträge und führt zu einer partiellen Dispositivität des VBG. Das VBG ist aber eben nur soweit veränderbar, als die Ausgestaltung und der Abschluss von Sonderverträgen dem Grunde nach zulässig sind. Nach herrschender Auffassung kommt der Abschluss von Sonderverträgen nur in Ausnahmefällen zum Tragen¹⁹. Bei Vorliegen besonderer Umstände, dh im Fall eines zwingenden Anpassungsbedarfs, will das VBG ein Abweichen von den sonstigen Bestimmungen ermöglichen. Aus § 36 VBG abzuleiten, dass das VBG generell abdingbares Recht darstellt, wurde bisher nicht einmal ansatzweise vertreten. Wenn § 36 VBG für § 128 UG (e contrario zu § 126 UG) und damit für neu eintretende Arbeitnehmer Bedeutung haben soll, dann kann dieser Bestimmung auch im Zusammenhang mit § 128 UG nur jene Bedeutung zukommen, die sie im Gesamtkontext des VBG

¹⁴ *Pfeil*, Übergangsprobleme, zfhr 2004, 4; *Schrammel*, UG 2002, Erl IV.4 zu § 126; *Andre Alvarado-Dupuy*, Erl zu OGH 18.4.2002, DRdA 2003, 273; aA *Franz Marhold*, Das Universitätslehrerdienstrecht 2001 im Kontext der Universitätsreform, in Sigurd Höllinger/Stefan Titscher (Hrsg), Die österreichische Universitätsreform (2004), 300.

¹⁵ *Pfeil*, Übergangsprobleme, zfhr 2004, 4; *Schrammel*, UG 2002, Erl IV.4 zu § 126; *Alvarado-Dupuy*, Erl zu OGH, DRdA 2003, 273.

¹⁶ *Schrammel*, UG 2002, Erl IV.4 zu § 126.

¹⁷ *Pfeil*, Übergangsprobleme, zfhr 2004, 7.

¹⁸ So auch *Schrammel*, UG 2002, Erl IV.4 zu § 126 und *Pfeil*, Übergangsprobleme, zfhr 2004, 7.

¹⁹ OGH 16.11.1965, Arb 8160; OGH 20.10.1972, Arb 9062; OGH 28.6.1977, ZAS 1978, 18 mit Erl v *Alfred Stifter*; OGH 27.11.1979, DRdA 1981, 228; OGH 29.5.1991, Arb 10.942; OGH 24.6.1999, Arb 11.890; *Schrammel*, UG 2002, Erl IV.4 zu § 126; s auch *Robert Rebbahn*, Vertrauensschutz in gesetzlich determinierten Dienstverhältnissen, DRdA 2002, 203; *Konrad Grillberger*, § 863 ABGB und öffentliches Dienstrecht, in FS Tomandl (1998), 96.

besitzt: Die Universität darf bei Neueinstellungen zumindest in für den Arbeitnehmer verschlechternder Art und Weise nur in begründeten Ausnahmefällen vom VBG abweichen. Nach *Schrammel*²⁰ besteht in dem Umstand, dass nicht alle Bestimmungen des VBG Inhalt des Arbeitsvertrages werden, ein weiteres Argument für den dispositiven Charakter der Anordnung. Gem § 128 UG sollen nämlich die §§ 4, 32 und 34 VBG keinen Eingang in den Arbeitsvertrag finden. Zum einen geht es hierbei insb um die Ausgestaltung/Befristung des Arbeitsvertrages, zum anderen um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Vor allem die Beschränkung, eine Kündigung nur bei Vorliegen eines der im VBG aufgezählten Gründe aussprechen zu können, soll nicht zur Anwendung kommen. *Schrammel* zufolge besteht kein Bedürfnis nach Übernahme dieser Regelungen, da die Arbeitsvertragsparteien Inhalt und Dauer des neu abgeschlossenen Arbeitsverhältnisses autonom zu bestimmen haben und für die Kündigung und Entlassung unmittelbar die Bestimmungen des AngG gelten. Dieses Argument ist durchaus zu unterstreichen, wenn das VBG zwingend zur Anwendung kommt. In diesem Fall wäre eine Kündigungsbeschränkung für sämtliche Arbeitnehmer, wie sie im VBG vorgesehen ist, mit den Ausgliederungszielen nicht kompatibel. Handelt es sich hingegen um abdingbares Recht, dann besteht kein Bedarf an derart spezifischen Ausnahmeregelungen. Dass die Universität in ihrer Eigenschaft als Dienstgeber davor zu schützen ist, dass sie versehentlich die §§ 4, 32 und 34 VBG nicht abdingt, kann wohl nicht ernstlich als Argument herangezogen werden. Auch die Ausnahmebestimmung in Bezug auf die §§ 4, 32 und 34 VBG ist daher nur dann erklärbar und wertungsmäßig in sich schlüssig, wenn man von der Unabdingbarkeit des über den Arbeitsvertrag zur Anwendung gebrachten Vertragsbedienstetenrechts ausgeht.

3.3 Alte Vorbilder

Das Modell, überbetriebliche Regelungen zwingend zum Inhalt des Arbeitsvertrages werden zu lassen, stellt keine neue Konstruktion dar, sondern hat durchaus alte Vorbilder. Sowohl der Kollektivvertrag als auch die Satzung und der Mindestlohntarif wurden nach dem Kollektivvertragsgesetz (KVG), BGBl 76/1947, bzw dem Mindestlohntarifgesetz

(MLTG), BGBl 156/1951, in ihrem jeweiligen Geltungsbereich als Teil des Arbeitsvertrages zur Anwendung gebracht²¹. Die Bestimmungen des Kollektivvertrages galten gem § 9 Abs 1 KVG, sofern sie die Rechtsverhältnisse zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern zum Inhalt hatten, als Bestandteil der Dienstverträge. Ebenso wurden die Bestimmungen der Satzung gem § 17 Abs 1 KVG innerhalb ihres Geltungsbereiches zum Inhalt des Individualvertrages. Dieselbe Regelung traf § 3 MLTG, sodass auch der Mindestlohntarif automatisch Bestandteil jedes in seinem Geltungsbereich abgeschlossenen Arbeitsvertrages wurde.

Die als Inhalt des Arbeitsvertrages zur Anwendung gebrachten Bestimmungen der alten Kollektivverträge, Satzungen und Mindestlohntarife konnten weder durch Arbeitsvertrag noch durch Arbeitsordnung aufgehoben oder beschränkt werden (§§ 2 Abs 2 und 17 Abs 3 KVG bzw § 3 Abs 3 MLTG). Sondervereinbarungen waren nur insofern zulässig, als sie für den Arbeitnehmer günstiger oder durch den Kollektivvertrag, die Satzung oder den Mindestlohntarif nicht geregelt waren.

Ob Rechtsquellen, die kraft Gesetzes zum Inhalt des Arbeitsvertrages werden, zwingende oder dispositive Wirkung entfalten sollen, hängt entscheidend von ihrer Funktion ab. Ebenso wie nach dem Modell des KVG bzw des MLT geht es im Fall des UG um die Schaffung und Sicherung von Mindestarbeitsbedingungen bei Abschluss des Arbeitsvertrages, dh um eine Phase, in der der Arbeitnehmer in der Regel eine schwache Position besitzt. Aus diesem Grund darf etwa § 128 UG nicht mit Regelungsstatbeständen wie jenem des § 4 Abs 2 AVRAG verwechselt werden. Letzterer Bestimmung zufolge werden kollektivvertragliche Regelungen über den Bestandschutz des Arbeitsverhältnisses Inhalt des Arbeitsvertrages zwischen Arbeitnehmer und Erwerber eines Betriebs(teiles), wenn das Unternehmen des Veräußerers im Zusammenhang mit dem Betriebsübergang nicht weiter besteht²². In diesem Fall geht es nicht um die Sicherung von grundlegenden Mindestarbeitsbedingungen bei Vertragsabschluss. Einem möglichen Druck des Arbeitgebers auf Abänderung dieser Arbeitsbedingungen wird gerade durch die arbeitsvertragliche Beschränkung der Kündigung begegnet.

²⁰ *Schrammel*, UG 2002, Erl III.4 zu § 128.

²¹ Vgl *Franz Borkowetz*, Kollektivvertragsgesetz² (1968), 13, 14; *ders*, Betrachtungen zur Kollision von Kollektivverträgen, DRdA 1951, H 1, 7; *Gerhard Weissenberg*, Mindestlohntarifgesetz (1953), Erl zu § 2 bzw § 9; zur Diskussion über die Rechtsnatur des Kollektivvertrages auf Grund der gesetzlichen Formulierung vgl insb *Hans Floretta*, Die Rechtsnatur der Quellen des kollektiven Arbeitsrechts (Kollektivvertrag, Satzung, Betriebsvereinbarung) in *Hans Floretta/Gustav Kafka* (Hrsg), Zur Rechtstheorie des kollektiven Arbeitsrechts (1970); *Strasser*, Kollektivvertrag und Verfassung (1968), 8; *Hermann Leitich*, Wandlungen im Kollektivvertragsrecht, ÖJZ 1952, 58.

²² Allgemein zu § 4 Abs 2 AVRAG und zur Dispositivität des einzelvertraglichen Bestandschutzes nach Betriebsübergang vgl *Martin Binder*, AVRAG (2001), Erl 20-21 zu § 4; *Wolfgang Holzer/Gert-Peter Reissner*, AVRAG (1998), 143; *Walter Schwarz/Günther Löschnigg*, Arbeitsrecht aus trüber Quelle, ÖJZ 1994, 224.

4. Zusammenfassende Ergebnisse

- ▶ Der Versuch junger Akademiker, sich über Erstanstellungen an den Universitäten eine besondere Ausgangsposition für eine nachfolgende berufliche Karriere zu verschaffen, führt zu einer besonderen Position der Universität als Dienstgeber und schafft gerade beim Abschluss von Arbeitsverträgen ein besonderes Ungleichgewicht in der Verhandlungsstärke. Diese besondere Interessenlage hat der Gesetzgeber bei den Bestimmungen für Neueinstellungen durchaus berücksichtigt.
- ▶ Die Grundaussage des § 126 UG ist mit jener des § 128 UG wortident: Das VBG wird zum Inhalt des Arbeitsvertrages.
- ▶ Wenn die herrschende Auffassung aus § 126 UG eine zwingende Wirkung des VBG ableitet, dann muss dies auch für § 128 UG gelten, sofern nicht die Abweichungen im Wortlaut dieser Bestimmungen eine abweichende Interpretation erfordern.
- ▶ Während § 126 UG den Abschluss von Sonderverträgen iS des § 36 VBG ab dem 1.1.2004 für unzulässig erklärt, wird die Vereinbarung von Sonderverträgen durch § 128 UG nicht ausgeschlossen. Im Sinn der Begriffsbildung des VBG handelt es sich bei Sonderverträgen um besondere auf begründete Ausnahmefälle abgestimmte Vertragsgestaltungen. Die Zulässigkeit, für neu eintretende Arbeitnehmer Sonderverträge abschließen zu können, ändert

nichts an der grundsätzlichen Anordnung des § 128 UG, dass das VBG (zwingend) Inhalt des Arbeitsvertrages wird.

- ▶ Diese Anpassung wird dadurch bestärkt, dass gewisse Bestimmungen des VBG gem § 128 UG *expressis verbis* nicht Inhalt des Arbeitsvertrages werden sollen. Diese explizite Ausnahme wäre kaum verständlich, würde das VBG den Arbeitsvertrag bloß dispositiv determinieren.
- ▶ § 128 UG zufolge bleibt das VBG nur bis zum Inkraft-Treten eines Kollektivvertrages Inhalt des Arbeitsvertrages. Die Anwendbarkeit des VBG geht mit dem Zustandekommen des Kollektivvertrages *ex lege* verloren. Damit kommt zum einen der Charakter einer Übergangsregelung zum Ausdruck, zum anderen aber auch, dass mit dieser Konstruktion die Sicherung von Mindestarbeitsbedingungen (Entgelt, Sonderzahlungen) bis zu einem Universitäten-Kollektivvertrag bezweckt wird. Diese Zwecksetzung kann mit einer dispositiven Anwendung des VBG nicht erreicht werden, was nicht zuletzt die bereits derzeit erfolgten Verschlechterungen in den Arbeitsverträgen der Universitäten zeigen.

ao.Univ.-Prof. MMag.DDr. Günther Löschnigg
 Institut für Arbeitsrecht
 Karl-Franzens-Universität Graz
 guenther.loeschnigg@uni-graz.at

Dienst- und besoldungsrechtliche Änderungen 2004/05

Anneliese Legat

1. Dienstrechtnovellen

Am 30. Dezember 2003 wurde die 2. Novelle zu Dienst- und Besoldungsrecht als Artikelgesetz publiziert¹. Darin wurden auch dienst- und besoldungsrechtliche Anpassungen für das in Folge des UG 2002 an den ausgegliederten Universitäten tätige Bundespersonal an das UG 2002 vorgenommen sowie (unerwartet) einige Änderungen des Universitätslehrerdienstrechtes abweichend von der Regierungsvorlage aufgenommen. Die bezugnehmende Piktation der Rektorenkonferenz vom 25. November 2003 wurde ua mit dem Konzept der autonomen Universitäten begründet. Aus Sicht der Gesetzgebung sollten die Änderungen „unter **möglicher Schonung des Rechtsbestandes** und unter **weitestgehender Wahrung** der bestehenden Rechte und Pflichten des den Universitäten zugewiesenen Personals“² erfolgen. Die Dienstrechts-Novelle 2004³ setzte die Anpassungsformulierungen fort. Von der Dienstrechts-Novelle 2005⁴ war ursprünglich im Falle der Betrauung mit einer Professur die unbefristete Freistellung erwartet worden, letztlich wurden 15 Jahre beschlossen.

2. Änderungen für alle öffentlich Bediensteten

2.1.

Gemäß § 50b Abs 5 BDG besteht nunmehr für BeamtInnen die Möglichkeit der **Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit** (Rechtsanspruch) auch unter die Hälfte des Vollbeschäftigungsausmaßes für einen Zeitraum, während dem Anspruch auf **Kinderbetreuungsgeld** (bis zum vollendeten 36. Lebensmonat des Kindes) besteht.

2.2.

Bedingt durch die Einführung der PM-Software SAP R3/HR in der Bundesbesoldung erfolgt nunmehr, „um Zusatzentwicklungen zu vermeiden“⁵, die Berechnung des

Urlausausmaßes in Stunden, wobei im Normaldienst und bei Vollbeschäftigung der Urlaubstag weiterhin mit 8 Stunden berechnet wird (§§ 65ff, 167, 172c BDG, §§ 27a ff, § 49i Abs 2 VBG). Dem Bediensteten sind für die Zeit seines Erholungsurlaubes so viele Urlaubsstunden als verbraucht anzurechnen, als er in diesem Zeitraum nach dem Dienstplan zu leisten gehabt hätte⁶. Mit der Dienstrechts-Novelle 2005 (BGBl I 2005/80) wurde die Möglichkeit eröffnet, Resturlaubsstunden, die nicht tageweise verbraucht werden konnten, auch stundenweise zu konsumieren (§ 65 Abs 9 BDG).

2.3.

Mit Wirksamkeit 1. Jänner 2004 wurde der Eigenanteil beim **Fahrtkostenzuschuss** von € 40,7 auf € 45,- erhöht (§ 20b GehG, § 22 VBG). Die Dienstrechts-Novelle 2005 bringt insofern eine Verwaltungsvereinfachung, als Tarifänderungen bei dem betreffenden Verkehrsverbund in Zukunft von Amts wegen vorgenommen werden (lt. Entwurf zur 2. Dienstrechtsnovelle 2005 aus organisatorischen Gründen voraussichtliches Inkrafttreten mit 1. Jänner 2007).

2.4.

Durch BGBl I 2005/115 wurde die **Reisegebührenvorschrift 1955** geändert und das **Kilometergeld** angehoben. Für die Benützung eines eigenen Kraftfahrzeuges gebührt eine besondere Entschädigung, die ab 28. Oktober 2005 für Personen- und Kombinationskraftwagen je Fahrkilometer **0,376 EURO** beträgt (§ 10 Abs 3 Reisegebührenvorschrift 1955).

3. Änderungen für alle UniversitätslehrerInnen

3.1.

Die im Bundes-Personalvertretungsgesetz geregelte Personalvertretungsorganisation wurde an die geänderte Ministeri-

¹ BGBl I 2003/130.

² 320 der Beilagen XXII.GP – ABNR, 2.

³ BGBl I 2004/176: zB § 165 Abs 4 BDG: Das Wort „Institutsvorstandes“ wird durch „Leiters der Organisationseinheit“.... ersetzt.

⁴ BGBl I 2005/80.

⁵ Wie FN 2, 3.

⁶ Der dadurch allfällige Verlust von Urlaubstagen bei unterjähriger Änderung des Beschäftigungsausmaßes bedarf einer adäquaten Regelung, da unter bestimmten Umständen der jährliche Anspruch auf fünf Wochen Mindesturlaub nicht gewährleistet ist.

al- und Dienststellenorganisation des Bundes (ua durch die Ausgliederungsmaßnahme des UG 2002) durch die Umbenennung der Zentralausschüsse angepasst.

3.2.

§ 154 BDG sieht als **systematische Einteilung der Universitätslehrer** nunmehr vier Gruppen vor: Universitätsprofessoren, Universitätsdozenten, Universitätsassistenten und Bundeslehrer.

3.3.

Der Entscheidungsvorbehalt für **Freistellungen** mit einer Dauer von über einem Monat durch das Bundesministerium wurde fallengelassen und in die Kompetenz der **Rektoren** verlagert (§ 160 BDG, §§ 49d und 53 VBG). Die Dienstrechts-Novelle 2005 erweitert den schon mit der Novelle 2003 auf zehn Jahre angehobenen Zeitraum (§ 160 Abs 2 BDG) insofern, als nun bei einer Berufung auf eine Vertragsprofessur die zeitabhängigen Rechte bis zu 15 Jahren angerechnet werden können.

3.4.

Die **Beauftragung mit Lehre** erfolgt nunmehr durch das **Rektorat** auf Vorschlag oder nach Anhörung des/der Leiters/ in der Organisationseinheit und nach Berücksichtigung weiterer Aspekte (§§ 165 Abs 4, 172a Abs 1, 180b Abs 9 BDG, §§ 49h Abs 2, 49n Abs 3 VBG). Gemäß § 155 Abs 10 BDG, §§ 49b Abs 10 und 53 VBG ist die Lehrverpflichtung der UniversitätslehrerInnen in Semesterstunden festzulegen. Eine **Semesterstunde** entspricht so vielen Unterrichtseinheiten zu 45 Minuten wie das Semester Unterrichtswochen umfasst. Es handelt sich hierbei um die Übernahme einer ursprünglich in § 7 Abs 3 UniStG verankerten Regelung.

3.5.

Gemäß Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes 2005/12/0002 vom Mai 2005 sind tatsächlich verrichtete **Stundenbruchteile von Semesterstunden** bei der Bemessung der Kollegiengeldabgeltung von UniversitätsprofessorInnen und UniversitätsdozentInnen zu berücksichtigen, dh abzugelten (§ 51 Abs 2 GehG Kollegiengeldabgeltung).

4. Universitäts-/VertragsassistentInnen

4.1.

Die Zuständigkeit zur Entscheidung über Anträge von habilitierten AssistentInnen auf Überstellung in die **Verwendungsgruppe der Universitäts-/VertragsdozentInnen**

(§ 170 BDG und § 55 VBG) fällt ab 1. Jänner 2004 in den Kompetenzbereich der Rektoren. Durch den Entfall des Adressaten der Vorlage des Antrags auf Überstellung ergibt sich ab 1. Jänner 2004 für Universitäts- und VertragsassistentInnen in Verbindung mit § 125 Abs 1 UG 2002 die Zuständigkeit des **Rektors** in Dienstrechtsverfahren 1. Instanz. Im Wege des Begutachtungsverfahrens hat die Rektorenkonferenz eine das Recht auf Überstellung in Folge eines nach § 103 UG 2002 erfolgreich abgeschlossenen Habilitationsverfahrens bekräftigende Stellungnahme abgegeben.

4.2.

Die Zuständigkeit zur Entscheidung über **Definitivstellungsanträge** gemäß § 178 BDG bzw. **Verlängerung von Dienstverhältnissen** gemäß § 52b VBG fällt ab 1. Jänner 2004 in den Kompetenzbereich der Rektoren. Der Senat hat in diesen Verfahren eine Stellungnahme abzugeben.

Durch den Entfall des Adressaten der Vorlage des Antrags auf Definitivstellung samt Gutachten und Stellungnahmen ergibt sich ab 1. Jänner 2004 auch für die beamteten UniversitätsassistentInnen in Verbindung mit § 125 Abs 1 UG 2002 die Zuständigkeit des **Rektors** in Dienstrechtsverfahren 1. Instanz. Vom Rektor sind wie schon bisher zwei voneinander unabhängige Gutachten einzuholen. Unverändert bleibt die Vorgabe, dem Antrag eine Stellungnahme des/der Dienstvorgesetzten anzuschließen. Dem Senat kommt in den Definitivstellungs-/Verlängerungsverfahren eine neue Aufgabe zu. Als zuständiges Kollegialorgan hat er unter Bedachtnahme auf Gutachten und Stellungnahmen und nach Anhörung des/der AntragstellerIn eine „ausführlich begründete Stellungnahme zur Erfüllung der Definitivstellungserfordernisse auszuarbeiten“ (§ 178 Abs 2a BDG und Verweis in § 52b VBG)⁷.

Falls die beabsichtigte Entscheidung des Rektors nicht dem Antrag entspricht, dh eine beantragte Definitivstellung/Verlängerung soll nicht ausgesprochen werden, besteht diesbezüglich gemäß § 9 PVG eine Mitwirkungsbefugnis der lokalen Personalvertretung (Betriebsrat) sowie des Zentralausschusses für die UniversitätslehrerInnen in zweiter Instanz (§ 14 PVG) gegenüber dem BMBWK.

4.3.

Gemäß § 180a BDG und § 53 VBG erfolgt in Anpassung an das UG 2002 **die Festlegung der Dienstpflichten** von Universitäts- und VertragsassistentInnen durch den Leiter der Organisationseinheit (§ 20 UG 2002), der die AssistentInnen zugeordnet sind.

⁷ Übergangsbestimmungen besagen, dass die zum 30. Dezember 2003 anhängigen Verfahren nach den bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Regelungen [!] durchzuführen sind.

5. Organisationsrechtliche Stellung von Wissenschaftlichen und Künstlerischen MitarbeiterInnen (in Ausbildung)

Mit Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes vom 11. Juni 2004, G 32-34/04-6, wurde die durch § 122 Abs 6 und 9 UG 2002 erfolgte organisationsrechtliche Herauslösung der Gruppe der Wissenschaftlichen und Künstlerischen MitarbeiterInnen in Ausbildung gemäß Abgeltungsgesetz aus der Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Forschungs-, Kunst-, und Lehrbetrieb gemäß § 100 UG 2002 als verfassungswidrig aufgehoben. Somit ist diese MitarbeiterInnengruppe für die Wahlen zum Senat aktiv und passiv wahlberechtigt. Durch die Novelle des UG 2002, BGBl 2004 I/96, wurden auch die ÄrztInnen in Facharzt Ausbildung der Gruppe der Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb zugeordnet.

6. UniversitätsprofessorInnen

6.1. Pensionskasse für VertragsprofessorInnen gemäß Dienstrechtsnovelle 2001

Die Zuständigkeit zur **Pensionskassenregelung** für UniversitätsprofessorInnen gemäß Dienstrechtsnovelle 2001 (§ 49j VBG) wird auf den Dachverband gemäß § 108 Abs 2 UG 2002 übertragen und rückwirkend für den Zeitraum vom 1. Oktober 2001 bis 31. Dezember 2003 ein Dienstgeberbeitrag von 10% des Entgeltes gesetzlich festgeschrieben, der den Universitäten zusätzlich zum Globalbudget vom Bund abgegolten werden soll (§ 78a Abs 4 VBG). Damit erfolgt ein gesetzlich definierter Zuständigkeitswechsel und die gesetzliche Festlegung mit 10% Dienstgeberbeitrag, obwohl dieses Angebot zuvor zwischen Dienstgeber- und Dienstnehmerseite (BMBWK und GÖD) ergebnislos verhandelt worden war. Der angebotene und nunmehr gesetzlich fixierte Dienstgeberbeitrag konnte und kann die durch Experten versicherungsmathematisch errechneten Bedarfe zur Sicherstellung

einer entsprechenden Altersversorgung und zur Abgeltung zusätzlicher Risiken nicht decken.

6.2. Besondere Dienstalterszulage (DAZ gem § 50a GehG)

Bisher stellte die Berechnung der 15-Jahres-Frist des § 50a Abs 1 GehG als eine der Voraussetzungen für die Zuerkennung der besonderen DAZ nur auf Verwendungen als UniversitätsprofessorIn an einer österreichischen Universität (im Sinne einer Treueprämie) ab. Diese Bestimmungen wurden vom EuGH⁸ als die Mobilität dieser Berufsgruppe hemmend und als Verstoß gegen das Gemeinschaftsrecht erkannt. In einem weiteren Erkenntnis⁹, den Vorrückungsstichtag betreffend, vertrat der EuGH eine ähnliche Rechtsauffassung. In Folge der genannten Mängel wurden die innerstaatlichen Bestimmungen europarechtskonform adaptiert und die Voraussetzungen für die Zuerkennung der besonderen DAZ für UniversitätsprofessorInnen geändert. Es werden nunmehr einschlägige Auslandsverwendungen (EU/EWR-Zeiten sowie Zeiten in assoziierten Staaten) den innerstaatlichen österreichischen Professorenzeiten gleichgestellt, wobei diese Zeiten inhaltlich der jeweils höchsten Professorenkategorie - den berufenen Professoren - entsprechen müssen. Daher werden in Hinkunft die Voraussetzungen für die besondere DAZ früher erreicht werden, wobei die durchschnittliche Verbesserung 1,5 Jahre betragen wird, so der Ausschussbericht. Die neuen Regelungen sind anlässlich der Feststellung des Anfalles der besonderen DAZ amtswegig zu berücksichtigen¹⁰. Anpassungen können rückwirkend allenfalls frühestens ab 1. Jänner 1994 wirksam werden (§ 169a GehG).

AssProf. Mag.DDr. Anneliese Legat
Inst. für Österr. Rechtsgeschichte und
Europ. Rechtsentwicklung
Karl-Franzens-Universität Graz
anneliese.legat@uni-graz.at

⁸ EuGH-Erkenntnis vom 30. September 2003, RS C-224/01; siehe auch *Anneliese Legat*, Die Universitäten unter UG 2002 – Rückblick in Vorbemerkungen, in: UNILEX 1–2/2005, 6f.

⁹ EuGH-Erkenntnis vom 30. November 2003, RS C-195/98.

¹⁰ Alle anderen von der Neuregelung Betroffenen, nämlich alle aktiven, emeritierten, im Ruhestand befindlichen oder ehemaligen UniversitätsprofessorInnen und Hinterbliebenen von UniversitätsprofessorInnen mit Versorgungsanspruch, konnten Anträge auf Neuberechnung - bis längstens 30. Juni 2004 – einbringen.

Zugehörigkeit mehrerer Arbeitsverhältnisse zur Universität und Höchstgrenzen der Arbeitszeit

Günther Löschnigg

1. Zur Zulässigkeit mehrerer Arbeitsverhältnisse im Allgemeinen

Im Zuge des Geschäfts- und Rechtslebens ist es grundsätzlich eine Selbstverständlichkeit, dass zwischen zwei Vertragspartnern gleichzeitig oder hintereinander Rechtsgeschäfte mit unterschiedlichen Vertragsinhalten abgeschlossen werden können. Dies resultiert unmittelbar aus der Privatautonomie des Zivilrechts. Einschränkungen ergeben sich nur dann, wenn gesetzliche Bestimmungen eine derartige Vertragsgestaltung ablehnen oder wenn aus sonstigen Gründen eine Sittenwidrigkeit i.S.d. § 879 ABGB anzunehmen ist.

Speziell für den Bereich des Arbeitsrechts findet sich kein allgemeines explizites Verbot des Abschlusses mehrerer Arbeitsverhältnisse zum nämlichen Arbeitgeber. Im Gegenteil, § 15 e MSchG und § 7b VKG sehen ausdrücklich vor, dass neben dem karenzierten Arbeitsverhältnis eine geringfügige Beschäftigung¹ zum selben Dienstgeber ausgeübt werden kann. Auch wenn sich die gesetzlichen Bestimmungen primär auf die Beibehaltung des Kinderbetreuungsgeldes, d.h. auf den sozialrechtlichen Anspruch², auswirken, sind die Bestimmungen durchaus auch von arbeitsrechtlicher Relevanz³. Wenn selbst in einer Phase mit hohem Schutzbedarf die Kombination zweier Arbeitsverhältnisse erlaubt ist, muss dies auch dann zulässig sein, wenn keine Mutterschafts- oder Vaterschaftskarenz vorliegt. Ein Gegenschluss in der Form, dass andere Arbeitsverhältnisse als solche mit geringfügiger

Beschäftigung nicht abgeschlossen werden dürfen, lässt sich nicht ableiten.

Einer bestimmten Höhe des Entgelts kann in diesem Zusammenhang keine maßgebliche Bedeutung zukommen. Dies zeigen auch die im § 15e Abs. 2 MSchG und § 7b Abs. 2 VKG enthaltenen kasuistischen Bestimmungen, wonach für höchstens 13 Wochen im Kalenderjahr eine Beschäftigung über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus toleriert wird.

Ebenso lässt sich daraus nicht folgern, dass ein zweites Arbeitsverhältnis nur dann erlaubt ist, wenn ersteres karenziert ist. Gerade im Fall einer Karenz nach dem MSchG bzw. VKG wird davon ausgegangen werden können, dass die Tätigkeiten im Rahmen der geringfügigen Beschäftigung vielfach mit jenen des vorübergehend karenzierten Arbeitsverhältnisses ident sind. Gegenteiliges hätte der Gesetzgeber wohl *expressis verbis* normieren müssen.

Zwei oder mehr Arbeitsverhältnisse zu ein und demselben Arbeitgeber wird man daher grundsätzlich für zulässig ansehen können⁴. Diese Auffassung deckt sich durchaus mit der Rechtsprechung der Höchstgerichte. Mit Hinweis auf *Gschmitzer*⁵ und *Schey*⁶ ist dem OGH zufolge zu differenzieren, ob ein gemischter Vertrag⁷ oder eine Koppelung von selbstständigen Verträgen vorliegt⁸. Entscheidend wäre hierbei der Zweck des Rechtsgeschäfts. In der Entscheidung vom 3.7.1957⁹ hat das Höchstgericht eine Trennung zwischen

¹ Eine geringfügige Beschäftigung i.S.d. § 5 Abs 2 ASVG liegt dann vor, wenn (Stand 1.1.2005) es

a. für eine kürzere Zeit als einen Kalendermonat vereinbart ist und für einen Arbeitstag im Durchschnitt ein Entgelt von höchstens € 24,84, insgesamt jedoch von höchstens € 323,46 gebührt oder

b. für mindestens einen Kalendermonat oder auf unbestimmte Zeit vereinbart ist und im Kalendermonat kein höheres Entgelt als € 323,46 gebührt.

² Allg. hiezu vgl. *Heinz Ehmer/Eveline Lamplmayr/Klaus Mayr/Walter Nöstlinger/Gerald Reiter/Ernst Stummer*, KinderbetreuungsgeldG (2002).

³ Vgl. insb. *Mathilde Knöfler*, MSchG 13 (Losebl.), 333 u. 336; *Walter Schwarz*, Das „geschnürte“ Familienpaket, ÖJZ 1992, 482; *Erwin Migsch*, Marginalien zum Eltern-Karenzurlaub und zur Eltern-Teilzeitbeschäftigung, ZAS 1993, 157 bzw. 204; *Franz Schrank*, Karenzurlaubserweiterungsgesetz: Neue Formen der Teilzeitbeschäftigung und ihre Auswirkungen auf die arbeitsrechtlichen Ansprüche, ZAS 1990, 145; *Robert Rebhahn*, Das Recht der Eltern von Kleinkindern auf Teilzeitbeschäftigung, ÖJZ 1991, 651.

⁴ Vgl. zuletzt auch *Reinhard Resch*, ZAS 2004, 87.

⁵ Klang - ABGB, Bd 4, 18.

⁶ Obligationsverhältnisse I, 296.

⁷ Vgl. hiezu auch *Günther Löschnigg*, Klientenschutzvereinbarung eines angestellten Wirtschaftstreuhänders, DRdA 1981, 418 mwN.

⁸ OGH 3.7.1957, Arb 6691.

⁹ Arb 6691.

einem Hausbesorgervertrag und einem Hausgehilfenvertrag durchaus anerkannt. Als einheitliches Arbeitsverhältnis hat der OGH hingegen die Verpflichtung zu Kanzleiarbeiten (8.00 Uhr bis 13.00 Uhr, 14.00 Uhr oder 15.00 Uhr im Büro) und die Verpflichtung zu häuslichen Arbeiten (außerhalb der Bürozeit) qualifiziert¹⁰. Ebenso wurde die Tätigkeit als Kosmetikberaterin im Rahmen eines sog. Partysystems und jene als Managerin (mit zehn Stunden pro Woche) als Einheit angesehen, wobei vor allem bei der Entlohnung der Dienstleistungen (Gruppenprovisionen) eine engere Verflechtung bestand¹¹.

Auch der VwGH geht - aus arbeitsrechtlicher Sicht - von der grundsätzlichen Zulässigkeit mehrerer Arbeitsverhältnisse zu einer Person aus, wenngleich er aus sozialrechtlicher Sicht eher ein einziges Beschäftigungsverhältnis annimmt¹². Ist weder von einer inhaltlichen noch von einer zeitlichen Verschränkung zweier auf Grund unterschiedlicher Verträge ausgeübter Tätigkeiten auszugehen, so genügt dem VwGH zufolge auch nicht ein zweifelsfrei bestehendes abstraktes „Leistungsinteresse“ des Empfängers der Arbeitsleistung an der Tätigkeit des Beschäftigten (z.B. als Autovertreter), um das dem Beschäftigten zustehende Entgelt (Provision für die Tätigkeit als Autovertreter) anderen Geldleistungen, die auf Grund eines gesonderten Dienstverhältnisses (z.B. als Lagerhalter) gebühren hinzuzurechnen¹³. Erforderlich wäre nach Ansicht des VwGH vielmehr, dass zusätzlich zum abstrakten Leistungsinteresse eine für die Tätigkeit als Autovertreter zustehende Provision wegen ihres sachlichen oder zeitlichen Zusammenhanges mit der Tätigkeit als Lagerhalter auch als Gegenwert für die vom Beschäftigten im Rahmen dieses Beschäftigungsverhältnisses erbrachten Leistungen zu verstehen wären. Ähnlich argumentierte der VwGH in einem Fall, in dem es um die Beurteilung des Verhältnisses eines Arbeitsvertrages als Tischler zu einem Tätigwerden als Vermittler für Tischler und sonstige Handelswaren ging¹⁴. Ob hiebei von getrennten Rechtsverhältnissen auszugehen ist, hängt dem VwGH zufolge vom Parteiwillen, von der objektiven Trennbarkeit und von Überlegungen unter dem Gesichtspunkt arbeitsrechtlicher Schutzprinzipien ab¹⁵.

Der Schutzzweck des Arbeitsrechts erfordert jedenfalls eine besondere Sensibilität im Hinblick auf Umgehungsabsichten. Dementsprechend ist auch bei mehreren Dienstverhältnissen zu hinterfragen, warum anstelle dieser Arbeitsverhältnisse nicht ein einheitliches mit einem entsprechenden Stundenausmaß vereinbart wurde. So wäre etwa eine beliebige Teilung der Arbeitsleistungen und der Abschluss einer entsprechenden Anzahl von Arbeitsverhältnissen (z.B. aus einem Arbeitsverhältnis mit 40 Stunden pro Woche werden vier Arbeitsverhältnisse mit jeweils 5 Stunden pro Woche) wohl unzulässig. Die Stückelung des Arbeitsverhältnisses würde dem Dienstgeber die Kündigung jedes einzelnen Arbeitsverhältnisses je nach Arbeitsanfall ermöglichen. Im Ergebnis käme die beliebige Teilung der Arbeitsleistung einer Überwälzung des typischen Arbeitgeberberrisikos auf den Arbeitnehmer gleich, sodass von einer sittenwidrigen Vertragsgestaltung auszugehen wäre. Zu Recht verweist *Jabornegg* (DRdA 1983, 272) darauf, dass eine Aufspaltung von Arbeitsverhältnissen eine Reihe von Problemen bei der Beurteilung zwingender Ansprüche ergeben könnte und dass dadurch selbst die auf das einzelne Arbeitsverhältnis bezogene Tarifeinheit in Frage gestellt würde. Gerade darum geht es aber bei einer Gesamtbewertung betreffend eine Umgehung arbeitsrechtlicher Ansprüche und damit letztlich eine Umgehung des der Arbeitsrechtsordnung innewohnenden Schutzzgedankens¹⁶. Selbst wenn formell ein Arbeitsvertrag und ein freier Dienstvertrag von zwei verschiedenen Gesellschaften derselben Unternehmensgruppe abgeschlossen werden, kann dies im Hinblick auf die Umgehungsabsicht der Vertragsparteien als einheitliche Tätigkeit und als einheitlicher Vertrag zu werten sein¹⁷.

Die Nähe dieses Phänomens zur Teilkündigung ist evident. Während im Fall der Teilkündigung allerdings dem Grunde nach ein einheitliches Arbeitsverhältnis gegeben ist, Teile desselben aber einer gesonderten Beendigung unterliegen, wäre im Fall getrennter Arbeitsverhältnisse von vornherein von gesonderten Auflösungsmechanismen auszugehen¹⁸. Die Vorbehalte, die von Rechtsprechung¹⁹ und Lehre²⁰ der Teilkündigung entgegengebracht werden, sind auch bei der

¹⁰ OGH 11.1.1955, Arb 6146.

¹¹ OGH 13.4.1988, ZAS 1989, 136 mit Bespr. v. *Edda Schäffl*; OGH 11.5.1988, DRdA 1990, 349 mit Bespr. v. *Ulrich Runggaldier*.

¹² VwGH 7.12.1983, ZI 08/3687/80-12; VwGH 28.4.1988, ZI 87/08/0032-8, infas 1988, 60; N.N., SoSi 1964, 350.

¹³ VwGH 15.12.1992, ARD 4451/29/93 = *ecolex* 1993, 768 = SVSlg 36.865.

¹⁴ VwGH 3.7.2002, ARD 5373/11/2003 = infas 2003, S 2.

¹⁵ Vgl. zuletzt VwGH 17.11.2004, ARD 5590/10/2005.

¹⁶ Vgl. *Rudolf Strasser*, DRdA 1983, 204; s. hierzu auch bereits ansatzweise OGH 3.7.1957, Arb 6691.

¹⁷ OGH 19.12.2002, ZAS 2004, 84.

¹⁸ Zum Verhältnis von Teilkündigung und getrennten Verträgen s. auch OGH 29.9.1981, ZAS 1982, 218.

¹⁹ Vgl. OGH 18.10.1977, Arb. 9609 = ZAS 1979, 139 mit Bespr. v. *Peter Rummel*; OGH 18.1.1996, RdW 1997, 33; s. aber auch OGH 29.9.1981, ZAS 1982, 217 mit Bespr. v. *Theo Mayer-Maly*.

²⁰ *Karl Spielbüchler/Konrad Grillberger*, Arbeitsrecht I⁴ (1998), 367; *Günther Löschnigg*, Arbeitsrecht¹⁰ (2003), 469.

Spaltung des Arbeitsverhältnisses zu beachten. Insbesondere gilt für beide Ausgestaltungen, dass aus Arbeitnehmersicht vielfach die Einheitlichkeit bzw. Zusammengehörigkeit der einzelnen Leistungselemente außer Streit steht und der Arbeitnehmer auch davon ausgeht, dass es dabei bleiben wird. Wird hingegen eine klare Trennung der einzelnen Arbeitsverhältnisse, insb. in Hinblick auf die Art der Tätigkeit, das Ausmaß der Arbeitsleistung (auch in weiterer Folge bei Mehr- und Überstunden), die zeitliche Dauer der Verpflichtung, den Ort der Tätigkeit und die Zuordnung des Entgelts, vorgenommen, dann werden auch die Grundvoraussetzungen für deren Zulässigkeit gegeben sein²¹. Wie bereits erwähnt, darf es hierbei nicht zu einer unmittelbaren Übertragung des wirtschaftlichen Risikos auf den Arbeitnehmer kommen. Dies wäre jedoch regelmäßig anzunehmen, wenn einfach die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers – bei sonst gleichen Arbeitsbedingungen – gesplittet wird.

Wenn hingegen z.B. das Unternehmen völlig unterschiedliche Aufgabenstellungen verfolgt und die Trennung der Arbeitsverhältnisse darin begründet ist, wenn unterschiedliche Finanzierungsansätze eine Ursache für die rechtlich unterschiedliche Behandlung darstellen oder wenn unterschiedliche Tätigkeiten unterschiedliche Rechtsgrundlagen nach sich ziehen, dann ist von getrennten Rechtsverhältnissen auszugehen. Der Abschluss mehrerer Arbeitsverhältnisse zu einem Arbeitgeber muss daher aus besonderen wirtschaftlichen oder sonstigen sachlichen Gründen gerechtfertigt oder im überwiegenden Interesse des Arbeitnehmers gelegen sein²².

2. Mehrere Arbeitsverhältnisse zur Universität

Die Situation an den österreichischen Universitäten ist insofern eine spezielle, als das UG 2002 – wie andere Ausgliederungsgesetze auch²³ – völlig unterschiedliche Bedienstetengruppen schafft: der Universität zugewiesene Beamte, ehemalige Vertragsbedienstete, neue Angestellte, wobei gleichzeitig zwischen wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeitern unterschieden wird. Bleibt man vorerst im (privaten) Arbeitsrecht, dann stellt sich etwa die Frage, ob mit einem ehemaligen halbtagsbeschäftigten

Vertragsassistenten und nunmehrigen gem. § 126 UG 2002 übergeleiteten wissenschaftlichen Mitarbeiter ein zweiter Arbeitsvertrag zur Betreuung eines Drittmittelprojekts abgeschlossen werden kann. Vor In-Kraft-Treten des UG 2002 wäre dies insofern kein Problem gewesen, als der Mitarbeiter als Vertragsbediensteter ein Dienstverhältnis zum Bund und als Betreuer des Drittmittelprojekts ein Arbeitsverhältnis zum Rechtsträger des Projekts (z.B. zum Institut im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit gem. § 37 UOG 1993) eingegangen wäre. Mit dem Wegfall der Teilrechtsfähigkeit universitärer Einrichtungen schließt – sofern nicht noch ein anderer Rechtsträger in Erscheinung tritt (z.B. ein Wissenschaftler als Privatperson, der das Drittmittelprojekt übernimmt) – die Universität auch für den Drittmittelbereich die Arbeitsverträge ab. Damit ist aber zu prüfen, ob ein zweiter Vertrag unter Bezugnahme auf das Drittmittelprojekt vereinbart werden darf oder ob nicht der erste Vertrag eine stundenmäßige Ausweitung entsprechend der Auslastung im Projekt erfahren muss.

Eine derartige Fragestellung kann sich beispielsweise auch dann ergeben, wenn ein teilzeitbeschäftigter nichtwissenschaftlicher Mitarbeiter eine weitere Teilzeitbeschäftigung zur Universität als wissenschaftlicher Mitarbeiter angeboten bekommt. Diese Konstellation resultiert etwa aus dem Umstand, dass gerade an den Universitäten akademisch ausgebildete Mitarbeiter Stellen nachfragen, für die der Abschluß eines Universitätsstudiums nicht notwendig ist. Die Zuordnung zum wissenschaftlichen oder nichtwissenschaftlichen Bereich erfolgt jedoch tätigkeits- und nicht ausbildungsorientiert. Es kann jedoch auch der Fall eintreten, dass ein akademisch ausgebildeter Mitarbeiter, der für nichtwissenschaftliche Tätigkeiten (z.B. in der Bibliothek) in Teilzeit angestellt ist, für spezifische forschungsorientierte Aufgabenstellungen eine weitere Teilzeitarbeit zur Universität eingehen möchte.

Diese Beispiele zeigen bereits, dass die oben aufgestellte Forderung getrennter Aufgabenstellungen und getrennter Arbeitsbedingungen an den Universitäten sehr häufig erfüllt sein wird. Verstärkt wird dies vielfach durch unterschiedliche Weisungshierarchien, die für die unterschiedlichen Arbeitsverhältnisse maßgebend sind (z.B. einerseits der Leiter

²¹ Vgl. auch *Reinhard Resch*, ZAS 2004, 87; *Manfred Novak*, Die Mehrfachzuordnung von Personal an Universitätsinstitute, zfhr 2003, 43 geht offensichtlich ohne besondere Differenzierung von der Zulässigkeit „der Ausübung zweier Beschäftigungsverhältnisse im Teilzeitausmaß“ zur Universität aus.

²² So auch in Anlehnung an die Problematik der Kettendienstverträge *Peter Jabornegg*, DRdA 1983, 273.

²³ Zum Überblick vgl. etwa *Katharina Kropff/Heinz Leitsmüller/Bruno Rossmann*, Ausgliederungen aus dem öffentlichen Bereich (2001); *Markus Achatz/Hubert Isak/Franz Marhold*, Privatisierung im Europarecht, Steuerrecht, Arbeitsrecht und Sozialrecht (1999); *Walter Schrammel*, Arbeitsrechtliches zur Privatisierung öffentlicher Aufgaben, in FS Krejci (2001), 1673; *Bernhard Schwarz*, Rechtsprobleme der Ausgliederung unter besonderer Betonung des öffentlichen Bereiches, DRdA 2002, 351; *Michael Friedrich*, Europäisches Arbeitsrecht und Privatisierungen (2002).

einer Organisationseinheit gem. § 27 Abs. 1 UG 2002 und andererseits der verantwortlich betraute Universitätsangehörige als Projektleiter gem. § 27 Abs. 2 UG 2002), durch unterschiedliche Regelungen des UG 2002, die je nach Mitarbeitergruppe anzuwenden sind (z.B. das AZG und das ARG für das nichtwissenschaftliche, die Sonderbestimmung des § 110 UG 2002 für das wissenschaftliche Personal) und durch unterschiedliche Konstruktionen, die das UG 2002 vorsieht (z.B. mehrmalige unmittelbar aufeinanderfolgende Befristungen gem. § 109 UG 2002 bei Arbeitnehmern, die im Rahmen von Drittmittel- und Forschungsprojekten, ausschließlich für die Lehre oder als Ersatzkräfte beschäftigt werden). Wenngleich nur im Einzelfall eine abschließende Beurteilung der Zulässigkeit des Abschlusses von mehreren Arbeitsverhältnissen zur Universität vorgenommen werden kann, zeigen doch bereits die obigen Anhaltspunkte, die das UG 2002 selbst liefert, wo die Grenzen für Mehrfacharbeitsverhältnisse liegen werden.

Eine zumindest vorübergehende Parallelität von Arbeitsverhältnissen setzt das Übergangsrecht zum UG 2002 selbst voraus, wenn gem. § 134 leg. cit. die Universität die Arbeitsverhältnisse zu teilrechtsfähigen Einrichtungen übernimmt und befristete Arbeitsverhältnisse mit Zeitablauf enden²⁴. Dem Gesetzgeber war bei dieser Regelung zweifellos bewußt, dass eine Vielzahl von Universitätsmitarbeitern, insb. Vertragsassistenten, zusätzlich zu ihrer Assistententätigkeit im Rahmen von Projekten über die Teilrechtsfähigkeit der Institute angestellt waren. Diese Verträge sollten offensichtlich auch nach dem 1.1.2004 ihren selbstständigen Charakter bewahren, z.B. neben einem Vertragsbedienstetenverhältnis bestehen, und isoliert mit Erreichung der Befristung beendet werden.

3. Nebeneinander von Bundesdienstverhältnis und privatem Arbeitsverhältnis

Tätigkeiten eines Beamten außerhalb seines eigentlichen Dienstverhältnisses sind nach den Regeln über Nebentätigkeiten bzw. über Nebenbeschäftigungen zu beurteilen. Gemäß § 37 Abs. 1 BDG liegt dann eine Nebentätigkeit vor, wenn dem Bediensteten ohne unmittelbaren Zusammenhang mit seinen originären dienstlichen Aufgaben weitere Tätigkeiten für den Bund in einem anderen Wirkungskreis übertragen werden. Als Nebenbeschäftigung hingegen definiert § 56 Abs. 1 BDG jede Beschäftigung, die der Beamte außerhalb seines Dienstverhältnisses und einer allfälligen Nebentätigkeit ausübt. Während somit die Nebentätigkeit über

den Bund als Vertragspartner abgegrenzt wird, erfolgt die Umschreibung der Nebenbeschäftigung über das Kriterium des Dienstverhältnisses. Damit kommt es zwangsläufig zu Abgrenzungsproblemen, wenn zwischen dem Bund und dem Bediensteten selbstständige Leistungen vereinbart werden.

Bereits § 37 Abs. 2 BDG erweitert den Begriff der Nebentätigkeit insofern, als auch Funktionen des Beamten auf Veranlassung der Dienstbehörde in Organen einer juristischen Person des Privatrechts, deren Anteile ganz oder teilweise im Eigentum des Bundes stehen, hinzuzurechnen sind. Der Erfolg der Leistung kommt in diesen Fällen nicht mehr unmittelbar dem Bund, sondern einem Dritten zugute. Daran knüpft systematisch auch der durch die 2. Dienstrechtsnovelle 2003, BGBl I 130/2003, eingefügte § 240a BDG an, wonach Tätigkeiten für eine Universität ohne unmittelbaren Zusammenhang mit den dienstlichen Aufgaben gleichfalls als Nebentätigkeiten zu qualifizieren sind. Als Beispiele hiefür nennen die Materialien²⁵ die Funktion eines nicht hauptamtlichen Vizerektors oder die Übernahme eines Lehrauftrages. Wie sich aus § 24 Abs. 4 UG 2002 ergibt, handelt es sich beim Rechtsverhältnis zwischen Vizerektor und Universität typischerweise um ein Arbeitsverhältnis. Die §§ 37 und 240a BDG setzen gewissermaßen voraus, dass das ursprüngliche Dienstverhältnis zum Bund aufrecht bleibt. Mit § 24 Abs. 4 UG 2002 wird aber nicht nur klargestellt, dass mit den Vizerektoren ein Arbeitsverhältnis eingegangen wird, sondern auch dass es sich hierbei um ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis nach dem UG 2002 handelt und nicht um eine Ausweitung der Dienstpflichten aus einem Beamtendienstverhältnis. Mit der Abberufung eines Vizerektors auf Anregung des Rektors endet automatisch das Arbeitsverhältnis gem. § 24 Abs. 4 UG 2004. Gemeint kann hierbei aber ausschließlich das der Funktion als Vizerektors zu Grunde liegende und keinesfalls ein parallel hiezu bestehendes öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis sein.

BDG und UG 2002 gehen somit durchaus von einem möglichen Nebeneinander von Beamtendienstverhältnis und privatrechtlichem Arbeitsverhältnis aus. Sonstige Tätigkeiten für die Universität sind somit nicht jedenfalls dem Beamtendienstverhältnis zuzuordnen. Dies zeigt sich auch klar in § 25 GehG. Dieser Bestimmung zufolge ist im Fall der Entlohnung einer Nebentätigkeit nur dann auf das Angemessenheitsprinzip zurückzugreifen, wenn die Nebentätigkeit nicht ohnedies nach spezifischen bundesgesetzlichen Vorschriften oder nach einem privatrechtlichen Vertrag abzugelten ist. Der privatrechtliche Vertrag, wie z.B.

²⁴ Allg. zur Problematik von Befristungen im Drittmittelbereich vgl. *Ralf Peschek/Eva Micheler*, (Schein-)Werkverträge, Kettenarbeitsverhältnisse, kollektive Rechtsgestaltung und betriebliche Mitbestimmung bei Wissenschaften (1996), 82ff; s. zuletzt auch OLG Wien 10.9.2003, ARD 5474/8/2004.

²⁵ 283 Beil StenProt NR XXII. GP, 16.

auch ein Arbeitsvertrag, wird somit als Grundlage für die Nebentätigkeit explizit erwähnt.

Die Erscheinungsformen derartiger Konstruktionen an den Universitäten können vielfältiger Natur sein. So könnte etwa ein Beamter im nichtwissenschaftlichen Dienst vorübergehend mit Lehraufgaben im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses betraut werden. Ein ao.Universitätsprofessor i.S.d. § 172b BDG könnte neben seiner Tätigkeit als Universitätsdozent einen Arbeitsvertrag als Universitätsprofessor nach dem UG 2002 abschließen. Ein Assistenzprofessor i.S.d. § 185 Abs. 1 BDG oder ein Lehrer im Universitätsdienst gem. den §§ 190ff BDG könnte neben seiner Tätigkeit als Universitätsassistent bzw. als Lehrer einen Arbeitsvertrag im Zusammenhang mit einem Drittmittelprojekt der Universität eingehen.

Wie bisher hat ein beamteter Universitätsbediensteter drei Möglichkeiten die Nebentätigkeit mit dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis in Einklang zu bringen. Entweder das als Nebentätigkeit ausgeübte Arbeitsverhältnis kann neben der Vollzeitarbeit erbracht werden, dann wird das Beamten-dienstverhältnis nicht berührt. Andernfalls steht dem Beamten der Karenzurlaub oder die Teilzeitbeschäftigung offen: Gemäß § 50a BDG kann die regelmäßige Wochendienstzeit auf Antrag des Beamten bis auf die Hälfte der Vollzeitbeschäftigung herabgesetzt werden, wenn der Verwendung im verlangten Ausmaß keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. Schließlich kann gem. § 75 BDG ein Karenzurlaub unter Entfall der Bezüge gewährt werden, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

4. Grenzen der Wochenarbeitszeit

Wenn im Folgenden von Grenzen bzw Höchstgrenzen der Arbeitszeit die Rede ist, dann sind darunter die Obergrenzen für die Gesamtarbeitszeit, dh. für Normalarbeitszeit und Überstunden, zu verstehen.

4.1 Arbeitszeitrechtliche Bestimmungen für Universitätsmitarbeiter²⁶

Welche arbeitszeitrechtlichen Regelungen zur Anwendung kommen, hängt von der Art des Dienstverhältnisses zur Universität ab:

a. Für Beamte bleiben auch nach dem 1.1.2004 die §§ 47a ff BDG von Relevanz. Gemäß § 48a BDG ist zwar die Tagesdienstzeit mit 13 Stunden beschränkt, bei Vorliegen gewisser Tätigkeiten – so z.B. bei Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten – kann jedoch davon abgewichen werden, wenn dem Beamten innerhalb der nächsten 14 Kalendertage eine Ruhezeit in dem Ausmaß verlängert wird, um das der verlängerte Dienst 13 Stunden überstiegen hat. Die Wochendienstzeit darf allerdings innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten. Eine gewisse Besonderheit des BDG besteht darin, dass die maximale Wochendienstzeit mit Zustimmung des Beamten überschritten werden darf. Die Bedeutung des § 48a BDG ist für die Universitäten jedoch insofern zu relativieren, als er gem. § 48f Abs. 1 BDG für Beamte mit Vorgesetztenfunktion, deren Mehrleistungen in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht durch ein Fixgehalt oder eine Zulage als abgegolten gelten, gem. § 48f Abs. 4 BDG für Universitätslehrer, für die das KA-AZG maßgeblich ist, gem. § 169 Abs. 1 BDG für Universitätsprofessoren, gem. § 173 Abs. 1 BDG für Universitätsdozenten, gem. § 187 Abs. 1 und 2 BDG für Universitätsassistenten im zeitlich begrenzten Dienstverhältnis und im Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit und gem. § 200 Abs. 1 BDG für Lehrer (L 1) an den Universitäten nicht zur Anwendung kommt.

§ 110 UG 2002 ist für Universitätslehrer im Beamtenstatus nicht relevant, da die §§ 107 ff. UG 2002 generell nur für Arbeitsverhältnisse zur Universität (und nicht zum Bund) maßgeblich sind. § 110 Abs. 1 UG 2002 bringt dies außerdem noch dadurch zum Ausdruck, dass diese Regelung „anstelle der Bestimmungen des AZG und des ARG“ gelten soll, für Beamte aber weder das AZG noch das ARG zur Anwendung kommt²⁷.

b. Die ehemaligen Vertragsbediensteten sind zwar seit 1.1.2004 Arbeitnehmer der Universität, gem. § 126 UG 2002 gilt jedoch das VBG in der jeweils geltenden Fassung als Inhalt des Arbeitsvertrages²⁸. Das VBG verweist in § 20 auf die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen des

²⁶ Auf die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen für das wissenschaftliche Personal, auf das das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz zur Anwendung kommt und das vom Anwendungsbereich des § 110 UG 2002 ausgenommen ist, wird in diesem Beitrag nicht eingegangen. Vgl. jedoch *Lukas Stärker*, Zur Kompetenzverteilung im Arbeitszeitrecht, ASoK 2004, 21; zum KA-AZG s. insb. *Christoph Klein*, Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz. Praxiskommentar (1998); *Martin Binder/Mathilde Knöfler*, Kommentar zum Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (1997).

²⁷ Vgl. hierzu *Josef Cerny*, in Josef Cerny/Christoph Klein/Bernhard Schwarz, Arbeitszeitgesetz (2001), 81; *Konrad Grillberger*, Arbeitszeitgesetz² (2001), 11; *Claudia Wolfsgruber*, Der Geltungsbereich des Arbeitszeitgesetzes, in *Reinhard Resch*, Arbeitszeitrecht (2001), 16; *Walter Schrammel*, Das Sonderarbeitsrecht der Gebietskörperschaften auf dem Prüfstand, ZAS 1988, 194.

²⁸ Vgl. *Günther Löschnigg*, Automatischer Wechsel der Vertragsbediensteten in das Angestelltengesetz durch das Universitätsgesetz 2002, in: UNILEX, Beilage zur BUKO-Info 3/4/2002, 44.

BDG, sodass damit auch die §§ 47a ff BDG Inhalt des Arbeitsvertrages werden. Für das wissenschaftliche Personal sieht jedoch das VBG – analog zu den beamteten Wissenschaftlern – wiederum Ausnahmen hinsichtlich der arbeitszeitrechtlichen Regelungen vor. So gilt § 48a BDG nicht für Vertragsprofessoren (§ 49h Abs. 5 VBG), für Assistenten (§ 49o Abs. 2 bzw. § 53 Z 1 VBG), für Staff Scientists (§ 49s Abs. 2 Z 2 VBG) und für Vertragslehrer an den Universitäten (§ 50 Abs. 4 VBG). § 48a BDG wird damit für die wissenschaftlichen Mitarbeiter auch nicht zum Inhalt des Arbeitsvertrages.

Für ehemalige Vertragsbedienstete aus dem nichtwissenschaftlichen Bereich kommt – zusätzlich zum VBG bzw. BDG als Inhalt des Arbeitsvertrages – das AZG zur Anwendung. Gemäß § 9 Abs. 1 AZG darf die Tagesarbeitszeit maximal zehn Stunden und die Wochenarbeitszeit maximal 50 Stunden betragen²⁹. Gleichzeitig enthält das AZG eine Reihe von Ausnahmenvorschriften (z.B. bei Schichtarbeit oder bei Arbeitsbereitschaft), die für die Universität von Bedeutung sein können. Ist auf Grund dieser Ausnahmebestimmungen des AZG eine Wochenarbeitszeit von mehr als 48 Stunden zulässig, dann darf jedoch die durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten. Der Kollektivvertrag kann eine Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes bis auf 26 Stunden, bei Vorliegen von technischen oder arbeitsorganisatorischen Gründen sogar bis auf 52 Wochen zulassen³⁰.

Für wissenschaftliche Mitarbeiter gelten hingegen anstelle der Regelungen des AZG die Sonderbestimmungen des § 110 UG 2002³¹, wonach die maximale Tagesarbeitszeit mit 13 Stunden festgesetzt ist. Die Wochenarbeitszeit darf gem. § 110 Abs. 3 UG 2002 innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu 17 Wochen im Durchschnitt 48 Stunden und in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes 60 Stunden nicht überschreiten. Weichen die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen des VBG bzw. des BDG im nichtwissenschaftlichen Bereich vom AZG und im wissenschaftlichen Bereich von § 110 UG 2002 ab, dann wird man jenen Regelungen den Vorrang einräumen müssen, die für den Arbeitnehmer das größere Schutzpotential bieten. Stellt man im wissenschaftlichen Bereich die alten Regelungen des BDG bzw. VBG zur Höchstarbeitszeit jenen des § 110 UG 2002 gegenüber, dann ist zumindest eine gewisse Eingrenzung

durch das UG 2002 zu verzeichnen, sodass § 110 UG 2002 vorgehen wird. Im nichtwissenschaftlichen Bereich wird das BDG bzw. VBG durch das AZG verdrängt werden, da Letzteres engere Grenzen und damit einen erhöhten Schutz für die Arbeitnehmer vorsieht.

Fraglich ist jedoch, ob jene Bestimmungen des BDG, die dem Arbeitnehmer eine gewisse Gestaltungsfreiheit eröffnen, als günstigere arbeitsvertragliche Regelungen anzusehen sind, und insofern dem Arbeitnehmer erhalten bleiben. Konkret geht es um § 48a Abs. 4 erster Satz BDG, wonach die maximale Wochendienstzeit des Beamten mit seiner Zustimmung überschritten werden kann. Dies wird eher zu verneinen sein, da die Ausweitung der Arbeitszeit mit Zustimmung des Arbeitnehmers nicht aus dem Zusammenhang gerissen werden darf und das AZG völlig andere Mechanismen und Voraussetzungen für die Durchrechnung von Arbeitszeiten kennt. Vor allem wäre völlig unklar, welche Höchstgrenzen des AZG mit Zustimmung des Arbeitnehmers überschritten werden dürfen. Schließlich wäre ein derartiges Zustimmungsrecht des Arbeitnehmers mit dem Konzept und dem Wesen des AZG als Arbeitnehmerschutzbestimmung nicht vereinbar, würde man die Höchstgrenzen der Arbeitszeit wiederum der Disposition des Arbeitnehmers anheimstellen.

c. Die Situation der nach dem 1.1.2004 eintretenden Arbeitnehmer ist jener der übergeleiteten ehemaligen Vertragsbediensteten (s. lit. b) ähnlich. Das VBG und damit auch die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen des BDG werden gem. § 128 UG 2002 Inhalt des Arbeitsvertrages. Hierbei ist aber zu beachten, dass das UG 2002 – abgesehen vom Universitätsprofessor – keine Typisierung der wissenschaftlichen Mitarbeiter kennt. Fraglich ist damit, ob die Bestimmungen des VBG zu den Vertragsassistenten oder die allgemeinen Bestimmungen für sonstige Vertragsbedienstete heranzuziehen sind und Inhalt des Arbeitsvertrages werden. Maßgebliches Kriterium kann in diesem Zusammenhang nur die Ähnlichkeit der Berufsbilder und die Rechte und Pflichten der Mitarbeiter vor und nach der Anwendung des UG 2002 sein. Wird ein Mitarbeiter nach dem 1.1.2004 eingestellt und werden ihm z.B. Aufgaben übertragen, die jenen eines Assistenten nach VBG entsprechen, dann sind auch die Sonderregelungen des VBG zu den Vertragsassistenten Bestandteil des Arbeitsvertrages. Dies ist allerdings hinsichtlich der Arbeitszeit mit dem Nachteil verbunden, dass § 48a

²⁹ S. *Christoph Klein* in Josef Cerny/Christoph Klein/Bernhard Schwarz, Arbeitszeitgesetz (2001) 163; *Konrad Grillberger*, Arbeitszeitgesetz² (2001), 84.

³⁰ Diese Begrenzung der Arbeitszeit gem. § 9 Abs. 4 AZG resultiert aus Art. 6 der Arbeitszeitrichtlinie der EU; s. hierzu aber auch bereits Art. 6 u. 16 der neuen Arbeitszeitrichtlinie, RL. 2003/88/EG v. 4.11.2003, die mit 2.8.2004 in Kraft getreten ist.

³¹ Allg. s. *Martha Seböck*, Universitätsgesetz 2002 (2002), 258.

BDG i.S.d. § 49o Abs. 2 bzw. § 53 Z1 VBG nicht zum Inhalt des Arbeitsvertrages wird. Wie aber bereits bei den ehemaligen Vertragsbediensteten erläutert (s. lit. b), geht § 110 UG 2002 bzw. § 9 AZG den kraft Arbeitsvertrages wirkenden Bestimmungen des VBG zur Höchstarbeitszeit vor, je nachdem ob es sich um einen wissenschaftlichen oder einen nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter handelt.

Mit In-Kraft-Treten eines Kollektivvertrages ist der Rückgriff auf das VBG (bzw. mittelbar das BDG) für diese Arbeitnehmergruppe jedenfalls hinfällig. Sofern der Kollektivvertrag nicht im Rahmen seiner Kompetenzen arbeitszeitrechtliche Festlegungen vornimmt, bleibt es ausschließlich beim UG 2002 bzw. AZG.

Höchstgrenzen der Arbeitszeit	Rechtsgrundlage		
	vor dem 1.1.2004	nach dem 1.1.2004	nach In-Kraft-Treten des KV
Beamte – Universitätslehrer	—	—	—
Beamte – sonstige Mitarbeiter	§ 48a BDG (mit Ausnahmen bei Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten)	§ 48a BDG (mit Ausnahmen bei Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten)	§ 48a BDG (mit Ausnahmen bei Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten)
(ehemalige) Vertragsbedienstete – Universitätslehrer	—	§ 110 UG 2002 (wissenschaftliches und künstlerisches Personal)	§ 110 UG 2002 (wissenschaftliches und künstlerisches Personal)
(ehemalige) Vertragsbedienstete – sonstige Mitarbeiter	§ 20 VBG i.V.m. § 48a BDG (mit Ausnahmen bei Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten)	§ 9 AZG bzw. § 20 VBG i.V.m. § 48a BDG (mit Ausnahmen bei Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten) als Inhalt des Arbeitsvertrages	nur § 9 AZG, falls AN in den KV optiert
„neue“ Arbeitsverhältnisse (wissenschaftliches und künstlerisches Personal)	—	§ 110 UG 2002	§ 110 UG 2002
„neue“ Arbeitsverhältnisse (nichtwissenschaftliches bzw. nichtkünstlerisches Personal)	—	§ 9 AZG bzw. § 20 VBG i.V.m. § 48a BDG (mit Ausnahmen bei Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten) als Inhalt des Arbeitsvertrages	§ 9 AZG

4.2 Maximalarbeitszeit bei parallelen Arbeitsverhältnissen

Das Problem bei zwei oder mehr Dienstverhältnissen zu einem Dienstgeber besteht darin, dass keines dieser Arbeitsverhältnisse für sich arbeitszeitrechtliche Höchstgrenzen erreicht, im Fall einer Zusammenrechnung der Arbeitszeiten der Dienstverhältnisse die Höchstgrenzen hingegen überschritten werden. Eine ausschließlich isolierte Betrachtung der Arbeitsverhältnisse scheidet jedenfalls aus, da es andernfalls für den Arbeitgeber ein Leichtes wäre, das gesamte Arbeitszeitrecht zu umgehen. Das Argument der Unwissenheit scheidet bei Arbeitsverhältnissen zu ein und demselben Arbeitgeber selbst bei großen Einrichtungen und Unternehmen aus, da der Arbeitgeber durch organisatorische Vorkehrungen vorsorgen muss, dass Arbeitszeitüberschreitungen bei mehreren Arbeitsverhältnissen mit einem Arbeitnehmer ver-

mieden werden. Trifft der Arbeitgeber keine entsprechenden Vorkehrungen, wäre von einem Organisationsverschulden des Dienstgebers auszugehen.

Dies gilt in gleicher Weise für den Fall, dass ein an der Universität beschäftigter Beamter nach dem 1.1.2004 ein Arbeitsverhältnis zur Universität eingeht. Wenngleich hier zwei unterschiedliche Dienstgeber, nämlich einerseits der Bund und andererseits die Universität, gegeben sind, sind die der Universität zugewiesenen Beamten organisatorisch – und auch rechtlich über das Amt der Universität gem. § 125 Abs. 1 UG 2002 – in die Struktur der Universität derart eingebunden, dass der Universität Art, Umfang, Abgeltung und sonstige Rahmenbedingungen der Arbeitsleistungen des Beamten bekannt sein müssen. Der Rektor der Universität ist nicht nur formalrechtlich gleichzeitig Leiter des Amtes der Universität, sondern hat losgelöst von dieser Funktion sämtliche Arbeitnehmerschutzbelange der

ihm überlassene Arbeitskräfte, seien es Beamte des Bundes oder seien es überlassene Arbeitnehmer eines gewerblichen Arbeitskräfteüberlassers, wahrzunehmen.

An den Universitäten tritt die Besonderheit auf, dass die Höchstgrenzen der Arbeitszeit nicht für alle Arbeitsverhältnisse einheitlich sind (vgl. 4.1). Unklar ist damit, welche dieser Grenzen bezogen auf einen Arbeitnehmer maßgeblich ist, wenn dieser Arbeitnehmer mehr als ein Dienstverhältnis eingeht. Einige Fallkonstellationen sollen in diesem Zusammenhang beispielhaft herausgegriffen werden:

- a. Ein Vertragsassistent mit einem Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit und einem Beschäftigungsausmaß von 20 Stunden pro Woche arbeitet an zwei völlig getrennten Drittmittelprojekten mit. Für jedes Drittmittelprojekt vereinbart die Universität ein gesondertes befristetes Arbeitsverhältnis im Ausmaß von jeweils 15 Wochenstunden. – Für alle drei Arbeitsverhältnisse ist stets § 110 UG 2002 maßgeblich (s. obige Übersicht). Dementsprechend darf die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt nicht mehr als 48 Stunden betragen. Das dritte Arbeitsverhältnis ist damit jedenfalls mit 13 Wochenstunden zu begrenzen.
- b. Ein vollbeschäftigter Vertragsbediensteter einer Universitätsbibliothek kann bei einem Forschungsprojekt im Drittmittelbereich mitarbeiten. Welches Stundenausmaß könnte maximal vereinbart werden? – § 9 AZG und § 48a BDG (i.V.m. § 20 VBG) gehen hinsichtlich der maximalen Wochenarbeitszeit weitgehend konform. Im Durchschnitt beträgt die maximale Wochenarbeitszeit 48 Stunden. Dies deckt sich mit § 110 Abs. 3 UG 2002, sodass für das Forschungsprojekt ein Arbeitsverhältnis nur mehr mit acht Stunden pro Woche vereinbar wäre.

Das Beispiel b. zeigt sehr deutlich die Problematik der Zulässigkeit mehrerer Arbeitsverhältnisse zum selben Dienstgeber. Bei dem im Beispiel als zulässig angenommenen Sachverhalt fällt für den Dienstgeber nur Normalarbeitszeit an. Würden die beiden Arbeitsverpflichtungen zu einem einzigen Arbeitsverhältnis zusammengezogen, wäre die gesamte die 40-Stunden-Woche übersteigende Arbeitszeit, also die gesamte Forschungstätigkeit, dem AZG zufolge als Überstundenarbeit zu qualifizieren und zwingend mit einem Überstundenzuschlag zu versehen. Damit der Abschluss der beiden Arbeitsverhältnisse keine Umgehung der Bestimmungen zur Überstundenarbeit darstellt, muss es sich i.S. der unter Pkt. 1 erläuterten Ausgangsvoraussetzungen um inhaltlich und organisatorisch völlig getrennte Arbeitsverhältnisse handeln.

In dem unter lit. b. dargestellten Beispiel tritt aber eine weitere Problematik zu Tage. Wenn ein einheitliches Arbeitsverhältnis vorliegt, im Rahmen dessen der Arbeitnehmer wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche bzw. künstlerische Tätigkeiten zu erbringen hat, ist zu prüfen, ob das AZG oder § 110 UG 2002 zur Anwendung gelangt. Diese

Entscheidungssituation durchzieht die gesamten arbeitsrechtlichen Sonderbestimmungen des UG 2002 und ist z.B. in besonderer Weise bei der Zuordnung zum Betriebsrat für das wissenschaftliche und künstlerische oder zum Betriebsrat für das allgemeine Personal relevant. Ausschlaggebend wird in all diesen Fällen sein, welche Tätigkeit für das gesamte Arbeitsverhältnis als bestimmend angesehen werden kann. Notwendig ist zweifellos eine Gesamtbetrachtung der Gesamtleistung des Arbeitnehmers. Ein wesentliches Indiz wird hierbei das Verhältnis der Wochenstunden an wissenschaftlicher/künstlerischer Tätigkeit zu den Stunden mit allgemeinen Tätigkeiten sein.

Während sich die Bestimmungen des § 9 AZG und § 110 UG 2002 hinsichtlich der maximalen Durchschnittsarbeitszeit von 48 Stunden pro Woche decken, findet – wie erwähnt – § 48a BDG für beamtete Universitätslehrer keine Anwendung. Für Kombinationen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses eines Beamten mit einem Arbeitsverhältnis zur Universität nach neuem Recht stellt sich damit die Frage der Grenze der Wochenarbeitszeit in besonderer Weise:

- c. Einem Universitätsprofessor in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis i.S.d. § 162 BDG oder einem Assistenzprofessor i.S.d. § 178 BDG wird im Rahmen eines Drittmittelprojekts der Abschluss eines zusätzlichen Arbeitsverhältnisses eröffnet. Könnte mit der Universität ein Arbeitsvertrag mit einem beliebigen Stundenausmaß vereinbart werden? – Unter Bezugnahme auf die Ausnahme der Universitätslehrer von § 48a BDG könnte im Rahmen des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses des Universitäts- oder Assistenzprofessors die Arbeitszeit angehoben werden. Diese generelle Ausnahme wird aber nur dann gerechtfertigt sein, wenn die Ausweitung der Arbeitszeit ausschließlich im Rahmen des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses und im Gesamtkontext des BDG erfolgt. Kommt es zu einer Anhebung der Arbeitszeit über die Konstruktion des privatrechtlichen Arbeitsvertrages, dann sind auch die restriktiveren arbeitszeitrechtlichen Grenzen des privaten Arbeitsrechts heranzuziehen. Die 48-Stunden Grenze des § 110 UG 2002 wäre damit auch bei sämtlichen Kombinationen von öffentlich-rechtlichen und privatrechtlichen Dienstverhältnissen von Universitätslehrern, insb. bei Abschluss eines Arbeitsvertrages in Verbindung mit der Herabsetzung der Wochenarbeitszeit gem. § 50a BDG, zu beachten.

ao.Univ.-Prof. MMag.DDr. Günther Löschnigg
Institut für Arbeitsrecht
Karl-Franzens-Universität Graz
guenther.loeschnigg@uni-graz.at

Europäische Impulse für das österreichische Universitätsorganisations- und -dienstrecht

Rudolf Feik

Im März 2005 beschloss die Europäische Kommission eine an die Mitgliedstaaten gerichtete **Empfehlung¹ über die berufliche Situation der ForscherInnen** in Europa. Dieser Rechtsakt wird unter anderem damit begründet, dass ausreichende und gut ausgebildete Humanressourcen ein ganz wesentlicher Bestandteil der Wissensgesellschaft und für die Weiterentwicklung der Lebensqualität und Wettbewerbsfähigkeit sind. Deshalb sollten die Mitgliedstaaten danach trachten, **verbesserte und transparentere Karriereaussichten** zu schaffen, und mehr junge Leute ermuntern, eine Laufbahn in der Forschung einzuschlagen. Das politische Ziel der Empfehlung 251/2005/EG besteht darin, zur Entwicklung eines attraktiven, offenen und beständigen europäischen Arbeitsmarktes für ForscherInnen beizutragen, dessen Rahmenbedingungen die Einstellung und Weiterbeschäftigung hoch qualifizierter ForscherInnen in Umgebungen ermöglicht, die effektiver Leistung und Produktivität förderlich sind. Deshalb sollten die Mitgliedstaaten danach streben, den ForscherInnen in allen Etappen ihrer Laufbahn **Systeme für die beständige Weiterentwicklung ihrer Karriere anzubieten**. Die vorgelegte Empfehlung soll den Mitgliedstaaten, Arbeitgebern, Förderern und ForscherInnen ein Instrument an die Hand geben, mit dem sie auf freiwilliger Basis weitere Initiativen für die Verbesserung und Konsolidierung der Karriereaussichten und für die Schaffung eines offenen Arbeitsmarktes für ForscherInnen ergreifen können.

Ziel der Empfehlung ist die Schaffung eines möglichst günstigen Forschungsumfeldes; erreicht werden soll dies mit **entsprechender finanzieller Dotierung und der Förderung/Schaffung von Karrieremöglichkeiten**. Die Kommission spricht dazu ganz konkret unter anderem folgende Empfehlungen aus:

► Die Mitgliedstaaten sollten die erforderlichen Schritte ergreifen, damit Arbeitgeber² oder Förderer von ForscherInnen ein **günstiges Forschungsumfeld** und eine

der Forschung **zuträgliche Arbeitskultur** aufbauen und aufrechterhalten.

- Die Mitgliedstaaten sollten danach streben, dass die **Einstellungsmethoden und Laufbahnbewertungssysteme** dahingehend verbessert werden, dass ein transparenteres, offeneres, gleichberechtigtes und international akzeptiertes System der Einstellung und Laufbahnentwicklung geschaffen wird.
- Die Mitgliedstaaten sollten bei der Ausarbeitung und Durchführung ihrer Strategien und Systeme zur Entwicklung stabiler Laufbahnen für ForscherInnen die **allgemeinen Grundsätze und Anforderungen**, welche in der „**Europäischen Charta für Forscher und Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern**“ angeführt sind,³ gebührend berücksichtigen und sich von ihnen leiten lassen.
- Die Mitgliedstaaten sollten diese allgemeinen Grundsätze und Anforderungen **in einzelstaatliche Rechtsvorschriften** bzw sektorbezogene und/oder institutionelle **Normen und Leitlinien umsetzen**.

Zu diesen Empfehlungen ist anzumerken, dass sie primär den Bund treffen: Denn die Schaffung eines günstigen Forschungsumfeldes hängt vom Organisations- und vom Arbeits-/Dienstrecht ab, und diese wiederum ganz wesentlich von der finanziellen Ausgangslage. Eine deutliche Verbesserung des qualitativen und/oder quantitativen Ergebnisses ist ohne zusätzliche Ressourcen (einschließlich gut ausgebildeter MitarbeiterInnen) nicht denkbar. Auch eine Laufbahnbewertung macht nur Sinn, wenn es tatsächlich so etwas wie Karriereaussichten gibt; solange allerdings die Universitäten die gesetzlich vorgeschriebenen Gehaltserhöhungen aus ihren gedeckelten Globalbudgets (vor)finanzieren müssen, werden immer weniger Dauerarbeitsplätze mit Karriereperspektive angeboten werden können.

¹ Empfehlung 251/2005/EG der Kommission über die Europäische Charta für Forscher und einen Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern; ABl 2005 L 75/67. Empfehlungen sind nicht verbindlich, aber rechtserheblich; sie können insb als Auslegungsmaßstab für Rechtsvorschriften herangezogen werden. Sie haben darüber hinaus politisches Gewicht, weil es sich um Rechtsakte handelt, mit denen die Mitgliedstaaten zu einem bestimmten Verhalten aufgefordert werden.

² Die Empfehlung definiert „Arbeitgeber“ als „all diejenigen öffentlichen oder privaten Einrichtungen, die Forscher auf vertraglicher Grundlage beschäftigen oder in denen Forscher im Rahmen anderer Arten von Verträgen oder Vereinbarungen, einschließlich solcher ohne direkte finanzielle Beziehungen, tätig sind“ (Einrichtungen mit Drittmittelforschung).

³ Vgl näherhin den Anhang.

In Teilbereichen wird man festhalten können, dass das europaweit angestrebte Niveau bereits erreicht ist (zB Beschwerdemöglichkeit bei der Schiedskommission nach § 43 UG). Aber bereits die Befugnisse des Betriebsrats sind durch das UG 2002 eingeschränkt, weil es in seinem § 135 die Universitäten zum Betrieb iSd ArbVG erklärt und dieses für die wissenschaftlichen Zwecken dienenden Unternehmen (sog „Tendenzbetriebe“) Einschränkungen bei den Mitwirkungsbefugnissen normiert (§ 132 ArbVG). Auch hier wäre der Gesetzgeber berufen, die Mitwirkung in den betrieblichen Entscheidungsgremien als legitime und sogar wünschenswerte Tätigkeit der ForscherInnen anzuerkennen und nicht Teile des Universitätsmanagements abzuschotten. Und dort, wo es um die konkrete Förderung der Forschung und die Ermöglichung konkreter Karrieren geht, besteht sowieso **Handlungsbedarf und -möglichkeit**. So mag das „Übergangsdienstrecht“ zwar geeignet gewesen sein, Neuaufnahmen als Bundesbedienstete zu verhindern; dass damit jedenfalls auch das frühere Laufbahnmodell „befristete Anstellung – Evaluierung (Dissertation) – provisorische Anstellung – Evaluierung (Habilitation oder gleichwertige Leistungen) – definitive Anstellung“ hinfällig geworden sein soll, ist hingegen nicht zwingend. Dass jüngere ForscherInnen an den Universitäten primär befristete Arbeitsverträge erhalten und diese idR nicht verlängert werden, führt zwar zu einer gewissen Fluktuation, schafft aber idR weder ein positives Arbeitsumfeld (ständige Suche nach einem Job außerhalb der Universität) noch Karrieremöglichkeiten, weil auf Grund der Finanznöte zu wenig „höherrangige Folgeposten“ zur Verfügung stehen. Soll es wirklich die österreichische Forschungsstrategie sein, dass Hochqualifizierte mangels Karriereaussichten ständig von der universitären Wissenschaft in die Wirtschaft abwandern? Personalfuktuation ist nicht nur ein Kostenfaktor; dieser ständige (Wissens-)Verlust bringt auch keinen Qualitätsgewinn für die universitäre Forschung!

Die Mitgliedstaaten werden ersucht, die Kommission möglichst **bis zum 15.12.2005** und anschließend jährlich über die **Maßnahmen**, die sie infolge dieser Empfehlung ergriffen haben, sowie über die **Ergebnisse** der Umsetzung sowie über **Beispiele** für bewährte Verfahrensweisen zu unterrichten. Man kann gespannt sein, welche Maßnahmen im Rahmen des „Weltklasse“-Konzepts des BMBWK genannt werden. Für den Bund als Finanzierer und Gesetzgeber sowie für die wissenschaftlichen Arbeitgeber vor Ort – dh den Bund bzw die Universitäten – und die Betriebsräte/Dienststellenausschüsse bietet sich mit dieser Empfehlung ein **breites Betätigungsfeld**: Schaffung eines motivierenden und attraktiven Ausbildungs- und Arbeitsumfeldes, Schaffung transparenter Einstellungs- und Auswahlverfahren, Schaffung eines Gender-Aspekte berücksichtigenden Laufbahnmodells (mit Karriereaussichten auch für die befristet Angestellten),

Schaffung einer „Unternehmensethik“ durch Bekanntmachung und Förderung einer guten wissenschaftlichen Praxis, Schaffung von Evaluierungs- und Rechenschaftssystemen; Wissenstransfer innerhalb der Forschung sowie zur Öffentlichkeit; Einbindung der ForscherInnen in die einschlägigen Informations-, Konsultations- und Entscheidungsprozesse, etc. Die Hauptverantwortung für die berufliche Situation der ForscherInnen liegt aber wohl beim Bund, weil er die gesetzlichen und finanziellen Rahmenbedingungen für die Universitäten gestaltet.

Anhang:

Die „Europäische Charta für Forscher“ ist ein **Katalog allgemeiner Grundsätze und Anforderungen**. Für die **ForscherInnen** werden explizit angeführt:

- die Freiheit der Forschung,
- die Einhaltung ethischer Grundsätze,
- die Berufsverantwortung (durch Gesellschaftsrelevanz der Forschung sowie ein Plagiatsverbot),
- das Berufsverhalten (Einhaltung der Vorschriften sowie Informationspflichten),
- die Rechenschaftspflichtigkeit gegenüber dem Arbeitgeber oder Förderer sowie gegenüber der Gesellschaft (insb bei der mit öffentlichen Mitteln finanzierten Forschung sowie Transparenz der Mittelverwendung),
- die Beachtung der Grundsätze einer guten wissenschaftlichen Praxis (insb sichere Arbeitsmethoden und Datenschutz),
- der Wissenstransfer (Ergebnisverbreitung und -verwertung; Nutzbarkeit für Nichtfachleute),
- die Übernahme von Betreuungs- und Managementaufgaben der erfahrenen ForscherInnen,
- das Bemühen um berufliche Weiterentwicklung (regelmäßige Aktualisierung und Erweiterung der Fähigkeiten und Kenntnisse).

Ein zweiter Teil der Charta enthält die **für die Arbeitgeber und Förderer** geltenden allgemeinen Grundsätze und Anforderungen:

- die Anerkennung des Berufsbilds (ab Beginn der Laufbahn, dh nach Erwerb des Hochschulabschlusses),
- ein Diskriminierungsverbot,
- die Schaffung eines „höchst motivierenden Forschungs- und Arbeitsumfeldes“ mit geeigneten Ressourcen,
- das Bieten flexibler Arbeitsbedingungen (insb um Familie und Arbeit, Kinder und Karriere verbinden zu können; flexible Arbeitszeiten, Teilzeit, Telearbeit, Bildungsurlaub sowie die dafür erforderlichen finanziellen und verwaltungstechnischen Vorkehrungen),
- das Vermeiden instabiler Arbeitsverträge durch Beachtung der europarechtlichen Vorgaben für befristete Arbeitsverhältnisse,

- ▶ die Schaffung fairer und attraktiver Finanzierungsbedingungen und/oder Gehälter für ForscherInnen in allen Etappen ihrer Laufbahn (einschließlich einem angemessenen Sozialversicherungsschutz),
 - ▶ das Anstreben eines ausgewogenen Verhältnisses der Geschlechter auf allen Ebenen,
 - ▶ das Aufstellen einer speziellen Laufbahnentwicklungsstrategie (für alle Laufbahnetappen und auch für befristet Beschäftigte),
 - ▶ die Wertschätzung und Förderung der Mobilität,
 - ▶ die Schaffung von Möglichkeiten zur Weiterbildung (für alle ForscherInnen, und zwar unabhängig von Laufbahnetappe und vertraglicher Situation),
 - ▶ die Schaffung einer Laufbahnberatung und eines Mentoring-Systems,
 - ▶ der Schutz der Rechts am Geistigen Eigentum und insb die Anerkennung des Ko-Autorentums,
 - ▶ die Anerkennung von Lehre als wesentlicher und angemessen zu bezahlender Bestandteil einer ForscherInnenkarriere (wobei gleichzeitig darauf hingewiesen wird, dass die Lehraufgaben – insb bei den jüngeren ForscherInnen – nicht zu großen Raum einnehmen sollten und sie dadurch an der Forschungstätigkeit gehindert werden),
 - ▶ die Einführung von Beurteilungssystemen über die beruflichen Leistungen,
 - ▶ die Schaffung von Beschwerde- oder Einspruchsverfahren bei arbeitsbezogenen Konflikten,
 - ▶ die Mitwirkung in Entscheidungsgremien als legitime und sogar wünschenswerte Tätigkeit der ForscherInnen,
 - ▶ die Festlegung eindeutiger Aufnahme- und Zulassungsstandards (insb unter Beachtung der im „Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“ niedergelegten Grundsätze).
- Die im „**Verhaltenskodex für die Einstellung**“ festgehaltenen allgemeinen Grundsätze und Anforderungen sind:
- ▶ Die Festlegung transparenter und international vergleichbarer Einstellungsverfahren,
 - ▶ die fachliche und geschlechtsausgewogene Zusammensetzung der Auswahlgremien,
 - ▶ die Berücksichtigung des gesamten Erfahrungsspektrums der BewerberInnen (nicht nur Fachpublikationen, sondern auch Vielfalt im Werdegang; Laufbahnunterbrechungen als potenziell wertvoller Beitrag zur Weiterentwicklung, Anerkennung von Mobilitätserfahrung),
 - ▶ die Bewertung der Qualifikation (Wissen und Fähigkeiten) der Person, nicht ihrer Herkunft (Ausbildungseinrichtung),
 - ▶ die Einstellung und Ernennung nach der Promotion (PostDoc-Status als Übergangsphase mit dem Hauptziel, im Rahmen langfristiger Karriereaussichten zusätzliche Möglichkeiten in der ForscherInnenlaufbahn zu bieten).

ao. Univ.-Prof. Dr. Rudolf Feik
 Fachbereich Öffentliches Recht
 Universität Salzburg
 rudolf.feik@sbg.ac.at

Rechtliche Grundlagen des Berichtswesens österreichischer Universitäten gemäss UG 2002

Michaela Schaffhauser-Linzatti

Eine wesentliche Neuerung des UG 2002 betrifft die Gestaltung des Berichtswesens. Neben den von jeder Universität individuell zu gestaltenden internen Berichten, z.B. der Kosten- und Leistungsrechnung gemäß § 16 Abs. 1, zählt das UG 2002 explizit die zu erstellenden externen Berichte auf und legt darüber hinaus fest, welche durch Verordnung weiter zu konkretisieren sind. Als externe Berichte werden im folgenden diejenigen Veröffentlichungen jeder Universität definiert, die der Informationsgewinnung und rückblickenden Rechtfertigung dienen und im Mitteilungsblatt der Universität sowie im Internet zu publizieren sind. Dazu zählen A) die regelmäßig und B) die nicht regelmäßig zu erstellenden externen Berichte.

A) Regelmäßig zu erstellende externe Berichte

Die regelmäßig zu erstellenden Berichte umfassen a) den Leistungsbericht, b) die Wissensbilanz, c) die Evaluierung und d) die Rechnungslegung (siehe nachfolgende Tabelle).

a) Leistungsbericht

Der Leistungsbericht ist in § 13 Abs. 5 UG 2002 geregelt. Er hat die Ergebnisse der Evaluation zu enthalten (§ 12 Regierungsvorlage), muss bis 30. April jeden Jahres auf Basis der (über drei Jahre abgeschlossenen) Leistungsvereinbarung¹ dem Universitätsrat vorgelegt werden und ist von diesem innerhalb von 4 Wochen an die Bundesministerin/den Bundesminister weiterzuleiten. Ab dem zweiten Berichtsjahr ist eine Prognose über die zu erwartenden Leistungsergebnisse und die finanzielle Situation der Universität für das nächst folgende Jahr beizulegen. Der Leistungsbericht kann neben den gesetzlich vorgeschriebenen Bestandteilen zusätzliche Informationen enthalten und unterliegt keinen Formvorschriften.

b) Wissensbilanz

Die Wissensbilanz ist in § 13 Abs. 6 UG 2002 geregelt. Sie ist „der Bundesministerin/dem Bundesminister jeweils bis 30. April im Wege des Universitätsrates vorzulegen“. Diese

vorgegebene Frist weicht – inhaltlich nicht nachvollziehbar – insoferne von den Fristen des Leistungsberichtes und des Rechnungsabschlusses ab, als diese gemäß § 16 Abs. 4 und 5 bis 30. April dem Universitätsrat vorzulegen sind, der sie innerhalb eines Monats an die Bundesministerin/den Bundesminister weiterzuleiten hat. Das UG 2002 lässt offen, wann erstmals eine Wissensbilanz vorzulegen ist. Interpretiert man die Wissensbilanz als Teil des Leistungsberichtes, ist sie erstmals bis 30. April 2008 für das Jahr 2007 zu erstellen. Gemäß § 13 Abs. 6 UG 2002 ist die Wissensbilanz durch Verordnung zu konkretisieren. Die Begutachtungsfrist zur Wissensbilanz-Verordnung (WBV) endete am 15. September 2005 (siehe http://www.bmbwk.gv.at/universitaeten/recht/gesetze/wbv/wbv05_entw.xml). Gemäß diesem Entwurf soll die WBV am 1. Oktober 2005 in Kraft treten; für das Jahr 2005 ist lediglich eine verringerte Wissensbilanz mit den narrativen Abschnitten sowie den Kennzahlen gemäß § 5 der WBV vorgesehen.

In der Wissensbilanz ist als Mindestinhalt darzustellen:

- Wirkungsbereich, gesellschaftliche Zielsetzungen sowie selbst definierte Ziele und Strategien;
- das intellektuelle Kapital differenziert in Human-, Struktur- und Beziehungskapital,
- die in der Leistungsvereinbarung definierten Leistungsprozesse mit ihren Outputgrößen und Wirkungen.

Die Wissensbilanz ist ein Kernstück des universitären Berichtswesens. Sie dient nicht nur der externen und internen Kommunikation, sondern ist auch eine der Grundlagen für die externe und interne Ressourcenverteilung. Aufgrund der großen Bedeutung für die universitären Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird die Wissensbilanz, wenn die Verordnung zur Diskussion ausgesandt wird, im UNILEX in einem eigenen Artikel diskutiert werden.

c) Evaluierung

Die Evaluierung ist in § 14 UG 2002 geregelt. Gemäß § 14 Abs. 2 sind „Aufgaben und das gesamte Leistungsspektrum der Universität“ zu evaluieren, wobei gemäß § 14 Abs. 1 die Evaluierung ein wesentliches Instrument der Leistungs-

¹ Die gesetzlichen Regelungen über die Leistungsvereinbarung § 13 1, 2, 9 UG 2002 wurden am 23. Jänner 2004 vom Verfassungsgerichtshof aufgehoben; Nachfolgeregelungen wurden durch Änderung des UG 2002, BGBl I 2004/96 getroffen.

und Qualitätssicherung ist. § 13 Abs. 2 Z 1c und § 14 Abs. 8 heben die Beurteilung der Lehrveranstaltungen durch die Studierenden, § 14 Abs. 7 die verpflichtende, bereits in der Dienstrechtsnovelle 2001 vorgeschriebene Beurteilung der universitären Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besonders hervor (§ 155 Abs.1 BDG und § 49 b Abs.1VBG). Gemäß § 14 Abs. 4 UG 2002 sind universitätsinterne Evaluierungsmaßnahmen satzungsmäßig zu regeln und „kontinuierlich durchzuführen“. Gemäß § 14 Abs. 5 haben der Rektor, der Universitätsrat oder die Bundesministerin/der Bundesminister zumindest alle 5 Jahre externe Evaluierungen anzuordnen. Das Gesetz definiert nicht explizit, ob interne und externe Evaluierungsergebnisse zu veröffentlichen sind. Alle Ergebnisse sind gemäß § 14 Abs. 8 „den Entscheidungen der Universitätsorganen zugrunde zu legen“, die Evaluierungsergebnisse der Lehre gehen in die Leistungsvereinbarung ein.

d) Rechnungslegung

Die Rechnungslegung ist in § 16 UG 2002 geregelt. Gemäß § 16 Abs. 4 hat das Rektorat jährlich einen „Rechnungsabschluss über das abgelaufene Rechnungsjahr zusammen mit einem Bericht einer Abschlussprüferin oder eines Abschlussprüfers vorzulegen“ und mit weiteren Informationen zu veröffentlichen.

Gemäß § 16 Abs. 1 ist „für das Rechnungswesen ... der erste Abschnitt des dritten Buches des Handelsgesetzbuches sinngemäß anzuwenden“. Detaillierte Regelungen sind der Verordnung der Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur über den Rechnungsabschluss der Universitäten (RechnungsabschlussVO), BGBl II 2003/292, enthalten. Zusätzlich ist in § 15 Abs. 6 die Prüfungskompetenz des Rechnungshofes festgemacht, wobei hier lediglich von sporadischen und punktuellen Kontrollmaßnahmen zur Einhaltung der Grundsätze der Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit und Sparsamkeit auszugehen ist.

B) Nicht regelmäßig zu erstellende Berichte

Die nicht regelmäßig zu erstellenden externen Berichte umfassen z.B. Mitteilungen an die Studierenden (§ 20 Abs. 6), Vereinbarungen von allgemeinem Interesse (§ 20 Abs. 8), Verleihung von Lehrbefugnissen (§ 20 Z 12) oder Berechtigungen und erteilte Bevollmächtigungen (§ 20 Z 13). Einmalig vorzulegen waren bis Inkrafttreten des UG 2002 u.a. ein Verzeichnis der Bibliotheken und Mobilien (§ 139 Abs. 4) und ein Personal- und Bestandsverzeichnis (§ 121 Abs. 18), die in den folgenden Perioden in die regelmäßig zu erstellenden Berichte inkludiert werden. Weiters hat bis zur ersten Leistungsvereinbarungsperiode 2007-2009 gemäß § 121 Abs. 16 ein Tätigkeitsbericht das gesamte Leistungsspektrum der Universität abzudecken.

Schlussfolgerung

Das gemäß UG 2002 zu implementierende Berichtswesen soll zu höherer Transparenz führen. Daraus folgt für universitäre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dass die durch das externe Berichtswesen offengelegten Leistungen mit einer Neuverteilung von Ressourcen verknüpft sein können (und wahrscheinlich auch werden), was zu erhöhtem Wettbewerb um Ressourcen und längerfristig zu einer veränderten Schwerpunktsetzung an den Universitäten führen wird. Es wird daher verstärktes Augenmerk auf die Qualitätssicherung der Daten und auf den Schutz persönlicher Daten, besonders bei der Wissensbilanz, zu legen sein.

AssProf. Mag.Dr. Michaela Schaffhauser-Linzatti
 Institut für Betriebswirtschaftslehre
 Universität Wien
 michaela.linzatti@univie.ac.at

Externe Berichte	Leistungsbericht	Wissensbilanz	Evaluierung	Rechnungslegung
Gesetzliche Grundlagen UG 2002	§13 (5) §§ 13 (8), 14 (6), 20, 21, 121 (16)	§13 (6) §§ 2, 3, 12, 21, 22, 121, 141	§14 §§ 13, 19, 22 Dienstrechtsnovelle 2001	§16 §§ 15, 20, 21, 121 1. Abschnitt 3. Buch HGB
Verordnungen des bm:bwk	keine	noch nicht veröffentlicht	keine	Rechnungsabschluss VO
Erstellung/ Verantwortung für den Bericht	Rektorat	Rektorat	Rektorat Universitätsrat Bundesministerin/ Bundesminister	Rektorat
Ergeht an	Universitätsrat; nach Genehmigung Bundesministerin/ Bundesminister	Universitätsrat; nach Genehmigung Bundesministerin/ Bundesminister	Universitätsrat; nach Genehmigung Bundesministerin/ Bundesminister	Universitätsrat; nach Genehmigung Bundesministerin/ Bundesminister
Veröffentlichung UG 2002	§20 (6) Mitteilungsblatt und Homepage	§20 (6) Mitteilungsblatt und Homepage	§22 (1) Z 10	§20 (6) Mitteilungsblatt und Homepage
Zeitraum der Erstellung	1 Jahr	1 Jahr	– intern: kontinuierlich gemäß Satzung – extern: maximal 5 Jahre	1 Jahr
Erstmalige Erstellung gem. §121 UG 2002	– (Tätigkeitsbericht 30. 4. 2005) – 30. 4. 2008	– Aufstellung des beschäftigten Personals: 1. 1. 2004 – gesamte Wissensbilanz: wahrscheinlich 30. 4. 2006	spätestens 2009	– Bestandsverzeichnis: 1. 1. 2004 – Entwurf der Eröffnungsbilanz: 31. 3. 2004 – Prüfung der Eröffnungsbilanz: 30. 6. 2004 – Rechnungsabschluss: 30. 4. 2005
Prüfung durch ein unabhängiges Organ	nur Genehmigung der Richtlinien gem. § 21 (9) durch den Universitätsrat	nur Genehmigung der Richtlinien gem. § 21 (9) durch den Universitätsrat	nur Genehmigung der Richtlinien gem. § 21 (9) durch den Universitätsrat	– Universitätsrat – Abschlussprüferin/ Abschlussprüfer § 15 (4) – Rechnungshof § 15 (6)
Inhalt	– qualitative und quantitative Entwicklung der Universität in Bezug auf die Ziele der Leistungsvereinbarung – Prognose über erwartete Leistungsergebnisse – Bericht der Abschlussprüfung	– Wirkungsbereiche, gesellschaftliche Zielsetzungen, selbst definierte Ziele und Strategien – Intellektuelles Vermögen, differenziert in Human-, Struktur- und Beziehungskapital, das für Forschungs-, Lehr-, Lern-, Weiterbildungs- und Verwaltungsprozesse zur Verfügung steht – die in der Leistungsvereinbarung definierten Leistungsprozesse	Ergebnis der Evaluierung der in der Leistungsvereinbarung festgelegten Bereiche und Aufgaben des gesamten Leistungsspektrums der Universität, jedenfalls der Lehre	– Eröffnungsbilanz – Rechnungsabschluss bestehend aus Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung, Erläuterungen

Zur steuerlichen Abzugsfähigkeit von Studienaufwendungen

Otto Taucher

Um die sich wandelnden Anforderungen des Berufslebens erfüllen zu können, bedarf es nicht nur einer profunden Ausbildung, sondern auch der Bereitschaft, sich stetig fort- und weiterzubilden. Bis Ende 1999 wurde bezüglich der Frage der Abzugsfähigkeit solcher Bildungsausgaben streng zwischen nichtabzugsfähigen Aus- und abzugsfähigen Fortbildungsausgaben (§ 16 Abs 1, § 4 Abs 4 EStG) unterschieden.

1.

Nach der Judikatur des VwGH¹ und der Verwaltungspraxis² zu der bis Ende 1999 geltenden Rechtslage dienten Fortbildungskosten – anders als Ausbildungskosten – dazu, in dem jeweils ausgeübten Beruf auf dem Laufenden zu bleiben, um den jeweiligen Anforderungen gerecht zu werden. Abzugsfähige **Berufsbildung** lag demnach vor, wenn bereits ein Beruf ausgeübt wurde und die Bildungsmaßnahmen der Verbesserung von Kenntnissen und Fähigkeiten im bisher ausgeübten Beruf bzw der Erlangung einer qualifizierteren (besseren) Stellung (zB Universitätsassistent – Universitätsdozent, kaufmännischer Angestellter – Führungskraft des Handels) dienten. Fortbildungskosten umfassten somit jene Aufwendungen, die eine sinnvolle Karriereentwicklung innerhalb der gleichen oder einer verwandten Berufssparte ermöglichten. Nicht abzugsfähige **Berufsausbildung** lag demgegenüber vor, wenn die Bildungsmaßnahmen der Erlangung eines neuen bzw anderen Berufes dienten. Für die Klärung der dafür wesentlichen Frage der Berufsidentität war das Berufsbild maßgebend, wie es sich nach der Verkehrsauffassung auf Grund des Leistungsprofils des jeweiligen Berufs darstellte. Die Berufsidentität konnte nicht für eine Gruppe von Berufstätigen einheitlich beantwortet werden, sondern erforderte eine Lösung im Einzelfall. Es genügte, wenn die Aufwendungen an sich – auch ohne konkret erkennbare Auswirkung auf die tatsächlich erzielten Einkünfte – geeignet

waren, die Berufschancen zu erhalten oder zu verbessern. Bezüglich der Frage der Abzugsfähigkeit von Kosten iZm dem Besuch einer höheren Schule wurde die Auffassung vertreten³, dass eine Ausbildung an einer höheren Schule wie AHS, HAK oder HTL als Berufsausbildung und nicht als Berufsbildung anzusehen ist. Dies galt grundsätzlich auch dann, wenn sie neben einem bereits ausgeübten Beruf im Rahmen eines „zweiten Bildungswegs“ (in einer Abend-schule oder in Abendkursen) erfolgte, da eine höhere Schule eine umfassende Ausbildungsgrundlage für eine Vielzahl verschiedener Berufe vermittelt.

Ebenso dienten die Kosten eines Universitäts- bzw Hochschulstudiums – nach Auffassung des VwGH – grundsätzlich der Ausbildung. Solche Studien konnten daher in der Regel nicht als Fortbildung für eine bisher ohne akademische Ausbildung ausgeübte Berufstätigkeit angesehen werden. Dies galt auch für das Studium an einer Fachhochschule und (sogar) für ein an das Diplomstudium anschließendes Doktoratsstudium eines Universitätsassistenten (trotz dienstrechtlicher Erfordernisse)⁴. Kosten eines Zweitstudiums konnten jedoch (dann) als Fortbildungskosten angesehen werden, wenn eine qualifizierte Verflechtung zum Erststudium bestand. Dies traf nur dann zu, wenn der Steuerpflichtige einen Beruf ausübte, für den die durch ein Universitäts- bzw Fachhochschulstudium gewonnenen Kenntnisse eine wesentliche Grundlage waren und das Zweitstudium seiner Art nach geeignet war, den für die praktische Berufsausübung erforderlichen Wissensstand auszubauen⁵.

Auch Aufwendungen für [umfassende] postgraduale Studien und Lehrgänge waren nur dann den abzugsfähigen Fortbildungskosten zuzurechnen, wenn der Lehrgang mit dem Erststudium, auf Grund dessen der Beruf ausgeübt wird, derart qualifiziert verflochten war, dass dadurch die Ausweitung und Verbesserung der beruflichen [im Erststudium erworbenen] Kenntnisse und Fähigkeiten er-

¹ Vgl VwGH 18.3.1986, 85/14/0156; 30.1.1990, 89/14/0227; 19.3.1997, 95/13/0238; 31.1.2002, 2001/15/0098; 21.1.2004, 2000/13/0131; 28.10.2004, 2004/15/0118.

² LStR 2002, AÖF 2001/255 idGF, Rz 358 ff.

³ Vgl VwGH 7.4.1981, 2663/80; 30.1.1990, 89/14/0171; 23.5.1996, 94/15/0060; 25.5.1996, 95/15/0038; 29.5.1996, 93/13/0013 und 31.1.2002, 2001/15/0098 sowie LStR 2002, Rz 360 ff.

⁴ VwGH 30.1.1990, 89/14/0171.

⁵ So konnte etwa das Studium der Betriebswirtschaftslehre durch einen Juristen grundsätzlich als Fortbildung betrachtet werden.

⁶ VwGH 31.1.2002, 2001/15/0098.

möglicht wurde⁶. Berufsbegleitende Universitätslehrgänge, die auf die Vermittlung vorwiegend praktischer Kenntnisse ausgerichtet waren, stellten [demgegenüber] jedenfalls Fortbildungsmaßnahmen dar, wenn diese geeignet waren [bzw geeignet erschienen sind], in einem bereits ausgeübten Beruf auf dem Laufenden zu bleiben und damit den Berufsanforderungen gerecht zu werden⁷.

2.

Der Gesetzgeber hat schließlich die volkswirtschaftliche Bedeutung des Humankapitals erkannt und ab 1.1.2000 auch **Ausbildungsmaßnahmen**, soweit sie **mit dem ausgeübten oder einem damit verwandten Beruf in Zusammenhang** stehen, für abzugsfähig erklärt (§ 16 Abs 1 Z 10 bzw § 4 Abs 4 Z 7 EStG). Der Besuch allgemeinbildender (höherer) Schulen und das Universitätsstudium wurde davon jedoch explizit ausgeschlossen. Danach können seit 1.1.2000 auch der Besuch von **berufsbildenden** (höheren) **Schulen**, von **Fachhochschulen**, von **Sprachkursen** (zB von Italienischkursen eines Exportdisponenten mit Aufgabengebiet Export nach Italien) und von **Universitätslehrgängen** (einschließlich postgradualer Lehrgänge) zu Werbungskosten bzw Betriebsausgaben führen.

Dass der Gesetzgeber gleichzeitig mit dieser Erweiterung der Absetzbarkeit von Bildungsmaßnahmen – sozusagen in einem Zuge – die Aufwendungen im Zusammenhang mit einem **ordentlichen Universitätsstudium PER SE** (sowohl als Fortbildungs- als auch als Ausbildungskosten) von der Abzugsfähigkeit ausnahm, somit auch die Aufwendungen für ein **Zweitstudium** bei qualifizierter Verflechtung nicht mehr für steuermindernd erklärte, ist heftig kritisiert worden⁸. Auf diese Kritik hat die Gesetzgebung nur partiell reagiert und

nur begrenzt den diesbezüglichen Werbungskosten- bzw Betriebsausgabenabzug für Bildungsmaßnahmen erweitert: Mit BGBl I 2003/71 wurden nämlich auch Aufwendungen für umfassende **Umschulungsmaßnahmen**, die eine geänderte Tätigkeit in einem neuen Berufsfeld ermöglichen, sowie [explizit] die Studienbeiträge⁹ in den Werbungskosten- bzw Betriebsausgabenkatalog miteinbezogen. Letztere sogar auch dann, wenn ein Student zur Finanzierung seines Studiums Einkünfte aus Hilfstätigkeiten oder aus fallweisen Beschäftigungen erzielte¹⁰.

3.

Wie bereits erwähnt, ist in der Literatur¹¹ die gesetzgeberische Differenzierung (ab 1.1.2000) zwischen abzugsfähigen Aufwendungen für berufsbildende (höhere) Schulen, Fachhochschulen und Universitätslehrgänge einerseits und nicht-abzugsfähigen Aufwendungen für ein ordentliches Universitätsstudium [bzw für allgemeinbildende höhere Schulen] andererseits bzw die Differenzierung zwischen den abzugsfähigen Studienbeiträgen und den nicht abzugsfähigen übrigen Kosten eines (ordentlichen) Universitätsstudiums, schon problematisiert worden¹².

4.

Der VfGH konnte in den Erk 15.6.2004, G 8-10/04 und 28.9.2004, G 89/04, keinen für die gleichheitsrechtliche Beurteilung relevanten Unterschied zwischen einem ordentlichen Universitätsstudium und einer anderen Aus- oder Fortbildungsmaßnahme, wie etwa einer Fachhochschule, erkennen, weshalb die (generelle) Nichtabzugsfähigkeit von Aufwendungen in Zusammenhang mit einem Universitätsstudium als verfassungswidrig aufgehoben wurde¹³.

⁷ VwGH 28.9.2004, 2001/14/0020 betreffend die Anerkennung eines Universitätslehrganges für Europarecht (mit Exkursion nach Brüssel) und eines Universitätslehrganges für Finanzmanagement als Werbungskosten bei einem angestellten Gemeindeamtsleiter.

⁸ Vgl W. Doral⁴, EStG-Kommentar, § 16 Anm 203/5; H-J. Aigner/B. Reinisch, Abzugsfähigkeit von Aus- und Fortbildungsaufwendungen in Deutschland und Österreich, SWK 2003, S 314 sowie G. Fritz-Schmied/A. Payerer, Die Abzugsfähigkeit von Aufwendungen für ein (ordentliches) Universitätsstudium, SWK 2003, S 455.

⁹ Gem § 91 UG 2002.

¹⁰ 59 BlgNR, XXII.GP; zum BudgetBG, BGBl I 2003/71 sowie LStR 2002 idF AÖF 2003/242, Rz 360a.

¹¹ W. Doral⁴, § 16 Anm 203/5; H-J. Aigner/B. Reinisch, SWK 2003, S 314 und G. Fritz-Schmied / A. Payerer, SWK 2003, S 455. Weiters Grünberger, Die Abzugsfähigkeit von Aufwendungen für Bildungsmaßnahmen nach dem SteuerreformG 2000, AnwBl 2000, 186; Temm, Sind Studiengebühren für ein Universitätsstudium Betriebsausgaben bzw Werbungskosten? SWK 2000, S 691; Kofler, Zur Abzugsfähigkeit von Promotionskosten, SWK 2002, S 410.

¹² Vgl SWK 2003, T 132 (Kurzinfor zu steuerlichen Änderungen im Budgetbegleitgesetz 2003 von B. Gierlinger/E. Müller, BMF): Danach blieben weiterhin Fahrtkosten zur Universität oder universitären Einrichtungsstätte, Tagesgelder, Kosten auswärtiger Nächtigungen sowie unmittelbare Kosten wie ÖH-Beiträge, Fachliteratur und Skripten, Computerkosten, Büroeinrichtung, Kosten des Studierzimmers nicht abzugsfähig.

¹³ Das VfGH-Erk 15.6.2004, G 8-10/04, erging zur Rechtslage BGBl I 1999/106; das Erk 28.9.2004, G 89/04, zur Rechtslage BGBl I 2002/155.

5.

Die derzeit [rückwirkend schon ab 2003¹⁴] geltenden einschlägigen Vorschriften des EStG¹⁵ lauten:

Werbungskosten sind auch (§ 16 Abs 1 Z 10 EStG) bzw Betriebsausgaben sind jedenfalls (§ 4 Abs 4 Z 7 EStG)

„Aufwendungen für Aus- und Fortbildungsmaßnahmen im Zusammenhang mit der vom Steuerpflichtigen ausgeübten oder einer damit verwandten beruflichen Tätigkeit und Aufwendungen für umfassende Umschulungsmaßnahmen, die auf eine tatsächliche Ausübung eines anderen Berufes abzielen. Aufwendungen für Nächtigungen sind jedoch höchstens im Ausmaß des den Bundesbediensteten zustehenden Nächtigungsgeldes der Höchststufe bei Anwendung des § 13 Abs 7 der Reisegebührenvorschrift zu berücksichtigen.“

Demnach sind [ab 2003] Aufwendungen in Zusammenhang mit einem Universitätsstudium (Bakkalaureat, Diplom- bzw Master- und Doktoratsstudium) als Werbungskosten bzw Betriebsausgaben generell abzugsfähig¹⁶, wenn es sich dabei um eine **Ausbildungs-, Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme iSd Gesetzes** handelt. Bevor diese [erweiterten] Abzugsmöglichkeiten erörtert werden, soll die Entwicklung der Rechtsprechung in der BRD¹⁷ zur Frage der steuerlichen Berücksichtigung von Studienkosten – vergleichend – dargestellt werden.

6.

Seit Ende des Jahres 2002 hat der **BFH** in einer Reihe von Urteilen¹⁸ seine Rechtsprechung zur steuerlichen Abzugsfähigkeit (von selbst finanzierten) Bildungsaufwendungen (zu Gunsten der Steuerpflichtigen) geändert. Bis dahin vertrat nämlich der BFH in langjähriger (typisierender) Rechtsprechung die Ansicht, dass die Kosten eines Universitätsstudiums steuerlich in aller Regel wie Ausbildungskosten zu

behandeln und somit nicht abzugsfähig sind. Seiner neuen Rechtsprechung zu Bildungsaufwendungen folgend hat der BFH nunmehr zuletzt entschieden (26.1.2005, VI R 71/03), dass auch die Kosten eines Universitäts- bzw Hochschulstudiums Werbungskosten sein können, sofern ein beruflicher oder betrieblicher, somit erwerbsbezogener (Veranlassungs) Zusammenhang zu erkennen ist. Allgemeine Grundlage der neuen Rechtsprechung zu Bildungsaufwendungen ist die Erkenntnis, dass die Verschaffung von Berufswissen nichts mit der privaten Lebensführung zu tun hat, sondern auf die Erzielung steuerpflichtiger Einnahmen gerichtet ist und damit den Werbungskosten- bzw Betriebsausgabenbegriff erfüllt. Damit entfernt sich der BFH eindeutig von der (seinerzeitigen) typisierenden Betrachtungsweise und verlagert die Schwerpunktprüfung auf die Frage des beruflichen bzw betrieblichen (Veranlassungs) Zusammenhangs. Liegt ein solcher vor, kommt es für die steuerliche Berücksichtigung der Kosten eines Studiums nicht mehr darauf an, ob ein **Erstberuf** oder ein **neuer bzw anderer Beruf** ausgeübt werden soll. Erforderlich ist (nur) ein hinreichend konkreter, objektiv feststellbarer Zusammenhang mit künftigen steuerbaren Einnahmen aus der angestrebten beruflichen Tätigkeit. Diese Sichtweise ist (allgemein) bei der Frage der Abzugsfähigkeit von Kosten eines Hochschulstudiums als Erwerbsaufwendungen geboten. Für die Qualifikation von derartigen Kosten als abzugsfähige Erwerbsaufwendungen – so der BFH – spricht auch die Überlegung, dass der Abschluss eines Hochschulstudiums für das berufliche Fortkommen von erheblicher Bedeutung ist. Eine private (Mit-)Veranlassung dürfe deshalb bei Erwerb eines Hochschultitels per se nicht mehr angenommen werden.

Es ist darauf hinzuweisen, dass der dt Gesetzgeber mit den ab 1.1.2004 in Kraft getretenen Bestimmungen (§ 12 Z 5 bzw § 10 Abs 1 Z 7 [dt] EStG) diese rechtsprechungsgeleitete Ausweitung des Erwerbsabzugs von Bildungsaufwendungen „unterlaufen“ hat, weil „Aufwendungen des

¹⁴ Nach der Anfragebeantwortung des BMF vom 12.1.2005, ARD 5566/13/2005, führt das rückwirkende In-Kraft-Treten (§ 124b Z 107 EStG) dazu, dass der Spruch von Einkommensteuerbescheiden 2003 sich als nicht richtig erweist iSd § 299 Abs 1 BAO. Für die Aufhebung nach § 299 Abs 1 BAO ist grundsätzlich die Sach- und Rechtslage im Zeitpunkt der Entscheidung maßgebend. Daher werden ergangene Einkommensteuerbescheide 2003 mit dem Tag nach Kundmachung des AbgÄG 2004 (BGBl I 2004/180; Kundmachung am 30.12.2004) inhaltlich rechtswidrig (weil sie Aufwendungen, die durch die Erweiterung der Absetzbarkeit zustehen, nicht berücksichtigt haben).

¹⁵ § 16 Abs 1 Z 10 bzw § 4 Abs 4 Z 7 EStG idF BGBl 2004/180.

¹⁶ Vgl dazu schon *Hammerl*, Aufwendungen für ein Universitätsstudium als Werbungskosten, SWK 2004, S 859ff.

¹⁷ Vgl *H.-J. Aigner/B. Reinisch*, SWK 2003, S 314; weiters *J. Wulff*, Steuerliche Behandlung von Promotionskosten, DStR 2004, 799 und *A.-E. Jörissen*, Die neueste Entwicklung der Rechtsprechung des BFH zur Abzugsfähigkeit der Aufwendungen für die Berufsausbildung, FR 2004, 268; *Rimmeler*, Berufliche Bildungsaufwendungen aus der Sicht systematischer Besteuerung, StuW 2005, 117; *Prinz*, Bildungsaufwendungen im Ertragsteuerrecht: Koordinatenverschiebungen durch den BFH, Rechtsprechungsbruch durch den Gesetzgeber, FR 2005, 229. Zur neuen dt (positiv verankerten) Rechtslage ab 1.1.2004: *Drenseck*, Aufwendungen für berufliche Bildungsmaßnahmen – Anmerkungen zur Änderung des § 10 Abs 1 Nr 7 und § 12 Nr 5 [dt] EStG, DStR 2004, 1766.

¹⁸ BFH 4.12.2002, BStBl II 2003, 403; 17.12.2002, BStBl II 2003, 407; 13.2.2003, FR 721; 29.4.2003, BStBl II 749; 27.5.2003, BStBl II 2004, 884; 4.11.2003, BStBl II 2004, 891 und zuletzt BFH 26.1.2005, BStBl II 349.

Stpfl für seine erstmalige Berufsausbildung und für das Erststudium“ nicht mehr als Betriebsausgaben oder Werbungskosten sondern (bloß) nur mehr bis zu € 4.000,- / Kalenderjahr als Sonderausgabe einkommensmindernd absetzbar sind.

7.

Nun wieder zurück zur promulgierten österr Rechtslage – nach dieser stellt nunmehr ein Universitätsstudium eine abzugsfähige **Aus- oder Fortbildungsmaßnahme** dar, wenn ein (objektiver) und veranlassungsbezogener Zusammenhang zwischen dem Studium und der (zur Zeit) **tatsächlich** ausgeübten beruflichen Tätigkeit bzw mit einer **damit verwandten** – vom Stpfl „ins Auge gefassten“ – beruflichen Tätigkeit besteht. Ein solcher Zusammenhang ist dann gegeben, wenn das durch das Studium vermittelte Wissen in einem wesentlichen Umfang im Rahmen der ausgeübten beruflichen Tätigkeit bzw im Rahmen einer künftigen, erst „angepeilten“, mit der derzeitigen Arbeit nur artverwandten Tätigkeit verwertet werden kann¹⁹.

Abzugsfähig²⁰ werden daher die Aufwendungen iZm dem Jus- bzw Bwl-Studium eines gewerblichen (§ 94 Z 9 iVm § 102 GewO) oder eines selbständigen Buchhalters (§ 2 WTBG) bzw eines Bilanzbuchhalters oder eines Rechtspfleger sein. Ebenso ein Doktoratsstudium in Bwl bzw Jus eines Steuerberaterberufsanwärters, Rechtsanwaltsanwärters bzw eines Notariatskandidaten, weil es auf der Hand liegt, daß auf die durch ein solches Studium vermittelten (zusätzlichen) Erkenntnisse sowohl (noch) im Rahmen der beruflichen Ausbildungszeit als auch danach – nach Erlangung der Berufsbefugnis – zurückgegriffen werden kann.

Auch bei den derzeit auf den Universitäten tätigen wissenschaftlichen Mitarbeitern (Universitäts- und Vertragsassistenten bzw wissenschaftliche Mitarbeiter in Ausbildung nach Maßgabe der Überleitungsbestimmungen²¹ des UG 2002 sowie die „neuen“ angestellten²² Mitarbeiter gem § 100 UG 2002) bilden demnach die Kosten eines Bakkalaureats, Diplom- bzw Master- oder Doktoratstudiums unstrittig abzugsfähige Werbungskosten.

8.

Nach den EB zur RV (686 BlgNR XXII.GP) ist in einem Universitätsstudium typischerweise eine **umfassende Umschulungsmaßnahme** iSd § 16 Abs 1 Z 10 bzw § 4 Abs 4 Z 7 EStG zu erblicken²³, sofern ein Beruf (schon) ausgeübt wird bzw wurde. Es liegt auf der Hand, dass in diesen Fällen – schon vom Ansatz her – ein ansonsten veranlassungsbezogener Zusammenhang zwischen dem Studium (der Bildungsmaßnahme) und der bisherigen Berufs- bzw betrieblichen Tätigkeit tatbestandmäßig (arg.: „anderer Beruf“) nicht erforderlich ist. Ein Beispiel aus der jüngsten BFH Judikatur zeigt²⁴, dass darunter auch das Studium der Kunstgeschichte einer (arbeitslosen) medizinisch-technischen Assistentin fällt²⁵ bzw fallen kann.

Tatbestandmäßig erfordert jedoch ein diesbezüglicher Werbungskosten- bzw Betriebsausgabenabzug, dass die (umfassenden) Umschulungsmaßnahmen auf eine **tatsächliche Ausübung eines anderen Berufes abzielen**. Demnach hat der Stpfl seine Absicht zu dokumentieren (bzw glaubhaft zu machen), dass er nach Abschluss des derzeit betriebenen Studium tatsächlich eine adäquate Berufsausübung anstrebt. Bereits im Zeitpunkt der Verausgabung der Studienkosten wird deshalb anhand objektiver Umstände der Zusammenhang mit einer (beabsichtigten) künftigen Berufstätigkeit erkennbar gemacht werden müssen. In diesem Fall wird dem Studierenden letztlich die Feststellungslast (Beweislast) treffen, dass private Gründe für die Aufnahme und Fortführung des Studiums mit der erforderlichen Wahrscheinlichkeit (Sicherheit) ausgeschlossen werden können, dass somit private Interessen und Neigungen (und die Absicht der Freizeitgestaltung) für das betriebene Studium nicht im Vordergrund stehen. Dabei kann als objektives Beweiskriterium etwa auch das Alter des / der Studierenden und seine / ihre geringe Aussicht (wegen der mangelnden Berufserfahrung auf dem neuen Berufsfeld) als Berufsanfänger/in eine ertragsrelevante (und liebhabereigefährdete) Beschäftigung zu finden, eine Rolle spielen. MaW, es müssen Umstände vorliegen, die die Judikatur des VwGH²⁶ zu den vorweggenommenen Betriebsausgaben bzw Werbungskosten entwickelt hat, die

¹⁹ Hammerl, SWK 2004, S 860.

²⁰ Die seinerzeit traditionelle Unterscheidung zwischen Aus- und Fortbildungsaufwendungen ist nunmehr **tatbestandmäßig** nicht mehr erheblich.

²¹ §§ 125ff.

²² § 128 UG 2002.

²³ Vgl dazu Hammerl, SWK 2004, S 860 und Atzmüller/Herzog/Mayr, AbgÄG 2004: Wichtiges aus der Einkommensteuer, RdW 2004, 621.

²⁴ BFH 26.1.2005, BStBl II 349.

²⁵ Hammerl, SWK 2004, S 860, führt diesbezüglich als Beispiel das Medizinstudium eines Bankkaufmannes an.

²⁶ VwGH 16.12.1999, 97/15/0148; 25.6.2000, 95/14/0134. Vgl dazu auch Doralt, EStG, Kommentar, § 4 Anm 235 und § 16 Anm 16f.

einen objektiven und hinreichenden Zusammenhang mit einer bestimmten in Aussicht genommenen Erwerbstätigkeit erkennen lassen und die über eine bloße Absichtserklärung zur künftigen Einnahmenerzielung hinausgehen²⁷.

9.

Sowohl die Aus- und Fortbildungsmaßnahmen betreffend ausgeübter oder damit verwandter beruflicher Tätigkeit als auch die (umfassenden) Umschulungsmaßnahmen setzen tatbestandsmäßig (arg.: „ausgeübter“ bzw „anderer Beruf“) jedoch eine **bereits bestehende Berufstätigkeit** voraus, wobei von einer „Umschulung“ auch dann (noch) gesprochen werden kann, wenn bereits **einmal** ein Beruf ausgeübt wurde, weshalb auch Umschulungsaufwendungen im Rahmen einer Arbeitslosigkeit zu ausgleichsfähigen Werbungskosten / Betriebsausgaben führen können. Die **Erstausbildung** (zB im Bereich einer AHS oder eines Erststudiums) wird demgemäß ohne bisherige Berufstätigkeit bzw ohne „Nebentätigkeit“ weiterhin als nicht abzugsfähige Ausbildungsmaßnahme zu werten sein.

*Hammerl*²⁸ weist mE zu Recht darauf hin, dass von einer (bestehenden oder früher ausgeübten) Berufstätigkeit in diesem Zusammenhang nicht gesprochen werden kann, wenn ein Student zur Finanzierung seines Studiums lediglich Einkünfte aus Hilfstätigkeiten oder aus einer fallweisen Beschäftigung (zB Ferienjob) erzielt. Derartige Hilfstätigkeiten oder fallweise Beschäftigungen stellen nämlich nach der Verkehrsmeinung keine vollwertige Berufstätigkeit dar. Trotzdem werden von der Finanzverwaltung solche (kurzfristigen bzw gelegentlichen) Tätigkeiten als Ausgangspunkt für die Abzugsfähigkeit der Studienkosten herangezogen²⁹.

10.

Da Pensionisten keine Erwerbstätigkeiten (Berufstätigkeiten) ausüben, sind Bildungsmaßnahmen jedweder Art durch diese Personen von § 16 Abs 1 Z 10 bzw § 4 Abs 4 Z 7 EStG tatbestandsmäßig als nicht erfasst zu betrachten. Die Kosten für Seniorenstudien etc sind daher [weiterhin] nicht absetz-

bar. Davon werden jedoch Frühpensionisten auszunehmen sein, die die oben beschriebenen Bildungsmaßnahmen zum Wiedereinstieg absolvieren, bei denen somit von einer umfassenden Umschulungsmaßnahme gesprochen werden kann.

11.

Folgende Kosten eines Universitätsstudiums kommen nach Ansicht der Finanzverwaltung für einen Werbungskosten- bzw Betriebsausgabenabzug in Betracht³⁰:

- Unmittelbare Kosten der Aus- und Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen: Kursgebühren, Kosten für Kursunterlagen, Skripten und Fachliteratur, Kosten des PC bei einer Computerausbildung, Kosten der Anschaffung von Hilfsmittel wie zB Schreibteich, Schreibtischlampe stehen in keinem unmittelbaren Zusammenhang mit der Aus- und Fortbildung oder Umschulung; sie sind daher in diesem Zusammenhang nicht abzugsfähig.
- Fahrtkosten zur Ausbildungs-, Fortbildungs- oder Umschulungsstätte in tatsächlich angefallenem Umfang (zB Kilometergelder), sofern diese nicht bereits durch den Verkehrsabsatzbetrag und ein allenfalls zustehendes Pendlerpauschale abgegolten sind (abzugsfähig sind daher nur Aufwendungen für zusätzliche Wegstrecken)³¹.
- Tagesgelder, sofern eine Reise iSd § 16 Abs 1 Z 9 EStG 1988 vorliegt.
- Kosten auswärtiger Nächtigungen (inklusive Kosten des Frühstücks) in tatsächlicher Höhe bis zur gesetzlich vorgesehenen Höchstgrenze (sofern eine ‚Reise‘ vorliegt, auch in pauschalierter Höhe). Aufwendungen für Nächtigungen (inklusive Kosten des Frühstücks) sind höchstens im Ausmaß des den Bundesbediensteten zustehenden höchsten Nächtigungsgeldes bei Anwendung des § 13 Abs 7 der Reisegebührenvorschrift (RGV 1955) zu berücksichtigen. Das höchste für das Inland zustehende Nächtigungsgeld beträgt gem § 13 Abs 1 RGV 1955 € 18,10. Gem § 13 Abs 7 RGV 1955 ist dieser Betrag um 350 % zu erhöhen, sodass die tatsächlichen Kosten der Nächtigung (inklusi-

²⁷ Nach *Atzmüller/Herzog/Mayr*, RdW 2004, 622, wird diese tatsächliche Absicht zB im Zusammenhang mit einem Universitätsstudium unterschiedlich – je nach Art der Studienrichtung – zu dokumentieren sein. So wird er etwa bei ‚wirtschafts- oder technisch orientierten‘ Studien idR einfacher als zB bei ‚kunst- oder kulturorientierten‘ Studien erbracht werden können.

²⁸ SWK 2005, S 860.

²⁹ Vgl *Atzmüller/Herzog/Mayr*, RdW 2004, 622, die eine Absetzbarkeit einer erstmaligen Schul- oder Studienausbildung auch aus dem Titel einer ‚umfassenden Umschulung‘ annehmen, wenn zB der Student als Taxifahrer arbeitet, um sich das Medizinstudium zu finanzieren. Weiters LStR 2000, RZ 358.

³⁰ Vgl LStR 2002, Rz 365 idF AÖF 39/2005.

³¹ Wird ein Beamter auf Grund der Absolvierung eines Aufstiegsurses an der Verwaltungsakademie des Bundes nach Wien dienstzugeteilt, kommt nach dem VwGH-Erk 16.3.2005, 2000/14/0151 – im Gegensatz zu den LStR 2002 – eine Abzugsfähigkeit der Aufwendungen für Familienheimfahrten nicht unter dem „einschränkenden“ Titel der doppelten Haushaltsführung (§ 20 Abs 1 Z 2 lit e EStG) in Betracht, sondern unter den Titel der Berufsaus- bzw Berufsfortbildung iSd § 16 Abs 1 Z 10 EStG.

ve Kosten des Frühstücks) im Inland bis zur Höhe von € 81,45 abzugsfähig sind. Im Ausland sind die jeweiligen Höchstsätze der Auslandsreisetaschen der Bundesbediensteten als Grundlage heranzuziehen (zB Brüssel 450 % von € 32,-, das sind € 144,-).

12.

Das BMF vertritt in den LStR 2000, idF AÖF 39/2005, in den Rz 358–361 betreffend Abzugsfähigkeit von Aufwendungen für Bildungsmaßnahmen [auszugsweise] folgende Auffassung³²:

Aufwendungen für Bildungsmaßnahmen sind (als Werbungskosten) abzugsfähig, wenn sie Kosten für Fortbildung, Ausbildung im verwandten Beruf oder Umschulung darstellen.

Fortbildungskosten dienen dazu, im jeweils ausgeübten Beruf auf dem Laufenden zu bleiben, um den jeweiligen Anforderungen gerecht zu werden. Merkmal beruflicher *Fortbildung* ist es, dass sie der Verbesserung der Kenntnisse und Fähigkeiten im bisher ausgeübten Beruf dient (VwGH 22.11.1995, 95/15/0161).

Ausbildungskosten sind Aufwendungen zur Erlangung von Kenntnissen, die eine Berufsausübung ermöglichen.

Abzugsfähigkeit von Ausbildungskosten ist nur dann gegeben, wenn ein Zusammenhang zur konkret ausgeübten oder einer damit verwandten Tätigkeit vorliegt. Maßgebend ist die konkrete Einkunftsquelle (zB konkretes Dienstverhältnis, konkrete betriebliche Tätigkeit), nicht ein früher erlernter Beruf oder ein abstraktes Berufsbild oder eine früher ausgeübte Tätigkeit.

Ob eine Tätigkeit mit der ausgeübten Tätigkeit verwandt ist, bestimmt sich nach der Verkehrsauffassung. Von einer verwandten Tätigkeit ist auszugehen, wenn

- die Tätigkeiten (Berufe) üblicherweise gemeinsam am Markt angeboten werden (zB Friseurin und Kosmetikerin, Dachdecker und Spengler) oder
- die Tätigkeiten im Wesentlichen gleich gelagerte Kenntnisse oder Fähigkeiten erfordern (zB Fleischhauer und Koch, Elektrotechniker und EDV-Techniker).

Eine wechselseitige Anrechnung von Ausbildungszeiten ist ein Hinweis für das Vorliegen von verwandten Tätigkeiten.

Beispiele:

- Aufwendungen eines Technikers im Zusammenhang mit der Ablegung der Ziviltechnikerprüfung
- Aufwendungen im Zusammenhang mit der Ablegung

einer Beamten-Aufstiegsprüfung oder dem Besuch einer AHS (BHS) oder einem einschlägigen Universitätsstudium durch öffentlich Bedienstete.

Aufwendungen für *Umschulungsmaßnahmen* sind dann abzugsfähig, wenn sie

- derart umfassend sind, dass sie einen Einstieg in eine neue berufliche Tätigkeit ermöglichen, die mit der bisherigen Tätigkeit nicht verwandt ist (zB Ausbildung einer Arbeitnehmerin aus dem Druckereibereich zur Krankenpflegerin), und
- auf eine tatsächliche Ausübung eines anderen Berufes abzielen.

Der Begriff „Umschulung“ setzt voraus, dass der Stpfl eine Tätigkeit ausübt oder ausgeübt hat. Wurde bereits ein Beruf ausgeübt, hindert eine eingetretene Arbeitslosigkeit die Abzugsfähigkeit von Umschulungskosten nicht. Die Abzugsfähigkeit ist insbesondere für Aufwendungen im Zusammenhang mit Umschulungsmaßnahmen, die aus öffentlichen Mitteln (AMS) oder von Arbeitsstiftungen gefördert werden, gegeben. Aufwendungen für einzelne Kurse oder Kursmodule für eine nicht verwandte berufliche Tätigkeit sind nicht abzugsfähig (zB Aufwendungen für den Besuch eines einzelnen Krankenpflegekurses, der für sich allein keinen Berufsumstieg sicherstellt). Derartige Aufwendungen sind nur abzugsfähig, wenn sie Aus- oder Fortbildungskosten darstellen.

Abgrenzung zu nichtabzugsfähigen Aufwendungen der privaten Lebensführung

Aufwendungen für Bildungsmaßnahmen, die auch bei nicht berufstätigen Personen von allgemeinem Interesse sind oder die grundsätzlich der privaten Lebensführung dienen (zB Persönlichkeitsentwicklung ohne beruflichen Bezug, Sport, Esoterik, B-Führerschein), sind nicht abzugsfähig, und zwar auch dann nicht, wenn derartige Kenntnisse für die ausgeübte Tätigkeit verwendet werden können oder von Nutzen sind.

Bei Bildungsmaßnahmen, die sowohl berufsspezifischen Bedürfnissen Rechnung tragen, als auch Bereiche der privaten Lebensführung betreffen, ist zur Berücksichtigung als Werbungskosten nicht nur eine berufliche Veranlassung, sondern die berufliche Notwendigkeit erforderlich. Wenn der Arbeitgeber einen wesentlichen Teil der Kosten für die Teilnahme an einem Seminar trägt oder Seminare für Lehrer vom pädagogischen Institut (mit homogenem Teilnehmerkreis) veranstaltet werden, ist dies ein Hinweis

³² Auch wenn diese Ausführungen nur vereinzelt auf die Absetzbarkeit der Kosten eines Universitätsstudiums eingehen, vermitteln sie doch die Einsicht, in welchen Fällen die Finanzverwaltung Studienkosten zum Abzug zulässt (bzw zulassen will).

auf die berufliche Notwendigkeit. Dienstfreistellungen für die Kursteilnahme oder eine Bestätigung des Arbeitgebers über die dienstliche Zweckmäßigkeit einer Schulungsmaßnahme reichen für sich allein für die Abzugsfähigkeit der Aus- und Fortbildungskosten nicht aus (VwGH 22.9.2000, 98/15/0111).

Es ist anhand der Lehrinhalte zu prüfen, ob eine auf die Berufsgruppe des Steuerpflichtigen zugeschnittene Fortbildung vorliegt oder ob es sich um eine Fortbildungsveranstaltung handelt, die auch für Angehörige verschiedener Berufsgruppen geeignet ist und auch Anziehungskraft auf Personen hat, die aus privatem Interesse Informationen über die dort dargebotenen Themen erhalten wollen (VwGH 26.11.2003, 99/13/0160; VwGH 29.1.2004, 2000/15/0009).

Da ein Pensionist keine Erwerbstätigkeit ausübt, sind Bildungsmaßnahmen jedweder Art (Fortbildung, Ausbildung, Umschulung) grundsätzlich nicht als Werbungskosten absetzbar (siehe auch VwGH 28.10.2004, 2001/15/0050). Davon ausgenommen ist ein Frühpensionist, der die Bildungsmaßnahme zum beruflichen Wiedereinstieg absolviert.

Die ausdrücklich genannte Voraussetzung, dass die Umschulungsmaßnahme auf eine tatsächliche Ausübung eines anderen Berufes abzielen muss, ist in Verbindung mit dem allgemeinen Abzugsverbot von Aufwendungen für die Lebensführung gem § 20 Abs 1 Z 2 EStG 1988

zu sehen. Daraus folgt im Wesentlichen, dass die Beweggründe für die Umschulung in der Ausübung des bisherigen Berufs liegen müssen. Diese Beweggründe für den Berufswechsel müssen objektiv gewichtig sein. Zwar muss nicht unbedingt eine eigentliche, im bisherigen Beruf auftretende Zwangslage die Umschulung indizieren, auch muss die Umschulung nicht notwendigerweise durch äußere Umstände (zB wirtschaftlich bedingte Umstrukturierungen des Arbeitgebers oder sogar Betriebsschließungen) veranlasst sein. Insbesondere vermögen aber persönliche Neigungen für sich allein eine Zweit- oder Drittausbildung nicht als Umschulung iSd § 16 Abs 1 Z 10 EStG 1988 erscheinen zu lassen.

Beispiele für Umschulungsmaßnahmen, bei denen im Allgemeinen auf die Ausübung eines anderen Berufes nicht abgezielt wird:

- ▶ Studium der Kunstgeschichte durch einen angestellten Arzt
- ▶ Ausbildung einer AHS-Lehrerin zur Feng-Shui-Einrichtungsberaterin
- ▶ Studium der Theologie durch einen Richter

Tit. Univ.-Prof. Mag. Dr. Otto Taucher
 Institut für Finanzrecht
 Karl-Franzens-Universität Graz
 otto.taucher@uni-graz.at

Universitätsautonomie und ökonomische Analyse des Rechts¹

Bernd-Christian Funk

„Was kann die Gesetzesfolgenabschätzung, was die Rechtsökonomik nicht kann?“. Diese Frage stellt *Wolfgang Weigel* im Titel eines jüngst in der Zeitschrift „juridikum“ (Nr 1/2005) erschienenen Beitrages. Nicht überraschend lautet die Antwort: „Nichts“ (anders gesagt: Rechtsökonomik hat alles zu bieten, was Gesetzesfolgenabschätzung können muss). Das ist nicht verwunderlich, wenn man die Gesetzesfolgenanalyse (Regulatory Impact Analysis) als Teil der Ökonomischen Analyse des Rechts (= Rechtsökonomik) begreift.

Generell ortet *Wolfgang Weigel* „Schwierigkeiten des Diskurses zwischen Juristen und Ökonomen“, für die es vier Hauptursachen gibt: Erstens eine eher fallbezogene Denkweise des Juristen und eine eher verallgemeinernde Sicht des Ökonomen. Zweitens die Neigung der Juristen, eher in Kategorien von „out of pocket“-Kosten als in jenen von Opportunitätskosten zu denken. Drittens das für eine juristische Sichtweise zu enge Bemühen der Rechtsökonomik um eine Bewertung aller Handlungsfolgen in Geld. Und viertens die Problematik der Anwendung des Modells des homo oeconomicus in der Wirtschaftswissenschaft.

Mit Recht fordert *Wolfgang Weigel*, den fächerübergreifenden Diskurs zu pflegen, um die potenziellen Synergien der Verbindung von Recht und Ökonomie nutzbar zu machen. Ein solcher Diskurs bedarf einer theoretischen Grundlage. Diese kann weder in der Ökonomie noch in der Jurisprudenz beheimatet sein. Sie muss vielmehr auf metatheoretischer Ebene gesucht werden.

Ich möchte im Folgenden den Versuch unternehmen, die Grundlinien einer solchen Theorie zu skizzieren und sie anschließend mit der Gestaltung der Universitätsautonomie nach dem UG 2002 in Verbindung zu setzen.

Das Verhältnis von Recht und Ökonomie mit den jeweils dafür zuständigen Wissenschaften wird zumeist als Gegenüberstellung verschiedener Gegenstände und jeweils verschiedener Methoden aufgefasst und dargestellt. Auf dieser Grundlage beruht die Forderung eines Dialoges zwischen den Disziplinen. Offen bleibt aber, nach welchem Modell ein inter- und transdisziplinäres Gespräch organisiert werden kann.

Der Ökonomischen Analyse des Rechts können wir eine Juristische Analyse der Ökonomie gegenüberstellen. Ein Modell für einen Dialog ist gut beraten, wenn dieser Dialog weder als eigener Gegenstand noch als eigene Methode, sondern als Form gesellschaftlicher Kommunikation gesehen wird. Die Verbindungen – Koppelungen und Interpenetrationen in der Terminologie der Systemtheorie – betreffen zwei Systeme und sie sind in ihrer Verbindung und Wechselwirkung selbst als System zu beobachten.

Das dialogische Systeme-System kann beliebig erweitert werden. In unserem Fall etwa um Wissenschaft und Forschung, die – ebenso wie Wirtschaft und Recht – als funktional differenzierte Teilsysteme der Gesellschaft verstanden und metasystemisch, dh als Erscheinungsformen gesellschaftlicher Kommunikation, in Beziehung gesetzt werden können.

Die verbindenden Systemelemente bestehen darin, dass eine Ökonomische Analyse des Rechts immer auch ein juristisches Kalkül und eine Juristische Analyse der Ökonomie immer auch ein ökonomisches Kalkül veranschlagen und zur Geltung bringen. Das Gleiche gilt für Wissenschaft, Forschung und Lehre. Auch sie enthalten ein ökonomisches Kalkül und sind so gesehen im Verhältnis zu den anderen Systemen sowohl Systemumwelten als auch überschneidende Teilmengen eines gemeinsamen Systems.

Ein erster Zugang zum Beziehungsgefüge von Recht und Wirtschaft ergibt sich aus den im Recht zahlreich vorhandenen Tatbeständen, denen Sachverhalte mit wirtschaftlicher Funktionslogik entsprechen – kurz also: rechtliche Regelungen für wirtschaftliche Entscheidungen. Ein Beispiel bietet § 26 UG betreffend die Auftragsforschung. In der gesetzlichen Zuordnung der Durchführung der Auftragsforschung zu Universitätsforschung kommt in Verbindung mit dem Grundsatz des Vollkostenersatzes ein typisch ökonomisches Kalkül zum Ausdruck. Seine interpretative und praktische Entschlüsselung und Entfaltung erfordern eine charakteristische Verbindung von juristischem und ökonomischem Denken.

Dieses Denken ist weder von einem vorgegebenen Gegenstand (Recht oder Ökonomie) abgeleitet noch ist es oder

¹ Schriftliche Fassung des Festvortrages bei der von der Personalvertretung (Zentralausschuss für die UniversitätslehrerInnen und den Betriebsräten für das wissenschaftliche Universitätspersonal an der Universität Wien und der Medizinischen Universität Wien sowie dem UniversitätslehrerInnenverband) veranstalteten Festsitzung anlässlich des 60. Geburtstages von ao.Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Weigel am 2. Juni 2005, Wien.

der Gegenstand ein Produkt einer bestimmten Methode. Beide Ansätze – „der Gegenstand bedingt die Methode“ und umgekehrt „die Methode erzeugt den Gegenstand“ – beruhen auf unangemessenen Positionen einer Seins- bzw. einer Bewusstseinsphilosophie. Sie sind im Sinne eines „linguistic turn“ durch eine sprachphilosophische Position abzulösen, die sowohl den Gegenstands- als auch den Methodenbezug als verbundene Formen gesellschaftlicher Kommunikation auffasst und die getrennten Ansätze in ein sozialwissenschaftliches Modell integriert und damit auflöst.

Recht, Ökonomie, Wissenschaft/Forschung und Lehre werden als gekoppelte und einander teilweise überschneidende Teilsysteme gesellschaftlicher Kommunikation verstanden, deren jeweilige Prinzipien im Verhältnis der Systeme sowohl abgrenzend als auch verbindend wirken. Die Koppelungen bleiben stets beweglich. Apriorische Invarianten gibt es nicht. Bei dieser Sichtweise wird ein interdisziplinärer Dialog nicht als Ansammlung sektoraler, übersetzungsbedürftiger Kommunikationen, sondern als Verständigung auf metatheoretischer Ebene in der Einheit eines gemeinsamen Systems verstanden, welches zwar Elemente beider Systeme enthält, diese aber transzendiert.

Welche Elemente eines solchen Systeme-Systems können wir ausfindig machen und konzipieren? Die vorhin angesprochenen Tatbestände, mit denen wirtschaftliche Entscheidungen einem ökonomischen regulativen Kalkül unterworfen werden, mögen ein Teilsystem „Wirtschaftsrecht“ konstituieren. Sie sind aber als tragende Elemente eines umfassenden Systeme-Systems nicht ausreichend.

Von größerer Tragkraft ist das ökonomische Prinzip im Recht, wie es in den verfassungsrechtlichen Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit und der Effizienz allen Staatshandelns, einschließlich der Regulierung außerstaatlichen Handelns, zum Ausdruck kommt. Können diese verfassungsrechtlich positivierten, auch in anderen Rechtsordnungen, vor allem im Europäischen Gemeinschaftsrecht, angelegten Rechtsprinzipien verallgemeinert werden? Wenn man davon ausgeht, dass das Prinzip der Knappheit und deren Bewältigung zu kostenminimalen Bedingungen alle bekannten Formen gesellschaftlicher Interaktion beherrschen, dann ist die Funktionslogik der Ökonomie in allen gesellschaftlichen Systemen anzutreffen.

Es spielt keine Rolle, ob gesellschaftliche Funktionssysteme als Lebenswelten verstanden werden, in denen Kommunikation stattfindet (*Jürgen Habermas*), oder ob Systeme schlechtweg mit gesellschaftlicher Kommunikation identifiziert werden (*Niklas Luhmann*). Fest steht, dass in allen Systemen das ökonomische Prinzip wirksam und daher im wissenschaftlichen Diskurs relevant ist. In diesem Sinne kann man von einer Ökonomie des Rechts, der Wissenschaft, der Forschung, der Lehre usw. und in weiterer Folge von einer

Ökonomischen Analyse der Rechts, der Wissenschaft, der Forschung, der Lehre usw. sprechen. Es ist das aber weder eine Frage des Gegenstandes noch der Methoden, sondern eine Bezugs- und Entwicklungsebene gesellschaftlicher Kommunikation.

Interessante Perspektiven ergeben sich auch aus der Selbstanwendung des ökonomischen Prinzips auf die Ökonomie. Es macht durchaus Sinn, von einer Ökonomischen Analyse der Ökonomie zu sprechen.

Korrelativ dazu kann ein juristisches Kalkül auf alle Systeme, einschließlich des Rechts selbst, angewandt werden. Es gibt schlechterdings keinen Bereich gesellschaftlicher Interaktion, der nicht mit einem Rechtsbezug versehen wäre; und sei es auch nur ein Bezug, der die Diagnose zum Inhalt hat, dass bestimmte Verhaltensweisen keinen rechtlichen Regeln ausgesetzt sind, die den Anspruch erheben, diese Verhaltensweisen rechtlich zu regulieren. Auch darin kommt letztlich ein juristisches Kalkül zum Tragen.

Versteht man Recht als ein funktional differenziertes Teilsystem der Gesellschaft, das die Funktion hat, stabile Erwartungen auch in jenen Fällen aufrecht zu erhalten, in denen diese Erwartungen enttäuscht werden, kurz: als ein Teilsystem, das Konfliktfolgen abfangen kann, die sonst den Bestand des gesellschaftlichen Systems bedrohen könnten, dann zeigt sich, dass ein juristisches Kalkül in sämtlichen Teilsystemen gesellschaftlichen Verhaltens anzutreffen und maßgebend ist. Das gilt auch in der Selbstanwendungsperspektive. Ebenso wie man von einer juristischen Analyse der Ökonomie, der Wissenschaft, der Forschung, der Lehre etc. sprechen kann, kann man auch das Recht selbst einer Juristischen Analyse unterziehen und diese wiederum einer juristischen Analyse usw. usw.

Recht und Ökonomie sind gekoppelt und ubiquitär, den Selbstbezug eingeschlossen. Plakativ und vereinfachend gesprochen, kann man sagen: Recht und Ökonomie sind immer und überall und jeweils auch in der Ökonomie und im Recht selbst. Nach anderer Richtung hin, etwa für Wissenschaft, Forschung und Lehre, gilt das nicht.

Recht und Ökonomie sind gekoppelte und ubiquitäre Systeme. Sie haben aber auch Differenzen. Jedes der beiden Systeme verfügt über systemeigene Fachsprachen und weist insofern stark ausgeprägte Elemente an symbolisch generalisierten Kommunikationsbedingungen auf. Sprachen und Fachsprachen haben ihrerseits eine doppelte Funktionalität. Sie sind einerseits Medien gesellschaftlicher Kommunikation, andererseits aber auch Systeme mit eigener Entwicklungs-, Funktions- und Machtlogik.

Der von *Wolfgang Weigel* postulierte fächerübergreifende Diskurs von Ökonomie und Recht betrifft in erster Linie und im Kern Fragen der Übersetzbarkeit und Kompatibilität der jeweils beteiligten Fachsprachen. Fachsprachen sind Medien

und Systeme besonderer Art. Sie identifizieren fachliche Fragestellungen und transportieren zugleich ein bestimmtes Vorverständnis, das die Auswahl von Lösungsmöglichkeiten beeinflusst. Wird zB in juristischer Fachsprache ein bestimmtes Thema als Problem der Rechtskraft identifiziert, dann bringt die Anwendung dieser symbolisch generalisierten Kommunikation mit der Identifikation zugleich auch eine Menge von konnotierten Problemen mitsamt den im Fach bekannten Lösungsmöglichkeiten zum Ausdruck, die sich in den Grenzen von Notwendigkeit und Unmöglichkeit bewegen.

Es lässt sich zeigen, dass dies auf Seiten ökonomischer Worte und Begriffe nicht anders ist. Auch hier sind Fachsprachen in Gebrauch, die eine selektive Wirkung in Bezug auf die Auswahl von Problemen einschließlich zugehöriger Lösungsoptionen haben und die insofern nicht „neutral“ sind.

Was bedeutet das für den interdisziplinären Diskurs? Die in Recht und Ökonomie gebräuchlichen Fachsprachen können auf lexikalischem Wege nach der Wörterbuchmethode nicht vollständig übersetzbar gemacht werden. Die Übersetzung der Fachsprachen ist nicht nur ein semantisches Problem, sondern greift tiefer in den Bereich der mit den jeweils gebräuchlichen Fachsprachen verbundenen Sinndimensionen. Keine der beteiligten Seiten kann die jeweils andere als vorgegeben behandeln. Rechtsökonomik greift notwendigerweise in das Operationsfeld juristischer Kommunikation ein et vice versa: Juristische Analyse der Ökonomie kann sich nicht außerhalb ökonomischen Vorverständnisses bewegen. Zwischen beiden Systemen gesellschaftlicher Kommunikation bestehen Wechselwirkungen, die nach keiner Richtung hin neutralisiert oder gar aufgehoben werden können.

Ökonomie und Recht sind nicht wechselseitig bezogene, jedoch getrennte Disziplinen, sondern gekoppelte und damit als Einheit zu begreifende Systeme. Ein getrenntes Operieren ist möglich, allerdings um den Preis reduktionistischer Selektionen, mit denen Beziehungen ausgeblendet oder unterdrückt werden. Der mit Recht monierte interdisziplinäre Diskurs besteht nicht im Zusammenführen getrennter Kalküle, sondern in der Herstellung fachsprachlicher Vergleichbarkeit.

Im zweiten Teil meiner Ausführungen möchte ich einige Perspektiven skizzieren, die sich aus der Anwendung dieser Überlegungen speziell für die Universitätsreform von 2002 ergeben. Es soll gezeigt werden, dass es möglich ist, juristisches und ökonomisches Denken in einer Weise zu synthetisieren, dass daraus wissenschaftlich legitimierbare Urteile zu gewinnen sind, die zwar jeweils auf ökonomischer und juristischer Basis beruhen, jedoch in ihrer Koppelung eine neue Qualität gewinnen und zugleich Möglichkeiten wissenschaftlicher Rechtspolitik erschließen.

In Beziehung zu setzen sind drei Systeme gesellschaftlicher Kommunikation und deren Eigendynamik: Recht, Ökono-

mie und Wissenschaft. Rechtliche Funktionslogik besteht in der Stabilisierung normativer Erwartungen, ökonomische Funktionslogik in der Bewältigung von Knappheitslagen unter optimierter Kosten-Nutzen-Relationen, wissenschaftliche Funktionslogik in der Gewinnung von Kalkülen, die es erlauben, Urteile als wahr oder falsch qualifizieren zu können.

Die ökonomische Dynamik der Reform kann mit der Formel „kompetitives Marktmodell mit starken Elementen staatlicher Steuerung durch finanzielle Einflüsse im Außenverhältnis und straffer Leitung im Innenverhältnis“ charakterisiert werden. Die rechtliche Dynamik ist durch unechte Autonomie nach außen und starke Hierarchie im Innenverhältnis gekennzeichnet. Sowohl die ökonomische als auch juristische Funktionslogik der Reform stehen in mehrfacher Hinsicht in einem Spannungsverhältnis mit dem, was wissenschaftliche Eigengesetzlichkeit ausmacht.

Wissenschaft beruht zwar auf beständigem Infragestellen und dauerndem trial and error und ist insofern – ähnlich wie Ökonomie – durch eine kompetitive Funktionslogik geprägt. Schlecht verträglich bis unverträglich ist aber eine Anbindung und Unterstellung wissenschaftlichen Operierens an und unter ein Marktmodell als Maßstab und Regulativ für die Beurteilung wissenschaftlicher Effizienz. Hier hat die Reform zum falschen Modell gegriffen. Diese Diagnose kann mit Hilfe eines Systemvergleiches belegt werden. Sie ist nicht das Produkt einer die Reform ablehnenden ideologischen Voreingenommenheit.

Spannungen in den Beziehungen der Funktionslogik verbundener Systeme ergeben sich des weiteren im Hinblick auf die inneren Strukturen der Reformuniversitäten. Entscheidungsbefugnisse und operative Verantwortung treten stark auseinander. Eine straffe Hierarchisierung bietet kaum die Chance einer ausbalancierten – für Zwecke der Wissenschaft nützlichen – Autonomie im Inneren.

Ob die Universitätsreform den erhofften Erfolg für das Bildungssystem bringt, wird abzuwarten sein. Ein Erfolg ist trotz gravierender Steuerungsmängel des Systems in seinem Inneren und in den Beziehungen zur Systemumwelt nicht auszuschließen. Ein Erfolg wäre eher überraschend, würde aber die ökonomische Analyse des Rechts nicht überfordern.

Im Gegenteil. Sie ist es, die eine für die Sozialwissenschaften charakteristische Verknüpfung von kausaler und teleologischer Analyse überhaupt erst ermöglicht. Die Interessen und Aktivitäten von *Wolfgang Weigel* greifen einen Ansatz auf, der in Österreich als Usus der Verwaltungswissenschaften des 18. Jahrhunderts Tradition hat und der durch die Dominanz der positivistischen Staatsrechtslehre des 19. und 20. Jahrhunderts in den Hintergrund gedrängt wurde und zum Teil in Vergessenheit geraten ist. *Wolfgang Weigel* erneuert diese

Tradition und führt sie innovativ weiter, indem er sie mit Elementen neuerer anglo-sächsischer Wohlfahrtsökonomie verbindet.

Seine Liebe zum Recht dürfte von juristischer Seite bisher nur schwach erwidert worden sein. Mit meinen Überlegungen möchte ich Folgendes tun: Ich möchte Sie, sehr geehrter und geschätzter Herr Kollege *Weigel*, ermuntern, den eingeschlagenen Weg fortzusetzen und signalisieren, dass die Hoffnung auf Resonanz auf juristischer Seite vorhanden ist, zumindest in Gestalt eines theoretischen Konzeptes. Der Satz

„Die Welt ist alles, was der Fall ist“ (*Ludwig Wittgenstein*) ist zu ergänzen: Sie ist überdies alles, was der Fall sein kann (*Anton Zeilinger*) und: der Fall sein kann alles, worüber gesellschaftliche Kommunikation möglich ist.

o.Univ.-Prof. Mag.Dr. Bernd-Christian Funk
Institut für Staats- und Verwaltungsrecht
Universität Wien
bernd-christian.funk@univie.ac.at

Jim Jackson, University Careers and their Legal Background in Australia, (http://www.oefg.at/oefg/frm_aktu.htm).

Wolfgang Weigel

Zusammenfassung eines im Rahmen des ÖFG-Workshops „Personalrecht, Personalentwicklung und Berufungspolitik unter den Vorzeichen des Universitätsgesetzes 2002“, 12./13. März 2004, gehaltenen Referates

Australien hat 39 Universitäten. Diese sind selbständige Körperschaften, die derzeit zu 42 Prozent aus Bundesmitteln finanziert werden. Ihr Anteil an der australischen Volkswirtschaft beträgt immerhin 1,45 Prozent des Bruttoinlandsprodukts, die von rund 90.000 in diesem Sektor Beschäftigten erwirtschaftet werden.

Der Artikel des an der School of Law and Justice, Southern Cross University, New South Wales, Australien, tätigen Professors gibt einen Überblick über aktuelle organisatorische und dienstrechtliche Verhältnisse an den australischen Universitäten und nimmt in Grundzügen auch auf die historische Entwicklung – teilweise zurückgehend auf die Zeit der Universitätsgründungen – Bezug.

Die ersten Universitäten wurden in den 50er Jahren des 19. Jahrhunderts in Sidney und Melbourne gegründet. Bis 1966 wuchs die Zahl auf 14, alle aus öffentlichen Mitteln der einzelnen Bundesstaaten gespeist. Erst 1958 begann die Finanzierung aus Bundesmitteln. Die Universitäten als Einrichtungen mit Rechtspersönlichkeit besaßen von Anfang an relativ große Unabhängigkeit: Schon 1850 hatten sie das Recht, Professoren, Tutoren und anderes Personal anzustellen und zu entlassen, Management und Aufsicht über die eigenen Angelegenheiten eigenständig auszuüben, die Instrumente zur Erreichung der universitären Ziele selbst zu bestimmen und – unter Beachtung bundesstaatlicher Gesetze – die Statuten zu gestalten und abzuändern.

Größere Reformen fanden in den 70er Jahren und ab 1990 statt. War es zunächst der Umbau des tertiären Bildungssystems durch die Trennung von Colleges und Universitäten (die schon in den 80er Jahren wieder rückgängig gemacht wurde!), so wurden in der zweiten Reformwelle Privatuniversitäten unter bundesstaatlichem Recht zulässig.

Derzeit ist die Leitungsfunktion zwischen einem Rat und einem dem Senat vergleichbaren Kollegialorgan geteilt. Der Rat setzt sich aus Vertretern der Parlamente, Gemeinden, Alumni, sowie gewählten Vertretern des Personals zusammen. Der Vorsitzende des Senates und der Vize-Kanzler sind ex officio Mitglieder des Rates. Den Vorsitz führt ein Kanzler, der aber zunehmend nur Repräsentationsaufgaben wahrnimmt. Die maßgebliche Institution ist das senatsähnliche, aus Mitgliedern der akademischen Lehrpersonen zusammengesetzte Kollegialorgan. Eine herausragende Funktion mit zahlreichen Exekutiv-Kompetenzen hat der Vize-Kanzler. Räte sind zwar nicht an Anbringen und Vorschläge der Senate gebunden, lassen sich aber in aller Regel dadurch lenken.

Es gibt keine beamteten Beschäftigten an Universitäten. Ihre Arbeitsbedingungen werden durch eine Art Kollektivverträge zwischen den Leitungsorganen der einzelnen Universitäten (!) und Arbeitnehmervertretungen, wie vor allem der „Nationalen Gewerkschaft für den tertiären Bildungsbereich“ (Übersetzung W.W.) bestimmt. Diese Kollektivverträge erstrecken sich auf Gehälter, organisatorische Fragen, Arten der Beschäftigung, Freisetzungen, Disziplinarwesen, Freistellungen und Karenzierungen, Weiterbildung, Arbeitsplatzsicherheit, Interessenausgleich, Konfliktregelung und Sozialleistungen. Dem Bericht zufolge verlaufen diese regelmäßigen Verhandlungen alles andere als konfliktfrei.

Die Gehälter waren lange Zeit innerhalb des Bereiches der öffentlichen Universitäten ziemlich einheitlich gestaltet. Das Klassifikationsschema für Wissenschaftler reichte von A (assoziiertes Vortragender), B (Vortragender), C (Senior Vortragender) zu D (Assoziierter Professor) und E (Professor). Die Exekutivorgane Dekan, Vize-Kanzler usw. unterlagen nicht den Kollektivvereinbarungen.

Die Universitätsleitungen sind sich der Notwendigkeit von Arbeitsplatzsicherheit bewusst. Diese ist im Rahmen von Angestelltenverhältnissen leistungsabhängig gestaltet. Aus diesem Grund sind die Regelungen bezüglich Entlassungs- bzw. Kündigungsmöglichkeiten sehr detailliert. Vorgeschalet sind ebenso eingehende Regelungen zum Disziplinarwesen: Bei Leistungsschwächen oder Fehlverhalten

reichen die Disziplinierungsschritte vom Beratungsgespräch über Gehaltskürzungen, Zurückstufung in der dienstlichen Stellung bis eben zur Entlassung.

Deren Verfahren wiederum richten sich nach so genannten „awards“, das ist eine außerstreitige gerichtliche und bindende Einigung von Gewerkschaft einerseits und Arbeitgeber (Universität) andererseits; allerdings wurde dieses System der „awards“ erst kürzlich und im Zuge genereller Reformen durch jeweils auf drei Jahre auf individueller Universitätsebene abgeschlossene Vereinbarungen ersetzt. Demnach kann bei Verdacht auf Fehlverhalten vom Vize-Kanzler eine Untersuchung von durch ihn nominierten Inspektoren veranlasst werden, an die sich ein Verfahren und allenfalls ein Ausschluss anschließen. Der Bericht macht erhebliche Mängel des neuen Verfahrens geltend und weiß davon zu berichten, dass Disziplinierungsmaßnahmen in langen Rechtsstreitigkeiten vor den Gerichten enden. Als diesbezügliche Belege werden einige Fälle geschildert.

Die Zustände sind nicht zuletzt Ausfluss einer Reform vor allem bezüglich der Arbeitsbedingungen (nicht nur) an den Universitäten durch die Bundes-Verwaltung, deren erklärtes Ziel namentlich für den tertiären Bildungssektor darin besteht, dessen Finanzierung von der Anwendung flexibler und effizienterer Strukturen der Leitung und des Management abhängig zu machen. Es besteht ein Kriterienkatalog von 14 Kriterien, von denen eine Universität jeweils wenigstens neun erfüllen muss, will sie in den Genuss von Mittelserhöhungen kommen. Diese Maßnahmen wirken sich auch auf die Form der Arbeitsverträge aus: Der Verfasser meint, dass die Australischen Wissenschaftlerinnen Anstellungszeiten, wie sie im österreichischen UG 2002 vorgesehen sind, begrüßen würden, da das Management gerne kurzzeitige Beschäftigungen bevorzugt, wobei die Betroffenen auf Stundenbasis honoriert werden (sozusagen als höchst temporäre Lektoren etc.). Dem steht der Versuch der Gewerkschaften gegenüber,

bei zeitlich begrenzten Anstellungen bestimmte Vertragstypen mit fixen Konditionen durchzusetzen. Es geht dabei um Vertragsmuster für Projektmitarbeit, Karenzvertretungen, reine Forschungszwecke, berufsbegleitende Praxis, Vorruhestand oder Studienassistententätigkeit. Ob und inwieweit die Bemühungen erfolgreich waren, ist nicht dokumentiert.

Nach der bereits erwähnten eingehenden Darstellung einiger Gerichtsverfahren im Gefolge von Entlassungen als ultimativer Maßregelung schließt der Verfasser des Artikels mit der Bemerkung, wie traurig und unzukömmlich es sei, wenn institutionelle Reformen dazu führen, dass an die Stelle von Teamgeist Korporatismus tritt und Kollegialität durch elitistische Führungsstrukturen ersetzt wird. Er zählt in seinen Schlussfolgerungen vier Fehlentwicklungen auf, vor denen zu warnen die Reformen in Australien Anlass gäben:

- den Keil, den die Unterscheidung von unternehmensähnlichen Exekutivorganen und angestellten Akademikern in die kollegiale Atmosphäre treibt;
- den groben Fehler, Universitätslehrende in Unternehmer verwandeln zu wollen;
- die Zerstörung jener Identität und Werte, die den Geist einer Universität ausmachen;
- die höchst mangelhafte Behandlung von Fehlverhalten insbesondere in Form der Entlassung und die daraus hervorgehenden Imageverluste.

Die Ausführungen werden durch verschiedene Dokumente und Statistiken in vier Anhängen ergänzt.

Ein Paradies hat es hier nie gegeben...

ao.Univ.-Prof.Mag.Dr.Wolfgang Weigel
Institut für Volkswirtschaftslehre
Universität Wien
wolfgang.weigel@univie.ac.at

Stefan Huber, Rechtsfragen der vollrechtsfähigen Universität

Neuer wissenschaftlicher Verlag (nwV), Wien - Graz 2003, 188 Seiten

Claudia Rainer

Das Thema der als Band 3 der Schriften zum Wissenschaftsrecht der Ludwig Boltzmann-Forschungsstelle für Bildungs- und Wissenschaftsrecht erschienenen Arbeit ist vielversprechend, jedoch darf schon auf Grund ihres seitenmäßigen Umfangs keine umfassende Auseinandersetzung mit den organisationsrechtlichen, den studienrechtlichen und den personalrechtlichen Teilen des UG 2002 erwartet werden. Der Arbeit liegt die vom Autor verfasste und an der Universität Innsbruck eingereichte Dissertation zu Grunde.

Ausgehend von einem historischen Überblick und begrifflichen Abgrenzungen erfolgt eine Gliederung nach grundrechtsbezogenen (Kap. II), organisationsrechtlichen (Kap. III), verwaltungsrechtlichen (Kap. IV), dienstrechtlichen (Kap. V), studierendenbezogenen (Kap. VI) und gemeinschaftsrechtlichen Themen (Kap. VII). Eine zusammenfassende Schlussbetrachtung und ein Ausblick runden den Problembereich ab.

Dieser umfassende Ansatz hat insofern gewisse Schwächen, als eine tiefgreifende Auseinandersetzung mit sämtlichen angesprochenen Fragestellungen kaum zu bewerkstelligen ist. Dies zeigt sich in mehreren Bereichen der Arbeit. So beschränkt sich etwa der historische Überblick auf die Entwicklung der organisationsrechtlichen Bestimmungen, dh. auf das Hochschulorganisationsgesetz 1955, das UOG 1975 und das UOG 1993. Auf die Entwicklung des Studienrechts - insb. das AHStG - und die Entwicklung des Dienstrechts wird nicht eingegangen.

Interessant sind etwa die Ausführungen zur rechtlichen Kategorisierung der Universität, dh. zur Frage, ob die Universität als selbständige Anstalt angesehen werden kann.

Ob dann „die Professoren als Nutzer der Anstaltsressource „Assistenten“ (bzw. des „wissenschaftlichen Hilfspersonals“) zu qualifizieren sind“, sei dahingestellt. Aufgedrängt hätte sich in diesem Zusammenhang auch ein Vergleich der Universität nach UOG 1975 und UOG 1993 im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit und der Universität nach UG 2002, da die Universität im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit schon als Anstalt im rechtlichen Sinn verstanden wurde (vgl. *Oswin Martinek/Margarete Schwarz/Walter Schwarz, Angestelltengesetz*⁷ [1991], 91).

Eher minimalistisch sind die Ausführungen zum studienrechtlichen und personalrechtlichen Teil. Gerade die in der universitären Praxis wesentlichen Probleme bleiben unerwähnt. So sei nur auf die Frage nach der zwingenden oder dispositiven Wirkung des Vertragsbedienstetengesetzes bei Neueinstellungen verwiesen. Sämtliche Universitäten stehen seit dem 1.1.2004 vor der Frage, ob sie bis zum In-Kraft-Treten eines Kollektivvertrages beliebig vom VBG abweichen können oder ob diese Bestimmungen den Mindeststandard darstellen.

Trotz der teils kritischen Anmerkungen ist zu betonen, dass die Arbeit von *Stefan Huber* einen wertvollen Beitrag zur Aufarbeitung des neuen Universitätsrechts bildet. In vielen Belangen reicht sie weit über die bestehende Kommentarliteratur hinaus und ist auch dank der vielfachen Querverweise jedenfalls empfehlenswert.

Ass. Mag. Claudia Rainer
Institut für Arbeitsrecht
Karl-Franzens-Universität Graz
cla.rainer@uni-graz.at

Manfred Novak, Das Dienstrecht der Wissenschaftler

BDG, UniAbgG, VBG, Neuer Wissenschaftlicher Verlag (nwV), Wien–Graz 2003, 379 Seiten.

Nora Melzer-Azodanloo

Als ausgesprochen gut strukturiert und übersichtlich erweist sich die allgemeine Einleitung am Anfang des Werkes. Sie gewährt neben einer blitzlichtartigen Zusammenfassung der wichtigsten Gesetzesänderungen der letzten Jahre auch eine ausführlichere, die unter Darstellung der jeweils relevanten Ziele und Schwerpunkte die einschlägige Materie ausgezeichnet verständlich behandelt. Gruppenweise Unterteilung nach Professor/innen, Habilitierten etc sowie die tabellarische Gegenüberstellung alter und neuer Voraussetzungen für ein Weiterkommen in der universitären Laufbahn kompletieren den gut gelungenen Beginn.

Erst zu Anfang des Hauptteils wird deutlich, dass der Autor als Darstellungsform den Gesetzeskommentar gewählt hat, als besprochene Materien reihen sich – wie auch schon aus dem Untertitel hervorgeht – BDG, UniAbgG und VBG (jeweils in Auszügen) aneinander. Unter Orientierung am Fußnotenprinzip werden ausgehend von der jeweiligen Gesetzesstelle die Rechtsfragen behandelt, wobei die Erläuterungsziffern an Stichworte im Normtext anknüpfen. Als Nachteil dieser Form kann im Allgemeinen ein zu starkes Verhaftetbleiben an den Problemen der jeweils kommentierten Gesetzesstelle erblickt werden. Dem Autor gelingt eine umfassendere Darstellung unter Einbeziehung weiterer Aspekte aber bereits mit der zweiten besprochenen Bestimmung (§ 141b BDG, Bestimmungen für alle Universitätslehrer/innen), die den von der Einleitung her erzeugten Eindruck bestens weiterführt. Die Ausführungen zu § 155 BDG widmet der Verfasser ua der Aufgabenverteilung für Universitätslehrer/innen, die sich mit dem Verhältnis der Trias Forschung – Lehre – Verwaltung beschäftigt sowie mit deren teilweise zusätzlicher Begriffsausfüllung (Stichworte: Evaluierung, Management, Nachwuchsbildung) und den in der Praxis anfallenden Beispielen aus dem universitären Tätigkeitskanon (zB außeruniversitäre Vortragstätigkeit, Mitwirkung im Arbeitskreis, Erl 15 und 16 zu § 155 BDG). Auch Hinweise zur Weite des Unfallversicherungsschutzes (Erl 20 zu § 155 BDG) und der steuerrechtlichen Aspekte der teilrechtsfähigen Aktivitäten im Rahmen der Drittmittelforschung iSd § 155 Abs 4 BDG fehlen nicht (Erl 31). Für leichtere Lesbarkeit und besseres Verständnis hätten großzügigere Verweise zu etwaigen Begriffserklärungen

gesorgt (zB Erl 24 zu § 155 BDG), zumal der Autor diese ohnehin andernorts bereitwillig zur Verfügung stellt (Erl 34 zu § 155 BDG). Weitere Ausführungen widmet *Novak* auch den rechtlichen Konsequenzen der Mitwirkung bei Auftragsforschung; sie zählt nicht zu den Dienstpflichten und die Mitwirkung an solchen Aktivitäten kann nur freiwillig erfolgen (§ 155 BDG, Erl 36). § 157 BDG spricht die Pflicht der Universitätslehrer/innen als Vorgesetzte von Universitätsassistent/innen an. Anders als für sonstige Autor/innen kommt für *Novak* als Dienstvorgesetzte/n auch jene/r Universitätslehrer/in in Frage, der/die ein besonderes dienstliches Naheverhältnis und faktisch die Fachaufsicht beim/bei der jeweiligen Assistent/in hat (vgl Erl 2 f; ähnlich auch zur Stellungnahme des/der Dienstvorgesetzten bei Antrag des/der Universitätsassistent/in auf Umwandlung in ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit, s Erl 30 zu § 176 BDG). § 158 BDG betrifft die Behinderung der Erfüllung von Dienstaufgaben durch die Ausübung von Nebenbeschäftigungen, insb die Problematik der Befangenheit von Universitätslehrer/innen, die entgeltlich Privatunterricht an Hörer/innen einer Studienrichtung erteilen und gleichzeitig an der Feststellung des Studienerfolgs derselben mitwirken. *Novak* kommt zum Schluss, dass das Erteilen von derartigem entgeltlichen Privatunterricht jedenfalls unzulässig ist, während das Erteilen unentgeltlichen Unterrichts grundsätzlich zulässig ist, bei Vorliegen besonderer Umstände trotzdem auch eine dienstrechtlich relevante Beeinträchtigung begründet sein könnte (Erl 6).

Zu § 160 BDG, der sog Freistellung (zu Forschungszwecken), weist *Novak* auf die Notwendigkeit einer Berechtigung zur selben im Vergleich mit anderen Beamten/innengruppen hin, weiters grenzt er die Forschungsfreistellung von anderen Formen ab (Erl 2), beschäftigt sich mit deren Wirksamkeit für zeitabhängige Rechte (Erl 10 und 11), dem Entfall der Bezüge (Erl 14) sowie den Sonderbestimmungen für akademische Funktionär/innen gem § 160a BDG (S. 78 ff).

Den allgemeinen Regelungen für alle Universitätslehrer/innen folgen im BDG die Sonderbestimmungen für die einzelnen Gruppen. Den Anfang machen jene für die Kategorie der Universitätsprofessor/innen iSd § 154 Z 1 lit a und Z 2 lit a BDG. Die Erläuterungen *Novaks* zu § 162 BDG um-

fassen insb die bescheidförmige Ernennung (Erl 2 und 7 ff), das Verfahren zur Besetzung einer Professor/innenstelle (Erl 3 ff), den Ex-lege Erwerb der österreichischen Staatsbürger/innenschaft (Erl 19), die Versetzung im beamteten Dienstverhältnis (Erl 20), daran anschließend weiters den Übertritt in den Ruhestand bzw die Voraussetzungen der Emeritierung (§ 163 BDG, S. 91 ff) und die besonderen Aufgaben der Universitätsprofessor/innen (§ 165 BDG, S. 97 ff). Neben den Ausführungen zum Amtstitel (§ 166 BDG, S. 102 ff) runden jene zum Verhältnis Erholungsurlaub – Entfernung vom Dienst-/Wohnort zu Forschungszwecken (§ 167 BDG, S. 105) diesen Themenbereich ab.

Die Erläuterungen zum Unterabschnitt C, zu den Universitätsdozent/innen, umfassen eine kurze Begründung zur Einführung dieser eigenen Verwendungs- bzw Entlohnungsgruppe (S. 108), Ausführungen zu den Besonderheiten, die die das Kunsthochschul-Organisationsgesetz notwendig machte (zB Fehlen der Habilitation, s § 170 BDG, Erl 5), wiederum zu Ruhestand (§ 171a BDG, S. 112 f), Amtstitel (§ 172b BDG, S. 119 ff) sowie zu den besonderen Dienstpflichten (§ 172 BDG, S. 113 ff). Hier weist *Novak* insb darauf hin, dass der Gesetzestext anders als seine Vorgängerbestimmung nunmehr auch die Pflicht zur Beteiligung an den Forschungsaufgaben der zugeordneten Organisationseinheit hervorhebt (§ 172 BDG, Erl 2), und dass bei Dozent/innen die grundsätzlich aufrechte Pflicht zur Dienstleistung und Anwesenheit an der Universität eine völlig freie Wahl des Aufenthaltsorts für Forschungszwecke/Kunsterschließung ausschließt, weil die Erreichbarkeit für andere dienstliche Aufgaben außerhalb der Eigenforschung gegeben sein muss. Größere Entfernungen seien daher nur im Zuge von Urlauben oder Freistellungen zulässig (§ 172a BDG, Erl 10 und 11).

Die Erläuterungen zu den Universitätsassistent/innen stellen in gut übersichtlicher Weise die alten und neuen Musterlaufbahnen sowie deren jeweilige Voraussetzungen gegenüber (S. 123ff). Reichlich Platz wird dabei etwa auch der Rechtsstellung der Universitätsassistent/innen, deren zeitlich begrenztes Dienstverhältnis spätestens mit 31.8.2005 endete, gewidmet (Ausführungen vor allem zur möglichen Übernahme in ein § 49l-VGB-Verhältnis und zu den Anforderungen an die einzuholenden Gutachten, § 175a BDG), aber auch den provisorischen (§ 177 BDG, S. 148 ff) und vor allem den definitiven Dienstverhältnissen (§ 178 BDG, S. 150 ff; s insb die Ausführungen zu den aus Listen zu wählenden Gutachter/innen und zu den zu beurteilenden Leistungen in Forschung, Lehre, Verwaltung und etwaiger Praxis). Hinsichtlich der Erfüllung der Dienstpflichten nach den §§ 179 f BDG gibt *Novak* Erläuterungen zum Verhältnis selbstständiger Forschung – Mitarbeit an der Forschung/Lehre des Instituts sowie unter Anlehnung an die Gesetzesmaterialien auf

deren veränderbares Verhältnis zueinander, wenn die Qualifikation des/der Assistent/in zunimmt (§ 179 BDG, Erl 3). Den Ausgangspunkt hinsichtlich der Verwendung eines/einer Assistent/in ist die sog Dienstpflichtenfestlegung nach § 180a BDG, die grundsätzlich von einer Mischverwendung in Lehre und Forschung einschließlich Verwaltung ausgeht. Die Ausführungen zur Lehrverpflichtung werden in Form von Gesetzesmaterialien belegt, wodurch die veränderten Hintergründe der Besoldung der Lehre bzw des unterschiedlichen Ausmaßes der Abgeltung der Verpflichtungsstunden klar vermittelt werden. Weitere von *Novak* angesprochene Themen sind die namentliche Nennung von mitwirkenden Assistent/innen bei Veröffentlichungen (§ 182 BDG, S. 182) und Lehrveranstaltungen (§ 184 BDG, S. 184), die eigenständige Veröffentlichung wissenschaftlicher/künstlerischer Arbeiten von Assistent/innen (§ 183 BDG, S.182 ff) sowie wiederum die Amtstitel (§ 185 BDG, S. 185). An sonstigen Rechten (§ 186 BDG, S. 186 ff) werden insb das sog Karrieregespräch und die neuerliche Bewerbung auf eine Stelle vier Jahre nach Beendigung derselben behandelt.

Neben den bereits genannten Beschäftigtengruppen behandelt *Novak* in der Folge noch die Universitätsassistent/innen in (zahn)ärztlicher Verwendung (§ 189 BDG, S. 191 ff), die Lehrer/innen an (Kunst-)Universitäten (§ 190 ff BDG, S. 193 ff), die der Regelungskategorie der Universitätslehrer/innen zugehören und ausschließlich an der Universität beschäftigt sind, sowie die Lehrer/innen (§ 201 BDG, S. 207 f), die neben ihrer Unterrichtstätigkeit an Schulen auch an Universitäten zum Einsatz kommen und damit dem Regelungsgefüge der Lehrer/innen an Schulen zugerechnet werden.

Konkrete Ausführungen zu Höhe und Voraussetzungen der Lehrveranstaltungsabgeltungen finden sich im Kommentar zum Universitäts-Abgeltungsgesetz (UniAbgG, vgl S. 233 ff). Das letzte Gesetz, das *Novak* bespricht, ist das VBG 1948. Den Anfang machen die Ausführungen zu den Sonderbestimmungen für das wissenschaftliche/künstlerische Personal, in denen die neuen privatrechtlichen Dienstverhältnisse der Universitätslehrer/innen zusammengefasst werden (S. 285 ff). Vor allem hinsichtlich der Aufgaben von Universitätslehrer/innen (§ 49b VBG), Vorgesetztenfunktion, Nebenbeschäftigung und Gutachten (§ 49c VBG), der Freistellung (§ 49d VBG) einschließlich der Sonderbestimmungen für akademische Funktionär/innen wird dabei die Parallelität zu den beamteten Beschäftigten hervorgehoben und auf die Ausführungen im BDG bzw die Gesetzesmaterialien verwiesen. Im Anschluss daran erfolgen die Erläuterungen nach Beschäftigtenkategorien getrennt (49f – 49k VBG: Professor/innen; §§ 49l – 49r VBG: Assistent/innen, s insb zu den Aufnahmevoraussetzungen, Erl 1 zu § 49l, und zum Entgelt, § 49q VBG; Staff Scientists: § 49s VBG).

Den Abschluss bilden die eher kurz gehaltenen Ausführungen zum/r bisherigen Vertragsassistent/in nach den §§ 51 ff VBG, deren Aufnahme nur noch bis 30.9.2001 zulässig war, sowie zu den Vertragsprofessor/innen und -dozent/innen (vgl § 55 VBG). Als Anhänge finden sich das Bundesbediensteten-Sozialplangesetz (BB-SozPG, S. 335 ff) und das Gehaltsgesetz 1956 (GehG, S. 341 ff). Hinsichtlich der erläuterten Gesetzesstellen ist *Novak* auch immer wieder auf den Gender-Aspekt eingegangen, etwa hinsichtlich der (bevorzugten) Aufnahme von Frauen in den Bundesdienst (§ 162 BDG, Erl 10, 11 und krit 12), zur Berücksichtigung der Erfüllung der Dienstpflichten im Bereich Verwaltung durch Tätigkeit als Mitglied des Arbeitskreises (§ 178 BDG, Erl 32) oder

zum Diskriminierungsverbot wegen solcher Tätigkeiten etwa bei Definitivstellungen (vgl Erl 29 zu § 176 BDG). Die gelungene Zusammenstellung der behandelten Bestimmungen gibt einen guten Überblick über das Dienstrecht der Wissenschaftler/innen und ermöglicht den interessierten Leser/innen ein relativ rasches Auffinden der einschlägigen Normen. Darüber hinaus erleichtern die aufgenommenen Literaturhinweise einen tiefer gehenden Blick auf die besprochene Materie bei anstehenden Rechtsfragen.

VAss. Mag.Dr. Nora Melzer-Azodanloo
 Institut für Arbeitsrecht
 Karl-Franzens-Universität Graz
 nora.melzer@uni-graz.at

GRAZER



UNIVERSITÄTSVERLAG

Der Grazer Universitätsverlag versteht sich als publizistischer Begleiter der Karl-Franzens-Universität Graz. Ziel des Grazer Universitätsverlages ist es, Publikationen von WissenschaftlerInnen für WissenschaftlerInnen sowie für andere Interessierte zu verlegen, um sowohl den schon arrivierten Grazer UniversitätsautorInnen (ProfessorInnen, DozentInnen und AssistentInnen), als auch ausgewählten DissertantInnen und DiplomandInnen – mit entsprechend qualitativ hoch stehenden Arbeiten – ein zentrales und leicht zugängliches Forum zur Publikation zu bieten. Zusätzlich zu diesem Standardprogramm werden im Grazer Universitätsverlag auch Lehrbücher und Skripten verlegt. Der Grazer Universitätsverlag arbeitet in enger Kooperation mit dem Leykam Verlag, ein gemeinsamer Kooperationsvertrag wurde unterzeichnet.

KARL-FRANZENS-UNIVERSITÄT GRAZ

Büro des Rektors
 Dr. Andrea Penz
 Universitätsplatz 3/I, 8010 Graz
 Telefon: ++43/316/380-2203
 Fax: ++43/316/380-9001
 E-Mail: universitaetsverlag@uni-graz.at

Walter Höflechner

Geschichte der Karl-Franzens-Universität Graz Von den Anfängen bis 2005

William O'Reilly – Andrea Penz

Freiheit und Unabhängigkeit als imperative Postulate Nationale Bewegungen in Irland und Ungarn im Vergleich (1780–1870)

Charlotte Grollegg-Edler

Die wehrhaft Nachtigall **Ottokar Kernstock (1848–1928)**

Eine Studie zu Leben, Werk und Wirkung

Sabine Jakobovic

Funktion und Ausprägung von Risikofrüherkennungssystemen in österreichischen Industrieunternehmen

LEYKAM BUCHVERLAG

Verlagsleitung
 Dr. Wolfgang Hölzl
 Ankerstrasse 4, 8057 Graz
 Telefon: ++43/316/281085-530
 Fax: ++43/316/281085-539
 E-Mail: wolfgang.hoelzl@leykam.com

UNILEX

Informationen zu universitätsrechtlicher
Theorie und Praxis 1–2/2005

ISBN 3-7011-0067-5
Leykam Buchverlag
verlag@leykam.com
www.leykamverlag.at