



e-learning Tag 1. Juni 2006 „e-learning und arbeitsrechtliche Aspekte“

Martin Wieser, Vizerektor für Personal und Infrastruktur
Verena Nebauer, Assistentin Personal/Recht



Ausgangssituation

- Leopold Franzens Universität (LFU) als attraktive Ausbildungsstätte durch qualitativ hochwertige Lehre
- Nutzung neuer Möglichkeiten des Lehrens und Lernens
- Einführung von innovativen Lernmethoden im Entwicklungsplan verankert
- bm:bwk Projekt e-learning/e-teaching an der LFU



Formale Rahmenbedingungen

- Vollrechtsfähigkeit der Universitäten mit 1.1.2004
- Abschluss von Arbeitsverträgen durch den Rektor bzw. zuständigen Vizerektor für Personal und Infrastruktur
- Standardarbeitsverträge der LFU im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich
- Dienstpflicht für wissenschaftliche MitarbeiterInnen:
...Abhaltung von Lehrveranstaltungen und Durchführung von Prüfungen...



e-learning: Mehr als nur Dienstpflicht

- e-learning als moderne Arbeitsform („elektronisch unterstütztes Lernen“)
- Bewusstseinsbildung notwendig
- Vorteile für die Lehrenden:
 - ✓ generelle Wissensvermittlung kann medial unterstützt erfolgen
 - ✓ Konzentration der Präsenzlehre auf spezialisierte Fragestellungen
 - ✓ Routineaufgaben (z.B. Tests, Prüfungen, Übungen) können durch multimediale Informations- und Lernsysteme unterstützt werden
 - ✓ Effiziente Abwicklung der Organisation der Lehre
 - ✓ Speicherung und Wiederverwendung



Auswirkungen beim Einsatz

- Wichtiges Qualitätsmerkmal
- Kein Eingriff in die Freiheit der Forschung und Lehre
- Geändertes Werkzeug für die Abhaltung der Lehrveranstaltung, daher kein höheres Gehalt
- Vergleich: Einführung von IT – unterstützten Arbeitsverfahren in anderen Bereichen
- Anreizsysteme denkbar:
 - Projektförderung
 - Leistungsbezogene Mittelzuteilung an die Organisationseinheit



Verfassen von digitalen Lehrmaterialien

- Derzeit keine Verwertungsrechte für die LFU in den Arbeitsverträgen definiert
- Aufnahme eines Passus über die ausschließlichen Verwertungsrechte für die LFU, weil
 - Investitionen der LFU für den Bereich e-learning sehr groß
 - Bereitstellung der Infrastruktur durch die LFU
 - Administration durch die LFU
 - Teil der dienstlichen Aufgaben der ArbeitnehmerInnen in Erfüllung ihrer Dienstpflicht aufgrund des Arbeitsvertrages
 - Legitimes Interesse der LFU an Weiterverwendung der Lehrmaterialien bei Ausscheiden der ArbeitnehmerInnen



Urheberrechtliche Vorgaben - Grobüberblick (Details im Vortrag der Rechtsabteilung)

- Keine speziellen Regelungen im UG 2002
- Anwendung des Urheberrechtsgesetzes –
Spannungsverhältnis zum Arbeitsrecht
(wirtschaftliche Erfolg der Arbeitsleistung kommt dem Arbeitgeber zugute, Arbeitnehmer hat kein Recht auf das Arbeitsergebnis)
- Werk als eigentümliche geistige Schöpfung
urheberrechtlich geschützt
- „in Erfüllung dienstlicher Obliegenheiten“ durch den
Dienstnehmer - Werknutzungsrecht des Arbeitgebers



Kollektivvertrag für die Universitäten

- Keine Bestimmung über den Bereich Neue Medien
- Regelung durch Betriebsvereinbarungen:
 - ✓ Weiterbildungsmaßnahmen (z.B. Ausbildung zum e-teacher)
 - ✓ Telearbeit
 - ✓ Bewertung der Lehrtätigkeit (z.B. e-learning als Kriterium)
- Zulässigkeit einer Vereinbarung über ausschließliches Werknutzungsrecht des Arbeitgebers



e-learning als wichtiger Grundstein für die universitäre Karriere

- **Karriereschema des Kollektivvertragsentwurfes:**
 1. AssistentIn in befristetem Arbeitsverhältnis
 2. Nach Maßgabe der internen Strukturplanung: Abschluss eine Qualifikationsvereinbarung
 3. Erfüllung der Qualifikation => unbefristetes Dienstverhältnis
- **Möglicher Inhalt der Qualifikationsvereinbarung:**
 - o Entwicklung innovativer Lehrmaterialien
 - o Erfolgreiche Abschluss innovativer Projekte
 - o Hochschuldidaktische Weiterbildungsprogramme



e-learning als Teil der Zielvereinbarung mit den DekanInnen

- Ziel für 2006 bis 2007: Erarbeitung von Maßnahmen für die Umsetzung Neuer Medien in der Lehre
- Jede Fakultät: mindestens 1 diesbezüglicher Antrag
- Rechtliche Einordnung von Zielvereinbarungen umstritten: (zivilrechtlicher Vertrag zwischen Rektorat und DekanIn, Weisung des Arbeitgebers oder Bestandteil des Arbeitsvertrages)
- Wichtiges Führungsinstrument zur Steuerung der Vorhaben der LFU



Herausforderungen für die Zukunft für die MitarbeiterInnen

- Universitäten befinden sich in einem dynamischen Wandel
- Neue Aufgaben und Funktionen
- Änderung des Qualifikationsprofils für MitarbeiterInnen
- Flexibilität und Weiterbildung der MitarbeiterInnen spielen eine große Rolle
- Arbeitsplätze der Zukunft im Bereich Lehre unterliegen geänderten Anforderungen
- Laufender Personalentwicklungsprozess



Herausforderungen für die Zukunft (für die Infrastruktur)

- Bereitstellung der notwendigen technischen Infrastruktur für die Verwendung Neuer Medien
- Wartung der vorhandenen Materialien
- Archivierung von elektronischen Materialien
- Sicherstellung der Auffindbarkeit, Zugänglichkeit und des langfristigen Fortbestandes
- Entwicklung und Einführung institutioneller Archivsysteme mit bibliothekarischer Unterstützung (Langzeitarchivierung, Retrievalsysteme)



Herausforderungen für die Zukunft für alle

- Verankerung von e-learning in den Köpfen aller Angehöriger der LFU (WissenschaftlerInnen, Allgemeinbedienstete, Studierende)
- Verbreitung der Idee durch e-learning Begeisterte
- Weg eines Organisationsentwicklungsprozesses erfolgreich beschreiten
- Finanzielle Rahmenbedingungen



LFU in 5 Jahren:

- Institutionalisierung von e-learning
- Erfolgreiche Umstellung der curricula auf e-learning
- Qualitätssicherung im Bereich e-learning
- E-learning als Wettbewerbsvorteil der LFU



**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit !**