

universität innsbruck



Grundlegendes zum Arbeitsrecht im Umfeld wissenschaftlicher Projekte

Gegründet im Jahr 1669, ist die Universität Innsbruck heute mit mehr als 28.000 Studierenden und über 4.500 Mitarbeitenden die größte und wichtigste Forschungs- und Bildungseinrichtung in Westösterreich. **Alle weiteren Informationen finden Sie im Internet unter: www.uibk.ac.at.**

Überblick

- Vertragsarten
- Zuständigkeit
- Sonderfall Stipendien
- Befristungsregelung
- Arbeitszeitregelung wissenschaftliches Personal

Vertragsarten

Hauptfragen:

Welche Arbeiten soll der/die Mitarbeiter/in verrichten?

Wieviel darf es das Projekt kosten?

Wieviel soll der/die Mitarbeiter/in netto dabei verdienen?

=>

Werkvertrag, Dienstvertrag, freier Dienstvertrag

Vertragsarten

Ob der/die Mitarbeiter/in als Dienstnehmer/in der Universität oder als Werkunternehmer/in zu betrachten ist, hängt im Wesentlichen davon ab, ob er/sie bei Ausübung seiner/ihrer Tätigkeit in einem Verhältnis **persönlicher oder wirtschaftlicher Abhängigkeit zur Universität** steht

=> Grundsätzlich kein Werkvertrag mit Personen, die bereits in einem Dienstverhältnis zur Universität stehen.

Anstellungen in zeitlich befristeten Drittmittelprojekten müssen **nicht** ausgeschrieben werden (§ 107 UG 2002).



Dienstvertrag- das Wesen

- schuldet „Arbeit“ für eine bestimmte oder unbestimmte Dauer
=> Dauerschuldverhältnis
- schuldet kein Werk sondern nur die Arbeitskraft
=> kann Arbeit nicht von jemandem anderen ausführen lassen
- in Organisation der Universität eingegliedert
=> weisungsgebunden, Arbeitsort und Arbeitszeiten sind vorgegeben, disziplinar verantwortlich
- Arbeitsplatz an der Universität
- arbeitet mit Ressourcen der Universität
- Fremdbestimmung der Arbeit
- Persönlich und wirtschaftliche abhängig
- trägt kein unternehmerisches Risiko (falls Arbeitsaufwand größer und zeitaufwendiger)

Dienstvertrag- finanzielle Aspekte I

- An Gehaltsschema der Universität gebunden. Seit 01.10.2009 **Kollektivvertrag**;
- Einkommenssteuer und Sozialversicherungsbeiträge werden vom Dienstgeber abgeführt. DN- und DG-Beiträge. Universität zahlt allerdings keine Kommunalsteuer.
- Dienstnehmer/in hat Anspruch auf Sonderzahlungen (13. und 14. Gehalt).
- Versicherungsschutz: Krankenversicherung, Unfallversicherung, Pensionsversicherung, Arbeitslosenversicherung

Dienstvertrag- finanzielle Aspekte II

- Achtung bei mehreren Dienstverhältnissen nebeneinander: Einkommen werden zusammengezählt;
- Stammpersonal, das an Drittmittelprojekt mitarbeitet, wird für Mehrarbeit im Drittmittelprojekt **Nebentätigkeitsvergütung** ausgezahlt => kein Anspruch auf Sonderzahlungen für diese Nebentätigkeiten.

Dienstvertrag- finanzielle Aspekte III

Begriff: Gehalt

Nettogehalt

Bruttogehalt: nach Kollektivvertrag, Vorrückungen, Valorisierung, Zulagen usw.

<http://onlinerechner.haude.at/bmf/brutto-netto-rechner.html>

Bruttogehalt + **Dienstgeberabgaben** = Superbrutto-Gehalt (Brutto-brutto)

Geringfügiges Einkommen: ohne Sozialversicherung und Lohnsteuer, nur unfallversichert!



Gehaltstabelle 2017

Gehaltsschema wissenschaftliches Drittmittelpersonal (Gehaltsgruppe C)				
VwGr	Qualifikation	Stunden- ausmaß ***	Personal- kostensatz Jahr*	Bruttogehalt Monat**
(Angaben ohne Gewähr)				
Studentische MitarbeiterInnen <small>(in den ersten 3 Jahren)</small>	Matura	20	€ 17.800,--	€ 978,--
Studentische MitarbeiterInnen <small>(nach 3 Jahren)</small>	Matura	20	€ 19.971,--	€ 1.097,30
Gehaltsschema wissenschaftliches Drittmittelpersonal (Gehaltsgruppe B1)				
VwGr	Qualifikation	Stunden- ausmaß	Personal- kostensatz Jahr*	Bruttogehalt Monat**
(Angaben ohne Gewähr)				
DoktorandIn <small>(in den ersten 3 Jahren)</small>	Diplom/Masterabschluss	30	€ 37.280,--	€ 2.048,30
DoktorandIn <small>(nach 3 Jahren (bei Anrechnung von Vordienstzeiten dementsprechend früher) für das folgende Jahr bzw. die folgenden 8 Jahre)</small>	Diplom/Masterabschluss	30	€ 44.197,--	€ 2.428,40
DoktorandIn <small>(nach 11 Jahren (bei Anrechnung von Vordienstzeiten dementsprechend früher) für das folgende Jahr bzw. die folgenden Jahre)</small>	Diplom/Masterabschluss	30	€ 49.504,--	€ 2.720,--
DoktorandIn <small>(in den ersten 3 Jahren)</small>	Diplom/Masterabschluss	40	€ 49.705,--	€ 2.731,--
DoktorandIn <small>(nach 3 Jahren (bei Anrechnung von Vordienstzeiten dementsprechend früher) für das folgende Jahr bzw. die folgenden 8 Jahre)</small>	Diplom/Masterabschluss	40	€ 58.928,--	€ 3.237,80
DoktorandIn <small>(nach 11 Jahren (bei Anrechnung von Vordienstzeiten dementsprechend früher) für das folgende Jahr bzw. die folgenden Jahre)</small>	Diplom/Masterabschluss	40	€ 66.005,--	€ 3.626,60



Das Gehalt (BVA versichert)

Achtung: das sind Anhalte, die sich zudem von Jahr zu Jahr ändern!!!

<i>Dienstgeberbeiträge</i>	in %	x im Jahr
Krankenversicherung	3,2	14
Unfallversicherung	0,5	12
Pensionsversicherung	12,5	14
Arbeitslosenversicherung	3	14
Wohnbauförderung	0,5	12
IESG-Zuschlag (Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz)	0,5	14
Betriebliche Vorsorgekasse	1,5	14
FLAF (Familienlastenausgleichsfonds)	4,5	14
Summe Dienstgeberbeiträge	ca. 29	
<i>DienstnehmerInnenbeiträge</i>		
Krankenversicherung	4,1	14
Pensionsversicherung	10	14
Arbeitslosenversicherung	3	14
Wohnbauförderung	0,5	12
Arbeiterkammerumlage	0,5	12
Summe DienstnehmerInnenbeiträge	ca. 18	

Freier Dienstvertrag – der Sonderfall

Mischform zwischen Dienstvertrag und Werkvertrag; nicht alle Merkmale des Dienstvertrages treffen zu; zumeist keine fixen Arbeitszeiten und Arbeitsort, aber Dauerschuldverhältnis;

“Dienstnehmer/in” sorgt selbst für Versteuerung.

Sozialversicherung: ASVG oder GSVG; beitragspflichtig über der Geringfügigengrenze; über dieser Grenze führt “Dienstgeberin” die SV-Beiträge ab; SV-Beiträge geringer als bei echtem Dienstverhältnis; mehrere Einkommen nebeneinander werden zusammengezählt und können zu Nachzahlung führen.

Freier Dienstvertrag – der Sonderfall

Freier Dienstvertrag für „Dienstgeberin“ finanziell günstiger.

Aber kein arbeitsrechtlicher Schutz für „Dienstnehmer/in“, kein Anspruch auf steuerbegünstigte Sonderzahlungen.

Gefahr der **Nachzahlung** von DG-Beiträgen und **Strafe**, wenn die Voraussetzungen für freien Dienstvertrag nicht gegeben sind

Achtung bei verspäteter Anmeldung!

Projektabrechnung H2020: Keine Personalkosten sondern other costs



Werkvertrag- Das Wesen

- Werkunternehmer/in muß ein Werk bis zu einem bestimmten Zeitpunkt abliefern
=> Zielschuldverhältnis
- schuldet nicht Arbeitskraft, sondern ein bestelltes Werk; kann dieses Werk auch von jemand anderem erstellen lassen
- ist in universitäre Organisation nicht eingebunden
- weisungsfrei, insbesondere hinsichtlich Arbeitsort und Arbeitszeiten
- arbeitet mit eigenen Ressourcen; verfügt nicht über einen Arbeitsplatz an der Universität
- trägt das unternehmerische Risiko: wenn mehr Aufwand erforderlich als gedacht, gebührt grundsätzlich trotzdem nur der vereinbarte Werklohn

Der Werkvertrag – finanzielle Aspekte

Dem/der Werkunternehmer/in gebührt der vereinbarte Werklohn. Für Abführung der Einkommens- und Umsatzsteuer hat der/die Werkunternehmer/in selbst zu sorgen. Ebenso für die Sozialversicherung. Keine DG-Beiträge, daher ist Werklohn zumeist geringer als Superbruttokosten (brutto zuzüglich DG-Beiträge) im Falle des Dienstvertrages.

Sollte sich im Nachhinein herausstellen, daß es sich doch um ein abhängiges Dienstverhältnis handelt, muß Universität die Dienstgeberbeiträge nachzahlen und besteht die Gefahr von Strafzahlungen. Daher werden Werkverträge von Personalabteilung vorab geprüft und vom VR-Personal unterschrieben.



Werkvertrag- Dienstvertrag

Werkvertrag:

- muß zu einem bestimmten Zeitpunkt das bestellte Werk abliefern
- keine persönliche Leistungspflicht
- keine Weisungen, nicht im Dienstaufsichtsschema integriert
- keine vorgegebenen Arbeitszeiten, kein vorgegebener Arbeitsort
- arbeitet mit eigenen Ressourcen
- unternehmerisches Risiko
- ESt, USt und SV selbst

Dienstvertrag:

- schuldet die „Arbeitskraft“, nicht ein bestimmtes Werk
- persönliche Leistungspflicht
- ist in Dienstorganisation der Universität integriert; unterliegt dem Weisungsrecht der Vorgesetzten
- vorgegebene Arbeitszeiten und Arbeitsort
- Ressourcen der Universität, Arbeitsplatz
- kein unternehmerisches Risiko
- Steuer und Sozialversicherung werden gleich vom Gehalt abgezogen

Zuständigkeit

Rektor § 23 Abs 1 Z 9

-> In Geschäftsordnung an Vizerektor für Personal
(Ausnahme: Professorenverträge)

Sonderfall Stipendien I

- Stipendium hat Unterhaltsfunktion
- Weder Werkvertrag noch Dienstvertrag
- Stipendiat ist nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet, unterliegt auch keinem Weisungsrecht des/der Projektleiter/in. Daher ist davon abzuraten, die Form des echten Stipendium für Personen zu verwenden, die am Projekt mitarbeiten sollen.
- Ergebnisse, die Stipendiat „erarbeitet“ gehören nicht der Universität und auch nicht dem/der Projektleiter/in

Sonderfall Stipendien II

- Stipendiat hat selbst für Abführung allfälliger Steuern und SV-Abgaben zu sorgen
- Sollte sich herausstellen, dass es sich doch um ein Dienstverhältnis handelt, könnten auf die UIBK Nach- und Strafzahlungen zukommen. Sinnvoll, im Vorhinein Kontakt mit der Personalabteilung aufzunehmen.



Befristungsregelung UG 2002 idF 1.1.2016

§ 109. (1) Arbeitsverhältnisse können auf unbestimmte oder bestimmte Zeit abgeschlossen werden. Arbeitsverhältnisse auf bestimmte Zeit sind bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit des Arbeitsvertrags auf **höchstens sechs Jahre** zu befristen, sofern in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist.

(2) Eine mehrmalige unmittelbar aufeinanderfolgende Befristung ist nur bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die im Rahmen **von Drittmittelprojekten** oder Forschungsprojekten beschäftigt werden, bei **ausschließlich in der Lehre** verwendetem Personal sowie bei **Ersatzkräften** zulässig. Die Gesamtdauer solcher unmittelbar aufeinanderfolgender Arbeitsverhältnisse einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers darf sechs Jahre, im Fall der Teilzeitbeschäftigung acht Jahre nicht überschreiten. Eine darüber hinausgehende einmalige Verlängerung bis zu insgesamt zehn Jahren, im Fall der Teilzeitbeschäftigung bis zu insgesamt zwölf Jahren, ist bei sachlicher Rechtfertigung, insbesondere für die Fortführung oder Fertigstellung von Forschungsprojekten und Publikationen zulässig.



(3) Wechselt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer im Sinne des § 100 in eine andere Verwendung, ist unbeschadet des Abs. 2 eine einmalige neuerliche Befristung bis **zur Gesamtdauer von sechs Jahren, im Falle der Teilzeitbeschäftigung bis zu acht Jahren**, zulässig, wobei die Befristungen gemäß Abs. 1, 2 und 3 entsprechend zusammenzurechnen sind. Die Höchstgrenzen des Abs. 2 dürfen nicht überschritten werden. Beschäftigungszeiten als studentische Mitarbeiterin oder studentischer Mitarbeiter bleiben unberücksichtigt.

(4) Eine andere Verwendung im Sinne des Abs. 3 liegt insbesondere dann vor, wenn durch den Wechsel eine weitere Karrierestufe (z. B. Postdoc-Stelle) erreicht wird oder der Wechsel von oder zu einer Stelle im Rahmen eines Drittmittel- oder Forschungsprojekts erfolgt.

Die wichtigsten Regeln

- Ein Wechsel zwischen Drittmittel- und Stammpersonal Innerhalb der zulässigen Gesamtdauer
- Die Zeiten als studentische MitarbeiterInnen zählen nicht
- Max. Dauer: 6 Jahre Vollzeit oder 8 Jahre Teilzeit
- Im Drittmittelbereich Möglichkeit auf einmalige Verlängerung auf 10 Jahre Vollzeit bzw. 12 zur Jahre Teilzeit zur Fertigstellung eines Projektes



Arbeitszeitregelung

Die Normalarbeitszeit beträgt bei einer **Vollzeitbeschäftigung 40 Stunden** pro Woche. Bei einem geringeren Beschäftigungsausmaß reduziert sich die Arbeitszeit anteilmäßig. Arbeitszeiten für **Nebentätigkeiten** (innerhalb der Universität Innsbruck) und **Nebenbeschäftigungen** (außerhalb der Universität Innsbruck) müssen zur Arbeitszeit des Hauptdienstverhältnisses dazugerechnet werden. In Summe dürfen die gesetzlich maximal zulässigen Arbeitszeiten nicht überschritten werden – bei Überschreitungen haftet die Universität als Arbeitgeberin!

Arbeitszeithöchstgrenzen

§ 110 (3) Die Tagesarbeitszeit darf 13 Stunden nicht überschreiten. Die Wochenarbeitszeit darf innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu 17 Wochen im Durchschnitt 48 Stunden und in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes 60 Stunden nicht überschreiten.



Kontakt- Personalabteilung

Leiterin des Drittmittelreferats in der Personalabteilung:

Frau Mag. Silvia Kössler
Silvia.Koessler@uibk.ac.at (DW 22022)