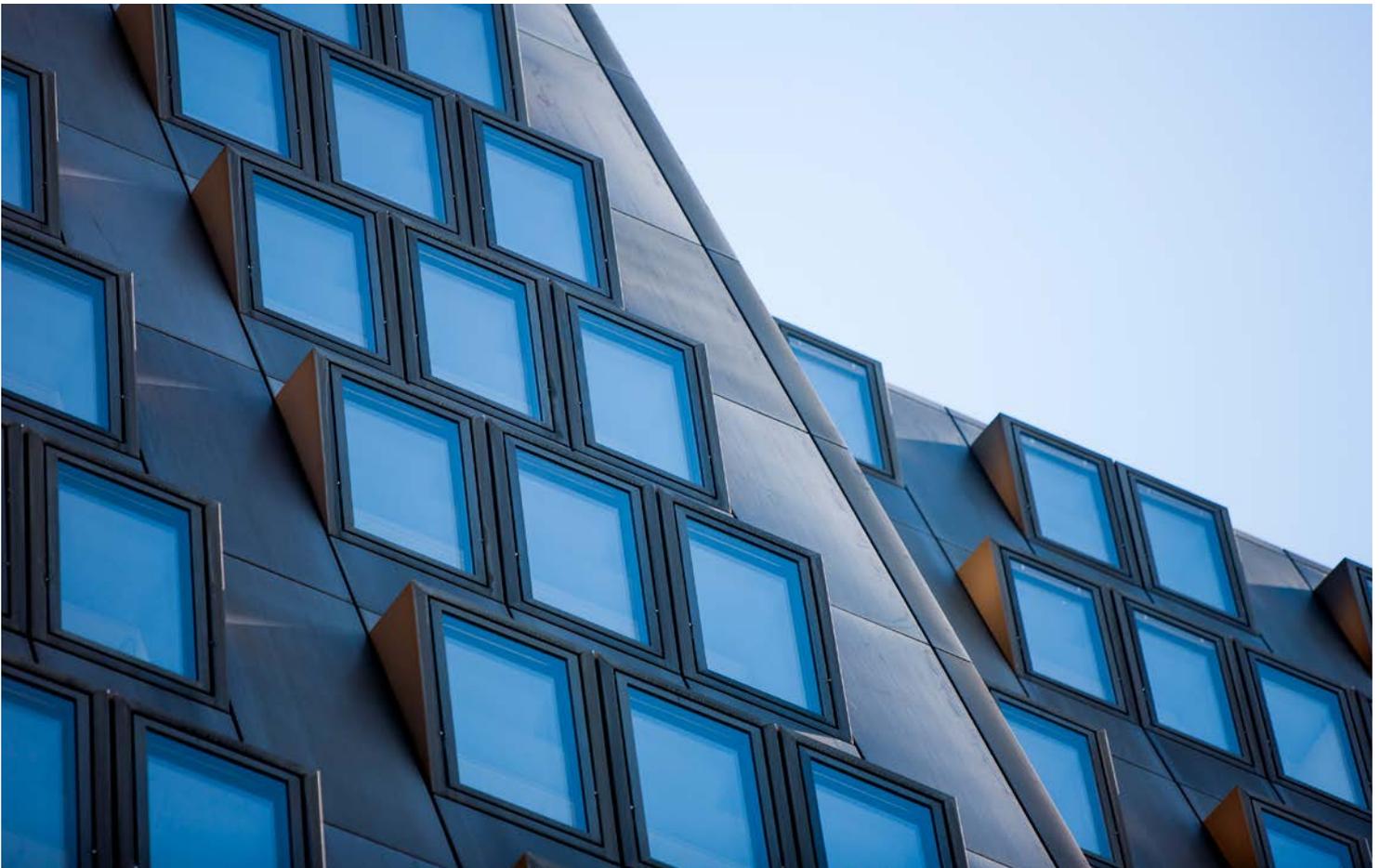




Nebenbeschäftigungen der Universitäts- professorinnen und –professoren

Reihe BUND 2019/20

Bericht des Rechnungshofes



Vorbemerkungen

Vorlage

Der Rechnungshof erstattet dem Nationalrat gemäß Art. 126d Abs. 1 Bundes-Verfassungsgesetz nachstehenden Bericht über Wahrnehmungen, die er bei einer Gebarungsüberprüfung getroffen hat.

Berichtsaufbau

In der Regel werden bei der Berichterstattung punktweise zusammenfassend die Sachverhaltsdarstellung (Kennzeichnung mit 1 an der zweiten Stelle der Textzahl), deren Beurteilung durch den Rechnungshof (Kennzeichnung mit 2), die Stellungnahme der überprüften Stelle (Kennzeichnung mit 3) sowie die allfällige Gegenäußerung des Rechnungshofes (Kennzeichnung mit 4) aneinandergereiht.

Das in diesem Bericht enthaltene Zahlenwerk beinhaltet allenfalls kaufmännische Auf- und Abrundungen.

Der vorliegende Bericht des Rechnungshofes ist nach der Vorlage über die Website des Rechnungshofes www.rechnungshof.gv.at verfügbar.

IMPRESSUM

Herausgeber:
Rechnungshof Österreich
1031 Wien, Dampfschiffstraße 2
www.rechnungshof.gv.at
Redaktion und Grafik: Rechnungshof Österreich
Herausgegeben: Wien, im Mai 2019

AUSKÜNFTE

Rechnungshof
Telefon (+43 1) 711 71 – 8876
E-Mail info@rechnungshof.gv.at
[facebook/RechnungshofAT](https://www.facebook.com/RechnungshofAT)
Twitter: @RHSprecher

FOTOS

Cover: Rechnungshof/Achim Bieniek

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis _____	4
Prüfungsziel _____	5
Kurzfassung _____	5
Zentrale Empfehlungen _____	8
Zahlen und Fakten zur Prüfung _____	9
Prüfungsablauf und –gegenstand _____	11
Rechtliche Grundlagen _____	11
Gesetzliche Regelungen _____	11
Regelungen auf Ebene der Universität _____	14
Zeitliche Limits _____	19
Nebenbeschäftigungsmeldungen und Neben- tätigkeiten der Universitätsprofessorinnen und –professoren _____	22
Anzahl und Arten der Nebenbeschäftigungen _____	22
Anzahl der Nebentätigkeiten und Höhe der Nebentätigkeitsvergütungen _	25
Organisation auf Ebene der Universitäten _____	26
Meldung einer Nebenbeschäftigung _____	26
Aktualität und Überblick über die Meldungen _____	27
Bestimmtheit und Detaillierungsgrad der Nebenbeschäftigungs-	
meldungen _____	28
Plausibilität der Arbeitsbelastung _____	29
Rechtzeitigkeit der Meldungen _____	30
Prüfung von Freistellungsmöglichkeiten _____	31
Untersagungen von Nebenbeschäftigungen _____	33
Sanktionen/Maßnahmen bei Nichtmeldung von Nebenbeschäftigungen _	33
Auswirkungen auf die Universität _____	34
Auswirkungen auf die Lehre _____	34
Inanspruchnahme von Universitätsressourcen _____	37
Weiterverfolgung von Beschwerden _____	38
Wahrnehmung der Aufsicht durch das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung _____	45
Transparenz der Nebenbeschäftigungen am Beispiel der Universität Zürich _	46
Schlussempfehlungen _____	49
Anhang _____	54



Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Nebenbeschäftigungsmeldungen pro Kategorie _____	23
Tabelle 2:	Nullmeldungen _____	29

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Anzahl der Nebenbeschäftigungen pro Jahr und Universität _____	22
--------------	---	----

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
BDG	Beamten–Dienstrechtsgesetz 1979
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BMBWF	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung
BMG	Bundesministeriengesetz
bspw.	beispielsweise
EU	Europäische Union
EUR	Euro
FAQs	frequently asked questions (häufig gestellte Fragen)
(f)f.	folgend(e) (Seite, Seiten)
i.d.(g.)F.	in der (geltenden) Fassung
IT	Informationstechnologie
i.V.m.	in Verbindung mit
Kollektivvertrag	Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten
Mio.	Million(en)
rd.	rund
RH	Rechnungshof
TZ	Textzahl(en)
u.a.	unter anderem
UG	Universitätsgesetz 2002
UOG 1993	Universitäts–Organisationsgesetz
usw.	und so weiter
VBG	Vertragsbedienstetengesetz 1948
Z	Ziffer
z.B.	zum Beispiel

WIRKUNGSZIEL

- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

Nebenbeschäftigungen der Universitätsprofessorinnen und –professoren

Prüfungsziel



Der RH überprüfte zwischen September 2017 und Jänner 2018 die Nebenbeschäftigungen von Universitätsprofessorinnen und –professoren an den Universitäten Innsbruck und Wien. Ziele der Überprüfung waren die Darstellung und Beurteilung der rechtlichen Grundlagen, der Nebenbeschäftigungsmeldungen der Universitätsprofessorinnen und –professoren, der organisatorischen Abwicklung, der Auswirkungen auf die Universität und der Rolle des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung.

Kurzfassung

Die Angelegenheiten der Wissenschaft waren bis 7. Jänner 2018 im Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft angesiedelt. Mit Inkrafttreten der BMG–Novelle 2017¹ ressortieren diese Angelegenheiten zum Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung. Der RH überprüfte daher das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft, der Adressat der Empfehlungen ist jedoch das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (beide kurz: **Ministerium**). (TZ 1)

Der überprüfte Zeitraum umfasste die Jahre 2013 bis 2016. (TZ 1)

Nebenbeschäftigungen durften nur ausgeübt werden, wenn arbeitsvertragliche Verpflichtungen oder sonstige wesentliche dienstliche Interessen dadurch nicht beeinträchtigt waren. Universitäten konnten laut Kollektivvertrag in einer Betriebsvereinbarung die „wesentlichen dienstlichen Interessen“ präzisieren. Diese Präzisierung erfolgte an den beiden überprüften Universitäten nicht. (TZ 4, TZ 5)

¹ BGBl. I 164/2017 vom 28. Dezember 2017, in Kraft getreten am 8. Jänner 2018

An der Universität Innsbruck musste die Meldung mindestens einen Monat vor Beginn der Nebenbeschäftigung erfolgen. An der Universität Wien gab es keine Frist. Nebenbeschäftigungen sollten dem Dienstgeber so rechtzeitig gemeldet werden, dass dieser in angemessener Zeit die Angaben auf Vollständigkeit, Plausibilität und allfällige Auswirkungen auf dienst- und arbeitsrechtliche Verpflichtungen prüfen und noch vor dem Beginn untersagen kann. Beide Universitäten erachteten im überprüften Zeitraum sämtliche schriftlich eingebrachte Meldungen als unproblematisch. (TZ 6, TZ 7, TZ 18)

An der Universität Wien erfolgte lediglich die Hälfte der Anträge mindestens einen Monat vor Beginn der Nebenbeschäftigung, an der Universität Innsbruck nur etwas mehr als ein Drittel. Die Mehrheit der Meldungen an der Universität Innsbruck entsprach daher nicht den Kriterien der eigenen Richtlinie. (TZ 16)

Im überprüften Zeitraum gab es an der Universität Innsbruck 376 Meldungen von Nebenbeschäftigungen, an der Universität Wien mit 200 etwas mehr als halb so viele. Dabei waren an der Universität Wien beinahe doppelt so viele Universitätsprofessorinnen und –professoren beschäftigt als an der Universität Innsbruck. Eine große Diskrepanz gab es bei den Gutachten. Diese Art der Nebenbeschäftigung war an der Universität Wien selten: es lagen nur vier derartige Meldungen im Zeitraum 2013 bis 2016 vor, was einen Anteil von nur 2 % bedeutete. An der Universität Innsbruck entfielen 13 % auf Gutachten. Dies ließ aus Sicht des RH den Schluss zu, dass an der Universität Wien Lücken hinsichtlich der Meldung von Nebenbeschäftigungen bestehen könnten. (TZ 9, TZ 10)

Die Unterlassung der Meldung einer Nebenbeschäftigung war laut Kollektivvertrag der Universitäten ein Kündigungs- oder Entlassungsgrund. Im überprüften Zeitraum setzte die Universität Wien die Wochendienstzeit eines Universitätsprofessors wegen einer nicht gemeldeten Doppelbeschäftigung im Ausland – unter Androhung der Kündigung – auf schließlich 50 % herab. (TZ 4, TZ 19)

Universitätsprofessorinnen und –professoren mit Beamtenstatus konnten auch Nebentätigkeiten übertragen werden. Das waren Tätigkeiten für den Bund in einem anderen Wirkungskreis. An der Universität Innsbruck gab es im überprüften Zeitraum 457 ausbezahlte Vergütungen von Nebentätigkeiten, die zwischen rd. 7 EUR und rd. 4.600 EUR betrugen, an der Universität Wien 267, die zwischen rd. 20 EUR und rd. 31.400 EUR ausmachten. An beiden Universitäten kam es in einigen Fällen zu einer hohen Konzentration von Nebentätigkeiten. An der Universität Innsbruck wurden im überprüften Zeitraum an eine Person 92 Nebentätigkeitsvergütungen ausbezahlt, an der Universität Wien 50. (TZ 3, TZ 11)

An beiden Universitäten gab es im überprüften Zeitraum je einen Beschwerdefall im Zusammenhang mit der Ausübung von Nebenbeschäftigungen. Während es an der Universität Innsbruck primär um unregelmäßig abgehaltene Lehrveranstaltungen und nur implizit um Nebenbeschäftigungen ging, betraf die Beschwerde an der Universität Wien den Inhalt der Nebenbeschäftigung. Die Rektorate stellten Nachforschungen an und forderten von den betroffenen Mitarbeitern Stellungnahmen ein. An der Universität Wien sah das Rektorat aufgrund der Beschwerde betreffend politische Inhalte keinen Grund, die Nebenbeschäftigung eines Universitätsprofessors zu untersagen. (TZ 23)

An der Universität Innsbruck gab es seit 2014 wiederholt Beschwerden über Unregelmäßigkeiten bei der Erfüllung von Lehrverpflichtungen an der rechtswissenschaftlichen Fakultät. Neben dem Rektorat gingen auch das Ministerium und der Universitätsrat den Vorwürfen nach. Beide sahen keine relevanten Verstöße gegen gesetzliche Bestimmungen. Trotzdem gab es weiter Beschwerden. An der Universität Innsbruck konnten über Jahre hinweg die erhobenen Vorwürfe betreffend die nicht ordnungsgemäße Abhaltung der Lehre teilweise nicht entkräftet werden und die damit zusammenhängenden Konflikte an der rechtswissenschaftlichen Fakultät blieben ungelöst. Erhebungen des RH ergaben Anhaltspunkte dafür, dass ausgefallene Lehrveranstaltungen nicht immer nachgeholt wurden, zumal Belege für nachgeholte Stunden nicht immer vorgelegt werden konnten. Darüber hinaus gab es bei den Evaluierungen der Lehrveranstaltungen bei den Kriterien Pünktlichkeit und regelmäßige Abhaltung auffällige Bewertungen. Dies könnte ein Indikator für eine insgesamt zu hohe Arbeitsbelastung einzelner Universitätsprofessorinnen und –professoren sein. (TZ 23)

Der RH verwies auf Regelungen zu Nebenbeschäftigungen in der Schweiz. Die Universität Zürich veröffentlichte seit 2017 ein Register der „Interessenbindungen“ ihrer Professorinnen und Professoren. Die Veröffentlichung erfolgte – alphabetisch nach Namen geordnet – online auf der Website der Universität. Aufgelistet waren Tätigkeiten in Führungs- und Aufsichtsgremien, in staatlichen Kommissionen und Organen sowie dauernde Leitungs- und Beratungsfunktionen. Die Universität Zürich etablierte damit auf Basis des Universitätsgesetzes des Kantons Zürich ein transparentes System in Sachen Nebenbeschäftigungen. (TZ 25)

Auf Basis seiner Feststellungen hob der RH folgende Empfehlungen hervor:

ZENTRALE EMPFEHLUNGEN

- Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung sollte mit den Universitäten Transparenzregelungen in Bezug auf Nebenbeschäftigungen von Universitätsprofessorinnen und –professoren in den Begleitgesprächen zu den Leistungsvereinbarungen diskutieren und danach über eine Initiative zu einer entsprechenden gesetzlichen Neuregelung unter Wahrung datenschutzrechtlicher Erfordernisse entscheiden.
- Die beiden überprüften Universitäten sollten den Begriff „wesentliche dienstliche Interessen“ hinsichtlich Nebenbeschäftigungen durch eine Betriebsvereinbarung präzisieren.
- Universitätsprofessorinnen und –professoren wären von den beiden überprüften Universitäten in regelmäßigen Abständen auf die Meldeverpflichtungen und auf mögliche Sanktionen im Falle einer Nicht- bzw. Falschmeldung von Nebenbeschäftigungen hinzuweisen.
- Die beiden überprüften Universitäten sollten für den Fall der Inanspruchnahme von universitären Ressourcen (Personal, Sachmittel) für die Ausübung von Nebenbeschäftigungen im Rahmen außergerichtlicher Gutachten eine entsprechende Meldung einfordern sowie die Einhebung eines Kostenersatzes prüfen.
- Nebenbeschäftigungsmeldungen sollten Rückschlüsse auf den Inhalt und allfällige Berührungspunkte mit der Universität bzw. zur dienstlichen Tätigkeit zulassen. (TZ 26)



Zahlen und Fakten zur Prüfung

Nebenbeschäftigungen der Universitätsprofessorinnen und –professoren	
Rechtsgrundlagen	Universitätsgesetz 2002, BGBl. I 120/2002 i.d.g.F. Beamten–Dienstrechtsgesetz 1979, BGBl. 333/1979 i.d.g.F. Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl. 86/1948 i.d.g.F. Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

	2013	2014	2015	2016	2017 ²	Veränderung 2013 bis 2017
Universität Innsbruck	Anzahl					in %
gemeldete Nebenbeschäftigungen	162	189	201	218	248	53,1
	in Vollzeitäquivalenten ¹					
gesamtes Personal	2.537,2	2.518,0	2.532,9	2.543,4	2.607,1	2,8
Universitätsprofessorinnen und –professoren	198,9	219,6	236,6	237,1	237,1	19,2
	in Mio. EUR					
gesamte Aufwendungen	255,00	262,48	272,67	264,18	285,69	12,0
Personalaufwand	168,97	174,58	178,76	182,33	190,71	12,9
Universität Wien	Anzahl					
gemeldete Nebenbeschäftigungen	85	105	112	124	170	100,0
	in Vollzeitäquivalenten ¹					
gesamtes Personal	5.276,8	5.294,7	5.281,3	5.363,0	5.481,2	3,9
Universitätsprofessorinnen und –professoren	411,6	407,9	405,3	415,6	432,1	5,0
	in Mio. EUR					
gesamte Aufwendungen	572,13	542,89	555,72	562,53	579,54	1,3
Personalaufwand	340,48	354,32	362,43	368,91	377,51	10,9

Rundungsdifferenzen möglich

¹ Wintersemester

² nach der Gebarungsüberprüfung aktualisiert

Quellen: Universitäten Innsbruck und Wien; BMBWF (uni:data)



Nebenbeschäftigungen der Universitätsprofessorinnen und –professoren

Prüfungsablauf und –gegenstand

- 1 (1) Der RH überprüfte zwischen September 2017 und Jänner 2018 die Nebenbeschäftigungen sowie in ausgewählten Zusammenhängen auch Nebentätigkeiten (siehe **TZ 3**) der Universitätsprofessorinnen und –professoren an den Universitäten Innsbruck und Wien sowie die Wahrnehmung der Aufsicht durch das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft.

(2) Die Angelegenheiten der Wissenschaft waren bis 7. Jänner 2018 im Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft angesiedelt. Mit Inkrafttreten der BMG–Novelle 2017² ressortieren diese Angelegenheiten zum Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung. Der RH überprüfte daher das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft, der Adressat der Empfehlungen ist jedoch das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (beide kurz: **Ministerium**).

(3) Ziele der Überprüfung waren die Darstellung und Beurteilung der rechtlichen Grundlagen, der Nebenbeschäftigungsmeldungen der Universitätsprofessorinnen und –professoren, der organisatorischen Abwicklung, der Auswirkungen auf die Universität und der Rolle des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung. Der überprüfte Zeitraum umfasste im Wesentlichen die Jahre 2013 bis 2016.

(4) Zu dem im November 2018 übermittelten Prüfungsergebnis nahmen die Universität Innsbruck im Dezember 2018 und die Universität Wien im Jänner 2019 Stellung. Das Ministerium übermittelte im Februar 2019 seine Stellungnahme. Der RH erstattete seine Gegenäußerungen im Mai 2019.

Rechtliche Grundlagen

Gesetzliche Regelungen

Allgemeines

- 2 (1) Gegenstand dieser Gebarungsüberprüfung waren Nebenbeschäftigungen der Universitätsprofessorinnen und –professoren im Sinne des § 97 Universitätsgesetz 2002 (**UG**) bzw. des § 25 Kollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen der Universitäten (**Kollektivvertrag**). Als Universitätsprofessorinnen und –professoren galten in– oder ausländische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler oder Künstlerinnen und Künstler mit einer entsprechend hohen wissenschaftlichen oder künstlerischen

² BGBl. I 164/2017 vom 28. Dezember 2017, in Kraft getreten am 8. Jänner 2018

und beruflichen Qualifikation, die nach Durchführung eines formellen Berufungsverfahrens gemäß § 98 oder § 99 UG³ (bzw. sinngemäß nach jenen Bestimmungen für die Berufung von Universitätsprofessorinnen und –professoren, die vor Inkrafttreten des UG galten) von der Rektorin bzw. vom Rektor bestellt wurden.

(2) Universitätsprofessorinnen und –professoren hatten ihre Arbeit bei der Wahrnehmung von Aufgaben der Forschung (Entwicklung und Erschließung der Künste) nur insoweit an der Universität zu verrichten, als es die Zusammenarbeit mit anderen Universitätsangehörigen erforderte und andere universitäre Aufgaben (z.B. die Abhaltung der Lehre) sonst beeinträchtigt hätte. Auch wenn keine Ortsbindung bestand, war die Erreichbarkeit für eine dienstliche Inanspruchnahme zu gewährleisten.

Nebenbeschäftigung – Nebentätigkeit

- 3 (1) Der Begriff der Nebenbeschäftigung⁴ fand sich in allen drei dienst- bzw. arbeitsrechtlich relevanten Materien (siehe TZ 4 bzw. Anhang). Demnach lag eine Nebenbeschäftigung vor, wenn Dienstnehmerinnen und –nehmer eine Beschäftigung außerhalb ihres Dienstverhältnisses ausübten.

Nebenbeschäftigungen, die erwerbsmäßig erfolgten, waren nicht genehmigungspflichtig, sondern meldepflichtig.

Tätigkeiten im Vorstand, Aufsichtsrat oder Verwaltungsrat einer auf Gewinn gerichteten juristischen Person⁵ waren allerdings auch dann meldepflichtig, wenn keine Erwerbsmäßigkeit mit der Ausübung der Nebenbeschäftigung verbunden war. Die Meldung hatte vor Beginn der Ausübung zu erfolgen. Der Dienstgeber hatte lediglich ein Untersagungsrecht, wenn die Nebenbeschäftigung arbeitsvertragliche Verpflichtungen oder wesentliche dienstliche Interessen beeinträchtigte.

(2) Beamtinnen und Beamte⁶ konnten überdies sogenannte Nebentätigkeiten⁷ übertragen werden; dies waren weitere Tätigkeiten für den Bund in einem anderen Wirkungsbereich ohne unmittelbaren Zusammenhang mit den dienstlichen Aufgaben. Eine Nebentätigkeit lag auch vor, wenn die Beamtin bzw. der Beamte auf Veranlassung der Dienstbehörde die Funktion in Organen einer juristischen Person des privaten Rechts ausübte, deren Anteile ganz oder teilweise im Eigentum des Bundes standen.

³ BGBl. I 120/2002

⁴ im Sinne der §§ 56 BDG, 5 VBG, 12 Kollektivvertrag

⁵ Dies galt auch für Beschäftigungen in nicht auf Gewinn gerichteten juristischen Personen, weil Mitglieder gefördert (z.B. Genossenschaft) oder diese juristischen Personen aus gemeinnützigen Zwecken errichtet wurden (z.B. Verein, Stiftung, Fonds). Allerdings waren bloße Beteiligungen nicht meldepflichtig.

⁶ Bei Beamtinnen und Beamten blieb trotz Umwandlung der Universität in eine vollrechtsfähige Einrichtung der Bund Dienstgeber und nicht die Universität.

⁷ gemäß § 37 Abs. 1 und 2 BDG

Für Kollektivvertragsbedienstete bestand keine ausdrückliche Normierung der Nebentätigkeit, allerdings wurden insbesondere die Mitarbeit in einem Drittmittelprojekt⁸ oder Vortragstätigkeiten als solche behandelt und entsprechend vergütet.

Nebenbeschäftigungsbestimmungen im Vergleich

- 4 (1) Eine vergleichende Gegenüberstellung der einzelnen Nebenbeschäftigungsbestimmungen im Beamten–Dienstrechtsgesetz 1979 (**BDG**), im Vertragsbedienstetengesetz 1948 (**VBG**) und im Kollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen der Universitäten (**Kollektivvertrag**) findet sich im Anhang.

Im Gegensatz zum BDG und zum VBG galt im Kollektivvertrag die unterlassene Meldung einer Nebenbeschäftigung ausdrücklich als Kündigungs– bzw. Entlassungsgrund.

Nebenbeschäftigungen durften nur ausgeübt werden, wenn die arbeitsvertraglichen Verpflichtungen oder sonstige wesentliche dienstliche Interessen dadurch nicht beeinträchtigt waren. Diese konnten in folgenden Fällen verletzt sein:⁹

- zeitliche Kollision – wenn die Nebenbeschäftigung zur Gänze oder teilweise in der Arbeitszeit ausgeübt wurde (zur Arbeitszeit zählten auch die Wegzeiten);
- zu große Arbeitsintensität – bei Belastungen aufgrund von Nebenbeschäftigung und zu geringen Erholungsphasen, wenn die Leistungsfähigkeit litt;
- Konkurrenzierung – die Nebenbeschäftigung erfolgte in einem Arbeitsfeld, das zu den Aufgaben der Universität und daher auch zu den Aufgaben der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers zählte, z.B. Forschung, Tätigkeit im Rahmen der Einwerbung von Drittmitteln, Lehre sowie
- Interessenkonflikt – wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer durch die Nebenbeschäftigung in finanzielle und persönliche Interessenkonflikte geriet, z.B. bei Aufträgen an Unternehmen, an denen die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer beteiligt war.

(2) Laut Stellungnahme des Ministeriums habe der RH das Wesen von Nebenbeschäftigungen im Verhältnis zu Nebentätigkeiten nicht im gesetzlichen Sinn erfasst. Es sei zwar zutreffend, dass in den Systemen Nebenbeschäftigungen als (erwerbsmäßige) Beschäftigungen zu einer anderen Arbeitgeberin bzw. zu einem anderen Arbeitgeber charakterisiert seien; hingegen sei vernachlässigt worden, dass Nebentätigkeiten als weitere durch den Bund übertragene Tätigkeiten abseits der Kerndienstleistungsverpflichtung nur dem Bundesdienstrecht bekannt seien. Dem privaten Arbeitsrecht (im Gegensatz zum Steuerrecht) – und daher auch den durch den Kollektivvertrag erfassten Personalrechtsverhältnissen – sei eine solche Differenzierung zu Recht fremd. Jede Erweiterung der Aufgaben (Arbeitspflichten) aus einem

⁸ im Sinne der §§ 26 und 27 UG

⁹ siehe Grimm: Kurzkomentar „Personalrecht der Universitäten“, RZ 14 zu § 12 Kollektivvertrag

Arbeitsverhältnis zur Universität, so auch eines solchen als Universitätsprofessorin bzw. –professor, führe zu einer Modifikation des Arbeitsvertrags. Eine Normierung für „Nebentätigkeiten“ in diesem Bereich sei als unsystematisch entbehrlich.

Weiters sei auf die speziellen Bedingungen des § 158 BDG hingewiesen; den Sinn dieser Bestimmung habe der RH bei der Prüfung nicht ausreichend berücksichtigt. Inhaltlich würde diese Bestimmung nämlich Nebenbeschäftigungen von Universitätslehrerinnen und –lehrern dann privilegieren, wenn sie den Lehr- und Forschungszwecken des durch die Universitätslehrerin bzw. den Universitätslehrer vertretenen Fachs in und außerhalb der Universität dienen. Nach Ansicht des Ministeriums wäre eine Nebenbeschäftigung sogar gesetzlich erwünscht, wenn diese die dienstlichen Aufgaben einer beamteten Universitätsprofessorin bzw. eines beamteten Universitätsprofessors begünstigt.

(3) Der RH stellte gegenüber dem Ministerium klar, dass er den Umstand, demzufolge Nebentätigkeiten nur dem Bundesdienstrecht bekannt seien, sehr wohl berücksichtigte. Er verwies hiezu auf seine Ausführungen in TZ 3, TZ 4 sowie auf den Anhang, worin er die wesentlichsten Aspekte, Besonderheiten und Unterschiede bei Nebenbeschäftigungen und Nebentätigkeiten zusammenfassend darstellte.

Im Übrigen beurteilte der RH die Ausübung von Nebenbeschäftigungen nicht als grundsätzlich negativ. Vielmehr betonte er bspw. in seiner Empfehlung in TZ 17, dass aus Nebenbeschäftigungen ein klarer Mehrwert für die Universität im Sinne eines Wissenstransfers resultieren sollte.

Regelungen auf Ebene der Universität

Betriebsvereinbarungen

- 5.1 (1) Der Kollektivvertrag sah im Zusammenhang mit Nebenbeschäftigungen vor, dass Universitäten mittels einer Betriebsvereinbarung präzisieren¹⁰ konnten, was unter dem Begriff „wesentliche dienstliche Interessen“ zu verstehen war. Weder an der Universität Innsbruck noch an der Universität Wien bestand eine diesbezügliche Betriebsvereinbarung.
- (2) An der Universität Wien gab es zwar Bemühungen zum Zustandekommen einer entsprechenden Betriebsvereinbarung, die allerdings mangels Einigung mit dem Betriebsrat im Entwurfsstadium blieb.
- 5.2 Der RH sah eine nähere Präzisierung des Begriffs „wesentliche dienstliche Interessen“ als zweckmäßig an, weil damit eine objektive und transparente Vorgangsweise

¹⁰ § 4 Abs. 1 Z 5 i.V.m. § 12 Abs. 2 Kollektivvertrag

bei der (Nicht–)Untersagung von Nebenbeschäftigungen gefördert werden könnte. Er verwies in diesem Zusammenhang auf seinen Bericht „Auswirkungen des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten“ (Reihe Bund 2014/3), TZ 10.

Er empfahl daher beiden überprüften Universitäten, den Begriff „wesentliche dienstliche Interessen“ hinsichtlich Nebenbeschäftigungen durch eine Betriebsvereinbarung näher zu präzisieren.

- 5.3 Laut Stellungnahme der Universität Wien habe sie mehrfach versucht, eine Betriebsvereinbarung zur Präzisierung des Begriffs „wesentliche dienstliche Interessen“ abzuschließen. Eine Betriebsvereinbarung sei nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat möglich. Sie werde aber neuerlich Gespräche mit dem Betriebsrat aufnehmen.

Sonstige Regelungen an der Universität Innsbruck

- 6.1 (1) Die Intranetseite der Universität Innsbruck enthielt unter der Rubrik „Fragen und Antworten (FAQs)“ ausführliche Informationen zu Nebenbeschäftigungen und Nebentätigkeiten.¹¹ Über einen Link konnten die Formblätter „Meldung einer Nebenbeschäftigung“ und „Nebentätigkeitsvereinbarung im Bereich universitärer Weiterbildung“ heruntergeladen werden. In der Meldung waren z.B. Angaben über die beabsichtigte Tätigkeit, die voraussichtliche zeitliche Inanspruchnahme, die Stellungnahme der Zwischenvorgesetzten usw. anzuführen.

(2) Die Universität Innsbruck wies in einem Schreiben vom Oktober 2008 auf die geltenden Bestimmungen zur Ausübung von Nebenbeschäftigungen hin. Weiters rief der Vizerektor für Personal in einer E-Mail im Februar 2011 letztmals die Meldeverpflichtung für die Erstellung außergerichtlicher Sachverständigengutachten im Zusammenhang mit den dienstlichen Aufgaben einer Beamtin bzw. eines Beamten in Erinnerung (siehe [TZ 22](#)). Allerdings informierte der Rektor im Rahmen der Berufungsverhandlungen die neu zu berufenden Universitätsprofessorinnen und –professoren darüber, dass Nebenbeschäftigungen meldepflichtig und in der Freizeit zu verrichten waren.

Darüber hinausgehende Informationen an bereits an die Universität berufene Universitätsprofessorinnen und –professoren kommunizierte die Universität Innsbruck nicht aktiv.

¹¹ z.B. Informationen zu Nebenbeschäftigungen, Fragen und Antworten zum Thema Nebenbeschäftigungen, Besonderheiten bei Nebentätigkeiten (Stand Oktober 2015), Anleitungen über Vorgangsweisen bei Doppeltzuteilungen und Nebentätigkeiten (Juli 2014)

(3) Unter den Informationen betreffend die Nebentätigkeiten und Nebenbeschäftigungen verwies die Personalabteilung auf zumindest zwei Fortbildungstermine pro Jahr für wissenschaftliches und allgemeines Universitätspersonal. Inhalt dieser Veranstaltungen war Wissenswertes im Verwaltungsablauf von Drittmittelprojekten und die Abgeltung von Nebentätigkeiten. Weitere Themen bei diesen Fortbildungsterminen waren z.B. Informationen über Karriereplanung, zur Grundausbildung oder arbeitsrechtliche Grundlagen im Personalwesen. An diesen Veranstaltungen nahmen zwar das allgemeine Universitätspersonal, Lehrlinge und Prae- bzw. Post Docs teil, nicht aber Universitätsprofessorinnen und –professoren.

(4) An der Universität Innsbruck bestanden weiters folgende – über die gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Bestimmungen hinausgehende – Regelungen hinsichtlich Nebenbeschäftigungen bzw. Nebentätigkeiten:

Unter den Informationen betreffend die Nebenbeschäftigungen verwies die Personalabteilung auch auf den Beschluss des Rektorats vom Jänner 2008, wonach eine Lehrtätigkeit bis maximal zwei Semesterwochenstunden pro Semester an einer anderen Einrichtung grundsätzlich nicht als Beeinträchtigung von wesentlichen dienstlichen Interessen galt und „bis auf Weiteres nicht untersagt werde“. Weitere Regelungen im Sinne einer allgemeinen „Akzeptanz“ bestimmter Nebenbeschäftigungen gab es an der Universität Innsbruck nicht.

Rechtzeitig war die Meldung bspw. an der Universität Innsbruck, wenn sie mindestens einen Monat vor Aufnahme der Nebenbeschäftigung bzw. mindestens vier Wochen vor der Aufnahme der Nebentätigkeit gemeldet wurde (siehe [TZ 16](#)).

- 6.2 Der RH erachtete die Meldefrist von mindestens einem Monat vor Aufnahme der beabsichtigten Nebenbeschäftigung für zweckmäßig, weil dies der Universität Innsbruck die Möglichkeit gab, das Vorliegen eventueller Untersagungsgründe in einem angemessenen Zeitraum zu prüfen. Auch wenn umfangreiches Informationsmaterial auf der Intranetseite der Universität Innsbruck abrufbar war, vermisste der RH regelmäßige Erinnerungen an die Meldeverpflichtung.

Er empfahl daher der Universität Innsbruck, die Universitätsprofessorinnen und –professoren in regelmäßigen Abständen auf die Meldeverpflichtungen hinzuweisen, zumal die Nichteinhaltung von Nebenbeschäftigungsbestimmungen dienst- bzw. arbeitsrechtliche Konsequenzen zur Folge haben kann.

Sonstige Regelungen an der Universität Wien

7.1 (1) Der „Code of Conduct“ (Mai 2013) der Universität Wien hielt im Hinblick auf persönliche und wirtschaftliche Interessenkonflikte Folgendes fest:

- Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter trennen außeruniversitäre Tätigkeiten und private finanzielle Interessen von ihren dienstlichen Tätigkeiten, um Interessenkonflikte zu vermeiden.
- Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beachten die Regelungen bezüglich Melde- und Unterlassungspflichten der individuellen Arbeitsverträge sowie des Kollektivvertrags, des BDG und des VBG und üben insbesondere keine Nebenbeschäftigung aus, die in Konflikt mit der beruflichen Tätigkeit an der Universität Wien steht.

(2) Allerdings informierte der Rektor im Rahmen der Berufungsverhandlungen die neu zu berufenden Universitätsprofessorinnen und –professoren darüber, dass Nebenbeschäftigungen meldepflichtig und in der Freizeit zu verrichten waren.

(3) Für die Meldung einer Nebenbeschäftigung war ein Formular zu verwenden. Rechtzeitig war die Meldung an der Universität Wien, wenn sie vor Beginn der Nebenbeschäftigung erfolgte. Da an der Universität Wien im Unterschied zur Universität Innsbruck keine bestimmte Vorlauf- bzw. Meldefrist bestand, konnten Nebenbeschäftigungen bereits begonnen werden, bevor die Universität die Möglichkeit hatte, diese allenfalls zu untersagen¹².

(4) Auf der Intranetseite der Abteilung Personalwesen und Frauenförderung der Universität Wien waren die gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Bestimmungen aufgelistet, die festlegten, unter welchen Voraussetzungen Nebenbeschäftigungen zu melden waren bzw. wann eine Unterlassungspflicht bestand sowie welche Rechtsfolgen bei Nichtbeachtung eintreten konnten. Aufbauend auf einer Empfehlung der Innenrevision vom Oktober 2010 zum Thema Nebenbeschäftigungen versandte die Personalabteilung im Dezember 2010 eine Mitteilung an alle Universitätsbediensteten, in der sie auf die Nebenbeschäftigungsregelungen hinwies. Darüber hinausgehende, eigene Anweisungen bzw. Informationen an Bedienstete der Universität gab es weder für die Ausübung von Nebenbeschäftigungen noch für Nebentätigkeiten (siehe TZ 13).

(5) Regelungen im Sinne einer allgemeinen „Akzeptanz“ bestimmter Nebenbeschäftigungen gab es an der Universität Wien nicht. Allerdings stellte die Universität Wien klar, dass Lehrtätigkeiten an Privatuniversitäten bzw. Fachhochschulen sowie in privaten Rechtskursen¹³ den Interessen der Universität Wien entgegenstehen.

¹² siehe § 158 Abs. 1 BDG, § 5 VBG bzw. § 12 Abs. 1 Kollektivvertrag

¹³ dokumentiert im Protokoll der Fakultätskonferenz der rechtswissenschaftlichen Fakultät vom 11. Mai 2011

- 7.2 Der RH sah es als erforderlich an, Nebenbeschäftigungsmeldungen dem Dienstgeber so rechtzeitig vorzulegen, dass dieser die Möglichkeit hat, in angemessener Zeit die Angaben auf Vollständigkeit, Plausibilität und allfällige Auswirkungen auf dienst- bzw. arbeitsrechtliche Verpflichtungen zu prüfen und daher vor dem Beginn untersagen zu können. Er hielt kritisch fest, dass an der Universität Wien für die Rechtzeitigkeit der Vorlage keine Frist festgelegt war.

Der RH empfahl daher der Universität Wien, eine Frist – ähnlich jener der Universität Innsbruck – für die Meldung vor Antritt der Nebenbeschäftigung festzulegen.

Wie schon gegenüber der Universität Innsbruck bemängelte er das Fehlen regelmäßiger Erinnerungen an die Meldeverpflichtung.

Der RH empfahl daher der Universität Wien, die Universitätsprofessorinnen und –professoren in regelmäßigen Abständen auf die Meldeverpflichtungen hinzuweisen, zumal die Nichteinhaltung von Nebenbeschäftigungsbestimmungen dienst- bzw. arbeitsrechtliche Konsequenzen zur Folge haben kann.

- 7.3 Laut Stellungnahme der Universität Wien ergebe sich aus der Formulierung des § 12 Abs. 1 Kollektivvertrag, wonach die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer jede beabsichtigte erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung zu melden hat, dass die Meldung vor Beginn der Tätigkeit zu erfolgen habe. Grundsätzlich bleibe bei dieser Formulierung keinerlei Spielraum für Meldepflichtige im Hinblick auf einen nachgelagerten Zeitpunkt der Meldung. Um die bestehende Verpflichtung noch deutlicher zu formulieren, könne sich die Universität Wien allerdings vorstellen, eine absolute Frist, ähnlich jener der Universität Innsbruck, einzuführen.

Die Universität Wien werde die Überprüfung durch den RH zum Anlass nehmen, zusätzlich zur Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen des Welcome-Day und des Intranets weitere Maßnahmen auszuarbeiten, um das allgemeine Bewusstsein zur Nebenbeschäftigung der Universitätsprofessorinnen und –professoren noch weiter zu schärfen. Sie werde in regelmäßigen Abständen Führungskräfte sowie Universitätsprofessorinnen und –professoren auf die zur Verfügung stehenden Informationen und die Verpflichtung zur rechtzeitigen Meldung von Nebenbeschäftigungen hinweisen.

Zeitliche Limits

8.1 (1) Gemäß BDG¹⁴ hatten beamtete Universitätsprofessorinnen und –professoren grundsätzlich mindestens sechs Semesterstunden (wissenschaftlich) bzw. zwölf Semesterstunden (künstlerisch) zu unterrichten. Eine analoge Bestimmung fand sich auch im VBG¹⁵. Allerdings bestand keine Vorgabe hinsichtlich des Ausmaßes der Lehrverpflichtung von Universitätsprofessorinnen und –professoren, die dem Kollektivvertrag unterlagen, weshalb das Ausmaß der abzuhaltenden Lehre einzelvertraglich zu vereinbaren war.

(2) Durch die persönliche Erfüllung der Dienstpflichten durch Universitätsprofessorinnen und –professoren, die dem BDG bzw. dem VBG¹⁶ unterlagen, galt die regelmäßige Wochendienstzeit als erbracht. Für Kollektivvertragsbeschäftigte waren gemäß § 110 Abs. 1 UG¹⁷ anstelle der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes¹⁸ und des Arbeitsruhegesetzes¹⁹ für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal die besonderen Vorschriften des § 110 Abs. 2 ff. UG anzuwenden.

Ebenfalls nicht anzuwenden waren das Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsruhegesetz für leitende Angestellte, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen waren; dazu zählten jedenfalls die Mitglieder des Rektorats. Ob auch Studiendekaninnen und –dekane bzw. Leiterinnen und Leiter von Departments darunterfielen, beurteilte die herrschende Lehre unterschiedlich.

(3) An beiden überprüften Universitäten enthielten die Dienstverträge von Universitätsprofessorinnen und –professoren Vereinbarungen, wonach mindestens acht Semesterstunden (im Durchschnitt über vier Semester) zu unterrichten waren. Bei Bedarf konnte dieses Ausmaß auf maximal zwölf Wochenstunden pro Semester (bei Teilbeschäftigung anteilig) erhöht werden.

¹⁴ § 165 Abs. 4 BDG

¹⁵ § 49 h Abs. 2 VBG

¹⁶ § 165 Abs. 3 BDG bzw. § 49 h Abs. 4 VBG

¹⁷ Diese Vorschriften enthielten folgende Eckpunkte: Wochenarbeitszeit von 40 Stunden mit einer maximalen Tagesarbeitszeit von 13 Stunden und einer maximalen Wochenarbeitszeit von 60 Stunden (innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu 17 Wochen durfte sie im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten – dies konnte auf bis zu zwölf Monate ausgedehnt werden). Bei einer Gesamtarbeitszeit von mehr als sechs Stunden: Unterbrechung durch eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten. Tägliche ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden (konnte durch Kollektivvertrag auf acht Stunden verkürzt werden). Wöchentliche ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 36 Stunden (konnte auf 24 Stunden unter Umständen verkürzt werden). Samstage, Sonn- und Feiertage waren gemäß § 31 Abs. 7 Kollektivvertrag dienstfrei zu halten.

¹⁸ BGBl. 461/1969 i.d.g.F.

¹⁹ BGBl. 144/1983 i.d.g.F.

(4) Eine generelle Verpflichtung, die Arbeitszeit aufzuzeichnen, bestand für das wissenschaftliche Personal weder an der Universität Innsbruck noch an der Universität Wien. Die Universität Innsbruck ging davon aus, dass die Erfüllung der Aufgaben von Universitätsprofessorinnen und –professoren eine persönliche Anwesenheit an der Universität Innsbruck von jedenfalls vier Arbeitstagen pro Woche erfordere. Diese Regelung fand sich auch in allen vom RH überprüften Arbeitsverträgen.

(5) Wie bereits in TZ 6 ausgeführt, galt an der Universität Innsbruck aufgrund eines Beschlusses des Rektorats²⁰ die Regelung, dass eine Lehrtätigkeit an einer anderen Einrichtung bis maximal zwei Semesterwochenstunden pro Semester grundsätzlich nicht als Beeinträchtigung von wesentlichen dienstlichen Interessen angesehen und „bis auf Weiteres nicht untersagt“ werde.

(6) An der Universität Wien bestand eine interne, nicht verschriftlichte Regelung, wonach die Ausübung von Nebenbeschäftigungen acht Wochenstunden (im Jahresdurchschnitt) bzw. im Einzelfall einer Vorabgenehmigung einer gutachterlichen Tätigkeit das Ausmaß von zehn Tagen im Jahr nicht überschreiten dürfe.

(7) Nach Angaben der Leiterinnen der Personalabteilungen der beiden Universitäten waren Nebenbeschäftigungen in der Freizeit auszuüben, weshalb die Bestimmungen über die Dienst-/Arbeitszeit nicht anwendbar waren.

- 8.2 Der RH hielt fest, dass keine der beiden überprüften Universitäten eine Verpflichtung, Zeitaufzeichnungen über die Arbeit an der Universität zu führen, für Universitätsprofessorinnen und –professoren vorsah. Infolgedessen war es nach Ansicht des RH für beide Universitäten unmöglich, die Einhaltung von Bestimmungen zur erlaubten Gesamtarbeitszeit (täglich/wöchentlich) und zu Ruhezeiten durchzusetzen und zu kontrollieren. Damit war nicht überprüfbar, ob zusammen mit den Nebenbeschäftigungen und Nebentätigkeiten eine potenzielle Überbelastung von Universitätsprofessorinnen und –professoren vorlag. Diese wären nach Ansicht des RH zu untersagen, wenn die Leistungsfähigkeit litt.

Der RH verwies in diesem Zusammenhang auch auf TZ 19, wonach ein Universitätsprofessor der Universität Wien nunmehr ein Gesamtbeschäftigungsausmaß von 130 %, und dies an Universitätsstandorten in zwei verschiedenen Staaten, aufwies.

- 8.3 Laut Stellungnahme des Ministeriums habe der RH zwar zutreffend dargestellt, dass Universitätsprofessorinnen bzw. –professoren sowohl als Beamtinnen bzw. Beamte als auch als Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer eine Art „Vertrauensarbeitszeit“ in sehr gelockerter Form der aufgabenbezogenen Präsenzverpflichtung zu erfüllen hatten. Er habe aber zugleich das fehlende Erfordernis, Zeitaufzeichnungen führen

²⁰ Beschluss des Rektorats vom 9. Jänner 2008

zu müssen, moniert. Dabei sei übersehen worden, dass eine Präsenzverpflichtung grundsätzlich – unbeschadet anders gestalteter und daher eher fraglicher einzelvertraglicher Vereinbarungen – im Bereich der Kollektivvertragsbediensteten nur nach Maßgabe der Erfordernisse der Tätigkeiten bestand. So seien Universitätsprofessorinnen bzw. –professoren nur dann zur Anwesenheit an der Universität verpflichtet, wenn es deren Aufgaben in Forschung, Lehre und Verwaltung erforderten. Regelmäßig sei dies bei der Erfüllung der Lehrverpflichtungen der Fall.

Außerhalb ihrer Lehrverpflichtungen seien Universitätsprofessorinnen bzw. –professoren – ganz im Verständnis der Gesetzesmaterialien zu § 110 UG, wonach „strenge Arbeitszeitvorschriften für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler überhaupt nicht zweckmäßig wären“ – mit einem hohen Grad an freier Gestaltungsmöglichkeit ausgestattet worden. Da Lehrtätigkeit ohnehin zeitlich eingegrenzt sei und dadurch nachweisbar stattzufinden habe, könne angesichts des bestehenden rechtlichen Rahmens der Forderung nach einer allgemeinen Verpflichtung zur Aufzeichnung der Dienstzeit wenig abgewonnen werden.

- 8.4 Der RH entgegnete dem Ministerium, dass er keine Ausweitung der Präsenzverpflichtung empfahl. Er hielt fest, dass bspw. bei der Abwicklung von EU-Projekten (z.B. Drittmittelprojekten) regelmäßig das Erfordernis bestand, Zeitaufzeichnungen zu führen. Für Universitätsprofessorinnen und –professoren bestanden diesbezüglich keine Ausnahmen.

Ein Ziel der Gebarungsüberprüfung des RH war es, festzustellen, ob und inwieweit die Ausübung von Nebenbeschäftigungen Einfluss auf die Lehre haben konnte. Auffälligkeiten in diesem Bereich könnten ein Indikator für eine insgesamt (also unter Einbeziehung der Nebenbeschäftigung) zu hohe Arbeitsbelastung der Universitätsprofessorin bzw. des –professors sein (siehe TZ 20).

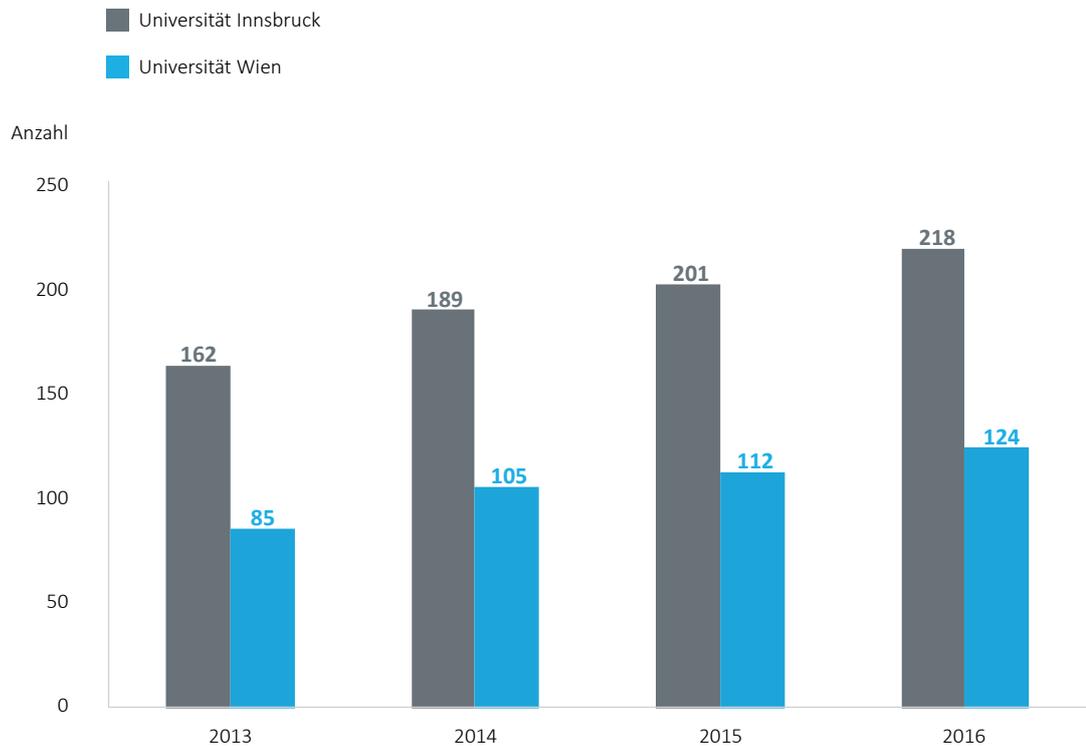
Unbeschadet der – vom RH übrigens nicht in Abrede gestellten – Ausführungen des Ministeriums erachtete er deshalb Zeitaufzeichnungen dennoch für eine operative Möglichkeit, die Einhaltung von Dienstpflichten (bspw. für die persönliche Abhaltung der Lehre) zu prüfen, und verwies auf die Tatsache, dass ein Universitätsprofessor der Universität Wien ein Gesamtbeschäftigungsausmaß von 130 %, und dies an Universitätsstandorten in zwei verschiedenen Staaten, aufwies.

Nebenbeschäftigungsmeldungen und Neben- tätigkeiten der Universitätsprofessorinnen und –professoren

Anzahl und Arten der Nebenbeschäftigungen

9.1 An der Universität Innsbruck stieg die Zahl der gemeldeten aufrechten Nebenbeschäftigungen von 162 im Jahr 2013 auf 218 im Jahr 2016, an der Universität Wien von 85 (2013) auf 124 (2016). An beiden Universitäten kam es in jedem Jahr zu einer Steigerung gegenüber dem Vorjahr, wie die nachfolgende Abbildung 1 zeigt:

Abbildung 1: Anzahl der Nebenbeschäftigungen pro Jahr und Universität



Quellen: Universitäten Innsbruck und Wien; Darstellung: RH



Nebenbeschäftigungen der Universitätsprofessorinnen und –professoren

- 9.2 Der RH hielt fest, dass an beiden überprüften Universitäten die Anzahl der aufrechten Meldungen von Nebenbeschäftigungen von Jahr zu Jahr stieg. In jedem Jahr des überprüften Zeitraums lag die Zahl der Meldungen an der Universität Innsbruck über jener der Universität Wien.

Im Vergleich zur Universität Innsbruck war auffällig, dass an der Universität Wien nur etwas mehr als halb so viele Nebenbeschäftigungen gemeldet wurden, obwohl dort wesentlich mehr Universitätsprofessorinnen und –professoren beschäftigt waren. Dies ließ den Schluss zu, dass an der Universität Wien Lücken hinsichtlich der Meldung von Nebenbeschäftigungen bestehen könnten. Der RH wies deshalb nochmals nachdrücklich auf seine Empfehlung an die Universität Wien hin, ihre Bediensteten in regelmäßigen Abständen auf die Meldeverpflichtungen hinzuweisen (siehe [TZ 7](#)).

- 10.1 Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der an beiden überprüften Universitäten gemeldeten aufrechten Nebenbeschäftigungen, aufgeschlüsselt nach Kategorien:

Tabelle 1: Nebenbeschäftigungsmeldungen pro Kategorie

Kategorie der Nebenbeschäftigungsmeldungen	Universität Innsbruck		Universität Wien	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Tätigkeiten in Aufsichtsrat etc.	48	12,8	31	15,5
Beratung, Consulting	28	7,4	18	9,0
Editorin bzw. Editor	5	1,3	5	2,5
Forschung	37	9,8	8	4,0
Gastprofessur	6	1,6	11	5,5
Geschäftsführung, Beteiligungen	5	1,3	13	6,5
Gutachten	48	12,8	4	2,0
Lehrtätigkeit	103	27,4	76	38,0
Vortragstätigkeit	48	12,8	8	4,0
Sonstiges	48	12,8	26	13,0
Summe	376	100,0	200	100,0

Rundungsdifferenzen möglich

Quellen: Universitäten Innsbruck und Wien; RH

- 10.2 Der RH hielt fest, dass an beiden überprüften Universitäten die Lehrtätigkeit an anderen Bildungsinstitutionen den bei Weitem höchsten Anteil an den Nebenbeschäftigungen hatte.

Eine große Diskrepanz zwischen den beiden Universitäten gab es bei den gemeldeten Gutachten. Diese Art der Nebenbeschäftigung war an der Universität Wien selten (nur vier derartige Meldungen im Zeitraum 2013 bis 2016), was einen Anteil von nur 2 % bedeutete (gegenüber rd. 13 % an der Universität Innsbruck).

- 10.3 Laut Stellungnahme des Ministeriums würde der RH unter dem Begriff „Nebenbeschäftigung“ die Lehrtätigkeit an einer anderen als der Stammuniversität genauso wie die Erstellung von Gutachten anführen. Im Fall der Lehrtätigkeit werde nicht nach den zugrunde liegenden Personalrechten differenziert. Dabei werde übersehen, dass einerseits die Lehrtätigkeit einer beamteten Universitätsprofessorin bzw. eines beamteten Universitätsprofessors an einer anderen Universität über § 51 Abs. 8 Gehaltsgesetz 1956 im Ausmaß von nicht mehr als zwei Semesterstunden als Dienstpflicht, in einem darüber hinaus gehenden Ausmaß über die Fiktion des § 240a BDG als Nebentätigkeit abgegolten wird. Eine „Nebenbeschäftigung“ im eigentlichen Wortsinn liege daher nicht vor.

Lediglich im Bereich der Kollektivvertragsbediensteten sei Lehrtätigkeit für eine andere als die Stammuniversität Nebenbeschäftigung.

Ferner werde die Erstellung von Gutachten angeführt. Abgesehen davon, dass damit im Wesentlichen sogenannte Privatgutachten angesprochen sein müssten, werde dabei außer Acht gelassen, dass die tatsächliche Erstellung solcher Gutachten an keinerlei die (eingeschränkt präsenzpflichtige) Dienstzeit tangierende Zeitvorgaben gebunden sei.

- 10.4 Der RH entgegnete dem Ministerium, dass er ausschließlich die von den beiden überprüften Universitäten gemeldeten aufrechten und als Nebenbeschäftigungen klassifizierten Tätigkeiten, aufgeschlüsselt nach Kategorien, dargestellt hatte. Eine Differenzierung nach Personalrechten bzw. Dienstpflicht oder Nebentätigkeit war für den RH in diesem Zusammenhang nicht von Belang. Hinsichtlich der Gutachtertätigkeit fokussierte der RH auf den großen Unterschied in der Anzahl an Meldungen der beiden Universitäten.

Anzahl der Nebentätigkeiten und Höhe der Nebentätigkeitsvergütungen

- 11.1 An der Universität Innsbruck erhielten Universitätsprofessorinnen und –professoren im überprüften Zeitraum 457 Nebentätigkeitsvergütungen ausbezahlt und bezogen dafür zwischen rd. 7 EUR und rd. 4.600 EUR pro ausbezahlter Vergütung für Nebentätigkeit. An der Universität Wien wurden demgegenüber 267 Nebentätigkeitsvergütungen angewiesen, deren Höhe zwischen rd. 20 EUR und rd. 31.400 EUR, in einem Einzelfall bei rd. 80.100 EUR²¹, pro ausbezahlter Vergütung für Nebentätigkeit lag.

An der Universität Innsbruck wurden im überprüften Zeitraum an eine Person 92 Nebentätigkeitsvergütungen ausbezahlt, an der Universität Wien 50. Während an der Universität Innsbruck zehn Universitätsprofessorinnen bzw. –professoren zehn oder mehr Nebentätigkeiten abrechneten, waren dies an der Universität Wien insgesamt sechs. Diese Nebentätigkeiten betrafen bspw. Vortragstätigkeiten in Universitätslehrgängen und Tätigkeiten im Rahmen von Drittmittelprojekten. Außerdem wurden an beiden überprüften Universitäten Nebentätigkeitsvergütungen auch an nicht beamtete Universitätsprofessorinnen und –professoren ausbezahlt.

- 11.2 Der RH wies darauf hin, dass auch die Zahl der Nebentätigkeitsmeldungen – wie die Anzahl der Nebenbeschäftigungsmeldungen – an der Universität Wien deutlich hinter jener der Universität Innsbruck zurückblieb. An beiden Universitäten kam es in einigen Fällen zu einer hohen Konzentration von Nebentätigkeiten, an der Universität Wien lagen die Vergütungen deutlich über jenen an der Universität Innsbruck. Der RH verwies in diesem Zusammenhang auf seine Feststellungen zur Meldung einer Nebenbeschäftigung und zu den allfälligen Auswirkungen einer zu hohen Arbeitsbelastung auf die Lehrenden (TZ 20, TZ 23).

²¹ Die einmalig ausbezahlte Vergütung von rd. 80.100 EUR bezog sich auf einen Zeitraum von 3,5 Jahren (entspricht rechnerisch einer Vergütung von rd. 22.900 EUR jährlich) für eine Nebentätigkeit im Bereich des Ministeriums (in diesem Fall war die Universität nur „Zahlstelle“).

Organisation auf Ebene der Universitäten

Meldung einer Nebenbeschäftigung

- 12.1 (1) Die Universitäten Innsbruck und Wien stellten Informationen zum Thema Nebenbeschäftigungen auf ihrer Website bereit. Bedienstete (z.B. Universitätsprofessorinnen und –professoren) hatten die Nebenbeschäftigung unter Verwendung eines Formulars der Universität zu melden. Dabei waren u.a. die Art der Nebenbeschäftigung, der Name und die Anschrift der Auftraggeberin bzw. des Auftraggebers, die voraussichtliche Dauer sowie das Ausmaß in Wochenstunden anzugeben.

Die Leitung der Organisationseinheit an der Universität Innsbruck bzw. die Leitung der Subeinheit an der Universität Wien (z.B. Institut) hatten Stellung zu nehmen, ob Voraussetzungen für eine Nichtuntersagung vorlagen oder ob Gründe gemeldet wurden, die für eine Untersagung sprachen.²²

Die Personalabteilung der Universität Innsbruck ergänzte die Meldung um spezifische Merkmale des Dienstverhältnisses einschließlich bisher gemeldeter und nicht untersagter Nebenbeschäftigungen sowie Nebentätigkeiten. Die Personalabteilung der Universität Wien legte der Meldung Ausdrücke aus dem Personalverwaltungsprogramm über bereits gemeldete Nebenbeschäftigungen bei. Zur besseren Übersicht legte die Personalabteilung der Meldung zusätzlich eine handschriftliche Aufstellung der Gesamtstunden über die bereits gemeldeten Nebenbeschäftigungen als Haftnotiz bei. An der Universität Innsbruck nahm der Vizerektor für Personal, an der Universität Wien der Rektor die Nebenbeschäftigung zur Kenntnis bzw. untersagten diese.

- (2) An der Universität Innsbruck hatten am Formular „Meldung einer Nebenbeschäftigung“ zusätzlich die Studiendekanin bzw. der Studiendekan²³, bei Nebenbeschäftigungen in der Lehre an anderen Einrichtungen auch die Dekanin bzw. der Dekan²⁴ eine Stellungnahme abzugeben. An der Universität Wien hatte auch die Leitung der Organisationseinheit (Dekanin bzw. Dekan) eine Stellungnahme abzugeben. Demgegenüber war am Meldeformular der Universität Wien bei Nebenbeschäftigungen in der Lehre die Befassung der Studienprogrammleitung²⁵ nicht explizit vorgesehen, obwohl die Lehre den höchsten Anteil (38 %) an den gemeldeten Nebenbeschäftigungen hatte (siehe [TZ 10](#)).

²² Gründe für eine Untersagung: Behinderung der Erfüllung dienstlicher Aufgaben, Vermutung der Befangenheit, Beeinträchtigung sonstiger wesentlicher dienstlicher Interessen

²³ Für die Organisation der Studien sowie des Lehr- und Prüfungsbetriebs auf Fakultätsebene wurden an der Universität Innsbruck Studiendekaninnen bzw. Studiendekane bestellt.

²⁴ Die Dekanin bzw. der Dekan an der Universität Innsbruck war die Leiterin bzw. der Leiter einer Fakultät und hatte für diese die Vollmacht gemäß § 27 Abs. 1 UG.

²⁵ Die Studienprogrammleiterin bzw. der Studienprogrammleiter an der Universität Wien plante das Lehrprogramm und entschied studienrechtliche und studienorganisatorische Fragen.

- 12.2 (1) Der RH hielt kritisch fest, dass bei Nebenbeschäftigungen in der Lehre an der Universität Wien die Studienprogrammleitung nicht in den Meldeprozess zur Überprüfung der Nebenbeschäftigungen eingebunden war.

Er empfahl daher der Universität Wien, bei Nebenbeschäftigungen in der Lehre die Studienprogrammleitung in den Meldeprozess einzubeziehen. Dadurch könnten auch allfällige Auswirkungen dieser Nebenbeschäftigungen auf die an der Universität abzuhaltende Lehre mitbeurteilt werden.

(2) Weiters bemängelte der RH hinsichtlich der Universität Wien, dass erfasste Nebenbeschäftigungen bzw. bestehende Nebentätigkeiten am Meldeformular selbst nicht dokumentiert waren.

Er empfahl der Universität Wien, das Meldeformular um die Punkte bestehende Nebentätigkeiten bzw. erfasste Nebenbeschäftigungen im Sinne der Arbeitsbelastung (siehe TZ 8) zu ergänzen, um diese nachvollziehbar und schnell überblickbar darzustellen.

- 12.3 Laut Stellungnahme der Universität Wien werde die Einbeziehung der Studienprogrammleitungen in den Meldeprozess zur Überprüfung einer Nebenbeschäftigung im Zuge der IT–Umstellung diskutiert werden.

Die Empfehlung des RH bezüglich Form und Umfang des Meldeformulars werde bei der nächsten anstehenden Überarbeitung berücksichtigt.

Da allerdings in der Personaladministration eine große IT–Umstellung geplant sei, werde künftig zumindest ein Teil der Geschäftsfälle workflowbasiert bearbeitet. Ob davon die Thematik der Nebenbeschäftigung umfasst sein wird, könne erst zu einem späteren Zeitpunkt entschieden werden.

Aktualität und Überblick über die Meldungen

- 13.1 Regelmäßige Aufforderungen zur Meldung von Nebenbeschäftigungen (bspw. Newsletter) gab es im überprüften Zeitraum weder an der Universität Innsbruck noch an der Universität Wien. Die Universität Innsbruck sensibilisierte Führungskräfte in Schulungen zum Thema Meldung von Nebenbeschäftigungen. An der Universität Wien gab es keine diesbezüglichen spezifischen Maßnahmen. Allerdings wurden neu berufene Universitätsprofessorinnen und –professoren im Rahmen des „Welcome Day“ über die Bestimmungen betreffend Nebenbeschäftigungen informiert.

- 13.2 Während die Universität Innsbruck Führungskräfte in Schulungen auf das Thema Nebenbeschäftigungen hinwies, hielt der RH kritisch fest, dass dies an der Universität Wien nicht geschah.

Der RH empfahl der Universität Wien, Führungskräfte – z.B. in Besprechungen – regelmäßig auf das Thema hinzuweisen, um damit die Meldemoral und die Aktualität der Meldungen zu fördern.

- 13.3 In ihrer Stellungnahme sagte die Universität Wien zu, die Überprüfung durch den RH zum Anlass zu nehmen, zusätzlich zur Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen des Welcome-Day und des Intranets weitere Maßnahmen auszuarbeiten, um das allgemeine Bewusstsein zur Nebenbeschäftigung der Universitätsprofessorinnen und –professoren weiter zu schärfen. Sie werde in regelmäßigen Abständen Führungskräfte sowie Universitätsprofessorinnen und –professoren auf die zur Verfügung stehenden Informationen und die Verpflichtung zur rechtzeitigen Meldung von Nebenbeschäftigungen hinweisen.

Bestimmtheit und Detaillierungsgrad der Nebenbeschäftigungsmeldungen

- 14.1 (1) Die Meldung der Nebenbeschäftigung hatte derart bestimmt zu sein (siehe Anhang), dass die oder der Vorgesetzte allfällige Berührungspunkte der geplanten nebenberuflichen Tätigkeit mit der dienstlichen Tätigkeit erkennen bzw. abschätzen konnte. Eine Unvereinbarkeit war gegeben, wenn die Nebenbeschäftigung in einem Aufgabenfeld ausgeübt wurde, das zu den dienstlichen Aufgaben der Universitätsprofessorin oder des Universitätsprofessors zählte. Dabei war auch zu berücksichtigen, inwieweit die angestrebte Nebenbeschäftigung vorteilhafte Auswirkungen auf die Universität, etwa durch angebahnte Kooperationen oder intensivierten Wissenstransfer, haben konnte.

(2) An beiden überprüften Universitäten waren die Meldungen über beabsichtigte Nebenbeschäftigungen unterschiedlich ausführlich. Während jedoch an der Universität Wien nur ein Teil der Meldungen aussagekräftige Beschreibungen der angestrebten Beschäftigungen enthielt und sich andere Meldungen mit Angaben wie „Seminare“, „Gastprofessur“, „Vortragende bei Workshop“, „Unterricht“ oder „Dozententätigkeit“ begnügten, enthielt an der Universität Innsbruck die weitaus überwiegende Anzahl der Meldungen aussagekräftigere Angaben.

- 14.2 Der RH betonte die Wichtigkeit aussagekräftiger Nebenbeschäftigungsmeldungen und vermisste in diesem Zusammenhang eine stringenteren Vorgangsweise der Universität Wien.

Er empfahl der Universität Wien, bei der Vorlage von Nebenbeschäftigungsmeldungen darauf zu dringen, dass diese in prägnanter Form Rückschlüsse auf den Inhalt und allfällige Berührungspunkte zur Universität bzw. zur dienstlichen Tätigkeit zulassen.

- 14.3 Laut Stellungnahme der Universität Wien werde sie die Empfehlung des RH bezüglich Form und Umfang des Meldeformulars bei der nächsten anstehenden Überarbeitung berücksichtigen.

Da allerdings in der Personaladministration eine große IT-Umstellung geplant sei, werde künftig zumindest ein Teil der Geschäftsfälle workflowbasiert bearbeitet. Ob davon die Thematik der Nebenbeschäftigung umfasst sein wird, könne erst zu einem späteren Zeitpunkt entschieden werden.

Plausibilität der Arbeitsbelastung

- 15.1 (1) An der Universität Innsbruck waren die zeitliche Belastung in Wochenstunden durch die Hauptanstellung, bestehende Nebentätigkeiten sowie bisher erfasste Nebenbeschäftigungen im Antragsformular anzuführen. An der Universität Wien legte die Personalabteilung dem Antragsformular, das keine Angaben zur bisherigen Arbeitsbelastung enthielt, zur Entscheidungsvorbereitung einen Ausdruck aus dem Personalverwaltungsprogramm mit den laufenden Nebenbeschäftigungen sowie Nebentätigkeiten bei.

(2) An beiden Universitäten gab es „Nullmeldungen“²⁶ bei Arbeitsbelastungen, die für den RH nicht plausibel und nachvollziehbar waren, wobei dies an der Universität Innsbruck fast bei der Hälfte aller Meldungen zutraf:

Tabelle 2: Nullmeldungen

	Universität Innsbruck	Universität Wien
	Anzahl	
Gesamtzahl der Meldungen	376	200
<i>davon Nullmeldungen</i>	<i>165</i>	<i>19</i>
	in %	
Anteil der Nullmeldungen an den Meldungen	43,9	9,5

Quellen: Universitäten Innsbruck und Wien; RH

²⁶ In solchen Fällen wurden null Stunden Arbeitsbelastung gemeldet.

- 15.2 Eine Arbeitsbelastung von null Wochenstunden erfüllte nach Auffassung des RH das Kriterium einer Nebenbeschäftigung nicht. Insbesondere an der Universität Innsbruck kritisierte der RH den hohen Anteil derartiger Meldungen.

Der RH empfahl beiden Universitäten, derartige Meldungen kritisch zu hinterfragen und gemeinsam mit der Antragstellerin bzw. dem Antragsteller diese in Richtung einer realistischen Arbeitsbelastung zu korrigieren.

- 15.3 Laut Stellungnahme der Universität Wien werde sie das Meldeformular hinsichtlich der Thematik der Arbeitsbelastung nachschärfen.

Rechtzeitigkeit der Meldungen

- 16.1 Wie bereits in TZ 6 ausgeführt, hatte die Universität Innsbruck intern geregelt, dass die Meldung der Nebenbeschäftigung mindestens einen Monat vor deren geplanter Aufnahme zu erfolgen hatte, um die Nebenbeschäftigung allenfalls rechtzeitig vor deren Beginn untersagen zu können. An der Universität Wien waren Nebenbeschäftigungen vor deren Aufnahme zu melden. Eine Frist hierfür gab es nicht.

Der RH überprüfte an den Universitäten Innsbruck und Wien eine Stichprobe von Nebenbeschäftigungsmeldungen (insgesamt 338 Meldungen) hinsichtlich ihrer Rechtzeitigkeit und zog hierfür die Einmonatsfrist der Universität Innsbruck als Maßstab heran.

An der Universität Innsbruck waren von den überprüften 238 Nebenbeschäftigungsmeldungen

- 35 % länger als einen Monat vor Aufnahme,
- 23 % innerhalb eines Monats und
- 22 % nach Aufnahme der Nebenbeschäftigung abgegeben worden.
- 20 % konnten nicht eindeutig zugeordnet werden (z.B. undatierte Meldungen).

An der Universität Wien waren von den überprüften 100 Nebenbeschäftigungsmeldungen

- 50 % länger als einen Monat vor Aufnahme,
- 22 % innerhalb eines Monats und
- 16 % nach Aufnahme der Nebenbeschäftigung abgegeben worden.
- 12 % konnten nicht eindeutig zugeordnet werden.

- 16.2 (1) Der RH anerkannte, dass die Universität Innsbruck – im Gegensatz zur Universität Wien – schriftlich eine Frist für die rechtzeitige Vorlage einer Nebenbeschäftigungsmeldung regelte.

Hinsichtlich der Universität Wien verwies der RH daher auf seine Empfehlung in TZ 7, wonach die Universität Wien ebenfalls eine solche Frist vorsehen sollte.

(2) Der RH hielt kritisch fest, dass an der Universität Wien lediglich die Hälfte der Anträge und an der Universität Innsbruck nur etwas mehr als ein Drittel nachvollziehbar mindestens einen Monat vor Beginn der Nebenbeschäftigung gemeldet wurden. Die Mehrheit der Meldungen an der Universität Innsbruck entsprach daher nicht den Kriterien der eigenen Richtlinie.

Der RH empfahl der Universität Innsbruck, auf Einhaltung der vorgesehenen Einmonatsfrist durch die Meldepflichtigen zu dringen.

Prüfung von Freistellungsmöglichkeiten

- 17.1 (1) Nebenbeschäftigungen konnten zeitlich neben einem Dienstverhältnis stattfinden (z.B. Beratungsleistungen, Erstellung von Gutachten, Abhaltung von Lehrveranstaltungen an anderen Bildungsinstitutionen), sofern die Zusammenarbeit mit anderen Universitätsangehörigen dadurch nicht beeinträchtigt war. War eine parallele zeitliche Nebenbeschäftigung neben der vollen Arbeitsleistung an der Universität aus Kapazitätsgründen nicht möglich, konnte die wöchentliche Arbeitszeit angepasst werden.

Grundsätzlich gab es im Dienst- bzw. Arbeitsrecht u.a. folgende Möglichkeiten einer „Freistellung“ von der (örtlichen) Arbeitsleistung:

- Anspruch auf Erholungsurlaub;²⁷
- Gewährung eines Sonderurlaubs auf Ansuchen aus wichtigen persönlichen oder familiären Gründen oder aus einem sonstigen besonderen Anlass;²⁸
- Gewährung einer Freistellung von jenen Dienstpflichten, die eine Anwesenheit der Lehrenden an der Universitätseinrichtung erfordern, für Forschungs- bzw. Lehrzwecke (für Zwecke der Entwicklung und Erschließung der Künste), die in ihren wissenschaftlichen (künstlerischen) Aufgaben begründet sind;²⁹
- Gewährung eines Urlaubs unter Entfall der Bezüge (Karenzurlaub) auf Antrag, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen;³⁰
- Herabsetzen der regelmäßigen Wochendienstzeit auf Antrag bis auf die Hälfte des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes, wenn der Verwendung im verlangten Ausmaß keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.³¹

²⁷ § 64 BDG, § 27 VBG, § 19 Kollektivvertrag

²⁸ § 74 BDG, § 29a VBG, § 16 Kollektivvertrag

²⁹ § 160 BDG, § 49d VBG, § 33 Kollektivvertrag

³⁰ § 75 BDG, § 29b VBG, sinngemäß auch im Kollektivvertrag

³¹ § 50a BDG, § 20 VBG, § 17 Kollektivvertrag

Nebenbeschäftigungen, die eine Zusammenarbeit mit anderen Universitätsangehörigen unmöglich machten, bedurften grundsätzlich eines Urlaubsantrags, eines Antrags auf Freistellung oder eines Antrags auf Karenzierung.

(2) Der RH erhob an beiden Universitäten exemplarisch bei Universitätsprofessorinnen und –professoren mit gemeldeten Nebenbeschäftigungen parallel gewährte „Freistellungen“ von der (örtlichen) Arbeitsleistung. Während die Universität Innsbruck diesbezüglich u.a. Freistellungen bzw. Studienurlaube meldete, gab es an der Universität Wien in diesen Zeiträumen Freistellungen, Reduktionen des Beschäftigungsausmaßes sowie Urlaube.

- 17.2 Der RH hielt fest, dass beide Universitäten bei Universitätsprofessorinnen und –professoren mit gemeldeten Nebenbeschäftigungen parallel Freistellungen ermöglichten, bei denen Universitätsprofessorinnen und –professoren (teilweise) von ihrer (örtlichen) Dienst(Arbeits-)leistung entbunden waren.

Der RH empfahl allgemein beiden überprüften Universitäten, – vor allem bezahlte – „Freistellungen“ nur dann zu gewähren, wenn bei daneben bestehenden Nebenbeschäftigungen ein klarer Mehrwert (z.B. Wissenstransfer) für die Universität resultiert.

- 17.3 Laut Stellungnahme des Ministeriums habe der RH im Zuge der Feststellung der „Freistellungsmöglichkeiten“ – undifferenziert nach der Zugehörigkeit des betroffenen Personenkreises zum jeweiligen Personalrecht – alle theoretisch möglichen Instrumente einer gerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst und einer Reduzierung der Arbeitspflicht angeführt. Dabei sei außer Acht gelassen worden, dass z.B. Sonderurlaube in den anzuwendenden Dienstrechten nur unter sehr eingeschränkten Bedingungen zulässig bzw. Freistellungen (von den ortsgebundenen Dienstpflichten) nur beamteten Universitätsprofessorinnen und –professoren zugänglich sind.

- 17.4 Der RH stellte gegenüber dem Ministerium klar, dass er exemplarisch die an den beiden überprüften Universitäten ermöglichten „Freistellungen“ bei Universitätsprofessorinnen und –professoren mit gemeldeten Nebenbeschäftigungen erhob. Daraus leitete er – unabhängig von personalrechtlichen Gegebenheiten im Einzelfall – seine allgemeine Empfehlung ab, vor allem bezahlte „Freistellungen“ nur dann zu gewähren, wenn bei daneben bestehenden Nebenbeschäftigungen ein klarer Mehrwert (z.B. Wissenstransfer) für die jeweilige Universität resultiert.

Untersagungen von Nebenbeschäftigungen

18.1 Nebenbeschäftigungen durften nicht

- die Erfüllung dienstlicher Aufgaben behindern,
- die Vermutung einer Befangenheit hervorrufen oder
- sonstige dienstliche Interessen gefährden.

An beiden Universitäten gab es keine dokumentierten Untersagungen, weil die Antragstellerinnen und Antragsteller laut Angaben der überprüften Universitäten bereits im Vorfeld mit ihren Dienstvorgesetzten die Zustimmungsfähigkeit von Nebenbeschäftigungen abgeklärt hatten.

18.2 Der RH hielt fest, dass die Universitäten Innsbruck und Wien alle formell gemeldeten Nebenbeschäftigungen als unproblematisch erachteten.

Sanktionen/Maßnahmen bei Nichtmeldung von Nebenbeschäftigungen

19.1 An der Universität Innsbruck wurde eine Nebenbeschäftigung wegen Überschreitung der Höchstarbeitszeit zunächst untersagt, unter Einhaltung von Bedingungen letztlich jedoch nicht untersagt. Darüber hinaus wurden mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert, Nebenbeschäftigungsmeldungen zu aktualisieren. Erinnerungen an die Meldeverpflichtung erfolgten anlassbezogen und individuell; regelmäßige Erinnerungen waren zukünftig bei der – zur Zeit der Gebarungsüberprüfung in Umstellung begriffenen – elektronischen Erfassung von Nebenbeschäftigungen vorgesehen (siehe [TZ 6](#), [TZ 7](#)).

An der Universität Wien wurde in einem Fall die Wochendienstzeit eines Universitätsprofessors wegen einer vorliegenden und nicht gemeldeten Doppelbeschäftigung im Ausland (dort im Ausmaß von 80 %) – unter Androhung der Kündigung – auf schließlich 50 % herabgesetzt.

19.2 Der RH wies kritisch darauf hin, dass die Erinnerung an die Meldeverpflichtung lediglich anlassbezogen und individuell erfolgte.

Die Herabsetzung der Wochendienstzeit auf schließlich 50 % aufgrund einer nicht gemeldeten Nebenbeschäftigung an einer ausländischen Universität erachtete der RH als gelinde arbeitsrechtliche Konsequenz.

Der RH empfahl beiden Universitäten, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei den regelmäßigen Erinnerungen an die Meldeverpflichtung von Nebenbeschäftigungen auf mögliche Sanktionen im Falle einer Nicht– bzw. Falschmeldung von Nebenbeschäftigungen hinzuweisen.

- 19.3 In ihrer Stellungnahme sagte die Universität Wien zu, die Überprüfung durch den RH zum Anlass zu nehmen, zusätzlich zur Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen des Welcome–Day und des Intranets weitere Maßnahmen auszuarbeiten, um das allgemeine Bewusstsein zur Nebenbeschäftigung der Universitätsprofessorinnen und –professoren weiter zu schärfen. Sie werde in regelmäßigen Abständen Führungskräfte sowie Universitätsprofessorinnen und –professoren auf die zur Verfügung stehenden Informationen und die Verpflichtung zur rechtzeitigen Meldung von Nebenbeschäftigungen hinweisen.

Auswirkungen auf die Universität

Auswirkungen auf die Lehre

- 20.1 Der RH untersuchte anhand der Lehrveranstaltungsevaluierungen durch Studierende, inwieweit Nebenbeschäftigungen Einfluss auf die Lehre haben konnten. Er analysierte exemplarisch Lehrveranstaltungsbewertungen im Hinblick auf pünktlichen Beginn und pünktliches Ende der Lehrveranstaltungen bzw. ob die Lehrveranstaltungen regelmäßig stattgefunden hatten, weil Auffälligkeiten in diesen Bereichen ein Indikator für eine insgesamt zu hohe Arbeitsbelastung der Universitätsprofessorin bzw. des Universitätsprofessors sein konnten.

An der Universität Innsbruck wurden diese Kriterien regelmäßig abgefragt, an der Universität Wien hing es von der Lehrveranstaltungsleiterin bzw. vom Lehrveranstaltungsleiter ab, ob diese Fragen in die Lehrveranstaltungsbewertung aufgenommen wurden. Die Universitäten Innsbruck und Wien erklärten, dass sie Lehrveranstaltungsbewertungen ab einer Bewertung von 2 bzw. 2,5³² näher hinterfragen würden.

An der Universität Innsbruck gab es bei einzelnen überprüften Lehrveranstaltungsbewertungen Hinweise, dass diese nicht immer pünktlich begonnen bzw. beendet wurden oder nicht regelmäßig abgehalten wurden. Laut Angabe der Universität Innsbruck erörterte der Vizerektor für Lehre auffällige Lehrveranstaltungsbewertungen mit der Lehrveranstaltungsleiterin bzw. dem Lehrveranstaltungsleiter. Dies wurde jedoch nicht immer schriftlich dokumentiert, sodass ein allfälliger Zusammenhang mit Nebenbeschäftigungen nicht nachvollziehbar war.

³² Schulnotenskala

An der Universität Wien – wo die Leiterin bzw. der Leiter der jeweiligen Lehrveranstaltung die Fragen in Bezug auf pünktlichen Beginn und pünktliches Ende bzw. regelmäßige Abhaltung der Lehrveranstaltungen von den Lehrveranstaltungsevaluierungen ausschließen konnte – gab es keine Auffälligkeiten.

- 20.2 (1) Der RH kritisierte, dass die Erörterungen mit der Lehrveranstaltungsleiterin bzw. dem Lehrveranstaltungsleiter an der Universität Innsbruck nicht immer schriftlich dokumentiert wurden.

Er empfahl der Universität Innsbruck, Gesprächsprotokolle anzufertigen und die Gründe für Lehrveranstaltungsbewertungen über einer bestimmten Benotung zu dokumentieren.

(2) Der RH bemängelte gegenüber der Universität Wien, dass die Fragen zu pünktlichem Beginn bzw. Ende der Lehrveranstaltung sowie zur regelmäßigen Abhaltung von Lehrveranstaltungen nicht verpflichtender Teil der Lehrveranstaltungsevaluierung waren.

Er empfahl der Universität Wien, bei der Lehrveranstaltungsbeurteilung durch Studierende Fragen zum pünktlichen Beginn bzw. Ende der Lehrveranstaltung sowie zur regelmäßigen Abhaltung von Lehrveranstaltungen verpflichtend festzulegen.

- 20.3 (1) Laut Stellungnahme der Universität Innsbruck existiere eine ausführliche Dokumentation der von der Universitätsleitung umfassend gesetzten Aktivitäten bzw. Korrespondenzen.

Bei definierten Abweichungen von Normwerten im Zuge von Evaluierungsauswertungen seien Gespräche vorgesehen und würden auch durchgeführt (zunächst auf Ebene der Fakultät, bei wiederholter Abweichung mit dem Vizerektor für Lehre und Studierende). Unbeschadet dessen sei eine weitere Systematisierung des Aufgreifens der in diesem Kontext (über den gegenständlichen Einzelfall hinausgehend) angesprochenen Evaluierungsergebnisse im Zuge der Weiterentwicklung des Evaluierungsprozesses als generelle, das heißt vom anlassgebenden Einzelfall losgelöste, Maßnahme vorgesehen. Dies schließe die vom RH angesprochene Dokumentation ein.

(2) Laut Stellungnahme der Universität Wien werde das Thema der verpflichtenden Evaluierung von Lehrveranstaltungen hinsichtlich des pünktlichen Beginns bzw. Endes sowie deren regelmäßiger Abhaltung mit den inneruniversitär zuständigen Organen diskutiert und nach Abwägung der Vor- und Nachteile gegebenenfalls zeitnah umgesetzt.

(3) Laut Stellungnahme des Ministeriums habe es aus den zur Frage der Nebenbeschäftigung und der vermeintlich unregelmäßigen Abhaltung von Lehrveranstaltungen getroffenen Feststellungen des RH keinen systemrelevanten Zusammenhang ableiten können.

Insbesondere sei der Zusammenhang zwischen der nicht persönlich vorgenommenen Lehrtätigkeit durch die damit betraute Universitätsprofessorin bzw. den damit betrauten Universitätsprofessor und der Ausübung von (zulässigen) Nebenbeschäftigungen durch die betroffenen Personen nicht nachvollziehbar.

20.4 (ad 2) Der RH betonte gegenüber der Universität Wien, dass durch die Auswertung der Fragen zum pünktlichen Beginn bzw. Ende der Lehrveranstaltung sowie zur regelmäßigen Abhaltung von Lehrveranstaltungen allenfalls ein Rückschluss auf eine insgesamt zu hohe Arbeitsbelastung der Universitätsprofessorin bzw. des Universitätsprofessors gezogen werden könnte. Daher sollten die Fragen des pünktlichen Beginns und Endes bzw. der regelmäßigen Abhaltung der Lehrveranstaltungen nicht von jenen ausgeschlossen werden können, die die Lehrveranstaltungen abhalten. Er bekräftigte daher seine Empfehlung.

(ad 3) Der RH entgegnete dem Ministerium, dass im überprüften Zeitraum

- in mehreren Fällen an Einzelpersonen eine beträchtliche Anzahl an Nebentätigkeitsvergütungen ausbezahlt wurde (TZ 11),
- Studierende eine Vielzahl von Lehrveranstaltungen hinsichtlich der Kriterien Pünktlichkeit und regelmäßige Abhaltung außergewöhnlich negativ bewerteten (TZ 23) sowie
- ein Universitätsprofessor an der Universität Wien auf ein Gesamtbeschäftigungsausmaß von insgesamt 130 % aufgrund einer nicht gemeldeten Nebenbeschäftigung an einer ausländischen Universität kam (TZ 19).

Nach Ansicht des RH konnten diese Auffälligkeiten sehr wohl Indikator für eine insgesamt zu hohe Arbeitsbelastung der jeweiligen Universitätsprofessorin bzw. des jeweiligen Universitätsprofessors sein, die auf die persönliche Abhaltung der Lehre nachteilig wirken könnte. Überdies waren an der Universität Innsbruck keine ausreichenden Instrumente etabliert, die es der Universitätsleitung ermöglicht hätten, die persönliche Abhaltung der Lehrveranstaltungen zu kontrollieren und eine mögliche Arbeitsüberlastung (bspw. durch die Ausübung von Nebenbeschäftigungen bzw. Nebentätigkeiten) ihrer Universitätsprofessorinnen und –professoren festzustellen. Deshalb verblieb der RH bei seinen Empfehlungen.

21.1 An der Universität Innsbruck bestätigten die Lehrveranstaltungsleiterin bzw. der Lehrveranstaltungsleiter jedes Semester am Formular die „vollständige Abhaltung der Lehre“ im Zuge der Überprüfung der Abgeltung der Lehre. Es war nicht präzi-

siert, ob darunter die vollständige eigene Abhaltung oder auch die vollständige Abhaltung durch Ersatzvortragende zu verstehen war. Auch war nicht eindeutig definiert, ob die vollständige inhaltliche Abhaltung der Lehre darunter zu verstehen war.

An der Universität Wien hingegen enthielten das Betrauungsdekret (für Beamtinnen und Beamte) und das Formular „Lehrtätigkeit“ (für Beschäftigte nach dem Kollektivvertrag) Angaben zur vollen persönlichen Erfüllung der Lehrverpflichtung.

- 21.2 Der RH hielt fest, dass an der Universität Innsbruck der Begriff „vollständige Abhaltung der Lehre“ nicht eindeutig definiert war.

Er empfahl daher der Universität Innsbruck, das Formular hinsichtlich der Abhaltung der Lehre zu adaptieren und den Begriff hinsichtlich der vollständigen – persönlichen – Abhaltung der Lehre näher zu präzisieren.

- 21.3 Laut Stellungnahme der Universität Innsbruck habe sie eine Überarbeitung des Formulars für die Bestätigung der Abhaltung der Lehre bereits in Angriff genommen.

Inanspruchnahme von Universitätsressourcen

- 22.1 Lehrende an Universitäten³³ hatten jährlich im Nachhinein dem Amt der Universität bzw. der Rektorin bzw. dem Rektor die Zahl der von ihnen in ihrem Fachgebiet erstatteten außergerichtlichen wissenschaftlichen (künstlerischen) Gutachten zu melden, zu deren Erstellung Personal bzw. Sachmittel der Universitätseinrichtung erforderlich waren. Die Meldung hatte auch den Arbeitsaufwand sowie Angaben über das Ausmaß der Inanspruchnahme des Personals und der Sachmittel zu enthalten.

Eine entsprechende Regelung im Kollektivvertrag gab es nicht.

Während die Universität Innsbruck zumindest einmal im Februar 2011 die Bediensteten an ihre diesbezügliche Meldepflicht erinnerte, erfolgte dies an der Universität Wien nicht. An beiden Universitäten wurden im überprüften Zeitraum laut deren Angaben keine außergerichtlichen Gutachten gemeldet, zu deren Erstellung Personal bzw. Sachmittel der Universität erforderlich waren. Ein Kostenersatz wurde daher nicht eingehoben.

- 22.2 Der RH bemängelte, dass die Universität Wien die Lehrenden nie auf ihre diesbezügliche Meldeverpflichtung aufmerksam machte. Seit der letzten Erinnerung der Universität Innsbruck waren ebenfalls bereits sieben Jahre vergangen.

³³ § 159 BDG bzw. § 49 c Abs. 3 VBG (§ 126 Abs. 4 UG – Vertragsbedienstete waren seit 2004 Angestellte der Universität, jedoch war das VBG als Inhalt des Arbeitsvertrags anzuwenden.)

Er empfahl daher den Universitäten Innsbruck und Wien, die Lehrenden regelmäßig an ihre Meldeverpflichtung betreffend Inanspruchnahme von Personal bzw. Sachmitteln der Universitätseinrichtung bei von ihnen in ihrem Fachgebiet erstatteten außergerichtlichen wissenschaftlichen (künstlerischen) Gutachten zu erinnern bzw. entsprechende Meldungen einzufordern.

Der RH verwies auf die Regelung des UG³⁴, wonach für die Inanspruchnahme von Personal und Sachmitteln zur Durchführung von (Forschungs–)Aufträgen Dritter sowie Prüf– und Gutachtertätigkeiten ein voller Kostenersatz an die Universität zu leisten ist.

Er empfahl daher den Universitäten Innsbruck und Wien, zu prüfen, ob bei derartigen Nebenbeschäftigungen bzw. Nebentätigkeiten ein Kostenersatz für die Nutzung bestehender Ressourcen einzuheben wäre.

Der RH verwies in diesem Zusammenhang auf seine Ausführungen betreffend die Vorgangsweise der Universität Zürich (siehe TZ 25).

22.3 (1) Laut Stellungnahme der Universität Innsbruck bestehe eine Kostenersatzpflicht für den Fall der Inanspruchnahme von Ressourcen der Universität für die Erstattung von Gutachten. Dies ergebe sich – sowohl für Beamtinnen und Beamte, auf die § 159 BDG anwendbar ist, als auch für Personen mit einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis – aus allgemeinen schuldrechtlichen Normen, insbesondere aus § 1041 Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch, sowie für den Anwendungsbereich des § 26 UG aus § 26 Abs. 3 UG.

(2) Laut Stellungnahme der Universität Wien werde sie diesbezüglich die Informativonstätigkeit gemeinsam mit der Nebenbeschäftigungsthematik intensivieren und auch den Hinweis eines allfälligen Kostenersatzes für die Nutzung von Personal– und Sachressourcen bei Gutachtertätigkeit ergänzen.

Weiterverfolgung von Beschwerden

23.1 (1) An beiden Universitäten lagen im überprüften Zeitraum insgesamt zwei Beschwerdefälle im Zusammenhang mit der Ausübung von Nebenbeschäftigungen vor. Während es an der Universität Innsbruck primär um unregelmäßig abgehaltene Lehrveranstaltungen und nur implizit um Nebenbeschäftigungen ging, betraf die Beschwerde an der Universität Wien den Inhalt der Nebenbeschäftigung. Die Rektorate stellten Nachforschungen an und forderten von den betroffenen Mitarbeitern Stellungnahmen ein.

³⁴ § 26 Abs. 3 UG sowie § 27 Abs. 3 UG

(2) Das Ministerium als Aufsichtsbehörde erhielt mehrfach Beschwerden, wonach es an der Universität Innsbruck zu Unregelmäßigkeiten u.a. bei der Erfüllung von Lehrverpflichtungen kam. Aufgrund der Häufung der Beschwerden veranlasste das Ministerium im Juli 2015 ein aufsichtsbehördliches Verfahren gemäß § 45 UG. Nachdem die Auswertung der Stellungnahmen der betroffenen Organe und Personen der Universität Innsbruck aus Sicht des Ministeriums keine relevanten Verstöße gegen gesetzliche Bestimmungen ergab, stellte das Ministerium das Verfahren im Oktober 2015 ein.

(3) Auch der Universitätsrat an der Universität Innsbruck war mit den Beschwerden befasst. Er sprach mit dem Beschwerdeführer und forderte das Rektorat zur Stellungnahme auf. An den Universitätsrat wurden im Zusammenhang mit zahlreichen Eingaben, Beschwerden, behördlichen Anträgen, Zivilklagen gegen die Universität Innsbruck und die Republik auch Beschwerden wegen nicht ordnungsgemäß abgehaltener Lehrveranstaltungen herangetragen.

Der Vorsitzende des Universitätsrats hatte im Fall der bereits seit längerem erhobenen Vorwürfe regelmäßig Gespräche mit dem Rektorat sowie mit dem Dekan der rechtswissenschaftlichen Fakultät geführt. Er hob hervor, dass die korrekte Abhaltung von Lehrveranstaltungen selbstverständlich eine Dienstverpflichtung für die Lehrenden darstellte.

Aufgrund der Gespräche und nach Einsicht in die schriftlichen Unterlagen gelangte der Vorsitzende des Universitätsrats zur Überzeugung, dass sich die erhobenen Vorwürfe in dieser Form nicht aufrechterhalten ließen. Bezüglich der im Einzelfall abgesagten bzw. verschobenen Lehrveranstaltungen war aus Sicht des Universitätsrats dem Argument des Rektors zu folgen, dass es auch zu den gesetzesgemäßen gesellschaftspolitischen Aufgaben einer Universität gehörte (third mission), Expertenwissen der Universität fallweise der Politik bzw. den Ministerien zur Verfügung zu stellen. Dies allerdings unter der Voraussetzung, dass eine ausgefallene Lehrveranstaltung ordnungsgemäß nachgeholt werde.

Abgesehen von den regelmäßigen Gesprächen hatte der Universitätsrat folgende Maßnahmen und Schritte gesetzt:

- Im November 2015 ersuchte er das Rektorat, im Hinblick auf die zahlreichen Beschwerden eine Dokumentation der Verfahrensschritte zur Prüfung der Sachverhalte zu erstellen, sicherzustellen, dass die zuständigen Gremien befasst wurden und ihre Entscheidungen getroffen hatten, sowie zu dokumentieren, welche Beschlüsse sie gefasst hatten. Darüber wurde auch der Beschwerdeführer informiert.

- Das Ministerium ersuchte den Universitätsrat im November 2015, bekannt zu geben, wie an der Universität Innsbruck die Qualität der Lehre bzw. die Abhaltung von Lehrveranstaltungen überprüft bzw. festgestellt wird. Der Universitätsrat forderte vom zuständigen Vizerektor für Lehre und Studierende eine Stellungnahme ein und übermittelte diese im Dezember 2015 an das Ministerium.
- Im Jänner 2016 wurde neuerlich das Thema nicht korrekt abgehaltener Lehrveranstaltungen an die Mitglieder des Universitätsrats herangetragen. Der Universitätsrat bat den Dekan der rechtswissenschaftlichen Fakultät um Stellungnahme. Am 27. Jänner 2016 übermittelte die Universität Innsbruck dem Ministerium eine ausführliche Dokumentation sämtlicher Verfahrensschritte, die aufgrund der Beschwerden gesetzt wurden. In dieser Dokumentation wurde auch auf den Vorwurf nicht ordnungsgemäß gehaltener Lehrveranstaltungen eingegangen.
- Der Leiter des zentralen Rechtsdienstes der Universität Innsbruck brachte dem Universitätsrat die Erledigung eines aufsichtsbehördlichen Verfahrens durch das Ministerium³⁵ vom 6. Juni 2016 zur Kenntnis. Das Verfahren wurde eingestellt, ein Rechtsmittel dagegen existierte nicht. Die Erledigung ging auf den Vorwurf nicht ordnungsgemäß gehaltener Lehre ein. Das Ministerium erkannte auch diesmal keine Anhaltspunkte für weiter zu verfolgende Umstände. In der Zwischenzeit befassten sich auch ordentliche Gerichte und andere öffentliche Institutionen mit den behaupteten Vorwürfen, die sich allerdings zumeist auf angeblich regelwidrige Professorenbestellungen bezogen.³⁶

(4) Auch der RH erhielt mehrfach Informationen zu den diversen Beschwerden. Der RH bezog deshalb auch im Beschwerdefall die Fragen zur regelmäßigen Abhaltung der Lehre in seine Prüfungshandlungen ein, um abzuklären, ob ein Zusammenhang mit der Ausübung von Nebenbeschäftigungen (übermäßige Arbeitsbelastung) bestand. Dazu wertete er aus den Lehrveranstaltungsevaluierungen die Rubriken „pünktlicher Beginn bzw. Ende der Lehrveranstaltungen“ und „regelmäßige Abhaltung von Lehrveranstaltungen“³⁷ der Jahre 2013 bis 2016 aus, die verpflichtend zu evaluieren waren. Ergänzend dazu erhob er über die Fakultäten–Servicestelle die Aufzeichnungen von 15 Lehrveranstaltungen, bei denen Unregelmäßigkeiten beanstandet worden waren.

(5) Die Auswertung der 15 überprüften Fälle durch den RH ergab, dass bei zehn Lehrveranstaltungen weniger Lehrzeit als das Soll gemeldet war. Dies betraf auch Lehrveranstaltungen des von der Beschwerde betroffenen Professors. Als Gründe

³⁵ Das Ministerium hatte im Zuge des Verfahrens Erhebungen und Befragungen an der Universität Innsbruck durchgeführt.

³⁶ Nach einer neuerlichen Beschwerde teilte das Ministerium dem Beschwerdeführer an der Universität Innsbruck zuletzt im überprüften Zeitraum mit Schreiben vom 14. Dezember 2017 mit, dass die Universität Innsbruck bei der in diesem Verfahren kritisierten Besetzung der Professorenstelle rechtskonform gehandelt hatte.

³⁷ 6.459 verpflichtend zu evaluierende Lehrveranstaltungen (Sommersemester 2013, Wintersemester 2013/2014, Wintersemester 2015/2016 und Sommersemester 2016)

für diesen teilweisen Entfall von Lehrveranstaltungsterminen wurden die Abhaltung von Diplomprüfungen, Bauarbeiten in Hörsälen, Feiertage und andere Termine des Lehrveranstaltungsleiters genannt. Gleichzeitig zeigte die Stellungnahme der Fakultäten–Servicestelle, dass sie über „spontane“ Terminänderungen keine Rückmeldungen erhalte, das Nachholen von Lehrveranstaltungsterminen in der Verantwortung der Lehrenden gelegen sei und eine Kontrolle darüber nicht vorgesehen war.

(6) Die von der Universität Innsbruck der Auswertung der Lehrveranstaltungsevaluierungen zugrunde gelegten universitätsweiten Basis–Referenzwerte³⁸ betrugten bspw. im Sommersemester 2016 für den pünktlichen Beginn 1,3; für das pünktliche Ende 1,5 und für die Regelmäßigkeit der Abhaltung 1,3. Nach Auskunft der Universität Innsbruck gegenüber dem RH war ein Evaluierungswert von 2 oder schlechter als auffällig und somit als näher betrachtungswürdig einzustufen.

(7) Der RH stellte bei der Auswertung hinsichtlich Pünktlichkeit und Regelmäßigkeit der Lehrveranstaltungen fest, dass einige Universitätsprofessorinnen und –professoren nach den Kriterien der Universität Innsbruck auffällige Werte bei der Abhaltung der Lehre aufwiesen.

- So fanden sich unter der Rubrik „Pünktlichkeit des Beginns“ 104 Lehrveranstaltungen mit Beurteilungen von 2 und schlechter. Einige Universitätsprofessorinnen und –professoren schienen dabei rund zehnmal auf, wobei die Bewertung von 4,3 den negativsten Evaluierungswert in dieser Kategorie darstellte.
- Unter der Rubrik „Pünktlichkeit des Endes“ gab es 130 Lehrveranstaltungen mit einer Beurteilung von 2 oder schlechter (negativste Bewertung 3,8).
- Unter der Rubrik „Regelmäßigkeit der Lehrveranstaltungen“ waren 87 Lehrveranstaltungen mit den Noten 2 und schlechter beurteilt (negativste Bewertung 3,8).

(8) Im Jahr 2017 wandten sich nachweislich fünf Studierende mit Beschwerde–E–Mails über Unregelmäßigkeiten an das Ministerium als Aufsichtsbehörde. Zum Zeitpunkt der Beantwortung einer parlamentarischen Anfrage zu Unregelmäßigkeiten waren dem Ministerium allerdings erst drei Beschwerde–E–Mails bekannt.

(9) Zusammenfassend stellte der RH bezüglich der Weiterverfolgung von Beschwerden betreffend nicht oder nur unvollständig abgehaltene Lehrveranstaltungen an der Universität Innsbruck Folgendes fest:

³⁸ Definition universitätsweiter Basisreferenzwert: Universitätsweit erreichten 80 % der Lehrenden zur entsprechenden Fragestellung ein besseres Ergebnis als dieser errechnete Wert darstellte (Quelle: Arbeitsbehelf für Studiendekaninnen bzw. –dekane für Lehrveranstaltungsanalyse der Universität Innsbruck).

- Obwohl es bei Bewertungen von Lehrveranstaltungen Auffälligkeiten gab, konnte die Universität Innsbruck keine Aufzeichnungen vorlegen, dass mit den Lehrenden über die Gründe und allfällige Verbesserungsmöglichkeiten Gespräche geführt und Maßnahmen vereinbart wurden.
- Zwar konnten einige der Beschwerden über eine nicht ordnungsgemäße Abhaltung der Lehre entkräftet werden, allerdings sah der RH auch Anhaltspunkte dafür, dass nicht abgehaltene Teile von Lehrveranstaltungen nicht immer nachgeholt wurden bzw. ein Nachweis für nachgeholte Stunden nicht immer vorgelegt werden konnte.
- Die Universität Innsbruck etablierte trotz Beschwerden bislang keine ausreichenden Prozesse, um die vollständige persönliche Abhaltung von Lehrveranstaltungen zu überprüfen. In mehreren Fällen fehlte die am Formular vorgesehene Unterschrift des Studiendekans über die vollständige Abhaltung der Lehre.
- Die Fakultäten–Servicestelle der Universität Innsbruck erhielt keine Rückmeldung über ausgefallene Lehrveranstaltungen; damit waren die Aufzeichnungen unvollständig.

(10) An der Universität Wien sah die Universitätsleitung aufgrund der Beschwerde betreffend politische Inhalte keinen Grund zur Untersagung der Nebenbeschäftigung eines Universitätsprofessors.

An den Universitätsrat an der Universität Wien wurden keine Beschwerden herangetragen.

Bei Erhebungen des RH an den Hochschülerschaften der Universität Wien traten keine Beschwerden im unmittelbaren Zusammenhang mit Nebenbeschäftigungen auf. In Einzelfällen wurden dem RH, insbesondere bei kurzfristigen Lehrveranstaltungsabsagen, Kommunikationsdefizite genannt.

23.2 (1) Der RH stellte kritisch fest, dass an der Universität Innsbruck über Jahre hinweg die erhobenen Vorwürfe betreffend die nicht ordnungsgemäße Abhaltung der Lehre teilweise nicht entkräftet werden konnten und die damit zusammenhängenden Konflikte an der rechtswissenschaftlichen Fakultät ungelöst blieben.

(2) Der RH wies weiters kritisch darauf hin, dass seine Erhebungen Anhaltspunkte dafür ergaben, dass ausgefallene Lehrveranstaltungen nicht immer nachgeholt wurden, zumal Belege für nachgeholte Stunden nicht immer vorgelegt werden konnten.

Er empfahl der Universität Innsbruck, die betroffenen Lehrveranstaltungsleiterinnen und –leiter auf das Erfordernis der vollständigen Abhaltung der Lehrveranstaltungen hinzuweisen und dies in Hinkunft – allenfalls unter Heranziehung von Daten der Fakultäten–Servicestelle – zumindest stichprobenartig zu überprüfen.

(3) Der RH hielt fest, dass an der Universität Innsbruck im Beschwerdefall bei den Lehrveranstaltungsevaluierungen hinsichtlich der Kriterien Pünktlichkeit und regelmäßige Abhaltung der Lehrveranstaltungen auffällige Bewertungen zu verzeichnen waren (siehe TZ 20).

Nach Auffassung des RH können auffällige Lehrveranstaltungsbewertungen in den Kategorien pünktlicher Beginn, pünktliches Ende und Regelmäßigkeit der Abhaltung der Lehrveranstaltung ein Indikator für eine insgesamt zu hohe Arbeitsbelastung (Workload) einzelner Universitätsprofessorinnen bzw. –professoren sein. Er verwies in diesem Zusammenhang auf TZ 11 und die darin aufgezeigte hohe Konzentration von Nebentätigkeiten bei einzelnen Universitätsprofessorinnen und –professoren.

Er empfahl der Universität Innsbruck, die Ergebnisse von Lehrveranstaltungsevaluierungen hinsichtlich der Pünktlichkeit und der regelmäßigen Durchführung der Lehrveranstaltungen bei der Untersagung/Nichtuntersagung von (weiteren) Nebenbeschäftigungen jedenfalls zu berücksichtigen.

23.3 Laut Stellungnahme der Universität Innsbruck zu den über Jahre hinweg erhobenen Vorwürfen betreffend die nicht ordnungsgemäße Abhaltung der Lehre hätten sich aus der Befassung sowohl der universitären als auch der außeruniversitären Organe keine Anhaltspunkte ergeben, die die Vorwürfe bekräftigt hätten. Darüber liege eine sehr umfassende schriftliche Korrespondenz vor.

Alle beteiligten Stellen hätten im Rahmen der ihnen rechtlich zustehenden Möglichkeiten sämtliche Maßnahmen ergriffen, um den angesprochenen Konfliktfall – es handle sich dabei um einen Fall, nicht um mehrere, wie aus der übermittelten Fassung des Prüfungsergebnisses geschlossen werden könne – zu lösen. Insbesondere werde dazu auch auf die im Zuge der zahlreichen, vom betreffenden Konfliktpartner gegen die Universität Innsbruck, gegen Kolleginnen und Kollegen sowie gegen die Republik angestregten Zivilklagen mittlerweile ergangenen gerichtlichen Feststellungen verwiesen. Demnach sei der Rektor entgegen der Schlussfolgerung des Konfliktpartners regelmäßig tätig geworden, was durch zahlreiche Urkunden belegt sei. Darüber hinaus sei auch der Studiendekan besonders bemüht gewesen, die betreffenden Anliegen des Konfliktpartners einer möglichst breiten Prüfung zu unterziehen und ablehnende Entscheidungen möglichst umfangreich und transparent zu begründen.

Schließlich weise die Universität Innsbruck darauf hin, dass die persönliche Erbringung der Lehrleistungen grundsätzlich Vertragsgegenstand gewesen sei. Deshalb sei die explizite Erwähnung in dem vom RH angesprochenen Formular aus rechtlicher Sicht nicht notwendig gewesen und die Schlussfolgerung, es seien keine ausreichenden Prozesse etabliert gewesen, nach Ansicht der Universität Innsbruck nicht zutreffend.

23.4 Der RH stellte gegenüber der Universität Innsbruck klar, dass er in seinem Prüfungsergebnis auf „an beiden Universitäten insgesamt zwei Beschwerdefälle“ Bezug nahm. Vor diesem Hintergrund ergaben die Prüfungshandlungen des RH an der Universität Innsbruck auch bei Lehrveranstaltungen „des von der Beschwerde betroffenen Universitätsprofessors“ geringere als das Soll gemeldete Lehrzeiten.

Der Auffassung der Universität Innsbruck, wonach sich aus der Befassung sowohl der universitären als auch der außeruniversitären Organe keine Anhaltspunkte ergaben, die die Vorwürfe bekräftigt hätten, hielt der RH seine Prüfungsfeststellungen entgegen, wonach

- bei zehn Lehrveranstaltungen weniger Lehrzeit als das Soll gemeldet war,
- bei der Auswertung hinsichtlich Pünktlichkeit und Regelmäßigkeit der Lehrveranstaltungen einige Universitätsprofessorinnen und –professoren nach den Kriterien der Universität Innsbruck auffällige Werte bei der Abhaltung der Lehre aufwiesen,
- die Universität Innsbruck keine Aufzeichnungen vorlegen konnte, dass mit den Lehrenden über die Gründe und allfällige Verbesserungsmöglichkeiten Gespräche geführt und Maßnahmen vereinbart wurden,
- die Universität Innsbruck trotz Beschwerden keine ausreichenden Prozesse etablierte, die vollständige persönliche Abhaltung von Lehrveranstaltungen zu überprüfen,
- in mehreren Fällen die am Formular vorgesehene Unterschrift des Studiendekans über die vollständige Abhaltung der Lehre fehlte sowie
- die Fakultäten–Servicestelle der Universität Innsbruck keine Rückmeldung über ausgefallene Lehrveranstaltungen erhielt.

Der RH verblieb daher bei seiner Kritik.

Zur Stellungnahme der Universität Innsbruck, dass die persönliche Erbringung der Lehrleistungen grundsätzlich Vertragsgegenstand gewesen sei und deshalb die explizite Erwähnung in dem vom RH angesprochenen Formular aus rechtlicher Sicht nicht notwendig gewesen und die Schlussfolgerung, es seien keine ausreichenden Prozesse etabliert gewesen, aus ihrer Sicht nicht zutreffend sei, erwiderte der RH, dass der Arbeitsvertrag und das Formular grundsätzlich verschiedene Funktionen haben. Während der Vertrag die Dienstpflichten regelt, dient das Formular der Kontrolle der ordnungsgemäßen Erfüllung dieser Dienstpflichten.

Der RH hielt daher seine Kritik an der nicht erfolgten – und im Übrigen am Formular vorgesehenen – Unterschrift des Studiendekans weiterhin aufrecht.

Die bereits in Angriff genommene Überarbeitung des Formulars für die Bestätigung der Abhaltung der Lehre erachtete der RH für positiv (TZ 21).

Wahrnehmung der Aufsicht durch das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

24 (1) Bereits das Universitäts–Organisationsgesetz (UOG 1993) führte zu einer Übertragung von Kompetenzen der Bundesministerin bzw. des Bundesministers an die Universität (Teilrechtsfähigkeit). Mit 1. Jänner 2004 wurde das UG in vollem Umfang wirksam. Zielsetzung und wesentlicher Reformpunkt war eine Neuregelung des Verhältnisses zwischen dem Staat und den Universitäten. Der Staat zog sich im rechtlichen Bereich auf die Rahmengesetzgebung und auf die Rechtsaufsicht zurück.

(2) Die Verwaltungsgerichtsbarkeits–Novelle 2012 verfolgte den Zweck eines Ausbaus des Rechtsschutzsystems im Sinne einer Verfahrensbeschleunigung und eines verstärkten Bürgerservices sowie die Entlastung des Verwaltungsgerichtshofs. Damit war auch die grundsätzliche Abschaffung des administrativen Instanzenzugs verbunden, was zur Folge hatte, dass das Ministerium laut seiner Auskunft nur mehr eingeschränkt von Beschwerdefällen Kenntnis erlangen würde, bspw. wenn das Höchstgericht im Revisionsverfahren um eine Stellungnahme des Ministeriums ersucht. Die Bundesministerin bzw. der Bundesminister für Bildung, Wissenschaft und Forschung übte gemäß § 9 i.V.m. § 45 UG die Aufsicht über die Einhaltung der Gesetze und Verordnungen einschließlich der Satzung (Rechtsaufsicht) über die Universitäten aus.

(3) Die Rechtsaufsicht der Bundesministerin bzw. des Bundesministers gemäß § 45 UG umfasst nach herrschender Lehre³⁹

- die Überprüfung der Einhaltung der Gesetze und Verordnungen (materielle Rechtmäßigkeit und Einhaltung von Verfahrens– und Zuständigkeitsvorschriften),
- die Befugnis, Informationen einzuholen,
- sonstige Angelegenheiten des Arbeits– und Personalrechts (allerdings nicht Ermessen in „Personaleinzelentscheidungen“),
- die Aufhebung von Wahlen, die gemäß UG durchzuführen waren, sowie
- die Aufhebung von Verordnungen und Bescheiden (allerdings nicht die Änderung von Verordnungen bzw. Entscheidungen).

(4) Die Überprüfung der Einhaltung von Bescheiden und Urteilen oblag nicht der Bundesministerin bzw. dem Bundesminister als Aufsichtsbehörde, sondern ab 2014 hinsichtlich der Beamtinnen und Beamten dem Bundesverwaltungsgericht sowie hinsichtlich der Vertragsbediensteten und der kollektivvertraglich Beschäftigten dem zuständigen Arbeits– und Sozialgericht. Im UG waren – anders als noch im

³⁹ siehe Perthold/Stoizner: Kommentar zum Universitätsgesetz 2002, 3. Auflage; zu § 45 UG

UOG 1993 – keine Genehmigungsvorbehalte⁴⁰, bspw. hinsichtlich der Satzung der Universität, mehr vorgesehen.⁴¹

(5) Das Ministerium führte im überprüften Zeitraum keine aufsichtsbehördlichen Verfahren wegen Nichteinhaltung der Nebenbeschäftigungsbestimmungen (siehe jedoch TZ 23 betreffend andere aufsichtsbehördliche Verfahren).

Transparenz der Nebenbeschäftigungen am Beispiel der Universität Zürich

25.1 (1) Vor dem Hintergrund der Intransparenz bei Nebenbeschäftigungen an den überprüften Universitäten stellt der RH nachstehend die Vorgangsweise der Universität Zürich als Referenzbeispiel dar.

(2) Auf Basis des Universitätsgesetzes des Kantons Zürich⁴² veröffentlichte die Universität Zürich ab Anfang 2017 ein Register der Interessenbindungen ihrer Professorinnen und Professoren. Die Veröffentlichung erfolgte – alphabetisch nach Namen geordnet – online auf der Website der Universität.

Erfasst wurden Tätigkeiten in Führungs- und Aufsichtsgremien, dauernde Leitungs- und Beratungsfunktionen in schweizerischen und ausländischen Körperschaften oder Stiftungen des privaten und öffentlichen Rechts sowie die Mitwirkung in Kommissionen und Organen von Bund, Kantonen und Gemeinden. Die Bezeichnung und der Sitz der jeweiligen Organisation, für die eine Professorin bzw. ein Professor tätig war, waren ebenso ersichtlich wie die ausgeübte Funktion.

Nicht als Interessenbindungen galten einmalige Beratungstätigkeiten, die Mitarbeit an Fachzeitschriften oder Lehraufträge an anderen Hochschulen.

Professorinnen und Professoren waren verpflichtet, über die Aufnahme und die Beendigung einer Interessenbindung zu informieren und Änderungen laufend anzuzeigen.

(3) Laut Medienberichten plante die Universität Zürich außerdem ab 2019 die Veröffentlichung einer „Transparenzliste“, auf der alle (Drittmittel-)Einnahmen ab

⁴⁰ Zur Wirksamkeit war die Genehmigung durch die Bundesministerin bzw. den Bundesminister erforderlich.

⁴¹ ausgenommen beim Eingehen bestimmter Haftungen oder der Aufnahme von Krediten gemäß § 15 Abs. 4a UG

⁴² § 11a Universitätsgesetz des Kantons Zürich

100.000 Franken ersichtlich sein sollten. Die Liste sollte Auskunft über Geldgeber, Empfänger, Projekt und jährlichen Ertrag geben.

(4) In ihrem Reglement zur Erteilung von Bewilligungen für die Ausübung von Nebenbeschäftigungen, die Erhebung von Abgaben sowie zur jährlichen Deklaration der Nebenbeschäftigungen bei Professorinnen und Professoren legte die Universität Zürich bereits 2008 u.a. Folgendes fest:

- Die Ausübung bestimmter Nebenbeschäftigungen (bspw. die Mitwirkung an der Herausgabe von wissenschaftlichen Zeitschriften) galt als zulässig.
- Für Nebenbeschäftigungen ab einem Betrag von 50.000 Schweizer Franken pro Jahr bestand eine Abgabepflicht an die Universität, und zwar im Ausmaß von 10 % der diesen Betrag übersteigenden Einnahmen.
- Für die Inanspruchnahme von Infrastruktur oder Personal erhob die Universität Abgaben in Höhe von 10 % bis 30 % der Nettoeinnahmen aus der Nebenbeschäftigung.

25.2 Der RH hielt fest, dass die Universität Zürich auf Basis des Universitätsgesetzes des Kantons Zürich ein transparentes System etabliert hatte, wonach bestimmte, als Nebenbeschäftigungen anzusehende Beschäftigungen allgemein zugänglich im Internet ersichtlich waren.

Eine derartige Regelung könnte aus Sicht des RH auch zu einer hohen Meldemoral von Nebenbeschäftigungen beitragen.

Er empfahl daher dem Ministerium, mit den Universitäten die Möglichkeiten zur Schaffung ähnlicher Transparenzregelungen in den Leistungsvereinbarungsbegleitgesprächen zu diskutieren und danach über eine Initiative zu einer entsprechenden gesetzlichen Neuregelung unter Wahrung datenschutzrechtlicher Erfordernisse zu entscheiden.

Hinsichtlich der Regelungen zu Abgaben und Kostenersätzen verwies er auf seine Ausführungen und Empfehlungen in TZ 22, wonach derartige Zahlungen nicht eingehoben wurden.

Nebenbeschäftigungen der Universitätsprofessorinnen und –professoren

- 25.3 Laut Stellungnahme des Ministeriums übersehe der RH, dass es für vergleichbare Transparenzregelungen in Österreich an der gesetzlichen Grundlage fehle. Nicht nur aus dem Blickwinkel der Datenschutz-Grundverordnung sei das Instrument der Leistungsvereinbarung zur Regelung dieser Thematik ungeeignet, wie überhaupt jedwede Regelung der Thematik „Nebenbeschäftigungstransparenz“ auf Ebene der Verwaltung scheitern müsse.
- 25.4 Der RH erwiderte dem Ministerium, weder eine Regelung auf Verwaltungsebene noch die Außerachtlassung des Datenschutzes empfohlen zu haben. Seine Empfehlung ging vielmehr dahin, die Thematik in den Leistungsvereinbarungs-Begleitgesprächen mit den Universitäten zu diskutieren und danach über eine Initiative zu einer gesetzlichen Neuregelung unter Wahrung datenschutzrechtlicher Erfordernisse zu entscheiden. Er verblieb daher bei seiner Empfehlung.

Schlussempfehlungen

26 Zusammenfassend empfahl der RH:

Universität Innsbruck; Universität Wien

- (1) Der Begriff „wesentliche dienstliche Interessen“ hinsichtlich Nebenbeschäftigungen wäre durch eine Betriebsvereinbarung näher zu präzisieren. (TZ 5)
- (2) Universitätsprofessorinnen und –professoren wären in regelmäßigen Abständen auf die Meldeverpflichtungen hinzuweisen, zumal die Nichteinhaltung von Nebenbeschäftigungsbestimmungen dienst- bzw. arbeitsrechtliche Konsequenzen zur Folge haben kann. (TZ 6, TZ 7)
- (3) Die Nebenbeschäftigungsmeldungen mit einer Arbeitsbelastung von null Wochenstunden sollten kritisch hinterfragt und gemeinsam mit der Antragstellerin bzw. dem Antragsteller in Richtung einer realistischen Arbeitsbelastung korrigiert werden. (TZ 15)
- (4) (Vor allem bezahlte) „Freistellungen“ wären nur dann zu gewähren, wenn bei daneben bestehenden Nebenbeschäftigungen ein klarer Mehrwert (z.B. Wissenstransfer) für die Universität resultiert. (TZ 17)
- (5) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wären bei den regelmäßigen Erinnerungen an die Meldeverpflichtung von Nebenbeschäftigungen auf mögliche Sanktionen im Falle einer Nicht- bzw. Falschmeldung von Nebenbeschäftigungen hinzuweisen. (TZ 19)
- (6) Die Lehrenden wären regelmäßig an ihre Meldeverpflichtung betreffend Inanspruchnahme von Personal bzw. Sachmitteln der Universitätseinrichtung bei von ihnen in ihrem Fachgebiet erstatteten außergerichtlichen wissenschaftlichen (künstlerischen) Gutachten zu erinnern bzw. wären entsprechende Meldungen einzufordern. (TZ 22)
- (7) Bei von Lehrenden in ihrem Fachgebiet erstatteten außergerichtlichen wissenschaftlichen (künstlerischen) Gutachten wäre zu prüfen, ob ein Kostenersatz für die Nutzung bestehender Ressourcen einzuheben wäre. (TZ 22)

Universität Innsbruck

- (8) Auf Einhaltung der vorgesehenen Einmonatsfrist durch die Meldepflichtigen wäre zu dringen. (TZ 16)
- (9) Gesprächsprotokolle wären anzufertigen und die Gründe für Lehrveranstaltungsbewertungen über einer bestimmten Benotung zu dokumentieren. (TZ 20)
- (10) Das Formular hinsichtlich der Abhaltung der Lehre wäre zu adaptieren und der Begriff hinsichtlich der vollständigen – persönlichen – Abhaltung der Lehre wäre zu präzisieren. (TZ 21)
- (11) Die Ergebnisse von Lehrveranstaltungsevaluierungen hinsichtlich der Pünktlichkeit und der regelmäßigen Durchführung der Lehrveranstaltungen wären bei der Untersagung/Nichtuntersagung von (weiteren) Nebenbeschäftigungen jedenfalls zu berücksichtigen. (TZ 23)
- (12) Die betroffenen Lehrveranstaltungsleiterinnen und –leiter wären auf das Erfordernis der vollständigen Abhaltung der Lehrveranstaltungen hinzuweisen und dies wäre in Hinkunft – allenfalls unter Heranziehung von Daten der Fakultäten–Servicestelle – zumindest stichprobenartig zu überprüfen. (TZ 23)

Universität Wien

- (13) Eine Frist – ähnlich jener der Universität Innsbruck – wäre für die Meldung vor Antritt der Nebenbeschäftigung festzulegen. (TZ 7)
- (14) Bei Nebenbeschäftigungen in der Lehre wäre die Studienprogrammleitung in den Meldeprozess einzubeziehen. Dadurch könnten auch allfällige Auswirkungen dieser Nebenbeschäftigungen auf die an der Universität abzuhaltende Lehre mitbeurteilt werden. (TZ 12)
- (15) Das Meldeformular wäre um die Punkte bestehende Nebentätigkeiten bzw. erfasste Nebenbeschäftigungen im Sinne der Arbeitsbelastung zu ergänzen, um dies nachvollziehbar und schnell überblickbar darzustellen. (TZ 12)
- (16) Führungskräfte wären – z.B. in Besprechungen – regelmäßig auf das Thema Nebenbeschäftigungen hinzuweisen, um damit die Meldemoral und die Aktualität der Meldungen zu fördern. (TZ 13)
- (17) Bei der Vorlage von Nebenbeschäftigungsmeldungen wäre darauf zu dringen, dass diese in prägnanter Form Rückschlüsse auf den Inhalt und allfällige

Berührungspunkte zur Universität bzw. zur dienstlichen Tätigkeit zulassen.
(TZ 14)

- (18) Bei der Lehrveranstaltungsbeurteilung durch Studierende wären Fragen zum pünktlichen Beginn bzw. Ende der Lehrveranstaltung sowie zur regelmäßigen Abhaltung von Lehrveranstaltungen verpflichtend festzulegen. (TZ 20)

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

- (19) Mit den Universitäten wären die Möglichkeiten zur Schaffung von Transparenzregelungen zur Veröffentlichung bestimmter Nebenbeschäftigungen in den Leistungsvereinbarungsbegleitgesprächen zu diskutieren und danach wäre über eine Initiative zu einer entsprechenden gesetzlichen Neuregelung unter Wahrung datenschutzrechtlicher Erfordernisse zu entscheiden. (TZ 25)



Nebenbeschäftigungen der Universitätsprofessorinnen und –professoren



Nebenbeschäftigungen der Universitätsprofessorinnen und –professoren



**Rechnungshof
Österreich**

Wien, im Mai 2019

Die Präsidentin:

Dr. Margit Kraker

Anhang

Tabelle A: Nebenbeschäftigungsbestimmungen im Vergleich

Definition	Beamten–Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG) bzw. Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG)	Kollektivvertrag
Meldepflicht bei Erwerbsmäßigkeit	§ 56 Abs. 3 BDG bzw. § 5 Abs. 1 VBG: unverzügliche Meldung einer erwerbsmäßigen Nebenbeschäftigung und jede diesbezügliche Änderung	§ 12 Abs. 1 Kollektivvertrag: Meldung einer erwerbsmäßigen Nebenbeschäftigung und jede wesentliche Änderung (Anmerkung: keine Frist angeführt) ¹
Meldepflicht ohne Erwerbsmäßigkeit	§ 56 Abs. 5 BDG bzw. § 5 Abs. 1 VBG: Die Tätigkeit als Vorstand, Aufsichts-, Verwaltungsrat oder sonstiges Organ einer auf Gewinn gerichteten juristischen Person des Privatrechts ist auch ohne Erwerb meldepflichtig.	§ 12 Abs. 1 Kollektivvertrag: Tätigkeit als Vorstand, Aufsichts- oder Verwaltungsrat einer auf Gewinn gerichteten juristischen Person meldepflichtig
Genehmigungsvorbehalt	§ 56 Abs. 4 BDG bzw. § 5 Abs. 1 VBG: Genehmigungsvorbehalt der Dienstbehörde, z.B. bei Herabsetzung der Wochenarbeitszeit gemäß §§ 50a, 50b, 50e BDG, bei Teilzeit nach Mutterschutzgesetz 1979, Väter–Karenzengesetz, Karenzurlaub gemäß § 75c BDG	Der Kollektivvertrag enthielt diesbezüglich keine korrespondierende explizite Regelung. Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung war an keine Genehmigung durch den Arbeitgeber gebunden.
Unzulässigkeit, Beurteilungsmaßstab	§ 56 Abs. 2 BDG: Unzulässigkeit bei Behinderung der dienstlichen Aufgaben, bei Vermutung der Befangenheit, bei Gefährdung sonstiger wesentlicher Interessen § 158 Abs. 1 BDG: Für die Beurteilung der Zulässigkeit einer Nebenbeschäftigung einer Universitätslehrerin bzw. eines Universitätslehrers hatte eine angemessene Berücksichtigung fachlich in Betracht kommender Bereiche in und außerhalb der Universität zu erfolgen. § 49c Abs. 2 VBG: Für die Beurteilung der Zulässigkeit einer Nebenbeschäftigung hatte eine angemessene Berücksichtigung fachlich in Betracht kommender Bereiche in und außerhalb der Universität zu erfolgen.	§ 12 Abs. 2 Kollektivvertrag: Berücksichtigung fachlich in Betracht kommender Bereiche in und außerhalb der Universität hatte zu erfolgen. § 12 Abs. 2 Kollektivvertrag: Der Begriff „wesentliche dienstliche Interessen“ konnte durch Betriebsvereinbarung präzisiert werden.
Privatunterricht	§ 158 Abs. 2 BDG: Das Erteilen entgeltlichen Privatunterrichts an ordentliche Studierende, die an der betreffenden Universität eine Studienrichtung gewählt hatten, in der der Universitätslehrer an der Feststellung des Studienerfolgs mitzuwirken hatte, war eine Nebenbeschäftigung, die die Vermutung seiner Befangenheit hervorrief. § 49c Abs. 2 VBG: Die Erteilung entgeltlichen Privatunterrichts an Studierende, für die der Universitätslehrer an der Feststellung des Studienerfolgs mitzuwirken hat, war unzulässig.	Der Kollektivvertrag enthielt kein Verbot des Erteilens entgeltlichen Privatunterrichts an Studierende, allerdings dürfte diese Bestimmung in die allgemeine Unterlassungspflicht (§ 12 Abs. 1 Kollektivvertrag) zu subsumieren sein.
Gutachten	§ 159 BDG, § 49c Abs. 3 VBG: Im Nachhinein waren dem Amt der Universität bzw. dem Rektor außergerichtlich wissenschaftlich/künstlerisch erstattete Gutachten zu melden, bei denen Personal- oder Sachmittel (einschließlich Arbeitsaufwand bzw. Ausmaß) der Universität erforderlich waren.	Eine gesonderte Bestimmung für die Erstattung von Gutachten war im Kollektivvertrag anders als im öffentlichen Dienstrecht nicht vorgesehen. Bei Beurteilung der Zulässigkeit der Erstellung von Gutachten war daher nach den allgemeinen Maßstäben des § 12 Kollektivvertrag vorzugehen.



Nebenbeschäftigungen der Universitätsprofessorinnen und –professoren

Definition	Beamten–Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG) bzw. Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG)	Kollektivvertrag
Sanktionen	<p>Weder das BDG noch das VBG enthielten explizite Sanktionen bei Nichtmelden einer Nebenbeschäftigung. Allerdings würde im Falle einer schuldhaften Pflichtverletzung für Beamtinnen bzw. Beamte das Disziplinarrecht gemäß § 91 ff. BDG i.V.m. § 161 BDG (Spezialbestimmung für Universitätsprofessorinnen bzw. –professoren betreffend die Bildung besonderer Senate sowie der Bestellung von Disziplinaranwältinnen und Disziplinaranwälten sowie deren Stellvertreterinnen und Stellvertretern) heranzuziehen sein und für Bedienstete nach VBG, die Bestimmungen über die Kündigung im Sinne des § 32 VBG wenn Vertragsbedienstete ihre Dienstpflicht gröblich verletzen.</p>	<p>§ 12 Abs. 3 Kollektivvertrag: Zuwiderhandlungen stellen einen Kündigungsgrund, bei Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einen Entlassungsgrund dar (vorherige schriftliche Abmahnung nötig).</p>

¹ Grimm: Kurzkomentar „Personalrecht der Universitäten“, RZ 6 zu § 12 Kollektivvertrag. Meldepflichtig ist gemäß § 12 Abs. 1 Kollektivvertrag die beabsichtigte Ausübung der Nebenbeschäftigung. Daraus ergab sich, dass die erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung jedenfalls vor Beginn ihrer Ausübung dem Arbeit- bzw. Dienstgeber bekanntzugeben war.

Quellen: BDG; VBG; Kollektivvertrag; RH

R - H

