

# Leitfaden für

# Forschungsverträge



# LEITFADEN FÜR Forschungsverträge

## **Impressum:**

Herausgeber: GPA-djp, Interessengemeinschaft **IG PROFESSIONAL**

Für den Inhalt verantwortlich: Dr. Gerald Musger

Layout: GPA-djp Marketing, Ulrike Pesendorfer

Fotos: fotolia, iStock und GPA-djp

DVR: 0046655, ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

September 2010

# Leitfaden für Forschungsverträge

**IG PROFESSIONAL**

September 2010

# LEITFADEN FÜR Forschungsverträge

## Vorwort

Erfolgreiche Forschungsarbeit erfordert auch gute vertragliche Rahmenbedingungen. Umso mehr gilt das für eine gelungene Forschungslaufbahn. Forschungsverträge sind daher von großer individueller Bedeutung.

Von der Qualität der gebotenen Arbeits-, Einkommens- und Karrierebedingungen hängt aber auch ab, wohin sich die Absolventinnen und Absolventen unserer Universitäten und Hochschulen wenden, wenn sie Forschungstätigkeiten anstreben. Daher sind Forschungsverträge auch von hoher gesellschaftlicher Bedeutung für den Forschungsstandort Österreich.

Die Europäische Union hat sich das ehrgeizige Ziel gesetzt, ihre Forschungs- und Entwicklungsausgaben auf 3% der gesamten Wirtschaftsleistung anzuheben, um diesen wichtigen Wohstandsmotor auf Touren zu bringen. Angesichts vieler nationaler Sparprogramme wird dieses Ziel wahrscheinlich heuer verfehlt, obwohl es nach Ansicht vieler ExpertInnen sogar zu niedrig angesetzt ist.

Es gilt, den Forschungsstandort Europa nicht nur wesentlich attraktiver zu machen, sondern auch bestehende Ungleichgewichte auszugleichen und den Wechsel von einem mit vielen Verlusten verknüpften »brain drain« innerhalb und aus Europa zu einem erfolgreichen »brain exchange« zu gelangen, bei dem sich Forschung und Forschungsmobilität in Europa individuell, wissenschaftlich und wirtschaftlich lohnt.


Forschungsverträge sind hierzulande von sehr unterschiedlicher Qualität, je nachdem in welchem Bereich, in welchem Institut, nach welchem Vertragstyp die Angebote erfolgen.

Der vorliegende Leitfaden gibt einen Überblick, was Sie besonders beachten sollten, bevor Sie einen Vertrag unterzeichnen. Denn Sie wollen sich dann ja auf Ihr eigentliches Forschungsterrain begeben und sich nicht ständig mit widrigen Bedingungen herumschlagen müssen.

Ihre Interessengemeinschaft IG PROFESSIONAL hat sich bemüht, in diesen Leitfaden das Erfahrungswissen vieler BetriebsrätInnen und ExpertInnen im Forschungsbereich einfließen zu lassen. Dennoch sehen wir ihn als „work in progress“ und ersuchen Sie, uns Ihre Rückmeldung und persönliche Erfahrung mit Ihrem Vertrag zukommen zu lassen, damit wir den Leitfaden weiter verbessern können.



**Wolfgang Katzian**  
GPA-djp Vorsitzender



**Ing. Max Steinhäusler**  
Vorsitzender des Bundesausschusses IG PROFESSIONAL

# LEITFADEN FÜR Forschungsverträge

## Inhaltsverzeichnis

### Einleitung

1. Vertrag ist nicht gleich Vertrag .....	11
2. Verpflichtungen, Freiheiten und Spielräume im Forschungsvertrag .....	17
3. Wo spielen Fördergeber als Dritte mit? Was heißt das für den Forschungsvertrag?.....	19
4. Sozialversicherung und Steuer: Worum muss ich mich kümmern?.....	21
5. Vorsorgen ist besser als Klagen .....	23
6. Zusammenfassung: Was in meinem Forschungsvertrag stehen soll .....	27
7. Das war's? .....	29

### Anhang

A1 Wichtige Zahlen 2010 .....	31
A2 Auszüge aus Gesetzen und Kollektivverträgen.....	32
A3 European Charter for Researchers .....	43
A4 Informationen zu Ihrer Interessengemeinschaft .....	45

# LEITFADEN FÜR Forschungsverträge



## Einleitung

Forschen und Entwickeln, in welchem wissenschaftlichen Feld Sie auch tätig sind, stellt eine eigene Welt mit ihrer eigenen Faszination und ihren eigenen inneren Gesetzmäßigkeiten, Überraschungen, Chancen, Enttäuschungen und Hoffnungen dar.

Dass Sie von Ihrer engagierten Arbeit auch leben müssen und gesichert leben wollen, ist ein selbstverständlicher Anspruch, den wir als Gewerkschaft vertreten.

Gute Arbeitsbedingungen für Forschung und Entwicklung sicher zu stellen, ist aber auch von großer wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Bedeutung. Mit der Lissabon-Strategie hat sich die Europäische Union das ehrgeizige Ziel gesetzt, zur ökonomisch und sozial dynamischsten Region in der Welt zu werden und als Motor auf diesem Weg den Stellenwert von Bildung, Forschung und Entwicklung nachhaltig zu steigern. In Österreich gibt es dafür noch sehr viel zu tun.

Dazu ist auch erforderlich, die Arbeits-, Forschungs- und Lebensbedingungen der in Forschung und Entwicklung Tätigen so zu gestalten, dass diese Arbeitsplätze so attraktiv sind, dass es vor allem die jungen und bestqualifizierten ForscherInnen nicht anderswohin zieht, wo die Chancen höher scheinen.

Forschung und Entwicklung findet nicht nur im Bereich der Universitäten, Hochschulen und Forschungsinstitute statt. In der wissensbasierten Gesellschaft durchdringen Forschung und Entwicklung praktisch alle Bereiche der Produktion, Dienstleistung und Verwaltung.

Umso wichtiger ist es, dass die Verträge, die den in diesen Bereichen Tätigen angeboten werden, fair, sicher und attraktiv sind.

Der vorliegende Leitfaden möchte vor allem jungen ForscherInnen, WissenschaftlerInnen und EntwicklerInnen ein Werkzeug liefern, angebotene Vertragsentwürfe kritisch prüfen, eigene Interessen und Ansprüche klarer formulieren und die zustehenden Rechte besser durchsetzen zu können. Denn mit Forschungsverträgen werden oft Weichen für die Karriere gestellt. Auch Fach- und Führungskräfte, die für ihren Arbeitgeber Verträge mit jungen ForscherInnen konzipieren, können im Sinne verantwortungsvollen Managens von dieser Broschüre Nutzen ziehen.

IG PROFESSIONAL, die Interessengemeinschaft für Fach- und Führungskräfte in der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier, verknüpft mit diesem Leitfaden die Hoffnung, die Vertragskultur in den Bereichen Forschung und Entwicklung im Sinne der skizzierten gesellschaftlichen Herausforderungen und der individuellen Lebenschancen junger WissenschaftlerInnen positiv zu entwickeln.

### Reiner Formalismus?

Ein Forschungsvertrag kommt zustande, wenn sich Ihr persönliches Interesse, auf Ihrem Fachgebiet Forschung zu betreiben, zum Beispiel um eine Dissertation zu schreiben, eine wissenschaftliche These weiter zu verfolgen, einer neuen Entdeckung nachzugehen, mit dem Interesse einer Firma, eines Universitätsinstituts, eines Projektteams decken oder damit zumindest zusammen passen.

Wir gehen im Folgenden den Fragen nach,

- ▶ was in einem solchen Vertrag stehen muss, stehen kann und besser nicht enthalten sein soll,
- ▶ wie unterschiedliche Vertragsformen auch Inhalte bestimmen,
- ▶ wo in besonders heiklen Vertragspunkten Fallen lauern können,
- ▶ wer Ihnen mit Hilfe und Rat beistehen kann
- ▶ und wie Sie auch im Konfliktfall zu Ihrem Recht kommen.

# LEITFADEN FÜR Forschungsverträge

## 1. Vertrag ist nicht gleich Vertrag

Sie wollen ein Forschungsprojekt initiieren oder sich an einem beteiligen. Allein geht das in den seltensten Fällen. Ein Partner erweitert die Möglichkeiten: mit der für ein Projekt notwendigen Investition, mit dem Eintritt in ein Forschungsteam, mit sachlichen Ressourcen, mit Erfahrung und Beratungshintergrund.

Partnerschaft braucht aber auch klare Regeln. Wir haben für diese Broschüre den Begriff des Forschungsvertrags gewählt. Wie die meisten Verträge, können auch Forschungsverträge schriftlich, mündlich oder einfach durch so genannte »schlüssige Handlung« zustande kommen. Hinter dem Begriff Forschungsvertrag können so unterschiedliche Vereinbarungen wie Arbeitsvertrag, freier Dienstvertrag, Werkvertrag oder Fördervereinbarung stehen, mit sehr unterschiedlichen Konsequenzen, was Vereinbarungszweck, Rechte und Pflichten aus dem Vertrag, Steuer und Sozialversicherung und Wege der Rechtsdurchsetzung anlangt. Da Ihre Vertragspartner (Unternehmen, Institute, Einzelpersonen, Teams) unterschiedliche nationale Basen haben können, kommt es auch darauf an, nach dem Recht welchen Staates ein solcher Vertrag abgeschlossen wird. In der Europäischen Union gibt es weitgehende Vertragsfreiheit.

Welcher Vertragstyp angewendet wird, unterliegt nicht der Freiheit der Vertragspartner, sondern wird durch einige Parameter der konkreten Tätigkeit und der Freiheitsgrade in der Erfüllung der Verpflichtungen festgelegt. Passt der Vertragstyp nicht zur konkreten Arbeit, spricht man von einem »Umgehungsvertrag« – meistens zu Ungunsten des Forschers/der Forscherin.

### Was ist eine »wissenschaftliche Tätigkeit«?

Beim Versuch einer Definition stoßen wir auf die Problematik der Begriffsabgrenzung.

In der Vertragsbeziehung zu privaten Firmen, Instituten oder Vereinen gibt es keine durchgehende Definition. In manchen Kollektivverträgen sind wissenschaftliche Tätigkeiten in bestimmten Tätigkeits-/Verwendungsgruppen explizit angeführt, zB KV Forschung Austria, Fachliche Kriterien der Beschäftigungsgruppe E: »Wissenschaftliche, kaufmännische, rechtliche, technische und organisatorische Spezialkenntnisse, Publikations- und Vortragstätigkeit, Betreuung von Diplomanden und Diplomandinnen und FH-Praktikanten und Praktikantinnen, Wissenschaftliches Arbeiten; fachspezifische Verwendung/Eintritt: FH, Uni«.

In anderen sind sie in allgemeinen Beschreibungen subsumiert: zB KV Metallindustrie, Beschäftigungsgruppe G: »ArbeitnehmerInnen, die selbstständig schwierige und verantwortungsvolle Tätigkeiten verrichten, die besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrung erfordern«.

In der Vertragsbeziehung zu einer Universität lässt sich leichter sagen, was keine »wissenschaftliche« Tätigkeit ist:

Nach Par. 50/2 des Universitäts-KV sind »ProjektmitarbeiterInnen, die befristet oder unbefristet für wissenschaftliche/künstlerische Projekte aufgenommen werden (welche von Dritten finanziell gefördert werden), aber keine wissenschaftlichen/künstlerischen Tätigkeiten verrichten, ArbeitnehmerInnen gemäß § 5 Abs. 2 Z. 2«, und die Bestimmungen des allgemeinen Universitätspersonals dieses Kollektivvertrages gelangen für sie zur Anwendung.

### 1.1. Fördervereinbarungen und Forschungsstipendien

Der Sinn solcher Vereinbarungen liegt darin, Ihnen als Forscher/in die Arbeit zu erleichtern. Das kann in der Form eines einfachen Förderstipendiums erfolgen, das evtl. an die Fertigstellung der Forschungsarbeit geknüpft ist (Rückzahlungsklausel). Der Fördergeber unterstützt damit ein bestimmtes Forschungsthema oder stellt Themen zur Auswahl, die im Interesse des Fördergebers behandelt werden sollten.

Eine andere Form ist es, Forschungsinfrastruktur (zB Labor, Großrechner, Datenbanken, bisherige Forschungsergebnisse auf dem Gebiet) zur Verfügung zu stellen.

Auch immaterielle Unterstützung in Form von Beratung und Begleitung durch erfahrene ExpertInnen des Fördergebers sind üblich. Diese Formen können auch miteinander kombiniert sein.

Der Vorteil einer Fördervereinbarung liegt vor allem auf Seiten des Forschers/der Forscherin. Als Nutzen für den Fördergeber kann die Nennung des Förderers bei Publikation der Forschungsergebnisse bzw. die exklusive Veröffentlichung in Medien des Förderers vereinbart werden. In Frage kommt sie vor allem im Stadium der Diplom- oder Doktorarbeit als begleitende Unterstützung und Teilfinanzierung dieser Phase im Leben eines Forschers/einer Forscherin.

Für eine Fördervereinbarung besteht keine Sozialversicherungspflicht da es sich um keinen Lohn/kein Gehalt handelt. Daher kann sowohl eine Mitversicherung im Familienverband als auch eine freiwillige Selbstversicherung in Anspruch genommen werden.

Steuerrechtlich bleiben solche Förderstipendien bis zur Höhe der maximalen Studienbeihilfe steuerfrei (Erlass des Finanzministeriums GZ 07 0600/1-N/7/96), auch paralleler Familienbeihilfenbezug ist möglich. Steuerfrei-grenzen können allerdings dann überschritten und Förderungen damit steuerpflichtig werden, wenn mehrere für sich steuerfreie Förderbezüge bzw. steuerfreie Einkommen zusammenkommen.

Die rechtliche Durchsetzung einer Fördervereinbarung müsste vor dem Zivilgericht erfolgen. Da die Förderung eines Forschungsvorhabens aber nicht erzwingbar und die Fördervereinbarung daher naturgemäß eine freiwillige Verpflichtung des Fördergebers darstellt, hat die rechtliche Schiene hier wohl wenig Relevanz. Allfällige Streitpunkte könnten sich aus der Erfüllung/Nichterfüllung des Forschungsvorhabens und damit einer verlangten (Teil-)Rückzahlung der Fördergelder ergeben, ein anderer heikler Punkt ist die Haftung für evtl. Schäden an der zur Verfügung gestellten Infrastruktur des Fördergebers. Diese beiden Punkte sollten so präzise wie möglich in der Vereinbarung formuliert werden, um die Unsicherheiten im Rechtsweg zu begrenzen.

## 1.2. Werkvertrag

Einen Werkvertrag wird ein Forscher/eine Forscherin abschließen, wenn er/sie die Ausarbeitung eines klar umrissenen Forschungsvorhabens in Eigenverantwortung, in der Regel mit eigenen Ressourcen, nach eigenem Ablaufplan, mitunter mit Zukauf zusätzlicher Kräfte und Mittel aus eigenem anstrebt. Dabei sollten Arbeitszeiten und Arbeitsorte im Wesentlichen frei gewählt werden können. Weisungen des Auftraggebers sind nicht statthaft. Entscheidend ist, dass zum vereinbarten Termin das »Werkstück«, zum Beispiel der Forschungsendbericht, an den Auftraggeber abgeliefert wird. Dafür tragen Sie als Auftragnehmer/in die Verantwortung und (auch finanzielle) Haftung. Die Durchführung des Forschungsauftrags im Rahmen eines Werkvertrags muss nicht persönlich erfolgen. Wenn Sie allerdings andere mit der (teilweisen) Durchführung beauftragen, tragen Sie dennoch dem Auftraggeber gegenüber die volle Verantwortung für die vereinbarte Qualität des Werks.

Der Vorteil eines solchen Arrangements liegt für beide Vertragspartner in der klarer Trennung der Verantwortung und der Arbeitsbereiche. Üblicherweise benützt der/die Auftragnehmer/in die eigene Arbeitsumgebung und die eigenen Arbeitsmittel und übernimmt allfällige Auslagen. Wenn Sie auf Mittel des Auftraggebers angewiesen sind (zB Labor) bzw. der Auftraggeber Auslagen direkt übernehmen soll, dann sollte dies explizit im Werkvertrag vermerkt sein.

Rechtlich ist für einen Werkvertrag das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch die Basis, für Streitigkeiten ist das Zivilgericht zuständig.

Für die jährliche Erklärung zur Einkommensteuer sowie für die Versicherung im Rahmen der Gewerblichen Sozialversicherung sowie für die Abführung der Umsatzsteuer sind Sie als Auftragnehmer/in selbst verantwortlich.

Das für die zeitgerechte Ablieferung des »Werkstücks« vereinbarte Honorar muss daher außer der Abgeltung der Arbeitsleistung auch allfällige Auslagen für Infrastruktur und Materialien sowie für Steuern und Versicherung umfassen.

In der Regel arbeiten Forscher/innen ohne Gewerbeschein und werden daher auch als »neue Selbstständige« bezeichnet.

## 1.3. Freier Dienstvertrag

Wenn Sie sich verpflichten, im Rahmen eines Forschungsprojekts für eine bestimmte Zeit oder »auf die (zeitlich nicht exakt fixierte) Dauer eines Projekts« Dienstleistungen in Form von Forschungsarbeit zu leisten und dafür in gewisser Hinsicht in die betriebliche Struktur Ihres Vertragspartners eingebunden sind, spricht man von einem »freien Dienstvertrag«.

Vom vorhin behandelten Werkvertrag unterscheidet er sich in mehrfacher Hinsicht. Nicht das Arbeitsergebnis, sondern die Dienstleistung ist der Fokus. Die Verantwortung für den Arbeitserfolg bleibt beim Auftraggeber. Sie müssen die Leistung persönlich erbringen, außer Sie vereinbaren explizit Vertretungsmöglichkeiten. Infrastruktur und Betriebsmittel werden in der Regel vom Auftraggeber gestellt, Auslagenersatz sollte explizit vereinbart werden.

Von einem Arbeitsvertrag (Dienstvertrag) grenzt sich der »freie Dienstvertrag« ebenfalls durch einige Merkmale ab. Ihre Freiheitsgrade bei der Einteilung der Arbeit, der Wahl von Arbeitszeiten und -orten sind hoch, wenn auch in der Regel durch die konkrete betriebliche Infrastruktur begrenzt. Da große Projektteams oft aus Angestellten und »freien« Dienstnehmer/innen bestehen und der Forschungserfolg auch von der Teamarbeit abhängt, sind auch sachbezogene Weisungen des Auftraggebers bzw. seines bevollmächtigten Projektleiters erlaubt, nicht jedoch persönliche Weisungen wie bei einem Arbeitsverhältnis.

Die rechtliche Basis des »freien Dienstvertrags« ist das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch, zuständig das Zivilgericht.

Die Versicherung erfolgt in der Allgemeinen Sozialversicherung, die Beiträge werden vom Auftraggeber eingezahlt. Die Erklärung zur Einkommensteuer und die Abführung der Umsatzsteuer erfolgt wie beim Werkvertrag durch den Auftragnehmer/die Auftragnehmerin.

Das vereinbarte Honorar muss daher nicht nur die Arbeitsleistung, sondern auch die Steuern und ggf. die Auslagen abdecken, der Auftraggeber muss zudem noch Ihre Sozialversicherungsabgaben dazu kalkulieren.

Was die Haftung betrifft, werden Sie als »freie Dienstnehmer/in« wie ein/e Arbeitnehmer/in behandelt. Das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz definiert und begrenzt zugleich Ihr Risiko.

Da der »freie Dienstvertrag« Elemente des Werkvertrags mit Elementen des Arbeitsvertrags kombiniert, ist seine Anwendung im Bereich der Forschung sehr beliebt und üblich. Die damit mögliche Flexibilität beim Aufbau von Forschungsteams, bei der zeitlichen und inhaltlichen Gestaltung des Forschungsvorhabens und beim losen Andocken an unterschiedliche betriebliche Strukturen birgt jedoch auch viele Fallen und Schwierigkeiten der Vertragsgestaltung und Vertragsinterpretation, die sorgsam geprüft werden wollen.

Zudem ist zu beachten, dass der »freie Dienstvertrag« eine österreichische Besonderheit darstellt und daher im europäischen Kontext nur bedingt kompatibel ist.

## 1.4. Arbeitsvertrag (Dienstvertrag)

Mit einem Arbeitsvertrag, auch Dienstvertrag genannt, werden Sie in die Struktur des Dienstgeberbetriebs (Organisation, Hochschule usw.) als Arbeitnehmer/in eingebunden. Ihre umfangreichen Rechte und Pflichten ergeben sich aus den Arbeitsgesetzen, einem evtl. anzuwendenden Kollektivvertrag, den betrieblichen Vereinbarungen sowie ergänzend dazu aus Ihrem Arbeitsvertrag. Einen Arbeitsvertrag werden Sie als Forscher/in erreichen, wenn der Vertragspartner an einer loyalen, auf Dauer angelegten Arbeitsbeziehung mit hohem Verantwortungsgrad interessiert ist und evtl. eine Forschungslaufbahn in diesem Unternehmen in Aussicht stellt.

Sie stellen Ihr Wissen und Können zur Verfügung, sind an sachliche und persönliche Weisungen der Vorgesetzten gebunden, arbeiten mit den Mitteln des Arbeitgebers zu vorgegebene Zeiten und an vorgegebenen Orten und müssen Ihre Arbeitsleistung ausnahmslos persönlich erbringen. Für den Forschungserfolg behält Ihr Arbeitgeber die Verantwortung, er hat auch eine Fürsorgepflicht, haftet im Rahmen des Dienstnehmerhaftungsgesetzes und bezahlt Sie nach Ihrer Arbeitszeit, einschließlich der Gehaltsfortzahlung, wenn Sie durch Krankheit, Unfall oder andere Umstände an der Arbeitsleistung verhindert sind.

Dafür kann er mittels Konkurrenzverbots Ihre Arbeitskraft exklusiv nutzen und mit einer im Arbeitsvertrag vereinbarten Konkurrenzklausel sogar Ihr berufliches Engagement im selben Bereich zeitlich hemmen.

Arbeitsverträge können unbefristet oder befristet abgeschlossen werden. Befristungen können zeitlich oder sachlich (zB Projektende, wenn dieses zeitlich nicht exakt fixiert werden kann) definiert werden. Eine zweimalige Befristung ist erlaubt und durchaus üblich. Wird diese Praxis entgegen den gesetzlichen Bestimmungen fortgesetzt, so spricht man von so genannten »Kettenverträgen«, die von den Gerichten in der Regel als unerlaubt und damit als unbefristete Arbeitsverträge gewertet werden. (Ausnahme: Universitäten - Universitätsangestellte erkennt man u.a. daran, dass sie bei der BVA krankenversichert sind.)

Rechtliche Basis des Arbeitsvertrags ist neben dem Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch das Regelwerk der Arbeitsgesetze sowie die Kollektivverträge und die Betriebsvereinbarungen. Zuständig für Rechtsstreitigkeiten ist das Arbeits- und Sozialgericht. Der Arbeitgeber bezahlt Ihnen ein monatliches Bruttogehalt (gemäß den meisten Kollektivverträgen 14mal im Jahr) und führt die Beiträge zur Allgemeinen Sozialversicherung sowie die Lohnsteuer direkt ab. Sie erhalten dann das Nettogehalt auf Ihr Konto. Der Kollektivvertrag markiert dabei das Brutto-Mindestgehalt, ein höheres Gehalt ist je nach Arbeitsmarktlage verhandelbar.

Im Gegensatz zum Werkvertrag und »freien Dienstvertrag« kann Sie auch der Betriebsrat Ihres Arbeitgeberbetriebs unterstützen. Er muss von Ihrer beabsichtigten Anstellung informiert werden und hat das Recht, Sie zu beraten und Ihren Arbeitsvertrag zu überprüfen, insbesondere hinsichtlich der richtigen Einstufung in das Einkommensschema, die Bezahlung, die Arbeitszeiten und ggf. anderer Vertragsbestandteile.

Vor der Unterzeichnung Ihres Arbeitsvertrags kontaktieren Sie die GPA-djp. Sie berät Sie, welcher Kollektivvertrag gültig ist und ob es einen Betriebsrat gibt.

## 1.5 Überblick: Kombinationen, Unterschiede, Grenzwerte, ...

Wenn Sie nicht einen, sondern zwei oder mehrere Forschungsverträge haben oder haben müssen, ergeben sich zusätzliche Fragen der Kombination und Abgrenzung. Außerdem gibt es auch so genannte Freigrenzen und Geringfügigkeitsgrenzen hinsichtlich Steuern und Sozialversicherung.

Einen Überblick dazu bietet die folgende Tabelle, die wir der Broschüre »Leitfaden durch den Paragraphendschungel« der Interessengemeinschaft IG FLEX entnehmen. In dieser Broschüre finden Sie auch viele weitere Detailinformationen, vor allem zum weiten Feld der »freien Dienstverträge« und der Werkverträge.

# LEITFADEN FÜR Forschungsverträge

	Echte/r Dienstnehmer/in = Dienstvertrag	Freie/r Dienstnehmer/in = Freier Dienstvertrag	»Neue/r« Selbstständige/r = Werkvertrag	»Alte/r« Selbstständige/r = Werkverträge mit Gewerbeschein
<b>Art des Schuldverhältnisses</b>	Dauerschuldverhältnis	Dauerschuldverhältnis	Zielschuldverhältnis	Führung eines Unternehmens auf der Grundlage einer Gewerbeberechtigung
<b>Vertragsinhalt</b>	Ein/e echte/r Dienstnehmer/in schuldet sein/ihr Bemühen.	Ein/e freie/r Dienstnehmer/in verpflichtet sich auf bestimmte oder unbestimmte Zeit gegen Entgelt bestimmte Dienstleistungen zu erbringen.	Ein/e Werkvertragsnehmer/in verpflichtet sich zur Herstellung eines Werkes bzw. Erbringung einer Dienstleistung gegen Entgelt. Er/Sie schuldet das Ergebnis.	
<b>Rechtliche Grundlagen</b>	Arbeitsrecht, Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), Kollektivverträge	Allgemein Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)	Allgemein Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)	Allgemein Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB)
<b>Leistungserbringung</b>	erfolgt persönlich	erfolgt im Wesentlichen persönlich, nach Vereinbarung Vertretung möglich	keine persönliche Arbeitspflicht, Vertretung möglich	
<b>Weisungsgebundenheit (»disziplinäre« Abhängigkeit)</b>	Ja	Wesentlich geringer als beim echten Dienstvertrag, nur sachliche Weisungen möglich	Nein	
<b>Arbeitszeiten</b>	vorgegeben	im Wesentlichen frei einteilbar	frei einteilbar	
<b>Arbeitsort</b>	vorgegeben	frei wählbar	frei wählbar	
<b>Betriebsmittel</b>	stellt der/die Arbeitgeber/in zur Verfügung	stellt im Wesentlichen der/die Auftraggeber/in zur Verfügung	stellt der/die Auftragnehmer/in selbst zur Verfügung	
<b>Auslagenersatz (= anfallende Kosten)</b>	übernimmt der/die Arbeitgeber/in	übernimmt entweder der/die Auftraggeber/in oder der/die Auftragnehmer/in	übernimmt der/die Auftragnehmer/in	
<b>Bezahlung</b>	Mindestgehalt nach Kollektivvertrag bzw Mindestlohntarif	nach Vereinbarung mit dem/der Auftraggeber/in	nach Vereinbarung mit dem/der Auftraggeber/in	
<b>Wirtschaftliche Abhängigkeit</b>	Ja, regelmäßigen Anspruch auf die Leistung hat nur der/die Arbeitgeber/in.	Nein, es sind mehrere AuftraggeberInnen vorhanden.	Nein, es sind mehrere AuftraggeberInnen vorhanden.	
<b>Erfolgsrisiko</b>	Verantwortung für Erfolg oder Misserfolg trägt der/die Arbeitgeber/in.	liegt bei dem/der Auftraggeber/in	liegt bei dem/der Auftragnehmer/in	
<b>Konkurrenzklausele</b>	Ja	Nein	Nein	
<b>Haftung</b>	übernimmt der/die Arbeitgeber/in, es gilt das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz (DNHG)	übernimmt der/die Auftraggeber/in, es gilt das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz (DNHG)	übernimmt der/die Auftragnehmer/in	
<b>Sozialversicherung</b>	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG)	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG)	Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz (GSVG)	Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz (GSVG)
<b>Geringfügige Beschäftigung</b>	Echter oder freier Dienstvertrag, für den monatlich nicht mehr als EUR 357,74 brutto bzw täglich EUR 27,47 (Stand 2009) bezahlt wird.			
<b>Einkommensteuer</b>	Lohnsteuer	Einkommensteuer	Einkommensteuer	Einkommensteuer
<b>Umsatzsteuer</b>	Nein	Ja	Ja	Ja

# LEITFADEN FÜR Forschungsverträge



## 2. Verpflichtungen, Freiheiten und Spielräume im Forschungsvertrag

### 2.1 Wozu verpflichte ich mich? Was darf ich erwarten?

Rechte und Pflichten aus einem Forschungsvertrag regeln sich wie in jedem anderen privatrechtlichen Vertrag aus dem Vertragstext selber. Vereinbar ist grundsätzlich alles, was gesetzlichen Regelungen und den guten Sitten nicht widerspricht.

Darüber hinaus hängt die Gestaltbarkeit von Rechten und Pflichten im Vertrag stark vom im vorherigen Abschnitt ausgeführten Vertragstyp ab. Arbeitsverträge sind stärkeren gesetzlichen und oft auch kollektivvertraglichen Regeln unterworfen, welche Mindeststandards definieren. Darüber hinaus wäre zu beachten, dass Sie sich nicht durch eine rechtlich zwar zulässige, aber ungünstige Konkurrenzklausel andere Forschungsverträge oder Karrierewege verbauen oder erschweren.

Im Bereich der freien Dienstverträge und besonders bei Werkverträgen ist die Gestaltbarkeit größer und damit noch mehr Vorsicht geboten. Denn die Ziele und Interessen Ihres Vertragspartners müssen nicht und werden in der Praxis sehr oft nicht oder zumindest nicht ganz übereinstimmen. Das gilt sowohl für die praktischen Forschungsbedingungen und konkreten Elemente des Vertrags wie auch für die materielle Seite, dh. ihr vertraglich vereinbartes Einkommen, den Gegenwert für Ihre Leistung.

Ihre Gewerkschaft kann Sie beraten, wie viel Gehalt Sie bei einer Anstellung nach Kollektivvertrag oder Branchenschnitt erhalten sollten. Da bei einem Werkvertrag das Ausfallrisiko ausschließlich bei Ihnen liegt und Sie Ihre Sozialversicherungsbeiträge ebenfalls alleine tragen müssen, sollte als faires Äquivalent ein Werklohn in der doppelten Höhe eines Gehalts für vergleichbare Tätigkeit als Angestellter vereinbart werden.

### 2.2. Wem gehört das Forschungsergebnis? Was darf ich damit tun?

Hier treffen unterschiedliche Interessen aus verschiedenen Blickwinkeln aufeinander. Einiges regeln generell Gesetze (Urheberrecht, Patentrecht, Datenschutzrecht), Weniges wird in Kollektivverträgen angesprochen (zB Diensterfindungen), anderes kann und sollte auch vertragsrechtlich eindeutig bestimmt werden, um späteren Streit möglichst auszuschließen.

Während Sie als ForscherIn Interesse haben, eine Entwicklung oder Erfindung im Rahmen eines Forschungsprojekts im Sinne einer wissenschaftlichen Nutzung (zB Publikation) oder auch technischen Verwertung für sich zu beanspruchen, wird Ihr Dienstgeber/Auftraggeber ein Interesse haben, Forschungsergebnisse für sich (für das Institut, für den/die Projektleiter/in, die Forschungseinrichtung, den Betrieb) ideell oder auch kommerziell zu verwerten. In diesem Zusammenhang sind zwei Rechtsfelder von besonderer Relevanz: das Urheberrecht und das Patentrecht.

#### Urheberrecht

»Urheber eines Werkes ist, wer es geschaffen hat«, sagt §10 UrhG. Allerdings ist die Werknutzung übertragbar. Genau diese Möglichkeit nutzen die meisten Arbeitgeber, wenn sie den ArbeitnehmerInnen einen Dienstvertrag vorlegen, in dem das „uneingeschränkte Werknutzungsrecht“ für alle vom Dienstnehmer geschaffenen Werte materieller oder immaterieller Art vom Dienstgeber beansprucht und genutzt werden, einschließlich der Möglichkeit, Werte nicht zu verwerten und somit brach zu legen. Eine solche generelle vertragliche Übertragung der Werknutzungsrechte kann auch die Namensnennung des Urhebers umfassen.

Die zeitliche Ausdehnung eines solchen Verzichts auf »ewige Zeiten« wird aber als sittenwidrig eingeschätzt. Wenn Sie Forschungsergebnisse selbst publizieren oder anderweitig verwerten wollen, sollten sie dies vertraglich sicherstellen.

Eine faire Formel bietet der Ethik-Vertrag zum Kollektivvertrag Forschung Austria, der sich auch bei Verwertung durch den Arbeitgeber ausdrücklich dazu bekennt, alle ForscherInnen in Publikationen namentlich zu nennen, die zu einem Projekt beigetragen haben.

In einem Werkvertrag bzw. freien Dienstvertrag können und sollten Sie regeln, welche Nutzungsrechte der Auftraggeber hat und welche Sie sich behalten, z.B. Publikationsrecht, Nutzung in einem Nachfolgeprojekt.

## Patentrecht

Grundsätzlich sind auch Dienstleistungen geistiges Eigentum des Erfinders/der Erfinderin. Allerdings können auch hier die Vertragspartner des Arbeitsvertrags vereinbaren, dass solche Dienstleistungen grundsätzlich dem Arbeitgeber gehören und von ihm genutzt werden sollen. Kollektivverträge schaffen in manchen Bereichen einen fairen Ausgleich der Interessen, indem den ArbeitnehmerInnen die Nutzung von Dienstleistungen geregelt und abgegolten wird.

Bei so genannten »patentierbaren Dienstleistungen« sieht das Patentgesetz bereits einen Interessenausgleich vor und garantiert Mindestansprüche an Vergütung für den Erfinder/die Erfinderin.

Außerdem werden im Patentrecht die folgenden wichtigen Aspekte von Dienstleistungen geregelt und können vertraglich daher nicht zu Ungunsten der ArbeitnehmerInnen verändert, sondern lediglich präzisiert oder zugunsten der ArbeitnehmerInnen verbessert werden:

- ▶ Mitteilungspflicht des Dienstnehmers an den Dienstgeber
- ▶ Erklärungspflicht des Dienstgebers, ob er die Dienstleistung nutzen will
- ▶ Schutzfristen (Patentdauer) und Verjährungsfristen
- ▶ Geheimhaltungspflicht für Dienstnehmer und Dienstgeber zum Inhalt der Erfindung.

Bei »grenzüberschreitenden« Forschungsverträgen ist zudem das Europäische Patentrecht heranzuziehen.

Im Anhang finden Sie Beispiele, wie diese Fragen im Rahmen der Hochschulforschung bzw. im Kollektivvertrag Forschung Austria geregelt werden.

## Datenschutz

Zusätzlich zu den Grundsätzen des Datenschutzes (Datengeheimnis, Datensicherheit, personenbezogene Daten, Auskunftsrecht, Datenübermittlung, usw.) regelt der §46 im Detail, wie der Datenschutz in den Bereichen der wissenschaftlichen Forschung und Statistik zu handhaben ist. Üblich sind in Forschungsverträgen Hinweise auf das Datenschutzgesetz sowie besondere Hinweise auf den sorgsamen Umgang mit sensiblen Daten im Zusammenhang mit dem Forschungsprozess sowie Ergebnissen.

Einen Auszug aus dem Datenschutzgesetz finden Sie im Anhang.

### 3. Wo spielen Fördergeber als Dritte mit? Was heißt das für den Forschungsvertrag?

Bevor Ihnen ein Forschungsvertrag im Rahmen eines Projekts angeboten wird, ist nicht selten bereits ein Prozess der Vergabe durch einen öffentlichen Auftraggeber (Bund, Land, Gemeinde, öffentlich-rechtliche Einrichtung, wie Sozialversicherung oder Universität) abgelaufen. Eine öffentliche Ausschreibung mit den Projektanforderungen hat zu Angeboten von Seiten interessierter Organisationen (Forschungsinstitute, Vereine, usw.) geführt. Die Organisation, die Ihnen nun den Forschungsvertrag anbietet, hat das beste Angebot gelegt und den Zuschlag erhalten.

Die Schlüsselkriterien für Ausschreibungen, Angebote und Zuschlag sind sowohl EU-rechtlich als auch durch nationales Recht streng geregelt: Transparenz, Gleichbehandlung, Chancengleichheit und Preiswertigkeit sind entscheidend. Letzteres Kriterium steht natürlich in einem Spannungsverhältnis zu dem für Forschungsverträge vorgesehenen Budgetanteil.

Nicht viel anders sieht es aus, wenn Ihr Forschungsvertrag auf einem geförderten Projekt beruht, sei es im Rahmen einer nationalen oder europäischen Förderlinie. Auch hier werden Budgetpragmatik und Budgetsparsamkeit Kriterien dafür sein, ob das eingereichte Projekt angenommen und gefördert wird und damit auch der Forschungsvertrag zustande kommt.

Auf diese Weise setzen die Auftrag- bzw. Fördergeber einen wesentlichen materiellen Rahmen, der Ihre Verhandlungsposition zum Forschungsvertrag nicht unerheblich eingrenzt.

Allerdings müssen projektangebotserstellende Organisationen sich bei ihrer Kalkulation an bestehende Mindeststandards halten, wie sie in Gesetzen (zB Wochenarbeitszeit), Kollektivverträgen (zB Mindestgehalt) oder Betriebsvereinbarungen (zB Abgeltung von Diensterfindungen) festgelegt sind. Wenn es allerdings solche Mindeststandards auf einigen Gebieten nicht gibt, wird Ihre Verhandlungsposition schwieriger. Denn das Gebot des »ortsüblichen Entgelts« ist durchaus als erbracht zu bewerten, wenn eine Forschungsorganisation Ihnen lediglich die Bezahlung anbietet, wie sie etwa in den Personalkostensätzen des Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF) festgelegt ist (aktuelle Sätze siehe <http://www.fwf.ac.at/de/projects/personalkostensaetze.html>).

In großen Projekten schließen Sie zudem als ForscherIn einen Forschungsvertrag mit einer Organisation ab, die möglicherweise selbst nicht Auftragnehmerin im Rahmen einer Vergabe oder Förderung ist, sondern Teil einer komplexeren Konstruktion, eines so genannten Konsortiums. Für derartige Konsortialverträge bietet die FFG Anleitungen für Musterverträge. Ein Blick darauf erleichtert Ihre Einschätzung, woran Sie dann konkret mit Ihrem individuellen Forschungsvertrag sind: <http://www.ffg.at/content.php?cid=1046>.

Die im Universitätsbereich angewendeten Regeln zur Forschungsförderung stehen im Universitätsgesetz 2002. Auszüge finden Sie im Anhang dieser Broschüre.

# LEITFADEN FÜR Forschungsverträge

## 4. Sozialversicherung und Steuer: Worum muss ich mich kümmern?

Das hängt davon ab, unter welchem Vertragstyp Ihr Forschungsvertrag einzureihen ist.

Für eine **Fördervereinbarung** besteht keine Sozialversicherungspflicht da es sich um keinen Lohn/ kein Gehalt handelt.

Steuerrechtlich bleiben solche Förderstipendien bis zur Höhe der maximalen Studienbeihilfe steuerfrei (Erlass des Finanzministeriums GZ 07 0600/1-N/7/96), auch paralleler Familienbeihilfenbezug ist möglich. Steuerfreigrenzen können allerdings dann überschritten und Förderungen damit als Einkommen steuerpflichtig werden, wenn mehrere für sich steuerfreie Förderbezüge zusammenkommen.

Wenn Sie eine Studienbeihilfe beziehen, im Familienverband oder im Rahmen eines anderen Arbeitsverhältnisses selbst sozialversichert sind, müssen Sie sich beim **Werkvertrag** nur darum kümmern, im Rahmen der Veranlagung diese Einkommen bekannt zu geben und zu versteuern. Sofern Sie selbst einen Gewerbeschein besitzen, sind Sie bei der Gewerblichen Sozialversicherung pflichtversichert.

Bei **freien und echten Dienstverhältnissen** ist Ihr Dienstgeber verpflichtet, die Sozialversicherungsabgaben an die Allgemeine Sozialversicherung abzuführen. Bei lediglich »geringfügiger Beschäftigung« bezieht sich das nur auf die Unfallversicherung.

Unterschiede gibt es bei der Einkommensteuer: Beim echten Dienstverhältnis führt Ihr Arbeitgeber die Lohnsteuer ab, und Sie erhalten den Nettolohn ausbezahlt. Beim freien Dienstverhältnis müssen Sie die Einkommensteuer selbst an das Finanzamt einzahlen und gehen wie beim Werkvertrag vor.

Nähere Details und Grenzwerte finden Sie im Anhang sowie in der Broschüre »Leitfaden durch den Paragraphenschwermel« der Interessengemeinschaft IG FLEX.

Wenn Ihr Auftrag-/Dienstgeber seinen Sitz in einem anderen Land und/oder Sie dort einen Auftrag ausführen oder ein Praktikum machen, sollten Sie vorher genaue Erkundigungen einholen,

- ▶ ob Ihre laufende Sozialversicherung auch den vorübergehenden Aufenthalt in einem anderen Land abdeckt (e-Card nicht vergessen)
- ▶ wo Sie welche Abgaben zu leisten bzw. abzuführen haben.

Das europäische Recht ermöglicht dabei vielerlei Kombinationen nationaler Rechtsvorschriften, zählt prinzipiell Versicherungsleistungen und Ansprüche zusammen und vermeidet Doppelbesteuerung.

Das Mobilitätsnetzwerk EUROCADRES Mobilnet und dessen BeraterInnen helfen Ihnen in diesen Fällen »grenzüberschreitender« Forschungsverträge konkret weiter.

# LEITFADEN FÜR Forschungsverträge

## 5. Vorsorgen ist besser als Klagen

Aber auch wenn Sie einen genauen Forschungsvertrag haben, der die wechselseitigen Rechte und Pflichten der Vertragspartner exakt auflistet, können sich dennoch in der Praxis Schwierigkeiten und Probleme der Interpretation ergeben oder auch im Nachhinein Klagen zu Haftung, Schadenersatz, usw. ins Haus stehen. In dieser Hinsicht ist Rechtssicherheit wichtig, welches Gericht wo und wie zuständig ist.

### Welches Gericht ist zuständig?

Nicht die formale Bezeichnung, sondern der tatsächliche Inhalt eines Vertrags bestimmt, welches Gericht für die Streitklärung zuständig ist. Für Arbeitsverträge (Dienstverträge) mit österreichischem Arbeitgeber und einem/einer in Österreich arbeitenden ArbeitnehmerIn ist das lokale Arbeits- und Sozialgericht zuständig. Streitigkeiten aus freien Dienstverträgen oder Werkverträgen werden vor dem Handelsgericht abgehandelt. Bevor es allerdings zur Klage kommt, sind Interventionen, Klagsandrohungen mit Fristen und die Beachtung der Verfalls- und Verjährungsbedingungen zu beachten.

### Verfall und Verjährung

Die meisten Kollektivverträge beinhalten Verfallsbestimmungen. Dies bedeutet, dass bestimmte Ansprüche (zB Lohn/Gehalt, Sonderzahlungen, Reiseaufwandsentschädigungen, usw.) aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht rechtzeitig geltend gemacht werden. Ist ein Anspruch verfallen, so geht das Recht (der Anspruch) als solches unter und kann daher weder gerichtlich noch außergerichtlich durchgesetzt werden. Die Dauer der Verfallsfrist und der fristauflösende Zeitpunkt (zB Fälligkeit des Anspruches, Ende der Dienstreise usw.) können in Kollektivverträgen unterschiedlich geregelt werden. Überkurze Verfallsfristen sind jedoch sittenwidrig und daher unzulässig.

Die Berufung auf eine kollektivvertragliche Verfallsfrist durch den Arbeitgeber ist unzulässig, wenn er es beharrlich unterlassen hat, dem/der ArbeitnehmerIn eine ordnungsgemäße Lohnabrechnung vorzulegen.

Für kollektivvertragliche Verfallsfristen genügt grundsätzlich eine außergerichtliche Geltendmachung beim Arbeitgeber. Verfallsfristen können auch arbeitsvertraglich festgelegt werden, sofern sie nicht gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Bestimmungen widersprechen oder im Sinne der Rechtsprechung sittenwidrig sind.

Neben den kollektivvertraglichen Verfallsfristen gibt es auch gesetzlich geregelte Verfallsfristen. Auch Schadenersatzansprüche müssen – sofern sie auf einen minderen Grad des Versehens beruhen – binnen 6 Monaten nach Ablauf des Tages, an dem sie erhoben werden können – gerichtlich geltend gemacht werden (§ 6 DNHG). In beiden Fällen reicht eine außergerichtliche Geltendmachung nicht aus.

Werden Ansprüche innerhalb der kollektivvertraglichen oder einzelvertraglichen Verfallsfrist ordnungsgemäß geltend gemacht, so bleibt für die gerichtliche Durchsetzung die gesetzliche Verjährungsfrist bestehen.

Unter **Verjährung** versteht man, dass nach Ablauf der Verjährungsfrist lediglich das Klagerecht erlischt. Das Recht als solches bleibt auch nach Ablauf der Verjährungsfrist bestehen.

Entgeltforderungen sowie Ansprüche auf Auslagenersatz verjähren gemäß § 1486 Z 5 ABGB binnen 3 Jahren. Auf die Verjährung kann nicht im Voraus verzichtet werden. Die gesetzliche Verjährungsfrist kann nicht verlängert werden, jedoch ist die Vereinbarung einer kürzeren Verjährungsfrist möglich. Auch bei den Verjährungsfristen sind die Regelungen in den einzelnen Kollektivverträgen zu beachten.

## Arbeitsort Europa?

Forschung findet immer stärker grenzüberschreitend statt. Daraus ergeben sich auch immer mehr so genannte Forschungsverträge mit Auslandsberührung. Das kann heißen, dass Arbeit- bzw. Auftraggeber Organisationen außerhalb Österreichs sind, aber auch, dass der Einsatzort oder die Einsatzorte außerhalb Österreichs liegen.

Vertragstechnisch kann ein solcher Forschungsvertrag mit Auslandsberührung unterschiedlich realisiert werden:

- ▶ als neuer Arbeits- oder Werkvertrag am Einsatzort, eventuell kombiniert mit einer Karenzierung vom laufenden Vertrag für die Dauer des Forschungsprojekts
- ▶ als Personalüberlassung an das ausländische Forschungsinstitut bzw. einen Kooperationspartner
- ▶ als Entsendung im Rahmen eines multinationalen Konzerns oder zu einem Projektkooperationspartner

Eine Auslandsentsendung liegt vor, wenn ein/e Arbeitnehmer/in, der üblicherweise in Österreich beschäftigt ist, vorübergehend im Ausland tätig werden soll, wobei beabsichtigt ist, dass er/sie nach einer gewissen Zeit wieder zurückkehrt. Während der vorübergehenden Auslandstätigkeit besteht weiterhin eine arbeitsrechtliche Bindung zum österreichischen Arbeitgeber, der seine Geschäftstätigkeit gewöhnlich in Österreich ausübt. Entscheidend ist, dass der/die Arbeitnehmer/in nicht ausschließlich für den Auslandseinsatz beschäftigt wird.

Das Europäische Schuldvertrags-Übereinkommen (EVÜ) regelt bei Arbeitsrechtsfällen mit Auslandsberührung die grundsätzlich freie Rechtswahl der Parteien. Die Vertragspartner können die Rechtswahl für ihren ganzen Vertrag oder nur für einen Teil desselben treffen und jederzeit vereinbaren, dass der Vertrag nach einem anderen Recht zu beurteilen ist als dem, das zuvor für den Vertrag maßgebend war.

Es ist auch grundsätzlich möglich, keine Rechtswahl zu treffen. Dann ergeben sich mehrere Varianten:

- a) Der Arbeitsvertrag unterliegt dem Recht des Staates, in dem der/die Arbeitnehmer/in in Erfüllung des Vertrages gewöhnlich seine Arbeit verrichtet, selbst wenn er vorübergehend in einen anderen Staat entsandt ist.
- b) Er unterliegt dem Recht des Staates, in dem sich die Niederlassung befindet, die den/die Arbeitnehmer/in eingestellt hat, sofern diese/r seine/ihre Arbeit gewöhnlich nicht in ein und demselben Staat verrichtet.
- c) Wenn sich aus der Gesamtheit der Umstände ergibt, dass der Arbeitsvertrag oder das Arbeitsverhältnis engere Verbindungen zu einem anderen Staat aufweist, ist in diesem Fall das Recht dieses anderen Staates anzuwenden.

Wird daher ein/e Arbeitnehmer/in vorübergehend ins Ausland entsandt, ist für das Dienstverhältnis weiterhin auf Grund des Schwerpunkts des Arbeitsverhältnisses in Österreich österreichisches Arbeitsrecht maßgeblich.

## Arbeitsort Europa, Gerichtsstand wo?

Bei Forschungsverträgen, die über das österreichische Rechtsgebiet hinausgehen, sind u. a. das Internationale Privatrecht, das Arbeits-, Patent-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht in der EU und in den EU-Staaten zu beachten. Wenn Sie im Rahmen eines internationalen Projekts von einer Organisation oder einem Unternehmen angestellt werden, das seinen Sitz in der Europäischen Union, aber keine österreichische Niederlassung hat, Sie selbst aber überwiegend in Österreich tätig sind bzw. nur Dienstreisen zu Meetings in einem anderen Land machen, dann erlaubt das europäische Recht, dass Sie bezüglich Sozialversicherung und Lohnsteuer an Ihrem österreichischen Wohnort angemeldet werden bzw. bleiben.



Weiter führende Informationen zum Thema finden Sie auf den folgenden Websites:

- ▶ <http://europa.eu/> Seite der Europäischen Union mit allen europäischen Rechtsvorschriften in allen Sprachen der EU
- ▶ <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=eures&lang=de&catId=27&parentCategory=27> Seite des Europäischen Arbeitsmarktservice EURES
- ▶ <http://www.eurocadres.org/mobilnet/> Mobilitätsservice des Rates der Europäischen Fach- und Führungskräfte EUROCADRES
- ▶ <http://ec.europa.eu/euraxess/> Seite des Forschungsmobilitätsnetzwerks EURAXESS der Europäischen Union
- ▶ <http://www.eurodoc.net/workgroups/mobility/documentation> Arbeitsgruppe zur Forschungsmobilität
- ▶ [www.brainpower-austria.at/](http://www.brainpower-austria.at/) Spezielles Service für Forschung in Österreich und für ÖsterreicherInnen im Ausland

# LEITFADEN FÜR Forschungsverträge

## 6. Zusammenfassung: Was in meinem Forschungsvertrag stehen soll

Die Europäische Transparenzrichtlinie (91/533EEC) schreibt Mindestanforderungen an Arbeitsverträge vor. In Österreich ist diese Richtlinie im Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz umgesetzt. Danach muss ein Arbeitsvertrag/Dienstvertrag bzw. ein Dienstzettel die folgenden Elemente in schriftlicher Form enthalten:

- (2)
  1. Name und Anschrift des Arbeitgebers,
  2. Name und Anschrift des Arbeitnehmers,
  3. Beginn des Arbeitsverhältnisses,
  4. bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Arbeitsverhältnisses,
  5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermin,
  6. gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits-(Einsatz)orte,
  7. allfällige Einstufung in ein generelles Schema,
  8. vorgesehene Verwendung,
  9. Anfangsbezug (Grundgehalt, -lohn, weitere Entgeltbestandteile, wie zB Sonderzahlungen), Fälligkeit des Entgelts,
  10. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes,
  11. vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers, (sofern es sich nicht um Arbeitsverhältnisse handelt, auf die das Hausbesorgergesetz, BGBl. Nr.16/1970, anzuwenden ist) und
  12. Bezeichnung der auf den Arbeitsvertrag allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Satzung, Mindestlohntarif, festgesetzte Lehrlingsentschädigung, Betriebsvereinbarung) und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen,
  13. Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse (MV-Kasse) des Arbeitnehmers (...)
- (3) Hat der Arbeitnehmer seine Tätigkeit länger als einen Monat im Ausland zu verrichten, so hat der vor der Aufnahme der Auslandstätigkeit auszuhändigende Dienstzettel oder schriftliche Arbeitsvertrag zusätzlich folgende Angaben zu enthalten:
  1. voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit,
  2. Währung, in der das Entgelt auszuzahlen ist, sofern es nicht in Euro auszuzahlen ist,
  3. allenfalls Bedingungen für die Rückführung nach Österreich und
  4. allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit.

- (4) Keine Verpflichtung zur Aushändigung eines Dienstzettels besteht, wenn
1. die Dauer des Arbeitsverhältnisses höchstens einen Monat beträgt oder
  2. ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt wurde, der alle in Abs. 2 und 3 genannten Angaben enthält, oder
  3. bei Auslandstätigkeit die in Abs. 3 genannten Angaben in anderen schriftlichen Unterlagen enthalten sind.
- (5) Die Angaben gemäß Abs. 2 Z 5, 6 und 9 bis 11 und Abs. 3 Z 2 bis 4 können auch durch Verweisung auf die für das Arbeitsverhältnis geltenden Bestimmungen in Gesetzen oder in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in betriebsüblich angewendeten Reiserichtlinien erfolgen.

(...)

Über diese Mindestanforderungen hinaus empfiehlt es sich die folgenden Punkte in Ihrem Forschungsvertrag klar zu regeln:

- ▶ Berufspflichten: wie weit Nebentätigkeiten für andere Dienst-/Auftraggeber möglich bzw. genehmigungspflichtig sind (wird dann besonders wichtig, wenn Sie einen Forschungsvertrag nur in Teilzeit erhalten)
- ▶ Geheimhaltung, Publikation: welche Rechte Sie haben bzw. Genehmigungen einzuholen sind, wenn Sie aus Ihrer Forschertätigkeit publizistisch oder anderweitig außerhalb des Dienstverhältnisses verwerten wollen
- ▶ Diensterfindungen/Patente: wie Sie damit umgehen müssen/dürfen und wie die Vergütung aussieht
- ▶ Gerichtsstand: v.a. wichtig, wenn es sich um einen »grenzüberschreitenden« Forschungsvertrag handelt

Hingegen empfehlen wir von den folgenden Punkten Abstand zu nehmen, die eher zu Ihrem Nachteil gereichen könnten:

- ▶ All-inclusive-Klauseln: Zwar muss ein Gesamtgehalt sämtliche Ansprüche an Arbeitszeit, Aufwand, usw. abdecken, aber die Uneinigkeit über Ansprüche sowie die Schwierigkeit der Nachrechnung im Einzelnen sind praktisch vorprogrammiert.
- ▶ Konkurrenzklauseln: Sie sind zwar in gewissem Ausmaß zulässig, könnten aber Ihre Forschungsentwicklung einschränken und Ihre Karriere blockieren.

**Freie Dienstverträge und Werkverträge** sowie einfache **Förderverträge** sind hingegen weder inhaltlich noch formal normiert. Gerade deshalb ist es umso wichtiger, dass Sie sich vertraglich all jene Rechte sichern, die Ihnen ein berufliches Vorankommen ermöglichen (Erfindungen, Patente, Publikationsrechte).

Beim Aushandeln des Honorars müssen Sie einkalkulieren, dass im Gegensatz zum Dienstverhältnis alle Risiken von Ausfall, Krankheit, usw. auf Ihrer Seite liegen und auch kein bezahlter Urlaub dabei ist. Dazu kommt die Versteuerung sowie beim Werkvertrag evtl. auch noch die Sozialversicherung hinzu.

Ein faires und realistisch kalkuliertes Honorar sollte daher etwa den doppelten Betrag des für dieselbe Tätigkeit vergleichbaren Bruttogehalts ausmachen.

Bevor Sie Ihren Forschungsvertrag unterzeichnen, empfiehlt sich auf jeden Fall eine Beratung in Ihrem Regionalbüro der GPA-djp.

## 7. Das war's?

Ein Leitfaden kann nicht alle Fragen beantworten. Nach diesem Überblick hoffen wir klar genug gemacht zu haben, welche Bedeutung ein guter und fairer Forschungsvertrag für Ihre berufliche Entwicklung hat. Es lohnt sich daher nicht nur, genau hinzusehen, bevor Sie Ihre Unterschrift unter den Vertrag setzen. Es lohnt sich vor allem, auch in dieser Angelegenheit einen professionellen Zugang zu wählen und professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen. Die Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) ist Ihre professionelle und kompetente Partnerin:

- ▶ Die StudentInnengruppe in der GPA-djp begleitet Sie auf der schwierigen Durststrecke zwischen Studium und Arbeit: [http://www.jugend.gpa-djp.at/servlet/ContentServer?pagename=A01/Page/Index&n=A01\\_5](http://www.jugend.gpa-djp.at/servlet/ContentServer?pagename=A01/Page/Index&n=A01_5)
- ▶ Die Interessengemeinschaft IG PROFESSIONAL heißt Sie in der Gemeinschaft der Fach- und Führungskräfte willkommen und bietet die Netzwerkvorteile für einen erfolgreichen Berufsstart: [www.gpa-djp.at/professional](http://www.gpa-djp.at/professional)
- ▶ Der Rat der Europäischen Fach- und Führungskräfte EUROCADRES macht in Brüssel Lobby für die gemeinsamen Anliegen und bietet Ihnen mit seinem Mobilitätsberatungsnetzwerk Mobilnet konkrete Hilfe bei grenzüberschreitenden Anliegen und Anfragen und hat ein spezielles europäisches Netzwerk für junge AkademikerInnen StartPro aufgebaut: [www.eurocadres.org](http://www.eurocadres.org)
- ▶ EUROCADRES setzt sich auf Initiative von IG PROFESSIONAL für europaweite kollektive Regelungen ein.

Es lohnt sich also in jedem Fall, Mitglied der Gewerkschaft zu werden und sich in Ihre Interessengemeinschaft IG PROFESSIONAL einzutragen.

Details zu den Leistungen der GPA-djp sowie Kontaktadressen finden Sie im Anhang dieser Broschüre.

# LEITFADEN FÜR Forschungsverträge

## Anhang

### A1 Wichtige Zahlen 2010

#### Einkommensteuer und Versicherung

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Geringfügigkeitsgrenze monatlich (ASVG)	323,46	333,16	341,16	349,01	357,74	366,33
Geringfügigkeitsgrenze täglich (ASVG)	24,84	25,59	26,20	26,80	27,47	28,13
Versicherungsgrenze (GSVG) jährlich für ausschließlich selbstständiges Einkommen	6.453,36	6.453,36	6.453,36	6.453,36	6.453,36	6.453,36
Versicherungsgrenze (GSVG) jährlich für gemischtes Einkommen	3.881,52	3.997,92	4.093,92	4.188,12	4.292,88	4.395,96
Einkommensteuergrenze für nicht-selbstständiges Einkommen	10.900,00	10.900,00	10.900,00	10.900,00	12.000,00	12.000,00
Einkommensteuergrenze für gemischtes Einkommen	10.900,00	10.900,00	10.900,00	10.900,00	12.000,00	12.000,00
Einkommensteuergrenze für selbstständiges Einkommen	10.000,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00	11.000,00	11.000,00
Umsatzsteuergrenze Meldung ab	7.500,00	7.500,00	7.500,00	7.500,00	7.500,00	7.500,00
Umsatzsteuergrenze abführen ab	22.000,00	22.000,00	30.000,00	30.000,00	30.000,00	30.000,00

#### Personalkostensätze des Wissenschaftsfonds

<http://www.fwf.ac.at/de/projects/personalkostensaetze.html>

#### Brutto-Netto-Rechner des Bundesfinanzministeriums

[http://www.bmf.gv.at/service/anwend/steuerberech/bruttonetto/\\_start.htm](http://www.bmf.gv.at/service/anwend/steuerberech/bruttonetto/_start.htm)

## A2 Gesetze und Kollektivverträge

### Universitätsgesetz

<http://ug.manz.at>

<http://kommentare.rdb.at/kommentare/s/ug/htdocs/index-ug2002.html>

### Universitätsgesetz 2002

1. Teil , 2. Unterabschnitt: Forschungsförderung, Auftragsforschung und Vollmachten, § 26 Forschungsförderung

(5) über die Verwendung der Projektmittel entscheidet die Projektleiterin oder der Projektleiter. Die Mittel für Vorhaben gemäß Abs. 1 sind von der Universität zu verwalten und ausschließlich auf Anweisung der Projektleiterin oder des Projektleiters zu verwenden.

(6) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an einem Vorhaben gemäß Abs. 1 sind auf Vorschlag der oder des Universitätsangehörigen, die oder der dieses Vorhaben durchführt, gegen Ersatz der Personalkosten in ein zeitlich befristetes Arbeitsverhältnis zur Universität aufzunehmen.

[...]

#### ***Erläuterungen RV 1134 BlgNR 21. GP:***

Die Bestimmungen des § 26 regeln die Durchführung von ad personam übernommenen Projekten mit der Unterstützung der betreffenden Universitätseinrichtung.

[...]

***Neu ist, dass zur Durchführung von ad personam übernommenen Projekten notwendige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegen Kostenersatz in ein Arbeitsverhältnis zur Universität aufgenommen werden.***

#### ***Zu § 26 Abs. 3 und § 27 Abs. 3:***

Unter dem in diesen Absätzen angeführten »vollen Kostenersatz« ist der Ersatz sowohl der fixen als auch der variablen Kosten zu verstehen.

[...]

I.1. Anders als bisher haben nun ***alle Angehörigen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals*** die Möglichkeit und das Recht, Forschungsförderungsmittel und andere nationale und internationale ***Forschungsprojekte*** zu beantragen und zu übernehmen, ohne dass dies von der Genehmigung durch die Leiterin oder den Leiter der betreffenden Organisationseinheit abhängt (vgl auch Erl UG 81).

Eine Untersagungsmöglichkeit besteht nur, sofern die Voraussetzungen der Abs 2 und 3 nicht erfüllt werden.

Die Finanzierung erfolgt aus Zuwendungen Dritter und nicht aus dem Universitätsbudget.



I.2. Abs 1 beinhaltet insofern eine **dienstrechtliche Sonderbestimmung**, als sich daraus ableiten lässt, dass die Durchführung der Forschungstätigkeit zur Universitätsforschung zählt und daher im Rahmen jener Dienstpflichten, die auf die Forschungstätigkeit entfallen, nicht generell untersagt werden kann. Jener Teil der Dienstzeit, der für Eigenforschungstätigkeiten vorgesehen ist, kann demnach auch für Forschungstätigkeit im Rahmen des Abs 1 verwendet werden. Voraussetzung ist freilich, dass das Projekt von seiner Ausrichtung her in den Forschungsbereich der jeweiligen Universitätseinrichtung fällt und durch die Durchführung die sonstigen Tätigkeiten nicht beeinträchtigt werden. Diese Feststellung steht allerdings in Widerspruch zu § 155 Abs 4 BDG idF der 2. Dienstrechtsnovelle 2003 (vgl. Oberbauer-Oberparleiter, zfhr 2004, 20). In den ErlRV zu dieser Bestimmung wird festgehalten, dass Forschungsaufträge und Auftragsforschung gem § 26 UG 2002 nicht für die Universität erbracht werden. Sie zählen demnach nicht zu den Dienstpflichten und sind daher als Nebenbeschäftigung, die generell außerhalb der Dienstzeit zu erbringen ist, zu qualifizieren. Diese Feststellung in den ErlRV findet im Gesetz keine Deckung. Im Regelfall wird – sieht man von aus Drittmitteln finanzierten Projekten ab (siehe § 109 Abs 2 UG 2002) – die Durchführung von ad-personam-Projekten der Mitwirkung an der universitären Forschung zuzuordnen sein, sodass dafür auch die Dienstzeit genutzt werden kann.

Aus der Bestimmung lässt sich aber nicht ableiten, dass ein Universitätsangehöriger Anspruch darauf hat, dass ihm die Universität für die Durchführung eines derartigen Vorhabens räumliche oder sonstige Ressourcen zur Verfügung stellt, selbst wenn dafür ein Entgelt bezahlt werden sollte (siehe Abs 2).

I.1. **Zwischen Forschungsförderung und Forschungsauftrag** ist zu unterscheiden. Bei den Forschungsaufträgen Dritter (wozu auch die öffentliche Hand oder eine andere Universität gehören kann) handelt es sich um entgeltliche Rechtsgeschäfte über die Erbringung einer Forschungsleistung samt Abtretung bestimmter Rechte an den Forschungsergebnissen gegen Entgelt (Bast/Vodrazka, Drittmittelmanagement, 56). Der Unterschied zur Forschungsförderung liegt in ihrer Entgeltlichkeit. Die möglichen steuerlichen Auswirkungen treffen bei ad-personam-Projekten den jeweiligen Forscher und nicht die Universität.

[...]

II.2. Als **Forschungsförderungsinstitutionen** iSd Abs 1 werden insbesondere

- der Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF),
- der Forschungsförderungsfonds für die gewerbliche Wirtschaft (FFF),
- der Jubiläumsfonds der Österreichischen Nationalbank,
- der Hochschuljubiläumsfonds der Stadt Wien und
- Forschungsprojekte des 5. Rahmenprogramms der EU angesehen.

Der Anspruch auf Kostenersatz für die Verwendung von Personal und Sachmitteln der Universität besteht seitens der Universität direkt gegenüber dem Universitätsangehörigen. Dieser hat im Rahmen der Vereinbarung mit dem Dritten Vorsorge zu treffen, dass eine entsprechende Deckung besteht. Der Kostenersatz erfasst sowohl die fixen als auch die variablen Kosten (vgl. auch Sebök, UG 2002, 112). Im Rahmen der Forschungsförderung wird von wesentlichen Förderungseinrichtungen die Auffassung vertreten, dass für Maßnahmen der Forschungsförderung kein Anteil für Verwaltungskosten zu ersetzen ist. (Stand 2008)

1. **Neu eingeführt wurde die Regelung über die Aufnahme der für die Durchführung eines Forschungsprojektes notwendigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegen Kostenersatz in ein Arbeitsverhältnis zur Universität** (Erl UG 81). Fraglich scheint, ob ad-personam abgeschlossene freie Dienstverträge und Werkverträge zulässig sind (dafür Oberbauer-Oberparleiter, zfhr 2004, 20).

Der von der Bestimmung verfolgte Zweck spricht dafür, dass freie Dienstverträge wegen der schwierigen Trennlinie zum Dienstvertrag jedenfalls einzubeziehen sind.

[...]

VI.3. Projektmitarbeiter/innen im Rahmen des § 26 UG 2002, insbesondere bei FWF-Projekten, werden nach Abs 6 Angestellte der Universität, wobei für die Abgeltung die Personalkostensätze bzw Gehälter des FWF bis zur Verbindlichkeit eines Kollektivvertrages relevant sind. Die Personalkostensätze des FWF dürfen nicht unterschritten werden. Eine höhere Bezahlung ist auf Verlangen des Projektleiters möglich.

### **Kommentar**

I.1. Anders als bisher haben nun alle Angehörigen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals die Möglichkeit und das Recht, Forschungsförderungsmittel und andere nationale und internationale Forschungsprojekte zu beantragen und zu übernehmen, ohne dass dies von der Genehmigung durch die Leiterin oder den Leiter der betreffenden Organisationseinheit abhängt (vgl. auch Erl UG 81). Eine Untersagungsmöglichkeit besteht nur, sofern die Voraussetzungen der Abs 2 und 3 nicht erfüllt werden.

Die Finanzierung erfolgt aus Zuwendungen Dritter und nicht aus dem Universitätsbudget.

### **§ 27 Vollmachten**

(1) Jede Leiterin und jeder Leiter einer Organisationseinheit ist berechtigt, im Namen der Universität und im Zusammenhang mit deren Aufgaben

3. Förderungen anderer Rechtsträger entgegenzunehmen;

[...]

### **Erläuterung:**

Jede Projektleiterin und jeder Projektleiter soll auch das Recht haben, über die eingeworbenen Drittmittel zur Durchführung dieser Aufgaben verfügen zu können. Sie oder er entscheidet über die Verwendung der Projektmittel.

§ 28 (1) Die Rektorin oder der Rektor kann unter Beachtung der vom Rektorat erlassenen Richtlinien festlegen, welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Universität Rechtsgeschäfte im Namen der Universität abschließen dürfen. Diese Bevollmächtigungen sind im Mitteilungsblatt der Universität zu verlautbaren.

[...]

(2) § 27 Abs. 4 und 5 gelten sinngemäß.

1. Teil, 4. Abschnitt Verfahren

§ 45 - § 50 (Aufsicht, Verfahren in behördlichen Angelegenheiten, Säumnis von Organen, Verschwiegenheitspflicht, Haftung, Rechtsvertretung)

§ 48. Die Mitglieder von Kollegialorganen und andere Universitätsorgane sind zur Amtsverschwiegenheit verpflichtet (Art. 20 Abs. 3 B-VG).

§ 50. Die Universität sowie Gesellschaften, deren Geschäftsanteile die Universität mittelbar oder unmittelbar zu mehr als 50 vH hält, sind berechtigt, sich von der Finanzprokurator gemäß dem Prokuratorgesetz, StGBI. Nr. 172/1945, gegen Entgelt rechtlich beraten und vertreten zu lassen.

## II Teil, Studienrecht, 2. Abschnitt Studien (Bakkalaureatsarbeiten, Veröffentlichungspflicht)

§ 80. (1) Im Bachelorstudium sind im Rahmen von Lehrveranstaltungen Bachelorarbeiten abzufassen. Nähere Bestimmungen über Bachelorarbeiten sind im jeweiligen Curriculum festzulegen.

(2) Bei der Bearbeitung des Themas und der Betreuung der Studierenden sind die Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes, BGBl. Nr. 111/1936, zu beachten.

§ 86. (1) Die Absolventin oder der Absolvent hat die positiv beurteilte Diplom- oder Masterarbeit, Dissertation oder künstlerische Diplom- oder Masterarbeit oder die Dokumentation der künstlerischen Diplom- oder Masterarbeit durch Übergabe an die Bibliothek der Universität, an welcher der akademische Grad verliehen wird, zu veröffentlichen. Die Absolventin oder der Absolvent hat vor der Verleihung des akademischen Grades jeweils ein vollständiges Exemplar der positiv beurteilten Diplom- oder Masterarbeit, Dissertation oder künstlerischen Diplom- oder Masterarbeit oder die Dokumentation der künstlerischen Diplom- oder Masterarbeit abzuliefern. Von der Veröffentlichungspflicht ausgenommen sind die wissenschaftlichen Arbeiten oder deren Teile, die einer Massenvervielfältigung nicht zugänglich sind. Die positiv beurteilte Dissertation ist überdies durch Übergabe an die Österreichische Nationalbibliothek zu veröffentlichen.

(2) Anlässlich der Ablieferung einer wissenschaftlichen oder künstlerischen Arbeit ist die Verfasserin oder der Verfasser berechtigt, den Ausschluss der Benützung der abgelieferten Exemplare für längstens fünf Jahre nach der Ablieferung zu beantragen. Dem Antrag ist vom für die studienrechtlichen Angelegenheiten zuständigen Organ stattzugeben, wenn die oder der Studierende glaubhaft macht, dass wichtige rechtliche oder wirtschaftliche Interessen der oder des Studierenden gefährdet sind.

## **III Teil, Angehörige der Universität**

### 2. Abschnitt Forschungsstipendiatinnen und Forschungsstipendiaten sowie Ärzte und Ärztinnen in Facharztausbildung

#### § 95 – ForschungsstipendiatInnen

Forschungsstipendiatinnen und Forschungsstipendiaten sind Studierende oder Absolventinnen und Absolventen eines Doktoratsstudiums (post docs), die an der Universität im Rahmen eines Stipendiums an einem Forschungsprojekt arbeiten. Durch die Zuerkennung des Stipendiums wird kein Arbeitsverhältnis zur Universität begründet und ein bestehendes Arbeitsverhältnis nicht verändert.

#### **6. Abschnitt**

##### Allgemeine Bestimmungen

#### § 105 Gewissensfreiheit und Forschungsfreiheit

Keine Universitätsangehörige und kein Universitätsangehöriger darf gegen ihr oder sein Gewissen zur Mitwirkung bei einzelnen wissenschaftlichen oder künstlerischen Arbeiten verhalten werden. Aus einer Weigerung zur Mitwirkung darf ihr oder ihm kein Nachteil erwachsen. Die oder der betroffene Universitätsangehörige hat jedoch ihre oder seine Vorgesetzte oder ihren oder seinen Vorgesetzten von ihrer oder seiner Weigerung schriftlich zu informieren.

#### § 106 Verwertung von geistigem Eigentum

(1) Jede oder jeder Universitätsangehörige hat das Recht, eigene wissenschaftliche oder künstlerische Arbeiten selbständig zu veröffentlichen. Bei der Veröffentlichung der Ergebnisse der Forschung oder der Entwicklung und Erschließung der Künste sind Universitätsangehörige, die einen eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Beitrag zu dieser Arbeit geleistet haben, als Mitautorinnen oder Mitautoren zu nennen.

(2) Auf Diensterfindungen gemäß § 7 Abs. 3 Patentgesetz, BGBl. Nr. 259/1970, die an einer Universität im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses zum Bund oder im Rahmen eines Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses zur Universität gemacht werden, ist das Patentgesetz mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Universität als Dienstgeber gemäß § 7 Abs. 2 Patentgesetz gilt.

(3) Jede Diensterfindung ist dem Rektorat unverzüglich zur Kenntnis zu bringen. Will die Universität die Diensterfindung zur Gänze oder ein Benützungsrecht daran für sich in Anspruch nehmen, hat das Rektorat dies der Erfinderin oder dem Erfinder innerhalb von drei Monaten mitzuteilen. Andernfalls steht dieses Recht der Erfinderin oder dem Erfinder zu.

[...]

#### **Erläuterung:**

Einem internationalen Trend folgend (siehe zB die jüngste Novellierung des Arbeitnehmererfindungsgesetzes in Deutschland) sollen künftig von der Universität die Diensterfindungen aller in einem Arbeitsverhältnis stehenden Universitätsangehörigen in Anspruch genommen werden können.

Es ist zu erwarten, dass die vollrechtsfähige Universität besser als die einzelne Forscherin oder der einzelne Forscher in der Lage ist, patentfähige Forschungsergebnisse zu verwerten und wirtschaftlich zu nutzen. Selbstverständlich haben die Universitäten die Erfinderinnen und Erfinder finanziell entsprechend zu entschädigen.

#### **IV Teil Personalrecht:**

§ 107 bis § 115

Rechtsgrundlage der Arbeitsverhältnisse, Dauer der Arbeitsverhältnisse, Gesetzliche Sonderregelungen zu Arbeitszeit und Arbeitsruhe wissenschaftlich und allgemeines Personal, Arbeitsinspektorat, erweiterter Kündigungsschutz- und Entlassungsschutz, Übernahme von Öffentlichen Ämtern, Pensionskassensystem,

(2) In folgenden Fällen kann von einer Ausschreibung abgesehen werden:

1. bei der Besetzung von Stellen, die ausschließlich für Aufgaben in der Lehre und mit geringem Stundenausmaß (Lehrauftrag) vorgesehen sind, und
2. bei Stellen für zeitlich befristete Drittmittelprojekte, denen ein qualifiziertes Auswahlverfahren vorausgegangen ist, wenn die Bestimmungen des Geldgebers dem nicht entgegenstehen. [...]

#### **Erläuterungen RV 1134 BlgNR 21. GP: Zu §§ 107 und 108:**

Wie bisher sollen grundsätzlich alle Stellen an den Universitäten öffentlich ausgeschrieben werden. Eine solche Transparenz ist insbesondere bei den Positionen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Künstlerinnen und Künstler unabdingbar und international üblich. Lediglich bei Lehraufträgen, also bei Arbeitsverhältnissen mit geringem Stundenausmaß, die meist einer befristeten Ergänzung des vorhandenen Lehrangebots dienen, sowie bei aus Drittmitteln finanzierten Forschungsprojekten, denen ein qualifiziertes Auswahlverfahren vorangeht (zB FWF-Projekte, EU-Forschungsprojekte) soll von einer Ausschreibung abgesehen werden können.

## Anmerkung für ProjektleiterInnen:

Forschungsfördermittel werden an ein Projektkonto der Universität überwiesen.

Der/Die ProjektleiterIn ist für die Auszahlung des Honorars verantwortlich. ProjektleiterIn ist auch für die Art eines Vertrages verantwortlich; natürlich ist ProjektleiterIn auch für die wissenschaftliche Qualität eines Projekts verantwortlich.

Allgemein formuliert: ProjektleiterIn ist ArbeitgeberIn – dies trifft bei FWF Projekten, bei EU Projekten und anderen Drittmittelprojekten zu.

ProjektmitarbeiterInnen sind meistens zeitlich befristet angestellt.

Die Art der Anstellung obliegt dem/der ProjektleiterIn oder ist Entscheidung der Universität allgemein (alle werden angestellt).

Die Orientierungshilfe des Wissenschaftsfonds bietet Personalkostensätze an, die leider eher niedrig und oft weit unter den in manchen Kollektivverträgen für vergleichbare Tätigkeiten festgelegten Mindestgehältern liegen:

<http://www.fwf.ac.at/>

<http://www.fwf.ac.at/de/faq/einzelprojekte/vertraege.html>

## Urheberrecht und Patentrecht

### *Urhebergesetz, 4. BGBl. Nr. 111/1936*

[http://www.internet4jurists.at/gesetze/bg\\_urhg3a.htm](http://www.internet4jurists.at/gesetze/bg_urhg3a.htm)

### *III. Abschnitt: Das Urheberrecht. 1. Verwertungsrechte*

§ 14. (1) Der Urheber hat mit den vom Gesetz bestimmten Beschränkungen das ausschließliche Recht, das Werk auf die ihm durch die folgenden Vorschriften vorbehaltenen Arten zu verwerten (Verwertungsrechte).

§ 15. (1) Der Urheber hat das ausschließliche Recht, das Werk - gleichviel in welchem Verfahren, in welcher Menge und ob vorübergehend oder dauerhaft - zu vervielfältigen

### *IV. Abschnitt: Werknutzungsrechte.*

§ 26. Auf welche Art, mit welchen Mitteln und innerhalb welcher örtlichen und zeitlichen Grenzen das Werk von einem Werknutzungsberechtigten (§ 24 Abs. 1 Satz 2) benutzt werden darf, richtet sich nach dem mit dem Urheber abgeschlossenen Vertrag. Soweit hienach das Werknutzungsrecht reicht, hat sich auch der Urheber gleich einem Dritten, jedoch unbeschadet seines Rechtes, Verletzungen des Urheberrechtes gerichtlich zu verfolgen, der Benutzung des Werkes zu enthalten. Mit dem Erlöschen dieser Verpflichtung erlangt das Verwertungsrecht seine frühere Kraft.

## **§ 27. (1) Werknutzungsrechte sind vererblich und veräußerlich.**

(2) Auf Sondernachfolger kann ein Werknutzungsrecht in der Regel nur mit Einwilligung des Urhebers übertragen werden. Die Einwilligung kann nur aus einem wichtigen Grunde verweigert werden. Sie gilt als erteilt, wenn der Urheber sie nicht binnen zwei Monaten nach dem Empfang der schriftlichen Aufforderung des Werknutzungsberechtigten oder dessen, auf den das Werknutzungsrecht übertragen werden soll, versagt; auf diese Wirkung muß in der Aufforderung ausdrücklich hingewiesen sein.

(3) Wer ein Werknutzungsrecht im Wege der Sondernachfolge erwirbt, hat an Stelle des Veräußerers die Verbindlichkeiten zu erfüllen, die diesem nach dem mit dem Urheber geschlossenen Vertrag obliegen. Für das dem Urheber gebührende Entgelt sowie für den Schaden, den der Erwerber im Falle der Nichterfüllung einer der aus diesem Vertrag für ihn entspringenden Pflichten dem Urheber zu ersetzen hat, haftet der Veräußerer dem Urheber wie ein Bürge und Zahler.

(4) Vom Veräußerer mit dem Erwerber ohne Einwilligung des Urhebers getroffene Vereinbarungen, die dem Absatz 3 zum Nachteil des Urhebers widersprechen, sind diesem gegenüber unwirksam.

Verwertungsrichtlinie der TU Graz

<http://www.forschungsholding.tugraz.at/faq.htm>

siehe

Patentgesetz: [http://www.jusline.at/Patentgesetz\\_\(PatG\)\\_Langversion.html](http://www.jusline.at/Patentgesetz_(PatG)_Langversion.html)

Miturheberschaft: <http://www.fnm-austria.at/erf/glossary/de/Miturheberin%2FMiturheber>

Haben zwei oder mehrere Personen ein Werk gemeinsam geschaffen und bilden die Ergebnisse ihrer Arbeit eine untrennbare Einheit, spricht man von Miturheberschaft.

»Gemeinsam geschaffen« bedeutet, dass jeder einzelne Beitrag zum Gesamtwerk eine selbständige schöpferische Leistung der Beteiligten/des Beteiligten darstellen muss (vgl. ► Eigentümlichkeit ► geistige Schöpfung). Wie groß der Umfang des Einzelbeitrages ist oder welche Bedeutung er im Gesamtwerk hat, ist hierbei nicht entscheidend (OGH 19.11.2002, 4 Ob 229/02h).

Das Urheberrecht steht in diesem Fall allen Miturhebern gemeinschaftlich zu (§ 11 Abs. 1 UrhG) Die Miturheberinnen/Miturheber sind zwar einzeln berechtigt, Urheberrechtsverletzungen gerichtlich zu verfolgen, dürfen das Werk aber nur einvernehmlich ändern oder verwerten. Verweigert eine Miturheberin/ein Miturheber ihre/seine Einwilligung ohne ausreichenden Grund, so können die anderen auf Erteilung der Zustimmung (mit Erfolg) klagen.

Daher können bspw. reine Hilfsarbeiten zu einem Werk (Beschaffung von Materialien, etc.) keine Miturheberschaft begründen, weil diese Tätigkeiten regelmäßig keine selbständigen schöpferischen Leistungen darstellen.

### **Auftragsforschung: Was ist damit gemeint? Was ist dabei zu berücksichtigen?**

Siehe UG 2002 Teil 1 Abschnitt 2

## § 26. Forschungsförderung und Auftragsforschung

II.1. Zwischen Forschungsförderung und Forschungsauftrag ist zu unterscheiden. Bei den Forschungsaufträgen Dritter (wozu auch die öffentliche Hand oder eine andere Universität gehören kann) handelt es sich um entgeltliche Rechtsgeschäfte über die Erbringung einer Forschungsleistung samt Abtretung bestimmter Rechte an den Forschungsergebnissen gegen Entgelt (Bast/Vodrazka, Drittmittelmanagement 56).

Der Unterschied zur Forschungsförderung liegt in ihrer Entgeltlichkeit. Die möglichen steuerlichen Auswirkungen treffen bei ad-personam-Projekten den jeweiligen Forscher und nicht die Universität.

Anmerkung: Zu beachten sind etwaige Meldepflichten an die Universität, wenn z.B. im Rahmen von Dissertationen Forschungsaufträge angenommen werden.

## **Diensterfindungen im Hochschulbereich**

In erster Linie orientiert man sich am Universitätsgesetz 2002, III. Teil, 6. Abschnitt, § 106. Verwertung von geistigem Eigentum

§ 106. (1) Jede oder jeder Universitätsangehörige hat das Recht, eigene wissenschaftliche oder künstlerische Arbeiten selbständig zu veröffentlichen. Bei der Veröffentlichung der Ergebnisse der Forschung oder der Entwicklung und Erschließung der Künste sind Universitätsangehörige, die einen eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Beitrag zu dieser Arbeit geleistet haben, als Mitautorinnen oder Mitautoren zu nennen.

(2) Auf Diensterfindungen gemäß § 7 Abs. 3 Patentgesetz, BGBl. Nr. 259/1970, die an einer Universität im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses zum Bund oder im Rahmen eines Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses zur Universität gemacht werden, ist das Patentgesetz mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Universität als Dienstgeber gemäß § 7 Abs. 2 Patentgesetz gilt.

(3) Jede Diensterfindung ist dem Rektorat unverzüglich zur Kenntnis zu bringen. Will die Universität die Diensterfindung zur Gänze oder ein Benützungsrecht daran für sich in Anspruch nehmen, hat das Rektorat dies der Erfinderin oder dem Erfinder innerhalb von drei Monaten mitzuteilen. Andernfalls steht dieses Recht der Erfinderin oder dem Erfinder zu.

Aber auch Universitäten haben am UG 2002 orientierte Verwertungsrichtlinien entworfen, als Beispiel hier ein Auszug aus den beiden Verwertungsrichtlinien der TU Graz:

Richtlinie über die Verwertung von Ergebnissen aus Forschung und Entwicklung, (Mitteilungsblatt TU Graz Nr.8, 17.1.2007)

## **2 Erfindungen, 2.1 Eigentumsrechte**

Erfindungen, die von Studierenden ohne Dienstverhältnis zur TU Graz oder ohne vertragliche Regelung der Rechte an der Erfindung gemacht werden (z.B. im Rahmen von Semester- oder Abschlussarbeiten), gehören in der Regel den Studierenden (Privaterfindungen) und sind nicht Gegenstand dieser Richtlinie. Die Studierenden können allerdings ihre Rechte an die TU Graz abtreten und werden in weiterer Folge den MitarbeiterInnen der TU Graz im Sinne dieser Richtlinie gleichgestellt. Die durch allfällige Übertragungen entstehenden Rechte und Pflichten der Studierenden und der TU Graz werden in Einzelverträgen geregelt.

## **3 Urheberrechtlich geschützte Werke, 3.1 Eigentumsrechte**

Die Rechte an urheberrechtlich geschützten Werken liegen grundsätzlich bei den UrheberInnen (Urheberrechtsgesetz). Bei schriftlichen Werken wie Lehrbüchern, wissenschaftlichen Publikationen usw. bleiben alle Verwertungsrechte bei den UrheberInnen, mit Ausnahme solcher Werke, die in Erfüllung der Arbeitspflichten entstanden sind (s.g. Dienstwerke). Der TU Graz als DienstgeberIn steht an Werken inklusive Software (Computerprogrammen), welche von DienstnehmerInnen im Rahmen ihrer Anstellung bzw. in Ausübung ihrer Dienstpflichten an der TU Graz geschaffen wurden, ein unbeschränktes Werknutzungsrecht zu, das heißt die TU Graz hat das Recht auf Verwertung des Dienstwerkes bzw. der Software. Vorbehalten bleiben - wie bei den Erfindungen (s.o.) - vertragliche Vereinbarungen mit Dritten.

Richtlinie über die Verwertung von geistigem Eigentum (Mitteilungsbl. TU Graz Nr. 12, 19.3.2008))

## **5 Verwertung des Geistigen Eigentums bei speziellen Formen der Wirtschaftskooperationen, 5.4 Abschlussarbeiten von Studierenden**

Merkmale: Abschlussarbeiten von Studierenden sind Arbeiten, die Studierende der TU Graz im Rahmen des universitären Curriculums durchzuführen haben. Diese Arbeiten können Teil einer Auftragsforschung bzw. einer F&E Kooperation sein oder aber werden vom Partner in der Wirtschaft direkt als zu lösende Aufgaben eingebracht. In den beiden ersten Fällen fällt die Foreground Technology unter die diesbezüglichen und oben beschriebenen Regelungen. **Eigentums- und Verwertungsrechte:** Die Foreground Technology kann vom Wirtschaftspartner im Vorfeld gesichert werden, falls er mit dem/der Studierenden als freiem/r ErfinderIn und der TU Graz als Eigentümerin der allenfalls durch den/die BetreuerIn verantworteten Anteile eine Abgeltung für die Übertragung des entstehenden Geistigen Eigentums vereinbart. Die Eigentumsrechte an der Background Technology verbleiben beim jeweiligen Inhaber.

## **6 Erfindervergütung**

Für die in einer Wirtschaftskooperation aktiven MitarbeiterInnen der beteiligten Kooperationspartner werden diejenigen Regeln für die Erfindungsvergütung angewendet, die für sie in ihrem Vertragsverhältnis mit dem jeweiligen Kooperationspartner gelten. Ansprüche auf Erfindervergütung, die im Rahmen von Wirtschaftskooperationen entstehen, richten sich gesamtschuldnerisch gegen alle Kooperationspartner und zwar in dem Verhältnis, in dem entsprechende Verwertungsrechte bzw. Verwertungserlöse bei den einzelnen Kooperationspartnern liegen.

## **Diensterfindungen im Kollektivvertrag Forschung Austria**

### § 42 Diensterfindungen

(1) Der Arbeitgeber bzw die Arbeitgeberin hat Anspruch auf das Anbieten einer von einem Arbeitnehmer bzw einer Arbeitnehmerin während des Bestandes des Dienstverhältnisses gemachten Diensterfindung im Sinne des § 7 Abs 3 des Österreichischen Patentgesetzes.

Er bzw sie muss dazu innerhalb einer Frist von drei Monaten vom Tag des Anbietens an Stellung nehmen und erklären, ob er/sie die Diensterfindung für sich in Anspruch nehmen will. Bis zur Anmeldung der Patentrechte ist der Arbeitgeber bzw die Arbeitgeberin zur absoluten Geheimhaltung der Erfindung verpflichtet. Er bzw sie hat im Falle der Inanspruchnahme die im Gesetz vorgesehene Entschädigung an den Erfinder bzw die Erfinderin zu entrichten und alle auflaufenden Patentgebühren zu bezahlen.

Auf Verlangen des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin muss der Erfinder bzw die Erfinderin bei der Eintragung in das Patentregister genannt werden. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber bzw die Arbeitgeberin als Anmelder bzw Anmelderin aufscheint.

(2) Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Österreichischen Patentgesetzes und die gemäß diesem Gesetz getroffenen Einzelvereinbarungen. Die Bestimmungen des Kollektivvertrages können durch Betriebsvereinbarung konkretisiert werden. Vergütungen für Diensterfindungen sind gleichfalls einer Regelung durch Betriebsvereinbarung zugänglich.

WerkvertragsnehmerInnen an Unis und Patentanmeldungen: Haben zwar Haftung zu übernehmen, bekommen jedoch, wenn nicht eigens ausverhandelt, nichts dafür.



## Datenschutzgesetz

### Artikel 1 (Verfassungsbestimmung) Grundrecht auf Datenschutz

§ 1. (1) Jedermann hat, insbesondere auch im Hinblick auf die Achtung seines Privat- und Familienlebens, Anspruch auf Geheimhaltung der ihn betreffenden personenbezogenen Daten, soweit ein schutzwürdiges Interesse daran besteht. Das Bestehen eines solchen Interesses ist ausgeschlossen, wenn Daten infolge ihrer allgemeinen Verfügbarkeit oder wegen ihrer mangelnden Rückführbarkeit auf den Betroffenen einem Geheimhaltungsanspruch nicht zugänglich sind.

(2) Soweit die Verwendung von personenbezogenen Daten nicht im lebenswichtigen Interesse des Betroffenen oder mit seiner Zustimmung erfolgt, sind Beschränkungen des Anspruchs auf Geheimhaltung nur zur Wahrung überwiegender berechtigter Interessen eines anderen zulässig, und zwar bei Eingriffen einer staatlichen Behörde nur auf Grund von Gesetzen, die aus den in Art. 8 Abs. 2 der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK), BGBl. Nr. 210/1958, genannten Gründen notwendig sind. Derartige Gesetze dürfen die Verwendung von Daten, die ihrer Art nach besonders schutzwürdig sind, nur zur Wahrung wichtiger öffentlicher Interessen vorsehen und müssen gleichzeitig angemessene Garantien für den Schutz der Geheimhaltungsinteressen der Betroffenen festlegen. Auch im Falle zulässiger Beschränkungen darf der Eingriff in das Grundrecht jeweils nur in der gelindesten, zum Ziel führenden Art vorgenommen werden.

(3) Jedermann hat, soweit ihn betreffende personenbezogene Daten zur automationsunterstützten Verarbeitung oder zur Verarbeitung in manuell, dh. ohne Automationsunterstützung geführten Dateien bestimmt sind, nach Maßgabe gesetzlicher Bestimmungen

1. das Recht auf Auskunft darüber, wer welche Daten über ihn verarbeitet, woher die Daten stammen, und wozu sie verwendet werden, insbesondere auch, an wen sie übermittelt werden;
2. das Recht auf Richtigstellung unrichtiger Daten und das Recht auf Löschung unzulässigerweise verarbeiteter Daten.

(4) Beschränkungen der Rechte nach Abs. 3 sind nur unter den in Abs. 2 genannten Voraussetzungen zulässig.

(5) Gegen Rechtsträger, die in Formen des Privatrechts eingerichtet sind, ist, soweit sie nicht in Vollziehung der Gesetze tätig werden, das Grundrecht auf Datenschutz mit Ausnahme des Rechtes auf Auskunft auf dem Zivilrechtsweg geltend zu machen. In allen übrigen Fällen ist die Datenschutzkommission zur Entscheidung zuständig, es sei denn, daß Akte der Gesetzgebung oder der Gerichtsbarkeit betroffen sind.

## Wissenschaftliche Forschung und Statistik

§ 46. (1) Für Zwecke wissenschaftlicher oder statistischer Untersuchungen, die keine personenbezogenen Ergebnisse zum Ziel haben, darf der Auftraggeber der Untersuchung alle Daten verwenden, die

1. öffentlich zugänglich sind oder
2. er für andere Untersuchungen oder auch andere Zwecke zulässigerweise ermittelt hat oder
3. für ihn nur indirekt personenbezogen sind.

Andere Daten dürfen nur unter den Voraussetzungen des Abs. 2 Z 1 bis 3 verwendet werden.

(2) Bei Datenanwendungen für Zwecke wissenschaftlicher Forschung und Statistik, die nicht unter Abs. 1 fallen, dürfen Daten nur

1. gemäß besonderen gesetzlichen Vorschriften oder
2. mit Zustimmung des Betroffenen oder
3. mit Genehmigung der Datenschutzkommission gemäß Abs. 3 verwendet werden.

(3) Eine Genehmigung der Datenschutzkommission für die Verwendung von Daten für Zwecke der wissenschaftlichen Forschung oder Statistik ist auf Antrag des Auftraggebers der Untersuchung zu erteilen, wenn

1. die Einholung der Zustimmung der Betroffenen mangels ihrer Erreichbarkeit unmöglich ist oder sonst einen unverhältnismäßigen Aufwand bedeutet und
2. ein öffentliches Interesse an der beantragten Verwendung besteht und
3. die fachliche Eignung des Antragstellers glaubhaft gemacht wird.

Sollen sensible Daten ermittelt werden, muß ein wichtiges öffentliches Interesse an der Untersuchung vorliegen; weiters muß gewährleistet sein, daß die Daten beim Auftraggeber der Untersuchung nur von Personen verwendet werden, die hinsichtlich des Gegenstandes der Untersuchung einer gesetzlichen Verschwiegenheitspflicht unterliegen oder deren diesbezügliche Verlässlichkeit sonst glaubhaft ist. Die Datenschutzkommission kann die Genehmigung an die Erfüllung von Bedingungen und Auflagen knüpfen, soweit dies zur Wahrung der schutzwürdigen Interessen der Betroffenen, insbesondere bei der Verwendung sensibler Daten, notwendig ist.

(3a) Einem Antrag nach Abs. 3 ist jedenfalls eine vom Verfügungsbefugten über die Datenbestände, aus denen die Daten ermittelt werden sollen, oder einem sonst darüber Verfügungsbefugten unterfertigte Erklärung anzuschließen, dass er dem Auftraggeber die Datenbestände für die Untersuchung zur Verfügung stellt. Anstelle dieser Erklärung kann auch ein diese Erklärung ersetzender Exekutionstitel (§ 367 Abs. 1 der Exekutionsordnung – EO, RGBI. Nr. 79/1896) vorgelegt werden.

(4) Rechtliche Beschränkungen der Zulässigkeit der Benützung von Daten aus anderen, insbesondere urheberrechtlichen Gründen bleiben unberührt.

(5) Auch in jenen Fällen, in welchen gemäß den vorstehenden Bestimmungen die Verwendung von Daten für Zwecke der wissenschaftlichen Forschung oder Statistik in personenbezogener Form zulässig ist, ist der direkte Personsbezug unverzüglich zu verschlüsseln, wenn in einzelnen Phasen der wissenschaftlichen oder statistischen Arbeit mit nur indirekt personenbezogenen Daten das Auslangen gefunden werden kann. Sofern gesetzlich nicht ausdrücklich anderes vorgesehen ist, ist der Personsbezug der Daten gänzlich zu beseitigen, sobald er für die wissenschaftliche oder statistische Arbeit nicht mehr notwendig ist.

## A3 The European Charter for Researchers The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers

Diese Empfehlung der Europäischen Kommission von 2005 umfasst eine Reihe von guten Standards, die auch als Leitlinie für Gesetze, Kollektivverträge und individuelle Forschungsverträge gelten können, z.B. zu den Gebieten

- Forschungsfreiheit
- Ethische Prinzipien in der Forschung
- Verantwortung
- Vertragliche Standards
- Berechenbarkeit
- Verbreitung und Nutzung der Forschungsergebnisse
- Aufsicht und Management in der Forschung.

Dazu kommt eine Reihe allgemeiner Standards wie

- Diskriminierungsverbot,
- adäquate Arbeitsbedingungen,
- durchgehende Anstellungen,
- angemessene Entlohnung,
- Gender Balance,
- Laufbahnentwicklung,
- Mobilität,
- Fragen des geistigen Eigentums,
- Lehre,
- Aufsicht,
- Evaluierung,
- Mitbestimmung und
- Recruitment.

Den vollständigen Text des Code of Conduct finden Sie an der Adresse:  
<http://ec.europa.eu/research/era/docs/en/areas-of-action-research-institutions-european-charter-2005.pdf>

# LEITFADEN FÜR Forschungsverträge

## A4 Informationen zu Interessengemeinschaften, Anmeldung zur Mitgliedschaft in der GPA-djp

### Interessengemeinschaften

- ▶ sind offene und junge Strukturen
- ▶ ermöglichen beruflichen Erfahrungsaustausch
- ▶ intensivieren die Verknüpfung von Gesellschaft und Gewerkschaft
- ▶ demokratisieren die Gewerkschaft
- ▶ sind ein neues Element gewerkschaftlicher Kultur
- ▶ organisieren Menschen nach ihrer beruflichen Situation
- ▶ wählen ihre VertreterInnen in Direktwahlen auf Bundes- und Regionalebene
- ▶ entsenden Delegierte in die höchsten GPA-djp-Gremien
- ▶ bringen Anregungen für Kollektivvertragsverhandlungen
- ▶ geben Anstoß für neue Betätigungsfelder von Gewerkschaften
- ▶ sind ein Spiegelbild gesellschaftlicher Veränderungen

### Interessengemeinschaften bieten

- ▶ den eingetragenen Mitgliedern ein Informationsnetz (Newsletter elektronisch bzw. per Post), um wichtige berufsbezogene Neuerungen, Hinweise und Probleme direkt zu vermitteln und umgekehrt deren Fragen und Wünsche aufzugreifen.
- ▶ Den Mitgliedern und den BetriebsrätInnen spezielle Dienstleistungen und Informationsmaterialien an
- ▶ mit ihren Informationen an Eingetragene, die noch nicht Gewerkschaftsmitglieder sind, eine gute Vorarbeit, die Kompetenzen und den Mehrwert der Gewerkschaft für die Mitgliederwerbung zu nutzen
- ▶ mit der Website [www.gpa-djp.at/interesse](http://www.gpa-djp.at/interesse) eine Informationsplattform für berufsspezifische Interessen und Fragen.

### IG PROFESSIONAL

- ▶ ist die Interessengemeinschaft der FachexpertInnen und Führungskräfte in der GPA-djp
- ▶ bietet unter anderem die folgenden spezifischen Produkte:
  - Werkzeugkoffer-CD für Führungskräfte »Verantwortungsvoll managen«
  - »Meister kennst du deine Rechte«-Broschüre
  - Buch: »Haftungsrecht für Führungskräfte«
  - Femanet-Baukasten für erfolgreiche Frauen
  - Informationsmappe All-in und Vertrauensarbeitszeit
  - Leitfaden für Forschungsverträge
- ▶ ist mit EUROCADRES mit einem bedeutenden europäischen Sozialpartner verbunden, der auch ein Mobilitätsberatungsnetzwerk bietet.
- ▶ Eintragung und Informationen unter [www.gpa-djp.at/professional](http://www.gpa-djp.at/professional)

# LEITFADEN FÜR Forschungsverträge

## **IG EXTERNAL**

ist die Interessengemeinschaft aller außerhalb des Betriebes tätiger ArbeitnehmerInnen (Außendienst, Mobil- dienste, Dienstreise, Montage und Entsendung) und widmet sich den damit verbundenen spezifischen Frage- stellungen.

## **IG FLEX**

ist die Interessengemeinschaft für freie DienstnehmerInnen und WerkvertragnehmerInnen:  
Information auf [www.gpa-djp.at/flex](http://www.gpa-djp.at/flex)

## **IG IT**

ist die Interessengemeinschaft für IT-Worker. Information auf [www.gpa-djp.at/it](http://www.gpa-djp.at/it)

## **IG EDUCATION**

ist die Interessengemeinschaft für berufstätige Menschen im Bildungsbereich:  
Information auf [www.gpa-djp.at/education](http://www.gpa-djp.at/education)

## **IG SOCIAL**

ist die Interessengemeinschaft für den Sozial- und Gesundheitsberufe:  
Information auf [www.gpa-djp.at/social](http://www.gpa-djp.at/social)

## **IG MIGRATION**

ist die Interessengemeinschaft für MigrantInnen:  
Information auf [www.gpa-djp.at/migration](http://www.gpa-djp.at/migration)

## **AUSSCHÜSSE IG PROFESSIONAL:**

### **BUNDESAUSSCHUSS**

Bundesausschuss-Vorsitzender:

**Ing. Max Steinhäusler**

eMail: max.steinhaeusler@voestalpine.com

Stellvertretende Vorsitzende:

**Claudia Fajmon**

eMail: claudia.fajmon@chello.at

**Reinhard Wiesinger**

eMail: reinhard.wiesinger@voestalpine.com

Sekretär: **Dr. Gerald Musger**

eMail: gerald.musger@gpa-djp.at

### **REGIONALAUSSCHÜSSE**

**Regionalgeschäftsstelle WIEN:**

Sekretärin: **Mag<sup>a</sup>. Sabine Hausberger**

eMail: sabine.hausberger@gpa-djp.at

**Regionalgeschäftsstelle NIEDERÖSTERREICH:**

Sekretärin: **Mag<sup>a</sup>. Elisabeth Schubert**

eMail: elisabeth.schubert@gpa-djp.at

**Regionalgeschäftsstelle STEIERMARK:**

Sekretär: **Christian Jammerbund**

eMail: christian.jammerbund@gpa-djp.at

**Regionalgeschäftsstelle OBERÖSTERREICH:**

Sekretär: **Siegmond Thanhofer**

eMail: siegmund.thanhofer@gpa-djp.at

**Regionalgeschäftsstelle SALZBURG:**

Sekretär: **Rudolf Blaha**

eMail: rudolf.blaha@gpa-djp.at

### **IG PROFESSIONAL im Internet**

Details zu den Leistungen, zum Arbeitsprogramm und zu allen gewählten VertreterInnen:

**[www.gpa-djp.at/professional](http://www.gpa-djp.at/professional)**

# LEITFADEN FÜR Forschungsverträge

## Notizen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



# JETZT Mitglied werden!

Familienname ..... Vorname .....  Frau  Herr

Geburtsdatum 

--	--	--	--	--	--	--	--

 Titel ..... Geburtsname .....

Straße/Haus-Nr. .... PLZ/Wohnort .....

Telefonisch erreichbar ..... eMail .....

- Angestellte/r  
  Lehrling  
  Werkvertrag  
  geringfügig beschäftigt  
  Freier Dienstvertrag  
  Selbstständig (Gewerbeschein)
- Zeitarbeitskraft  
  SchülerIn  
  StudentIn  
  dzt. ohne Beschäftigung  
  Zweitmitgliedschaft  
  FacharbeiterIn

Derzeitige Tätigkeit .....  Ich war bereits Mitglied der Gewerkschaft von/bis.....

Beschäftigt bei Firma (bzw. Schule/Universität) ..... Dienort .....

Anschrift .....

Branche .....

**Nur ankreuzen wenn ein Betriebsabzug gewünscht wird:**

**Betriebsabzug** – da in meinem Betrieb ein Betriebsabzug möglich ist, erkläre ich mich einverstanden, dass mein Gewerkschaftsbeitrag durch den Arbeitgeber (Dienstgeber) von meinem Gehalt/Lohn, meiner Lehrlingsentschädigung abgezogen wird. Ich ermächtige den Arbeitgeber, alle im Zusammenhang mit der Betragseinhebung erforderlichen personenbezogenen Daten im Sinne des DSGVO § 18 (1) bzw. § 7 (1) an die GPA-djp zu übermitteln.

**Die Beitragszahlung erfolgt mit SEPA Lastschrift-Mandat (Bankeinzug)**

Ich ermächtige die GPA-djp, Zahlungen von meinem Konto mittels SEPA-Lastschrift einzuziehen. Ich kann innerhalb von 8 Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, eine Rückerstattung verlangen.

Höhe des monatlichen Beitrages: 

EUR					
-----	--	--	--	--	--

- monatlich  
  alle 2 Monate  
  jedes Quartal  
  1/2 jährlich  
  jährlich (Schüler-/StudentInnen, Zweitmitgliedschaft)

IBAN 

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

BIC 

--	--	--	--	--	--	--	--

Ihre Angaben werden **streng vertraulich** behandelt und unterliegen dem **Datenschutz**. Nach Zusendung Ihrer Anmeldebestätigung haben Sie unter Verwendung Ihrer Mitgliedsnummer die Möglichkeit, sämtliche für Sie wichtigen Informationen wie Kollektivvertrag, Informationen zu aktuellen Themen, Aktivitäten unserer Interessengemeinschaft, etc., einzuholen. Unsere Internetadresse: [www.gpa-djp.at](http://www.gpa-djp.at)

Der monatliche Mitgliedsbeitrag beträgt 1% des Bruttolohnes, bis zu einem Maximalbeitrag (siehe [www.gpa-djp.at/mitgliedsbeitrag](http://www.gpa-djp.at/mitgliedsbeitrag)), der jährlich angepasst wird. Der Mitgliedsbeitrag ist steuerlich absetzbar. Meine Finanzamtsbestätigung finde ich ab Ende Jänner zum Download unter [www.gpa-djp.at](http://www.gpa-djp.at). Ihre Angaben werden streng vertraulich behandelt.

--	--	--	--	--	--	--	--

**Beitrittsmonat/-jahr**

.....  
**Datum/Unterschrift**

(Diese Unterschrift gilt auch als Berechtigung für eine evtl. oben angekreuzte SEPA-Lastschrift.)

**WerberIn-Mitgliedsnummer:** .....



# mitmachen – mitreden – mitbestimmen



**Interessengemeinschaften** der GPA-djp bringen Menschen mit ähnlichen Berufsmerkmalen zusammen. Zum Austauschen von Erfahrungen und Wissen, zum Diskutieren von Problemen, zum Suchen kompetenter Lösungen, zum Durchsetzen gemeinsamer beruflicher Interessen.

## Mit Ihrer persönlichen Eintragung in eine oder mehrere berufliche Interessengemeinschaften

>> erhalten Sie mittels Newsletter (elektronisch oder brieflich) regelmäßig Informationen über Anliegen, Aktivitäten und Einladungen für Ihre Berufsgruppe;

>> können Sie Ihre beruflichen Interessen auf direktem Weg in die Kollektivvertragsverhandlungen Ihres Branchenbereichs einbringen;

>> erschließen Sie sich Mitwirkungsmöglichkeiten an Projekten, Bildungsveranstaltungen, Kampagnen, Internet-Foren und anderen für Ihre Berufsgruppe maßgeschneiderten Veranstaltungen, auch auf regionaler Ebene;

>> nehmen Sie von der Interessengemeinschaft entwickelte berufsspezifische Dienstleistungen und Produkte in Anspruch (Fachberatung auf regionaler Ebene, Bücher, Broschüren und andere Materialien);

>> beteiligen Sie sich an demokratischen Direktwahlen Ihrer beruflichen Vertretung auf Bundesebene sowie regionaler Ebene und nehmen dadurch Einfluss auf die gewerkschaftliche Meinungsbildung und Entscheidung.

[www.gpa-djp.at/interesse](http://www.gpa-djp.at/interesse)

## Interessengemeinschaften

Ihr Zusatznutzen ohne Extrakosten

➤ **IG PROFESSIONAL** für GeschäftsführerInnen, TeamleiterInnen, KonstrukteurInnen, DirektorInnen, TechnikerInnen, WissenschaftlerInnen, MeisterInnen, freiberufliche ManagerInnen, AbteilungsleiterInnen, ProjektleiterInnen, ÄrztInnen, SpezialistInnen auf anderen Gebieten - kurz für FachexpertInnen und Führungskräfte

➤ **IG FLEX** für WerkvertragnehmerInnen, freie DienstvertragnehmerInnen und GewerbescheininhaberInnen ohne eigene Angestellten

➤ **IG SOCIAL** für Alten-, Kranken-, BehindertenbetreuerInnen, SozialarbeiterInnen, aber auch Angestellte in sozialen Berufen

➤ **IG IT** für IT-SpezialistInnen, MitarbeiterInnen bei EDV-Projekten, im Internet und neuen Medien sowie in der Telekommunikation

➤ **IG EDUCATION** für ErwachsenenbildnerInnen, (freie) TrainerInnen, LehrerInnen an Fachhochschulen und Privatuniversitäten, Menschen in Beratungsberufen

➤ **IG EXTERNAL** für AußendienstmitarbeiterInnen, ServicetechnikerInnen, mobile KrankenpflegerInnen, BaustellenleiterInnen, LeiterInnen internationaler Forschungsprojekte, ForstaufseherInnen oder KundenbetreuerInnen von Versicherungen

➤ **IG MIGRATION** für Menschen, die in Österreich ohne österreichische Staatsbürgerschaft leben bzw. diese erst während ihres Aufenthaltes erwerben, MitarbeiterInnen in Beratungsstellen, in Initiativen von MigrantInnen, ÖsterreicherInnen, die in einem fremden Land leben sowie Menschen, denen dieses Thema wichtig ist

➤ **IG POINT-OF-SALE** für Menschen in Verkauf und Beratung (zB VerkäuferInnen, BankkundenbetreuerInnen, KundenbetreuerInnen, ...)

## Ich möchte mich in folgende Interessengemeinschaften eintragen:

- IG PROFESSIONAL     IG FLEX     IG SOCIAL     IG EDUCATION     IG MIGRATION  
 IG EXTERNAL     IG IT     IG POINT-OF-SALE

Dieses Service ist für mich kostenlos.

Frau     Herr    Titel .....

Familienname ..... Vorname .....

Straße/Haus-Nr. .... PLZ/Wohnort.....

Berufsbezeichnung ..... Betrieb.....

Telefonisch erreichbar..... eMail.....

.....  
Datum/Unterschrift

# Ihre Kontaktadressen der GPA-djp

**Service-Hotline: 05 03 01-301**

**Gewerkschaft der Privatangestellten,  
Druck, Journalismus, Papier**

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1  
service@gpa-djp.at

Regionalgeschäftsstelle **Wien**

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Regionalgeschäftsstelle **Niederösterreich**

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

Regionalgeschäftsstelle **Burgenland**

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

Regionalgeschäftsstelle **Steiermark**

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

Regionalgeschäftsstelle **Kärnten**

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

Regionalgeschäftsstelle **Oberösterreich**

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

Regionalgeschäftsstelle **Salzburg**

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

Regionalgeschäftsstelle **Tirol**

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

Regionalgeschäftsstelle **Vorarlberg**

6901 Bregenz, Reutegasse 11

**[www.gpa-djp.at](http://www.gpa-djp.at)**

# Ansprechpartner

für FachexpertInnen und  
Führungskräfte

**GPA-djp Interessengemeinschaft IG PROFESSIONAL**

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

[www.gpa-djp.at/professional](http://www.gpa-djp.at/professional)