

Leitfaden

Freistellungen

INHALTSVERZEICHNIS

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	3
1. Zweck	3
2. Begriffserklärungen - Abgrenzungen	3
II. FREISTELLUNGEN für Zwecke der Forschung und/oder Lehre	5
1. Was versteht man unter einer Freistellung für Zwecke der Forschung und/oder Lehre?	5
2. Wer kann eine Freistellung für Zwecke der Forschung und/oder Lehre beantragen?	5
3. Für welche Tätigkeiten kann eine Freistellung beantragt werden?	6
4. Freistellung und Dienstreise	6
5. Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis	6
6. Bleibt die Sozialversicherung während der Freistellung aufrecht?	7
III. STUDIENURLAUB	8
1. Was versteht man unter Studienurlaub?	8
2. Wer kann einen Studienurlaub beanspruchen?	8
3. Für welche Tätigkeit kann ein Studienurlaub beantragt werden?	8
4. Wie oft und in welchem Ausmaß kann ein Studienurlaub beansprucht werden?	9
5. Studienurlaub und Dienstreise	9
6. Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis	9
6. Bleibt die Sozialversicherung während des Studienurlaubes aufrecht?	10
IV. FORSCHUNGSFREISEMESTER	11
1. Zweck	11
2. Wer ist anspruchsberechtigt?	11
3. Vergabekriterien	11
4. Umfang des Forschungsfreisemesters	12

5. Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis _____	12
6. Bleibt die Sozialversicherung während des Forschungsfreisemesters aufrecht? _____	13
V. FREISEMESTER FÜR AKADEMISCHE FUNKTIONÄRE _____	14
1. Was versteht man unter einem Freisemester für akademische Funktionäre? _____	14
2. Wer kann ein solches Freisemester beanspruchen? _____	14
3. In welchem Ausmaß kann ein Freisemester beansprucht werden? _____	14
4. Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis _____	14
5. Bleibt die Sozialversicherung während des Freisemesters aufrecht? _____	15
VI. KARENZURLAUB FÜR SONSTIGE ZWECKE _____	16
1. Was versteht man unter einem Karenzurlaub für sonstige Zwecke? _____	16
2. Wer kann einen unbezahlten Karenzurlaub beantragen? _____	16
3. In welchem Ausmaß kann ein unbezahlter Karenzurlaub gewährt werden? _____	16
4. Was können private Zwecke für einen unbezahlten Karenzurlaub sein? _____	16
5. Muss eine bestimmte Mindestbeschäftigungsdauer erbracht sein? _____	17
6. Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis _____	17
7. Bleibt die Sozialversicherung während des Karenzurlaubes aufrecht: _____	17
VII. BEANTRAGUNG _____	18
1. Antragstellung _____	18
2. Voraussetzungen für die Gewährung einer Freistellung _____	18
3. Einbindung der Leiterin/des Leiters der Organisationseinheit _____	18
4. Einbindung der Dekanin/des Dekans _____	19
5. Mitwirkung des Betriebsrates und Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen _____	19
6. Entscheidung der Rektorin/des Rektors _____	19
7. Ausnahmen _____	19

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

1. Zweck

Der Leitfaden soll eine Orientierungshilfe für die an der TU Wien bestehenden Freistellungen sein. Es wird ein einheitliches Vorgehen bei der Inanspruchnahme von Freistellungen festgelegt sowie ein Überblick über die verschiedenen Formen von Abwesenheiten gegeben.

2. Begriffserklärungen - Abgrenzungen

Freistellung:

Gemäß § 160 BDG¹ bzw. § 49d VBG², jeweils in der geltenden Fassung, kann für Beamtinnen und Beamten sowie für Vertragsbedienstete für Forschungs- und Lehrzwecke, die in ihren wissenschaftlichen Aufgaben begründet sind, eine Freistellung von jenen Dienstpflichten erteilt werden, die ihre Anwesenheit an der Universität erfordert. Eine solche Freistellung kann unter Beibehaltung oder unter Entfall der Bezüge gewährt werden.

Studienurlaub:

Gemäß § 33 KV³ haben jene wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für die die Bestimmungen des KV gelten, einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung zu Lehr- und Forschungszwecken, wenn sie bereits 7 Jahre ununterbrochen an der TU Wien beschäftigt waren und kein wichtiger dienstlicher Grund entgegensteht.

Dienstreisen:

Eine Dienstreise liegt vor, wenn sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Ausführung ihres von der TU Wien erteilten Auftrages an einen außerhalb des Dienstortes gelegenen Ort begeben.

Entsendung:

Eine Entsendung liegt vor, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeitsleistungen für die TU Wien vorübergehend in einem anderen Land erbringen und nach Ablauf der „Entsendungszeit“ wieder an die TU Wien zurückkehren.

Sonstige Abwesenheiten:

Für Abwesenheiten, die überwiegend den privaten Interesse der Mitarbeiterin /des Mitarbeiters dienen, ist wie bisher ein unbezahlter Karenzurlaub zu beantragen. Die Entscheidung darüber liegt im Ermessen des Arbeitgebers.

Im Folgenden werden die Freistellung für Zwecke der Forschung und/oder Lehre, der Studienurlaub, das Forschungsfreisemester für Professorinnen und Wissenschaftlerinnen des Mittelbaus, das

¹ Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979

² Vertragsbedienstetengesetz 1948

³ Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

Freisemester für akademische Funktionäre sowie der unbezahlte Karenzurlaub näher beschrieben. Im weiteren Text wird – soweit verständlich - einheitlich der Begriff der „Freistellung“ verwendet.

II. FREISTELLUNG für Zwecke der Forschung und/oder Lehre

1. Was versteht man unter einer Freistellung für Zwecke der Forschung und/oder Lehre?

Eine Freistellung zum Zwecke der Forschung und/oder Lehre bedeutet keine Entbindung von den Dienstpflichten. Die Mitarbeiterin/Der Mitarbeiter ist während der Zeit der Freistellung zwar von den dienstlichen Aufgaben an der Heimatuniversität befreit, ist jedoch an einem anderen Ort entsprechend in Forschung und/oder Lehre tätig.

Die Freistellung kann unter Beibehaltung oder unter Entfall der Bezüge gewährt werden. Bei der Entscheidung, ob die Freistellung mit bzw. unter Entfall der Bezüge gewährt wird, kommt es auf die vermögenswerten Leistungen für die Tätigkeit während der Freistellung an. Die entsprechenden Nachweise (Einkommen während der Freistellung, zusätzliche Kosten wie z.B. doppelte Haushaltsführung) sind von der Antragstellerin/vom Antragsteller beizulegen. Dieser Nachweis entfällt, wenn es sich um eine Freistellung unter Entfall der Bezüge handelt oder die/der Mitarbeiter/in für seine/ihre Tätigkeit während der Freistellung keine Abgeltung erhält.

2. Wer kann eine Freistellung für Zwecke der Forschung und/oder Lehre beantragen?

Folgende wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einem beamteten oder in einem Vertragsbediensteten-Dienstverhältnis stehen, können eine Freistellung gem. § 160 BDG oder § 49d VBG in Anspruch nehmen:

- Universitäts- bzw. VertragsprofessorInnen
- Universitäts- bzw. VertragsdozentInnen
- Universitäts- bzw. VertragsassistentInnen

Darüber hinaus wird allen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für die die Bestimmungen des KV gelten, eine Freistellung für Zwecke der Forschung und/oder Lehre gewährt (im Folgenden kurz „*KV-Freistellung*“ genannt), soweit diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch nicht die Voraussetzungen für die Gewährung eines Studienurlaubes gem. § 33 KV erfüllen oder ihnen gar kein Anspruch auf den Studienurlaub zusteht.

Das sind:

- UniversitätsprofessorenInnen
- AssistenzprofessorenInnen
- Assoziierte ProfessorenInnen
- UniversitätsassistentInnen (Prädoc)
- UniversitätsassistentInnen (Postdoc)
- ProjektassistentInnen
- Senior Scientist/Artists
- Senior Lecturer

3. Für welche Tätigkeiten kann eine Freistellung beantragt werden?

- Forschungstätigkeit an einer anderen inländischen oder ausländischen Forschungsstätte (inkl. Industrie)
- Lehraufenthalte (insbesondere Gastprofessuren)
- Teilnahme an wissenschaftlichen Veranstaltungen (Tagungen, Konferenzen, Symposien etc.) im In- und Ausland
- Abhaltung von Vorträgen an Gastuniversitäten

4. Freistellung und Dienstreise

Freistellung bis zu 1 Monat ohne Reisekosten:

Werden keine Reisekosten erstattet, ist nur eine Freistellung über ESS zu beantragen.

Freistellung bis zu 1 Monat mit Reisekosten:

Sobald Reisekosten erstattet werden, ist ein Dienstreiseantrag über ESS zu stellen. Die Genehmigung der Dienstreise gilt auch als Genehmigung der Freistellung.

Soll eine Freistellung unter Entfall der Bezüge bis zu 1 Monat gewährt werden, dann ist in jedem Fall ein Antrag mit Formular im Weg der Personaladministration für das wissenschaftliche Personal zu stellen.

Freistellung über 1 Monat mit oder ohne Reisekosten:

Eine Freistellung über 1 Monat ist gesondert in der Personaladministration für das wissenschaftliche Personal zu beantragen. Werden darüber hinaus auch Reisekosten erstattet, ist neben der Freistellung auch ein Dienstreiseantrag über ESS zu stellen.

5. Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis

Anrechnung für arbeitszeitabhängige Ansprüche:

Die Zeit der Freistellung wird für arbeitszeitabhängige Ansprüche (z.B. Kündigungsfristen, kollektivvertragliche oder gesetzliche Vorrückung, etc.) im vollen Umfang angerechnet.

Gem. § 160 BDG sind Freistellungen unter Entfall der Bezüge für die Vorrückung und den Ruhegenuss insoweit zu berücksichtigen, als dass diese eine Gesamtdauer von 5 Jahren nicht übersteigen.

Urlaubsanspruch:

Der Urlaubsanspruch entsteht auch während der Freistellung. Es erfolgt keine Aliquotierung.

Wird in der Zeit der Freistellung Urlaub konsumiert, so ist dieser mit dem Arbeitsgeber zu vereinbaren, andernfalls gilt der Urlaub mit Ablauf der Freistellung als vollständig konsumiert.

Nebenbeschäftigung:

Nebenbeschäftigungen während der Freistellung sind dem Arbeitgeber zu melden.

Pensionskassenbeiträge:

Während der Dauer der KV-Freistellung unter Entfall der Bezüge werden vom Arbeitgeber gemäß der Pensionskassenbetriebsvereinbarung keine Beiträge zur Pensionskasse entrichtet.

Beiträge zur Mitarbeitervorsorgekassa:

Während der Freistellung unter Entfall der Bezüge ist - soweit dies zur Anwendung kommt - kein Beitrag zur Mitarbeitervorsorgekasse zu leisten.

6. Bleibt die Sozialversicherung während der Freistellung aufrecht?

Freistellung unter Beibehaltung der Bezüge:

Es tritt keinerlei Änderung hinsichtlich der Sozialversicherung ein. Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter ist weiterhin über die TU Wien versichert.

Freistellung unter Entfall der Bezüge:

Hier ist zwischen wissenschaftlichen Beamtinnen und Beamten sowie Vertragsbediensteten und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für die die Bestimmungen des KV gelten, zu unterscheiden.

- **Wissenschaftliche Beamtinnen und Beamten sowie Vertragsbedienstete:**

In diesem Fall ergeht eine Meldung des Arbeitgebers an die BVA. Dabei gilt jedoch Folgendes:

Vertragsbedienstete: Für die Zeit der Freistellung bleiben Vertragsbedienstete weiterhin bei der BVA kranken- und unfallversichert. Die TU Wien trägt die Dienstnehmer- und Dienstgeberanteile zur Kranken- und Unfallversicherung. Bezüglich der Pensionsversicherung muss sich die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter selbst bei der Pensionsversicherungsanstalt versichern.

BeamtInnen: Die TU Wien übernimmt ebenfalls die Dienstnehmer- und Dienstgeberanteile zur Kranken- und Unfallversicherung. Eine Befreiung von einer Zahlung der Pensionsbeiträge ist nicht möglich, da die gesetzliche Verpflichtung zur Entrichtung des Pensionsbeitrags auch während der Freistellung besteht. Die Mitarbeiterin/Der Mitarbeiter hat diese Beiträge selbst zu tragen.

Bitte beachten: ab 01.01.2013 hat die Beamtin/der Beamte im Falle eines Neuantrages einer Freistellung unter Entfall der Bezüge neben ihren/seinen monatlichen Pensionsbeiträgen auch die Dienstgeber-Pensionsbeiträge zu leisten hat.

- **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für die die Bestimmungen des KV gelten:**

Für die Zeit der KV-Freistellung bleiben die MitarbeiterInnen und Mitarbeiter weiterhin bei der BVA kranken- und unfallversichert. Die TU Wien übernimmt die Dienstnehmer- und Dienstgeberanteile zur Kranken- und Unfallversicherung. Bezüglich der Pensionsversicherung muss sich die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter selbst bei der Pensionsversicherungsanstalt versichern

III. STUDIENURLAUB

1. Was versteht man unter Studienurlaub?

Der Studienurlaub bedeutet eine Freistellung von der Arbeitsleistung zu Forschungs- und Lehrzwecke, jedoch keine Entbindung von den Dienstpflichten. Die Mitarbeiterin/Der Mitarbeiter ist während der Zeit des Studienurlaubes zwar von den dienstlichen Aufgaben an der Heimatuniversität befreit, ist jedoch an einem anderen Ort entsprechend in Forschung und/oder Lehre tätig.

Der Studienurlaub kann unter Fortzahlung oder unter Entfall des Entgeltes gewährt werden. Bei der Entscheidung, ob der Studienurlaub mit bzw. ohne Entgelt gewährt wird, kommt es auf die vermögenswerten Leistungen für die Tätigkeit während des Studienurlaubes an. Die entsprechenden Nachweise (Einkommen während des Studienurlaubes, zusätzliche Kosten wie z.B. doppelte Haushaltsführung) sind von der Antragstellerin/vom Antragsteller beizulegen. Dieser Nachweis entfällt, wenn es sich um einen Studienurlaub unter Entfall des Entgeltes handelt oder die/der Mitarbeiter/in für seine/ihre Tätigkeit während des Studienurlaubes keine Abgeltung erhält.

2. Wer kann einen Studienurlaub beanspruchen?

Folgende wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für die die Bestimmungen des KV zur Anwendung kommen, haben Anspruch auf Studienurlaub. Das sind:

- UniversitätsprofessorenInnen
- AssistenzprofessorenInnen
- Assoziierte ProfessorenInnen
- Senior Scientist/Artists
- Senior Lecturer

3. Für welche Tätigkeit kann ein Studienurlaub beantragt werden?

Der Studienurlaub ist bevorzugt für

- Forschungstätigkeit an einer anderen inländischen oder ausländischen Forschungsstätte (inkl. Industrie)
- Lehraufenthalte (insbesondere Gastprofessuren)
- Teilnahme an wissenschaftlichen Veranstaltungen (Tagungen, Konferenzen, Symposien etc.) im In- und Ausland
- Abhaltung von Vorträgen an Gastuniversitäten

zu beanspruchen.

4. Wie oft und in welchem Ausmaß kann ein Studienurlaub beansprucht werden?

Nach einer ununterbrochenen Beschäftigungsdauer von jeweils sieben Jahren besteht ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung zu Lehr- bzw. Forschungszwecken. Die sieben Jahre Beschäftigungsdauer müssen nicht in derselben Personalkategorie zurückgelegt werden. Die Zeiten vor Inkrafttreten des KV (1.10.2009) werden nicht auf die sieben Jahre angerechnet.

Die ununterbrochene Beschäftigungszeit wird durch Zeiten des Beschäftigungsverbotes nach dem MSchG⁴ und Karenzzeiten nach dem MSchG bzw. VKG⁵ nicht durchbrochen.

Das Höchstausmaß des Studienurlaubes beträgt 6 Monate.

Vereinbarungen können auch vor Ablauf der Siebenjahresfrist und auch für einen längeren Zeitraum getroffen werden, dies liegt allerdings im Ermessen des Arbeitgebers.

5. Studienurlaub und Dienstreise

Hinsichtlich der Dienstreise gelten die Regelungen analog zur Freistellung (siehe Punkt. II.4).

6. Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis

Anrechnung für arbeitszeitabhängige Ansprüche:

Die Zeit des Studienurlaubes wird für arbeitszeitabhängige Ansprüche (z.B. Kündigungsfristen, kollektivvertragliche Vorrückung, etc.) im vollen Umfang angerechnet.

Verlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen:

Gemäß KV verlängert sich ein befristetes Arbeitsverhältnis um die Zeiten des Studienurlaubs bis max. 1 Jahr. Dies gilt jedoch nicht für Ersatzkräfte sowie für ProjektassistentInnen.

Urlaubsanspruch:

Der Urlaubsanspruch entsteht auch während des Studienurlaubes. Es erfolgt keine Aliquotierung.

Wird in der Zeit des Studienurlaubes Urlaub konsumiert, so ist dieser dem Arbeitgeber zu melden, andernfalls gilt der Urlaub mit Ablauf der Freistellung als vollständig konsumiert.

Nebenbeschäftigung:

Nebenbeschäftigungen während des Studienurlaubes sind dem Arbeitgeber zu melden.

Pensionskassenbeiträge:

Während der Dauer der Freistellung unter Entfall des Entgeltes werden vom Arbeitgeber gemäß der Pensionskassenbetriebsvereinbarung keine Beiträge zur Pensionskasse entrichtet.

⁴ Mutterschutzgesetz

⁵ Väter-Karenzgesetz

Beiträge zur Mitarbeitervorsorgekasse:

Während der Freistellung unter Entfall des Entgeltes ist – soweit dies zur Anwendung kommt - kein Beitrag zur Mitarbeitervorsorgekasse zu leisten.

6. Bleibt die Sozialversicherung während des Studienurlaubes aufrecht?

Freistellung unter Fortzahlung des Entgeltes:

Bei Freistellungen unter Fortzahlung des Entgeltes bleibt die Pflichtversicherung weiterhin bestehen.

Freistellung unter Entfall des Entgeltes:

Die Pflichtversicherung endet mit der Einstellung des Entgeltes. Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter hat selbst für eine ausreichende Selbstversicherung (freiwillige Weiterversicherung) zu sorgen.

IV. FORSCHUNGSFREISEMESTER

1. Zweck

Mit der Novellierung des Universitätsgesetzes 2002 wurde die geschlechtergerechte Zusammensetzung der Kollegialorgane verpflichtend verankert und eine Frauenquote in Höhe von 40% eingeführt. Damit soll eine ausgewogene Verteilung von Männer und Frauen in allen Gremien der Universität erreicht werden.

Aufgrund der Tatsache, dass in der Kurie der UniversitätsprofessorInnen sowie in der Kurie der UniversitätsdozentInnen und wissenschaftlichen MitarbeiterInnen im Forschungs- und Lehrbetrieb weniger Frauen als Männer vertreten sind, führt die gesetzliche Verpflichtung zu einer überproportionalen Gremienarbeit bei Universitätsprofessorinnen sowie bei Universitätsdozentinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen im Forschungs- und Lehrbetrieb (im Folgenden „Wissenschaftlerinnen im Mittelbau“). Es bleibt ihnen daher weniger Zeit für Forschung.

Das Rektorat der TU Wien möchte Universitätsprofessorinnen und Wissenschaftlerinnen im Mittelbau unterstützen und gewährt als Ausgleich für die überproportionale Belastung ein Forschungsfreisemester.

2. Wer ist anspruchsberechtigt?

Gemäß dem unter Punkt 1 beschriebenen Zweck wird das Forschungsfreisemester allen Universitätsprofessorinnen und Wissenschaftlerinnen im Mittelbau mit einem aktiven Dienstverhältnis zur TU Wien gewährt.

Zu den Wissenschaftlerinnen im Mittelbau zählen: Universitätsdozentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen im Forschungs- und Lehrbetrieb (Universitäts- und Vertragsassistentinnen, Senior Scientists, Senior Lectures, Assistenzprofessorinnen und assoziierte Professorinnen).

3. Vergabekriterien

Die Berechnung eines Anspruches auf Forschungsfreisemester erfolgt anhand der nachfolgenden Punktetabelle. Ein Anspruch auf Freistellung besteht dann, wenn mindestens 30 Punkte erreicht wurden.

Gremienarbeit als Vertreterin des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals ("Quote")	Punkte
Senat Mitglied	1
Senat Stv. Vorsitz/Sprecherin d. Kurie zusätzlich	1
Fakultätsrat Mitglied	1
Fakultätsrat Vorsitz zusätzlich	1
Fakultätsrat als AKG-Mitglied	1
Studienkommission Mitglied	1
Studienkommission Vorsitz zusätzlich	1
Studienkommission als AKG-Mitglied	1
Berufungskommission (je Verfahren)	2
Berufungskommission Vorsitz zusätzlich	1
Berufungskommission als AKG-Mitglied (je Verfahren)	3
Habilitationskommission (je Verfahren)	1
Habilitationskommission Vorsitz zusätzlich	1
Habilitationskommission als AKG-Mitglied (je Verfahren)	1
Mitglied der Schiedskommission	1
Gremienarbeit in anderen Universitäten	1

Die Punktwerte beziehen sich auf die Tätigkeit in Gremien jeweils für ein Semester, bei Habilitations- und Berufungskommissionen jedoch jeweils auf die Betreuung eines Verfahrens. Die Tätigkeit als Vorsitzende einer Kommission oder eines Gremiums wird zusätzlich mit 1 Punkt gewertet.

4. Umfang des Forschungsfreisemesters

Es kann bei Vorliegen der Voraussetzungen gem. Punkt 3 eine Freistellung im Ausmaß von 6 Monaten beantragt werden.

5. Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis

Freistellung:

Die Anspruchsberechtigten sind für die Dauer des Forschungsfreisemesters von den anderen Dienstpflichten freigestellt, das bedeutet, dass die TU Wien auf die Erbringung dieser Verpflichtungen verzichtet.

Anrechnung für arbeitszeitabhängige Ansprüche:

Die Zeit der Freistellung wird für arbeitszeitabhängige Ansprüche (z.B. Kündigungsfristen, kollektivvertragliche oder gesetzlichen Vorrückung, etc.) im vollen Umfang angerechnet.

Das Forschungsfreisemester wird aber nicht auf den Studienurlaub gem. § 33 KV angerechnet.

Urlaubsanspruch:

Der Urlaubsanspruch entsteht auch während der Freistellung. Es erfolgt keine Aliquotierung.

Wird in der Zeit des Studienurlaubes Urlaub konsumiert, so ist dieser dem Arbeitgeber zu melden, andernfalls gilt der Urlaub mit Ablauf der Freistellung als vollständig konsumiert.

Nebenbeschäftigung:

Nebenbeschäftigungen während der Freistellung sind dem Arbeitgeber zu melden.

Entgelt:

Das Entgelt wird während des Forschungsfreisemesters weitergezahlt.

Pensionskassenbeiträge:

Während der Dauer der Freistellung werden vom Arbeitgeber weiterhin die Beiträge zur Pensionskasse entrichtet.

Beiträge zur Mitarbeitervorsorgekassa:

Während der Freistellung ist – soweit dies zur Anwendung kommt - weiterhin der Beitrag zur Mitarbeitervorsorgekasse zu leisten.

6. Bleibt die Sozialversicherung während des Forschungsfreisemesters aufrecht?

Während des Forschungsfreisemesters bleibt die Pflichtversicherung weiterhin aufrecht.

V. FREISEMESTER FÜR AKADEMISCHE FUNKTIONÄRE

1. Was versteht man unter einem Freisemester für akademische Funktionäre?

Das Beamtendienstrechts- sowie das Vertragsbedienstetengesetz sieht für akademische Funktionäre nach Beendigung der Funktion einen Anspruch auf Freistellung für Zwecke der Forschung unter Beibehaltung der Bezüge (Freisemester gem. § 160a BDG bzw. § 49e VBG) vor.

Das Rektorat hat beschlossen, dass akademische Funktionäre, die den Bestimmungen des KV für ArbeitnehmerInnen der Universitäten unterliegen, einen Anspruch auf Freisemester in Analogie zu § 160a BDG bzw. § 49e VBG gewährt wird.

2. Wer kann ein solches Freisemester beanspruchen?

Einen Anspruch auf eine Freistellung für Zwecke der Forschung haben

- der Rektor/die Rektorin
- der Vizerektor/die Vizerektorin
- der Dekan/die Dekanin
- der Studiendekan/ die Studiendekanin
- der/die Vorsitzendes des Senates

3. In welchem Ausmaß kann ein Freisemester beansprucht werden?

Das Ausmaß des Freistellungsanspruchs hängt von der Dauer der akademischen Funktion ab:

- | | |
|--|-----------------------------|
| • Der Rektor/die Rektorin | 2 Semester /max. 3 Semester |
| • Der Vizerektor/Die Vizerektorin | 2 Semester /max. 3 Semester |
| • Der Dekan/Die Dekanin | 2 Semester /max. 3 Semester |
| • Der Studiendekan/ Die Studiendekanin | 1 Semester /max. 2 Semester |
| • Der/Die Vorsitzendes des Senates | 1 Semester /max. 2 Semester |

Das Ausmaß der Freistellung steht nach Ausübung der vollen Funktionsperiode von jeweils 4 Jahren zu.

4. Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis

Anrechnung für arbeitszeitabhängige Ansprüche:

Die Zeit der Freistellung wird für arbeitszeitabhängige Ansprüche (z.B. Kündigungsfristen, kollektivvertragliche oder gesetzliche Vorrückung, etc.) im vollen Umfang angerechnet.

Urlaubsanspruch:

Der Urlaubsanspruch entsteht auch während der Freistellung. Es erfolgt keine Aliquotierung.

Wird in der Zeit der Freistellung Urlaub konsumiert, so ist dieser dem Arbeitgeber zu melden, andernfalls gilt der Urlaub mit Ablauf der Freistellung als vollständig konsumiert.

Pensionskassenbeiträge:

Während der Dauer der Freistellung werden vom Arbeitgeber weiterhin die Beiträge zur Pensionskasse entrichtet.

Beiträge zur Mitarbeitervorsorgekassa:

Während der Freistellung ist – soweit dies zur Anwendung kommt - weiterhin der Beitrag zur Mitarbeitervorsorgekasse zu leisten.

5. Bleibt die Sozialversicherung während des Freisemesters aufrecht?

Während des Forschungsfreisemesters bleibt die Pflichtversicherung weiterhin aufrecht.

VI. KARENZURLAUB FÜR SONSTIGE ZWECKE

1. Was versteht man unter einem Karenzurlaub für sonstige Zwecke?

Karenzurlaub bedeutet eine Aussetzung des Arbeits- bzw. Dienstverhältnisses, die im beiderseitigen Einvernehmen für einen bestimmten Zeitraum

- den/die Arbeitnehmer/in von seiner/ihrer Arbeitspflicht bzw.
- den Arbeitgeber von seiner Entgeltspflicht

befreit wird.

Der Karenzurlaub muss im Gegensatz zur Freistellung zu Zwecken der Forschung und/oder Lehre nicht im unmittelbaren Zusammenhang mit den universitären Interessen stehen, sondern dient vielmehr privaten Zwecken.

Ein unbezahlter Karenzurlaub kann gewährt werden, soweit keine dienstlichen Gründe entgegenstehen.

Ob ein unbezahlter Karenzurlaub gewährt wird oder nicht, liegt im Ermessen des Arbeitgebers. Es besteht kein Anspruch auf die Gewährung eines unbezahlten Karenzurlaubes.

2. Wer kann einen unbezahlten Karenzurlaub beantragen?

Ein unbezahlter Karenzurlaub kann sowohl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des wissenschaftlichen als auch des allgemeinen Personals beantragt werden.

Ausgenommen davon sind jedoch Lehrlinge, Lehrbeauftragte, freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sowie Werkvertragsnehmerinnen und Werkvertragsnehmer.

Für die Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes unter Entfall der Bezüge für Beamtinnen und Beamte sowie Vertragsbedienstete gelten die Bestimmungen des § 75 BDG bzw. § 29 VBG.

3. In welchem Ausmaß kann ein unbezahlter Karenzurlaub gewährt werden?

In welchem Ausmaß ein unbezahlter Karenzurlaub gewährt wird, hängt jeweils vom Einzelfall nach Rücksprache mit dem/der Vorgesetzten ab. Wichtig dabei ist jedoch, dass keine wichtigen dienstlichen Gründe wie z.B. Fortführung eines Forschungsprojektes entgegenstehen.

4. Was können private Zwecke für einen unbezahlten Karenzurlaub sein?

z.B. Fortbildung, Versorgung eines nahen Familienmitglieds

5. Muss eine bestimmte Mindestbeschäftigungsdauer erbracht sein?

Nein, für die Gewährung eines unbezahlten Karenzurlaubes ist keine bestimmte Mindestbeschäftigungsdauer erforderlich.

6. Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis

Freistellung:

Während des unbezahlten Karenzurlaubes bleibt das Arbeitsverhältnis zwar aufrecht, aber sowohl die Arbeitspflicht der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters als auch die Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers ruhen.

Anrechnung für arbeitszeitabhängige Ansprüche:

Die Zeit des unbezahlten Karenzurlaubes wird für arbeitszeitabhängige Ansprüche (z.B. Kündigungsfristen, kollektivvertragliche Vorrückung, etc.) nicht angerechnet.

Urlaubsanspruch:

Der Urlaubsanspruch verkürzt sich im Ausmaß der Beschäftigungsdauer entsprechend (Aliquotierung).

Entgelt:

Der Karenzurlaub zu privaten Zwecken kann nur unbezahlt gewährt werden.

Pensionskassenbeiträge:

Während der Dauer des unbezahlten Karenzurlaubes werden vom Arbeitgeber gemäß der Pensionskassenbetriebsvereinbarung keine Beiträge zur Pensionskasse entrichtet.

Beiträge zur Mitarbeitervorsorgekassa:

Während der Dauer des unbezahlten Karenzurlaubes sind keine Beiträge zur Mitarbeitervorsorgekasse zu leisten.

7. Bleibt die Sozialversicherung während des Karenzurlaubes aufrecht:

Die Pflichtversicherung endet mit der Einstellung des Entgelts. Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter wird von der Sozialversicherung abgemeldet und hat selbst für eine ausreichende Selbstversicherung (freiwillige Weiterversicherung) zu sorgen.

VII. BEANTRAGUNG

1. Antragstellung

Die Inanspruchnahme einer Freistellung gemäß diesem Leitfaden bedarf der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiterin/Mitarbeiter.

Die Mitarbeiterin/Der Mitarbeiter hat dazu einen schriftlichen Antrag samt Stellungnahmen der Leiterin/des Leiters der Organisationseinheit und der Dekanin/des Dekans sowie aller erforderlichen Unterlagen bis spätestens 3 Monate vor Beginn der Freistellung in der Personaladministration für das wissenschaftliche bzw. allgemeine Personal einzubringen.

Der Antrag muss enthalten:

- Grund der Freistellung
- Angabe zum Zeitpunkt und zur Dauer der Freistellung
- Ziele der Lehr- und Forschungstätigkeit
- ev. eine Einladung der gastgebenden Stelle
- Angabe, ob es sich um eine Freistellung unter Beibehaltung oder Entfall des Entgeltes bzw. Bezüge handelt
- bei Freistellungen unter Beibehaltung des Entgelts bzw. Bezüge: Angaben über die Höhe der Einkünfte während der Freistellung

2. Voraussetzungen für die Gewährung einer Freistellung

Einer Freistellung dürfen keine wichtigen dienstlichen Gründe entgegenstehen. Wenn durch die Freistellung die Aufrechterhaltung eines geordneten Universitäts- bzw. Studienbetriebes oder die Fortführung eines wichtigen Forschungsvorhabens gefährdet ist, kann diese abgelehnt werden.

Es muss insbesondere für die vollständige und ordnungsgemäße Vertretung in der Lehre, einschließlich der Betreuung der Studierenden und wissenschaftlichen Arbeiten sowie für Prüfungen vorgesorgt sein.

3. Einbindung der Leiterin/des Leiters der Organisationseinheit

Die Leiterin/Der Leiter der Organisationseinheit muss eine Stellungnahme abgeben.

Für den Fall der Zustimmung muss die Leiterin/der Leiter der Organisationseinheit bestätigen, dass der Gewährung der Freistellung keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen und dass für eine Vertretung Vorsorge getroffen wurde.

Sind jedoch wesentliche dienstliche Interessen gefährdet, ist die Freistellung abzulehnen. Im Fall einer Ablehnung muss dies von der Leiterin/vom Leiter ausführlich begründet werden.

4. Einbindung der Dekanin/des Dekans

Vor der Weiterleitung sind Anträge auf Freistellung der Dekanin/dem Dekan zur Prüfung vorzulegen.

Sofern die Dekanin/der Dekan keine Bedenken hat, reicht ein kurzer Genehmigungsvermerk auf dem Antrag. Bestehen hingegen Vorbehalte sind die dafür maßgeblichen Gründe anzuführen.

5. Mitwirkung des Betriebsrates und Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen

Betriebsrat und Arbeitskreis sind über den Abschluss der Vereinbarung zu informieren.

Beabsichtigt der Arbeitgeber den Antrag auf Freistellung abzulehnen, ist dem Betriebsrat und Arbeitskreis binnen einer Frist von zwei Wochen Gelegenheit für eine Stellungnahme zu geben.

6. Entscheidung der Rektorin/des Rektors

Die Vereinbarung über die Freistellung kommt erst mit der Unterschrift der Rektorin/des Rektors bzw. des dafür bevollmächtigten Rektoratsmitgliedes zustande.

7. Ausnahmen

Anträge auf Forschungsfreisemester für Professorinnen und Wissenschaftlerinnen des Mittelbaus gem. Punkt IV. sind direkt an das dafür bevollmächtigte Rektoratsmitglied zu stellen. Dem Antrag ist eine Stellungnahme der Dekanin/des Dekan zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Forschungsfreisemesters beizufügen.