



Merkblatt Nebenbeschäftigung

Begriff „Nebenbeschäftigung“

Nebenbeschäftigungen sind alle außerhalb des Geschäftsbetriebs der TU Wien ausgeübten beruflichen und berufsähnlichen Tätigkeiten unabhängig von deren rechtlichen Grundlage sowie unentgeltlich ausgeübte (ehrenamtlich wahrgenommene) Tätigkeiten. Darunter sind sowohl regelmäßige, längerdauernde Arbeiten als auch nicht wiederholt ausgeübte Tätigkeiten zu verstehen. Es kommt nicht auf das Vorliegen eines zusätzlichen Beschäftigungsverhältnisses im arbeitsrechtlichen Sinn an. Erwerbsmäßigkeit ist kein essentielles Begriffsmerkmal der Nebenbeschäftigung.

Meldepflicht der Nebenbeschäftigung

Bestimmungen zur Meldepflicht von Nebenbeschäftigungen finden sich zum einen im Beamtendienstrechts- sowie im Vertragsbedienstetengesetz und zum anderen im Kollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen der Universitäten (§ 56 BDG, § 5 VBG iVm § 56 BDG sowie § 12 KV).

Der/Die Arbeitnehmer/in bzw. der Beamte/die Beamtin hat jede beabsichtigte erwerbstätige Nebenbeschäftigung sowie deren wesentliche Änderungen der TU Wien zu melden. Eine Nebenbeschäftigung ist erwerbsmäßig, wenn sie die Schaffung von nennenswerten Einkünften in Geld- oder Güterform bezweckt. Nennenswert sind nach der Judikatur Einkünfte in einem Ausmaß von derzeit € 730 pro Jahr.

Tätigkeiten im Vorstand, Aufsichtsrat oder Verwaltungsrat einer auf Gewinn gerichteten juristischen Person sind jedenfalls zu melden, unabhängig davon, ob diese erwerbsmäßig ausgeübt werden oder nicht.

Meldung einer Nebenbeschäftigung

Die Meldung der Nebenbeschäftigung hat Angaben über Art, zeitlichen Umfang (Zahl und Lage der Arbeitsstunden), Ausmaß (Häufigkeit und Dauer), Ort (Sitz, Reisezeiten) und allfällige Berührungspunkte mit der dienstlichen Tätigkeit zu enthalten.

Ebenso ist jede (wesentliche) Änderungen und die Einstellung einer bereits gemeldeten Nebenbeschäftigung zu melden. Wesentliche Änderungen sind alle Änderungen in Umfang, Art, Ausmaß und /oder Ort der Nebenbeschäftigung (z.B. zeitliche Ausweitung, Wechsel von einer ehrenamtlichen zu einer erwerbsmäßigen Nebenbeschäftigung).

Die Meldung muss VOR Beginn bzw. Änderung der Nebenbeschäftigung erfolgen.

Die Nebenbeschäftigung sowie deren Änderungen sind mit dem dafür vorgesehenen Formular (Homepage der Personaladministration) zu melden.

Pflicht zur Unterlassung einer Nebenbeschäftigung

Der/Die Arbeitnehmer/in bzw. der Beamte/die Beamtin darf keine Nebenbeschäftigung ausüben, die ihn/sie an der Erfüllung seiner/ihrer dienstlichen Aufgaben behindert, die Vermutung der Befangenheit hervorruft oder sonstige wesentliche dienstliche Interessen beeinträchtigt.

Der/Die Arbeitnehmer/in bzw. der Beamte/die Beamtin hat daher von sich aus jede Nebenbeschäftigung zu unterlassen, die mit den dienstlichen Verpflichtungen unvereinbar ist.

Wird die unzulässige Nebenbeschäftigung fortgesetzt, liegt eine Verletzung der dienstlichen Verpflichtungen vor. Auch die Verletzung der Unterlassungspflicht – also die Ausübung einer schädlichen Nebenbeschäftigung – stellt eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten dar, die in schwerwiegenden Fällen sogar ein Kündigungs- oder Entlassungsgrund sein kann.

Das Risiko einer unrichtigen Einschätzung trägt der/die Arbeitnehmer/in bzw. der Beamte/die Beamtin.

Die TU Wien kann jede gemeldete Nebenbeschäftigung, die gegen die dienstlichen Verpflichtungen verstößt, schriftlich per Weisung untersagen.

Genehmigung der Nebenbeschäftigung?

Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung oder deren Änderungen sind an keine Zustimmung (Genehmigung) gebunden. Somit ist die Aufnahme einer Nebenbeschäftigung sofort nach der Meldung zulässig.

Im öffentlichen Dienstrecht bestehen hingegen Genehmigungsverhalte (Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes, Elternteilzeit, Karenzurlaub zur Pflege eines behinderten Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen).

Nebenbeschäftigung und Arbeitszeit

Eine Nebenbeschäftigung darf grundsätzlich nur außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit ausgeübt werden.

Bei der Ausübung der Nebenbeschäftigung sind aber auch die zulässigen Höchstgrenzen der Arbeitszeit zu berücksichtigen. Beschäftigungen bei mehreren ArbeitgeberInnen dürfen zusammen die gesetzlichen Höchstgrenzen der täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreiten.

Für das wissenschaftliche Personal beträgt die zulässige wöchentliche Höchstarbeitszeit 48 Stunden durchschnittlich (Durchrechnungszeitraum 1 Jahr). Die tägliche Arbeitszeit darf dabei 13 Stunden nicht übersteigen.

Beim allgemeinen Personal beträgt die zulässige Höchstarbeitszeit in einem Durchrechnungszeitraum von 17 Wochen ebenfalls 48 Stunden. Die tägliche Höchstarbeitszeit beträgt 9 Stunden bzw., wenn Gleitzeit in Anspruch genommen wird, 10 Stunden.

Unvereinbarkeit der Nebenbeschäftigung

Eine Nebenbeschäftigung ist dann unvereinbar, wenn durch deren Ausübung arbeitsvertragliche /dienstliche Verpflichtungen oder sonstige wesentliche dienstliche Interessen der Universität beeinträchtigt werden.

Unvereinbarkeit einer Nebenbeschäftigung kann insbesondere gegeben sein:

zeitliche Kollision: Unvereinbarkeit ist gegeben, wenn die Nebenbeschäftigung zur Gänze oder teilweise innerhalb der Dienstzeit ausgeübt wird (dazu gehören auch Wegzeiten)

Beeinträchtigung der dienstlichen Inanspruchnahme: Unvereinbarkeit liegt vor, wenn das Ausmaß oder die Lage der Nebenbeschäftigung die ordnungsgemäße Dienstleistung erschwert oder unmöglich macht

Arbeitsintensität: Unvereinbarkeit ist gegeben, wenn auf Grund der mit der Nebenbeschäftigung zusammenhängenden Belastungen und zu geringer Erholungsphasen oder auf Grund der zeitlichen Inanspruchnahme die physische oder psychische Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin bzw. des Beamten/der Beamtin leidet

Fehlerrisiko: Unvereinbarkeit liegt vor, wenn im Zuge der doppelten Arbeitsbelastung wesentliche Mängel oder Fehler im Arbeitslauf eintreten, die wenigstens zum Teil hätten vermieden werden können

Beschränkte Arbeitsfähigkeit: eine Nebenbeschäftigung ist im Fall eines Krankenstandes jedenfalls dann unzulässig, wenn damit eine Verschlechterung des Gesundheitszustandes, eine Beeinträchtigung der Heilungschancen oder zumindest erhebliche Verzögerungen im Genesungsprozess einhergehen

Konkurrenzierung: Unvereinbarkeit kann gegeben sein, wenn die Nebenbeschäftigung in einem Aufgabenfeld ausgeübt wird, das zu den Aufgaben der Universität gehört

Vermutung der Befangenheit: eine Nebenbeschäftigung ist unzulässig, wenn fundierte Zweifel an der Unparteilichkeit und Sachlichkeit der Dienstleistung entstehen

Interessenkonflikt: Unvereinbarkeit liegt vor, wenn der/die Arbeitnehmer/in bzw. der Beamte/die Beamtin durch die Nebenbeschäftigung in finanzielle oder persönliche Interessenkonflikte gerät (z.B. bei Aufträgen an Firmen, an denen der/die Arbeitnehmer/in bzw. der Beamte/die Beamtin beteiligt ist)

Die Vizerektorin für Personal und Gender:
Mag. Anna Steiger