



## **Richtlinie der Vizerektorin für Personal und Gender zum Umgang mit Nebenbeschäftigungen**

(online 13.11.2019)

Verlautbarung im Mitteilungsblatt Nr. 44/2019 (Ifd. Nr. 452)

GZ: 49000.00/031/2019

### **§ 1 Ziel**

Ziel der Richtlinie ist es, den Umgang mit Nebenbeschäftigungen festzulegen und die gesetzlichen sowie kollektivvertraglichen Bestimmungen zusammenzufassen und transparent zu machen.

### **§ 2 Geltungsbereich**

Die Richtlinie gilt ausschließlich für erwerbsmäßige Nebenbeschäftigungen und deren wesentlichen Änderungen. Ehrenamtliche Tätigkeiten sind von der Richtlinie nicht erfasst.

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter\_innen der Technischen Universität Wien sowie für alle Beamten und Beamtinnen, die der Technischen Universität Wien zur Dienstleistung zugewiesen sind.

Die Richtlinie tritt mit dem Tag der Veröffentlichung im Mitteilungsblatt in Kraft und gilt für alle neu zu meldenden Nebenbeschäftigungen bzw. Änderungen bestehender Nebenbeschäftigungen sowie für alle bereits gemeldeten Nebenbeschäftigungen.

### **§ 3 Begriffserklärung**

Nebenbeschäftigungen sind alle außerhalb des Geschäftsbetriebs der TU Wien ausgeübten beruflichen und berufsähnlichen Tätigkeiten, unabhängig davon auf welcher rechtlichen Grundlage sie ausgeübt werden und ob es sich

- um selbständige oder unselbständige oder
- um regelmäßige und längerdauernde oder nicht wiederholt ausgeübte

Tätigkeiten handelt.

Es kommt nicht auf das Vorliegen eines zusätzlichen Beschäftigungsverhältnisses im arbeitsrechtlichen Sinn an.

Erwerbsmäßigkeit liegt vor, wenn die Nebenbeschäftigung die Schaffung von nennenswerten Einkünften in Geld- oder Güterform bezweckt. Als Richtwert wird der Betrag der einkommensteuerrechtlichen Veranlagungsgrenze von derzeit € 730 pro Jahr (§ 41 EStG) herangezogen.

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).

#### **§ 4 Meldepflicht der Nebenbeschäftigung**

Die\_Der Mitarbeiter\_in darf keine Nebenbeschäftigung ausüben, die sie\_ihn an der Erfüllung ihrer\_seiner dienstlichen Aufgaben behindert, die Vermutung der Befangenheit hervorruft oder sonstige wesentliche dienstliche Interessen beeinträchtigt.

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).

Danach ist

- jede beabsichtigte erwerbstätige Nebenbeschäftigung sowie deren wesentliche Änderungen sowie
- Tätigkeiten im Vorstand, Aufsichtsrat oder Verwaltungsrat einer auf Gewinn gerichteten juristischen Person (unabhängig davon, ob diese erwerbsmäßig ausgeübt werden oder nicht)

zu melden.

#### **§ 5 Ablauf des Meldeprozesses**

Die Nebenbeschäftigung ist dem für Personalangelegenheiten zuständigen Rektoratsmitglied im Dienstweg über die Personaladministration schriftlich mit dem dafür vorgesehenen Formular zu melden. Ebenso ist jede (wesentliche) Änderungen und die Einstellung einer bereits gemeldeten Nebenbeschäftigung zu melden.

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.

Bei unregelmäßig stattfindenden Nebenbeschäftigungen (z.B. Gutachtertätigkeit) erfolgen die Angaben als Durchschnittswert auf Basis der bisherigen Praxis bzw. auf Basis des durchschnittlich zu erwartenden Ausmaßes.

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

Die Pflicht zur Meldung einer Nebenbeschäftigung besteht auch während der Freistellung (mit oder ohne Bezüge) oder Karenzierungen.

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

Im öffentlichen Dienstrecht bestehen hingegen Genehmigungsvorbehalte (Nebenbeschäftigung bei Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes, Elternteilzeit, Karenzurlaub zur Pflege eines behinderten

Richtlinie\_Umgang Nebenbeschäftigung/Version 1.0/FB Arbeitsrecht/21.10.2019

Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen).

## **§ 6 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 Arbeitgeber\_innen dürfen zusammen die gesetzlichen Höchstgrenzen der täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreiten.

## **§ 7 Beeinträchtigung der dienstlichen Interessen der Universität**

In folgenden Fällen sieht die TU Wien die Ausübung der arbeitsvertragliche/dienstliche Verpflichtungen oder sonstige wesentliche dienstliche Interessen der Universität als beeinträchtigt:

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 Diensterfüllung 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 der Mitarbeiter\_des Mitarbeiters 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 Dienstverrichtung entstehen;

Interessenkonflikt: Unvereinbarkeit liegt vor, wenn die\_der Mitarbeiter\_in durch die Nebenbeschäftigung in finanzielle oder persönliche Interessenkonflikte gerät (z.B. bei Aufträgen an Firmen, an denen die\_der Mitarbeiter\_in beteiligt ist); in diesem Zusammenhang wird auf die *Richtlinie des Rektorats zum Umgang mit Interessenkonflikten bei Rechtsgeschäften und Drittmittelprojekten an der Technischen Universität Wien* verwiesen.

Gemäß §114 (1) UG bedarf die Übernahme eines öffentlichen Amtes keiner Bewilligung durch die Universität, ist jedoch dem Rektorat unverzüglich zu melden.

### **§ 8 Verletzung der Nebenbeschäftigungsregeln**

Die\_Der Mitarbeiter\_in hat von sich aus jede Nebenbeschäftigung zu unterlassen, die mit den dienstlichen Verpflichtungen unvereinbar ist.

Wird die Ausübung einer Nebenbeschäftigung nicht gemeldet oder 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.

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

Die Vizerektorin für Personal und Gender:  
Mag. Anna Steiger