

BETRIEBSVEREINBARUNG betreffend erweiterte Pflegefreistellung

1. Vertragspartner

Vertragspartner dieser Betriebsvereinbarung sind die Technische Universität Wien, vertreten durch die Rektorin, O. Univ. Prof. Dr. Sabine Seidler, einerseits und der Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal, vertreten durch seinen Vorsitzenden, Ao.Univ.Prof. Dipl.-Ing. Dr.techn. Erasmus Langer, sowie der Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal, vertreten durch seinen Vorsitzenden, Bernhard Koller, andererseits.

2. Ziele und Zwecke

Dem Rektorat und den beiden Betriebsräten der Technischen Universität Wien ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein besonderes Anliegen. Gesetzliche Rahmenbedingungen sind nicht in allen Fällen ausreichend. Die vorliegende Vereinbarung soll daher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei unterstützen, familienbedingte Pflege – und Betreuungszeiten außerhalb der gesetzlichen Voraussetzungen in Anspruch zu nehmen. Damit soll es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erleichtert werden, ihre beruflichen Herausforderungen und die Verantwortung für Angehörige miteinander in Einklang zu bringen.

3. Rechtliche Grundlagen

Die Betriebsvereinbarung wird auf Grundlage der gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere des § 92b und des § 97 Abs. 1 Z 25 ArbVG abgeschlossen.

4. Geltungsbereich

Die nachfolgenden Regelungen gelten für Angehörige des wissenschaftlichen und allgemeinen Universitätspersonals (§ 94 Abs. 2 und Abs. 3 Universitätsgesetz 2002 idgF, im Folgenden kurz „UG“) der TU Wien sowie für Beamtinnen und Beamten, die dem Amt der Technischen Universität Wien zur Dienstleistung zugewiesen sind.

5. Gegenstand der Betriebsvereinbarung

Die Betriebsvereinbarung gewährt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit einer Pflegefreistellung zur notwendige Pflege und/oder zur Betreuung einer/eines nahen Angehörigen, wenn diese nicht im gemeinsamen Haushalt leben.

6. Dauer der Pflegefreistellung

Die Höchstdauer der Pflegefreistellung beträgt innerhalb eines Arbeitsjahres maximal das Ausmaß der regelmäßigen Wochenarbeitszeit. Die Pflegefreistellung kann auch in Stunden konsumiert werden.

Die gesetzlichen Höchstgrenzen, welche für die Pflegefreistellung im jeweiligen Arbeitsjahr zur Verfügung stehen, werden durch diese zusätzliche Option nicht überschritten.

Beispiel: Ein/e Arbeitnehmer/in arbeitet 40 Stunden. Die Mutter, die nicht im gemeinsamen Haushalt lebt, erkrankt. Die/Der Arbeitnehmer/in nimmt dafür 24 Stunden Pflegefreistellung in Anspruch. Kurz darauf erkrankt die Ehefrau/der Ehemann der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers. Zur Betreuung des erkrankten Ehepartners hat die/der Arbeitnehmer/in Anspruch auf noch 16 Stunden Pflegefreistellung.

Die zusätzliche Pflegefreistellungswoche innerhalb eines Arbeitsjahres zur Betreuung eines Kindes unter 12 Jahren bleibt davon unberührt.

7. Voraussetzung für Pflegefreistellung

Eine bezahlte Pflegefreistellung nach dieser Betriebsvereinbarung kann für die notwendige Pflege oder für die notwendige Betreuung einer/eines nahen Angehörigen in Anspruch genommen werden.

Pflegebedürftigkeit liegt vor, wenn die/der erkrankte Angehörige aufgrund der Art und der Schwere der Erkrankung bzw. des Alters nicht sich selbst überlassen werden kann, der/dem Erkrankten also Hilfestellung geleistet werden muss oder eine medizinische Versorgung notwendig ist. Es wird regelmäßig von der Beurteilung des behandelnden Arztes abhängen, wie lange durch eine bestimmte Erkrankung Pflegebedürftigkeit begründet wird. Die Pflegefreistellung kann insbesondere auch nur stundenweise notwendig sein. Als Nachweis der Pflegebedürftigkeit ist eine Erklärung oder eine (kostenlose) Zeitbestätigung über den erfolgten Arztbesuch vorzulegen.

Eine notwendige Betreuung ist die Erledigung von dringenden, unaufschiebbaren Tätigkeiten (z.B. Begleitung zum Arzt oder bei Behördenwege; nicht jedoch Krankenhausbesuche). Als Nachweis der notwendigen Betreuung ist eine (kostenlose) Zeitbestätigung oder eine ausführliche Beschreibung der Situation vorzulegen.

8. Nahe Angehörige

Nahe Angehörige im Sinne dieser Betriebsvereinbarung sind

- Eltern sowie Adoptiv- und Pflegeeltern,
- Großeltern,
- Urgroßeltern,
- leibliche Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder, wenn der gesetzliche Anspruch auf Pflegefreistellung gem. § 16 UrlG nicht mehr besteht,
- im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kinder von Ehegatt_innen, eingetragenen Partner_innen und Lebensgefährt_innen,
- Enkel,
- Geschwister,
- Urenkel.

9. Inanspruchnahme der Pflegefreistellung

Die Pflegefreistellung ist mit dem dafür vorgesehenen Formular in der Personaladministration, Fachbereich für Lehrbeauftragte und Zeitwirtschaft, schriftlich zu beantragen und entsprechend zu begründen. Für den Fall einer unzureichenden Begründung der Inanspruchnahme von Pflegefreistellung oder wenn der erforderliche Nachweis über den Arztbesuch nicht vorgelegt wird, sind die konsumierten Stunden entsprechend einzuarbeiten.

10. Inkrafttreten und Geltungsdauer

Die Betriebsvereinbarung tritt am Tage ihrer Unterzeichnung in Kraft und wird auf unbestimmte Dauer abgeschlossen.

Beilage: Formular Pflegefreistellung

Wien, am 12.12.2015

Die Rektorin



O.Univ.Prof. Dipl.-Ing. Dr.techn. Sabine Seidler

Der Vorsitzende des Betriebsrats für das wissenschaftliche Universitätspersonal



Ao. Univ. Prof. Dipl.-Ing. Dr. techn. Erasmus Langer

Der Vorsitzende des Betriebsrats für das allgemeine Universitätspersonal



Bernhard Koller



Familien- und Vorname			
Diensteigenschaft		Inst.Nr.	

An die
Personaladministration
Fachbereich für Lehrbeauftragte und Zeitwirtschaft

PFLEGEFREISTELLUNG

Ich benötige/benötigte eine

Pflegefreistellung gem. § 76 BDG 1979 bzw. gem. § 29 VBG 1948 bzw. gem. § 16 Urlaubsgesetz

Tage am/von bis

Stunden am bzw. von bis

für

Anlassfall:

Name:

Familienverhältnis:

- Für die notwendige Pflege meines erkrankten oder verunglückten eigenen Kindes bzw. Wahl- oder Pflegekindes.
- Für die notwendige Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen (Ehepartner/in, die/der eingetragene Partner/in, Person, die in gerader Linie verwandt ist, im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kinder der Ehegattin/des Ehegatten/eingetragene/n Partners/Partnerin/ Lebensgefährtin/Lebensgefährten).
- Für die notwendige Betreuung meines Kindes, Wahl- oder Pflegekindes oder des Kindes meiner Ehegattin/meines Ehegatten/ eingetragene/n Partners/Partnerin/ Lebensgefährtin/Lebensgefährten, wenn die Person, die das Kind ständig betreut hat, durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignisses (§ 15d Abs. 2 Z 1 bis 5 MSchG) für diese Pflege ausfällt. Eine andere geeignete Pflegeperson steht nicht zur Verfügung.
- Für die Begleitung meines erkrankten Kindes, Wahl- oder Pflegekindes oder des Kindes meiner Ehegattin/meines Ehegatten/ eingetragene/n Partners/Partnerin/ Lebensgefährtin/Lebensgefährten, bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, sofern das Kind das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat.
- Den Anspruch auf die 1. Pflegefreistellungswoche habe ich bereits verbraucht. Aufgrund einer neuerlichen Erkrankung meines Kindes, Wahl- oder Pflegekindes oder des Kindes meiner Ehegattin/meines Ehegatten/ eingetragene/n Partners/Partnerin/ Lebensgefährtin/Lebensgefährten, das das 12. Lebensjahr noch nicht überschritten hat.

Begründung oder Nachweis:

- Ich erkläre, dass die von mir gem. § 76 BDG 1979 bzw. gem. § 29 VBG 1948 bzw. gem. § 16 Urlaubsgesetz beantragte Pflegefreistellung der notwendigen Pflege der oben angeführten Person dient/gedient hat.

Mir ist bekannt, dass unwahre Angaben disziplinare, dienst- und besoldungsrechtliche Folgen nach sich ziehen können.

- Beilage – ärztliche Bestätigung

Erweiterte Pflegefreistellung gem. Betriebsvereinbarung vom

Tage am/von bis

Stunden am bzw. von bis

für

Anlassfall:

Name:

- Für die notwendige Pflege eines nicht im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen
- Für die notwendige Betreuung eines nicht im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen (z.B. Arztbesuch, Behördenwege)

Begründung oder Nachweis:

Bei Pflegebedürftigkeit:

- Erklärung oder
 kostenlose ärztliche Bestätigung

Bei notwendiger Betreuung:

- Zeitbestätigung oder
 ausführliche Beschreibung der Situation:

(Begründung)

Mir ist bekannt, dass unwahre Angaben disziplinare, dienst- und besoldungsrechtliche Folgen nach sich ziehen können.

Gesehen:

Unterschrift des Leiters/der Leiterin
der Organisationseinheit:

Die/Der Arbeitnehmer/in