



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
WIEN



# Richtlinie Wiedereinstieg Projektassistentinnen

Richtlinie des Rektorats zur Erleichterung des Wiedereinstiegs für  
wissenschaftliche Projektassistentinnen nach Mutterschutz und  
Elternkarenz

Beschluss des Rektorates vom 11.09.2018

Verlautbarung im Mitteilungsblatt Nr. 22/2018



## INHALT

Inhalt.....	1
Präambel/Zielsetzung.....	1
1 Inanspruchnahme.....	1
1.1 Beendigung des befristeten Arbeitsvertrags während Beschäftigungsverbot bzw. Karenz nach MSchG.....	1
1.2 Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrags bis zum Beginn der Schutzfrist.....	2
2 Kostenübernahme.....	2
2.1 Fall 1: Beendigung des befristeten Arbeitsvertrags während Beschäftigungsverbot bzw. Karenz nach MSchG.....	2
2.2 Fall 2: Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrags bis zum Beginn der Schutzfrist.....	2
3 Finanzierung.....	2

## PRÄAMBEL/ZIELSETZUNG

Die TU Wien strebt an, für wissenschaftliche Projektassistentinnen den Wiedereinstieg in eine wissenschaftliche Tätigkeit nach Mutterschutz bzw. Elternkarenz zu ermöglichen und möchte mit dieser Maßnahme die Anstellung von Wissenschaftlerinnen fördern. Die folgenden Regelungen dienen dazu, die Rückkehr in die zuvor unterbrochene wissenschaftliche Betätigung zu erleichtern und Perspektiven für eine weitere berufliche Laufbahn zu entwickeln. Die Maßnahmen sollen aber auch für die Projektleiter\_innen eine bessere Planung ermöglichen und sie bei etwaigen ungeplanten finanziellen Anforderungen unterstützen.

### 1 INANSPRUCHNAHME

#### 1.1 BEENDIGUNG DES BEFRISTETEN ARBEITSVERTRAGS WÄHREND BESCHÄFTIGUNGSVERBOT BZW. KARENZ NACH MSCHG

Wenn das Ende eines befristeten Vertrages von wissenschaftlichen Projektassistentinnen auf einen Zeitpunkt fällt, zu welchem sich die wissenschaftliche Projektassistentin in Karenz nach dem MSchG befindet oder in dem für die wissenschaftliche Projektassistentin ein absolutes Beschäftigungsverbot gemäß MSchG gilt, übernimmt die TU Wien aus dem Globalbudget die Kosten einer Vertragsverlängerung oder neuerlichen Anstellung im Ausmaß des ursprünglichen Arbeitsvertrages bis zu einer Dauer von 3 Monaten.

Die Inanspruchnahme der Vertragsverlängerung oder neuerlichen Anstellung ist nur bis 2 Jahre nach der Geburt des Kindes möglich.

Für die Vertragsverlängerung ist ein Antrag der betroffenen wissenschaftlichen Projektassistentin erforderlich. Der Antrag hat den Beginn der Vertragsverlängerung oder neuerlichen Anstellung zu enthalten und wird von der\_vom Institutsleiter\_in nach Anhörung der\_des Projektleiters\_in als unmittelbare\_r Vorgesetzte\_r durch Unterzeichnung zur Kenntnis genommen. Die wissenschaftliche Projektassistentin hat spätestens 3 Monate vor dem Beschäftigungsverbot bzw. dem Beginn der Karenz mitzuteilen, dass sie die Vertragsverlängerung oder neuerliche Anstellung in Anspruch nehmen wird. Eine Verschiebung des gewünschten Beginns ist nur bei Vorliegen von wichtigen Gründen möglich.

Bei der Vertragsverlängerung oder neuerlichen Anstellung sind das Aufgabenprofil der wissenschaftlichen Projektassistentin sowie die Anforderungen für die Verfassung der Dissertation entsprechend zu berücksichtigen. Im Mitarbeiterinnengespräch zwischen Projektleiter\_in und wissenschaftlicher Projektassistentin ist festzulegen, wie die 3 Monate der Vertragsverlängerung oder neuerlichen Anstellung zu gestalten sind.

Die Regelung gilt bis auf Widerruf und nur für Verträge, die ursprünglich auf 2 Jahre oder länger befristet abgeschlossen wurden.

## 1.2 VERLÄNGERUNG DES BEFRISTETEN ARBEITSVERTRAGS BIS ZUM BEGINN DER SCHUTZFRIST

Befristete Arbeitsverhältnisse mit schwangeren Arbeitnehmerinnen, bei denen der vereinbarte Endzeitpunkt noch vor dem Beginn des Beschäftigungsverbotes (= achtwöchige Schutzfrist) liegt, verlängern sich von Gesetzes wegen bis zum Beginn des Beschäftigungsverbotes. Das Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses wird dementsprechend nach hinten verschoben.

In diesem Fall übernimmt die TU Wien aus Globalbudget die Kosten der Verlängerung bis zum Beginn der Schutzfrist von wissenschaftlichen Projektassistentinnen.

## 2 KOSTENÜBERNAHME

### 2.1 FALL 1: BEENDIGUNG DES BEFRISTETEN ARBEITSVERTRAGS WÄHREND BESCHÄFTIGUNGSVERBOT BZW. KARENZ NACH MSCHG

Es werden die gesamten Kosten der Vertragsverlängerung übernommen. Das sind die Gehaltskosten und die Lohnnebenkosten (u.a. Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung, Mitarbeitervorsorgekasse) und Pensionskasse.

### 2.2 FALL 2: VERLÄNGERUNG DES BEFRISTETEN ARBEITSVERTRAGS BIS ZUM BEGINN DER SCHUTZFRIST

Es werden die gesamten Kosten (Gehalt und Lohnnebenkosten wie Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung, Mitarbeitervorsorgekasse, Pensionskasse) ab dem geplanten Vertragsende bis zum neuen Vertragsende (= Beginn der Schutzfrist) übernommen.

## 3 FINANZIERUNG

Die Finanzierung der oben beschriebenen Fälle erfolgt aus zentralen Mitteln der TU Wien.