

**Richtlinie der Fachhochschule Bielefeld zu § 40 HG
– Beurlaubung für ein Praxissemester –
vom 01. Juli 2008**

Nach § 40 Abs. 2 HG kann die Hochschule Professorinnen und Professoren für die Anwendung und Erprobung künstlerischer oder wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in der beruflichen Praxis sowie zur Gewinnung oder Erhaltung berufspraktischer Erfahrungen außerhalb der Hochschule beurlauben.

Absatz 1 zu § 40 HG gilt im Übrigen entsprechend; d. h., dass

1. die ordnungsgemäße Vertretung des Faches in der Lehre während dieser Zeit gewährleistet sein muss,
2. der Hochschule keine zusätzlichen Kosten aus der Beurlaubung entstehen sollen.

Der/die Präsident/in oder der/die Rektor/in entscheidet in seiner/ihrer Eigenschaft als Dienstvorgesetzte/r (§ 33 Abs. 3 HG).

1. Zur Anwendung des § 40 Abs. 2 HG legt die Fachhochschule Bielefeld fest:

- 1.1 Die Beurlaubung setzt grundsätzlich eine erfolgreiche Lehrtätigkeit von mindestens acht Semestern als Professor/in voraus, wobei ein Praxissemester oder Forschungssemester hinsichtlich dieser zeitlichen Voraussetzung nur alternativ gewährt werden kann.

Die erfolgreiche Lehrtätigkeit ist vom Antragsteller/von der Antragstellerin anhand persönlicher Leistungsdaten in der Lehre (wie z. B. Veranstaltungsbewertungen, Zusammenstellung von Funktionstätigkeiten, Lehreinsatzzeiten, Prüfungsaktivitäten, Verfügbarkeit für Studierende, Aktualität der Lehrinhalte) darzulegen.

Der Mehrwert für die Lehre ist vom Antragsteller/von der Antragstellerin nachvollziehbar zu begründen.

Zur Wahrnehmung einer freiberuflichen Tätigkeit kann nicht beurlaubt werden.

- 1.2 Die praktische Tätigkeit muss aufgrund einer arbeitsvertraglichen Regelung erfolgen, die Art und Umfang der Tätigkeit erkennen lässt und in unmittelbarem Bezug zur Art der dienstlichen Aufgaben der Professorin/des Professors steht.

Gegenstand der Tätigkeit kann sein

- die Mitwirkung an der Lösung von Problemen des Faches in der Praxis,
- die Umsetzung theoretischer Modelle in die Praxis,
- unter Eingliederung in den Arbeitsprozess die Wahrnehmung von Aufgaben, die in ihren Anforderungen der Qualifikation der Antragstellerin/des Antragstellers entsprechen.

Es muss sich um eine tatsächliche Einbindung in den Betrieb mit einer üblichen regelmäßigen Arbeitszeit handeln.

Die Angemessenheit des Verhältnisses von Leistung und Gegenleistung ist nachvollziehbar darzulegen. Ein angemessenes Entgelt ist unter Berücksichtigung der eigenen Leistung und des Mehrwerts für die Firma/das Unternehmen/den Betrieb o. a. von dem/der Antragsteller/in zu verhandeln.

Ausgehend von einem qualitativen Anspruch an die Tätigkeit wird als Ausgangswert der Entgeltverhandlungen ein Professoreneinkommen als angemessen angesehen.

Soweit mit z. B. gemeinnützigen Einrichtungen lediglich geringe oder keine Entgelte verhandelbar sind, ist von dieser Praxisstelle darzulegen, weshalb keine Finanzmittel

vorhanden sind bzw. verfügbar gemacht werden können.

1.3 Sonderfall der Gewinnung berufspraktischer Erfahrungen

Nach Ablauf einer mindestens 4-jährigen Amtszeit als Dekan/Dekanin oder Vizepräsident/Vizepräsidentin kann eine Beurlaubung für 1 Semester zur Einarbeitung in Lehre und Forschung unter Berücksichtigung von Praxiskontakten gewährt werden. Art und Umfang der Aktivitäten müssen die Notwendigkeit einer Beurlaubung erkennen lassen; sie müssen in unmittelbarem Bezug zur Art der dienstlichen Aufgaben der Professorin/des Professors stehen.

Eine Verknüpfung mit einer freiberuflichen Tätigkeit ist nicht erlaubt. Nebentätigkeiten während der Beurlaubung sind nur in dem Umfang genehmigungsfähig, wie das bei einer Vollzeitbeschäftigung möglich wäre.

Nach Ablauf der Beurlaubung berichtet der Professor/die Professorin über die wahrgenommenen Aktivitäten.

Für den Präsidenten/die Präsidentin gilt Entsprechendes. Dem Präsidenten/der Präsidentin kann nach zwei aufeinander folgenden Amtszeiten eine Beurlaubung für 2 Semester gewährt werden.

Falls in dem betreffenden Semester mehrere Anträge auf Beurlaubung oder Freistellung innerhalb eines Fachbereichs konkurrieren, ist der Antrag eines Dekans/einer Dekanin, eines Vizepräsidenten/einer Vizepräsidentin oder eines Präsidenten/einer Präsidentin im Hinblick auf Integration in Lehre und Forschung vorrangig zu behandeln.

1.4 Während der Beurlaubung wird die Besoldung unter Vorbehalt ungekürzt weitergezahlt.

Von der Firma/dem Unternehmen/dem Betrieb o. ä. gewährte geldwerte Leistungen führen in Höhe von 50 v. H. zur Kürzung der gezahlten Besoldung und werden nachträglich verrechnet bzw. müssen von der Beamtin/dem Beamten zurückgezahlt werden. In dem Antrag ist die Kenntnis dieser Regelung zu bestätigen.

1.5 Betriebe, Unternehmen oder ähnliche Einrichtungen, deren Leitung von dem/der

Antragsteller/in, seinem Ehegatten/Partner, oder einem Verwandten ersten oder zweiten Grades maßgeblich mitbestimmt wird, kommen nicht in Betracht.

2. Die Beurlaubung kann bis zu 6 Monaten (1 Semester) erfolgen. Der angemessene Zeitraum muss sich anhand der Aufgabenstellung und dem sich daraus nachhaltigen Mehrwert für die Hochschule, d. h. Mehrwert für die Lehre und damit für die Studierenden begründet nachvollziehbar ergeben.

3. Fachbereichsangelegenheit/Verfahren:

Dem Fachbereich sollen keine zusätzlichen Kosten aus der Beurlaubung entstehen und die ordnungsgemäße Vertretung des Faches in der Lehre muss während dieser Zeit gewährleistet sein. Der Antrag wird an den/die Rektor bzw. den Präsidenten/die Präsidentin auf dem Dienstweg gestellt. Der/die Dekan/in prüft verantwortlich im Hinblick auf den Erhalt des vollständigen Lehrangebots die ordnungsgemäße Vertretung, stellt diese fest und dokumentiert diese. Die Vertretungsregelung ist Gegenstand des Fachbereichsratsbeschlusses. Der Der/die Dekan/in nimmt außerdem zu den Lehrleistungen der Antragstellerin/des Antragstellers Stellung.

Der Fachbereichsrat nimmt in Kenntnis der vom Dekan/von der Dekanin geprüften Vertretungsregelung zu dem Beurlaubungsantrag, insb. zu den Anforderungen an die praktische Tätigkeit mit dem Mehrwert für die Lehre Stellung. Pro Fachbereich sind in einem Semester nicht mehr als zwei Freistellungen/Beurlaubungen vertretbar; dazu zählen auch Beurlaubungen nach § 5 SUrlV bzw. Beurlaubungen nach § 12 SUrlV von Lehrkräften für besondere Aufga-

ben.

4. Nach Ablauf der Beurlaubung berichtet der/die Professor/in über die praktische Tätigkeit.
5. Diese Richtlinie kann sinngemäß für Lehrkräfte für besondere Aufgaben im Hinblick auf eine Beurlaubung nach § 12 SUrlV (Urlaub in besonderen Fällen) angewendet werden.
6. In-Kraft-Treten
Diese Richtlinie tritt mit Wirkung vom Tage der Veröffentlichung im Verkündungsblatt der Fachhochschule Bielefeld – Amtliche Bekanntmachungen – in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Rektoratsbeschlusses vom 01.07.2008.

Bielefeld, 02. Juli 2008

Die Rektorin

gez. Rennen-Allhoff

Prof. Dr. B. Rennen-Allhoff