

Leopold-Franzens-Universität Innsbruck

Rektor

Univ.-Prof. i. R. Dr. Dr. h. c. mult. Tilmann Märk

und

Vizerektorin für Personal

Univ. Prof. Dr. Anna Buchheim

Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal

OR Mag. Christoph Bedenbecker (Vorsitzender)

Betriebsrat der allgemeinen Universitätsbediensteten

ADir. RgR. Erwin Vones (Vorsitzender)

**BETRIEBSVEREINBARUNG über die VORAUSSETZUNGEN und
MODALITÄTEN eines SABBATICALS
für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Universität Innsbruck
("Ansparvariante")**

I. GEGENSTAND UND GELTUNGSBEREICH

1) Gegenstand

Gegenstand dieser Betriebsvereinbarung sind die Regelungen über die Voraussetzungen, das Ausmaß und die Modalitäten für die Vereinbarung eines Sabbaticals gemäß § 4 Z4 iVm § 11 Abs. 3 des Kollektivvertrages für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der Universität Innsbruck.

Unter Sabbatical verstehen die Vertragsparteien eine geblockte Freistellung von der Arbeitsleistung innerhalb oder am Ende eines mehrjährigen Zeitraums, in dem die dafür erforderlichen Zeiten „angespart“ werden („Ansparvariante“).

2) Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der Universität Innsbruck, auf deren Arbeitsverhältnis der Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der Universitäten (KV) anzuwenden ist.

II. VORAUSSETZUNGEN, AUSMASS UND MODALITÄTEN

1) Voraussetzungen

1.1. Dauer der Anstellung

Voraussetzung für die Inanspruchnahme eines Sabbaticals ist ein ununterbrochenes und unbefristetes Arbeitsverhältnis zur Universität Innsbruck von sieben Jahren im Zeitpunkt des Beginns der Rahmenzeit des Sabbaticals (gerechnet frühestens ab 1.10.2009).

Den Dienstzeiten werden gemäß § 20 Abs. 3 iVm Abs. 6 KV folgende Zeiten gleichgehalten:

- Beschäftigungsverbot gemäß §§ 3 ff MSchG
- Frühkarenzurlaub gemäß § 19a KV
- Elternkarenz gemäß §§ 15 ff MSchG bzw. §§ 2 ff VKG
- Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienst gemäß § 8 APSG
- Freistellung unter Beibehaltung der Bezüge gemäß §§ 10, 11 und 33 KV
- Familienhospizkarenz gemäß § 14a AVRAG
- Zeiten zur Begleitung von schwersterkrankten Kindern gemäß § 14b AVRAG
- Pflegekarenz gemäß § 14c AVRAG

Andere Zeiten werden nicht berücksichtigt.

Weitere Sabbaticals sind möglich, wobei zwischen Ende der Rahmenzeit des einen und Beginn der Rahmenzeit des nächsten Sabbaticals immer sieben Jahre ununterbrochener Beschäftigung liegen müssen.

1.2. Wichtige dienstliche Gründe

Ein Sabbatical beruht auf dem Einvernehmen zwischen der/dem Dienstvorgesetzten bzw. der Universitätsleitung und der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer und ist nur möglich, wenn kein wichtiger dienstlicher Grund entgegensteht.

Wichtige dienstliche Gründe, die gegen ein Sabbatical sprechen, sind insbesondere:

- wenn der laufende Lehr- und Dienstbetrieb durch die Inanspruchnahme des Sabbaticals wesentlich beeinträchtigt wird
- wenn der Zeitpunkt und die Dauer nicht mit dem Dienstbetrieb vereinbar sind
- wenn die Mitwirkung an laufenden oder bevorstehenden Projekten erforderlich ist.

1.3. Rechtzeitige Antragstellung

Der Antrag auf Gewährung eines Sabbaticals muss mindestens drei Monate vor Beginn der Rahmenzeit (einlangend in der Personalabteilung) im Dienstweg eingebracht werden.

2) Ausmaß

Zur Erreichung eines Sabbaticals wird das Beschäftigungsausmaß formell reduziert, die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer arbeitet zunächst jedoch die volle Arbeitszeit weiter (=Ansparzeit) und wird dafür im Anschluss im Ausmaß der angesparten Zeit zur Gänze von der Arbeit freigestellt (=Freizeitphase).

Ansparzeit plus Freizeitphase bilden zusammen die Rahmenzeit.

Das Sabbatical kann folgendermaßen in Anspruch genommen werden:

2.1. Rahmenzeit

Die Dauer der Rahmenzeit kann zwei bis fünf volle Jahre betragen.

2.2. Reduktion des Beschäftigungsausmaßes

Das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß während der Rahmenzeit muss mindestens 20 Wochenstunden betragen.

2.3. Freizeitphase

Die Freizeitphase zählt zur Dienstzeit und ist daher für alle Ansprüche anzurechnen, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten. Die Freizeitphase beträgt mindestens drei und höchstens zwölf Monate und kann nur ungeteilt verbraucht werden.

Die Freizeitphase darf bei einer zwei- oder dreijährigen Rahmenzeit erst nach Zurücklegung einer einjährigen und im Falle einer vier- oder fünfjährigen Rahmenzeit erst nach Zurücklegung einer zweijährigen Ansparzeit angetreten werden.

3) Modalitäten

3.1. Entgelt

Das Entgelt richtet sich nach dem für die gesamte Rahmenzeit vereinbarten durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß.

3.2. Bildungskarenz/Bildungsurlaub/Studienurlaub

Ein Sabbatical kann nicht mit einem Bildungsurlaub gemäß § 11 Abs. 2 KV, einer Bildungskarenz gemäß § 11 AVRAG oder einem Studienurlaub gemäß § 33 KV kombiniert werden.

Wurde ein Sabbatical konsumiert, ist ein Bildungsurlaub gemäß § 11 Abs. 2 KV, eine Bildungskarenz gemäß § 11 AVRAG oder ein Studienurlaub gemäß § 33 KV frühestens sieben Jahren nach Ende der Rahmenzeit des Sabbaticals möglich.

3.3. Urlaubsverbrauch

Bei Antragstellung darf der Urlaubsanspruch nicht mehr als ein jährliches Urlaubsausmaß betragen (VIS-Online – Auszug). Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der Rahmenzeit des Sabbaticals (Ansparzeit und Freizeitphase) den aliquot entstehenden Urlaubsanspruch abzubauen und die konkreten Urlaubstage entsprechend einzutragen/zu melden.

3.4. Krankenstände

Krankenstände bis zum Ausmaß der gesetzlichen Entgeltfortzahlung haben auf die Dauer und Einteilung der Rahmenzeit keinen Einfluss.

Durch Krankenstände, die über die gesetzliche Entgeltfortzahlung hinausgehen, wird der Ablauf der Rahmenzeit gehemmt und verlängert sich die Rahmenzeit dementsprechend.

3.5. Änderung und Beendigung der Sabbaticalvereinbarung

Ein Sabbatical endet automatisch bei vorzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses und bei Inanspruchnahme von Elternteilzeit.

In folgenden Fällen wird der Ablauf der Rahmenzeit gehemmt und verlängert sich die Rahmenzeit dementsprechend:

- Beschäftigungsverbot gemäß §§ 3 ff MSchG
- Frühkarenzurlaub gemäß § 19a KV
- Elternkarenz gemäß §§ 15 ff MSchG bzw. §§ 2 ff VKG
- Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienst gemäß § 8 APStG
- Familienhospizkarenz gemäß § 14a AVRAG
- Zeiten zur Begleitung von schwersterkrankten Kindern gemäß § 14b AVRAG
- Pflegekarenz gemäß § 14c AVRAG

Jede sonstige Änderung, Unterbrechung oder auch eine vorzeitige Beendigung der Sabbaticalvereinbarung ist nur im Einvernehmen zwischen Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer, unmittelbarer/unmittelbarem Dienstvorgesetzten und Universitätsleitung möglich.

Im Falle der vorzeitigen Beendigung der Sabbaticalvereinbarung kommt es zu einer Rückabwicklung der wechselseitigen Ansprüche. Die Universität Innsbruck ist dabei berechtigt, allfällige Forderungen mit dem Arbeitsentgelt gegen zu verrechnen.

3.6. Nebenbeschäftigungen während des Sabbaticals

Nebenbeschäftigungen sind auch während eines Sabbaticals zu melden und unterliegen den an der Universität Innsbruck allgemein geltenden Höchstgrenzen und Richtlinien.

III. INKRAFTTRETEN UND DAUER

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit dem Datum der Unterzeichnung in Kraft und wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

Jeder Vertragspartner kann unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Letzten eines jeden Kalendermonats schriftlich diese Betriebsvereinbarung aufkündigen soweit zuvor zu führende Vermittlungsgespräche als gescheitert angesehen werden müssen.

Die etwaige Unwirksamkeit und / oder Unmöglichkeit einzelner Bestimmungen berührt nicht die Wirksamkeit und Gültigkeit der übrigen Bestimmungen.

Innsbruck, am **07. Sep. 2020**

Für die Universität:



.....
Rektor
Univ.-Prof. i. R. Dr. Dr. h. c. mult. Tilmann Märk



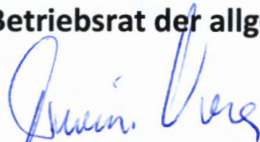
.....
Vizerektorin für Personal
Univ. Prof. Dr. Anna Buchheim

Für den Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal:



.....
OR Mag. Christoph Bedenbecker (Vorsitzender)

Für den Betriebsrat der allgemeinen Universitätsbediensteten:



.....
ADir. RgR. Erwin Vones (Vorsitzender)