

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)

**BETRIEBSVEREINBARUNG über die VORAUSSETZUNGEN und
MODALITÄTEN eines STUDIENURLAUBES für das
WISSENSCHAFTLICHE PERSONAL der Universität Innsbruck
("Freisemester")**

I. GEGENSTAND UND GELTUNGSBEREICH

1) Gegenstand

Gegenstand dieser Betriebsvereinbarung sind die Regelungen über die Voraussetzungen und die Modalitäten für die Vereinbarung eines Studienurlaubes gemäß § 33 Abs. 1 des Kollektivvertrages für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der Universität Innsbruck.

Unter einem Studienurlaub verstehen die Vertragsparteien einen Zeitraum, in dem eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer zum Zwecke der eigenen Forschung oder der eigenen Weiterentwicklung in Forschung und/oder Lehre von ihrer Lehrtätigkeit und von Verwaltungsaufgaben freigestellt wird ("Freisemester").

2) Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle wissenschaftlichen 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. Personenkreis

Gemäß § 33 Abs. 1 KV haben folgende Personen nach Maßgabe dieser Betriebsvereinbarung Anspruch auf einen Studienurlaub:

- Universitätsprofessor*innen
- Assistenzprofessor*innen
- Assoziierte Professor*innen
- Senior Scientists
- Senior Artists
- Senior Lecturer

1.2. Dauer der Anstellung

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

Den aktiven Dienstzeiten werden 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 Studienurlaube sind möglich, wobei zwischen Ende des einen und Beginn des nächsten Studienurlaubs immer sieben Jahre ununterbrochener Beschäftigung liegen müssen.

1.3. Wichtige dienstliche Gründe

Ein Studienurlaub 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 einen Studienurlaub sprechen, sind insbesondere:

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

1.4. Rechtzeitige Antragstellung

Der Antrag auf Gewährung eines Studienurlaubes muss mindestens zwölf Monate vor dem geplanten Antritt (einlangend in der Personalabteilung) im Dienstweg eingebracht werden. Die Ziele des Studienurlaubes sind mit der/dem unmittelbaren Dienstvorgesetzten zu vereinbaren; am Ende des Studienurlaubes ist ein Bericht über die Zielerreichung zu verfassen.

Eine Ablehnung ist zu begründen, der Betriebsrat darüber zu informieren und anzuhören.

2) Ausmaß

Ein Studienurlaub kann nur semesterweise max. bis zu 6 Monaten in Anspruch genommen werden und ist ungeteilt zu verbrauchen.

3) Modalitäten

3.1. Entgelt

Der Studienurlaub erfolgt unter Fortzahlung des regelmäßigen Entgelts ohne allfällige Amtszulagen oder andere Vergütungen, die nicht im Zusammenhang mit der Grundleistung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers stehen.

3.2. Bildungskarenz/Bildungsurlaub/Sabbatical/

Ein Studienurlaub kann nicht mit einem Sabbatical gemäß § 11 Abs. 3 KV, einer Bildungskarenz gemäß § 11 AVRAG oder einem Bildungsurlaub kombiniert werden.

Wurde ein Studienurlaub konsumiert, ist ein Sabbatical gemäß § 11 Abs. 3 KV, eine Bildungskarenz gemäß § 11 AVRAG oder ein Bildungsurlaub frühestens sieben Jahren nach Ende des Studienurlaubes möglich.

3.3. Nebenbeschäftigungen während des Studienurlaubes

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

3.4. Urlaubsverbrauch

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

3.5. Änderung und Beendigung des Studienurlaubes

Ein Studienurlaub endet automatisch bei:

- Vorzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses
- Dienstfreistellung
- Präsenz- oder Zivildienst gemäß § 8 APStG

Im Falle eines Beschäftigungsverbotes nach MSchG, eines Frühkarenzurlaubs gemäß § 19a KV oder der Inanspruchnahme einer Eltern- oder Familienhospizkarenz gilt der Studienurlaub als verbraucht, wenn bereits mehr als die Hälfte des vereinbarten Semesters konsumiert wurde. Wurde bis zum Antritt des Beschäftigungsverbotes nach MSchG, eines Frühkarenzurlaubs gemäß 19a KV oder der Inanspruchnahme einer Eltern- oder Familienhospizkarenz weniger als die Hälfte des vereinbarten Semesters konsumiert, gilt der Studienurlaub als unterbrochen – die verbleibende Restlaufzeit kann nach Ende der Unterbrechung nachgeholt werden, wobei sie sich in Monaten bemisst und aufgerundet wird.

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

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.

07. Sep. 2020

Innsbruck, am

Für die Universität:



.....
Rektor

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



.....
Vizektorin für Personal

Univ. Prof. Dr. Anna Buchheim

Für den Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal:



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