

BETRIEBSVEREINBARUNG

über die

Voraussetzungen und Modalitäten für die Vereinbarung eines Sabbaticals

abgeschlossen zwischen der

Medizinischen Universität Wien
als Betriebsinhaber
vertreten durch den Rektor Univ.-Prof. Dr. Markus Müller

und dem

Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal der
Medizinischen Universität Wien
vertreten durch die Vorsitzende Gabriele Waidringer

sowie dem

Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal der
Medizinischen Universität Wien
vertreten durch den Vorsitzenden Ass.Prof. Dr. Martin Andreas

(beide zusammen im Folgenden kurz: „die Betriebsräte“)

1 Geltungsbereich und Rechtsgrundlage

1.1 Persönlicher Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für Angehörige des wissenschaftlichen und des allgemeinen Universitätspersonals (§ 94 Abs. 2 und 3 Universitätsgesetz 2002 (UG), deren Arbeitsverhältnis mit der MedUni Wien nach dem 31. Dezember 2003 begründet oder deren Arbeitsverhältnis gemäß § 134 UG auf die MedUni Wien übergeleitet wurde oder die gemäß § 126 Abs. 5 oder 7 UG ihren Übertritt in den Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten (Universitäten-KV) erklärt haben.

1.2 Örtlicher Geltungsbereich

Der örtliche Geltungsbereich umfasst alle Standorte der Medizinischen Universität Wien.

1.3 Sachlicher Geltungsbereich

Gegenstand dieser Betriebsvereinbarung ist die Gestaltung der Rahmenbedingungen für ein Sabbatical gemäß § 11 Abs 3 Universitäten-KV. Für Beamte gemäß § 125 UG bzw. für die von der MedUni Wien übernommenen Vertragsbediensteten gemäß § 126 UG gelten die Regelungen zum Sabbatical gemäß § 78e BDG und § 12g GehG bzw. §§ 20a und 20b VBG, die von dieser Betriebsvereinbarung nicht berührt werden.

2 Grundsätze

2.1 Allgemeines

Sabbaticals als individuell gestaltbare Formen eines temporären Ausstiegs aus der Erwerbstätigkeit erfreuen sich immer größerer Beliebtheit. Wesentlich ist, dass es sich bei der Inanspruchnahme um eine persönliche Entscheidung des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin handelt, ohne dass von dritter Seite Druck oder Zwang ausgeübt wird.

Ungeachtet der persönlichen Motive, wie etwa einer persönlichen Auszeit zur Regeneration oder zur Regelung von Familienangelegenheiten, zur Verfolgung eigener Projekte oder aber auch zur Neuorientierung, bieten sich die unterschiedlichen Modellvarianten des Sabbaticals an.

Als Personalentwicklungsmaßnahme besteht in der Freizeitphase für Arbeitnehmer/innen die Möglichkeit, sich in einem neuen Aufgabenfeld zu erproben.

Um für beide Seiten eine Win-win-Situation herbeizuführen, ist die Kostenneutralität oberstes Gebot. Der laufende Betrieb darf durch die Inanspruchnahme eines Sabbaticals nicht beeinträchtigt werden.

Voraussetzung ist der verantwortungsvolle Umgang nicht nur gegenüber betrieblichen Gepflogenheiten, sondern insbesondere mit jenen Kolleg/innen, die allenfalls nicht planbare, temporäre Mehrbelastungen erfahren.

2.2 Gleichverteilung

Die Möglichkeit der Inanspruchnahme eines Sabbaticals soll im Rahmen dieser Betriebsvereinbarung allen angesprochenen Arbeitnehmer/innen gleichermaßen offenstehen. Dies bedingt einen verantwortungsvollen Umgang mit diesem Instrument durch die jeweiligen Vorgesetzten. Diese haben darauf zu achten, dass es bei der Gewährung von Sabbatical nicht zur Benachteiligung von Kolleg/innen innerhalb einer Organisationseinheit kommt.

3 Einzelvereinbarung

3.1 Allgemeines

Ein Sabbatical beruht auf dem Einvernehmen zwischen der/dem Arbeitnehmer/in und der Medizinischen Universität Wien als Arbeitgeberin und ist nur möglich, wenn dies mit der Aufrechterhaltung des Universitäts- bzw. Klinikbetriebs vereinbar ist und sonst kein wichtiger dienstlicher Grund entgegensteht. Die dazu notwendige Vereinbarung bedarf zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftlichkeit. Inhalt der Vereinbarung ist eine Umverteilung der Arbeitszeit bei gleichzeitiger Entgeltreduktion.

3.2 Antrag und Genehmigung

Der Antrag auf Gewährung eines Sabbaticals muss mindestens **drei** Monate vor Beginn der Rahmenzeit (einlangend in der Personalabteilung) mit einer Stellungnahme der/des OE-Leiterin/OE-Leiters schriftlich erfolgen. Diese Stellungnahme muss auch eine Angabe dazu enthalten, ob bzw. dass dem Sabbatical keine wichtigen dienstlichen Gründe (Punkt 3.1) entgegenstehen.

Der/Die Rektor/in hat über den Antrag zu entscheiden.

4 Voraussetzungen

4.1 Dauer des Arbeitsverhältnisses

Voraussetzung für den Antrag auf Gewährung eines Sabbaticals ist ein aufrechtes, mindestens **fünf** Jahre ununterbrochen andauerndes Arbeitsverhältnis zur Medizinischen Universität Wien zum Zeitpunkt des Beginns der Rahmenzeit.

- Bei der Inanspruchnahme der Kurzzeitvariante (Punkt 5.1) mit einer Freizeitphase von **drei Monaten** ist die Inanspruchnahme eines weiteren Sabbaticals (abzustellen ist auf den Beginn der Rahmenzeit) frühestens nach **drei Jahren** ab dem Ende der letzten Rahmenzeit möglich.
- Bei der Inanspruchnahme der Langzeitvariante (Punkt 5.2) ist die Inanspruchnahme eines weiteren Sabbaticals (abzustellen ist auf den Beginn der Rahmenzeit) frühestens nach **fünf Jahren** ab dem Ende der letzten Rahmenzeit möglich.

Befristete Arbeitsverhältnisse werden durch die Inanspruchnahme eines Sabbaticals nicht verlängert und enden mit dem im Arbeitsvertrag vereinbarten Datum.

4.2 Beschäftigungsausmaß

Das Beschäftigungsausmaß hat zum Zeitpunkt der Antragstellung mindestens 50% der wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden zu betragen.

5 Modellvarianten

5.1 Kleines Modell - Kurzzeitvariante

Die Freizeitphase der Kurzzeitvariante beträgt **drei** Monate. Die Rahmenzeit beträgt maximal 15 Monate.

5.1.1 3 Monate Freizeitphase:

Beispiele: 80% Entgelt, 15 Monate Rahmenzeit
Während eines Zeitraumes von 15 Monaten werden statt 100% des Bruttoentgelts nur 80% des Bruttoentgelts ausbezahlt, wobei in drei Monaten dieses Zeitraumes die Freizeitphase in Anspruch genommen wird.

70% Entgelt, zehn Monate Rahmenzeit
Während eines Zeitraumes von zehn Monaten werden statt 100% des Bruttoentgelts nur 70% des Bruttoentgelts ausbezahlt, wobei in drei Monaten dieses Zeitraumes die Freizeitphase in Anspruch genommen wird.

5.2 Großes Modell - Langzeitvariante

Die Freizeitphase der Langzeitvariante beträgt entweder **sechs** Monate oder **zwölf** Monate. Die Rahmenzeit beträgt maximal 60 Monate.

5.2.1 6 Monate Freizeitphase:

Beispiele: 80% Entgelt, 30 Monate Rahmenzeit
Während eines Zeitraumes von 30 Monaten werden statt 100% des Bruttoentgelts nur 80% des Bruttoentgelts ausbezahlt, wobei in sechs Monaten dieses Zeitraumes die Freizeitphase in Anspruch genommen wird.

90% Entgelt, 60 Monate Rahmenzeit
Während eines Zeitraumes von 60 Monaten werden statt 100% des Bruttoentgelts nur 90% des Bruttoentgelts ausbezahlt, wobei in sechs Monaten dieses Zeitraumes die Freizeitphase in Anspruch genommen wird.

5.2.2 12 Monate Freizeitphase:

Beispiele: 80% Entgelt, 60 Monate Rahmenzeit
Während eines Zeitraumes von 60 Monaten werden statt 100% des Bruttoentgelts nur 80% des Bruttoentgelts ausbezahlt, wobei in 12 Monaten dieses Zeitraumes die Freizeitphase in Anspruch genommen wird.

70% Entgelt, 40 Monate Rahmenzeit
Während eines Zeitraumes von 40 Monaten werden statt 100% des Bruttoentgelts nur 70% des Bruttoentgelts ausbezahlt, wobei in zwölf Monaten dieses Zeitraumes die Freizeitphase in Anspruch genommen wird.

Bei allen Modellen gemäß Punkt 5 gebührt der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer für die Dauer der jeweiligen Rahmenzeit das Entgelt in jener Höhe, die dem Anteil der Dienstleistungszeit an der gesamten Rahmenzeit unter Zugrundelegung ihrer/seiner kollektivvertraglichen und arbeitsvertraglichen Ansprüche entspricht.

6 Durchrechnungszeitraum und Konsumation der angesparten Zeit

6.1 Rahmenzeit

Unter Rahmenzeit wird die Ansparzeit plus Freizeitblock verstanden. Die Dauer der Rahmenzeit ist in der **Kurzzeitvariante** mit **15 Monaten**, in der **Langzeitvariante** mit **60 Monaten** begrenzt.

Der Freizeitblock zählt zur Dienstzeit und ist daher für alle Ansprüche anzurechnen, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten.

6.2 Lage des Freizeitblocks

Der Freizeitblock ist ungeteilt zu verbrauchen.

Die Lage des Freizeitblocks ist in jeder Modellvariante (Punkt 5) derart zu vereinbaren, dass zum Zeitpunkt des Antritts der Freizeitphase bereits mindestens die Hälfte der Rahmenzeit zurückgelegt wurde.

Beispiel Kurzzeitvariante: Rahmenzeit 10 Monate -> die Freizeitphase kann nach frühestens 5 Monaten in Anspruch genommen werden.

Beispiel Langzeitvariante: Rahmenzeit 60 Monate -> die Freizeitphase kann nach frühestens 30 Monaten in Anspruch genommen werden.

Von der/dem Arbeitnehmer/in darf während der Freizeitphase keine Arbeitsleistung entgegengenommen bzw. verlangt werden.

7 Weitere Bestimmungen

7.1 Urlaubsverbrauch

Mit dem Ende der Rahmenzeit darf kein Urlaub aus Vorjahren bestehen. Der Antrag auf Gewährung eines Sabbaticals (Langzeitvariante) hat eine Darstellung des geplanten Urlaubsverbrauches zu enthalten, wobei diese Darstellung jedenfalls mit dem/der Vorgesetzten abzustimmen ist.

7.2 Bildungskarenz gem § 11 AVRAG

Eine Bildungskarenz darf bei der Langzeitvariante nach dem Ende der Rahmenzeit erst nach einer Wartefrist von **vier** Jahren vereinbart werden. Ein Sabbatical darf erst **drei** Jahre nach dem Ablauf einer Bildungskarenz vereinbart werden.

7.3 Entgeltfortzahlung

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

Bei längeren Krankständen werden bei Abwesenheitszeiten ohne Entgeltanspruch (Krankstände über die gesetzliche Entgeltfortzahlung hinaus) keine Zeitguthaben erworben bzw. können keine Zeitguthaben verbraucht werden.

Durch Krankstände, die über die gesetzliche Entgeltfortzahlung hinausgehen, wird im Rahmen der Laufzeit des Arbeitsverhältnisses daher der Ablauf der Rahmenzeit gehemmt und verlängert sich die Rahmenzeit entsprechend.

Als Berechnungsgrundlage für die gesetzliche Entgeltfortzahlung in der Freizeitphase wird die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit der letzten 13 Wochen herangezogen.

7.4 Ansprüche bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Rahmenzeit vor vollständigem Verbrauch des Freizeitblocks hat die Medizinische Universität Wien das offene Arbeitszeitguthaben auszuzahlen. Allfällige Mehrarbeitsansprüche sind im Fall einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß den gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Bestimmungen abzugelten.

Für den Fall, dass der/die Arbeitnehmer/in das Arbeitsverhältnis im Anschluss an die Freizeitphase, jedoch vor dem Ende der Rahmenzeit aufkündigt, ist der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet, allfällige offene Forderungen der Arbeitgeberin aus dem Arbeitsverhältnis an diese zurückzuzahlen.

7.5 Rückkehrrechte und Wiedereingliederungsmaßnahmen

Der/die Arbeitnehmer/in hat nach Beendigung des Sabbaticals das Recht, an den ursprünglichen Arbeitsplatz im ursprünglichen Stundenausmaß zurückzukehren. Bei organisatorischen Änderungen ist der/dem Arbeitnehmer/in ein anderer geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen.

7.6 Änderung und Beendigung der Sabbaticalvereinbarung

Eine Änderung, Unterbrechung oder Beendigung der Sabbaticalvereinbarung ist grundsätzlich nur einvernehmlich möglich.

Ein Sabbatical endet aber jedenfalls bei:

- Karenzierung (Familienhospizkarenz, Elternkarenz, sonstige Karenz)
- Dienstfreistellung
- Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst
- Einseitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses
- Beschäftigungsverbot nach MSchG

sobald feststeht, dass der jeweilige Anlass die Dauer eines Monats überschreitet.



8. Inkrafttreten und Geltungsdauer

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterfertigung in Kraft und ist vorerst befristet bis 31.12.2017. Während dieser Zeit besteht eine Phase der beiderseitigen Prüfung ihrer Anwendbarkeit, binnen derer – über Wunsch einer Vertragsseite – auch ergänzende Gespräche mit dem Ziel einer einvernehmlichen Abänderung geführt werden können.

Sollte bis drei Monate vor Ablauf der Befristung keine Vertragspartei gegenüber der anderen Partei ausdrücklich und schriftlich auf einem Auslaufen der Betriebsvereinbarung mit Fristende bestehen, so verlängert sich diese Betriebsvereinbarung jeweils um 12 Monate.

Der Rektor

Univ. Prof. Dr. Markus Müller

**Der Vorsitzende des Betriebsrats für das
wissenschaftliche Universitätspersonal**

Ass.-Prof. Priv.-Doz. Dr. Martin Andreas

**Die Vorsitzende des Betriebsrats für das
allgemeine Universitätspersonal**

Gabriele Waldringer

Wien, am 9/XI/16