



BETRIEBSVEREINBARUNG

über die

Voraussetzungen und Modalitäten für die Vereinbarung eines Sabbaticals

abgeschlossen zwischen

der Karl-Franzens-Universität Graz

und

dem Betriebsrat für das Wissenschaftliche Universitätspersonal

Inhaltsverzeichnis

Abschnitt 1: Geltungsbereich.....	2
§ 1 Zeitlicher Geltungsbereich.....	2
§ 2 Persönlicher Geltungsbereich.....	2
Abschnitt 2: Sabbatical – Anspruch/Vereinbarung.....	2
§ 3 Grundlagen.....	2
§ 4 Sabbatical mit Rechtsanspruch.....	2
§ 5 Fakultatives Sabbatical.....	2
§ 6 Abfolge von Sabbaticals.....	3
§ 7 Maximale Dauer.....	3
Abschnitt 3: Grundsätze.....	3
§ 8 Vereinbarung/Inanspruchnahme eines Sabbaticals.....	3
§ 9 Freiwilligkeit.....	3
§ 10 Kostenneutralität.....	3
§ 11 Keine Benachteiligungen.....	3
§ 12 Gleichverteilung.....	3
§ 13 Freistellungsphase.....	3
Abschnitt 4: Voraussetzungen/Rahmenbedingungen.....	4
§ 14 Voraussetzungen.....	4
§ 15 Rahmenbedingungen.....	4
Abschnitt 5: Antragstellung/Verfahren.....	4
§ 16 Antrag und Verfahren.....	4
Abschnitt 6: Entgelt während des Sabbaticals.....	5
§ 17 Entgelt während des Sabbaticals.....	5
Abschnitt 7: Weitere Bestimmungen.....	5
§ 18 Bildungskarenz gem § 11 AVRAG.....	5
§ 19 Entgeltfortzahlung.....	5
§ 20 Ansprüche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Rahmenzeit.....	5
§ 21 Rückkehrrechte und Wiedereingliederungsmaßnahmen.....	6
§ 22 Änderung und Beendigung der Sabbaticalvereinbarung.....	6

Anhang

Abschnitt 1: Geltungsbereich

§ 1 Zeitlicher Geltungsbereich

(1) Die Betriebsvereinbarung tritt am 01.01.2015 in Kraft und wird vorerst für ein Jahr, somit bis einschließlich 31.12.2015 abgeschlossen. Die Geltungsdauer der Betriebsvereinbarung verlängert sich jeweils um ein weiteres Jahr, sofern nicht eine Vertragspartei unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Ende eines jeden Kalenderjahrs erklärt, diese Betriebsvereinbarung nicht fortsetzen zu wollen.

(2) Für MitarbeiterInnen, mit denen ein Sabbatical vereinbart wurde, gilt die Betriebsvereinbarung bis zur vollständigen Abwicklung des Sabbaticals.

(3) Zwei Jahre nach Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung ist eine Evaluierung hinsichtlich Art und Umfang der Inanspruchnahme von Sabbaticals vorzunehmen.

§ 2 Persönlicher Geltungsbereich

(1) Die Betriebsvereinbarung gilt für die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen der Universität Graz, die dem Universitäten-Kollektivvertrag unterliegen.

(2) Für MitarbeiterInnen mit einer Qualifizierungs- oder Entwicklungsvereinbarung gilt die Betriebsvereinbarung erst nach positivem Abschluss der Qualifizierungs- oder Entwicklungsvereinbarung.

Abschnitt 2: Sabbatical – Anspruch/Vereinbarung

§ 3 Grundlagen

Innerhalb einer Rahmenzeit kann die Normalarbeitszeit herabgesetzt und so verteilt werden, dass im Anschluss an eine Arbeitsphase oder zwischen zwei Arbeitsphasen ein Zeitraum einer gänzlichen Freistellung von der Arbeitsleistung (Freistellungsphase) erreicht wird. Für die Dauer der Rahmenzeit steht dem/der Arbeitnehmer/in ein der reduzierten Arbeitszeit entsprechendes gleichbleibendes Entgelt zu.

§ 4 Sabbatical mit Rechtsanspruch

ArbeitnehmerInnen haben erstmals nach sieben Jahren ununterbrochener Beschäftigung an der Universität Graz einen Anspruch auf ein Sabbatical mit einer Freistellungsphase zum Ende der Rahmenzeit, wenn die Voraussetzungen nach Abschnitt 4 vorliegen. Beginn und Ausmaß von Rahmenzeit und Freistellungsphase sind nach Maßgabe der Interessen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin und jenen der Universität zu vereinbaren.

§ 5 Fakultatives Sabbatical

Nach fünf Jahren ununterbrochener Beschäftigung kann eine Sabbatical-Regelung – ebenfalls unter den Voraussetzungen nach Abschnitt 4 – im Einvernehmen zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmer/in getroffen werden (fakultatives Sabbatical). Beginn und Ausmaß von Rahmenzeit und Freistellungsphase sind nach Maßgabe der Interessen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin und jenen der Universität zu vereinbaren.

§ 6 Abfolge von Sabbaticals

Ein Anspruch auf weitere Sabbaticals besteht erst nach sieben Jahren tatsächlicher Beschäftigung an der Universität Graz. Freistellungen/Karenzen (Ausnahme: Karenz nach dem MSchG und VKG) zählen hierbei nicht als Beschäftigungszeiten. Weitere fakultative Sabbaticals können unter Einhaltung der Wartefrist nach § 15 Abs 7 vereinbart werden. Mit Ablauf der Rahmenzeit darf nicht mehr als der Urlaub des laufenden Kalenderjahres offen sein; ansonsten besteht erst wieder nach sieben Jahren Anspruch auf Vereinbarung eines Sabbaticals. Die Wartefristregelung des § 15 Abs 7 gilt diesfalls nicht.

§ 7 Maximale Dauer

Sabbaticals können mit Freistellungsphasen von bis zu 12 Monaten mit einer Rahmenzeit von maximal 60 Monaten zustande kommen.

Abschnitt 3: Grundsätze

§ 8 Vereinbarung/Inanspruchnahme eines Sabbaticals

Jede/r wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in hat das gleiche Recht auf Vereinbarung/Inanspruchnahme eines Sabbaticals.

§ 9 Freiwilligkeit

Wesentlich bei Sabbaticals als individuell gestaltbare Form des temporären Ausstiegs aus der Erwerbstätigkeit ist, dass es sich bei der Inanspruchnahme um eine persönliche Entscheidung des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin handelt, ohne dass weder direkt noch indirekt Druck oder Zwang zur Vereinbarung/Inanspruchnahme eines Sabbaticals ausgeübt wird.

§ 10 Kostenneutralität

Die Vereinbarung/Inanspruchnahme eines Sabbaticals soll zu keinen Mehrkosten für die Universität führen. Der laufende Betrieb darf durch die Inanspruchnahme eines Sabbaticals nicht wesentlich beeinträchtigt werden.

§ 11 Keine Benachteiligungen

Niemand darf durch die Absicht oder wegen der Vereinbarung/Inanspruchnahme eines Sabbaticals benachteiligt werden. Voraussetzung hierfür ist der verantwortungsvolle Umgang gegenüber betrieblichen Gepflogenheiten; besonderes Augenmerk ist bei der Vereinbarung/Inanspruchnahme eines Sabbaticals auf mögliche Mehrbelastungen für ArbeitskollegInnen zu legen, die allenfalls nicht planbare, temporäre Mehrbelastungen erfahren.

§ 12 Gleichverteilung

Die Möglichkeit der Inanspruchnahme eines Sabbaticals soll im Rahmen dieser Betriebsvereinbarung allen angesprochenen ArbeitnehmerInnen gleichermaßen offenstehen. Dies bedingt einen verantwortungsvollen Umgang mit diesem Instrument durch die jeweiligen Vorgesetzten. Diese haben darauf zu achten, dass ein Sabbatical von allen ArbeitnehmerInnen gleichermaßen in Anspruch genommen werden kann, dass es daher nicht zu ungerechtfertigter Häufung und daher Benachteiligung von KollegInnen innerhalb einer Abteilung kommt.

§ 13 Freistellungsphase

Der/Die Mitarbeiterin darf während der Freistellungsphase nicht zur Arbeitsleistung herangezogen werden.

Abschnitt 4: Voraussetzungen/Rahmenbedingungen

§ 14 Voraussetzungen

- (1) Vereinbarungen über Sabbaticals bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform. Inhalt der Vereinbarung ist eine Umverteilung der Arbeitszeit bei gleichzeitiger Entgeltreduktion.
- (2) Für die 5- bzw 7-jährige ununterbrochene Beschäftigung im Sinn des § 4 bzw § 5 sind unmittelbar vorangegangene Arbeitsverhältnisse zur Karl-Franzens-Universität Graz anzurechnen.
- (3) Der Inanspruchnahme bzw der Vereinbarung eines Sabbaticals darf kein wichtiger dienstlicher Grund entgegenstehen; betreffend die Lage der Freistellungsphase ist besonderes Augenmerk auf den Studien- und Lehrbetrieb zu legen.

§ 15 Rahmenbedingungen

- (1) Das Beschäftigungsausmaß während eines Sabbaticals darf nicht weniger als 20 Stunden pro Woche betragen und darf auch nicht über das vor Antritt des Sabbaticals erbrachte Beschäftigungsausmaß hinausgehen.
- (2) Das Entgelt wird aliquot zur Reduzierung der Gesamtarbeitszeit innerhalb der Rahmenzeit gekürzt. Dieses darf während des Sabbaticals nicht weniger als 50 % des Entgelts (ohne Sabbatical-Vereinbarung) betragen.
- (3) Arbeitsphasen und die Freistellungsphase können nur für ganze Monate vereinbart werden. Die Freistellungsphase ist ungeteilt zu verbrauchen.
- (4) Bei Sabbaticals mit Rechtsanspruch schließt die Freistellungsphase an die Arbeitsphase an. Bei einvernehmlich vereinbarten Sabbaticals (fakultativen Sabbaticals) kann die Freistellungsphase auch zwischen zwei Arbeitsphasen liegen; zum Beginn der Freistellungsphase muss aber zumindest die Hälfte der Rahmenzeit zurückgelegt sein.
- (5) Die Freistellungsphase unterbricht das Arbeitsverhältnis nicht; sie ist für alle Ansprüche, die sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses richten, zu berücksichtigen.
- (6) Der Urlaubsanspruch während der Rahmenzeit des Sabbaticals ist in Entsprechung der Reduktion des Beschäftigungsausmaßes zu aliquotieren.
- (7) Im Anschluss an ein Sabbatical mit einer 6-monatigen oder längeren Freistellungsphase ist bis zu einem darauffolgenden Sabbatical eine Wartefrist einzuhalten. Die Wartefrist entspricht der Rahmenzeit des vorangegangenen Sabbaticals.

Abschnitt 5: Antragstellung/Verfahren

§ 16 Antrag und Verfahren

- (1) Der Antrag für ein fakultatives Sabbatical bzw. für die Vereinbarung der Rahmenbedingungen eines Sabbaticals mit Rechtsanspruch ist an den/die Rektor/in zu richten und im Personalressort vier Monate vor Beginn der geplanten Rahmenzeit einzubringen. Zur Beantragung des Sabbaticals ist das

vom Personalressort zur Verfügung gestellte Formular zu verwenden¹.

(2) Über den Antrag entscheidet das für Personalangelegenheiten zuständige Rektoratsmitglied unter Berücksichtigung der Stellungnahmen des/der Dekans/Dekanin sowie des/der Leiters/Leiterin der akademischen Einheit. Die Entscheidung des für Personalangelegenheiten zuständigen Rektoratsmitglieds hat innerhalb von drei Monaten ab der Übermittlung des Antrags zu erfolgen.

(3) Die Stellungnahme des/der Leiters/Leiterin der akademischen Einheit hat jedenfalls zu enthalten, ob für den durch das Sabbatical bedingten Ausfall der Arbeitsleistungen ein Ersatz erforderlich ist bzw wie der Ausfall bewältigt wird. Insbesondere ist dazulegen, durch wenn der/die antragstellende MitarbeiterIn ersetzt bzw vertreten wird, wie die Aufgaben auf andere MitarbeiterInnen verteilt werden und auf welche Weise eine Kostenneutralität erreicht werden kann.

Abschnitt 6: Entgelt während des Sabbaticals

§ 17 Entgelt während des Sabbaticals

Das Entgelt während des Sabbaticals wird entsprechend der Reduktion der Normalarbeitszeit gekürzt, wobei sich das Entgelt nach folgender Formel² errechnet:

Sabbatical-Bruttoentgelt = Bruttomonatsentgelt (ohne Sabbatical) x (1 - Freistellungsphase in Monaten/Rahmenzeit in Monaten)

Abschnitt 7: Weitere Bestimmungen

§ 18 Bildungskarenz gem § 11 AVRAG

Eine Bildungskarenz darf 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.

§ 19 Entgeltfortzahlung

Krankenstände bis zum Ausmaß der gesetzlichen Entgeltfortzahlung haben auf die Dauer und Einteilung der Rahmenzeit keinen Einfluss. Bei längeren Krankenständen werden bei Abwesenheitszeiten ohne Entgeltanspruch (Krankenstände über die gesetzliche Entgeltfortzahlung hinaus) keine Zeitguthaben erworben bzw können keine Zeitguthaben verbraucht werden. Durch Krankenstände, die über die gesetzliche Entgeltfortzahlung hinausgehen, wird daher der Ablauf der Rahmenzeit gehemmt und kann sich die Rahmenzeit dementsprechend verlängern. Als Berechnungsgrundlage für die gesetzliche Entgeltfortzahlung in der Freistellungsphase wird die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit der letzten 13 Wochen herangezogen.

§ 20 Ansprüche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Rahmenzeit

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Rahmenzeit, vor vollständigem Verbrauch der Freistellungsphase, hat die Universität Graz das offene Arbeitszeitguthaben auszuzahlen. Mehrarbeitsansprüche sind im Fall einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß den

¹ Das Formular steht auf der Intranetseite des Personalressorts zur Verfügung.

² Beispiele finden sich im Anhang.

gesetzlichen/kollektivvertraglichen Bestimmungen abzugelten.

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

§ 21 Rückkehrrechte und Wiedereingliederungsmaßnahmen

Der/die Arbeitnehmer/in hat nach Beendigung des Sabbaticals das Recht, an den ursprünglichen Arbeitsplatz im ursprünglichen Stundenausmaß zurückzukehren.

§ 22 Änderung und Beendigung der Sabbaticalvereinbarung

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

Ein Sabbatical endet aber jedenfalls bei:

- Ablauf der in der Vereinbarung gem § 14 genannten Frist
- Karenzierung (Familienhospizkarenz, Elternkarenz, sonstige Karenz)
- Dienstfreistellung
- Präsenz- oder Zivildienst
- Einseitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses
- Beschäftigungsverbot nach MSchG

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

Bei vorzeitiger Beendigung der Sabbaticalvereinbarung gilt § 20.

Für das Rektorat:

Für den Betriebsrat für das wissenschaftliche
Universitätspersonal:

Univ.-Prof. Dr. Christa Neuper
Rektorin

ao. Univ.-Prof. Dr. Ingo Kropac
Vorsitzender

ANHANG - Berechnungsbeispiele

Beispiel 1:

Vereinbart wird ein Sabbatical mit einer Arbeitsphase von vier Jahren/48 Monaten und einer anschließenden Freistellungsphase von einem Jahr/12 Monaten. Die Rahmenzeit beträgt daher fünf Jahre/60 Monate. Das Bruttomonatsentgelt vor Antritt des Sabbaticals beträgt € 4.400,-.

Das Sabbatical-Entgelt (SE) beträgt nach der Berechnungsformel in § 17 dieser Betriebsvereinbarung € 3.520,-.

$$SE = 4400 \times (1 - 12/60) = 4400 \times 0,8 = 3520$$

Beispiel 2:

Vereinbart wird ein Sabbatical mit einer Arbeitsphase von 11 Monaten und einer Freistellungsphase von einem Monat. Die Rahmenzeit beträgt daher 12 Monate. Das Bruttomonatsentgelt vor Antritt des Sabbaticals beträgt € 4.000,-

Das Sabbatical-Entgelt (SE) beträgt nach der Berechnungsformel in § 17 dieser Betriebsvereinbarung € 3.666,80

$$SE = 4000 \times (1 - 1/12) = 4000 \times 0,9167 = 3666,80$$

Beispiel 3:

Vereinbart wird ein Sabbatical mit einer ersten Arbeitsphase von zwei Jahren/24 Monaten, einer Freistellungsphase von einem halben Jahr/6 Monaten und einer zweiten Arbeitsphase von einem Jahr/12 Monaten. Die Rahmenzeit beträgt daher 42 Monate. Das Bruttomonatsentgelt vor Antritt des Sabbaticals beträgt € 4.000,-

Das Sabbatical-Entgelt (SE) beträgt nach der Berechnungsformel in § 17 dieser Betriebsvereinbarung € 3.428,40

$$SE = 4000 \times (1 - 6/42) = 4000 \times 0,8571 = 3428,40$$