

BETRIEBSVEREINBARUNG

über die Vereinbarung eines Sabbaticals

gemäß § 11 Abs. 3 Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

abgeschlossen zwischen der

Wirtschaftsuniversität Wien

als Arbeitgeberin

vertreten durch den

Rektor o. Univ.-Prof. Dr. Christoph Badelt

dieser wiederum vertreten durch den

Vizekanzler für Personal Univ.-Prof. Dr. Michael Meyer

in der Folge kurz „WU“ genannt

einerseits

und dem

**Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal
der Wirtschaftsuniversität Wien**

sowie dem

**Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal
der Wirtschaftsuniversität Wien**

beide gemeinsam in der Folge auch „Betriebsräte“ genannt

andererseits.



Präambel

Auf Basis der kollektivvertraglichen Ermächtigung soll für Arbeitnehmer/innen der WU eine Möglichkeit zur Vereinbarung eines Sabbaticals eingerichtet werden. Diese individuell gestaltbare Form eines temporären Ausstiegs aus der Erwerbstätigkeit soll auf Wunsch des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin zwischen der WU und dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin vereinbart werden können. Die im universitären Bereich sonstigen Möglichkeiten einer Freistellung (z.B. Forschungsfreistellung) bleiben von dieser Form des Sabbaticals unberührt.

§ 1 Geltungsbereich und Rechtsgrundlage

(1) Zeitlicher Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung tritt am Tag nach ihrer Kundmachung im Mitteilungsblatt der WU in Kraft und gilt bis 31.12.2016.

Die Geltungsdauer der Betriebsvereinbarung verlängert sich jeweils um ein Jahr, wenn der Arbeitgeberin bzw. den Betriebsräten nicht bis spätestens sechs Wochen vor Beendigung der Betriebsvereinbarung schriftlich bekanntgegeben wird, dass es zu keiner Verlängerung der Gültigkeitsdauer kommt (Nichtverlängerungserklärung).

Sabbatical-Vereinbarungen, die noch vor dem Ende der Betriebsvereinbarung abgeschlossen wurden, bleiben von der Nichtverlängerungserklärung unberührt.

Die von der Arbeitgeberin gewährte Möglichkeit eines Sabbaticals, ist unverbindlich und begründet auch bei wiederholter und langjähriger Gewährung keinen wie immer gearteten Rechtsanspruch für die Zukunft.

(2) Persönlicher Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer/innen der WU, die dem Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten unterliegen.

Arbeitnehmer/innen, die von dieser Betriebsvereinbarung erfasst sind, werden im Folgenden pauschal als „Arbeitnehmer/innen“ bezeichnet.

(3) Örtlicher Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Standorte der WU.

(4) Sachlicher Geltungsbereich

Gegenstand dieser Betriebsvereinbarung ist die Gestaltung der Rahmenbedingungen für ein Sabbatical gem. § 11 Abs. 3 Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten.

§ 2 Definitionen und Grundsätze

(1) Definitionen

1. Unter einem Sabbatical wird eine besondere Form eines Arbeitszeitmodells verstanden, in welchem den Arbeitnehmer/inne/n eine Auszeit, also eine Freizeitphase (siehe Z 4), eingeräumt wird, in welcher das Beschäftigungsverhältnis weiterhin arbeits- und sozialversicherungsrechtlich aufrecht ist und das Entgelt weiter gleichmäßig fortbezahlt wird. Grundlage für diese Auszeit ist, dass die Arbeitszeit für die geplante Freizeitphase (in der Regel vorab) angespart wird. Der/die Arbeitnehmer/in arbeitet zunächst die im Arbeitsvertrag vereinbarte volle Arbeitszeit weiter (= Ansparzeit; siehe Z 3) und wird dafür am Ende der Ansparzeit für eine gewisse Zeit zur Gänze von der Arbeit freigestellt (= Freizeitphase). Im Gegenzug wird das Entgelt entsprechend der durchschnittlichen Arbeitszeitreduktion während der Rahmenzeit (siehe Z 2) reduziert (siehe § 6). Das sich daraus ergebende Entgelt wird während der Rahmenzeit (= Ansparzeit und Freizeitphase) gleichmäßig weiterbezahlt.
2. Unter **Rahmenzeit** wird die Ansparzeit zuzüglich der Freizeitphase verstanden.
3. Unter **Ansparzeit** ist die Phase des Sabbaticals zu verstehen, in der die im Arbeitsvertrag vereinbarte volle Arbeitszeit weiter gearbeitet wird, allerdings nur mehr ein gemäß § 6 reduziertes Entgelt bezogen wird.
4. Die **Freizeitphase** ist die Phase des Sabbaticals, in der der/die Arbeitnehmer/in zur Gänze von der Arbeit freigestellt ist, aber weiterhin das gemäß § 6 reduzierte Entgelt bezieht. Die Freizeitphase ist grundsätzlich geblockt am Ende der Rahmenzeit in Anspruch zu nehmen.

(2) Grundsätze

1. Als Personalentwicklungsmaßnahme kann ein Sabbatical als individuell gestaltbare Form eines temporären Ausstiegs aus dem Erwerbsleben zur Wahrung der Gesundheit der Arbeitnehmer/innen eine ausgeglichene „work-life-balance“ ermöglichen. Damit stellt die Gewährung eines Sabbaticals vor allem auch eine Maßnahme zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer/innen im Rahmen einer wirksamen Burn-Out-Prophylaxe dar. Ungeachtet dieses Einsatzzwecks besteht für die Arbeitnehmer/innen in der Freizeitphase aber auch die Möglichkeit, sonstigen privaten Interessen nachzugehen, sich weiterzubilden oder nach vorheriger Zustimmung durch die Arbeitgeberin eine neue entgeltliche Tätigkeit aufzunehmen.
2. Ein Sabbatical beruht auf dem Einvernehmen zwischen dem/der Arbeitnehmer/in und der WU als Arbeitgeberin. In jedem Einzelfall ist eine Interessensabwägung iSd Gleichbehandlung vorzunehmen, bei der die Interessen der Arbeitgeberin und die des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin zu berücksichtigen sind. Eine Ablehnung ist schriftlich zu begründen. Die Kostenneutralität der Maßnahme ist anzustreben.
3. Der jeweils zuständige Betriebsrat ist von einer Zustimmung oder Ablehnung eines Antrags auf Gewährung eines Sabbaticals zu informieren.



§ 3 Voraussetzungen

(1) Dauer des Arbeitsverhältnisses

Es gibt zwei Modellvarianten für ein Sabbatical, eine **Kurzvariante** und eine **Langvariante**.



Die für die Inanspruchnahme eines Sabbaticals notwendige Dauer des Arbeitsverhältnisses hängt von der gewählten Modellvariante ab.

1. Bei Inanspruchnahme einer **Kurzvariante** (siehe § 5 Abs. 1) ist Voraussetzung für die Gewährung eines Sabbaticals ein aufrechtes, bereits mindestens drei Jahre ununterbrochen andauerndes Arbeitsverhältnis zur WU zum Zeitpunkt des Beginns der Rahmenzeit.
2. Bei der Inanspruchnahme einer **Langvariante** (siehe § 5 Abs. 2) ist Voraussetzung für die Gewährung eines Sabbaticals ein aufrechtes, bereits mindestens fünf Jahre ununterbrochen andauerndes Arbeitsverhältnis zur WU zum Zeitpunkt des Beginns der Rahmenzeit.
3. Befristete Verträge, die ohne zeitliche Unterbrechung aneinander anschließen, werden für die jeweils erforderliche Dauer des Arbeitsverhältnisses wie ein ununterbrochenes Arbeitsverhältnis behandelt. Dasselbe gilt für Unterbrechungen von höchstens zwei Monaten, sofern das Arbeitsverhältnis nicht durch Arbeitnehmer/innen/kündigung, vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine von dem/der Arbeitnehmer/in verschuldete Entlassung beendet wurde. Die Zeit der Unterbrechung wird nicht auf die jeweils erforderliche Dauer des Arbeitsverhältnisses angerechnet.
4. Befristete Arbeitsverhältnisse werden durch die Inanspruchnahme eines Sabbaticals nicht verlängert und enden mit dem im Arbeitsvertrag vereinbarten Datum, sofern das Arbeitsverhältnis nicht aus anderen Gründen (z.B. Schwangerschaft) verlängert wird.
5. Bei der erneuten Inanspruchnahme eines Sabbaticals ist grundsätzlich die je nach gewünschter Sabbatical-Variante vorgesehene Mindestbeschäftigungszeit im Anschluss an das Ende der letzten Rahmenzeit zurückzulegen.

(2) Sonstige Voraussetzungen

1. Das Sabbatical und seine Ausgestaltung ist in einer Vereinbarung zwischen dem/der Arbeitnehmer/in und der WU festzuhalten, die für ihre Rechtswirksamkeit der Schriftlichkeit bedarf. In dieser Vereinbarung ist insbesondere festzulegen:
 - Beginn und Dauer der Rahmenzeit
 - Ausmaß der Reduktion der Arbeitszeit
 - Ausmaß der Reduktion des Entgelts
 - Beginn, Dauer und Ende der Freizeitphase
 - Lage der Ansparzeit und der Freizeitphase
2. Der Antrag auf Gewährung eines Sabbaticals sollte grundsätzlich spätestens drei Monate vor Beginn der Rahmenzeit in der Personalabteilung einlangen. Dazu ist ein von der Personalabteilung bereitgestelltes Antragsformular in der Personalabteilung einzubringen.

3. Jedem Antrag ist eine Darstellung des/der Vorgesetzten beizulegen, aus der hervorgeht, durch wen der/die antragstellende Arbeitnehmer/in allenfalls ersetzt bzw. vertreten wird bzw. auf welche Weise Kostenneutralität gewahrt werden soll..
4. Das für das Ressort Personal zuständige Rektoratsmitglied hat über den Antrag unter Berücksichtigung der Stellungnahme des/der Vorgesetzten (siehe Z 3) grundsätzlich bis spätestens einen Monat vor Antritt des Sabbaticals (= Beginn der Rahmenzeit) zu entscheiden. Bei Ablehnung ist dem/der Arbeitnehmer/in eine Begründung zu nennen.

§ 4 Durchrechnungszeitraum und Konsumation der angesparten Zeit

(1) Rahmenzeit

Die Dauer der Rahmenzeit ist bei der Kurzvariante (siehe § 5 Abs. 1) mit 10 Monaten, bei der Langvariante (siehe § 5 Abs. 2) mit 60 Monaten begrenzt.

(2) Lage der Freizeitphase

1. Die Lage der Freizeitphase ist grundsätzlich derart zu vereinbaren, dass zum Zeitpunkt des Antritts der Freizeitphase bereits die gesamte Ansparphase zurückgelegt wurde.
2. Die Freizeitphase ist ungeteilt zu verbrauchen.
3. Die Freizeitphase zählt zur Dienstzeit und ist daher für alle Ansprüche anzurechnen, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten.
4. Der/die Arbeitnehmer/in darf während der Freizeitphase grundsätzlich nicht zur Arbeitsleistung herangezogen werden. Eine Ausnahme gilt z.B. für die Tätigkeit als externe/r Lektor/in, die vor Inanspruchnahme der Freizeitphase des Sabbaticals ausdrücklich zwischen dem/der Arbeitnehmer/in und der WU zu vereinbaren ist, dem Wunsch des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin entspricht und nicht dem Sinn des Sabbaticals widersprechen darf (z.B. Burn-Out-Prophylaxe).

§ 5 Ausgestaltungsmöglichkeiten

(1) Kurzvariante

Die Freizeitphase der Kurzvariante kann ein bis zwei Monate betragen. Die Rahmenzeit ist mit 10 Monaten begrenzt (siehe § 4 Abs. 1).

(2) Langvariante

Die Freizeitphase der Langvariante kann einen Zeitraum von sechs bis zwölf Monaten betragen, wobei die Freizeitphase grundsätzlich nur in ganzen Monaten in Anspruch genommen werden kann. Die Rahmenzeit ist mit 60 Monaten begrenzt (siehe § 4 Abs. 1).



(3) Die durchschnittliche Arbeitszeitreduktion während des Sabbaticals muss zwischen 20% und 50% bei der Langzeitvariante und zwischen 10% und 50% bei der Kurzzeitvariante liegen.

§ 6 Entgelt während des Sabbaticals

Das Entgelt wird grundsätzlich aliquot zur Reduktion der durchschnittlichen Gesamtarbeitszeit innerhalb der Rahmenzeit gekürzt. Das Entgelt wird dafür während der gesamten Rahmenzeit (Ansparzeit und Freizeitphase; siehe § 2 Abs. 1 Z 2) auf Basis der durchschnittlichen Arbeitszeit bezahlt.

§ 7 Weitere Bestimmungen

(1) Urlaub

1. Während der beiden Phasen des Sabbaticals entsteht Urlaub im Ausmaß der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit. Das bedeutet, dass in der Ansparzeit der volle Urlaubsanspruch, in der Freizeitphase kein Urlaubsanspruch entsteht. Liegen daher beispielsweise Ansparzeit und Freizeitphase im selben Urlaubsjahr, entsteht der für dieses Urlaubsjahr zustehende Urlaubsanspruch nur im aliquoten Ausmaß.

Der Umfang des Urlaubsverbrauchs richtet sich in der Ansparzeit nach der in dieser Phase grundsätzlich (ohne Urlaubsverbrauch) zu leistenden (vollen) Arbeitszeit. In der Freizeitphase ist kein Urlaubsverbrauch möglich.

3. Nach Beendigung des Sabbaticals bleibt der Anspruch auf noch nicht verbrauchten Urlaub aus vergangenen Kalenderjahren und des laufenden Kalenderjahres in derselben Höhe und demselben Ausmaß erhalten, wie er am Ende der Ansparzeit bestanden hat. Es findet keine Anpassung aufgrund der Änderung des Beschäftigungsausmaßes nach Beendigung des Sabbaticals statt.
4. Offener Urlaubsanspruch im Ausmaß von mehr als einem Jahresurlaub ist grundsätzlich vor Antritt der Freizeitphase zu verbrauchen. Ein zur Erreichung dieser Voraussetzung notwendiger Urlaubsabbau kann auch noch während der Ansparzeit (siehe § 2 Abs. 1 Z 3) erfolgen.

(2) Zeiten der Entgeltfortzahlung

Krankenstände mit vollem bzw. zumindest teilweise Anspruch auf Entgeltfortzahlung (§ 8 AngG) haben auf die vereinbarte Dauer und Einteilung der Rahmenzeit keinen Einfluss.

(3) Rückkehrrecht

Der/die Arbeitnehmer/in hat nach Beendigung der Freizeitphase das Recht, an den ursprünglichen Arbeitsplatz im Ausmaß der ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit zurückzukehren.

  6

(4) Ansprüche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ende der Rahmenzeit

Wird das Arbeitsverhältnis während des Sabbaticals beendet, ist das während des abgelaufenen Teiles der Rahmenzeit gebührende Entgelt unter Berücksichtigung der bis zur Beendigung tatsächlich erbrachten Dienstleistung neu zu berechnen (z.B. Nachzahlung des Entgelts).

(5) Änderung und Beendigung der Sabbaticalvereinbarung

1. Das Sabbatical endet grundsätzlich automatisch bei

- Karenz,
- gänzlicher Dienstfreistellung,

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

Steht fest, dass in den Fällen einer Karenz oder einer gänzlichen Dienstfreistellung die Dauer eines Monats voraussichtlich überschritten werden wird, kann innerhalb eines Monats ab Beginn der Karenz oder der gänzlichen Dienstfreistellung eine Vereinbarung über die weitere Abwicklung des Sabbaticals mit der Personalabteilung getroffen werden. Wird innerhalb eines Monats ab Beginn der Karenz bzw. der gänzlichen Dienstfreistellung keine Vereinbarung getroffen, endet das Sabbatical, sobald die Dauer der Karenz oder der gänzlichen Dienstfreistellung einen Monat überschreitet.

2. Das Sabbatical endet jedenfalls bei

- Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst,
- unentschuldigter Abwesenheit vom Dienst oder
- Beschäftigungsverbot nach dem MSchG,
- längeren Krankenständen ohne Entgeltfortzahlungsanspruch,

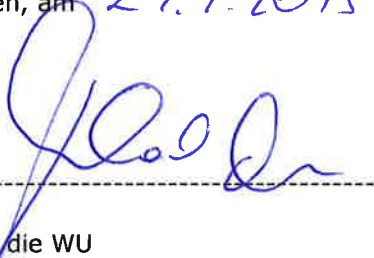
sobald feststeht, dass der jeweilige Anlass die Dauer eines Monats überschreitet.

3. Eine Änderung, Unterbrechung oder Beendigung der Sabbaticalvereinbarung (abgesehen von den in § 7 Abs. 5 Z 1 und 2 genannten Gründen) ist nur einvernehmlich mit der WU als Arbeitgeberin möglich.

Im Fall einer Beendigung der Sabbaticalvereinbarung kommt es zu einer Rückabwicklung der wechselseitigen Ansprüche des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin und der WU entsprechend der Regelungen in Abs. 4. Grundsätzlich wird zwar zum Zeitpunkt des Antritts der Freizeitphase bereits die gesamte Anspannphase vom/von der Arbeitnehmer/in zurückgelegt sein, für den Fall aber, dass der/die Arbeitnehmer/in das Arbeitsverhältnis im Anschluss an die Freizeitphase, jedoch vor dem Ende der Rahmenzeit aufkündigt (Arbeitnehmer/in/kündigung), ist er/sie verpflichtet, allfällige Minusstunden an die WU zurückzuzahlen.

§ 8 Sonstiges

1. Abänderungen dieser Betriebsvereinbarung können im Einvernehmen zwischen allen Parteien ausschließlich in schriftlicher Form erfolgen.
2. Streitigkeiten aus und im Zusammenhang mit dieser Betriebsvereinbarung sind vor dem Arbeits- und Sozialgericht Wien auszutragen.

Wien, am 29.9.2015


Für die WU

Univ.-Prof. Dr. Michael Meyer

Vizekanzler für Personal

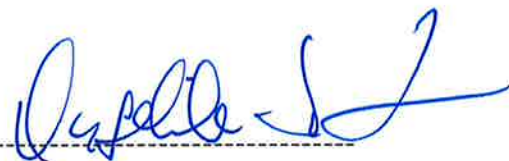
Wien, am



Für den Betriebsrat für das
allgemeine Personal

Friedrich Hess

Wien, am



Für den Betriebsrat für das
wissenschaftliche Personal

a.o. Univ.-Prof. Dr. Angelika Schmidt