



**BETRIEBSVEREINBARUNG
ÜBER DIE
VORAUSSETZUNGEN UND MODALITÄTEN FÜR DIE VEREINBARUNG EINES
STUDIENURLAUBES**

abgeschlossen zwischen der

I.) Universität für Bodenkultur Wien
Gregor-Mendel-Straße 33
1180 Wien
(im Folgenden „BOKU“ genannt)

sowie dem

II.) Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal
Gregor-Mendel-Straße 33
1180 Wien

Präambel

Die Betriebsvereinbarungsparteien werden durch den Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer/innen der Universitäten (KV) ermächtigt, die Voraussetzungen und Modalitäten für die Vereinbarung eines Studienurlaubs festzulegen (§ 4 Z 9 KV).

Die BOKU begrüßt die kollektivvertragliche Möglichkeit des Studienurlaubs und möchte mit der vorliegenden Betriebsvereinbarung Transparenz und Klarheit über Voraussetzungen und Verfahren schaffen. Vor dem Hintergrund der Gleichbehandlung soll antragstellenden Personen die Möglichkeit eines Studienurlaubs eingeräumt, aber auch der Notwendigkeit der Aufrechterhaltung eines einwandfreien Studien- und Lehrbetriebes Rechnung getragen werden.

1. Geltungsbereich und Geltungsdauer

1.1. Diese Betriebsvereinbarung gilt gem. § 33 KV für Universitätsprofessor/innen, Assistenzprofessor/innen, assoziierte Professor/innen sowie Senior Scientists und Senior Lecturer auf deren Arbeitsverhältnis der Kollektivvertrag für Arbeitnehmer/innen der Universitäten zur Anwendung kommt. Diese hier angeführten Personengruppen werden im Folgenden "Arbeitnehmer/innen" genannt.

1.2. Diese Betriebsvereinbarung tritt mit der Veröffentlichung im Mitteilungsblatt in Kraft und ist vorerst bis 31.12.2017 befristet. Sie verlängert sich jeweils um ein Kalenderjahr, wenn nicht eine der Vertragsparteien schriftlich und nachweislich bis längstens drei Monate vor Ablauf ihrer Geltungsdauer gegenüber dem anderen Vertragsteil erklärt, die Betriebsvereinbarung über die Geltungsdauer hinaus nicht fortsetzen zu wollen.

2. Definition und allgemeine Grundsätze

Der Studienurlaub bedeutet eine Freistellung von der Arbeitsleistung zu Lehr- und Forschungszwecken, jedoch keine Entbindung von den Dienstpflichten. Die/der Arbeitnehmer/in ist während der Zeit des Studienurlaubes zwar von dienstlichen Aufgaben an der Heimatuniversität befreit, ist jedoch an einem anderen Ort entsprechend in Forschung und/oder Lehre tätig.

Der Studienurlaub kann mit Fortzahlung oder mit Reduktion des Entgeltes in der Höhe des von Dritten geleisteten Beitrages für eine Dauer von maximal sechs Monaten gewährt werden. Dieser Zeitraum kann auch in mehreren Teilen genutzt werden. Bei der Entscheidung über die Regelung zum Entgelt kommt es auf die für die Tätigkeit während des Studienurlaubes allenfalls von Dritten erhaltenen vermögenswerten Leistungen an - siehe Pkt. 5 g) – i). Der Studienurlaub ist bevorzugt für

- Forschungstätigkeit an einer anderen inländischen oder ausländischen Forschungsstätte (inkl. Industrie) oder für einen
- Lehraufenthalt (insbesondere Gastprofessuren)

zu beanspruchen.

3. Anspruchsvoraussetzungen

- 3.1. Die Gewährung eines Studienurlaubes kann nur erfolgen, wenn kein wichtiger dienstlicher Grund entgegensteht. Insbesondere müssen die Abhaltung von Lehre, Prüfungs- und Betreuungsaufgaben sichergestellt werden.
- 3.2. Ein Studienurlaub kommt für Arbeitnehmer/innen in Betracht, die sieben Jahre ununterbrochen an der BOKU beschäftigt sind. Die sieben Jahre Beschäftigungsdauer müssen nicht in derselben Personalkategorie zurückgelegt werden. In gut begründeten Einzelfällen kann vor Ablauf der sieben Jahre Studienurlaub gewährt werden, wenn dies dienstlich vereinbar ist.
- 3.3. Zeiten eines Beschäftigungsverbots und einer Karenz gemäß Mutterschutzgesetz bzw. Väterkarenzgesetz gelten nicht als Unterbrechung der Beschäftigung.
- 3.4. Urlaubsanspruch aus den Vorjahren sowie 50 % des Urlaubsanspruches aus dem Jahr, in dem der Studienurlaub konsumiert wird, ist nachweislich zu verbrauchen und durch eine entsprechende Urlaubsplanung zu belegen.
- 3.5. Der Studienurlaub kann nicht mit einem Bildungsurlaub gem. § 11 KV oder einer Bildungskarenz gem. § 11 AVRAG kombiniert werden.

4. Auswirkungen des Studienurlaubs auf das Arbeitsverhältnis

Bei einem Studienurlaub mit Fortzahlung oder mit Reduktion des Entgelts bleibt die Pflichtversicherung bestehen. Allfällige Versicherungsbeiträge sowie Beiträge zur Pensionskasse oder zur Mitarbeitervorsorgekasse werden von der Arbeitgeberin in aliquotem Ausmaß (Reduktion des Entgeltes) entrichtet.

Zeiten des Studienurlaubs werden für arbeitszeitabhängige Ansprüche (Kündigungsfristen, kollektivvertragliche Vorrückung, etc.) in vollem Umfang angerechnet.

Da während des Studienurlaubes auch Anspruch auf Erholungsurlaub entsteht, erfolgt keine Aliquotierung des Erholungsurlaubes im Kalenderjahr des Studienurlaubs. Allerdings gilt der aliquot auf den Zeitraum des Studienurlaubs entfallende Erholungsurlaub mit Ablauf der Freistellung für den Studienurlaub als vollständig konsumiert.

Nebenbeschäftigungen während des Studienurlaubes sind dem Arbeitgeber zu melden und im Fall der Beeinträchtigung des Zwecks des Studienurlaubs sofort zu beenden.

5. Antragstellung und Verfahren

Jeder Antrag auf Studienurlaub hat folgende Informationen zu enthalten:

- a) genaue Beschreibung des Lehr- bzw. Forschungsvorhabens
- b) Ziele der Lehr- bzw. Forschungstätigkeit
- c) Antrittszeitpunkt und Dauer
- d) Ort des Aufenthalts während des Studienurlaubs
- e) gegebenenfalls Einladung der gastgebenden Stelle
- f) Erklärung über die ordnungsgemäße Fortführung der laufenden Forschungsprojekte sowie über die vollständige Vertretung in der Lehre, einschließlich der Betreuung Studierender und wissenschaftlicher Arbeiten
- g) Finanzierung von gegebenenfalls notwendigen Reisen
- h) Einkommen während des Studienurlaubes

i) zusätzliche Kosten (wie doppelte Haushaltsführung)

Der Antrag ist mit Stellungnahmen der/des Vorgesetzten sowie der/des Leiters/Leiterin der Organisationseinheit drei Monate vor Beginn des geplanten Studienurlaubs in der Personalabteilung einzubringen. Die Stellungnahmen haben insbesondere das fachliche Interesse bzw. den Nutzen des Departments sowie einen Vorschlag über die Fortsetzung des Dienstbetriebes zu enthalten. Für die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes werden keine zusätzlichen Ressourcen zur Verfügung gestellt.

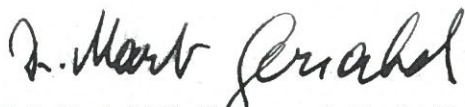
Über den Antrag entscheidet das für Personalangelegenheiten zuständige Rektoratsmitglied unter Berücksichtigung aller Stellungnahmen innerhalb von sechs Wochen. Sind wesentliche dienstliche Interessen gefährdet, ist die Freistellung abzulehnen. Eine Ablehnung des Antrages ist zu begründen. Der Betriebsrat ist über die Ablehnung zu informieren und anzuhören.

6. Schlussbestimmung

- 6.1. Abänderungen dieser Betriebsvereinbarung können im Einvernehmen zwischen den Vertragspartnern ausschließlich in schriftlicher Form erfolgen.
- 6.2. Streitigkeiten aus und in Zusammenhang mit dieser Betriebsvereinbarung sind vor dem zuständigen Gericht in Wien auszutragen.
- 6.3. Arbeitsvertragliche Besserstellungen ersetzen diese Regelungen.

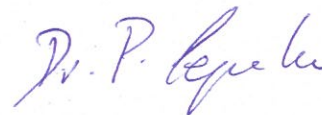
Wien, am 14.6.2017

Rektor der Universität für Bodenkultur



Univ.Prof. DI Dr.Dr.h.c.mult. Martin Gerzabek

Vorsitzender des Betriebsrates für das wissenschaftliche Universitätspersonal



Ass.Prof. DI Dr. Peter Cepuder

Bevollmächtigter des Rektorats



Univ.Prof. Dr. Dr.h.c. Hubert Dürrstein