



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

abgeschlossen zwischen der

**I.) Universität für Bodenkultur Wien**

Gregor-Mendel-Straße 33  
1180 Wien  
(im Folgenden „BOKU“ genannt)

sowie dem

**II.a) Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal  
und**

**II.b) Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal**

Gregor-Mendel-Straße 33  
1180 Wien  
(im Folgenden gemeinsam „Betriebsräte“ genannt)

## **Präambel**

Die Betriebsvereinbarungsparteien werden durch den Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer/innen der Universitäten (KV) ermächtigt, die Voraussetzungen und Modalitäten für die Vereinbarung eines Bildungsurlaubs festzulegen (§ 4 Z 3 KV).

Die BOKU begrüßt die kollektivvertragliche Möglichkeit des Bildungsurlaubs 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 Bildungsurlaubes eingeräumt, aber auch der Notwendigkeit der Aufrechterhaltung eines einwandfreien Universitätsbetriebes Rechnung getragen werden.

Gegenstand eines Bildungsurlaubes können nur Weiterbildungen mit beruflichem Hintergrund sein, wobei zwischen dem vorwiegenden Interesse der BOKU als Arbeitgeberin und dem vorwiegenden Interesse der/des Arbeitnehmers/in (siehe Pkt. 2) unterschieden wird.

Nicht Gegenstand eines Bildungsurlaubes sind verpflichtende bzw. vom Arbeitgeber empfohlene Fortbildungsmaßnahmen, die zum Beispiel im Rahmen des internen BOKU Trainingspasses absolviert werden.

## **1. Geltungsbereich und Geltungsdauer**

- 1.1. Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer/innen der Universität, auf deren Arbeitsverhältnis der Kollektivvertrag (§ 11 Abs. 1 KV) zur Anwendung kommt.
- 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 Bildungsurlaub bedeutet eine Freistellung von der Arbeitsleistung für Weiterbildungszwecke und kann mit oder ohne Fortzahlung des Entgeltes im Höchstausmaß von zwei Monaten gewährt werden. Bei der Entscheidung, ob der Bildungsurlaub mit bzw. ohne Entgelt gewährt wird, kommt es darauf an, inwieweit die Weiterbildung in direktem Zusammenhang mit den Dienstpflichten an der BOKU steht und wie groß der Nutzen für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben ist. Für Weiterbildungszwecke im vorwiegenden Interesse der BOKU wird eine Freistellung mit Fortzahlung des Entgeltes gewährt, für Weiterbildungszwecke im vorwiegenden Interesse des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin, die keinen direkt notwendigen Nutzen mit der Ausübung der Dienstpflichten an der BOKU bringen, eine Freistellung ohne Fortzahlung des Entgeltes. Bei der Unterscheidung wird vor allem das Ermessen der/des direkten Vorgesetzten wesentlich sein. Weiterbildung für ausschließlich private Zwecke kann nicht Gegenstand eines Bildungsurlaubs sein.

### **3. Anspruchsvoraussetzungen**

- 3.1. Die Gewährung eines Bildungsurlaubes kann nur erfolgen, wenn kein wichtiger dienstlicher Grund entgegensteht.
- 3.2. Ein Bildungsurlaub 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 Bildungsurlaub gewährt werden, wenn dies dienstlich vereinbar bzw. im Interesse der BOKU 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 Bildungsurlaub konsumiert wird, ist nachweislich zu verbrauchen und durch eine entsprechende Urlaubsplanung zu belegen.
- 3.5. Der Bildungsurlaub kann nicht mit einem Studienurlaub gem. § 33 KV oder einer Bildungskarenz gem. § 11 AVRAG kombiniert werden.

### **4. Auswirkungen des Bildungsurlaubes auf das Arbeitsverhältnis**

Bei einem Bildungsurlaub unter Fortzahlung des Entgeltes bleibt die Pflichtversicherung bestehen, Beiträge zur Pensionskasse oder zur Mitarbeitervorsorgekasse werden vom Arbeitgeber entrichtet. Die Arbeitspflicht der/des Arbeitnehmers/in ruht, daher gebühren keine Aufwandsentschädigungen im Sinne der §§ 57 bis 61 KV. Der bezahlte Bildungsurlaub wird für arbeitszeitabhängige Ansprüche (Kündigungsfristen, kollektivvertragliche Vorrückung, etc.) angerechnet.

Während eines unbezahlten Bildungsurlaubes bleibt das Arbeitsverhältnis zwar aufrecht, aber die Arbeitspflicht der/des Arbeitnehmers/in als auch die Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers ruhen. Der unbezahlte Bildungsurlaub wird für arbeitszeitabhängige Ansprüche (Kündigungsfristen, kollektivvertragliche Vorrückung, etc.) nicht angerechnet und es werden keine Beiträge zur Pensionskasse oder zur Mitarbeitervorsorgekasse vom Arbeitgeber entrichtet. Bei einem länger als einem Monat dauernden Bildungsurlaub wird die Pflichtversicherung mit der Einstellung des Entgelts unterbrochen. Die/der Arbeitnehmer/in hat in diesem Fall selbst für eine ausreichende Selbstversicherung (freiwillige Weiterversicherung) zu sorgen.

Nebenbeschäftigungen während des Bildungsurlaubes sind dem Arbeitgeber zu melden und im Fall der Beeinträchtigung wesentlicher dienstlicher Interessen oder des Zwecks des Bildungsurlaubes sofort zu beenden.

### **5. Antragstellung und Verfahren**

Jeder Antrag auf Bildungsurlaub hat folgende Informationen zu enthalten:

- a) Zeitpunkt und Dauer des Bildungsurlaubes
- b) Unterlagen zum Weiterbildungsvorhaben (inkl. Inhalt, Ablauf und Weiterbildungszeiten)
- c) Aktuelle Arbeitsplatzbeschreibung
- d) Beschreibung des Nutzens für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben

- e) Erklärung, ob der Antrag auf Bildungsurlaub mit oder ohne Entgeltfortzahlung gestellt wird
- f) Verbrauch und Planung des Erholungsurlaubes gem. Pkt. 3.4.
- g) Gegebenenfalls ein mit dem/der Fördergeldgeber/in abgestimmter Finanzierungsplan

Der Antrag ist mit Stellungnahmen der/des Vorgesetzten sowie der/des Leiters/Leiterin der Organisationseinheit drei Monate vor Beginn des geplanten Bildungsurlaubs in der Personalabteilung einzubringen. Die Stellungnahme hat eine anschauliche Erklärung über den dienstlichen Nutzen der Weiterbildung und 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 der Bildungsurlaub abzulehnen. Eine Ablehnung 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

**Rektor der Universität für Bodenkultur**

**Vorsitzender des Betriebsrates für das wissenschaftliche Universitätspersonal**

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

Ass.Prof. DI Dr. Peter Cepuder

**Bevollmächtigter des Rektorats**

**Vorsitzende des Betriebsrates für das allgemeine Universitätspersonal**

Univ.Prof. Dr. Dr.h.c. Hubert Dürstein

Eva Baldrian