



**Betriebsvereinbarung
über die Gewährung von
SONDERURLAUBEN/DIENSTBEFREIUNGEN/SONSTIGEN
GERECHTFERTIGTEN ABWESENHEITEN
an der Medizinischen Universität Graz.**

Abgeschlossen zwischen der Medizinischen Universität Graz bzw. dem Amt der Medizinischen Universität Graz, vertreten durch den Rektor einerseits und den Betriebsräten für das allgemeine und das wissenschaftliche Universitätspersonal bzw. dem zuständigen Dienststellenausschuss an der Medizinischen Universität Graz, vertreten durch den Vorsitzenden bzw. die Vorsitzende andererseits.

§ 1 Persönlicher Geltungsbereich

- (1) Diese Betriebsvereinbarung gilt für das allgemeine und das wissenschaftliche Universitätspersonal der Medizinischen Universität Graz.
- (2) Unter „allgemeinem Universitätspersonal“ sind gemäß § 94 Abs 3 iVm § 135 Abs 3 UG in der geltenden Fassung
- Beamtinnen und Beamte,
 - Vertragsbedienstete
 - und privatrechtliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- zu verstehen, die zum administrativen-, technischen Personal oder zum Bibliothekpersonal zählen.
- (3) Unter „wissenschaftliches Universitätspersonal“ sind gemäß § 94 Abs. 2 iVm § 135 Abs. 3 UG in der geltenden Fassung
- Beamtinnen und Beamte,
 - Vertragsbedienstete
 - und privatrechtliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- zu verstehen.

Um eine einheitliche Terminologie zu ermöglichen, werden im Folgenden für sämtliche genannte Personengruppen die Begriffe „Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer, Arbeitszeit, Arbeitszeitverteilung und Arbeitsleistung“ gleichermaßen verwendet.

§ 2 Sonderurlaube, Dienstbefreiungen, sonstige gerechtfertigte Abwesenheiten

Bei genehmigtem und erforderlichenfalls nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Umstände ist eine Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgeltes in Form eines Sonderurlaubes, einer Dienstbefreiung oder einer sonstigen gerechtfertigten Abwesenheit in folgendem Höchstausmaß möglich:

(1) SONDERURLAUB

- a) bei eigener Eheschließung/Verpartnerung 3 Tage
- b) bei Geburt eigener Kinder 3 Tage
- c) bei Eheschließung/Verpartnerung naher Angehörige: 1 Tag
- d) Lebensgefährliche/r Erkrankung oder Unfall des Ehepartners/eingetragenen Partners/Lebensgefährten, eines (Wahl- und Pflege-) Kindes oder eines Elternteiles, dies unbeschadet des Anspruches auf Pflegefreistellung 3 Tage
- e) beim Ableben des Ehepartners/eingetragenen Partners/Lebensgefährten, eines (Stief-, Wahl- und Pflege-) Kindes, eines Elternteils oder anderer naher Angehörigen, letztere wenn diese im gemeinsamen Haushalt gelebt haben 3 Tage
- f) Teilnahme an der Bestattung naher Angehöriger, die nicht im gemeinsamen Haushalt gelebt haben 1 Tag
- g) Wohnungswechsel 2 Tage
- h) Silberhochzeit der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers: 1 Tag

i) bei besonderen persönlichen Ereignissen (Genehmigung durch den Rektor erforderlich):..... die dafür notwendige Zeit

(2) DIENSTBEFREIUNGEN

... sofern keine wichtigen dienstlichen Verpflichtungen (lit. a bis lit. d) entgegenstehen

- a) am **24.12.** 1 Tag
- b) am **31.12.** 1 Tag
- c) am **Karfreitag** (gesetzlicher Feiertag für Angehörige der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und Methodistenkirche): 4 Stunden bei 100% Beschäftigungsausmaß
..... (aliquot 3 Std. bei 75%, 2 Stdn bei 50%, 1 Std. bei 25%)
- d) am **Faschingsdienstag:** 4 Stunden bei 100% Beschäftigungsausmaß
..... (aliquot 3 Std. bei 75%, 2 Stdn bei 50%, 1 Std. bei 25%)

Die Feststellung einer der Dienstbefreiung iSd § 2 (2) lit a bis lit d (Dienstbefreiung am 24.12. bzw. 31.12., am Karfreitag und am Faschingsdienstag eines jeden Jahres) entgegenstehenden dienstlichen Verpflichtung ist der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer von der/dem Dienstvorgesetzten spätestens 3 Arbeitstage im Voraus schriftlich bekannt zu geben.

Ist eine Anwesenheit unbedingt erforderlich, hat der/die Arbeitnehmer/in Anspruch auf Zeitausgleich im Verhältnis 1:1.

- e) am **Reformationstag** (31. Okt. eines Kalenderjahres): MitarbeiterInnen des evangelischen Religionsbekenntnisses, Angehörige der evangelischen Kirchen AB und HB sollen nach dienstlicher Möglichkeit am 31.10. nicht zum Dienst eingeteilt werden. Bei dienstlicher Notwendigkeit besteht Anspruch auf Freizeitausgleich.
- f) Teilnahme am Betriebsratsausflug (Anwesenheitsliste wird vom BR der S-PE am nächsten Arbeitstag übermittelt): 1 Tag
- g) Teilnahme an Veranstaltungen des Betriebsrates (Nach Rücksprache des BR mit dem Rektor):
..... die dafür notwendige Zeit
- h) Teilnahme an bewilligten innerbetrieblichen Veranstaltungen und Weiterbildungen
..... die dafür notwendige Zeit

(3) SONSTIGE GERECHTFERTIGTE ABWESENHEITEN

- a) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die einer staatlich anerkannten Religionsgemeinschaft angehören, erhalten für die gemäß ihren religiösen Vorschriften festgelegten Feiertage die entsprechende freie Zeit unter Fortzahlung des Entgeltes.
- b) Arztbesuche, unter folgenden Voraussetzungen:
Arztbesuche sind ausschließlich dann in der Blockzeit durchzuführen, wenn diese unaufschiebbar sind. Dies ist der Fall, wenn die Erkrankung akut auftritt oder die Ordinationszeiten der Ärztin/des Arztes oder die ärztliche Anordnung (z.B. Therapiebesuche etc.) oder im Rahmen der jährlichen Vorsorgeuntersuchung nach § 132b ASVG i.d.g.F. einen Besuch in der Blockzeit erforderlich machen.
Unaufschiebbare Arztbesuche innerhalb der Blockzeit (Kernzeit) gelten als Istzeit.
Aufschiebbare Arztbesuche sind in der Gleizeit bzw. Freizeit durchzuführen und als Abwesenheit einzutragen.
- c) Behördenladungen, -wege, Zeugenpflichten
- d) unvorhersehbare und unabwendbare Ereignisse:
Wird eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer durch wichtige ihre/seine Person betreffende Gründe ohne ihr/sein Verschulden an der Einhaltung des normalen Arbeitsbeginns gehindert, so ist für das Ausmaß der Zeitgutschrift die Sollzeit (fiktive Normalarbeitszeit) heranzuziehen.
Sofern ein derartiger Grund nicht allgemein bekannt ist, wie beispielsweise der Ausfall von öffentlichen Verkehrsmitteln, hat die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer den Nachweis darüber zu erbringen.

§ 3 Nahe Angehörige

Nahe Angehörige im Sinne dieser Vereinbarung sind Ehegatten, der eingetragene Partner / die eingetragene Partnerin und Personen anzusehen, die mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer in gerader Linie verwandt sind; ferner Geschwister, Stief-, Wahl- und Pflegekinder, Schwiegereltern, Stiefeltern, Stiefgeschwister; im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kinder des anderen Ehegatten sowie die Person, mit der die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in Lebensgemeinschaft/eingetragener Partnerschaft lebt.

§ 4 Zeitlicher Geltungsbereich

Diese Vereinbarung tritt in dieser Fassung als Betriebsvereinbarung an jenem Tag in Kraft, an dem sie sowohl vom Rektor als auch vom Betriebsrat rechtswirksam unterzeichnet und im Mitteilungsblatt veröffentlicht wurde und ersetzt allfällige vorangegangene Betriebsvereinbarungen über die Gewährung von Sonderurlaunen/Dienstbefreiungen/sonstigen gerechtfertigten Abwesenheiten.

Diese Vereinbarung gilt bis zum 31.12.2013. Sie verlängert sich jeweils um ein Jahr, sofern der Rektor oder der Betriebsrat für das allgemeine und das wissenschaftliche Universitätspersonal bzw. der zuständige Dienststellenausschuss an der Medizinischen Universität Graz nicht zumindest 3 Monate vor Ablauf der Befristung einer weiteren Verlängerung widerspricht.

§ 5 Örtlicher Geltungsbereich

Medizinische Universität Graz

Graz, am 02.12.2013

Für den Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal bzw. für den zuständigen Dienststellenausschuss:

Für die Medizinische Universität Graz bzw. für das Amt der Medizinischen Universität Graz:

AR Bernhard Kohla
Vorsitzender des Betriebsrates für das allgemeine Universitätspersonal

Univ.-Prof. Dr. Josef Smolle
Rektor der Medizinischen Universität Graz/Leiter des Amtes der Medizinischen Universität Graz

Für den Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal bzw. für den zuständigen Dienststellenausschuss:

Für die Medizinische Universität Graz bzw. für das Amt der Medizinischen Universität Graz:

Ass. Prof. in Dr. Regina Gatterinig
Vorsitzende des Betriebsrates für das wissenschaftlichen Universitätspersonal

Univ. Prof.in Dr. Andrea Langmann
Vizerektorin für Personal und Gleichstellung