



Sideletter

zum Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer:innen der Interdisciplinary Transformation University (IT:U)

I. Regelung eines Sabbaticals

Die Kollektivvertragsparteien beabsichtigen, rechtzeitig vor dem 1. Jänner 2028 eine kollektivvertragliche Regelung über die Bedingungen für die Inanspruchnahme eines Sabbaticals und für das wissenschaftliche und künstlerische Personal über die Bedingungen einer Freistellung für Forschungs- bzw. Lehrzwecke (für Zwecke der Erschließung der Künste), die in den wissenschaftlichen (künstlerischen) Aufgaben begründet sind, von jenen Verpflichtungen, die eine Anwesenheit an der Universität erfordern, normativ in Geltung zu setzen.

Sollte bis zum 30.09.2027 eine solche Regelung nicht bei dem zuständigen Ministerium zur Kundmachung eingereicht worden sein und zwischen den Parteien ein Kollektivvertrag ungekündigt in Geltung stehen, so verpflichten sich die Kollektivvertragsparteien, nachstehende Ergänzung als Kollektivvertrag so rechtzeitig abzuschließen, dass dieser am 31.10.2027 zur Kundmachung eingereicht werden kann:

Ergänzung zum Kollektivvertrag

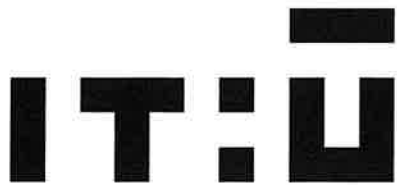
für die Arbeitnehmer:innen des Institute of Digital Sciences Austria (IT:U)

abgeschlossen zwischen

dem Institute of Digital Sciences Austria (IT:U) einerseits und

der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) andererseits.

Nachstehende Regelung tritt mit 1. Jänner 2028 als integraler Bestandteil des zwischen den Parteien abgeschlossenen Kollektivvertrages in Kraft.



§ xx¹ Sabbatical

- (1) Die Arbeitnehmerin kann auf Antrag für einen Zeitraum von mindestens 6 und höchstens 12 Monaten gegen anteilige Bezugskürzung innerhalb einer Rahmenzeit von 2 – 5 Jahren von der Arbeitsleistung freigestellt werden, wenn keine wichtigen betrieblichen Gründe entgegenstehen und das Dienstverhältnis seit mindestens 5 Jahren besteht.
- (2) Eine entsprechende Vereinbarung zwischen der Arbeitnehmerin und dem Arbeitgeber hat schriftlich zu erfolgen und muss den Beginn und die Dauer der Rahmenzeit sowie den Beginn und das Ende der Arbeitsleistungszeit und der Freistellungszeit enthalten. Während der Rahmenzeit darf das Ausmaß der Arbeitszeit (Wochenstunden), das zu Beginn vereinbart war, nicht verändert werden.
- (3) Die Freistellung kann nach Zurücklegung der Hälfte der Rahmenzeit angetreten werden. Sie ist ungeteilt zu verbrauchen. Die Arbeitnehmerin darf während der Freistellung nicht zu Arbeitsleistungen herangezogen werden. In Kalenderjahren, in die eine Freistellung fällt, entsteht ein entsprechend der Dauer der Freistellung geringerer Urlaubsanspruch (bei einer Freistellung von sechs Monaten in einem Kalenderjahr daher der halbe Jahresanspruch).
- (4) Während der übrigen Rahmenzeit hat die Arbeitnehmerin ihre Arbeitsleistung entsprechend dem Beschäftigungsausmaß, das für sie ohne Sabbatical gelten würde, zu erfüllen. Ist die vereinbarte Bezugskürzung zeitweilig nicht durchführbar, weil kein Bezugsanspruch besteht (zB bei langem Krankenstand), dann kann vereinbart werden, dass der Fehlbetrag bei Wiedereinsetzen des Bezugsanspruches entsprechend ausgeglichen wird. Erfolgt dies nicht, verlängert sich die Arbeitsleistungszeit entsprechend.
- (5) Das Sabbatical endet vorzeitig bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes oder Elternkarenzurlaubes, sofern dieser mindestens 3 Monate dauert, bei Eintritt eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz, bei einem Antrag auf Elternteilzeit, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie bei einvernehmlicher Beendigung des Sabbaticals.
- (6) Bei vorzeitiger Beendigung des Sabbaticals gemäß Abs 5 ist die Arbeitnehmerin so zu stellen, als hätte sie das Sabbatical nicht in Anspruch genommen bzw. eine entsprechend kürzere Freistellungszeit vereinbart.

¹ Die Nummerierung hat einvernehmlich zu erfolgen.



II. Sonderfälle der Beschäftigung

Die Kollektivvertragsparteien vereinbaren, dass in Abhängigkeit von der Entwicklung der IT:U für bestimmte Sonderfälle der Beschäftigung, wie zB für Praxisprofessuren, Leuchtturmprofessuren und Fellowships weitere Ausnahmen vom persönlichen Geltungsbereich zu prüfen sind. Diesbezüglich wird nötigenfalls die IT:U an die GÖD herantreten.

III. Normalarbeitszeit an Wochenenden

Die Kollektivvertragsparteien vereinbaren, dass das Ausmaß der Beschäftigung an Wochenenden im Rahmen der Normalarbeitszeit von der IT:U erhoben und gemeinsam evaluiert wird. Der Beobachtungszeitraum wird vorerst mit dem Kalenderjahr 2026 festgelegt, kann aber bei objektiven Erfordernissen bis auf das Ende des Kalenderjahres 2027 verlegt oder erweitert werden. Die IT:U wird die so erhobenen Daten der GÖD aggregiert übermitteln, die Evaluierung soll im Rahmen eines einvernehmlich festzulegenden Termines erfolgen.

Ziel ist die Beurteilung der sich aus der Lage der Arbeitszeit gegenüber einer Verteilung auf die Tage von Montag bis Freitag ergebende Belastung und ein aus diesem Grund allenfalls vorzusehender Zuschlag zum Grundentgelt.

Linz, am 09.10.2025

Gründungspräsidentin Univ.-Prof. Dipl.-Inf. Dr. Stefanie Lindstaedt
FÜR DIE INTERDISCIPLINARY TRANSFORMATION UNIVERSITY (IT:U)

Vorsitzender Mag. Dr. Eckehard Quin
FÜR DIE GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST (GÖD)