

BETRIEBSVEREINBARUNG

zur Überprüfung der Einreihung des Allgemeinen Personals der MedUni Wien in die Einstufungskategorien des KV für Universitäten gemäß § 50 Abs. 7 des KV sowie zur Festlegung zusätzlicher Qualifikationskriterien für den ExpertInnenstatus gemäß § 52 Abs. 3 des Kollektivvertrages für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten („KV“)

abgeschlossen zwischen der

Medizinischen Universität Wien
als Betriebsinhaber
vertreten durch den
Rektor o.Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Schütz

sowie dem

Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal
der Medizinischen Universität Wien (§ 135 Abs. 3 UG 2002)

PRÄAMBEL

Die Universitätsleitung bekennt sich ausdrücklich dazu, dass die MitarbeiterInnen des Allgemeinen Personals der Medizinischen Universität Wien (MUW) einen sehr wesentlichen Beitrag zur erfolgreichen Arbeit und zum hohen Ansehen der MUW in Wissenschaft, Forschung und Lehre leisten.

Die Verwaltung stellt eine wertvolle Basis für die hervorragenden Leistungen der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen aber auch für den umfangreichen Lehrbetrieb der MUW dar. Ohne den engagierten Einsatz der MitarbeiterInnen des Allgemeinen Personals wäre weder Forschung noch Lehre in dieser Form möglich. Sie tragen und ebnen diese Kerntätigkeitsbereiche der MUW.

Die MUW ist bemüht, ihren MitarbeiterInnen durch faire und transparente Einstufungen innerhalb des gesamtuniversitären Stellenplans und entsprechend den jeweiligen Arbeitsplatzbeschreibungen und Funktionen Sicherheit, Klarheit und gerechte Entlohnung zu bieten.

Als moderne Arbeitgeberin ist es der Universität aber auch ein Anliegen, durch Leistungsanreize zum Ausdruck zu bringen, dass zusätzliches Engagement und hohe Einsatzbereitschaft gefördert und honoriert werden.

Insgesamt soll ein offenes, leistungsorientiertes und faires Gehaltsschema geschaffen werden, das qualifizierten und einsatzfreudigen Menschen einen Anreiz bietet, sich für die Universität als Arbeitgeberin zu entscheiden und sich mit Freude, Eifer und engagierter Arbeitsleistung für die Ziele der Universität einzusetzen.

Um diese Ziele im Rahmen des In-Kraft-Tretens des Kollektivvertrages (KV) für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten bestmöglich umsetzen zu können und am Arbeitsmarkt als begehrte und geschätzte

Arbeitgeberin hoch motiviertes und qualifiziertes Personal für sich zu gewinnen, aber auch um den bereits im Dienststand der Universität stehenden MitarbeiterInnen motivierende, die jeweilige Leistung honorierende Perspektiven bieten zu können, wird diese Betriebsvereinbarung (BV) abgeschlossen.

I. GELTUNGSBEREICH UND REGULINGSGEGENSTAND

1. Persönlicher Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt:

- für alle nach dem 31.12.2003 neu aufgenommenen Angehörigen des allgemeinen Universitätspersonals gemäß § 5 Abs 2 Z 2 KV i.d.g.F (somit insbesondere für das gesamte administrative, technische und Bibliotheks-Personal) sowie
- für ProjektmitarbeiterInnen in nichtwissenschaftlicher Verwendung die nach In-Kraft-Treten des KV in ein Dienstverhältnis zur Universität aufgenommen wurden/werden,
- nach Ablauf von 3 Jahren ab In-Kraft-Treten des KV für ProjektmitarbeiterInnen in nichtwissenschaftlicher Verwendung, die vor In-Kraft-Treten des KV in den Dienststand der Universität eingetreten sind,
- für MitarbeiterInnen des allgemeinen Universitätspersonals, deren Arbeitsverhältnis vor dem 01.01.2004 begründet worden ist und die gemäß § 126 Abs. 5 UG 2002 innerhalb offener Frist eine Übertrittserklärung abgegeben haben.
- für ehemalige BeamtInnen, die dem allgemeinen Universitätspersonal zugewiesen sind, soweit diese innerhalb offener Frist ab Definitivstellung ihren Austritt aus dem Bundesdienst erklärt haben und gemäß § 125 Abs. 9 UG 2002 in ein Arbeitsverhältnis zur Universität aufgenommen wurden, oder mit denen sonst eine entsprechende Übertrittsvereinbarung getroffen wurde.
- für gemäß § 134 UG 2002 übergeleitete MitarbeiterInnen des allgemeinen Personals

Nicht vom Anwendungsbereich erfasst sind insbesondere die Mitglieder des Rektorats sowie Volontäre/Volontärinnen, PraktikantInnen, FerialarbeitnehmerInnen und Lehrlinge.

2. ZEITLICHER GELTUNGSBEREICH

Diese BV tritt mit Unterzeichnung in Kraft und gilt vorerst befristet für 1 Jahr.

Während dieser Zeit besteht eine Phase der beiderseitigen Prüfung ihrer Anwendbarkeit, binnen derer – auf Wunsch einer Partei – auch ergänzende Gespräche mit dem Ziel einer einvernehmlichen Abänderung geführt werden können.

Sollte bis sechs Wochen vor Ablauf der Befristung keine der beiden Parteien gegenüber der jeweils anderen Partei ausdrücklich und schriftlich auf ein Auslaufen der Betriebsvereinbarung mit Fristende bestehen, so verlängert sich diese Betriebsvereinbarung jeweils um weitere zwölf Monate.

II. ZIELSETZUNG UND RECHTLICHE GRUNDLAGEN

Mit dieser Betriebsvereinbarung werden das Verfahren und die Modalitäten zur Überprüfung der Einreihung der einzelnen Angehörigen des Allgemeinen Universitätspersonals geregelt.

Überdies werden für die Zuerkennung des ExpertInnenstatus – in Ergänzung zu den in § 52 Abs. 3 lit. a bis k KV festgelegten – zusätzliche Qualifikationskriterien vereinbart und festgelegt. Diese können gleichgestellt mit den im KV festgelegten Kriterien vereinbart und im Zuerkennungsverfahren berücksichtigt werden.

Die Einreihung in die Verwendungsgruppe und Qualifikationsstufe sowie die Zuerkennung des ExpertInnenstatus wird für jede/n ArbeitnehmerIn von der Universitätsleitung vorgenommen.

Die Rechtsgrundlagen dieser Betriebsvereinbarung sind insbes.:

- a) Universitätsgesetz 2002
 - b) der Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten
- in der jeweils geltenden Fassung.

III. DIE EINZELNEN MODALITÄTEN FÜR DIE EINSTUFUNG DES ALLGEMEINEN PERSONALS GEMÄSS §§ 50 ff KV

1. Festlegung der Verwendungsgruppe

Alle ArbeitnehmerInnen der Universität, die in den Anwendungsbereich des KV fallen, werden nach den von ihnen überwiegend ausgeübten Tätigkeiten in eine Verwendungsgruppe gemäß § 51 KV eingereiht.

2. Festlegung der Qualifikationsstufe

a) Anerkennung tätigkeitsbezogener Vorerfahrungen

Gemäß § 50 Abs 6 KV beginnt jede/r neu eintretende ArbeitnehmerIn zunächst in der Grundstufe seiner Verwendungsgruppe. Die Universitätsleitung kann bei der Einreihung in die Qualifikationsstufe aber tätigkeitspezifische Vorerfahrungen berücksichtigen. Dadurch kann jedoch höchstens eine (Höher-)Einstufung in die Qualifikationsstufe R 3 (bzw. ab der Verwendungsgruppe IV a in die Qualifikationsstufe R 2) erfolgen. Tätigkeitspezifische Vorerfahrungen werden bei nach In-Kraft-Treten des KV eingetretenen MitarbeiterInnen berücksichtigt, soweit sie binnen 2 Monaten ab Dienstbeginn unter Anschluss von Nachweisen schriftlich bekannt gegeben werden.

Wenn in dieser Zeit keine oder keine vollständige Meldung erfolgt, können später eingehende Meldungen über weitere Vorerfahrungen nicht mehr berücksichtigt werden.

Tätigkeitsbezogene Vorerfahrungen sind unter Beifügung von zur Verifizierung der Angaben geeigneten Unterlagen bei der Personalabteilung einzubringen.

Vortätigkeiten, die im Besetzungsvorschlag als ausschlaggebend für die Besetzung der Stelle mit dem/der AntragstellerIn Erwähnung finden, oder die in der Ausschreibung bereits für die Bewerbung selbst vorausgesetzt wurden, gelten jedenfalls als tätigkeitsspezifische Vorerfahrung im Sinne des Abs 1. Erfolgt keine oder nur eine teilweise Anerkennung der bekannt gegebenen Zeiträume, kann sich der/die MitarbeiterIn an den Betriebsrat wenden.

b) Anrechnung erfolgreicher Absolvierung einschlägiger inner- und außerbetrieblicher Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Verbesserung der Tätigkeitsausübung bzw. zur Tätigkeitserweiterung

Gemäß den Bestimmungen des KV kann die erfolgreiche Teilnahme an bestimmten Ausbildungen wie folgt honoriert werden:

- Die erfolgreiche Absolvierung einer einschlägigen inner- oder außerbetrieblichen Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme zur Verbesserung der Tätigkeitsausübung bzw. Tätigkeitserweiterung kann gemäß § 52 Abs. 1 lit. B Ziff. 2c KV die vorzeitige Zuerkennung der Regelstufe 1 bewirken (Regelstufensprung: Grundstufe in Regelstufe 1)
- Die erfolgreiche Absolvierung einer einschlägigen inner- oder außerbetrieblichen Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme im Hinblick auf fachliche - und Leistungsqualifikation kann im Rahmen des Verfahrens für die Zuerkennung des ExpertInnenstatus gemäß § 52 Abs. 3 lit. f KV als Qualifikationskriterium vereinbart werden.

c) Zuerkennung des ExpertInnenstatus

Eine Zuerkennung des ExpertInnenstatus setzt die Bedachtnahme auf die interne Strukturplanung der jeweiligen Organisationseinheit voraus. Die Anzahl der zu vergebenden ExpertInnenstatus ist dabei nach Maßgabe der internen Strukturplanung in der zwischen dem Rektorat und dem/der LeiterIn jeder Organisationseinheit abzuschließenden Zielvereinbarung zu definieren. Bei Zuerkennung des ExpertInnenstatus ist der Frauenförderplan zu beachten.

Die Anzahl der vergebenen ExpertInnenstatus sowie die diesbezügliche Geschlechterverteilung sind dem Betriebsrat und dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen pro Organisationseinheit quartalsweise bekannt zu geben.

Der ExpertInnenstatus wird anders als Leistungsprämien und Belohnungen nicht für eine konkrete, abgeschlossene Leistung im Nachhinein, sondern im Vertrauen auf eine dauerhafte qualitative Mehrleistung gewährt.

Dies drückt sich insbesondere auch darin aus, dass der ExpertInnenstatus keine einmalige Prämie, sondern eine nachhaltige Zuerkennung einer höheren Einstufung (zusätzlicher einmaliger Regelstufensprung) darstellt.

Diese Zuerkennung bewirkt je nach Verwendungsgruppe und Qualifikationsstufe ein Vorrücken innerhalb des Gehaltsschemas für das allgemeine Universitätspersonal und ist als **dauerhafter** Leistungsanreiz zu verstehen. In den/die ExpertIn werden allerdings im Gegenzug auch in der Zukunft höhere Erwartungen gesetzt.

Der ExpertInnenstatus kann nur Personen in Aussicht gestellt werden, die bereits bisher hohes Engagement gezeigt und überdurchschnittliche Leistungen erbracht haben. Überdies wird zumindest eine 2-jährige Betriebszugehörigkeit vorausgesetzt. Unterbrechungen von nicht mehr als 3 Monaten sind dabei als Zeiten ununterbrochener Betriebszugehörigkeit anzusehen.

Die Erreichung des ExpertInnenstatus ist grundsätzlich für alle MitarbeiterInnen in der jeweiligen Einstufung möglich. Für die Zuerkennung des ExpertInnenstatus ist eine entsprechende Festlegung in der Zielvereinbarung und die Erfüllung einer bestimmten, je nach Einstufung unterschiedlichen Anzahl von Qualifikationskriterien (3-5 Kriterien) gemäß § 50 Abs 3 KV erforderlich.

Generell ist festzuhalten, dass Qualifikationskriterien nur dann für die Zuerkennung des ExpertInnenstatus beachtet werden können, wenn sie nicht für die Erfüllung des arbeitsvertraglich festgelegten Aufgabenbereiches typische Tätigkeiten darstellen. Dies ergibt sich insbesondere aus der Arbeitsplatzbeschreibung.

Qualifikationskriterien, die bereits bei einer vormaligen Zuerkennung des ExpertInnenstatus berücksichtigt worden sind, können für eine weitere Zuerkennung nur dann anerkannt werden, wenn sie auch nach der vorhergehenden Vorrückung neu erfüllt werden.

IV. QUALIFIKATIONSKRITERIEN FÜR DIE ZUERKENNUNG DES EXPERTINNENSTATUS

1. Qualifikationskriterienkatalog des § 52 Abs. 3 KV sowie Festlegung zusätzlicher Qualifikationskriterien für die Erlangung des ExpertInnenstatus entsprechend der Ermächtigung der Betriebsvereinbarungsparteien gemäß § 52 Abs. 3 KV

a) Aktive Gestaltung und Optimierung von Arbeitsabläufen

Dieses Kriterium stellt auf stetige Einbringung und Erkennung von Verbesserungspotential in Eigeninitiative ab und verlangt die Erstellung aber auch Implementierung von Verbesserungsvorschlägen.

Indikatoren, die überwiegend erfüllt sein müssen:

Nachweisliche Beiträge zu einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess durch

- selbstständiges Erkennen von Verbesserungspotential im eigenen Zuständigkeitsbereich
- selbstständige Entwicklung und Ausarbeitung von umsetzbaren Verbesserungsvorschlägen, die zur qualitativen Ablaufverbesserung, zur Ablaufvereinfachung oder -erleichterung/ -beschleunigung beitragen
- zügige und effiziente administrative Umsetzung des Prozessmanagements (auch Anleitung anderer MitarbeiterInnen)

b) wiederholte Durchführung von internen (Ein-)Schulungen

Unter „Durchführung“ ist die Leitung oder Abhaltung von unentgeltlichen (Ein-)Schulungen zu verstehen. Es wird vorausgesetzt, dass zumindest zwei Mal jährlich Schulungen im Ausmaß von jeweils zumindest einem Halbtag abgehalten werden.

Indikatoren, die überwiegend erfüllt sein müssen:

- selbstständige Konzeption und Vorbereitung von Schulungen
- Einschulung von Universitätsangehörigen in fachspezifische Themen (Bsp: Recht, Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitstechniken, diverser IT-Systeme, Bedienung technischer Geräte, etc.)
- Sicherstellung der Nachhaltigkeit von geleisteten Schulungsmaßnahmen (wie z.B. selbstständige Erstellung von entsprechenden Schulungsunterlagen)

c) wiederholte, die Organisationseinheiten übergreifende Koordinations- und Abstimmungstätigkeiten

Hierunter sind insbesondere die Teilnahme an Arbeitsgruppen als VertreterIn einer Organisationseinheit sowie zukunftsorientierte, maßgebliche Ablaufgestaltungen und -koordinationen zu verstehen.

Indikatoren, die überwiegend erfüllt sein müssen:

- nachweislicher Beitrag zur Schnittstellenverbesserung zu anderen Organisations-/Einheiten
- nachweisliche Förderung von übergreifenden Koordinations- und Abstimmungs-tätigkeiten
- dauerhaftes Auftreten als AnsprechpartnerIn für die jeweils übernommenen Koordinations- und Abstimmungsinhalte
- wiederholte Nominierung als Mitglied von Arbeitsgruppen als VertreterIn einer Organisationseinheit
- selbstständige Aufgabenkoordination für die Organisationseinheit/das Institut

d) wiederholte, verantwortliche Mitwirkung an bereichsübergreifenden Projekten

Indikatoren, die erfüllt sein müssen:

- Gestaltende Rolle in verschiedensten bereichsübergreifenden Projekten
- Maßgebliche inhaltliche Beeinflussung des Projektzieles sowie -ablaufs

e) Übernahme der Position eines/einer „verantwortlichen Beauftragten“ nach den jeweiligen rechtlichen Grundlagen

Darunter sind jene Personen zu verstehen, die von der Universitätsleitung mit der Übernahme von Funktionen nach Maßgabe rechtlicher Grundlagen, insbesondere im Rahmen des Arbeitnehmerschutzes beauftragt wurden.

Das betrifft insbesondere die Beratung und Anleitung anderer KollegInnen in bestimmten Spezialbereichen Z.B.: Nachweisliche Erfüllung der Funktion einer Sicherheitsvertrauensperson,

eines/einer BrandschutzwartIn, eines/einer Strahlenschutzbeauftragten, einer Kontaktfrau (Frauenbeauftragte), etc.

- f) Erfolgreiche Absolvierung einschlägiger inner- und außerbetrieblicher Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im Hinblick auf fachliche - und Leitungsqualifikationen

Bei diesen Ausbildungen handelt es sich um klar tätigkeitsbezogene Maßnahmen. Die zusätzliche Qualifikation ist durch Stellungnahme der/des Vorgesetzten zu beschreiben und zu bestätigen. Im Konfliktfall können darüber hinaus auch weitere Stellungnahmen eingeholt werden.

Indikatoren, die erfüllt sein müssen:

- Erwerb einer durch den Vorgesetzten zu definierenden Zusatzqualifikation durch absolvierte Aus- oder Weiterbildungen, die nicht Tätigkeitsvoraussetzung sind
- Vorlage des positiven Abschlusszeugnisses für die Aus- oder Weiterbildung. Soweit keine Abschlussprüfung angeboten wird, genügt die Vorlage der Teilnahmebestätigung.
- inhaltliche Nähe der Aus- oder Weiterbildung zum jeweiligen Tätigkeitsfeld
gegebenenfalls weiterführende fachliche Vertiefung und stetes Auffrischen des Erlernten

- g) Überdurchschnittliche Fachkompetenz

Die Überdurchschnittlichkeit der Fachkompetenz ist durch die/den direkte/n Vorgesetzte/n im Vergleich zu gleichgestellten KollegInnen zu beurteilen.

Indikatoren, die überwiegend erfüllt sein müssen:

- Nachweislich selbstständige Lösung von komplexen Aufgabenstellungen
- Übernahme von fachlichen Aufgaben, die vom Vorgesetzten delegiert wurden
- Personen, die aufgrund ihrer besonderen Fachkompetenz die Uni in einzelnen Bereichen extern vertreten
- innerhalb einer gleichgestellten Gruppe Stellung eines Spezialisten/einer Spezialistin in fachspezifischen Belangen

- h) Besondere Kommunikations- und Teamfähigkeit sowie Serviceorientierung

Indikatoren, die überwiegend erfüllt sein müssen:

- Leistet einen besonderen Beitrag zu einem positiven Betriebsklima
- Sorgt für sachlichen und raschen Informationsfluss innerhalb der Abteilung/ Einheit
- Kann Sachverhalte objektiv und gut verständlich für die verschiedenen Zielgruppen darstellen
- Gibt konstruktives Feedback und kann Kritik annehmen sowie Verbesserungen daraus ableiten/umsetzen
- Überdurchschnittlich schnelle Reaktion auf und Erledigung von Anfragen
- lösungsorientiertes Arbeiten

- i) Überdurchschnittliches Wissen zu innerbetrieblichen, bereichsübergreifenden Abläufen, sowie Kompetenz zu dessen Weitergabe

Indikatoren, die überwiegend erfüllt sein müssen:

- Fähigkeit, komplexe Sachverhalte aus mehreren Perspektiven zu betrachten und bereichsübergreifende Auswirkungen zu erkennen
- AnsprechpartnerIn zu Spezialthemen
- trägt zur Schnittstellenoptimierung bei
- setzt sich aktiv mit inneruniversitären Abläufen auseinander
- erstellt entsprechende Anwenderdokumentationen (z.B. Workflows) zu verschiedenen Themenbereichen
- wird regelmäßig neben der eigenen auch von anderen Institutionen/ Organisationseinheiten als AnsprechpartnerIn bei übergreifenden Fragestellungen angesehen und als solche in Anspruch genommen und gibt situationsgerecht sachliche Informationen weiter (Position einer besonderen Auskunftsperson für Auskunftserteilung insbesondere bei organisationseinheitenübergreifenden, betriebsinternen Abläufen)

- j) wiederholte Wahrnehmung von temporären Leitungsfunktionen in Vertretung der LeiterInnen von Organisationseinheiten

Die Formulierung wird wie folgt interpretiert: wiederholte Wahrnehmung von temporären Leitungsfunktionen in Vertretung der Leitung einer Organisationseinheit.

Hier ist die Funktion der Stv. LeiterIn einer Organisationseinheit gemeint, die „wiederholt“ also in jedem Abwesenheitsfall die Aufgaben der Leitung wahrnimmt. In vielen Fällen wird sich diese Funktion in der Arbeitsplatzbeschreibung widerspiegeln und kann daher nicht im Rahmen des ExpertInnenstatus gewertet werden.

Indikatoren, die erfüllt sein müssen:

- längerfristige oder wiederholte Vertretung erfolgreiche Entlastung der zu vertretenden LeiterIn (nimmt die Aufgaben des/der Vorgesetzten erfolgreich wahr)

- k) Besorgung besonderer Aufgaben im IT Bereich oder im Bereich des medizinisch-, chemisch- oder technischer Personals

Die geleistete Arbeit muss eine wesentliche technische Komponente beinhalten, über rein administrative Aufgaben hinausgehen und mit der Übernahme besonderer Verantwortung verbunden sein.

Indikatoren:

- erfüllt nachweislich die Funktion eines/r IT-, chemischen oder technischen Beauftragten und trägt aktiv zur Optimierung des IT-Bereichs bei

- schlägt Maßnahmen/ Lösungen im IT-Bereich oder -, chemisch- oder technischen Bereich vor, die über wesentliches Optimierungspotential verfügen

2. Weitere in Ermächtigung des § 4 Z 16 iVm § 53 Abs 3 KV neben den gesetzlichen Kriterien definierte und festgelegte Qualifikationskriterien

a) wiederholte AusbilderInnen-tätigkeit für Lehrlinge

Unter „wiederholt“ ist in diesem Fall zu verstehen, dass zumindest insgesamt (somit seit Dienstbeginn an der MUW) 2 Lehrlinge bereits engagiert durch ihre Lehrzeit begleitet und angeleitet worden sind.

Indikatoren, die erfüllt sein müssen:

- Überprüfung der aktiven und erfolgreichen Ausübung der AusbilderInnen-tätigkeit (durch z.B. MitarbeiterInnenbefragung, eventuell Evaluierung)
- Teilnahme an im Rahmen der Personalentwicklung zu diesem Thema angebotenen Seminaren
- Erstellung eines schriftlichen, detaillierten AusbilderInnenplans

b) eigenverantwortliche Leistung eines wesentlichen Beitrags für die Entwicklung der Universität in Forschung und Lehre

(z.B aktive und eigenverantwortliche Durchführung eines Projekts im Wissenschafts- oder Verwaltungsbereich)

c) wiederholte aktiv-organisatorische Teilnahme an universitären öffentlichkeitswirksamen Projekten

Indikatoren, die erfüllt sein müssen:

- der geleistete Beitrag ist für das Gelingen einer Veranstaltung (z.B. lange Nacht der Forschung) erforderlich und ausschlaggebend
- die Übernahme der aktiv-organisatorischen Tätigkeit erfolgt in einem maßgeblichen Ausmaß (z.B. Versand von Einladungsmails oder unterstützende Teilnahme bei der Veranstaltung (z.B. Getränkeauschank) genügt nicht)

V. VERFAHREN UND MODALITÄTEN ZUR PRÜFUNG DER VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE ZUERKENNUNG DES EXPERTINNSTATUS

1. Vorverfahren

Gemäß § 50 Abs 7 KV kann der/die MitarbeiterIn von der Universität in begründeten Fällen im Zuge des MitarbeiterInnengespräches oder des Abschlusses der zwischen dem/der jeweiligen

REKTOR

Univ.Prof.Dr. Wolfgang Schütz

OrganisationseinheitsleiterIn und dem/der einzelnen DienstnehmerIn abgeschlossenen individuellen Zielvereinbarung die Prüfung der Erfüllung der Voraussetzungen für die Zuerkennung des ExpertInnenstatus nach Maßgabe der Festlegung im Strukturplan (siehe Punkt III. Z 2 lit c) verlangen. Voraussetzung dafür ist die Verfügbarkeit eines jener ExpertInnenstatus, die in der zwischen dem jeweiligen Organisationseinheitsleiter und dem Rektorat in der Regel für einen Zeitraum von 3 Jahren abgeschlossenen Zielvereinbarung festgelegt sind. Wird das Verlangen schriftlich formuliert, ist dieser Antrag durch den/die LeiterIn der Organisationseinheit unter Beifügung einer Stellungnahme an die Personalabteilung weiterzuleiten.

Hierbei ist besonders auf die Verantwortung der Vorgesetzten hinzuweisen, das Verfahren korrekt und objektiv durchzuführen, die Leistung der unterstellten MitarbeiterInnen sachlich zu beurteilen und die Anträge auf Überprüfung der Einstufungen individuell und differenziert zu kommentieren.

Im jährlichen MitarbeiterInnengespräch oder bei Abschluss der individuellen Zielvereinbarung wird mit dem/der MitarbeiterIn besprochen, welche Kriterien für die Zuerkennung des ExpertInnenstatus bereits erreicht sind bzw. dieses Jahr erreicht werden sollen. Sind die erforderlichen Kriterien für die Zuerkennung des ExpertInnenstatus erreicht, erfolgt die Antragstellung des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin und die Übermittlung der den Antrag befürwortenden Stellungnahme der Leiterin/des Leiters der Organisationseinheit einschließlich aller entscheidungsrelevanten Unterlagen an die Personalabteilung.

2. Aussetzung

Soweit schwerwiegende, persönliche Gründe (Schwangerschaft, Scheidung, Todesfall naher Angehöriger, Krankheit, ...) vorliegen, die der/dem MitarbeiterIn eine zeitgerechte Erfüllung der Ziele unmöglich machen und zumindest bereits 50% aller Kriterien erfüllt sind, kann durch die/den MitarbeiterIn selbst mit dem/der jeweiligen OrganisationseinheitsleiterIn eine befristete Aussetzung vereinbart werden. Ein entsprechender Antrag ist bei dem/der Vorgesetzten, mit dem/der das MitarbeiterInnengespräch geführt wurde, bzw. die individuelle Zielvereinbarung getroffen wurden einzubringen.

3. Verfahren

Die Entscheidung über die Zuerkennung des ExpertInnenstatus obliegt dem Rektor.

Soweit das Vorverfahren eingehalten wurde und die Befürwortung der Zuerkennung des ExpertInnenstatus nicht erfolgt ist, steht es dem/der MitarbeiterIn sich in dieser Angelegenheit an den Betriebsrat zu wenden, der sich darüber mit dem Rektor beraten kann. Wird außerdem der Zuständigkeitsbereich des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen berührt, so kann auch dieser beratend beigezogen werden. Kann auch unter Einbindung des Betriebsrats kein Einvernehmen über die Zuerkennung des ExpertInnenstatus erreicht werden, gilt der Antrag als vom Arbeitgeber abgewiesen.

REKTOR

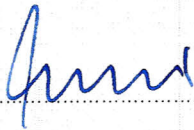
Univ.Prof.Dr. Wolfgang Schütz

VI. EXPERTINNENSTATUS IM DRITTMITTELBEREICH

Auf ArbeitnehmerInnen, deren Arbeitsverhältnisse aus Drittmitteln finanziert werden, sind die Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung sinngemäß anzuwenden.

Wien, am 14.7.2010

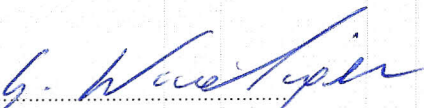
Für die Universität:



Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Schütz

Rektor

Für den Betriebsrat für das allgemeine Personal:



Gabriele Waidringer (Vorsitzende)