

MITTEILUNGSBLATT

DER

UNIVERSITÄT MOZARTEUM SALZBURG

Studienjahr 2016/2017

Ausgegeben am 02.05.2017

40. Stück

82. Richtlinien zum Expert(inn)enstatus (§ 52 Abs. 2 und 3 des Kollektivvertrages für ArbeitnehmerInnen der Universitäten) - Änderungen

82. Richtlinien zum Expert(inn)enstatus (§ 52 Abs. 2 und 3 des Kollektivvertrages für ArbeitnehmerInnen der Universitäten) - Änderungen

Das Rektorat hat in der Rektoratssitzung vom 25.04.2017 folgende Änderungen der Richtlinien zum Expert(inn)enstatus (§ 52 Abs. 2 und 3 des Kollektivvertrages für ArbeitnehmerInnen der Universitäten), veröffentlicht im Mitteilungsblatt vom 23.05.2013, 35. Stück, beschlossen:

Punkt 6. wurde wie folgt geändert:

„Wenn der Expert(inn)enstatus einmal abgelehnt wurde, so ist die Wirksamkeit der Entscheidung über einen Neuantrag erst nach drei Jahren möglich. Die MitarbeiterInnen können bereits nach zwei Jahren ab Ablehnung einen erneuten Antrag auf Zuerkennung des Expert(inn)enstatus stellen. Erfolgt die Ablehnung jedoch nur deshalb, weil ein Kriterium zu wenig erfüllt wurde, verkürzt sich die Frist für die Wirksamkeit der Entscheidung auf zwei Jahre und die Frist für die erneute Antragstellung auf ein Jahr.“

Die Richtlinien zum Expert(inn)enstatus (§ 52 Abs. 2 und 3 des Kollektivvertrages für ArbeitnehmerInnen der Universitäten) in der nachfolgenden Fassung treten mit dem auf die Verlautbarung im Mitteilungsblatt folgenden Tag in Kraft.

Rektorat

**Richtlinien zum Expert(inn)enstatus
(§ 52 Abs. 2 und 3 des Kollektivvertrages für ArbeitnehmerInnen der Universitäten)**

1. Präambel:
 - a. Die Regelungen zum Expert(inn)enstatus gemäß § 52 Abs. 2 und 3 des Kollektivvertrages für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten (Univ.-KV) gelten für ArbeitnehmerInnen, auf deren Arbeitsverhältnisse der Univ.-KV anzuwenden ist und die dem allgemeinen Universitätspersonal (§ 94 Abs. 1 Z 5 und Abs. 3 und § 101 des Universitätsgesetzes 2002 bzw. § 5 Abs. 2 Z 2 Univ.-KV) angehören.
 - b. Beim Expert(inn)enstatus handelt es sich um eine leistungsabhängige und nicht um eine zeitabhängige Vorrückung, welche bei langfristigen positiven Bewertungen der Arbeitsleistungen in Betracht gezogen werden kann. In Abgrenzung dazu handelt es sich weder um eine Prämie, welche für kurzfristige herausragende Leistungen gebühren kann, noch um eine Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe, die im Falle von permanenten höherwertigen Tätigkeiten vorgesehen werden kann.
 - c. Es besteht kein unbedingter Anspruch auf Zuerkennung des Expert(inn)enstatus, sondern ein Anspruch auf ein faires nach Gleichbehandlungsgrundsätzen durchgeführtes Verfahren auf Basis des Univ.-KV und dieser Richtlinien.
2. Für die Zuerkennung ist eine positive Stellungnahme der oder des Vorgesetzten sowie des zuständigen Rektoratsmitglieds mit anschließendem Beschluss des Rektorats erforderlich. Eine Feststellung im Mitarbeiter(innen)gespräch kann daher lediglich verfahrenseinleitend sein.
3. Es wird hiermit eine dauerhafte Kommission zur Prüfung der regelkonformen Durchführung des Verfahrens mit Empfehlungscharakter für eine Entscheidungsfindung des Rektorats eingerichtet. Die Kommission besteht aus einer oder einem vom Rektorat nominierten externen Expertin oder Experten, aus einer vom Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal nominierten universitätsinternen oder universitätsexternen Person und der Leiterin oder dem Leiter der Verwaltungseinheit Personal. Kein Mitglied dieser Kommission darf Angehörige oder Angerhöriger des Rektorats oder des Betriebsrats für das allgemeine Universitätspersonal sein. Nach Entscheidung durch das Rektorat ist vor entsprechender Erledigung an die Antragstellerin oder den Antragsteller der Betriebsrat zu informieren und auf Verlangen sind Beratungen durchzuführen.
4. Neu eingetretenen MitarbeiterInnen kann der Expert(inn)enstatus frühestens nach drei Jahren zuerkannt werden. Dies umfasst auch alle ab Wirksamwerden des Univ.-KV (01.10.2009) eingetretenen MitarbeiterInnen. Die MitarbeiterInnen können bereits nach zwei Jahren ab Dienstantritt einen Antrag auf Zuerkennung des Expert(inn)enstatus stellen.
5. Für anschließende weitere Zuerkennungen des Expert(inn)enstatus ist mindestens eine Exzellenzfeststellung in einem Mitarbeiter(innen)gespräch in einem Zeitraum von drei Jahren ab Wirksamkeit des zuvor zuerkannten Expert(inn)enstatus als Voraussetzung für eine langfristig positive Bewertung erforderlich. Qualifikationen, die zuvor bei der Zuerkennung des Expert(inn)enstatus berücksichtigt wurden, können nicht erneut zu einer weiteren Zuerkennung des Expert(inn)enstatus führen.
6. Wenn der Expert(inn)enstatus einmal abgelehnt wurde, so ist die Wirksamkeit der Entscheidung über einen Neuantrag erst nach drei Jahren möglich. Die MitarbeiterInnen können bereits nach zwei Jahren ab Ablehnung einen erneuten Antrag auf Zuerkennung des Expert(inn)enstatus stellen. Erfolgt die Ablehnung jedoch nur deshalb, weil ein Kriterium zu wenig erfüllt wurde, verkürzt sich die Frist für die Wirksamkeit der Entscheidung auf zwei Jahre und die Frist für die erneute Antragstellung auf ein Jahr.

7. Die Fristen gemäß den Punkten 4 bis 6 verlängern sich um Abwesenheiten aufgrund des Mutterschutzgesetzes, BGBl. Nr. 221/1979, oder des Väter-Karenzgesetzes, BGBl. Nr. 651/1989 sowie aufgrund von Bildungsurlauben und Sabbaticals gemäß § 11 des Kollektivvertrages für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten, beginnen aber nach Ablauf dieser Abwesenheiten nicht von neuem zu laufen.
8. Die Kriterien gemäß § 52 Abs. 3 Univ.-KV werden wie folgt erläutert bzw. präzisiert und mit Beispielen versehen:
 - a. Aktive Gestaltung und Optimierung von Arbeitsabläufen (§ 52 Abs. 3 lit.a Univ.-KV):
 1. Analyse des IST-Zustandes
 2. Erkennen von vernetzten Abläufen und gegebenenfalls Defiziten
 3. Ausarbeitung von erforderlichen Änderungen bei Parametern, um insbesondere eine Vereinfachung von Verwaltungsprozessen, Einsparungen und effektivere Workflows zu erreichen.
 - b. Wiederholte Durchführung von internen (Ein-)Schulungen (§ 52 Abs. 3 lit.b Univ.-KV):
 1. Kein Kriterium für LeiterInnen von Verwaltungseinheiten sowie für Personen, zu deren Aufgabenbereich Einschulungen zählen.
 2. Schulungsmaßnahmen im Zuge der Einführung bzw. Adaptierung neuer Systeme
 3. Schulungen müssen einen Fachbezug zur konkreten Verwendung der zu Schulenden haben.
 4. Schulungen müssen selbst konzipiert und vorbereitet sein sowie zur Sicherstellung der Nachhaltigkeit Schulungsunterlagen, Anwenderdokumentationen etc. beinhalten.
 5. Konkrete Schulungsthemen müssen insbesondere dem Personalentwicklungsinstrument „Aus- und Fortbildung“ entnommen sein, sofern dieses implementiert ist.
 - c. Wiederholte, die Organisationseinheiten übergreifende Koordinations- und Abstimmungstätigkeiten (§ 52 Abs. 3 lit.c Univ.-KV):
Nachweisliche kontinuierliche Schnittstellenverbesserung
 - d. Wiederholte, verantwortliche Mitwirkung an bereichsübergreifenden Projekten (§ 52 Abs. 3 lit.d Univ.-KV):
 1. Gestalterische Rolle bei übergreifenden Projekten
 2. Beispielsweise:
 - Einführung neuer Systeme
 - Qualitätsmanagementprojekte
 - Personalentwicklungsprojekte
 - Curriculaentwicklung
 - „Mattsee-Projekte“
 - e. Übernahme der Position eines / einer „verantwortlichen Beauftragten“ nach den jeweiligen rechtlichen Grundlagen (§ 52 Abs. 3 lit.e Univ.-KV):
Verantwortliche Beauftragte gemäß § 9 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 (d. h. mit ausdrücklicher Bestellung und nachweislicher Zustimmung des bzw. der Bestellten sowie Anordnungs- und Durchsetzungsbefugnissen)
 - f. Erfolgreiche Absolvierung einschlägiger inner- und außerbetrieblicher Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im Hinblick auf fachliche- und Leitungsqualifikation (§ 52 Abs. 3 lit.f Univ.-KV):

1. Über ein (verpflichtendes) Aus- und Fortbildungsprogramm (Personalentwicklung) hinausgehend
 2. Beispielsweise: Ausbildungen wie Führungskräfte-Training, Projektmanagement, internes Auditing, usw.
- g. Überdurchschnittliche Fachkompetenz (§ 52 Abs. 3 lit.g Univ.-KV):
1. Verwertbarkeit am Arbeitsplatz
 2. Regelmäßig durch mehrere Dritte ausgewiesene und dokumentierte Fachkompetenz
 3. Nachweislich selbständige Lösung von komplexen Aufgabenstellungen
 4. Übernahme von fachlichen Aufgaben, die von Vorgesetzten delegiert wurden
 5. Personen, die aufgrund ihrer besonderen Fachkompetenz die Universität extern vertreten.
- h. Besondere Kommunikations- und Teamfähigkeit sowie Serviceorientierung (§ 52 Abs. 3 lit.h Univ.-KV):
1. Wirkung mit Gewinn für das Gesamtergebnis
 2. Vernetztes Denken
 3. Selbständigkeit
 4. Fähigkeit zur Leistung von Überzeugungsarbeit
- i. Überdurchschnittliches Wissen zu innerbetrieblichen bereichsübergreifenden Abläufen, sowie Kompetenz zu dessen Weitergabe (§ 52 Abs. 3 lit.i Univ.-KV):
1. Fähigkeit, komplexe Sachverhalte aus mehreren Perspektiven zu betrachten und bereichsübergreifende Auswirkungen zu erkennen
 2. Ansprechperson zu Spezialthemen
 3. Beitrag zur Schnittstellenoptimierung
 4. Auseinandersetzung mit universitätsinternen (gegebenenfalls universitätsübergreifenden) Abläufen
 5. Erstellung von Anwenderdokumentationen etc.
 6. Ansprechperson für andere Organisationseinheiten und dabei Weitergabe von Wissen
- j. Wiederholte Wahrnehmung von temporären Leitungsfunktionen in Vertretung der LeiterInnen von Organisationseinheiten (§ 52 Abs. 3 lit.j Univ.-KV):
- Über regelmäßige Vertretungstätigkeit (z.B. während Urlaub und anderen Abwesenheiten im üblichen Ausmaß) hinausgehende Vertretungen von deutlich mehr als zwei Monaten Dauer
- k. Besorgung besonderer Aufgaben im IT-Bereich oder im Bereich des sonstigen technischen Personals (§ 52 Abs. 3 lit.k Univ.-KV):
1. IT-Aufgaben, die von Personen besorgt werden, die ansonsten nicht im IT-Bereich angesiedelt sind.
 2. Beispielsweise: SAP-Betriebskoordination sowie SAP-Entwicklung in den einzelnen Modulen
9. Wesentliche Kernbereiche der dienstlichen Aufgaben anhand von Dokumenten wie z. B. der Stellenausschreibung, dem Arbeitsvertrag und der Arbeitsplatzbeschreibung bzw. anhand faktischer Situationen sind als Prüfmaßstab von besonderer Bedeutung, da solche keinen Expert(inn)enstatus begründen können. Bei LeiterInnen von Verwaltungseinheiten können Kriterien, die üblicherweise im Bereich der Aufgaben von Führungskräften liegen, wie etwa die Durchführung von Einschulungen, organisationseinheitenübergreifende Koordinationsaufgaben, bereichsübergreifende Projekte und Ähnliches, nicht für die Zuerkennung des Expert(inn)enstatus herangezogen werden.