



**Betriebsvereinbarung
über Verfahren und Modalitäten für die Überprüfung einer
Einreihung des allgemeinen Universitätspersonals
an der Universität für Bodenkultur Wien**

abgeschlossen zwischen der

I.) Universität für Bodenkultur Wien
Gregor-Mendel-Straße 33
1180 Wien
(im Folgenden „BOKU“ genannt)

sowie dem

II.) Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal
Der Universität für Bodenkultur Wien
Gregor-Mendel-Straße 33
1180 Wien
(im Folgenden „Betriebsrat“ genannt)

Präambel

An der BOKU besteht seit mehreren Jahren die Praxis, Anträge auf Überprüfung der Einreihung beim allgemeinen Universitätspersonal („Antrag auf Neubewertung des Arbeitsplatzes“) in einer „Bewertungsrunde“ mit Vertreterinnen und Vertretern des Rektorats, der Personalabteilung (später Personalmanagement) und des Betriebsrates für das allgemeine Universitätspersonal zu beraten. Diese Betriebsvereinbarung soll die bestehende Praxis in den Rechtsbestand überleiten, im Detail ausformulieren und für alle Seiten nachvollziehbar gestalten.

Eine Einreihung oder Umreihung in das Verwendungsgruppenschema gem. § 51 Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten (KV) erfolgt aufgrund der in der Arbeitsplatzbeschreibung vereinbarten Gesamttätigkeit. Maßgebend ist die überwiegend und dauerhaft ausgeübte Tätigkeit.

Im Falle der Betrauung mit zusätzlichen und/oder vorübergehenden (also befristeten) Aufgaben und Funktionen in einem geringen Ausmaß können Zulagen (vorübergehende Zuzahlungen) gewährt werden.

Die Vergabe von Einmalzahlungen als Anerkennung für besonderes Engagement und hervorragende Leistungen ist in der Betriebsvereinbarung zur Prämienvergabe an der Universität für Bodenkultur Wien geregelt.

1. Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung umfasst das allgemeine Universitätspersonal gemäß § 5 Abs 2 Z 2 KV und basiert auf der Ermächtigung in § 4 Abs 1 Z 15 KV. Sie regelt die Überprüfung der Einreihung in die Verwendungsgruppen gem. § 50 Abs 7 KV.

Die Bestimmungen der Betriebsvereinbarung sind sinngemäß und innerhalb der durch BDG, GehG und VBG vorgegebenen Rahmenbedingungen auf das gesamte allgemeine Universitätspersonal im Sinne des § 94 Abs. 3 UG anzuwenden.

2. Geltungsdauer

2.1. Diese Betriebsvereinbarung tritt mit 01.01.2016 in Kraft. Sie wird nicht rückwirkend angewendet und wird erstmals für das Jahr 2016 eingesetzt.

2.2. Diese Betriebsvereinbarung kann nach Maßgabe des § 32 Abs 1 ArbVG aber unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zu Jahresende schriftlich von einer der beiden Vertragsparteien gekündigt werden.

3. Allgemeine Grundsätze

Eine Umreihung kann nur im Rahmen der Verwendungsgruppen des KV und nach objektiven Kriterien der Verwendung erfolgen. Jede Umreihung ist sachlich zu begründen. Die Verantwortung für eine der im Arbeitsvertrag festgelegten Einreihung entsprechende Verwendung liegt bei der/dem direkten Dienstvorgesetzten sowie bei der/dem Leiter/in der Organisationseinheit. Bei einer anderen als im Arbeitsvertrag fest gehaltener Verwendung sind die Budgetmittel für eine Umreihung sicher zu stellen, dies gilt insbesondere auch für drittmittelfinanziertes Personal.

Eine Einreihung oder Umreihung in das Verwendungsgruppenschema gem. § 51 Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten (KV) erfolgt aufgrund der in der Arbeitsplatzbeschreibung vereinbarten Gesamttätigkeit. Maßgebend ist die überwiegend und dauerhaft ausgeübte Tätigkeit.

4. Verfahren

- 4.1. Anträge auf Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe sind von der/dem Arbeitnehmer/in oder von der/dem direkten Dienstvorgesetzten an das Personalmanagement zu richten.
- 4.2. Anträge müssen begründet und können auf Basis eines gem. § 50 Abs. 7 KV jährlich geführten Mitarbeiter/innengespräches, einer aktuellen Arbeitsplatz-beschreibung, des Organigramms der betroffenen Organisationseinheit und der Stellungnahme der/des direkten Dienstvorgesetzten sowie der Leitung der Organisationseinheit geprüft werden.
- 4.3. Der/die Leiter/in der Organisationseinheit sowie der/die direkte Dienstvorgesetzte müssen innerhalb einer angemessenen Zeit (im Regelfall sind das maximal drei Wochen) zum Antrag Stellung nehmen und diesen an das Personalmanagement weiter leiten.

5. Bewertungsbeirat

- 5.1. Zum Zwecke der Prüfung und Beurteilung des Vorliegens der Voraussetzungen für eine Umreihung erfolgt die Einrichtung eines Bewertungsbeirates. Der Bewertungsbeirat besteht aus mindestens vier und maximal sechs Personen. Jeweils maximal die Hälfte davon wird vom Rektorat und vom Betriebsrat für das allgemeine Personal nominiert. Bei der Nominierung der Mitglieder ist im Sinne des § 10 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und des § 17 Abs. 2 Frauenförderungsplan der Universität für Bodenkultur Wien auf das zahlenmäßige Verhältnis zwischen Frauen und Männern Bedacht zu nehmen.
- 5.2. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist einzubinden und hat das Recht, ein Mitglied in beratender Funktion in den Bewertungsbeirat zu entsenden.
- 5.3. Die Sitzungen des Bewertungsbeirates finden regelmäßig, zumindest einmal im Quartal statt. Sämtliche Anträge auf Umreihung sind den Mitgliedern des Bewertungsbeirates zur Vorbereitung möglichst zeitnah nach Einlangen des Antrages vorzulegen.
- 5.4. Der Bewertungsbeirat erarbeitet auf Grund der vorgelegten Unterlagen eine begründete Empfehlung zur Bewilligung oder Ablehnung einer Umreihung. Der Bewertungsbeirat ist berechtigt, im Bedarfsfall von den Antrag stellenden Personen zusätzliche Auskünfte oder Unterlagen einzufordern, eine Begehung des jeweiligen Arbeitsplatzes durchzuführen und/oder Auskunftspersonen zum Bewertungsbeirat einzuladen.
- 5.5. Jede Sitzung des Bewertungsbeirates ist zu protokollieren, das Protokoll umgehend den Mitgliedern des Bewertungsbeirates zu übermitteln.
- 5.6. Die Entscheidung über eine Umreihung obliegt dem Rektorat auf Grundlage der Empfehlungen des Bewertungsbeirates. Von den



Empfehlungen des Bewertungsbeirates abweichende Entscheidungen sind zu begründen.

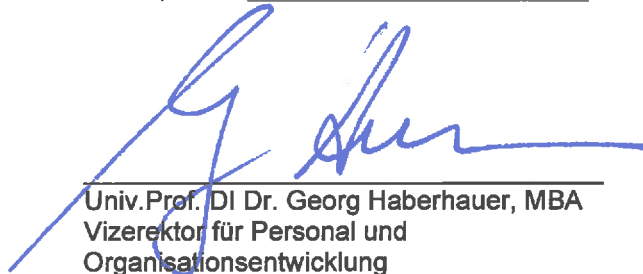
- 5.7. Die Beantwortung eines Antrages auf Umreihung ergeht vom Personalmanagement schriftlich (im Falle einer positiven Entscheidung per Nachtrag zum Arbeitsvertrag) an die/den Antragsteller/in. Eine Kopie ergeht an die/den Leiter/in der betreffenden Organisationseinheit sowie an die/den direkten Dienstvorgesetzte/n und an den Betriebsrat.
- 5.8. Erfolgt eine Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe aus der Grundstufe oder Regelstufe, gebührt das Entgelt der betragsmäßig nächst höheren Qualifikationsstufe in der neuen Verwendungsgruppe im Vergleich zum bisher gewährten kollektivvertraglichen Entgelt ab dem auf die Umreihung folgenden Monatsersten (§ 53 Abs. 2 KV).

Wien, am 7.3.2016



Univ.Prof. DI Dr.Dr.h.c.mult. Martin Gerzabek
Rektor der Universität für Bodenkultur Wien

Wien, am 3.3.2016



Univ.Prof. DI Dr. Georg Haberhauer, MBA
Vizekanzler für Personal und
Organisationsentwicklung

Wien, am 3.3.2016



Eva Baldrian
Vorsitzende des Betriebsrates für das allgemeine Universitätspersonal