



**Leitlinie des Vizerektors für strategische Entwicklung zur Anrechnung
tätigkeitsbezogener Vorerfahrungen im Rahmen der Gehaltseinstufung des
allgemeinen Universitätspersonals ab Inkrafttreten des Kollektivvertrags für die
ArbeitnehmerInnen der Universitäten mit 1.10.2009**

Diese Leitlinie dient einerseits der praktischen Handhabung für die Personalabteilung, andererseits der Orientierung über zu erwartende Gehälter bei Neueinstellungen für Organisationseinheiten. Die Leitlinie gilt – sofern Regelungen des Kollektivvertrages nicht anderes normieren – für Arbeitnehmer/innen, deren Arbeitsverhältnis ab 1.10.2009 begründet wurde. Für Arbeitnehmer/innen, die gem. § 76 Abs. 3 in den Kollektivvertrag übergeleitet wurden, kommt § 76 Abs. 5 Kollektivvertrag („gedeckelte Aufsaugregelung“) zur Anwendung.

Jede/r neu eintretende Arbeitnehmer/in des allgemeinen Universitätspersonals beginnt grundsätzlich in der Grundstufe gem. § 54 Uni-KollV und wird in das Verwendungsgruppenschema gem. § 51 Uni-KollV eingereiht. Gem. § 50 Abs. 6 Uni-KollV können tätigkeitsspezifische Vorerfahrungen für die Einreihung in eine Qualifikationsstufe berücksichtigt werden. Die BOKU bekennt sich dazu, berufliche Vorerfahrungen außer Haus, die für die Erfüllung der Aufgaben am Arbeitsplatz an der BOKU zentrale Wichtigkeit haben, in folgender Form anzuerkennen:

- In vergleichbarer Verwendung an der BOKU erworbene Dienstzeiten werden zur Gänze angerechnet.
- Die Anrechnung von tätigkeitsspezifischen Vorerfahrungen außerhalb der BOKU sind im Ausmaß von maximal acht Jahren möglich, wenn sie in einer gleichartigen und gleichwertigen Verwendung erfolgt sind, sodass eine wesentlich schnellere Einsetzbarkeit erwartet werden kann. Aufgaben- bzw. Tätigkeitsschwerpunkt müssen zumindest zur Hälfte übereinstimmen.
- In Fällen, wo die Möglichkeit der Anerkennung tätigkeitsspezifischer Vorerfahrungen nicht eindeutig ist, ist von der/dem direkten Dienstvorgesetzten an der BOKU eine Stellungnahme einzubringen. Diese Stellungnahme hat zu begründen, wie und in welchem Ausmaß die bei früheren Tätigkeiten erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen für die Erfüllung der Aufgaben der von der BOKU ausgeschriebenen Stelle nützlich sind. Auf Basis einer derartigen Stellungnahme können Vorerfahrungen im halben Ausmaß, jedoch insgesamt maximal drei Jahre (Überspringen der Grundstufe), angerechnet werden.
- Die Anrechnung von tätigkeitsspezifischen Vorerfahrungen erfolgt nur, wenn das Beschäftigungsausmaß bei der anzurechnenden Tätigkeit im Schnitt mindestens 37,5 % (15 Wochenstunden) betragen hat, die Tätigkeit mindestens 6 Monate ununterbrochen gedauert hat und nicht länger als 15 Jahre zurück liegt.
- Ausbildungszeiten (Lehre, Schul- und Studienzeiten sowie in Studienplänen vorgesehene Berufspraktika) werden nicht angerechnet.
- Wechselt ein/e Arbeitnehmer/in innerhalb der BOKU in eine höhere Verwendungsgruppe, werden die Dienstzeiten an der BOKU soweit berücksichtigt, dass ein allfälliger Gehaltsverlust ausgeschlossen wird. Die/der Arbeitnehmer/in wird in jene Qualifikationsstufe der neuen Verwendungsgruppe eingestuft, die am nächsten über dem bisherigen Gehalt liegt.



Die Anrechnung von tätigkeitsspezifischen Vorerfahrungen ist von der/dem Arbeitnehmer/in zu beantragen. Voraussetzung für die Anerkennung von Vorerfahrungen ist der Nachweis durch entsprechende Dienstzeugnisse oder sonstiger Arbeitspapiere (erforderlichenfalls mit Übersetzung), aus denen relevante Aufgabenschwerpunkte klar hervorgehen. Dieser Nachweis ist von der/dem Arbeitnehmer/in vor Diensteintritt, spätestens jedoch zwei Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses vorzulegen. Nach dieser Frist eingebrachte Anträge werden – sofern keine besonders berücksichtigungswürdigen Gründe vorliegen – abgelehnt.

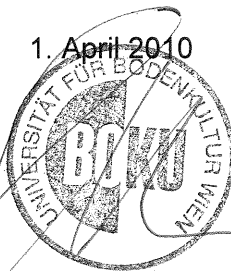
Darüber hinaus richtet das Rektorat einen Budgettopf ein, aus dem in gut begründeten Einzelfällen (Bsp. gleichartige und gleichwertige Verwendung an anderen Universitäten, die über acht Jahre hinausreichen) eine weitere Anrechnung von Zeiten beantragt werden können.

Eine dauerhafte Zu- bzw. Überzahlung aus drittmittelfinanzierten Budgettöpfen der Organisationseinheit ist nicht erwünscht, da dadurch ein Rechtsanspruch entsteht, der bei gegebenenfalls in der Zukunft notwendigen Verwendungsänderungen, internen Versetzungen oder auch eingeschränkten Möglichkeiten der Drittmittelfinanzierung Probleme bereiten kann.

Vorübergehende Zuzahlungen bis zu einem Ausmaß von 20 % des Bruttomonatsgehalts sind nur denkbar, wenn sie mit einer Mitarbeit an bestimmten drittmittelfinanzierten Projekten begründet werden.

Eine Auszahlung von einmaligen Leistungsprämien aus drittmittelfinanzierten Budgettöpfen ist in ähnlich begründeten Fällen bis zu einem Betrag von 100 % des Bruttomonatsbezuges möglich.

1. April 2010



Univ. Doz. DI Dr. Georg Haberhauer, MBA
Vize rektor für strategische Entwicklung