

Betriebsvereinbarung
über das Verfahren und die Modalitäten für die
Überprüfung der Einreihung des allgemeinen Universitätspersonals
gemäß Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten (Uni-KV)
§ 50 Abs. 7

§ 1 Vertragsparteien

Die Alpen-Adria-Universität Klagenfurt (AAU), vertreten durch den Rektor, und der Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal in Vertretung der allgemeinen MitarbeiterInnen der AAU.

§ 2 Geltungsdauer

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit dem Tag der Unterzeichnung in Kraft und wird auf unbestimmte Dauer abgeschlossen.

Diese Betriebsvereinbarung kann von jedem der Vertragspartner jeweils zum Ende eines Kalenderjahres unter Einhaltung einer 3-monatigen Frist schriftlich gekündigt werden.

§ 3 Präambel

Das allgemeine Universitätspersonal leistet einen sehr wesentlichen Beitrag zur erfolgreichen Arbeit und zum hohen Ansehen der AAU in den Bereichen Forschung und Lehre.

Die AAU ist bemüht, ihren MitarbeiterInnen durch faire und transparente Einstufungen innerhalb des Stellenplans und insbesondere entsprechend der jeweiligen aktuellen Tätigkeitsbeschreibung (§ 50 Abs. 1 Uni-KV) und Funktionen Sicherheit, Klarheit und gerechte Entlohnung zu bieten.

§ 4 Allgemeine Grundsätze

§ 50 Abs. 7 Uni-KV bildet die Rechtsgrundlage für den Abschluss einer Betriebsvereinbarung betreffend das Verfahren und die Modalitäten einer Überprüfung der von der Universitätsleitung vorgenommenen Einstufung des allgemeinen Universitätspersonals.

Der Begriff „Modalitäten“ ist formal zu verstehen, d.h. es sind der Weg bzw. der Zeitplan und Verfahrensfragen (z.B. Sicherstellung der Transparenz) gemeint, nicht jedoch inhaltliche Kriterien für die Vornahme der Überprüfung.

Für die Einreihung in eine Verwendungsgruppe und eine Qualifikationsstufe anlässlich der Aufnahme bietet § 50 Abs. 7 Uni-KV keine Grundlage, d.h. die Betriebsvereinbarung kann sich nur auf die Gestaltung des Verfahrens zur Überprüfung der von der Universitätsleitung vorgenommenen Einreihung beziehen.

Die Überleitung in die Verwendungsgruppen des Uni-KV gemäß § 76 Abs. 3 Uni-KV erfolgt in Absprache mit dem Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal anhand der Überleitungstabelle des Dachverbandes der österreichischen Universitäten.

§ 5 Veranlassung der Überprüfung

Die Initiative für eine Überprüfung der Einstufung nach dem Kollektivvertrag (§ 50, Verwendungsgruppe, Qualifikationsstufe) kann nur von dem bzw. der betreffenden MitarbeiterIn selbst und nur anlässlich der Durchführung des jährlichen MitarbeiterIn-nengesprächs bzw. des Abschlusses einer individuellen Zielvereinbarung mit dem bzw. der Vorgesetzten ausgehen.

Das schriftliche Verlangen auf Überprüfung ist unbedingt im Dienstweg an das Rektorat zu übermitteln und muss begründet werden.

Der bzw. die unmittelbare Vorgesetzte hat dem Schreiben die aktuelle Tätigkeitsbeschreibung und ein Organigramm der Organisationseinheit anzuschließen.

Der bzw. die unmittelbare Vorgesetzte sowie allfällige Zwischen vorgesetzte und die Leitung der Organisationseinheit müssen ohne unnötige Verzögerung, jeweils längstens binnen einer Frist von 4 Wochen, zu dem schriftlichen Verlangen Stellung nehmen und die Unterlagen an die *FA Personalmanagement* weiterleiten.

Die *FA Personalmanagement* hat das Ansuchen, die Stellungnahmen der (Zwischen)Vorgesetzten sowie allfällige weitere Beweismittel in (elektronischer) Kopie an den Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal und den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (akGLEICH) weiterzuleiten.

§ 6 Prüfung durch das Rektorat

Wenn das Rektorat dem Verlangen auf Überprüfung nicht entspricht, ist dem bzw. der MitarbeiterIn nach Anhörung des Betriebsrates für das allgemeine Universitätspersonal spätestens 2 Monate ab Einlangen der vollständigen Unterlagen im Rektorat eine schriftliche Begründung zu übermitteln (§ 50 Abs. 7 2. Satz Uni-KV).

Die inhaltliche Überprüfung der Einreihung obliegt dem für Personalangelegenheiten zuständigen Mitglied des Rektorates. Er bzw. sie wird dabei von der Personalentwicklungskommission für allgemeine Bedienstete beraten. Als Grundlage der Entscheidung kommen im Sinne des Grundsatzes der Unbeschränktheit der Beweismittel neben den Angaben des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin und der (Zwischen)Vorgesetzten eventuell auch weitere für die Entscheidung in der Sachfrage taugliche Beweismittel in Betracht.

§ 7 Erledigung

Die Entscheidung ist von der *FA Personalmanagement* an den bzw. die MitarbeiterIn und mittels Kopie an die Leitung der betreffenden Organisationseinheit zu übermitteln. Der Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal und der akGLEICH sind ebenfalls zu informieren. Die Entscheidung ist jedenfalls zu begründen.

§ 8 Säumnisverfahren

Für den Fall, dass (Zwischen)Vorgesetzte nicht Stellung nehmen oder den Antrag nicht weiterleiten, ist auf Verlangen des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin eine Hinzuziehung des Betriebsrates für das allgemeine Personal verpflichtend vorzunehmen.

Wenn der bzw. die Vorgesetzte trotz nachweislichem Verlangen des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin das jährlich verpflichtende MitarbeiterInnengespräch nicht führt und das letzte MitarbeiterInnengespräch mindestens 6 Monate zurück liegt, kann der Antrag davon unabhängig gestellt werden.

§ 9 Datenschutz

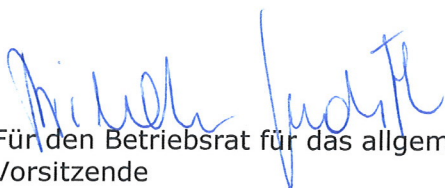
Alle Beteiligten sind bezüglich der ihnen im Zuge des Überprüfungsverfahrens bekannt gewordenen personenbezogenen Daten zur Verschwiegenheit gem. DSG 2000 verpflichtet.

§ 10 Personeller Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für das dem Uni-KV unterliegende allgemeine Universitätspersonal.

Klagenfurt, am 29. Juli 2010


Für das Rektorat
Rektor


Für den Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal
Vorsitzende