

MITTEILUNGSBLATT

DER

UNIVERSITÄT MOZARTEUM SALZBURG

Studienjahr 2021/2022

Ausgegeben am 07.03.2022

34. Stück

66. Richtlinie zur Überstellung des Bestandspersonals im Zusammenhang mit der Richtlinie des Rektorats zu Personalaufnahme und Verwendungsprofilen von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen

66. Richtlinie zur Überstellung des Bestandspersonals im Zusammenhang mit der Richtlinie des Rektorats zu Personalaufnahme und Verwendungsprofilen von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen

Das Rektorat hat in seiner Sitzung vom 16.02.2022 die „Richtlinie zur Überstellung des Bestandspersonals im Zusammenhang mit der Richtlinie des Rektorats zu Personalaufnahme und Verwendungsprofilen von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen“ in der nachfolgenden Fassung beschlossen.

Rektorat

Richtlinie des Rektorats zur Überstellung des Bestandspersonals

im Zusammenhang mit der Richtlinie des Rektorats zu

*Personalaufnahme und Verwendungsprofilen von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen*

§ 1 Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für Angehörige des wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonals in der Verwendungsgruppe B2 (Lektor*innen), denen nach Maßgabe des § 2 Abs. 2 ein Angebot auf Überstellung zu Senior Lecturers in die Verwendungsgruppe B1 unterbreitet wird.

§ 2 Überstellung

- (1) Lektor*innen wird die Überstellung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis als Senior Lecturer in der Verwendungsgruppe B1 angeboten. Die Überstellung wird bei Annahme des Angebots ab 01.09.2022 wirksam. Der Arbeitsvertrag ist anzupassen. Das bisherige Beschäftigungsausmaß bleibt grundsätzlich gewahrt, richtet sich aber nach dem aktuellen Bedarf bzw. den weiteren Beauftragungen ab Wintersemester 2022/2023.
- (2) Ein Angebot zur Überstellung erfolgt nur unter folgenden Voraussetzungen:
 - Positive Bedarfsprüfung durch das Rektorat
 - Positive Stellungnahme der Leitung der Organisationseinheit
 - Verwendungsprofil Senior Lecturer gem. Richtlinie des Rektorats zu Personalaufnahme und Verwendungsprofilen von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen
 - Ununterbrochene Dauer des bisherigen Arbeitsverhältnisses von mehr als zwei Jahren zum 28.02.2022.
 - Beschäftigungsausmaß im Ausmaß von mindestens 75% einer Vollbeschäftigung im Durchschnitt der Studienjahre 2020/2021 und 2021/2022, wobei für die Erstellung des Angebots bezogen auf das Sommersemester 2022 der Beauftragungsstand zum 31.03.2022 maßgeblich ist. In begründeten Härtefällen kann davon abgesehen werden. Bei Lektor*innen, welchen von der Universität die Lehrbefugnis (venia docendi) für ein wissenschaftliches oder künstlerisches Fach verliehen wurde (Privatdozent*innen), erfolgt das Angebot zur Überstellung unabhängig vom Beschäftigungsausmaß.
- (3) Für den Fall, dass die Universität kein Angebot zur Überstellung stellt und/oder eine negative Stellungnahme der Organisationsleitung vorliegt, ist von der Universität ein Gespräch unter Beteiligung folgender Personen vorzusehen:
 - Vertreter*in des Rektorats
 - Leitung der Organisationseinheit

- Mitglied des Betriebsrats für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal
 - Überstellungswerber*in
- (4) Lektor*innen, welche die Überstellungsvoraussetzungen erfüllen, erhalten bis spätestens 31.05.2022 ein entsprechendes Überstellungsangebot.

§ 3 Reformzulage

- (1) Die folgenden Regelungen zur Reformzulage gelten nur für jene Arbeitnehmer*innen, die das Überstellungsangebot bis 30.06.2022 annehmen.
- (2) Bewirkt die Überstellung eine Einstufung in der Gehaltsgruppe B1, die bei gleichbleibendem Arbeitszeitausmaß zu einem niedrigeren Entgelt führt, gebührt zur Wahrung des bisherigen Einkommens eine Reformzulage. Die Reformzulage ist zum Zeitpunkt der Überstellung in der Höhe des Differenzbetrages zum Gehalt nach B2 auf Basis des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes der beiden unmittelbar vor Wirksamkeit der Überstellung gelegenen Studienjahre (also 2020/2021 und 2021/2022) zu ermitteln. In begründeten Härtefällen kann eine abweichende, günstigere Vereinbarung getroffen werden.
- (3) Wird im Zuge der Überstellung ein geringeres Arbeitszeitausmaß vereinbart, gebührt die Reformzulage nur im aliquoten Ausmaß. Da es sich bei der Reformzulage um eine Wahrungsregelung zum Zeitpunkt der Überstellung handelt, haben spätere Erhöhungen des Beschäftigungsausmaßes keinen Einfluss auf die Höhe der Reformzulage.
- (4) Die Reformzulage ist für die Berechnung aller gehaltabhängigen Ansprüche in der Bemessungsgrundlage zu berücksichtigen (z. B. Sonderzahlungen, Zuschläge, Jubiläumsgeld, etc.). Die Reformzulage erhöht sich im gleichen Ausmaß wie die Kollektivvertragsgehälter, verringert sich aber um individuelle Erhöhungsbeträge auf Grund von Zeitvorrückungen in der Gehaltsgruppe des Univ.-KV (aufsaugbare Zulage).

§ 4 In-Kraft-Treten

Die Bestimmungen dieser Richtlinie treten mit dem auf den Tag der Veröffentlichung im Mitteilungsblatt folgenden Tag in Kraft.

Rektorat