

Künftige Titelstruktur VÖB und Kriterienkatalog zur Titelvergabe

1. Grundsätzliches Verständnis

Gegenwärtig ist der Titel „Direktor“ dem Bereichsleiter* vorbehalten. Im aktuellen Vorgehensmodell erfolgt die Ernennung zum Direktor automatisch mit der Anstellung bzw. der Aufgabenübernahme der Bereichsleitung.

Die Möglichkeit zur Übernahme von Führungsaufgaben beim VÖB ist naturgemäß u.a. durch die Größe der Organisation limitiert. Dies bedeutet gleichzeitig auch eine Begrenzung der Karrieremöglichkeiten für besonders leistungsstarke Mitarbeiter ohne direkte Personalverantwortung. Aus diesem Grund soll der Entwicklungspfad nun auch für Mitarbeiter in einer Spezialisten-Rolle bzw. Fachfunktion und/oder Projektverantwortung ausgebaut werden.

Entsprechend kann der Titel „Direktor“ zukünftig auch dann verliehen werden, wenn keine Übernahme einer Personalverantwortung erfolgt. Damit soll besonders leistungsstarken Mitarbeitern Anerkennung ausgedrückt werden.

Generell dient die Verleihung von Titeln als „Anerkennungs-Instrument“ auf dem Karrierepfad des einzelnen Mitarbeiters und soll durch Schulungs- oder Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt werden.

Die Geschäftsleitung verbindet mit dieser Maßnahme das Ziel, die Mitarbeiterzufriedenheit zu erhöhen und die Mitarbeiter langfristig an den Verband zu binden. Die im Folgenden definierten Mindestanforderungen begründen dabei keinen Anspruch auf die Erlangung des jeweiligen Titels; es bedarf vielmehr der Prüfung des individuellen Einzelfalls und einer positiven Entscheidung durch die Geschäftsleitung bzw. die HGF.

Die Ernennung zum Direktor bzw. auch zum Abteilungsdirektor kann künftig zum 1. Januar oder zum 1. Juli des jeweiligen Jahres erfolgen.

*Hinweis: Die Formulierungen umfassen ausdrücklich auch weibliche Stelleninhaber

2. Titelstruktur

2.1 Direktor/_in**

Mindestanforderungen:

- Verfügt über ausgewiesene Berufserfahrung (ca. zehn Jahre)
- War vorher Abteilungsdirektor/_in (VÖB) oder in vergleichbarer Position in für den VÖB relevanten Bereichen bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt
- Hat als Abteilungsdirektor/_in beim VÖB wiederholt seine Ziele voll erfüllt und sehr gute Leistungsbeurteilungen erhalten (im Rahmen der Mitarbeiter- Zielvereinbarung bzw. des Jahresgesprächs)
- Muss Themen und Arbeitsinhalte fachlich und methodisch vollständig eigenverantwortlich bearbeiten und vertreten können
- Besitzt die Fähigkeit, strategisch relevante Themen in seinem Aufgabengebiet und für den VÖB insgesamt zu erkennen und weiterzuentwickeln

Verfahrenshinweise:

- Die Ernennung zum Direktor/zur Direktorin wird vom zuständigen Geschäftsleitungsmittel oder vom jeweils zuständigen Bereichsleiter vorgeschlagen
- Die Entscheidung über die Vergabe des Titels und die formale Ernennung obliegen der Hauptgeschäftsführung

** Hinweise:

- Der Titel Direktor ist nicht an eine Stellvertretung des Bereichsleiters geknüpft; die Gesamtheit der Anforderungskriterien ist entscheidend
- Im Unterschied zum „Bereichsleiter/Direktor“ trägt der Direktor ohne Bereichsleitung keine Personalverantwortung; ansonsten gelten grundsätzlich die gleichen Mindestanforderungen
- Im Vergleich zum Abteilungsdirektor ist das Leistungsspektrum eines Direktors wie folgt erweitert:
 - a. Erweiterte Eigenständigkeit bei der Leistungserbringung
 - b. Eigenständige Vertretung von Themen und Positionen nach außen

2.2 Abteilungsdirektor/_in***

Mindestanforderungen:

- Verfügt über umfassende Berufserfahrung (ca. fünf Jahre)
- Ist Referent (VÖB) oder in vergleichbarer Position bei einem anderen Arbeitgeber in für den VÖB relevanten Bereichen beschäftigt
- Hat als Referent beim VÖB wiederholt seine Ziele voll erfüllt und sehr gute Leistungsbeurteilungen erhalten
- Muss Themen und Arbeitsinhalte fachlich und methodisch weitgehend eigenverantwortlich bearbeiten und vertreten können

Verfahrenshinweise:

- Die Ernennung zum Abteilungsdirektor wird vom zuständigen Bereichsleiter und/oder einem Mitarbeiter des jeweiligen Bereichs vorgeschlagen.
- Die Entscheidung über die Titelvergabe und die formale Ernennung obliegen der Geschäftsbereichsleitung

***Hinweis:

- Im Vergleich zum Referenten ist das Leistungsspektrum eines Abteilungsdirektors wie folgt erweitert: siehe Spiegelstrich 4

2.3 Referent/_in

Mindestanforderungen:

- Hat einen Hochschul- bzw. FH-Abschluss oder vergleichbare Berufserfahrung (z.B.: kaufm. Ausbildung, Bankkaufmann etc.)
- Muss Themen und Arbeitsinhalte fachlich und methodisch in einem vorgesehenen Zeitrahmen bearbeiten und in Abstimmung mit dem Vorgesetzten auch eigenverantwortlich vertreten können
- Kann für den VÖB relevante Sachverhalte überzeugend und adressatengerecht darstellen und vermitteln