



MEDIZINISCHE UNIVERSITÄT
INNSBRUCK

Informationsveranstaltung „Karriereplanung an der MUI“

wissenschaftliches Personal

28.1.2010 Hörsaal A, Fritz Pregl Str 3

28.1.2010-MT

Themen

1. gleitende Dienstzeit und Arbeitszeitaufzeichnung
2. Rahmenbedingungen für Qualifizierungsvereinbarung aus der Sicht des BRwiP
3. Zahl der Laufbahnstellen
4. Professuren nach §99 Abs 1 und Abs 3 UG: was machen die anderen Universitäten
5. Pensionskasse-KV
6. allgemeine Fragestunde:

Themen

1. gleitende Dienstzeit und Arbeitszeitaufzeichnung
2. Rahmenbedingungen für Qualifizierungsvereinbarung aus der Sicht des BRwIP
3. Zahl der Laufbahnstellen
4. Professuren nach §99 Abs 1 und Abs 3 UG: was machen die anderen Universitäten
5. Pensionskasse KV
6. allgemeine Fragestunde

Fragen aus der Belegschaft

Modalitäten für Zeitausgleich und
Arbeitszeitaufzeichnung

für a) Wissenschaftliche Beamte

für b) Kollektivvertrag Wissenschaftler

für c) Kollektivvertrag allgemein Bedienstete:

für d) beamtete allg. Bedienstete

Fragen aus der Belegschaft

- 1) Zu welchen Zeiten darf gearbeitet werden/Überstunden gemacht werden Abends, Nächts, Samstag, Sonntag, Feiertag, im Erholungsurlaub, während Freistellungen?
- 2) Angeordnete versus freiwillige Überstunden z.B. für Dissertationen oder nahende deadlines für wissenschaftliche Arbeiten
- 3) Falls Doktorat Inhalt des Arbeitsvertrag, dürfen auch Überstunden für Dissertation oder für Lernen auf Prüfungen gemacht werden?
- 4) Wieviele Stunden darf pro Woche insgesamt gearbeitet werden?
- 5) Wie ist die Situation, wenn zusätzlich Lehraufträge bzw. Nebentätigkeiten/Nebenbeschäftigungen vorliegen?

gleitende Dienstzeit und Arbeitszeitaufzeichnung: wissenschaftliches Personal im KV, Rechtsnorm Teil 1 v 6

KV § 31. Arbeitszeit

- (1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit der ArbeitnehmerInnen nach § 5 Abs. 2 Z. 1 beträgt (außer in den Fällen des § 29 und nach Maßgabe des § 30 Abs. 2) **40 Stunden** (Vollzeitbeschäftigung).
- (2) Soweit durch Betriebsvereinbarung oder von der Universität aus wichtigen dienstlichen Gründen* nicht anders festgelegt, kann der/ die ArbeitnehmerIn **Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit** unter Beachtung der folgenden Bestimmungen **frei wählen**.
- (3) Der/ die ArbeitnehmerIn hat die tägliche Arbeitszeit so einzuteilen, dass die wöchentliche Arbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes **von 12 Monaten im Durchschnitt 48 Stunden**
- und in den **einzelnen Wochen** des Durchrechnungszeitraumes **60 Stunden** nicht überschreitet.
- (4) Das wöchentliche Arbeitszeitsausmaß nach Abs. 3 ist überschritten, wenn ein Senior Lecturer mit mehr als 16 Semesterstunden wissenschaftlicher Lehre...

• *Wichtige dienstliche Gründe wären die Labornutzung, Gerätenutzung oder Teambesprechungen der Forschungsgruppe oder Abhaltung von Lehrveranstaltungen etc.*
• *Diesen Zeiten sind nicht frei wählbar und vom Vorgesetzten nach wichtigen dienstlichen Gründen festzulegen.*

gleitende Dienstzeit und Arbeitszeitaufzeichnung: Rechtsnorm Teil 2

KV § 31. Arbeitszeit

- (5) Die **Tagesarbeitszeit darf 13 Stunden** nicht überschreiten;
- die Tagesarbeitszeit von NachtarbeitnehmerInnen darf innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen im Durchschnitt acht Stunden nicht überschreiten.
- Die Betrauung mit **Lehrtätigkeiten darf nur für Zeiten von Montag bis Freitag (Arbeitstage) zwischen 8 Uhr und 21 Uhr erfolgen**, sofern nicht durch Betriebsvereinbarung Abweichendes zugelassen wird.
- (6) Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit haben die ArbeitnehmerInnen eine **Ruhezeit von elf Stunden** einzuhalten. Die Ruhezeit kann bis auf acht Stunden verkürzt werden, wenn diese Verkürzung innerhalb der nächsten zwei Wochen durch entsprechende Verlängerung einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit ausgeglichen wird, neben dem Ausgleich in ausreichendem Ausmaß Erholungsmöglichkeiten bestehen und keine nachweisbaren arbeitsmedizinischen Bedenken entgegen stehen.

KV § 31. Arbeitszeit

- (7) Samstage, Sonn- und Feiertage sind dienstfrei zu halten, wenn kein wichtiger dienstlicher Grund entgegensteht.
- Die ArbeitnehmerInnen haben die Arbeit so einzuteilen, dass innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von zwei Monaten eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden gewährleistet ist. (analog Wochenendersatzruhezeit ARG)
- (8) Der/ die ArbeitnehmerIn ist verpflichtet, die geleisteten Arbeitsstunden nach den Weisungen der Universität aufzuzeichnen.

*Damit besteht eine Beweisumkehr: Die/der DienstnehmerIN und nicht der Arbeitgeber hat die Dienstzeit aufzuzeichnen!
Auch ohne Weisung der Universität besteht eine Aufzeichnungspflicht!*

KV § 31. Arbeitszeit

- (9) Universitätsprofessoren/ Universitätsprofessorinnen, Assistenzprofessoren/ Assistenzprofessorinnen und assoziierte Professoren/ Professorinnen sind im Hinblick auf die Arbeitszeit nach Abs. 3 bei der Wahrnehmung von Aufgaben der Forschung/ Entwicklung und Erschließung der Künste nur insoweit örtlich an die Universität gebunden, als es die Zusammenarbeit mit anderen Universitätsangehörigen (§ 94 UG) erfordert und andere universitäre Aufgaben (insb. die Patientenversorgung) sonst beeinträchtigt würden.
- Auch wenn eine **Ortsbindung** nicht besteht, ist die Erreichbarkeit für eine dienstliche Inanspruchnahme sicherzustellen.
- (10) Die Bestimmungen der Abs. 1 bis 8 gelten nicht für **leitende Angestellte** der Universität, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind. (z b OELs)

Recht der fehlenden Ortsbindung der beamteten Dozent/innen auch für KV-Laufbahnstellen nach Abschluss der Qualifikationsvereinbarung wieder eingeführt !

KV § 34. Arbeitszeit allgemeines Personal

- (1) ArbeitnehmerInnen im Sinne dieses Abschnittes unterliegen dem Arbeitszeitgesetz (AZG) und dem ARG.
- (2) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden (Vollzeitbeschäftigung).
- Das Ausmaß der Arbeitszeit und ihre Verteilung auf die einzelnen Tage der Woche sind zu vereinbaren. Samstage, Sonn- und Feiertage sind dienstfrei zu halten, wenn kein wichtiger dienstlicher Grund entgegensteht.
- (3) Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes auf 48 Stunden ausgedehnt werden, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes die Normalarbeitszeit gemäß Abs. 1 nicht überschreitet.
- Der Durchrechnungszeitraum kann durch Betriebsvereinbarung auf bis zu 52 Wochen ausgedehnt werden. Die tägliche Normalarbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten.

KV § 34. Arbeitszeit allgemeines Personal

- (4) ...Schicht...
- (5) Bei **gleitender Arbeitszeit** im Sinne des § 4b AZG kann die tägliche Normalarbeitszeit bis zu **zehn Stunden** ausgedehnt werden.
- (6) ...Arbeitsbereitschaft
- (7) Der/ die ArbeitnehmerIn ist verpflichtet, die geleisteten Arbeitsstunden nach den Weisungen der Universität **aufzuzeichnen**.
- (8) Für Ruhepausen gilt § 11 AZG. Bestehende **günstigere betriebliche Pausenregelungen** bleiben unberührt und gelten auch für neu aufgenommene ArbeitnehmerInnen.
- (9) Die Bestimmungen der Abs. 2 bis 8 gelten nicht für leitende Angestellte der Universität, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind.

- **BDG § 48.** (3) Soweit nicht wichtige dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, ist die gleitende Dienstzeit einzuführen. Gleitende Dienstzeit ist jene Form der Dienstzeit, bei der der Beamte den Beginn und das Ende seiner täglichen Dienstzeit innerhalb festgesetzter Grenzen (Gleitzeitrahmen) selbst bestimmen kann. Während der innerhalb des Gleitzeitrahmens festzulegenden Blockzeit hat der Beamte jedenfalls Dienst zu versehen. Der fiktive Normaldienstplan dient als Berechnungsbasis für die Feststellung der anrechenbaren Arbeitszeit bei Abwesenheit vom Dienst. Die Erfüllung der regelmäßigen Wochendienstzeit ist im Durchschnitt der Wochen des Kalenderjahres zu gewährleisten. Der zur Erreichung der durchschnittlichen Wochendienstzeit erforderliche Verbrauch von Zeitguthaben aus der gleitenden Dienstzeit kann, soweit nicht dienstliche Interessen entgegenstehen, vom unmittelbaren Dienstvorgesetzten auch während der Blockzeit gestattet werden.
 - Im Gleitzeitdienstplan sind
 - 1. die zeitliche Lage und Dauer der Blockzeit, des Gleitzeitrahmens und des fiktiven Normaldienstplans sowie
 - 2. eine Obergrenze für die jeweils in den Folgemonat übertragbaren Zeitguthaben bzw. Zeitschulden festzulegen
- **Durchrechnung im Quartal**
 - (§48 Abs2) Soweit nicht zwingende dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, sind Sonntage, gesetzliche Feiertage und Samstage dienstfrei zu halten.

gleitende Dienstzeit und Arbeitszeitaufzeichnung: Rechtsnorm
Beamte 2 von 4: Mehrdienstleistung und Überstunden

- BDG § 49. (1) Der Beamte hat auf Anordnung über die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden hinaus Dienst zu versehen (Mehrdienstleistung). Den auf Anordnung erbrachten Mehrdienstleistungen sind Mehrdienstleistungen gleichzuhalten, wenn
 - 1.der Beamte einen zur Anordnung der Mehrdienstleistung Befugten nicht erreichen konnte,
 - 2.die Mehrdienstleistung zur Abwehr eines Schadens unverzüglich notwendig war,
 - 3.die Notwendigkeit der Mehrdienstleistung nicht auf Umstände zurückgeht, die von dem Beamten, der die Mehrdienstleistung erbracht hat, hätten vermieden werden können, und
 - 4.der Beamte diese Mehrdienstleistung spätestens innerhalb einer Woche nach der Erbringung schriftlich meldet;
- ist der Beamte durch ein unvorhergesehenes oder unabwendbares Ereignis ohne sein Verschulden verhindert, diese Frist einzuhalten, so verlängert sie sich um die Dauer der Verhinderung.
- (2) An Werktagen erbrachte Mehrdienstleistungen (ausgenommen jene nach § 47a Z 2 lit. b) sind nach Möglichkeit im selben Kalendervierteljahr im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit auszugleichen. Mehrdienstleistungen außerhalb der Nachtzeit sind vor Mehrdienstleistungen in der Nachtzeit (22.00 bis 6.00 Uhr) auszugleichen. Mehrdienstleistungen an Sonn- und Feiertagen sind nicht durch Freizeit auszugleichen.

gleitende Dienstzeit und Arbeitszeitaufzeichnung: Rechtsnorm
Beamte 3 von 4: Mehrdienstleistung und Überstunden

- BDG § 49. (3) Mehrdienstleistungen an Werktagen, die im betreffenden Kalendervierteljahr nicht durch Freizeit ausgeglichen sind, gelten mit Ablauf des Kalendervierteljahres als Überstunden. Mehrdienstleistungen an Sonn- und Feiertagen gelten in jedem Fall als Überstunden und sind nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.
- (4) Werktagsüberstunden sind je nach Anordnung
 - 1.im Verhältnis 1 : 1,5 in Freizeit auszugleichen oder
 - 2.nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten oder
 - 3.im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit auszugleichen und zusätzlich nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.
- (5) Auf Zeiten einer zusätzlichen Dienstleistung nach § 23 Abs. 10 MSchG, nach § 10 Abs. 12 VKG und nach § 50c Abs. 3 dieses Bundesgesetzes ist, soweit sie die regelmäßige Wochendienstzeit nach § 48 Abs. 2 oder 6 nicht überschreiten, Abs. 4 nicht anzuwenden. Solche Werktagsüberstunden sind je nach Anordnung
 - 1.im Verhältnis 1:1,25 in Freizeit auszugleichen oder
 - 2.nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten oder
 - 3.im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen und zusätzlich nach besoldungsrechtlichen Vorschriften. Soweit jedoch Zeiten einer solchen Dienstleistung die regelmäßige Wochendienstzeit nach § 48 Abs. 2 oder 6 überschreiten, ist auf diese Abs. 4 anzuwenden.

gleitende Dienstzeit und Arbeitszeitaufzeichnung: Rechtsnorm
Beamte 4 von 4: Mehrdienstleistung und Überstunden

- BDG § 49.
- (6) Dem Beamten ist bis zum Ende des auf das Kalendervierteljahr folgenden Kalendermonats mitzuteilen, auf welche Werktagsüberstunden welche Abgeltungsart des Abs. 4 angewendet wird.
- (7) Werktagsüberstunden außerhalb der Nachtzeit sind vor Werktagsüberstunden in der Nachtzeit (22.00 bis 6.00 Uhr) auszugleichen.
- (8) Ein Freizeitausgleich für Werktagsüberstunden ist bis zum Ende des sechsten auf das Kalendervierteljahr der Leistung folgenden Monats zulässig.
- (9) Folgende Zeiten gelten jedenfalls nicht als Überstunden:
 - 1. Zeiten einer vom Beamten angestrebten Einarbeitung von Dienstzeit (zB im Fall eines Diensttausches oder einer sonstigen angestrebten Verlegung der Zeit der Dienstleistung), und
 - 2. Zeitguthaben aus der gleitenden Dienstzeit, soweit sie die im Gleitzeitdienstplan festgelegte Obergrenze für jeweils in den Folgemonat übertragbare Zeitguthaben nicht übersteigen. Diese Zeiten sind, soweit dies nicht bereits erfolgt ist, ausschließlich im Verhältnis 1 : 1 in Freizeit abzugelten.

Arbeitszeitaufzeichnung notwendig für Gleitzeit (Beamte) und freie Dienstzeiteinteilung (KV)

- Taschenkalender oder
- Robotrec für KV (Vorteil: vom AG, Wochensumme etc)
- Dienstzeitenfestlegung sachlich nicht zu rechtfertigen
 - außer Urlaubsabbuchungen
 - Muster Festlegung der üblichen Tagesarbeitszeit für Urlaubsabbuchungen im SAP für KV Personal und beamtetes Gleitzeitpersonal
- Gleitzeitvereinbarungen für Beamte gelten weiterhin!
 - Es fehlt aber oft die Obergrenze gem §48 Abs 3 BDG
- Eine Dienstzeitenfestlegung gem §48 Abs 2a BDG wäre aber ein Verzicht auf die Gleitzeit!

Festlegung der üblichen täglichen Arbeitszeit zum Zwecke der Urlaubsverbuchung

Beginn der Dienstzeitregelung:	1.1.2010			
Beschäftigungsausmaß in %:	100 %	Dienstzeit im Rahmen der 40-Stunden-Woche (bei Halbbeschäftigung im Rahmen der 20-Stunden Woche)		
	Montag	8	Stunden	
	Dienstag	8	Stunden	
	Mittwoch	8	Stunden	
	Donnerstag	8	Stunden	
	Freitag	8	Stunden	
	Wochenarbeitszeit gesamt (in Stunden):			40

Arbeitszeit und Neben...

- Nebentätigkeiten (gleicher Dienstgeber) fallen zusammen mit der Tätigkeit unter die Arbeitszeithöchstgrenzen.
- Entgeltrechtlich sind sie aber von der Normalarbeitszeit abzugrenzen, da separat entlohnt.
- Nebenbeschäftigungen (anderer Dienstgeber oder selbständig). Arbeitszeithöchstgrenzen werden im Fall der Bewilligungspflicht vom AG herangezogen.
 - z. B.. Arzt, Halbjahresschnitt 58h/Woche, will noch 10h/ Woche freiberuflich arbeiten, wurde unter Hinweis auf 60h Grenze vom Arbeitgeber abgelehnt

Themen

1. gleitende Dienstzeit und Arbeitszeitaufzeichnung
2. Rahmenbedingungen für Qualifizierungsvereinbarung aus der Sicht des BRwIP
3. Zahl der Laufbahnstellen
4. Professuren nach §99 Abs 1 und Abs 3 UG: was machen die anderen Universitäten
5. Pensionskasse KV
6. allgemeine Fragestunde

Qualifizierungsvereinbarung §27 KV 1 v 5

- **§ 27. Assistenzprofessoren/ Assistenzprofessorinnen, assoziierte Professoren/ Professorinnen**
- (1) Die Universität kann einem/ einer wissenschaftlichen/ künstlerischen MitarbeiterIn gemäß § 26 den Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung anbieten, soweit die von diesem/ dieser bereits erbrachten wissenschaftlichen/ künstlerischen Leistungen das Erreichen der geforderten hohen Qualifikation erwarten lassen.
- Dabei hat die Universität die interne Strukturplanung, in der die **Zahl der Stellen**, für die eine Qualifizierungsvereinbarung in Betracht kommt, gegliedert nach Organisationseinheiten festzulegen ist, sowie die für sie maßgebenden Frauenförderpläne zu berücksichtigen.

Qualifizierungsvereinbarung §27 KV 2

- (2) Will die Universität ein Anbot nach Abs. 1 stellen, hat sie das **spätestens zwei Jahre nach Aufnahme** der Tätigkeit als wissenschaftliche/r/ künstlerische/r MitarbeiterIn zu tun;
- diese Frist verlängert sich um Zeiten nach § 20 Abs. 3 Z 1 (Mutterschutz, Karenz, Zivildienst, Elternteilzeit...).
- Bei Arbeitsverhältnissen auf bestimmte Zeit ist im Falle eines Anbot nach Abs. 1 dieses so rechtzeitig zu stellen, dass die **Qualifizierung während der Vertragszeit** möglich ist.
- Die Qualifizierungsziele sind so festzulegen, dass sie **im Regelfall innerhalb von vier Jahren** erreichbar sind.
- Qualifizierungsvereinbarungen, die nicht schriftlich bzw. nur mit dem/ der Leiterin der Organisationseinheit oder einem/einer sonstigen Vorgesetzten eines/ einer wissenschaftlichen Mitarbeiters/ Mitarbeiterin geschlossen wurden, sind unwirksam.

Qualifizierungsvereinbarung §27 KV 3

- (3) **Assistenzprofessoren/ Assistenzprofessorinnen** sind wissenschaftliche/ künstlerische MitarbeiterInnen, mit denen eine Qualifizierungsvereinbarung getroffen wurde.
- Die Universität hat dem/ der AssistenzprofessorIn **ausreichend Zeit zum Erreichen der Qualifikation** zu gewähren und die Qualifizierung entsprechend zu fördern und insbesondere jene Möglichkeiten und **Ressourcen zur Verfügung zu stellen**, die zum Erreichen der Qualifikation notwendig sind.
- Die dazu von der Universität getroffenen Vorkehrungen sind von dieser zu dokumentieren und auf Verlangen des Assistenzprofessors/ der Assistenzprofessorin auch mit dem Betriebsrat zu beraten.

Qualifizierungsvereinbarung §27 KV 4

- (4) Für den Zeitraum, für den eine Qualifizierungsvereinbarung getroffen wurde (einschließlich einer allfälligen Verlängerung um Zeiten nach § 20 Abs. 3 Z .1), ist eine Kündigung durch die Universität auch ohne die Voraussetzungen des § 22 Abs. 1 bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur in den in § 22 Abs. 2 lit. a, b, c und f vorgesehenen Fällen möglich. (**Kündigungsverzicht** *außer gröbliche Pflichtverletzung, n.g. Nebenbeschäftigung, Unfähigkeit, Schädigung der dienstlichen Interessen der Uni*)
- Wird **innerhalb von zwei Jahren kein Anbot nach Abs. 1 gestellt** oder kommt in dieser **Zeit keine Qualifizierungsvereinbarung** zustande, kann die Universität das Arbeitsverhältnis nach einer Gesamtdauer von drei Jahren kündigen, auch wenn es auf bestimmte Zeit abgeschlossen wurde;
- Ausnahme ÄrztInnen in Facharztausbildung sind vor Abschluss der FA Ausbildung nicht kündbar (§46 KV)

Qualifizierungsvereinbarung §46, Sonderbestimmung zu §27 für AusbildungsärztInnen KV 5

1. das Anbot der Qualifizierungsvereinbarung gemäß § 27 Abs. 1 die Durchführung eines internen Verfahrens („Call“) an der jeweiligen Organisationseinheit voraussetzt;
2. das Anbot der Qualifizierungsvereinbarung spätestens drei Jahre nach Aufnahme der Tätigkeit zu stellen ist;
3. für Ärzte/ Ärztinnen in Facharztausbildung (§ 44) § 27 Abs. 4 zweiter Satz nicht gilt und eine Kündigung nur nach Maßgabe des § 20 Abs. 1 möglich ist („*Entlassungstatbestände*“ wie §27 Abs 4)
4. bei Ärzte/ Ärztinnen in Facharztausbildung (§ 44), mit denen eine Qualifizierungsvereinbarung geschlossen wird, bis zum Abschluss der Facharztausbildung (§ 26 Ärztegesetz 1998) an die Stelle der Bezeichnung gemäß § 27 Abs. 3 die Bezeichnung „Assistenzarzt/ Assistenzärztin“ tritt; und
5. sich das Arbeitsverhältnis von Ärzten/ Ärztinnen in Facharztausbildung (§ 44), mit denen eine Qualifizierungsvereinbarung geschlossen wird, unbeschadet von § 20 Abs. 3 um höchstens zwei Jahre verlängert.

Qualifizierungsvereinbarung §27 KV - Zusammenfassung

1. Stellenplan nach OE
2. Ausschreibung der „Laufbahnstellen“ im MB
3. Qualifizierungsvereinbarung innerhalb von 2 Jahren anbieten (Vorrückung bei Abschluss und ab dann fehlende Ortsbindung wie für Professor/innen KV §31 Abs 9)
4. innerhalb der Vertragsdauer <4 Jahren realistisch erreichbare Ziele (Ressourcenbereitstellung insbesondere Forschungsfreistellung)
5. Erfüllung (Vorrückung)

Qualifizierungsvereinbarung §27 KV – Forderungen des BRwIP

1. Stellenplan endlich festlegen!

1. curriculare Pflichtlehre durch Laufbahnstellen zu erbringen
2. 50% Laufbahnstellen zusätzlich zu Berufenen
3. Ärzteausbildung mit 1:1: auf Laufbahnstellen
4. Laufbahnstellenersatz unabhängig vom Stellenplan für Ersatz von Wegberufenen inkl. Primärärzten/innen

2. Quasiqualifikationsstellen (Habilitation in angemessener Frist u. dgl.) anerkennen !

3. neue Laufbahnstellen zusätzlich innerhalb von 2 Jahren anbieten !

4. Betriebsvereinbarung über zulässige Qualifikationszeile abschließen!

1. Habilitation bei alter Studienordnung (bei unveränderter Habilordnung, als objektives Verfahren)
2. Projekteinwerbung und dgl. bei Nichtklinikern (bei vorhandenen Vergabesitzungen und Rahmenbedingungen mit Bewilligungsrate von 20-40%)
3. Doktorat bei neuer Studienordnung Medizin erforderlich

Qualifizierungsvereinbarung §27 KV – Forderungen des BRwIP

1. Stellenplan festlegen!

1. curriculare Pflichtlehre durch Laufbahnstellen zu erbringen
2. 50% Laufbahnstellen zusätzlich zu Berufenen
3. Ärzteausbildung mit 1:1: auf Laufbahnstellen
4. Laufbahnstellenersatz unabhängig vom Stellenplan für Ersatz von Wegberufenen inkl. Primärärzten/innen

2. Quasiqualifikationsstellen (Habilitation in angemessener Frist u. dgl) anerkennen !

3. neue Laufbahnstellen zusätzlich innerhalb von 2 Jahren anzubieten

4. Betriebsvereinbarung über zulässige Qualifikationszeile abschließen!

1. Habilitation bei alter Studienordnung (bei unveränderter Habilordnung, als objektives Verfahren)
2. Projekteinwerbung und dgl. bei Nichtklinikern (bei vorhandenen Vergabebesitzungen und Rahmenbedingungen mit Bewilligungsrate von 20-40%)
3. Doktorat bei neuer Studienordnung Medizin erforderlich

Themen

1. gleitende Dienstzeit und Arbeitszeitaufzeichnung
2. Rahmenbedingungen für Qualifizierungsvereinbarung aus der Sicht des BRwiP
3. Zahl der Laufbahnstellen
4. Professuren nach §99 Abs 1 und Abs 3 UG: was machen die anderen Universitäten
5. Pensionskasse KV
6. allgemeine Fragestunde

§99 Abs1 Professur (Junior- oder Nachwuchsprofessur)

1. Zusätzliche Stellen für alle (Berufungsabwehr, Stiftungsprofessur etc)
2. zeitlich befristet auf 5 Jahre (bisher 2 Jahre)
3. verkürztes Verfahren (mit Ausschreibung) ohne Berufungskommission und Gutachter/innen
4. Verlängerung nur gem §98 (internationale Ausschreibung und Kommission und Gutachter/innen)

Damit nur für „Fast 98er“ Professor/innen oder Stiftungsprofessuren attraktiv, sonst nicht.

§99 Abs 3 Professur (Beamt/innenprofesur)

1. 20% der beamteten Dozenten/innen
2. einmalig per Verordnung des Rektorats nach Billigung durch den Unirat (Maximalvariante durch LV limitiert!)
3. bis 6 Jahre Dauer
4. Qualifikationsprüfung durch Evaluation nach den wissenschaftlichen Leistungen und Leistungen in der Lehre der letzten 5 Jahren der Professur
5. nach international kompetitiven Standards
6. Antrag auf Überführung in unbefristeten Vertrag kann nach 5 Jahren gestellt werden.
7. kein Rechtsanspruch auf Verlängerung/Evaluation

§99 Abs 3 Professur (Dozentenprofessur) Beispiel Vorklinikerin

Jahr	Ghst.	Grundbezug	14xGB
2010	16	€ 4.962,90	€ 34.740,30
2011	16	€ 4.962,90	€ 69.480,60
2012	17	€ 5.204,30	€ 72.860,20
2013	17	€ 5.204,30	€ 72.860,20
2014	18	€ 5.445,30	€ 76.234,20
2015	18	€ 5.445,30	€ 76.234,20
2016	18	€ 5.445,30	€ 76.234,20
2017	18	€ 5.445,30	€ 76.234,20
2018	DAZ	€ 5.806,80	€ 81.295,20
2019	DAZ	€ 5.806,80	€ 81.295,20
2020	DAZ	€ 5.806,80	€ 81.295,20
2021	DAZ	€ 5.806,80	€ 81.295,20
2022	DAZ	€ 5.806,80	€ 81.295,20
30.09.2023	DAZ	€ 5.806,80	€ 60.971,40
			€ 1.022.325,50

- Ausgangssituation: Beamtin, geb. Nov 1957, Habil 2000, 5 SWS, Vorklinikerin, Gehaltsstufe 16, voraussichtlicher Pensionsantritt 30.9.2023,
- Ausgehend von Gehältern 2010, ohne Inflationsabgeltung und allfällige rechtliche Änderungen des GG und BDG

alle Bezugs- und Abgabenberechnungen ohne Gewähr,

freundlicherweise von Frau Mag Anita Gürtler, Amt der Universität, MUI, zur Verfügung gestellt

§99 Abs 3 Professur (Dozenten/innenprofessur)

4 x Forschungszulage 17,45 % V/	Aufwandsentschädigung 4%	Kollegiengeld 5 SWS
€ 2.744,56	€ 539,28	€ 3.006,46
€ 5.489,12	€ 1.078,56	€ 6.012,92
€ 5.489,12	€ 1.078,56	€ 6.012,92
€ 5.489,12	€ 1.078,56	€ 6.012,92
€ 5.489,12	€ 1.078,56	€ 6.012,92
€ 5.489,12	€ 1.078,56	€ 6.012,92
€ 5.489,12	€ 1.078,56	€ 6.012,92
€ 5.489,12	€ 1.078,56	€ 6.012,92
€ 5.489,12	€ 1.078,56	€ 6.012,92
€ 5.489,12	€ 1.078,56	€ 6.012,92
€ 5.489,12	€ 1.078,56	€ 6.012,92
€ 5.489,12	€ 1.078,56	€ 6.012,92
€ 5.489,12	€ 1.078,56	€ 6.012,92
€ 5.489,12	€ 1.078,56	€ 6.012,92
€ 4.116,83	€ 808,92	€ 6.012,92
€ 72.730,83	€ 14.290,92	€ 81.174,42

Jahresverdienstsumme	4 x Pensionskasse 0,75 % DG
€ 41.030,60	€ 288,12
€ 82.061,20	€ 576,24
€ 85.440,80	€ 602,28
€ 85.440,80	€ 602,28
€ 88.814,80	€ 628,18
€ 88.814,80	€ 628,18
€ 88.814,80	€ 628,18
€ 88.814,80	€ 628,18
€ 88.814,80	€ 628,18
€ 93.875,80	€ 667,10
€ 93.875,80	€ 667,10
€ 93.875,80	€ 667,10
€ 93.875,80	€ 667,10
€ 93.875,80	€ 667,10
€ 93.875,80	€ 667,10
€ 71.910,07	€ 500,33
€ 1.190.521,67	€ 8.417,47

Mittelwert Jahresverdienst+Pensionskasse 90.414,17

Freistellung gemäß §160 BDG (ohne Entfall der zeitlichen Rechte, bis 15 Jahre möglich)

Belastungen im Falle einer Freistellung gem. § 160 BDG

14 x Pensionsbeitrag lfd.	14 x Deckungsbeitrag Pension	Gesamtbelastung	Pension ASV - zu erwartende Rückerstattung	effektive Belastung
€ 4.519,41	€ 7.215,84	€ 11.735,25	2948,925	€ 8.786,32
€ 9.038,82	€ 14.431,67	€ 23.470,49	5897,85	€ 17.572,64
€ 9.417,94	€ 15.082,24	€ 24.500,18	5897,85	€ 18.602,33
€ 9.417,94	€ 15.082,24	€ 24.500,18	5897,85	€ 18.602,33
€ 9.796,50	€ 15.731,74	€ 25.528,24	5897,85	€ 19.630,39
€ 9.796,50	€ 15.731,74	€ 25.528,24	5897,85	€ 19.630,39
€ 9.796,50	€ 15.731,74	€ 25.528,24	5897,85	€ 19.630,39
€ 9.796,50	€ 15.731,74	€ 25.528,24	5897,85	€ 19.630,39
€ 10.364,34	€ 16.705,98	€ 27.070,32	5897,85	€ 21.172,47
€ 10.364,34	€ 16.705,98	€ 27.070,32	5897,85	€ 21.172,47
€ 10.364,34	€ 16.705,98	€ 27.070,32	5897,85	€ 21.172,47
€ 10.364,34	€ 16.705,98	€ 27.070,32	5897,85	€ 21.172,47
€ 10.364,34	€ 16.705,98	€ 27.070,32	5897,85	€ 21.172,47
€ 10.364,34	€ 16.705,98	€ 27.070,32	5897,85	€ 21.172,47
€ 1.113,26	€ 12.529,71	€ 20.302,96	4423,38	€ 15.879,58
€ 131.175,07	€ 210.798,57	€ 341.973,63	78146,505	€ 263.827,13

Basis = Höchstbeitragsgrundlage 2010: € 4.110,--

Pensionsbeitrag ASVG: 10,25 %

Mittelwert effektive Jahresbelastungen durch
„doppelte“ Pensionskasse nach Abzug der
Rückerstattung: 19.930,10

28.1.2010-MT

§99 Abs 3 Professur (Dozenten/innenprofessur) Beispiel jüngere Klinikerin

Ausgangssituation:

- Beamtin, geb. Nov 1969, Eintritt 1998, Habil 2000, Gehaltsstufe 10,
 - 5 SWS- Lehre,
 - 2 Tag-Jouraldienste + 2 Nacht-Jouraldienste pro Monat
 - voraussichtlicher Pensionsantritt 30.9.2034,
 - Dienstantritt als §99 Abs 3 Prof. am 1.7.2010
-
- Ausgehend von Gehältern 2010, ohne Inflationsabgeltung und allfällige rechtliche Änderungen des GG und BDG

§99 Abs 3 Professur (Dozentenprofessur)

Jahr	Ghst.	Grundbezug	14xGB	14 x Forschungszulage 17,45 % V/2	12 x Aufwandsentschädigung 4% V/2	Erschwerniszul. Klinikarzt
2010	10	€ 3.818,30	€ 26.728,10	€ 2.744,56	€ 539,28	€ 2.925,60
2011	10	€ 3.818,30	€ 53.456,20	€ 5.489,12	€ 1.078,56	€ 5.851,20
2012	11	€ 3.992,20	€ 55.890,80	€ 5.489,12	€ 1.078,56	€ 5.851,20
2013	11	€ 3.992,20	€ 55.890,80	€ 5.489,12	€ 1.078,56	€ 5.851,20
2014	12	€ 4.166,10	€ 58.325,40	€ 5.489,12	€ 1.078,56	€ 5.851,20
2015	12	€ 4.166,10	€ 58.325,40	€ 5.489,12	€ 1.078,56	€ 5.851,20
2016	13	€ 4.339,90	€ 60.758,60	€ 5.489,12	€ 1.078,56	€ 5.851,20
2017	13	€ 4.339,90	€ 60.758,60	€ 5.489,12	€ 1.078,56	€ 5.851,20
2018	14	€ 4.513,80	€ 63.193,20	€ 5.489,12	€ 1.078,56	€ 5.851,20
2019	14	€ 4.513,80	€ 63.193,20	€ 5.489,12	€ 1.078,56	€ 5.851,20
2020	15	€ 4.721,70	€ 66.103,80	€ 5.489,12	€ 1.078,56	€ 5.851,20
2021	15	€ 4.721,70	€ 66.103,80	€ 5.489,12	€ 1.078,56	€ 5.851,20
2022	16	€ 4.962,90	€ 69.480,60	€ 5.489,12	€ 1.078,56	€ 5.851,20
2023	16	€ 4.962,90	€ 69.480,60	€ 5.489,12	€ 1.078,56	€ 5.851,20
2024	17	€ 5.204,30	€ 72.860,20	€ 5.489,12	€ 1.078,56	€ 5.851,20
2025	17	€ 5.204,30	€ 72.860,20	€ 5.489,12	€ 1.078,56	€ 5.851,20
2026	18	€ 5.445,30	€ 76.234,20	€ 5.489,12	€ 1.078,56	€ 5.851,20
2027	18	€ 5.445,30	€ 76.234,20	€ 5.489,12	€ 1.078,56	€ 5.851,20
2028	18	€ 5.445,30	€ 76.234,20	€ 5.489,12	€ 1.078,56	€ 5.851,20
2029	18	€ 5.445,30	€ 76.234,20	€ 5.489,12	€ 1.078,56	€ 5.851,20
2030	DAZ	€ 5.806,80	€ 81.295,20	€ 5.489,12	€ 1.078,56	€ 5.851,20
2031	DAZ	€ 5.806,80	€ 81.295,20	€ 5.489,12	€ 1.078,56	€ 5.851,20
2032	DAZ	€ 5.806,80	€ 81.295,20	€ 5.489,12	€ 1.078,56	€ 5.851,20
2033	DAZ	€ 5.806,80	€ 81.295,20	€ 5.489,12	€ 1.078,56	€ 5.851,20
30.09.2034	DAZ	€ 5.806,80	€ 60.971,40	€ 4.116,83	€ 808,92	€ 4.388,40
		€ 122.253,60	€ 1.664.498,50	€ 133.111,15	€ 26.155,08	€ 141.891,60

28.1.2010-MT

§99 Abs 3 Professur (Dozenten/innenprofessur)

Kollegiengeld 5 SWS	Journaldienste 2 Tag/2 Nacht	Jahresverdienstsumme	14 x Pensionskasse 0,75 % DG
€ 3.006,46	€ 666,96	€ 36.610,96	€ 252,77
€ 6.012,92	€ 1.333,92	€ 73.221,92	€ 505,54
€ 6.012,92	€ 1.333,92	€ 75.656,52	€ 524,30
€ 6.012,92	€ 1.333,92	€ 75.656,52	€ 524,30
€ 6.012,92	€ 1.333,92	€ 78.091,12	€ 543,06
€ 6.012,92	€ 1.333,92	€ 78.091,12	€ 543,06
€ 6.012,92	€ 1.333,92	€ 80.524,32	€ 561,82
€ 6.012,92	€ 1.333,92	€ 80.524,32	€ 561,82
€ 6.012,92	€ 1.333,92	€ 82.958,92	€ 580,44
€ 6.012,92	€ 1.333,92	€ 82.958,92	€ 580,44
€ 6.012,92	€ 1.333,92	€ 85.869,52	€ 602,84
€ 6.012,92	€ 1.333,92	€ 85.869,52	€ 602,84
€ 6.012,92	€ 1.333,92	€ 89.246,32	€ 628,88
€ 6.012,92	€ 1.333,92	€ 89.246,32	€ 628,88
€ 6.012,92	€ 1.333,92	€ 92.625,92	€ 654,78
€ 6.012,92	€ 1.333,92	€ 92.625,92	€ 654,78
€ 6.012,92	€ 1.333,92	€ 95.999,92	€ 680,82
€ 6.012,92	€ 1.333,92	€ 95.999,92	€ 680,82
€ 6.012,92	€ 1.333,92	€ 95.999,92	€ 680,82
€ 6.012,92	€ 1.333,92	€ 95.999,92	€ 680,82
€ 6.012,92	€ 1.333,92	€ 101.060,92	€ 719,60
€ 6.012,92	€ 1.333,92	€ 101.060,92	€ 719,60
€ 6.012,92	€ 1.333,92	€ 101.060,92	€ 719,60
€ 6.012,92	€ 1.333,92	€ 101.060,92	€ 719,60
€ 6.012,92	€ 1.333,92	€ 77.632,39	€ 539,70
€ 147.316,54	€ 1.000,44	€ 2.145.653,91	€ 15.091,93

Mittelwert Jahresverdienst+Pensionskasse 88.943,91
Kollegiengeld und Journaldienstentgelte inkludiert!

28.1.2010-MT

Freistellung gemäß §160 BDG (ohne Entfall der zeitlichen Rechte, nur bis 15 Jahre möglich)

Jahr	14 x Pensionsbeitrag lfd.	14 x Deckungsbeitrag Pension	Gesamtbelastung	Pension ASV - zu erwartende Rückerstattung	effektive Belastung
2010	€ 3.396,12	€ 3.394,86	€ 6.790,98	€ 2.948,93	€ 3.842,06
2011	€ 6.792,24	€ 13.575,11	€ 20.367,35	€ 5.897,85	€ 14.469,50
2012	€ 6.968,22	€ 15.707,92	€ 22.676,14	€ 5.897,85	€ 16.778,29
2013	€ 6.968,22	€ 15.707,92	€ 22.676,14	€ 5.897,85	€ 16.778,29
2014	€ 7.144,34	€ 16.268,60	€ 23.412,94	€ 5.897,85	€ 17.515,09
2015	€ 7.144,34	€ 16.268,60	€ 23.412,94	€ 5.897,85	€ 17.515,09
2016	€ 7.320,18	€ 16.828,97	€ 24.149,15	€ 5.897,85	€ 18.251,30
2017	€ 7.320,18	€ 16.828,97	€ 24.149,15	€ 5.897,85	€ 18.251,30
2018	€ 7.496,30	€ 17.389,66	€ 24.885,96	€ 5.897,85	€ 18.988,11
2019	€ 7.496,30	€ 17.389,66	€ 24.885,96	€ 5.897,85	€ 18.988,11
2020	€ 7.706,72	€ 18.059,97	€ 25.766,69	€ 5.897,85	€ 19.868,84
2021	€ 7.706,72	€ 18.059,97	€ 25.766,69	€ 5.897,85	€ 19.868,84
2022	€ 7.950,88	€ 18.837,65	€ 26.788,53	€ 5.897,85	€ 20.890,68
2023	€ 7.950,88	€ 18.837,65	€ 26.788,53	€ 5.897,85	€ 20.890,68
2024	€ 8.195,18	€ 19.615,97	€ 27.811,15	€ 5.897,85	€ 21.913,30
2025	€ 8.195,18	€ 19.615,97	€ 27.811,15	€ 5.897,85	€ 21.913,30
2026	€ 8.439,06	€ 20.393,00	€ 28.832,06	€ 5.897,85	€ 22.934,21
2027	€ 8.439,06	€ 20.393,00	€ 28.832,06	€ 5.897,85	€ 22.934,21
2028	€ 8.805,02	€ 21.558,55	€ 30.363,57	€ 5.897,85	€ 24.465,72
2029	€ 8.805,02	€ 21.558,55	€ 30.363,57	€ 5.897,85	€ 24.465,72
2030	€ 8.805,02	€ 21.558,55	€ 30.363,57	€ 5.897,85	€ 24.465,72
2031	€ 8.805,02	€ 21.558,55	€ 30.363,57	€ 5.897,85	€ 24.465,72
2032	€ 8.805,02	€ 21.558,55	€ 30.363,57	€ 5.897,85	€ 24.465,72
2033	€ 6.603,77	€ 16.168,91	€ 22.772,68	€ 4.746,26	€ 18.026,42

Der Pensionsverlust wird hier deutlich geringer, da nur bis 2003 eine reine Beamtenpension erlangt wurde und danach eine ASVG Pension erzielt wird.

Der Anteil der ASVG Pension an der Mischpension steigt deshalb.

Mittelwert der effektive Jahresbelastungen durch „doppelte“ Pensionskasse nach Abzug der

Rückerstattung: 20.503,53

§99 Abs 3 Professur für Kiniker/innen, die weiter Dienste machen

- KA-AZG Vereinbarung ist anzuwenden für Entgeltregelungen, da KV hier keine Regelungen vorgibt, außer im Arbeitsvertrag wird was anderes vereinbart.
- KA-AZG Arbeitszeithöchstgrenzen (z.B. 60h/Woche im Halbjahresschnitt) gelten nicht für leitende Angestellte (Primärärzte/innen, Leiter/innen klinische Abteilungen)

Persönliche Mitteilung stv. KAD, ÖÄK, Doz.Dr. Lukas Stärker

§99 Abs 3 Professur-Zusammenfassung

1. all inclusive Fixgehalt, keine Vorrückungen außer Valorisierungen
2. Freistellung unter Entfall der Bezüge bis 15 Jahre ohne Entfall der zeitlichen Rechte möglich (BDG §160 Abs 2)
3. Ausscheiden: Verlust der (bislang akkumulierten) Beamtenpension
4. Selbsteinzahlung der erhöhten Pensionsbeiträge für Beamte (Gehaltserhöhung)
5. Pensionsentfall (Antritt vor 2024) (Gehaltserhöhung).
6. Einrechnung von Kollegiengeldern (keine zusätzliche Bezahlung von Lehre)
7. Gehaltsmittel mit Biennalsprungverlauf ermitteln
8. Hoffen auf bessern Abschluss bei allfälliger Entfristung

28.1.2010-MT

Damit nur für „fast 98er“ Professor/innen oder bei großem Gewinn durch Möglichkeit der Leitungsfunktion einer OE, sonst nicht.

§99 Abs 3 Professur-österreichweit 1 v 2

generell in Leistungsvereinbarungen von BM Hahn den Rektoren gegenüber
Einschränkungen gemacht: 20% der Prof statt 20%
(Aushebelung der UG Novelle durch BM Hahn!)

1. LFU:

1. Anschreiben an alle pot Kand., 76/210 Bewerbungen, insbesondere Personen die Vorteil aus der Professur bei den Ressourcen ziehen.
2. Keine Auswirkung auf Entwicklungsplan vorgesehen.
3. Im Entwicklungsplan 15 Juniorprofessuren vorgesehen, 70000 Jahresbrutto
4. über 30 Interessenten, im Unirat max Zahl beantragt.
5. Uni rechnet genau wo sie gewinnt („starke Wissenschaftler/innen in engagierte Lehrer/innen verwandeln“)

2. Paris Lodron Uni Salzburg:

1. 20% ist 31, davon will das Rektorat 9 lt Leistungsvereinbarung (5% der Prof!),
2. Mind 10% Überzahlung nach Abzug aller Mehrkosten, nicht so für Exzellenz, insbesondere Studien und OE-Management berücksichtigt.
3. Allgemeine Ausschreibung, Kriterien werden im Senat diskutiert und festgelegt, BRwiP hat sich dabei hineinreklamiert.
4. a priori Zusage für Entfristung nach erfolgreicher Evaluation

§99 Abs 3 Professur-österreichweit 2 v 2

1. Med Uni Wien,
 1. nach Schwerpunkten besetzt
 2. 1000 A Univ Prof. , 50 Stellen (<20%)
 3. Von 20 nur 13 Prof nachbesetzt
 4. Bezahlung etwas mehr als bisher aber nicht Kompensation der parallelen Pensionsnachzahlung,
2. WUW: keine Karrenzierung sondern Beurlaubung gem §75 BDG (Entfall der zeitlichen Rechte, keine „Eigeneinläge für Beamtenpension“ möglich. Folge: Keine Biennalsprünge und Pensionsentfall durch Überführung in ASVG Pension.
 1. gleiches Gehalt („Größenordnung“)
 2. Alle 90 angeschrieben, ausgewiesene Forschungsleistungen, Gutachterinnen des FWF, Anträge analog der FWF Formulare,
 3. Nachgewiesene Lehrerfahrung mit sehr gutem Erfolg.
 4. Erfahrungen in der Übernahme von Selbstverwaltungsaufgaben.
 5. Mitwirkung in der Besetzung offen., „Besten 11 sollen gewinnen“ Rektor macht das allein
 6. Departments verschiedene Standards, damit die Anforderungen nicht vergleichbar
 7. Statusfrage hat die „Front gegen 99(3)“ aufgeweicht10-15 BewerberInnen erwartet

Themen

1. gleitende Dienstzeit und Arbeitszeitaufzeichnung
2. Rahmenbedingungen für Qualifizierungsvereinbarung aus der Sicht des BRwiP
3. Zahl der Laufbahnstellen
4. Professuren nach §99 Abs 1 und Abs 3 UG: was machen die anderen Universitäten
5. **Pensionskasse KV**
6. allgemeine Fragestunde

Pensionskasse 3% bzw 10%

1. Verbund der „Südwestunis“ Klagenfurt, Paris Lodron Uni Salzburg, LFU, MUi mit dem Ziel eines im Wesentlichen gleichlautenden Vertragsabschlusses mit einer Pensionskasse.
Ziel: Eine Risikoveranlagungsgruppe zu bilden (>1000 Versicherungsnehmer/innen erforderlich)
2. wesentliche Entscheidungspunkte:
 1. Hinterbliebenenpension?
 2. Berufsunfähigkeit?
 1. integraler Bestandteil oder
 2. freiwillig versicherbar (1:1 Eigenbeiträge)?
 3. Anlagestrategie, Schwankungsrückstellung?
 4. freiwillige Weiterversicherung bei Auslandsaufenthalt (2-4 Jahre)?

Diskussion nach Meinungsbildung der 8 BR der 4 Unis, dann Betriebsversammlung und Abstimmung soweit erforderlich !

Hinweise

1. Vorkliniker in Klinikmensa: Karten werden dzt vom BR Tilak ausgegeben.
2. Wohnungen: Erhebung: Kein Bedarf an Fenster für Eigeninserate, mehr Infos zu „Betriebswohnungen“
3. FSME Impfung kommt wieder