



MEDIZINISCHE UNIVERSITÄT  
INNSBRUCK

# Betriebsversammlung

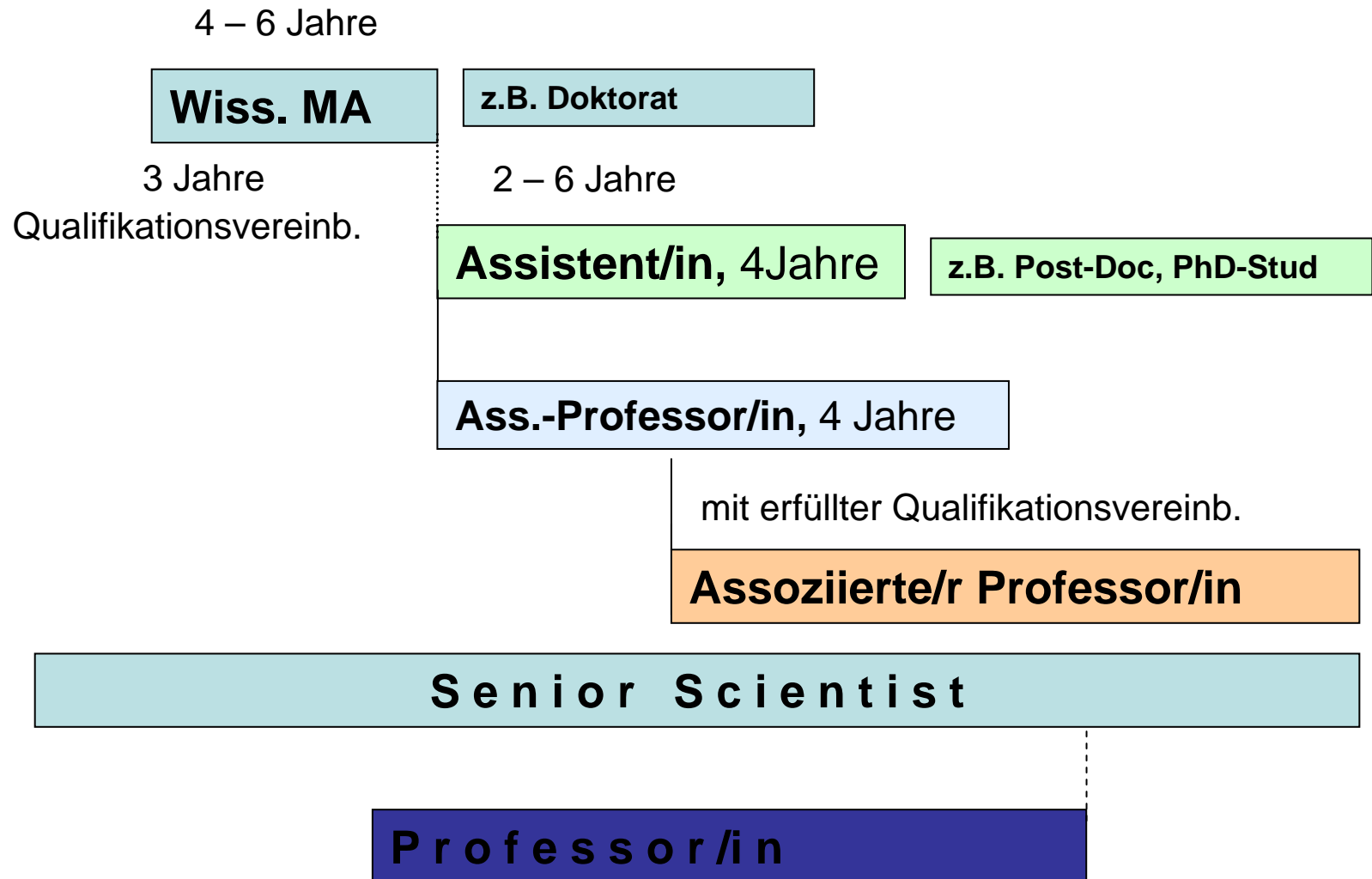
wissenschaftliches Personal

Universitätenfinanzierung

1.4.2009

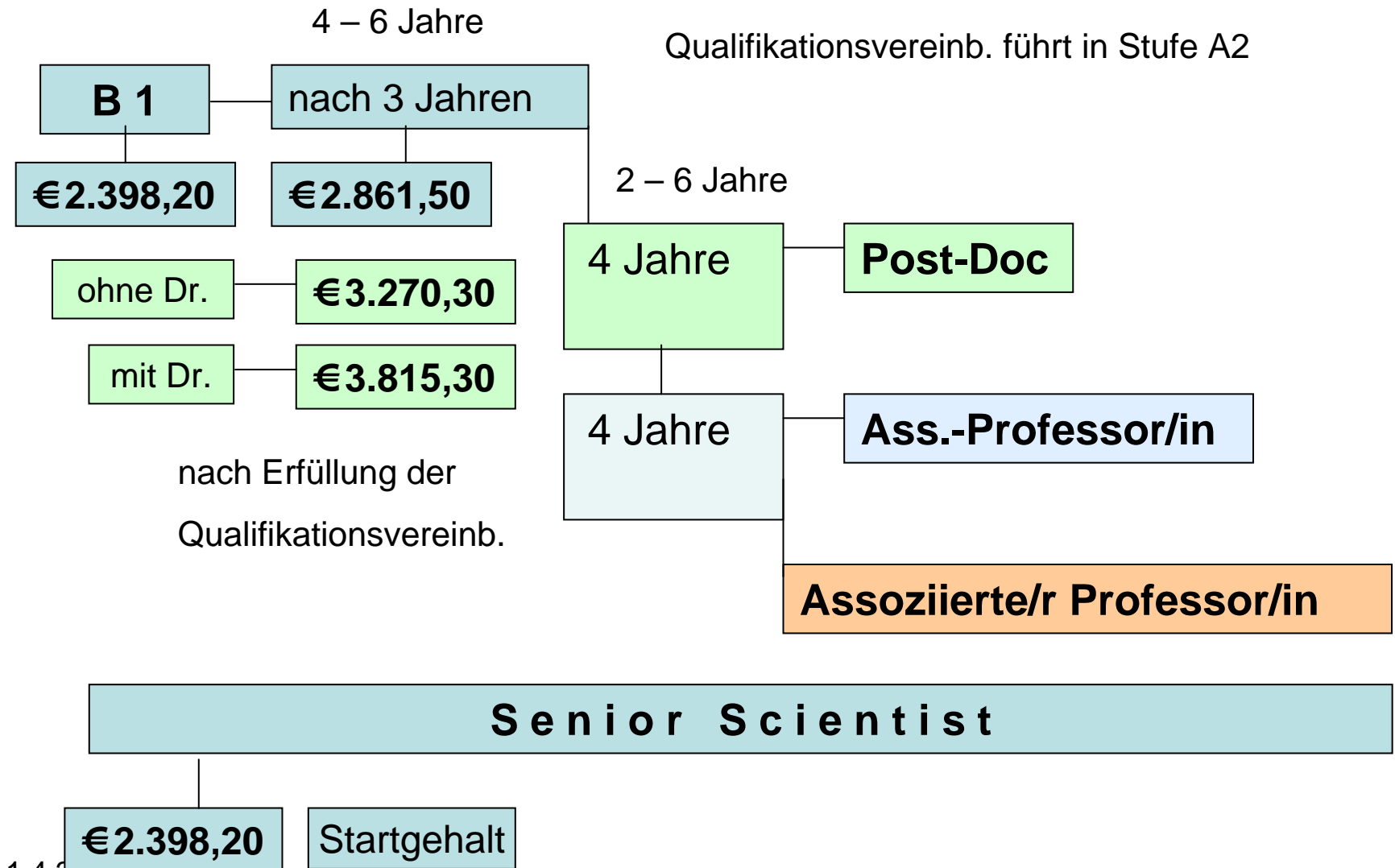
# **UNI-KV Endfassung mit Gehaltsdaten vom 1.1. 2009**

# Karrieremodell Uni-KV Endfassung vom 1.1.2009



# Gehaltsansätze-Übersicht

gem. Uni-KV Endfassung v. 1.1.2009



## Assistent/in ohne Qualifikationsvereinbarung - Gehaltsgruppe B1:

- **Mag./ Master** als Minimalerfordernis
- dient der Vertiefung und Erweiterung der fachlichen/  
wissenschaftlichen Bildung
- **Doktorat** hat dennoch **keine zwingenden Auswirkungen**  
auf Verwendungsbild oder Gehalt
- **Zwingende Befristung** auf maximal 6 Jahre  
(ergibt sich aus UG)
- Gehalt: € **2.398,20** pro Monat; 2 Stunden **Lehrpflicht**
- Gehalt: € **2.861,50** pro Monat **nach spätest. 3 Jahren**;  
4 Semesterwochenstunden **Lehrpflicht**
- Darin inkludiert 7,7% v. Gehalt pro Semesterstunde

## AssistentIn mit Qualifikationsvereinbarung - Gehaltsgruppe A2, „*Lucky Winner*“ des tenure track

- **Mag./ Master** als Minimalerfordernis
- dient der Vertiefung und Erweiterung der fachlichen/ wissenschaftlichen Bildung
- Abschluss der **Qualifikationsvereinbarung** (es reicht im Prinzip die Vereinb. einer Originalarbeit; nicht zwingend Doktorat erforderlich) muss **innen 2 Jahren** erfolgen. Führt zum Titel **Ass.-Professor/in**, **Gehaltssteigerung** von **ca. €870,-** pro Monat i. vgl. zum wiss. MA ohne Qualifikationsvereinbarung
- **€3.270,30** pro Monat, mit Dr./ PhD **€3.815,30** pro Monat
- **Doktorat** hat **zwingende Auswirkung auf Gehalt**
- nach Erfüllung der Qualifikationsvereinb. **€4.142,30** pro Monat
- **4** und nach Erfüllung der Qualifikationsvereinb. **8 Semesterstunden (max. 6 bzw. 12 pro Semester)**

## Assoziierte/r Professor/in

- **Erreichen der Qualifikationsvereinbarung** - die wiederum nicht das Doktorat sein muss - führt zum Titel **Assoz.-Professor/in** und zu weiterer **Gehaltssteigerung** von etwa **€870** pro Monat
- damit verbunden ist eine Verwendungsänderung in Richtung mehr Freiheit in Forschung und Lehre
  - Betreuung von Dissertationen oder auch
  - Habilitationen
  - auch wenn Assoz.-Prof. selbst nicht promoviert hat!
- Gehalt: **€3.270,30** pro Monat; **4** Stunden Lehrpflicht
- Gehalt: **€3.815,30** pro Monat nach Erfüllung der Qualifikationsvereinbarung; **8** Stunden Lehrpflicht

# Professor/in

- Wenn mit klinischer Leitungsfunktion  
oder als  
Stiftungsprofessur  
oder als  
Vertretungsprofessur befristet ausschreibbar
- Lehre ist im Gehalt inkludiert
- Gehaltsansätze siehe nächste Abb.  
(Bruttobezug mind. **€4.360,40** monatl.)



## Projektmitarbeiter/in

- unabhängig von ihrer Qualifikation
  - ein monatliches **Gehalt** von **€2.398,20** und nach spätestens 3 Jahren **€2.861,50**
  - das Doktorat bewirkt **keine** Gehaltsveränderung
  - weniger als FWF-Post-Doc
- [http://www.fwf.ac.at/de/projects/personalkostensaetze\\_2007.html](http://www.fwf.ac.at/de/projects/personalkostensaetze_2007.html)
- können bei Lehre eingesetzt werden, **2 bis 4** Stunden (all inclusive)

# Senior Scientist

- ist gedacht ohne Qualifikationsvereinbarung
- **Mag./ Master** als Minimalerfordernis
- Erfordernis der nicht nur vorübergehenden wissenschaftlichen/ künstlerischen Verwendung
- **Doktorat hat keine zwingenden Auswirkungen** auf Verwendungsbild oder Gehalt
- **keine zwingende Befristung** auf maximal 6 Jahre (UG); auch unbefristete Anstellung ist von vornherein zulässig
- Gehalt: **€2.398,20** pro Monat; 2 Stunden Lehrpflicht
- Gehalt: **€2.861,50** pro Monat **nach spät. 3 Jahren**; 4 Stunden Lehrpflicht

## Lektor/innen

- auch unbefristet, Jahresverträge
- **16** Semesterwochenstunden entspr. Vollzeitäquivalent
- Lehrwertigkeit mindestens 50%,  
Betriebsvereinbarung für Lehrkategorien
- > **€92,35** und < **€184,70** pro Monat und  
Semesterstunde zu Beginn
- > **€110,15** und < **€220,30** pro Monat und  
Semesterstunde nach dreijähriger Tätigkeit oder bei  
entspr. Erfahrung usw.

# Studentische Mitarbeiter/in

- Ziel maximal 2 Jahre
- maximal 20 Stunden pro Woche
- Sonderverträge möglich
- unabhängig von ihrer Qualifikationen
- bei maximal 20-stündiger Anstellung **€844,85**
- Ende des Studiums zu keiner Verwendungs- oder Gehaltsänderung führt (vgl. § 47 Abs 2 Uni-KV).

# Erweiterter Kündigungsschutz - Hauptkriterien

- Verhandelt für Professoren/innen, gilt für alle mit
  - >10 Beschäftigungsjahren und über dem 50. Lebensjahr
  - > 20 Beschäftigungsjahren
  - >15 Beschäftigungsjahren und über dem 45. Lebensjahr
- <http://i-med.ac.at/betriebsrat1/info/unikv-entwurf-para022.html>

## Arbeitszeit (§ 31)

- 40 h Woche
- frei einteilbar (unter 60 h/ Woche, mind. 40 h)
- bei Senior Scientist 16 Semesterstunden
- Max. 13 h/ Tag anschließend je 11 h Ruhe
- Jahresdurchrechnung auf 48 h/ Woche (§ 31(3))
- Samstage, Sonntage, Feiertage dienstfrei (außer Journaldienste und wichtige Gründe)
- Arbeitszeitaufzeichnung
- keine Ortsgebundenheit ab Ass.-Professor/in

## Gehaltsschema § 49 (6)

- keine Überstunden: sämtliche Leistungen in quantitativer und qualitativer Hinsicht abgegolten, die im Ausmaß von 48 h/ Woche (Jahresdurchrechnungszeitraum, verb. mit § 31 (3)) erbracht werden !!!!
- Gilt für
  - A1 (Professor/innen)
  - A2 (Wiss. MA mit Qualifikationsvereinbarung)
  - B1 (Assistent/innen, Senior Scientists, Projektmitarbeiter/innen)
  - C (Studentische Mitarbeiter/innen)
- Lektor/innen (B2) ausgenommen

# Mehrarbeit bei allgemeinem Universitätspersonal , § 55, Teil 1: Vollzeitbeschäftigte

- 40 h Woche, 17 Wo. Durchrechnung, darin einzelne Wo. bis 48 h, BV: max 52 Wo. 9 h/ Tag (10 h bei gleitender AZ)
- Überstunden bei Überschreitung der festgelegten Arbeitszeit
- Überstunde nur, wenn sie im Anschluss an tgl. Arbeitszeit angeordnet wird
- Überstunden ohne Anordnung nur in außergewöhnlichen Fällen zulässig, nachträgliche Anordnung
- innerhalb von 3 Tagen angeordnete Überstunden 1:1,5 in ZA, Sonn- und Feiertag 1:2
- sofern kein ZA ausbezahlt: mit Zuschlag von 50%, sonntags - tagsüber 100%, sonntags - nächstens 200%



# Bezahlte Freistellungen

- eigene Eheschließung 3d
- Geburt eigener Kinder 3d
- Eheschließung naher Angehöriger 1d
- lebensgefährliche Erkrankung\* 3d
- Ableben\*\* 3d
- Bestattung naher Angehöriger 1d
- Wohnungswechsel 2d
- \*Ehepartner, Lebensgefährte, Wahl-, Pflege-Kinder, Elternteil unbeschadet der Pflegefreistellung (AngG)
- \*\*Ehepartner, Lebensgefährte, Wahl-, Pflege-Kind, Elternteil, naher Angehöriger, der im gemeinsamen Haushalt gelebt hat

# Mehrarbeit bei allgemeinem Universitätspersonal, § 55, Teil 1: Teilzeitbeschäftigte

- bei Überschreiten des vereinbarten Beschäftigungsausmaßes über 20% gilt diese Arbeit als Mehrleistung !!!
- in ZA abzugelten 1:1,25
- sofern nicht konsumierbar, ausbezahlt mit 25% Zuschlag

# Sonderbestimmungen für Medizinische Universitäten

- Grundgehalt steigt (partiell, weil Lehre inkludiert ist)
- Vorrückungen analog zum Gesamt-KV
- Zulagen für Ärztekammerpflichtbeiträge (ca. 1/3 der Umlage)
- Journaldienste bleiben gleich: unabhängig vom Grundgehalt, ZA aber noch nicht geregelt!
- Teilzeitjournaldienste sind wie im Erlass für Uniärzte/innen nur die Hälfte wert (§ 69 (2)), verschärft durch monatlichen Durchrechnungszeitraum statt 40 h Woche
- Rufbereitschaft massiv aufgewertet (1/5 des JD)
- Professuren nur für klinische Leiter, Vertretung oder Stiftungsprof. befristet ausschreibbar
- Arbeit werktags zwischen 8:00 – 21:00 Uhr
- samstags nur JD, außer wichtige dienstliche Gründe

# Angebot der Rektorenkonferenz (UNIKO) vom 30.3.2009 an Universitätengewerkschaft (GÖD-BS13-BS3)

- Aussetzen der Lektoren/innengehälter gem KV für 2 Jahre
- alle wiss MA in Ausbildung seit 1.1.2004 bleiben beim Gehalt, nur die Regelung über die Altersvorsorge (§§74 ff), d.h. 2556 brutto statt 2400 bzw 2861 brutto ab dem vierten Jahr.
- Staffelung der Pensionskasse (§74ff)
  - 8 statt 10% für Professoren für 2 Jahre
  - Über ASVG Höchstgrenze: 2 statt 3% 2 Jahre, dann 3% (§75(1))
- gewerkschaftliche Unterstützung der UNIKO bei Deckelung des formelgebundenen Budgets auf 1%

# Abstimmungsergebnisse 1

- Die Betriebsversammlung der MUI weist die Forderungen der Rektorenkonferenz (UNIKO) zurück. Die GÖD wird aufgefordert nachzuverhandeln.
- Die GÖD wird aufgefordert sozial ausgewogene Übergangsbestimmungen zur Pensionskassenregelung vorzuschlagen und eine Einigung zum UNI-KV zu erzielen.
- Die GÖD, Betriebsräte und Ärztevertreter gemäß §34 UG werden aufgefordert gleiches Entgelt für Journaldienste, unabhängig des Beschäftigungsausmaßes zu fordern und die Wahlmöglichkeit für Zeitausgleich/Bezahlung von Überstunden im Rahmen einer Betriebsvereinbarung zu auszuverhandeln.

## Abstimmungsergebnisse 2

- Die österreichische Bundesregierung wird aufgefordert die Fördergeber FWF und ÖeNB auch heuer mit der üblichen Dotation zu versehen um den Wissenschaftsstandort Österreich nicht zu gefährden
- Die Forschungsförderung ist auch in Krisenzeiten nicht zulasten der Universitäten zu kürzen
- Die Finanzierung der Einzelanträge ist keinesfalls zu reduzieren
- Die Exzellenzprogramme und Forschungsverbände sollen nicht als Ersatz für Einzelprogramme eingeführt werden
- Die Lissabon Ziele zur Forschungsförderung (3% des BIP) sind rasch und ohne Rückschritte umzusetzen



---

MEDIZINISCHE UNIVERSITÄT  
INNSBRUCK

Ende

1.4.2009