



## **Betriebsvereinbarung zur Überprüfung des ExpertInnenstatus und der Festlegung zusätzlicher Qualifikationskriterien für den ExpertInnenstatus gemäß § 4 Abs 1 Z 16 iVm § 52 Abs 3 des Kollektivvertrag (KollV) für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten (BV ExpertInnenstatus)**

Abgeschlossen zwischen der Medizinischen Universität Graz vertreten durch den Rektor einerseits und dem Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal der Medizinischen Universität Graz (im Folgenden auch MedUniGraz), vertreten durch den Vorsitzenden, andererseits:

### **Präambel:**

Die Zuerkennung des ExpertInnenstatus bietet - ähnlich dem Laufbahnmodell im wissenschaftlichen Bereich - den MitarbeiterInnen im Rahmen der strategischen Weiterentwicklung für das administrative und forschungsunterstützende allgemeine Personal, Möglichkeiten der Entwicklung und Profilierung.

### **§ 1 Geltungsbereich**

Gilt für alle ArbeitnehmerInnengruppen des allgemeinen Universitätspersonals, welche dem KollV unterliegen, unabhängig davon, ob eine Finanzierung über das Global- oder Drittmittelbudget erfolgt.

### **§ 2 Allgemeine Voraussetzungen:**

Der ExpertInnenstatus kann nur für besondere Leistungen, die ein/e MitarbeiterIn nachhaltig erbringen soll und die von ihm/ihr durch den/die Vorgesetzte/n auch gewünscht und angefordert werden, verliehen werden. Diese MitarbeiterInnen zeichnen sich neben ihren Leistungen durch ihre besonders positive Vorbildwirkung aus.

Der ExpertInnenstatus wird nicht für eine konkrete, abgeschlossene Leistung im Nachhinein, sondern im Vertrauen auf eine dauerhafte qualitative Mehrleistung gewährt. Diese Zuerkennung kann einen Vorrückungsbonus von bis zu 8 Jahren bewirken. Das bedeutet, dass es zu einer Parallelverschiebung innerhalb der Verwendungsgruppe kommt. Dies ist als Leistungsanreiz zu verstehen, der an den Experten/die Expertin auch für die Zukunft Erwartungen knüpft.

Der ExpertInnenstatus kann nur Personen in Aussicht gestellt werden, die auch in der Vergangenheit bereits hohes Engagement gezeigt und überdurchschnittliche Leistungen erbracht haben und/oder aus anderen Gründen zumindest bereits in eine Regelstufe aufgestiegen sind.

---

**Medizinische Universität Graz, Auenbruggerplatz 2, 8036 Graz**

**Informationen: Mitteilungsblatt der Universität und [www.medunigraz.at](http://www.medunigraz.at)**

Rechtsform: Juristische Person öffentlichen Rechts gem. Universitätsgesetz 2002. DVR-Nr. 210 9494; UID: ATU 575 111 79

Bankverbindungen: UniCredit Bank Austria AG IBAN: AT931200050094840004, BIC: BKAUATWW

Raiffeisen Landesbank Steiermark IBAN: AT443800000000049510, BIC: RZSTAT2G

Soweit die in § 52 Abs 3 KollV und in dieser Betriebsvereinbarung angeführten Qualifikationskriterien bereits Voraussetzung für die Auswahl bei der Personalaufnahme bzw. für die Verlängerung eines befristeten Dienstverhältnisses waren, können sie für die Zuerkennung des ExpertInnenstatus nicht mehr berücksichtigt werden. Sie dürfen auch nicht für die Erfüllung des arbeitsvertraglich festgelegten Aufgabenbereiches typische Tätigkeiten darstellen. Dies ergibt sich insbesondere aus der aktuellen Stellen- bzw. der Arbeitsplatzbeschreibung.

Überdies darf eine bestimmte einzelne Leistung oder Fähigkeit nur in einem Qualifikationskriterium Niederschlag finden. Es darf also nicht Gleiches zweimal gewertet werden. Bestimmte im Kriterienkatalog angeführte Punkte, können sich inhaltlich überschneiden und sind daher nur in begründeten Fällen kombinierbar.

Qualifikationskriterien, die bereits einmal bei einer Zuerkennung des ExpertInnenstatus berücksichtigt worden sind, können für eine weitere Zuerkennung nur dann anerkannt werden, wenn sie auch nach der vorübergehenden Vorrückung neu erfüllt worden sind. Das ist insbesondere der Fall, wenn organisatorische oder inhaltliche Änderungen des Tätigkeitsprofils neue Qualifikationen erfordern (siehe § 52 Abs 2 KollV).

Bei der Zuerkennung des ExpertInnenstatus ist besonders auf die Verantwortung der Vorgesetzten hinzuweisen, das Verfahren korrekt und objektiv durchzuführen, die Leistung der unterstellten MitarbeiterInnen sachlich zu beurteilen und differenziert zu kommentieren.

Das Rektorat legt weiters fest, dass bereits bei der Aufnahme bestimmte Qualifikationskriterien bei allen MitarbeiterInnen vorausgesetzt werden. Diese sind:

- Ein hohes Maß an Fachkompetenz
- Kommunikationskompetenz und Teamfähigkeit sowie Serviceorientiertheit
- Eine aktive Gestaltung und Optimierung des persönlichen Aufgabenbereiches

Der ExpertInnenstatus kann jedoch nicht von MitarbeiterInnen beantragt werden, die ausschließlich das Anforderungsprofil erfüllen, als SpezialistInnen an sich gelten, eine Fachfunktion/Führungsfunktion oder deren Stellvertretung innehaben.

Nicht gezählt werden Alltagsroutinetätigkeit, kurze Einschulungstätigkeit für neue MitarbeiterInnen oder einmalige Sonderleistungen, rein quantitative Mehrbelastung und die reine Betriebszugehörigkeitsdauer. Nicht berücksichtigt werden können weiters Personen, die in ein anderes Anforderungsprofil passen (z.B. eine zusätzliche Ausbildung gemacht haben, die aber nicht in der betreffenden Stelle gefragt ist).

### **§ 3 Besondere Voraussetzungen - Qualifikationskriterien für die Zuerkennung des ExpertInnenstatus**

## Qualifikationskriterienkatalog des § 52 Abs 3 KollIV

### a) Aktive Gestaltung und Optimierung von Arbeitsabläufen

Dieses Kriterium stellt auf stetige Einbringung und Erkennung von Verbesserungspotentialen in Eigeninitiative ab und verlangt die Erstellung aber auch Implementierung von Verbesserungsvorschlägen. Verlangt werden Innovationsgeist und wirtschaftliches Denken im Sinne der Organisation unter Berücksichtigung des Qualitätsgedankens im Haus.

#### **Maßgebliche Indikatoren, die überwiegend erfüllt sein müssen:**

Nachweisliche Beiträge zu einem kontinuierlichen, Verbesserungsprozess durch

- Selbständiges Erkennen von Verbesserungspotential im eigenen Zuständigkeitsbereich
- Selbständige Entwicklung und Ausarbeitung von umsetzbaren Verbesserungsvorschlägen, die zur qualitativen Ablaufverbesserung, zur Ablaufvereinfachung oder –erleichterung/-beschleunigung beitragen
- Der Umgang mit Arbeitsmitteln und der Einsatz von Arbeitstechniken sowie der Output werden nachweislich qualitativ und quantitativ optimiert
- zügige und effiziente administrative Umsetzung des Prozessmanagements (inkl. Anleitung anderer MitarbeiterInnen)

### b) wiederholte Durchführung von internen (Ein-)Schulungen

Unter „Durchführung“ ist die Leitung oder Abhaltung von (Ein-)Schulungen zu verstehen. Es wird vorausgesetzt, dass zumindest Schulungen im Ausmaß von jeweils zumindest 8 Stunden/Jahr abgehalten werden. Im Alltag gewünschte und übliche Wissensweitergabe an (neue) KollegInnen sowie kurze fachliche Einschulungen sind hiermit nicht gemeint.

#### **Maßgebliche Indikatoren, die überwiegend erfüllt sein müssen:**

- selbständige Konzeption und Vorbereitung von Schulungen
- Einschulung von Universitätsangehörigen in fachspezifische Themen (Bsp: Recht, Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitstechniken, diverse IT-Systeme, Bedienung technischer Geräte, etc.)
- Sicherstellung der Nachhaltigkeit von geleisteten Schulungsmaßnahmen (wie z.B. selbständige Erstellung von entsprechenden Schulungsunterlagen)
- Unterstützung neuer MitarbeiterInnen als Pate/Patin (s. Einschulungsmappe)

### c) Wiederholte, die Organisationseinheiten übergreifende Koordinations- und Abstimmungstätigkeiten

#### **Maßgebliche Indikatoren, die überwiegend erfüllt sein müssen:**

- nachweislicher Beitrag zur Schnittstellenverbesserung zu anderen Organisationseinheiten immer unter Berücksichtigung der Gesamtsicht der Organisation
- nachweisliche Förderung von übergreifenden Koordinations- und Abstimmungstätigkeiten
- dauerhaftes Auftreten als AnsprechpartnerIn für die jeweils übernommenen Koordinations- und Abstimmungsinhalte in Eigenverantwortung und -initiative
- wiederholte Nominierung als Mitglied von Arbeitsgruppen als VertreterIn einer Organisationseinheit
- selbständige Aufgabenkoordination für die Organisationseinheit/das Institut

d) wiederholte, verantwortliche Mitwirkung an bereichsübergreifenden Projekten

**Maßgebliche Indikatoren, die überwiegend erfüllt sein müssen:**

- Gestaltende Rolle in verschiedensten bereichsübergreifenden Projekten (Arbeits- u. Projektgruppen z.B. mit dem Klinikum Graz, Gremialarbeit, Workshops etc.)
- Maßgebliche inhaltliche Optimierung des Projektziels sowie – ablaufs durch das Einbringen von strategischen Überlegungen und Durchsetzungs- bzw. Überzeugungskompetenz

e) Übernahme der Position eines/einer „verantwortlichen Beauftragten“ nach den jeweiligen rechtlichen Grundlagen

Darunter sind jene Personen zu verstehen, die von der Universitätsleitung als verantwortlich Beauftragte im Sinne des § 9 VStG. bestellt wurden. Daher zählen nicht dazu: Brandschutzbeauftragte, Sicherheitsfachkräfte, Sicherheitsvertrauenspersonen, ErsthelferInnen, Brandschutzwart, Behindertenvertrauenspersonen, Abfallbeauftragte, MEDonline Beauftragte, StrahlenschutzkoordinatorInnen bzw. -beauftragte etc.

f) Erfolgreiche Absolvierung einschlägiger inner- und außerbetrieblicher Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in Hinblick auf fachliche und Leitungsqualifikationen

Bei diesen Ausbildungen handelt es sich um klar tätigkeitsbezogene Maßnahmen. Die zusätzliche Qualifikation ist durch die Stellungnahme der/des Vorgesetzten zu beschreiben und zu bestätigen. Im Konfliktfall können darüber hinaus auch weitere Stellungnahmen eingeholt werden.

**Maßgebliche Indikatoren, die überwiegend erfüllt sein müssen:**

- Erwerb einer, durch den Vorgesetzten zu definierenden Zusatzqualifikation durch absolvierte Aus- oder Weiterbildungen, die nicht Tätigkeitsvoraussetzung sind
- Vorlage eines positiven Abschlusszeugnisses für die Aus- und Weiterbildung. Soweit keine Abschlussprüfung angeboten wird, genügt die Vorlage einer Teilnahmebestätigung.
- Inhaltliche Nähe der Aus- oder Weiterbildung zum jeweiligen Tätigkeitsfeld gegebenenfalls weiterführende fachliche Vertiefung und stetes Auffrischen des Erlernten

- Eigeninitiative im Bereich der Weiterbildung d.h. z.B. durch teilweisen Einsatz von Freizeit und/oder Kostenübernahme

g) Überdurchschnittliche (aktuelle, betriebsrelevante) Fachkompetenz

Die Überdurchschnittlichkeit der Fachkompetenz ist durch die/den Vorgesetzte/n im Vergleich zu gleichgestellten KollegInnen zu beurteilen.

**Maßgebliche Indikatoren, die überwiegend erfüllt sein müssen**

- Nachweisliche selbständige Lösung von komplexen Aufgabenstellungen
- Übernahme von fachlichen Angaben, die vom/ von der Vorgesetzten delegiert wurden
- Personen, die aufgrund ihrer besonderen Fachkompetenz die Uni in einzelnen Bereichen extern vertreten
- Stellung eines Spezialisten/einer Spezialistin innerhalb einer gleichgestellten fachspezifischen Gruppe mit Erfahrung an der MedUniGraz 6 Jahre

h) Besondere Kommunikations- und Teamfähigkeit und Serviceorientierung

**Maßgebliche Indikatoren, die überwiegend erfüllt sein müssen:**

- Leistet einen überdurchschnittlichen Beitrag zu einem positiven Betriebsklima
- Sorgt für sachlichen und raschen Informationsfluss innerhalb der Abteilung/Einheit
- Kann Sachverhalte objektiv und gut verständlich für die verschiedenen Zielgruppen darstellen
- Gibt konstruktives Feedback und kann Kritik annehmen sowie Verbesserungen daraus ableiten und umsetzen.
- Überdurchschnittlich schnelle Reaktion auf und Erledigung von Anfragen
- lösungsorientiertes Arbeiten
- Optimistisch/realistische Herangehensweise, Ausdauer und hohe soziale Kompetenz ( z.B. Balance zwischen sich durchsetzen und sich zurücknehmen)

i) Überdurchschnittliches Wissen zu innerbetrieblichen, bereichsübergreifenden Abläufen sowie Kompetenz zu dessen Weitergabe

**Maßgebliche Indikatoren, die überwiegend erfüllt sein müssen:**

- Fähigkeit, komplexe Sachverhalte aus mehreren Perspektiven zu betrachten und bereichsübergreifende Auswirkungen zu erkennen
- AnsprechpartnerIn zu Spezialthemen
- Trägt zur Schnittstellenoptimierung bei
- Setzt sich aktiv mit inneruniversitären Abläufen auseinander
- erstellt entsprechende AnwenderInnendokumentationen (z.B. Workflow) zu verschiedenen Themenbereichen
- wird regelmäßig neben der eigenen auch von anderen Institutionen/Organisationseinheiten als AnsprechpartnerIn bei übergreifenden Fragestellungen angesehen und als solche in Anspruch genommen und gibt

situationsgerecht sachliche Informationen weiter (Position einer besonderen Auskunftsperson für Informationserteilung insbesondere bei organisationseinheitenübergreifenden, betriebsinternen oder auch externen Abläufen)

j) wiederholte Wahrnehmung von temporären Leitungsfunktionen in Vertretung der LeiterInnen von Organisationseinheiten

Die Formulierung wird wie folgt interpretiert: wiederholte Wahrnehmung von temporären Leitungsfunktionen in Vertretung der Leitung einer Organisationseinheit. Hier ist die Stellv. LeiterIn einer Organisationseinheit gemeint, die „wiederholt“ also in jedem Abwesenheitsfall die Aufgaben der Leitung wahrnimmt. In vielen Fällen wird sich diese Funktion in der Stellen- bzw. in der Arbeitsplatzbeschreibung widerspiegeln und kann daher nicht im Rahmen des ExpertInnenstatus gewertet werden.

**Maßgebliche Indikatoren, die überwiegend erfüllt sein müssen:**

- längerfristige oder wiederholte Vertretung/erfolgreiche Entlastung der zu vertretenden Leitung (nimmt die Aufgaben des/der Vorgesetzten erfolgreich wahr)

k) Besorgung besonderer Aufgaben im IT-Bereich oder im Bereich des medizinischen, chemischen oder technischen Personals

Die geleistete Arbeit muss eine wesentliche technische Komponente beinhalten, über rein administrative Aufgaben hinausgehen und mit der Übernahme besonderer Verantwortung verbunden sein.

**Maßgebliche Indikatoren, die überwiegend erfüllt sein müssen:**

- Erfüllt nachweislich die Funktion eines/r IT-, chemischen oder technischen Beauftragten und trägt aktiv zur Optimierung des Bereichs bei
- Schlägt Maßnahmen/Lösungen im IT-Bereich oder –chemisch- oder med. technischen Bereich vor, die über wesentliches Optimierungspotential verfügen
- Setzt Maßnahmen gemeinsam mit Vorgesetzte/n und KooperationspartnerInnen um und achtet auf den optimierten Einsatz von Arbeitsmitteln/-techniken, um den Output sowohl quantitativ als auch qualitativ zu optimieren

Weitere, gemäß der in Ermächtigung des § 4 Z 16 iVm § 53 Abs 3 KollV festgelegte Qualifikationskriterien, welche die kollektivvertraglich normierten Qualifikationskriterien ergänzen:

l) wiederholte AusbilderInnen-tätigkeit für Lehrlinge

Unter „wiederholt“ ist in diesem Fall zu verstehen, dass zumindest insgesamt (soweit seit Dienstbeginn an der MedUniGraz) 2 Lehrlinge bereits engagiert durch ihre Lehrzeit begleitet und angeleitet worden sind.

**Maßgebliche Indikatoren, die überwiegend erfüllt sein müssen:**

- Überprüfung der aktiven und erfolgreichen Ausübung der AusbilderInnenstätigkeit (z.B. durch Stellungnahme der Lehrlinge, eventuell Evaluierung)
- Erstellung eines schriftlich, detaillierten AusbilderInnenplans

m) Eigenverantwortliche Leistung eines wesentlichen Beitrags für die Entwicklung der Universität in Forschung und Lehre bzw. konkrete nachhaltige und erfolgreiche Unterstützung der Forschungsfelder der Medizinischen Universität Graz (s. website [www.medunigraz.at](http://www.medunigraz.at))

n) Fachpreise/Auszeichnungen od. externe Funktionen mit Reputation für die MedUniGraz

Darunter versteht man die nachhaltige Implementierung von Konzepten von innovativen Projekten, die auch von extern z.B. anhand von Preisen und Auszeichnungen gewürdigt werden und die langfristig positive Implikationen für die Organisation bewirken. Darüber hinaus zählen dazu prestigeträchtige BeraterInnenstätigkeiten oder auch Funktionen außerhalb der Med Uni Graz wie z.B. angesehene/r KooperationspartnerIn bzw. NetzwerkpartnerIn für externe Organisationen (z.B. Mitwirkung bei Erstellung eines Ausbildungsplanes etc., der auch intern Niederschlag findet).

#### **§ 4 Verfahrensablauf zur Erlangung des ExpertInnenstatus**

- 1.) Als Voraussetzung für einen *Antrag auf Prüfung des ExpertInnenstatus* gilt ein jährliches, strukturiertes MitarbeiterInnengespräch. In einem dieser Gespräche stellen die Mitarbeiterin/ der Mitarbeiter gemeinsam mit der/dem Vorgesetzten das Erreichen der gemäß § 52 Abs 2 festgelegten Anzahl an Kriterien, welche über das aktuelle Tätigkeitsprofil hinausgehen, fest.
- 2.) Unter der Voraussetzung in (1) ist ein *Antrag auf Prüfung des ExpertInnenstatus* mittels Antragsbogen zu stellen. Dieser Bogen muss auch die detaillierten Begründungen für die Erfüllung der Einzelkriterien lt. Indikatoren der vorliegenden Betriebsvereinbarung enthalten. Dem Antrag muss weiters beigelegt werden:
  - Alle Ergebnisse aus dem letzten strukturierten, periodischen MitarbeiterInnengespräch (lt. vorgegebenem, strukturiertem Bogen)
  - Eine aktuelle Stellen- bzw. Arbeitsplatzbeschreibung
  - Ein Organigramm, welches die Position der/des antragstellenden Mitarbeiterin/Mitarbeiters in der Hierarchie bzw. der Struktur ihrer/seiner Organisationseinheit (bzw. Abteilung, Institut uä.) einnimmt und transparent darlegt (z.B. Person des Vorgesetzten, unmittelbare KollegInnen).
  - Bekanntgabe der zu bewertenden Kriterien, wobei die Anzahl der Kriterien § 52 Abs 2 KollV zu entsprechen hat.
- 3.) Der Antrag samt Anhängen ist **von 15.11. des jeweiligen Kalenderjahres bis spätestens 31.01. des darauf folgenden Kalenderjahres** ausschließlich in

elektronischer Form (dh Originale eingescannt) an die OE für Personalmanagement ([expertenstatus@medunigraz.at](mailto:expertenstatus@medunigraz.at)) zu richten.

- 4.) Es wird ein Beratungsteam gemäß § 5 eingerichtet, welches die vorgelegten und zu bewertenden Unterlagen sichtet und eine Vorauswahl trifft. Im Zweifelsfall kann das Beratungsteam KandidatInnen, die in eine engere Auswahl kommen, zu einem kurzen 20 min. Hearing einladen. Ob ein Hearing stattfindet oder nicht, wird ausschließlich mittels Abstimmung durch das Beratungsteam festgestellt. Bei Stimmengleichheit wird jedenfalls ein Hearing durchgeführt. Ob in Folge eines Hearings ein positiver Vorschlag der Rektorin/dem Rektor hinsichtlich einer Zuerkennung des ExpertInnenstatus übermittelt werden kann, entscheidet nach oben genanntem Vorgehen das Beratungsteam.
- 5.) Der Entscheidungsvorschlag wird dem Rektor/der Rektorin sowie zur Kenntnisnahme auch dem für Personal zuständigen Mitglied des Rektorates übermittelt.
- 6.) Die Entscheidung des Rektors/ der Rektorin ergeht bis spätestens 30.04. des jeweiligen Kalenderjahres und wird den AntragstellerInnen und den Vorgesetzten schriftlich zur Kenntnis gebracht. Zudem wird den TeilnehmerInnen, die den ExpertInnenstatus nicht erreicht haben, ein persönliches Feedbackgespräch mit 2 paritätisch ausgewählten Mitgliedern des Beratungsteams angeboten.
- 7.) Die mögliche Umreihung in eine höhere Qualifikationsstufe wird rückwirkend ab 01.02 des jeweiligen Kalenderjahres wirksam.

## **§ 5 Zusammensetzung des Beratungsteams:**

Das Beratungsteam wird paritätisch wie folgt zusammengesetzt:

- 3 VertreterInnen von ArbeitgeberInnenseite z.B.: LeiterIn der OE für Personalmanagement
- Stellv. LeiterIn der OE für Personalmanagement
- LeiterIn der Stabstelle für Personalentwicklung

3 Mitglieder des Betriebsrats für das allgemeine Universitätspersonal

2 externe BeraterInnen

Das Beratungsteam wird darüber hinaus durch 2 externe/r BeraterInnen verstärkt, wobei je ein Berater/ eine Beraterin von der ArbeitgeberInnenseite bzw. von ArbeitnehmerInnenseite hingezogen wird. Dies können u.a. VertreterInnen der Wirtschaft und/oder NGO's; PersonalexpertInnen sowie Mitglieder von externen Betriebsratsgremien sein.

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist dem gesamten Verfahren mit maximal zwei Mitgliedern begleitend beizuziehen.

## **§ 6 Verschwiegenheitspflicht**

Alle am Verfahren beteiligten Personen sind zur strengsten Verschwiegenheit über alle im Zusammenhang mit Anträgen bekannt gewordenen Tatsachen sowie über den Verlauf der Beratung und die jeweiligen Stellungnahmen der Mitglieder verpflichtet.

### § 7 Zuerkennung

Das Beratungsteam legt dem Rektor/der Rektorin einen Vorschlag für die Vergabe des ExpertInnenstatus vor. Die endgültige Entscheidung über die Zuerkennung obliegt dem Rektor/der Rektorin, diese/dieser entscheidet bis 30.04. des jeweiligen Kalenderjahres. Bei Zuerkennung des ExpertInnenstatus ist der Frauenförderplan der MedUniGraz in der jeweils geltenden Fassung zu beachten.

### § 8 Zeitlicher Geltungsbereich

Diese Vereinbarung tritt in dieser Fassung als Betriebsvereinbarung an jenem Tag in Kraft, an dem sie sowohl arbeitgeber- wie auch arbeitnehmerseitig rechtswirksam unterfertigt und im Mitteilungsblatt der Medizinischen Universität Graz veröffentlicht wurde.

Die Betriebsvereinbarung gilt bis zum 31.10.2015 und verlängert sich jeweils um ein Jahr, sofern nicht arbeitgeber- oder arbeitnehmerseitig 3 Monate vor Ablauf der Verlängerung einer Verlängerung widersprochen wird.

Für den Betriebsrat für das allgemeine  
Universitätspersonal :



Bernhard Kohla

Vorsitzender des Betriebsrates für das  
allgemeine Universitätspersonal

Für die Medizinische Universität Graz :



Univ.-Prof. Dr. Josef Smolle

Rektor der Medizinischen Universität Graz



Mag.a Kristina Edlinger - Ploder

Vizerektorin für Personal und Gleichstellung