

Internes Karrieremodell für das wissenschaftliche Universitätspersonal

Karrieremöglichkeiten

Für die MedUni Wien ist es wichtig, für Forschung und Lehre Hochtalentierte möglichst frühzeitig zu fördern und zu signalisieren, dass diese MitarbeiterInnen bei entsprechender kontinuierlicher Leistungserbringung eine langfristige Perspektive an der Universität haben.

Dem wissenschaftlichen Nachwuchs werden gemäß § 99 Abs. 5 Universitätsgesetz 2002 (UG) in Verbindung mit dem Kollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen der Universitäten (KollV) **Karrierperspektiven im Rahmen des Karriereschemas „Qualifizierungsvereinbarung neu“** („QV neu“) angeboten, wobei das Angebot einer Qualifizierungsvereinbarung die Durchführung einer internationalen Ausschreibung voraussetzt. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, für Assoziierte ProfessorInnen bzw. Außerordentliche UniversitätsprofessorInnen im Wege eines **verkürzten Berufungsverfahrens** eine Professur zu erlangen (§ 99 Abs. 4 UG). Die Zahl aller Karrierestellen gemäß § 99 Abs. 4 bis 5 UG muss prospektiv im Entwicklungsplan festgelegt werden (siehe Anhang zum Entwicklungsplan 2019-2024, die Stellen gemäß § 99 Abs. 5 finden sich im Entwicklungsplan unter Laufbahnstellen gemäß § 13b Abs. 3 UG).

Die MedUni Wien bietet außerhalb des Karriereschemas von UG und KollV zusätzlich ein **internes Karrieremodell** an, das leistungsorientiert aufgebaut ist und gleichzeitig die Aspekte des Gender Mainstreamings und der Frauenförderung berücksichtigt. Den betroffenen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen wird vor Ablauf ihres befristeten Vertrages Klarheit verschafft, unter welchen Voraussetzungen die Verlängerung ihres Arbeitsvertrages grundsätzlich möglich ist, und ob diese MitarbeiterInnen in das interne Karriereschema übernommen werden können.

Vorgangsweise für das interne Karrieremodell

Ein wesentlicher Bestandteil des internen Karrieremodells ist die vorherige Einbindung in die Doktoratsprogramme der MedUni Wien oder äquivalente Doktoratsprogramme (Abschluss PhD oder Dr. scient. med.), die der Rekrutierung und Heranbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses dienen sollen. Eine wissenschaftliche Karriere und damit der längerfristige Verbleib an der MedUni Wien setzt für AbsolventInnen der Diplomstudien Humanmedizin und Zahnmedizin – aber auch für AbsolventInnen eines anderen Studiums – jedenfalls den Erwerb eines inländischen Doktorats gemäß § 54 Abs. 4 UG oder eines vergleichbaren ausländischen Doktorats voraus. Ein Doktoratsstudium nimmt mindestens drei Jahre in Anspruch. Wie im Curriculum speziell für das PhD-Studium festgehalten ist, soll die Zeit einer PhD-Ausbildung im Rahmen einer Anstellung und zum Betreiben eines wissenschaftlichen Projekts verbracht werden¹.

Nach Erwerb des Doktorats kann die MedUni Wien wissenschaftlichen MitarbeiterInnen eine **internen Karrierevereinbarung** anbieten, in der Ziele festgelegt werden, die innerhalb von drei

¹ AbsolventInnen eines Doktoratsstudiums früherer Studienordnungen (insbesondere des 2001 letztmalig angebotenen Doktoratsstudiums der Medizin A201/N201) müssen kein Doktoratsstudium gemäß § 54 Abs 1 UG (Dr. scient. med./PhD) absolvieren. Eine vergleichbare Qualifikation in der Forschung muss allerdings vorhanden sein.

Jahren erreicht werden sollen. Mit der Erfüllung der Vereinbarung wird ein Anspruch auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bewirkt.

Auf diese Weise wird eine Karriereplanung möglich, die einerseits die Aspekte der Personalentwicklung und Frauenförderung, andererseits die Schwerpunkte der MedUni Wien, das Profil der Organisationseinheiten sowie die Qualität der WissenschaftlerInnen berücksichtigt und individuelle Karriereperspektiven schafft.

Folgende **Eckpunkte** sind die Grundlage für das **interne Karrieremodell**:

1. Bedarf entsprechend interner Strukturplanung

- Begründung des Bedarfs an unbefristet beschäftigten MitarbeiterInnen auf Basis der Aufgaben in Forschung, Lehre und PatientInnenversorgung; in der Forschung soll eine Einbindung in die Cluster und Forschungsschwerpunkte gemäß Entwicklungsplan gewährleistet sein;
- Übereinstimmung mit dem festgelegten Stellenplan, der mit dem Rektorat für jede Organisationseinheit im Rahmen einer Zielvereinbarung festzulegen ist, und in dem für jede Organisationseinheit die Zahl von unbefristet besetzten wissenschaftlichen Positionen vereinbart wird;
- Im ärztlichen Bereich zusätzlich Beachtung der Relation zwischen FachärztInnen und ÄrztInnen in Facharzt-Ausbildung (Einhaltung des ärztrechtlichen „1:1-Prinzips“);
- Beachtung des Frauenförderungsplans.

2. Widmungsgemäße Ausschreibung der Stelle bzw. Erfüllung des Anforderungs-Profiles laut Ausschreibung

- a) **Für ÄrztInnen in FA-Ausbildung** ist spätestens ein Jahr vor Abschluss der Ausbildung in einem MitarbeiterInnengespräch, das der/die Klinikleiter/in mit de/m/r betreffenden Arzt/Ärztin zu führen hat, festzulegen, ob (i) eine Übernahme auf eine FA-Stelle unmittelbar nach Erlangung der FA-Befugnis erfolgen soll und (ii) damit eine Karriereperspektive bei Bewährung verbunden ist („Karrieregespräch“). Das Ergebnis des MitarbeiterInnengesprächs ist dem Rektor mitzuteilen, der die nachfolgende FA-Position so rechtzeitig auszuschreiben hat, dass sie – Besteignung des/der betreffenden Arztes/Ärztin vorausgesetzt – nahtlos mit diesem/dieser besetzt werden kann. Gleichzeitig ist darauf hinzuweisen, dass kein Rechtsanspruch auf die Übernahme auf eine FA-Stelle besteht.

Sollte zum Zeitpunkt der Aufnahme auf eine Ausbildungsstelle ein abgeschlossenes Doktoratsstudium vorliegen (PhD, Dr.scient.med. oder ein vergleichbarer in- oder ausländischer Abschluss), kann nach Maßgabe des internen Karrieremodells eine Vereinbarung angeboten werden. Zeiten des Doktorats-/PhD-Studiums können im Rahmen der „ÄrztInnenausbildung neu“ (ÄAO 2015) im Ausmaß von bis zu neun Monaten als wissenschaftliches Modul für die Sonderfach-Schwerpunktausbildung angerechnet werden.

- b) **Für FachärztInnen:** Ausschreibung einer Facharztstelle, für die ein spezifisches Anforderungsprofil definiert worden ist, das die Möglichkeit des Angebots einer Vereinbarung bei Bewährung aufzeigt und als Aufnahmevoraussetzung – neben der Berufsberechtigung als Facharzt/Fachärztin – entweder (i) ein abgeschlossenes Doktoratsstudium oder (ii) einen vergleichbaren in- oder ausländischen Abschluss festlegt; gleichzeitig ist darauf hinzuweisen, dass in diesem Stadium kein Rechtsanspruch auf Verlängerung einer befristeten Position besteht.
- c) **Für zahnärztliche Positionen:** Ausschreibung einer befristet zu besetzenden

Zahnarztstelle, für die ein spezifisches Anforderungsprofil definiert worden ist, das mögliche Karriereperspektiven bei Bewährung aufzeigt und als Aufnahmevoraussetzung entweder (i) ein abgeschlossenes Doktoratsstudium oder zumindest die Absolvierung dessen curricularen Teils (PhD oder Dr.scient.med.) oder eines vergleichbaren in- oder ausländischen Abschlusses festlegt oder (ii) eine Doktoratsausbildung im Rahmen der Zahnarztstelle anbietet; gleichzeitig ist darauf hinzuweisen, dass in diesem Stadium kein Rechtsanspruch auf Verlängerung einer befristeten Position besteht.

- d) **Für nicht-ärztliche Positionen:** Ausschreibung als befristet zu besetzende "Post-Doc"-Stelle, d.h. hier wird für die Erstanstellung eine Qualifizierung in Form eines erfolgreich absolvierten Doktoratsprogramms einer österreichischen Universität oder ein vergleichbarer in- oder ausländischer Abschluss vorausgesetzt.

Bei der Karriereplanung ist die „Kettenvertragsregelung“ des § 109 UG zu beachten.

3. Interne Karrierevereinbarung

a) Zeitpunkt

Zum Zeitpunkt der Unterzeichnung der Vereinbarung muss ein **abgeschlossenes Doktoratsstudium** (PhD, Dr. scient. med. oder vergleichbarer in- oder ausländischer Abschluss) vorliegen. Die Vergabe einer internen Karrierevereinbarung setzt jedenfalls eine solche **Vorqualifikation** voraus, dass die Erfüllung der vereinbarten Ziele während einer Periode von drei Jahren realistischer Weise zu erwarten ist.

b) Kriterien für die interne Karrierevereinbarung

In der Vereinbarung werden die im **Anhang** genannten Inhalte aus den Kriterienkatalogen für die Bereiche Forschung, Lehre, Internationalität und spezielle Kriterien individuell konkretisiert. **Schwerpunktbildungen** sind dabei möglich.

c) Dauer

Die Dauer der Vereinbarung beträgt **drei Jahre**, nach 1½ Jahren findet eine **Zwischenevaluierung** statt.

d) Rechte

- Einräumung ausreichender Zeit für das Erreichen der vereinbarten Ziele, dies schließt im klinischen Bereich insbes. auch die Gewährung von Phasen mit reduzierter klinischer Tätigkeit bzw. gewidmete Zeiträume für Forschung und Lehre ein
- Förderung während der Periode (etwa Unterstützung durch Vorgesetzte, Zugang zu Infrastruktur und personellen Ressourcen)
- Überkollektivvertragliches Entgelt analog zur Verwendungsgruppe A2 (Einstufung in B1, nicht aufsaugbare Überzahlung entsprechend § 49 Abs. 2 erster Satz KollV)

e) Prozedere

Vom Rektor wird jährlich (= dreimal pro LV-Periode) eine **interne Ausschreibung („offener Call“)** von internen Karrierevereinbarungen durchgeführt, wobei Kontingente für den klinischen und den vorklinischen Bereich festgelegt werden. Für jede Bewerbung ist von dem/der LeiterIn der Organisationseinheit, der der/die Bewerber/in zugeordnet ist, eine strukturierte Stellungnahme (fact sheet) zur Bewerbung abzugeben. Idealerweise werden zusätzlich zwei interne letters of recommendation vorgelegt. Der Rektor bedient sich für die Entscheidung eines **Beratungsgremiums**, dem die Vorsitzenden des Betriebsrates für das wissenschaftliche Universitätspersonal und

des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sowie die für Forschung und für Lehre zuständigen Rektoratsmitglieder angehören.

f) Evaluierung

Im Rahmen eines Evaluierungsverfahrens wird festgestellt, ob und inwieweit der/die wissenschaftliche Mitarbeiter/in die in der Vereinbarung festgelegten Kriterien erfüllt. 1½ Jahre nach Unterzeichnung der Vereinbarung erfolgt eine Zwischenevaluierung. Die Erfüllung der Vereinbarung (oder gegebenenfalls die Nichterfüllung) wird vom Rektor nach Anhörung des unter e) genannten **Beratungsgremiums** festgestellt.

g) Rechtsfolgen bei Erfüllung

- Gegebenenfalls Verlängerung des bisher befristeten Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte Zeit
- Titel „**außerplanmäßige/r Professor/in**“ („Ap. Professor/in“ bzw. „Ap. Prof./ Ap. Prof.ⁱⁿ“)
- Recht auf eigenverantwortliche Ausübung von Forschung und Lehre
- Überkollektivvertragliches Entgelt analog zur Verwendungsgruppe A2 (Einstufung in B1, nicht aufsaugbare Überzahlung entsprechend § 49 Abs. 2 lit. a und b KollV)

h) Rechtsfolgen bei Nichterfüllung

Auslaufen des Dienstverhältnisses bzw. grds. Kündigungsmöglichkeit für die Universität, wenn bereits ein unbefristetes Dienstverhältnis vorliegt; jedenfalls Wegfall der Überzahlung.

i) Dienstpflichten

Dienstpflichten sind Forschung, Lehre und administrative Tätigkeit; bei klinisch tätigen ÄrztInnen auch die Erfüllung der ärztlichen Aufgaben im Rahmen einer Krankenanstalt. Die nähere Festlegung und das jeweilige Ausmaß dieser Dienstpflichten sind nach Maßgabe des Arbeitsvertrages in den Zielvereinbarungen oder im Rahmen der **MitarbeiterInnengespräche** mit den MitarbeiterInnen festzulegen. Alle 5 Jahre erfolgt eine **Evaluierung** der kontinuierlichen Leistungen der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (§ 14 Abs. 7 UG, VIII. Abschnitt der Satzung der MedUni Wien).

4. FachärztInnen

Für qualifizierte Fachärzte und Fachärztinnen soll es unabhängig vom internen Karriereschema für das wissenschaftliche Universitätspersonal die Möglichkeit geben, diese bei entsprechendem Stellenplan als **FachärztInnen** unbefristet anzustellen. Voraussetzungen für eine mögliche Anstellung als Facharzt/Fachärztin sind:

- a) Bedarf entsprechend interner Strukturplanung, dabei ist auf eine Verhältnismäßigkeit zum wissenschaftlichen Modell zu achten;
- b) hohe klinische Qualifikation;
- c) didaktische Qualifikation für die medizinische Lehre;
- d) abgeschlossene Facharztausbildung.

Die Dienstpflichten der „FachärztInnen“ beinhalten demnach Aufgaben in ärztlicher Versorgung und in der Lehre, fakultativ auch im Qualitätsmanagement. Näheres bzw. Details dazu sind nach Maßgabe des Arbeitsvertrages in den Zielvereinbarungen oder im Rahmen der MitarbeiterInnengespräche mit den MitarbeiterInnen festzulegen.

Fachärztinnen erhalten unabhängig von ihrer kollektivvertraglichen Einstufung in der Gehaltsgruppe B1 ein (überkollektivvertragliches) monatliches Entgelt im Ausmaß von § 49 Abs. 3 lit. b KollV (allfällige Zulagen gemäß KollV und Betriebsvereinbarung bleiben davon unberührt).

5. "QuereinsteigerInnen"

Für „QuereinsteigerInnen“ (Personen, die davor nicht an der Medizinischen Universität Wien beschäftigt waren) gelten ebenfalls alle genannten Eckpunkte des Karrieremodells.

6. Bericht

Jede/r Leiter/in einer Organisationseinheit hat im Rahmen der Zwischenevaluierung 1½ Jahre nach Unterzeichnung der jeweiligen Vereinbarung und im Rahmen der Evaluierung am Ende der Periode eine Stellungnahme zum Erfüllungsgrad der Vereinbarung abzugeben.

7. Inkrafttreten des internen Karrieremodells

Das vorliegende interne Karrieremodell wird durch den Rektor in geeigneter Weise bekannt gemacht und tritt mit dem Zeitpunkt der Bekanntmachung in Kraft.

ANHANG

Voraussetzungen und Inhalte von internen Karrierevereinbarungen

Eine interne Karrierevereinbarung kann mit wissenschaftlichen MitarbeiterInnen abgeschlossen werden, bei denen abzusehen ist, dass sie nach einer dreijährigen Periode die vereinbarten Ziele erreichen werden. Bei Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigungs- und/oder Karenzierungsmöglichkeiten zur Erfüllung familiärer Aufgaben sowie Leistung des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes verlängert sich – auf Antrag der Betroffenen – die Periode entsprechend um diesen Zeitraum. Darüber hinaus kann die Periode auf Antrag um Zeiten einer Freistellung zum Zweck der Absolvierung eines Aufenthalts an einer (externen) wissenschaftlich ausgewiesenen Institution im Sinne der Kriterien gemäß Punkt 2 verlängert werden.

Die Inhalte der internen Karrierevereinbarung sind individuell aus folgenden Kriterienkatalogen für die Bereiche Forschung, Lehre, Internationalität und spezielle Kriterien festzulegen, wobei im Einzelfall Schwerpunktbildungen möglich sind.

1. Forschung und Innovation

- a) **Publikation** von zumindest drei (Original-) Arbeiten in einem Top-Journal² als Erst- oder LetztautorIn (eine Arbeit in einem interdisziplinären Spitzenjournal³ ersetzt zwei Top-Journale) sowie zumindest acht (Original-) Arbeiten als Erst- oder LetztautorIn in Standardjournalen; jede weitere Arbeit in einem Top-Journal ersetzt dabei zwei Standard-Journale. **Kontinuierliche Leistung** (zumindest fünf neue Publikationen als Erst- oder LetztautorIn in Standardjournalen unter Berücksichtigung von Top-Journalen wie oben) während der Periode.
- b) Relevante **Einwerbung von Drittmitteln** mit peer review Verfahren (FWF oder äquivalent) bzw. industriellen Drittmitteln; akquirierte Stipendien und Fellowships; fortgesetzte Leistung während der Periode (Projektverantwortung).

2. Internationalität und Mobilität

mindestens **6-monatige** Arbeitserfahrung an einer externen, bevorzugt ausländischen, Lehr- und/oder Forschungsinstitution; auf Antrag kann die Periode um die Dauer des Auslandsaufenthaltes verlängert werden.

3. Lehre und Studierendenbetreuung

- a) Nachweis der eigenverantwortlichen Abhaltung von **Lehrveranstaltungen** (Vorlesungen, Seminaren, Praktika) an akademischen Einrichtungen (universitäre Lehre) inkl. Prüfungstätigkeit. Nachweis der vorliegenden Evaluierungen
und
- b) Nachweis der eigenverantwortlichen **Hauptbetreuung** von DoktorandInnen und DiplomandInnen und Nachweis der Abhaltung von **Lehrveranstaltungen zur**

² gemeint sind die ersten 20% der (Originalarbeiten publizierenden) Journale einer Disziplin gemäß ISI; diese Listen werden jährlich adaptiert. Für die Bewertung der wissenschaftlichen Publikationen (Berechnung der Kategorien ‚Top‘ und ‚Standard‘) ist die zum Zeitpunkt der Bewerbung aktuelle ISI-Liste heranzuziehen. In Fächern, die nicht mit ISI Listen arbeiten, sind die fachimmanenten international üblichen Bewertungsmethoden heranzuziehen. Geteilte Erst- und Letztautorenschaften werden nur aliquot gezählt.

³ New England Journal of Medicine, Lancet, Nature, Science, Cell

wissenschaftlichen Kompetenz (Vermitteln von Forschungsmethoden, Forschungsergebnissen und des Forschungsprozesses). Nachweis der vorliegenden Evaluierungen;

sowie allenfalls

c) Nachweis der **didaktischen Aus- und Weiterbildung**;

und/oder allenfalls

d) Betreuung von Studierenden als **MentorInnen** in der klinischen bzw. nichtklinischen Ausbildung;

und/oder allenfalls

e) Nachweis der Erstellung und Umsetzung innovativer Lehr- und Prüfungskonzepte;

und/oder allenfalls

4. Tätigkeit in der universitären Weiterentwicklung und Selbstverwaltung

a) Tätigkeit in Lehr-relevanten Gremien und Funktionen (z.B. Tätigkeit in einer Curriculumkommission, als Curriculumkoordinator/in, etc);

und/oder allenfalls

b) Tätigkeit in sonstigen Kollegialorganen oder Gremien.

Die in der Vereinbarung aus dem Kriterienkatalog im Bereich der Lehre festgelegten Leistungen sind **kontinuierlich** während der Periode zu erbringen, wobei die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigungs- und/oder Karenzierungsmöglichkeiten zur Erfüllung familiärer Aufgaben entsprechend zu berücksichtigen ist. Die **Nachweise** der Erfüllung der Kriterien im Bereich der Lehre sind von dem/der Mitarbeiter/in vorzulegen.

Es wird empfohlen, die in der individuellen Vereinbarung festgelegten Kriterien in der Forschung oder in der Lehre zu überschreiten, sodass allfällige Unstimmigkeiten, ob alle Kriterien tatsächlich erreicht sind (z.B. die Zuordnung einer Publikation), keine Rolle spielen.