

Karriereschema für das wissenschaftliche Universitätspersonal gemäß § 99 Abs. 5 Universitätsgesetz 2002 „Qualifizierungsvereinbarung neu“

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).

Zusätzlich zu den Karrieremodellen von UG und KollV besteht an der MedUni Wien ein internes Karrieremodell, um dem wissenschaftlichen Nachwuchs ein breiteres Spektrum an Karrieremöglichkeiten zu bieten.

Vorgangsweise „Qualifizierungsvereinbarung neu“ im Rahmen des KollV

Das Angebot einer Qualifizierungsvereinbarung gemäß § 99 Abs. 5 UG setzt die Durchführung eines internationalen kompetitiven Standards entsprechenden Auswahlverfahrens voraus, insbesondere ist die Stelle international auszuschreiben. Dadurch wird ein Karriereschritt möglich, der einerseits die Aspekte der Personalentwicklung und Frauenförderung, andererseits die Schwerpunkte der MedUni Wien, das Profil der Organisationseinheiten sowie die Qualität der WissenschaftlerInnen berücksichtigt und damit auch individuelle Karrierperspektiven schafft.

In der Qualifizierungsvereinbarung werden Qualifizierungsziele festgelegt, die innerhalb von sechs Jahren erreicht werden sollen. Mit der Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung wird ein Anspruch auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bewirkt, soweit ein solches nicht bereits besteht.

Folgende **Eckpunkte** sind die Grundlage für die „**Qualifizierungsvereinbarung neu**“:

1. Deckung im Entwicklungsplan

- Übereinstimmung mit der im Entwicklungsplan festgelegten Zahl an Stellen, die für eine Qualifizierungsvereinbarung in Betracht kommen;
- Beachtung des Frauenförderungsplans.

2. Internationale Ausschreibung der Stelle, die mit einer Qualifizierungsvereinbarung verbunden ist

Die Anzahl der Stellen, die für eine Qualifizierungsvereinbarung in Betracht kommen, ist im Entwicklungsplan festgelegt. Vergeben werden die Qualifizierungsvereinbarungen zur Stärkung innovativer Themen und zur Stärkung bestehender Fachbereiche. Das Rektorat hat gemäß § 99 Abs. 5 UG vor der Vergabe einer Qualifizierungsvereinbarung ein internationalen kompetitiven Standards entsprechendes Auswahlverfahren durchzuführen, insbesondere ist die Stelle international als Assistant Professorship (tenure track) auszuschreiben. Im Ausschreibungsverfahren kann ein Schwerpunkt mit definierten Anforderungen für die Bereiche Forschung, Lehre, Klinik, Internationalität und spezielle Kriterien, inkl. Schwerpunktqualifikation gelegt werden. In der Ausschreibung können die im Anhang unter A. genannten Inhalte aus dem Kriterienkatalog konkretisiert werden.

3. Anforderungsprofil

Eine Qualifizierungsvereinbarung setzt eine solche Vorqualifikation des/der wissenschaftlichen Mitarbeiters/Mitarbeiterin voraus, dass die Erfüllung der Qualifizierungsziele während der Qualifizierungsperiode von sechs Jahren realistischer Weise zu erwarten ist. Die geforderten Einstiegskriterien für eine Qualifizierungsvereinbarung sind im Anhang unter A. genannt.

4. Auswahlverfahren

Der Rektor wählt im Rahmen einer Vorauswahl die geeignetsten Kandidaten/Kandidatinnen aus. Er 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. Zwei Gutachten (davon mindestens ein internationales) werden pro Kandidaten/Kandidatin in der engeren Auswahl vom Rektor eingeholt. Jede Bewerbung muss drei - idealerweise internationale - letters of reference beinhalten. Jeder Kandidat/ jede Kandidatin muss sich im Rahmen eines Hearings dem Beratungsgremium und den fachbereichsnahen UniversitätsprofessorInnen, dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und den Betriebsratsgremien präsentieren. Zum Ergebnis des Auswahlverfahrens sind die UniversitätsprofessorInnen des betreffenden Fachbereichs anzuhören. Die Auswahlentscheidung trifft der Rektor gemeinsam mit dem Beratungsgremium.

Bewertungsgrundlagen für den Auswahlprozess sind: Gutachten, Hearing, Stellungnahme der UniversitätsprofessorInnen des betreffenden Fachbereichs, Stellungnahme des Beratungsgremiums, letters of reference.

Nach der Entscheidung des Rektors über den/die geeignetste/n Kandidaten/Kandidatin im Auswahlverfahren erfolgt die Unterfertigung der Qualifizierungsvereinbarung.

5. Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung

a) Kriterien für die Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung

In der Qualifizierungsvereinbarung werden die im **Anhang** unter **B.** genannten Inhalte aus dem Kriterienkatalog individuell konkretisiert. **Schwerpunktbildungen** sind dabei möglich.

b) Dauer

Die Dauer der Qualifizierungsvereinbarung beträgt **sechs Jahre**, nach 3 Jahren findet eine **Zwischenevaluierung** statt.

Bei Mutterschutz- und Elternkarenz sowie Leistung des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes verlängert sich – auf Antrag der Betroffenen – die Qualifizierungsperiode entsprechend um diesen Zeitraum.

c) Rechte

- Einräumung ausreichender Zeit für das Erreichen der vereinbarten Qualifizierungsziele, dies schließt im klinischen Bereich insbesondere auch die Gewährung von Phasen mit reduzierter klinischer Tätigkeit bzw. gewidmete Zeiträume für Forschung und Lehre ein
- Förderung während der Qualifizierungsphase (etwa Unterstützung durch Vorgesetzte, Zugang zu Infrastruktur und personellen Ressourcen)
- höheres Entgelt
- Anstellung als **Assistenzprofessor/Assistenzprofessorin**

d) Evaluierung

Im Rahmen eines Evaluierungsverfahrens wird festgestellt, ob und inwieweit der/die wissenschaftliche Mitarbeiter/in die in der Qualifizierungsvereinbarung festgelegten Kriterien erfüllt. 3 Jahre nach Beginn der Qualifizierungsperiode erfolgt eine Zwischenevaluierung. Die Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung (oder gegebenenfalls die Nichterfüllung) wird vom Rektor nach der Einholung von zwei Gutachten und der Stellungnahme der fachbereichsnahen UniversitätsprofessorInnen und nach der Anhörung des unter 4. genannten **Beratungsgremiums** im 5. Jahr der Qualifizierungsperiode festgestellt.

e) Rechtsfolgen bei Erfüllung

- Gegebenenfalls Verlängerung des bisher befristeten Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte Zeit
- Titel **„Assoziierte/r Professor/in“** („Assoc. Professor/in“ bzw. „Assoc. Prof./Assoc. Prof.ⁱⁿ“)
- Recht auf eigenverantwortliche Ausübung von Forschung und Lehre
- organisationsrechtlich Mitglied der Gruppe der UniversitätsprofessorInnen
- höheres Entgelt

f) Rechtsfolgen bei Nichterfüllung

Auslaufen des befristeten Dienstverhältnisses bzw. grundsätzlich. Kündigungsmöglichkeit für die Universität, wenn bereits ein unbefristetes Dienstverhältnis vorliegt.

g) 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).

6. Bericht

Die/der LeiterIn der betreffenden Organisationseinheit und bei gegliederten Organisationseinheiten auch der/die LeiterIn der Subeinheit (Abteilung/ Institut) hat im Rahmen der Zwischenevaluierung 3 Jahre nach Beginn der jeweiligen Qualifizierungsperiode und im Rahmen der Evaluierung am Ende der Qualifizierungsperiode eine Stellungnahme zum Erfüllungsgrad der Qualifizierungsvereinbarung abzugeben.

7. Inkrafttreten des Karriereschemas

Das vorliegende Karriereschema „Qualifizierungsvereinbarung neu“ wird durch den Rektor in geeigneter Weise bekannt gemacht und tritt mit dem Zeitpunkt der Bekanntmachung in Kraft.

ANHANG

Voraussetzungen und Inhalte von Qualifizierungsvereinbarungen

Eine Qualifizierungsvereinbarung setzt eine solche Vorqualifikation des/der wissenschaftlichen Mitarbeiters/Mitarbeiterin voraus, dass die Erfüllung der Qualifizierungsziele während der sechsjährigen Qualifizierungsperiode realistischer Weise zu erwarten ist.

A. Einstiegskriterien für eine Qualifizierungsvereinbarung

Für das Angebot einer Qualifizierungsvereinbarung müssen die Kriterien aus folgendem Kriterienkatalog vorliegen:

- 1. internationale Anerkennung als ForscherIn** auf dem jeweiligen Gebiet
- 2. abgeschlossenes Doktorats-/PhD-Studium** (bei MedizinerInnen PhD, Dr. scient. med. oder vergleichbarer in- oder ausländischer Abschluss)
- 3. Forschung und Innovation**
 - a) Mindestanzahl von **Publikationen**: 11 Publikationen, davon drei (Original-) Arbeiten in einem Top-Journal¹ als Erst- oder LetztautorIn (eine Arbeit in einem interdisziplinären Spitzenjournal² 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** in den Jahren vor der Bewerbung, wobei die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigungs- und/oder Karenzierungsmöglichkeiten zur Erfüllung familiärer Aufgaben und rein altersbedingte Abweichungen in der Quantität des wissenschaftlichen Outputs zwischen den BewerberInnen entsprechend zu berücksichtigen sind.
 - b) Relevante **Einwerbung von Drittmitteln** mit peer review Verfahren (FWF oder äquivalent) bzw. industriellen Drittmitteln; akquirierte Stipendien und Fellowships; fortgesetzte Leistung (Projektverantwortung), wobei die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigungs- und/oder Karenzierungsmöglichkeiten zur Erfüllung familiärer Aufgaben und rein altersbedingte Abweichungen in der Quantität der Leistungen zwischen den BewerberInnen entsprechend zu berücksichtigen sind.
- 4. Internationalität und Mobilität**

mindestens **6-monatige** Arbeitserfahrung an einer externen, bevorzugt ausländischen, Lehr- und/oder Forschungsinstitution;
- 5. Lehre und Studierendenbetreuung**
 - a) Nachweis der eigenverantwortlichen Abhaltung von **Lehrveranstaltungen** (Vorlesungen, Seminaren, Praktika) an akademischen Einrichtungen (universitäre Lehre) inkl. Prüfungstätigkeit. Nachweis der vorliegenden Evaluierungen

¹ gemeint sind die ersten 20% der (Originalarbeiten publizierenden) Journale einer Disziplin gemäß JRC; die Daten werden jährlich adaptiert. Für die Bewertung der wissenschaftlichen Publikationen (Berechnung der Kategorien ‚Top‘ und ‚Standard‘) ist die zum Zeitpunkt der Bewerbung aktuelle JCR Datenbank heranzuziehen. In Fächern, die nicht mit JCR Datenbanken arbeiten, sind die fachimmanenten international üblichen Bewertungsmethoden heranzuziehen. Geteilte Erst- und Letztautorenschaften werden nur aliquot gezählt.

² New England Journal of Medicine, Lancet, Nature, Science, Cell

und

- b) Nachweis der eigenverantwortlichen **Hauptbetreuung** von DoktorandInnen und DiplomandInnen und Nachweis der Abhaltung von **Lehrveranstaltungen zur wissenschaftlichen Kompetenz** (Vermitteln von Forschungsmethoden, Forschungsergebnissen und des Forschungsprozesses). Nachweis der vorliegenden Evaluierungen;

sowie allenfalls

- c) Nachweis weiterer Leistungen in Lehre, Mentoring und universitärer Weiterentwicklung.

B. Kriterien für die Erfüllung

Die Inhalte der Qualifizierungsvereinbarung sind individuell aus folgendem Kriterienkatalog festzulegen, wobei im Einzelfall Schwerpunktbildungen möglich sind:

1. **doppelte Anzahl von Publikationen** gegenüber den Einstiegskriterien (Punkt 3.a), kontinuierliche Leistung während der Qualifizierungsperiode (mindestens 10 Publikationen) fortgesetzte **Einwerbung von Drittmitteln** mit peer review Verfahren (FWF oder äquivalent) bzw. industriellen Drittmitteln; akquirierte Stipendien und Fellowships; fortgesetzte Leistung (Projektverantwortung)
2. **kontinuierliche Leistungen** in Lehre, Mentoring, Studierendenbetreuung entsprechend den Einstiegskriterien (Punkt 5.)
3. **weiterer Ausbau der internationalen Sichtbarkeit**
4. Besuch von **Personalentwicklungsmaßnahmen** (z.B. BetreuerInnenseminar, GSP, Führung, etc.)

Es wird empfohlen, die in der individuellen Qualifizierungsvereinbarung 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.