

Karriere an der Vetmeduni Vienna

Die Vetmeduni Vienna sieht sich als zukunftsorientierte Universität, die einen wertschätzenden Umgang mit allen MitarbeiterInnen pflegt, Talente fördert und Leistungen fordert. Den Kernwerten der Universität – souverän, engagiert und verantwortungsvoll – folgend, versucht sie durch Motivation aller MitarbeiterInnen immer wieder Neues anzustoßen und Verbesserungspotenziale zu heben.

Ziel der Vetmeduni Vienna ist die Nutzung ihrer strategischen Personalplanung, um den Einsatz der benötigten MitarbeiterInnen in der erforderlichen Anzahl und Qualifikation zum passenden Zeitpunkt am richtigen Ort sicherzustellen. Zusätzlich werden die Kompetenzen der MitarbeiterInnen durch die Förderung einer differenzierten, zielgruppenorientierten Personalentwicklung an die aktuellen und künftigen Anforderungen und strategischen Ziele der Vetmeduni Vienna angepasst.

Die Vetmeduni Vienna setzt sich zum Ziel, die Karriere- und Bildungsplanung zu fördern sowie verstärkt zu differenzieren und zu individualisieren. Aufgrund der Diversität ihrer MitarbeiterInnen ist die Vetmeduni Vienna gefordert, klinische und nicht-klinische Karrierepfade, spezialisierte Aus- und Weiterbildungswege sowie den individuell gestalteten internationalen Austausch (z. B. über Mobilitätsprogramme) auszubauen. Damit ist die Hebung des gesamten Exzellenzpotenzials ihrer MitarbeiterInnen gewährleistet. Sie stellen das größte Kapital einer Universität dar. Dabei spielen Gender Mainstreaming, Frauenförderung und die Strategie des Entwicklungsplanes, aber natürlich der Leistungsgedanke sowie die wirtschaftliche Lage der Universität entscheidende Rollen.

I. Karriereschema für das wissenschaftliche Personal an der Vetmeduni Vienna

Die Veterinärmedizinische Universität muss ihren Bedarf an unbefristet angestellten MitarbeiterInnen auf Basis der Personalstrukturplanung, die die Ressourcen für die Aufgaben der Universität in Forschung, Lehre und Patientenbetreuung und im Entwicklungsplan festhält, ableiten.

Im Rahmen der Zielvereinbarungen des Rektorates mit den Departments wird die Anzahl der befristeten und unbefristeten Stellen pro Organisationseinheit vereinbart.

Die „strategische“ Ansiedlung und die Anzahl von Stellen mit Leitungsfunktion werden von der Rektorin (Rektorat), abgestimmt mit den DepartmentsprecherInnen definiert. Beides hängt vom Entwicklungsplan, der strategischen Schwerpunktsetzung sowie von der wirtschaftlichen Lage der Universität ab.

Karrieremöglichkeiten für hochtalentiertere wissenschaftliche MitarbeiterInnen

- A. Im Rahmen einer internationalen Ausschreibung ist das Erlangen einer Professur nach **§98 und §99 Abs. 1 UG 2002** möglich.
- B. Gemäß **§99 Abs. 3 UG 2002** können bis zu 20% der Stellen gem. § 122 Abs. 2 Z. 4 UG 2002 in den Rang von UniversitätsprofessorInnen gehoben werden. Die Anzahl dieser Stellen wurde durch Verordnung des Rektorates, die vom Universitätsrat genehmigt wurde,

mit 11 festgelegt. Die Stellen können unter Berücksichtigung der strategischen Felder im Entwicklungsplan besetzt werden. Sie werden im Mitteilungsblatt ausgeschrieben, die Auswahl findet nach Begutachtung durch 2 interne und 2 externe GutachterInnen statt.

- C. Für den wissenschaftlichen Nachwuchs (Kollektivvertrag) werden leistungsorientierte Karrierechancen im Rahmen von **Qualifizierungsstellen** angeboten. Die Anzahl und strategische Positionierung der zur Verfügung gestellten Stellen wird vom Rektorat unter Einbindung der DepartmentsprecherInnen, in Abhängigkeit von der Entwicklungsplanung, festgelegt. Ziel ist es, zumindest 2 Qualifizierungsstellen pro Jahr zu besetzen, so die finanzielle Machbarkeit gegeben ist.
- D. Hochtalentierte MitarbeiterInnen, die Drittmittel finanzierte Positionen innehaben, können nach eigenständiger Finanzierung durch Drittmittel über 8 Jahre und nach Überprüfung der Qualifikation, eine wissenschaftliche Dauerstellung als **Senior Researcher (B1)**, eingebettet in eine bereits bestehende Organisationsstruktur, erhalten. Senior Researcher sind zu eigenständiger Forschung berechtigt.
- E. Das **Postdoc Programm** (PD-Programm) ist eine Ausbildungsschiene, die junge WissenschaftlerInnen mit besonders hohem Karrierepotential durch starkes Mentoring und ein klar definiertes Ausbildungsprogramm auf (inter)nationale Karrieremöglichkeiten vorbereiten soll. Die Zielgruppe sind kompetitive JungwissenschaftlerInnen, die nach Absolvieren des PD-Programmes ihre Karriere als unabhängige ArbeitsgruppenleiterInnen, drittmittelfinanziert –auch an der Vetmeduni Vienna- beginnen können.

Verlinken mit Postdoc Programm Dokument

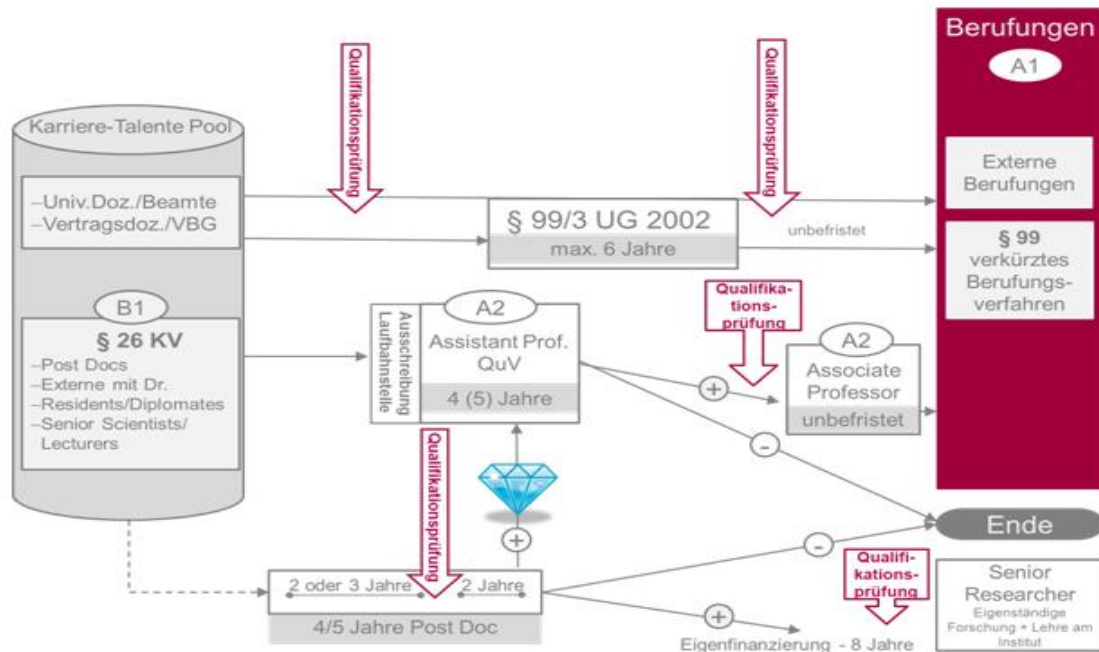
F. **PhD Programm**

Verlinken mit PHD-Programm Dokument

- G. **Residency Programm:** Die für den Klinikbetrieb erforderliche Fachexpertise braucht SpezialistInnen, die durch internationale Rekrutierung bzw. interne systematische Nachwuchsförderung gewonnen bzw. aufgebaut werden. Hierbei spielt das Residency Programm eine Schlüsselrolle. Verlinken mit PHD-Programm Dokument

H. Karrieremodell im klinischen Bereich – siehe Seite 10

Überblicksdarstellung wissenschaftliches Karrieremodell:



Vorgangsweise zu B - §99 Abs. 3 UG 2002 Professuren

Die strategische Positionierung der §99 Abs. 3 UG 2002 Professuren erfolgt unter Berücksichtigung und nach Präzisierung des Entwicklungsplanes an fachlich wichtigen und zukunftsorientierten Positionen. Sie erfolgt in Abstimmung mit den DepartmentsprecherInnen.

Diese Professuren sind gemäß der gesetzlichen Vorgabe ausschließlich für Universitäts- und VertragsdozentInnen der Vetmeduni Vienna vorgesehen und sind vorerst auf 6 Jahre befristet. Die so gewidmeten Stellen werden im Mitteilungsblatt ausgeschrieben.

Die eingelangten Bewerbungen werden, wie im §99 Abs. 3 UG 2002 gefordert, einem Auswahlverfahren, das internationalen Standards entspricht, unterworfen. Es werden 2 interne und 2 externe Gutachten eingeholt, auf deren Beurteilung die Besetzung beruht.

Die Professuren gemäß §99 Abs. 3 UG 2002 sind Arbeitsverhältnisse als Universitätsangestellte nach Kollektivvertrag, Verwendungsgruppe A1. Sie unterliegen den personalrechtlichen Vorschriften des UG 2002 und dem Angestelltengesetz, sowie dem Kollektivvertrag für UniversitätsmitarbeiterInnen. Es werden daher Pensionskassenbeiträge sowie MitarbeiterInnenvorsorgekassenbeiträge von Seiten der Vetmeduni Vienna geleistet. Kranken- und Unfallversicherung ist die BVA, die Pensionsversicherung richtet sich nach dem ASVG Regelwerk.

KandidatInnen, die eine Professur nach §99 Abs. 3 UG 2002 annehmen, können sich entweder nach §75 BDG karenzieren lassen, oder nach §160 BDG, entsprechend den gesetzlichen Bedingungen, freistellen lassen.

Die Remunerierung der Lehre richtet sich nach den Bestimmungen des Kollektivvertrages, die arbeitsvertraglich inkludierte Lehrverpflichtung soll 8 Stunden im Semester betragen.

Nach §99 Abs. 3 UG 2002 besteht die Möglichkeit einer unbefristeten Verlängerung durch Bestellung durch die Rektorin / den Rektor. Diese ist nur nach einer Qualifikationsprüfung zulässig, wobei die Qualität der wissenschaftlichen Leistungen sowie die Leistungen in der Lehre, sowie, wenn relevant, die Managementkompetenz ebenso überprüft wird. Die Vetmeduni unterwirft diese Überprüfung den allgemeinen Evaluierungskriterien für UniversitätsprofessorInnen. Der Antrag auf unbefristete Verlängerung kann nach dem vollendeten 5ten Jahr gestellt werden.

Vorgangsweise zu C - Qualifizierungsstellen

Um auf aktuelle Entwicklungen und Erfordernisse reagieren zu können, wird die Vetmeduni Vienna für ausgewählte Fächer Qualifizierungsstellen einrichten. Im Zeitraum 2013 bis 2015 ist die Besetzung von mindestens zwei Stellen pro Jahr geplant. Die Auswahl der Fächer, denen diese Qualifizierungsstellen zugeordnet sind, wird so angelegt, dass sie evaluierungsabhängig und schrittweise zu Professuren nach § 99 und § 98 auch an der Vetmeduni Vienna weiterentwickelt werden können. Dies erfolgt in Zusammenarbeit von Rektorat und DepartmentsprecherInnen, abhängig von der Schwerpunktsetzung im Entwicklungsplan und der wirtschaftlichen Situation der Universität.

C.1. Welche Voraussetzungen bringen KandidatInnen für eine Qualifizierungsstelle mit?

Kollektivvertragliche Mindestvoraussetzung: Vorliegen eines Doktorates

WunschkandidatInnen erfüllen x von X Kriterien aus einem Kriterienkatalog, der zwischen klinischen Qualifizierungsvereinbarungen (QuV) und nicht- klinischen QuV Differenzierungsmöglichkeit aufweisen muss. Kriterien sind jedenfalls:

- Selbstständige Forschungserfahrung entsprechend 2 Jahre Post-Doc Tätigkeit
- Publikationsleistungen
- Einwerben eines FWF oder ähnliches Projektes
- Erste Auslandserfahrungen, transparent durch Publikationen
- Erste Praxis in der Lehre
- Persönliche Eignung, hohe Forschungskompetenz zu entwickeln
- Persönliche Eignung als Führungskraft mit Vorbildwirkung zu agieren

C.2. Wie findet die Auswahl der KandidatInnen statt?

Qualifizierungsstellen sind als solche auszuschreiben (B1, §26 KV). Die Vetmeduni Vienna wird im Rahmen eines „CALLS“ KandidatInnen zur Bewerbung einladen.

Das der Ausschreibung der Qualifizierungsstelle zugrunde liegende Stellen/Anforderungsprofil sowie ein Vorschlag für die Inhalte der QuV selbst, wird von der/dem LeiterIn der Organisationseinheit, in Abstimmung mit der/dem DepartmentsprecherIn entworfen und vom Qualifizierungsgremium (Q- Gremium) freigegeben. Die Ausschreibung erfolgt öffentlich und international.

Die wissenschaftliche Qualität der einlangenden Bewerbungen wird vom Profillinienboard, im Sinne einer wissenschaftlichen Vorauswahl, festgestellt. Die wissenschaftlich geeigneten KandidatInnen (Beschluss des Profillinienboards) werden vom Q-Gremium gesichtet, die 3 besten KandidatInnen präsentieren sich dem Q-Gremium. Das Q-Gremium (Minimalbesetzung) besteht aus:

- SprecherIn des Profillinienboards oder nominiertes Mitglied des Profillinienboards
- VertreterInnen des Rektorates (mindestens VRF, RektorIn kooptiert)
- DepartmentsprecherIn, dem/der die Qualifizierungsstelle zugeordnet ist. Dieser nennt die/den FachvertreterIn.
- FachvertreterIn
- Personalverantwortliche/r

Die/der bestgeeignete KandidatIn wird der/dem RektorIn für die Qualifizierungsstelle vorgeschlagen. Diese Entscheidung basiert auf dem Erreichen der vom Q-Gremium im Detail zu definierenden Anforderungskriterien aus C.1. Die Anstellung einer/eines externen Kandidatin/en erfolgt zunächst in B1.

C.3. Die Qualifizierungsvereinbarung (QuV)

Innerhalb von maximal 2 Jahren ist der/dem so ausgewählten Kandidatin/en die QuV für die Dauer von 4 (oder 5) Jahren anzubieten. Die QuV selbst wird zwischen dem/der RektorIn und der/dem Kandidatin/en geschlossen. Die/der KandidatIn wird damit zum „Assistant Professor“ und hat innerhalb von 4 Jahren die Aufgabe, seine/Ihre QuV zu erfüllen. Der Dienstvertrag ist befristet zu gestalten, A2, Titel: Assistant Professor. Die Universität hat dazu die Ressourcen zur Verfügung zu stellen, die zum Erreichen der QuV-Ziele notwendig sind (finanzielle Mittel, Räume, Personal,..). Das ist in der QuV explizit festzuhalten.

Mögliche Inhalte der QuV:

1. Forschungsspezifische Ziele
2. Publikationsleistung (Erst- und LetztautorInnenschaft sind zu berücksichtigen!!)*
3. Einwerbung von Drittmitteln / Sachmitteln*
4. Auslandsaufenthalt / Forschungsaufenthalt an anerkannter Forschungseinrichtung von mind. 6 Monaten oder vergleichbare internationale Erfahrung
5. Gemeinsame Publikationen mit international angesehenen Forschungsgruppen*
6. Eigenverantwortliche Lehre und Verantwortung für Inhalt und Didaktik, inkl. E-Learning; visionäre und zukunftsorientierte Ansätze, messbar durch Lehrevaluierung
7. Erfolgreiche Teilnahme an internen und externen Weiterbildungen in den Bereichen Didaktik, MitarbeiterInnenführung und Kommunikation im Ausmaß von mind. 5 Trainingstagen
8. Nachweis der persönlichen Eignung als Führungskraft (messbar durch 360° Feedback)
9. Einladungen zu internationalen Tagungen und zu Vortragstätigkeit*
10. Teilnahme am Mentoring Programm

Die Qualität der Beurteilbarkeit des Erfüllungsausmaßes der geforderten Zielkriterien ist zu sichern. Die Anforderungen müssen spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch und Termin fixiert sein („SMART“). Die mit „*“ versehenen Kriterien unterliegen in der Feststellung der Zielerreichung dem Profillinienboard. Der Kriterienkatalog wird vom Profillinienboard erstellt und von Q-Gremium freigegeben. Während der Qualifizierungsphase finden jährliche Zwischenevaluierungsschritte durch die/den Fachvorgesetzte/n des Bereiches, in dem die Qualifizierungsstelle angesiedelt wird, statt.

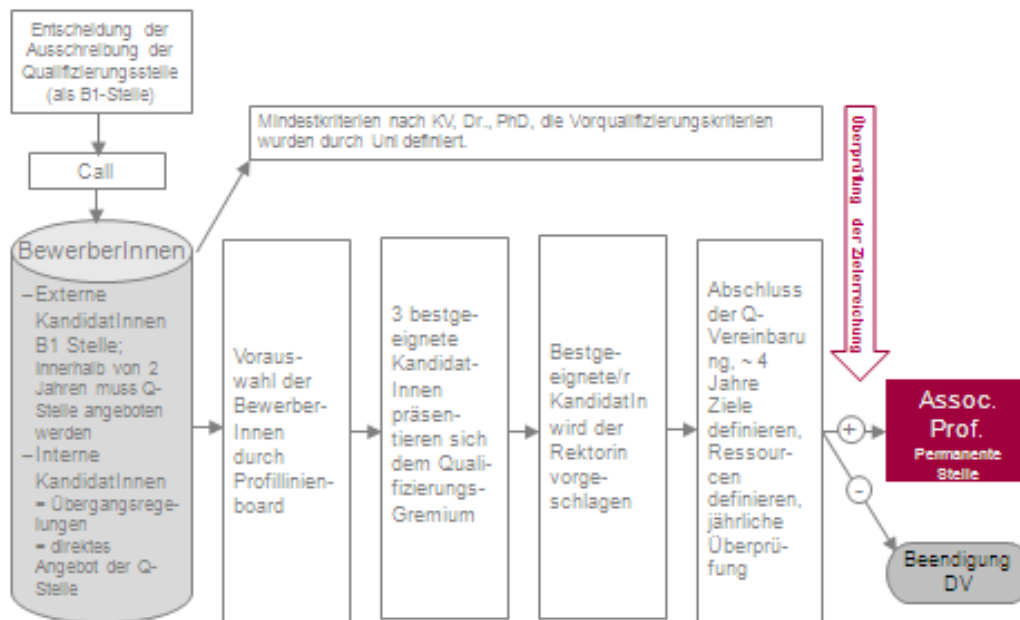
C.4. Überprüfung der Zielerreichung und Folgen

6 Monate vor Ende der Qualifizierungsphase wird die Endevaluierung durch das Rektorat eingeleitet. Die Überprüfung der Zielerreichung wird vom Q-Gremium vorgenommen, wobei das Profillinienboard, vertreten durch die SprecherInnen, für die Feststellung der wissenschaftlichen Zielerreichung, unter Beiziehen von 2 externen GutachterInnen, verantwortlich ist.

Wird die Zielerreichung durch das Q-Gremium festgestellt, erhält der Assistant Professor eine unbefristete Stelle (Dienstvertrag unbefristet, A2 nach Erfüllung QuV, Titel: Associate Prof.). Er/sie hat somit das Recht auf eigenverantwortliche Ausübung wissenschaftlicher Forschung und wissenschaftlicher Lehre. Die Dienstpflichten werden im unbefristeten Arbeitsvertrag im Detail vereinbart.

Sollten die vereinbarten Ziele der QuV nicht erfüllt werden, läuft der befristete Dienstvertrag aus bzw. stellt das einen Kündigungsgrund für die Universität dar, sollte ein unbefristeter Vertrag (wenn Qualifizierungsstelle nicht extern besetzt wurde) vorliegen.

C.5. Schematische Darstellung



C.6. Übergangsregelungen nach §78 KV

Wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, die nach dem 31. Dezember 2003 und vor dem Inkrafttreten des Kollektivvertrages in ein Arbeitsverhältnis zur Universität aufgenommen wurden, kann eine Qualifizierungsvereinbarung ohne Ausschreibung, bei entsprechendem Bedarf in der Struktur- Entwicklungsplanung, angeboten werden. Zudem gilt das Regelwerk des Kollektivvertrages.

Vorgangsweise zu H – Klinischer Karriereweg an der Vetmeduni Vienna

Für die Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen der Universitätskliniken wird ein spezielles Karrieremodell etabliert, das die Chancen und Verpflichtungen für die Übernahme von definierten Funktionen im Bereich der Universitätskliniken darstellt. Besondere Beachtung müssen dabei die Anforderungen des Betriebs des Tierspitals, der wissenschaftlichen Dienstleistung, sowie die Verpflichtung zur Forschung finden.

Speziell im klinischen Bereich muss Augenmerk auf Zeit für Forschung und internationale Erfahrung (Auslandsaufenthalt), sowie Vernetzung gelegt werden. Der KV sieht dazu eine Freistellung zu Ausbildungszwecken (§11 KV) von maximal 2 Monaten, nach 7 Jahren ununterbrochener Beschäftigung an der Universität vor. Unabhängig davon, haben UniversitätsprofessorInnen, AssistenzprofessorInnen, assoziierten ProfessorInnen sowie Senior Scientists –nach §33 KV- die Möglichkeit eine Freistellung von der Arbeitsleistung zu Lehr und Forschungszwecken zu beantragen.

Es obliegt den einzelnen Einrichtungen, ein entsprechendes Ausmaß an Forschungszeit (time off clinics), spezifisch nach den Fähigkeiten und Talenten der MitarbeiterInnen zur Verfügung zu stellen und im Job-Profil auch schriftlich zu verankern.

Jedenfalls ist für eine permanente Stelle an der Universitätsklinik im Rahmen des klinischen Karrieremodells ein Auslandsaufenthalt zu Lehr und/oder Forschungszwecken von wenigstens 6 Monaten vorzuweisen. Im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann der Aufenthalt auch in Teilen absolviert werden. Die Abwesenheit vom klinischen Dienst ist jedenfalls durch organisatorische Maßnahmen an der Einrichtung zu kompensieren.

Klinisches Karrieremodell

Level	Befristung	Dauer	Bezeichnung	KV	Inhalte	Eingangsbedingung	Chancen, Anreize, Rechte
1	ja Lehrgang	1a	"Intern"	Student		Mag.vet.med	Allgemeine Ausbildung
2	ja	4a	"Junior Clinician" oder Universitäts-assistentIn	B1	Residency oder Doktorat (Dr.vet.med)	Internship oder Äquivalent	vertiefende Ausbildung (Klinik und Wissenschaft), Forschungszeit, Lehrerfahrung, Möglichkeit der Qualifikation für Dauerstelle
			"Advanced Clinician"	B1 (bei Dr.: Post-Doc)	bei festgestelltem Bedarf: Oberarztfunktion, klin. Spezialfunktionen, Leitung einer Spezialambulanz...; eigenständige Forschung	Diplomate plus Dr. vet.med oder Diplomate plus PhD oder äquivalente Erfahrung/ Ausbildung im Rahmen der Übergangsbestimmungen des KV §78 ff*	SpezialistIn (Klinik, Wissenschaft und Lehre), Forschungszeit, Auslandsaufenthalt; Ziel und Leistungsvereinbarung
3	nein	unbefristet	oder Clinic. Assistant Prof.	A2 (nur wenn Universitätsstrategie eine Qualifizierungsstelle zuteilt)			

Level	Befristung	Dauer	Bezeichnung	KV	Inhalte	Eingangsbedingung	Chancen, Anreize, Rechte
4	nein	unbefristet	"Senior Clinician" oder Clinic. Associate Prof.	B1 A2 (wenn Strategie der Universität Qualifizierungsstelle zuteilt und QuV erfüllt wurde)	wie Level 3 Leitung einer wissenschaftlich-klinischen Arbeitsgruppe	nach 8 Jahren (?) (Dr. aus Level 3), Diplomate plus PhD oder Habilitation	Dauerstelle Leitung einer wissenschaftlich-klinischen Arbeitsgruppe, definiert durch QuV; Sabbatical; Ziel und Leistungsvereinbarungen
5	ja/nein	xx	Prof.	A1 (nach Berufungsverfahren)	Prof. nach KV	Berufung	Instituts/Klinik oder Abteilungsleitung

Zwischen jedem Übergang von einem Level zum anderen, muss ein Q-sichernder Schritt sein sowie Bedarf bestehen

* gilt also für wiss. MitarbeiterInnen, die nach dem 31. 12.2003 und vor dem Inkrafttreten des KV in ein Arbeitsverhältnis mit der Universität aufgenommen wurden

II. Karriereschema für das allgemeine Personal an der Vetmeduni Vienna

Den nichtwissenschaftlichen MitarbeiterInnen stehen die Weiterbildungsmaßnahmen und Entwicklungsmöglichkeiten nach KV §52 offen. Die Anzahl der MitarbeiterInnen, die ExpertInnenstatus erreichen können, wird mit maximal 20 % der nicht wissenschaftlichen MitarbeiterInnen der zugeordneten OE begrenzt.

Eine ExpertIn ist keinesfalls eine MitarbeiterIn, die die Aufgaben gut erfüllt, ExpertInnen sind MitarbeiterInnen, die über die ausgezeichnete Qualifikation in ihrem Aufgabengebiet hinaus, besonders hohe Leistungsbereitschaft, und Können zeigen. Daher sind die Qualifikationskriterien auch als zusätzliche Kriterien zur „üblichen“ Tätigkeit zu sehen. Weiter muss durch die überdurchschnittliche Leistung der ExpertIn der Universität ein klarer Nutzen zu Teil werden.

Vorgangsweise

Im Rahmen des mindestens 1x jährlich abzuhaltenden dokumentierten MitarbeiterInnengespräches werden die grundsätzliche Eignung und das Ziel, nämlich die Entwicklung zur ExpertIn abgeklärt. Der Vorgesetzte ist verantwortlich, die wirtschaftliche Möglichkeit dazu im Vorfeld abzuklären.

Für eine erstmalige Zuerkennung des ExpertInnenstatus (Experte I) befindet sich die MitarbeiterIn mindestens in Regelstufe 1 der entsprechenden Verwendungsgruppe nach KV und ist bereits mindestens 2 Jahre an der Vetmeduni Vienna angestellt. Für eine weitere Zuerkennung des ExpertInnenstatus (Experte II,...) müssen zumindest jeweils 3 Jahre auf der Stufe des vorhergegangenen Expertenstatus zugebracht werden.

Im MAG selbst werden die zu erreichenden Ziele vereinbart, denen die Qualifikationskriterien nach KV §52 (3) zugrunde liegen müssen und die Sinnhaftigkeit der Qualifizierung innerhalb der Organisationseinheit bzw des Institutes oder der Klinik klar dargestellt. Ebenso werden die Maßnahmen zur Erreichung definiert und schriftlich festgehalten werden. Diese Dokumente sind mit der Leitung der OE anzustimmen, vom Rektorat zu genehmigen und in der der PA zu hinterlegen.

In der Entwicklungsphase muss von den Vorgesetzten die Umsetzung der vorgesehenen Maßnahmen ständig überprüft und begleitet werden. Im nachfolgenden MAG wird das Erreichen der Qualifikationskriterien überprüft und das Ergebnis der Evaluierung schriftlich festgehalten und in der PA eingereicht. Bei Erreichung der entsprechenden, vereinbarten Qualifikation wird der ExpertInnenstatus von der Universitätsleitung zuerkannt, der Vermerk im Personalakt festgehalten, sowie die gehaltliche Vorrückung nach KV in der darauf folgenden Abrechnungsperiode (Monat nach Zuerkennung) wirksam und umgesetzt.