

1. Präambel

Die Zielvereinbarung zwischen dem Department für Biomedizinische Wissenschaften und dem Rektorat der Vetmeduni Vienna erfolgt auf Basis von Mission Statement, Entwicklungsplan und Leistungsvereinbarungen mit dem bmwf.

Schwerpunkte der Vetmeduni Vienna sind Exzellenz in

- der Ausbildung der Studierenden in den Studienrichtungen:
 - Veterinärmedizin,
 - Biomedizin und Biotechnologie,
 - Mensch – Tier Beziehung und
 - Pferdewissenschaften,

sowie facheinschlägige postgraduale Weiterbildungen auf diesen Gebieten.

- Forschung unter Einbindung von DiplomandInnen und DoktorandInnen in die Forschungsschwerpunkte:
 - Steuerung physiologischer und pathophysiologischer Vorgänge
 - Infektion und Prävention
 - Biomedizin und Biotechnologie
 - Lebensmittelsicherheit und Risikoanalyse.

Ziel der mit dem Department für Biomedizinische Wissenschaften abgeschlossenen Zielvereinbarung ist eine weitere qualitative Verbesserung und ein quantitativer Ausbau der Angebote sowie eine zunehmende Vernetzung bezüglich Lehre, Forschung und Dienstleistung in und zwischen allen ihren organisatorischen Strukturen an. Die gem. § 22 UG 2002 (1) Z. 6 zwischen dem Rektorat und dem Department abzuschließenden Zielvereinbarungen sind ein integraler Bestandteil auf diesem Weg.

2. Vertragspartner

1. Department für Biomedizinische Wissenschaften, vertreten durch Univ.Prof.Dr. Mathias Müller
2. Rektorat der Veterinärmedizinischen Universität Wien, vertreten durch Rektor Wolf-Dietrich von Fircks

3. Geltungsdauer

Vom 01.01.2010 bis 31.12.2012

4. Kennzahlen zum gegenwärtigen Stand Siehe Anhang

5. Übersicht der Leistungsbereiche des Departments:

5.1. Binnenstrukturen

Das Department für Biomedizinische Wissenschaften vertritt die Gebiete:

- Chemie und Biochemie mit den Abteilungen für
 - Medizinische Chemie,
 - Medizinische Biochemie
 - Aquatische Ökotoxikologie;

- Pharmakologie;
- Physiologie, Pathophysiologie und Biophysik mit den Abteilungen für
 - Physiologie
 - Pathophysiologie
 - Physiologie und Biophysik;
- Tierzucht und Genetik;
- Populationsgenetik mit den Abteilungen für
 - Populationsgenetik
 - Bioinformatik
- Labortierkunde

5.2. Strategische Ziele

Mission Statement des Departments:

« Vom Modell zum System; von der Zelle zum Organismus »

5.3. Profilbildung

Schwerpunkte innerhalb der campusweit gültigen Profillinien:

- Genetische Netzwerke und Modelle (Profillinie 1)
 - Funktionelle Implikation der natürlichen Variation (Krankheits-Assoziationen / Klinik)
 - Reverse Genetik und in vivo-Biomodellierung (Funktionelle Maus-Genomik)
 - Erweiterungen von Jak-Stat Signalwegen (klinische Onkologie / Entzündung)
- Signal-Netzwerke und Modelle (Profillinie 1 und 2)
 - Transgenerationseffekte von Umwelteinflüssen
 - Molekulare Endokrinologie von Knochen- und Mineralhomeostase
 - Intervention in zellulärem Stress und Mitochondrienfunktion
 - Klinische Pharmakologie
 - Ernährungs-/Transporterphysiologie
- Reproduktionsbiotechnologie (Profillinie 3)

5.4. Netzwerk-Visionen

- Fortführung und Weiterentwicklung der Beteiligung an Netzwerken im Biowissenschaftsraum durch Förderung national (FWF, Genforschung in Österreich, GEN-AU) und im Wiener Raum (Wiener Wissenschafts-, Forschungs- und Technologiefonds, WWTF)
- Stärkung der Vernetzung mit nationalen und internationalen Universitäten und Forschungseinrichtungen sowie mit der pharmazeutischen Industrie

5.5. Personalentwicklung

Ziele	Indikator	Ist-Wert 2008 (2009)	Ziel-Wert		
			2010	2011	2012
Nachwuchsförderung	Initiativprojektanträge ¹ / Jahr	3 (1)	3	4	5
Professuren: Nachbesetzungen ²	Berufungen / Jahr	0 (2)	0	2	0
Professuren: Neuberufungen	Berufungen / Jahr	0	0	0	1 ³

¹ Anträge auf Start-up Finanzierung im Rahmen der Profillinien

² Beinhaltet auch Besetzungen im Rahmen von Umschichtungen, zu finanzieren aus frei werdenden Stellen vorhandener Dozentenuren

³ Gemeinsam mit Department 2; Überschneidung mit PostDoc Programm

		(0)			
Gastprofessuren / Nachwuchsprofessuren	Emennungen / Jahr	0 (0)	0	0	0
Vorhandene Diplomes	Anzahl gesamt (in Köpfen ⁴)	1 (1)	Ziel: je 1 Diplome pro Residentenausbildung bzw. Spezialgebiet*		
Kontinuierliche Verbesserung des Lehrangebotes	Lehrende die einen Didaktikkurs besucht haben (%)	9,43	20	30	45
	Lehrende die eine Fortbildung für Prüfungswesen besucht haben (%)	0	15	30	45
	Als Publikationen eingereichte Dissertationen (%)	67	75	80	85
Forschungsfreisemester	WissenschaftlerInnen, die Forschungsfreisemester in Anspruch genommen haben (In Köpfen; pro Jahr)	0	1	1	1
Schulung von Führungskräften (Coaching für alle DepartmentsprecherInnen und Personen in Leitungsfunktionen)	Geschulte Führungskräfte (%)	0	20	30	40

* für Dept. 1 nicht zutreffend

Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung
Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses	Mitarbeit am PostDoc Programm	2012
	Identifizierung von Talenten in den Organisationseinheiten	2010
Erhöhung der Auslandsstipendien (Talentförderung)	Schrödinger Stipendien, Max Kade Stipendien u.a. Erhebung der in Frage kommenden Personengruppe; obligatorischer Bestandteil der Postdoc- und PhD-Ausbildung. Ziel: min. 2 Anträge in 3 Jahren. ⁵	Bis 2012
Schaffung von flexiblen Stellen	40% aller wissenschaftlichen Stellen flexible Stellen bis 2020	Laufend
Personalplanung	Personalstrukturkonzept unter Berücksichtigung der Institutsnotwendigkeiten und des Kollektivvertrages	2010

5.6. Forschung

Ziele	Indikator	Ist-Wert 2008 (2009)	Ziel-Wert		
			2010	2011	2012
Publikationsleistung (Z1, Z3)†	Personalkosten wiss. MitarbeiterInnen aus dem Globalbudget / Punkt	906,23 (1.069)	900	850	800
Volumina § 26 Mittel	Personalkosten wiss. MitarbeiterInnen aus dem Globalbudget / € Einnahme	4,84 (4,79)	4,6	4,3	4,1
Volumina § 27 Mittel	Personalkosten wiss. MitarbeiterInnen aus dem Globalbudget / € Einnahme	3,71 (1,70)	1,6	1,5	1,45
Scientific Citation Index	Personalkosten wiss. MitarbeiterInnen aus dem Globalbudget / Zitation in einem peer reviewed Journal ⁶	11.158,60	10.601	10.071	9.567
Volumina §§ 26, 27 und WD Mittel	Personalkosten MitarbeiterInnen gesamt aus dem Globalbudget / € Einnahme	3,80 (1,69)	1,6	1,5	1,45
Ausbildung von hochqualitativen	PhD Abschlüsse / Jahr	0			

⁴ Stichtag: 31.12.2008

⁵ Für jene MitarbeiterInnen, die in Vertretung des/der StipendiatIn eingestellt werden wird im Sinne der Nachwuchspflege eine Übergangsregelung von 3 bis 6 Monaten geschaffen.

⁶ Datum der Abfrage: 23.11.2009

NachwuchswissenschaftlerInnen	PostDocs (kumulativ) PD Curriculum (in Köpfen)	0	3	6	9
-------------------------------	--	---	---	---	---

†Basierend auf Punkteschlüssel gültig bis 03/2010

Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung
Schwerpunktsetzung	Thematik der PhD Kollegs, Thematik des SFB: Mitarbeit bei der detaillierten Ausarbeitung eines Schwerpunktprojekts je Profillinie (Projektplan) und der Bündelung der 4 Projektpläne zu einem integrierten Forschungskonzept	2012
Entwicklung der Patente	> 1 Patentanmeldung pro Jahr	Laufend

5.7. Studien und Weiterbildung

Ziele	Indikator	Ist-Wert 2008 (2009)	Ziel-Wert		
			2010	2011	2012
Sicherstellung der Pflichtlehre gemäß den Studienplänen	Ausmaß an SWS ($\pm 10\%$)	325,9			
Betreuung von Dissertationen und PhDs	Betreute Dissertationen bzw. PhDs/habilitiertem MA / Jahr (Richtwert) ⁷	0,22	0,5	0,5 \pm	0,5 \pm
Betreuung von Diplomarbeiten / Masterarbeiten	Betreute Diplomarbeiten und Masterarbeiten / habilitiertem MA / Jahr (Richtwert)	0,48	1	1,5	2
Postgraduale Weiterbildung	In Residency-Ausbildung befindliche Personen (in Köpfen, kumulativ) ⁸	0 (0)	Pro Diplomate In der Leistungsperiode ein gestellter Antrag auf Ausbildung von Residents		
	Erfolgreiche Abschlüsse/ Jahr zum Diplomate ⁹	0 (0)	75% Bestehensquote der vorhandenen Residents		

±Bezug auf AbsolventInnen der Vetmeduni; FWF DK, SFB etc. impliziert höheren Anteil an Nicht-Vetmeduni Inskribierten
DoktoratsstudentInnen

Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung
Integration in die E-learning Plattform Vetucation	Jedes Fach sollte zumindest mit 1 Pflichtlehrveranstaltung vertreten sein. Voraussetzung: EDV-Unterstützung, kostenneutral für das Department.	2010
Weiterbildung in der Labortiermedizin	EU-konformes (zertifiziertes) Weiterbildungsprogramm für technisches Personal	2011
	EU-konformes (zertifiziertes) Weiterbildungsprogramm für Laborleiter (40-stündiges Ausbildungsprogramm)	2011
	EU-konformes (zertifiziertes) Weiterbildungsprogramm für Principal Investigators (80-stündiges Ausbildungsprogramm)	2012

⁷ Es werden auch Ko-Betreuungen berücksichtigt

⁸ Beinhaltet Personen von intern und extern, die in das Residency Programm an der Vetmeduni aufgenommen wurden sowie Personen des Departments, die andersorts ein Residency Programm absolvieren.

⁹ Bezieht sich ausschließlich auf MitarbeiterInnen des Departments

5.8. Gesellschaftliche Zielsetzungen

Ziele	Indikator	Ist-Wert 2008	Ziel-Wert		
			2010	2011	2012
Frauenförderung / Diversity Management	Frauenanteil habilitierte MitarbeiterInnen und MitarbeiterInnen mit PhD (%) ¹⁰ (Zielwerte entsprechen bei gleichbleibender Zahl männlicher Habilitierter einer habilitierenden Frau pro Jahr)	26,67	31	35	39
	Frauen in Leitungsfunktionen (%) (Zielwerte entsprechen bei gleichbleibender Zahl männlicher Leitungsfunktionen je eine zusätzliche Frau pro Jahr)	20	27	33	38
Technologietransfer	Erfindungsmeldungen / Jahr	1	2	2	2
Öffentlichkeitsarbeit	Publikationen in praxisbezogenen Fachzeitschriften und Medien / Jahr ¹¹	0	10	20	25

Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung
Gründung entsprechender Spin-offs	Ein bis zwei Gründungen in 3 Jahren	2012
Besondere Berücksichtigung von Frauen bei Berufungen und Leitungsfunktionen (Gender budgeting)	Erhöhung des Frauenanteiles in Leitungsfunktionen	Laufend
Verstärkung der Öffentlichkeitsarbeit	Mitwirkung bei Science Evenings und Tag der offenen Tür jedes 2. Jahr	Laufend

5.9. Erhöhung der Internationalität und Mobilität

Ziele	Indikator	Ist-Wert 2008/2009	Ziel-Wert		
			2010	2011	2012
Erhöhung des Outgoing Academic Staff	Zahl gemäß Indikator gesteuertem Budget laut Vorgabe des bmwf	22	22	22	22
Erhöhung des Incoming Academic Staff	Zahl gemäß Indikator gesteuertem Budget laut Vorgabe des bmwf	75	75	75	75

Basis: Auslandsaufenthalte wissenschaftlicher MitarbeiterInnen / besuchende ausländische wissenschaftliche MitarbeiterInnen mit Aufenthaltsdauer > 5 Tage (exkl. Tagungsbesuche).

Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung
Technologieplattform Biomodelle	Eingliederung der Technologieplattform-Biomodelle in das EU-Infrastrukturprogramm für Mausmodelle (EMMA, Infracfrontier)	Laufend

¹⁰ Habilitierte MitarbeiterInnen exkl. Professuren

¹¹ in Veldoc eingetragen als "Populärwissenschaftliche Artikel". Ausschlaggebend sind bei der Zuordnung primär die ErstautorInnen. Wenn diese nicht von der Vetmeduni stammen, erfolgt die Zuordnung nach LetztautorIn.

5.10. Kooperationen

Ziele	Indikator	Ist-Wert 2008	Ziel-Wert		
			2010	2011	2012
Ausbau der gemeinsamen Projekte mit geeigneten Partnern außerhalb der Universität ¹²	Gemeinsam eingereichte Projekte bzw. Partnerprojekte / Jahr (kumulativ)	neu	2	4	6
Ausbau der Kooperationen mit geeigneten Partnern außerhalb der Universität ¹³	Kooperationsverträge (kumulativ)	neu	0	1	2

Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung
Konzentrierung auf Forschungsschwerpunkte	Zusammenarbeit mit MUW, MUG, Uni Graz und Vienna Biocenter in der Labortiermedizin: Entwicklung eines interuniversitären Wiener Versuchslierzentrums Indikator 1: Überführung Biomodels Austria in die Universitätsstruktur. Darstellung im Organigramm (Inkl. Personal- und Gerätezuweisung) Indikator 2: Vorlage eines Forschungskonzepts und Darstellung der Einbindung des Zentrums in EU – Aktivitäten (EMMA –Plattform)	2012 2010 2010
Aufbau Technologieplattformen	Zusammenarbeit mit der Uni Wien und dem Max Perutz Zentrum auf dem Gebiet der Bioinformatik, Mathematik (WWTF Stiftungsprofessuren)	Laufend
Bereitstellung von Biomodellen nach EU-Standard	Generierung, Revitalisierung, Archivierung und Anzucht von transgenen Linien. Anstreben des Mitgliedsstatus im Infrafrontierprogramm EMMA Ausbau der Forschung auf dem Gebiet der Phänotypisierung und Archivierung.	2010 - 2011
Intensivierung der nationalen und internationalen Netzwerke und Kooperationen	Fertigstellung eines übergreifenden Konzepts für Labortiermedizin für postgraduale Weiterbildung und Labortierhaltung nach EU-Standard.	2012
Kooperation Kognitionsforschung Aufbau Reproduktionsbiotechnologie	Forschungskooperation mit Uni Wien Gemeinsam mit BOKU am Standort IFA-Tulln	2010

5.11. Spezifische Bereiche

Ziele	Indikator	Ist-Wert 2008 (2009)	Ziel-Wert		
			2010	2011	2012
Volumina Mittel aus wissenschaftlicher Dienstleistung	Personalkosten wiss. MitarbeiterInnen aus dem Globalbudget / € Einnahme	31,63 (29,98)	28,5	27	25,7

Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung
Qualitätssicherung	Zertifizierung und einheitliches Qualitätsmanagement	Laufend
Strukturbereinigung bzw. -optimierung		
Bereichsverantwortung	Die Bereichsverantwortung gem Arbeitnehmerschutzgesetz liegt bei dem/der Departmentsprechn, soweit nicht auf Instituts-/Klinikleiter delegiert.	2010

¹² Gemeinsame Projekte bedeutet Projekte die gemeinsam mit anderen Forschungseinrichtungen eingereicht werden bzw. bei denen die Vetmeduni Partner ist und in denen ein Geldfluss stattfindet.

¹³ Abkommen zwischen Vetmeduni und anderer Einrichtung ohne Geldfluss

5.12. Investitionen¹⁴

Ziele	Indikator	Ist-Wert 2008	Ziel-Wert ¹⁵		
		(2009)	2010	2011	2012
Paktierte Investitionen (50:50 Finanzierung)	Betrag (€) / Jahr	21.161 (0)	290.000	480.000	310.000
Reinvestitionen (50:50 Finanzierung)	Betrag (€) / Jahr				

6. Leistungsverpflichtungen des Rektorates

6.1. Zuteilung des Basisbudgets

Das Department für Biomedizinische Wissenschaften erhält für die Jahre 2010 – 2012 für die Grunddotations der Binnenstrukturen pro Jahr je € 418.204,- (+3,5% pro Jahr). Weitere finanzielle Zuwendungen ergeben sich aus Anhang 1 sowie den Punkten 6.2. – 6.4.

6.2. Verfügungsfonds des Departmentsprechers / der Departmentsprecherin¹⁶

Einzahlung von 10% der Grund O – Dot auf Departmentebene durch jede Binnenstruktur innerhalb des Departments und zentraler Zuschlag von 20%.

6.2.1. Angebot: Erstattung der laufenden Personalkosten für MitarbeiterIn für Qualitätsmanagement / e-learning und /oder DepartmentsprecherIn – Assistenz bzw. der Departmentagenden im Bereich der Administration / Verwaltung bis zu einem Betrag von €70.000,- jährlich.

6.3. Sondermittel für neue Professuren

6.3.1. Gastprofessur	€50.000,- bis €250.000,-
6.3.2. Fullprofessorship	€250.000,- bis €500.000,-

6.4. Sondermittel für erbrachte Leistungen (u.a. Zertifizierungen, (Weg-)Berufungen, Publikationsbonus, Überstundenausgleich)

6.4.1. Zertifizierungen	Max. 30% der Einführungskosten; jedenfalls bis zu €15.000,- pro Binnenstruktur
6.4.2. Zuwendung bei Ruf an wissenschaftliche/n MitarbeiterIn (Platz 1 auf externer Liste oder Rufannahme)	€10.000,- für das Department (bei Rufannahme bleibt der betreffenden Binnenstruktur das Recht vorbehalten, die Stelle 1:1 nachzubesetzen)
6.4.3. Publikationsbonus	Ausschüttungsmodus: neu
6.4.4. Profilliniengelder	Ausschüttungsmodus: gem. Kodex der Profillinien

¹⁴ Personelle Rahmenbedingungen bzw. vorliegende Angebote sind im Vorfeld zu klären.

¹⁵ Anfang 2011 finden gemeinsame Abstimmungen über die konkreten Zielwerte für 2012 mit allen Departments statt

¹⁶ 20% Overhead – Regelung: 50% zentral und 50% retour an Department; davon wiederum 50% an die Kostenstelle der betreffenden Binnenstruktur zugunsten des Einwerbers / der Einwerberin. (Ist der/die EinwerberIn ein/e Drittmittelbeschäftigte/r wird der Betrag auf die übergeordnete Kostenstelle überwiesen).

Verwendungszweck auf allen Ebenen: Nachwuchsförderung und Investitionen.

6.5. Zahlungsmodalitäten

Diese Mittel werden auf die Jahre der Leistungsvereinbarungsperiode gemäß nachstehender Tabelle aufgeteilt:

2010	2011	2012
Nach Abschluss der Verhandlungen	Ab 01.2011	Ab 01.2012

7. Berichtspflichten des Departments

Leistungsberichte sind jeweils fällig am 30.06. Der erste Bericht ist somit am 30.06.2011, ein weiterer als Vorbereitung für die nächsten Zielvereinbarungen am 30.06.2012 fällig. Erreichte Ist-Werte bei den einzelnen vereinbarten Zielen / Milestones werden zentral erhoben und jeweils bis 30.04. an die Departments übermittelt.

Mindestinhalt der Berichte:

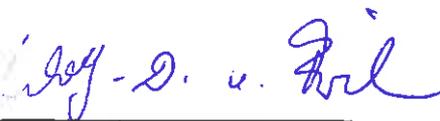
- Fortschrittsbericht zu den einzelnen vereinbarten Vorhaben;
- Bericht über den Aufbau des Qualitätsmanagements;
- Bericht über nationale und internationale Kooperationen;
- Zwischenevaluierung mit der Möglichkeit der Korrektur von Zielvorgaben;
- Erläuterung der Abweichungen von Ziel- und Ist-Werten.

8. Maßnahmen bei Nichterfüllung

Bei Nichterfüllung sollte zunächst eine dokumentierte Problemanalyse, gefolgt von dokumentierten Korrekturmaßnahmen vorgesehen werden. Zudem kann eine Sondersituation eintreten, in der eine treuhändische Sicherstellung des Betriebs bis zur Klärung des Problems veranlasst wird.

9. Änderung der Zielvereinbarungen

Änderungen sind einvernehmlich sowie bei Wegfall von angenommenen Voraussetzungen halbjährlich möglich.



Wolf – Dietrich von Fircks
Rektor



O.Univ.Prof.Dr. Mathias Müller
Departmentsprecher Department I

Datum: 17.05.2010

Anhang:

1. Aufschlüsselung der Zusammensetzung der Grunddotations und der weiteren finanziellen Zuwendungen
2. Information zu den zentralen Berichtsstellen
3. Departmentordnung