

1. Präambel

Die Zielvereinbarung zwischen dem Department für Kleintiere und Pferde 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 Kleintiere und Pferde 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 Kleintiere und Pferde, vertreten durch Univ.Prof.Dr. Johann G. Thalhammer
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 Kleintiere und Pferde vertritt die Gebiete:

- Klinik für Kleintiere mit den Abteilungen für:
 - Anästhesiologie und perioperative Intensivmedizin
 - Bildgebende Diagnostik
 - Kleintierchirurgie, Augen- und Zahnheilkunde
 - Interne Medizin Kleintiere
- Klinik für Pferde mit den Abteilungen für:
 - Geburtshilfe, Gynäkologie, Andrologie und Besamung

- Großtierchirurgie und Orthopädie
- Interne Medizin Pferde

5.2. Strategische Ziele

Mission Statement des Departments:

« Leiden lindern, Krankheiten vermeiden und kurieren »

5.3. Profilbildung

Schwerpunkte innerhalb der campusweit gültigen Profillinien:

- Vergleichende Medizin (Profillinie 1, 2 und 3)
- Forschungs- und Trainingszentrum für minimalinvasive Chirurgie und Anästhesie (Profillinie 1 und 3)
- Tierschutz (Profillinie 1 und 4)
- Stress (Profillinie 1)
- Bewegungsanalyse (Profillinie 1)
- Reproduktion (Profillinie 3)

5.4. Netzwerk-Visionen

- Zusammenarbeit mit humanmedizinischen Universitäten, Forschungseinrichtungen und der Pharmaindustrie (national und international)
- Beteiligung an multizentrischen Studien
- Verbindung mit Tierheimen und PraktikerInnen

5.5. Personalentwicklung

Ziele	Indikator	Ist-Wert 2008 (2009)	Ziel-Wert		
			2010	2011	2012
Nachwuchsförderung	Initialivprojektanträge ¹ / Jahr	5 (1)	3	4	5
Professuren: Nachbesetzungen ²	Berufungen / Jahr	0 (0)	1	2	1
Professuren: Neuberufungen	Berufungen / Jahr	0 (0)	2	1	1
Gastprofessuren / Nachwuchsprofessuren	Ernennungen / Jahr	1 (0)	1	1	1
Erhöhung der Anzahl vorhandener Diplomates	Anzahl gesamt (in Köpfen ³)	15 (15)	Ziel: je 1 Diplomate pro Residentenausbildung bzw. Spezialgebiet		
Kontinuierliche Verbesserung des Lehrangebotes	Lehrende die einen Didaktikkurs besucht haben (%)	14,29	25	35	50
	Lehrende die eine Fortbildung für Prüfungswesen besucht haben (%)	0	15	30	45
	Als Publikationen eingereichte Dissertationen (%)	28	50	65	80
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

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 Dozenten

³ Stichtag: 31.12.2008

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 PhDAusbildung. Ziel: min. 2 Anträge in 3 Jahren. ⁴	Bis 2012
Schaffung von flexiblen Stellen	40% aller wissenschaftlichen Stellen flexible Stellen bis 2020	Laufend
Personalplanung	Personalstrukturkonzept unter Berücksichtigung der Kliniknotwendigkeiten 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	1.079,58 (1.381,7)	1.100	1.050	1.000
Volumina § 26 Mittel	Personalkosten wiss. MitarbeiterInnen aus dem Globalbudget / € Einnahme	18,96 (27,31)	25,9	24,6	23,4
Volumina § 27 Mittel	Personalkosten wiss. MitarbeiterInnen aus dem Globalbudget / € Einnahme	13,30 (22,33)	21	20	19
Scientific Citation Index	Personalkosten wiss. MitarbeiterInnen aus dem Globalbudget / Zitation in einem peer reviewed Journal ⁵	25.591,81	24.312	23.097	21.942
Volumina §§ 26, 27 und WD Mittel	Personalkosten MitarbeiterInnen gesamt aus dem Globalbudget / € Einnahme	1,21 (1,43)	1,4	1,3	1,2
Ausbildung von hochqualitativen NachwuchswissenschaftlerInnen	Einrichtung eines PhD Programms	0	0	1 (ab 10.2011)	
	PostDocs (kumulativ) PD Curriculum (in Köpfen)	0	3	6	6

Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung
Schwerpunktsetzung	Thematik der PhD Kollegs: 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
Forschungsprogramm	Konzepterstellung: Ermöglichung der Forschung für forschungsaktive MitarbeiterInnen (Klinik: 20%; Forschung: 80%) ⁶	2010

⁴ Für jene MitarbeiterInnen, die in Vertretung des/der StipendiatIn eingestellt werden wird im Sinne der Nachwuchspflege eine Übergangsregelung von 3 bis 6 Monaten geschaffen.

⁵ Datum der Abfrage: 23.11.2009

⁶ Vice versa für Lehre und klinische Arbeit, d.h. ca. eine Person pro Klinik im Durchschnitt für einen Schwerpunktbereich, wobei die jeweiligen Personen sich durchaus alle 6 Monate ändern können.

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 ($\pm 10\%$)	703,3			
Betreuung von Dissertationen und PhDs	Betreute Dissertationen bzw. PhDs/habilitiertem MA / Jahr (Richtwert) ⁷	1,53	2	2	2
Betreuung von Diplomarbeiten / Masterarbeiten	Betreute Diplomarbeiten und Masterarbeiten / habilitiertem MA / Jahr (Richtwert)	1,32	2	2	2
Postgraduale Weiterbildung	In Residency-Ausbildung befindliche Personen (in Köpfen, kumulativ) ⁸	7 (8)	Pro Diplomate in der Leistungsperiode ein gestellter Antrag auf Ausbildung von Residents		
	Erfolgreiche Abschlüsse/ Jahr zum Diplomate ⁹	0	75% Bestehensquote der vorhandenen Residents		
Sicherstellung einer adäquaten Caseload pro Studierenden	Kleintierpatienten / AbsolventIn / Jahr	140	150	155	160
	Pferdepatienten / AbsolventIn / Jahr	21	35	45	60
Verbesserte Einbindung des LFG	Am LFG durchgeführte Diplomarbeiten und Dissertationen / Jahr ¹⁰		2/1	2/1	3/2

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
Aktivierung von Residency Programmen	Realisierung von Residencies	2010
Strukturierte Einbindung von Lehrpraxen	Rekrutierung von bewährten Tierarztpraxen als Lehrpraxen im niedergelassenen Bereich; Einbeziehung von InstruktorInnen in Bewertung der 1st day skills	2010

5.8. Gesellschaftliche Zielsetzungen

Ziele	Indikator	Ist-Wert 2008	Ziel-Wert		
			2010	2011	2012
Frauenförderung / Diversity Management	Frauenanteil habilitierte MitarbeiterInnen und MitarbeiterInnen mit PhD (%) ¹¹ (Zielwerte entsprechen bei gleichbleibender Zahl männlicher Habilitierter einer zusätzlichen habilitierenden Frau im Jahr 2011)	50	50	55	55
	Frauen in Leitungsfunktionen (%) (Zielwerte entsprechen bei gleichbleibender Zahl männlicher Leitungsfunktionen je eine zusätzliche Frau in 2011 und 2012)	38	38	43	47
Technologietransfer	Erfindungsmeldungen / Jahr	1	2	2	2

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 anderorts ein Residency Programm absolvieren.

⁹ Bezieht sich ausschließlich auf MitarbeiterInnen des Departments

¹⁰ Anzahl der im Berichtsjahr approbierten Dissertationen / abgeschlossenen Diplomarbeiten, die am LFG durchgeführt und einem/r MitarbeiterIn des Departments erstbetreut wurden

¹¹ Habilitierte MitarbeiterInnen exkl. Professuren

Öffentlichkeitsarbeit	Publikationen in praxisbezogenen Fachzeitschriften und Medien/ Jahr ¹²	11	25	40	55
-----------------------	---	----	----	----	----

Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung
Gründung entsprechender Spin-offs	Ein bis zwei Gründungen in 3 Jahren. Möglichkeit ist zu prüfen.	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	27	27	27	27
Erhöhung des Incoming academic staff	Zahl gemäß Indikator gesteuertem Budget laut Vorgabe des bmwf	47	47	47	47

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

Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung
Kooperation mit internationalen Frontruntern	Auf dem Gebiet der „comparative medicine“: Onkologieprogramm des Verbundes „Vetmeduni Vienna & MUW“ mit einer US-Spitzenuniversität, die sich auch auf diesem Forschungsgebiet engagiert	2011
Graf Lehndorff Institut	Kooperation: Durchführung von Forschungsvorhaben und Lehre, Technologietransfer	Laufend

5.10. Kooperationen

Ziele	Indikator	Ist-Wert 2008	Ziel-Wert		
			2010	2011	2012
Ausbau der gemeinsamen Projekte mit geeigneten Partnern außerhalb der Universität ¹³	Gemeinsam eingereichte Projekte bzw. Partnerprojekte / Jahr (kumulativ)	neu	2	4	6
Ausbau der Kooperationen mit geeigneten Partnern außerhalb der Universität ¹⁴	Kooperationsverträge (kumulativ)	neu	0	1	2
Aufbau Verbund Comparative Medicine	Erstellen und Umsetzung des Forschungsplans gemeinsam mit MUW			Plan	Umsetzung

¹² in Vetdoc eingetragen als "Populärwissenschaftliche Artikel". Ausschlaggebend sind bei der Zuordnung primär die ErstautorInnen. Wenn diese nicht von der vetmeduni stammen, erfolgt die Zuordnung nach LetztautorIn.

¹³ Gemeinsame Projekte bedeutet Projekte die gemeinsam mit anderen Forschungseinrichtungen eingereicht werden bzw. bei denen die Vetmeduni Partner ist und in denen ein Geldfluss stattfindet.

¹⁴ Abkommen zwischen Vetmeduni und anderer Einrichtung ohne Geldfluss

Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung
Intensivierung der nationalen und internationalen Netzwerke und Kooperationen		Laufend
Konzentrierung auf Forschungsschwerpunkte	Zusammenarbeit mit der MUW auf dem Gebiet der „comparative medicine“ Definition und Durchführung von vergleichenden Forschungsprojekten (z.B. in der Krebsforschung). Indikator 1: Anzahl der gemeinsam gestellten Anträge auf §§ 26 u. 27 Mittel aus Forschungsprojekten heraus Indikator 2: Errichtung einer gemeinsam unterstützten Stiftungsprofessur	Ab 2010 Bis 2012

5.11. Spezifische Bereiche

Ziele	Indikator	Ist-Wert 2008	Ziel-Wert		
		(2009)	2010	2011	2012
Volumina Mittel aus wissenschaftlicher Dienstleistung	Personalkosten wiss. MitarbeiterInnen aus dem Globalbudget / € Einnahme	0,67 (1,07)	1,01	0,96	0,92
Schaffung einer Kleintierklinik zusätzlich zur bestehenden Pferdekl.ink	Tierartenklinien im Department (kumulativ)	1	1	2	2

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

5.12. Investitionen¹⁵

Ziele	Indikator	Ist-Wert 2008	Ziel-Wert ¹⁶		
		(2009)	2010	2011	2012
Paktierte Investitionen (50:50 Finanzierung)	Betrag (€) / Jahr	507.603 (169.236)	831.000	620.000	263.000
Reinvestitionen (50:50 Finanzierung)	Betrag (€) / Jahr				

¹⁵ Personelle Rahmenbedingungen bzw. vorliegende Angebote sind im Vorfeld zu klären.

¹⁶ Anfang 2011 finden gemeinsame Abstimmungen über die konkreten Zielwerte für 2012 mit allen Departments statt

6. Leistungsverpflichtungen des Rektorates

6.1. Zuteilung des Basisbudgets¹⁷

Das Department für Kleintiere und Pferde erhält für die Jahre 2010 – 2012 für die Grunddotations der Binnenstrukturen pro Jahr je € 264.437,- (+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 Departmentsprecherin¹⁸

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

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

¹⁷ Mittel für die klinische Lehre sind zentrale Ressourcen und werden gesondert verhandelt

¹⁸ 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.

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:

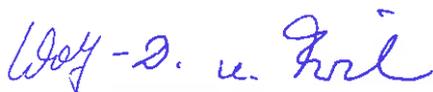
- Fortschrittsbericht zu den einzelnen vereinbarten Vorhaben;
- Bericht über den Aufbau des Qualitätsmanagements;
- Bericht über nationale und internationale Kooperationen;
- Zwischenevaluierung mit der Möglichkeit der Korrektur von Zielvorgaben;
- Erläuterung der Abweichungen von Ziel- und Ist-Werten.

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



Univ.Prof.Dr. Johann G. Thalhammer
Departmentsprecher Department IV

Datum: 17.05.2010

Anhang:

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