

Karrieremodelle für das wissenschaftliche Personal

Karrieremöglichkeiten für wissenschaftliche MitarbeiterInnen an der MUW

- A. Der Entwicklungsplan der MUW sieht im Sinne der Schaffung von Anreizen für den wissenschaftlichen Nachwuchs die Widmung von **Nachwuchsprofessuren** vor. Diese Professuren müssen sowohl entsprechend der Widmung im Entwicklungsplan als auch international ausgeschrieben werden. Die Aufnahme erfolgt nach einem Berufungsverfahren gemäß § 98 UG 2002.
- B. Gemäß Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2009 können bis zu 20% der Stellen gemäß § 122 Abs 4 Z 2 UG 2002 ohne Ausschreibung in in den Rang von UniversitätsprofessorInnen gehoben werden (künftiger § 99 Abs 3). In diese Personenkategorie fallen an der MUW 773 UniversitätsdozentInnen, davon 189 Frauen. Da der derzeitige Frauenanteil innerhalb der ProfessorInnenschaft bloß 15% beträgt, soll es sich hier gleichzeitig auch um ein Frauenförderprogramm handeln. Als zusätzliche Aufwertung sollen diese Professuren mit einem passenden Eigennamen versehen werden.
- C. Im Rahmen einer internationalen Ausschreibung ist die Erlangung einer Professur gemäß §§ 98 oder 99 Abs 1 möglich. Hier wird eine Hausberufung aber keinesfalls ein Regelfall sein.
- D. Darüber hinaus sollen dem wissenschaftlichen Nachwuchs gemäß dem mit 1. Oktober d.J. in Kraft tretenden Kollektivvertrag **Karrierperspektiven im Rahmen eines Modells** angeboten werden, das leistungsorientiert aufgebaut ist und gleichzeitig die Aspekte des Gender Mainstreamings und der Frauenförderung berücksichtigt. Es soll den betroffenen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen schon einige Jahre vor Ablauf ihres befristeten Vertrages Klarheit verschaffen, unter welchen Voraussetzungen die Verlängerung ihres Arbeitsvertrages grundsätzlich möglich ist, und ob sie als FachärztInnen oder als wissenschaftliche MitarbeiterInnen in ein Laufbahnmodell übernommen werden können. Für die MUW ist es wichtig, für Forschung und Lehre Hochtalentierte möglichst frühzeitig zu fördern und ihnen zu signalisieren, dass man sie bei adäquater Leistungserbringung an der Universität halten will. Ziel ist es, diesen WissenschaftlerInnen eine umfassende Qualifizierung zu ermöglichen und sie letztlich „professorabel“ zu machen.

Vorgangsweise zu D: Qualifizierungsvereinbarungen im Rahmen des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

Ein wesentlicher Bestandteil des unter 3) genannten Karrieremodells wird die Einbindung in die Doktoratsprogramme der MUW sein (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 MUW muss 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 2002 oder eines vergleichbaren ausländischen Doktorats zur Voraussetzung haben.

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 werden.

Nachdem die Ausbildungszeit zu/r/m FachärztIn im Vergleich zu anderen Berufen schon für sich alleine lange dauert, verlängert die Absolvierung eines Doktoratsstudiums die Ausbildung weiter. Eine volle Facharztausbildung gleichzeitig mit dem Doktoratsstudium ist auch im Hinblick auf die Ärzte-Ausbildungsvorschriften nur schwer vereinbar. Andererseits ist eine enge Verknüpfung mit der klinischen Ausbildung am Ende des Doktoratsstudiums sinnvoll. Aus diesem Grund soll im Sinne des künftigen Karrieremodells zunächst ein Großteil des Doktoratsstudiums im Rahmen eines (projektfinanzierten) Arbeitsverhältnisses als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in absolviert werden¹. Nach Abschluss des Doktoratsstudiums oder zumindest dessen curricularen Teils (= in der Regel nach zwei Jahren²) sollen die DoktoratsabsolventInnen bzw. noch -studierenden die Möglichkeit erhalten, sich auf eine Stelle als Arzt/Ärztin in Facharztausbildung zu bewerben. Ein entsprechender Passus im Anforderungsprofil wird daher im Rahme der Stellenausschreibung vorzunehmen sein. Die Zeit bis zum Abschluss eines Doktoratsstudiums würde als reguläre Facharztausbildungszeit angerechnet werden. Diesen Doktoratsstudierenden muss daher vom Leiter der Organisationseinheit auch ausreichend Zeit für die wissenschaftliche Tätigkeit zur Vollendung des Doktoratsstudiums zur Verfügung gestellt werden.

Nach Erwerb des Doktorats und spätestens bis Ende des dritten Ausbildungsjahres hat die MUW zu entscheiden, ob diesen ÄrztInnen der Abschluss einer **Qualifizierungsvereinbarung** angeboten werden soll, bei nicht-ärztlichen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen muss diese Entscheidung bereits bis Ende des zweiten Jahres als Post-Doc fallen. In beiden Fällen muss das Qualifizierungsziel noch innerhalb der befristeten Anstellung erreicht werden, wodurch dann sowohl eine Verlängerung des zunächst zeitlich befristeten Dienstverhältnisses in ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit und eine dem Qualifikationsausmaß entsprechende Rechtsstellung bewirkt wird.

Auf diese Weise wird eine Karriereplanung möglich, die einerseits die Aspekte der Personalentwicklung in Bezug auf Entwicklungsplan und Frauenförderung, andererseits das Profil der Organisationseinheiten, die Bedarfsplanung an jeder Organisationseinheit (d. h. Festlegung der Anzahl von Dauerstellen für in Forschung und Lehre Hochtalentierte und "staff physicians" [s.u.], Verhältnis der FachärztInnen zu ÄrztInnen in Ausbildung, etc.) sowie die Qualität der dort beschäftigten WissenschaftlerInnen berücksichtigt und individuelle Karriereperspektiven schafft.

¹ Der Entwicklung von Doktoratsprogrammen im klinischen Bereich kommt damit erhebliche Bedeutung zu.

² Der curriculare Teil beschränkt sich in der Regel auf die ersten beiden Jahre der an der MUW eingerichteten Doktoratsstudien.

Innerhalb einer Organisationseinheit sind folgende **Eckpunkte** die Grundlage für den Abschluss von Qualifizierungsvereinbarungen:

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 integrativen klinischen Forschungsprogramme 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 (Definition von Rotationsstellen und Dauerstellen); d.h.
- Verträglichkeit mit dem Stellenprofil der Organisationseinheit insbesondere in dem Sinne, dass noch eine ausreichende Zahl an Ausbildungsstellen vorhanden ist;
- Beachtung der Relation zwischen FachärztInnen und ÄrztInnen in Facharzt-Ausbildung (Einhaltung des ärztrechtlichen „1:1-Prinzips“);
- Beachtung des Frauenförderplans.

2. Widmungsgemäße Ausschreibung der Stelle bzw. Erfüllung des Anforderungsprofils laut Ausschreibung:

- a) **Für ärztliche Positionen:** Ausschreibung einer Facharztbildungsstelle, für die ein spezifisches Anforderungsprofil definiert worden ist, das mögliche Karriereperspektiven bei Bewährung aufzeigt und als Aufnahmevoraussetzung ein abgeschlossenes Doktoratsstudium oder zumindest die Absolvierung dessen curricularen Teils (PhD oder Dr.scient.med.) oder eines vergleichbaren internationalen Abschlusses festlegt; gleichzeitig ist darauf hinzuweisen, dass in diesem Stadium kein Rechtsanspruch auf Verlängerung nach Ende der Facharztbildung besteht.
- b) **Für nicht-ärztliche Positionen:** Ausschreibung als befristet zu besetzende "Post-Doc"-Stelle, d.h. hier wird auch für die Erstanstellung eine Qualifizierung in Form eines erfolgreich absolvierten Doktoratsprogramms einer österreichischen Universität oder ein vergleichbarer internationaler Abschluss vorausgesetzt.

3. Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung:

a) Zeitpunkt:

Der Abschluss der Qualifizierungsvereinbarung kann erst nach Erlangung des Doktors (bei MedizinerInnen PhD, Dr.scient.med. oder vergleichbarer internationaler Abschluss) erfolgen. Bei ÄrztInnen in Facharztbildung ist der Abschluss einer solchen Vereinbarung frühestens nach Ende des ersten, spätestens bis Ende des dritten Anstellungsjahres, bei Nicht-ÄrztInnen spätestens bis Ende des zweiten Jahr Post-Doc-Jahres möglich; in beiden

Fällen jedenfalls so rechtzeitig, dass die Qualifizierung während der – in der Regel befristeten – Vertragsdauer möglich ist.

b) Qualifikationskriterien:

Für eine Qualifizierungsvereinbarung gelten die folgenden Qualifikationskriterien:

- Abschluss der Facharzt-Ausbildung (fällt weg bei nicht-ärztlichen „Post-Docs“)
- mit einer Einbindung in die internationale Forschung verbundene publizatorische Tätigkeit als Erst- oder Letztautor/korrespondierender Autor³
- das Ausbildungsfach betreffender Forschungsaufenthalt im Ausland einer anderen inländischen Forschungseinrichtung (zumindest sechs zusammenhängende Monate)
- Qualifikation in der Lehre⁴

c) Ziel: Erreichen der Professorabilität

d) Rechte:

- Einräumung ausreichender Zeit für das Erreichen der vereinbarten Qualifikation
- Förderung während der Qualifizierungsphase

e) Vorgangsweise:

Mit der Leitung jeder Organisationseinheit legt das Rektorat einen Stellenplan für den Zeitraum 1.10.2009-31.12.2012 fest. Für das wissenschaftliche Personal müssen dafür einerseits die Zahl der ÄrztInnen in Ausbildung und der FachärztInnen, andererseits die Zahl der befristet und unbefristet angestellten Personen am Beginn und am Ende dieser Periode festgelegt werden. Daraus ergibt sich die Zahl der in diese Periode fallenden Qualifizierungsvereinbarungen (= interne Strukturplanung). Diese sollen wiederum in Form eines "Call" innerhalb der Organisationseinheit ausgeschrieben werden. Aus dem BewerberInnenfeld erstellt dann der/die LeiterIn einen Vorschlag an das Rektorat, das sich für die Letztentscheidung eines beratenden Gremiums bedient⁵.

³ Die konkrete Anforderung ist Bestandteil der jeweiligen Qualifizierungsvereinbarung.

⁴ **(i)** Erfolgreiche Teilnahme an einem zweistufigen Zertifikatsprogramm "Medizinische Lehre Wien" (MLW) der MUW oder an einem gleichwertigen Programm, **(ii)** erfolgreiche Teilnahme an Wahlpflichtmodulen des MLW (e.g. Clinical Teaching, e-learning, Betreuung, wissenschaftlicher Arbeiten u.a.m.) oder gleichwertigen Programmen, **(iii)** Abhaltung strukturierter Lehrveranstaltungen (Vorlesungen, Seminare, Praktika) incl. Prüfungstätigkeit (e.g. Erstellung von schriftlichen Prüfungsfragen). Die Lehrveranstaltungen bedürfen einer Evaluierung und können auch wiederholt abgehalten werden. Die konkrete Anforderung ist Bestandteil der jeweiligen Qualifizierungsvereinbarung.

⁵ Diesem Gremium gehören jedenfalls die Vorsitzenden von Betriebsrat und Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen an.

f) Evaluierung:

Im Rahmen eines Evaluierungsverfahrens wird festgestellt, ob und inwieweit der/die wissenschaftliche Mitarbeiter/in die in der Qualifizierungsvereinbarung festgelegten Kriterien erfüllt. Bei fehlendem Abschluss der Facharzt-ausbildung – sofern dieses Kriterium Bestandteil der Vereinbarung war – ist die Qualifizierung in keinem Fall erfüllt. Die Erfüllung der anderen Kriterien ist vom Rektor nach Anhörung des unter e) genannten Beratungsgremiums zu beurteilen.

g) Rechtsfolgen bei Erfüllung:

- Verlängerung des bisher befristeten Dienstverhältnisses auf unbestimmte Zeit
- Titel „Associate Professor“
- Höheres Entgelt
- Recht auf eigenverantwortliche Ausübung wissenschaftlicher Tätigkeit und wissenschaftlicher Lehre

h) Rechtsfolgen bei Nichterfüllung:

Auslaufen des Dienstverhältnisses

i) Dienstpflichten:

Dienstpflichten sind Forschung, Lehre und Verwaltungstätigkeit; 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 mit den MitarbeiterInnen festzulegen.

4. „Staff Physicians“:

Ein für jede Universitätsklinik und Klinische Institut ebenfalls zu bestimmender Prozentsatz soll künftig „reinen“ Ausbildungsstellen (ohne dass dafür ein Doktorat benötigt wird) gewidmet sein. Bei der Ausschreibung ist hinsichtlich des Anforderungsprofils daher zu differenzieren zwischen diesen „reinen“ Ausbildungsstellen mit dem Schwerpunkt Facharzt-ausbildung und den oben genannten „wissenschaftlichen“ Facharzt-ausbildungsstellen (Aufnahmevoraussetzung ist hier der Abschluss zumindest des curricularen Teils eines einschlägigen PhD-/Doktoratsstudiums).

Für qualifizierte ÄrztInnen in Facharzt-ausbildung soll es unabhängig vom Karrieremodell für das wissenschaftliche Universitätspersonal die Möglichkeit geben, bei entsprechendem Stellenplan FachärztInnen als **“Staff Physicians“** unbefristet anzustellen. Voraussetzungen für eine mögliche Anstellung als **“Staff Physician“** sind:

- a) Bedarf entsprechend interner Strukturplanung, dabei ist auf eine Verhältnismäßigkeit zum wissenschaftlichen Modell zu achten;
- b) Ausbildung bzw. Erfahrung im Qualitätsmanagement;
- c) Didaktische Qualitäten für den Unterricht in den Regelstudien;

- d) abgeschlossene Facharztausbildung (absolviertes Doktoratsstudium nicht zwingend),

Die Dienstpflichten der "Staff Physicians" beinhalten demnach Aufgaben in ärztlicher Versorgung, im Qualitätsmanagement und in der Lehre. Näheres bzw. Details dazu sind im Arbeitsvertrag festzulegen.

Sollten in Einzelfällen auch nicht-ärztliche "Staff Scientists" erforderlich sein, gelten die unter a)-c) genannten Kriterien sinngemäß.

5. Inkrafttreten des Modells:

Das Modell tritt mit Wirksamkeit eines Kollektivvertrages für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten, d.h. mit 1. Oktober 2009 in Kraft.

6. Übergangsregelung für bereits laufende Arbeitsverhältnisse:

Für die zu diesem Zeitpunkt bereits in einem Arbeitsverhältnis befindlichen MitarbeiterInnen gilt das Karrieremodell mit der Maßgabe, dass von der Leiterin/vom Leiter der betreffenden Organisationseinheit rechtzeitig vor Auslaufen des Arbeitsverhältnisses (mindestens sechs Monate davor) im Einzelfall zu prüfen ist, ob dessen Verlängerung in Betracht kommt und danach ein entsprechender Antrag an den Rektor zu stellen ist. Der Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung (alternativ: eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte Zeit) setzt jedenfalls voraus, dass ein Bedarf entsprechend interner Strukturplanung besteht und die bisherigen Leistungen in Forschung und Lehre das Erreichen einer hohen wissenschaftlichen Qualifikation erwarten lassen. Für solche MitarbeiterInnen, mit denen eine Qualifizierungsvereinbarung abgeschlossen wird, sind folgende Kriterien heranzuziehen:

- für befristet aufgenommene FachärztInnen: Festlegung von Kriterien zu Forschung und Lehre gemäß 3b.
- für ÄrztInnen in Facharztausbildung: befristete Aufnahme als Facharzt/Fachärztin nach Abschluss der Ausbildung, danach Festlegung von Kriterien zu Forschung und Lehre gemäß 3b.
- für befristet aufgenommene nicht-ärztliche "Post-Docs": Festlegung von Kriterien zu Forschung und Lehre gemäß 3b.

7. "QuereinsteigerInnen"

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

8. Bericht

Jede/r Leiterin/ Leiter einer Organisationseinheit hat einen jährlichen Bericht über den Erfüllungsgrad der Qualifizierungsvereinbarungen an der betreffenden Organisationseinheit zu erstellen und an den Rektor zu übermitteln.