

## XVI. Abschnitt – „Verkürztes Berufungsverfahren“ gemäß § 99 Abs. 4 Universitätsgesetz 2002

### Karrieremöglichkeiten

Für die MedUni Wien ist es wichtig, für Forschung und Lehre Hochtalentierte zu fördern und zu signalisieren, dass diese Mitarbeiter:innen bei entsprechender kontinuierlicher Leistungserbringung eine langfristige Perspektive an der Universität haben.

Assoziierte Professor:innen bzw. Außerordentliche Universitätsprofessor:innen haben die Möglichkeit, im Wege eines „**verkürzten Berufungsverfahrens**“ gemäß § 99 Abs. 4 Universitätsgesetz 2002 (UG) eine Professur zu erlangen.

Darüber hinaus bestehen Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs im Rahmen des Karriereschemas „**Qualifizierungsvereinbarung neu**“ („**QV neu**“), wobei das Angebot einer Qualifizierungsvereinbarung die Durchführung einer internationalen Ausschreibung voraussetzt (§ 99 Abs. 5 UG in Verbindung mit dem Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer:innen der Universitäten (KollV)). Die Zahl aller Karrierestellen gemäß § 99 Abs. 4 bis 5 UG muss prospektiv im Entwicklungsplan festgelegt werden (siehe Anhang zum Entwicklungsplan, 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 „Verkürztes Berufungsverfahren“ gemäß § 99 Abs. 4 UG

Das Angebot einer Professur gemäß § 99 Abs. 4 UG setzt die Durchführung eines kompetitiven Standards entsprechenden Auswahlverfahrens voraus. 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 Wissenschaftler:innen berücksichtigt und individuelle Karriereperspektiven schafft.

Folgende Eckpunkte sind die Grundlage für das „verkürzte Berufungsverfahren“:

#### 1. Deckung im Entwicklungsplan

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

#### 2. Anforderungsprofil

Eine Berufung gemäß § 99 Abs. 4 UG steht entsprechend qualifizierten **Assoziierten Professor:innen bzw. Außerordentlichen Universitätsprofessor:innen** offen. Die geforderten Qualifikationskriterien sind in den vom Senat auf Vorschlag des Rektors erlassenen Richtlinien „Qualifikationskriterien für Berufungen gemäß § 99 Abs. 4“ genannt.

### 3. Auswahlverfahren

#### a) Ausschreibung und Bewerbung

Die Ausschreibung der Stelle(n) erfolgt offen oder nach **Forschungsclustern und strategischen Themenfeldern (zusammen: „Schwerpunkten“)** durch das Rektorat und ist im Mitteilungsblatt der MedUni Wien zu veröffentlichen. Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und dem Betriebsrat für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal ist der Ausschreibungstext vorab zur Kenntnis zu bringen.

Der Senat ist über die erfolgte Ausschreibung zu informieren. Er hat für jeden Schwerpunkt die Universitätsprofessor:innen des Fachbereichs bzw. des fachlich nahestehenden Bereichs zu benennen.

Im Hinblick auf die Zielsetzung der Medizinischen Universität Wien zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Universitätsprofessorinnen kann für einen Teil der vorgesehenen Stellen auch ein „Universitätsprofessorinnen-Call“ durchgeführt werden.

Der Bewerbung ist das entsprechende **Fact Sheet** ausgefüllt beizulegen.

#### b) Etablierung, Zusammensetzung und Organisation der Arbeitsgruppe

Der Senat hat für jede Ausschreibung eine Arbeitsgruppe einzusetzen. Die jeweilige Arbeitsgruppe setzt sich zusammen aus:

- i. drei Vertreter:innen der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren einschließlich der Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben, die keine Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sind,
- ii. zwei Vertreter:innen der Gruppe der Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten sowie der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb einschließlich der Ärztinnen und Ärzte in Facharztausbildung und
- iii. einer/einem Studierenden.

Der Arbeitsgruppe haben mindestens 50% Frauen anzugehören (§ 20a Abs. 2 UG). Der Arbeitskreis für Gleichbehandlung ist unverzüglich über die Zusammensetzung zu informieren (§ 42 Abs. 8a UG).

Die Mitglieder gemäß Punkt b) i. und maximal dieselbe Anzahl an Ersatzmitgliedern sind von den im Senat vertretenen Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren einschließlich der Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben zu entsenden.

Die Mitglieder gemäß Punkt b) ii. und maximal dieselbe Anzahl an Ersatzmitgliedern sind von den im Senat vertretenen Universitätsdozentinnen sowie Universitätsdozenten sowie wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb einschließlich der Ärztinnen und Ärzte in Facharztausbildung zu entsenden.

Das Mitglied gemäß Punkt b) iii. und maximal dieselbe Anzahl an Ersatzmitgliedern ist nach den Bestimmungen des HSG 2014 zu entsenden.

Für die Arbeitsgruppe gilt der VII. Abschnitt sinngemäß.

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe haben aus ihrer Mitte eine:n Vorsitzende:n und eine:n erste:n und zweite:n Stellvertreter:in zu wählen. Für die Wahl des:der Vorsitzenden und

seiner Stellvertreter:innen gelten §§ 21 ff und für die Abberufung und den Rücktritt des:der Vorsitzenden § 24 des I. Abschnitts sinngemäß. Für die Verhinderung, die Abberufung und den Rücktritt der sonstigen Mitglieder der Arbeitsgruppe gilt § 20 des I. Abschnitts sinngemäß.

### c) Aufgaben der Arbeitsgruppe

Die Arbeitsgruppe hat folgende Aufgaben:

- **Sichtung der eingelangten Bewerbungen und Überprüfung** auf grundsätzliche Übereinstimmung mit den Qualifikationskriterien. Jene Bewerbungen, die die Qualifikationskriterien offensichtlich nicht erfüllen oder aufgrund unzureichend aufbereiteter Unterlagen für eine weitere Berücksichtigung formal nicht in Betracht kommen, sind auszuschneiden. Die geeigneten, fristgerecht eingelangten Bewerbungen sind den Gutachter:innen zu übermitteln.
- Ist die Zahl der geeigneten Bewerber:innen besonders groß, ist eine Unterscheidung in geeignete und weniger geeignete Bewerber:innen durchzuführen (Kategorie I und II). Die Gutachter:innen sind über diese Einteilung im Anschreiben zu informieren und sind zu ersuchen, zumindest die Bewerber:innen der Kategorie I vergleichend zu bewerten.
- **Bestellung von mindestens zwei externen Gutachter:innen.** Bei Bedarf können ergänzende Gutachten eingeholt werden. Die Gutachter:innen haben die Eignung der Bewerber:innen je Schwerpunkt im Hinblick auf die Qualifikationskriterien „Internationale Anerkennung als Forscher:in“ sowie „Forschung und Innovation“ nach einem ABC-Ranking (A – sehr geeignet, B – geeignet, C – nicht geeignet), wenn möglich vergleichend, zu beurteilen.
- **Vornahme eines ABC-Rankings** durch die Arbeitsgruppe im Hinblick auf die Qualifikationskriterien „Ausbildung“, „Internationalität“ und „Lehre und Studierendenbetreuung“ sowie einer allfälligen „Tätigkeit in der universitären Weiterentwicklung und Selbstverwaltung“.
- **Vornahme eines Gesamt-Rankings** durch die Arbeitsgruppe aufgrund
  - der ABC-Rankings der Gutachter:innen zu den Qualifikationskriterien „Internationale Anerkennung als Forscher:in“ und „Forschung und Innovation“ *sowie*
  - des ABC-Rankings der Arbeitsgruppe zu den Qualifikationskriterien „Ausbildung“, „Internationalität“, „Lehre und Studierendenbetreuung“ sowie einer allfälligen „Tätigkeit in der universitären Weiterentwicklung und Selbstverwaltung“.
- **Erstellung eines begründeten Besetzungsvorschlages** für die jeweils zu vergebende/n Professur/en.

### d) Anforderungen an den Besetzungsvorschlag

Der Besetzungsvorschlag ist auf Basis der ABC-Rankings der Gutachter:innen und der Arbeitsgruppe zu erstellen und nachvollziehbar zu begründen. Es sind nur jene Bewerber:innen in den Besetzungsvorschlag aufzunehmen, die als für eine Professur geeignet eingestuft wurden. Der Besetzungsvorschlag hat die dreifache Anzahl an Bewerber:innen in Bezug auf die Anzahl der ausgeschriebenen Stellen zu beinhalten.

Werden in einem Schwerpunkt mehrere Stellen gleichzeitig ausgeschrieben, ist ein „**Gesamt-Besetzungsvorschlag**“ zu erstellen, welcher für die ausgeschriebenen Stellen die dreifache Zahl an unterschiedlichen Bewerber:innen zu enthalten hat (d.h. bei drei ausgeschriebenen Stellen neun Bewerber:innen, bei zwei ausgeschriebenen Stellen sechs, etc). Ein Vorschlag mit weniger Bewerber:innen ist besonders zu begründen.

Zu jeder Sitzung der Arbeitsgruppe ist der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nachweislich zur Entsendung eines beratenden Mitglieds einzuladen. Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und dem Betriebsrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal ist die Liste der eingelangten Bewerbungen und der Besetzungsvorschlag zur Kenntnis zu bringen.

e) **Auswahlentscheidung durch den Rektor**

Der Rektor hat die Auswahlentscheidung aus dem Besetzungsvorschlag zu treffen oder den Besetzungsvorschlag an die Arbeitsgruppe zurückzuverweisen, wenn dieser nicht die am besten geeigneten Bewerber:innen enthält.

Der Rektor hat die **Universitätsprofessor:innen des Fachbereichs**, dem die jeweilige Stelle bzw. der Schwerpunkt zugeordnet ist, und den **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen** sowie den Betriebsrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal vor der Auswahl einer:ines Bewerberin:Bewerbers zu der beabsichtigten Berufung **anzuhören**.

Die Bestellung der Universitätsprofessor:innen erfolgt durch den Rektor.

4. **Dringliche Berufungsverfahren gemäß § 99 Abs. 4 UG**

- a) Zielgruppe sind Assoziierte Professorinnen und Professoren bzw. Außerordentliche Universitätsprofessorinnen und -professoren, welche im Rahmen eines strukturierten Berufungs- oder Auswahlverfahrens einen Ruf an eine andere anerkannte inländische oder ausländische postsekundäre Bildungseinrichtung oder ein Angebot einer leitenden Position in einer Einrichtung mit internationaler Sichtbarkeit aufweisen können (im Folgenden: „Rufwerberin“ oder „Rufwerber“).
- b) Bei dringlichen Berufungsverfahren gemäß § 99 Abs. 4 UG nach diesem Punkt kommen die Regelungen der Ziffer 3 dieses Satzungsteils nicht zur Anwendung.
- c) Die Rufwerberin oder der Rufwerber informiert schriftlich den Rektor, dass ein Ruf mit einem aktuellen Angebot an eine andere anerkannte inländische oder ausländische postsekundäre Bildungseinrichtung oder ein Angebot einer leitenden Position in einer Einrichtung mit internationaler Sichtbarkeit vorliegt oder zumindest eine erfolgreiche Verhandlung bereits geführt wurde.
- d) Der Rektor hat, sofern er die Einleitung eines dringlichen Berufungsverfahrens nach diesem Punkt in Erwägung zieht, den Senat über die Mitteilung der Rufwerberin oder des Rufwerbers gemäß lit. c) sowie über die beabsichtigte Einleitung des dringlichen Verfahrens zu informieren.
- e) Der Senat kann binnen vier Wochen ab der Mitteilung gemäß lit. d) eine Stellungnahme zur beabsichtigten Verfahrenseinleitung an den Rektor erstatten und hat dabei die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des betreffenden Fachbereichs zu definieren und einzubinden.
- f) Nach Ablauf der Stellungnahmefrist gemäß lit. e) hat der Rektor den Ausschreibungstext an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und an den Betriebsrat für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal zu übermitteln.
- g) Der Rektor kann nach Ablauf der Stellungnahmefrist des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gemäß den Bestimmungen des Universitätsgesetzes die Ausschreibung der Stelle im Mitteilungsblatt veröffentlichen. Darüber ist die Rufwerberin oder der Rufwerber zu informieren. Dem Rektor bleibt es jedoch unbenommen, von der Einleitung eines dringlichen Berufungsverfahrens nach diesem Punkt Abstand zu nehmen.

- h) Sind alle Ausschreibungskriterien durch die Bewerberin oder den Bewerber nachweislich erfüllt, leitet der Rektor die Berufungsverhandlungen ein. Der Rektor verhandelt nur mit Personen, die einen Ruf mit einem aktuellen Angebot an eine andere anerkannte inländische oder ausländische postsekundäre Bildungseinrichtung oder ein aktuelles Angebot einer leitenden Position in einer Einrichtung mit internationaler Sichtbarkeit vorweisen können.
- i) Der Rektor hat vor der Besetzung der Stelle die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des betreffenden Fachbereichs, dem die Stelle zugeordnet ist, den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sowie den Betriebsrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal zur beabsichtigten Besetzung anzuhören.
- j) Der Rektor trifft die Entscheidung über die Besetzung. Die Bestellung der Universitätsprofessorin oder des Universitätsprofessors erfolgt durch den Rektor.

## 5. Bestellung nach § 99 Abs. 4 UG

### a) Rechte

- Vertrag als Universitätsprofessor:in
- organisationsrechtlich Mitglied der Gruppe der Universitätsprofessor:innen
- Recht auf eigenverantwortliche Ausübung von Forschung und Lehre

### b) Dienstpflichten

Dienstpflichten sind Forschung, Lehre und administrative Tätigkeit; bei klinisch tätigen Ärzt:innen auch die Erfüllung der ärztlichen Aufgaben im Rahmen einer Krankenanstalt.

### c) Evaluierung

Alle 5 Jahre erfolgt eine Evaluierung der erbrachten Leistungen der Universitätsprofessor:innen (§ 14 Abs. 7 UG, VIII. Abschnitt).

## **ANHANG – Qualifikationskriterien**

Die Bewerbungen der Assoziierten ProfessorInnen bzw. Außerordentlichen UniversitätsprofessorInnen im Rahmen einer Ausschreibung nach § 99 Abs. 4 UG müssen die nachstehenden Qualifikationskriterien wie folgt erfüllen:

Qualifikationskriterien, die von der **Arbeitsgruppe** zu prüfen sind und die Grundlage für das ABC-Ranking der Arbeitsgruppe bilden:

1. **Ausbildung: Abgeschlossenes Doktorats-/PhD-Studium** (bei MedizinerInnen PhD, Dr.scient.med. oder vergleichbarer in- oder ausländischer Abschluss);

*und*

2. **Internationalität:** Nachweis der Internationalität durch Arbeitserfahrung bzw. Professur an einer externen, bevorzugt ausländischen, Forschungs- und/oder Lehrinstitution (inkl. Gastprofessuren, Aufnahme in Besetzungsvorschlag) oder internationale Tätigkeiten (z.B. scientific committees);

*und*

### **3. Lehre und Studierendenbetreuung**

- a) Nachweis der eigenverantwortlichen Abhaltung von **Lehrveranstaltungen** (Vorlesungen, Seminaren, Praktika) an akademischen Einrichtungen (universitäre Lehre) inkl. Prüfungstätigkeit. Nachweis der vorliegenden Evaluierungen;

*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 der **didaktischen Aus- und Weiterbildung**;

*und/oder allenfalls*

- d) Betreuung von Studierenden als **MentorInnen** in der klinischen bzw. nichtklinischen Ausbildung;

*und/oder allenfalls*

- e) Nachweis der Erstellung und Umsetzung innovativer Lehr- und Prüfungskonzepte;

*und/oder allenfalls*

### **4. Tätigkeit in der universitären Weiterentwicklung und Selbstverwaltung**

- a) Tätigkeit in Lehr-relevanten Gremien und Funktionen (z.B. Tätigkeit in einer Curriculumkommission, als Curriculumkoordinator/in, etc);

*und/oder allenfalls*

- b) Tätigkeit in sonstigen Kollegialorganen oder Gremien.

Qualifikationskriterien, die von den **GutachterInnen** zu prüfen sind und die Grundlage für das ABC-Ranking der GutachterInnen bilden:

**1. Internationale Anerkennung als ForscherIn auf dem jeweiligen Gebiet**

*und*

**2. Forschung und Innovation**

- a) Mindestanzahl von **Publikationen**: 20 Publikationen, davon drei (Original-) Arbeiten in einem Top-Journal<sup>1</sup> als Erst- oder LetztautorIn (eine Arbeit in einem interdisziplinären Spitzenjournal<sup>2</sup> 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 hohe Leistung** über den Karriereweg inklusive 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 ist;

*sowie*

- 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 entsprechend und rein altersbedingte Abweichungen in der Quantität der Leistungen zwischen den BewerberInnen zu berücksichtigen ist.

---

<sup>1</sup> gemeint sind die ersten 20% der (Originalarbeiten publizierenden) Journale einer Disziplin gemäß ISI; diese Listen werden jährlich adaptiert. Für die Bewertung der wissenschaftlichen Publikationen (Berechnung der Kategorien ‚Top‘ und ‚Standard‘) ist die zum Zeitpunkt der Bewerbung aktuelle ISI-Liste heranzuziehen. In Fächern, die nicht mit ISI Listen arbeiten, sind die fachimmanenten international üblichen Bewertungsmethoden heranzuziehen.

<sup>2</sup> New England Journal of Medicine, Lancet, Nature, Science, Cell.