

Karriereschema für das wissenschaftliche Universitätspersonal gemäß § 99 Abs. 5 Universitätsgesetz 2002 „Tenure Track-Professur“

(Stand 2026)

Karrieremöglichkeiten

Für die MedUni Wien ist es wichtig, für Forschung und Lehre Hochtalentierte möglichst frühzeitig zu fördern und zu signalisieren, dass diese Mitarbeiter:innen bei entsprechender kontinuierlicher Leistungserbringung eine langfristige Perspektive an der Universität haben. Dafür hat die MedUni Wien ein ausdifferenziertes Karrieremodell für den wissenschaftlichen Nachwuchs entwickelt.

Über das **Karriereschema „Tenure Track-Professur“** sollen besonders in strategischen, innovativen Gebieten verstärkt herausragende Wissenschaftler:innen mit Potential für einen ERC/WWTF Vienna Research Group Leader (VRG) – oder vergleichbare Grants, gehalten oder insbesondere auch aus dem Ausland rekrutiert werden. Den „High Potentials“ wird dabei gemäß § 99 Abs. 5 Universitätsgesetz 2002 (UG) in Verbindung mit dem Kollektivvertrag für Arbeitnehmer:innen der Universitäten (KollV) der Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung angeboten. Dieses Angebot setzt seit der UG-Novelle 2015 die Durchführung einer internationalen Ausschreibung voraus („QV neu“).

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, für Assoziierte Professor:innen bzw. Außerordentliche Universitätsprofessor:innen im Wege eines **verkürzten Berufungsverfahrens** eine Professur zu erlangen (§ 99 Abs. 4 UG). Die Zahl aller Karrierestellen gemäß § 99 Abs. 4 bis 5 UG muss prospektiv im Entwicklungsplan festgelegt werden (siehe Anhang zum Entwicklungsplan 2025-2030, die Stellen gemäß § 99 Abs. 5 UG 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** („Interne Karrierevereinbarung“/„IKV“), um dem wissenschaftlichen Nachwuchs ein breiteres Spektrum an Karrieremöglichkeiten zu bieten.

Vorgangsweise „Tenure Track-Professur“

Das Angebot einer Qualifizierungsvereinbarung gemäß § 99 Abs. 5 UG im Rahmen des Karriereschemas „Tenure Track-Professur“ setzt die Durchführung eines internationalen kompetitiven Standards entsprechenden Auswahlverfahrens voraus, insbesondere ist die Stelle international auszuschreiben. 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 damit auch individuelle Karriereperspektiven schafft.

In der Qualifizierungsvereinbarung werden Qualifizierungsziele festgelegt, die regulär innerhalb von sechs Jahren erreicht werden sollen. Mit der Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung wird ein Anspruch auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bewirkt, soweit ein solches nicht bereits besteht.

Folgende **Rahmenbedingungen** sind die Grundlage **für die „Tenure Track-Professur“**:

1. Deckung im Entwicklungsplan

- Übereinstimmung mit der im Entwicklungsplan festgelegten Zahl an Stellen, die für eine Tenure Track-Professur in Betracht kommen;
- Beachtung des Frauenförderungsplans.

2. Internationale Ausschreibung der Stelle, die mit einer Qualifizierungsvereinbarung verbunden ist

Die Anzahl der Stellen, die für eine Tenure Track-Professur in Betracht kommen, ist im Entwicklungsplan festgelegt. Vergeben werden die Tenure Track-Professuren zur Stärkung strategischer, innovativer Themen und zur Stärkung bestehender Fachbereiche. Das Rektorat hat gemäß § 99 Abs. 5 UG vor der Vergabe einer Qualifizierungsvereinbarung ein internationales kompetitiven Standards entsprechendes Auswahlverfahren durchzuführen, insbesondere ist die Stelle international als Assistant Professorship (tenure track) auszuschreiben. Im Ausschreibungsverfahren kann ein Schwerpunkt mit definierten Anforderungen für die Bereiche Forschung, Lehre, Klinik, Internationalität und spezielle Kriterien, inkl. Schwerpunktqualifikation gelegt werden. In der Ausschreibung können die im Anhang unter A. genannten Inhalte aus dem Kriterienkatalog konkretisiert werden.

3. Anforderungsprofil

Eine Tenure Track-Professur setzt eine solche Vorqualifikation des:der wissenschaftlichen Mitarbeiter:in voraus, dass die Erfüllung der Qualifizierungsziele während der Qualifizierungsperiode von sechs Jahren realistischer Weise zu erwarten ist. Die geforderten Einstiegskriterien für eine Tenure Track-Professur sind im Anhang unter A. genannt.

4. Auswahlverfahren

Das Rektorat entscheidet über die Ausschreibung einer Tenure Track Professur. Der Rektor oder das von ihm bevollmächtigte Rektoratsmitglied berichtet über die anstehende Ausschreibung einer Tenure Track Professur im Senat. Die im Senat vertretenen Universitätsprofessor:innen nominieren die „**Universitätsprofessor:innen des Fachbereichs**“ bzw. des „fachlich nahe stehenden Bereichs“ für die Tenure Track Professur. Das Rektorat nominiert eine:n Koordinator:in der Universitätsprofessor:innen des Fachbereichs.

Die Ausschreibung einer Tenure Track Professur erfolgt öffentlich international und wird auf der Homepage der MedUni Wien, im Personalmitteilungsblatt, auf Euraxess, an diversen Universitäten Europas sowie gegebenenfalls in weiteren geeigneten internationalen Medien bzw. Fachjournals veröffentlicht. Die Leitungen der Organisationseinheiten der MedUni Wien werden über die Ausschreibung verständigt.

Der Rektor bedient sich für die Auswahlentscheidung eines **Beratungsgremiums**, dem die Vorsitzenden des Betriebsrates für das wissenschaftliche Universitätspersonal und des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen bzw. von diesen bevollmächtigte Personen sowie die für Forschung und für Lehre zuständigen Rektoratsmitglieder angehören.

Die Liste der eingelangten Bewerbungen wird dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Kenntnis gebracht und den Universitätsprofessor:innen des Fachbereichs übermittelt. Die Universitätsprofessor:innen des Fachbereichs wählen im Rahmen einer Vorauswahl die

geeignetsten Kandidat:innen aus („vorausgewählte Kandidat:innen“). Die Universitätsprofessor:innen des Fachbereichs bestellen mindestens zwei internationale Gutachter:innen, von denen für die vorausgewählten Kandidat:innen Gutachten eingeholt werden. Darüber hinaus können für die vorausgewählten Kandidat:innen - idealerweise internationale - letters of reference eingefordert werden. Jede:r vorausgewählte Kandidat:in soll sich im Rahmen eines Hearings dem Beratungsgremium, den Universitätsprofessor:innen des Fachbereichs, dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und den Betriebsratsgremien präsentieren. Die Universitätsprofessor:innen des Fachbereichs schlagen den:die von ihnen als am geeignetsten erachteten Kandidat:innen im Rahmen eines Dreivorschlags dem Rektor oder dem von ihm bevollmächtigten Rektoratsmitglied vor. Der Rektor oder das von ihm bevollmächtigte Rektoratsmitglied informiert das Beratungsgremium über die Entscheidung der Universitätsprofessor:innen des Fachbereichs und bietet diesem die Möglichkeit zur Abgabe einer Stellungnahme. Die finale Auswahlentscheidung wird vom Rektor getroffen.

Bewertungsgrundlagen für den Auswahlprozess sind: Gutachten, Hearing, Stellungnahme der Universitätsprofessor:innen des Fachbereichs, Stellungnahme des Beratungsgremiums, gegebenenfalls letters of reference.

Nach der Entscheidung des Rektors über den:die geeignetste:n Kandidat:in im Auswahlverfahren erfolgt die Unterfertigung der Qualifizierungsvereinbarung.

5. Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung

a) Kriterien für die Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung

In der Qualifizierungsvereinbarung werden die im **Anhang** unter **B.** genannten Inhalte aus dem Kriterienkatalog individuell konkretisiert. **Schwerpunktbildungen** sind dabei möglich.

b) Dauer

Die Dauer der Qualifizierungsvereinbarung beträgt regulär **sechs Jahre**. Bei Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigungs- und/oder Karenzierungsmöglichkeiten zur Erfüllung familiärer Aufgaben sowie Leistung des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes verlängert sich – auf Antrag der Betroffenen – die Qualifizierungsperiode entsprechend um diesen Zeitraum bzw. bei Teilzeit zur Erfüllung familiärer Aufgaben aliquot.

c) Rechte

- Einräumung ausreichender Zeit für das Erreichen der vereinbarten Qualifizierungsziele, dies schließt im klinischen Bereich insbesondere auch die Gewährung von Phasen mit reduzierter klinischer Tätigkeit bzw. gewidmete Zeiträume für Forschung und Lehre (FL-Zeiten) ein
- Förderung während der Qualifizierungsphase (etwa Unterstützung durch Vorgesetzte, Zugang zu Infrastruktur und personellen Ressourcen)
- höheres Entgelt
- Anstellung als **Assistenzprofessor:in**

d) Evaluierung

Im Rahmen eines Evaluierungsverfahrens wird festgestellt, ob und inwieweit der:die wissenschaftliche Mitarbeiter:in die in der Qualifizierungsvereinbarung festgelegten Kriterien erfüllt. Die Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung (oder gegebenenfalls die Nichterfüllung) wird vom Rektor im vorletzten Jahr der Qualifizierungsperiode festgestellt.

Er hat dafür eine Stellungnahme der unter Punkt 4. genannten Universitätsprofessor:innen des Fachbereichs einzuholen. Weiters kann er dazu auch zwei interne oder externe Gutachten einholen. Der:Die Leiter:in der betreffenden Organisationseinheit und bei gegliederten Organisationseinheiten auch der:die Leiter:in der Subeinheit (Abteilung/ Institut) haben im Rahmen der Evaluierung am Ende der Qualifizierungsperiode eine Stellungnahme zum Erfüllungsgrad der Qualifizierungsvereinbarung abzugeben.

e) Rechtsfolgen bei Erfüllung

- Gegebenenfalls Verlängerung des bisher befristeten Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte Zeit (Tenure)
- Titel „**Assoziierte:r Professor:in**“ („Assoc. Professor:in“ bzw. „Assoc. Prof./ Assoc. Prof.ⁱⁿ“)
- Recht auf eigenverantwortliche Ausübung von Forschung und Lehre
- organisationsrechtlich Mitglied der Gruppe der Universitätsprofessor:innen
- höheres Entgelt

f) Rechtsfolgen bei Nichterfüllung

Auslaufen des befristeten Dienstverhältnisses bzw. grundsätzlich Kündigungsmöglichkeit für die Universität, wenn bereits ein unbefristetes Dienstverhältnis vorliegt.

g) Dienstpflichten

Dienstpflichten sind Forschung, Lehre und administrative Tätigkeit; bei klinisch tätigen Ärzt:innen 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 oder im Rahmen der **Mitarbeiter:innengespräche** mit den Mitarbeiter:innen festzulegen. Alle 5 Jahre erfolgt eine **Evaluierung** der kontinuierlichen Leistungen der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen (§ 14 Abs. 7 UG, VIII. Abschnitt der Satzung der MedUni Wien).

6. Inkrafttreten des Karriereschemas „Tenure Track-Professur“

Das vorliegende Karriereschema „Tenure Track-Professur“ wird durch den Rektor in geeigneter Weise bekannt gemacht und tritt mit dem Zeitpunkt der Bekanntmachung in Kraft und ersetzt die bisher geltende Regelung „Karriereschema Qualifizierungsvereinbarung neu“.

ANHANG

Voraussetzungen und Inhalte von Qualifizierungsvereinbarungen

Eine Qualifizierungsvereinbarung setzt eine solche Vorqualifikation des:der wissenschaftlichen Mitarbeiter:in voraus, dass die Erfüllung der Qualifizierungsziele während der regulär sechsjährigen Qualifizierungsperiode realistischer Weise zu erwarten ist.

A. Einstiegskriterien für eine Tenure Track-Professur

Für das Angebot einer Qualifizierungsvereinbarung müssen die Kriterien aus folgendem Kriterienkatalog vorliegen:

- 1. internationale Anerkennung als Forscher:in** auf dem jeweiligen Gebiet
- 2. abgeschlossenes Doktors-/PhD-Studium** (bei Mediziner:innen PhD, Dr. scient. med. oder vergleichbarer in- oder ausländischer Abschluss)
- 3. Forschung und Innovation**
 - a) **Hervorragende Publikationsleistungen:** Veröffentlichung wissenschaftlicher Ergebnisse in facheinschlägigen und international anerkannten Publikationsorganen bzw. herausragende und eigenständige bzw. maßgebliche Beiträge in Forschung und Innovation mit entsprechender Sichtbarkeit. **Kontinuierliche Leistung** 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 Bewerber:innen entsprechend zu berücksichtigen sind.
 - b) **Einwerbung von Drittmitteln** mit peer review Verfahren bzw. industriellen Drittmitteln; akquirierte Stipendien und Fellowships; fortgesetzte Leistung (Projektverantwortung), wobei die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigungs- und/oder Karenzierungsmöglichkeiten zur Erfüllung familiärer Aufgaben und rein altersbedingte Abweichungen in der Quantität der Leistungen zwischen den Bewerber:innen entsprechend zu berücksichtigen sind.
- 4. Internationalität und Mobilität**

mindestens **6-monatige** Arbeitserfahrung an einer externen, bevorzugt ausländischen, Lehr- und/oder Forschungsinstitution;
- 5. 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 Doktorand:innen und/oder Diplomand:innen, Studierenden in Masterstudien und Nachweis der Abhaltung von **Lehrveranstaltungen zur wissenschaftlichen Kompetenz** (Vermitteln von Forschungsmethoden, Forschungsergebnissen und des Forschungsprozesses);

sowie *allenfalls*

- c) Nachweis der **didaktischen Aus- und Weiterbildung**;
und/oder allenfalls
- d) Betreuung von Studierenden als **Mentor:innen** in der klinischen bzw. nichtklinischen Ausbildung;
und/oder allenfalls
- e) Nachweis der Erstellung und Umsetzung innovativer Lehr- und Prüfungskonzepte;

und/oder allenfalls

6. Sonstige Tätigkeiten (Community Services)

- a) Tätigkeit in Lehr-relevanten Gremien und Funktionen (z.B. Tätigkeit in einer Curriculumkommission, als Curriculumkoordinator:in);
und/oder allenfalls
- b) Tätigkeit in sonstigen Kollegialorganen oder Gremien (z.B. Kommissionen, Ausschüsse);
und/oder allenfalls
- c) Initiierung oder Teilnahme an Maßnahmen (Outreach), die zur Verbreitung und Akzeptanz des universitären Fachwissens bzw. der Forschung in der Bevölkerung führen (z.B. Wissenschaftskommunikation, Veranstaltungen und Workshops, Laienvorträge)

Die Leistungen sind kontinuierlich zu erbringen, wobei die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigungs- und/oder Karenzierungsmöglichkeiten zur Erfüllung familiärer Aufgaben entsprechend zu berücksichtigen ist. Die Nachweise der Erfüllung der Kriterien im Bereich der Lehre sind von dem:der Mitarbeiter:in vorzulegen.

B. Kriterien für die Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung

Die Inhalte der Qualifizierungsvereinbarung sind individuell aus folgendem Kriterienkatalog festzulegen, wobei im Einzelfall Schwerpunktbildungen möglich sind:

1. **Publikation** von Originalarbeiten in wissenschaftlichen Journalen mit peer-review Verfahren als Erst- oder Letztautor:in. Insgesamt müssen mindestens 10 Publikationspunkte erreicht werden.

Geteilte Erst- und Letztautor:innenschaften (shared authorship) werden aliquot gerechnet.

Die Zusammensetzung der Punktwerte gestaltet sich wie folgt:

Bezeichnung	Punktwert	Definition
Spitzenjournal	6 Punkte	Die Spitzenjournale werden in einer konsolidierten Liste durch die Leitungsorgane der Medizinischen Universität Wien definiert.
Top-Journal	2 Punkte	alle Zeitschriften, die in mindestens einer Disziplin

		(Category) in dem JIF Perzentil ≥ 80 gereiht sind
Standard-Journal	1 Punkt	alle Zeitschriften, die als höchstes JIF Ranking in mindestens einer Disziplin (Category) in dem Perzentil zwischen 79,99 und 40,0 liegen
Sonstiges Journal	0,5 Punkte	alle Zeitschriften, die in keiner Disziplin über dem JIF Perzentil <40 gereiht sind
Patent	1 Punkt	1 Punkt pro Patentfamilie bei veröffentlichter Patentanmeldung in einem Land mit amtlichem Prüfungsverfahren und einem Erfindungsanteil von mind. 30 %; Bestätigung der Erfüllung dieser Kriterien ist vom Technologietransfer Office (TTO) einzuholen; ausgeschlossen sind Patente, die bereits als wissenschaftliche Publikation eingereicht wurden.

Für die Bewertung im Rahmen der Bewerbung und Evaluierung sind die Journal-Reihungen anhand der Journal Impactfaktoren (JIF) aus den Reihungslisten des Journal Citation Reports (JCR)¹ heranzuziehen. Es werden die zum Zeitpunkt der Bewerbung bzw. Bewertung gültigen Reihungslisten ohne Anpassungen und Korrekturen angewendet. Die Daten werden durch die Anbieterfirma Clarivate (<https://jcr.clarivate.com/>) bereitgestellt und im institutionellen Forschungsinformationssystem CRIS @ Meduni Vienna/Wien² gespiegelt (<https://cris-meduniwien.elsevierpure.com/>). Die für die Einreichung und Validierung der Publikationen gültige Einteilung in die Journalkategorien (Spitze/Top/Standard/sonstige) wird allein in CRIS bereitgestellt. Der für die Bewertung gültige Wert bezieht sich auf das Berichtsjahr, in dem die „final published version“ des Manuskripts erschienen ist. Falls der IF eines Journals zum Zeitpunkt der final published version noch nicht bekannt ist, wird die letztgültige Ausgabe der JCR herangezogen.

2. Kontinuierliche Einwerbung von **Drittmitteln als Projektleiter:in oder Principal Investigator (PI). Als anerkannte Drittmittel gelten:**

- Forschungsprojekte mit peer-review-Verfahren (z.B. FWF, FFG, WWTF, EU, Bürgermeisterfonds)

¹ Die Datenbank Journal Citation Reports (JCR) ermöglicht den Vergleich von wissenschaftlichen Zeitschriften durch statistische Analysen, die auf der Anzahl der Artikel und den Zitationsdaten der Zeitschriften basieren. Die JCR Datenbank wird vom Anbieter Clarivate zur Verfügung gestellt. Im Falle eines Anbieter-/Systemwechsels ist es zulässig, dass ein Nachfolgesystem in ähnlicher Systematik zur Anwendung kommt.

² CRIS @ MedUni Vienna/Wien ist das System zur Forschungsdokumentation (Publikationen) an der MedUni Wien; Im Fall einer etwaigen Systemumstellung/-ablösung ist es zulässig, dass ein Nachfolgesystem in ähnlicher Systematik zur Anwendung kommt.

- Forschung im Auftrag Dritter (industrielle Drittmittel, keine Einnahmen durch Kongresse, Sponsoring, Veranstaltungen o.ä.)
- Akquirierte peer-review Stipendien und Fellowships (keine Preisgelder)

Der Nachweis der Drittmittel erfolgt über DOXIS³ Projektmeldungen in der Rolle als „Projektleiter:in“. Falls die Projektleitungsrolle in DOXIS nicht abgebildet wird, ist eine namentliche Nennung in der Förderzusage/-vereinbarung/-antrag oder im Forschungsvertrag als „Projektleiter:in“ oder Principal Investigator nachzuweisen.

- 3. kontinuierliche Leistungen in Lehre, Mentoring, Studierendenbetreuung** entsprechend den Einstiegsriterien (Punkt A.5.)
- 4. weiterer Ausbau der internationalen Sichtbarkeit**
- 5. Besuch von Personalentwicklungsmaßnahmen** (z.B. Betreuer:innenseminar, GSP, Führung, etc.)
- 6. Sonstige Tätigkeiten für die Universität (Community Services)** (Punkt A. 6.)

Es wird empfohlen, die in der individuellen Qualifizierungsvereinbarung festgelegten Kriterien in der Forschung oder in der Lehre zu überschreiten, sodass allfällige Unstimmigkeiten, ob alle Kriterien tatsächlich erreicht sind (z.B. die Zuordnung einer Publikation), keine Rolle spielen.

³ DOXIS ist das System zur Dokumentation von Forschungsgeldern/Drittmittel an der MedUni Wien; Im Fall einer etwaigen Systemumstellung/-ablösung ist es zulässig, dass ein Nachfolgesystem in ähnlicher Systematik zur Anwendung kommt.