



# Mitteilungsblatt

---

DER MEDIZINISCHEN UNIVERSITÄT WIEN  
STUDIENJAHR 2009/2010  
AUSGEBEN AM 5.1.2010  
3.STÜCK; NR 3

ORGANISATION

LEISTUNGSVEREINBARUNG

### 3. Leistungsvereinbarung

Der Rektor der Medizinischen Universität Wien gibt bekannt, dass am 11.12.2009 zwischen der Medizinischen Universität Wien und dem Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung folgende Leistungsvereinbarung 2010 bis 2012 gemäß § 13 UG unterzeichnet wurde:



**Medizinische Universität Wien**

**Bundesministerium für  
Wissenschaft und Forschung**

**Leistungsvereinbarung 2010 - 2012**

## Präambel

Ab dem Wirksamwerden des Universitätsgesetzes 2002 (im Folgenden UG genannt), sind die Universitäten vollrechtsfähige juristische Personen des öffentlichen Rechts. Gemäß § 13 des oben zitierten Gesetzes sind zwischen den einzelnen Universitäten und dem Bund im Rahmen der Gesetze für jeweils drei Jahre Leistungsvereinbarungen abzuschließen. Die erste Leistungsvereinbarung wurde für die Jahre 2007-2009 abgeschlossen.

Auch die vorliegende Leistungsvereinbarung für die Jahre 2010-2012 dient – in Form eines öffentlich-rechtlichen Vertrages – der gemeinsamen Definition der gegenseitigen Verpflichtungen. Sie regelt, welche Leistungen von der Medizinischen Universität Wien im Auftrag des Bundes erbracht werden und welche Leistungen der Bund hierfür erbringt.

## VertragspartnerInnen

1. Republik Österreich, vertreten durch den Bundesminister für Wissenschaft und Forschung, vertreten durch Generalsekretär Sektionschef Mag. Friedrich Faulhammer.
2. Medizinische Universität Wien, vertreten durch den Rektor O.Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Schütz.

## Geltungsdauer

3 Jahre, vom 1. Januar 2010 bis 31. Dezember 2012

## Zu erbringende Leistungen der Universität § 13 (2) Z 1 UG 2002

### **Übersicht der Leistungsbereiche:**

- Strategische Ziele, Profilbildung, Universitätsentwicklung, Qualitätsmanagement
- A. Personalentwicklung
- B. Forschung
- C1. Studien
- C2. Weiterbildung
- D. Gesellschaftliche Zielsetzungen
- E. Erhöhung der Internationalität und Mobilität
- F. Interuniversitäre Kooperationen
- G5. Klinischer Bereich

# Strategische Ziele, Profilbildung, Universitätsentwicklung, Qualitätsmanagement

## Strategische Ziele

Die Medizinische Universität Wien wird national und international über ihr Profil identifiziert und in ihren Kernbereichen Forschung, Lehre und Krankenbetreuung als Entität wahrgenommen ("Tripartite Mission", "Triple Track"). Dabei fördert sie im Kernbereich *Forschung* jene Schwerpunkte, die in erfolgreicher Konkurrenz im internationalen Wettbewerb stehen. Im Kernbereich *Lehre* sind die Bologna-Kriterien durchgehend implementiert und es besteht eine international vergleichbare Outcome-Qualität ihrer AbsolventInnen. Der Kernbereich *Krankenbetreuung und Prävention* ist charakterisiert durch überregionale Spitzenmedizinische Versorgung, aber unter Wahrung eines für Lehre, ärztliche Ausbildung und Forschung erforderlichen medizinischen Spektrums; dabei ist die Medizinische Universität Wien als Global Health Care Player positioniert. Es herrscht Gleichstellung beider Geschlechter.

## Profil zur Erreichung der strategischen Ziele

**Forschung:** Aufgrund der existierenden Reputation der Medizinischen Universität Wien in der klinischen Forschung werden einerseits *integrative klinische Forschungsprogramme* definiert, andererseits werden im Sinne eines vernetzt gebündelten Wissens von Spitzenforschung – mit dem Ziel der Forschungsexzellenz – *Forschungscluster* mit eigener Struktur aufgebaut.

**Für das Studium** basieren sämtliche Curricula auf durch Forschung geleiteter Lehre, wobei die Kerncurricula im *Undergraduate-Bereich*, Humanmedizin und Zahnmedizin, folgende Merkmale aufweisen: (i) gleichzeitige Vermittlung von Wissen, Fertigkeiten und Haltungen ("knowledge, skills, attitudes"), (ii) fachübergreifende Lernumgebungen ("learning situations") und (iii) Praxisorientierung. Die *PhD-Curricula (N094, N790)* basieren auf internationalem Peer-Review und sind imstande, sowohl hochqualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchs zu generieren als auch die wissenschaftlichen Schwerpunkte der Medizinischen Universität Wien zu fördern. *Weiterbildungsprogramme* berücksichtigen auch das „Life-Long-Learning“ im Sinne von "Continuous Medical Education". Das Profil in Studium und Lehre wird unterstrichen durch hohe didaktische Qualifikation der Lehrenden, insbesondere aller ProfessorInnen.

Im **Klinischen Bereich** entstehen erste fachübergreifende Strukturen in Form von Zentren, die sowohl der optimalen Bewältigung des Triple Track dienen, als auch Behandlungspfade optimieren und damit Schnittstellen verringern. Klinische Leitlinien (SOPs) für Diagnosen und globaler Transfer von klinischem Know-how repräsentieren eine neue Wiener Medizinische Schule, die sowohl eine holistische als auch eine (Genom-basierte) individualisierte Medizin repräsentiert.

Diese drei Kernbereiche basieren auf folgenden wesentlichen Säulen, die das Profil der Universität mitbestimmen: (i) auf einer **Personalentwicklung** mit einem Karrieremodell für den wissenschaftlichen Nachwuchs, das einerseits eine langfristige Sicherheit des Arbeitsplatzes erlaubt, andererseits diese Möglichkeit nur den für eine wissenschaftliche Laufbahn am besten Geeigneten einräumt; (ii) auf **Frauenförderung**, Mentoring-Programmen, Gender Mainstreaming und Gender Budgeting, um das Potential des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses voll ausschöpfen zu können; (iii) auf einer umfassenden externen und internen **Qualitätssicherung** (s.u.).

## Die Abstimmung der Profilentwicklung mit den strategischen Zielen (Universitätsentwicklung) erfordert die folgenden Maßnahmen

- Zur Abstimmung von Profilentwicklung und strategischen Zielen werden die folgenden Maßnahmen im Rahmen der Entwicklung der Medizinischen Universität Wien ergriffen:

Schaffung eines optimalen Umfelds (Infrastruktur, Services, "seed funding", Leistungsanreize etc.) zur Mitteleinwerbung für die Forschung und zur Forschungstätigkeit, leistungskonforme Allokation der universitären Ressourcen, innerhalb eines Forschungsclusters (s. B.1) räumliche Zusammenführung von Arbeitsgruppen;

- Aufbau von standardisierten Datenstrukturen, um PatientInnen Daten für Forschung, Lehre und Qualitätssicherung und damit als besonderen Wettbewerbsvorteil für die klinische Forschung und Lehre nutzbar zu machen;
- e-learning (im Sinne von "blended learning"), online-testing, online-Evaluierung, Weiterentwicklung des Eignungstests für StudienwerberInnen, Kooperation mit Krankenanstalten ("Lehrkrankenhäuser"), Studienmobilitätsprogramme, Entwicklung von Lernzielkatalogen ("blue prints"), Entwicklung von Karrieremodellen für die Lehre;
- für Bologna-konforme PhD-Curricula, wo die Medizinische Universität Wien in Österreich eine Vorreiterrolle innehat: weiterer Ausbau der Programme (auch von MD/PhD-Curricula) sowohl zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, als auch zur Stärkung der Forschungscluster. Die AbsolventInnen dieser PhD-Studien bieten die entscheidende Voraussetzung für den Abschluss von Qualifizierungsvereinbarungen gemäß Kollektivvertrag;
- Gründung einer Betriebsgesellschaft mit dem Krankenanstaltenträger zur Umsetzung des strategischen Ziels eines Versorgungsauftrags im Sinne überregionaler Spitzenmedizinischer Versorgung und unter Wahrung eines für Lehre, ärztliche Weiter- und Fortbildung sowie für Forschung erforderlichen medizinischen Spektrums;
- zur Positionierung als "Global Health Care Player": Mitbetreiben von Krankenhäusern im außereuropäischen Raum;
- Personalentwicklung: Schaffung eines leistungsorientierten Karrieremodells, das die individuellen Fähigkeiten und Neigungen in Forschung, Lehre und PatientInnenversorgung berücksichtigt, sowie von qualitativ hochwertigen und bedarfsorientierten Ausbildungsprogrammen;
- Steigerung der Internationalität der Studierenden und der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen;
- Umwidmung von frei werdenden ProfessorInnenstellen; von den 18 in der Leistungsvereinbarungs-Periode 2010-2012 frei werdenden Professuren werden nur 12 entsprechend ihrer bisherigen Widmung nachbesetzt; die anderen frei werdenden Professuren werden entsprechend dem Entwicklungsplan der Stärkung der Forschungscluster gewidmet;
- ebenso Widmung von Professuren gemäß § 99 UG im Sinne einer Stärkung der Forschungscluster und der Schwerpunkte in der Lehre;
- nachhaltige Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter: rasches Erreichen der 40%igen Frauenquote in allen universitären Gremien, Erhöhung der Zahl der Professorinnen (gemäß §§ 98 und 99 UG), hohe Zahl an Qualifizierungsvereinbarungen für Frauen;
- ein Angebot von Leistungen im Sinne des "Gender Mainstreaming" (e.g. Universitätslehrgang und Forschungsschwerpunkt "Gender-Based Health Care") und der Frauenförderung;
- Bündelung von Weiterbildungsprogrammen im Zusammenwirken mit anderen Universitäten;
- Verwendung eines Kenn- bzw. Steuerungszahlensystems zur Erfolgsmessung; die Anlage 1 „Universitätsinterne Steuerungskennzahlen“ bildet einen integrierten Bestandteil der Leistungsvereinbarung;
- Beibehaltung der erstellten Antikorruptionsrichtlinien, wofür die Medizinische Universität Wien eine Vorreiterrolle einnimmt, auch unter den neuen gesetzlichen Bestimmungen.

## **Qualitätsmanagement – aktueller Entwicklungsstand**

Permanente Qualitätssicherung in allen Kernbereichen stellt an der Medizinischen Universität Wien Priorität dar. Der bisherige Stand des Qualitätsmanagements ist weitgehend im Leistungsbericht zum Jahr 2007 beschrieben (Beiblatt 4 zu GZ BMWF-23.420/0001-I/2/2007). Folgende Verfahren für die Kernbereiche sind eingerichtet:

### **Forschung:**

- Leistungskriterien Forschung
- Peer Review/ Advisory Boards für die Zentren
- Forschungsdokumentation RAD
- Einwerbung kompetitiver Drittmittel
- Gründungsmitglied der Agentur für wissenschaftliche Integrität (s. auch B.3)
- Antikorruptions-Richtlinien

### **Studium, Lehre, Weiterbildung:**

- Leistungskriterien für die Lehre;
- Online-Evaluation in den Diplomstudien;
- Metaanalyse der Online-Evaluation (eingrichtet 2008)
- Zusätzliche Evaluierungen (z.B. Gender Mainstreaming Ringvorlesung, Kinderuniversität; Famulaturen – laufend);
- Evaluation der SIPs;
- Einrichtung eines Advisory Boards für das Diplomstudium Humanmedizin (2008);
- „Implementierung eines prozessorientierten, kriteriengestützten Qualitätsmanagementsystems in der Lehre“ gemeinsam mit AQA (2008 abgeschlossen).

### **Klinik:**

Im Jahr 2008 wurde gemeinsam mit der Krankenanstaltenverbund-Teilunternehmung 2-AKH die Etablierung eines QM-Systems nach ISO 9001:2000 für das AKH Wien-Universitätskliniken mit dem Ziel der Zertifizierung aller Kliniken und Klinischen Institute begonnen und abgeschlossen; am 12. Oktober 2009 wurde die Zertifizierungsurkunde überreicht.

Davon unabhängig wurden ab 10/2007 "Standard Operating Procedures" (SOPs) zu den zehn häufigsten Diagnosen pro Klinik/Klinischer Abteilung definiert, um neben der Darstellung einer aktuellen Lehrmeinung auf der Basis der evidenzbasierten Medizin auch die Möglichkeit eines Vergleichs mit anderen Schwerpunktzentren und Universitätskliniken zu erzielen.

### **Gesellschaftliche Aufgaben:**

Zielkriterien zur Stärkung der Berufsposition von Frauen sowie für Gender Mainstreaming und geschlechtsspezifische Forschung und Lehre.

### **Zentrale Servicierung:**

Im Entwicklungsplan verankertes Prozessmanagement.

Das Prozessmanagement, dem sich die Medizinische Universität Wien seit ihrer Gründung widmet verfolgt, das Ziel, Prozesse und Prozessziele konsequent an den Strategien der Medizinischen Universität Wien auszurichten. Neben der Entwicklung einer unternehmensspezifischen Prozesslandkarte, ein notwendiges Medium um alle Prozesse zu identifizieren, übersichtlich abzubilden und eine Transparenz und Prozesssicherheit (als Teil des internen Kontrollsystems, IKS, s.u.) zu gewährleisten, gilt es die Prozesse in regelmäßigen Abständen zu evaluieren. Dadurch wird eine kontinuierliche Prozessoptimierung gewährleistet, insbesondere um Ablaufanpassungen vorzunehmen.

Ein weiterer Baustein des Prozessmanagements ist der Aufbau eines wirksamen IKS. Im Zuge von dessen Einführung wurden in den ersten Umsetzungsschritten in Zusammenarbeit mit der neuen Stabstelle für Prozessmanagement und mit der Finanzabteilung Prozesse unter Berücksichtigung von Risiken- und Kontrollmechanismen erhoben. Im Zusammenhang mit Sicherheitsfragen besteht im Klinischen Bereich sowie im Gebäude des Rektorats das umfassende Sicherheitskonzept des AKH, die sonstigen Gebäude sind durch Zutrittskontrollen gesichert.

### **Vorhaben im Sinne einer Zielformulierung eines integrierten QM-Systems**

Siehe dazu auch S. 25 des Entwicklungsplans. Das QM-Konzept lehnt sich an das EFQM-Modell (European Foundation for Quality Management) und hier insbesondere an die RADAR-Technik (**R**esults – **A**pproach – **D**eployment – **A**ssessment – **R**eview) an. Mit der Zielsetzung bis Ende der Leistungsvereinbarungsperiode eine Zertifizierung des integrierten QM-Systems durch eine EQAR-Agentur zu erreichen und danach ein Data Warehouse für alle Kernbereiche einzuführen, werden zusätzlich zum derzeitigen Entwicklungsstand folgende weitere Ziele definiert:

**Forschung:** Umstellung der Forschungsdokumentation RAD auf eine Med-Campus-kompatible Dokumentation, die auch den Drittmittelprozess umfasst und eine Vertragsdatenbank inkludiert (12/2010). Ein internationaler Advisory Board für die gesamte Medizinische Universität Wien -Forschung wird errichtet. Als Institutionen für ein Benchmarking gelten die Medizinischen Fachbereiche der Universitäten von München, Heidelberg, Berlin (Charité), Zürich, Genf und Basel unter ihren derzeitigen Rahmenbedingungen. Die Anlage 2 „Benchmarking-Institutionen“ bildet einen integrierten Bestandteil der Leistungsvereinbarung.

**Studium und Lehre:** Zertifizierung des Diplomstudiums Humanmedizin (s.o.), Konstanthaltung der Platzzahl für StudienanfängerInnen (s. Vorhaben C1.5). Darüber hinaus ist – mit Unterstützung von AQA – eine Zertifizierung des QM im Grundstudium über das gesamte Angebot bis zum PhD-Studium geplant (Abschluss 12/2012). Im Gegensatz zur Forschung ist aufgrund der im internationalen Raum unterschiedlichen Gestaltung von Medizincurricula ein Benchmarking nicht möglich.

**Personalmanagement und -entwicklung:** als AQA Focus Audit (externer, unabhängiger Nachweis des internen QM). Ziel ist die Überprüfung des Erfüllungsgrades (Peer Review) des AQA-Zertifizierungsstandards innerhalb dieses Leistungsbereichs sowie die Begutachtung zweier ausgewählter Schlüsselprozesse. Start 01/2010, Abschluss 06/2011.

**Klinik:** Errichtung eines *"Servicezentrums für Klinische Studien"* (s. Vorhaben G5.1); Verwendung der Diagnose-SOPs für: (i) Fortbildung und Ausbildung von AssistenzärztInnen und Studierenden; (ii) die rechtliche Absicherung der ÄrztInnen und MitarbeiterInnen; (iii) die Sicherung einer möglichst optimalen medizinischen Versorgung – auch wenn PatientInnen nicht auf der "spezialisierten Abteilung" aufgenommen sind; (iv) eine Checkliste für Firmen und Institutionen bei Anfrage nach Studien.

**Zentrale Servicierung/Prozessmanagement:** Zur Weiterentwicklung von Ablauf- und Servicesicherheit wird die neue Stabstelle „Prozessmanagement und Projektentwicklung“ errichtet.

Mit dem Prozessmanagement werden die Ablauforganisationen im Sinne einer Übersichtlichkeit für die komplexen Arbeitsabläufe dargestellt und die Prozesse laufend optimiert. Die Projektentwicklung dient als Basis und Vorbereitung für die ISO-Zertifizierung, für strategische Neuausrichtungen der Universität und für die Ablaufanalyse vor der Einführung von neuer Software (workflow). Der Abschluss der ISO-Zertifizierung für die Zentrale Servicierung ist für 06/2011 vorgesehen.



## A. Personalentwicklung

### 1. Bezug zum Entwicklungsplan

Parallel mit dem Kollektivvertrag wird ein Modell für Qualifizierungsvereinbarungen für zuerst befristet aufgenommene ÄrztInnen (zur Absolvierung ihrer Facharzt-Ausbildung) implementiert. Voraussetzung für eine solche Vereinbarung wird in jedem Fall (auch für Nicht-MedizinerInnen) ein absolviertes Doktoratsstudium sein. Im Falle einer späteren Laufbahnstelle werden daher Forschung und Lehre bereits innerhalb der Ausbildungsphase zum Facharzt ausreichend Berücksichtigung finden müssen.

Weitere Entwicklungsschritte werden sein: Professionalisierung der Personalauswahl, insbesondere in Berufungsverfahren; strukturierte MitarbeiterInnengespräche, Führungskräfteentwicklung, Personalentwicklung (PE) für Lehrende, Nachwuchsförderung inkl. Mentoring, PhD und MDPHD; Förderung der Work-Life-Balance; Diversity Management; Ausformulierung von „Core Competences“ für das nicht-wissenschaftliche Personal.

### 2. Vorhaben in der qualitativen Personalentwicklung

Nr.	Bezeichnung Vorhaben (Seitenangaben beziehen sich immer auf den Entwicklungsplan)	Kurzbeschreibung der Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
1	Betriebsvereinbarung zum KA-AZG S. 66	Die derzeitige Betriebsvereinbarung läuft mit Ende 2009 aus. Es wird eine neue Betriebsvereinbarung abgeschlossen, die jedenfalls bis Ende 2012 laufen wird. Diese soll gewährleisten, dass (i) eine Einhaltung des KA-AZG sichergestellt, (ii) den ÄrztInnen ausreichend Zeit zum Betreiben von Forschung und Lehre ermöglicht und (iii) Forschung im Klinischen Bereich und im Sinne des neuen Karrieremodells (s. Vorhaben A.11) durch Doktoratsprogramme gestärkt wird.	06/2010
2	Professuren gemäß § 99 UG	Hier hat der Gesetzgeber ein wesentliches Incentive für pragmatisierte Ao. ProfessorInnen geschaffen (§ 99 Abs 3 UG), das von der Medizinischen Universität Wien auch auf Habilitierte im Angestelltenverhältnis ausgedehnt werden wird (§ 99 Abs 1 UG). Dieses Instrument wird zur Förderung Hochqualifizierter verwendet. Beide Gruppen zusammen beinhalten ca. 800 Personen, 60 davon sind als Höchstzahl beabsichtigt (die definitive Zahl wird zum ersten Begleitgespräch zu dieser Leistungsvereinbarung bekannt gegeben, wobei eine diesbezügliche Genehmigung des Universitätsrats bis Jahresende vorliegen sollte). Damit würde noch ein ausgewogenes Verhältnis zu den § 98 UG-Professuren (derzeit 111) bestehen.	12/2012
3	MitarbeiterInnen-gespräche S. 23	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Seminarangebote als Vorbereitung für das strukturierte MitarbeiterInnen-gespräch;</li> <li>▪ Evaluierung der ersten Pilotphase mittels inhaltsanalytischer sowie deskriptiver Auswertungen;</li> <li>▪ Start der zweiten Pilotphase: voraussichtlich bis Ende 2009</li> <li>▪ komplette Einführung des MitarbeiterInnen-gesprächs bis Ende 2010</li> </ul>	12/2010

4	Professionalisierung der Berufungs- und Überleitungsverfahren für ProfessorInnen S. 23	Einführung von Verfahrensraster, standardisierten Fact-Sheets, Definition überfachlicher Qualifikationen („Core Competences“), Home Visits, externe Moderation der Hearings, Personalentwicklung für Neuberufene. Bei Überleitungen in ein unbefristetes Dienstverhältnis: Self-Performance-Bericht der/ des KandidatIn gefolgt von einem Peer-Review.	12/2010
5	Systematische Integration neuer MitarbeiterInnen S. 23	Ziele sind die Identifikation mit der Medizinischen Universität Wien und ihren Werten und ihrer Kultur sowie die Hebung der Arbeitsmotivation. Dafür werden geeignete Rahmenbedingungen erarbeitet (z.B. für den Einstieg in den Arbeitsalltag, Welcome Day, Informationsmaterial, etc.).	2010-2012
6	Work Life Balance S. 53	Folgende Ziele werden aufgrund einer Weiterentwicklung des Beratungsprogramms K3 (s. Leistungsvereinbarung 07-09) verfolgt: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für MitarbeiterInnen</li> <li>• Erleichterung des Wiedereinstiegs nach einer Babypause</li> <li>• Konkrete Informationen über Kinderbetreuungslösungen für Kinder und deren Eltern</li> <li>• Aktives Karenzmanagement gemeinsam mit den LeiterInnen der Organisationseinheiten</li> <li>• Informationsveranstaltungen</li> <li>• Entwicklung und Durchführung von Keep-in-Contact-Programmen für MitarbeiterInnen in Karenz</li> </ul> Konzeption von Lösungen zu flexiblen Arbeitszeiten für MitarbeiterInnen mit Betreuungspflichten.	06/2011
7	Faculty (Staff) Development „Lehre“ S. 23	Diese bereits in der Leistungsvereinbarung 2007-2009 enthaltenen Vorhaben soll sich zu einem krisenfesten Schwerpunkt entwickeln und dafür in folgenden Bereichen geschärft werden: <p>Förderung der Teilnahme an Master of Medical Education-Kursen zur Erreichung einer „Community of Medical Teachers“;</p> <p>Eigenentwicklung von FD-Maßnahmen (unter Nutzung von Synergien aus österreichweiten Kooperationen);</p> <p>Planung verpflichtender zielgruppenspezifischer PE-Programme insbesondere zur Unterstützung eines Laufbahnmodells „Lehre“.</p>	2010-2012
8	Transparenz in der gerichtsmedizinischen GutachterInnen-tätigkeit und bei sonstigen Fremdaufträgen S. 60	<b>Gemeinsames Vorhaben der Medizinischen Universitäten, der Universität Salzburg und der Universität Linz.</b> Die gerichtsmedizinischen Organisationsheiten dieser Universitäten werden im Namen der jeweiligen Universität gemäß § 27 Abs 1 Z 3 UG mit der staatsanwaltlichen und gerichtlichen Gutachtenerstellung (geregelt in § 128 StPO) beauftragt und autorisieren jeweils eine/n ProjektleiterIn für die Gutachtenerstellung. Die Abwicklung sämtlicher anderer Fremdaufträge wird generell transparent gestaltet.	2010-2012