

Medizinische Universität Wien OTM-R-Policy

Open, transparent and merit-based recruitment

Inhalt

1	Einleitung	3
2	Personalsuche und Stellenbesetzung für wissenschaftliches Personal	4
2.1	Ausschreibung	4
2.2	Bewerbung und Auswahl	5
2.3	Beschwerdemöglichkeiten	6
2.4	Gleichstellung	6
2.5	PhD-Stellen	6
2.6	Karrieremodelle	6
2.7	Professuren	7

1 Einleitung

Die Medizinische Universität Wien ist eine traditionsreiche, internationale Spitzenuniversität für Medizin, Wissenschaftszentrum und Innovationstreiber der Medizinwissenschaften. An einer der größten universitären medizinischen Institutionen Europas arbeiten hier die besten Köpfe, um die wissenschaftliche Forschung voranzutreiben, zukunftsweisendes Wissen anschaulich zu vermitteln und die bestmögliche Behandlung für Patient:innen zu gewährleisten. Daher legt die MedUni Wien größten Wert auf Bewerbungsprozesse und Auswahlverfahren, mit denen exzellente und hochtalentiertere Wissenschaftlerinnen für die Universität gewonnen werden können.

Die Medizinische Universität Wien erhielt am 15. März 2022 als 8. Institution in Österreich den HR Excellence in Research Award. Damit macht die MedUni Wien ihr Commitment zur Europäischen Charta für Forscher:innen und dem Verhaltenskodex für die Einstellung von Forscher:innen der Europäischen Kommission sichtbar. Diese wurden im Jahr 2005 von der Europäischen Kommission herausgegeben und umfassen insgesamt 40 Prinzipien, die allgemeine Grundsätze zu Rollen und Verantwortlichkeiten sowohl von Forscher:innen als auch von Arbeitgeber:innen und Förderorganisationen darlegen. Gemeinsam zielen Charta und Kodex darauf ab, zur Weiterentwicklung des Europäischen Forschungsraumes und eines attraktiven, offenen und transparenten europäischen Arbeitsmarktes für Forscher:innen beizutragen. Eine zentrale Säule einer an den Grundsätzen aus Charta und Kodex orientierten Gesamtstrategie ist OTM-R (open, transparent and merit-based recruitment).

Die folgende OTM-R Policy der MedUni Wien soll einen Überblick über den Prozess der Besetzung von wissenschaftlichen Stellen an der Medizinischen Universität Wien geben.

2 Personalsuche und Stellenbesetzung für wissenschaftliches Personal

Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf den Standardprozess für die Besetzung von Stellen des wissenschaftlichen Universitätspersonals, die aus dem Globalbudget finanziert sind.

2.1 Ausschreibung

Grundsätzlich sind alle zur Besetzung offenstehenden Stellen gemäß § 107 UG vom Rektorat öffentlich auszuschreiben. Stellen für das wissenschaftliche und künstlerische Personal gemäß § 94 Abs. 1 Z 4 UG sind international, jedenfalls EU-weit auszuschreiben.

In folgenden Fällen kann nach § 107 Abs 2 UG von einer Ausschreibung abgesehen werden:

- Stellen, die ausschließlich für Aufgaben in der Lehre und mit geringem Stundenausmaß (Lehrauftrag) vorgesehen sind
- Stellen für zeitlich befristete Drittmittelprojekte, denen ein qualifiziertes Auswahlverfahren vorausgegangen ist, wenn die Bestimmungen des Geldgebers dem nicht entgegenstehen;
- bei Stellen, die gemäß § 99a UG besetzt werden („Opportunity Hiring“): Das Berufungsverfahren gemäß § 99a UG sieht – zusätzlich zu den Berufungsverfahren gemäß § 98 UG und § 99 UG – eine Möglichkeit vor, um hochqualifizierte Forscher:innen verstärkt an die Medizinische Universität Wien zu holen, wenn sich die Gelegenheit bietet („opportunity hiring“). Um im internationalen Wettbewerb um die besten Wissenschaftler:innen rasch agieren zu können, ist eine Ausschreibung und vorherige fachliche Widmung dieser Stellen nicht erforderlich. Die Bestimmungen für die Besetzung von Professuren nach § 99a UG können in der Satzung (LINK) nachgelesen werden.

Ausschreibungen für aus dem Globalbudget finanziertes Personal werden von der Abteilung Personal und Personalentwicklung auf der Webseite (<https://www.meduniwien.ac.at/web/karriere/offene-stellen/>) und im Mitteilungsblatt der MedUni Wien veröffentlicht. Auf Euraxess (<https://www.euraxess.at/austria/jobs-funding/jobs-public-and-private-organisations/jobs-public-organisations-engineering>) findet sich ein Link zu den Stellenausschreibungen auf der Webseite der Medizinischen Universität Wien (<https://www.meduniwien.ac.at/web/karriere/offene-stellen/>).

Die Ausschreibungsfrist beträgt nach § 107 Abs 1 UG zumindest drei Wochen. Sowohl der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen als auch der Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal werden vorab von der Ausschreibung in Kenntnis gesetzt; der Ausschreibungstext wird vor Veröffentlichung vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen genehmigt.

Stellenausschreibungen für Stellen, die aus dem Globalbudget finanziert werden, werden gemäß standardisierter Vorlagen erstellt und enthalten Angaben zu

- der Tätigkeit;
- der Organisationseinheit, an der die Stelle angesiedelt ist;

- dem gewünschten Eintrittsdatum;
- der Wochenarbeitszeit;
- der Befristung;
- dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt;
- den Anstellungserfordernissen;
- gewünschten Zusatzqualifikationen.

Jede Ausschreibung enthält folgende Zusätze:

„Die Medizinische Universität Wien strebt eine Erhöhung des Frauenanteils insbesondere in Leitungsfunktionen und beim wissenschaftlichen Personal an und fordert deshalb qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf. Frauen werden bei gleicher Qualifikation vorrangig aufgenommen, bis eine 50 %-Quote in den jeweiligen universitären Arbeitsbereichen erreicht ist (§ 11 Abs 2 B-GIBG).“

„Wir freuen uns über Bewerbungen von Menschen mit Behinderung und/oder chronischen Erkrankungen und laden daher besonders dazu ein. Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an die Behindertenvertrauensperson der MedUni Wien. Informationen finden Sie unter

<https://br-ap.meduniwien.ac.at/en/ueber-uns/behindertenvertrauenspersonen/>.“

2.2 Bewerbung und Auswahl

Bei der Einreichung einer Bewerbung wird der administrative Aufwand für Bewerber:innen möglichst gering gehalten; es gelten bei Übermittlung der Bewerbung keine Vorgaben hinsichtlich der Beilage offizieller Dokumente (wie z.B. Staatsbürgerschaftsnachweis, Abschlusszeugnisse oder beglaubigte Übersetzungen solcher Dokumente), insbesondere sind bei Einbringen der Bewerbung keine Originaldokumente erforderlich. Je nach Stelle bestehen jedoch unterschiedliche Vorgaben für die Darstellung oder den Nachweis der eigenen Qualifikation für die ausgeschriebene Position im Rahmen der Bewerbungsunterlagen, wie z.B. Publikationsliste, Nachweis der Abhaltung von Lehrveranstaltungen o.Ä. Es steht ein standardisierter, bilingueller (Deutsch/Englisch) Bewerbungsbogen zur Verfügung, der zur Bewerbung verwendet werden kann.

Bewerbungen können per E-Mail oder per Post übermittelt werden.

Einlangende Bewerbungen für aus dem Globalbudget finanzierte Stellen werden von der Abteilung Personal und Personalentwicklung geprüft, geordnet, für die Organisationseinheit vorbereitet und an den:die Organisationseinheitsleiter:in weitergeleitet. Durch diese:n bzw. durch von ihr:ihm beauftragte Personen erfolgen die engere Auswahl der Bewerber:innen und die Bewerbungsgespräche. Der Vorschlag zur Besetzung der Stelle obliegt dem:der Organisationseinheitsleiter:in. Die Entscheidung für den:die neue:n Mitarbeiter:in wird seitens des Rektors bzw. einer von ihm dazu bevollmächtigten Person (Leiterin der Abteilung Personal und Personalentwicklung) getroffen.

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen wird verpflichtend darüber informiert, mit welchem:r Bewerber:in ein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden soll. Er hat bei Verdacht auf Diskriminierung oder Verstoß gegen die Frauenförderung das Recht, binnen drei Wochen die Schiedskommission anzurufen.

Alle Bewerber:innen werden nach Abschluss des Verfahrens über dessen Ausgang informiert.

Sämtliche Arbeitsverträge werden vom Rektor als oberstem Vorgesetzten des gesamten Universitätspersonals bzw. einer von ihm dazu bevollmächtigten Person unterschrieben.

2.3 Beschwerdemöglichkeiten

Gemäß Universitätsgesetz 2002 hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen die Aufgabe, Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen (§ 42 (1) UG 2002). Gibt es eine Beschwerde zu einem Bewerbungsprozess im Zusammenhang mit den oben genannten Diskriminierungsgründen, hat der:die Bewerber:in die Möglichkeit, sich damit an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu wenden. Dieser kann in weiterer Folge die Schiedskommission mit der Angelegenheit befassen. Im Rahmen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes gibt es weiters die Möglichkeit, sich an den:die Gleichbehandlungsbeauftragte:n oder an die Bundes-Gleichbehandlungskommission zu wenden.

2.4 Gleichstellung

Der Gleichstellungsplan enthält Maßnahmen, mit deren Hilfe Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder der Behinderung zu begegnen ist, weiters Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium oder Beruf mit Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige. Frauen sind bei Bewerbungen, beim beruflichen Aufstieg und bei der Aus- und Weiterbildung, wenn sie die gleiche Qualifikation haben wie der bestgeeignete Mitbewerber, so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis eine 50 %-Quote in den jeweiligen universitären Arbeitsbereichen erreicht ist (§ 11 Abs 2 B-GIBG). Ein entsprechender Vermerk ist in jeder Stellenausschreibung enthalten. Alle Universitätsangehörigen und insbesondere Leitungsorgane sind verpflichtet, innerhalb ihres Wirkungsbereiches das Frauenförderungsgebot zu berücksichtigen.

2.5 PhD-Stellen

Das PhD-Studium an der MedUni Wien ist grundsätzlich mit einer Anstellung verbunden.

Arbeitsverträge für PhD-Stellen werden mit den Bewerber:innen abgeschlossen, die erfolgreich an einer PhD-Ausschreibung teilgenommen bzw. eine Betreuungszusage haben.

Informationen zu Bewerbung und Zulassung zum PhD- und Doktoratsstudium an der MedUni Wien sind hier zu finden: <https://www.meduniwien.ac.at/web/studium-weiterbildung/anmeldung-zulassung/phd-und-doktoratsstudien/>

2.6 Karrieremodelle

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, und hat ein ausdifferenziertes Karrieremodell für Nachwuchskräfte entwickelt.

Daher werden von der Universität verschiedene Karrieremodelle angeboten:

- „Qualifizierungsvereinbarung neu“ (§ 99 Abs. 5 UG in Verbindung mit dem Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer:innen der Universitäten): Über Tenure-Track-Professuren nach § 99 Abs. 5 UG sollen verstärkt herausragende Wissenschaftler:innen mit Potential für einen ERC/START-Grant insbesondere auch aus dem Ausland rekrutiert werden. Ziel ist auch eine weitere Internationalisierung der Faculty. Das Rektorat hat gemäß § 99 Abs. 5 UG vor der Vergabe einer Qualifizierungsvereinbarung ein internationalen kompetitiven Standards entsprechendes Auswahlverfahren durchzuführen, insbesondere ist die Stelle international als **Assistant Professorship (tenure track)** auszuschreiben.

Die vollständigen Vorgaben zu Vorgangsweise und Auswahlverfahren bei Vergabe einer „Qualifizierungsvereinbarung neu“ können hier nachgelesen werden:

<https://www.meduniwien.ac.at/web/karriere/karriere-an-der-medizinischen-universitaet-wien/wissenschaftliche-karriere-an-der-meduni-wien/>

- „Verkürztes Berufungsverfahren“ (§ 99 Abs. 4 UG): Für Assoziierte Professor:innen bzw. Außerordentliche Universitätsprofessor:innen besteht die Möglichkeit, durch ein verkürztes Berufungsverfahren eine Professur zu erlangen.

Die vollständigen Vorgaben zu Vorgangsweise und Auswahlverfahren bei verkürzten Berufungsverfahren nach § 99 Abs. 4 UG können hier nachgelesen werden:

<https://www.meduniwien.ac.at/web/karriere/karriere-an-der-medizinischen-universitaet-wien/wissenschaftliche-karriere-an-der-meduni-wien/>

- Internes Karrieremodell: Dieses zusätzliche Karrieremodell ist leistungsorientiert aufgebaut und verschafft wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen vor Ablauf ihres befristeten Vertrages Klarheit darüber, unter welchen Voraussetzungen die Verlängerung ihres Arbeitsvertrages möglich ist und ob sie in das interne Karriereschema aufgenommen werden können. Darüber hinaus steht das Modell der IKV auch Mitarbeiter:innen offen, die bereits einen unbefristeten Vertrag haben. Die vollständigen Vorgaben zu Vorgangsweise und Auswahlverfahren bei Vergabe einer internen Karrierevereinbarung können hier nachgelesen werden:

<https://www.meduniwien.ac.at/web/karriere/karriere-an-der-medizinischen-universitaet-wien/wissenschaftliche-karriere-an-der-meduni-wien/>

2.7 Professuren

Arbeitsverträge von Universitätsprofessor:innen sind vom: von der Rektor:in nach Durchführung eines Berufungsverfahrens gemäß §§ 98 oder 99.1 UG oder gemäß § 99a UG („Opportunity Hiring“) abzuschließen.