

# MITTEILUNGSBLATT DER MEDIZINISCHEN UNIVERSITÄT GRAZ



<http://www.medunigraz.at/mitteilungsblatt>

---

Studienjahr 2020/2021

Ausgegeben am 23.12.2020

16. Stück

---

51. Leitungen: Bestellung zum Vorstand einer wissenschaftlichen klinischen Organisationseinheit
52. Leitungen: Bestellung zum\*zur Vorstand\*Vorständin einer wissenschaftlichen nichtklinischen Organisationseinheit
53. Leitungen: Bestellung zur supplierenden Vorständin einer wissenschaftlichen klinischen Organisationseinheit
54. Leitungen: Bestellung zum\*zur supplierenden Leiter\*in einer Klinischen Abteilung im wissenschaftlichen klinischen Bereich
55. Leitungen: Bestellung zum Lehrstuhlinhaber makroskopische und klinische Anatomie
56. Leitungen: Bestellung zum supplierenden Lehrstuhlinhaber für Physiologie
57. Leitungen: Bestellung zum supplierenden Leiter des Diagnostik- und Forschungsinstitutes für Gerichtliche Medizin
58. Leitungen: Bestellung zum\*zur Leiter\*in einer Klinischen Abteilung im wissenschaftlichen klinischen Bereich
59. Leitungen: Bestellung zum Mobilitätsbeauftragten
60. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen: Nachnominierungen
61. Satzungsänderung: Satzungsteil Frauenförderungsplan
62. Einteilung des Studienjahres 2021/22
63. Satzungsänderung: Satzungsteil Studienrecht
64. Entwicklungsplan: Entwicklungsplan 2022-2027
65. Einsetzung einer Berufungskommission
66. Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit gemäß § 3 Abs. 4, § 4 KA-AZG für die an der Medizinischen Universität Graz als Ärztinnen und Ärzte oder Zahnärztinnen und Zahnärzte beschäftigten Mitarbeiter\*innen
67. Ausschreibung von Stellen

---

#### **Vollmacht gemäß § 27 Abs. 2 Universitätsgesetz 2002 (Projektleitung)**

Die Medizinische Universität Graz verlautbart gemäß § 27 Abs. 2 UG, dass die unter folgendem URL angeführten Universitätsangehörigen zum Abschluss der für die Vertragserfüllung erforderlichen Rechtsgeschäfte und zur Verfügung über die Geldmittel im Rahmen der Einnahmen aus dem jeweiligen Vertrag ermächtigt sind. Die Bevollmächtigung umfasst nicht die Unterzeichnung des jeweiligen, dem Projekt zugrunde liegenden Vertrages oder weiterer Verträge oder Amendments. Die Bevollmächtigung gilt jeweils für die angeführte Laufzeit.

[https://forschung.medunigraz.at/fodok/projekte\\_vollmachten.liste](https://forschung.medunigraz.at/fodok/projekte_vollmachten.liste)

---

Das nächste Mitteilungsblatt erscheint am 30. Dezember 2020

**Redaktionsschluss: Montag, 28.12.2020**

E-Mail-Adresse: [mitteilungsblatt@medunigraz.at](mailto:mitteilungsblatt@medunigraz.at)

## 51. Leitungen: Bestellung zum Vorstand einer wissenschaftlichen klinischen Organisationseinheit

Der Rektor, Herr Univ.-Prof. Dr. Hellmut SAMONIGG, gibt bekannt, dass das Rektorat gemäß den Bestimmungen der §§ 20 Abs. 5, 32 UG idgF sowie § 4 des Organisationsplanes der Medizinischen Universität Graz idgF

- **Herrn Univ.-Prof. Dr. Hans-Jörg MISCHINGER**  
zum Vorstand der Universitätsklinik für Chirurgie,  
mit Wirkung ab **01.01.2021** bis zum **31.12.2024**,  
vorbehaltlich struktureller Veränderungen,
- **Herrn Univ.-Prof. Dr. Karl TAMUSSINO**  
zum Vorstand der Universitätsklinik für Frauenheilkunde und Geburtshilfe,  
mit Wirkung ab **01.01.2021** bis zum **31.12.2024**,  
vorbehaltlich struktureller Veränderungen,
- **Herrn Univ.-Prof. Priv.-Doz. Dr. Markus GUGATSCHKA**  
zum Vorstand der Hals-, Nasen-, Ohren-Universitätsklinik,  
mit Wirkung ab **01.01.2021** bis zum **31.12.2024**,  
vorbehaltlich struktureller Veränderungen,
- **Herrn Univ.-Prof. Dr. Alexander ROSENKRANZ**  
zum Vorstand der Universitätsklinik für Innere Medizin,  
mit Wirkung ab **01.01.2021** bis zum **31.12.2024**,  
vorbehaltlich struktureller Veränderungen,
- **Herrn Univ.-Prof. Dr. Ernst EBER**  
zum Vorstand der Universitätsklinik für Kinder- und Jugendheilkunde,  
mit Wirkung ab **01.01.2021** bis zum **31.12.2024**,  
vorbehaltlich struktureller Veränderungen,
- **Herrn Univ.-Prof. Dr. Reinhold SCHMIDT**  
zum Vorstand der Universitätsklinik für Neurologie,  
mit Wirkung ab **01.01.2021** bis zum **31.12.2024**,  
vorbehaltlich struktureller Veränderungen,
- **Herrn Univ.-Prof. Dr. Michael FUCHSJÄGER**  
zum Vorstand der Universitätsklinik für Radiologie,  
mit Wirkung ab **01.01.2021** bis zum **31.12.2024**,  
vorbehaltlich struktureller Veränderungen,
- **Herrn Univ.-Prof. DDr. Norbert JAKSE**  
zum Vorstand der Universitätsklinik für Zahnmedizin und Mundgesundheits,  
mit Wirkung ab **01.01.2021** bis zum **31.12.2024**,  
vorbehaltlich struktureller Veränderungen,
- **Herrn Univ.-Prof. Dr. Andreas LEITHNER**  
zum Vorstand der Universitätsklinik für Orthopädie und Traumatologie,  
mit Wirkung ab **01.01.2021** auf unberistete Zeit,  
vorbehaltlich struktureller Veränderungen,
- **Herrn Univ.-Prof. Dr. Peter WOLF**  
zum Vorstand der Universitätsklinik für Dermatologie und Venerologie,  
mit Wirkung ab **01.01.2021** auf unberistete Zeit,  
vorbehaltlich struktureller Veränderungen,

- **Herrn Univ.-Prof. Dr. Holger TILL**  
zum Vorstand der Universitätsklinik für Kinder- und Jugendchirurgie,  
mit Wirkung ab **01.01.2021** auf unberistete Zeit,  
vorbehaltlich struktureller Veränderungen,
- **Herrn Univ.-Prof. Dr. Markus HERRMANN**  
zum Vorstand des Instituts für Medizinische und Chemische Labordiagnostik  
mit Wirkung ab **01.01.2021** auf unberistete Zeit,  
vorbehaltlich struktureller Veränderungen,

bestellt hat.

Univ.-Prof. Dr. Hellmut SAMONIGG  
Rektor

## 52. Leitungen: Bestellung zum\*zur Vorstand\*Vorständin einer wissenschaftlichen nichtklinischen Organisationseinheit

Der Rektor, Herr Univ.-Prof. Dr. Hellmut SAMONIGG, gibt bekannt, dass das Rektorat gemäß den Bestimmungen des § 20 Abs. 5 UG idgF sowie des § 4 des Organisationsplanes der Medizinischen Universität Graz idgF

- **Herrn Univ.-Prof. Dr. Akos HEINEMANN**  
zum Vorstand des Otto Loewi Forschungszentrums  
(für Gefäßbiologie, Immunologie und Entzündung),  
mit Wirkung ab **01.01.2021** befristet bis zum **31.12.2024**,  
vorbehaltlich struktureller Veränderungen,
- **Herrn Univ.-Prof. Mag. Dr. Wolfgang GRAIER**  
zum Vorstand des Gottfried Schatz Forschungszentrums  
(für zelluläre Signaltransduktion, Stoffwechsel und Altern),  
mit Wirkung ab **01.01.2021** befristet bis zum **31.12.2024**,  
vorbehaltlich struktureller Veränderungen,
- **Herrn Univ.-Prof. Dr. Kurt ZATLOUKAL**  
zum Vorstand des Diagnostik & Forschungszentrums für  
Molekulare BioMedizin,  
mit Wirkung ab **01.01.2020** befristet bis zum **31.12.2024**,  
vorbehaltlich struktureller Veränderungen,
- **Herrn Univ.-Prof. Dr. Wolfgang FREIDL**  
zum Vorstand des Instituts für Sozialmedizin und Epidemiologie,  
mit Wirkung ab **01.01.2021** auf unbefristete Zeit  
vorbehaltlich struktureller Veränderungen,
- **Frau Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dipl.-Ing.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Andrea BERGHOLD**  
zur Vorständin des Instituts für Medizinische Informatik, Statistik und Dokumentation,  
mit Wirkung ab **01.01.2021** auf unbefristete Zeit  
vorbehaltlich struktureller Veränderungen,
- **Frau Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Christa LOHRMANN**  
zur Vorständin des Instituts für Pflegewissenschaft,  
mit Wirkung ab **01.01.2021** auf unbefristete Zeit  
vorbehaltlich struktureller Veränderungen,

- **Frau Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Andrea SIEBENHOFER-KROITZSCH**  
zur Vorständin des Instituts für Allgemeinmedizin und  
evidenzbasierte Versorgungsforschung,  
mit Wirkung ab **01.01.2021** auf unbefristete Zeit  
vorbehaltlich struktureller Veränderungen,

bestellt hat.

Univ.-Prof. Dr. Hellmut SAMONIGG  
Rektor

### 53. Leitungen: Bestellung zur supplierenden Vorständin einer wissenschaftlichen klinischen Organisationseinheit

Der Rektor, Herr Univ.-Prof. Dr. Hellmut SAMONIGG, gibt bekannt, dass das Rektorat gemäß den Bestimmungen der §§ 20 Abs. 5, 32 UG idgF sowie § 4 des Organisationsplanes der Medizinischen Universität Graz idgF

- **Frau ao. Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Heidi STRANZL-LAWATSCH**  
zur supplierenden Vorständin der Universitätsklinik für Strahlentherapie-Radioonkologie,  
mit Wirkung ab **01.01.2021** bis zum **31.12.2024**,  
vorbehaltlich struktureller Veränderungen,

bestellt hat.

Univ.-Prof. Dr. Hellmut SAMONIGG  
Rektor

### 54. Leitungen: Bestellung zum\*zur supplierenden Leiter\*in einer Klinischen Abteilung im wissenschaftlichen klinischen Bereich

Der Rektor, Herr Univ.-Prof. Dr. Hellmut SAMONIGG, gibt bekannt, dass das Rektorat gemäß den Bestimmungen der §§ 20 Abs. 5, 32 UG idgF sowie des § 4 des Organisationsplanes der Medizinischen Universität Graz idgF

- **Frau ao. Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Ameli Elisabeth YATES**  
zur supplierenden Leiterin der Klinischen Abteilung für Herzchirurgie,  
mit Wirkung ab **01.01.2021** bis zur Besetzung der Professur,  
längstens jedoch bis zum **31.12.2024**,  
vorbehaltlich struktureller Veränderungen,
- **Herrn ao. Univ.-Prof. Dr. Wolfgang SCHÖLL**  
zum supplierenden Leiter der Klinischen Abteilung für Geburtshilfe,  
mit Wirkung ab **01.01.2021** bis zur Besetzung der Professur,  
längstens jedoch bis zum **31.12.2024**,  
vorbehaltlich struktureller Veränderungen,
- **Frau ao. Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Marianne BRODMANN**  
zur supplierenden Leiterin der Klinischen Abteilung für Angiologie,  
mit Wirkung ab **01.01.2021** bis zur Besetzung der Professur,  
längstens jedoch bis zum **31.12.2024**,  
vorbehaltlich struktureller Veränderungen,
- **Herrn Assoz. Prof. Priv.-Doz. Dr. Christian ENZINGER**  
zum supplierenden Leiter der Klinischen Abteilung für allgemeine Neurologie,  
mit Wirkung ab **01.01.2021** bis zur Besetzung der Professur,  
längstens jedoch bis zum **31.12.2024**,  
vorbehaltlich struktureller Veränderungen,

- **Herrn Univ.-Prof. DDr. Erich SORANTIN**  
zum supplierenden Leiter der Klinischen Abteilung für Kinderradiologie,  
mit Wirkung ab **01.01.2021** bis zur Besetzung der Professur,  
längstens jedoch bis zum **31.12.2024**,  
vorbehaltlich struktureller Veränderungen,
- **Herrn Univ.-Prof. DDr. Norbert JAKSE**  
zum supplierenden Leiter der Klinischen Abteilung für Zahnerhaltung,  
Parodontologie und Zahnersatzkunde ,  
mit Wirkung ab **01.01.2021** bis zur Besetzung der Professur,  
längstens jedoch bis zum **31.12.2024**,  
vorbehaltlich struktureller Veränderungen,

bestellt hat.

Univ.-Prof. Dr. Hellmut SAMONIGG  
Rektor

### 55. Leitungen: Bestellung zum Lehrstuhlinhaber

Der Rektor, Herr Univ.-Prof. Dr. Hellmut SAMONIGG, gibt bekannt, dass das Rektorat mit Beschlüssen vom 17.11.2020 und 04.12.2020, in Übereinstimmung mit § 4 iVm § 6 des Organisationsplanes der Medizinischen Universität Graz idgF

- **Herrn Univ.-Prof. Dr. Niels HAMMER**  
zum Lehrstuhlinhaber des Lehrstuhls für makroskopische und klinische Anatomie,  
mit Wirkung ab **01.01.2021** auf unbefristete Zeit,  
vorbehaltlich struktureller Veränderungen,

bestellt hat.

Univ.-Prof. Dr. Hellmut SAMONIGG  
Rektor

### 56. Leitungen: Bestellung zum supplierenden Lehrstuhlinhaber

Der Rektor, Herr Univ.-Prof. Dr. Hellmut SAMONIGG, gibt bekannt, dass das Rektorat mit Beschlüssen vom 17.11.2020 und 04.12.2020, in Übereinstimmung mit § 4 iVm § 6 des Organisationsplanes der Medizinischen Universität Graz idgF

- **Herrn Assoz. Prof. Priv.-Doz. DDr. MMedSci PhD Nandu GOSWAMI**  
zum supplierenden Lehrstuhlinhaber des Lehrstuhls für Physiologie,  
mit Wirkung ab **01.01.2021** bis zur Besetzung der Professur,  
längstens jedoch bis zum **31.12.2024** ,  
vorbehaltlich struktureller Veränderungen,

bestellt hat.

Univ.-Prof. Dr. Hellmut SAMONIGG  
Rektor

### 57. Leitungen: Bestellung zum supplierenden Leiter des Diagnostik- und Forschungsinstitutes für Gerichtliche Medizin

Der Rektor, Herr Univ.-Prof. Dr. Hellmut SAMONIGG, gibt bekannt, dass das Rektorat mit Beschlüssen vom 17.11.2020 und 04.12.2020, in Übereinstimmung mit § 4 iVm § 6 des Organisationsplanes der Medizinischen Universität Graz idgF

- **Herrn Assoz. Prof. Dr. Peter GRABUSCHNIGG**  
zum supplierenden Leiter des Diagnostik- und Forschungsinstitutes für Gerichtliche Medizin  
mit Wirkung ab **01.01.2021** bis zur Besetzung der Professur,  
längstens jedoch bis zum **31.12.2024** ,  
vorbehaltlich struktureller Veränderungen,

bestellt hat.

Univ.-Prof. Dr. Hellmut SAMONIGG  
Rektor

### 58. Leitungen: Bestellung zum\*zur Leiter\*in einer Klinischen Abteilung im wissenschaftlichen klinischen Bereich

Der Rektor, Herr Univ.-Prof. Dr. Hellmut SAMONIGG, gibt bekannt, dass das Rektorat gemäß den Bestimmungen der §§ 20 Abs. 5, 32 UG idgF sowie § 4 des Organisationsplanes der Medizinischen Universität Graz idgF

- **Herrn Univ.-Prof. DDr. Peter SCHEMMER**  
zum Leiter der Klinischen Abteilung für Transplantationschirurgie,  
mit Wirkung ab **01.01.2021** auf unbefristete Zeit,  
vorbehaltlich struktureller Veränderungen,
- **Herrn Univ.-Prof. Priv.-Doz. Dr. Markus GUGATSCHKA**  
zum Leiter der Klinischen Abteilung für Phoniatrie,  
mit Wirkung ab **01.01.2021** auf unbefristete Zeit,  
vorbehaltlich struktureller Veränderungen,
- **Herrn Univ.-Prof. Dr. Andreas ZIRLIK**  
zum Leiter der Klinischen Abteilung für Kardiologie,  
mit Wirkung ab **01.01.2021** auf unbefristete Zeit,  
vorbehaltlich struktureller Veränderungen,
- **Frau Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Barbara PLECKO**  
zur Leiterin der Klinischen Abteilung für Allgemeine Pädiatrie,  
mit Wirkung ab **01.01.2021** auf unbefristete Zeit,  
vorbehaltlich struktureller Veränderungen,
- **Herrn Univ.-Prof. Dr. Martin BENESCH**  
zum Leiter der Klinischen Abteilung für Pädiatrische Hämato-Onkologie,  
mit Wirkung ab **01.01.2021** auf unbefristete Zeit,  
vorbehaltlich struktureller Veränderungen,
- **Herrn Univ.-Prof. Priv.-Doz. DDr. Wolfgang ZEMANN**  
zum Leiter der Klinischen Abteilung für Mund-, Kiefer- und Gesichtschirurgie,  
mit Wirkung ab **01.01.2021** auf unbefristete Zeit,  
vorbehaltlich struktureller Veränderungen,

bestellt hat.

Univ.-Prof. Dr. Hellmut SAMONIGG  
Rektor

### 59. Leitungen: Bestellung zum Mobilitätsbeauftragten

Der Rektor, Herr Univ.-Prof. Dr. Hellmut Samonigg, gibt bekannt, dass das Rektorat folgende Bestellung im nichtwissenschaftlichen Bereich beschlossen hat:

- **Herrn Ing. Johann SEMMLER-BRUCKNER**  
als Mobilitätsbeauftragten  
mit Wirkung ab **01.01.2021** befristet bis zum **31.12.2024**.

Univ.-Prof. Dr. Hellmut SAMONIGG  
Rektor

### 60. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen: Nachnominierungen

Der Vorsitzende des Senates, Herr Univ.-Prof. Dr. Alexander ROSENKRANZ, gibt bekannt, dass der Senat der Medizinischen Universität Graz in seiner Sitzung am 16.12.2020 gemäß § 42 Abs. 2 UG idgF, folgende Personen für den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nachnominiert hat:

statt:

Bettina Amtmann  
Thomas Liederer, BSc

neu:

Monika Stubitsch  
Mag. Raphael Janesch

Univ.-Prof. Dr. Alexander ROSENKRANZ  
Vorsitzender des Senates

### 61. Satzungsänderung: Satzungsteil Frauenförderungsplan

Der Vorsitzende des Senates, Herr Univ.-Prof. Dr. Alexander ROSENKRANZ, gibt bekannt, dass der Senat der Medizinischen Universität Graz in seiner Sitzung am 16.12.2020 auf Vorschlag des Rektorates vom 04.12.2020 folgende Satzungsänderung beschlossen hat:

# FRAUENFÖRDERUNGSPLAN DER MEDIZINISCHEN UNIVERSITÄT GRAZ

## Inhaltsverzeichnis

<b>Präambel</b>	<b>2</b>
<b>Teil I: Allgemeine Bestimmungen</b>	<b>2</b>
§ 1 Rechtliche Grundlagen und leitende Grundsätze	2
§ 2 Geltungsbereich	3
§ 3 Ziele des Frauenförderungsplans	3
§ 4 Gender Mainstreaming und Gender Budgeting	4
<b>Teil II: Frauenförderung</b>	<b>5</b>
§ 5 Forschung von Frauen und Stipendien	5
§ 6 Frauen- und Geschlechterforschung	5
§ 7 Lehre und Studium	5
§ 8 Unterrepräsentation und Frauenfördergebot	6
§ 9 Frauenförderung in Personalverfahren	7
§ 10 Karriereplanung sowie Aus- und Weiterbildung	8
§ 11 Leitungsfunktionen/Beruflicher Aufstieg	8
<b>Teil III: Umsetzung und Berichtspflichten</b>	<b>9</b>
§ 12 Allgemeine Bestimmungen zur Umsetzung und Berichtspflichten	9
§ 13 Anreizsysteme	9
§ 14 Evaluation und Inkrafttreten	10

## Abkürzungsverzeichnis

§ / §§	Paragraph / Paragraphe(n)
Abs	Absatz
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz
bzw	beziehungsweise
AKGL	Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
B-GlBG	Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
BK	Berufungskommission
B-VG	Bundes-Verfassungsgesetz

FFP	Frauenförderungsplan
GLP	Gleichstellungsplan
GB	Gender Budgeting
GM	Gender Mainstreaming
idgF	in der geltenden Fassung
iSd	im Sinne des
Med Uni	Medizinische Universität Graz
OE	Organisationseinheit
OEMUG	Organisationseinheit der Medizinischen Universität Graz
UG	Universitätsgesetz 2002
VZ	Vollzeit
VZÄ	Vollzeitäquivalente

## Präambel

Im Universitätsgesetz 2002 (im Folgenden UG) ist die Gleichstellung von Frauen und Männern als leitender Grundsatz sowie Frauenförderung als zentrale Aufgabe implementiert. Die Universitäten sind gemäß § 41 UG verpflichtet, ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den dort tätigen Frauen und Männern in allen Bereichen anzustreben. Der Frauenförderungsplan (im Folgenden FFP) dient daher - neben dem Gleichstellungsplan (im Folgenden GLP) - der Umsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgaben zur tatsächlichen Gleichstellung sowie der Förderung der faktischen Gleichstellung aller Universitätsangehörigen. Aus diesem Grunde wurden Bereiche, welche die Gleichstellung betreffen, sinngemäß aus dem FFP in den GLP überführt. Frauenförderung ist im Wesentlichen in diesem Frauenförderungsplan geregelt. Da sie jedoch immanenten Bestandteil von Gleichstellung ist, sind wesentliche Grundsätze auch im Satzungsteil Gleichstellungsplan verankert und mit einem jeweiligen Verweis im FFP gekennzeichnet.

Die Med Uni Graz bekennt sich nachdrücklich zur Chancengleichheit der Geschlechter. Im Bewusstsein, dass sich gleiche Chancen nicht von selbst einstellen, verfolgt die Universität eine aktive Politik der Gleichstellung. Hierfür gilt es strukturelle Nachteile aufzudecken und abzubauen bzw. durch Fördermaßnahmen auszugleichen. Der Chancengleichheit liegt das Verständnis zu Grunde, dass alle Geschlechter gleichberechtigt sind.

Die Universität strebt dabei ein umfassendes Gleichstellungsverständnis an, mit dem Ziel eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in allen Bereichen, Hierarchieebenen und Entscheidungsorganen. Die Schaffung von positiven und karrierefördernden Bedingungen sowie die Beseitigung von tatsächlich bestehenden Ungleichheiten und Nachteilen für Frauen wird als vorrangiges universitäres Ziel und als Aufgabe aller Universitätsangehörigen gesehen. Diese Aufgabe ist insbesondere eine Verpflichtung für alle Personen in leitenden Funktionen und beinhaltet auch die Förderung aller Studierenden als potentielle künftige Wissenschaftlerinnen.

Der FFP dient der Umsetzung all dieser Ziele. Diese gelten insbesondere für den Leitungsbereich, um Brücken statt Barrieren für Frauen in Führungspositionen bauen zu können. Der FFP gilt für alle Angehörigen der Med Uni Graz und ergänzt den GLP, indem er insbesondere auf den Abbau von Hemmnissen und auf den strukturellen Aufbau der Chancengleichheit von Frauen im universitären Kontext fokussiert ist.

## Teil I: Allgemeine Bestimmungen

### § 1 Rechtliche Grundlagen und leitende Grundsätze

(1) Die rechtlichen Grundlagen und leitenden Grundsätze des FFP der Med Uni Graz finden sich in der österreichischen Bundesverfassung (vgl. Art 7 B-VG), in den §§ 19 Abs 2 Z 6 UG und § 20b UG sowie §§ 41 bis 44 UG.

(2) Die leitenden Grundsätze der Frauenförderung umfassen das allgemeine Frauenförderungsgebot sowie das Frauenförderungsgebot bei der Aufnahme, dem beruflichen Aufstieg und der Aus- und Weiterbildung. Sie ergeben sich aus dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) in Verbindung mit dem Universitätsgesetz 2002 (UG).

## § 2 Geltungsbereich

(1) Der FFP gilt für alle Angehörigen der Med Uni Graz gemäß § 94 UG sowie für Bewerber\*innen um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis zur Universität. Für Studienwerber\*innen gelten insbesondere §§ 41 f. B-GlBG.

(2) Den von der Med Uni Graz gemäß § 10 Abs 1 UG gegründeten Gesellschaften, Stiftungen und Vereinen sowie jenen Gesellschaften, deren Geschäftsanteile die Universität mittelbar oder unmittelbar zu mehr als 50 vH hält, wird dringend empfohlen, diesen Satzungsteil sinngemäß anzuwenden.

## § 3 Ziele des Frauenförderungsplans

Durch die Umsetzung des FFP verfolgt die Med Uni Graz insbesondere folgende strategischen und operativen Ziele:

1. **Chancengleichheit für Frauen:** Die Verwirklichung von Chancengleichheit für Frauen auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten ist ein leitender Grundsatz bei allen zu treffenden Maßnahmen und Entscheidungen der Med Uni Graz. Dabei sind Rahmenbedingungen zu schaffen und zu erhalten, die gleich qualifizierten Frauen den Zugang zu allen universitären Funktionen, Arbeits- und Tätigkeitsbereichen ermöglichen. Die Förderung einer gleichberechtigten Repräsentanz von Frauen in allen Entscheidungsstrukturen und Entscheidungsebenen entsprechend ihrem Beschäftigungsanteil ist genauso umzusetzen wie die Förderung der beruflichen Identität und hiermit das berufliche Selbstbewusstsein von Frauen.
2. **Anwendung von Gender Mainstreaming (im Folgenden GM) und Gender Budgeting (im Folgenden GB):** Im Arbeitskontext sollen die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern in der Struktur, in der Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen, in den Ergebnissen und Produkten, in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit sowie in der Steuerung (Controlling) und bei budgetpolitischen Entscheidungen entsprechend berücksichtigt werden.
3. **Frauenförderung:** In quantitativer Hinsicht wird Frauenförderung realisiert durch das Bestreben, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in allen Bereichen (etwa Organisationseinheiten, Hierarchieebenen, Funktionen und Tätigkeiten, etc.) auf mindestens 50% zu erhöhen bzw. eine bereits erreichte Frauenquote von 50% zu wahren, wobei die Berechnung bereinigt und unabhängig von der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses erfolgen soll. Alle Universitätsangehörigen und insbesondere Leitungsorgane sind angehalten, Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf das Erreichen und Bewahren der Frauenquote Einfluss nehmen, an diesem Ziel auszurichten sowie gegebenenfalls auf eine Beseitigung von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis hinzuwirken. Kongruente und verzahnte Maßnahmen der Frauenförderung sind in die Personalplanung und -entwicklung zu integrieren. Die Dringlichkeit der Förderung von Frauen bestimmt sich nach dem Ausmaß der Unterrepräsentation im Sinne des § 11 Abs 2 B-GlBG. In einem qualitativen Ansatz soll Frauenförderung auch durch die Entwicklung von karrierefördernden Maßnahmen in Wissenschaft, Organisation und Verwaltung erfolgen und entsprechend Niederschlag finden.
4. **Spezifische Maßnahmen zur Frauenförderung:** Zur Erreichung einer ausgewogenen Geschlechterrepräsentation auf allen Ebenen strebt die Med Uni Graz die Förderung der

wissenschaftlichen Leistungen von Frauen, des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, der weiblichen Studierenden sowie der Leistungen der administrativen Mitarbeiterinnen an. Darüber hinaus sollen spezielle Karriereprogramme für Jungforscherinnen angeboten werden, um einen ausgewogenen Frauenanteil bei Forschungsprojekten und Habilitationen gewähren zu können. Sie unterstützt die Karriereentwicklung von Dienstnehmerinnen des administrativen und des wissenschaftlichen Personals - insbesondere für Führungspositionen - durch die Förderung der Teilnahme an geeigneten Schulungsmaßnahmen und Fortbildungen. Dazu gehört auch die Sicherstellung von objektiven Eignungsbeurteilungen durch nichtdiskriminierende und nichtrollenstereotypen Bewertungskriterien.

5. Verstärkte Integration der fachbezogenen Frauen- und Geschlechterforschung und Gender Studies in Forschung, Lehre und Weiterbildung.
6. Adäquate Infrastruktur: Eine entsprechende Infrastruktur zur Verwirklichung der Gleichstellung und Frauenförderung soll sichergestellt werden. GB im Sinne einer gendergerechten Budgetgestaltung und -verwaltung sowie einer geschlechtergerechten Verteilung von Ressourcen soll gewährleistet sein.
7. Bewusstseinsbildung: Die interne Information und Kommunikation zum Thema Gleichstellung und Frauenförderung ist als wesentliche Voraussetzung für die aktive Umsetzung dieser Inhalte und für die Herstellung eines geschlechtergerechten Bewusstseins durch alle an der Med Uni Graz tätigen Personen sicherzustellen. Sprache (in Wort und Schrift) bildet nicht nur gesellschaftliche Verhältnisse ab, sondern prägt auch unsere Wahrnehmung. Durch einen bewussten geschlechterinkluisiven Gebrauch (mit der schriftlichen Formulierungsempfehlung Asterisk\* oder Gender Gap) tragen alle Universitätsbediensteten und Studierende aktiv zur Gleichstellung aller Geschlechter und zu einer wertschätzenden Ansprache aller bei.
8. Vereinbarkeit und Ausgleich bestehender Belastungen: Die Erhöhung der Vereinbarkeit beruflicher und privater - insbesondere familiärer - Verpflichtungen für Frauen und Männer ist auch durch die Schaffung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes anzustreben. Die Med Uni Graz unterstützt ihre Mitarbeiter\*innen bei der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf, Familie und Pflege durch konsequente Verbesserungen des Arbeits- und Studiensumfeldes und gewährleistet den Schutz der Würde am Arbeitsplatz.

#### **§ 4 Gender Mainstreaming und Gender Budgeting**

(1) Zur Umsetzung von GM und GB werden unter anderem bei der Erstellung des Entwurfs von Satzungsteilen (§ 22 Abs 1 Z 1 UG) und der Erlassung oder Änderung von Satzungsteilen (§§ 19 Abs 1 und 25 Abs 1 Z 1 UG), der Erstellung des Entwicklungsplans (§ 22 Abs 1 Z 2 UG), der Erstellung eines Entwurfs zur Leistungsvereinbarung (§ 22 Abs 1 Z 4 UG) sowie bei deren Verhandlung und Abschluss (§ 23 Abs 1 Z 4 UG) die Ziele der Gleichstellung und Frauenförderung einbezogen.

(2) Darüber hinaus werden bei allen Zielvereinbarungen (§§ 21 Abs 1 Z 6 und 22 Abs 1 Z 6 UG) die Grundsätze der Gleichstellung und Frauenförderung berücksichtigt.

(3) Bei der Erstellung von Budgets werden die Grundsätze des GB einbezogen.

(4) Bei der Erlassung von Richtlinien für die Tätigkeit von Kollegialorganen gemäß § 25 Abs 1 Z 15 UG durch den Senat ist ebenfalls auf die Grundsätze von GM und die Gleichstellung der Geschlechter zu achten.

(5) Von Führungskräften und Mitgliedern in universitären Gremien und Kollegialorganen werden Kenntnisse der Konzepte des GM inklusive GB sowie des Anti-Bias Ansatzes (Strategien gegen unbewusste Vorurteile - Unconscious Biases) zur Unterstützung einer vorurteilsbewussten und reflektierenden Verhaltensweise bei Entscheidungsfindungen erwartet.

(6) Das Rektorat sorgt nach Maßgabe der budgetären Mittel für regelmäßige Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema GM bzw. GB sowie zur Gleichstellung der Geschlechter - insbesondere für alle Führungskräfte.

**Weitere allgemeine Bestimmungen zur Verwirklichung der Gleichstellung und Frauenförderung finden sich in den §§ 4 - 8 GLP**

## **Teil II: Frauenförderung**

### **§ 5 Forschung von Frauen und Stipendien**

(1) Die Med Uni Graz fördert unter Berücksichtigung der finanziellen Möglichkeiten die Forschungstätigkeit von Frauen durch spezifische Maßnahmen, die in Zusammenarbeit mit der OE GENDER:UNIT, der Personalentwicklung (OE Human Resources) und dem AKGL erarbeitet werden. Sie stellt den gleichberechtigten Zugang zu Stipendienprogrammen sicher und achtet insbesondere darauf, dass Stipendienprogramme auch auf besondere Lebensumstände, die strukturell häufiger Frauen treffen, ausgerichtet werden (z.B. Möglichkeit der Unterbrechung von Stipendien durch Erziehungsurlaub oder Beurlaubung aus familiären Gründen, Erhöhung der Altersgrenze für Stipendien bei familiären Verpflichtungen, etc.).

(2) Bei der Vergabe von (Forschungs-)Stipendien und Studienförderungen sind Frauen entsprechend ihres jeweiligen Anteils zu berücksichtigen. Darüber hinaus ist ein transparenter Vergabemodus zu verwenden, der eine Gleichbehandlung von Frauen und Männern gewährleistet. Zur Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen können als strukturelle Fördermaßnahme auch gezielt Stipendien für Frauen eingerichtet bzw. ausgeweitet werden.

(3) Dem AKGL ist einmal jährlich vom Rektorat Einsicht über die Vergaben von sämtlichen Stipendien, Studienförderungen und Mitteln aus Forschungsförderungen zu gewähren, wobei die Frauenquote und die Höhe der an Frauen vergebenen Mittel sowie allfällige Analysen im Rahmen des GB sichtbar gemacht werden.

### **§ 6 Frauen- und Geschlechterforschung**

(1) Die Med Uni Graz fördert die Integration der Frauen- und Geschlechterforschung, insbesondere die Gender Based Medicine/Gender Health Care in Forschung und Lehre sowie deren Auf- und Ausbau. Forschungsprojekte, die sich mit Fragestellungen, Methoden und Ergebnissen aus dem Bereich dieser Forschung beschäftigen, werden bei der Mittelvergabe besonders berücksichtigt.

(2) Frauen- und Geschlechterforschung insbesondere im Sinne der Gender Based Medicine/Gender Health Care, ist in Forschung und Lehre als vorteilhafter zu sämtlichen anderen Disziplinen anzusehen. Das bedeutet, dass insbesondere wissenschaftliche Themen und Publikationen aus diesem Bereich im Rahmen von Qualifikationsbeurteilungen (z.B. in Personalauswahlverfahren, bei Drittmittel-Projekten, im spezifischen Tenure Track Bereich sowie in Habilitations- und Berufungsverfahren) innerhalb des wissenschaftlichen Faches als zukunftssträchtig und besonders beachtenswert zu Arbeiten zu anderen Forschungsthemen anzusehen sind. Interdisziplinäre und außeruniversitäre Leistungen im Rahmen der Frauen- und Geschlechterforschung (insbesondere Gender Based Medicine und Gender Health Care) sind daher angemessen zu berücksichtigen.

(3) Die Med Uni Graz setzt sich zum mittelfristigen Ziel, zumindest eine Tenure Track Professur oder eine § 98 UG Professur für Frauen- und Geschlechterforschung bzw. für den Bereich Gender Based Medicine/Gender Health Care innerhalb der nächsten zwei Leistungsvereinbarungsperioden einzurichten.

### **§ 7 Lehre und Studium**

- (1) Lehrinhalte werden in gleichstellungsorientierter, insbesondere geschlechtergerechter Weise vermittelt (z.B. Verwendung einer geschlechterinklusive und antidiskriminierende Sprache und Didaktik, Verzicht auf geschlechterdiskriminierende Beispiele und Themenstellungen, etc.). Diesbezüglich bietet die Med Uni Graz regelmäßig interne Weiterbildungen an.
- (2) Das Rektorat bzw. das zuständige Vizerektorat für Studium und Lehre berücksichtigt bei der Evaluation der Lehre, ob Lehrinhalte in gleichstellungsorientierter und geschlechtergerechter Weise vermittelt werden.
- (3) Bei der Vergabe externer Lehraufträge ist ein Frauenanteil von 50% anzustreben.
- (4) Zur Förderung von weiblichen Studierenden setzt die Med Uni Graz geeignete inhaltliche, personelle und organisatorische Maßnahmen mit dem Ziel
  1. der Förderung des Zugangs von Frauen zu Studien, in denen sie unterrepräsentiert sind,
  2. der Förderung der Teilnahme an Kongressen, Tagungen und Workshops sowie „Summer Schools“,
  3. des erfolgreichen Abschlusses des Studiums von Frauen und
  4. der Förderung des Zugangs zu Ausbildungsstellen sowie Prae- und Post-Doc-Positionen im klinischen und nichtklinischen Bereich.
- (5) Die Med Uni Graz setzt geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen zur Förderung des Zugangs von Frauen insbesondere zu Studienrichtungen, Sonderfächern und Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Unterrepräsentiert sind Frauen in allen Studien einer Fachrichtung, in denen der Anteil der Studentinnen unter 50% liegt.

**Weitere Regelungen zur Verwirklichung der Gleichstellung und Frauenförderung in den Bereichen Forschung, Studium und Lehre sowie zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium mit familiären Pflichten finden sich in den §§ 33 und 36 - 39 GLP**

## **§ 8 Unterrepräsentation und Frauenfördergebot**

- (1) Frauen gelten als unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl (der VZÄ-Zahl) der an der Medizinischen Universität Graz Beschäftigten innerhalb der jeweiligen personalrechtlichen Kategorien, welche sich aus dem UG, dem Kollektivvertrag der Universitäten und aus § 11 Abs 2 B-GIBG ergeben, in der jeweiligen Organisationseinheit weniger als 50% beträgt. Unter personalrechtliche Kategorien sind sämtliche Hierarchieebenen, Funktions- und Tätigkeitsbereiche, Organisationseinheiten und Fachbereiche zu verstehen.
- (2) Ziel der Med Uni Graz ist es, den Anteil der an der Universität beschäftigten weiblichen Universitätsangehörigen in sämtlichen befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen und Ausbildungsverhältnissen, in allen Funktionen der Med Uni Graz und in allen personalrechtlichen Kategorien sowie in den jeweiligen organisatorischen Einheiten (OE/Abteilungen/Kliniken/Lehrstühle, Instituten/Zentren, etc. - im Folgenden OEMUG, Organisationseinheiten der Med Uni Graz) auf mindestens 50% anzugleichen. Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf den Frauenanteil Einfluss nehmen, sind an diesem Ziel auszurichten. Maßnahmen der Frauenförderung sind insbesondere in der Personalplanung und der Personalentwicklung umzusetzen. Die Dringlichkeit der Förderung von Frauen bestimmt sich nach dem Ausmaß der Unterrepräsentation.
- (3) Dem AKGL ist vom Rektorat auf Anfrage Einsicht in die aktuellen Stellenpläne der jeweiligen OEMUG zu gewähren, in denen der jeweilige Frauenanteil in den verschiedenen personalrechtlichen Kategorien ausgewiesen ist.
- (4) Alle Universitätsangehörigen und insbesondere solche in Leitungspositionen sind verpflichtet, innerhalb ihres Wirkungsbereiches
  1. auf eine Verbesserung der Repräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten sowie
  2. auf eine Beseitigung von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis hinzuwirken,
  3. eine bereits erreichte Frauenquote von 50% jedenfalls zu wahren,

4. bei allen sonstigen Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, die Ziele gemäß § 3 FFP zu berücksichtigen.

(5) Ein Frauenförderungsbereich ist dann gegeben, wenn entsprechend dem Frauenförderungsgebot des § 41 UG und § 11 B-GIBG der Anteil von Frauen in den jeweiligen OEMUG im klinischen und nichtklinischen Bereich innerhalb der jeweiligen personalrechtlichen Kategorie, welche sich aus dem UG, dem Kollektivvertrag der Universitäten und diesbezüglichen Betriebsvereinbarungen ergeben, an der Med Uni Graz von mindestens 50% bislang nicht erreicht wurde. (vgl. § 20 Abs 3 GLP).

## § 9 Frauenförderung in Personalverfahren

(1) Bei allen ausgeschriebenen Stellen in Frauenförderungsbereichen (siehe § 8 Abs 5 FFP) sind Bewerberinnen, die für die angestrebte Stelle in gleichem Maße geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, so lange vorrangig aufzunehmen, bis der Frauenanteil von mindestens 50% erreicht ist, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

(2) Zur mittelfristigen Beseitigung von eklatanter Unterrepräsentation (Männeranteil über 75%) von Frauen in bestimmten Bereichen (vgl. § 8 Abs 4 FFP) sind vom Rektorat (in Absprache mit dem AKGL und der GENDER:UNIT) strukturelle und zeitlich befristete Fördermaßnahmen ins Auge zu fassen, um gezielt die Herstellung einer Geschlechterparität zu ermöglichen.

### Zusätzliche Bestimmungen für Berufungsverfahren gemäß § 98 UG (iVm § 23 GLP):

(3) Um der potentiell ungleichen Chancenverteilung in Berufungsverfahren entgegenzuwirken, wird die Bewerberinnensuche durch die verpflichtende Ansprache von möglichst vielen potentiellen Kandidatinnen im Zuge der Ausschreibung intensiviert.

(4) Werden im Verlauf eines Berufungsverfahrens an der Med Uni Graz Bewerberinnen von der jeweiligen Berufungskommission (im Folgenden BK) vor der Erstellung des Besetzungsvorschlags ausgeschieden, so muss diese Entscheidung mit einer gesonderten sachlich nachvollziehbaren Begründung im Protokoll dargelegt werden (vgl. § 23 Abs 4 GLP). Die Nichtberücksichtigung von geeigneten Bewerberinnen bei der Einladung zum Hearing bzw. zur öffentlichen Präsentation gem. § 98 Abs 6 UG bei Professuren in einem Frauenförderungsbereich kann nur dann erfolgen, wenn binnen 5 Arbeitstagen ab Kenntnisnahme durch den AKGL kein Einspruch erfolgt. Erfolgt ein Einspruch des AKGL, so hat sich der Vorsitz der BK und die\*der Rektor\*in unter Anhörung des AKGL umgehend mit dem Einspruch zu befassen. Eine allfällige Erweiterung der Einladungsliste zum Hearing ist der BK per Umlaufbeschluss vorzuschlagen.

(5) Mit Kandidatinnen im Besetzungsvorschlag, die im gleichen Maße geeignet erscheinen wie ein geeigneter Mitbewerber, sind vorrangig Berufungsverhandlungen zu führen.

(6) Vom AKGL können bei Bedarf zusätzliche Gutachten und Stellungnahmen von Expert\*innen iSd § 42 Abs. 5 UG für laufende Berufungsverfahren eingeholt und der jeweiligen BK übermittelt werden.

(7) Die\*Der Rektor\*in hat in allen Berufungsverhandlungen die Verhandlungspartner\*innen auf die Frauenquote in der betreffenden OEMUG und auf die gegebenenfalls damit verbundenen rechtlichen Vorgaben hinzuweisen.

(8) Für sämtliche Berufungsverfahren gemäß § 99 UG und Tenure-Track-Professuren gemäß § 99 Abs 5 UG sowie für weitere interne Karrieremodelle (vgl. § 24 GLP) und Auswahlverfahren an der Med Uni Graz gelten die Bestimmungen der Abs 1-7 sinngemäß.

(9) Bei Fragen zur Einhaltung von gleichbehandlungsrechtlichen Vorgaben sowie zu den Gleichstellungszielen an der Med Uni Graz kann in den oben genannten Verfahren bei Bedarf die\*der Leiter\*in des AKGL zusätzlich als Auskunftsperson hinzugezogen werden, wobei es einer entsprechenden jeweils im Einzelfall des Verfahrens und/oder der Sitzung vorliegenden nachweislichen Einladung seitens der\*des Vorsitzenden der jeweiligen Kommission bzw. des jeweiligen Gremiums oder der\*des Rektor\*in bedarf.

## § 10 Karriereplanung sowie Aus- und Weiterbildung

(1) Die Med Uni Graz setzt geeignete personelle, organisatorische und finanzielle Maßnahmen hinsichtlich folgender Bereiche:

1. Förderung wissenschaftlicher Leistungen von Frauen
2. Förderung des weiblichen wissenschaftlichen und des studierenden Nachwuchses
3. Weiterbildung und Förderung der beruflichen Qualifizierung der Frauen

(2) Frauen sind aktiv dahingehend zu fördern, dass sie sich für Karrierestellen und Professuren qualifizieren und zur Bewerbung zu motivieren.

(3) Struktur- und Reorganisationsprogramme haben bestmöglich auf die Zielsetzungen der Frauenförderung Bedacht zu nehmen.

(4) Das Rektorat baut das Angebot an frauenspezifischen Programmen nach Maßgabe der budgetären Möglichkeiten im Rahmen der Personalentwicklung in Kooperation mit der OE GENDER:UNIT aus - insbesondere für den wissenschaftlichen Bereich, um Frauen die Karrierestufen und Hierarchieebenen, in denen sie weiter unterrepräsentiert sind, zu ermöglichen.

(5) Frauen sind über Aus- und Bildungsmaßnahmen in Kenntnis zu setzen, zur Teilnahme zu motivieren sowie bei Teilnahme nachdrücklich zu berücksichtigen. Für diese Teilnahme ist eine Freistellung zu ermöglichen, soweit keine zwingenden dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(6) Bei der Planung und Durchführung von Fortbildungsseminaren ist nach Maßgabe der budgetären Mittel auf eine familienfreundliche Organisation Bedacht zu nehmen (z.B. Möglichkeit der Kinderbetreuung).

(7) Führungskräfte sind verpflichtet, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen insbesondere in ihrer weiteren Ausbildung sowie in der wissenschaftlichen Qualifizierung (Dissertation bzw. wissenschaftliches Doktorat, Habilitation) zu fördern. Sie sind ebenso verpflichtet, Mitarbeiterinnen aus dem allgemeinen Universitätspersonal in ihrer Karriereentwicklung (z.B. für Leitungsfunktionen) entsprechend zu fördern.

(8) Bei der Vergabe von akademischen Ehrungen (z.B. akademische Ehregrade, Ehrentitel, Ehrenringe, etc.) sowie bei der Fortführung von Dienstverhältnissen nach dem Zeitpunkt ihrer Emeritierung, Ruhestandversetzung und Pensionierung ist unter Berücksichtigung des Gleichbehandlungsgrundsatzes dafür Sorge zu tragen, dass eine transparente Gestaltung des Verfahrens gewährleistet ist, dies unter besonderer Berücksichtigung möglicher akademischer Ehrungen von Frauen.

## § 11 Leitungsfunktionen/Beruflicher Aufstieg

(1) Im Sinne des Frauenfördergebotes des § 41 UG und der bestehenden Unterrepräsentation von Frauen in Frauenförderungsbereichen hat das Rektorat bei Bestellungen von Leitungsfunktionen sowie stellvertretenden Leitungsfunktionen Sorge zu tragen, dass diese Funktionen innerhalb einer OEMUG möglichst geschlechterparitätisch besetzt werden.

(2) Entscheidungen über die Betrauung von allgemeinen und wissenschaftlichen Universitätsbediensteten mit Leitungsfunktionen sowie wesentliche Beförderungen von Mitarbeiter\*innen sind vom entscheidungszuständigen Organ zu treffen. Dem AKGL sind daher diesbezügliche Entscheidungen bzw. Bestellungen vom Rektorat bzw. von der OE Human Resources nachweislich mitzuteilen. Der AKGL hat das Recht, eine Stellungnahme zur Entscheidung im Sinne des Satz 1 dem Rektorat zu übermitteln.

(3) Leitungsfunktionen können unter klar definierten Rahmenbedingungen grundsätzlich auch bei Teilzeitbeschäftigung (ab mind. 50% Beschäftigungsausmaß) und/oder bei Vorliegen einer Home-Office-Regelung (max. 2 Arbeitstage pro Arbeitswoche als VZÄ) übernommen werden können.

(4) Bewerberinnen, die für die angestrebte höherwertige Verwendung (Funktion) bzw. Beförderung in gleichem Maße geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind so lange vorrangig zu bestellen,

bis der Anteil der Frauen in der Gruppe von Universitätsangehörigen in der jeweiligen Organisationseinheit, auf der jeweiligen Hierarchieebene, in der jeweiligen Funktion oder Tätigkeit mindestens 50% beträgt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Kontinuierliche Berufsbiographien ohne Erwerbsunterbrechungen (z.B. Betreuungszeiten) stellen jedenfalls keine bevorzugten Bedingungen für Karrieresprünge dar.

(5) Nachbesetzungen bzw. die Aufnahme von Ersatzkräften für den Fall der Mutter- und Elternschaft (Beschäftigungsverbot, Karenz, Teilzeitbeschäftigung) erfolgen nach Maßgabe der finanziellen Ressourcen nachweislich zum ehest möglichen Zeitpunkt. Das Rektorat hat den AKGL in den Personalangelegenheiten zu informieren, bei denen eine Aufnahme von Ersatzkräften oder Umverteilungen des Beschäftigungsausmaßes unterbleiben.

**Weitere Regelungen zur Verwirklichung der Gleichstellung und Frauenförderung in den Bereichen Organisationsentwicklung und Personalverfahren finden sich in den §§ 6 f. und 20 - 29 GLP**

## **Teil III: Umsetzung und Berichtspflichten**

### **§ 12 Allgemeine Bestimmungen zu Umsetzung und Berichtspflichten**

(1) Die Umsetzung der im FFP enthaltenen Maßnahmen obliegt all jenen Organen der Med Uni Graz, die Entscheidungen oder Vorschläge hinsichtlich der dafür notwendigen organisatorischen, personellen und finanziellen Angelegenheiten nach den jeweiligen Organisationsvorschriften zu treffen oder zu erstellen haben.

(2) Die zuständigen Organe der Med Uni Graz verpflichten sich, die in Gesetzen und internationalen Rechtsnormen (insbesondere in Art 7 B-VG; in den §§ 1, 2 Z 9, 10, 3 Z 4, 9 UG; in den §§ 11 - 11d B-GlBG; in einschlägigen EU-Normen wie den europäischen Gleichbehandlungsrichtlinien; sowie in der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau) vorgesehenen Maßnahmen und Ziele umzusetzen. Der bislang erreichte Standard der Geschlechtergleichstellung soll kontinuierlich ausgebaut werden. Alle obersten Organe der Med Uni Graz anerkennen die Notwendigkeit, bewusstseinsbildende Maßnahmen zu setzen und von Geschlechterdiskriminierung betroffenen Personen die Möglichkeit zu geben, ihre Rechte durchzusetzen und dabei auch konkrete und zielführende Unterstützung zu finden.

(3) Jede Form von diskriminierendem Vorgehen und Diskriminierung auf Grund des Geschlechts stellt eine Dienstpflichtverletzung dar und ist entsprechend den dienst- oder arbeitsrechtlichen Vorschriften zu sanktionieren. Die Umsetzung der Maßnahmen zur Erreichung der de facto Gleichberechtigung von Frau und Mann in allen Funktionen und Tätigkeiten und in allen Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnissen an der Med Uni Graz zählt zu den sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Pflichten.

(4) Die Berichtspflichten ergeben sich aus dem GLP und der Wissensbilanzverordnung in der geltenden Fassung. Eine darüber hinaus gehende Berichtslegung kann bei Vorliegen sachlicher Gründe bedarfs- oder anlassbezogen durch Senat, Universitätsrat und/oder AKGL vom Rektorat unter Berücksichtigung der Verhältnismäßigkeit von Informationsgewinn und Aufwand angefordert werden. Das gleiche gilt umgekehrt auch für das Rektorat.

### **§ 13 Anreizsysteme**

(1) Unbeschadet allfälliger rechtlicher Maßnahmen durch den AKGL wegen Nichtbeachtung von Bestimmungen dieses FFP, ist das Rektorat bemüht, auch im Rahmen der Budgetzuweisung budgetäre Anreizsysteme zur Frauenförderung zu schaffen und bei Nichteinhaltung des Frauenförderungsgebotes insbesondere in Frauenförderungsbereichen diese zu sanktionieren.

(2) Oberstes Ziel eines Anreizsystems zur Frauenförderung ist die Angleichung von Einstiegs- und Aufstiegschancen von Frauen und Männern in allen einzelnen (Wissenschafts-)zweigen und Bereichen sowie Verwendungsgruppen, darüber hinaus umfasst dies auch die ausgewiesenen Leitungsfunktionen pro OEMUG.

(3) Konkrete und verbindliche Thematisierungen sowie die Erarbeitung von Maßnahmen und deren Evaluierung zur Erhöhung des jeweiligen Frauenanteils sind im Rahmen der Zielvereinbarungsgespräche vom Rektorat durchzuführen. Als Ausgangspunkt gilt der jeweilige IST-Stand der Frauenquoten in den Organisationseinheiten.

<b>Weitere Regelungen zur Verwirklichung der Gleichstellung und Frauenförderung in den Bereichen Monitoring und Controlling finden sich in den §§ 40 - 43 GLP</b>
---

## **§ 14 Evaluation und Inkrafttreten**

(1) Gesellschaftliche, universitäre und gesetzliche Rahmenbedingungen unterliegen dem steten Wandel. Der Frauenförderungsplan wird daher spätestens nach Ablauf von vier Jahren auf Vorschlag des AKGL an die aktuellen Entwicklungen je nach Notwendigkeit angepasst.

(2) Der Frauenförderungsplan der Medizinischen Universität Graz tritt mit der Veröffentlichung im Mitteilungsblatt in Kraft und ersetzt den Frauenförderungsplan kundgemacht im Mitteilungsblatt vom 7.7.2004 vollinhaltlich.

## 62. Einteilung des Studienjahres 2021/22

Der Vorsitzende des Senates, Herr Univ.-Prof. Dr. Alexander ROSENKRANZ, gibt bekannt, dass der Senat der Medizinischen Universität Graz in seiner Sitzung am 16.12.2020 gemäß § 52 UG idGF folgende Einteilung des Studienjahres beschlossen hat:

**EINTEILUNG DES STUDIENJAHRES 2021/22**

- Wintersemester 2021/22
- Sommersemester 2022

**WINTERSEMESTER 2021/22****01. Oktober 2021 bis 25. Februar 2022**

Beginn des Semesters	Fr. 01.10.2021
Lehrveranstaltungszeit	Fr. 01.10.2021 bis So. 06.02.2022
Weihnachtsferien	Do. 23.12.2021 bis Mi. 05.01.2022
Semesterferien	Mo. 07.02.2022 bis So. 27.02.2022
Ende des Semesters	So. 27.02.2022

**LEHRVERANSTALTUNGSFREIE UND PRÜFUNGSFREIE TAGE**

Sonntage und gesetzliche Feiertage

Allerseelentag	Di. 02.11.2021
----------------	----------------

**SOMMERSEMESTER 2022****28. Februar 2022 bis 30. September 2022**

Beginn des Semesters	Mo. 28.02.2022
Lehrveranstaltungszeit	Mo. 28.02.2022 bis Do. 07.07.2022
Osterferien	Mo. 11.04.2022 bis So. 24.04.2022
Sommerferien	Fr. 08.07.2022 bis Fr. 30.09.2022
Ende des Semesters	Fr. 30.09.2022

**LEHRVERANSTALTUNGSFREIE UND PRÜFUNGSFREIE TAGE**

Sonntage und gesetzliche Feiertage

Tag des Rektors	Fr. 27.05.2022
Pfingstsamstag	Sa. 04.06.2022
Pfingstdienstag	Di. 07.06.2022

**HUMANMEDIZIN: KLINISCH PRAKTISCHES JAHR 2021/22****02. August 2021 bis 04. Juli 2022**

Durchgehend 48 Wochen

**ZAHNMEDIZIN: ZAHNMEDIZINISCH-KLINISCHES PRAKTIKUM JAHR 2021/22****01. Oktober 2021 bis 30. September 2022**

Es gibt keine lehrveranstaltungsfreie Zeit

**ZULASSUNGSFRISTEN STUDIENJAHR 2021/22**

Allgemeine Zulassungsfrist für Studienrichtungen <u>ohne</u> besondere Zulassungs- und Aufnahmeverfahren	Ende der Nachfrist
WS 2021/22: 12.07. - 06.09.2021	30.11.2021
SS 2022: 10.01. - 07.02.2022	30.04.2022

Allgemeine Zulassungsfrist für Studienrichtungen <u>mit</u> besonderen Zulassungs- und Aufnahmeverfahren	Ende der Nachfrist
WS 2021/22: 23.08. - 03.09.2021	30.11.2021
SS 2022: 10.01.-07.02.2022	30.04.2022

Meldung der Fortsetzung der Studien (Rückmeldung)	Ende der Nachfrist
WS 2021/22: 12.07. - 06.09.2021	30.11.2021
SS 2022: 10.01. - 07.02.2022	30.04.2022

### 63. Satzungsänderung: Satzungsteil Studienrecht

Der Vorsitzende des Senates, Herr Univ.-Prof. Dr. Alexander ROSENKRANZ, gibt bekannt, dass der Senat der Medizinischen Universität Graz in seiner Sitzung am 16.12.2020 auf Vorschlag des Rektorates vom 24.11.2020 folgende Satzungsänderung beschlossen hat:

Satzungsänderung:

### § 20. EINTEILUNG DES STUDIENJAHRES UND ZULASSUNGSFRISTEN

(1) Das Studienjahr besteht aus dem Wintersemester und dem Sommersemester inklusive der Lehrveranstaltungszeit (§ 52 (1) UG idgF). Es beginnt am 1. Oktober und endet am 30. September des folgenden Jahres. Abweichende Regelungen für das „Klinisch-Praktische Jahr“ und das „Zahnmedizinisch-Klinische Praktikum“ sind zulässig (§ 52 (2) und (3) UG idgF). Wahl-Pflicht-Lehrveranstaltungen können nach organisatorischer Maßgabe in der Lehrveranstaltungszeit angeboten und absolviert werden, führen jedoch zu keinem Recht auf Studienzeitverkürzung.

(2) Der Senat hat durch Verordnung die Unterrichtswochen und die Lehrveranstaltungszeit so festzulegen, dass:

1. das Studienjahr maximal 33 Unterrichtswochen und jedes Semester mindestens 14 Unterrichtswochen enthält;
2. für die Lehrveranstaltungszeit pro Studienjahr ein ununterbrochener Zeitraum von mindestens 10 Wochen im Sommersemester und nach dem Wintersemester ein Zeitraum von mindestens 3 Wochen vorgesehen ist.

(2a) Ist die Abhaltung von Präsenzveranstaltungen und -prüfungen aufgrund der behördlichen Vorgaben im Zusammenhang mit COVID-19 und/oder auf Anordnung des Rektorats für mehr als zwei Wochen vorübergehend nicht möglich, kann der Senat die Einteilung des betreffenden Studienjahres nachträglich ändern und abweichend von Absatz 2 festlegen, dass in den Monaten Februar, Juli und August Lehrveranstaltungen und Prüfungen durchgeführt werden können.

#### 64. Entwicklungsplan 2022-2027

Der Vorsitzende des Universitätsrats, Herr Em. o. Univ.-Prof. DI Dr. Hans SÜNKEL, gibt bekannt, dass der Universitätsrat der Medizinischen Universität Graz in seiner Sitzung am 15.12.2020 gemäß § 21 Abs. 1 Z1 UG idgF auf der Basis eines Vorschlages des Rektorates gemäß § 22 Abs. 1 Z 2 UG idgF und nach Zustimmung des Senates in seiner Sitzung am 18.11.2020 gemäß § 25 Abs. 1 Z 2 UG idgF folgenden Entwicklungsplan gemäß § 13b UG idgF mit Wirkung ab 01.01.2022 genehmigt hat:

# ENTWICKLUNGS- PLAN 2022-2027

der Medizinischen  
Universität Graz



## Inhaltsverzeichnis

<b>I. STRATEGISCHE GESAMTZIELE UND POSITIONIERUNG ZU HOCHSCHULPOLITISCHEN SCHWERPUNKTEN .....</b>	<b>5</b>
<b>II. PERSONAL / HUMAN RESOURCES .....</b>	<b>16</b>
II.A PERSONALSTRATEGIE UND -PLANUNG .....	16
II.B PERSONALENTWICKLUNG UND NACHWUCHSFÖRDERUNG.....	20
II.C BERUFUNGSVERFAHREN .....	26
<b>III. FORSCHUNG .....</b>	<b>28</b>
<b>IV. LEHRE .....</b>	<b>40</b>
<b>V. GESELLSCHAFTLICHE ZIELSETZUNGEN .....</b>	<b>50</b>
<b>VI. INTERNATIONALITÄT UND MOBILITÄT SOWIE KOOPERATIONEN UND VERNETZUNG.....</b>	<b>58</b>
<b>VI. REAL ESTATE MANAGEMENT .....</b>	<b>67</b>
<b>VII. KLINISCHER BEREICH .....</b>	<b>74</b>
<b>ANHANG.....</b>	<b>80</b>
WIDMUNG VON PROFESSOR*INNENSTELLEN.....	80
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS.....	87

## Präambel

Gemäß dem gesetzlichen Auftrag im Sinne der §§ 1 - 3 Universitätsgesetz 2002 idgF (UG) ist die Medizinische Universität Graz (Med Uni Graz) dazu berufen „der wissenschaftlichen Forschung und Lehre zu dienen und hierdurch auch verantwortlich zur Lösung der Probleme des Menschen sowie zur gedeihlichen Entwicklung der Gesellschaft beizutragen“.

Das übergeordnete Ziel aller dieser Aktivitäten der Med Uni Graz ist das Streben nach *“Patients’ Health & Well-being”*. Sämtliche Kernaufgaben der Med Uni Graz - die der klinischen, translationalen sowie Grundlagenforschung, der studentischen Lehre sowie postgradualen Ausbildung und der Patient\*innenbetreuung - folgen diesem übergeordneten Ziel.

Das Streben nach *“Patients’ Health & Well-being”* findet durch alle an der Med Uni Graz tätigen Menschen Verwirklichung: durch Ärzte\*Ärztinnen, Forschende, Lehrende, Studierende und alle weiteren Mitarbeiter\*innen. Sie verstehen sich als *“Pioneering Minds”*. Daraus leitet sich das neue Profil der Med Uni Graz ab:

### *“Pioneering Minds - Caring for Patients’ Health & Well-being”*

Der Entwicklungsplan der Med Uni Graz 2022 - 2027 umfasst zwei Leistungsvereinbarungsperioden. Hierbei wird für die Leistungsvereinbarungsperiode 2022 - 2024 eine weitestgehend konkrete Planung durchgeführt, während die darauffolgende Periode grundsätzliche Zielsetzungen ohne besondere Detailtiefe beinhaltet.

Der vorliegende Entwicklungsplan berücksichtigt die Vorhaben sowie den Umsetzungsstatus des vorangegangenen Entwicklungsplans und basiert darüberhinausgehend auf den aktuellen sowie den absehbaren Rahmenbedingungen.

Die in den Jahren 2016/17 bottom-up entwickelten und definierten Zielsetzungen mit dem Zeithorizont bis 2024 („Strategieupdate 2024“) beinhalten klar definierte Maßnahmen und stellen weiterhin das operative Rückgrat der strategischen Weiterentwicklung der Med Uni Graz dar. Die aktuellen Ergebnisse des Profilbildungsprozesses 2020 ergänzen das „Strategieupdate 2024“ nunmehr durch die Identifikation von Alleinstellungsmerkmalen und Zukunftspotentialen, die es ermöglichen werden, dem gesellschaftlichen Auftrag noch besser gerecht zu werden. Mit dieser Profilstärkung soll eine bessere Wahrnehmung der Med Uni Graz nach außen ermöglicht und eine stärkere Identität nach innen gestiftet werden.

Unbeschadet der zu verzeichnenden Fortschritte der Med Uni Graz im Laufe der letzten Jahre in allen drei Kernbereichen - Forschung, Lehre sowie im Rahmen der Patient\*innenbetreuung - besteht das klare Commitment der Med Uni Graz zur beständigen Optimierung.

Im Bereich der Forschung konnten die Publikationsleistungen gesteigert und auch das Gesamtvolumen an Drittmitteln angehoben werden. Insgesamt und insbesondere hinsichtlich der Einwerbung kompetitiver Drittmittel gilt es, Potentiale besser zu nützen. Eine Öffnung in Richtung Open Science und eine verstärkte Wirkungsorientierung der eigenen Forschung werden maßgebliche Aspekte der kommenden Jahre darstellen.

Wiederkehrend werden alle Curricula überarbeitet und an die gesetzlichen und gesellschaftlichen Anforderungen angepasst und der wissenschaftlichen Entwicklung Rechnung getragen. Es wurden drei Erweiterungsstudien (Allgemeinmedizin, Digitalisierung, Medizinische Forschung) erfolgreich implementiert, um den Studierenden frühzeitig die ergänzende Möglichkeit zu eröffnen sich noch umfassender und intensiver in diesen adressierten Studieninhalten zu vertiefen.

Vonseiten der Med Uni Graz erfolgt eine immer deutlichere Ausrichtung am Student-Life-Cycle. Dies gilt sowohl für den inhaltlichen Aufbau der Curricula als auch für die organisatorische Umsetzung. Um dies konsequent zu verfolgen, besteht auch das Erfordernis das Aufnahmeverfahren - in Abstimmung mit dem BMBWF und den anderen Medizinischen Universitäten - dahingehend in den Blick zu nehmen und weiterzuentwickeln. Für die Aufgabenerfüllung im klinischen Bereich besteht für die Med Uni Graz eine grundsätzlich tragfähige Kooperationsvereinbarung mit dem Steiermärkischen Krankenanstaltenträger (KAGes), insbesondere ist jedoch die Situation hinsichtlich der für Forschung und Lehre erforderlichen zeitlichen Ressourcen im Sinne des § 29 Abs. 5 UG nach wie vor verbesserungsnotwendig. Des Weiteren muss es das Ziel sein, gemeinsam mit dem Krankenanstaltenträger an einer verbesserten Außenwahrnehmung (aber auch Innenwahrnehmung) des Klinikums als Universitätsklinikum zu arbeiten.

Das neue Profil der Med Uni Graz:

***“Pioneering Minds - Caring for Patients’ Health & Well-being”***

Graz, im Herbst 2020

*Univ.-Prof. Dr. Hellmut Samonigg*

Rektor der Medizinischen Universität Graz





## I. Strategische Gesamtziele und Positionierung zu hochschulpolitischen Schwerpunkten

Unter Berücksichtigung der Grundzüge des gesamtösterreichischen Universitätsentwicklungsplans (gö UEP), der Entwicklungsziele der Sustainable Development Goals (Agenda 2030 für Nachhaltige Entwicklung) und aufbauend auf den Umsetzungsstatus des gültigen Entwicklungsplans 2020, wurde in den Jahren 2016/17 für den Zeithorizont bis 2024 das „Strategieupdate 2024“ als Weichenstellung für die zukunftsorientierte Weiterentwicklung der Med Uni Graz initiiert; dies im Kontext mit der Steirischen Hochschulkonferenz und Partner\*innen in der Gesundheitsversorgung und Pflege.

Es war das Ziel des „Strategieupdate 2024“ unter Einbeziehung aller Kernbereiche der Med Uni Graz und mit Beteiligung der unterschiedlichen Mitarbeiter\*innengruppen konkrete Zielsetzungen, hinterlegt mit klar definierten Maßnahmen, zu erarbeiten.

Diese stellen weiterhin das Rückgrat der strategischen Entwicklung der Med Uni Graz dar.

Der nunmehr im Jahr 2020 initiierte Profilbildungsprozess erfolgte mit der ergänzenden Zielsetzung, die Med Uni Graz noch besser als bisher als klar profilierte zukunftsgerichtete Universität in ihren Kernaufgaben der Lehre, Forschung sowie Patient\*innenbetreuung und als Innovationstreiber zu positionieren. Mit dieser Profilschärfung wird das Ziel einer klaren Positionierung und verbesserten Wahrnehmung der Med Uni Graz von außen und einer stärkeren Identitätsstiftung nach innen verfolgt.

Basierend auf dem Grundprinzip, dass sämtliche Aktivitäten in Forschung, Lehre, Ausbildung und Patient\*innenbetreuung an der Med Uni Graz schlussendlich dem Streben nach *“Patients’ Health & Well-being”* dienen und sich die an unserer Universität tätigen Menschen als „Pioneering Minds“ verstehen, leitet sich das neue Profil der Med Uni Graz ab:

*„Pioneering Minds - Caring for Patients’ Health & Well-being“*

Die Med Uni Graz versteht sich als eine Organisation, die von drei „Strömen“ durchlaufen wird und diese – obigem Grundprinzip folgend – transformiert und integriert:

1. „Strom“ der *Patienten\*innen* (im LKH-Univ. Klinikum Graz):

Kranke Menschen verlassen als genesen und im besten Fall als gesunde Menschen das LKH-Univ. Klinikum.

2. „Strom“ der *Studierenden* und *Mitarbeiter\*innen*:

Studierende werden zu reflektierenden, eigenständig denkenden und handelnden Mediziner\*innen und Forscher\*innen ausgebildet

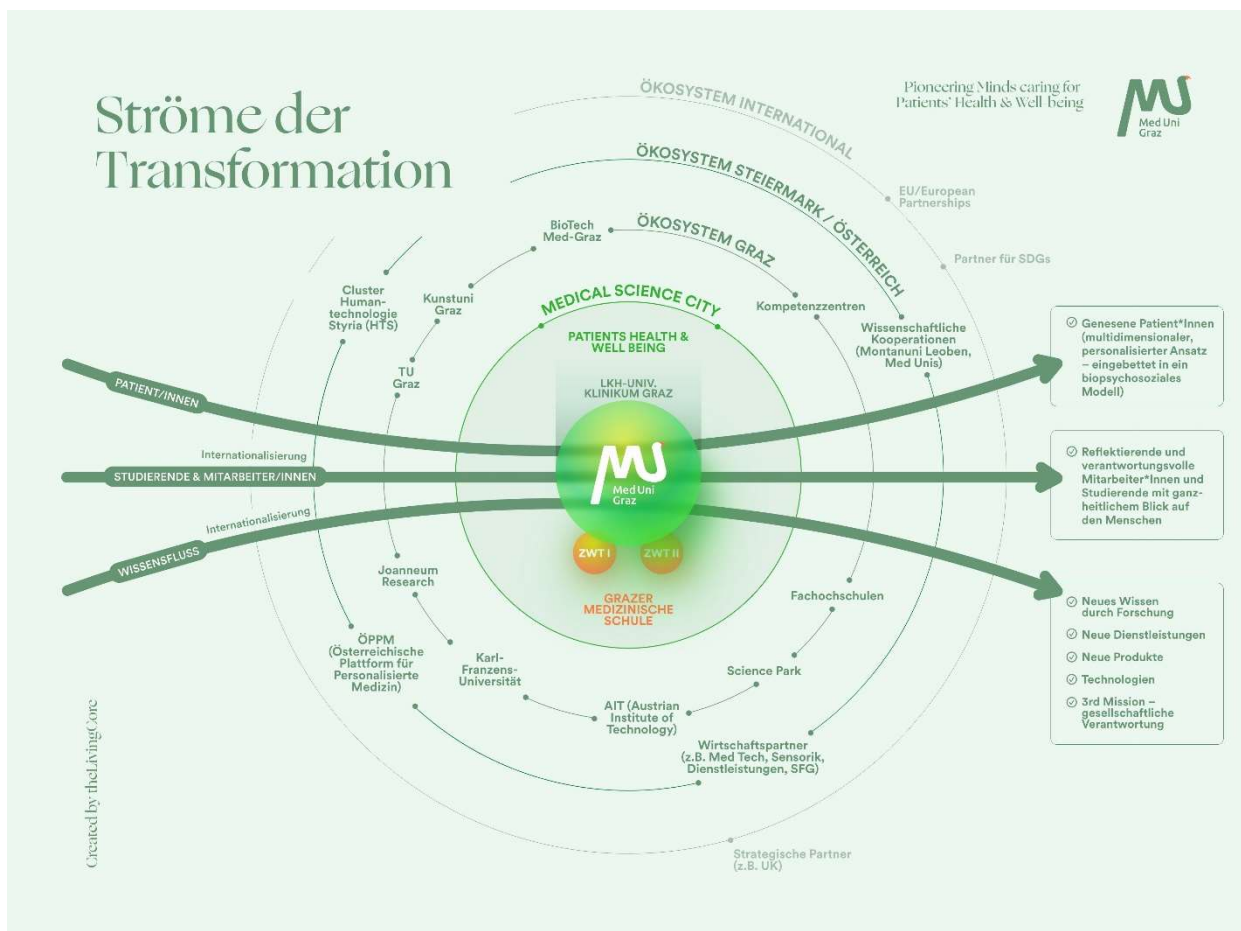
Mitarbeiter\*innen werden in ihren Mindsets und Fähigkeiten zu offenen und gestaltenden Mediziner\*innen, Forscher\*innen, Lehrenden und Ermöglicher\*innen weiterentwickelt.

All dies mit einem ganzheitlichen Blick auf den Menschen in seiner somatischen, psychischen und sozialen Dimension (Biopsychosoziales Modell).

### 3. „Strom“ des Wissens und der Innovation:

Durch Forschung generiertes Wissen wird über die gesamte (Wissens-)Wertschöpfungskette von der Grundlagenforschung und klinischer Forschung hin zur Wirkung für die Gesellschaft transformiert und „veredelt“. Dies inkludiert auch die schlussendliche Verwertung zu kommerziellen Technologien, Produkten und Services etc.

Die Leistung der Med Uni Graz liegt nicht nur in der Transformationsfunktion dieser drei „Ströme“, sondern auch in deren wirksamer *Integration* - eingebettet in eine sich selbst verstärkende Feedback-Schleife. Die Med Uni Graz ist der Brennpunkt, in dem hochqualitative und relevante wissenschaftliche Erkenntnisse, bestmögliche Spitzenmedizinische Patienten\*innenbetreuung, zukunfts-orientierte Ausbildung und Innovation auf höchstem Niveau aufeinandertreffen und in eine fruchtbare Symbiose treten.



Diese Profilbildung hat zum Ziel, richtunggebend für die inhaltliche, strukturelle und kulturelle Wirkung der Med Uni Graz im größeren gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und regionalen Kontext zu sein.

Durch das neue Profil wird die Med Uni Graz sowohl nach außen wie auch nach innen (Mitarbeiter\*innen, Studierende) durch eine eindeutige und konsistente Positionierung klarer wahrnehmbar sein.

Das vorliegende Profil steckt zu dem den wirkungsorientierten Bezugsrahmen ab, innerhalb welchem eine inhaltliche Fokussierung auf bestimmte Forschungsthemen, in denen Spitzenforschung betrieben wird, erfolgt. Die Forschungsprofilbildungssystematik mit Flagships, Forschungsfeldern und Forschungseinheiten bildet jene Instrumente ab, mit denen Vernetzung und inhaltliche Profilierung zunehmend erreicht werden.

Die Med Uni Graz stützt sich hierbei auf bestehende Potentiale, welche es verstärkt zu nutzen gilt:

- Das Potential einer optimalen Infrastruktur (des MED CAMPUS, des ZWT I & II, des LKH-Universitätsklinikum - und hiermit der „Medical Science City Graz“);
- Das Potential der Einbettung in ein gut funktionierendes Umfeld („Ökosystem“) mit intensiven Kooperationen mit den anderen Grazer Universitäten, Forschungsinstitutionen und Industriepartner\*innen sowie der Stadt Graz, der Region Steiermark und darüber hinaus;
- Das Potential des Bewusstseins der Bedeutung des multidimensionalen („ganzheitlichen“) Ansatzes in der Patient\*innenbetreuung, studentischen Lehre und Weiterbildung sowie Forschung - um den Humanismus in der Medizin nötigen Raum zu geben und damit einer „Entmenschlichung“ der Medizin entgegen zu wirken;
- Das Potential der herausragenden (Grundlagen- und angewandten) Forschung;
- Das Potential hochengagierter und innovativer Lehrender;
- Das Potential des Pioniergeistes der Mitarbeiter\*innen aller Bereiche.

### ***Tragende Säulen des neuen Profils der Medizinischen Universität Graz***

Diese neue Ausrichtung basiert auf folgenden Säulen, die in ihrer Kombination das Alleinstellungsmerkmal der Medizinischen Universität Graz ausmachen:

#### **Patients' Health & Well-being**

Patients' health wird breit “from bench (to bedside) to community” verstanden. Es beinhaltet alle Aspekte von “Health (Care)” und Well-being von der Prophylaxe, über die Vorhersage, die Diagnose bis zur Behandlung/Heilung einer Krankheit bzw. Begleitung bei unheilbaren Krankheiten in einem humanistischen (bio-psycho-sozialen), menschenzentrierten und personalisierten Kontext (vgl. precision health Ansatz).

Der empathische Umgang mit dem Menschen in seiner somatischen, psychischen und sozialen Dimension, mit seiner heilbaren bzw. zu lindernden Krankheit sowie die Erhaltung seiner Gesundheit, stehen im Fokus der Med Uni Graz.

“Patients’ Health & Well-being” sind der Zweck (purpose), auf den alle Aktivitäten in Patienten\*innen-Betreuung, Forschung, Lehre, Verwaltung und Verwertung ausgerichtet sind.

### **Interdisziplinärer multidimensionaler Ansatz in Patienten\*innenbetreuung, Studentischer und postpromotioneller Ausbildung, Wissenschaft und Anwendung**

Dieser multidimensionale (“ganzheitliche“) Ansatz durchdringt alle Bereiche und Aktivitäten der Med Uni Graz und realisiert sich in der Patient\*innenbetreuung ebenso wie in der Ausrichtung von Lehre, Aus- und Weiterbildung und Forschung.

Diesem Ansatz zu folgen bedeutet für die Med Uni Graz ein wissenschaftliches und evidenzbasiertes Verständnis von Patient\*innenbetreuung, interdisziplinäre Spitzenmedizin und Wissenschaft auf internationalem Niveau. Dieses geht jedoch über ein rein positivistisches und mechanistisches Bild des Menschen und seiner Versorgung hinaus. Dieser Ansatz ist genuin interdisziplinär angelegt und beruht auf einer konsequenten Verschränkung von Naturwissenschaften, Geisteswissenschaften, Psychologie, Sozialwissenschaften und Technologie.

In diesem Kontext legt die Med Uni Graz ein besonderes Augenmerk auf einen menschenzentrierten/-würdigen und ethischen Einsatz von neuen Technologien und Digitalisierung im medizinischen Bereich (Artificial Intelligence, Machine Learning, Robotik, Bio-Technologien etc.) etwa im Sinne eines “digitalen Humanismus“. Die Med Uni Graz entwickelt hierdurch mit verstärkten Kooperationen mit regionalen und internationalen Universitäten, Forschungseinrichtungen und Industriepartner\*innen ihr Alleinstellungsmerkmal.

### **Pioneering Minds**

Pioniergeist zeichnet sich in erster Linie durch *Mut* in den unterschiedlichen Wirkungsbereichen der Med Uni Graz aus. Mut, das Risiko einzugehen, mit einer optimistischen, non-konformistischen und unternehmerischen Haltung neue Wege zu gehen und dennoch das, was gut und erfolgreich ist, zu bewahren und zu stärken.

An der Med Uni Graz sind „Pioniere“ unterwegs, deren oberstes Ziel die bestmögliche Versorgung und Exzellenz in *Patients’ Health & Well-being* ist; über die Patient\*innenbetreuung hinaus steht die exzellente Ausbildung und Forschung bzw. Innovation, die über eine Wirkorientierung jeden Handelns bis hin zur Anwendung und kommerziellen Verwertung reicht, im Vordergrund des Handelns der Med Uni Graz.

Das konsequente Verfolgen und Realisieren des multidimensionalen („ganzheitlichen“) Ansatzes ist ein Beispiel und Ausdruck dieses Pioniergeistes: einerseits widersetzt er sich der weit verbreiteten und ausschließlichen Mechanisierung, Quantifizierung und Algorithmisierung in der Medizin; andererseits versucht er, diese in ganzheitlichen Ansätzen,

Methoden, Konzepten, Innovationen und Anwendungen konsequent zu integrieren und dadurch neue Konzepte und Herangehensweisen zu entwickeln.

Ebenso findet der Pioniergeist etwa im Bereich der studentischen Lehre sowie Aus- und Weiterbildung seinen Niederschlag: alternative Lehr- und Lernformate für „Pioneering Minds“, innovative curriculare Architekturen, digitale (Service-)Angebote, etc. sollen die Med Uni Graz für potentielle Medizinstudent\*innen zu einem äußerst attraktiven Standort machen.

### **Nachhaltige gesellschaftliche und wirtschaftliche Wirkung erzeugen durch Anwendung und Verwertung exzellenter Forschung**

Die Med Uni Graz bekennt sich nachhaltig zu exzellenter und international kompetitiver *klinisch-angewandter Forschung* sowie *Grundlagenforschung* (“bold and professional research”) und deren konsequente Integration.

Darüber hinaus verfolgt die Med Uni Graz eine Wirkungsorientierung von Grundlagenwissen, Open Innovation bis hin zur Anwendung und Kommerzialisierung, eingebettet in ein zu entwickelndes unternehmerische Mindset der beteiligten Akteur\*innen. Die Med Uni Graz verfolgt hiermit das Ziel, dass das wissenschaftlich generierte Wissen möglichst häufig nicht nur im wissenschaftlichen Bereich verbleibt, sondern in Form von konkreten Anwendungen, neuen Technologien, Produkten, (medizinischen oder digitalen) Dienstleistungen, Spin-offs, etc. seiner (kommerziellen bzw. gesellschaftlichen) Verwertung zugeführt wird. Damit übernimmt die Med Uni Graz ihre gesellschaftliche Verantwortung (“third mission”), sie erzielt über die Wissenschaft hinausgehende *Wirkung in Gesellschaft und Wirtschaft*, und sichert dadurch auch einen Teil ihrer Finanzierung (z.B. für weiterführende Forschung und Entwicklung) ab.

Dies erreicht die Med Uni Graz durch den Aufbau einer Innovations-Infrastruktur von kritischer Größe in Form des “*Med-Uni Graz Innovation Hubs*”. Dieser gliedert sich in die bereits an der Medizinischen Universität Graz bzw. in der Medical Science City vorhandene (Innovations-)Infrastruktur (z.B. ZWT I & II) ein, entwickelt diese weiter und wird zum zentralen Innovationstreiber für die gesamte Universität.

Dies erfolgt mit dem Ziel, gemeinsam mit Kooperationspartner\*innen die Med Uni Graz zu einer Innovationstreiberin für die gesamte Region zu etablieren. Die Med Uni Graz ist Teil eines größeren Ganzen und kann zu einem zentralen Ausgangspunkt und Motor für einen “Medical Science Cluster” in der Region Steiermark und darüber hinaus werden.

### **Grazer Medizinische Schule**

Vision dieses Profilbildungs- und Veränderungsprozesses ist schlussendlich die Etablierung einer “*Grazer Medizinischen Schule*”. Den Grundprinzipien und Säulen dieses Profils folgend geht sie über medizinische Spitzenleistungen, sowie interdisziplinäre Ausbildung und Forschung hinaus und stellt menschenzentrierte multidimensionale („ganzheitliche“) Patient\*innenbetreuung in unmittelbarer und mittelbarer Wirkung in die Gesellschaft für

Graz, die Region Steiermark und darüber hinaus auf europäischer Ebene in den Mittelpunkt ihres Handelns.

All die für den Zeithorizont bis 2024 im „Strategieupdate 2024“ entwickelten strategischen Zielsetzungen besitzen weiterhin ihre Gültigkeit, dies jedoch unter Zugrundelegung der im Profilbildungsprozess festgelegten tragenden Säulen, welche die Ausrichtung und Umsetzung aller Ziele leiten und so zu einem großen Ganzen integrieren.

Im Folgenden werden die strategischen Zielrichtungen des nach wie vor aktuellen „Strategieupdate 2024“ angeführt:

## „Gesamt und Organisation“

### Strategische Ziele:

- **Raum für Open Innovation schaffen und 3rd Mission Aufgaben verstärkt wahrnehmen unter der besonderen Berücksichtigung der Sustainable Development Goals (SDG´s)**  
*Ziel ist es, verstärkt Verantwortung für wissenschaftliche, gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklungen zu übernehmen (3rd mission) und durch die Einführung von neuen Innovationszugängen (Stichwort Open Innovation) Raum für mehr Partizipation und Mitsprache zu schaffen.*

- **Corporate Identity und Branding stärken**

*Ziel ist es, dass die Universität klare Stärkefelder entsprechend den Ergebnissen aus dem Profilbildungsprozess etabliert, sich nach innen und außen an diesem orientiert und sicher stellt, dass sich die Mitarbeiter\*innen, mit dem Profil identifizieren können. Dieses Profil der Med Uni Graz wird sowohl nach innen, als nach außen sichtbar.*

- **Nachhaltiger Ausbau der Digitalisierung sowie Serviceorientierung der nicht-wissenschaftlichen Organisationseinheiten im Sinne von Lehre und Forschung erhöhen**

*Ziel ist es, die digitale Transformation in allen Bereichen der Universität im Einklang mit den globalen Entwicklungen voranzutreiben. Die Balance zwischen Wert- und Effizienzsteigerung ist dabei ein wesentliches Kriterium bei der Setzung der Schwerpunkte. Die notwendige Basis für die Transformation ist die weitere smarte Digitalisierung von Prozessen, sowie die Schaffung kollaborativer Arbeits- und Kommunikationsumgebungen und die Arbeitsorganisation. Ein kritischer Erfolgsfaktor ist dabei die aktive Einbindung der Mitarbeiter\*innen in die Transformation.*

*Ein weiteres Ziel ist es, verstärkt „moderne“ Dienstleistungsprozesse im Sinne der Effizienzsteigerung und Serviceorientierung zu etablieren. Dies zeichnet sich aus durch verschlankte Prozesse und Arbeitsweisen die wenn möglich und wirtschaftlich sinnvoll, zu digitalisieren sind. Die Service-Orientierung gilt es weiter zu erhöhen und diese Leistungen für alle Mitarbeiter\*innen und Studierenden sichtbar zu machen*

*Dafür ist die Einführung und Etablierung von effektiven Steuerungsinstrumenten notwendig. Die angestrebten qualitativen und quantitativen Ziele sind in regelmäßigen Abständen auf ihre Gültigkeit und auf ihre Erreichung zu prüfen und zur besseren*

*Orientierung national und international zu vergleichen. Entsprechend der gewonnenen Erkenntnisse werden Maßnahmen definiert. Dies soll neben der Steuerung ermöglichen, Chancen rechtzeitig zu erkennen und zu nutzen.*

- **Interaktion mit dem Krankenanstaltenträger (KAGes) optimieren**

*Ziel ist es, die Kooperation mit der KAGes nachhaltig zu stärken und zu verbessern, um Ressourcen effizienter und effektiver zu nutzen, Commitment für gemeinsame Initiativen und gegenseitige Wertschätzung zu steigern.*

- **Intensivierung der Kooperationen mit Industriepartnern, Förderung von Entrepreneurship und Gründung von spin-offs sowie nachhaltige Finanzierungsquellen sichern**

*Ziel ist es, bestehende (Forschungs-)Kooperationen und Finanzierungsquellen zu sichern sowie weitere zu erschließen. Mitarbeiter\*innen werden aktiv animiert und unterstützt, ihre Ideen einer wirtschaftlichen und rechtlichen Verwertbarkeit zuzuführen und/oder Ausgründungen vorzunehmen. Bestehende Initiativen werden aktiv bei ihrer Weiterentwicklung unterstützt.*

## „Lehre“

### Strategische Ziele:

- **Profilierung und Qualität der Lehre erhöhen**

*Ziel ist es, die forschungsgeleitete Lehre als zentrale Säule der Med Uni Graz neben Forschung und Patient\*innenbetreuung zu profilieren und Exzellenz in diesem Bereich entsprechend wertzuschätzen und zu fördern.*

*Ziel ist es, die bestehenden Kooperationen mit anderen Universitäten weiter zu stärken und die Harmonisierung der Lehre in Hinblick auf Durchlässigkeit der angebotenen Studien zu erhöhen.*

- **Junge Talente erkennen, fördern und für die Med Uni Graz gewinnen**

*Ziel ist es, Top-Studierende / Absolvent\*innen frühzeitig zu erkennen und langfristig an die Med Uni Graz zu binden.*

## „Forschung“

### Strategische Ziele:

- **Schwerpunkte der Forschung weiterentwickeln und fördern**

*Ziel ist die Definition und Auswahl von Schwerpunkten sowie thematische Fokussierung - um im Sinne der Vision mit gebündelten Ressourcen Exzellenz in definierten Themengebieten zu erreichen.*

- **Hochqualitative, klinisch relevante Forschung durch Multidisziplinarität ausbauen**

*Ziel ist einerseits den Fokus der Forschung auf klinisch relevante Themen zu legen und andererseits die interdisziplinären Potentiale zwischen klinisch tätigen Forscher\*innen und Grundlagenforscher\*innen zu heben.*

- **Forschungssupport und Forschungsinfrastruktur stärken**

*Um Spitzenleistungen in der Forschung zu erzielen, ist eine adäquate Infrastruktur sowie ein hochqualitativer Forschungssupport unerlässlich.*

- **Internationale, nationale und regionale Forschungs Kooperationen ausbauen und Mobilität steigern**

*Durch Vernetzung mit anderen Universitäten, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und der Industrie werden komplexe Forschungsfragen bearbeitet und Ressourcen gemeinsam genutzt.*

## „Patient/innenbetreuung“

### Strategische Ziele:

- **Mehrwert der universitären Medizin hervorheben**

*Ziel ist es, vorrangig in der breiten Öffentlichkeit und Politik aber auch intern verstärkt auf die Spitzenleistungen der durch die Mitarbeiter\*innen der Med Uni Graz betriebenen Medizin aufmerksam zu machen und die Med Uni Graz verstärkt in ihrer Rolle am Landeskrankenhaus-Universitätsklinikum (LKH-Univ. Klinikum) zu positionieren.*

- **Forschungoutput im Rahmen der Patient/innenbetreuung steigern**

*Ziel ist es, den klinischen Zugang zu Patient\*innen stärker für die Forschung zu nutzen, von der Diagnose zu Therapie, um möglichst vielen Patient\*innen Zugang zu den jeweils modernsten medizinischen Methoden zu eröffnen (Biobank, klinische Informationen, Studienpatient/innen).*

## „Personal“

### Strategische Ziele:

- **Strategische Personalplanung/-entwicklung ausbauen**

*Ziel ist es, den Auf- und Ausbau einer strategischen Personalplanung voranzutreiben, aufbauend auf ein übergeordnetes Personalbedarfskonzept, dh. die klare Festlegung, welche Qualifikationen in welchem Umfang an welchem Ort und Zeitpunkt benötigt werden.*

*Diese Anforderungen gilt es nicht nur zu definieren, sondern deren Realisierung auch finanziell sicherzustellen und bestmöglich durch z.B. Karriereplanung und Nachwuchsförderung zu unterstützen.*

■ **Arbeitgeberattraktivität erhöhen**

*Ziel ist es, die Med Uni Graz als attraktive Arbeitgeberin für die unterschiedlichen Berufsgruppen über alle Karrierephasen noch besser als bisher zu positionieren, um Top-Mitarbeiter\*innen zu gewinnen sowie bestehende hochqualifizierte und motivierte Mitarbeiter\*innen langfristig an die Organisation binden zu können.*

■ **Führungskultur weiterentwickeln**

*Ziel ist es, ein gemeinsames, akademisches Führungsverständnis zu entwickeln und dieses in allen Bereichen der Universität zu etablieren. Respektvoller Umgang miteinander, Leistungsorientierung und offene Kommunikation sind die Basis, um die Vision "Gemeinsam auf dem Weg - Exzellenz im Fokus" bestmöglich zu unterstützen.*

Bezugnehmend auf die System- und Umsetzungsziele des gesamtösterreichischen Universitätsentwicklungsplans (GUEP) wurden diese wie folgt im Entwicklungsplan der Med Uni Graz abgebildet:

<b>System- und Umsetzungsziele des GUEP:</b>	<b>System- und Umsetzungsziele werden in folgenden Kapiteln des Entwicklungsplans 2022-2027 berücksichtigt:</b>
<b>Systemziel 1: Weiterentwicklung und Stärkung des Hochschulsystems</b>	
Schärfung der Forschungsprofile der Universitäten und Stärkung der Vernetzung von Forschungsaktivitäten	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Forschung: Vision 1 bis 5</li> <li>– Gesellschaftl. Zielsetzungen: HZ 2</li> <li>– Internationalität und Mobilität sowie Kooperationen und Vernetzung: HZ 4 und HZ 5</li> </ul>
<b>Systemziel 2: Stärkung der universitären Forschung</b>	
Die Universitäten bleiben Hauptträgerinnen der Grundlagenforschung in Österreich	Forschung: Vision 2, Vision 3
Förderung der Schaffung von Freiräumen für neue, innovative und unkonventionelle Forschung an den Universitäten	Gesellschaftl. Zielsetzungen: HZ 2
Gewährleistung kooperations- und wettbewerbsfähiger Forschungsinfrastrukturen als Grundlage für exzellente Forschung im Hochschulraum	Forschung: Vision 5
Weiterentwicklung kompetitiver und projektbezogener Komponenten der Forschungsfinanzierung	Forschung: Vision 1
<b>Systemziel 3: Verbesserung der Qualität und Effizienz der universitären Lehre</b>	
Weiterentwicklung der Qualität in der universitären Lehre	Lehre HZ 1
Weitere Optimierung der Leistungskennzahlen der Lehre	Lehre HZ 2
<b>Systemziel 4: Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses</b>	
Attraktive Karrierekonzepte für den wissenschaftlichen Nachwuchs	Personalentwicklung und Nachwuchsförderung: HZ 1, HZ 2
Fortgesetzte qualitative Weiterentwicklung der Dokoratsausbildung	Lehre HZ 3

<b>Systemziel 5: Ausbau des Wissens- und Innovationstransfers sowie der Standortvorteile</b>	
Förderung von Open Access, Open Data und Open Science	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Forschung: Visionen 3, 4, 5, 6</li> <li>– Lehre: HZ 2</li> <li>– Gesellschaftl. Zielsetzungen: HZ 1, HZ 3</li> </ul>
Intensivierung des Wissens- und Technologietransfers sowie von Entrepreneurship	Gesellschaftl. Zielsetzungen: HZ 2, HZ 3
<b>Systemziel 6: Steigerung der Internationalisierung und der Mobilität</b>	
Erhöhung qualitätsvoller transnationaler physischer Mobilität sowie Internationalisierung von Studium und Lehre	Lehre HZ 6
Stärkung der Internationalisierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Forschung: Vision 2</li> <li>– Internationalität und Mobilität sowie Kooperationen und Vernetzung: HZ 1-4</li> </ul>
<b>Systemziel 7: Gesellschaftliche Verantwortung der Universitäten - Dienst an der Gesellschaft: Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und soziale Inklusion, Responsible Science, Agenda 2030 und Umsetzung der SDGs, digitale Transformation</b>	
Gleichstellung der Geschlechter	Gesellschaftl. Zielsetzung, HZ 4
Verbesserung der sozialen Inklusion und diversitätsorientierte Gleichstellung	Gesellschaftl. Zielsetzung, HZ 4
Vernetzung und Profilentwicklung der Universitäten im Bereich Responsible Science/Responsible University, partizipative Forschung (Citizen Science) und Wissenschaftskommunikation	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Gesellschaftl. Zielsetzungen: HZ 2, HZ 3</li> <li>– Klinischer Bereich: HZ 1</li> </ul>
Bewusstere Integration des Nachhaltigkeitsprinzips in die universitäre Entwicklung und Profilbildung	Ggf. Lehre HZ 3
Aktivere Gestaltung der digitalen Transformation	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Strategische Gesamtziele und Positionierung zu hochschulpolitischen Schwerpunkten, Gesamt und Organisation HZ 3</li> <li>– Personal/HR HZ 2</li> <li>– Personalentwicklung und Nachwuchsförderung HZ 3, HZ 5</li> <li>– Forschung, Vision 3, Vision 4, Vision 5</li> <li>– Lehre HZ 3, HZ 5</li> <li>– Gesellschaftl. Zielsetzungen HZ 1, HZ 3, HZ 5</li> <li>– Klinischer Bereich, HZ 3</li> </ul>



## II. Personal / Human Resources

### II.a Personalstrategie und -planung

Die Qualität (und Quantität) der Mitarbeiter\*innen sind die entscheidenden Voraussetzungen für das Erbringen von exzellenten Leistungen. Eine stringente, an der Gesamtstrategie ausgerichtete Personalplanung, ein professioneller Rekrutierungs- und Onboardingprozess sowie die kontinuierliche Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeberin sind die entscheidenden Hebel, um das zu erreichen.

#### Hauptziel 1

Personalplanung und Rekrutierung neuer Mitarbeiter\*innen fokussiert auf die strategischen Schwerpunktsetzungen in Forschung, Lehre und Universitätsmedizin

#### Ausgangslage und Potenziale

Im Hinblick auf die anstehenden Pensionierungen von Mitarbeiter\*innen der Med Uni Graz in Klinik und Nicht-Klinik in den kommenden fünf bis zehn Jahren, werden strategische Personalplanung und professionelle, zielgerichtete Rekrutierung eine zentrale Rolle für den Erfolg der Med Uni Graz einnehmen.

Zielsetzung ist, den Ausbau der strategischen Personalplanung voranzutreiben, aufbauend auf ein übergeordnetes abgestimmtes Personalbedarfskonzept, d.h. die klare Festlegung, welche Qualifikationen in welchem Umfang an welchem Ort und zu welchem Zeitpunkt benötigt werden.

Diese Anforderungen gilt es nicht nur zu definieren, sondern deren Realisierung auch finanziell sicherzustellen und bestmöglich durch z.B. Karriereplanung und Nachwuchsförderung zu unterstützen.

#### Umsetzungsstrategie und Maßnahmen

- Gezielte, vorausschauende abgestimmte Personalplanung und -rekrutierung im wissenschaftlichen Bereich mit Fokus auf die Stärkefelder in der Forschung und Lehrerfordernisse der Med Uni Graz. (LV 2022-2024)
  - Im nicht-klinischen Bereich übernehmen in den Forschungszentren Strategiekomitees in Abstimmung mit dem Rektorat die Aufgabe, die Personalplanung und -rekrutierung auf die thematische Profilbildung auszurichten. Hierbei sind die abgestimmte Konzeptionierung und Positionierung von Professuren zentrale Aufgaben.

- Im klinisch-ärztlichen Bereich wird die Personalplanung zudem in enger Abstimmung mit den Organisationseinheits- bzw. Abteilungsleiter\*innen und der KAGes unter besonderer Bedachtnahme auf einen in einigen Fächern bereits spürbaren Fachärzt\*innenmangel ausgebaut. Eine angestrebte Angleichung der Arbeits-/Rahmenbedingungen zumindest für alle Ärzt\*innen in Facharztausbildung erfolgt mit dem Ziel, eine - dem jeweiligen Profil der Auszubildenden entsprechende - weitere berufliche Entwicklung zu unterstützen, insbesondere forschungs- und lehrraffine Persönlichkeiten heranzubilden und für die universitäre Laufbahn zu gewinnen.
- Gezielte, vorausschauende Personalplanung und -rekrutierung des allgemeinen Universitätspersonals der Med Uni Graz. (LV 2022-2024)
- Im Rahmen der verstärkt umgesetzten forschungsgeleiteten Lehre werden Studierenden schon während des Studiums die Grundzüge wissenschaftlichen Arbeitens und Denkens vermittelt. Ebenso werden Ärzt\*innen bereits im Rahmen ihrer Ausbildung zur\*zum Fachärztin\*Facharzt strukturiert an ihre Lehraufgaben herangeführt. Dadurch wird möglichst früh das individuelle Interesse an universitärer Tätigkeit thematisiert und Potenzial herangebildet. (LV 2022-2024)
- Der gezielte Einsatz Sozialer Medien zur Etablierung eines positiven *Employer Brandings* und die gezielte Ansprache jüngerer Zielgruppen als Interessent\*innen für eine universitäre Laufbahn werden forciert. (LV 2022-2024)
- Die internationale Plattform EURAXESS wird für alle wissenschaftlichen Ausschreibungen genutzt, um vermehrt potenzielle internationale Bewerber\*innen zu erreichen. (LV 2022-2024)
- Gezielte Rekrutierung von *European Research Council* (ERC) Start (und Consolidator) Grantees, deren Forschungsthema die Profilgebung, insbesondere an den Research Centers des vorklinischen Bereiches, optimal unterstützt. (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf)
- Im klinischen Bereich werden die Personal- und Nachfolgeplanung beider Träger\*innen aufeinander abgestimmt. (umgesetzt und laufend LV 2022-2024)
- Ein Personalcontrollingsystem, dessen Augenmerk auf strategisch relevanten Steuerungs-Kennzahlen liegt, wurde Anfang 2017 etabliert; durch die strukturierte Verfolgung der Daten werden konkrete Handlungsfelder ersichtlich und diese gezielt behandelt. Hier wird das zur Verfügung stehende technische Unterstützungstool laufend angepasst. (umgesetzt und laufend (LV 2022-2024)

## Hauptziel 2

### Attraktivität als Arbeitgeberin ausbauen

#### Ausgangslage und Potenziale

Im ständigen Wettbewerb um die „besten Köpfe“ ist die Med Uni Graz immer mehr gefordert, ein attraktives Arbeitsumfeld in allen Bereichen anzubieten und die Vorteile der universitären Arbeitgeberin auszubauen und darzustellen. Im Wissenschaftsbereich gilt es, die Med Uni Graz als international ausgewiesenen und gut ausgestatteten Standort für thematische Stärkefelder zu positionieren, um verstärkt exzellente, internationale Forscher\*innen zu gewinnen. Im klinisch-ärztlichen Bereich ist es für die Med Uni Graz eine ständige Herausforderung, neben der KAGes als Arbeitgeberin zu reüssieren.

Zielsetzung ist, die Med Uni Graz als attraktive Arbeitgeberin für die unterschiedlichen Berufsgruppen über alle Karriere- und Lebensphasen noch besser als bisher zu positionieren, um Top-Mitarbeiter\*innen zu gewinnen sowie bestehende qualitativ hochwertige und motivierte Mitarbeiter\*innen langfristig an die Organisation binden zu können.

#### Umsetzungsstrategie und Maßnahmen

Einer der wesentlichsten Vorteile einer universitären Karriere ist es, intellektuelle Freiräume zur Verfügung zu haben, die für Lehr- und Forschungstätigkeiten genutzt werden können. Im klinischen Bereich hat die Umsetzung der gesetzlich vorgesehenen Forschungszeiten für universitäre Fachärzt\*innen, unter Zugrundelegung unterschiedlicher Modelle, oberste Priorität.

- Bedarfs- und leistungsorientierte Gestaltung der räumlichen, apparativen und personellen Infrastruktur und Erlangung einer international sichtbaren wissenschaftlichen kritischen Masse durch Fokussierung auf thematische Stärkebereiche werden umgesetzt (siehe auch Kapitel Forschung und Real Estate). Die nachhaltige Sicherstellung der Zeitressourcen für Forschung, Lehre und weitere universitäre Aufgaben im klinischen Bereich erfordert weiterhin besondere Anstrengungen. (LV 2022 - 2024)
- Transparente und attraktive Karriereentwicklungsmöglichkeiten sind insbesondere im wissenschaftlichen Bereich eine wesentliche Voraussetzung, um als Arbeitgeberin attraktiv zu sein; siehe daher Kapitel IIb.
- Angebote für Mitarbeiter\*innen wie gesunde, kostengünstige Verpflegungsmöglichkeiten, ein umfassendes Mobilitätskonzept, weitreichende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wie Teilzeitmöglichkeiten, Initiativen zur Förderung von Vätern und Unterstützung von individuellen Elternkarenzmodellen, Telearbeit, Kinderbetreuung vor Ort, Unterstützung bei familiären Betreuungsverpflichtungen, Dual Career Angebote sowie ein kostenloses Weiterbildungsangebot werden kontinuierlich ausgebaut, um optimale Rahmenbedingungen für die Mitarbeiter\*innen zu schaffen. Aktivitäten im Rahmen des bereits etablierten Betrieblichen Gesundheitsmanagements werden weiter ausgebaut. (LV 2022-2024)

- Eine gut nachvollziehbare, transparente Information und Kommunikation über die Gehaltsschemata soll die Zufriedenheit der Mitarbeiter\*innen erhöhen. Zunehmend herausfordernd wird auch die dem internationalen Vergleich standhaltende Ausgestaltung von Gehältern, was insbesondere im Rahmen von Berufungsprozessen deutlich wird. (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf)
- Projektfinanzierte Mitarbeiter\*innen erhalten in der Regel mehrmals befristete Verträge. Dies ist jedoch nur für einen gesetzlich geregelten Maximalzeitraum möglich. Naturgemäß empfinden Mitarbeiter\*innen diese Situation als belastend und die nachhaltige Bindung hochspezialisierter Expertise wird erschwert. Hier sollen Möglichkeiten für gezielte Verstetigungen von Anstellungsverhältnissen geschaffen werden. Diese Maßnahme korreliert explizit mit den Handlungsempfehlungen zu Systemziel 4 des GUEP. Zur Finanzierung derart verstetigter Projektstellen in der Übergangsphase von Projekten bedarf es zusätzlicher Mittel aus dem Globalbudget. (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf)
- Um die Attraktivität als Arbeitgeberin auch für potenzielle Mitarbeiter\*innen mit langjähriger Berufserfahrung zu erhöhen, wäre es wünschenswert, erworbene fachspezifische Vordienstzeiten in höherem Ausmaß als bisher berücksichtigen zu können - dies erfordert zusätzliche hierfür gewidmete Budgetmittel. (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf)
- Die Möglichkeiten und Chancen, die sich aus der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt ergeben, werden optimal zum Wohle der Mitarbeiter\*innen genutzt. Die Med Uni Graz betreibt in den nächsten Jahren verstärkt die Weiterentwicklung der digitalen Infrastruktur und Tools (E-Workflows etc.) mit dem Ziel, den Arbeitsalltag durch Verschlinkung der Prozesse zu erleichtern und damit die Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter\*innen weiter zu verbessern. Einschlägige Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter\*innen wird als begleitende Maßnahme implementiert.
- Der Wettbewerb um die „besten Köpfe“ wird sich zukünftig weiter intensivieren (geburtenschwache Jahrgänge, Generation Y), wodurch diesem Ziel langfristig hohe Aufmerksamkeit und Ressourcen zugeordnet werden müssen.
- Flexibilisierung der Ortsgebundenheit - Home-Office und mobiles Arbeiten am Campus nehmen in Zukunft einen deutlich größeren Stellenwert ein. Eine adäquate Ausstattung für sichere und effiziente Kommunikation und Zusammenarbeit muss in Zukunft jedem\*jeder Mitarbeiter\*in zur Verfügung stehen. Begleitet wird dies durch ein Schulungs- und Serviceangebot rund um das Thema mobiles Arbeiten. Positive Effekte einer ausgewogenen Mischung zwischen Präsenz und Telearbeit sind eine Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeberin und eine Verringerung des ökologischen Fußabdrucks der Med Uni Graz. (LV 2022- 2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf)
- Welcome Center, die neue, durchgängig auch englischsprachige Website sowie Informationen, Richtlinien und Vertragstexte auch in englischer Sprache machen die Med Uni Graz für potenzielle Mitarbeiter\*innen aus dem Ausland zunehmend attraktiv. Andererseits verleiht ein höherer Anteil an internationalen Mitarbeiter\*innen dem Forschungsstandort Strahlkraft und internationales Format und macht diesen insbesondere auch für jüngere Mitarbeiter\*innen attraktiv.

## II.b Personalentwicklung und Nachwuchsförderung

Nie zuvor waren gleichzeitig so viele Generationen mit so unterschiedlichen Anforderungen und Werthaltungen im Arbeitsprozess aktiv wie aktuell. Insbesondere für die heute in das Berufsleben einsteigende Generation, sind attraktive Entwicklungsperspektiven und ein förderliches Arbeitsumfeld die wesentlichsten Parameter. Entsprechend fokussieren die Personalentwicklungsvorhaben der kommenden Jahre auf gezielte Förderungs- und Entwicklungsmodelle für Nachwuchswissenschaftler\*innen und die kontinuierliche weitere Professionalisierung der Führungsarbeit.

### Ausgangslage und Potenziale

Die Med Uni Graz hat bereits Maßnahmen zur Förderung des Forschungsnachwuchses etabliert. Diese umfassen strukturierte Doktoratsprogramme, ein innovatives Laufbahnmodell, mobilitätsfördernde Maßnahmen und ein umfassendes Spektrum an Personalentwicklungsmaßnahmen (z.B. interne Weiterbildung, Coaching- und Mentoring-Angebote, Freistellungen, Mobilitätsförderung). Ein Post-Doc-Programm konnte aus Ressourcengründen noch nicht nachhaltig etabliert werden, steht jedoch weiterhin im Fokus. Sowohl die Doktoratsprogramme als auch das Karrieremodell sind sehr attraktiv gestaltet und wurden gut angenommen. In den vergangenen Jahren ist es gelungen, das Instrument Mitarbeiter\*innengespräche als Bestandteil der Führungsaufgaben zu verankern. Die flächendeckende Implementierung schreitet voran.

Unter Bedachtnahme auf Systemziel 4 des GUEP werden für die Leistungsperiode folgende Ziele definiert:

### Hauptziel 1

#### Entwicklung von abgestimmten Karrieremodellen NEU

Durch die UG Novelle 2015 bestand die Notwendigkeit, das seit 2009 bestehende Laufbahnmodell der Med Uni Graz weiter zu entwickeln. Dies betraf insbesondere die Implementierung von Laufbahnstellen gem. § 99 Abs. 5 UG, welche international kompetitiv ausgeschrieben werden. Durch gezielte Ausschreibungen dieser international kompetitiv vergebenen Laufbahnstellen werden strategische Stärkefelder der Universität weiter ausgebaut.

Diese Laufbahnstellen gem. § 99 Abs. 5 UG stellen jedoch lediglich einen (sicherlich sehr bedeutenden) Baustein des durchgängigen abgestimmten wissenschaftlichen Karrieremodells der Med Uni Graz dar.

Um auch junge, wissenschaftlich interessierte und hoch engagierte Mitarbeiter\*innen, die in ihrer wissenschaftlichen Entwicklung noch nicht für eine Laufbahnstelle gem. § 99 Abs. 5 qualifiziert sind, frühzeitig an die Med Uni Graz zu binden, bedarf es als Schritt vor den genannten Laufbahnstellen (§ 99 Abs. 5) mittel- bis langfristiger Entwicklungsmöglichkeiten. Die Med Uni Graz hat hierfür ein seit 2018 adaptiertes internes (KV-konformes)

Karriereprogramm für Nachwuchswissenschaftler\*innen entwickelt, um die Entwicklung von Fachärzt\*innen und Post-Docs in Bezug auf Forschung und Lehrqualifikation zu fördern. Jährlich können sich Mitarbeiter\*innen der Med Uni Graz um Aufnahme in das Karriereprogramm bewerben. Nach erfolgreichem Durchlaufen des Auswahlprozesses und Erreichen der vereinbarten Entwicklungsziele, wird innerhalb eines Zeitraums von vier Jahren eine unbefristete Anstellung sichergestellt und im Sinne einer universitären Funktionsbezeichnung der Titel „Research Professor“ verliehen. Die Habilitation (venia docendi) ist Teil dieser Entwicklungsvereinbarung und spätestens zum Zeitpunkt der Erreichung der Entwicklungsziele erachten wir die Mitarbeiter\*innen im internen Karrieremodell der Gruppe der „Professor\*innen und Äquivalente“ im Sinne der Betreuungsrelation als gleichwertig. Entsprechend würden wir die Aufnahme dieser Personengruppe in die Personalkategorie „Äquivalente zu Professorinnen und Professoren“ ausdrücklich begrüßen. Dieses Karriereprogramm unterstützt junge Forscher\*innen beim Erwerb ihrer wissenschaftlichen Qualifikationen, um sich in weiterer Folge für eine Tenure-Track-Stelle § 99 Abs. 5 UG und ggf. für Professor\*innenstellen § 98 UG bzw. äquivalente Professuren national und international konkurrenzfähig bewerben zu können.

Die unterschiedlichen Entwicklungspfade sind so ausgestaltet, dass neben Parametern für Forschungsleistungen wie Publikationen und Forschungsförderungsmittel, Engagement in der Lehre und Lehrforschung, sowie ggf. klinische Leistungen relevante Kriterien für eine inneruniversitäre Entwicklung sind.

Für die Entwicklungsperspektiven des allgemeinen Universitätspersonals besteht eine Betriebsvereinbarung „Expert\*innenstatus“. Diese wird in enger Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat umgesetzt und eröffnet Mitarbeiter\*innen die Möglichkeit, aufgrund herausragender Leistungen ihre individuelle Gehaltsentwicklung zu beschleunigen.

### Umsetzungsstrategie und Maßnahmen

- Gemäß internem Karrieremodell sowohl für wissenschaftlich ärztliche wie auch für wissenschaftlich nicht-ärztlich tätige Mitarbeiter\*innen im klinischen und im nicht-klinischen Bereich der Med Uni Graz erfolgt jährlich ein Call mit klar definierten Bewerbungsvoraussetzungen, um entsprechend wissenschaftlich engagierten und geeigneten Mitarbeiter\*innen die Möglichkeit zu eröffnen, diesen Karriereweg zu beschreiten und nach Erfüllung der Entwicklungsziele eine unbefristete Stelle einzunehmen. Die Entwicklungsschritte sind klar definiert und im Sinne einer universitären Funktionsbezeichnung mit dem Titel „Research Professor“ honoriert. (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf) Die strategischen Stärkefelder der Med Uni Graz werden durch hochkompetitive, qualitätsgesicherte, internationale Calls für fachlich gewidmete Laufbahnstellen gem. § 99 Abs. 5 UG gezielt ausgebaut. Die Bewerbung um derartige Laufbahnstellen steht auch internen Bewerber\*innen als nächster Entwicklungsschritt nach dem internen Karrieremodell offen. (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf)
- Um internationale Karrierephasen als Teil der Entwicklung zu ermöglichen, werden geeignete Mobilitätsprogramme angeboten, die neben organisatorischer, auch

finanzielle Unterstützung vorsehen, wie z.B. innerhalb des Research Fellowship Programms. (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf)

- Nicht-monetäre Incentives für Leistungsträger\*innen werden ausgebaut und etabliert. (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf)
- Für das allgemeine Universitätspersonal besteht regelmäßig die Möglichkeit, sich um den „Expert\*innenstatus“ zu bewerben, um hiermit aufgrund herausragender Leistungen die individuelle Gehaltsentwicklung zu beschleunigen. (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf)

## Hauptziel 2

Gezielte Förderung junger Wissenschaftler\*innen flankieren die Karriere-  
modelle

### Umsetzungsstrategie und Maßnahmen

- Um potenzielle Nachwuchsforscher\*innen bereits früh identifizieren zu können und so einen internen Pool an vielversprechenden jungen Forscher\*innen zu entwickeln, soll bereits im Grundstudium das Interesse an der Forschung entwickelt und gefördert werden. Dazu ist es erforderlich, im Curriculum Humanmedizin weiteren Raum für das Thema Forschung zu schaffen.
- Die jeweils drei besten Absolvent\*innen eines Jahrgangs werden entsprechend prämiert/geehrt, um die Verbundenheit der Absolvent\*innen mit der Med Uni Graz auch für den zukünftigen universitären Berufseinstieg zu steigern und das Retention-Management von High Potentials zu intensivieren. (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf).
- Vielversprechende Nachwuchswissenschaftler\*innen sollen nicht nur unter den Studierenden, sondern generell universitätsintern und -extern identifiziert, ggf. rekrutiert und systematisch unterstützt werden (z.B. durch unterstützendes Personal, Zeitressourcen, stabile Rahmenbedingungen für langfristige Karrieren, etc.). (LV 2022-2024)
- Ein Kontingent an Stellen für die flexiblere Besetzung von besonders vielversprechenden Nachwuchswissenschaftler\*innen - abhängig von zusätzlichen Finanzierungsmöglichkeiten aus dem Globalbudget - soll eingerichtet werden. Insbesondere soll hier ein spezielles PostDoc Programm verwirklicht werden. (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf)
- Die Integration des wissenschaftlichen Moduls in die Fachausbildung gemäß Ärzt\*innen-Ausbildungsordnung 2015 (ÄAO 2015) soll weiter forciert werden. (LV 2022-2024)
- Ausbau und Verstetigung von PhD/Doktorand\*innen-Stellen und eines Anreizsystems zur Absolvierung eines PhDs/wissenschaftlichen Doktorates durch Mediziner\*innen vor Antritt der Fachärzt\*innenausbildung. (Ausbau und Verstetigung LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf)

## Hauptziel 3

Führungskräfte werden in ihrer Führungsverantwortung aktiv unterstützt

### Ausgangslage und Potenziale

Die Aufgaben von OE-, Instituts-, Lehrstuhl- und Abteilungsleiter\*innen an der Med Uni Graz sind komplex. Zusätzlich zu klassischen Führungsaufgaben ist hohe persönliche Fachexpertise aufrecht zu erhalten, die Führung verschiedener Mitarbeiter\*innengruppen von teilweise unterschiedlichen Arbeitgeber\*innen erforderlich, sowie dem Aufgabenspektrum Forschung, Lehre, ggf. Patient\*innenbetreuung Rechnung zu tragen. Im Berufungsverfahren sind die fachliche Kompetenz und das wissenschaftliche Profil vorrangig, nachweisbare Führungskompetenzen oder Führungspotenzial hatten traditionell vergleichsweise wenig Einfluss auf die Berufung. Durch die frühzeitige Einbeziehung der OE Human Resources wird dem entgegengesteuert. Zusätzlich sind Führungskräfte mit Veränderungen im Arbeitsumfeld durch das Fortschreiten der Digitalisierung konfrontiert. Zielsetzung ist, die Führungskompetenz der leitenden Mitarbeiter\*innen zu stärken, um die Vision "Gemeinsam auf dem Weg - Exzellenz im Fokus" bestmöglich zu unterstützen.

### Umsetzungsstrategie und Maßnahmen

- Die definierte Führungsvision und die daraus abgeleiteten Führungsgrundprinzipien dienen weiterhin als Handlungsrahmen und Basis für die Angebote zur Entwicklung der Führungskräfte. (LV 2022-2024)
- Um die Führungskultur an der Med Uni Graz weiter zu entwickeln, wird mit den strukturverantwortlichen Führungskräften im wissenschaftlichen Bereich ein regelmäßiger Austausch mit Persönlichkeiten der höchsten Führungsebene der Universität und des Krankenanstaltenträgers über vorwiegend strategisch relevante Themenstellungen geführt. (LV 2022-2024)
- Gezielte Entwicklungs- und Weiterbildungsangebote stehen Führungskräften zur Verfügung und werden im ständigen Dialog mit diesen an den aktuellen Bedarf angepasst. Die Angebote beinhalten u.a. Elemente, die Führungskräfte dabei unterstützen, ihre Schlüsselrolle in der digitalen Transformation auszubauen. (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf)

## Hauptziel 4

Das Aus- und Weiterbildungsangebot unterstützt die Kompetenzentwicklung der Mitarbeiter\*innen hinsichtlich der Ziele der Med Uni Graz

### Ausgangslage und Potenziale

Die Med Uni Graz stellt für Mitarbeiter\*innen kostenfrei ein breites Aus- und Weiterbildungsangebot zur Verfügung. Die Angebote reichen von klassischen Schulungen für den administrativen Bereich über wissenschaftlich bzw. didaktisch fokussierte Themen bis hin zu speziellen, längerfristigen Programmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Insgesamt ist das bestehende Portfolio qualitativ hochwertig und wird gut angenommen. Eine Weiterentwicklung muss dennoch laufend stattfinden.

### Umsetzungsstrategie und Maßnahmen

- Optimierung des Weiterbildungsangebots vor allem für junge wissenschaftliche Mitarbeiter/innen (siehe Unterpunkt Nachwuchsförderung). Das Angebot wird verstärkt an die zielgruppengerechten Bedürfnisse der Mitarbeiter\*innen insbesondere im Hinblick auf Karriereentwicklung und spezielle Fähigkeiten in Forschung und Lehre ausgerichtet. Hierfür wird ein strukturiertes Ausbildungskonzept erarbeitet und schrittweise etabliert. (LV 2022-2024)
- Die Kompetenzerweiterung für das allgemeine Universitätspersonal wird durch ein inhaltlich breites internes Angebot sowie die Unterstützung der Teilnahme an externen Weiterbildungs- und -entwicklungsangeboten aktiv forciert. (LV 2022-2024)

## Hauptziel 5

Arbeiten in einer digitalen Umgebung ermöglicht themenzentriertes Arbeiten in zeitlich begrenzten oder auch auf Dauer eingerichteten Teamstrukturen, die neben den organisatorischen Einheiten entstehen. Dies setzt Wissen zum Thema digitale Transformation und die Nutzung digitaler Tools zur Kommunikation und Kollaboration voraus, das in der gesamten Organisation verankert wird.

### Ausgangslage und Potenziale

Im privaten Umfeld der Mitarbeiter\*innen der Med Uni Graz ist die Digitalisierung bereits vielfach angekommen. Mobile Kommunikation, Bankgeschäfte, Online-Handel und Urlaubsbuchungen finden zu einem Gutteil schon digital statt. Der Umgang mit dem digitalen Angebot und die Nutzung sind aber - bedingt durch die heterogene Zusammensetzung des Personals - wie in den meisten großen Organisationen sehr unterschiedlich ausgeprägt. Sicherheit, Nachvollziehbarkeit und der Schutz sensibler Daten haben im Umfeld der Med

Uni Graz einen sehr hohen Stellenwert. Der Einsatz von Kommunikations- und Kollaborationstools erfordert eine Anpassung von Arbeitsabläufen und -methoden. Der Ausbau des digitalen Angebots muss daher mit begleitenden Ausbildungs- und Unterstützungsmaßnahmen erfolgen.

### Umsetzungsstrategie und Maßnahmen

- Das Arbeiten im Home-Office erfordert neben einer adäquaten technischen Ausrüstung ein Grundwissen über die verwendeten Werkzeuge und deren effizienten Einsatz. Um die Effizienz zu steigern, wird ein Support-Service mit dem Schwerpunkt auf Schulung und Beratung für Telearbeit angeboten. (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf).
- Da bei mobiler Bearbeitung von Daten und Dokumenten auf Fremdgeräten der Sicherheitsstandard gewährleistet bleiben muss, werden begleitende Schutzmaßnahmen (2-Faktor-Authentifizierung, Password-Safe, etc.) implementiert. Zu vielen Themen gibt es bereits vorbereitende Planungen in der OE IT & Digitalisierung. Der sichere Umgang mit sensiblen Daten in der Telearbeit ist als Teil der Digitalisierungsausbildung zu schulen. (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf).
- Die Nutzung digitaler Kommunikationswege (Videokonferenzen, Webinare, etc.) wird auf Basis der entstandenen Infrastruktur weiter forciert. Begleitet wird dies durch eine an die gesteigerte Nutzung gekoppelte Anpassung der Kapazitäten. Das Ausbildungsangebot zur effizienten Nutzung wird in diesem Themenbereich weiter ausgebaut. (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf). Das erfordert eine Adaptierung der vorhandenen technischen Dokumentation zu den Tools und deren Einsatzmöglichkeiten auf eine leicht verständliche Form unter Einsatz von digitalen Methoden (Videos, etc.) (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf).
- Die digitale Transformation wird durch transparente Kommunikation über MUniverse in Form von Blogs, interaktiver Diskussion und aktuellen Informationen begleitet.
- Die OE IT & Digitalisierung wird verstärkt als Ansprechpartnerin für Themen der digitalen Transformation positioniert. Dies wird durch einen Ausbau der Beratungs- und Projektmanagementkapazität begleitet und durch Ausbildungsmaßnahmen unterstützt. Im Kontext der Digitalisierung soll die OE IT & Digitalisierung eine wesentlich steuernde Rolle für Themen der Informationstechnologie in den Fachbereichen einnehmen. Dadurch wird die notwendige Transformation der OE vom internen Dienstleister zum anerkannten Partner gefördert. (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf).

## II.c Berufungsverfahren

### Hauptziel 1

Optimierung des Ablaufs und Steigerung der inhaltlichen Qualität von Berufungsverfahren trägt zur Erhöhung der Chancen, international bestausgewiesene Forscher\*innenpersönlichkeiten zu gewinnen, bei

### Ausgangslage und Potenziale

Berufungsverfahren nach § 98 und § 99 Abs. 1 UG werden auf Basis der Berufsrichtlinien der Med Uni Graz im Rahmen eines Berufsmanagements durchgeführt. Zentrales Element der Weiterentwicklung der Universität ist es, Berufungsverfahren nicht nur qualitätsgeleitet und transparent, sondern auch zügig abzuwickeln, um verstärkt herausragende Wissenschaftler\*innen für die Med Uni Graz zu gewinnen.

Die Qualität des Ergebnisses von Berufungsverfahren spiegelt den Grad an Professionalität in der Abwicklung und inhaltlichen Gestaltung aller seiner Teilaspekte wider und muss kontinuierlich evaluiert und verbessert werden.

Tätigkeitsbezogene, hochqualitative Auslandsaufenthalte stellen ein wichtiges Kriterium für die Auswahl dar, dies unter Berücksichtigung der aktuellen Pandemie-Situation. Leistungsindikatoren müssen im Sinne der Chancengleichheit z.B. bzgl. Karrieredauer und -verlauf oder der Vereinbarkeit von Familie und Beruf jeweils individuell bewertet werden.

Hinsichtlich der Entwicklung eines Leistungsbewertungskonzepts für die Bewertung wissenschaftlicher Lebensläufe wurde im elektronischen Bewerbungsportal die Möglichkeit implementiert, Karenzzeiten (Elternkarenz, Pflegekarenz) strukturiert anzuführen. Somit gibt es einen besseren Überblick über die verschiedenen Lebensläufe. Darüber hinaus hat sich die Med Uni Graz hinsichtlich der Personalauswahl generell zum Ziel gesetzt, im Rahmen von Leistungsbewertungskonzepten zusätzlich zu den klassischen Leistungsparametern verstärkt den persönlichen Kontext zu berücksichtigen (siehe auch Kapitel: Gesellschaftliche Zielsetzungen „Leistungsbewertungskonzept“).

### Umsetzungsstrategie und Maßnahmen

- Die universitären Richtlinien sowie das interne Bewertungsverfahren und das elektronische Bewerbungsportal im Sinne der Qualitätsentwicklung und Transparenz werden kontinuierlich evaluiert und inhaltlich bei Bedarf angepasst. (LV 2022-2024)
- Durch aktive Ansprache im Rahmen der § 98 UG-Berufungsverfahren wird die gezielte Kandidat\*innensuche forciert und als ergänzende Rekrutierungsmaßnahme zur laufenden Ausschreibung betrieben. Insbesondere werden Anstrengungen gesetzt, Kandidatinnen zur Bewerbung zu motivieren. (LV 2022-2024)
- Jede Professur wird über die Plattform EURAXESS ausgeschrieben. (Beginn LV 2019-2021; Fortsetzung LV 2022-2024)

- Im Zuge des Auswahlverfahrens sollen nicht-linearen Karriereentwicklungen z.B. durch Kinderbetreuungszeiten, Pflegekarenzzeiten, alternative Berufseinstiege und -verläufe etc. in der vergleichenden Beurteilung Rechnung getragen werden. Hilfestellungen und begleitende Maßnahmen zur Vereinbarkeit einer Professur mit Betreuungspflichten werden speziell angeboten. (Intensivierung LV 2022-2024)



### III. Forschung

Zur Bewältigung der großen gesellschaftlichen Herausforderungen im Bereich der Medizin und Life Science gilt es, einerseits hochqualitatives Grundlagenwissen zu generieren und andererseits durch translationale Forschung den Fortschritt abzusichern. Die Forschung in den beiden Bereichen steht im hochkompetitiven, internationalen Wettbewerb um begrenzte Ressourcen. Die Bündelung von Kräften ist ebenso Voraussetzung für erfolgreiche Forschung, wie die optimale Unterstützung durch Services und Infrastrukturen und eine positive, offene, aber gleichzeitig kritische Forschungskultur.

#### Vision 1

Ein kooperationsförderndes Forschungsprofilbildungssystem stärkt bestehende und schafft neue Exzellenzbereiche

#### Ausgangslage und Potenziale

Das Forschungsprofil der Med Uni Graz basiert auf etablierten Forschungsfeldern, zusätzlich dienen sogenannte „Forschungseinheiten“ der Sichtbarmachung spezifischer Themen. Diese Strukturen haben zur internen Vernetzung und zur Sichtbarkeit von Forschungsaktivitäten beigetragen und bleiben als Instrumente erhalten. In einem weiteren Schritt werden diese strukturierenden Maßnahmen nun in ein umfassendes Forschungsprofilbildungssystem integriert, das eine systematische und transparente Steuerung und Unterstützung von bestehenden und potenziellen Stärkefeldern ermöglicht.

Zielsetzung ist eine die bisherigen Elemente ergänzende Definition und kompetitive Auswahl von sogenannten „Flagships“ sowie thematische Fokussierung, - um im Sinne der Vision der Med Uni Graz mit gebündelten Ressourcen Exzellenz in definierten Themengebieten zu erreichen. Längerfristig sollen Stärkefelder vermehrt auch in Bereichen auf- und ausgebaut werden, die nicht kongruent mit klassischen medizinischen (organbasierten) Disziplinen sind, sondern ihr Potenzial in translationalen, interdisziplinären und auch methodischen Aspekten (*enabling potential*) entfalten. Dies eröffnet neuartige Zugänge, insbesondere unter Einsatz von *open innovation in research* Ansätzen und der Entwicklung bzw. Anwendung neuer digitaler Werkzeuge.

#### Umsetzungsstrategie und Maßnahmen

- Die etablierten Forschungsfelder „Krebsforschung“, „Neurowissenschaften“ und „Stoffwechsel, Herz- und Gefäßforschung“ werden beibehalten, das bisherige Generalthema „Nachhaltige Gesundheitsforschung“ wird ebenfalls als Forschungsfeld weitergeführt. Themen, in denen in den letzten Jahren eine kritische Masse an

Forscher\*innen und hohe Forschungsaktivität aufgebaut werden konnten, sind Kandidaten für neu hinzukommende Forschungsfelder (LV 2022-2024).

- Außergewöhnlich erfolgreiche Forschungsaktivitäten, insbesondere innerhalb der Forschungsfelder oder übergreifend zu diesen, können sich kompetitiv um die Einrichtung eines translationalen „Flagships“ bewerben. Die gemäß Kriterien des Forschungsprofilbildungssystems ausgewählten Konzepte werden vom Rektorat als „Flagships“ eingerichtet und finanziell unterstützt. (Beginn LV 2019-2021, Fortführung und Ausbau LV 2022-2024; zusätzlicher Ressourcenbedarf)
- Das im Jahr 2020 eingerichtete externe Advisory Board unterstützt die Med Uni Graz bei der Prioritätensetzung und Evaluierung im Rahmen des Forschungsprofilbildungssystems. (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf)
- Maßnahmen werden gesetzt, die das (intern und extern) kooperative Miteinander und die Forschungsprofilbildung in der Forschung fördern. Wesentlicher Aspekt wird dabei weiterhin die Sichtbarmachung erfolgreicher Kooperationen im Sinne der Anerkennung und der Schaffung von Vorbildern sein, ebenso wie die Darstellung des erzielten beiderseitigen Mehrwerts in erfolgreichen Kooperationsprojekten. (LV 2022-2024)
- Ergänzend zur Forschungsprofilbildung in bestehenden Stärkefeldern sollen langfristig Forschungspotenziale durch die strategische Bildung von Innovationsfeldern gezielt ausgebaut werden. Dies soll im Zusammenhang mit der Anwendung von Open Innovation-Ansätzen und - je nach Thema - in Kooperation mit externen Forschungspartner\*innen erfolgen. (LV 2025-2027, zusätzlicher Ressourcenbedarf)

## Vision 2

Im nicht-klinischen Bereich werden durch thematisch ausgerichtete Forschungszentren Kräfte gebündelt und die internationale Sichtbarkeit und Wettbewerbsfähigkeit erhöht

### Ausgangslage und Potenziale

Nachdem die Vorklinik der Med Uni Graz im Jahr 2019 grundlegend reorganisiert worden ist - 12 der bis dahin 16 Institute wurden in drei thematisch fokussierte Forschungszentren (Research Centers bzw. Diagnostic & Research Centers) übergeführt - haben die pro Zentrum eingerichteten Strategiekomitees ihre Arbeit an der Forschungsprofilbildung aufgenommen.

Das gemeinsame Verständnis der Forschungs- und Zusammenarbeitskultur wurde und wird fortlaufend weiterentwickelt, um durch kooperative Ansätze die kritische Masse in den Schwerpunktthemen der Forschungszentren zu erhöhen und den international sichtbaren Forschungsoutput zu erhöhen. Diese neue Struktur und Kultur gilt es noch tiefer zu verankern, um auf einem stabilen Fundament weiter aufzubauen.

## Umsetzungsstrategie und Maßnahmen

- Das Strategiekomitee aus den Lehrstuhlinhaber\*innen (§ 98 Professor\*innen) und den Leiter\*innen der erfolgreichsten Forschungsteams des jeweiligen Forschungszentrums erarbeitet die strategische Personal-, Raum- und Infrastrukturplanung mit dem Ziel, nach innen kooperationsfördernd und nach außen profilgebend zu wirken. Über traditionelle Organisations- und Fachgrenzen hinweg, liegt der Fokus der Forschungszentren immer stärker auf den gemeinsamen Themenfeldern, die von den Forschungsgruppen komplementär ebenso wie kollaborativ bearbeitet werden. Ziele sind die Vergrößerung der kritischen Masse und der internationalen Sichtbarkeit in einigen zentralen Themenfeldern, die Erhöhung der kompetitiv eingeworbenen Forschungsförderungsmittel sowie die Steigerung des Anteils an hoch- und höchstzitierten Publikationen. (LV 2022-2024)
- Die Forschungszentren erarbeiten gemeinsam Datenmanagement-Konzepte und setzen diese auf der Basis der universitären Forschungsdatenmanagement-Policy und mit Unterstützung einer zentralen Servicestelle für Forschungsdatenmanagement um. Dabei werden sowohl Open Research Ansätzen als auch Datenqualität und Datenschutz in hohem Maße Rechnung getragen. (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf)
- Auf Basis ihrer Überlegung zur Profilbildung der Zentren planen diese auch Maßnahmen zur gezielten Rekrutierung von ERC Start- bzw. Consolidator Grantees, deren Forschungsthemen die Profilbildung der Forschungszentren optimal unterstützen. Ebenso werden Konzepte für die Entwicklung von High-Potentials unter den Forscher\*innen des Forschungszentrums entwickelt, die den Aufbau von Kandidat\*innen für eine Antragsstellung im ERC-Programm zum Ziel haben (LV 2022-2024, teilweise zusätzlicher Ressourcenbedarf).
- Das im Rahmen der LV 2019-2021 entwickelte und beschlossene Continuation Concept für das auslaufende Ludwig Boltzmann Institut für Lungengefäßforschung wird primär im Rahmen der vorklinischen Forschungszentren umgesetzt, um die erfolgreich aufgebaute Forschungsexpertise zu erhalten und auszubauen. Die beispielgebende Verzahnung von Grundlagenforschung und klinischer Forschung/Anwendung in diesem Bereich wird langfristig erhalten. (LV 2022-2024).
- Mit der Aufnahme des Betriebs des Zentrums für Medizinische Forschung II (ZMFII) im MED CAMPUS eröffnen sich zusätzliche, kompetitiv zu besiedelnde Forschungsflächen. (Start während der LV 2022-2024)
- Die Forschungszentren nehmen die Chancen des europäischen Rahmenprogramms HORIZON EUROPE aktiv wahr und engagieren sich, auch in Zusammenarbeit mit dem klinischen Bereich, in den relevanten Programmsäulen und insbesondere auch Partnerschaften (LV 2022-2024 und 2025-2027). Das Forschungsmanagement unterstützt Wissenschaftler\*innen, insbesondere wenn diese die Koordination eines EU-Projektkonsortiums anstreben, bei der Erstellung und Einreichung des Antrags (siehe hierzu auch Vision 4 der Kapitels Forschung).

## Vision 3

Die Med Uni Graz betreibt verstärkt klinische und multidisziplinäre, klinisch-relevante Forschung in Verbindung mit Universitätsmedizin auf internationalem Niveau

### Ausgangslage und Potenziale

An der Med Uni Graz werden klinische und klinisch-relevante Forschungsprojekte verschiedenster Art und Dimension bearbeitet. Seit Bestehen der Universität wurden unterstützende Strukturen und Services u.a. im Bereich der klinischen Studien aufgebaut: das Koordinierungszentrum für Klinische Studien (KKS) und die „*Clinical Trials Unit*“ für Phase I-Proband\*innenstudien. Die neue Clinical Trials Regulation sowie die Medizinprodukteverordnung stellen die Med Uni Graz vor große Herausforderungen. Zu diesen gesellt sich die zunehmende Schwierigkeit der Förderung klinischer Forschung am *medical need* (abseits von Auftragsforschung im Dienste der Industrie), die in Österreich durch das Aussetzen der Förderung für angewandte klinische Forschung durch den Jubiläumsfonds der OeNB noch dramatischer geworden ist. Die Kompetenz und die Ressourcen der Universität in der Durchführung klinischer Studien müssen insbesondere im Lichte der aktuellen Rahmenbedingungen weiter deutlich gestärkt werden - im Sinne der Wissenschaft und einer zeitgemäßen, hochwertigen und leistbaren Patient\*innenbetreuung. Das wissenschaftliche Potenzial im Bereich der klinischen Forschung und die Kooperationsdichte und -tiefe im Bereich der klinisch-relevanten Forschung sind derzeit noch nicht ausgeschöpft.

Zielsetzung ist, einerseits den Fokus der Forschung verstärkt auf klinisch-relevante Themen zu legen und andererseits die interdisziplinären Potenziale zwischen klinisch tätigen Forscher\*innen und Grundlagenforscher\*innen zu heben. Insbesondere aktuelle Forschungsbereiche wie Personalisierte Medizin (*Precision Medicine*), Infektiologie und Epidemiologie, *Big Data* und Künstliche Intelligenz in der Medizin etc. bedürfen der engen, interdisziplinären Zusammenarbeit - durchaus auch über klassische Kooperationsmodelle hinaus.

### Umsetzungsstrategie und Maßnahmen

- Es werden face-to-face sowie digitale Kommunikationsformate (weiter-)entwickelt, die die translationale Forschung, insbesondere die kooperative Forschung zwischen dem klinischen und dem nicht-klinischen Bereich, fördern. Dazu wird - speziell im Rahmen der Forschungsfelder - der Informations- und Erfahrungsaustausch über Fragestellungen und Methoden strukturiert unterstützt, womit fachliche und interdisziplinäre Zusammenarbeit über Einheiten hinausgehend gefördert werden soll. (LV 2022-2024)
- Das Bewusstsein für das gesamte Potenzial klinischer und klinisch-relevanter Forschung sowohl für die Wissenschaft als auch für die Patient\*innenbetreuung soll erhöht werden, indem dies verstärkt im Rahmen des klinischen Routinebetriebs und gegenüber der Öffentlichkeit thematisiert wird. (LV 2022-2024)

- Verbesserte Rahmenbedingungen unterstützen die klinische Forschung (LV 2022-2024):
  - Der administrative Prozess vor Studienbeginn (Meldung und Einreichungen, Vertragsprüfung) wird im Zuge einer weitgehenden Digitalisierung im Rahmen der Etablierung einer „Elektronischen Drittmittelakte“ laufend optimiert und beschleunigt. (LV 2022-2024; zusätzlicher Ressourcenbedarf)
  - Das universitätsinterne Serviceangebot (KKS, „Clinical Trials Unit“) wird verstärkt beworben (LV 2022-2024) und mittelfristig in einem Zentrum für Klinische Studien (siehe Kapitel Real Estate) gebündelt, welches auch dezentral vorhandene Expertise einbindet. Ziele sind der Ausbau professioneller Schulungen, sowie die Betreuung der Studienvorbereitung und des gesamten Studienverlaufs für Auftragsstudien und Investigator Initiated Trials (IIT) auf höchstem Niveau. (Zusätzlicher Ressourcenbedarf)
  - Im Rahmen der LV 2019-2021 wurden die Voraussetzungen für die Generierung der Hard- und Software/Schnittstellen zur Bespielung der geplanten neuen Portale geschaffen. Parallel und darauffolgend werden weitere Maßnahmen zur professionellen Erfüllung der neuen rechtlichen Rahmenbedingungen (Clinical Trials Regulation, Medical Device Regulation) auf den betroffenen Ebenen (Principal Investigators, KKS, Ethikkommission) gesetzt. Die großen finanziellen Herausforderungen bei der Finanzierung von IIT werden durch die erhöhten Gebühren noch verschärft und bedürfen dringend einer forschungsfreundlichen nationalen Lösung. Die zeitliche Planung muss sich bzgl. Clinical Trials Regulation an den jeweiligen Entwicklungen auf europäischer Ebene orientieren. (Zusätzlicher Ressourcenbedarf)
  - Die Nutzung des klinischen Datenpotenzials wird systematisch und kontinuierlich weiterentwickelt, um wissenschaftsorientierte Dokumentations- und Auswertemöglichkeiten sowie Datenqualitätssicherung, im Einklang mit nationalen und internationalen Initiativen zu optimieren. Dies ist eine wesentliche Voraussetzung sowohl für die universitätsinterne Ausschöpfung von Potenzialen im Rahmen von Forschungsprojekten (z.B. für integrierte Datenanalysen und Big Data, semantische Analysen von Befunden und Literatur), für die Arbeit der Biobank-Graz sowie für die Umsetzung von Open Science und die aktive Teilnahme an der European Open Science Cloud (EOSC). (Zusätzlicher Ressourcenbedarf)
  - Hochauflösende bildgebende Verfahren sowie neue Zugänge digitaler Bilderfassung und -verarbeitung werden bei vielfältigen Forschungsprojekten angewandt. Die bereits 2014 vom Wissenschaftsrat empfohlene Anschaffung eines 7 Tesla Magnetresonanz-Tomographen wird als essentiell gesehen, um die aktuelle Position im internationalen Spitzenfeld der Grazer bildgebenden Neurowissenschaften zu verteidigen. Sie eröffnet mit zahlreichen konkreten high-end Forschungsanwendungen auch in den Forschungsfeldern „Stoffwechsel, Herz- und Gefäßforschung“ sowie „Krebsforschung“ neue Potentiale.
- Zur Planung und Durchführung klinisch-relevanter Grundlagenforschung in direkter Anbindung an klinische Fragestellungen werden punktuell Laborforschungsteams im klinischen Bereich gefördert (Zusätzlicher Ressourcenbedarf) - dies unter Bedachtnahme

möglicher Anknüpfungspunkte mit Forschungszentren im nicht-klinischen Bereich. (LV 2022-2024)

- Der Anteil der als Studienteilnehmer\*innen in hochqualitative klinische Forschungsprojekte und Studien eingebundenen Patient\*innen des LKH-Univ. Klinikums soll weiter erhöht werden. Der nachhaltige Aufbau strategischer Kohorten erfolgt unter enger Einbindung der Biobank Graz und in Abstimmung mit der Forschungsstrategie der Med Uni Graz. Als Modell dafür gilt u.a. die im Jahr 2020 aufgebaute COVID-19-Kohorte, die in klinikübergreifender Koordination aufgebaut wurde, um längerfristig für die Bearbeitung einer breiten Palette von Forschungsfragen zur Verfügung zu stehen. Besondere Bedeutung kommt auch der longitudinalen BioPersMed Kohorte zu, welche im Forschungsfeld „Stoffwechsel, Herz- und Gefäßforschung“ angesiedelt ist. (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf)

## Vision 4

Forscher\*innen werden durch hochqualitative administrative Services bestmöglich bei der Einwerbung von Forschungsmitteln und Umsetzung ihrer Forschungsvorhaben unterstützt

### Ausgangslage und Potenziale

Die Organisationseinheiten für Forschungsmanagement und Forschungsinfrastruktur bieten eine Vielzahl von forschungsunterstützenden Services an, die laufend an den Bedarf angepasst und erweitert werden. Darüber hinaus bieten auch mehrere andere Organisationseinheiten wie das Institut für Medizinische Informatik, Statistik und Dokumentation wissenschaftliche Services an. Die *Open Access* Koordination der OE Universitätsbibliothek steht für Fragen und Schulung rund um *Open Access* Publikationen, Urheberrecht, Evaluierung und Monitoring von *Open Access* zur Verfügung. Die im Rahmen von zahlreichen *Open-Access*-Transformationsverträgen veröffentlichten Publikationen erfüllen die Vorgaben von Forschungsförderern und sind - jedenfalls bis 2024 - Plan S kompatibel.

Alle internen Services sind im *Intranet MUniverse* übersichtlich zusammengefasst einzusehen. Für EU-Projekte besteht im Rahmen des *European Research Area* (ERA)-Dialogs eine enge Vernetzung und Zusammenarbeit mit der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG).

Zielsetzung ist es, forschungsunterstützende Services jeweils in Abstimmung mit der Forschungsstrategie anzupassen und auszubauen, wobei generell nicht die finanzielle Förderung von einzelnen Wissenschaftler\*innen, sondern die Optimierung des Forschungsumfeldes und die Stärkung der Forschungsmöglichkeiten im Fokus stehen.

## Umsetzungsstrategie und Maßnahmen

- Forschungsunterstützende Maßnahmen werden weiterhin an den strategischen Zielen ausgerichtet werden. Die Zusammenarbeit mit der FFG im Rahmen des ERA-Dialogs wird im Sinne der möglichst intensiven Teilnahme an HORIZON EUROPE und anderen europäischen Initiativen weitergeführt. (LV 2022-2024 und 2025-2027)
- Forschungsunterstützende Leistungen werden für potenzielle Nutzer\*innen noch besser strukturiert, leicht auffindbar und anwendbar, zielgruppen- und bedarfsorientiert dargestellt. Das Angebot an digitalen Tools zur Erleichterung der Projektvorbereitung (Meldung, Kalkulation, Vertragsprüfung) und -abwicklung wird kontinuierlich erweitert bzw. optimiert. (z.B. Integration der Online-Kalkulation in eine umfassendere elektronische Drittmittelakte, automatisierter Datenaustausch mit wesentlichen Fördergebern im Rahmen des Digitalisierungsprojektes RIS Synergy). Insbesondere jüngere Forscher\*innen sollen durch einen systematischen Beratungs- und Unterstützungsansatz an die mit der Drittmittelinwerbung verbundenen Aufgaben herangeführt werden (u.a. durch institutionalisierte Einführung in die Projektplanung und -einreichung). (LV 2022-2024)
- Für Nachwuchs-Wissenschaftler\*innen wird eine Anschubfinanzierung für Pilotprojekte eingerichtet, mit dem Ziel, die Generierung von präliminären Daten als Basis für FWF-, EU- und ähnliche Anträge zu unterstützen. Die kompetitive Vergabe wird über die Forschungsförderungskommission erfolgen. (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf):
  - Bedarf an zusätzlichen/vertiefenden Services besteht insbesondere in folgenden Bereichen (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf):
  - Unterstützung bei Erfüllung der Anforderungen hinsichtlich Forschungsdatenmanagement, Datenmanagementplänen, *Open Science* (z.B. CC-BY Lizenzen).
  - *Proof Reading Service* durch Native Speaker(s) für Publikationen und Projektanträge.
  - Unterstützung bei Projektanträgen - insbesondere für EU- und Großprojekte (Erweiterung des Proposal Check-Service, Unterstützung für Proposal Writing, Organisation der Vernetzung und Nutzung des Know-hows von EU-Evaluator\*innen, Identifizierung von externen Kooperationspartner\*innen).
  - Umsetzung der *Clinical Trials Regulation* und der Medical Device Regulation, wofür u.a. eine Stärkung des Koordinierungszentrums für Klinische Studien (KKS) und Anpassung von Prozessen sowie Ressourcen der Ethikkommission nötig sind.
- Der administrative Prozess von Projektbeginn (Meldung und Einreichungen, Vertragsprüfung) bis zum Projektende soll weiter optimiert und durch Digitalisierung vereinfacht werden (siehe auch Vision zum „Ausbau der klinischen und der klinisch-relevanten Forschung“). Basis für die Umsetzung ist ein zentrales Dokumentenmanagementsystem mit integrierter Workflow-Engine, das für viele weitere Rationalisierungsprojekte verwendet wird. (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf)

- Kompetitive Doktoratsprogramme werden von Fördergeber\*innen zunehmend auf ko-finanzierte Modelle ausgelegt, wobei die Universität zumeist neben einem Teil der PhD-Stellen und Bench Fees auch die professionelle organisatorische und administrative Betreuung der Programme zu finanzieren hat. Die Med Uni Graz plant, durch die nachhaltige Etablierung ausreichender Stellen und organisatorischer Kompetenzen diese Voraussetzung zu gewährleisten. (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf)
- Es werden Formate entwickelt, um Expert\*innen im Bereich Drittmittelwerbung (Projekt-leiter\*innen, Evaluator\*innen und Referent\*innen, Forschungsmanagement) zu vernetzen und Maßnahmen zu gestalten, um externe Ressourcen noch effizienter zu erschließen. (Beginn in LV 2022-2024)

## Vision 5

Forscher\*innen werden durch hochqualitative Forschungsinfrastruktur bestmöglich bei der Umsetzung ihrer Forschungsvorhaben unterstützt

### Ausgangslage und Potenziale

Die Med Uni Graz stellt ihren Forscher\*innen bedarfsorientiert hochwertige Forschungsinfrastrukturen zur Verfügung und ist in einigen Bereichen Vorreiterin in Entwicklung und Management dieser. Der MED CAMPUS, das Zentrum für Medizinische Forschung (ZMF I und II), kompetitiv vergebene Labor- und Büroflächen sowie Betrieb von *Core Facilities*, die Biobank Graz und die Biomedizinische Forschung (Tiermodelle und alternative Methoden) bieten den Forscher\*innen Raum, Forschungsgeräte und qualitätsgesicherte Expertise und Service als Grundlagen für exzellente Forschung. Die Med Uni Graz lebt einen kooperativen und synergistischen Zugang zum Thema Forschungsinfrastruktur, wovon u.a. zahlreiche Hochschulraum-Strukturmittel (HRSM), Infrastruktur-Projekte sowie die interuniversitäre Initiative BioTechMed-Graz zeugen. Zusätzliche Mittel für die Modernisierung und den Auf- und Ausbau von (Groß-) Forschungsinfrastrukturen als Basisfinanzierung, und/oder im Zuge von (kollaborativen) Ausschreibungen, sind dringend nötig, um der sich zuspitzenden Überalterung der Forschungsinfrastrukturen entschlossen entgegenzuwirken.

Zielsetzung ist, die zentralen und dezentralen Forschungsinfrastrukturen - abgestimmt mit der strategischen Entwicklung der Forschung an der Med Uni Graz - nachhaltig dem internationalen *State of the Art* entsprechend zu entwickeln und über institutionelle und nationale Grenzen hinweg für Kooperationspartner\*innen sichtbar und attraktiv zu sein.

Im Jahr 2019 wurde ein großangelegtes *Lean Management* Projekt zur Optimierung des Biobankings an der Med Uni Graz gestartet. Übergeordnete Ziele sind die hochqualitative und effektive Probensammlung, -lagerung und -nutzung für bestehende Forschungsstärkefelder der Med Uni Graz und Forschungsthemen mit hohem Entwicklungs- und Kooperationspotenzial, sowie die Einhaltung rechtskonformer Datenschutz- und wissenschaftlicher Qualitätsstandards bei nachhaltiger Finanzierbarkeit der Biobank Graz.

## Umsetzungsstrategie und Maßnahmen

- Biobanking wird als wesentliches und gemeinsames Instrument der medizinischen Forschung an der Med Uni Graz betrieben. Die im Rahmen des Biobanking Projektes definierten Umsetzungspakete werden konsequent, ganzheitlich und nachhaltig umgesetzt, um die internationale Vorreiterrolle der Biobank Graz zu sichern. (LV 2022-2024)
- Zur Unterstützung und in Abstimmung mit der strategischen Forschungsentwicklung werden die Core Facilities und der Bereich Biomedizinische Forschung insbesondere hinsichtlich folgender Aspekte weiterentwickelt:
  - Basierend auf der Verfügbarkeit des gesamten MED CAMPUS (Modul 1 und 2) steht die flexible, bedarfsorientierte und effiziente Nutzung von Ressourcen ebenso im Fokus wie die kooperative Nutzung durch Kliniker\*innen und Nicht-Kliniker\*innen. (LV 2022-2024)
  - Entlang der Forschungsstrategie und Schwerpunktsetzung der Med Uni Graz wird die Forschungsinfrastruktur-Roadmap unter Mitwirkung von technologie-spezifischen Nutzer\*innen-Komitees und externen Expert\*innen laufend weiterentwickelt und Anschaffungen gezielt priorisiert. (LV 2022-2024)
  - Die zentrale Forschungsinfrastruktur soll nachhaltig erhalten, modernisiert bzw. bei Bedarf erneuert werden. Komplementäre Kooperationspotenziale im Bereich der Forschungsinfrastrukturen und *Core Facilities*, insbesondere mit BioTechMed-Graz, aber auch mit anderen (HRSM-)Partner\*innen, werden fortgeführt, ausgebaut und optimiert. Dies gilt insbesondere auch für digitale Infrastrukturen und bioinformatische/biostatistische Expertise. (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf)
  - Um eine noch bessere Zugänglichkeit und Nutzung der Forschungsinfrastrukturen zu erreichen, wird ein Tool zum digitalisierten universitätsweiten bzw. interuniversitären Forschungsinfrastrukturmanagement etabliert. Neben der transparenten Bekanntmachung des Bestandes werden Weiterentwicklungsmaßnahmen, Wartung, Nutzungsmanagement sowie Anreize für die Ausweitung der Nutzung abseits von „Stoßzeiten“ berücksichtigt. (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf)
  - Ein digitales Laborinformationssystem ermöglicht die effiziente und kostengünstige teilzentrale Versorgung mit Laborbedarf und die einfache, richtlinienkonforme interne Verrechnung, u.a. an Forschungsprojekte. (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf)
- Datenaustauschzonen zum gesicherten, koordinierten Austausch und Bearbeiten von Daten zwischen zentralen Strukturen und dezentralen User\*innen sind zu einer unabdingbaren Basisinfrastruktur für Forschung geworden. Nachdem die Med Uni Graz bereits wesentliche Schritte in diese Richtung unternommen hat (u.a. Beteiligung an HRSM-Projekt „Integriertes Datenmanagement“ in Kooperation mit dem KNOW-Center Graz sowie an themenspezifischen EU-Projekten, Plattformen Galaxy und CyVerse), wird

die Weiterentwicklung der Bereiche Forschungsdatenmanagement und Bioinformatik/Künstliche Intelligenz und die Vorbereitung der Beteiligung an der European Open Science Cloud (EOSC) bzw. an der Open Science-Bewegung intensiv vorangetrieben. Dies erfolgt u.a. im Rahmen interuniversitärer Digitalisierungsprojekte wie FAIR DATA AUSTRIA. (LV 2022-2024, teilweise zusätzlicher Ressourcenbedarf)

- Die multidimensionale Integration modernster Technologien, gepaart mit qualitativ hochwertigem Untersuchungsmaterial der Biobank stellt ein besonders hohes Potenzial für zukunftsweisende Forschungsthemen dar. Die Ausstattung mit High-Tech-Forschungsinfrastruktur soll - entsprechend den strategischen Leitlinien und der Forschungsinfrastruktur-Roadmap - weiterhin in enger Abstimmung aller Stakeholder neben der Verortung als zentraler Infrastruktur punktuell auch außerhalb von Core Facilities möglich sein. Oberste Prämissen bleiben die breite Zugänglichkeit zu Geräten und hochqualitativem Technologie-Know-how. (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf)
- Im Bereich der Biomedizinischen Forschung wird größtes Augenmerk auf Technologien und Methoden, die Alternativen zum Tierversuch darstellen, die flächendeckende Anwendung der 3R (Refinement, Reduction, Replacement) bei Tierversuchen, sowie die Schulung, Beratung und Bewusstseinsbildung bei den Forscher\*innen gelegt. Bauliche Maßnahmen sind nötig, um die Umsetzung von weiteren Maßnahmen zum Tier- und Arbeitnehmer\*innen-Schutz zu ermöglichen. Es wird ein offener Umgang mit dem Informationsbedarf der Öffentlichkeit gepflegt. (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf)
- Weitere Maßnahmen bzgl. Forschungsinfrastruktur: siehe auch „Ausbau der klinischen und klinisch-relevanten Forschung“ und „BioTechMed-Graz“.
- Die räumliche Verortung aller Forscher\*innen an einem Standort wird nach Umsetzung des derzeit noch in Bau befindlichen Moduls 2 des MED CAMPUS realisiert, wodurch die gemeinsame Nutzung von Forschungsinfrastrukturen und die interdisziplinäre Bespielung von Forschungsräumlichkeiten durch alle Forscher\*innen ermöglicht wird.
- Voraussetzung für die effiziente institutionenübergreifende Nutzung von Forschungsdaten ist nicht nur eine geeignete technische Infrastruktur, sondern - insbesondere für Daten aus dem klinischen Bereich - ein solides rechtliches und ethisches Fundament. Das bestehende Fundament muss - in Kooperation mit relevanten Stakeholdern wie insbesondere dem Krankenanstaltenträger - weiter verstärkt werden, um tragfähig für die Nutzung künftiger nationaler und internationaler Kooperationspotenziale zu sein.

Die Konsolidierung des Datenbestandes und die Verankerung des FAIR Data Prinzips als Bestandteil von Forschungsprojekten wird durch ein Serviceangebot zum Thema Forschungsdatenmanagement (Data Stewards) begleitend unterstützt. (LV 2022-2024; zusätzlicher Ressourcenbedarf)

## Vision 6

### Weiterentwicklung der Forschungskultur und Forschungsqualität

#### Ausgangslage und Potenziale

Die Med Uni Graz wurde 2018 von der Agentur EVALAG in allen vier universitären Leistungsbereichen, darunter jener der Forschung, ohne Auflagen qualitätszertifiziert. Auch mehrere wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche OEs haben spezifische Qualitätsmanagementsysteme eingerichtet und Zertifizierungsprozesse (z.B. nach der *International Standards Organization (ISO)* oder der *European Foundation of Quality Management (EFQM)*) erfolgreich durchlaufen. Eine Gruppe von Vertrauenspersonen, die die Ombudsstelle für Gute Wissenschaftliche Praxis bilden, widmet sich auftretenden Fragen und Anliegen in diesem Themenbereich. In Zukunft kommt den Herausforderungen rund um die Speicherung, Qualitätssicherung und Nutzung von Forschungsdaten besondere Bedeutung zu, die sich durch die aktuellen Entwicklungen zu *Open Science* und *Open Data* noch weiter erhöhen werden.

Die Forschungskultur spiegelt das Werte-Koordinatensystem einer Universität wider und ist eine wichtige Basis für die Weiterentwicklung. Kritische (Selbst-)Reflexion und Streben nach Verbesserung, offener Diskurs bei gegenseitiger Wertschätzung und Anerkennung der Leistung anderer, Vertrauen und Unterstützung, Übernahme von Verantwortung und Orientierung an „den Besten“ sind Beispiele für Perspektiven der angestrebten Wissenschaftskultur. Dies ist dabei kein Gegensatz zu den expliziten Aspekten der Qualität (Zertifizierungen, Richtlinien etc.), sondern stellt vielmehr tiefere, implizite Eckpunkte dar. Zielsetzung ist, eine selbstreflektive und respektvolle Forschungskultur weiterzuentwickeln.

#### Umsetzungsstrategie und Maßnahmen

- Mit Bezug auf den European Code of Conduct for Research Integrity und unter Federführung der Ombudsstelle für Gute Wissenschaftliche Praxis werden Maßnahmen zur Festigung und kontinuierlichen Förderung der Awareness und der lückenlosen Anwendung der zugrundeliegenden Prinzipien getroffen. Neben der Guten Wissenschaftlichen Praxis (meist synonym verwendet mit Research Integrity) soll in Zukunft die Aufmerksamkeit auf das Thema Research Ethics erweitert werden. (LV 2022-2024) Die Universitätsbibliothek ist kompetente Ansprechpartnerin für Fragen zu Urheberrecht und zur optimalen Nutzung wissenschaftlicher Literatur.
- Die nachhaltige und nachvollziehbare Dokumentation von Forschungsaktivitäten wird für die Forscher\*innen erleichtert. Dazu werden neue, wo immer möglich digitale, Instrumente zur Dokumentation und zur Archivierung von Forschungsdaten etabliert. Dabei muss der Tatsache Rechnung getragen werden, dass integriertes Forschungsdatenmanagement im vielfältigen Spannungsfeld zwischen wissenschaftlichen Möglichkeiten und Potenzialen, (daten-) schutzrechtlichen und technischen Erfordernissen und Anforderungen der Open Science/Open Data-Bewegung stattfindet. (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf)

- Rankings stellen ein Instrument des Benchmarkings mit hoher Außenwirkung dar, sind häufig aber wenig transparent und (kurz- und mittelfristig) kaum beeinflussbar. Die Med Uni Graz wird sich aktiv an ausgewählten relevanten Rankings beteiligen und das publikationsbasierte Leiden Ranking als Instrument der internen Forschungssteuerung einsetzen.
- Durchführung eines mehrstufigen Projekts, um den Forschungskulturwandel anzustoßen: Stuserhebung und Darstellung der angestrebten Kultur, Identifikation interner Best Practice Beispiele, Fortbildungs- und Unterstützungsmaßnahmen, Anpassung interner Anerkennungssysteme und Entscheidungskriterien an kulturorientierte Werte. (Beginn in LV 2019-2021, Weiterführung 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf)



## IV. Lehre

Die Med Uni Graz bietet bei den Grundstudien ausschließlich reformierte Studien mit einem Modul/Track-System, sodass intensiver Kleingruppenunterricht in allen Modulen fächerübergreifend stattfinden kann. Als Besonderheit des Lehrkonzepts der Med Uni Graz ist die Orientierung am Bio-Psycho-Sozialen Modell von Gesundheit und Krankheit herauszustreichen, auf welchem alle Studienrichtungen aufbauen. Spezifisch für die Med Uni Graz ist des Weiteren der Verzicht auf Jahresprüfungen bzw. Abschlussprüfungen, sodass während jedes Studienjahres mit einer hohen Frequenz in kleinen Einheiten geprüft wird. Besonderer Wert wird auf die frühzeitige Vernetzung von Theorie und Praxis gelegt, die in allen Studien ab dem ersten Semester im Curriculum verankert ist. Die genannten Alleinstellungsmerkmale sind gezielt weiterzuentwickeln (siehe GUEP 2022-2027, S. 8, „Studierbarkeit und Didaktik“).

### Hauptziel 1

#### Forcieren von Qualität in Studium und Lehre

#### Ausgangslage und Umsetzungsstrategie

Im Sinne des aktuellen Leitsatzes der Medizinischen Universität Graz „Gemeinsam auf dem Weg - Exzellenz im Fokus“ gilt es, die Qualitätsorientierung in Studium und Lehre in der kommenden Entwicklungsperiode konsequent weiterzuverfolgen.

Im Jahr 2018 wurde das Qualitätsmanagement-System der Medizinischen Universität Graz nach dem Exzellenzmodell von EFQM (*European Foundation for Quality Management Excellence Modell*) ausgerichtet, bei dem stetig nach Verbesserung bzw. Exzellenz gestrebt wird. Damit geht die Haltung einher, dass Qualitätssicherung nicht dann abgeschlossen ist, wenn vorgegebene Standards oder Vorgaben erfüllt werden, sondern immer Potenzial für (Weiter-)Entwicklung gegeben ist. Die Rezertifizierung wurde in allen Leistungsbereichen, darunter auch jener der Lehre, erfolgreich durchlaufen und ohne Auflagen abgeschlossen, aber entsprechend dem Exzellenzgedanken ist dies der Ausgangspunkt für eine weiterführende, zukunftsweisende Entwicklung (siehe GUEP 2022-2027, S. 8, „Hochschulgovernance“).

#### Maßnahmen

- Um das konkrete Weiterentwicklungspotenzial in Studium und Lehre zu definieren und eine Differenzierung der bestehenden Leistungen in diesem Bereich - in Basisstandards und Qualitätsentwicklungsstandards - vorzunehmen, wird auf den international anerkannten Rahmen der World Federation of Medical Education (WFME) zurückgegriffen (LV 2022-2024, siehe GUEP 2022-2027, S. 8, „Curriculumsentwicklung“).

- Weiterführung der regelmäßigen Modulevaluierung durch Studierende, ergänzt durch wiederkehrende Lehrendenbefragungen zur Ist-Stand-Erhebung und gezielte, transparente Informationsweitergabe als Basis der Weiterentwicklung von Curricula und Prozessen (LV 2022-2024, siehe GUEP2022-2027, S. 8, „Curriculumsentwicklung“).
- Weitergreifende Etablierung einer Evaluierungskultur durch Einführung von
  - (a) wiederkehrenden qualitativen Modulgesprächen (strukturierte und dokumentierte persönliche Gespräche inkl. Maßnahmenvereinbarung mit den Fachverantwortlichen und involvierten Lehrenden) sowie
  - (b) des Formats eines Lehre-Qualitätszirkels unter Beteiligung der Studierenden und Lehrenden (LV 2022-2024, siehe GUEP 2022-2027, S. 8, „Studierbarkeit und Didaktik“/“Curriculumsentwicklung“).
- Heben des Stellenwerts und Nutzbarmachung des Progress Test Medizin (PTM) auf Seiten der Studierenden sowie Lehrenden durch transparente Darstellung und Evaluierung von Weiterentwicklungspotenzialen (LV 2022-2024 zusätzlicher Ressourcenbedarf, siehe GUEP 2022-2027, S. 8, „Studierbarkeit und Didaktik“).
- Externer Nachweis der Qualitätsentwicklung durch Re-Akkreditierung der Diplomstudien Human- und Zahnmedizin unter Berücksichtigung der WFME-Standards (LV 2025-2027, zusätzlicher Ressourcenbedarf, siehe GUEP 2022-2027, S. 8, „Hochschulgovernance“).

## Hauptziel 2

### Weiteres Anheben des Stellenwerts der Lehre

#### Ausgangslage und Umsetzungsstrategie

Den Stellenwert der Lehre weiter zu heben ist bereits eine grundlegende Zielsetzung seit Etablierung der Diplomstudien. Dies gelingt mit der Verankerung des Themas in Steuerungsprozessen, wie dies unter anderem bei den gesetzlich verankerten Evaluierungen von Professor\*innen oder bei den etablierten Zielvereinbarungen im klinischen Bereich der Fall ist. Um diesen längerfristigen Wandel zu vollziehen, ist es unumgänglich, lehrebezogene quantifizierbare Elemente in den Steuerungsprozessen mit dem Ziel des Hebens der Qualität weiter auszubauen und die Relevanz der Lehre für die Universität stets zu verdeutlichen (siehe GUEP 2022-2027, S. 8, „SDG“).

#### Maßnahmen

- Weiterführende Verankerung durch Zielsetzungen in Steuerungsprozessen, beispielsweise durch Zielvereinbarungen zu Lehre-Agenden im nicht-klinischen Bereich, analog zum Vorgehen im klinischen Bereich, vornehmen (LV 2022-2024, siehe GUEP 2022-2027, S. 8, „Hochschulgovernance“).
- Die Abhaltung von Pflichtlehre durch Fachverantwortliche als Repräsentant\*innen ihres Faches in den Zielkatalog aufnehmen (LV 2022-2024, siehe GUEP 2022-2027, S. 8, „Studierbarkeit und Didaktik“).

- Verankerung der Lehre im Karrieremodell durch ergänzende Zielsetzungen in Ausschreibungen, Qualifizierungsvereinbarungen und Verträgen (LV 2022-2024, siehe GUEP 2022-2027, „Hochschulgovernance“).
- Einen eingängigen Slogan für die Lehre zu definieren, der die Wichtigkeit der Lehre vermittelt und dessen Verwendung auf Dokumenten, Drucksorten, Präsentationen etc. (LV 2022-2024, siehe GUEP 2022-2027, S. 8, „SDG“).
- Die Förderung forschungsgeleiteter Lehre durch ein Bündel an Maßnahmen: Erstellung einer (a) schriftlichen Handreichung für Lehrende, (b) Erweiterung des Angebots an Speziellen Forschungsmodulen (SFM) zur Einbeziehung der Studierenden in aktuelle Forschungsaktivitäten, (c) Nutzung der dahingehenden Plattform, um über aktuelle Vorhaben zu informieren, (d) zur Verfügung stellen eines maßgeschneiderten Angebots an gedruckten und elektronischen Lehrbüchern bzw. weiterführender Literatur sowie Schulungen zu Themen der Literaturrecherche und Literaturverwaltung, Urheberrecht, Open Access o.ä. (LV 2022-2024 zusätzlicher Ressourcenbedarf in Bezug auf b, siehe GUEP 2022-2027, S. 8, „Studierbarkeit und Didaktik“)Das didaktische Aus- und Weiterbildungsangebot für Lehrende qualitativ weiterentwickeln, um bei der Ausrichtung der Lehre an didaktischen Grundprinzipien und der Einbindung innovativer Lehr- und Lernmethoden zu unterstützen (LV 2022-2024).
- Einen Tag der Lehre als jährlich wiederkehrendes Format etablieren, der dem persönlichen Austausch zu Good-Practice-Beispielen und dem Umgang mit pädagogischen Herausforderungen sowie der Würdigung von herausragenden Leistungen in Studium und Lehre gewidmet ist (LV 2022-2024).
- Neben dem bestehenden Preis „Lehrende des Jahres“ andere Auszeichnungen für exzellente Lehre (Hasiba-Preis, GMA-Preis, ars docendi, ars legendi, o.ä.) als besondere Leistung ausweisen (LV 2022-2024).

### Hauptziel 3

Weiterführende Umsetzung von *Constructive Alignment* und Weiterentwicklung bestehender Curricula

#### Ausgangslage und Umsetzungsstrategie

Wie bei der Re-Zertifizierung des Qualitätsmanagement-Systems der Med Uni Graz im Jahr 2018 herausgestrichen wurde, ist es in Bezug auf den Kernprozess Lehre zielführend, das Konzept des „*Constructive Alignments*“ konsequent umzusetzen. Bei diesem hochschuldidaktischen Modell nach John Biggs (1996) werden (I) klar formulierte und transparente Lernziele als basale Grundlage gesehen, (II) die Lehrmethoden zur Vermittlung dieser entsprechend ausgewählt und die Studierenden zur autonomen Erarbeitung von Inhalten oder Fähigkeiten und Fertigkeiten animiert und (III) die Prüfungsformate und -fragen auf die Lernziele abgestimmt. Damit wird ein Kreislauf beschrieben, bei dem sich alle Aktivitäten in Studium und Lehre an den Lernzielen orientieren und auf deren Erreichung dieser ausgerichtet sind.

Damit geht einher, dass - ganz im Sinne des Rollenmodells im Diplomstudium Humanmedizin bzw. der Qualifikationsprofile all unserer Studien - Studierende vermehrt dazu gebracht werden, Selbstverantwortung an den Tag zu legen. Es gilt, in der nächsten Entwicklungsperiode sämtliche Aktivitäten entsprechend dem Modell des *Constructive Alignments* umzusetzen, um methodisch und didaktisch zeitgemäß zu agieren (siehe GUEP 2022-2027, S. 8, „Hochschulgovernance“).

## Maßnahmen

- Aktualisierung des vorklinischen Lernzielkatalogs und Realisierung des Grundkompetenzenkatalogs als Brückenschlag zwischen dem vorklinischen Lernzielkatalog und dem etablierten, österreichweit akkordierten klinischen Lernzielkatalog (LV 2022-2024 zusätzlicher Ressourcenbedarf, siehe GUEP 2022-2027, S. 8 „Studierbarkeit und Didaktik“).
- Davon abgeleitete Schärfung des formulierten Rollenbildes für das Diplomstudium Humanmedizin in Bezug auf das Studierendenprofil nach jedem Studienabschnitt (LV 2022-2024, siehe GUEP 2022-2027, S. 8, „Curriculumsentwicklung“).
- Die bestehenden Lehrveranstaltungsformate (Vorlesungen, Seminare, Übungen, etc.) in Bezug auf die zu vermittelnden Inhalte hinterfragen und verstärkt alternative Lehr- und Lernformen (z.B. Peer oder Team Teaching, Flipped Classroom, Problem Based Learning einsetzen. (LV 2022-2024, siehe GUEP 2022-2027, S. 8, „Studierbarkeit und Didaktik“).
- Gezielte Möglichkeiten des selbstorganisierten Lernens für Studierende durch curriculare und organisatorische Freiräume schaffen, um den Charakter universitären Lehrens und Lernens zu vermitteln (LV 2022-2024, siehe GUEP 2022-2027, S. 8, „Curriculumsentwicklung“).
- Konzeptionelle Verankerung von Simulationspatient\*innen in der Pflichtlehre und in Objektiven Strukturierten Klinischen Examen (OSKE) (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf, siehe GUEP 2022-2027, S. 8, „Studierbarkeit und Didaktik“).
- Fächerübergreifende Abstimmung der Lehre innerhalb der Kliniken, zwischen Klinik und Vorklinik und innerhalb der interdisziplinären Module/Tracks auch über Studienabschnittsgrenzen hinaus zur Sicherstellung eines spiralartigen Kompetenzaufbaus in Form von lehrstuhl-, instituts-, klinik- bzw. abteilungsbezogenen Konferenzen (LV 2022-2024, siehe GUEP 2022-2027, S. 8, „Studierbarkeit und Didaktik“).
- Belegung des Modells der Teaching Units zur optimalen Abstimmung der Fachbereiche bzw. Organisationseinheiten sowie zur Implementierung innovativer Lehr- und Prüfungsformate (LV 2022-2024).
- Evaluierung der zur Verfügung stehenden Lernzeiten für eine Prüfung: Gezielte Workloaderhebung für ausgewählte Module, Semester bzw. Studienjahre als Grundlage für die Weiterentwicklung der Curricula im Sinne von durchgängig inhaltlich bzw. zeitlich ausgewogenen Studienjahren (LV 2022-2024 zusätzlicher Ressourcenbedarf, siehe GUEP 2022-2027, S. 8, „Studierbarkeit und Didaktik“).
- Verbesserung der Prüfungsqualität durch ein Bündel an Maßnahmen: Hinterfragen des Prüfungsformats (Multiple-Choice, Short-Answer/Essay, strukturierte mündliche

Prüfungen, uvm.) im Sinne des Constructive Alignments und Weiterentwicklung bzw. Neugestaltung, Verknüpfung der Prüfungsfragen mit Lernzielen und Peer Review im Item Management System (IMS), Anpassung der Prüfungsfragen entsprechend der statistischen Kennwerte laut Itemanalyse (LV 2022-2024, siehe GUEP 2022-2027, S. 8, „Hochschulgovernance“).

- Weiterentwicklung des KPJ-Abschlusses - als finale Leistung im Diplomstudium Humanmedizin - und Etablierung durch inneruniversitären Ausbau und interuniversitäre Absprache, um einen österreichweit einheitlichen KPJ-Abschluss herbeizuführen.
- Zur Förderung der innerösterreichischen Mobilität der Studierenden sowie der horizontalen, strukturellen sowie inhaltlichen Transparenz der Studien werden neben der Weiterentwicklung der Quereinsteiger\*innenregelung in die Diplomstudien Human- und Zahnmedizin (Mund-Kiefer-Gesichtschirurgie) im Rahmen eines österreichweiten HRSM-Projekts Möglichkeiten zum erleichterten Übertritt von einem Curriculum einer Universität in ein anderes sowie Anerkennungsmodalitäten gemäß Lernzielen definiert (LV 2022-2024, siehe GUEP 2022-2027, S. 8, „Durchlässigkeit“).
- Bei der Curriculumsentwicklung bzw. -weiterentwicklung von Universitätslehrgängen werden die Empfehlungen des European Credit Transfer System (ECTS) Leitfadens, die Empfehlungen des Europäischen Qualifikationsrahmens für Lebenslanges Lernen (EQR), der Nationale Qualifikationsrahmen (NQR) sowie europäische und nationale Empfehlungen zur Gestaltung von modularen Lehrplänen berücksichtigt (LV 2022-2024, siehe GUEP 2022-2027, S. 8, „Curriculumsentwicklung“).

## Hauptziel 4

### Ausweitung des Studienangebots und Förderung junger Talente

#### Ausgangslage und Umsetzungsstrategie

Gemäß der Vision der Med Uni Graz liegt der Schwerpunkt im Studien- und Weiterbildungsangebot in der inhaltlichen Vernetzung von Forschung, Lehre und Patient\*innenbetreuung. Der ganzheitliche Ansatz, der dem Bio-Psycho-Sozialen Modell folgt, bildet die Grundlage für das Studienangebot der Med Uni Graz sowie für das Weiterbildungsangebot der Postgraduate School. Die Curricula der Grundstudien zielen auf die Vernetzung von professioneller, ärztlicher Berufsausbildung und wissenschaftlichen Grundkompetenzen ab. Zielsetzung ist, das Studienangebot zeitgemäß auszuweiten und die Curricula kontinuierlich weiterzuentwickeln (siehe GUEP 2022-2027, S. 8, „Curriculumsentwicklung“).

Durch den großen Bedarf an Ärztinnen und Ärzten (Humanmedizin und Zahnmedizin) in Österreich und den Nachbarländern besteht derzeit für Jungabsolvent\*innen eine große Bandbreite und Auswahl an Tätigkeitsgebieten und Stellen. Junge, vielversprechende Talente werden oftmals ins Ausland oder an andere Institutionen abgeworben. Die (potenziellen) Top-Absolvent\*innen werden teilweise zu spät identifiziert. Es wird daher angestrebt, ausgezeichnete Studierende bzw. Absolvent\*innen frühzeitig zu erkennen und

durch gezielte, individuelle Unterstützung ihrer Studien- und Forschungsleistung im Sinne von Mentoringaktivität langfristig an die Med Uni Graz zu binden (siehe GUEP 2022-2027, S. 8, „Studienabschlüsse“).

### Eingerichtete Studien

ISCED	ISCED-Feld	Bezeichnung des Studiums	SKZ	Studienart	Anmerkungen
720	7 Gesundheit und soziale Dienste	Medizinische Wissenschaften	790 202	Doktoratsstudium	
721	7 Gesundheit und soziale Dienste	Humanmedizin	202	Diplomstudium	
721	7 Gesundheit und soziale Dienste	PhD-Studium (Humanmedizin)	094 202	Doktoratsstudium	
723	7 Gesundheit und soziale Dienste	Pflegewissenschaft	066 331	Masterstudium	
723	7 Gesundheit und soziale Dienste	Pflegewissenschaft	784 204	Doktoratsstudium	
724	7 Gesundheit und soziale Dienste	Zahnmedizin	203	Diplomstudium	
	7 Gesundheit und soziale Dienste	Erweiterungsstudium Allgemeinmedizin	offen	Erweiterungsstudium	
	7 Gesundheit und soziale Dienste	Erweiterungsstudium medizinische Forschung	offen	Erweiterungsstudium	
	7 Gesundheit und soziale Dienste	Erweiterungsstudium Digitalisierung in der Medizin	offen	Erweiterungsstudium	

### In Kooperation mit anderen Bildungseinrichtungen eingerichtete ordentliche Studien

ISCED	ISCED-Feld	Bezeichnung des Studiums	SKZ	Studienart	Anmerkungen
721	7 Gesundheit und soziale Dienste	Humanmedizin	033 303	Bachelorstudium	in Kooperation mit der JKU Linz

### Eingerichtete Doktorats-/PhD-Studien

Bezeichnung des Studiums	SKZ1	SKZ2	Studienart	Anmerkungen
Medizinische Wissenschaften	790	202	Doktoratsstudium	
Pflegewissenschaft	784	204	Doktoratsstudium	
PhD (Humanmedizin)	094	202	PhD-Studium	

### Neueinrichtung von Studien:

Bezeichnung des Studiums	Geplante Umsetzung	Bezug zur Forschung/EEK sowie EP	Erforderlicher Ressourceneinsatz Anmerkungen
Masterstudium Health Care Studies	2023	Forschungsfeld Nachhaltige Gesundheitsforschung	Universität und Universitätsklinikum, Expert/innen der Health Care Professionen

### Maßnahmen

- Die im Wintersemester 2019/20 etablierten Erweiterungsstudien werden gezielt beworben und entsprechend des Feedbacks der ersten Kohorte, die diese durchlaufen hat, adaptiert (LV 2022-2024 zusätzlicher Ressourcenbedarf, siehe GUEP 2022-2027, S. 8, „Studienabschlüsse“).
- Das Studienangebot soll um ein Masterstudium in Health Care für Health Care Professionals erweitert werden, um zum einen der geforderten Durchlässigkeit im Hochschulsektor Rechnung zu tragen und zum anderen eine weiterführende wissenschaftliche Qualifikation für Health Care Professionals (Hebammen, Logopäd\*innen, Physiotherapeut\*innen etc.), aber auch für Mediziner/innen zu schaffen (LV 2022-2024 zusätzlicher Ressourcenbedarf, siehe GUEP 2022-2027, S. 8, „Studienabschlüsse“).
- Überarbeitung des Diplomstudiums Humanmedizin im Sinne einer optimalen Kombination von digitalen und Präsenz-Lehr-/Lernangeboten zur zeitlichen

Flexibilisierung des Studiums und Förderung der Studierbarkeit (LV 2025-2027, siehe GUEP 2022-2027, S. 8, „Studienabschlüsse“).

- Die Fort- und Weiterbildungsangebote der Postgraduate School werden bedarfsorientiert weiterentwickelt, da davon auszugehen ist, dass die Nachfrage für qualifizierte, universitäre Aus-, Fort- und Weiterbildungen sowohl regional als auch überregional weiterhin gegeben sein wird (LV 2022-2024, siehe GUEP 2022-2027, S. 8, „Curriculumsentwicklung“).
- Steigerung der Qualität von Abschlussarbeiten: Diplom- und Masterarbeiten mit Potenzial zur Publikation werden durch professionelle Anleitung vonseiten der Lehrenden gezielt gefördert und diese Abschlussarbeiten bis zur Publikation begleitet. Im Sinne der Guten wissenschaftlichen Praxis und digital literacy werden Studierende und Lehrende laufend über das Weiterbildungsprogramm der Med Uni Graz in Informationskompetenz geschult (LV 2022-2024, siehe GUEP 2022-2027, S. 8, „Studienabschlüsse“).
- Die Universitätsbibliothek unterstützt dieses Ziel mit einem entsprechenden Angebot an elektronischen Medien und einem eigenen Bereich im VMC für Studienanfänger\*innen sowie für Diplomand\*innen und Dissertant\*innen mit einem umfangreichen Informationsangebot zu Literaturrecherche und Literaturverwaltung. Zusätzlich wird das Lehrbuchangebot (gedruckt wie online) im VMC/Moodle gezielt ergänzt (LV 2022-2024 zusätzlicher Ressourcenbedarf, siehe GUEP 2022-2027, S. 8, „Studierbarkeit und Didaktik“).
- Implementierung eines strukturierten, standardisierten Aufnahmeverfahrens für das Doktoratsstudium der medizinischen Wissenschaften, orientiert am admission process des PhD-Studiums, um den geeignetsten Jung-Wissenschaftler\*innen im Zuge des Studiums eine optimale Betreuung zukommen lassen zu können (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf, siehe GUEP 2022-2027, S. 8, „Durchlässigkeit“).
- Gezielte Erweiterung des bestehenden Mentoring-Programms für Doktoratsstudierende (LV 2022-2024, siehe GUEP 2022-2027, S. 8, „Studierbarkeit und Didaktik“).

## Hauptziel 5

### Ausbau von Lernen mit Medien und digitaler Kommunikation

#### Ausgangslage und Umsetzungsstrategie

Die Digitalisierung bietet großes Potenzial für die Weiterentwicklung von Studium und Lehre, das in der nächsten Entwicklungsperiode verstärkt genutzt werden wird. Dies gilt keinesfalls nur, um mangelnde zeitliche oder personelle Ressourcen zu kompensieren, sondern die gezielte Nutzung von digitalen Medien für Studium und Lehre stellt eine wertvolle methodische Ergänzung beim Wissenserwerb dar. Zielsetzung ist, das Lernen mit digitalen Medien an der Med Uni Graz zeitgemäß weiter auszubauen.

*Blended learning* als Lehr- und Lernform wird an der Med Uni Graz seit Jahren gefördert und wird über die Moodle-Plattform "Virtueller Medizinischer Campus (VMC)" mit

entsprechenden Subsystemen (Vorlesungsaufzeichnungssystem, Microlearning-System, virtuelles Mikroskop, Videokonferenz-Werkzeug) zur Verfügung gestellt (siehe GUEP 2022-2027, S. 8, „Curriculumsentwicklung“).

Virtuelle Vorlesungen sowie Web-based Trainings werden mit Präsenzunterricht kombiniert. Aufzeichnungssysteme wurden in den Hörsälen des MED CAMPUS implementiert, um Präsenzunterricht aufzuzeichnen, sodass dieser auch zeitversetzt angeboten werden kann. Dies soll vor allem Studierenden mit nicht-traditionellem Hochschulzugang, mit besonderen Bedürfnissen oder mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen sowie mit Betreuungspflichten den Zugang zur Universität erleichtern (siehe GUEP 2022-2027, S. 8, „Hochschulgovernance“).

Darüber hinaus kann durch digitale Angebote die wechselseitige Kommunikation intensiviert werden. Abgesehen von der essentiellen *Face-to-Face*-Kommunikation wird die Möglichkeit des Austausches über digitale Kommunikationsplattformen weiter ausgebaut. Gerade für Studierende ist auf Medien zu setzen, die ihrer Art der üblichen Kommunikation entsprechen. Auch Lehrende können mit dieser Form der Informationsweitergabe und des Austausches erreicht werden, wenn die Verpflichtungen in der Patient\*innenbetreuung, der Lehre oder der Forschung einer Teilnahme an (Informations-)Veranstaltungen entgegenstehen.

### Maßnahmen

- Die bestehenden Lehrveranstaltungsformate (Vorlesungen, Seminare, Übungen, etc.) in Bezug auf die zu vermittelnden Inhalte hinterfragen und - sofern didaktisch sinnvoll - verstärkt digitale Lehr-/Lernangebote zum Einsatz bringen (LV 2022-2024, siehe GUEP 2022-2027, S. 8, „Studierbarkeit und Didaktik“).
- Flexibilisierung der Lernzeit: Verminderung der Pflichtanwesenheiten vor Ort durch vermehrten Einsatz von kommunikativen, digitalen Elementen wie etwa Videokonferenzen oder Lehrveranstaltungsaufzeichnungen als partielle Alternative zu Präsenzlehrveranstaltungen (LV 2022-2024, siehe GUEP 2022-2027, S. 8, „Curriculumsentwicklung“).
- Für die mediale Unterstützung der Präsenzlehre werden adäquat ausgestattete Räume (Licht, Akustik, Technik) eingerichtet (LV 2022-2024 sowie 2025-2027, zusätzlicher Ressourcenbedarf, siehe GUEP 2022-2027, S. 8, „Hochschulgovernance“).
- Microlearning und Mobile learning wurden zur Vermittlung Medizinischer Propädeutik für das Grundlagenwissen im Rahmen eines HRSM-Projekts implementiert und werden kontinuierlich weiter ausgebaut (LV 2022-2024 zusätzlicher Ressourcenbedarf, siehe GUEP 2022-2027 S. 8, „Studierbarkeit und Didaktik“).
- Die Entwicklung von Open Educational Resources, insbesondere von MOOCs (Massive Open Online Courses), wird durch entsprechende Servicierungsangebote gefördert (LV 2022-2024, siehe GUEP 2022-2027, S. 8, „Hochschulgovernance“).
- Parallel dazu wird der Bestand an digitalen Lernmaterialien der Med Uni Graz auf Verwertbarkeit bzw. Vermarktbarkeit evaluiert (LV 2022-2024, siehe GUEP 2022-2027, S. 8, „Hochschulgovernance“).

- Zur Ergänzung der Eigenentwicklungen in der virtuellen Lehre werden kommerziell erhältliche Inhalte (z.B. Via medici, Amboss) lizenziert (LV 2022-2024 zusätzlicher Ressourcenbedarf, siehe GUEP 2022-2027, S. 8, „Hochschulgovernance“).
- Weiterentwicklung der digitalen Kommunikation über das Intranet der Medizinischen Universität Graz und Zugänglichkeit bei Wechsel zwischen den unterschiedlich ausgerichteten, ergänzenden Systemen über eine Plattformlösung vereinfachen (LV 2022-2024, siehe GUEP 2022-2027, S. 8, „Hochschulgovernance“).

## Hauptziel 6

### Förderung der Mobilität von Studierenden und Lehrenden

#### Ausgangslage und Potenziale

Die Mobilität von Studierenden und Lehrenden wird bereits durch die Med Uni Graz sowohl inhaltlich als auch finanziell gefördert. Der internationale Austausch im Rahmen von Studienaufenthalten und Praktika hat sich in den letzten Jahren gut etabliert. Der Wechsel des Studienortes innerhalb Österreichs ist aufgrund der durch Autonomie geprägten Curricula stark eingeschränkt und in vielen Bereichen nicht möglich. Ebenso gestaltet sich der Studienwechsel aus dem Ausland nach Österreich schwierig. Es gilt daher, die Rahmenbedingungen für die Mobilität der Studierenden inkl. Wechsel des Studienortes weiter zu verbessern (siehe GUEP 2022-2027 S. 8, „Kooperationen“).

#### Maßnahmen

- Abhaltung von Lehre in englischer Sprache in den Diplomstudien Human- und Zahnmedizin bzw. im Masterstudium Pflegewissenschaft - als Ergänzung zur englischsprachigen Lehre in den Doktoratsstudien - im Umfang von gesamten Lehrveranstaltungsformaten oder gesamter Module bzw. gesamter Tracks (LV 2022-2024 und 2025-2027, siehe GUEP 2022-2027, S. 8, „Durchlässigkeit“).
- Steigerung der Betreuung von zugelassenen Incoming-Studierenden in den Programmen Erasmus+ oder CEEPUS: Die gezielte Bedeckung des angefragten Bedarfes durch Kanalisierung der Anfragen an das International Office und professionelles Management der Aufenthalte (LV 2022-2024, siehe GUEP 2022-2027, S. 8, „Kooperationen“).
- Flexiblere Handhabung der Zeitfenster im Klinisch Praktischen Jahr (KPJ) für Studierende, die Praktika im Ausland absolvieren wollen, um der ggf. abweichenden Taktung im Ausland entgegenkommen zu können (LV 2022-2024, siehe GUEP 2022-2027, S. 8, „Kooperationen“).
- Attraktivierung von Forschungsaufenthalten im Ausland für PhD Studierende aller PhD Programme durch Eingehen weiterer motivationsfördernder Netzwerk-Mitgliedschaften (EUA-CDE und PRIDE Network) (LV 2022-2024, siehe GUEP 2022-2027, S. 8, „Kooperationen“).



## V. Gesellschaftliche Zielsetzungen

Die Med Uni Graz erfüllt nicht nur ihre Kernaufgaben Lehre, Forschung und Patient\*innenbetreuung, sondern nimmt auch Stellung zu gesellschaftlichen Entwicklungen und trägt zur Erreichung der *Sustainable Development Goals* bei. Im Rahmen der *3rd Mission* der Med Uni Graz werden Forschungsergebnisse - wenn möglich - wirtschaftlich verwertet und Kooperationen mit der Industrie intensiviert.

Die Öffnung der Universitäten in Richtung „Open Innovation in Science“ bedingt die aktive Einbindung von Expert\*innen diverser Disziplinen, aber auch von Laien und Betroffenen in die Definition, Bearbeitung und Beantwortung von Forschungsfragen, um hiermit gänzliche neue Zugänge zu erschließen. Der Bereich Gesundheit und Gesundheitskompetenz ist für derartige Ansätze prädestiniert.

### Hauptziel 1

3rd Mission Aufgaben verstärkt wahrnehmen, dies im Speziellen durch Fokussierung auf die Sustainable Development Goals und das Thema Gesundheitskompetenz

### Ausgangslage und Potenziale

Die Med Uni Graz versteht sich als Gesundheitsuniversität. In diesem Verständnis und in ihrem Anspruch auf Vorbildfunktion betreibt sie bereits derzeit etliche Initiativen in Hinblick auf gesundheitsbewusste Lebensführung (Ernährung, Mobilität, Nachhaltige Gebäudekonzeption, Nichtraucher\*innenschutz) und Gesundheitskompetenz („*Health Literacy*“).

Im Forschungsbereich ist „Nachhaltige Gesundheitsforschung“ eines der zentralen Themen der Med Uni Graz. Der Begriff soll sich dabei nicht nur auf die Forschung an Pathogenitätsmechanismen sowie Diagnose- und Therapieoptionen für Hightech-Medizin beziehen, sondern auch Potenziale im präventiven und biopsychosozialen Bereich sowie für *low income countries* berücksichtigen. Die Digitalisierung und die dadurch mögliche breitere Nutzung von Daten sind in diesem Kontext wichtige Instrumente.

Neben der fundierten und verantwortungsvollen Ausbildung zukünftiger Ärzt\*innen im Kontext anderer Gesundheitsberufe sowie der Erforschung innovativer Heilungsmethoden und gesundheitserhaltender Maßnahmen, nimmt die Med Uni Graz auch eine zentrale Rolle auf dem Gebiet der Patient\*innenbetreuung wahr. Vom großen Expert\*innenwissen profitieren somit nicht nur Studierende, sondern die gesamte Bevölkerung.

Zielsetzung ist, dass in all diesen oben genannten Bereichen die Med Uni Graz als zentrale Partnerin wahrgenommen wird und unterstützend tätig ist.

## Umsetzungsstrategie und Maßnahmen

- Als Medizinische Forschungs- und Ausbildungseinrichtung liegen der Med Uni Graz die Sustainable Development Goals (SDGs) „Gesundheit und Wohlergehen“ und „Hochwertige Bildung“ besonders am Herzen. Während Forschung und Lehre per se zur Umsetzung der SDGs beitragen, setzt die Med Uni Graz auch Schritte, um das Bewusstsein der Forschenden, Lehrenden und Studierenden für ihre Rolle in einer globalisierten Gesundheits- und Bildungswelt zu schärfen. Dazu können beispielhaft die Sichtbarmachung von Forschungsprojekten, die gezielt Herausforderungen in Entwicklungsländern adressieren sowie Kooperationen mit Forscher\*innen im globalen Süden zählen. Relevant sind dabei nicht nur „Entwicklungskooperationen“, sondern auch Digitalisierungsinitiativen, die eine raschere, breitere und - im Kontext von Open Data bzw. Open Science - auch „demokratisierte“ Nutzung von Forschungsdaten ermöglichen (LV 2022-2024).
- In der Steiermark existieren bereits zahlreiche Maßnahmen, die zur Stärkung von Gesundheitskompetenz beitragen. Neue Health Literacy-Maßnahmen der Med Uni Graz werden mit bereits bestehenden Initiativen und Programmen (z.B. MINI MED) abgestimmt, um möglichst wirksam und kosteneffizient zu sein; d.h. bei der Umsetzung von Maßnahmen gilt es, auf bestehenden Initiativen aufzubauen und fehlende Aspekte der Gesundheitskompetenz zu ergänzen (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf).
- Durch Vorträge, spezielle Veranstaltungen und Medienberichterstattungen sollen Jung und Alt das große Wissensangebot nutzen. Hierzu gehört u.a. beispielsweise auch die verstärkte Information über die Bedeutung und Sinnhaftigkeit der Zurverfügungstellung von biologischen Proben als wertvolle Basis für den wissenschaftlichen Fortschritt in der Medizin. Postgraduelle Weiterbildungen für Mediziner\*innen und andere Zielgruppen sollen das breite Angebot abrunden. Gesundheitskompetenz soll zudem auch über digitale Medien einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden, vorzugsweise durch MOOCs und Microlearning (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf).
- Es werden Maßnahmen zur Wahrnehmung der Med Uni Graz als Gesundheitsuniversität im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit verstärkt. Der Einsatz digitaler Medien wird weiter ausgebaut.

## Hauptziel 2

Open Innovation (OI): Identifizierung bislang nicht gestellter Fragen im medizinischen Kontext und Identifizierung und Adressierung möglicher Expert\*innen; Aufbau eines OI-Kompetenznetzwerks und Finden von Lösungsansätzen

## Ausgangslage und Potenziale

"Open Innovation ist die gezielte und systematische Überschreitung der Grenzen von Organisationen, Branchen und Disziplinen, um neues Wissen zu generieren und neue Produkte, Services oder Prozesse zu entwickeln.“ (Nationale Open Innovation-Strategie)

Wesentlich ist dabei, dass auch unübliche Wissensgeber\*innen eingebunden werden, da Distanz und Diversität die Wahrscheinlichkeit erhöhen, tatsächlich neuartige Ergebnisse zu generieren. Dabei werden häufig digitale Werkzeuge und Plattformen genutzt, auf denen sich Wissensgeber\*innen verknüpfen und zusammenarbeiten können.

Das inhaltliche Potenzial und die methodische Vielfalt von *Open Innovation* werden derzeit in der Wissenschaft noch nicht breit genutzt. Bewusstsein und Kompetenzen im Bereich *Open Innovation* (Methoden, Prinzipien, Anwendungsfelder, mögliche Stakeholder) sind noch wenig bekannt. Gleichzeitig wird es in Zukunft in Forschung, Lehre und Patient\*innenbetreuung gängige Praxis sein, Fragestellungen in interdisziplinären Teams zu bearbeiten. Mit dem Projekt CONNECT und der Aufnahme von *Citizen Science*-Aspekten in die Auswahlkriterien für Nachwuchsförderungsprojekte hat die Med Uni Graz diesen Weg bereits eingeschlagen.

Zielsetzung ist, verstärkt Verantwortung für wissenschaftliche, gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklungen zu übernehmen (*3rd Mission*) und durch die Einführung von neuen Innovationszugängen Raum für mehr Partizipation und Mitsprache zu schaffen.

### Umsetzungsstrategie und Maßnahmen

- Wissen und Kompetenzen zu Open Innovation-Methoden, Prinzipien und Anwendungsfeldern im medizinischen Kontext sollen Forschenden, Lehrenden und Studierenden - auch als Element des Entrepreneurial Thinking - vermittelt werden (LV 2022-2024).
- Durch die Implementierung von Open Innovation Prinzipien sollen an der Med Uni Graz Offenheit für neues Wissen (Produkte, Methoden und Partnerschaften) und für die Zusammenarbeit quer über Disziplinen, Branchen und geografische und gesellschaftliche Grenzen hinweg geschaffen werden. Diese Offenheit - gepaart mit einer auf Lernen ausgerichteten Fehlerkultur ist ebenfalls essentiell für die Stärkung der Entrepreneurial University. Aus der COVID-19-Krise lassen sich diesbezüglich insofern „lessons learned“ ableiten, als diese in mehrfacher Hinsicht die Offenheit für Neues gefördert hat und gezeigt hat, dass mitunter auch disruptive Neuerungen sehr rasch implementiert werden können. (Beginn in LV 2022-2024).
- Durch die Errichtung von Innovationsräumen im Bereich des MED CAMPUS und durch den Aufbau eines Open-Innovation-Kompetenznetzwerks werden förderliche Rahmenbedingungen für die Umsetzung des vermittelten Wissens gestaltet (Beginn in LV 2019-2021, zusätzlicher Ressourcenbedarf für LV 2022 - 2024).
- Die Med Uni Graz wird ein Förderungsbudget für Innovationsprojekte einrichten und insbesondere Pilotprojekte im Bereich Open Innovation mit einem Seed Funding der Med Uni Graz (ggf. als Matching Grants zur additiven Förderung von OI-Aspekten) unterstützen, um den Nutzen sowie die sinnvolle Realisierbarkeit von Open Innovation darzulegen und die Orientierung an Role Models im Sinne des Peer-Learnings zu ermöglichen (Beginn in LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf).

## Hauptziel 3

Verstärkung von Wissens- und Technologietransfer, um innovative und gesellschaftsrelevante Erkenntnisse nutzbar zu machen

### Ausgangslage und Potenziale

Die Med Uni Graz betreibt Wissens- und Technologietransfer auf mehreren Ebenen und spricht dabei mit diversen Instrumenten verschiedenste Teile der Gesellschaft - von Patient\*innen über Schulen bis hin zur breiten Bevölkerung und der Wirtschaft - an. Die Servicestelle für Technologietransfer, das Zentrum für Wissens- und Technologietransfer in der Medizin (ZWT) und das *Team Business Development* sowie die Beteiligungen am Human.technology Styria Cluster und dem AplusB-Zentrum *Science Park Graz* dienen der Unterstützung der Kooperation mit Unternehmen, während viele Veranstaltungen den Wissenstransfer an die Bevölkerung zum Ziel haben. Im Sinne des offenen Wissenstransfers ist die Med Uni Graz Mitglied der Allianz für *Responsible Science* und beteiligt sich an Open-Access-Initiativen.

### Umsetzungsstrategie und Maßnahmen

- Die vielfältigen Aktivitäten im Bereich Responsible Research and Innovation, welche einen breiten Bogen von niederschwelliger Öffentlichkeitsbildung (z.B. MINI MED), aktivem Technologietransfer bis zur klinischen Forschung spannen, sollen verstärkt intern und extern kommuniziert und - wo möglich und sinnvoll - gezielt ausgebaut werden (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf).
- Die Med Uni Graz wird ihr transferrelevantes Netzwerk aufrechterhalten und ausbauen. Zusätzlich zu den bestehenden Partner\*innen (siehe oben) kooperiert die Med Uni Graz mit dem Translational Research Center wings4innovation zur Optimierung des Transfers im Pharma-Bereich (LV 2022-2024).
- Die im Rahmen des Wissenstransferzentrums Süd (WTZ Süd) aufgebauten Kooperationsaktivitäten mit den Partneruniversitäten werden auf ihre Fortführbarkeit überprüft und nach (finanzieller) Möglichkeit fortgesetzt bzw. ausgebaut (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf).
- Das gemeinsame Commitment der Grazer Universitäten zu ihrer Smart Specialization Strategy stellt eine grundsätzliche Handlungsgrundlage auf vielen Ebenen dar und soll im Rahmen der Kommunikation für den Standort verstärkt eingesetzt werden (LV 2022-2024).
- Die Servicestelle Technologietransfer bietet weiterhin Unterstützung beim Schutz geistigen Eigentums und bei dessen Verwertung (Patente, Technologietransferabkommen etc.) und entwickelt neue Maßnahmen zur Unterstützung von Verwertungen und Ausgründungen. Dafür sollen auch neue Ansätze im Bereich des Business Developments verfolgt werden (LV 2022-2024 und 2025-2027, zusätzlicher Ressourcenbedarf).

- Die Med Uni Graz wird im Sinne der Entrepreneurial University unter den Universitätsangehörigen (Studierende und Mitarbeiter\*innen) zielgruppenspezifische Maßnahmen setzen, um das Bewusstsein für und die Freude an Innovation und Entrepreneurship zu steigern und benötigte Skills zu vermitteln (LV 2022-2024).
- Die Med Uni Graz beteiligt sich am Transformationsprozess hinsichtlich Open Access, kooperiert in den entsprechenden nationalen Projekten und unterstützt Open-Access-Publikationen in hochqualitativen peer-review Zeitschriften (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf).
- Die Med Uni Graz stellt sich den großen technischen, logistischen und qualitativen Herausforderungen von Open Research Data, insbesondere auch im Spannungsfeld mit Datenschutz im Bereich der Medizin und personenbezogener Daten (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf).
- Die Med Uni Graz bekennt sich zur aktiven Unterstützung von Ausgründungsvorhaben und beteiligt sich an diesen neu gegründeten Unternehmen, sofern die Vorhaben die strategischen Entwicklungsziele der Med Uni Graz unterstützen und mit denen in Einklang stehen und die Beteiligung wirtschaftlich und finanziell darstellbar ist (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf).

## Hauptziel 4

### Strategische Umsetzung von Gleichstellung, Frauenförderung und Diversitätsmanagement

#### Ausgangslage und Potenziale

Die Umsetzung von Gleichstellung, Frauenförderung und Diversitätsmanagement orientiert sich am Rahmenprogramm der Med Uni Graz. *Gender Controlling* und *Gender Budgeting* sind im Aufbau begriffen. Im Diversitätsmanagement wurden Angebote (z.B. Servicestelle für Menschen mit Behinderung) etabliert.

Zielsetzung ist, *Gender Budgeting* nicht nur als Sensibilisierung, sondern verstärkt als Steuerungsinstrument zu etablieren und langfristig verstärkt den Fokus auf Diversität und Intersektionalität in Bezug auf die gesamte Personalpolitik sowie entsprechende Angebote und Maßnahmen zu legen.

#### Umsetzungsstrategie und Maßnahmen

- Entwicklung und Etablierung eines Anti-Bias-Maßnahmenpakets zur mehrdimensionalen Leistungsbewertung in der Personalauswahl (LV 2022 - 2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf).
- Weiterführung des Gender Controllings/Gender Monitorings im Rahmen der Datenbroschüre blickpunkt:gender (Fortsetzung in LV 2022-2024).

- Ausbau von Gender Budgeting als Steuerungsinstrument (Verankerung im Budgetprozess/Einbindung in die leistungsorientierte Mittelvergabe) (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf).
- Berücksichtigung von Diversitätsdimensionen durch Information, Beratung und konkrete Angebote bzw. strategische Ausrichtung der Universität (LV 2022-2024).
- Kontinuierliche Analyse unter Einbindung zentraler Akteur/innen und Entwicklung neuer Maßnahmen im Rahmenprogramm für Gleichstellung, Frauenförderung und Diversitätsmanagement (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf).
- Förderung von gender- und diversitätsrelevanter Forschung (Onlineplattform, Kooperation mit anderen Universitäten) (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf).
- Förderung der Vermittlung von Gendermedicine und Sex-based Medicine, im Sinne der besonderen Beachtung von biologischen Unterschieden der Geschlechter und daraus folgender spezifischer Behandlung, sowie diversitätsrelevanter Aspekte in der Lehre (LV 2022-2024).
- Zur Verstärkung der individuellen Frauenförderung (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf):
  - Stipendien für Wissenschaftlerinnen/Familien zur Karriereförderung und Mobilität.
  - Coaching/Mentoring für Wissenschaftlerinnen.
  - Weiterbildungsangebot (z.B. durch das universitätsübergreifende Angebot „Potenziale“).
  - Entwicklung weiterer zielgerichteter Unterstützungsmöglichkeiten.

## Hauptziel 5

### Intensivierung der Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf/ Studium und Familie

#### Ausgangslage und Potenziale

Die Servicestelle für Vereinbarkeit bietet verschiedene Angebote zum Thema. Die Med Uni Graz hat die Internationale Charta Familie in der Hochschule unterzeichnet und arbeitet aktiv an dieser mit. Intern wurde eine Arbeitsgruppe Vereinbarkeit gegründet, um Maßnahmen zur Vereinbarkeit umzusetzen. Die Förderung der Vereinbarkeit von Universität und Familie ist der Med Uni Graz ein großes Anliegen, die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie ist ein Qualitätskriterium des Universitätsbetriebs in Forschung, Lehre, Verwaltung und Patient\*innenbetreuung.

Zielsetzung ist, das Thema Vereinbarkeit weiterhin weit gefasst zu verstehen und durch ein breit gefächertes Angebot umfassend zu behandeln.

## Umsetzungsstrategie und Maßnahmen

- Weiterer Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten und bedarfsorientierten Betreuungsmöglichkeiten, qualitative Evaluierungen, Erweiterungen und Verbesserungsmaßnahmen der Kinderbetreuungseinrichtung (kinderCAMPUS, flexible Betreuungsmöglichkeiten, Ferienbetreuung etc.) (LV 2022-2024; zusätzlicher Ressourcenbedarf).
- Schwerpunktsetzung in innovativen Projekten zur Kinderbildung und -betreuung. (Unterstützung von/Beteiligung an universitären Schulprojekten wie z.B. KinderUni, Teddybärkrankenhaus etc.) (LV 2022-2024).
- Charta Familie in der Hochschule (Mitarbeit in internationalem Netzwerk) (LV 2022-2024).
- Das bereits bestehende Mentor\*innenprogramm für junge Nachwuchswissenschaftler\*innen wird intensiviert (LV 2022-2024).
- Dual Career Service: Betreuung von Dual Career Paaren weiter professionalisieren, Kooperationen und Netzwerke mit Universitäten und Wirtschaft, Aufbau eines Dual Career Netzwerks aller österreichischer Hochschulen, Welcome Service (LV 2022-2024)
  - Das Dual Career Service der Med Uni Graz in Kooperation mit dem Dual Career Service der fünf steirischen Universitäten unterstützt (Nachwuchs-) Führungskräfte aus dem wissenschaftlichen, künstlerisch-wissenschaftlichen und administrativen Bereich mit ihren ebenso hochqualifizierten Partner\*innen dabei, ihren Arbeits- und Lebensmittelpunkt in die Steiermark zu verlegen. Das gemeinsame Netzwerk, das laufend um Kooperationen mit anderen öffentlichen und privatwirtschaftlichen Einrichtungen in der Steiermark erweitert wird, unterstützt damit die Serviceleistungen an den einzelnen Universitäten.
- Service für pflegende Angehörige: Servicestelle für pflegende Angehörige, Sensibilisierung für das Thema „Pflege von Angehörigen“ durch Informationsveranstaltungen im Rahmen der Kooperation mit den Grazer Universitäten, Joanneum Research und der KAGes (LV 2022-2024).
- Besondere Bedeutung kommt auch den Digitalisierungsmaßnahmen im Rahmen der Studiengänge zu. Die flexible Zeit- und Ortsunabhängigkeit der Nutzung digitaler Unterrichtsmaterialien erleichtern die Vereinbarkeit mit Berufs- und Betreuungspflichten.
- Information, individuelle Beratung, Angebote (z.B. Work-life-balance-Seminar) (LV 2022-2024).
- Die Flexibilisierung des Arbeitsorts wird von der Med Uni Graz organisatorisch und infrastrukturell in einem definierten Rahmen unterstützt (LV 2022 - 2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf).

## Hauptziel 6

### Erhebung und Analyse der sozialen Dimension bei Studienwerber\*innen und Erstsemestrigen

#### Ausgangslage und Potenziale

Neben den bereits implementierten und bewährten Maßnahmen vor und zu Studienbeginn - Schulbesuche als niederschwellige Informationsmöglichkeit, Präsentation der Studien und des Aufnahmeverfahrens bei Bildungsmessen/Informationstagen und Studierendenberatung werden verstärkt Analysen zum Wohnort sowie zum sozialen Hintergrund der Studienwerber\*innen und der erstsemestrigen Studierenden vorgenommen.

Unter Berücksichtigung der Diversität von Studierenden werden weiterhin Angebote im Bereich des Peer2Peer-Mentorings und Peer2Peer-Trainings sowie für Studierende mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung von Seiten der Universität zur Verfügung gestellt.

#### Umsetzungsstrategie und Maßnahmen

- Regelmäßige Analyse des Wohnorts der Studienwerber\*innen und erstsemestrigen Studierenden auf Basis der von EUROSTAT entwickelten NUTS-3-Einheiten sowie der Urban-Rural-Typologie der STATISTIK AUSTRIA, um den Urbanisierungsgrad des Wohnorts zu berücksichtigen (LV 2022-2024).
- Regelmäßig Analyse der sozialen Herkunft der Studienwerber\*innen und erstsemestrigen Studierenden auf Basis des von Spiel et al. im Jahr 2008 angewandten Index aus den Merkmalen zur höchsten Schulbildung, der niedrige, mittlere und hohe Schulbildung der Eltern ausweist (LV 2022-2024).
- Bedachtnahme auf besondere Bedürfnisse von Studienwerber\*innen und Studierenden (Betreuungspflichten, Einschränkungen, Behinderungen etc.) durch eine entsprechende Anlaufstelle zur bedarfsorientierten, individuellen Lösungsfindung (LV 2022-2024).



## VI. Internationalität und Mobilität sowie Kooperationen und Vernetzung

Forschung und Lehre müssen in enger regionaler, nationaler und internationaler Kooperation stattfinden. BioTechMed-Graz stellt ein Vorzeigeprojekt einer derartigen Vernetzung dar, welche zu einer interuniversitären Bündelung von Kräften und zu höherer internationaler Sichtbarkeit führt. Die Grundvoraussetzung für internationale Kooperationen sind - neben wissenschaftlichen Leistungen und guten Fremdsprachenkenntnissen - ein hohes Maß an interkultureller Kompetenz sowie geeignete Instrumente, um einerseits für Gastforscher\*innen und Studierende attraktiv zu sein und andererseits Auslandsaufenthalte von Universitätsangehörigen ideell, organisatorisch und materiell zu unterstützen.

Insbesondere die Studierendenmobilität kann persönliche Perspektiven eröffnen, die weitere Karrieren - egal ob wissenschaftliche, ärztliche oder pflegerische - nachhaltig prägen und Bewusstsein für globale Herausforderungen schaffen. Trotz des Mehrwerts von Digitalen Tools sind eigene Erfahrung und persönlicher Kontakt nach wie vor unerlässliche Voraussetzungen für die enge (wissenschaftliche) Vernetzung und nachhaltige Kooperationen und nur teilweise substituierbar. Internationalisierung steht somit bezüglich der globalen Nachhaltigkeitsziele (SDGs) in einem starken Spannungsfeld: Einerseits wird das Bewusstsein für die Mitverantwortung der Universität und ihrer Angehörigen durch persönliche Mobilität geschärft, andererseits führen Reisetätigkeiten zu einer vermehrten Emission von Treibhausgasen.

### Hauptziel 1

Optimierte **Outgoing-Mobilität** ermöglicht das Lernen von und die nachhaltige Vernetzung mit internationalen Fachexpert\*innen, entwickelt die interkulturelle Kompetenz und bereitet auf eine globale Arbeitsumgebung vor

### Ausgangslage und Potenziale

Die Med Uni Graz fördert die Mobilität von Studierenden, Forscher\*innen und administrativen Mitarbeiter\*innen, u.a. durch Teilnahmen an EU-Programmen (wie Erasmus+, Marie Skłodowska Curie Aktionen), Forschungsstipendien und Kooperationen. Ein umfangreiches Stipendienprogramm ermöglicht ein hohes Maß an Studierendenmobilität. Als Vorbereitung auf Auslandsstudienaufenthalte und -praktika werden Sprachkurse (Medical English, Chinesisch) sowie ein Training in interkultureller Kompetenz angeboten. Die Anzahl der Absolvent\*innen mit studienbezogenem Auslandsaufenthalt ist mit 38,5% (Studienjahr 2018/19) hoch. Biannuale „Mobilitätsbefragungen“ der Studierenden zur Bedarfsevaluierung dienen der Programmweiterentwicklung. Während viele Doktoratsstudierende bereits mehrmonatige Auslandsaufenthalte absolvieren, ist die Nutzung von kompetitiv eingeworbenen Stipendien für längere Forschungsaufenthalte insbesondere während post-promotioneller Karrierestadien generell ausbaubar.

Zielsetzung ist, bei Studierenden und Mitarbeiter\*innen ein hohes Maß an Mobilität mit großem geographischem Radius bei gleichzeitig hoher Qualitätsorientierung und nachhaltiger Verbundenheit mit der Med Uni Graz zu erreichen. Weiters gilt es, in Folge der COVID-19-Pandemie und der Anforderungen des Klimaschutzes adäquate Konsequenzen wissenschaftlicher Mobilität abzuleiten. Wenn der virtuelle Austausch verstärkt in den Begriff von Mobilität integriert wird, wird sich damit auch das Bild der Internationalität und Internationalisierung der Universität wandeln.

### Umsetzungsstrategie und Maßnahmen

- Die Universität erhebt, analysiert und kommuniziert verstärkt im Sinne des organisationalen Lernens internationale best practice Beispiele und implementiert die gewonnenen Erfahrungen in der Internationalisierungsstrategie. Dies inkludiert auch den Umgang mit Aspekten der Nachhaltigkeit (LV 2022-2024).
- Die Absolvierung eines bis zu zwölfmonatigen Auslandsaufenthaltes im PhD-Studium soll forciert werden und durch die Finanzierung eines vierten Dissertationsjahres zusätzlich gefördert werden (zusätzlicher Ressourcenbedarf). Durch die Einrichtung von ausgewählten Double Degree Programmen oder Cotutelle-Vereinbarungen werden Auslandsaufenthalte insbesondere bei Doktoratsstudien strukturell verankert (LV 2022-2024).
- Die Med Uni Graz strebt eine stärkere Beteiligung an den Netzwerkprogrammen des Programms PEOPLE oder entsprechender Nachfolgeprogramme an und intensiviert die diesbezüglichen Unterstützungsmaßnahmen (LV 2022-2024).
- Die Universität setzt Maßnahmen, um insbesondere längerfristige Forschungsauslandsaufenthalte (>1 Jahr) und die Einwerbung von entsprechenden Fellowships (z.B. Schrödinger, Max Kade, Marie Skłodowska Curie) zu forcieren, da internationale Forschungserfahrung eine essentielle Rolle in der Karriereentwicklung von Wissenschaftler\*innen spielt und entsprechend auch Voraussetzung für die Aufnahme in das interne Karrieremodell der Med Uni Graz ist. Ein Rückkehrer\*innen-Programm für international erfolgreiche Stipendiat\*innen soll eine attraktive Perspektive bieten, um mit erworbenem Know-how und internationalen Kontakten Forschungsthemen im Fokus der Med Uni Graz weiterzuentwickeln (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf).
- Die Mobilitätsberatung für Studierende, Lehrende, Forschende und das allgemeine Personal wird intensiviert (LV 2022-2024).
- Die bestehenden Mobilitätsmöglichkeiten für Studierende der Med Uni Graz werden bedarfsorientiert weiterentwickelt und ausgebaut (LV 2025-2027).

## Hauptziel 2

Erhöhung der internationalen Wahrnehmung der Med Uni Graz als attraktive Forschungs- und Bildungsstätte und Bereicherung des wissenschaftlichen Diskurses durch Incoming Forschende und Studierende

### Ausgangslage und Potenziale

Die Med Uni Graz empfängt internationale Forscher\*innen, Studierende und Lehrende und fördert damit den fachlichen und interkulturellen Austausch. Observerships, Forschungs- und Studienaufenthalte können an der Med Uni Graz absolviert werden. Diese Programme werden regelmäßig evaluiert, um Optimierungsmaßnahmen abzuleiten. Mehrere Servicestellen an der Universität bieten abgestimmte Beratung bzw. Unterstützung für verschiedene Gruppen von *Incomings* an. Eine enge Kooperation mit dem Verein CINT („Club International“) ermöglicht zusätzliche Angebote sowie eine Vernetzung mit *Incomings* anderer Institutionen in der Region. Im *International Office (Welcome Center)* und durch das Dual Career Service nimmt die Med Uni Graz diese Aufgaben als *Local Contact Point* des europäischen EURAXESS-Netzwerks wahr.

Zielsetzung der Med Uni Graz ist es, eine attraktive Zieldestination für *Incomings* in den Bereichen Forschung und medizinische Aus- und Fortbildung zu sein. Umfassende Serviceleistungen, die seit 2020 in einem *Welcome Center* gebündelt werden, erleichtern die Mobilität, fördern die Einbindung in die lokale *scientific community* und ermöglichen es unseren Gästen, sich während ihres Aufenthaltes auf intensive Kooperation, Wissenschaft und Wissenstransfer zu fokussieren. Nachhaltige Verbundenheit mit der Med Uni Graz und die Rolle von *Incomings* als „internationale Botschafter\*innen“ sollen erreicht werden.

### Umsetzungsstrategie und Maßnahmen

- Um insbesondere mittel- und längerfristige Incoming Mobilität von Wissenschaftler\*innen zu unterstützen, werden die Informations- und Serviceangebote des Welcome Centers kontinuierlich bedarfsorientiert optimiert und nach Möglichkeit ausgebaut (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf).
- Die Zugänglichkeit von Informationen soll auch abseits des Welcome Centers durch eine Ausweitung des englischsprachigen Administrations-Portfolios verbessert werden (Bereitstellung relevanter Verträge, Formulare und Richtlinien sowie digitale Workflows in Englisch, geschulte Ansprechpartner\*innen in den Service-Abteilungen mit Sprachkenntnissen und Expertise für relevante Fragestellungen etc.) (LV 2022-2024).
- Die internationale Attraktivität der Med Uni Graz wird über das große Angebot unterschiedlicher Mobilitätsförderungsprogramme, kurzfristiger Austauschprogramme, das Med Uni Graz Observership Programm sowie englischsprachige Summer/Winter Schools in Graz sichergestellt (LV 2022-2024).
- Die Med Uni Graz strebt die Einrichtung und Förderung einer Fulbright Visiting Professorship an (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf).

- Ein Budget für die Unterstützung von Reise- und Aufenthaltskosten von aufstrebenden Nachwuchswissenschaftler/innen (incoming und outgoing) soll eingerichtet werden. Dieses soll im Idealfall primär durch externes Sponsoring aufgebracht und von der Universität im Sinne eines Matching-Funds ergänzt werden (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf).

### Hauptziel 3

„Internationalisierung @home“: Anhebung des Bewusstseins aller Universitätsangehörigen, Teil einer weltweiten wissenschaftlichen Community zu sein

#### Ausgangslage und Potenziale

Die Med Uni Graz legt - auch im Sinne der *Sustainable Development Goals* - großen Wert auf die Stärkung der interkulturellen Kompetenz und des globalen Denkens von Studierenden und Mitarbeiter\*innen. Da es nicht allen Universitätsangehörigen möglich ist, Mobilitätsangebote für Auslandsaufenthalte zu nützen, bestehen alternative Optionen, um „zu Hause“ Internationalität zu erfahren und zu leben. Dies umfasst z.B. englischsprachige Doktoratsprogramme und Lehrveranstaltungen, Intensivprogramme mit ausländischen Partneruniversitäten, internationale *Summer Schools*, wissenschaftliche Veranstaltungen oder ein monatliches *Intercultural Get-Together*. Weiters wird das Potenzial der Digitalisierung genutzt, um internationale Vernetzung unabhängig von bzw. in Ergänzung zu physischer Mobilität zu ermöglichen. *Internationalization @home* dient darüber hinaus dazu, die Universität als Studien- und Forschungsstandort noch attraktiver für internationale Gäste (*incoming*) zu machen und Studierende und Forscher\*innen der Med Uni Graz (*outgoing*) zu Auslandsaufenthalten zu ermutigen.

Zielsetzung ist, die Internationalisierung als wichtige Querschnittsmaterie an der Med Uni Graz in Forschung, Lehre und Administration noch stärker als bisher zu verankern. Studierende und Mitarbeiter\*innen sollen sich als Teil der globalen wissenschaftlichen Welt wahrnehmen - Internationalität und Mobilität in allen Ausformungen werden zum selbstverständlichen Teil des akademischen Lebens an und mit der Med Uni Graz. Universitätsangehörige und *Incomings* sollen ein international kompetitives Forschungs- und Lehrumfeld vorfinden, in dem sie sich gleichzeitig „ganz zuhause“ fühlen können.

#### Umsetzungsstrategie und Maßnahmen

- Die englischsprachige Web-Präsenz (inkl. Forschungsinformationssystem) der Med Uni Graz und ihrer Forschungsgruppen wird nach dem umfassenden Relaunch im Jahr 2020/21 kontinuierlich optimiert (LV 2022-2024).
- Die Sprachkompetenz der Mitarbeiter\*innen im wissenschaftlichen und administrativen Bereich wird - zum Beispiel durch internationale Erasmus-Trainingsaufenthalte, Sprachkurse, englischsprachige Veranstaltungsformate - verbessert. Auch in diesem Bereich werden die Potenziale digitaler Formate berücksichtigt (LV 2022-2024).

- Das Förderprogramm Teaching in English hat den laufenden Ausbau des englischsprachigen Lehrangebots zum Ziel. Englischsprachige Intensivprogramme in Kooperation mit ausländischen Partneruniversitäten, Noon Lectures und Angebote im postgradualen Bereich - von Vorträgen bis hin zu Universitätslehrgängen - werden zur internationalization@home beitragen (LV 2022-2024 und 2025-2027).
- Die Nutzung verschiedener face-to-face und digitaler Formate (inkl. Videokonferenzen) wird ausgebaut, um internationale und lokale Studierende und Mitarbeiter\*innen möglichst niederschwellig und nachhaltig in Kontakt zu bringen (LV 2022-2024, teilweise zusätzlicher Ressourcenbedarf).
- Da die internationalization@home einen wichtigen Faktor zur Steigerung der Attraktivität für Incomings darstellt und internationale Gäste wiederum essentiell für das „Hereinholen der Welt“ in die Universität sind, tragen die Maßnahmen, die unter Hauptziel 2 angeführt sind, auch zu Hauptziel 3 bei und vice versa.

## Hauptziel 4

Die Med Uni Graz steigert durch regionale, nationale und internationale strategische Partnerschaften die Qualität in Lehre und Forschung und positioniert sich als attraktive Kooperationspartnerin

### Ausgangslage und Potenziale

Kooperation auf unterschiedlichen Ebenen ist die Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Positionierung der Universität und trägt wesentlich zur Qualität von Forschung und Lehre bei. Die Med Uni Graz kann ein breites Portfolio an aktiven Kooperationen vorweisen. Neben mannigfaltigen wissenschaftlichen Kooperationen, die zumeist auf *peer-to-peer*-Kontakte zurückgehen und sich in gemeinsamen Projekten und Publikationen ausdrücken, bestehen strategische Kooperationen und Mitgliedschaften in internationalen Netzwerken. Am Standort reicht das Netzwerk vom Hauptpartner im Betrieb des LKH-Univ. Klinikums, der KAGes, über regionale Partneruniversitäten (insbesondere BioTechMed-Graz - siehe eigenes Ziel) und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen bis zu Unternehmen und Institutionen an der Schnittstelle zu Wirtschaft und Gesellschaft (Steirische Wirtschaftsförderungs-GesmbH, Human.technology Styria Cluster, AplusB-Zentrum Science Park Graz etc.).

Zielsetzung ist, abgestufte Kooperationen als komplementäres Gegenüber zu vorhandenen oder zu etablierenden Kompetenzen und Strukturen an der Med Uni Graz gezielt auf- und auszubauen, um in einigen Feldern kritische Masse und internationale Sichtbarkeit bei gleichzeitiger Ressourcenschonung zu gewährleisten. Dies gilt insbesondere für die Etablierung von Innovationsfeldern in der Forschung, die optimal nur mit komplementären, strategischen Partner\*innen umgesetzt werden können. Die Med Uni Graz verfolgt hierbei auch Open Innovation Ansätze, um einen Mehrwert über klassische Kooperationsmodelle hinaus zu generieren - unter Berücksichtigung der Notwendigkeit des Schutzes geistigen Eigentums.

## Umsetzungsstrategie und Maßnahmen

- Aufbauend auf bestehenden Kooperationen in Forschung und Lehre werden zur Stärkung der internationalen Positionierung strategische Kooperationspartner\*innen definiert. Nach Durchführung einer Potenzialanalyse werden mit diesen Kooperationspartner\*innen nachhaltige Partnerschaften aufgebaut. Diese Partnerschaften werden ihren Fokus auf Lehre/Studium (Austausch- und gemeinsame Intensivprogramme, Double Degrees oder Cotutelle-Vereinbarungen) sowie organisationales Lernen (z.B. Management, Organisationsgestaltung, Industriekooperationen, mögliche Beiträge zu den Sustainable Development Goals etc.) legen (LV 2022-2024).
- Bestehende strategische Partnerschaften und Mitgliedschaften in Netzwerken werden in Abstimmung mit der strategischen Entwicklung der Universität weitergeführt und optimal genutzt. Dazu gehören u.a. folgende Einrichtungen bzw. Kooperationen (LV 2022-202124 und 2025-2027):
  - BBMRI-ERIC (Biobanking and BioMolecular Resources Research Infrastructure - European Research Infrastructure Consortium) und BBMRI.at.
  - CEEPUS (Central European Exchange Program for University Studies).
  - Orpheus (Organization for PhD Education in Biomedicine and Health Sciences in the European System).
  - BioTechMed-Graz.
  - Joanneum Research.
  - COMET-Zentrum (Competence Centers for Excellent Technologies): CBmed - Center for Biomarker Research in Medicine.
  - EURASIA PACIFIC UNINET, ASEA UNINET.
- Besteht durch die strategische Beteiligung an weiteren Europäischen Forschungsinfrastruktur-Konsortien ein deutlicher Mehrwert für das Forschungsportfolio der Med Uni Graz, wird die Beteiligung Österreichs aktiv angestrebt. Interessante Konsortien sind insbesondere ERINHA und EuroBioImaging, aber z.B. auch ECRIN, EATRIS, Instruct-ERIC, ISBE, ELIXIR11F1 In Hinblick auf eine interinstitutionell synergistische Nutzung klinischer Daten wird auch die Entwicklung von Netzwerken wie EHDEN (European Health Data Evidence Network) und OHDSI (Observational Health Data Sciences and Informatics) mit Interesse verfolgt (LV 2022-2024).
- Umsetzung interinstitutionell fokussierter, effektiver und effizienter wissenschaftlicher Investitionsvorhaben (Forschungsinfrastrukturen und -management) auf Basis dringend erforderlicher zusätzlicher nationaler Mittel, z.B. in Form von kooperativen

---

<sup>1</sup> ECRIN (<http://www.ecrin.org/>), ERINHA (<http://www.erinha.eu>), EuroBioImaging ([www.eurobioimaging.eu](http://www.eurobioimaging.eu)), EATRIS (<https://eatris.eu/>), Instruct-ERIC (<https://www.structuralbiology.eu/>), ISBE (<http://project.isbe.eu/>), ELIXIR (<https://www.elixir-europe.org/>)

Ausschreibungen. (siehe hierzu auch Kapitel Forschung, Vision 5). (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf)

- Das ERA-Korrespondent\*innen-Forum und der ERA-Dialog mit der FFG werden genutzt, um gemeinsame Aktivitäten zur verstärkten Teilnahme an den Europäischen Rahmenprogrammen durch den Auf- und Ausbau strategischer Partnerschaften zu vereinbaren und umzusetzen (LV 2022-2024).
- Die Universität beteiligt sich als Gründungsmitglied aktiv an der vom Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMBWF) geförderten „Plattform für Personalisierte Medizin“ (ÖPPM), um die nationale Kooperation in diesem Feld zu intensivieren und einen Anknüpfungspunkt für vielfältige internationale Vorhaben zu bilden. Eine fortgesetzte Finanzierung der ÖPPM durch das BMBWF ist erforderlich, um die erzielten ersten Erfolge und Netzwerkaktivitäten nachhaltig zu verankern (LV 2022-2024).
- Kooperationspotenziale mit wirtschaftsnahen Partner\*innen - z.B. mit und im Zentrum für Wissens- und Technologietransfer in der Medizin (ZWT I und II), den COMET-Zentren wie CBmed, mit kleinen und mittleren Unternehmen (KMUs) und der Industrie werden verstärkt sichtbar gemacht. Die hohe Forschungsquote des Landes Steiermark, insbesondere im wirtschaftlichen Sektor, stellt hierfür eine gute Basis dar. Daher gilt es auch, Kooperationspotenziale mit Unternehmen aus bisher weniger interagierenden Bereichen (Stichwort: open innovation) im Rahmen von geförderten bzw. bilateralen Kooperationen zu erschließen. Die Etablierung u.a. von Christian Doppler Laboren soll forciert werden (LV 2022-2024). Siehe auch Kapitel „Gesellschaftliche Zielsetzungen“.
- Regionale Zusammenarbeit mit akademischen und außeruniversitären Partner\*innen wird - auch im Rahmen der Smart Specialisation - intensiv betrieben, um den Forschungs- und Technologiestandort Steiermark im Bereich Medizin und Lebenswissenschaften nachhaltig zu stärken und eine „steirische Wissenschaftsidentität“ zu verankern (LV 2022-2024).
- Mit dem Ludwig-Boltzmann-Institut für Lungengefäßforschung (LBI LVR) besteht an der Med Uni Graz ein Erfolgsmodell für nachhaltige Kooperationen mit anderen Forschungseinrichtungen und Unternehmen. Die aufgebaute Forschungsexpertise wird im Rahmen eines strukturierten Übernahmekonzepts nach Ablauf der Förderperiode in die universitäre Struktur integriert und so nachhaltig verankert. Diese Forschungsstärke soll beispielhaft für weitere Potenzialbereiche vorklinischer und klinischer Forschungs Kooperation im Sinne des engen, interdisziplinären Erforschens eines konkreten medical needs sein (LV 2022-2024, teilweise zusätzlicher Ressourcenbedarf).
- Neuartige, interuniversitäre und translationale Kooperationsprojekte, die in modellhafter Weise einen hoch interdisziplinären, unkonventionellen Ansatz verfolgen und komplexe Forschungsfragen von hoher gesellschaftlicher Relevanz bearbeiten, beispielsweise im Bereich Regenerative Medizin, Metabolismus/Altersforschung, Mikrobiomforschung oder Personalisierte Medizin stellen ein besonderes Zukunftspotenzial dar. Sie erhalten entsprechend ihrem Status (in Entwicklung vs. etabliert) eine Verortung und entsprechende Unterstützung im Profilbildungssystem, das auch Evaluierungen und eine dynamische Entwicklung des Gesamtprofils vorsieht (Ausbau der Startinitiativen in der LV 2022-2024).

Weitere Maßnahmen zum Thema Kooperation: siehe Kapitel „Forschung“ sowie „Gesellschaftliche Zielsetzungen“.

## Hauptziel 5

### Stärkung der Kooperation am Standort durch Fortsetzung der Initiative BioTechMed-Graz

#### Ausgangslage und Potenziale

Mit dieser auf Kontinuität ausgerichteten Kooperationsinitiative gelingt es der Karl-Franzens-Universität Graz, der Medizinischen Universität Graz und der Technischen Universität Graz, ihre bereits vorhandenen Kompetenzen in den großen gemeinsamen Forschungsthemen molekulare Biomedizin, Neurowissenschaften, pharmazeutische und medizinische Technologie, Biotechnologie sowie quantitative Biomedizin und Modellierung durch eine gemeinsame kooperative Plattform zu ergänzen, zu bündeln und sie so sichtbarer, aber auch identifizierbarer für die Wissenschaft, Industrie und Politik zu machen.

Die Hauptziele von BioTechMed-Graz umfassen die Förderung von exzellenten interdisziplinären Forschungsprogrammen im Bereich der medizinrelevanten *Life Sciences*, die Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie die Erhöhung der internationalen Sichtbarkeit des Forschungsstandorts Graz. Die drei Partneruniversitäten erreichen somit in den Bereichen biologische und naturwissenschaftliche Grundlagenforschung, technologische Entwicklung und deren klinischer Anwendung am Menschen eine enge Zusammenarbeit, wodurch bestehende Forschungsfelder gestärkt und weitere innovative Forschungsbereiche erschlossen werden.

Die Medizinische Universität Graz plant gemeinsam mit der Österreichischen Akademie der Wissenschaften (ÖAW) und den beiden Partneruniversitäten von BioTechMed-Graz ein Forschungsinstitut im Bereich der Biomedizin („Cori Institute of Molecular and Computational Metabolism“) zu gründen. Dazu wurde ein *Memorandum of Understanding* zwischen den BioTechMed-Graz Partneruniversitäten und der ÖAW unterzeichnet. Das Cori Institut soll neue Wege der Innovation gehen und insbesondere hochqualifizierten jungen Wissenschaftler\*innen aus Informatik, Mathematik, Biologie, Chemie, Medizin, Biomedical Engineers und Ingenieurwissenschaften die Chance bieten, sich kreativ, interaktiv und risikofreudig biomedizinischer Forschung auf höchstem wissenschaftlichem Niveau zu widmen. Der wissenschaftliche Fokus soll in einem interdisziplinären Umfeld liegen, in Bereichen, in denen der Universitätsstandort Graz eine langjährige und höchst erfolgreiche Forschungskompetenz vorweisen kann.

## Umsetzungsstrategie und Maßnahmen

**BioTechMed-Graz Programme und kooperative Aktivitäten (LV 2022-2024, Ressourcenbedarf im bisherigen Ausmaß):**

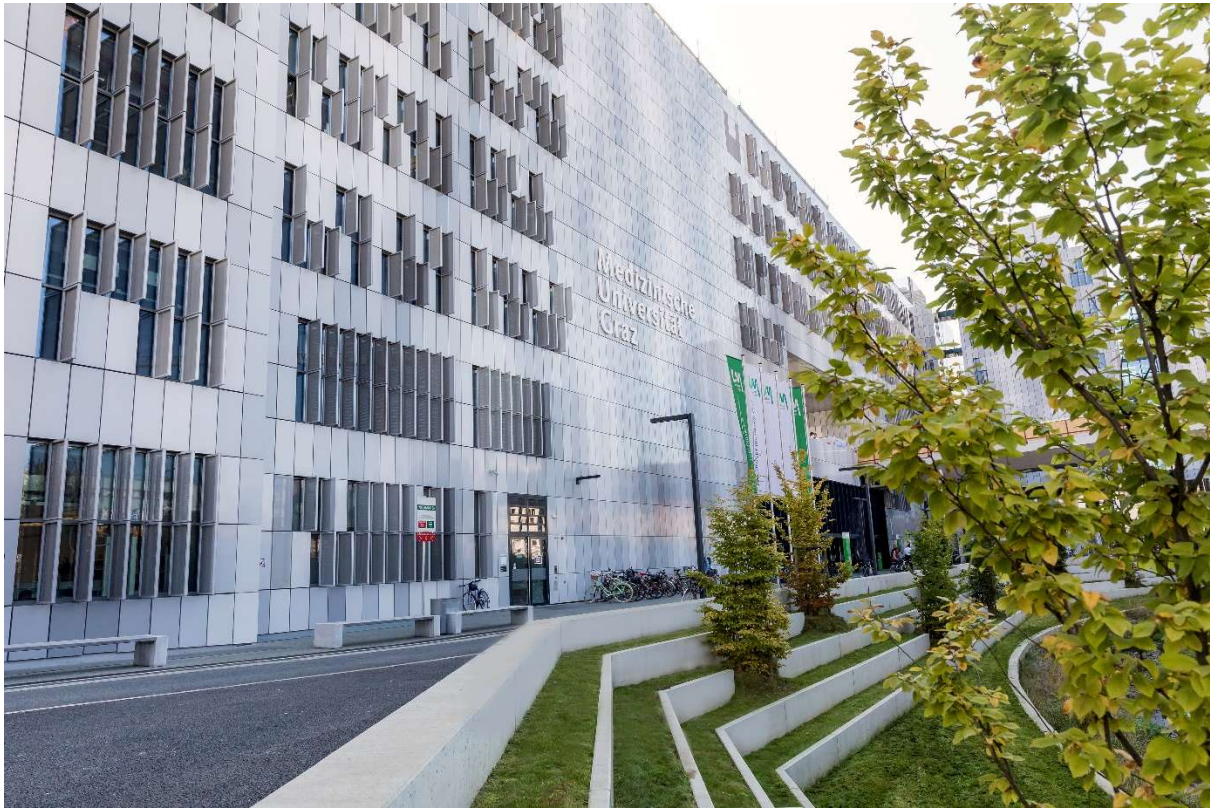
- Förderung der Spitzenforschung: Die kompetitive Vergabe von Forschungsfördermitteln im Zuge eines internationalen Peer-Review-Prozesses wird durch erneute Ausschreibungen fortgeführt werden.
- Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses: Talentierte PhD Studierende und Postdocs werden durch gezielte Förderprogramme und Veranstaltungsformate weiterhin bestmöglich in ihrer wissenschaftlichen Entwicklung unterstützt werden.
- BioTechMed-Graz relevante Berufungen: Professuren in den Fachbereichen von BioTechMed-Graz werden durch interuniversitäre Berufungskommissionen besetzt werden.
- BioTechMed-Graz Doktoratsprogramm: Die Doktoratscurricula in den Fachbereichen von BioTechMed-Graz werden durch interdisziplinäre curriculumsübergreifende Lehrangebote gestärkt.
- BioTechMed-Graz Forschungsinfrastruktur: Ausbau, Fortführung und Optimierung der gemeinsamen Forschungsinfrastruktur und Core Facilities.

**Kooperationsprojekt zwischen BioTechMed-Graz, Partneruniversitäten und der ÖAW (Start der Umsetzung LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf)**

- BioTechMed-Graz koordiniert das Gemeinschaftsprojekt „Cori Institute of Molecular and Computational Metabolism“. Möglichkeiten für die bauliche Umsetzung des Instituts werden geprüft und eine zeitnahe Realisierung angestrebt.



## VI. Real Estate Management



Das Modul 1 des MED CAMPUS wurde mit Start Wintersemester 2017/18 in Betrieb genommen. Wesentliche weitere Anteile der Med Uni Graz werden vorerst weiterhin bis zur Realisierung des Moduls 2 mit allen dadurch bedingten Bauprojekten (inkl. Anatomie) disloziert betrieben. Die bereits im Detail konzipierte Zusammenführung an einem Standort im Nahbereich des LKH-Univ. Klinikums führt zu nachhaltigen Effizienzsteigerungen in sämtlichen Aufgabenbereichen der Med Uni Graz.

Der MED CAMPUS (Modul 1, Modul 2, Anatomie) sowie das bestehende Zentrum für Wissens- und Technologietransfer in der Medizin (ZWT) im Verbund mit dem LKH-Univ. Klinikum Graz bilden die sogenannte *Medical Science City Graz* (MED SCG). Die *Medical Science City Graz* ist hiermit ein örtlicher, inhaltlicher, strategischer und funktioneller Zusammenschluss der Einrichtungen der Grundlagenforschung der Med Uni Graz (MED CAMPUS Modul 1 und 2), der klinischen angewandten Forschung und Ausbildung sowie der spitzenmedizinischen Patient\*innenbetreuung im LKH-Univ. Klinikum Graz, ergänzt um das Zentrum für Wissens- und Technologietransfer (ZWT1) mit der dort verorteten Biobank Graz.

## Hauptziel 1

Der nach den Kriterien der Österreichischen Gesellschaft für Nachhaltige Immobilienwirtschaft (ÖGNI) mit Platin (Stand Juli 2017) ausgezeichnete MED CAMPUS Modul 1 wird nachhaltig betrieben

### Ausgangslage und Potenziale

Für die Gebäudebetriebsführung des MED CAMPUS Modul 1 wurden Handlungsrichtlinien für ein nachhaltiges *Facility Management* (FM) entwickelt. Diese werden an die konkrete Nutzungssituation jeweils angepasst und schrittweise implementiert. Die Handlungsrichtlinien „Nachhaltiges Facility Management“ gelten für alle Beteiligten, welche für die Gebäudebetriebsführung verantwortlich sind und finden ihre Anwendung auf strategischer und operativer Facility Management Ebene des Gebäudebetriebs.

Zielsetzung der Handlungsrichtlinien „Nachhaltiges *Facility Management*“ ist die Sicherstellung eines nachhaltigen Immobilienbetriebs zur Weiterführung der in der ÖGNI-Gebäudezertifizierung festgelegten Nachhaltigkeitsmaßnahmen.

### Umsetzungsstrategie und Maßnahmen

- Sicherstellung eines nachhaltigen Immobilienbetriebs als Weiterführung der in der ÖGNI-Gebäudezertifizierung festgelegten Nachhaltigkeitsmaßnahmen (LV 2022-2024).
  - Zentrale Themen für die geplante nachhaltige Betriebsführung auf strategischer Ebene sind die Qualität der FM-Organisation hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeitsausrichtung. Dies betrifft Themen der Aufbauorganisation (Personen), Ablauforganisation (Prozesse), Ausrichtung der Immobilien und Betriebsstrategie (Ausrichtung des Betriebs).
  - Auf Umsetzungsebene bedeutet dies, dass die ökonomische, die ökologische und die soziokulturell-funktionale Qualität sowie die Prozessqualität maßgebliche Inhalte der nachhaltigen Ausrichtung des Gebäudebetriebs bilden.

## Hauptziel 2

Umsetzung des MED CAMPUS Modul 2 mit allen dadurch bedingten Bauprojekten inkl. Anatomie

### Ausgangslage und Potenziale

Die Realisierung des MED CAMPUS Modul 2 inkl. Anatomie wurde offiziell am 15.9.2017 im Rahmen einer Pressekonferenz zugesagt und hiermit zur Umsetzung freigegeben. Im Rahmen des laufenden Umsetzungsprozesses sind mittlerweile folgende Baufreigaben ergangen:

3.7.2018 Baufreigabe HBK M2 durch Herrn Bundesminister für Bildung und Forschung

20.12.2019 Baufreigabe Anatomie NEU durch Frau Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Forschung.

Im Rahmen der Inbetriebnahme des Modul 1 des MED CAMPUS mit September 2017 konnten erste Anteile der bestehenden *Research Centers*, gewisse Lehrflächen, ein geringer Teil der zukünftigen ZMF II-Flächen (Gesamtfläche erst nach Modul 2) sowie einige *Core Facilities* übersiedelt und hiermit, in unmittelbarer Nähe zum LKH-Univ. Klinikum, verortet werden. Sämtliche weitere vorerst noch dislozierten Einrichtungen der Universität (Teile der *Research Center*, Institute, ein wesentlicher Teil der Lehrflächen und die meisten Verwaltungseinheiten sowie die Mensa) sowie neu zu errichtenden ZMF III und *Core Facilities* werden in der Folge im Rahmen der Errichtung des MED CAMPUS Modul 2 mit allen dadurch unmittelbar bedingten Bau- und Ausstattungsprojekten inklusive der Anatomie umgesetzt.

Die im zweiten Bauabschnitt des MED CAMPUS zu errichtenden Lehrflächen einschließlich des Büros der Österreichischen Hochschüler\*innenschaft (ÖH) bilden die Voraussetzung, um auch bei erhöhter Studierendenzahl, insbesondere angesichts der gemeinsam mit der JKU Linz betreuten Studierenden, optimale Lehrvoraussetzungen zu bieten. Die Zusammenführung und Übersiedlung sämtlicher administrativer Einrichtungen in den MED CAMPUS führt zu einer nachhaltigen Verkürzung der Wege und einer Effizienzsteigerung des Universitätsbetriebs. Die Gebäude des Moduls 2 werden in vergleichbarer Qualität zu Modul 1 errichtet und es wird kontinuierlich auf Methodik, Prozesse und Zielsetzungen der Errichtung des MED CAMPUS Modul 1 zurückgegriffen.

Die derzeit auf sämtliche noch zu siedelnden Institute verteilten Bibliotheksbestände werden sinnvollerweise in die bereits bestehende Bibliothekseinrichtung im ZMF I zu übersiedeln sein. Hierfür ist eine flächenmäßige Ausweitung dieser Bibliothek erforderlich.

Im Bereich der Tierhaltung ist eine Kapazitätserweiterung zur weiteren Zentralisierung der Zucht und Haltung und zur Anpassung an das notwendige, hohe Niveau des modernen Tier- und des Arbeitnehmer\*innenschutzes in der bestehenden tierbiologischen Einrichtung „Abteilung Biomedizinische Forschung“ erforderlich.

Der Lehrstuhl für Anatomie siedelt aus dem bestehenden sanierungsbedürftigen Gebäude „Harrachgasse 21“ in das zu adaptierende, bisher vom Diagnostik- und Forschungsinstitut für Pathologie genutzte Gebäude am Gelände des LKH-Universitätsklinikums.

Zielsetzung ist, durch die Umsetzung des gesamten MED CAMPUS (Modul 1 und 2) sowie aller zuvor beschriebenen zusätzlichen Umsetzungsschritte inkl. Anatomie NEU sämtliche Synergiepotenziale auszuschöpfen und hiermit den Mehrwert für Forschung und Lehre langfristig zu sichern.

### Umsetzungsstrategie und Maßnahmen

- Die Finanzierung des zweiten Bauabschnitts des MED CAMPUS (Modul 2) mit allen dadurch unmittelbar bedingten Bau- und Ausstattungsprojekten inklusive der Anatomie ist

gesichert und dessen Umsetzung im Laufen (Hauptteil der Umsetzung in LV 2019-2021, Fertigstellung ab 2022, Besiedelung und Inbetriebnahme in LV 2022-2024).

- Die sich daraus ergebenden räumlichen und infrastrukturellen Möglichkeiten werden voll inhaltlich genutzt und hiermit u.a. die beschlossene Restrukturierung des vorklinischen Bereichs und hier insbesondere die Errichtung und der Betrieb dreier Research Centers baulich umgesetzt (LV 2022 - 2024).

## Hauptziel 3

### Errichtung kinderCAMPUS Modul 2

#### Ausgangslage und Potenziale

Der 2014 fertiggestellte kinderCAMPUS bietet 75 Betreuungsplätze für Kinder zwischen 0 und 6 Jahren, wobei die Öffnungszeiten flexibel an den Bedarf der Erziehungsberechtigten angepasst werden. Als Betreuungsformen werden Kinderkrippe, Betriebstagesmütter, Kindergarten und alterserweiterte Gruppen angeboten.

Mangelnde adäquate Kinderbetreuung ist einer der Hauptgründe für das Abbrechen einer Karriere (*leaky pipeline*) und führt damit zu einem Verlust des wissenschaftlichen Potenzials. Es ist daher im Interesse der Med Uni Graz, das Betreuungsangebot zu erweitern und zu optimieren.

Ziel ist es, mit dem bereits im bisherigen Baukonzept beinhalteten Modul 2 die Zahl der Betreuungsplätze in den nächsten Jahren zu verdoppeln.

#### Maßnahmen zur Zielerreichung

- Erschließung erforderlicher Finanzierungsquellen auf Drittmittelbasis für Detailplanung sowie Umsetzung (LV 2022-2024).

## Hauptziel 4

### Errichtung eines Zentrums für Wissens- und Technologietransfer II in der Medizin (ZWT II)

#### Ausgangslage und Potenziale

Gemeinsam mit der Steirischen Wirtschaftsförderungsgesellschaft m.b.H. betreibt die Med Uni Graz in Form der ZWT GmbH (Tochtergesellschaft der Med Uni Graz) das Zentrum für Wissens- und Technologietransfer in der Medizin (ZWT). Dieses ZWT ist österreichweit das erste Forschungs- und Entwicklungszentrum, welches baulich und organisatorisch vollständig in einen Universitätscampus integriert ist.

Das ZWT bietet mit den Labor- und Büroflächen einen idealen Ort für die Zusammenarbeit von Unternehmen und Forscher\*innen mit speziellem Fokus im *Life Science* Bereich.

Aktuell befinden sich 18 Mieter\*innen aus dem *Life Science* Bereich sowie mit unmittelbarem Forschungsbezug zu Instituten bzw. Kliniken der Med Uni Graz im ZWT. Von Seiten der Med Uni Graz sind Teile der D&F Institute für Hygiene, Mikrobiologie und Umweltmedizin und Humangenetik, die vornehmlich Befundungs- und Diagnoseleistungen erbringen, im ZWT angesiedelt, ebenso die Biobank Graz. Auch nationale und internationale Kooperationsprojekte wie BBMRI.at und BBMRI-ERIC sind Mieter im ZWT.

Das ZWT bietet mit dem *Life Science Incubator* und dem gesamten wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Umfeld ideale Startvoraussetzungen, die von *Spin Offs* der Med Uni Graz sowie der anderen Universitäten genutzt werden. Die enge Verflechtung der ZWT-GmbH mit der Steirischen Wirtschaftsförderung (SFG) als ZWT-Miteigentümer mit ihren Netzwerken, mit dem Human.technology Styria (HTS) und dem Science Park Graz, entwickelt eine beträchtliche Sogwirkung und Dynamik für die Ansiedelung von *Life Science* Unternehmen im unmittelbaren Nahbereich der Med Uni Graz.

Aufgrund des exzellenten Erfolgs dieses ZWT-Projekts (aktuell besteht Vollausslastung) der Labor- und Büroflächen und des kontinuierlich bestehenden Bedarfs an Ausweitung diesbezüglicher vermietbarer Einrichtungen, wurde die Entscheidung getroffen, gemeinsam mit der SFG in Form einer zweiten GmbH ein ZWT II zu errichten.

Nach Vorliegen einer Planrechnung inkl. einer planerischen Machbarkeitsanalyse wurde die Grundsatzentscheidung getroffen, das ZWT II in Form einer eigenständigen GmbH, der ZWT Accelerator GmbH umzusetzen.

Hierauf wurde Mitte 2019 ein Generalplanerwettbewerb (verhandlungsverfahren) ausgeschrieben und mit Anfang 2020 mit der Planung begonnen. Mittlerweile liegt die Entwurfsplanung vor. Ab Anfang 2021 ist der Baubeginn geplant, die Fertigstellung erfolgt bis 2022. Ab Anfang 2023 ist die schrittweise Besiedelung geplant. Wie bereits das ZWT (I) wird auch das ZWT II zu einem Großteil aus Förderungsmitteln (der SFG und mit EFRE Mittel) umgesetzt. Mit Mitte 2020 konnte der Fördervertrag abgeschlossen werden. Die Med Uni Graz und die SFG sind zu je 50% an der ZWT Accelerator GmbH beteiligt.

### Umsetzungsstrategie und Maßnahmen

- Die Fertigstellung des ZWT II ist bis Ende 2022 geplant. Ab Anfang 2023 erfolgt die Besiedelung und Inbetriebnahme durch Unternehmen und Spin Offs im Life Science Bereich (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf).
- Realisierung: Bauliche Fertigstellung bis Ende 2022, Besiedelung ab 2023, Inbetriebnahme Mai 2023 (LV 2022 - 2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf).

## Hauptziel 5

Schaffung eines internationalen Kompetenzzentrums für klinisch-pharmakologische Forschung der Phase I und Medizinprodukteentwicklung (ZWT III)

### Ausgangslage und Potenziale

Ausgangslage: Anlässlich der Covid-19 Krise wurde erkannt, dass große Abhängigkeiten in den Bereichen Medikamentenentwicklung und -versorgung und Medizinprodukteverfügbarkeit von Produzent\*innen, mit Sitz außerhalb Europas, bestehen. Die Entwicklung und Zulassung neuer Pharmazeutika setzt die Durchführung von frühzeitigen Phase I Studien an Proband\*innen/Patient\*innen voraus. Hierfür nehmen Kompetenzzentren mit adäquater infrastruktureller Ausstattung und Know-how eine Schlüsselrolle für eine professionelle und rasche Realisierung ein. Zur Erfüllung der zunehmend strikten behördlichen Vorgaben für die Entwicklung und Zulassung von Medizinprodukten/Testsysteme sind einschlägige Prüfungen in autorisierten und zertifizierten Institutionen erforderlich. Die bestehenden Gegebenheiten innerhalb der Medical Science City Graz (LKH.-Univ.-Klinikum mit ZMF, MED CAMPUS, ZWT I und II) bilden die besten Voraussetzungen für die Errichtung eines derartigen Kompetenzzentrums.

Zielsetzung ist es, die derzeit limitierte Fläche zu erweitern, um klinische Phase I-Studien (Biomarker, Biobanking, Medizinproduktentwicklung) durchführen zu können.

### Umsetzungsstrategie und Maßnahmen

- Vertiefung der Machbarkeitsanalyse inkl. Businessplan (LV 2022-2024).
- Erschließung erforderlicher Finanzierungsquellen auf Drittmittelbasis sowie von Seiten der öffentlichen Hand (Bund und Land) für Detailkonzeption, Planung sowie Umsetzung (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf).
- Etablierung einer akademischen Core Facility für Phase I-Studien, die in das Profil der Med Uni Graz und des Standortes eingebettet ist und Infrastruktur und Services künftig auch national anbietet (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf).
- Errichtung eines Forschungszentrums mit rund 4.000m<sup>2</sup> Nutzfläche (LV 2022-2024 und LV 2025-2027, zusätzlicher Ressourcenbedarf).
- Realisierung.

Auf die Renovierung und Adaptierung der Gebäude sowie der Infrastruktur im LKH-Univ. Klinikum Graz für Universitätskliniken, Klinische Abteilungen sowie Klinische Institute wird in diesem Entwicklungsplan nicht gesondert hingewiesen. Diese kontinuierliche bauliche Fortentwicklung findet im Rahmen des LKH 2020/2030 Bauprogramms statt und stellt eine elementare Voraussetzung für Forschung und Lehre sowie Nachwuchsförderung im klinischen Bereich der Med Uni Graz dar. Die Projekte werden in Abstimmung mit der Med Uni Graz

durch die KAGes konzipiert, mit Bund und Land verhandelt und umgesetzt. Die Laufzeit des LKH 2020 Bauprogramms, ursprünglich bis 2022, wurde durch eine Verlängerung der Vertragslaufzeit bis 2027 ausgeweitet und zusätzlich durch eine inhaltliche Vertragserweiterung ergänzt.



## VII. Klinischer Bereich

Für die Aufgabenerfüllung im klinischen Bereich besteht für die Med Uni Graz seit 2011 eine Zusammenarbeitsvereinbarung nach § 29 Abs. 5 UG mit dem Steiermärkischen Krankenanstaltenträger (KAGes). Die Med Uni Graz ist durch diese Vereinbarung und die personelle Einbindung des Rektors und eines\*einer Vizerektors\*Vizerektorin (derzeit Vizerektor für Klinische Agenden) in die Klinikumsleitung und somit direkt in die organisatorische und strategische Entwicklung des LKH-Univ. Klinikums Graz einbezogen. Das gesamte Rektorat ist gemeinsam mit dem Direktorium (ehemals Anstaltsleitung) des LKH-Univ. Klinikums Graz und dem Vorstand der KAGes im gemeinsamen Kooperationsrat strategisch tätig.

Ziel ist es, Patient\*innenbetreuung sowie Lehre und Forschung auf höchstem Niveau zu betreiben und sich dahingehend als Med Uni Graz und KAGes gemeinsam zu positionieren. Grundlage für eine effiziente Leistungserbringung ist eine strategisch abgestimmte Vorgehensweise für alle Kooperationsbereiche.

Um die tertiäre Versorgung für das gesamte Einzugsgebiet des LKH-Univ. Klinikums sicherzustellen und eine bestmögliche Ärzt\*innenausbildung, sowohl im Studium als auch in der Fachärzt\*innenausbildung zu ermöglichen, wird am LKH-Univ. Klinikum nahezu das gesamte Spektrum der klinischen (Sonder-) Fächer angeboten.

Die Med Uni Graz wirkt mit ihren Mitarbeiter\*innen im klinischen Bereich an der Patien\*innenbetreuung mit. Seit 2015 wurden in einer Zusatzvereinbarung zur Kooperationsvereinbarung mit der KAGes, und der Zustimmung des BMBWF, eine Mindestanzahl an Ärzt\*innen, 506 VZÄ mit zumindest 95%igem Erfüllungsgrad im Jahresdurchschnitt, vereinbart. Gemäß dieser Vereinbarung wurde die Mindestanzahl ab 2019 um weitere 12 Stellen seitens der Med Uni Graz ergänzt.

Die Med Uni Graz stellt neben der großen Zahl an Assistenz-/Fachärzt\*innen die jeweils leitenden Ärzt\*innen in Form von § 98 Professuren für die, mit der Patient\*innenbetreuung betrauten Organisationseinheiten sowie Klinischen Abteilungen und Institute am LKH-Univ. Klinikum zur Verfügung. Dies betrifft nicht nur sämtliche Einrichtungen der Humanmedizin, sondern auch der Zahnmedizin mit den jeweiligen Klinischen Abteilungen und den darüberhinausgehenden Subspezialisierungen. Klinische Forschungsschwerpunkte werden durch § 99 Abs. 5 Professuren verstärkt.

Dies erlaubt eine intensive, abteilungsübergreifende und somit interdisziplinäre Zusammenarbeit in der Patient\*innenbetreuung. Unter Berücksichtigung dieser exzellenten Voraussetzungen für qualitativ hochwertige, kliniknahe Forschung und Umsetzung einschlägiger Lehre in den Fachbereichen wurden in Übereinstimmung zwischen KAGes und der Med Uni Graz funktionelle Zentren etabliert und kontinuierlich ausgebaut. Ein neues Konzept der Zentrumsstruktur unterscheidet dabei zwischen Universitären Zentren und Universitären Kompetenzeinheiten. Während Univ. Zentren die Expertise von namhaften

Teilen großer Fachgebiete bündeln, stellen Univ. Kompetenzeinheiten Subspezialisierungen des jeweiligen Fachgebietes dar und bündeln die Kompetenzen eines Spezialgebiets.

■ **Universitäre Zentren:**

- Univ. CCC Graz - Universitäres Comprehensive Cancer Center Graz mit Univ. Subzentren (maligne Erkrankungen):
  - Brust, Haut, Sarkome;
  - in Planung: Kopf-Halstumore/Neuroonkologie, Bauch, Thorax,
  - Urogenital, Hämatologische und Gynäkologische Tumore
- Univ. Herzzentrum
- Univ. Transplant-Center Graz
- Univ. Überregionales Traumazentrum Graz

■ **Universitäre Kompetenzeinheiten für:**

- Endoskopische Schädelbasischirurgie
- Kontinenz- und Beckenbodenerkrankungen
  - in Planung: Univ. Kompetenzeinheit für Ösophaguserkrankungen

Im Unterschied zur universitären Zentrumsstruktur basiert das Kinderzentrum am LKH-Univ. Klinikum auf der räumlichen Nähe und der intensiven Kooperation aller Kliniken bzw. Klinischen Abteilungen für Kinder- und Jugendmedizin inklusive dem Kinderchirurgischen Zentrum, das alle chirurgischen Fächer sowie die Traumatologie für das Kindes- und Jugendalter abdeckt.

Der Bereich der Kinder- und Jugendmedizin wird demnächst durch die neu gegründete Klinische Abteilung für Kinder- und Jugendpsychiatrie erweitert, die im Rahmen der Neustrukturierung der Fachgebiete Psychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie sowohl das Kinderzentrum als auch die neue Organisationseinheit für die Betreuung von Patient\*innen mit einschlägigen psychischen Erkrankungen komplettieren wird. Die zwischen KAGes und der Med Uni Graz beschlossene Neustrukturierung umfasst die (in Umsetzung befindliche) Errichtung einer Universitätsklinik für Psychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie mit drei Klinischen Abteilungen: Klinische Abteilung für Psychiatrie und Psychotherapeutische Medizin, Klinische Abteilung für Kinder- und Jugendpsychiatrie und Psychotherapeutische Medizin und Klinische Abteilung für medizinische Psychologie, Psychosomatik und Psychotherapie.

Um eine zukünftige Zusammenführung der Klinischen Abteilungen für Allgemein Chirurgie und Transplantationschirurgie in die Klinische Abteilung für Allgemein-, Viszeral- und Transplantationschirurgie bestmöglich vorzubereiten und von Seiten der Rechtsträger zu begleiten, wurde eine Kooperation der beiden bisherigen Abteilungen in Form eines sanitätsbehördlich genehmigten Fachbereichs gestartet. Damit soll die allgemein-/viszeralchirurgische sowie transplantationschirurgische Zusammenarbeit in den Bereichen

Patient\*innenbetreuung, Forschung und Lehre etabliert und vor der tatsächlichen Zusammenführung als „virtuelle Klinische Abteilung“ umgesetzt werden.

Die Med Uni Graz verfolgt nicht nur in ihrem Beitrag zur Patient\*innenbetreuung, sondern auch in der Umsetzung ihrer Lehr- und Forschungsaufgaben einen ganzheitlichen Ansatz der Medizin. Studierende, Lehrende und Mitarbeitende lernen und arbeiten nach den Grundsätzen des Bio-Psycho-Sozialen Modells, welches den Menschen mit all seinen Bedürfnissen in den Mittelpunkt stellt. Dieser Grundsatz sowie Nachhaltige Gesundheitsforschung als eines der zentralen Themen an der Med Uni Graz kennzeichnen die Steirische Gesundheitsuniversität und bilden die Voraussetzung, um Aufgaben im öffentlichen Gesundheitswesen wahrzunehmen und bestmöglich zu erfüllen.

Die breite Expertise der Mitarbeiter\*innen kommt dabei nicht nur Studierenden, sondern der gesamten Bevölkerung zugute. Dies hat sich auch im Rahmen der COVID-19 Pandemie bestätigt, während welcher Expert\*innen der Med Uni Graz in Krisenstäben und beratenden Gremien auf Landes- und Bundesebene eingebunden waren. Der Bedeutung der Infektiologie wird durch die, mittels erster Beschlüsse gestarteten, Errichtung einer eigenen Klinischen Abteilung für Infektiologie an der Universitätsklinik für Innere Medizin nachhaltig Rechnung getragen. Die im Jahre 2025 voraussichtlich in Betrieb gehende zentrale Notaufnahme für das gesamte LKH-Universitätsklinikum erfordert eine strukturelle Abbildung in Form einer Universitätsklinik für Akut-/Notfallmedizin.

Die Med Uni Graz verfügt auch im niedergelassenen Bereich über Kooperationen mit Ärzt\*innen der Allgemeinmedizin, deren Ordinationen für Studierende im Klinisch-Praktischen Jahr als Lehrordinationen zur Verfügung stehen. Zusätzlich bietet die Med Uni Graz mehrere postgraduelle Weiterbildungen für Mediziner\*innen und auch andere Zielgruppen, die im Gesundheitswesen tätig sind, an.

## Hauptziel 1

### Mehrwert der universitären Medizin hervorheben

#### Ausgangslage und Potenziale

Das von der Medizinischen Universität Graz gemeinsam mit der KAGes gestaltete LKH-Univ. Klinikum Graz stellt als universitäres tertiäres Versorgungszentrum für Südösterreich eine unverzichtbare Einrichtung dar. 24 Stunden, 7 Tage die Woche werden schwerste Erkrankungen und Verletzungen mit höchster Versorgungsqualität behandelt, in allen Disziplinen Ärzt\*innen ausgebildet sowie international anerkannte klinische Forschung betrieben. Vor allem für eine breite Bevölkerung ist es oft nicht einfach, die Bedeutung der Med Uni Graz als Gesundheitsuniversität richtig zu deuten, da im allgemeinen Sprachgebrauch meist nur vom LKH-Univ. Klinikum Graz gesprochen wird. Daher wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit verstärkt an der internen und externen Wahrnehmung der Bedeutung der Med Uni Graz gearbeitet.

Die Leitung sämtlicher Universitätskliniken sowie Klinischer Abteilungen und Institute bzw. Lehrstühle obliegt Universitätsprofessor\*innen (§ 98 UG), welche gemeinsam mit ihren universitären Mitarbeiter\*innen Medizin, unter Zugrundelegung des aktuellen Standes der jeweiligen Wissenschaft, für die ihnen anvertrauten Patient\*innen anbieten.

Die vorrangige Zielsetzung bleibt bestehen, sowohl die breite Öffentlichkeit als auch politische Entscheidungsträger\*innen und Kooperationspartner\*innen weiterhin verstärkt über die Leistungen der Mitarbeiter\*innen der Med Uni Graz zu informieren und die Med Uni Graz als essentielle Kooperationspartnerin im Rahmen des LKH-Univ. Klinikum Graz zu positionieren.

Durch gezielte Medienkooperationen wird die Wahrnehmung der Med Uni Graz in der Öffentlichkeit verstärkt. Durch regelmäßige Blogbeiträge in *Social Media* Kanälen soll vor allem auch ein jüngeres Zielpublikum erreicht werden. Die klassischen PR-Instrumente wie Presseinformationen und Pressegespräche sowie die Vermittlung von Expert\*innen auf aktuelle Medienanfragen und die Durchführung von Veranstaltungsformaten für die breite Öffentlichkeit werden beibehalten. Gerade in der COVID-19 Krise wurden Expert\*innen der Med Uni Graz verstärkt in Folge von Medienanfragen vermittelt, was ebenfalls zur verbesserten Sichtbarkeit beitrug.

### Umsetzungsstrategie und Maßnahmen

- Positionierung der universitären Leistungen in verschiedenen Social Media Kanälen mit Ausbau des Social Media Auftrittes der Med Uni Graz.
- Anpassung der Inhalte der Website an die Informationsbedürfnisse bestimmter Zielgruppen (LV 2022-2024).
- Ausbau der klassischen PR-Arbeit/Wissenschaftskommunikation durch Presseinformationen zu aktuellen Themen der Gesundheitspolitik mit Statements von Expert\*innen der Med Uni Graz (LV 2022-2024).

## Hauptziel 2

Forschungoutput im Rahmen der Patient\*innenbetreuung steigern

### Ausgangslage und Potenziale

Die große Zahl an Patient\*innen mit den unterschiedlichsten Krankheitsbildern ermöglicht vielfältige klinisch-angewandte Forschung, insbesondere in Form klinischer Studien und translationaler Umsetzung von Forschungsergebnissen im ambulanten, tagesklinischen sowie stationären Sektor.

Zielsetzung ist, die Zahl der hochwertigen klinischen Studien sowie patient\*innennaher Forschungsprojekte weiter anzuheben, um möglichst vielen Patient\*innen Zugang zu den jeweils modernsten medizinischen Methoden zu eröffnen und damit zur wissenschaftlichen

Weiterentwicklung von Behandlungsverfahren beizutragen. Voraussetzung für den nachhaltigen Patient\*innen-Nutzen und die wissenschaftliche Verwertbarkeit von Ergebnissen klinischer Studien sind die Einhaltung von höchsten Qualitätsstandards bei Planung und Durchführung. Gemeinsam mit den steigenden regulatorischen Anforderungen stellt dies eine zusätzliche Herausforderung im ohnehin fordernden klinischen Alltag dar. Für die konsequente Erfüllung der Qualitätsstandards ist daher auch eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen und der Unterstützung für klinische Forschung erforderlich

### Umsetzungsstrategie und Maßnahmen

- Aus- und Aufbau breit gefächerter Unterstützung durch das Forschungsmanagement, dies insbesondere im Hinblick auf:
  - verstärkte Durchführung von Phase I/II - Studien (Details siehe Kapitel Forschung) (LV 2022-2024).
  - die Konzeption, Einreichung sowie Umsetzung von *Investigator Initiated Trials* (IITs) (LV 2022-2024).
  - die Einreichung von einschlägigen Forschungsanträgen (zB. FWF Klinische Forschung (KLIF)-Anträge) (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf).
  - den Aufbau von Know-how im Bereich der klinischen Bewertung von Medizinprodukten und Software.
- Anhebung des Bewusstseins für die mögliche Überführung klinischer Forschungsergebnisse in Patente, Spin-Offs und Unterstützung für die Umsetzung im Sinne der Entrepreneurial University (LV 2022-2024)

Es ist davon auszugehen, dass sich die klinische Forschung (auch) in Zukunft nicht flächendeckend quantitativ und qualitativ ausgeglichen entwickeln wird, sondern sich vielmehr auf eine überschaubare Zahl an beachtenswerten klinischen Forschungsschwerpunkten konzentrieren wird.

Alle Kliniken werden angehalten sein, deren an Forschung interessierte Mitarbeiter\*innen die Möglichkeit einzuräumen, sich in fächerübergreifende Forschungsthemen einzubringen, in die entsprechenden Forschungsteams zu integrieren und die Ausübung von Forschungs- und Lehrtätigkeiten in einem durchschnittlichen Ausmaß von 30% über das gesamte LKH-Univ. Klinikum hinweg (gemäß § 29 Abs. 5 UG) zu berücksichtigen. Die leistungsorientierte Verteilung der universitären Stellen auf einzelne Einheiten wird auf diese Entwicklung Bedacht zu nehmen haben.

In sämtlichen Universitätskliniken/Klinischen Abteilungen sowie Klinischen Instituten wird jedenfalls unter Berücksichtigung der jeweiligen curricularen Vorgaben die forschungsgeleitete Lehre in höchster Qualität sicherzustellen und umzusetzen sein.

## Hauptziel 3

### Interaktion mit dem Krankenanstaltenträger (KAGes) optimieren

#### Ausgangslage und Potenziale

Die Stärkung der Zusammenarbeit und Interaktion mit der KAGes ist und bleibt auch langfristig ein strategisches Ziel der Med Uni Graz. Dabei nimmt die Weiterentwicklung der Kooperation eine wesentliche Aufgabe ein, da die Zusammenarbeitsvereinbarung mit dem Krankenanstaltenträger mit Ende 2020 grundsätzlich erstmalig kündbar ist, möglicherweise aber etwaige Teilaspekte zu ergänzen oder neu zu verhandeln sind. Dabei sollen vor allem weitere Synergiepotenziale identifiziert und abgestimmt sowie deren optimale Nutzung angestrebt werden. Die Inhalte der Kooperationsvereinbarung betreffen alle Bereiche der Patient\*innenbetreuung, klinischen Forschung und Lehre sowie einen gemeinsamen Sollstellenplan für ärztliche Mitarbeiter\*innen als Basis der Zusammenarbeit im Klinischen Bereich.

Die Situation hinsichtlich der für Forschung und Lehre erforderlichen zeitlichen Ressourcen im Sinne des § 29 Abs. 5 UG konnte in den letzten Jahren inhaltlich besser verankert werden, ist aber nach wie vor verbesserungsnotwendig.

#### Umsetzungsstrategie und Maßnahmen

- Zur Förderung und Unterstützung dieser Entwicklung ist die Klinikumsleitung intensiv gefordert, den ärztlichen Arbeitsalltag von nicht ärztlichen Tätigkeiten zu entlasten, die Ausbildung der Ärzt\*innen zu optimieren und im fachärztlichen Bereich die Möglichkeiten zur Ausübung von Forschungs- und Lehrtätigkeiten in einem durchschnittlichen Ausmaß von 30% über das gesamte LKH-Univ. Klinikum hinweg sicherzustellen (LV 2022-2024).
- Zur Abgeltung des Mehraufwandes, welcher dem Krankenanstaltenträger durch Lehre und Forschung der Med Uni Graz entsteht, wird der Klinische Mehraufwand (KMA) an die KAGes überwiesen. Gemeinsam mit der KAGes besteht der Wunsch, in der nächsten Leistungsvereinbarung eine Inflationsanpassung des KMA zu verhandeln, sofern dies im Rahmen eines Zusatzbudgets zum Globalbudget umgesetzt werden kann. Die Klinikumsleitung ist gefordert, die Verwendung des KMA nicht nur transparent darzustellen, sondern auch dessen widmungsgemäßen Gebrauch sicherzustellen. Die Verpflichtungen aus der Zusammenarbeitsvereinbarung mit der KAGes - vor allem betreffend Klinischen Mehraufwand (KMA) und ärztlicher Stellen - sind auch in den kommenden Leistungsvereinbarungen sicherzustellen (LV 2022-2024, zusätzlicher Ressourcenbedarf).
- Laufende Abstimmung der Digitalisierungsmaßnahmen der Med Uni Graz mit der KAGes mit dem Ziel, Doppelgleisigkeiten zu vermeiden und gemeinsame Synergien zu heben.

## Anhang

### Widmung von Professor\*innenstellen

Es ist das Ziel, nachstehende Professor\*innenstellen zur Erfüllung der Lehraufgaben, unter Bezugnahme auf die bestehenden Stärkefelder in der Forschung der Med Uni Graz und der klinischen Notwendigkeit, unter Maßgabe der budgetären Bedeckbarkeit, zu widmen und zu besetzen. Jede Professur ist einer wissenschaftlichen Organisationseinheit zugeordnet. Die organisatorische Zuordnung ist Inhalt des Organisationsplanes in der jeweils geltenden Fassung der Med Uni Graz.

Darstellung der Professuren nach § 98 UG im Klinischen Bereich (Kopfzahlen, nicht gewichtet)

Fachliche Widmung <sup>1</sup>	Ist-Bestand <sup>2</sup>	Planungsstand		
	2019	zum Ende der LV-Periode 2019-2021 <sup>3</sup>	2022-2024 <sup>4</sup>	2025-2027
Allgemeine Anästhesiologie, Notfall- und Intensivmedizin	1	1	1	1
Herz-, Thorax-, Gefäßchirurgische Anästhesiologie und Intensivmedizin	1	1	1	1
Spezielle Anästhesiologie, Schmerz- und Intensivmedizin	1	0	0	0
Experimentelle Anästhesiologie	1	1	1	1
Augenheilkunde und Optometrie	1	1	1	1
Blutgruppenserologie und Transfusionsmedizin	1	1	1	1
Allgemeinchirurgie	1	1	0	0
Plastische, Rekonstruktive und Ästhetische Chirurgie	1	1	1	1
Herzchirurgie	0	1	1	1
Thoraxchirurgie	1	1	1	1
Gefäßchirurgie	1	1	1	1
Transplantationschirurgie	1	1	1	1

<sup>1</sup> gesetzliche Verpflichtung zur Aufnahme in den EP gem. § 98 Abs. 1 UG.

<sup>2</sup> Stichtag 31. Dezember 2019

<sup>3</sup> Antizipierter Planungsstand zum 31. Dezember 2021

<sup>4</sup> Stichtag 31. Dezember 2023

Dermatologie mit besonderer Berücksichtigung der Photobiologie und Bioimmuntherapie	1	1	1	1
Frauenheilkunde und Geburtshilfe	1	2	2	2
Hals-, Nasen-Ohrenheilkunde	1	1	1	1
Hals-, Nasen-Ohrenheilkunde m. b. B. d. Phoniatrie	0	1	1	1
Innere Medizin m.b.B.d. Gastroenterologie und Hepatologie	1	1	1	1
Innere Medizin m.b.B.d. Angiologie	0	0	1	1
Innere Medizin m.b.B.d. Nephrologie	1	1	1	1
Innere Medizin m.b.B.d. Kardiologie	1	1	1	1
Innere Medizin m.b.B.d. Endokrinologie und Diabetologie	1	1	1	1
Internistische Onkologie	0	1	1	1
Innere Medizin und Hämatologie	1	1	1	1
Innere Medizin und Rheumatologie	1	1	1	1
Innere Medizin und Pneumologie	1	1	1	1
Innere Medizin und Infektiologie	0	1	1	1
Allgemeine Pädiatrie	1	1	1	1
Kinder- und Jugendheilkunde m.b.B.d. Kardiologie	1	1	1	1
Kinder- und Jugendheilkunde m.b.B.d. Neonatologie	1	1	1	1
Kinder- und Jugendheilkunde m.b.B.d. pädiatrischen Hämato-/Onkologie	1	1	1	1
Kinder- und Jugendheilkunde m.b.B.d. pädiatrischen Pulmonologie und Allergologie	1	1	1	1
Kinder- und Jugendchirurgie	1	1	1	1
Neurochirurgie	1	1	1	1
Experimentelle Neurotraumatologie	1	1	1	0

Neurologie	1	1	1	1
Neurogeriatrie	1	1	0	0
Orthopädie und Traumatologie	1	1	1	1
Psychiatrie und Psychotherapeutische Medizin	1	1	1	1
Medizinische Psychologie, Psychosomatik und Psychotherapie	0	1	1	1
Kinder- und Jugendpsychiatrie und Psychotherapeutische Medizin	0	0	1	1
Psychosomatik	1	1	1	1
Allgemeine Radiologie	1	1	1	1
Vaskuläre und interventionelle Radiologie	1	1	1	1
Kinderradiologie	0	0	1	1
Nuklearmedizin	1	1	1	1
Strahlentherapie-Radioonkologie	0	1	1	1
Urologie	1	1	1	1
Mund-, Kiefer- und Gesichtschirurgie	1	1	1	1
Rekonstruktive Zahnmedizin und Digitale Technologien	0	1	1	1
Orale Chirurgie	1	1	1	1
Medizinische und chemische Labordiagnostik	1	1	1	1
Akut- und Notfallmedizin	0	0	1	1
Geplante weitere klinische Professuren in der LV-Periode 2025 - 2027)				3

**Darstellung der Professuren nach § 98 UG im nicht-klinischen Bereich (Kopfzahlen, nicht gewichtet)**

Fachliche Widmung <sup>5</sup>	Ist-Bestand <sup>6</sup>	Planungsstand		
	2019	zum Ende der LV-Periode 2019-2021 <sup>7</sup>	2022-2024 <sup>8</sup>	2025-2027
Physiologie	0	0	1	1
Biophysik	1	1	1 (neue Widmung wird noch definiert)	1
Medizinische Chemie	1	1	1 (neue Widmung wird noch definiert)	1
Molekularbiologie	1	1	1	1
Immunologie	1	1	1	1
Histologie und Embryologie	1	0	0	0
Zellbiologie	1	1 <sup>9</sup>	1	1
Pharmakologie und Toxikologie	1	1	1	1
Neurogastroenterologie	1	0	0	0
Anatomie	1	1	1	1
Gerichtliche Medizin	0	1	1	1
Klinische Pathologie und Molekularpathologie	1	1	1	1
Pathologie m.b.B.d. Molekularpathologie	1	1	1	1 (neue Widmung wird noch definiert)
Klinische Humangenetik	1	1	1	1
Hygiene und Mikrobiologie	1	1	1	1
Sozialmedizin und Epidemiologie	1	1	1	1
Medizinische Informatik	1	1	1	1

<sup>5</sup> gesetzliche Verpflichtung zur Aufnahme in den EP gem. § 98 Abs. 1 UG.

<sup>6</sup> Stichtag 31. Dezember 2019

<sup>7</sup> Antizipierter Planungsstand zum 31. Dezember 2021

<sup>8</sup> Stichtag 31. Dezember 2023

<sup>9</sup> Histologie und Embryologie wird am Lehrstuhl für Zellbiologie, Histologie und Embryologie weitergeführt

Fachliche Widmung <sup>5</sup>	Ist-Bestand <sup>6</sup>	Planungsstand		
	2019	zum Ende der LV-Periode 2019-2021 <sup>7</sup>	2022-2024 <sup>8</sup>	2025-2027
Biostatistik	1	1	1	1
Neue Medien in der Wissensvermittlung und -verarbeitung	1	1	0	0
Pflegewissenschaft	1	1	1	1
Allgemeinmedizin und evidenzbasierte Versorgungsforschung	1	1	1	1
Ethik in der Medizin	0	0	1	1
Computational Medicine	0	0	1	1
Geplante weitere nicht-klinische Professuren in der LV-Periode 2025-2027				3

#### Zahl der Universitätsprofessuren gemäß § 99 Abs. 1 UG, befristet auf 5 Jahre

Fachliche Widmung <sup>10</sup>	Ist-Bestand <sup>11</sup>	Planungsstand		
	2019	zum Ende der LV-Periode 2019-2021	2022-2024 <sup>12</sup>	2025-2027
Mikrobiomforschung in der Humanmedizin	1	0	0	0
Translationale Pädiatrische Hämatologie und Immunologie	1	0	0	0
Unfallchirurgie	1	0	0	0

<sup>10</sup> Soweit bekannt/geplant.

<sup>11</sup> Stichtag 31. Dezember 2019

<sup>12</sup> Stichtag 31. Dezember 2023

**Tabelle 3: Gesamtübersicht geplanter Entwicklungen bei den § 99 Abs. 3-6 und § 99a UG (Kopffzahlen, nicht gewichtet)**

Kategorie <sup>13</sup>	Ist-Bestand	Planungsstand <sup>14</sup>		
	2019 <sup>15</sup>	zum Ende der LV-Periode 2019-2021	2022-2024	2025-2027
§99 Abs. 3 <sup>16</sup>	11	11	11	7
§99 Abs. 4 <sup>17</sup>	2	5-7	5-15	10-20
davon assoziierte Professuren	2	5-7	5-15	10-20
davon Dozent*innen	0	0	0	0
§99 Abs. 6	1	Siehe Tabelle 4		
§ 99a <sup>18</sup>	0	1	2	3

<sup>13</sup> Entsprechend der gesetzlichen Vorgaben im UG 2002.

<sup>14</sup> Planung der Universität gemäß EP-Angaben. Der geplante Stand betreffend Ziele aus der laufenden LV-Periode wäre mit Stichtag 31.12.2021 anzugeben. Der geplante Stand betreffend der LVP 2022-2024 bzw. 2025-27 wäre jeweils für das Ende des zweiten Jahres der Periode anzugeben. (z.B. LVP 2022-2024: Stand mit Stichtag 31.12.2023). Der Stand zur Periode 2025-2027 kann in einer Bandbreite angegeben werden.

<sup>15</sup> Ist-Stand zum Stichtag 31.12.2019. Der Ist-Bestand sollte mit der Erhebung gem. UHSBV korrelieren. Abweichungen sollten dargestellt werden.

<sup>16</sup> gesetzliche Verpflichtung zur Aufnahme in den EP gem. § 98 Abs. 1 iVm § 99 Abs. 3 UG.

<sup>17</sup> gesetzliche Verpflichtung zur Aufnahme in den EP gem. § 99 Abs. 4 UG. Dies erstreckt sich auch auf die Unterkategorien.

<sup>18</sup> gesetzliche Verpflichtung zur Aufnahme in den EP gem. § 99a Abs. 1 im maximalen Ausmaß von 5 vH der Professuren

Tabelle 4: Gesamtübersicht geplanter Entwicklungen der Laufbahnstelleninhaber\*innen

Kategorie <sup>19</sup>	Ist-Bestand	Planungsstand		
	2019 <sup>20</sup>	zum Ende der LV-Periode 2019-2021	2022-2024	2025-2027
Geplante Stellen gem. § 13b Abs. 3, die für QV in Frage kommen <sup>21</sup>	111,32*)	30-35*)	30-50*)	30-50*)
	*) UHSBV 14, 82 und 83 (in VZÄ und gewichtet, Datenbedarfskennzahl 1.6)	*) Bandbreite der Anzahl der Stellen, die gemäß § 27 Abs. 1 des gemäß § 108 Abs. 3 abgeschlossenen Kollektivvertrages in der am 1. Oktober 2015 geltenden Fassung für eine Qualifizierungsvereinbarung innerhalb der LV-Periode in Betracht kommen.	*) Bandbreite der Anzahl der Stellen, die gemäß § 27 Abs. 1 des gemäß § 108 Abs. 3 abgeschlossene Kollektivvertrages in der am 1. Oktober 2015 geltenden Fassung für eine Qualifizierungsvereinbarung innerhalb der LV-Periode in Betracht kommen.	*) Bandbreite der Anzahl der Stellen, die gemäß § 27 Abs. 1 des gemäß § 108 Abs. 3 abgeschlossene Kollektivvertrages in der am 1. Oktober 2015 geltenden Fassung für eine Qualifizierungsvereinbarung innerhalb der LV-Periode in Betracht kommen.

<sup>19</sup> Jeweils Verwendungen analog zu UHSBV Anlage 9 Z 3.6: Geplante Stellen gem. § 13b Abs. 3, die für QV in Frage kommen = Stellen, die für QV in Frage kommen, aber noch nicht mit Person besetzt sind plus Universitätsassistent\*innen auf Laufbahnstellen = 28; Assistenzprofessor\*in = 83, Assoziierte\*r Professor\*in = 82, Universitätsdozent\*in = 14.

<sup>20</sup> Ist-Stand zum Stichtag 31.12.2019. Der Ist-Bestand sollte mit der Erhebung gem. UHSBV korrelieren. Abweichungen sollten dargestellt werden. Diesbezüglich wäre die Meldung der Universität gemäß WBV 2016 idgF. zu ausgewählten Verwendungskategorien (28, 83, 82, 14) in Datenbedarfskennzahl 1.6 heranzuziehen; Maßeinheit: Vollzeitäquivalente.

<sup>21</sup> gesetzliche Verpflichtung zur Aufnahme in den EP gem. § 13b Abs. 3 UG.

## Abkürzungsverzeichnis

ÄAO 2015	Ärzt*innenausbildungsordnung 2015
BBMRI	Biobanking and BioMolecular resources Research Infrastructure Austria
bmvit	Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie
BMBWF	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung
BSC	Balanced Score Card
CBmed	Center for Biomarker Research in Medicine
CEEPUS	Central European Exchange Program for University Studies
COMET	Competence Center for Excellent Technologies
d.h.	das heißt
DSGVO	Datenschutzgrundverordnung
ECTS	European Credit Transfer System
EEK	Entwicklung und Erschließung der Künste
EFQM	European Foundation for Quality Management
EFRE	Europäischer Fond für regionale Entwicklung
EOSC	European Open Science Cloud
EP	Entwicklungsplan
ERA	European Research Area
ERC	European Research Council
ERIC	European Research Infrastructure Consortium
etc.	et cetera
EU	Europäische Union
EUA-CDE	European University Association-Council of Doctoral Education
EUROSTAT	Statistische Amt der Europäischen Union
FFG	Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft
FM	Facility Management
FWF	Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (kurz: Wissenschaftsfonds)
gem.	gemäß
ggf.	gegebenenfalls

GUEP	Gesamtösterreichischer Universitätsentwicklungsplan
HRSM	Hochschulraum-Strukturmittel
HTS	Human.technology Styria
HZ	Hauptziel
idgF	in der geltenden Fassung
IITs	Investigator Initiated Trials
i.S.d.	im Sinne der*des
ISO	International Standards Organisation
JKU Linz	Johannes Kepler Universität Linz
KAGes	Steiermärkische Krankenanstaltengesellschaft m.b.H.
KFU	Karl-Franzens-Universität Graz
KLIF	Klinische Forschung
KMA	Klinischer Mehraufwand
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
KKS	Koordinierungszentrum für Klinische Studien
KPJ	Klinisch Praktisches Jahr
LBI	Ludwig-Boltzmann-Institut
LKH-Univ. Klinikum	Landeskrankenhaus-Universitätsklinikum Graz
LV	Leistungsvereinbarung
MED SCG	Medical Science City Graz
MSC Fellowship	Marie Skłodowska-Curie Fellowship
m.b.B.d.	mit besonderer Berücksichtigung der
Med Uni Graz	Medizinische Universität Graz
MED SCG	Medical Science City Graz
MOOCs	Massive Open Online Course
NUTS	Nomenclature des unités territoriales statistiques
o.ä.	oder ähnlich
OE	Organisationseinheit
ÖAW	Österreichische Akademie der Wissenschaften
ÖGNI	Österreichische Gesellschaft für Nachhaltige Immobilienwirtschaft
ÖH	Österreichische Hochschüler*innenschaft

ÖPPM	Österreichische Plattform für Personalisierte Medizin
OI	Open Innovation
Orpheus	Organization for PhD Education in Biomedicine and Health Sciences in the European System
PRIDE	Professional in Doctoral Education
PTM	Progress Test Medizin
S.	Seite
SDG's	Sustainable Development Goals
SFG	Steirische Wirtschaftsförderung
SWOT	Strengths-Weaknesses-Opportunities-Threats
TU	Technische Universität Graz
u.a.	unter anderem
UG	Universitätsgesetz 2002
VMC	Virtueller Medizinischer Campus
VZÄ	Vollzeitäquivalent
WTZ	Wissenstransferzentrum Süd
z.B.	zum Beispiel
ZMF	Zentrum für Medizinische Forschung
ZWT	Zentrum für Wissens- und Technologietransfer in der Medizin

## 65. Einsetzung einer Berufungskommission

Der Senat der Medizinischen Universität Graz hat gem. § 98 Abs. 4 UG 2002 am 18.11.2020 folgende Berufungskommission eingesetzt:

Berufungskommission für „**Gerichtliche Medizin**“

Dieser Kommission gehören an:

### **ProfessorInnen:**

Univ.-Prof. Dr. Gerald Höfler  
 Univ.-Prof. Dr. Michael Fuchsjäger  
 Univ.-Prof.<sup>in</sup> DI Dr.<sup>in</sup> Andrea Berghold  
 Assoz. Prof.<sup>in</sup> PD Dr.<sup>in</sup> Eva Reininghaus, MBA  
 Univ.-Prof. Dr. Ivo Steinmetz

### **MittelbauvertreterInnen:**

Univ. FÄ Dr.<sup>in</sup> Marlene Leoni  
 Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Barbara Reichenpfader  
 Ao. Univ.-Prof. Dr. Andreas Sandner-Kiesling

### **Studierender:**

Goran Mitrovic

In der konstituierenden Sitzung am 17.12.2020 wurde Herr Univ.-Prof. Dr. Gerald Höfler zum Vorsitzenden der Kommission gewählt.

Univ.-Prof. Dr. Alexander ROSENKRANZ  
 Vorsitzender des Senates

## 66. Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit gemäß § 3 Abs. 4, § 4 KA-AZG für die an der Medizinischen Universität Graz als Ärztinnen und Ärzte oder Zahnärztinnen und Zahnärzte beschäftigten Mitarbeiter\*innen

Der Rektor, Herr Univ.-Prof. Dr. Hellmut SAMONIGG, gibt folgende zwischen der Medizinischen Universität Graz bzw. dem Amt der Medizinischen Universität Graz, vertreten durch den Rektor, einerseits, und dem Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal bzw. dem zuständigen Dienststellenausschuss an der Medizinischen Universität Graz, vertreten durch den Vorsitzenden, andererseits, im Einvernehmen mit den Vertretern der im Klinischen Bereich der Medizinischen Universität Graz tätigen Ärztinnen und Ärzte bzw. Zahnärztinnen und Zahnärzte (§ 34 UG 2002, § 3 Abs. 3 KA-AZG) abgeschlossene Betriebsvereinbarung bekannt:

## **Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit gemäß § 3 Abs. 4, § 4 KA-AZG für die an der Medizinischen Universität Graz als Ärztinnen und Ärzte oder Zahnärztinnen und Zahnärzte beschäftigten MitarbeiterInnen,**

abgeschlossen zwischen der Medizinischen Universität Graz bzw. dem Amt der Medizinischen Universität Graz, vertreten durch den Rektor, einerseits, und dem Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal bzw. dem zuständigen Dienststellenausschuss an der Medizinischen Universität Graz, vertreten durch die Vorsitzende, andererseits, im Einvernehmen mit den Vertretern der im Klinischen Bereich der Medizinischen Universität Graz tätigen Ärztinnen und Ärzte bzw. Zahnärztinnen und Zahnärzte (§ 34 UG 2002, § 3 Abs. 3 KA-AZG).

### **Präambel**

Das bislang gültige Krankenanstaltenarbeitszeitgesetz KA-AZG (BGBl. I, Nr. 8/1997) entsprach über viele Strecken nicht der EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG, weshalb der Gesetzgeber mit der Novelle des KA-AZG mit Gültigkeit ab 01.01.2015 Unionskonformität herstellte. Die gesetzlichen Grundlagen (jeweils in der geltenden Fassung) für diese Betriebsvereinbarung sind:

- Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)
- Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG)
- Universitätsgesetz 2002 (UG)
- Arbeitsruhegesetz (ARG)
- Angestelltengesetz (AngG)
- Kollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen der Universitäten (KV)
- Beamtendienstrechtsgesetz 1979 (BDG)

### **§ 1 Geltungsbereich**

Die Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung gelten:

*Räumlich:* für den klinischen Bereich der Medizinischen Universität Graz

*Persönlich:* für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Medizinischen Universität Graz, die in ärztlicher oder zahnärztlicher Verwendung tätig sind und die dem Anwendungsbereich des KA-AZG unterliegen, jeweils unabhängig von der Rechtsgrundlage ihres Dienstverhältnisses ob als Beamte, Angestellte der Medizinischen Universität, Vertragsbedienstete oder als ehemalige Vertragsbedienstete des Bundes und für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Tochtergesellschaften der Medizinischen Universität.

### **§ 2 Geltungszeitraum**

Diese Vereinbarung tritt mit 01.01.2021 in Kraft und ist mit 31.03.2021 befristet.

### **§ 3 Arbeitszeit**

Die Arbeitszeit ist die Zeit von Dienstanfang bis Dienstende und umfasst neben den Zeiten der Krankenversorgung im Sinne des § 29 Abs. 4 Z 1 UG 2002 auch Zeiten für Forschung und Lehre im Sinne des § 29 Abs 5 UG, sowie universitätsbezogene Verwaltung.

#### *(1) Wöchentliche Arbeitszeit*

(a) Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt bei einem 100%igen Beschäftigungsausmaß 40 Stunden.

(b) Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt - abgesehen von außergewöhnlichen Fällen (§ 8 KA-AZG) - innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 26 Wochen im Durchschnitt maximal 48 Stunden.

Für die rechtzeitige Arbeitszeitdokumentation und Dienstplanung ist die/der jeweilige Organisationseinheits- bzw. AbteilungsleiterIn verantwortlich.

### *(2) Tägliche Arbeitszeit*

(a) Die tägliche Arbeitszeit ist gemäß § 8 dieser BV im Vorhinein im Dienstplan festzulegen. Als Normalarbeitszeit gilt die Arbeitszeit von Montag bis Freitag (5-Tage-Woche) von 7.00 Uhr bis 19.00 Uhr und beträgt im Normalfall 8 Stunden.

(b) Der Dienstbeginn ist pro jeweiliger Organisationseinheit/Klinischer Abteilung festzulegen und hat zwischen 7.00 und 9.00 Uhr zu erfolgen. Geteilte Dienste sind nicht zulässig.

(c) Die tägliche Höchstarbeitszeit beträgt - abgesehen von verlängerten Diensten (gemäß § 4 KA-AZG) und außergewöhnlichen Fällen (gemäß § 8 KA-AZG) – jedenfalls maximal 13 Stunden.

(d) Der Dienstplan ist so zu erstellen, dass für die einzelne Ärztin / den einzelnen Arzt – die einzelne Zahnärztin / den einzelnen Zahnarzt - eine durchlaufende Dienstverrichtung im Falle eines an den Tagdienst anschließenden Journaldienstes gewährleistet ist.

### *(3) Ruhepausen und Ruhezeiten*

(a) Der Anspruch auf Ruhezeiten und Ruhepausen richtet sich nach den § 6 und § 7 KA-AZG und nach dem ARG; Ruhepausen bis 30 min werden abgegolten.

(b) Pro Woche ist eine durchgehende Ruhezeit von 36 Stunden zu gewährleisten (§ 3, 4 ARG). Kann dies in der ablaufenden Woche nicht umgesetzt werden, muss es in der Folgeweche nachgeholt werden.

### *(4) Sollarbeitszeit*

Auf Basis der wöchentlichen Arbeitszeit ist eine monatliche Sollarbeitszeit festzulegen. Diese monatliche Sollarbeitszeit (Arbeitstage im Monat mal 8 Stunden) wird mindestens einen Monat vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes für jeden Monat des nächsten Durchrechnungszeit-raumes festgesetzt.

Überstundenabrechnungen bzw. Mehrarbeitsvergütungen, die außerhalb der verlängerten Dienste entstehen, sind möglichst im zweitfolgenden Monat nach Abrechnung jedenfalls aber nach drei Monaten gemäß den gesetzlichen Bestimmungen (§ 16 GehG bzw. §55 KollV) abzugelten.

Die zur Erreichung der Normalarbeitsleistung von 40 Stunden/Woche herangezogenen Stunden gemäß § 4 Abs 6 der vorliegenden BV aus der Absolvierung von verlängerten Diensten können keinesfalls zu einer Überschreitung der Sollarbeitszeit (= Überstunde, Mehrleistungs-stunde) führen.

### *(5) Nachtarbeitszeit*

Alle Dienstmodelle sind hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die nächtliche Arbeitszeit zu beobachten. Spätestens Ende 2016 sind sie dahingehend zu evaluieren, ob zusätzlich zu den gesetzlichen Bestimmungen weitere Einschränkungen zum Zweck des MitarbeiterInnenschutzes notwendig und mittels Betriebsvereinbarung festzulegen sind.

#### **§ 4 Verlängerte Dienste / Journaldienste**

- (1) Für den Klinischen Bereich der Medizinischen Universität Graz wird die Möglichkeit der Einrichtung verlängerter Dienste vereinbart, da dies aus wichtigen organisatorischen Gründen unbedingt erforderlich ist.
- (2) Die Dauer eines verlängerten Dienstes beträgt 25 Stunden und darf diese Zeit nicht überschreiten.
- (3) Im Falle einer durchlaufenden Dienstverrichtung gemäß § 3 Abs 2 lit d BV beginnt der verlängerte Dienst ab der 9. Stunde nach Dienstbeginn (in der Regel zwischen 15:00 und 17:00 Uhr).
- (4) Die Anzahl der verlängerten Dienste pro Kalendermonat und Mitarbeiter ist begrenzt auf sechs.
- (5) Gemäß § 7 Abs 3 KA-AZG ist nach verlängerten Diensten die folgende Ruhezeit um jenes Ausmaß zu verlängern, um das der verlängerte Dienst 13 Stunden überstiegen hat, mindestens jedoch um 11 Stunden. Diese Ausgleichsruhezeiten haben unmittelbar an die Arbeitszeit anzuschließen.
- (6) Für die Leistung von einem Journaldienst im Ausmaß von 25 Stunden werden 7 (für verlängerte Dienste, die nicht an einem Samstag, Sonntag oder Feiertag enden) bzw. 8 (für verlängerte Dienste, die an einem Samstag, Sonntag oder Feiertag enden) Stunden zur Erfüllung der Normalarbeitsleistung von 40 Stunden/Woche herangezogen werden, womit die wöchentliche Normalarbeitsleistung trotz Konsumation der Ersatzruhe unter der Woche als erbracht gilt.
- (7) Teilzeitbeschäftigten gebührt die Bezahlung der Journaldienststunden im vollen Umfang.

#### **§ 5 Durchrechnungszeitraum, Erhöhung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, Opting Out**

##### *(1) Durchrechnungszeitraum*

Der Durchrechnungszeitraum für die Berechnung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit sowie der Durchrechnungszeitraum für die Höchstzahl leistbarer verlängerter Dienste wird mit 26 Wochen festgelegt.

Der Durchrechnungszeitraum beginnt für sämtliche vom Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung erfassten Ärztinnen und Ärzte bzw. Zahnärztinnen und Zahnärzte jeweils mit 1.1. bzw. mit 1.7. jeweils 0.00 Uhr des jeweiligen Jahres.

Als Wochenbeginn iSd KA-AZG wird grundsätzlich Sonntag 8:00 Uhr, als Wochenbeginn iSd ARG wird Montag 0:00 Uhr festgelegt. Davon kann durch gesonderte Betriebsvereinbarung pro Organisationseinheit bzw. Abteilung abgewichen werden.

##### *(2) Neutrale Zeiten gem. § 3 (4a) KA-AZG*

a) Neutrale Zeiten, die den Durchrechnungszeitraum nicht reduzieren:

Ungeplante Abwesenheiten (akuter Krankenstand, akuter Pflegeurlaub) reduzieren den Durchrechnungszeitraum nicht, sondern es werden die entfallenen, jedoch laut Dienstplan eingeteilten Zeiten zum Arbeitszeitkonto hinzugerechnet.

Der Lernurlaub im Ausmaß von 5 Tagen für die Facharztprüfung reduziert den Durchrechnungszeitraum nicht, sondern entspricht 8 Stunden Normalarbeitszeit pro Tag.

Kongress- und Fortbildungstage von Montag bis Freitag reduzieren den Durchrechnungszeitraum nicht, sondern entsprechen 8 Stunden Normalarbeitszeit pro Tag.

b) Neutrale Zeiten, die den Durchrechnungszeitraum reduzieren:

Planbare Abwesenheiten (Erholungsurlaub, Zusatzurlaub bis maximal 160 Stunden im Jahr gemäß § 7 dieser BV, Sonderurlaub) reduzieren den Durchrechnungszeitraum. Handelt es sich nicht um ganze Arbeitswochen, sondern um einzelne Tage, so reduziert jeder dieser Tage (Montag bis Freitag) den Durchrechnungszeitraum um 0,2 Wochen.

In Übereinstimmung mit den zuständigen Behörden (insbesondere Arbeitsinspektorat) ist die ordnungsgemäße Erfassung der Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum im elektronischen Zeiterfassungssystem in Umsetzung der Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung zu gewährleisten.

### *(3) Erhöhung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, Opting Out*

Es wird gemäß § 4 Abs 4b KA-AZG Neu vereinbart, dass eine Erhöhung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit

von 48 auf 60 Stunden, bis zum 31.12.2017

von 48 auf 55 Stunden bis zum 30.6.2021

zugelassen wird.

Eine solche Arbeitszeitverlängerung ist darüber hinaus nur zulässig, wenn auch die einzelne Mitarbeiterin / der einzelne Mitarbeiter im Vorhinein schriftlich zugestimmt hat (Opting-Out-Regelung).

### *(4) Prozedere Opting Out - Diskriminierungsverbot*

Eine allfällige Zustimmung zum Opting Out kann die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter erst nach Ablauf der Probezeit erteilen.

Hinsichtlich eines allfälligen Widerrufs ist § 11b Abs. 1 KA-AZG anzuwenden.

Stimmt die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter nicht zu, so darf damit gemäß §11 b KA-AZG keinerlei Benachteiligung verbunden sein.

Dieses Diskriminierungsverbot betrifft sämtliche Arbeitsbedingungen, so insbesondere

- die Begründung und Verlängerung von Dienstverhältnissen
- Entgeltbedingungen, Gewährung von Zulagen
- Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen,
- die Beendigung des Dienstverhältnisses,
- Aufstiegsmöglichkeiten,
- Rotationsmöglichkeiten,
- das Erfüllen von OP-Katalogen,
- die Gewährung von Forschungstagen,
- die Bewerbung und Unterstützung bei Qualifizierungsvereinbarungen,
- Elternteilzeit.

Diskriminierung oder die Ausübung von Druck im Zusammenhang mit Opting-Out bzw. Nicht-Opting-Out sind ein Dienstvergehen und ziehen disziplinarische Maßnahmen nach sich.

Wenn sich eine Mitarbeiterin / ein Mitarbeiter wegen eines Nicht-Opting-Outs diskriminiert fühlt, so hat die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter den Sachverhalt dem Betriebsrat und dem Dienstgeber mit entsprechender Begründung zur Kenntnis zu bringen. Der Dienstgeber wird dafür Sorge tragen, dass ein allfälliger diskriminierender Umstand beseitigt wird.

Wenn eine Mitarbeiterin / ein Mitarbeiter geltend macht, dass sie/er dem Opting-Out unter Druck zugestimmt hat, so hat er / sie den Sachverhalt dem Betriebsrat und dem Dienstgeber mit entsprechender Begründung zur Kenntnis zu bringen. Kommen Dienstgeber und Betriebsrat zum Schluss, dass Druck ausgeübt worden ist, so ist die Unterschrift der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters zum Opting-out nichtig.

## **§ 6 Forschung und Lehre / Fortbildung und universitäre Selbstverwaltung**

(1) Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Möglichkeit zur Erbringung der Leistungen für Forschung und Lehre einzuräumen und ist dies im Dienstplan vorzusehen. Der Umfang der Forschungs- und Lehrzeit und der Zeit für universitäre Selbstverwaltung ist mit dem im UG und KollV geregelten Ausmaß von 30% durchschnittlich pro Mitarbeiterin/Mitarbeiter gemessen für die jeweilige Universitätsklinik bzw. Klinische Abteilung zu planen und diese Leistungen können geblockt oder tageweise erfolgen.

(2) Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf einer Laufbahnstelle gebühren persönlich zur Erreichung ihrer Zielvereinbarungen 16 Stunden Normalarbeitszeit pro Woche, die von den Abteilungsleitern im Durchrechnungszeitraum dargestellt werden müssen.

(3) Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die als Senior Scientist, Senior Lecturer, UniversitätsassistentInnen nach KV oder als ao.-Univ.-ProfessorInnen oder AssistenzprofessorInnen nach BDG angestellt sind, gebühren die zur Erreichung der vereinbarten Forschungsziele notwendigen Stunden, jedenfalls aber 8 Stunden Normalarbeitszeit pro Woche. Für ÄrztInnen in Facharztausbildung gilt dies ebenfalls, wobei die Erfordernisse der fachärztlichen Ausbildung nicht beeinträchtigt werden dürfen.

(4) Für die Einräumung der genannten Forschungszeiten ist die formlose, schriftliche Vereinbarung von Zielen unter Bezug auf das Mitarbeitendengespräch zwischen der wissenschaftlichen Mitarbeiterin / dem wissenschaftlichen Mitarbeiter einerseits und der Abteilungsleiterin / dem Abteilungsleiter bzw. der Klinikvorständin / dem Klinikvorstand andererseits und der Nachweis, dass diese Ziele auch erfüllt werden, erforderlich.

(5) Die angegebenen Forschungszeiten beziehen sich auf ein 100%iges Beschäftigungsausmaß und sind bei Teilzeitbeschäftigten anteilig zu rechnen. Eine Abweichung kann nur im Einverständnis mit der Mitarbeiterin / dem Mitarbeiter (z.B. geblockte Zeiten für Forschungsaufenthalte, die über einen längeren Durchrechnungszeitraum gewertet werden) erfolgen.

(6) Die ersten 10 Kongress- und Fortbildungstage im Jahr gelten als ärztliche Fortbildung, jeder weitere Kongress- und Fortbildungstag geht in das Forschungszeitkonto ein.

## **§ 7 Wahlrecht auf Zeitausgleich**

(1) Die von dieser BV erfassten MitarbeiterInnen haben die Wahl ob

a) die ersten 160 Werktagsjournaldienststunden zwischen 6.00 und 22.00 Uhr pro Jahr im Verhältnis 1:1 durch 160 Stunden Freizeitausgleich und die übrigen Journaldienste finanziell abgegolten werden sollen,

b) die ersten 80 Werktagsjournaldienststunden zwischen 6.00 und 22.00 Uhr pro Jahr im Verhältnis 1:1 durch Freizeitausgleich und die übrigen Journaldienste finanziell abgegolten werden sollen oder

c) alle Journaldienste finanziell abgegolten werden sollen.

(2) Teilzeitbeschäftigten gebühren der Zeitausgleich gemäß Abs (1) und das damit zusammenhängende Wahlrecht aliquot.

(3) Die Summe aller Zeitausgleichsstunden im Jahr ist jedenfalls mit maximal 160 Stunden beschränkt.

(4) Diese Entscheidung gilt für jeweils ein Kalenderjahr. Die Wahl hat bis zum 31.10. eines jeden Kalenderjahres zu erfolgen. Eine einmal erfolgte Wahl ist bindend und kann nicht widerrufen werden. Erfolgt für das jeweilige Folgejahr keine Änderungsmeldung bis 31.10. des vorangegangenen Jahres, dann gilt die Regelung des vorangegangenen Jahres auch im jeweils nächsten Jahr.

### **§ 8 Alterswahlmodell**

Als erster Schritt eines Alterswahlmodells wird MitarbeiterInnen ab dem 60. Lebensjahr das Recht eingeräumt, die Anzahl der von ihnen geleisteten Journaldienste auf 2 pro Monat bzw. 20 pro Jahr zu beschränken.

Ab dem 01.01. 2018 wird MitarbeiterInnen ab dem 55. Lebensjahr das Recht eingeräumt, Journaldienste auf 2 pro Monat bzw. 20 pro Jahr zu beschränken. Für MitarbeiterInnen ab dem 60. Lebensjahr ist zu diesem Zeitpunkt ein freiwilliger Verzicht auf die Ableistung von Journaldiensten möglich.

### **§ 9 Dienstplangestaltung / Diensterteilung**

(1) Für jede Universitätsklinik/jede Klinische Abteilung der Medizinischen Universität Graz ist eine Diensterteilung, unterstützt durch das Programm GraphDi, zu erstellen. Die Erstellung der Diensterteilung obliegt namens der Medizinischen Universität Graz der Klinikvorständin / dem Klinikvorstand bzw. der Klinischen Abteilungsleiterin / dem Klinischen Abteilungsleiter.

(2) Der Klinikvorständin / dem Klinikvorstand bzw. der Klinischen Abteilungsleiterin / dem Klinischen Abteilungsleiter obliegt die Verantwortung, unter Berücksichtigung der vorhandenen Ressourcen den Dienstplan KA-AZG- und ARG-konform zu gestalten. Bezüglich der Bereitstellung der Ressourcen wird auf die gesetzlich geregelten Verantwortlichkeiten verwiesen.

(3) Diese verbindliche Diensterteilung (Solldienstplan) ist mindestens einen Monat im Voraus jedem Mitarbeiter / jeder Mitarbeiterin in geeigneter Weise zur Kenntnis zu bringen. Sie hat auch die Forschungszeiten sowie alle planbaren Abwesenheiten wie z.B. Freizeitausgleiche, Ruhezeiten (EF-Tage etc.) iSd ARG und Urlaube zu beinhalten.

(4) Die Diensterteilung hat die vorlesungsfreien Zeiten und sofern keine dienstlichen Gründe entgegen stehen auch allfällige Betreuungspflichten von Kindern im schulpflichtigen Alter oder einen Pflegebedarf naher Angehöriger zu berücksichtigen.

(5) Der Betriebsrat für das Wissenschaftliche Personal hat das Recht, in Soll- und Ist-Dienstpläne auf individueller Ebene Einsicht zu nehmen.

### **§ 10 Kundmachung**

Diese Betriebsvereinbarung ist im Bereich jeder betroffenen Organisationseinheit des Klinischen Bereichs der Medizinischen Universität Graz aufzulegen und in geeigneter Weise allen Ärztinnen und Ärzten bzw. allen Zahnärztinnen und Zahnärzten zur Kenntnis zu bringen.

Je eine Ausfertigung dieser Betriebsvereinbarung ist an die Österreichische Ärztekammer, die Österreichische Zahnärztekammer und die Gewerkschaft öffentlicher Dienst zu übermitteln.

Graz, am

Für den Betriebsrat für das wissenschaftliche  
Universitätspersonal bzw. für den zuständigen  
Dienststellenausschuss:

Für die Medizinische Universität Graz bzw. für  
das Amt der Medizinischen Universität Graz:

-----  
Dr. Michael Sacherer e.h.

Vorsitzender des Betriebsrates für das  
wissenschaftliche Universitätspersonal

-----  
Univ.-Prof. Dr. Hellmut SAMONIGG e.h.

Rektor der Medizinischen Universität Graz/  
Leiter des Amtes der Medizinischen  
Universität Graz

-----  
Assoz. Prof. PD Dr. Dirk von Lewinski eh

-----  
Univ.-Prof. Dr. Andreas Leithner

Vizekanzler für klinische Agenden

-----  
Univ. Ass.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> DDr.<sup>in</sup> Elisabeth Santigli eh

-----  
Ao. Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Gudrun Reiter eh

-----  
Ao. Univ.-Prof. Dr. Martin Vicenzi eh

-----  
Univ.-Prof. Dr. Robert Zweiker eh

Als Zeichen der Zustimmung und des Einvernehmens  
der Ärztevertreter gemäß § 3 (3) KA-AZG iVm § 34 UG

## 67. Ausschreibung von Stellen

Der Rektor, Herr Univ.-Prof. Dr. Hellmut SAMONIGG, gibt bekannt, dass die Medizinische Universität Graz gemäß § 107 UG idgF folgende Stellen als Privatangestelltenverhältnisse auf Grundlage des Kollektivvertrages ausschreibt:

1) Übermitteln Sie uns Ihre Bewerbungsunterlagen bitte innerhalb der angegebenen Bewerbungsfrist über unser **Online-Portal** <https://www.medunigraz.at/personalmanagement-entwicklung-und-administration/offene-stellen/>.

2) Die Medizinische Universität Graz **erhöht den Anteil von Frauen** in Bereichen und Organisationseinheiten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, insbesondere beim wissenschaftlichen Universitätspersonal und in Leitungsfunktionen. Daher laden wir qualifizierte Frauen zur Bewerbung ein. Bei gleicher Qualifikation wie der bestgeeignete Mitbewerber werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, Frauen vorrangig aufgenommen.

3) Darüber hinaus sind wir bemüht, Personen mit Behinderungen bei geeigneter Qualifikation einzustellen und freuen uns über diesbezügliche Bewerbungen.

4) BewerberInnen haben **keinen Anspruch** auf Abgeltung von allfälligen **Reise- und Aufenthaltskosten**.

---

**Ärztin\*Arzt in Facharztausbildung im Sonderfach  
Haut- und Geschlechtskrankheiten**  
Kennung UK-DV-2020-000912  
Universitätsklinik für Dermatologie und Venerologie  
Beschäftigungsausmaß 50%  
befristet auf die Dauer der Reduzierung

**Ihre Aufgaben in dieser Position beinhalten:**

- Klinische Versorgung von ambulanten und stationären Patient\*innen
- Wissenschaftliche Tätigkeit im Fachgebiet Haut- und Geschlechtskrankheiten
- Mitwirkung bei Forschungsprojekten und klinischen Studien
- Präsentation von Fachthemen bei nationalen/internationalen Fortbildungsveranstaltungen und Kongressen
- Mitarbeit bei und selbständige Erstellung wissenschaftlicher Arbeiten
- Erstellung von Präsentationen für (inter-)nationale Fortbildungsveranstaltungen
- Mitwirkung und Unterstützung in der universitären Lehre/Betreuung von Studierenden

**Für diese vielseitige Position bringen Sie folgende Qualifikationen und Kenntnisse mit:**

- Abgeschlossenes Studium der Humanmedizin
- Sehr gute Englischkenntnisse (Sprachniveau C1)

**Idealerweise zählen zu Ihrem Profil:**

- Absolvierte Basisausbildung gemäß § 6a Ärztegesetz 1998 und § 6 der Ärztinnen-/Ärzteausbildungsordnung 2015 (ÄAO 2015)
- Kenntnisse und wissenschaftliche Kompetenz im Fachgebiet Haut- und Geschlechtskrankheiten
- Wissenschaftliches Interesse und Erfahrung in der Durchführung von Klinischen Studien/wissenschaftlichen Projekten
- Sorgfältige, genaue und verlässliche Arbeitsweise
- Hohe Belastbarkeit, Teamorientierung und kommunikative Kompetenz

Einstufung in die Verwendungsgruppe B1 nach Kollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen der Universitäten. Für die Position ist ein kollektivvertragliches Bruttogehalt (auf Basis Vollzeitbeschäftigung) von **EUR 3.530,45** (14x jährlich/inkl. Ärztezulage) vorgesehen. Das Bruttogehalt kann sich gegebenenfalls auf Basis der kollektivvertraglichen Vorschriften durch die Anrechnung tätigkeitspezifischer Vorerfahrungen bzw. zuzüglich allfälliger, den Besonderheiten des Arbeitsplatzes entsprechender, Zulagen erhöhen.

Wir bieten Ihnen ein offenes und freundliches Arbeitsumfeld, eine verantwortungsvolle Tätigkeit in einem engagierten Team und ein herausforderndes Aufgabengebiet. Ein umfassendes Weiterbildungsangebot eröffnet Ihnen langfristige persönliche Entwicklungsmöglichkeiten.

Die Med Uni Graz ist bemüht, Menschen mit Behinderung in allen Bereichen einzustellen, daher werden Personen mit ausschreibungsadäquater Qualifikation besonders ermutigt, sich zu bewerben.

Übermitteln Sie uns Ihre Bewerbungsunterlagen bitte innerhalb der angegebenen Bewerbungsfrist über unser Online-Portal <https://www.medunigraz.at/human-resources/offene-stellen/>. Die Bewerbungsfrist endet am **14. Januar 2021**.

**Ärztin\*Arzt in Facharztausbildung im Sonderfach  
Psychiatrie und Psychotherapeutische Medizin**  
Kennung UK-PSYCH-2020-000913  
Universitätsklinik für Psychiatrie und Psychotherapeutische Medizin  
Beschäftigungsausmaß 100%  
bis Fachärzt\*innenabschluss, längstens 7 Jahre

**Ihre Aufgaben in dieser Position beinhalten:**

- Klinische Versorgung von ambulanten und stationären Patient\*innen
- Mitwirkung bei Forschungsprojekten und klinischen Studien
- Erstellung von Publikationen und Präsentationen für (inter-)nationale Fortbildungsveranstaltungen
- Mitwirkung und Unterstützung in der universitären Lehre/Betreuung von Studierenden
- Übernahme von Dokumentationstätigkeiten und Organisationsaufgaben innerhalb der Universitätsklinik für Psychiatrie und Psychotherapeutische Medizin

**Für diese vielseitige Position bringen Sie folgende Qualifikationen und Kenntnisse mit:**

- Abgeschlossenes Studium der Humanmedizin
- Sehr gute Deutschkenntnisse (Sprachniveau C1)
- Sehr gute Englischkenntnisse (Sprachniveau C1)

**Idealerweise zählen zu Ihrem Profil:**

- Interesse an einem berufsbegleitenden Doktoratsstudium (Abschluss: Dr.scient.med.)
- Klinische Erfahrung im Bereich der Psychiatrie und Psychotherapeutische Medizin mit Schwerpunkt affektive Störungen
- Wissenschaftliches Interesse und Erfahrung in der Durchführung von klinischen Studien/wissenschaftlichen Projekten
- Absolvierte Basisausbildung gemäß § 6a Ärztegesetz 1998 und § 6 der Ärztinnen-/Ärzteausbildungsordnung 2015 (ÄAO 2015)

Die Basisausbildung gemäß § 6a Ärztegesetz 1998 und § 6 der Ärztinnen-/Ärzte-Ausbildungsordnung 2015 (ÄAO 2015) ist, soweit erforderlich, in der Facharztausbildung integriert.

Einstufung in die Verwendungsgruppe B1 nach Kollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen der Universitäten. Für die Position ist ein kollektivvertragliches Bruttogehalt (auf Basis Vollzeitbeschäftigung) von **EUR 3.530,45** (14x jährlich/inkl. Ärztezulage) vorgesehen. Das Bruttogehalt kann sich gegebenenfalls auf Basis der kollektivvertraglichen Vorschriften durch die Anrechnung tätigkeitsspezifischer Vorerfahrungen bzw. zuzüglich allfälliger, den Besonderheiten des Arbeitsplatzes entsprechender, Zulagen erhöhen.

Wir bieten Ihnen ein offenes und freundliches Arbeitsumfeld, eine verantwortungsvolle Tätigkeit in einem engagierten Team und ein herausforderndes Aufgabengebiet. Ein umfassendes Weiterbildungsangebot eröffnet Ihnen langfristige persönliche Entwicklungsmöglichkeiten.

Die Med Uni Graz ist bemüht, Menschen mit Behinderung in allen Bereichen einzustellen, daher werden Personen mit ausschreibungsadäquater Qualifikation besonders ermutigt, sich zu bewerben.

Übermitteln Sie uns Ihre Bewerbungsunterlagen bitte innerhalb der angegebenen Bewerbungsfrist über unser Online-Portal <https://www.medunigraz.at/human-resources/offene-stellen/>. Die Bewerbungsfrist endet am **14. Januar 2021**.

**Ärztin\*Arzt in Facharztausbildung im Sonderfach  
Psychiatrie und Psychotherapeutische Medizin**  
Kennung UK-PSYCH-2020-000914  
Universitätsklinik für Psychiatrie und Psychotherapeutische Medizin  
Beschäftigungsausmaß 100%  
bis Fachärzt\*innenabschluss, längstens 7 Jahre

**Ihre Aufgaben in dieser Position beinhalten:**

- Klinische Versorgung von ambulanten und stationären Patient\*innen
- Mitwirkung bei Forschungsprojekten und klinischen Studien
- Erstellung von Publikationen und Präsentationen für (inter-)nationale Fortbildungsveranstaltungen
- Mitwirkung und Unterstützung in der universitären Lehre/Betreuung von Studierenden
- Übernahme von Dokumentationstätigkeiten und Organisationsaufgaben innerhalb der Universitätsklinik für Psychiatrie und Psychotherapeutische Medizin

**Für diese vielseitige Position bringen Sie folgende Qualifikationen und Kenntnisse mit:**

- Abgeschlossenes Studium der Humanmedizin
- Sehr gute Deutschkenntnisse (Sprachniveau C1)
- Sehr gute Englischkenntnisse (Sprachniveau C1)

**Idealerweise zählen zu Ihrem Profil:**

- Interesse an einem berufsbegleitenden Doktoratsstudium (Abschluss: Dr.scient.med.)
- Klinische Erfahrung im Bereich der Psychiatrie und Psychotherapeutische Medizin mit Schwerpunkt affektive Störungen
- Wissenschaftliches Interesse und Erfahrung in der Durchführung von klinischen Studien/wissenschaftlichen Projekten
- Absolvierte Basisausbildung gemäß § 6a Ärztegesetz 1998 und § 6 der Ärztinnen-/Ärzteausbildungsordnung 2015 (ÄAO 2015)

Die Basisausbildung gemäß § 6a Ärztegesetz 1998 und § 6 der Ärztinnen-/Ärzte-Ausbildungsordnung 2015 (ÄAO 2015) ist, soweit erforderlich, in der Facharztausbildung integriert.

Einstufung in die Verwendungsgruppe B1 nach Kollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen der Universitäten. Für die Position ist ein kollektivvertragliches Bruttogehalt (auf Basis Vollzeitbeschäftigung) von **EUR 3.530,45** (14x jährlich/inkl. Ärztezulage) vorgesehen. Das Bruttogehalt kann sich gegebenenfalls auf Basis der kollektivvertraglichen Vorschriften durch die Anrechnung tätigkeitsspezifischer Vorerfahrungen bzw. zuzüglich allfälliger, den Besonderheiten des Arbeitsplatzes entsprechender, Zulagen erhöhen.

Wir bieten Ihnen ein offenes und freundliches Arbeitsumfeld, eine verantwortungsvolle Tätigkeit in einem engagierten Team und ein herausforderndes Aufgabengebiet. Ein umfassendes Weiterbildungsangebot eröffnet Ihnen langfristige persönliche Entwicklungsmöglichkeiten.

Die Med Uni Graz ist bemüht, Menschen mit Behinderung in allen Bereichen einzustellen, daher werden Personen mit ausschreibungsadäquater Qualifikation besonders ermutigt, sich zu bewerben.

Übermitteln Sie uns Ihre Bewerbungsunterlagen bitte innerhalb der angegebenen Bewerbungsfrist über unser Online-Portal <https://www.medunigraz.at/human-resources/offene-stellen/>. Die Bewerbungsfrist endet am **14. Januar 2021**.

**Ärztin\*Arzt in Facharztausbildung im Sonderfach  
Innere Medizin und Hämatologie und internistische Onkologie**  
Kennung KA-ONKO-2020-000919  
Universitätsklinik für Innere Medizin  
Klinische Abteilung für Onkologie  
Beschäftigungsausmaß 100%  
bis Fachärzt\*innenabschluss, längstens 7 Jahre

**Ihre Aufgaben in dieser Position beinhalten:**

- Klinische Versorgung von ambulanten und stationären Patient\*innen
- Mitwirkung bei Forschungsprojekten und klinischen Studien
- Erstellung von Publikationen und Präsentationen für (inter-)nationale Fortbildungsveranstaltungen
- Mitwirkung und Unterstützung in der universitären Lehre/Betreuung von Studierenden

**Für diese vielseitige Position bringen Sie folgende Qualifikationen und Kenntnisse mit:**

- Abgeschlossenes Studium der Humanmedizin
- Sehr gute Englischkenntnisse (Sprachniveau C1)

**Idealerweise zählen zu Ihrem Profil:**

- Kenntnisse und wissenschaftliche Kompetenz im Fachgebiet der Onkologie
- Klinische Vorerfahrung
- Wissenschaftliches Interesse und Erfahrung in der Durchführung von klinischen Studien/ wissenschaftlichen Projekten
- Absolvierte Basisausbildung gemäß § 6a Ärztegesetz 1998 und § 6 der Ärztinnen-/Ärzteausbildungsordnung 2015 (ÄAO 2015)
- EDV-Kenntnisse für statistische Auswertungen (z.B. SPSS)
- Sorgfältige, genaue und verlässliche Arbeitsweise
- Teamorientierung und kommunikative Kompetenz

Die Basisausbildung gemäß § 6a Ärztegesetz 1998 und § 6 der Ärztinnen-/Ärzte-Ausbildungsordnung 2015 (ÄAO 2015) ist, soweit erforderlich, in der Facharztausbildung integriert.

Einstufung in die Verwendungsgruppe B1 nach Kollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen der Universitäten. Für die Position ist ein kollektivvertragliches Bruttogehalt (auf Basis Vollzeitbeschäftigung) von **EUR 3.530,45** (14x jährlich/inkl. Ärztezulage) vorgesehen. Das Bruttogehalt kann sich gegebenenfalls auf Basis der kollektivvertraglichen Vorschriften durch die Anrechnung tätigkeitsspezifischer Vorerfahrungen bzw. zuzüglich allfälliger, den Besonderheiten des Arbeitsplatzes entsprechender, Zulagen erhöhen.

Wir bieten Ihnen ein offenes und freundliches Arbeitsumfeld, eine verantwortungsvolle Tätigkeit in einem engagierten Team und ein herausforderndes Aufgabengebiet. Ein umfassendes Weiterbildungsangebot eröffnet Ihnen langfristige persönliche Entwicklungsmöglichkeiten.

Die Med Uni Graz ist bemüht, Menschen mit Behinderung in allen Bereichen einzustellen, daher werden Personen mit ausschreibungsadäquater Qualifikation besonders ermutigt, sich zu bewerben.

Übermitteln Sie uns Ihre Bewerbungsunterlagen bitte innerhalb der angegebenen Bewerbungsfrist über unser Online-Portal <https://www.medunigraz.at/human-resources/offene-stellen/>. Die Bewerbungsfrist endet am **14. Januar 2021**.

**Ärztin\*Arzt in Facharztausbildung im Sonderfach  
Orthopädie und Traumatologie**  
Kennung UK-ORTHO-2020-000920  
Universitätsklinik für Orthopädie und Traumatologie  
Beschäftigungsausmaß 50%  
befristet auf die Dauer der Reduzierung

**Ihre Aufgaben in dieser Position beinhalten:**

- Klinische Versorgung von ambulanten und stationären Patient\*innen
- Mitwirkung bei Forschungsprojekten und klinischen Studien
- Erstellung von Publikationen und Präsentationen für (inter-)nationale Fortbildungsveranstaltungen
- Mitwirkung und Unterstützung in der universitären Lehre/Betreuung von Studierenden
- Übernahme von Dokumentationstätigkeiten und Organisationsaufgaben innerhalb der Universitätsklinik Orthopädie und Traumatologie

**Für diese vielseitige Position bringen Sie folgende Qualifikationen und Kenntnisse mit:**

- Abgeschlossenes Studium der Humanmedizin
- Sehr gute Englischkenntnisse (Sprachniveau C1)

**Idealerweise zählen zu Ihrem Profil:**

- Interesse an einem berufsbegleitenden Doktoratsstudium (Abschluss: Dr.scient.med.)
- Wissenschaftliches Interesse und Erfahrung in der Durchführung von klinischen Studien/ wissenschaftlichen Projekten
- Absolvierte Basisausbildung gemäß § 6a Ärztegesetz 1998 und § 6 der Ärztinnen-/ Ärzteausbildungsordnung 2015 (ÄAO 2015)

Einstufung in die Verwendungsgruppe B1 nach Kollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen der Universitäten. Für die Position ist ein kollektivvertragliches Bruttogehalt (auf Basis Vollzeitbeschäftigung) von **EUR 3.530,45** (14x jährlich/inkl. Ärztezulage) vorgesehen. Das Bruttogehalt kann sich gegebenenfalls auf Basis der kollektivvertraglichen Vorschriften durch die Anrechnung tätigkeitsspezifischer Vorerfahrungen bzw. zuzüglich allfälliger, den Besonderheiten des Arbeitsplatzes entsprechender, Zulagen erhöhen.

Wir bieten Ihnen ein offenes und freundliches Arbeitsumfeld, eine verantwortungsvolle Tätigkeit in einem engagierten Team und ein herausforderndes Aufgabengebiet. Ein umfassendes Weiterbildungsangebot eröffnet Ihnen langfristige persönliche Entwicklungsmöglichkeiten.

Die Med Uni Graz ist bemüht, Menschen mit Behinderung in allen Bereichen einzustellen, daher werden Personen mit ausschreibungsadäquater Qualifikation besonders ermutigt, sich zu bewerben.

Die Med Uni Graz strebt eine Erhöhung des Frauenanteils an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf. Dies gilt insbesondere für Leitungsfunktionen sowie für wissenschaftliche Stellen. Bei Unterrepräsentation werden Frauen bei gleicher Qualifikation vorrangig aufgenommen.

Übermitteln Sie uns Ihre Bewerbungsunterlagen bitte innerhalb der angegebenen Bewerbungsfrist über unser Online-Portal <https://www.medunigraz.at/human-resources/offene-stellen/>. Die Bewerbungsfrist endet am **14. Januar 2021**.

**Wiederholung der Ausschreibung:**

**Ärztin\*Arzt in Facharztausbildung im Sonderfach  
Mund-, Kiefer- und Gesichtschirurgie**  
Kennung KA-MKG-2020-000924  
Universitätsklinik für Zahnmedizin und Mundgesundheit  
Klinische Abteilung für Mund-, Kiefer- und Gesichtschirurgie  
Beschäftigungsausmaß 100%  
befristet auf die Dauer der Abwesenheit, bis 30.06.2021

**Ihre Aufgaben in dieser Position beinhalten:**

- Klinische Versorgung von ambulanten und stationären Patient\*innen
- Mitwirkung bei Forschungsprojekten und klinischen Studien
- Wissenschaftliche Tätigkeit auf dem Gebiet der Mund-, Kiefer- und Gesichtschirurgie
- Mitwirkung und Unterstützung in der universitären Lehre/Betreuung von Studierenden

**Für diese vielseitige Position bringen Sie folgende Qualifikationen und Kenntnisse mit:**

- Abgeschlossenes Studium der Humanmedizin
- Sehr gute Englischkenntnisse (Sprachniveau C1)

**Idealerweise zählen zu Ihrem Profil:**

- Kommunikative und soziale Kompetenz
- Hohe Einsatzbereitschaft und Belastbarkeit

Einstufung in die Verwendungsgruppe B1 nach Kollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen der Universitäten. Für die Position ist ein kollektivvertragliches Bruttogehalt (auf Basis Vollzeitbeschäftigung/inkl. Ärztezulage) von **EUR 3.530,45** (14x jährlich) vorgesehen. Das Bruttogehalt kann sich gegebenenfalls auf Basis der kollektivvertraglichen Vorschriften durch die Anrechnung tätigkeitsspezifischer Vorerfahrungen bzw. zuzüglich allfälliger, den Besonderheiten des Arbeitsplatzes entsprechender, Zulagen erhöhen.

Wir bieten Ihnen ein offenes und freundliches Arbeitsumfeld, eine verantwortungsvolle Tätigkeit in einem engagierten Team und ein herausforderndes Aufgabengebiet. Ein umfassendes Weiterbildungsangebot eröffnet Ihnen langfristige persönliche Entwicklungsmöglichkeiten.

Die Med Uni Graz ist bemüht, Menschen mit Behinderung in allen Bereichen einzustellen, daher werden Personen mit ausschreibungsadäquater Qualifikation besonders ermutigt, sich zu bewerben.

Übermitteln Sie uns Ihre Bewerbungsunterlagen bitte innerhalb der angegebenen Bewerbungsfrist über unser Online-Portal <https://www.medunigraz.at/human-resources/offene-stellen/>. Die Bewerbungsfrist endet am **14. Januar 2021**.

**Systemadministrator\*in**  
Kennung LS-PHYCHE-2020-000911  
Lehrstuhl für Physiologische Chemie  
Beschäftigungsausmaß 50%  
befristet auf 1 Jahr, mit Option auf Verlängerung

**Ihre Aufgaben in dieser Position beinhalten:**

- Betreuung und Administration des Scientific Cluster basierend auf GPU- und CPU-basierter Architektur
- Integration von Computational Chemistry Workflows für die standardisierte Verarbeitung in unserem Cluster
- Support unserer CAMD Gruppenmitglieder hinsichtlich computerunterstützter Konzepte, Applikationen und Anwendungen
- Betreuung der Homepage

**Für diese vielseitige Position bringen Sie folgende Qualifikationen und Kenntnisse mit:**

- Fundierte EDV-technische Ausbildung (HTL, TU, FH, etc.) und/oder entsprechende mind. 2-jährige einschlägige Berufserfahrung in Netzwerktechnik und Systemadministration
- Kenntnisse im Hochleistungsrechnen
- Erfahrung mit Linux Betriebssystem und praktisches Wissen in der Systemadministration
- Gute Programmierkenntnisse in Python, R und Shell Scripting
- Sehr gute Englischkenntnisse (Sprachniveau mind. B2/C1)

**Idealerweise zählen zu Ihrem Profil:**

- Erfahrungen mit Job Cluster Software sowie weitere Programmierkenntnisse
- Hohe Gestaltungsmotivation
- Sorgfältig, genaue und verlässliche Arbeitsweise
- Teamorientierung
- Kommunikative Kompetenz

Einstufung in die Verwendungsgruppe IIIb nach Kollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen der Universitäten. Für die Position ist ein kollektivvertragliches Bruttogehalt (auf Basis Vollzeitbeschäftigung) von **EUR 2.421,70** (14x jährlich) vorgesehen. Das Bruttogehalt kann sich gegebenenfalls auf Basis der kollektivvertraglichen Vorschriften durch die Anrechnung tätigkeitsspezifischer Vorerfahrungen bzw. zuzüglich allfälliger, den Besonderheiten des Arbeitsplatzes entsprechender, Zulagen erhöhen.

Wir bieten Ihnen ein offenes und freundliches Arbeitsumfeld, eine verantwortungsvolle Tätigkeit in einem engagierten Team und ein herausforderndes Aufgabengebiet. Ein umfassendes Weiterbildungsangebot eröffnet Ihnen langfristige persönliche Entwicklungsmöglichkeiten.

Die Med Uni Graz ist bemüht, Menschen mit Behinderung in allen Bereichen einzustellen, daher werden Personen mit ausschreibungsadäquater Qualifikation besonders ermutigt, sich zu bewerben.

Übermitteln Sie uns Ihre Bewerbungsunterlagen bitte innerhalb der angegebenen Bewerbungsfrist über unser Online-Portal <https://www.medunigraz.at/human-resources/offene-stellen/>. Die Bewerbungsfrist endet am **14. Januar 2021**.

**Wiederholung der Ausschreibung:****Biomedizinische\*r Analytiker\*in**

Kennung DFI-HYGIE-2020-000923

Diagnostik &amp; Forschungsinstitut für Hygiene, Mikrobiologie und Umweltmedizin

Beschäftigungsausmaß 100%

Befristung auf die Dauer des Beschäftigungsverbotes und einer eventuell anschließenden Karenz

**Ihre Aufgaben in dieser Position beinhalten:**

- Mitwirkung bei der Erstellung von mikrobiologischen Befunden (Probenansatz, Verarbeitung, Befunderstellung, Anwendung konventioneller mikrobiologischer und molekularbiologischer Methoden)
- Mitarbeit bei wissenschaftlichen Arbeiten
- Mitwirkung bei der Qualitätssicherung
- Betreuung von Laborgeräten und Laborbereichen
- Mitwirkung bei der Ausbildung von BMA- und MTF/MAB Schüler\*innen

**Für diese vielseitige Position bringen Sie folgende Qualifikationen und Kenntnisse mit:**

- Abgeschlossene Ausbildung zum\*zur Biomedizinische\*r Analytiker\*in
- Eintrag in das Gesundheitsberuferegister
- Gute Englischkenntnisse (Sprachniveau B2)

**Idealerweise zählen zu Ihrem Profil:**

- Bereitschaft zu flexiblen Arbeitszeiten und Wochenenddiensten
- Vorkenntnisse und Erfahrung im Umgang mit mikrobiologischen und molekularbiologischen Techniken
- Sorgfältige, genaue und verlässliche Arbeitsweise
- Teamorientierung
- Lernbereitschaft
- Hohe Belastbarkeit

Einstufung in die Verwendungsgruppe IIIa nach Kollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen der Universitäten. Für diese Position ist ein kollektivvertragliches Bruttomindestgehalt (Basis Vollzeitbeschäftigung/inkl. Zulage) von **EUR 2.283,67** (14x jährlich) vorgesehen. Das Bruttogehalt kann sich gegebenenfalls auf Basis der kollektivvertraglichen Vorschriften durch die Anrechnung tätigkeitsspezifischer Vorerfahrungen bzw. zuzüglich allfälliger, den Besonderheiten des Arbeitsplatzes entsprechender, Zulagen erhöhen.

Wir bieten Ihnen ein offenes und freundliches Arbeitsumfeld, eine verantwortungsvolle Tätigkeit in einem engagierten Team und ein herausforderndes Aufgabengebiet. Ein umfassendes Weiterbildungsangebot eröffnet Ihnen langfristige persönliche Entwicklungsmöglichkeiten.

Die Med Uni Graz ist bemüht, Menschen mit Behinderung in allen Bereichen einzustellen, daher werden Personen mit ausschreibungsadäquater Qualifikation besonders ermutigt, sich zu bewerben. Übermitteln Sie uns Ihre Bewerbungsunterlagen bitte innerhalb der angegebenen Bewerbungsfrist über unser Online-Portal <https://www.medunigraz.at/human-resources/offene-stellen/>. Die Bewerbungsfrist endet am **14. Januar 2021**.

**Universitätsassistent\*in (PostDoc)**

Kennung LS-BIOPHY-2020-000918

Gottfried Schatz Forschungszentrum (für zelluläre Signaltransduktion, Stoffwechsel und Altern)

Lehrstuhl für Biophysik

Beschäftigungsausmaß 100%

befristet auf 6 Jahre

**Ihre Aufgaben in dieser Position beinhalten:**

- Wissenschaftliche Tätigkeit auf dem Gebiet der neurowissenschaftlichen Forschung und bioelektronischer Medizin
- Mitwirkung bei Forschungsprojekten der Arbeitsgruppe Elektrophysiologie und bioelektronische Medizin
- Konzeption, Umsetzung und Leitung von geförderten Forschungsprojekten im Bereich bioelektronischer Medizin
- Selbständige Erstellung von Publikationen und Präsentationen für (inter-)nationale Kongresse
- Universitäre Lehre und Betreuung von Studierenden im Rahmen des Diplomstudiums Humanmedizin und im Rahmen von Doktoratsstudien
- Mitwirkung bei organisatorischen und administrativen Aufgaben

**Für diese vielseitige Position bringen Sie folgende Qualifikationen und Kenntnisse mit:**

- Abgeschlossenes PhD/Doktoratsstudium in Molekularer Medizin
- Nachweis einer einschlägigen hochrangigen Publikation in neurowissenschaftlicher Forschung
- Gute Deutschkenntnisse (Sprachniveau B2)
- Sehr gute Englischkenntnisse (Sprachniveau C1)

**Idealerweise zählen zu Ihrem Profil:**

- Erfahrung mit bioelektronischer Medikamentenverabreichung
- Erfahrung in biochemischer Analyse von chemotherapeutischen Medikamenten
- Drittmittelinwerbung in bioelektronischer Medizinforschung
- Bereitschaft zur interdisziplinären Zusammenarbeit
- Sehr hohes Qualitätsbewusstsein, Verlässlichkeit und Genauigkeit
- Problemlösungskompetenz und Stressresistenz

Einstufung in die Verwendungsgruppe B1 nach Kollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen der Universitäten. Für diese Position ist ein kollektivvertragliches Bruttomindestgehalt (Basis Vollzeitbeschäftigung) von **EUR 3.889,50** (14x jährlich) vorgesehen. Das Bruttogehalt kann sich gegebenenfalls auf Basis der kollektivvertraglichen Vorschriften durch die Anrechnung tätigkeitsspezifischer Vorerfahrungen bzw. zuzüglich allfälliger, den Besonderheiten des Arbeitsplatzes entsprechender, Zulagen erhöhen.

Wir bieten Ihnen ein offenes und freundliches Arbeitsumfeld, eine verantwortungsvolle Tätigkeit in einem engagierten Team und ein herausforderndes Aufgabengebiet. Ein umfassendes Weiterbildungsangebot eröffnet Ihnen langfristige persönliche Entwicklungsmöglichkeiten.

Die Med Uni Graz ist bemüht, Menschen mit Behinderung in allen Bereichen einzustellen, daher werden Personen mit ausschreibungsadäquater Qualifikation besonders ermutigt, sich zu bewerben.

Die Med Uni Graz strebt eine Erhöhung des Frauenanteils an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf. Dies gilt insbesondere für Leitungsfunktionen sowie für wissenschaftliche Stellen. Bei Unterrepräsentation werden Frauen bei gleicher Qualifikation vorrangig aufgenommen.

Übermitteln Sie uns Ihre Bewerbungsunterlagen bitte innerhalb der angegebenen Bewerbungsfrist über unser OnlinePortal <https://www.medunigraz.at/human-resources/offene-stellen/>. Die Bewerbungsfrist endet am **14. Januar 2021**.

**Wiederholung der Ausschreibung:**

**Ärztin\*Arzt in Facharztausbildung im Sonderfach Anästhesiologie und Intensivmedizin**  
 Kennung KA-ALGAI-2020-000928  
 Universitätsklinik für Anästhesiologie und Intensivmedizin  
 Klinische Abteilung für Allgemeine Anästhesiologie, Notfall- und Intensivmedizin  
 Beschäftigungsausmaß 100%  
 bis FachärztInnenabschluss, längstens 7 Jahre

**Ihre Aufgaben in dieser Position beinhalten:**

- Klinische Versorgung von ambulanten und stationären Patient\*innen
- Mitwirkung bei Forschungsprojekten und klinischen Studien
- Mitwirkung und Unterstützung in der universitären Lehre/Betreuung von Studierenden
- Übernahme von Dokumentationstätigkeiten und Organisationsaufgaben

**Für diese vielseitige Position bringen Sie folgende Qualifikationen und Kenntnisse mit:**

- Abgeschlossenes Studium der Humanmedizin
- Sehr gute Englischkenntnisse (Sprachniveau C1)

**Idealerweise zählen zu Ihrem Profil:**

- Interesse an einem berufsbegleitenden Doktoratsstudium und an universitärer Lehre
- Absolvierte Basisausbildung gemäß § 6a Ärztegesetz 1998 und § 6 der Ärztinnen-/Ärzteausbildungsordnung 2015 (ÄAO 2015) bzw. absolvierte Gegenfächer bei der Ausbildung nach ÄAO 2006
- Notarztdiplom und Erfahrung in präklinischer Notfallmedizin
- Teamfähigkeit und kommunikative Kompetenz

Die Basisausbildung gemäß § 6a Ärztegesetz 1998 und § 6 der Ärztinnen-/Ärzte-Ausbildungsordnung 2015 (ÄAO 2015) ist, soweit erforderlich, in der Facharztausbildung integriert.

Einstufung in die Verwendungsgruppe B1 nach Kollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen der Universitäten. Für die Position ist ein kollektivvertragliches Bruttogehalt (auf Basis Vollzeitbeschäftigung) von **EUR 3.530,45** (14x jährlich/inkl. Ärztezulage) vorgesehen. Das Bruttogehalt kann sich gegebenenfalls auf Basis der kollektivvertraglichen Vorschriften durch die Anrechnung tätigkeitsspezifischer Vorerfahrungen bzw. zuzüglich allfälliger, den Besonderheiten des Arbeitsplatzes entsprechender, Zulagen erhöhen.

Wir bieten Ihnen ein offenes und freundliches Arbeitsumfeld, eine verantwortungsvolle Tätigkeit in einem engagierten Team und ein herausforderndes Aufgabengebiet. Ein umfassendes Weiterbildungsangebot eröffnet Ihnen langfristige persönliche Entwicklungsmöglichkeiten.

Die Med Uni Graz ist bemüht, Menschen mit Behinderung in allen Bereichen einzustellen, daher werden Personen mit ausschreibungsadäquater Qualifikation besonders ermutigt, sich zu bewerben.

Übermitteln Sie uns Ihre Bewerbungsunterlagen bitte innerhalb der angegebenen Bewerbungsfrist über unser OnlinePortal <https://www.medunigraz.at/human-resources/offene-stellen/>. Die Bewerbungsfrist endet am **14. Januar 2021**.

**Zuordnung des Personals zu den Organisationseinheiten gemäß § 11 Abs. 2 des Organisationsplans idgF**

Die aktuelle Zuordnung der Universitätsangehörigen der Medizinischen Universität Graz ist in MEDonline abgebildet.

Univ.-Prof. Dr. Hellmut SAMONIGG  
Rektor