

# VERFAHRENSRICHTLINIE

gem. § 27 Abs. 8 des Kollektivvertrages für die Arbeitnehmer/innen der Universitäten über den Inhalt und die Modalitäten des Abschlusses von Qualifizierungsvereinbarungen gemäß UG §99[5] (Tenure-Track Professuren)

## Inhaltsverzeichnis

1. Rechtlicher Rahmen und Zielgruppe .....	1
2. Geltungsbereich und Geltungsdauer.....	2
3. Widmung.....	2
4. Auswahlverfahren .....	3
5. Arbeitsvertrag.....	4
6. Qualifizierungsbeirat .....	4
7. Karriereweg bis zur Assoziierten Professur .....	5
8. Abschluss des Qualifizierungsverfahrens .....	8
9. Schlussbestimmungen.....	8

## 1. Rechtlicher Rahmen und Zielgruppe

- 1.1. Mit der UG-Novelle BGBl I 131/2015 wurde mit Wirksamkeit vom 1. Oktober 2016 erstmals gemäß §99 Abs. 5 Universitätsgesetz 2002 (in Folge: UG 2002) der gesetzliche Rahmen für sogenannte § 99[5] Professuren (Tenure-Track) geschaffen.
- 1.2. §99[5] Stellen ermöglichen Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftlern mit hohem Potential und entsprechenden Leistungen eine wissenschaftliche Karriere von einer Postdoc-Stelle über eine Assistenzprofessur zur Assoziierten Professur. Die Assoziierte Professur ist spätestens sechs Jahre nach der Anstellung zu erreichen.
- 1.3. §99[5] Professuren richten sich an Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler mit Doktorat/PhD, die im Regelfall nach der Promotion ein bis zwei Jahre außerhalb der Universität für Bodenkultur Wien wissenschaftlich tätig waren und am Weg zur Habilitation sind oder diese bereits erfolgreich abgeschlossen haben.
- 1.4. Erwartet werden – gemessen am akademischen Alter, sowie unter Berücksichtigung etwaiger Betreuungszeiten – hervorragende Publikationsleistungen sowie internationale Ausrichtung und Anerkennung, Bereitschaft und Fähigkeit zur Führung einer eigenen Forschungsgruppe, inklusive der dafür notwendigen Finanzierungen (Drittmittel), Begeisterung für exzellente Lehre, Betreuung von Abschlussarbeiten im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie die Bereitschaft, am Wissenstransfer im Sinne der gesellschaftlichen Verantwortung der Universität für Bodenkultur Wien mitzuarbeiten.

**1.5. Die vier Karrierestufen gemäß §99 UG 2002 in Verbindung mit §98 UG 2002 und §27 Kollektivvertrag** für die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer der Universitäten in der mit 1. Oktober 2016 geltenden Fassung sind:

- Postdoc mit Option auf Laufbahnstelle (befristet): Stelle, für die eine Qualifizierungsvereinbarung in Betracht kommt.
- Assistenzprofessur (befristet): mit dem Abschließen einer Qualifizierungsvereinbarung spätestens zwei Jahre nach Antritt einer Laufbahnstelle gem. §99[5].
- Assoziierte Professur (unbefristet): mit Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung spätestens vier Jahre nach Beginn der Assistenzprofessur; organisationsrechtliche Zuordnung zur Gruppe der Professorinnen/Professoren gemäß §99[6] UG 2002.
- Universitätsprofessur (unbefristet): mit Berufungsverfahren gem. §98 oder §99[4] UG 2002; Universitätsprofessur (befristet) gem. §99[1] UG 2002. Diese Verfahren sind gesondert geregelt und werden in diesem Dokument nicht ausgeführt.

## **2. Geltungsbereich und Geltungsdauer**

- 2.1.** Diese Verfahrensrichtlinie gilt für Personen, die eine Stelle gem. §99[5] UG (Tenure-Track) anstreben.
- 2.2.** Diese Verfahrensrichtlinie wurde am 24. Juli 2018 per Rektoratsbeschluss erlassen und tritt mit 1. Oktober 2018 in Kraft.

## **3. Widmung**

- 3.1.** §99[5] Stellen werden für einen bestimmten **wissenschaftlichen Fachbereich** gewidmet, international ausgeschrieben und in einem Auswahlverfahren besetzt, das internationalen, kompetitiven Standards entspricht. Basierend auf dem Entwicklungsplan in der gültigen Fassung, sowie den Vorschlägen, die aus den Departments im Zuge der Zielvereinbarungsgespräche zwischen dem Rektorat und den Departments eingebracht werden, entscheidet das Rektorat über die Widmung der jeweils zu besetzenden §99[5] Stelle.
- 3.2.** Die Widmung ist wie folgt festzulegen:
- Die geschaffene und zu besetzende §99[5] Stelle hat die bestehenden Universitätsprofessuren und Assoziierten Professuren fachlich zu ergänzen. Damit sollen neue/eigene Fachgebiete definiert und aufgebaut werden.
  - Die Anzahl der Stellen hat in einem ausgewogenen Verhältnis zu den Universitätsprofessuren zu stehen.
  - Höchst qualifizierten Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftlern (High Potentials) soll eine Karrieremöglichkeit geboten werden.
  - Die Anzahl qualifizierter Bewerbungen muss ein kompetitives Auswahlverfahren ermöglichen.
- 3.3.** Der Ausschreibungstext (in deutscher und englischer Sprache) wird zwischen den Departments und der Rektorin/dem Rektor abgestimmt und ist von der Rektorin/vom Rektor freizugeben.

- 3.4. §99[5] Stellen werden von der Rektorin/vom Rektor international ausgeschrieben. Die Departmentleitung hat in Zusammenarbeit mit der organisatorisch ausschreibenden Stelle für eine fachspezifische, internationale Verbreitung zu sorgen.
- 3.5. Bewerbungen erfolgen in englischer Sprache, um eine internationale Begutachtung zu ermöglichen.

#### 4. Auswahlverfahren

4.1. Für jede §99[5] Stelle wird vom Rektorat eine Auswahlkommission eingesetzt, die aus fünf Mitgliedern und fünf Ersatzmitgliedern besteht. Die Auswahlkommission setzt sich wie folgt zusammen:

- jeweils ein Rektoratsmitglied (Vorsitz bzw. Ersatzvorsitz),
- organisationsrechtlich zuständige Departmentleiterin / zuständiger Departmentleiter sowie deren/dessen Stellvertretung (Mitglied bzw. Ersatz),
- drei Personen mit *venia docendi*, davon mindestens zwei Universitätsprofessorinnen / Universitätsprofessoren des Fachbereiches und drei analog zu bestellende Ersatzmitglieder. Davon werden jeweils zwei Personen (Mitglieder/Ersatz) vom Senat nominiert und jeweils eine Person (Mitglied/Ersatz) vom Rektorat.

4.2.1. Die Auswahl erfolgt durch die Auswahlkommission auf Basis einer international vergleichenden Begutachtung der am besten geeigneten Personen sowie einem BOKU-öffentlichen Hearing, wie unten näher ausgeführt. Die Auswahlkommission entscheidet mit einfacher Mehrheit, jedes Mitglied hat eine Stimme. Diese ist beschlussfähig, wenn mindestens drei von fünf Mitgliedern, davon jedoch mindestens zwei Universitätsprofessorinnen/Universitätsprofessoren, anwesend sind.

4.2.2. Die Auswahlkommission wählt aus den eingelangten Bewerbungen in der ersten Sitzung die drei bis fünf bestgeeigneten Kandidatinnen/Kandidaten aus (Shortlist).

4.2.3. Für den Fall, dass sich nur drei Kandidatinnen/Kandidaten auf die ausgeschriebene Stelle bewerben, entfällt die Erstellung der Shortlist durch die Auswahlkommission und es sind die Punkte 4.2.1. und 4.2.2. dieser Verfahrensrichtlinie sinngemäß anzuwenden.

4.2.4. Für den Fall, dass sich weniger als drei Kandidatinnen/Kandidaten auf die ausgeschriebene Stelle bewerben, ist die Ausschreibung zu verlängern. Nach Eingang weiterer qualifizierter Bewerbungen ist nach den Punkten 4.2.1. bis 4.2.3. dieser Verfahrensrichtlinie vorzugehen.

#### **Die vorausgewählten Kandidatinnen/ Kandidaten werden begutachtet und zu einem BOKU öffentlichen Hearing eingeladen (siehe 4.2.1).**

- Für die Kandidatinnen/Kandidaten aus der Shortlist sind mindestens zwei internationale Gutachten einzuholen.
- Die Begutachtung wird zentral administriert. Die Auswahl der Gutachterinnen/Gutachter erfolgt durch das für Forschung zuständige Rektoratsmitglied. Die Gutachterinnen/Gutachter müssen über die Lehrbefugnis oder eine der Lehrbefugnis vergleichbaren Qualifikation im zu besetzenden oder nahe verwandten Fachbereich verfügen.

- Die Auswahlkommission führt BOKU-öffentliche Hearings (Vortrag) und ein Bewerbungsgespräch mit den Kandidatinnen/Kandidaten durch, die von der jeweils zuständigen Departmentleitung zu organisieren sind.
- Ein schriftliches Statement der Studierendenvertretung zur didaktischen Eignung der Kandidatinnen/Kandidaten beim Hearing ergeht direkt an die Vorsitzende/den Vorsitzenden der Auswahlkommission und ist bei der Auswahl zu berücksichtigen.

4.2.5. In der zweiten Sitzung wählt die Auswahlkommission auf Basis der Gutachten und des Hearings die drei bestgeeigneten Kandidatinnen/Kandidaten aus und erstellt einen gereihten **Besetzungsvorschlag**, wobei die bestgeeignete Kandidatin/der bestgeeignete Kandidat an erster Stelle zu stehen hat. Den Universitätsprofessorinnen/Universitätsprofessoren des Departments sowie des Fachbereiches ist von der Auswahlkommission eine zweiwöchige Frist zur Stellungnahme zum Besetzungsvorschlag einzuräumen.

4.2.6. Dieser Besetzungsvorschlag ist gemeinsam mit den fristgerecht erfolgten Stellungnahmen der Rektorin/dem Rektor zur Entscheidung vorzulegen.

4.3. Der **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen** ist entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen in das Auswahlverfahren einzubinden. §42 UG 2002 ist anzuwenden.

## 5. Arbeitsvertrag

5.1. Der für die Besetzung der Stelle ausgewählten Kandidatin/dem ausgewählten Kandidaten wird von der Universität für Bodenkultur Wien ein Arbeitsvertrag angeboten.

5.2. Es wird ein zunächst auf sechs Jahre befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen. Sollte eine Befristung aufgrund von gesetzlichen Bestimmungen nicht möglich sein, wird ein unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen.

5.3. Nach Unterzeichnung des Arbeitsvertrages erfolgt die Meldung an den Qualifizierungsbeirat, der den Entwicklungsfortschritt der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers in weiterer Folge begleitet.

## 6. Qualifizierungsbeirat

6.1. Zur Qualitätssicherung, sowie zur Einhaltung der allgemeinen Standards und Sicherstellung von Transparenz richtet das Rektorat einen Qualifizierungsbeirat (in der Folge Beirat genannt) ein.

6.2. Der Beirat besteht aus fünf ständigen Mitgliedern (mit jeweils fünf Ersatzmitgliedern) mit *venia docendi*, davon mindestens drei Universitätsprofessorinnen/Universitätsprofessoren. Die Entsendung erfolgt durch das Rektorat, die Bestelldauer beträgt vier Jahre, eine Wiederbestellung ist möglich. Bei der Bestellung der Mitglieder des Beirates ist §11 Abs. 2 Z. 3 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes sinngemäß anzuwenden.

6.3. Die Mitglieder des Beirates wählen aus ihrer Mitte eine Vorsitzende/einen Vorsitzenden.

6.4. Der Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal und der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sind berechtigt, je eine Vertreterin/einen Vertreter in den Beirat als beratendes Mitglied zu entsenden. Die für Forschung und Lehre zuständigen Rektoratsmitglieder sind zu den Sitzungen des Beirates einzuladen.

- 6.5. Das Rektorat kann Mitglieder aus wichtigen Gründen vorzeitig abberufen (z.B. lange Abwesenheit, mehrmaliges Nichterscheinen zu Sitzungen oder aus Gründen gem. § 20 Abs. 5a UG 2002). Legt ein Beiratsmitglied seine Funktion zurück oder erfolgte eine Abberufung, hat das Rektorat innerhalb von zwei Monaten ein neues Mitglied zu nominieren.
- 6.6. Die Sitzungen des Beirates finden regelmäßig, mindestens jedoch einmal im Quartal statt. Die Einladungen zur Sitzung mit den vollständigen Unterlagen zur Tagesordnung sind eine Woche vor der Sitzung den Mitgliedern sowie den unter 6.4. genannten Personen zu übermitteln. Mindestens vier der fünf Mitglieder des Beirates müssen bei der Sitzung anwesend sein.
- 6.7. Der Beirat hat zu allen §99[5] Professuren schriftliche Stellungnahmen an die Rektorin/den Rektor zu folgenden Verfahrensschritten als Entscheidungsgrundlage abzugeben: Vorschlag zum Abschluss der Qualifizierungsvereinbarung, Zwischenberichte und Endbericht zur Qualifizierungsvereinbarung.
- 6.8. Der Beirat hat die Möglichkeit, in alle Unterlagen (Bewerbung etc.) Einsicht zu nehmen. Der Beirat kann und soll Stellungnahmen bei allen die Zielerreichung gefährdenden Sachverhalten abgeben. Die Assistenzprofessorin/der Assistenzprofessor hat den Beirat dazu rechtzeitig zu informieren, falls er oder sie einen solchen Sachverhalt feststellt.
- 6.9. Die/der Vorsitzende übermittelt die Stellungnahmen an die Rektorin/den Rektor, die Assistenzprofessorin/der Assistenzprofessor sowie an den Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal.
- 6.10. Der Beirat erstattet der Rektorin/dem Rektor jährlich einen Bericht über seine Tätigkeit, die gesetzten Maßnahmen sowie einen Überblick über den Status der §99[5] Verfahren.

## **7. Karriereweg bis zur Assoziierten Professur**

### **7.1. Erster Schritt – die ersten zwei Jahre:**

Innerhalb von zwei Jahre nach Antritt der Qualifizierungsstelle ist eine Qualifizierungsvereinbarung abzuschließen. Dazu hat der Qualifizierungsbeirat einen entsprechenden Vorschlag zu machen, der auf Basis folgender Grundlagen zu erfolgen hat:

- Jede Wissenschaftlerin/jeder Wissenschaftler, die/der für eine Laufbahnstelle ausgewählt wurde, ist einer Universitätsprofessur zuzuordnen, die als Mentorin/der als Mentor für die Karriereentwicklung verantwortlich ist. Dies kann (muss aber nicht) die/der Dienstvorgesetzte sein.
- Mit der Mentorin/dem Mentor sind regelmäßige Gespräche über den Entwicklungsfortschritt zu führen. Der Qualifizierungsbeirat ist darüber schriftlich zu informieren.
- Auf Antrag der Wissenschaftlerin/des Wissenschaftlers ist spätestens vier Monate vor Ablauf des zweiten Jahres nach Dienstantritt einer §99[5] Stelle, vom Qualifizierungsbeirat ein Vorschlag an die Rektorin/den Rektor zu machen, ob eine Qualifizierungsvereinbarung angeboten werden soll oder nicht. Eine schriftliche Stellungnahme der Mentorin/des Mentors ist diesem Vorschlag beizulegen.

- Den Universitätsprofessorinnen/Universitätsprofessoren des Fachbereiches ist eine zweiwöchige Frist zur Stellungnahme einzuräumen.
- Wird keine Qualifizierungsvereinbarung angeboten, endet ein befristetes Dienstverhältnis mit Zeitablauf, während ein unbefristetes Dienstverhältnis gekündigt werden kann. Der Prozess zur Abfassung einer Qualifizierungsvereinbarung umfasst die folgenden Schritte:
  1. Vorschlag zum **Inhalt der Qualifizierungsvereinbarung** durch die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter und die Departmentleiterin/den Departmentleiter: Basierend auf den universitären Standards (siehe Anhang 1) erfolgt eine Abstimmung der Inhalte für die Qualifizierungsvereinbarung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters mit der Departmentleiterin/dem Departmentleiter unter Einbeziehung des Qualifizierungsbeirates.
  2. **Genehmigung der Qualifizierungsvereinbarung durch die Rektorin/den Rektor** nach Vorprüfung durch das für Forschung zuständige Rektoratsmitglied.

Mit der Unterschrift einer Qualifizierungsvereinbarung ist die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter **Assistenzprofessorin/Assistenzprofessor**.

## 7.2. Zweiter Schritt – Die Qualifizierungsphase als Assistenzprofessor/in

Die Qualifizierungsphase hat eine Dauer von vier Jahren. Diese kann sich um Zeiten gem. § 20 Abs. 3 Z 1 KV und um Zeiten einer Teilbeschäftigung nach Mutterschutzgesetz 1979 oder Väter-Karenzgesetz im aliquoten Ausmaß, insgesamt jedoch nur um maximal drei Jahre verlängern.

Die Qualifizierungsphase bzw. Qualifizierungsüberprüfung kann nach Genehmigung durch die Rektorin/den Rektor in folgenden Ausnahmefällen verkürzt werden, wobei jedoch immer eine **mindestens zwei jährige Qualifizierungsphase** einzuhalten ist:

- Anstellung einer/eines bereits an einer anderen Universität oder Forschungsstelle beschäftigten Assoziierten Professorin/Assoziierten Professors.
- Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter hat ein entsprechendes Angebot einer z.B. unbefristeten Stelle als Assoziierte Professorin/Assoziierter Professor an einer anderen Universität oder Forschungsstätte.
- Bei außergewöhnlichen wissenschaftlichen Leistungen der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters (z.B. ERC Grant).

Die allgemeinen **Standards für Qualifizierungsvereinbarungen** sind im Anhang durch das Rektorat universitätsweit definiert. Diese sind durch individuelle Kriterien, die die erwarteten Leistungen innerhalb der Qualifizierungsphase beschreiben, festzulegen (Anhang 1). Bereits erfüllte Kriterien gemäß den Standards (etwa Auslandsaufenthalte, etc.) können berücksichtigt werden. Bei kürzeren Qualifizierungsphasen (s.o. Ausnahmefälle), ist die Erfüllung analog festzustellen.

Die **Ziele der Qualifizierungsvereinbarung** sind an den aktuellen Karrierestand der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters zum Zeitpunkt des Anbietens anzupassen und sind fachspezifisch und individuell zu formulieren. Die prinzipielle Erreichbarkeit dieser Ziele im Zeitraum von vier Jahren muss gegeben sein. Die Ziele sind realistisch, spezifisch

und aussagekräftig zu formulieren. Quantitative Ziele sind messbar darzustellen. Zu den folgenden Standards ist in jedem Fall eine Vereinbarung zu treffen:

- Auf- und Ausbau eines eigenständigen Profils in Forschung und Lehre,
- Publikationsleistungen,
- Durchführung facheinschlägiger Lehre,
- wissenschaftliche Auslandserfahrung (Auslandsaufenthalt),
- internationale Sichtbarkeit und Anerkennung sowie Kooperationen,
- Drittmittelinwerbung,
- Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses,
- Third Mission und Public Outreach,
- Leadership (Aufbau und Leitung einer Arbeitsgruppe).

Assistenzprofessorinnen/Assistenzprofessoren sind durch die Departments, denen die Stelle zugeordnet ist, bei dem Erreichen der Qualifizierungsziele zu unterstützen. Die Departments haben die notwendigen Ressourcen bereit zu stellen (entsprechende Beauftragungen in der Lehre, Ermöglichung der Auslandsaufenthalte, etc.).

Die Universität für Bodenkultur Wien bietet im Rahmen der Personalentwicklung verschiedene Seminare (Leadership, Konfliktmanagement etc.), Mentoringprogramme sowie individuelle Entwicklungsmaßnahmen (Coaching etc.) an, die in der Qualifizierungsphase zu nützen sind.

### 7.3. Dritter Schritt – Überprüfung der Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung

Die Qualifizierungsphase beträgt vier Jahre. Sechs Monate vor Ablauf der in der Qualifizierungsvereinbarung angegebenen Frist ist ein Endbericht über die Erfüllung der Qualifizierungsziele samt Lehrportfolio an die Rektorin/den Rektor zu übermitteln.

Die Überprüfung erfolgt durch den Qualifizierungsbeirat, wobei dieser auf Basis der nachstehend vorzulegenden Unterlagen mindestens zwei (kurze) internationale Gutachten über den Entwicklungsfortschritt zur Überprüfung der Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung einzuholen hat. Für die Überprüfung sind folgende Unterlagen beizubringen:

- Ausschreibungstext der §99[5] Stelle
- Unterschriebene Qualifizierungsvereinbarung
- Von der Assistenzprofessorin/dem Assistenzprofessor ist ein **Selbstevaluationsbericht** vorzulegen, in dem die Erfüllung der einzelnen Punkte der Qualifizierungsvereinbarung plausibel und nachvollziehbar dargestellt wird.
- Eine durch die Stabsstelle Qualitätsmanagement aufbereitete standardisierte Darstellung der Lehr-, Prüfungs-, Betreuungs-, Publikations-, und Drittmittelleistungen sowie (wenn vorhanden) Ergebnisse der Lehrveranstaltungsevaluationen.
- Eine Stellungnahme der Studierenden zu den didaktischen Fähigkeiten.
- Sonstige Informationen, die für die Entscheidung relevant sind.

Anhand dieser Unterlagen überprüft und beurteilt der Qualifizierungsbeirat die Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung, wobei der Departmentleitung sowie den Universitätsprofessorinnen/Universitätsprofessoren am Department bzw. des Fachbereiches eine zweiwöchige Frist zur Stellungnahme einzuräumen ist. Das

Ergebnis ergeht in schriftlicher Form als Endbericht an die Rektorin/den Rektor, die/der auf dieser Grundlage feststellt, ob die Qualifizierungsvereinbarung als erfüllt oder als nicht erfüllt zu betrachten ist.

## **8. Abschluss des Qualifizierungsverfahrens:**

Mit positiver Evaluation der Qualifizierungsvereinbarung (Erreichen der Qualifikation entsprechend der Vereinbarung) und der Annahme des Endberichtes durch die Rektorin/den Rektor, wird ein befristetes Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umgewandelt, wenn die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht widerspricht. Der Arbeitsvertrag ist gemäß den rechtlichen Vorgaben zu adaptieren. Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter ist entsprechend ihrer/seiner Qualifikation einzusetzen und führt den Titel **Assoziierte Professorin/Assoziierter Professor**.

Erreicht die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter die Qualifikation nicht, endet ein befristetes Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Vertragszeit. Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann ohne Rücksicht auf den erweiterten Kündigungsschutz (§ 22) nach § 21 gekündigt werden.

Assoziierte Professorinnen/Assoziierte Professoren, die auf Grund eines Auswahlverfahrens gemäß §99[5] UG 2002, wie im vorliegenden Dokument beschrieben, aufgenommen wurden, gehören organisationsrechtlich dem wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal gemäß §94[2] Z 1 UG 2002 an (§99[5] und [6] UG 2002).

## **9. Schlussbestimmungen**

Alle im Verfahren vorgesehenen Fristen bzw. Qualifizierungen werden jeweils wirksam mit 1. des Folgemonats nach der Entscheidung bzw. der Unterschrift.

Diese vom Rektorat der Universität für Bodenkultur beschlossene Verfahrensrichtlinie ersetzt die seit 1. Oktober 2018 geltende Fassung und gilt ab 1. April 2019.

Wien, am 28. Februar 2019

Für die Universität für Bodenkultur Wien

Univ.Prof. Dipl.-Ing. Dr.nat.techn. Hubert Hasenauer  
Rektor

Dipl.-Ing. Gerhard Mannsberger  
Vizektor für Organisation und Prozessmanagement