

**Richtlinie zur Weiterbeschäftigung und Publikationstätigkeit von
Wissenschaftler*innen nach Emeritierung, Pensionierung bzw. im
Ruhestand**

Veröffentlicht im Mitteilungsblatt Nr. 9, Studienjahr 2025/2026 am 29.01.2026

Inhaltsverzeichnis

1. Präambel.....	3
2. Geltungsbereich	3
3. Planung, Übergabe und Fortführung von Projekten	3
4. Anstellung im Rahmen von Drittmittelprojekten nach der Emeritierung, Pensionierung bzw. im Ruhestand.....	4
5. Spezielle Regelungen für FWF-Projekte.....	5
6. Lehre und Betrauung	6
7. Infrastruktur	6
8. Publikationen, Affiliation und Forschungsinformationssystem der BOKU	7
9. Verwendung der BOKU-Mailadresse.....	7
10. Inkrafttreten	8
11. Historie	9

1. Präambel

Wissenschaftler*innen haben durch ihre langjährige Tätigkeit an der Universität für Bodenkultur Wien (BOKU) bedeutende wissenschaftliche Leistungen in Forschung, Lehre und Third Mission erbracht. Im Interesse der Universität und als Anerkennung dieses Engagements soll ihre fachliche Expertise auch nach der Pensionierung, dem Eintritt in den Ruhestand bzw. nach der Emeritierung weiterhin in geeigneter Weise eingebunden werden können.

Mit dieser Richtlinie werden einheitliche Rahmenbedingungen für eine freiwillige, von beiderseitigem Interesse getragene Zusammenarbeit geschaffen, die Wertschätzung ausdrückt und gleichzeitig organisatorische und rechtliche Klarheit schafft. Ziel ist es, im Sinne der langjährigen Verbundenheit mit der BOKU die Erfahrungen, die Expertise und die Netzwerke der Kolleg*innen zu erhalten und für zukünftige Kooperationen nutzbar zu machen, insbesondere auch zur Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Die mit der Lehrbefugnis (venia docendi) verbundenen Rechte bleiben davon unberührt (§ 104 Abs 2 UG).

2. Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für Universitätsprofessor*innen, ao. Universitätsprofessor*innen, Assoziierten Professor*innen, Privatdozent*innen, Assistenzprofessor*innen und sonstige wissenschaftliche Mitarbeiter*innen nach ihrer Pensionierung, ihrem Eintritt in den Ruhestand bzw. ihrer Emeritierung (im Folgenden Wissenschaftler*innen).

3. Planung, Übergabe und Fortführung von Projekten

Die nachstehenden Regelungen beziehen sich auf die Durch- bzw. Fortführung von Forschungsprojekten gemäß § 27 UG.

Die Leitung und Durchführung eines Projekts erfordert ein aufrechtes Dienstverhältnis mit der Universität für die gesamte Projektlaufzeit in der „aktuellen Verwendungskategorie“. Die im Geltungsbereich benannten Wissenschaftler*innen können nach ihrer Emeritierung, ihrer Pensionierung, bzw. ihrem Eintritt in den Ruhestand keine Projektleitung mehr ausüben. Forschungsprojekte sind daher bestenfalls so zu planen, dass sie bis zum Zeitpunkt der Emeritierung, Pensionierung oder des Eintritts in den Ruhestand abgeschlossen sind. In begründeten Ausnahmefällen von besonderer strategischer Bedeutung (etwa bei international

hochrangigen Projekten oder Preisen) kann das Rektorat eine befristete Sonderregelung zur Weiterführung der Projektleitung treffen.

Eine inhaltliche Mitarbeit dieser Kolleg*innen sowie ihr Engagement in der Betreuung und im Mentoring des wissenschaftlichen Nachwuchses sind weiterhin willkommen.

Bei absehbarem Pensionsantritt ist darzulegen, wie die Fortführung und Übergabe an die Projektleitungs-Nachfolge erfolgt, um einen erfolgreichen Projektabschluss zu gewährleisten. Im Rahmen der Projektmeldung ist dazu die Genehmigung von Institut und Department erforderlich. Zudem ist dies im Formular „Bevollmächtigung zur Projektleiterin / zum Projektleiter für Drittmittelprojekte gemäß §27 UG“ abzubilden. Die Bevollmächtigung der neuen Projektleitung erfolgt durch das Rektorat und ist im Mitteilungsblatt zu veröffentlichen.

Alle Projekt- und Abrechnungsunterlagen müssen vollständig und rechtzeitig an die*den neue*n Projektleiter*in übergeben werden. Projektinnenaufträge können nach Projektende für bis zu sechs Monate weitergeführt werden, um die Abrechnung und Berichtslegung zu ermöglichen und das Projekt formal abzuschließen. Wenn in den Richtlinien des Fördergebers eine längere Frist zur Abrechnung und zum Projektabschluss vorgegeben wird, so gilt diese.

Die Regelung gilt analog bei (kostenneutralen) Projektverlängerungen.

4. Anstellung im Rahmen von Drittmittelprojekten nach der Emeritierung, Pensionierung bzw. im Ruhestand

Nach der Emeritierung, Pensionierung oder dem Eintritt in den Ruhestand können Wissenschaftler*innen weiterhin befristet als wissenschaftliche Mitarbeiter*innen im Drittmittelbereich gemäß dem „Kollektivvertrag für Arbeitnehmer*innen der Universitäten“ angestellt werden. Das Arbeitsverhältnis kann frühestens einen Monat nach Beendigung des aktiven Dienststandes beginnen und ist im Regelfall für maximal zwei Jahre möglich. Das Rektorat kann mit einstimmigem Beschluss auf Antrag des Departments, etwa bei international hochrangigen Projekten, einer Verlängerung des Arbeitsverhältnisses zustimmen. Das Department wird gebeten sicherzustellen, dass ausreichende finanzielle Rücklagen für Personen vorgesehen sind, die im Falle einer erneuten Anstellung – unter Berücksichtigung ihrer Vordienstzeiten – möglicherweise Ansprüche auf eine Jubiläumsszuwendung gemäß Betriebsvereinbarung geltend machen könnten.

Das Beschäftigungsausmaß richtet sich nach den Anforderungen des jeweiligen Forschungsprojekts und ist insgesamt auf eine wöchentliche Arbeitszeit von zwanzig

Stunden begrenzt (Lehraufträge bleiben davon unberührt), auch wenn in mehreren Projekten mitgearbeitet wird. Dies ist bei den jeweiligen Projektkalkulationen und Projektzeitaufzeichnungen zu berücksichtigen.

Eine direkte Anstellung zu Lasten eines „Rucksack-Innenauftrags“ ist nicht zulässig. Die Finanzierung kann einerseits aus Mitteln eines geförderten bzw. beauftragten Projekts erfolgen, andererseits kann bei Bedarf ein eigenfinanziertes Forschungsprojekt in der ePM angelegt werden, das nach Maßgabe der finanziellen Bedeckbarkeit aus einem „Rucksack-Innenauftrag“ mit Budget dotiert wird.

Die Einstufung erfolgt gemäß dem „Kollektivvertrag für Arbeitnehmer*innen der Universitäten“ als wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in im Drittmittelbereich. Für die Einstufung gilt als Regelfall das Gehaltsschema für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal gem. §49 Abs. 3. Für emeritierte, pensionierte oder im Ruhestand befindliche Universitätsprofessor*innen (d.h. ehemalige Beamte oder gem. KV in Gehaltsgruppe A1 eingestufte Personen), im Ruhestand befindliche Ass.Professor*innen und Ao.Univ.Professor*innen (d.h. ehemalige Beamte) und pensionierte Assoziierte Professor*innen (d.h. ehemals gem. KV in Gehaltsgruppe A2 eingestufte Personen) wird als Einstufung in Würdigung der bisherigen Leistungen gem. §49 Abs. 3 die höchste Stufe als PostDoc, B1 lit. e, vorgesehen, sofern es den Richtlinien der jeweiligen Fördergeber nicht widerspricht. Bei jenen Personen, die sich im vorherigen Arbeitsverhältnis im Gehaltsschema für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal gem. §49 Abs. 3 befunden und die noch nicht die höchste Gehaltsgruppe erreicht haben, wird die bisherige Gehaltseinstufung weitergeführt. Die Anstellung ist von dem*der Instituts- und Departmentleiter*in zu befürworten und freizugeben. Zusätzlich ist die Genehmigung des für Personal zuständigen Rektoratsmitglieds erforderlich, die Abwicklung erfolgt über das Personalmanagement.

Projektbezogene Reisekosten können wie üblich abgerechnet werden. Zusätzliche Vergütungen (z.B. Überzahlungen, Zulagen, Prämien) sind nicht zulässig.

5. Spezielle Regelungen für FWF-Projekte

Bei FWF-Projekten gelten die Vorgaben des FWF. Beschäftigungen über der Geringfügigkeitsgrenze sind nur zulässig, wenn die Summe aus Pension, Nebeneinkünften und Projektentgelt den FWF-Höchstsatz für Senior Postdocs nicht übersteigt. Der Nachweis erfolgt durch eine datenschutzkonforme Selbsterklärung der betroffenen Person.

6. Lehre und Betreuung

Auf Vorschlag des jeweiligen Instituts und Departments können Wissenschaftler*innen durch das für Lehre zuständige Rektoratsmitglied mit der Abhaltung von Lehrveranstaltungen beauftragt werden. Als Orientierungsrahmen gilt ein Umfang von maximal vier Semesterwochenstunden pro Studienjahr. In Ausnahmesituationen, etwa bei Vakanzen kann dieser Umfang mit Genehmigung des für Lehre zuständigen Rektoratsmitglieds überschritten werden.

Lehrveranstaltungen im Rahmen der *venia docendi* (§ 104 Abs 2 UG) können als freie Wahllehrveranstaltungen abgehalten werden, erfolgen jedoch ausschließlich auf freiwilliger und unentgeltlicher Basis.

Mit der *venia docendi* ist das Recht verbunden, Prüfungen abzuhalten, Studien- und Abschlussarbeiten zu betreuen und zu begutachten sowie an *Defensiones* mitzuwirken. Laufende Betreuungen (Masterarbeiten, Dissertationen) werden auch ohne aufrechtes Dienstverhältnis fortgeführt oder im Einvernehmen mit den Studierenden in geordneter Form übergeben. Die Übernahme neuer Betreuungen nach Beendigung des aktiven Dienstverhältnisses ist nach Maßgabe der BOKU-internen Regelungen möglich.

Bei Nutzungskonflikten in Bezug auf die vorhandenen Einrichtungen (z.B. Hörsäle, Seminarräume, Labors etc.) zwischen den im Geltungsbereich definierten Wissenschaftler*innen einerseits sowie Mitarbeiter*innen der Universität andererseits wird den Bedürfnissen Letzterer insoweit Vorrang eingeräumt, als sie die Nutzung der Einrichtungen zur Erfüllung ihrer Dienstpflichten aus dem Arbeitsverhältnis benötigen.

7. Infrastruktur

Die Vergabe der Arbeitsplätze erfolgt nach Maßgabe der vorhandenen Ressourcen, ohne dass Berufungen oder aktive Dienstverhältnisse beeinträchtigt werden.

Es gilt das Modell der geteilten Arbeitsplätze („Shared Desks“), die Zuteilung eigener Arbeitsräume ist nicht möglich. Über die Vergabe von Arbeitsplätzen und den Zugang zu Infrastruktur entscheidet das Department in Abstimmung mit dem Institut im Rahmen der vorhandenen Ressourcen und Möglichkeiten.

8. Publikationen, Affiliation und Forschungsinformationssystem der BOKU

Die Universität begrüßt die Fortführung der Publikationsaktivitäten von Wissenschaftler*innen auch nach dem Ausscheiden aus dem aktiven Dienstverhältnis aufgrund von Emeritierung, Pensionierung oder Übertritt in den Ruhestand.

Gemäß Wissensbilanz-Verordnung können Publikationen nur bei aktivem Dienstverhältnis zur BOKU berücksichtigt werden. Um daher Publikationen in diverse gesetzliche Berichtslegungen (z.B. Wissensbilanz) einbeziehen zu können, wird empfohlen, Forschungsergebnisse, die ganz oder teilweise an der BOKU erzielt wurden gemeinsam mit zu mindestens einem*einer wissenschaftlichen Mitarbeiter*in im aktiven Dienststand der Universität für Bodenkultur Wien zu publizieren.

Auf Wunsch können Wissenschaftler*innen im FIS sichtbar bleiben und neue Publikationen und Medienbeiträge erfassen.

Die Richtlinie der Universität für Bodenkultur Wien zur Angabe der institutionellen Zugehörigkeit bei Publikationen und in sozialen Medien ist zu berücksichtigen („Affiliation Policy“).

Die Universität begrüßt es ausdrücklich, wenn Kolleg*innen auch über ihre aktive Dienstzeit hinaus ihre internationale Sichtbarkeit im Sinne der BOKU engagiert weitertragen und damit einen wertvollen Beitrag zur Stärkung der universitären Außenwirkung leisten.

9. Verwendung der BOKU-Mailadresse

Mit dem Ende des Anstellungsverhältnisses ist unabhängig von der weiteren Zugriffsmöglichkeit auf die BOKU-Mailadresse darauf zu achten, den Bezug zur BOKU korrekt darzustellen. Es ist dabei darauf zu achten, dass die Signatur nach dem Ende der aktiven Dienstzeit verpflichtend so anzupassen ist, dass die Zugehörigkeit zur Universität eindeutig und nachvollziehbar dargestellt wird. (z.B. Univ.Prof. i.R.).

Der BOKU-Account erlischt so wie bisher standardmäßig (siehe <https://boku.ac.at/boku-it/themen/get-connected/account-passwort/account-beendigungsverfahren>). Bei Bedarf kann mit Genehmigung der Leitung der jeweiligen Einheit bzw. einer entscheidungsbefugten Person (IT-Entscheider*in) der Account (und damit u.a. auch die BOKU-Mailadresse) verlängert werden (Richtgröße 2 Jahre). Danach können E-Mails an die bisherige BOKU-E-Mail-Adresse auf Wunsch an eine externe Adresse weitergeleitet werden, um die Erreichbarkeit im Rahmen von Publikationen, Netzwerken und Gutachtertätigkeiten sicherzustellen. Diese

Weiterleitung kann auf jährlicher Basis mittels Klick auf einen per Mail übermittelten Link verlängert werden.

10. Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt mit der Veröffentlichung im Mitteilungsblatt in Kraft. Bereits bestehende Arbeitsverhältnisse und Lehraufträge bleiben hiervon unberührt. Die in Abschnitt VI C) der BOKU-Compliance-Richtlinie, BOKU Mitteilungsblatt 2013/2014, 18.Stück vom 27.06.2014, enthaltenen Bestimmungen treten gleichzeitig außer Kraft.

11. Historie

Version	Änderung	von	Beschlossen am	Veröffentlicht
1.0	Erstellung der Richtlinie	BOKU Rektorat	27.01.2026	Mitteilungsblatt Nr. 9 Studienjahr 2025/2026