

Universität für Bodenkultur Wien

**Bundesministerium für Bildung,
Wissenschaft und Kultur**

Leistungsvereinbarung 2007 - 2009

Präambel

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

Die vorliegende Leistungsvereinbarung ist ein öffentlich-rechtlicher Vertrag und dient der gemeinsamen Definition der gegenseitigen Verpflichtungen. Sie regelt, welche Leistungen von der Universität für Bodenkultur im Auftrag des Bundes erbracht werden und welche Leistungen der Bund hierfür erbringt.

Vertragspartnerinnen

1. Republik Österreich, vertreten durch das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, vertreten durch den stellvertretenden Sektionsleiter MR Dr. Johann Popelak
2. Universität für Bodenkultur Wien, vertreten durch Univ.Prof.Dipl.-Fw.Dr.Dr.h.c. Hubert Dürstein

Geltungsdauer

3 Jahre, vom 1.1.2007 bis 31.12.2009

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

Übersicht der Leistungsbereiche:

- Strategische Ziele, Profilbildung, Universitätsentwicklung
- A. Personalentwicklung
- B. Forschung
- C1. Studien
- C2. Weiterbildung
- D. Gesellschaftliche Zielsetzungen
- E. Erhöhung der Internationalität und Mobilität
- F. Interuniversitäre Kooperationen
- G. Spezifische Bereiche

Strategische Ziele, Profilbildung, Universitätsentwicklung

Grundlage für die vorliegende Leistungsvereinbarung sind die im Sommer 2005 erstmals vorgelegte Wissensbilanz und der im Oktober 2005 vom Universitätsrat und vom Senat genehmigte Entwicklungsplan. Die BOKU leitet darin für sich den Auftrag ab, mit ihrem fachlichen Profil die Verantwortung für gesellschaftsrelevante Themen zu übernehmen (Responsible University). Unter dem Leitmotiv der Nachhaltigkeit stehen die zukunftssichere Nutzung und Sicherung der natürlichen Lebensgrundlagen im Zentrum des Handelns.

Das wissenschaftliche Umfeld, die Politik und Wirtschaft erwarten von der BOKU wissenschaftliche Expertise für Themen, die sich mit den Wechselwirkungen zwischen Mensch, Gesellschaft und Umwelt befassen. Nachgefragt werden kompetente Antworten zu so brisanten Problemkreisen wie Klimawandel, Lebensmittelsicherheit, Gentechnologie und ihre Auswirkungen, Schutz vor Naturkatastrophen, Weiterentwicklung einer nachhaltigen Land- und Forstwirtschaft, Verbesserung städtischer und ländlicher Lebensräume auch unter den Bedingungen der Migration.

Im Rahmen dieses Themenspektrums möchte die BOKU ihr Potenzial ausschöpfen, um sich mit bestimmten Kernkompetenzen zur führenden Universität für Natürliche Ressourcen, Lebenswissenschaften und Nachhaltigkeit in Zentraleuropa zu entwickeln.

Um ihre Stärken im Interesse der Profilbildung möglichst gut bündeln zu können, sieht die BOKU als Mittelpunkt ihrer zukünftigen Entwicklung die Konzentration der Aktivitäten auf 3 Hauptstandorte, die jeweils für einen Themenschwerpunkt stehen.

Leitthema am Standort Türkenschanze ist der Globale Wandel (Global Change). Um die Wirkungen abschätzen und verstehen zu können, bedarf es eines integralen Verständnisses aller raumbezogenen Vorgänge und Entwicklungen und deren Bewertung. Daraus können dann gezielt vorbeugende Maßnahmen abgeleitet werden. Es ist geplant, dazu ein interdisziplinäres Zentrum für Risiko- und Sicherheitswissenschaften aufzubauen, das durch eine Plattform zum Thema Nachhaltigkeitsforschung und –beratung ergänzt wird.

Am **Standort Muthgasse** steht - ausgehend von den derzeitigen Kompetenzen - die Bioverfahrenstechnik im Vordergrund. Mit dem Bau des neuen Technologiezentrums wird es gelingen, wissenschaftliche Grundlagenforschung und ingenieurwissenschaftliche Kompetenz aus der Chemie, der Biotechnologie, der Nanobiotechnologie und der Lebensmitteltechnologie zusammenzuführen und **zu einem internationalen Zentrum (Vienna Institute of Bioengineering and Technology) zu entwickeln.**

Das neu zu errichtende Universitäts- und Forschungszentrum Tulln steht für die umfassende Nutzung nachwachsender Rohstoffe, wobei das bestehende interuniversitäre Institut für Agrarbiotechnologie (IFA) integriert wird. Die BOKU stärkt mit diesem Zentrum ihre in Österreich einmalige Expertise, komplette Prozessketten von der Primärproduktion in der Land- und Forstwirtschaft bis hin zur Be- und Verarbeitung in Forschung und Lehre abzudecken.

Die Universitätsentwicklung der nächsten Jahre ist fokussiert auf diese drei Themenbereiche. Die Studienprogramme, insbesondere im Masterbereich und ganz besonders die Doktorandenprogramme, werden fachlich darauf ausgerichtet. Die in den nächsten Jahren einzuleitenden Evaluierungen werden die Kernorganisationseinheiten dieser fachlichen Schwerpunkte erfassen und freiwerdende Personalressourcen sollen dort ebenfalls konzentriert werden.

Mit der Standortsentwicklung wird es der BOKU gelingen, mit ihrem fachlichen Profil ihre Verantwortung für wichtige gesellschaftliche Herausforderungen wahrzunehmen.

A. Personalentwicklung

1. Kurzer Bezug zum Entwicklungsplan

Für Universitäten ist der/die zufriedene und gut qualifizierte MitarbeiterIn der wichtigste Erfolgsfaktor. Daher muss es ein grundsätzliches Anliegen sein, Personalentwicklung generell in einem neuen und professionellen Verständnis zu etablieren. Dazu gehören moderne Instrumente (z.B. Personalinformationssysteme), aber auch die konsequente Einführung von MitarbeiterInnen- und Zielvereinbarungsgesprächen oder neue Wege bei der Personalauswahl.

In der qualitativen Personalentwicklung verlangen die neuen Universitätsstrukturen angepasste Führungskompetenz und Verantwortlichkeit, um die Systematik des *Managements by Objectives* auf die Organisationseinheiten übertragen zu können. Um weitere Maßnahmen definieren zu können, wird der Weg des Dialogs mit Hilfe einer ersten MitarbeiterInnenbefragung im Jahr 2007 eingeschlagen.

Der Schwerpunkt der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses liegt darin, die BOKU für junge WissenschaftlerInnen attraktiv zu gestalten und dabei ein besonderes Augenmerk auf die Förderung von Frauen zu legen. Dabei soll Gender-Mainstreaming nicht ausschließlich als gesellschaftliche Zielsetzung oder Verpflichtung verstanden werden, sondern als gelebtes Selbstverständnis an alle Maßnahmen der Personalentwicklung geknüpft sein.

Mit der Standortentwicklung wird in den nächsten Jahren konsequent daran gearbeitet, ein geeignetes und attraktives Arbeitsumfeld zu erhalten bzw. auszubauen. Karrieremodelle, Zielvereinbarungen und konkrete Schulungs- und Weiterbildungsprogramme sind weitere Ansatzpunkte, um die besten Köpfe anzuziehen und die Qualität in Forschung und Lehre zu fördern. Um gezielt WissenschaftlerInnen für die Schwerpunktbereiche gewinnen zu können, aber auch die erforderlichen Einsparungen umzusetzen, wird begonnen, einen flexiblen Stellenpool aufzubauen.

2. Qualitative Personalentwicklung

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
1	Universitäre Führungskompetenzen stärken	Aufgrund der neuen Organisationsformen und dem Prinzip „Management by Objectives“ kommt dem Thema Führen und Steuern an Universitäten zunehmend Bedeutung zu. Es gilt, klare Ziele zu definieren und auf die Umsetzung zu achten. FunktionsträgerInnen und LeiterInnen von Organisationseinheiten werden durch die Personalentwicklung in ihren vielfältigen Aufgaben unterstützt. Geeignete Maßnahmen sind: gezielte Schulungen (z.B. zur MitarbeiterInnenführung), Workshops zum Erfahrungsaustausch und zur Erarbeitung einer gemeinsamen Zielrichtung, Coachings und Beratungen für herausfordernde Themenstellungen. Die interuniversitäre Zusammenarbeit wird angestrebt.	2008

3. Vorhaben zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
1	Strategische Personalplanung	<p>Eine wichtige Basis für die gezielte Unterstützung der Schwerpunktbildung ist die Verfügbarkeit und Veränderbarkeit von Personalressourcen. Aufgrund der derzeit gegebenen eingeschränkten Flexibilität ist eine längerfristige strategische Personalplanung erforderlich, die sich an fachlichen Belangen aber auch an transparenten und wettbewerbsfähigen Karrieremodellen orientiert.</p> <p>Die strategische Personalentwicklung ist Teil der Zielvereinbarungsverhandlungen zwischen dem Rektorat und den LeiterInnen der Organisationseinheiten. Damit können Maßnahmen zur Organisations- und Teamentwicklung festgelegt werden, die helfen, Aufgaben, Prozesse und Schnittstellen effizient und transparent zu gestalten und somit die bestmöglichen Rahmenbedingungen für die wissenschaftliche Arbeit zu bieten.</p>	ab 2007
2	Qualität in Lehre und Forschung unterstützen	<p>WissenschaftlerInnen werden durch konkrete Weiterbildungs- und Schulungsangebote auf ihre Tätigkeit optimal vorbereitet: Didaktik und e-learning, wissenschaftliches Schreiben und Publizieren, Vorbereitung für Kongresse, Englisch für Lehrende. Um den Fokus auf die Kernaufgaben zu stärken, werden jährlich Ziel- und MitarbeiterInnengespräche durchgeführt, die den WissenschaftlerInnen einerseits Orientierung und andererseits Unterstützung durch den direkten Vorgesetzten sicherstellen. Wissenschaftliche Schlüsselpositionen (Professuren und Arbeitsgruppenleiter/innen) tragen u.a. gesteuert durch leistungsbezogene Gehaltsbestandteile wesentlich zur Qualität in Lehre und Forschung bei.</p>	ab 2007
3	Flexibler Stellenpool	<p>Die Personalstruktur der Universität ist aufgrund der dienstrechtlichen Gegebenheiten nicht in dem Ausmaß flexibel, als es der Wandel in den universitären Rahmenbedingungen in Lehre und Forschung erfordert. Ziel ist daher mittelfristig die Schaffung eines „Stellenpools“ (Ressourcenäquivalenz von bis zu 14 WissenschaftlerInnenstellen), der ähnlich zur Aktion der Vorziefprofessuren die Möglichkeit gibt, Umstrukturierungsmaßnahmen durchzuführen, die Finanzierung erfolgt über freiwerdende Stellen in geringer priorisierten Bereichen.</p>	ab 2007
		<p>Querverweise:</p> <p>1. <u>zu B. Forschung</u> – Vorhaben 4: Interne Leistungsanreize und Forschungsstimulierung</p>	

4. Vorhaben zur Qualitätssicherung / Evaluierung

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
1	Erhebung zur MitarbeiterInnenentwicklung und -zufriedenheit	Die Universitätsentwicklung auf Basis des Entwicklungsplanes erfordert laufend neue Qualifikationsprofile und Perspektiven für die MitarbeiterInnen, um eine Identifikation der MitarbeiterInnen mit den universitären Zielen zu ermöglichen. Für 2007 ist eine erste Mitarbeiterbefragung vorgesehen, aus der gezielte Maßnahmen abgeleitet werden sollen. 2009 wird die Befragung wiederholt.	2007 / 2009
2	Personenbezogene Evaluierung	Aufbauend auf die bereits erlassene Habilitationsrichtlinie und die Richtlinien zur personenbezogenen Evaluierung wird ein gangbares Procedere definiert, um der im UG 2002 geforderten regelmäßigen Evaluierung von ProfessorInnen und UniversitätsdozentInnen gerecht werden zu können.	2007

5. Ziele in Bezug auf Personalentwicklung

Nr.	Ziele	Indikator	Ist-Wert 2005	Ziel-Wert		
				2007	2008	2009
1	Leistungsbezogene Verträge mit Schlüsselpersonen	Anzahl Mitarbeiter mit Leistungsvertrag	5	7	10	15
2	Stellenpool	Beitrag seitens der Universität		2	4 (+2)	6 (+2)

B. Forschung

1. Kurzer Bezug zum Entwicklungsplan

Die BOKU versteht sich als Universität des Lebens, die den Schwerpunkt ihrer Aktivitäten in der Erforschung und Vermittlung einer nachhaltigen, zukunftsfähigen Nutzung und Sicherung der natürlichen Lebensgrundlagen sieht. Unter dem Leitmotiv in allen Bereichen nachhaltig zu handeln, erarbeitet die BOKU das dafür erforderliche Wissen, in dem sie – einmalig in Österreich – die relevanten Disziplinen der Natur-, Ingenieur- sowie Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zusammenführt. Die BOKU verfügt auch als einzige Universität Österreichs über die Kompetenz, raumwirksame Themen wirklich umfassend zu behandeln. Das derzeitige Forschungsprofil ist eine gute Ausgangsbasis, neue gesellschaftliche Fragestellungen aufzugreifen. In Zukunft sollen dazu die vorhandenen Stärken der Natur-, Technik-, Umwelt-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften gezielt entwickelt und thematisch auf die nachstehenden sechs Kompetenzfelder fokussiert werden.

1. Boden- und Landökosysteme
2. Wasser – Atmosphäre – Umwelt
3. Lebensraum und Landschaft
4. Nachwachsende Rohstoffe und Ressourcenorientierte Technologien
5. Lebensmittel – Ernährung – Gesundheit
6. Biotechnologie und Nanobiotechnologie

2. Darstellung der Schwerpunkte gemäß § 7 UG 02

Die klassischen thematischen Bereiche der BOKU sind:

- Bewahrung von Lebensraum und Lebensqualität
- Management natürlicher Ressourcen und Umwelt
- Sicherung von Ernährung und Gesundheit

Um die angestrebte Führerschaft in den im Entwicklungsplan definierten Kompetenzfeldern (siehe oben) erreichen zu können, sind spezielle Vorhaben in die Wege zu leiten. Zur Vorbereitung dieses Leistungsvereinbarungsentwurfs wurden die Departments aufgefordert, – eingebunden in das 3–Standortkonzept – spezifische Forschungsthemen auszuarbeiten. Die großen Vorhaben der BOKU orientieren sich an der Standortentwicklung, inhaltlich konkretisiert durch Forschungscluster und/oder –plattformen. Bei diesen Einrichtungen handelt es sich durchwegs um Kooperationsformen, die nicht institutionalisiert werden sollen und damit auch keine Veränderungen im Organisationsplan bedeuten.