

Gleichstellungsbericht 2019

Executive Summary

Inhalt

1. Gleichstellung in Zahlen.....	2
2. Wissenschaftliches Personal.....	4
3. Allgemeines Personal	5
4. Leitungspositionen	6
5. Laufbahnstellen	9
6. Berufungen.....	10
7. Gender Pay Gap	12
8. Forschungsförderungen.....	14
9. Studierende	15
10. Erläuterungen zu den Personalkategorien	16
Anhang: Zahlen und Statistiken.....	18

1. Gleichstellung in Zahlen

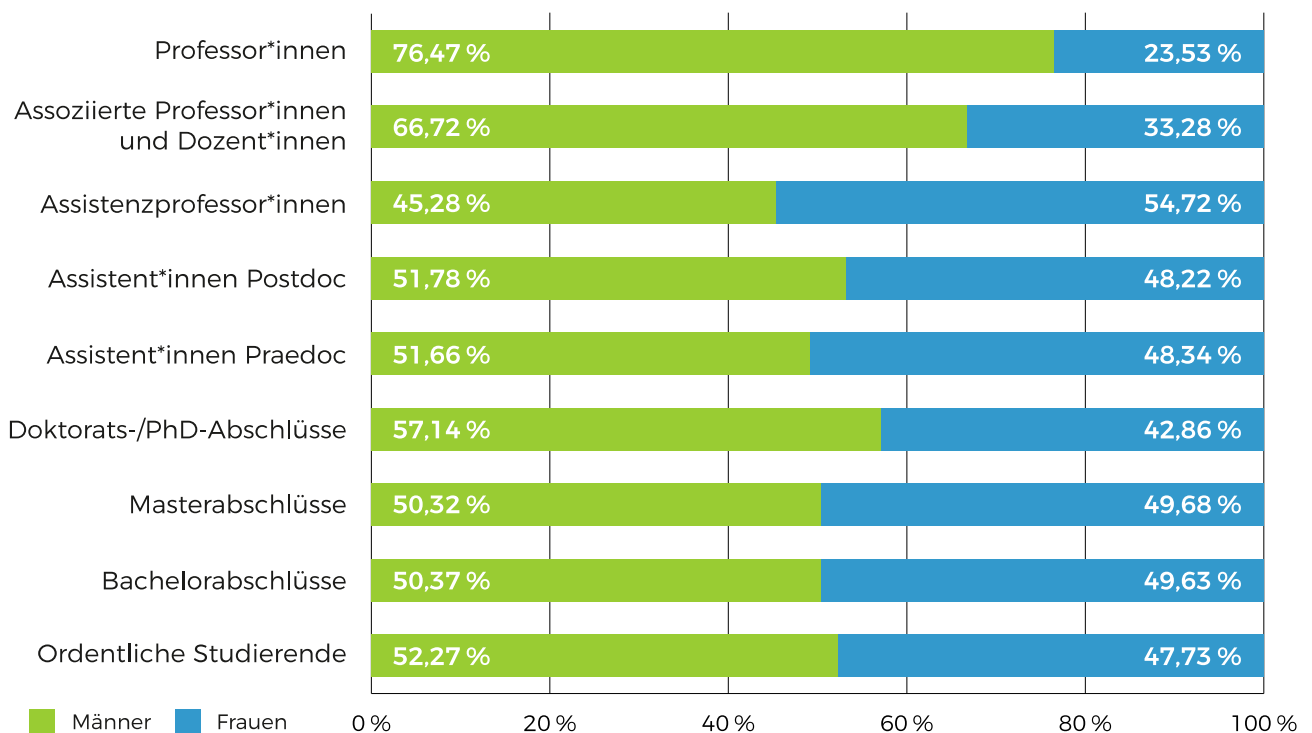
Wie hoch ist der Frauenanteil auf der Ebene der Professuren an der WU? Wie viele Männer absolvieren ein WU-Studium?

Diese und weitere Zahlen zu den Geschlechterverhältnissen an der WU werden jährlich erhoben und veröffentlicht. Bis 2019 wurden diese Daten als Broschüren im [Print- und PDF-Format](#) herausgegeben. 2020 wird der Gleichstellungsbericht erstmals als reine Online-Version mit [interaktiven Elementen](#) publiziert.

Ziel ist, die Daten zum Themenbereich Gleichstellung verstärkt zu visualisieren und interaktiv darzustellen, sodass User*innen die Auswertungen an ihre eigenen Interessen anpassen können. Damit setzt die WU einen weiteren Schritt in Richtung Digitalisierung und reduziert gleichzeitig die Anzahl an gedruckten Broschüren.

Die Executive Summary enthält die wichtigsten Kennzahlen im Bereich des wissenschaftlichen und allgemeinen Personals, Leitungspositionen etc. Diese Daten und Entwicklungen im Zeitverlauf werden in Form von Grafiken veranschaulicht und mit kurzen Texten erläutert. Die interaktiven Elemente stehen auf der Website mittels PowerBI zur Verfügung, in der Executive Summary werden sie zur Veranschaulichung, aber ohne Interaktionsmöglichkeiten dargestellt.

ÜBERBLICK ÜBER DIE GESCHLECHTERVERHÄLTNISS AN DER WU



Datenquelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2019 und WU-Vizekanzleramt für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand 14.4.2020

An der WU studieren etwas mehr Männer (52,27%) als Frauen (47,73%). Bei den Bachelor- und Masterabschlüssen zeigen sich hingegen ausgeglichene Geschlechterverhältnisse.

Bei den Doktorats- / PhD-Abschlüssen liegt der Männeranteil (57,14%) wie in den Vorjahren über jenem der Frauen (42,86%).

Bei den Assistent*innen Praedoc und Postdoc liegen die Frauenanteile mit jeweils rund 48% unter den Männeranteilen.

Das Phänomen der „**leaky pipeline**“, das Absinken der Frauenanteile mit zunehmender Qualifikationsstufe auf der wissenschaftlich-akademischen Karriereleiter, zeigt sich an der WU insbesondere auf den Ebenen der Assoziierten Professor*innen und Dozent*innen sowie auf der Ebene der Professor*innen. Auf der Ebene der Assoziierten Professor*innen und Dozent*innen erreicht der Frauenanteil im Jahr 2019 mit 33,28% zwar einen neuen Höchststand. In der Personengruppe der Professor*innen schließt sich die „Schere“ zwischen den Geschlechtern allerdings nur langsam, hier liegt der Frauenanteil bei 23,53%.

Anmerkung: Die bisherigen Erhebungen beziehen sich auf binäre Geschlechterkategorien (weiblich / männlich). Gemäß Universitäts- und Hochschulstatistik und Bildungsdokumentationsverordnung werden seit 1. Jänner 2020 die Kategorien weiblich / männlich und divers erhoben. Für das Berichtsjahr 2019 scheint keine Person als "divers" in den Rohdaten auf.

Wichtige Entwicklungen im Jahr 2019:

- Auf der Ebene der **Assoziierten Professor*innen und Dozent*innen** erreicht der Frauenanteil im Jahr 2019 mit 33,28% einen neuen Höchststand.
- Auf der Ebene der **Professor*innen** liegt der Frauenanteil bei 23,53%. Der Professorinnenanteil liegt etwas unter dem Vorjahreswert, obwohl der Frauenanteil unter den neuberufenen Professor*innen nach § 98 UG mit Dienstantritt im Jahr 2019 auf 66,67% gesteigert werden konnte. Aufgrund der geringen Größe der absoluten Zahlen ($n[\text{Professorinnen}] = 20,84$) und der zu Grunde liegenden Grundgesamtheit dieser Personalkategorie ($n[\text{Professor*innen}] = 88,56$) sind kurzfristige Schwankungen dieser Prozentzahlen allerdings vorsichtig zu interpretieren, da bereits der Weggang oder die Karenzierung einer einzigen Professorin ausreichen, um zu Änderungen in dieser Relation zu führen. Die WU setzt zudem eine Reihe von Maßnahmen, um den Frauenanteil unter den Professor*innen zu erhöhen, u.a. wurden 2019 erstmals reine Frauenprofessuren ausgeschrieben.
- In den vergangenen Jahren lag der Frauenanteil bei den **Laufbahnstellen**¹ über bzw. bei 50%. Im Jahr 2019 sind knapp 56% der Laufbahnstellen an Frauen vergeben.
- Im Bereich des **allgemeinen Personals** liegt der Frauenanteil konstant bei ca. 70%. Auf den Führungsebenen hat sich der Frauenanteil im Jahr 2019 allerdings erheblich verringert. Auf der 2. Führungsebene (Leistungspositionen der Dienstleistungseinrichtungen der WU) ist er von 43% auf 38% gesunken. Auf der 3. Führungsebene (Leistungspositionen der Abteilungen innerhalb der Dienstleistungseinrichtungen der WU) liegt der Frauenanteil nun bei 48% (vorher 53%).

¹ Mit Laufbahnstellen bzw. „Tenure Track“ sind jene Positionen gemeint, bei denen die zukünftige Erfüllung vereinbarter Qualifizierungsziele durch die Stelleninhaber*innen automatisch in ein unbefristetes Dienstverhältnis führt, bei denen aber aktuell noch kein unbefristeter Vertrag vorliegt.

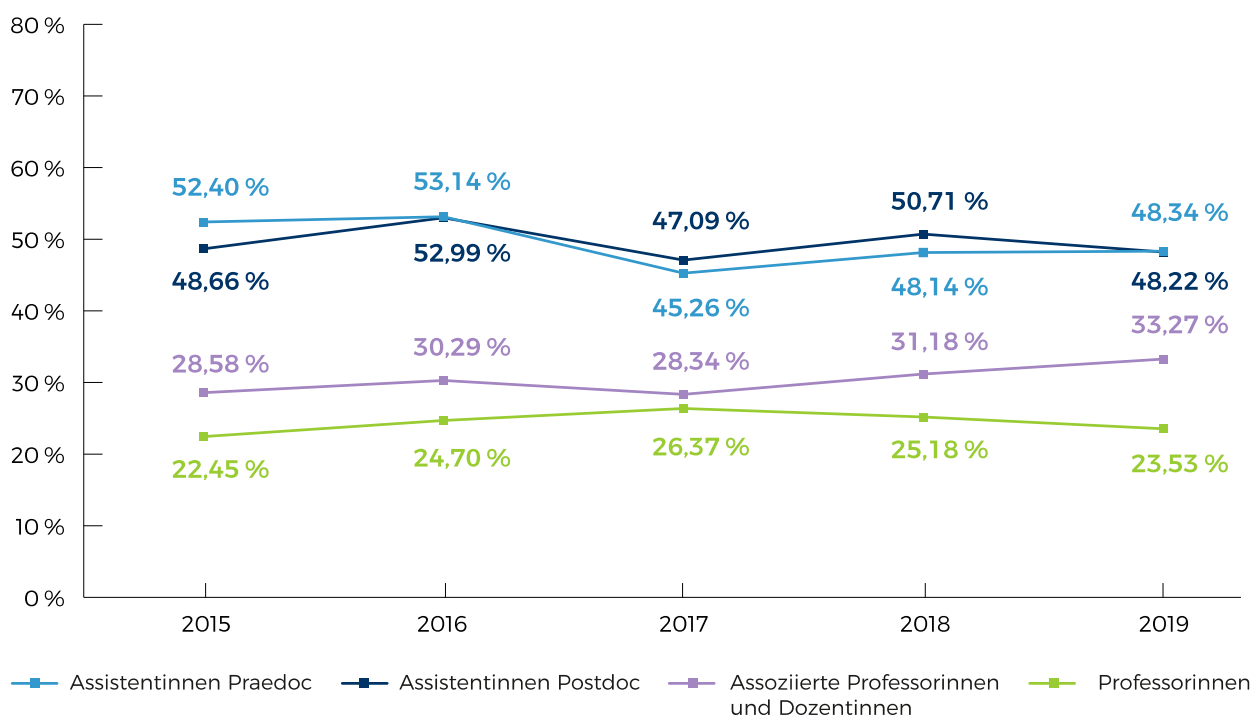
2. Wissenschaftliches Personal

Auf Ebene der **Assistent*innen Prae- und Postdoc** liegen die Frauenanteile mit jeweils rund 48% etwas unter den Männeranteilen.

Auf Ebene der Assoziierten **Professor*innen und Dozent*innen** verzeichnet der Frauenanteil einen weiteren Anstieg und erreicht mit 33,27% einen neuen Höchststand.

Auf der Ebene den **Professor*innen** liegt der Frauenanteil bei 23,53%. Aufgrund der geringen Größe der absoluten Zahlen ($n[\text{Professorinnen}] = 20,84$) und der zu Grunde liegenden Grundgesamtheit dieser Personalkategorie sind kurzfristige Schwankungen dieser Prozentzahlen allerdings vorsichtig zu interpretieren, da bereits der Weggang oder die Karenzierung einer einzigen Professorin ausreichen, um zu Änderungen in dieser Relation zu führen. Die WU setzt zudem eine Reihe von Maßnahmen, um dieser Entwicklung gegenzusteuern. Beispielsweise wurden 2019 erstmals und erfolgreich reine Frauenprofessuren ausgeschrieben, die ab 2020 besetzt sind.

ANTEIL WISSENSCHAFTLERINNEN AUF DEN VERSCHIEDENEN KARRIERESTUFEN AN DER WU



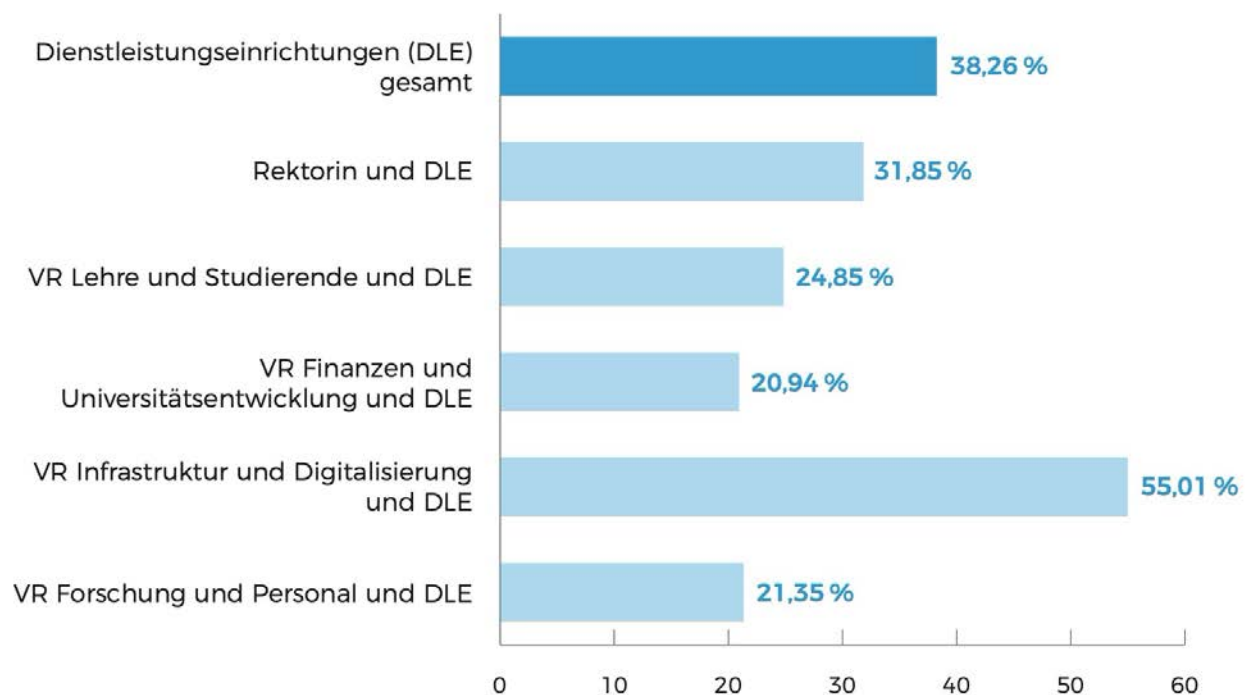
Datenquelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2019; Vollzeitäquivalente;
 $n[\text{Professor*innen}] = 88,56$; $n[\text{Assoz. Prof. und Doz.}] = 69,33$;
 $n[\text{Ass. Postdoc}] = 78,59$; $n[\text{Ass. Praedoc}] = 187,45$

Eine interaktive Aufbereitung weiterer Daten zu den einzelnen Departments finden Sie unter ["Zahlen und Statistiken"](#).

3. Allgemeines Personal

Männer machen mit 31,7% knapp ein Drittel des allgemeinen Personals aus. In den Dienstleistungseinrichtungen liegt der Männeranteil bei 38,26%, in den Departments beträgt er nur 11,08%. Auch im allgemeinen Bereich erfolgt die Verteilung der Geschlechter entlang vermeintlich „geschlechtstypischer“ Bereiche: Die meisten Männer finden sich in den Dienstleistungseinrichtungen des Vizerektors für Infrastruktur und Digitalisierung, das 2019 neu eingerichtet wurde und unter anderem die IT-Services umfasst.

ANTEIL MÄNNER DES ALLGEMEINEN UNIVERSITÄTSPERSONALS IN DEN DIENSTLEISTUNGSEINRICHTUNGEN (DLE) (Anteile in VZÄ)



Datenquelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2019. Die Anzahl der Mitarbeiter*innen in den einzelnen Bereichen entnehmen Sie bitte Tabelle 3 "Allgemeines Personal Bereiche" der Seite "Zahlen und Statistiken".

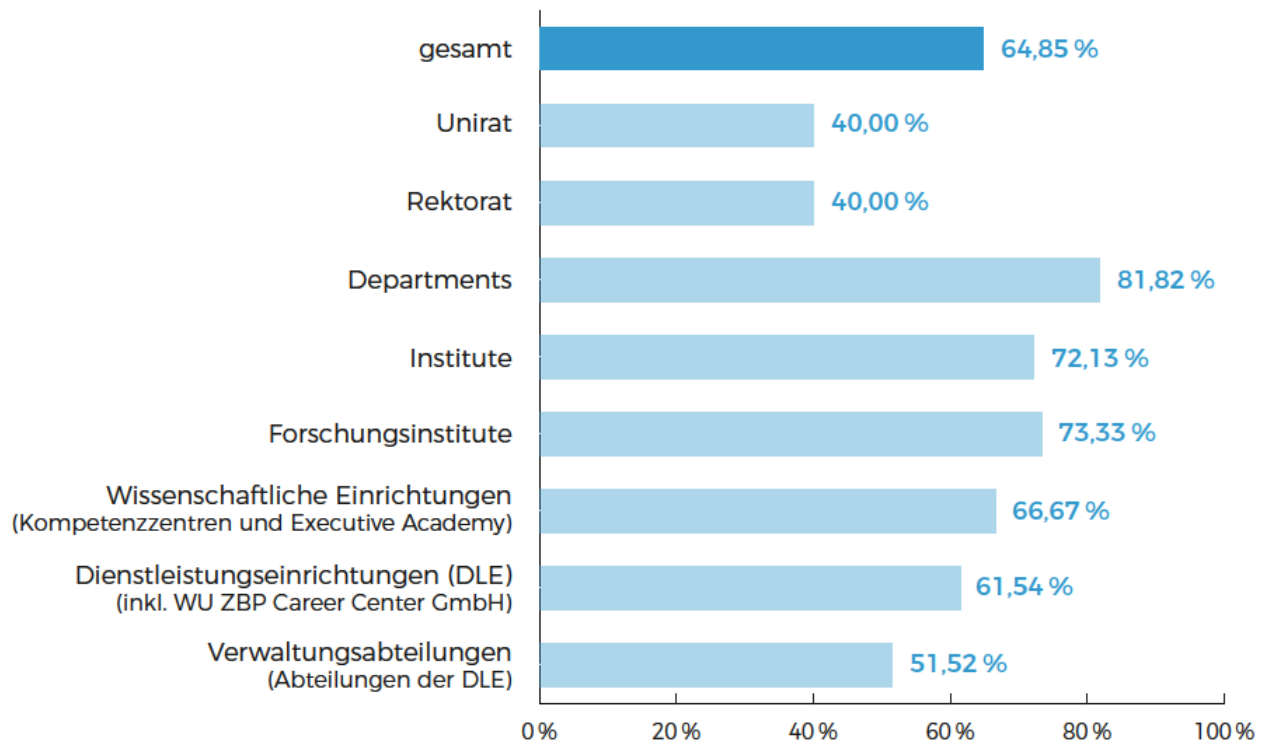
Welche Abteilungen welchen Ressorts (in der Zuständigkeit der Rektorin / der Vizerektor*innen) zugeordnet sind, ist dem [Organisationsplan](#) zu entnehmen.

Eine interaktive Aufbereitung zu weiteren Daten zum Allgemeinen Personal in DLE und nach Verwendungsgruppen finden Sie unter ["Zahlen und Statistiken"](#).

4. Leitungspositionen

Männer machen rund 49% des gesamten – allgemeinen und wissenschaftlichen - WU-Personals aus. Auf Leitungsebene haben sie insgesamt - im allgemeinen und wissenschaftlichen Bereich - rund 65% der Positionen inne.

MÄNNER IN LEITUNGSPPOSITIONEN AN DER WU



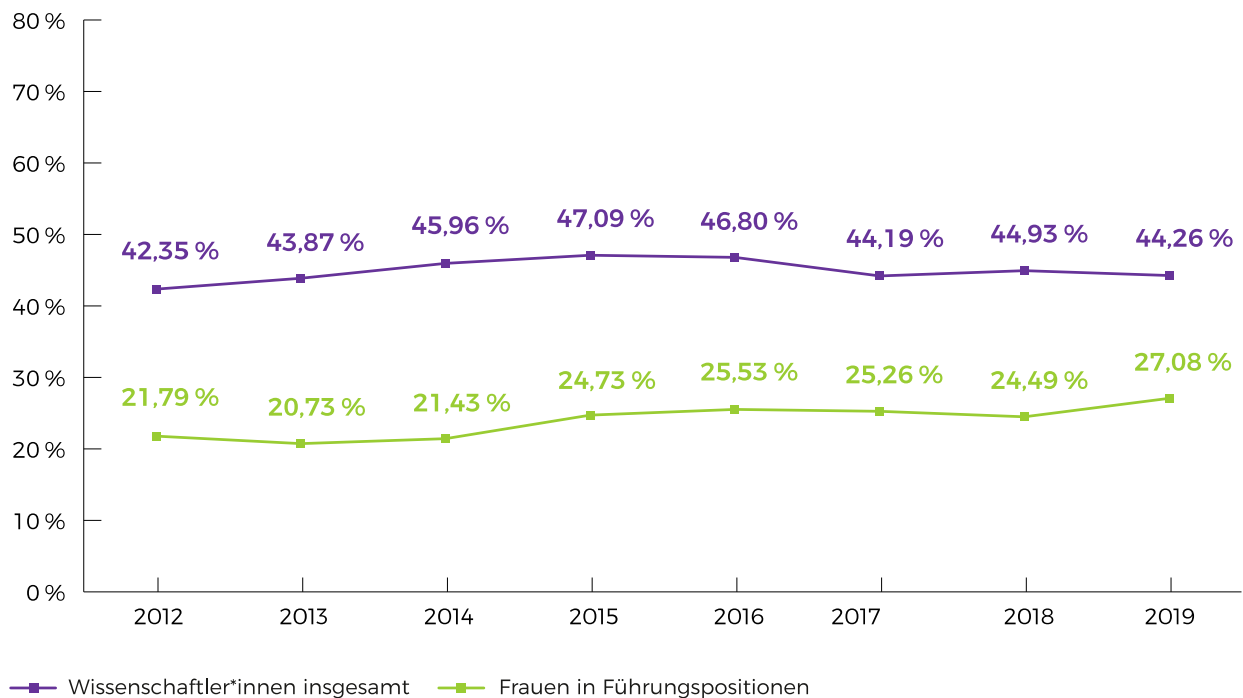
Datenquelle: Personalabteilung, Stand 31.12.2019

In der Gruppe der **wissenschaftlichen Führungskräfte** ist der Frauenanteil in den letzten Jahren langsam gestiegen, 2019 liegt er bei 27,08%.

Die Gruppe der wissenschaftlichen Führungskräfte umfasst Leitungspositionen in den Departments, Forschungsinstituten, Instituten, Kompetenzzentren sowie in der Executive Academy. Der Frauenanteil in dieser Gruppe entspricht in etwa jenem unter den Professor*innen. Eine Veränderung der Geschlechterverhältnisse unter den wissenschaftlichen Führungskräften kann nicht nur durch die Neuberufung von Professorinnen oder Abgänge von Professoren, sondern auch durch die Übertragung von (Forschungs)Institutsleitungen an Frauen erzielt werden.

Die Frauenanteile im wissenschaftlichen Bereich werden auf Basis von Kopfzahlen dargestellt. Dadurch können sich Divergenzen zu zuvor genannten, auf Basis von Vollzeitäquivalenten errechneten Zahlen ergeben.

ENTWICKLUNG FRAUENANTEIL BEI DEN FÜHRUNGSKRÄFTEN DES WISSENSCHAFTLICHEN PERSONALS



Datenquelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2019;
n[Wissenschaftler*innen gesamt Kopfzahlen] = 775; n[wissenschaftliche Führungskräfte] = 96
(inklusive Executive Academy und Kompetenzzentren)

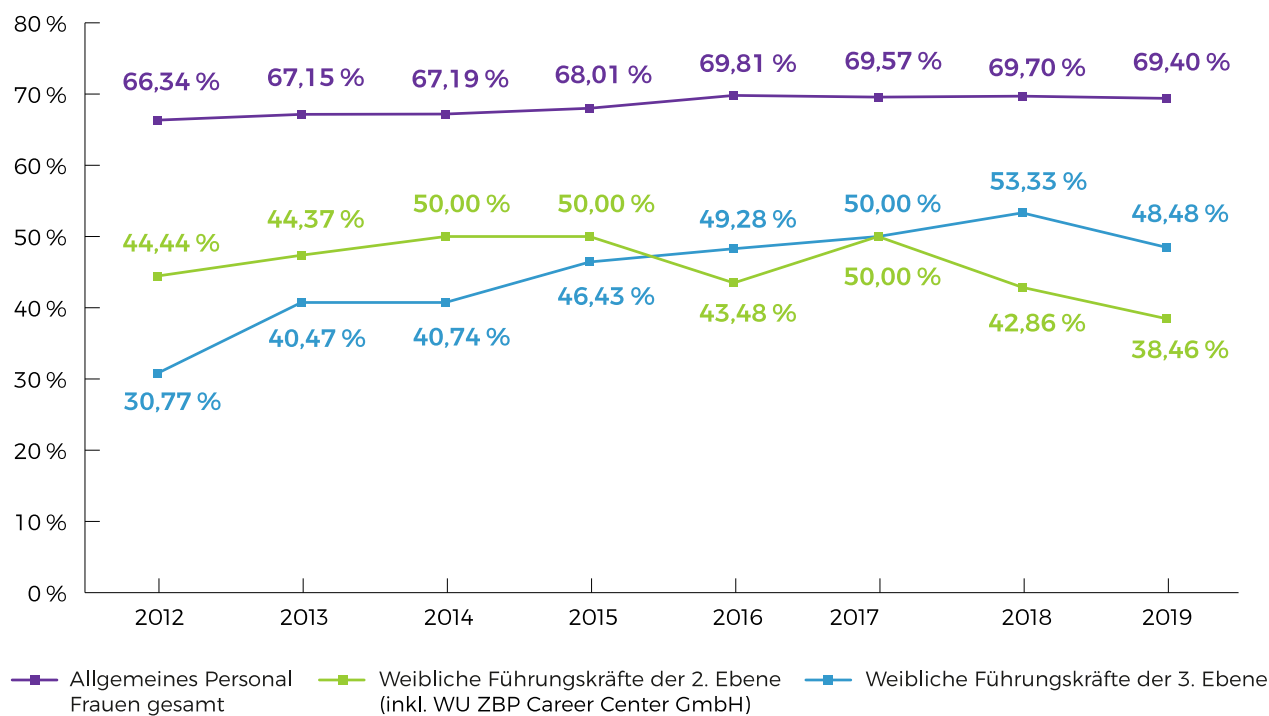
Weitere Daten zum Wissenschaftlichen Personal nach Karrierelevel und Departments finden Sie unter ["Zahlen und Statistiken"](#).

Im Bereich des **allgemeinen Personals** liegt der Frauenanteil in den letzten Jahren konstant bei ca. 70%.

Auf den Führungsebenen hat sich der Frauenanteil hingegen zuletzt erheblich verringert. Auf der 2. Führungsebene (Leitungspositionen der Dienstleistungseinrichtungen der WU) ist er von 43% auf 38% gesunken.

Auf der 3. Führungsebene (Leitungspositionen der Abteilungen innerhalb der Dienstleistungseinrichtungen der WU) liegt der Frauenanteil bei 48% (vorher 53%).

ENTWICKLUNG FRAUENANTEIL BEI DEN FÜHRUNGSKRÄFTEN DES ALLGEMEINEN PERSONALS



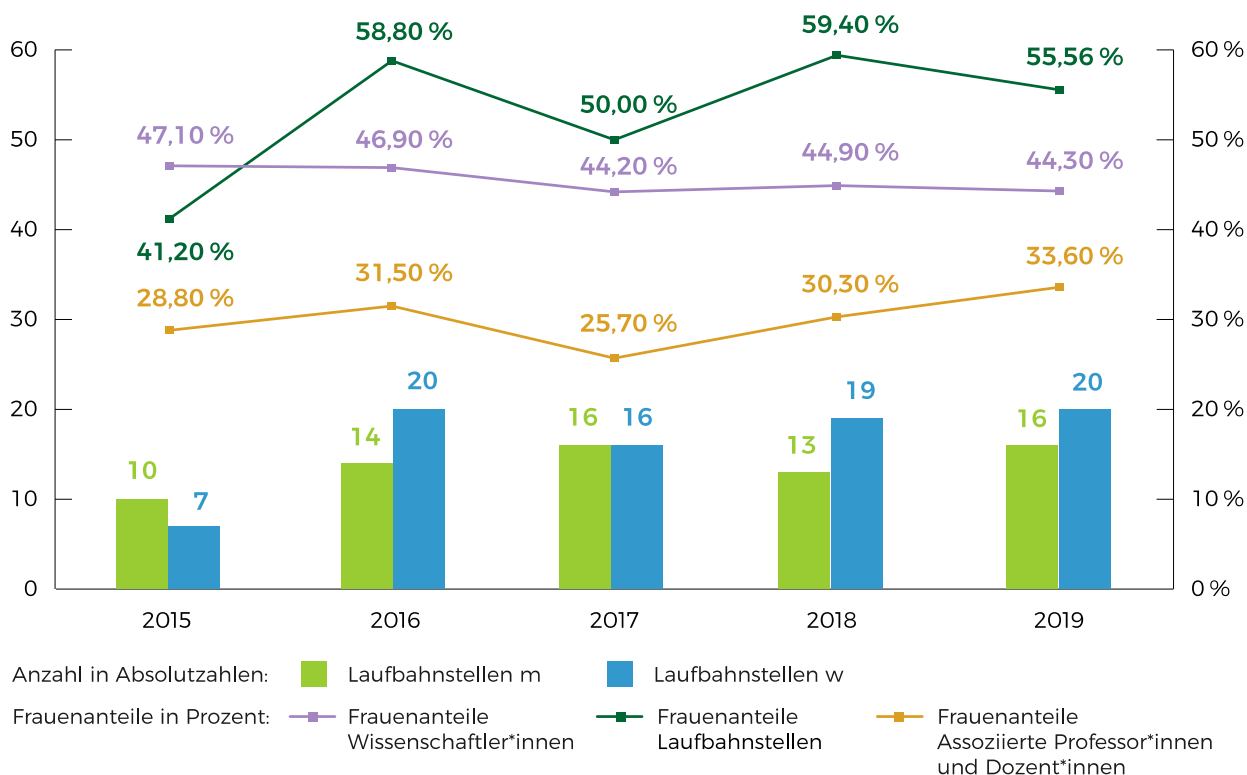
Datenquelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2019; n[allg. Mitarbeiter*innen Kopfzahl] = 696;
n[allg. Führungskräfte Kopfzahl] = 58

5. Laufbahnstellen

Mit den Laufbahnstellen schuf der Kollektivvertrag für Universitäten 2009 ein neues Karrieremodell für Wissenschaftler*innen. Stelleninhaber*innen müssen im vorhinein festgelegte Qualifizierungs- und Leistungsziele in Form einer "Qualifizierungsvereinbarung" erfüllen, bei positiver Evaluierung erhalten sie eine unbefristete Anstellung. Der Zugang zu diesen Stellen erfolgt über ein kompetitives Bewerbungsverfahren.

Der Frauenanteil bei den Laufbahnstellen schwankt seit 2016 zwischen 50% und 60%. **Im Jahr 2019 sind knapp 56% der Laufbahnstellen an Frauen vergeben.**

LAUFBAHNSTELLEN

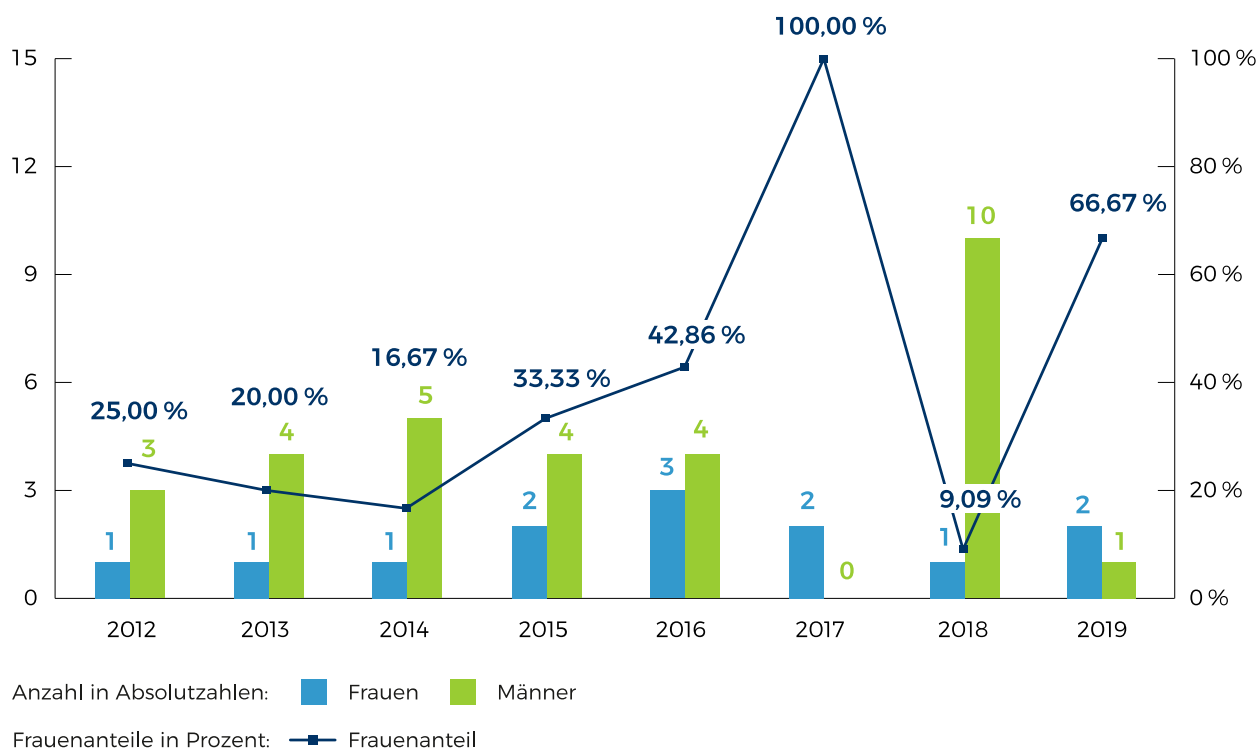


Datenquelle: WU-Personalabteilung, Stand 31.12.2019

6. Berufungen

3 Personen wurden nach § 98 UG mit Dienstantritt im Jahr 2019 berufen, darunter befanden sich 2 Frauen und 1 Mann. **Der Frauenanteil unter den Neuberufenen stieg damit auf 66,7%.**

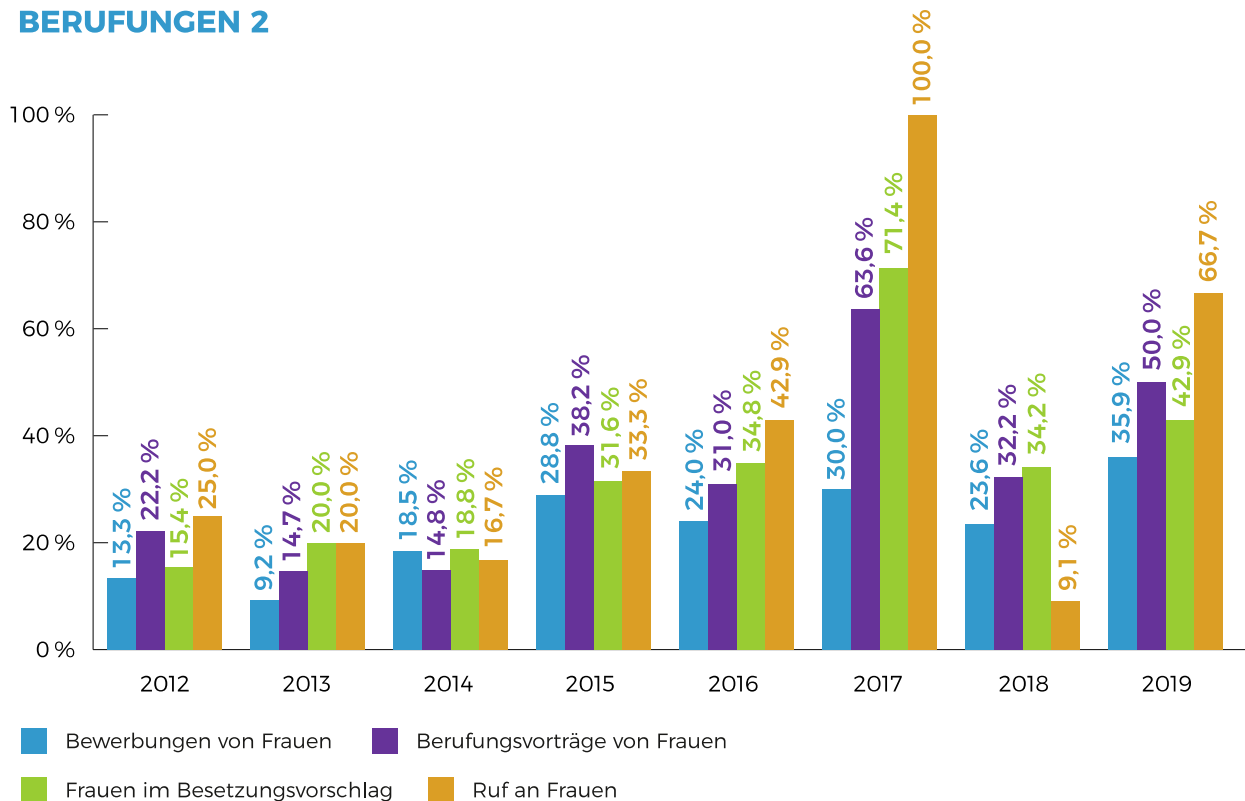
BERUFUNGEN 1



Datenquellen: WU-Stabstelle für Berufungsangelegenheiten, Stand 31.12.2019

Die Frauenanteile auf den verschiedenen Stufen des Berufungsverfahrens nach § 98 UG sind 2019 auf allen Stufen im Vergleich zu den Vorjahren gestiegen (mit Ausnahme von 2017). Zudem zeigt sich 2019 eine Überrepräsentanz von Frauen bei den Berufungsvorträgen, im Besetzungsvorschlag und unter den berufenen Personen gegenüber ihrem Anteil unter den Bewerber*innen. Für Bewerberinnen für eine Professur an der WU bestand somit eine hohe Chance, zum Hearing eingeladen zu werden sowie eine sehr hohe Chance, letztendlich in den Berufungsvorschlag aufgenommen zu werden.

BERUFUNGEN 2



Datenquelle: WU-Stabstelle für Berufungsangelegenheiten, Stand 31.12.2019

2012: Ausschreibung von jeweils zwei Professuren aus dem Bereich Marketing und Rechtswissenschaften

2013: Ausschreibung von jeweils einer Professur aus dem Bereich Zivilrecht, Public Economics, International Business, Data and Knowledge Engineering, Accounting

2014: Ausschreibung von zwei Professuren aus dem Bereich Öffentliches Recht, jeweils einer aus dem Bereich Strategy & Innovation, Marketing, Volkswirtschaftslehre und Management

2015: Ausschreibung von jeweils einer Professur aus dem Bereich Öffentliches Recht, FAS (Finance, Accounting & Statistics), Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation und drei Professuren aus Sozioökonomie

2016: Ausschreibung von jeweils einer Professur aus dem Bereich Management, Welthandel, Strategy & Innovation und Volkswirtschaft sowie drei Professuren aus Sozioökonomie

2017: Ausschreibung von jeweils einer Professur aus dem Bereich Finance, Accounting and Statistics und Strategy & Innovation (Wiederholung der Ausschreibung aus 2016, da die erste Ausschreibung nicht besetzt wurde); (ein weiteres Berufungsverfahren mündete nicht in die Besetzung einer Professur)

2018: Ausschreibung von jeweils einer Professur aus dem Bereich Empirical Economics, International Accounting, Management Control and Strategy Implementation (Wiederholung der Ausschreibung aus diesem Jahr, da die erste nicht besetzt wurde); Straf- und Strafprozessrecht; Operations Management; Österreichisches und Europäisches Öffentliches Recht; Finance; Health Economics; Socioeconomics of Work sowie zwei Professuren Zivil- und Unternehmensrecht; Labor Economics (nicht besetzt, Liste erschöpft)

2019: Ausschreibung von jeweils einer Professur aus dem Bereich Public Management, English Business Communication, Finance and Impact Investment

7. Gender Pay Gap

Der **Gender Pay Gap** misst den **arbeitszeitstandardisierten Gehaltsunterschied zwischen Frauen und Männern**, indem alle Teilzeit- oder nicht ganzjährig Beschäftigten auf ein Jahres-Vollzeitäquivalent hochgerechnet werden (vgl. WBV-Arbeitsbehelf 2016).

GENDER PAY GAP

PERSONALKATEGORIE	KOPFZAHLEN SUMME VZÄ			GENDER PAY GAP
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenlöhne entsprechen % der Männerlöhne
Universitätsprofessor*in (§ 98 UG)	5	22	27	n. a.
Universitätsprofessor*in (§ 98 UG, KV)	17	51	68	93,48 %
Universitätsprofessor*in (§ 99 Abs. 1 UG)	2	4	6	n. a.
Universitätsdozent*in	18	45	63	97,29 %
Assoziierte*r Professor*in (KV)	6	9	15	96,33 %
Assistenzprofessor*in (KV)	14	6	20	104,86 %
Kollektivvertragliche*r Professor*in (§ 98, § 99 Abs.1 und 3 UG)	18	55	71	92,70 %

Datenquelle: Wissensbilanz der WU 2019

Die Gender Pay Gap-Zahlen beginnen sich zunehmend zu stabilisieren und in einem weitgehend positiven Bereich einzupendeln. Dies gilt insbesondere für die Gesamtgruppe der **Universitätsprofessor*innen**, was darauf zurückzuführen sein dürfte, dass die zunehmende Gesamtzahl der Professorinnen die statistischen Effekte einzelner Zu- oder Abgänge immer mehr dämpft. Stetig wächst auch die Gruppe der **Assistenzprofessor*innen**, in der Frauen sowohl zahlenmäßig deutlich überrepräsentiert sind als auch ein positiver GPG-Wert sichtbar wird (104,9%).

Auch in der Kategorie der **Universitätsdozent*innen** zeigt sich ein stabiler, beinahe ausgeglichener GPG-Wert (97,3%). Etwas größer ist der GPG bei den **Universitätsprofessor*innen**: Hier erweist es sich in einigen Fächern mit sehr hohen Marktgehaltsstrukturen (z.B. in der Wirtschaftsinformatik und Teilbereichen der Finance) trotz entschlossener Bemühungen als weiterhin schwierig, erfolgreiche Wissenschaftlerinnen für die WU zu gewinnen, sodass die Zahlen der

Professorinnen hier unverändert niedrig sind. Diese Geschlechter-Diskrepanz in einigen hoch dotierten Fächern verursacht den größten Teil des bestehenden GPG. Auch wenn dieser Effekt durch die Arbeitsmarktstrukturen und die anhaltend hohe Nachfrage nach exzellenten Wissenschaftlerinnen nur sehr langsam zu korrigieren sein wird, wird die WU in ihren Anstrengungen nicht nachlassen, gerade auch in solchen Fächern mehr Frauen zu rekrutieren.

8. Forschungsförderungen

Der **Frauenanteil** unter den Antragsteller*innen für Forschungsförderungsprogramme ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. 2019 ist dieser erstmalig wieder etwas gesunken und liegt bei 44% (und entspricht somit annähernd dem Frauenanteil unter den Wissenschaftler*innen der WU).

Der Anteil des Fördervolumens, der an Frauen ging, liegt mit 41% etwas unter ihrem Anteil bei den Antragsteller*innen. Die WU wird diese Entwicklung genau analysieren. Es lässt sich allerdings bereits jetzt feststellen, dass Frauen bei manchen größeren Grants unterproportional einreichen bzw. geringere Summen beantragen.

FRAUENANTEILE BEI DER VERGABE VON FORSCHUNGSFÖRDERUNGSMITTELN UND FÖRDERPREISEN

JAHR	ANTRAG- STELLER*INNEN	DAVON FRAUEN	FRAUENANTEIL	FÖRDER- VOLUMEN IN €	DAVON IN € AN FRAUEN	FRAUENANTEIL
2012	127	48	38 %	745.667,20	335.348,74	45 %
2013	127	49	39 %	698.224,74	274.941,64	39 %
2014	160	66	41 %	459.758,77	175.335,51	38 %
2015	183	74	40 %	437.646,64	220.344,00	50 %
2016	155	65	42 %	522.026,80	254.954,50	49 %
2017	164	72	44 %	529.745,87	252.724,08	48 %
2018	161	72	45 %	605.341,88	231.082,90	38 %
2019	169	75	44 %	675.567,96	275.155,4	41 %

Datenquelle: WU-Forschungsservice, Stand 2019

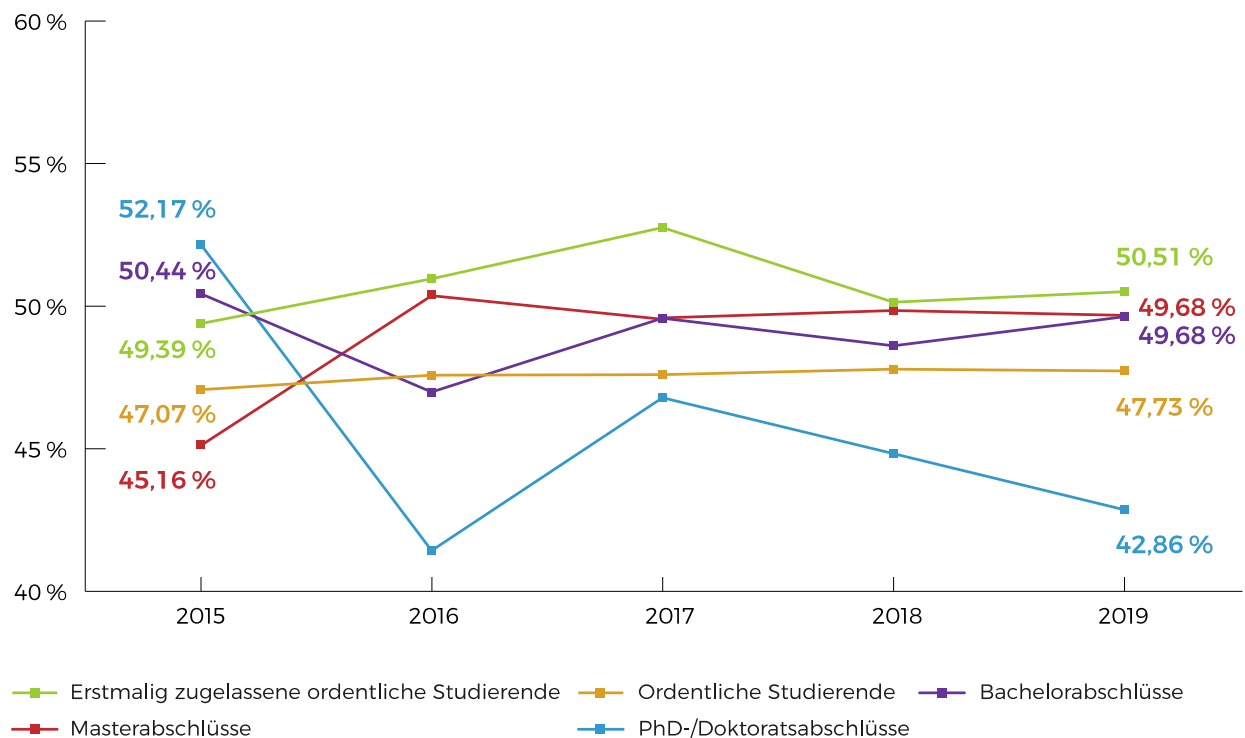
9. Studierende

Unter den den ordentlichen Studierenden lag der Frauenanteil in den letzten Jahren relativ konstant unter dem Männeranteil bei rund 47%.

Relativ ausgeglichene Geschlechterverhältnisse gibt es 2019 unter den erstmalig zugelassenen ordentlich Studierenden sowie bei den Bachelor- und Masterabschlüssen.

Bei den PhD- /Doktoratsabschlüssen sank der Frauenanteil 2019 auf rund 43%.

ANTEIL FRAUEN IM STUDIUM UND BEI STUDIENABSCHLÜSSEN



Datenquelle: WU-Vizerektorat für Lehre und Studierende, Akademisches Controlling, Stand: 20.4.2020

10. Erläuterungen zu den Personal-kategorien

Universitätsprofessor*in: Zu Universitätsprofessor*innen können Wissenschaftler*innen mit einer hohen wissenschaftlichen und beruflichen Qualifikation im ausgeschriebenen Fach berufen werden. Sie sind nach den gesetzlichen Vorgaben für die Forschung und die Lehre sowie für Organisations- und Verwaltungsaufgaben (inklusive Aufgaben im Bereich der Third Mission) in ihrem Fachgebiet verantwortlich. In vielen Fällen übernehmen Universitätsprofessor*innen zudem Leitungsaufgaben in akademischen Einheiten sowie Verantwortung für akademische Programme.

Assoziierte Professor*innen und Dozent*innen: Diese beiden Personalkategorien umfassen ausschließlich Mitarbeiter*innen, die ein Habilitationsverfahren erfolgreich absolviert haben. Sie zählen gemeinsam mit den Universitätsprofessor*innen zu den wissenschaftlich höchstqualifizierten Wissenschaftler*innen. Die Verträge sind unbefristet und in aller Regel in Vollzeit ausgestaltet. Die Hauptaufgaben in diesen Personalkategorien liegen in Forschung und Lehre sowie Organisation und Verwaltung (inklusive Third Mission). Zahlreiche Angehörige dieser Personalkategorien übernehmen Leitungsaufgaben in akademischen Einheiten sowie Verantwortung für akademische Programme.

Assistenzprofessor*innen: Ziel der Assistenzprofessor*innen (gemäß § 27 Uni-KV) ist die Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung (QV) sowie die weitere Integration in die internationale Scientific Community. Das sind die Voraussetzungen, um die wissenschaftliche Qualifikation für eine Tenured-Position (unbefristet) oder eine Berufung zu erreichen. Zielbereiche einer QV sind die drei Felder Forschung, Lehre und Engagement in der universitären Selbstverwaltung oder der Third Mission. Nach Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung steigen Assistenzprofessor*innen automatisch in die Kategorie der assoziierten Professor*innen auf.

Universitätsassistent*innen Postdoc: Ziel der Universitätsassistent*innen Postdoc (Tenure-Track sowie Non-Tenure-Track) ist die erfolgreiche Absolvierung eines Habilitationsverfahrens im Rahmen der Forschungs- und Lehrtätigkeit sowie die Integration in die jeweilige Scientific Community. Darüber hinaus zählen Organisations- und Verwaltungsaufgaben zum Tätigkeitsfeld dieser Kategorie. Dabei sind an der WU zwei Typen von Universitätsassistent*innen Postdoc zu unterscheiden: Solche im Tenure Track und solche im Non Tenure Track. Im Rahmen des Tenure Track-/Non Tenure Track-Systems wird im Vorhinein nach definierten Regeln festgelegt, welche Stellen einer akademischen Einheit bei Freiwerden unbefristet und welche befristet nachbesetzt werden können.

Universitätsassistent*innen Praedoc: Die Tätigkeit als Universitätsassistent*in Praedoc ist die klassische Einstiegsposition für eine wissenschaftliche Laufbahn. Sie hat den Abschluss eines Doktors-/PhD-Studiums zum Ziel. Universitätsassistent*innen können ein Drittel ihrer Arbeitszeit für ihre eigene wissenschaftliche Tätigkeit aufwenden, darüber hinaus zählen Organisations- und Verwaltungsaufgaben zum Tätigkeitsfeld dieser Kategorie. Die Arbeitsverträge werden in aller Regel auf sechs Jahre befristet abgeschlossen, üblicherweise 30 Wochenstunden. Nach erfolgreich absolvierter Einführung in die Lehre sowie didaktischer Qualifizierung beträgt die Lehrverpflichtung in der Regel zwei Semesterwochenstunden.

Senior Lecturers (Postdoc und Praedoc): Senior Lecturers sind wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, die vorwiegend in der Lehre eingesetzt sind. Sie decken dabei in der Regel ein umfassendes Leistungsspektrum im Lehrbereich ab, wirken in der Administration und im Qualitätsmanagement der Lehre des Departments mit und leisten eigenverantwortliche Beiträge zur Lehrentwicklung.

Senior Scientists (Postdoc und Praedoc): Diese Kategorie umfasst wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, die im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses an wissenschaftlichen Drittmittelprojekten arbeiten. Die Kernaufgaben beinhalten insbesondere die Mitwirkung an Forschungs-, Verwaltungs- und Organisationsmaßnahmen in Verbindung mit dem zugewiesenen Projekt. Aufgrund der finanziellen Förderung der Forschungsprojekte durch Dritte besteht für diese Kategorie in aller Regel keine Lehrverpflichtung.

Projektmitarbeiter*innen (Postdoc und Praedoc): Angehörige dieser Kategorie sind aufgrund der Vorgaben des Uni-KV ausschließlich befristet für die Dauer von wissenschaftlichen Drittmittelprojekten an der Universität tätig. Sonst unterscheidet sich das Profil nicht von jenem der Senior Scientists.

Studentische Mitarbeiter*innen: Die Tätigkeit in dieser Kategorie kann folgende Aufgaben umfassen: Mitwirkung bei Lehrveranstaltungen und/oder Abhaltung von Tutorien, Mitwirkung bei wissenschaftlichen Arbeiten, bei der Betreuung von Studierenden oder bei Verwaltungstätigkeiten. Die Gesamtbefristungsdauer solcher Beschäftigungsverhältnisse darf vier Jahre nicht überschreiten. Solche Arbeitsverhältnisse enden ggf. automatisch mit Abschluss des Semesters, in dem das (für die in Betracht kommende Verwendung vorgesehene) Master-/Diplomstudium abgeschlossen wird.

Lektor*innen: In dieser Kategorie sind teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter*innen zusammengefasst, die ausschließlich mit der Durchführung von Lehrveranstaltungen und den damit in Zusammenhang stehenden Aufgaben betraut sind. Häufig werden dazu Fachexpert*innen aus der Praxis und frühere Universitätsassistent*innen herangezogen, die eine für die Lehrtätigkeit erforderliche Qualifikation aufweisen. Lektor*innen können an der WU mit Lehre im Ausmaß von maximal vier Semesterwochenstunden beauftragt werden, und erhalten jeweils auf die Dauer eines Semesters befristete Dienstverträge.

Zusätzliche Personalkategorien: Neben den oben beschriebenen Personalkategorien bestehen an der WU noch einige zusätzliche Kategorien, die auf die Zeit vor der Vollrechtsfähigkeit zurückgehen, öffentlich-rechtlichen Charakters sind und in der jetzt geltenden Rechtsstruktur nicht mehr besetzt werden können. Dies umfasst die Kategorien der beamteten Assistenzprofessor*innen, der wissenschaftlichen Beamt*innen sowie der wissenschaftlichen Vertragsbediensteten. Alle Inhaber*innen dieser Stellen weisen dauerhafte Dienstverhältnisse auf, so dass diese Kategorien noch für einen längeren Zeitraum in Verwendung stehen werden.

Anhang: Zahlen und Statistiken

Die nachfolgend abgebildeten Zahlen und Statistiken stehen auf der Website [Zahlen und Statistiken – interaktiv!](#) mit interaktiven Nutzungselementen (mittels PowerBI) zur Verfügung. Hier in der Executive Summary werden sie zur Veranschaulichung, aber ohne Interaktionsmöglichkeiten dargestellt.

Personalstruktur im wissenschaftlichen Bereich

nach Geschlecht / nach Stellenkategorie / nach Budgetherkunft

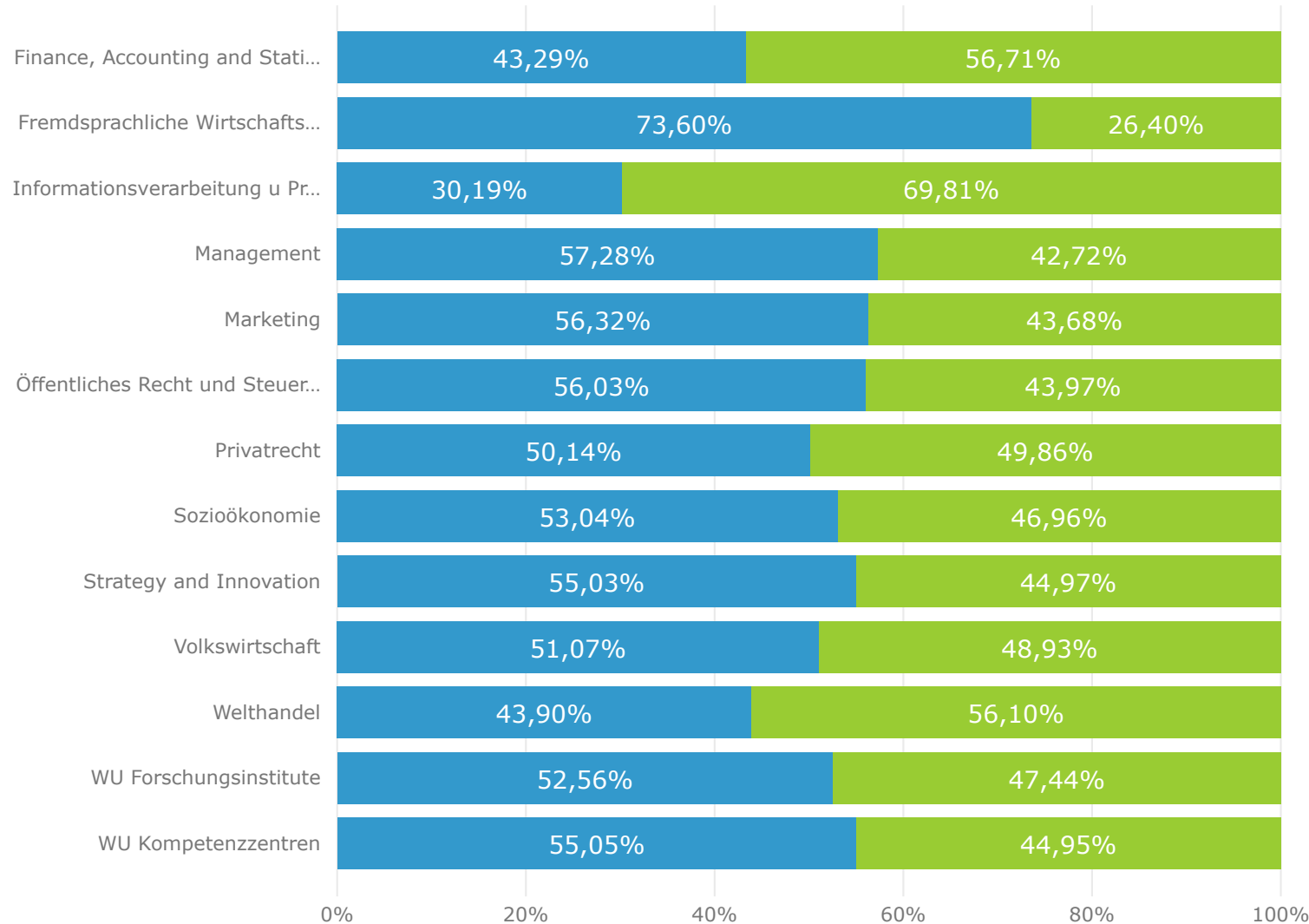
VZÄ: Vollzeitäquivalente per 31.12.2019

Datenquelle: Personalabteilung

Datenaufbereitung: Stabstelle Gender & Diversity



● VZÄ Weiblich ges. ● VZÄ Männlich ges. ● VZÄ Divers/X ges.



Personalkategorie

- allg. Personal
- Assistenzprofessor/in (KV)
- Assoziierte/r Professor/in (KV)
- Dozent/in
- E-Learning Personal
- Gastprof. und Visiting Faculty
- Lektor/in
- Professor/in
- Senior Lecturer und Vortragende/r
- Senior Scientist
- studentische/r Mitarbeiter/in
- Univ.Ass. post doc
- Univ.Ass. prae doc
- Vertrags-/UnivAssistent/in
- wiss. Projektmitarbeiter/in

Budgetherkunft

- Bundesmittel
- Drittmittel

Beschreibung

Das Balkendiagramm zeigt die Verteilung Frauen / Männer / Divers im wissenschaftlichen Bereich. Für die Detailbetrachtung können Sie eine bestimmte Kategorie (Auswahl Stellenkategorie oben) auswählen.

Über die Finanzierung informiert die Auswahl "Budgetherkunft": Bundesmittel bzw. Drittmittel.

Sie möchten zurück auf die Gesamtebene? Klicken Sie in eine beliebige Stelle im weißen Bereich rund um das Balkendiagramm.

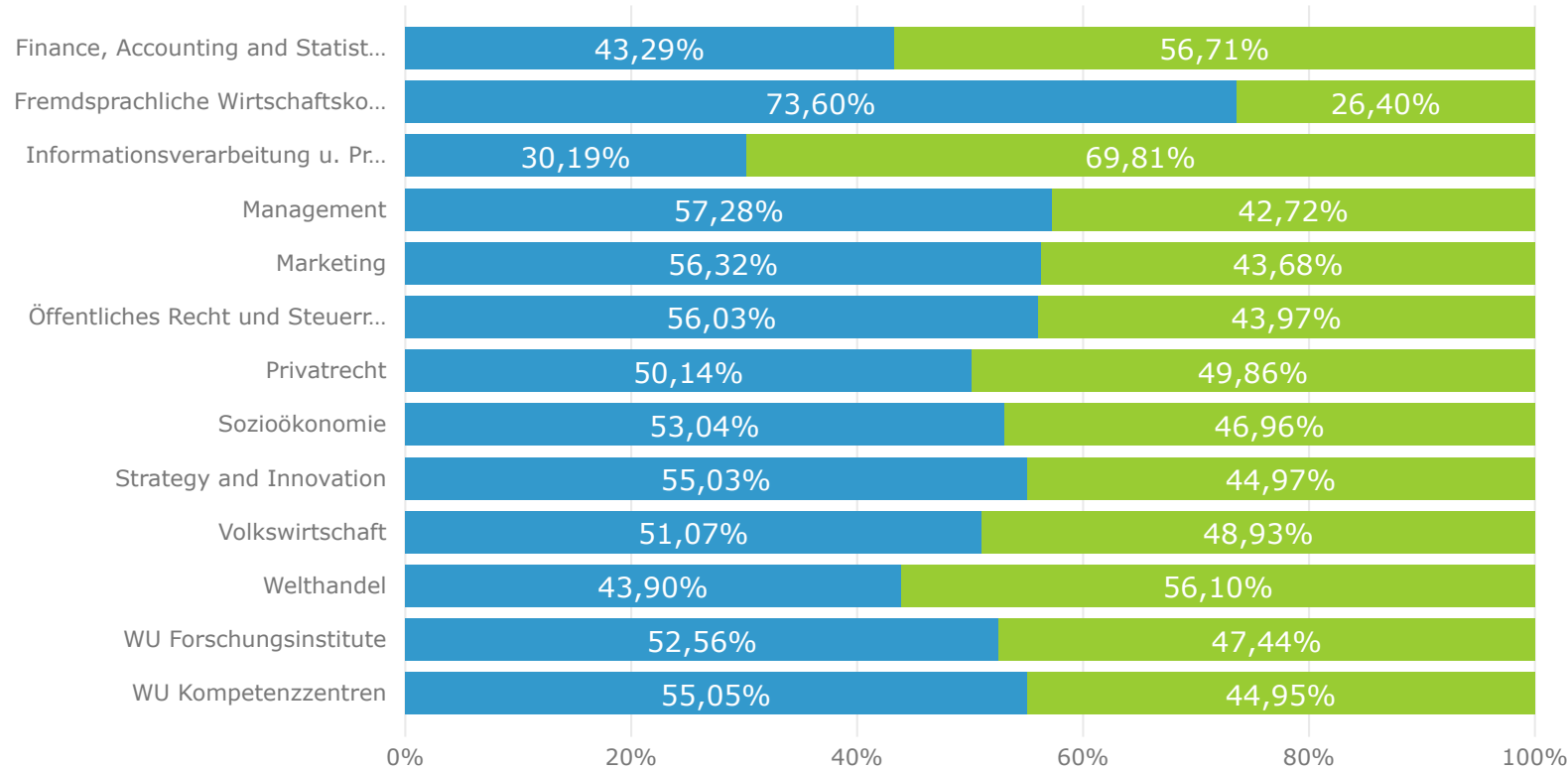
Beispiel

Am Department Volkswirtschaft liegt der Frauenanteil bei 51 Prozent. Genauer betrachtet liegt beispielsweise der Frauenanteil in der Kategorie "Univ.Ass. post doc" bei 58,33 % (=7 VZÄ).

Wissenschaftliches Personal nach Karrierelevel

nach Karrierestufe / nach Department / nach Geschlecht / nach Budgetherkunft (31.12.2019)

● VZÄ Weiblich ges. ● VZÄ Männlich ges. ● VZÄ Divers/X ges.



Karrierelevel

- 5 - Professor/in
- 4 - Assoz.Prof. oder Dozen...
- 3 - Assistenzprofessor/in
- 2 - post doc
- 1 - prae doc
- 0 - studentische/r Mitarbei...

Budgetherkunft

- Bundesmittel
- Drittmittel

Beschreibung

Dargestellt ist hier die Verteilung Frauen / Männer / Divers nach Karrierelevel (0 bis 5; höchste Kategorie ist 5 - Professor/innen).

Das Balkendiagramm (links o.) zeigt die Geschlechterverteilung auf Ebene der Departments / Forschungsinstitute / Kompetenzzentren.

In der Tabelle unten finden Sie dazu die jeweiligen Vollzeitäquivalente (VZÄ) Gesamt bzw. je Karrierelevel. Die VZÄ je Department können Sie durch Auswahl des jeweiligen Departments filtern. Den Karrierelevel können Sie in der Auswahl oben festlegen.

Um die Struktur eines Departments in allen Kategorien zu betrachten, wählen Sie nur ein Department, aber keinen Karrierelevel aus.

Beispiel

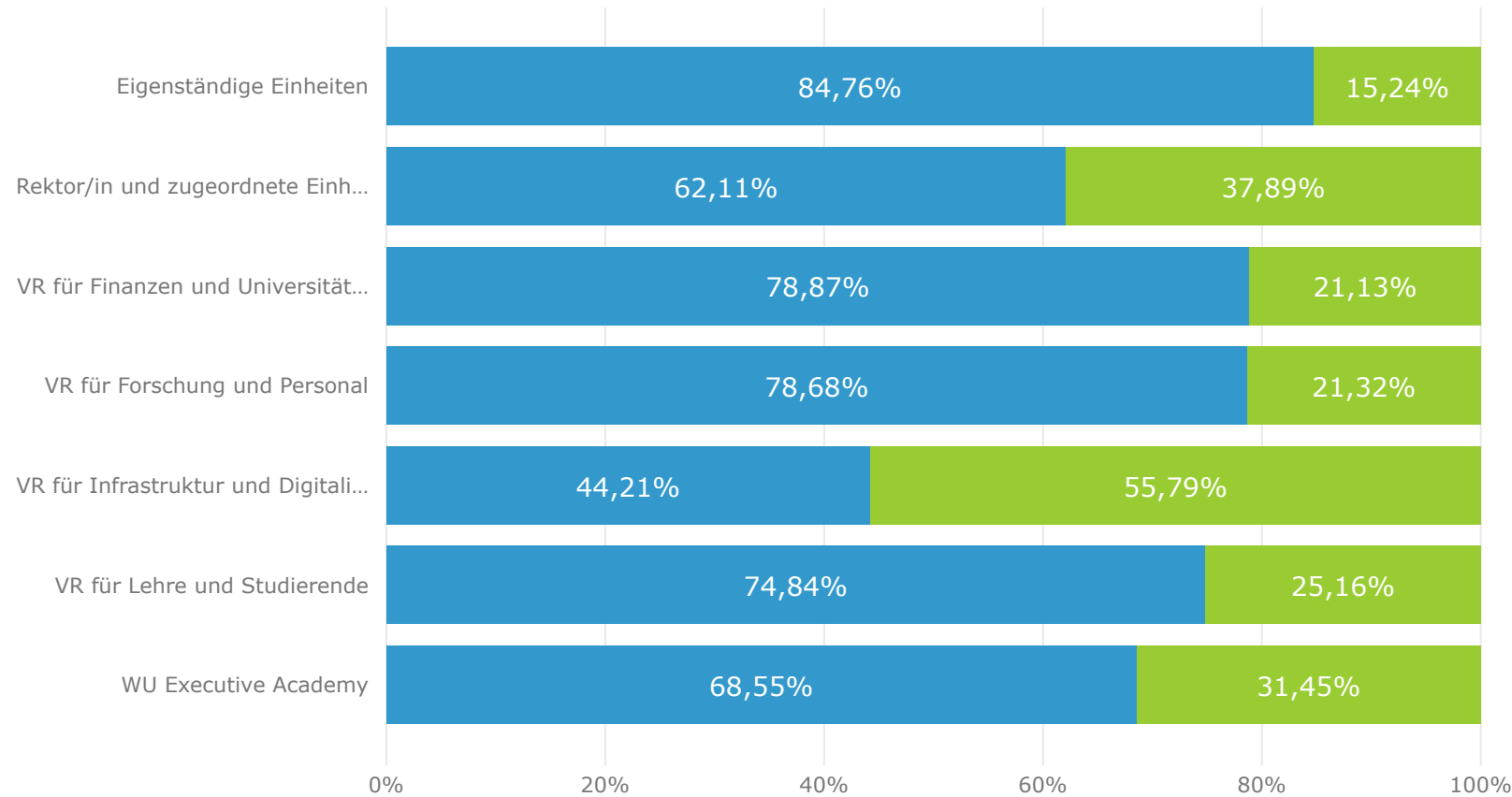
Am Department Sozioökonomie waren per Jahresende 2019 in der Kategorie 1- Prae doc 17,74 VZÄ Frauen (49,41%) und 18,16 VZÄ Männer beschäftigt. Auf Ebene des Departments beträgt der Frauenanteil beim Wiss. Personal 48,99% (bei 50,90 VZÄ).

Karrierelevel wiss. Personal	VZÄ Weiblich ges.	VZÄ Männlich ges.	VZÄ Divers/X ges.	VZÄ gesamt
5 - Professor/in	20,84	67,73	0	88,56
4 - Assoz.Prof. oder Dozent/in	23,07	46,26	0	69,33
3 - Assistenzprofessor/in	14,50	12,00	0	26,50
2 - post doc	74,65	84,89	0	159,54
1 - prae doc	156,11	152,07	0	308,18
0 - studentische/r Mitarbeiter/in	40,01	38,08	0	78,09
Gesamt	329,18	401,02	0	730,20

Personal in Dienstleistungseinrichtungen (DLE)

nach Geschlecht / nach Vertragsart / nach Mittelherkunft / nach Bereich (31.12.2019)

● VZÄ Weiblich ges. ● VZÄ Männlich ges. ● VZÄ Divers/X ges.



Vertragsart

- Beamte
- Kollektivvertrag
- Vertragsbedienstete

Budgetherkunft

- Bundesmittel
- Drittmittel

📘 Beschreibung:

Das Balkendiagramm zeigt die Verteilung von Frauen / Männer / Divers in den Verwaltungseinheiten, gegliedert nach den Zuständigkeiten der Rektorin / der Vizerektor/innen (abgek. VR). Welche Abteilungen welchem Ressort zugeordnet sind, ist dem [Organisationsplan](#) zu entnehmen.

Zu den "Eigenständigen Einheiten" zählen das Büro des Senats, der Betriebsrats und der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG).

💬 Beispiel:

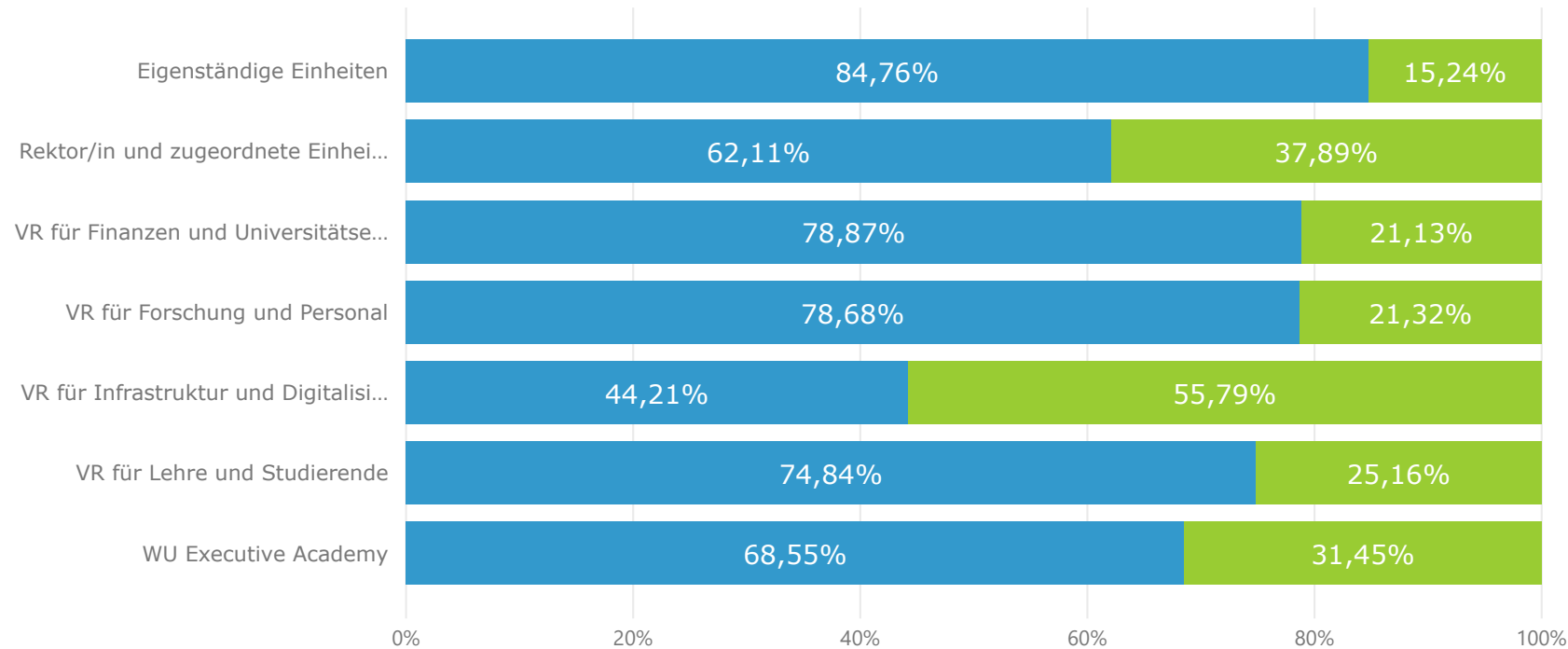
Der Frauenanteil im Vizerektorat Finanzen und Universitätsentwicklung beträgt 78,87 %, dies entspricht 35,45 VZÄ. Einen höheren Männeranteil gibt es im Bereich des Vizerektorats Infrastruktur und Digitalisierung.

Nach Budgetherkunft betrachtet ist der Bereich mit dem höchsten Drittmittelanteil bei der WU Executive Academy zu finden. Dies erklärt sich damit, dass die Mitarbeitenden in dieser Einheit aus Drittmitteln (u.a. Studienbeiträge) finanziert werden.

Personal in Dienstleistungseinrichtungen nach Verwendungsgruppe

nach Geschlecht / nach Verwendungsgruppe / nach Vertragsart (31.12.2019)

● VZÄ Weiblich ges. ● VZÄ Männlich ges. ● VZÄ Divers/X ges.



Vertragsart

- Beamtin/Beamter
- KV Stufe I + II
- KV Stufe III
- KV Stufe IV + V
- Vertragsbedienstete/r

Beschreibung:

Betrachtet man die Personalkategorien in der Verwaltung, ist der überwiegende Teil der Mitarbeiter/innen in der Verwaltung nach Kollektivvertrag für Universitäten in den Verwendungsgruppen I bis V eingestuft ([Link zum Kollektivvertrag](#)). Nach Art der vorwiegend ausgeübten Tätigkeit und je nach Einreihungskriterien kommen 5 Stufen (Verwendungsgruppen I bis V) zur Anwendung. Auslaufende Kategorien betreffen Beamte oder Vertragsbedienstete.

Beispiel:

Ein großer Teil der Mitarbeiter/innen in der Verwaltung sind in der Verwendungsgruppe III eingestuft (knapp 180 VZÄ). Rund 75 Prozent davon sind Frauen. Im Bereich des VR für Forschung und Personal sind beispielsweise 26,73 VZÄ in der Verwendungsgruppe III beschäftigt, davon 21,48 VZÄ Frauen.

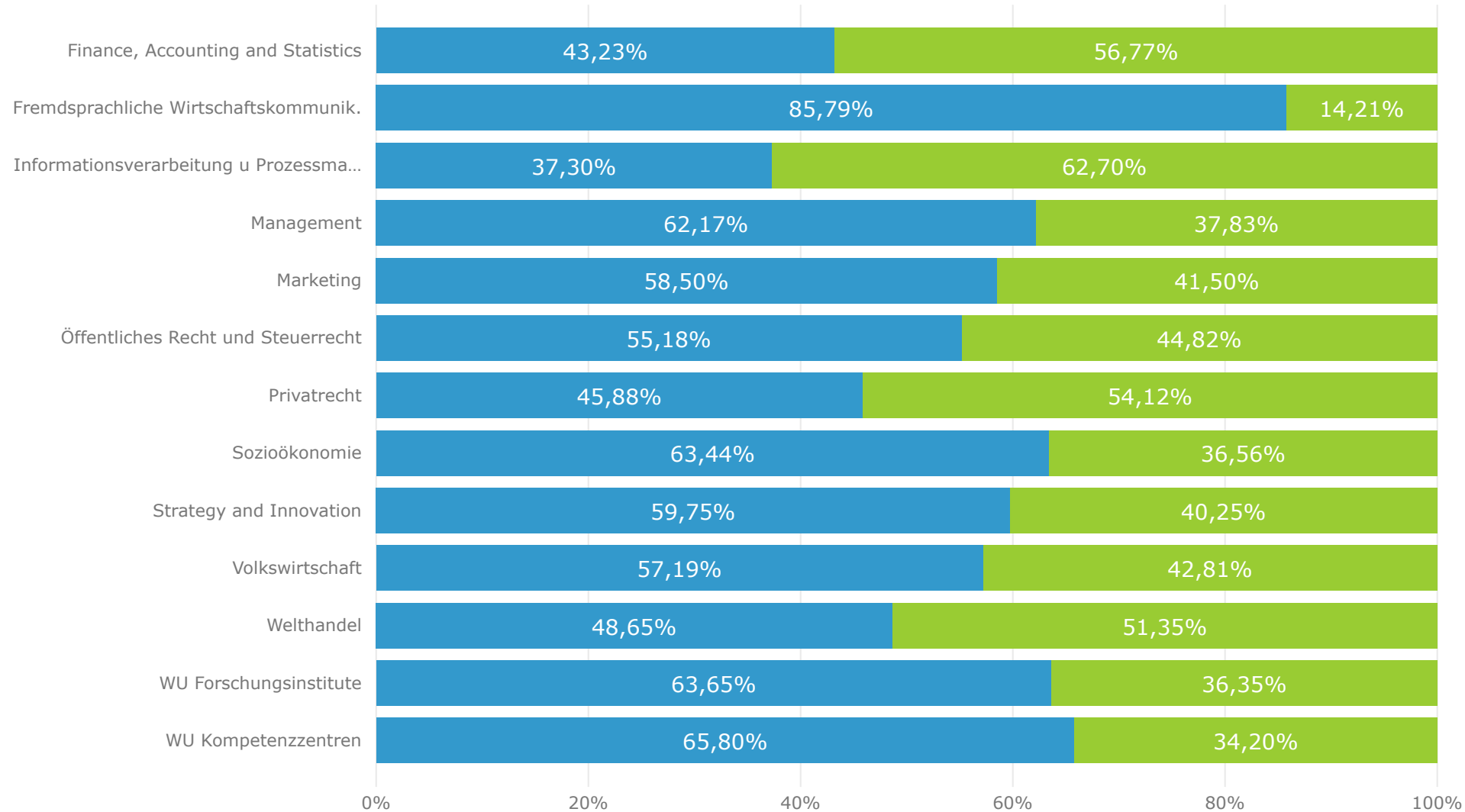
Org.Einheit	VZÄ Weiblich ges.	VZÄ Männlich ges.	VZÄ Divers/X ges.	VZÄ gesamt
Eigenständige Einheiten	6,95	1,25	0	8,20
Rektor/in und zugeordnete Einheiten	29,43	17,95	0	47,38
VR für Finanzen und Universitätsentwicklung	35,45	9,50	0	44,95
VR für Forschung und Personal	42,80	11,60	0	54,40
VR für Infrastruktur und Digitalisierung	80,15	101,14	0	181,29
VR für Lehre und Studierende	62,67	21,07	0	83,73
WU Executive Academy	40,28	18,48	0	58,75
Gesamt	297,72	180,98	0	478,69

Mitarbeiter/inn/en in den Departments in Teilzeit

nach Personalgruppe / nach Karrierelevel / nach Geschlecht / nach Bereichen (31.12.2019)



● VZÄ Teilzeit Weiblich ● VZÄ Teilzeit Männlich ● VZÄ Teilzeit Divers/X



Personalgruppe

- allg. Personal
- wiss. Personal

Karrierelevel

- 5 - Professor/in
- 4 - Assoz.Prof. oder Dozent...
- 3 - Assistenzprofessor/in
- 2 - post doc
- 1 - prae doc
- 0 - studentische/r Mitarbeit...

Beschreibung

Dargestellt ist hier, wie viele Personen in Teilzeit tätig sind, aufgeschlüsselt nach Departments bzw. Forschungsinstitute und Kompetenzzentren. Sie können die Kategorie Allgemeines Personal bzw. Wissenschaftliches und den Karrierelevel auswählen.

Bezogen auf den Karrierelevel ist zu erwähnen, dass alle Prae Docs (Level 1) an der WU üblicherweise mit einem Beschäftigungsausmaß von 75 Prozent und damit prinzipiell teilzeitbeschäftigt sind.

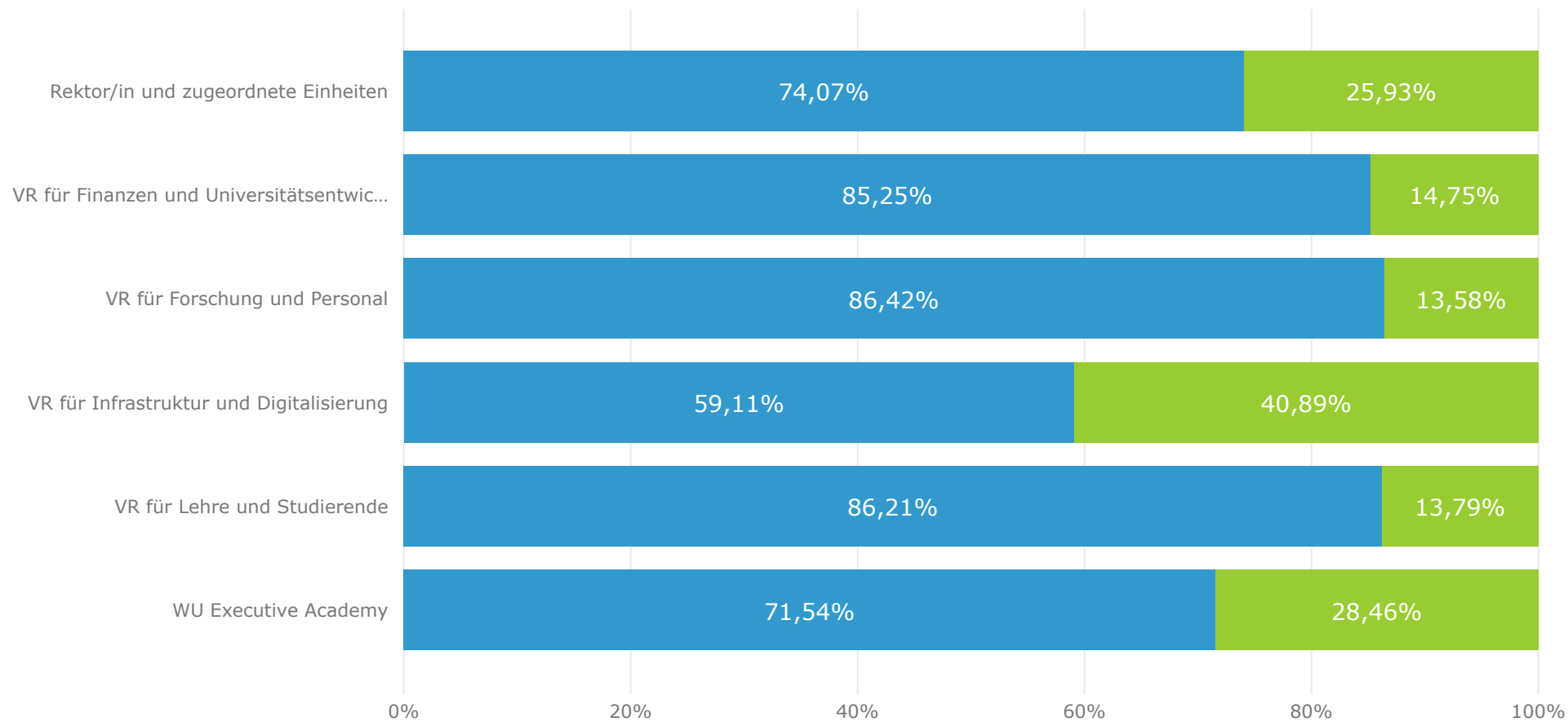
Beispiel

Am Department sind 43,22 % der weiblichen Mitarbeitenden in Teilzeit tätig, im wissenschaftlichen Bereich beträgt die Teilzeitquote 33,55%.

Mitarbeiter/innen in der Verwaltung in Teilzeit

nach Vertragsart / nach Geschlecht / nach Bereichen (31.12.2019)

● VZÄ Teilzeit Weiblich ● VZÄ Teilzeit Männlich ● VZÄ Teilzeit Divers/X



Vertragsart

- Beamte
- Kollektivvertrag
- Vertragsbedienstete

Beschreibung

Dargestellt ist hier, wie viele Personen an der WU in Teilzeit tätig sind, aufgeschlüsselt nach Departments und Verwaltungseinheiten (Ressorts).

Sie können die Kategorie Allgemeines Personal bzw. Wissenschaftliches und den Karrierelevel auswählen.

Wie die Zuordnung nach Verwendungsgruppen im Kollektivvertrag für Universitäten (Stufe I-V) erfolgt, ist unter 7.2 Personalkategorien im Detail beschrieben.

Gleichstellung in Zahlen, WU Gesamt

VZÄ per 31.12.2019 / nach Geschlecht / nach Verwendung / nach Budgetherkunft

Organisationseinheit	VZÄ Weiblich ges.	VZÄ Männlich ges.	VZÄ gesamt
Eigenständige Einheiten	6,95	1,25	8,20
Finance, Accounting and Statistics	55,23	72,35	127,58
Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation	40,70	14,60	55,30
Informationsverarbeitung u. Prozessmanagement	23,30	53,88	77,18
Management	46,13	34,39	80,52
Marketing	29,50	22,88	52,38
Öffentliches Recht und Steuerrecht	60,36	47,36	107,73
Privatrecht	29,10	28,94	58,04
Rektor/in und zugeordnete Einheiten	29,43	17,95	47,38
Sozioökonomie	63,77	56,45	120,22
Strategy and Innovation	29,59	24,18	53,76
Volkswirtschaft	37,68	36,10	73,78
VR für Finanzen und Universitätsentwicklung	35,45	9,50	44,95
VR für Forschung und Personal	42,80	11,60	54,40
VR für Infrastruktur und Digitalisierung	80,15	101,14	181,29
VR für Lehre und Studierende	62,67	21,07	83,73
Welthandel	28,90	36,93	65,83
WU Executive Academy	40,28	18,48	58,75
WU Forschungsinstitute	18,86	17,03	35,89
WU Kompetenzzentren	21,71	17,73	39,44
Gesamt	782,54	643,77	1.426,31

Datenquelle: Personalabteilung, SAP

Verwendung

- Assistenzprofessor/in (KV)
- Assoziierte/r Professor/in (KV)
- Dozent/in
- E-Assistent/in
- E-Developer/in
- Gastprofessor/in
- Lehrer/in
- Lektor/in
- PhD-Kollegiat/in
- Professor/in
- Senior Lecturer post doc
- Senior Lecturer prae doc
- Senior Scientist post doc
- Senior Scientist prae doc
- Univ.Ass. post doc NTT
- Univ.Ass. post doc TT
- Univ.Ass. prae doc
- Vertrags-/UnivAssistent/in
- Visiting Faculty
- Vortragende/r
- wiss. Mitarbeiter/in
- wiss. Projektmitarbeiter/in post doc
- wiss. Projektmitarbeiter/in prae doc
- wiss. Projektmitarbeiter/in Studierende
- wissTutor/in

Karrierelevel wiss. Personal

- 5 - Professor/in
- 4 - Assoz.Prof. oder Dozent/in
- 3 - Assistenzprofessor/in
- 2 - post doc
- 1 - prae doc
- 0 - studentische/r Mitarbeiter/in



Personalgruppe

- allg. Personal
- wiss. Personal

Budgetherkunft

- Bundesmittel
- Drittmittel

Vertragsart

- Beamte
- Kollektivvertrag
- Vertragsbedienstete

Departments

- Finance, Accounting and Statistics
- Fremdsprachliche Wirtschaftskommun...
- Informationsverarbeitung u. Prozessm...
- Management
- Marketing
- Öffentliches Recht und Steuerrecht
- Privatrecht
- Sozioökonomie
- Strategy and Innovation
- Volkswirtschaft
- Welthandel

Erläuterungen zu den Personalkategorien

Universitätsprofessor/in:

Zu Universitätsprofessor/innen können Wissenschaftler/innen mit einer hohen wissenschaftlichen und beruflichen Qualifikation im ausgeschriebenen Fach berufen werden. Sie sind nach den gesetzlichen Vorgaben für die Forschung und die Lehre sowie für Organisations- und Verwaltungsaufgaben (inklusive Aufgaben im Bereich der Third Mission) in ihrem Fachgebiet verantwortlich. In vielen Fällen übernehmen Universitätsprofessor/innen zudem Leitungsaufgaben in akademischen Einheiten sowie Verantwortung für akademische Programme.

Assoziierte Professor/innen und Dozent/innen:

Diese beiden Personalkategorien umfassen ausschließlich Mitarbeiter/innen, die ein Habilitationsverfahren erfolgreich absolviert haben. Sie zählen gemeinsam mit den Universitätsprofessor/innen zu den wissenschaftlich höchstqualifizierten Wissenschaftler/innen. Die Verträge sind unbefristet und in aller Regel in Vollzeit ausgestaltet. Die Hauptaufgaben in diesen Personalkategorien liegen in Forschung und Lehre sowie Organisation und Verwaltung (inklusive Third Mission). Zahlreiche Angehörige dieser Personalkategorien übernehmen Leitungsaufgaben in akademischen Einheiten sowie Verantwortung für akademische Programme.

Assistenzprofessor/innen:

Ziel der Assistenzprofessor/innen (gemäß § 27 Uni-KV) ist die Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung (QV) sowie die weitere Integration in die internationale Scientific Community. Das sind die Voraussetzungen, um die wissenschaftliche Qualifikation für eine Tenured-Position (unbefristet) oder eine Berufung zu erreichen. Zielbereiche einer QV sind die drei Felder Forschung, Lehre und Engagement in der universitären Selbstverwaltung oder der Third Mission. Nach Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung steigen Assistenzprofessor/innen automatisch in die Kategorie der assoziierten Professor/innen auf.

Universitätsassistent/innen Postdoc:

Ziel der Universitätsassistent/innen Postdoc (Tenure-Track sowie Non-Tenure-Track) ist die erfolgreiche Absolvierung eines Habilitationsverfahrens im Rahmen der Forschungs- und Lehrtätigkeit sowie die Integration in die jeweilige Scientific Community. Darüber hinaus zählen Organisations- und Verwaltungsaufgaben zum Tätigkeitsfeld dieser Kategorie. Dabei sind an der WU zwei Typen von Universitätsassistent/inn/en Postdoc zu unterscheiden: Solche im Tenure Track und solche im Non Tenure Track. Im Rahmen des Tenure Track-/Non Tenure Track-Systems wird im Vorhinein nach definierten Regeln festgelegt, welche Stellen einer akademischen Einheit bei Freiwerden unbefristet und welche befristet nachbesetzt werden können.

Universitätsassistent/inn/en Praedoc:

Die Tätigkeit als Universitätsassistent/in Praedoc ist die klassische Einstiegsposition für eine wissenschaftliche Laufbahn. Sie hat den Abschluss eines Doktorats-/PhD-Studiums zum Ziel. Universitätsassistent/innen können ein Drittel ihrer Arbeitszeit für ihre eigene wissenschaftliche Tätigkeit aufwenden, darüber hinaus zählen Organisations- und Verwaltungsaufgaben zum Tätigkeitsfeld dieser Kategorie. Die Arbeitsverträge werden in aller Regel auf sechs Jahre befristet abgeschlossen.

Senior Lecturers (Postdoc und Praedoc):

Senior Lecturers sind wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, die vorwiegend in der Lehre eingesetzt sind. Sie decken dabei in der Regel ein umfassendes Leistungsspektrum im Lehrbereich ab, wirken in der Administration und im Qualitätsmanagement der Lehre des Departments mit und leisten eigenverantwortliche Beiträge zur Lehrentwicklung.

Senior Scientists (Postdoc und Praedoc):

Diese Kategorie umfasst wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, die im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses an wissenschaftlichen Drittmittelprojekten arbeiten. Die Kernaufgaben beinhalten insbesondere die Mitwirkung an Forschungs-, Verwaltungs- und Organisationsmaßnahmen in Verbindung mit dem zugewiesenen Projekt. Aufgrund der finanziellen Förderung der Forschungsprojekte durch Dritte besteht für diese Kategorie in der Regel keine Lehrverpflichtung.

Projektmitarbeiter/innen (Postdoc und Praedoc):

Angehörige dieser Kategorie sind aufgrund der Vorgaben des Uni-KV ausschließlich befristet für die Dauer von wissenschaftlichen Drittmittelprojekten an der Universität tätig. Sonst unterscheidet sich das Profil nicht von jenem der Senior Scientists.

Studentische Mitarbeiter/innen:

Die Tätigkeit in dieser Kategorie kann folgende Aufgaben umfassen: Mitwirkung bei Lehrveranstaltungen und/oder Abhaltung von Tutorien, Mitwirkung bei wissenschaftlichen Arbeiten, bei der Betreuung von Studierenden oder bei Verwaltungstätigkeiten. Die Gesamtbefristungsdauer solcher Beschäftigungsverhältnisse darf vier Jahre nicht überschreiten. Solche Arbeitsverhältnisse enden ggf. automatisch mit Abschluss des Semesters, in dem das (für die in Betracht kommende Verwendung vorgesehene) Master-/Diplomstudium abgeschlossen wird.

Erläuterungen zu den Personalkategorien und Impressum

Lektor/inn/en:

In dieser Kategorie sind teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter/innen zusammengefasst, die ausschließlich mit der Durchführung von Lehrveranstaltungen und den damit in Zusammenhang stehenden Aufgaben betraut sind. Häufig werden dazu Fachexpert/inn/en aus der Praxis und frühere Universitätsassistent/inn/en herangezogen, die eine für die Lehrtätigkeit erforderliche Qualifikation aufweisen. Lektor/innen können mit Lehre im Ausmaß von maximal vier Semesterwochenstunden beauftragt werden, und erhalten jeweils auf die Dauer eines Semesters befristete Dienstverträge.

Zusätzliche Personalkategorien:

Neben den oben beschriebenen Personalkategorien bestehen an der WU noch einige zusätzliche Kategorien, die auf die Zeit vor der Vollrechtsfähigkeit zurückgehen, öffentlich-rechtlichen Charakters sind und in der jetzt geltenden Rechtsstruktur nicht mehr besetzt werden können. Dies umfasst die Kategorien der beamteten Assistenzprofessor/inn/en, der wissenschaftlichen Beamt/inn/en sowie der wissenschaftlichen Vertragsbediensteten. Alle Inhaber/innen dieser Stellen weisen dauerhafte Dienstverhältnisse auf, sodass diese Kategorien noch für einen längeren Zeitraum in Verwendung stehen werden.

Verwendungsgruppenschema für das allgemeine Universitätspersonal

I Arbeitnehmer/innen, die einfache, nicht schematische oder mechanische Tätigkeiten nach gegebenen Richtlinien und genauer Arbeitsanweisung verrichten.

Einreihungskriterien: Einschlägig erworbene Kenntnisse oder Nachweis der entsprechenden Berufserfordernisse bzw. Praxis

IIa Arbeitnehmer/innen, die nach allgemeinen Richtlinien und Weisungen fachliche oder administrative, überwiegend mitwirkende und unterstützende Tätigkeiten erledigen.

Einreihungskriterien: Einschlägige erworbene Kenntnisse oder Nachweise der entsprechenden Berufserfordernisse, z.B. abgeschlossenen Lehre, Fachschulabschluss

IIb Arbeitnehmer/innen, die auf Grund ihrer Kenntnisse und Erfahrungen fachliche oder administrative Tätigkeiten im Rahmen des ihnen erteilten Auftrages weitgehend selbständig erledigen.

Einreihungskriterien: Einschlägig erworbene Kenntnisse oder Nachweis der entsprechenden Berufserfordernisse, z.B. abgeschlossene Lehre, Fachschulabschluss

IIIa Arbeitnehmer/innen, die qualifizierte Tätigkeiten aufgrund ihrer Kenntnisse und Erfahrungen verantwortlich selbständig ausführen.

Einreihungskriterien: Kaufmännische, fachliche und organisatorische Kenntnisse oder Nachweis der entsprechenden Berufserfordernisse, z.B. Matura/Fachmatura

IIIb Arbeitnehmer/innen, die qualifizierte Tätigkeiten verantwortlich selbständig ausführen, wozu besondere Fachkenntnisse und/ oder mehrjährige praktische Erfahrungen erforderlich sind.

Einreihungskriterien: Kaufmännische, fachliche und organisatorische Spezialkenntnisse oder Nachweis der entsprechenden Berufserfordernisse, z.B. Fachmatura, postsekundäre und tertiäre Abschlüsse bis sechs Semester.

IVa Arbeitnehmer/innen, die schwierige, verantwortungsvolle Tätigkeiten mit entsprechendem Entscheidungsspielraum verrichten.

Einreihungskriterien: Wissenschaftliche, kaufmännische, rechtliche, technische und organisatorische Expertentätigkeit mit Nachweis der entsprechenden Berufserfordernisse und/ oder mit der Qualifikation zur Führung von Organisationseinheiten z.B. Fachhochschul- und Universitätsabschlüsse, Fachmatura mit Spezialkenntnissen

IVb Arbeitnehmer/innen, die besonders schwierige, verantwortungsvolle Tätigkeiten mit entsprechendem Entscheidungsspielraum verrichten.

Einreihungskriterien: Wissenschaftliche, kaufmännische, rechtliche, technische und organisatorische Expert/innentätigkeit mit Nachweis der entsprechenden Berufserfordernisse und/ oder mit der Qualifikation zur Führung von Organisationseinheiten z.B. Fachhochschul- und Universitätsabschlüsse

V Arbeitnehmer/innen in leitenden, die Universität in ihrem Wirkungsbereich entscheidend beeinflussenden Stellungen, mit erhöhtem Verantwortungsbereich sowie mit umfassenden Spezialkenntnissen und mehrjährigen einschlägigen Erfahrungen.

Einreihungskriterien: Wissenschaftliche, kaufmännische, rechtliche, technische und organisatorische Expertentätigkeit. Qualifikation zur Führung großer Organisationseinheiten mit ausgewiesener Erfahrung zur Mitarbeiter/innenführung

Impressum

Datenquelle: WU Personalabteilung, SAP, Stand: August 2020

Umsetzung: Stabsstelle Gender & Diversity, Büro des Rektorats

Redaktion: Büro des Rektorats, WU Wien, 1020, www.wu.ac.at

Impressum:

Datenquelle: WU Personalabteilung, SAP

Umsetzung: Stabsstelle Gender & Diversity, Büro des Rektorats

Redaktion: Büro des Rektorats, WU Wien, 1020

www.wu.ac.at

Stand: August 2020