

Faculty Management:

Welche Förderungsmöglichkeiten stehen WU-Wissenschaftler*innen zur Verfügung?

1. Forschungsverträge

Forschungsverträge unterstützen hervorragende Wissenschaftler*innen (Professor*innen) der WU in ihren Forschungsanstrengungen und entlasten diese von der Lehrtätigkeit. Sie stellen eine Art „Sabbatical“ oder Freisemester dar. Ziel ist es vor allem, WU-Forscher*innen von der Lehre zu befreien, um ihnen damit mehr Zeit für die Forschung einzuräumen. Um den Anreiz auch für die betroffene akademische Einheit zu erhöhen, beinhalten die Forschungsverträge eine Finanzierung von Ersatzpersonal für den betreffenden Zeitraum. Die Forschungsverträge können für die Dauer von maximal einem Jahr laufen. Die Dotierung beträgt max. Euro 70.000,00. Die Forschungsverträge bedeuten für den*die Antragsteller*in eine Freistellung unter Beibehaltung der Bezüge.

Für Promovierte und Habilitand*innen stehen äquivalent die [Forschungsverträge Post-doc](#) zur Verfügung.

Ansprechpartnerin: Ruth Heuberger, DW 5108, E-Mail: Ruth.Heuberger@wu.ac.at

2. Reisekostenzuschüsse

Gefördert werden Reisekosten zur Teilnahme an internationalen wissenschaftlichen Konferenzen bzw. Treffen von Herausgeber*innen eines Journals laut aktuellem WU-Zeitschriftenrating.

Zielgruppe der Förderung ist das wissenschaftliche Personal, d.h. wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Assistent*innen und Professor*innen, die auf Planstellen der WU sowie auf Stiftungsprofessuren beschäftigt sind (Doktorand*innen, Promovierte, Habilitand*innen, Professor*innen, Senior Scientists).

Ansprechpartner: Ihre Reisestelle in der Personalverrechnung, reisen@wu.ac.at

3. Anbahnungsfinanzierung

Die Anbahnungsfinanzierung dient der Förderung zur Drittmittelinwerbung an der WU, insbesondere bei Projekten mit hohem Koordinationsaufwand. Sie unterstützt die Antragstellung für hochkompetitive Förderschienen im EU-Rahmenprogramm (Horizon Europe) wie ERC-Grants, EU-Verbundprojekte in Säule II, aber auch MSCA Projekte in der Koordinator*innenrolle, sowie FWF- Exzellenzprogramme. Darüber hinaus kann auch ein geringerer Zuschuss für weitere Drittmittelprojekte im Bereich Grundlagenforschung (z.B. Partner bei europäischen Programmen, FFG) gewährt werden.

Bei Grundlagenforschung mit Exzellenzanspruch bzw. hohem Koordinationsaufwand (Koordination bei EU-Programmen; Exzellenzprogramme EU und FWF) ist eine Förderung von max. Euro 15.000,00 möglich (abhängig von der Höhe des WU-Anteils an der Fördersumme, max. 3%). Bei Projekteinreichungen mit geringerem Aufwand beträgt der maximale Zuschuss bis zu 3.000,00 Euro.

Zielgruppe: Doktorand*innen, Promovierte, Habilitand*innen, Professor*innen

Ansprechpartnerin: Ina Jaschinski, DW 5110, E-Mail: ina.jaschinski@wu.ac.at

4. Frauenhabilitationsstellen

Die Frauenhabilitationsstellen wurden geschaffen, damit sich besonders begabte Wissenschaftlerinnen unter bevorzugten Bedingungen habilitieren können. Dabei verfolgt die WU das Ziel, den Frauenanteil, der auf dieser Stufe der wissenschaftlichen Karriere immer wieder einbricht, zu erhöhen.

Die Arbeitsbedingungen der Habilitandinnen sind im jeweiligen Arbeitsvertrag geregelt. Zu den Rahmenbedingungen gehören auch eine deutliche Reduktion der Lehrverpflichtung sowie eine weitgehende Entlastung von Administrationsverpflichtungen. Die Vertragsdauer wird individuell festgelegt, kann jedoch sechs Jahre nicht überschreiten.

Ansprechpartnerin: Nicole Rogaunig, DW 4079, E-Mail: Nicole.Rogaunig@wu.ac.at

5. WU Best Paper Award der Stadt Wien

Hier werden die besten WU-Publikationen des abgelaufenen Kalenderjahres zur Stimulierung der Publikationstätigkeit in international anerkannten Journalen prämiert. Der aus Mitteln des Jubiläumsfonds der Stadt Wien für die WU Wien vergebene Preis wird in 3 Kategorien vergeben. Seit 2017 wird ein vierter Preis (New Research Avenues) vergeben. Dieser Preis prämiert über die drei Kategorien hinweg jenes Papier, welches am besten abseits des „Mainstreams“ neue Wege erschloss oder die eigene Disziplin an bisher separierte Forschungsfelder heranführte.

- Kategorie 1: quantitativ-analytische oder formalwissenschaftliche Arbeiten (diese Kategorie ist für alle Fächer offen)
- Kategorie 2: Arbeiten aus der Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaft, Wirtschaftspädagogik
- Kategorie 3: Arbeiten aus Wirtschaftskommunikation, Recht, Geisteswissenschaften, Soziologie, Wirtschaftsgeografie; interdisziplinäre Arbeiten

Der WU Best Paper Award ist 2018 mit insgesamt Euro 28.000,00 dotiert, wobei eine Vierteilung des Preises vorgesehen ist: Pro Kategorie und für den Preis „New Research Avenues“ werden Euro 7.000,00 vergeben.

Zielgruppe: Doktorand*innen, Promovierte, Habilitand*innen, Professor*innen

Ansprechpartnerin: Ruth Heuberger, DW 5108, E-Mail: Ruth.Heuberger@wu.ac.at

6. Leistungsprämien und Prüfungstaxen

Durch die Vergabe von Leistungsprämien sollen herausragende wissenschaftliche Leistungen sowie die Abgeltung von Prüfungen und Begutachtungen/Betreuungen (vor)wissenschaftlicher Arbeiten (Bachelor-/Masterarbeiten und Dissertationen) honoriert werden, um deren allgemeine Qualität zu steigern. Es wurde eine BV geschaffen, die Fairness und Transparenz in Zusammenhang mit der Vergabe von Prämien (für Forschungsleistungen und Drittmittelinwerbung) und Prüfungstaxen schaffen soll.

Die Prüfungstaxen variieren je nach Art der Lehrveranstaltung und der Anzahl der geprüften Studierenden. Die Prämien für herausragende Veröffentlichungen und sonstige wissenschaftliche Leistungen sind abhängig von der Qualität und Reputation des Publikationsorgans bzw. des Verlags, in denen die Veröffentlichung erschienen ist bzw. von der Qualität der Leistung an sich.

Die BV gilt für alle wissenschaftlichen MitarbeiterInnen der WU, die entweder im Rahmen des Kollektivvertrags, als Vertragsbedienstete*r oder Beamter*Beamtin beschäftigt sind.

Leistungsprämien werden laut BV gewährt für:

- a. Prämien für Star-Journal-Artikel / Publikationsprämien: Pro Artikel, der in einer in der Star-Journal-Liste aufgelisteten Zeitschrift unter Nennung der WU erscheint, gebührt eine Prämie in Höhe von insgesamt 3.000 Euro brutto/Artikel an den*die Autor*in bzw. die Autor*innen.

Ansprechpartnerin: Monika Corso, DW 5398, E-Mail: praemien@wu.ac.at

- b. Persönliche Prämien für das Einwerben von Drittmitteln** im Rahmen von Forschungsvorhaben: Für eingeworbene Drittmittelforschungsprojekte, die von externen Forschungsförderungseinrichtungen basierend auf internationaler Peer Review-Evaluierung gefördert werden und für Stadt-Wien-Jubiläumsfonds-Projekte (letztere nur sofern sie von WU-Nachwuchsforscher/inne/n unter 35 Jahren geleistet werden) werden Leistungsprämien in Höhe von 2% der eingeworbenen Gesamtsumme ausbezahlt.

Ansprechpartnerin: Suzana Pejic, DW 5986, E-Mail: drittmittel@wu.ac.at

- c. Leistungsprämien für besondere Forschungsleistungen in Organisationseinheiten:** Für jedes Department (inkl. zugeordneter Forschungsinstitute und Kompetenzzentren) wird ein Prämierungstopf festgelegt. Die Dotation für diese Prämientöpfe ergibt sich aus der Verteilung des für diese Zwecke vorgesehenen Gesamtbudgets von mind. 130.000 Euro. Das Budget wird nach Anzahl der Vollzeitäquivalente des wissenschaftlichen Personals auf die bestehenden Departments inkl. zugeordneter Forschungsinstitute und Kompetenzzentren aufgeteilt.

Die Leistungsprämien für besondere Forschungsleistungen in Organisationseinheiten werden grundsätzlich von den Departments anhand von Departmentrichtlinien für Leistungsprämien vergeben. Diese Departmentrichtlinien beinhalten vornehmlich Department-Ratings, die die Rangordnung der Publikationsorgane (Journale) der jeweiligen Departments (inkl. zugeordneter Forschungsinstitute und Kompetenzzentren) und Regelungen für die Verwendung dieser Leistungsprämien (abgesehen von Journalbeiträgen) festlegen. Mit Ausnahme der juristischen Departments und dem Department für Fremdsprachliche Wirtschaftskommunikation dürfen die Departments max. 20% des ihnen zustehenden Prämientopfes für z.B. Monographien, Konferenzbeiträge, Beiträge in Sammelbänden, Entscheidungsbesprechungen, Beiträge in Open Access Journalen oder Journalen, die nicht im Department-Rating oder der Star-Journal-Liste enthalten sind, verwenden, sofern sie unter Nennung der WU erscheinen.

Ansprechpartnerin: Manuela Wade, DW 5109, E-Mail: manuela.wade@wu.ac.at

Prüfungstaxen werden für folgende Leistungen zur Verfügung gestellt:

- a.** Prämien für die Betreuung (vor)wissenschaftlicher Arbeiten
- b.** Prüfungstaxen für Großprüfungen
- c.** Prüfungstaxen für Lehrveranstaltungsprüfungen und Lehrveranstaltungsprüfungen mit prüfungsimmanenem Charakter
- d.** Prüfungstaxen für Fachprüfungen

Ansprechpartner: Ewald Schwarz, DW 5767, E-Mail: Ewald.Schwarz@wu.ac.at

7. Lehrpreise

a. Exzellente Lehre

Bei der Auszeichnung „Exzellente Lehre“ erhält die Meinung der Studierenden besonderes Gewicht, da die Nominierung für den Preis ausschließlich von den Studierenden vorgenommen wird. Jede*r Studierende hat die Möglichkeit online zwei Lehrende vorzuschlagen und die Wahl zu begründen. Die Nominierungen und Begründungen der Studierenden werden nach Ablauf der Nominierungsfrist an eine Jury weitergeleitet, die anhand der vorhandenen Syllabi und Evaluierungsergebnisse sowie der Begründungen die PreisträgerInnen auswählt. Die Prämierung erfolgt bei einer gemeinsamen Prämienveranstaltung im Sommer.

Ansprechpartnerin: Carina Weiß, DW 5339, Carina.Weiss@wu.ac.at

b. Innovative Lehre

Der Preis für Innovative Lehre zeichnet innovative Lehrdesigns aus, die neue Ideen und Ansätze im Bereich des universitären Lehrens und Lernens aufgreifen. Die Ausschreibung findet jährlich zu Jahresbeginn statt. Die PreisträgerInnen werden von einer Jury ausgezeichnet und bei einer gemeinsamen Prämienveranstaltung im Sommer verliehen.

Außerdem kann im Rahmen des Preises für Innovative Lehre ein Sonderpreis für innovatives technologieunterstütztes Lernen vergeben werden. Dieser eTeaching Award wird von der Jury auf Grundlage der eingereichten Konzepte ausgewählt. Die Prämierung erfolgt bei einer gemeinsamen Prämienveranstaltung im Sommer.

Ansprechpartnerin: Carina Weiß, DW 5339, Carina.Weiss@wu.ac.at

8. Gehaltsdynamik bei Professor*innen

Die Gehaltsdynamik von Professor*innen an der WU soll einem Karrierephasen-Modell folgen, an dessen Übergängen jeweils ein Tätigkeitsbericht und Verhandlungen über das neue Gehalt mit der Universitätsleitung stehen. Nach einer ersten Einstiegsphase von fünf Jahren sollen Professor*innen in der Folge ab weiteren fünf Jahren bei entsprechenden Leistungen die Möglichkeit haben, in Gehaltsverhandlungen mit dem Rektor zu treten.

Ansprechpartnerin: Stabstelle Senior Faculty Recruitment and Welcome Services – Nicole Rogaunig, DW 4079, E-Mail: Nicole.Rogaunig@wu.ac.at

9. Gehaltssteigerungen bei Mitarbeiter*innen, die eine Entwicklungs- oder Qualifizierungsvereinbarung erfüllt haben

Die WU hat ein eigenes, großteils deutlich über dem Niveau des Kollektivvertrags liegendes Gehaltsschema für Mitarbeiter*innen eingeführt, die ihre Entwicklungs- oder Qualifizierungsvereinbarung auf Basis der aktuellen Leitlinie des Vizerektors Personal erfüllt haben. Die dabei vorgesehenen Gehaltssprünge sind an positive Ergebnisse bei den gemäß Kollektivvertrag vorgesehenen wiederkehrenden Leistungsevaluierungen geknüpft.

Ansprechperson: Ihr Team der [Personalabteilung](#)

10. Monetäre und/oder non-monetäre Kompensationsleistungen für die Übernahme von Schlüsselfunktionen in der Selbstverwaltung

Wenn Faculty Mitglieder gewisse Funktionen in der universitären Selbstverwaltung übernehmen, wie beispielsweise die eines Deans, eines*einer Senatsvorsitzenden, Departmentvorstand*-vorständin oder Programmdirektor*in, ist es möglich, dafür monetäre oder nicht-monetäre Kompensationsleistungen zu erhalten.

Zielgruppe: Professor*innen und Habilitierte

Ansprechperson: Ihr Team der [Personalabteilung](#)

11. Sabbatical

Ein Sabbatical ist eine besondere Form des Arbeitszeitmodells, in welchem den Arbeitnehmer*innen eine sogenannte „Freizeitphase“ eingeräumt wird. Das Beschäftigungsverhältnis bleibt in dieser Phase weiterhin arbeits- und sozialversicherungsrechtlich aufrecht und das Entgelt wird weiter gleichmäßig fortbezahlt. In der Freizeitphase besteht für Arbeitnehmer*innen die Möglichkeit, sonstigen privaten Interessen nachzugehen, sich weiterzubilden oder nach vorheriger Zustimmung durch die Arbeitgeberin eine neue entgeltliche Tätigkeit aufzunehmen. Grundlage für diese Form der Auszeit ist, dass die Arbeitszeit für die geplante Freizeitphase i.d.R. im Vorhinein angespart wird. Der*Die Arbeitnehmer*in arbeitet zunächst die im Arbeitsvertrag vereinbarte volle Arbeitszeit in der sogenannten „Ansparzeit“ weiter, bezieht allerdings nur mehr ein reduziertes Entgelt und wird dafür am Ende der Ansparzeit für eine gewisse Zeit zur Gänze von der Arbeit freigestellt („Freizeitphase“). Das Entgelt wird entsprechend der durchschnittlichen Arbeitszeitreduktion in der „Rahmenzeit“ (Ansparzeit zuzüglich Freizeitphase) reduziert und während dieser Rahmenzeit gleichmäßig weiterbezahlt. Nach der Freizeitphase kehrt der*die Arbeitnehmer*in an den ursprünglichen Arbeitsplatz zurück.

2 Varianten sind möglich:

- *Kurzvariante:* Hier beträgt die Freizeitphase ein bis zwei Monate. Die Rahmenzeit ist mit 10 Monaten begrenzt.
- *Langvariante:* Hier beträgt die Freizeitphase sechs bis zwölf Monate, wobei die Freizeitphase nur in ganzen Monaten in Anspruch genommen werden kann. Die Rahmenzeit ist mit 60 Monaten begrenzt.

Zielgruppe: alle WU-Mitarbeiter*innen (Globalbudget)

Ansprechperson: Ihr Team der [Personalabteilung](#)

12. Freistellung zu Forschungs- oder Lehrzwecken

a. Kurzfreistellungen (bis zu einem Monat) zur Fortbildung für Forschungs- und Lehrzwecke erfolgen grundsätzlich unter Beibehaltung der Bezüge. Auf Gewährung einer Kurzfreistellung besteht kein Rechtsanspruch.

b. Langfreistellungen (länger als ein Monat) können grundsätzlich für die Dauer von bis zu höchstens zwei Jahren beantragt werden. Sie können unter Beibehaltung und unter Entfall der Bezüge gewährt werden.

Voraussetzung für eine positive Entscheidung über den Antrag auf Langfreistellung ist eine detaillierte Angabe des Zwecks der Langfreistellung. Erhält die antragstellende Person während der beantragten Langfreistellung ein Entgelt von Dritten (z.B. Lehre an einer anderen Universität) und deckt dieses nicht nur die Zusatzkosten (Reisekosten etc.) ab, wird eine Langfreistellung ohne Bezüge genehmigt, anderenfalls eine Langfreistellung mit Bezügen.

c. Studienurlaub gem. KV

Die Anspruchsberechtigung auf Studienurlaub richtet sich nach § 33 Kollektivvertrag. Ein Studienurlaub kann daher grundsätzlich nur von Universitätsprofessor*innen, Assistenzprofessor*innen, assoziierten Professor*innen, Senior Scientists und Senior Lecturers in Anspruch genommen werden. Ein Anspruch auf Studienurlaub von bis zu sechs Monaten besteht nach siebenjähriger ununterbrochener Beschäftigung an der WU, wobei ausschließlich Beschäftigungszeiten ab Inkrafttreten des Kollektivvertrages für die Berechnung der Beschäftigungszeiten herangezogen werden. Zeiten von Kurzfreistellungen bzw. Langfreistellungen mit Bezügen schaden einer ununterbrochenen Beschäftigung nicht. Langfreistellungen ohne Bezüge stellen dagegen eine Unterbrechung der Beschäftigung dar. Der Studienurlaub gemäß § 33 Kollektivvertrag wird ausschließlich unter Entfall der Bezüge gewährt.

Ansprechperson: Ihr Team der [Personalabteilung](#)

13. Temporäre Reduktion der Lehrverpflichtung

Nach Vereinbarung mit dem Vizerektorat für Lehre und Studierende können Professor*innen, die besondere lehrbezogene Leistungen erbracht haben, eine temporäre Reduktion ihrer Lehrverpflichtung beantragen.

Ansprechpartner: Oliver Vettori, DW 5503, E-Mail: Oliver.Vettori@wu.ac.at

14. Coachingangebote und interne/externe Weiterbildungsmöglichkeiten

- [Coaching](#)

Mit der Möglichkeit Einzelcoaching in Anspruch zu nehmen, bietet die WU Ihnen eine sehr individuelle, hoch effiziente Möglichkeit, sehr zielgerichtet an konkreten Fragestellungen aus Ihrem Führungsalltag zu arbeiten und passgenaue Lösungsansätze zu erarbeiten.

Ansprechpartnerin: Tanja Guggenbichler, DW 5367, E-Mail: Tanja.Guggenbichler@wu.ac.at

- [WU-interne Weiterbildung](#)

Neben den offenen Workshops für MitarbeiterInnen des wissenschaftlichen Personals werden an der WU jedes Semester auch spezielle Workshops zu Fragen der Mitarbeiter*innenführung und des Managements wissenschaftlicher Einheiten sowie zu verschiedenen Spezialthemen angeboten.

Ansprechpartnerin: Claudia Angel, DW 5528, E-Mail: Claudia.Angel@wu.ac.at

- [PE-Beratung](#)

Neben den individuellen Angeboten, wie Coaching und Weiterbildung für Führungskräfte, unterstützt die WU Leiter*innen von Organisationseinheiten bei ihrer Führungsarbeit anhand von maßgeschneiderten PE-Maßnahmen für ganze Abteilungen oder Teams.

Ansprechpartnerin: Tanja Guggenbichler, DW 5367, E-Mail: Tanja.Guggenbichler@wu.ac.at

- [WU-internes Weiterbildungsprogramm für das wissenschaftliche Personal](#)

Jedes Semester wird ein neues Weiterbildungsprogramm für Mitarbeiter*innen der WU veröffentlicht. Dieses umfasst halb- bis zweitägige Workshops, in denen intensiv und stark praxisorientiert zu Themen der Lehre und Forschung gearbeitet wird, die potentiell für viele wissenschaftliche MitarbeiterInnen relevant sind. Zusätzlich werden mit dem Format des ExpertDialogs zweistündige Impulsvorträge zu aktuellen Themen angeboten.

Ansprechpartnerin: Claudia Angel, DW 5528, E-Mail: Claudia.Angel@wu.ac.at

- [Karriereprogramm für Wissenschaftlerinnen](#)

Mit dem Karriereprogramm unterstützt die WU Wissenschaftlerinnen ihres Hauses bei der Planung und Gestaltung ihres ganz persönlichen Karriereweges. In einer kleinen Arbeitsgruppe (max. 10 Teilnehmerinnen) wird gemeinsam an karriererelevanten Themen und Fähigkeiten gearbeitet. Im Zentrum stehen dabei die eigene Forscherinnenkarriere im Kontext der scientific community sowie Konfliktmanagement-, Verhandlungs- und Selbstpräsentationsfähigkeiten.

Ansprechpartnerin: Tanja Guggenbichler, DW 5367, E-Mail: Tanja.Guggenbichler@wu.ac.at

- [Karrierebegleitung Postdoc Non-Tenure-Track](#)

Für Postdocs an der WU auf einer Non-Tenure Track Stelle steht bereits zu Beginn des Vertrages fest, dass nach 6 Jahren ein neuer Karriereschritt ansteht. Der dichte Forschungsalltag samt Lehrbetrieb lässt für Planungen von Karrieremöglichkeiten nach der WU-Zeit jedoch oftmals kaum Zeit. Deshalb unterstützt die WU Postdocs dabei, eine Vision für die weitere (wissenschaftliche) Karriere sowohl zu finden als auch zeitgerecht umzusetzen.

Ansprechpartnerin: Claudia Angel, DW 5528, E-Mail: Claudia.Angel@wu.ac.at

- [Karrierebegleitung Postdoc Tenure-Track](#)

Für Postdocs mit abgeschlossener Qualifizierungsvereinbarung steht fest, was in den kommenden Jahren in den Bereichen Forschung, Lehre und Selbstverwaltung zu leisten ist, um einen unbefristeten Vertrag als Associate Professor*in an der WU zu erhalten. Die Karrierebegleitung soll bei der Erreichung der vereinbarten Ziele in diesen drei Kompetenzfeldern unterstützen und eine optimale Grundlage für die neue Rolle und Tätigkeiten als zukünftiger Teil der (WU-)Senior Faculty schaffen.

Ansprechpartnerin: Tanja Guggenbichler, DW 5367, E-Mail: Tanja.Guggenbichler@wu.ac.at

15. Auslands(dienst)reisekranken- und Unfallversicherung

Zusätzlich zum gesetzlichen Versicherungsschutz hat die WU für alle Mitarbeiter*innen, die eine Freistellung oder Dienstreise haben, eine Auslandskranken- und Unfallversicherung abgeschlossen. Die Unfallversicherung im Ausland gilt subsidiär (inkl. Freizeitunfälle), die Krankenversicherung zusätzlich zur gesetzlichen Versicherung.

Ansprechperson: Ihr Team der [Personalabteilung](#)

16. Pensionskasse (erhöhte AG-Beiträge)

Die Arbeitgeber*innenbeiträge zur Pensionskasse liegen für Beamte*innen und Vertragsbedienstete bei 0,75%. Bei KV-Universitätsprofessor*innen werden 10 % des monatlichen Bruttobezuges entrichtet; für alle anderen KV-Arbeitnehmer*innen sind es 3 % des bis zur jeweiligen Höchstbeitragsgrundlage nach ASVG reichenden Teils des monatlichen Bruttobezuges. Dieser Betrag erhöht sich auf 10 % für den über die Höchstbeitragsgrundlage hinausgehenden Teil des monatlichen Bruttobezuges.

Kontakt: Ihr Team der [Personalverrechnung](#)

17. Zusätzliche Urlaubstage

Das Urlaubsausmaß für alle Arbeitnehmer*innen der Universität beträgt ab dem Kalenderjahr, in dem das 43. Lebensjahr vollendet wird

- wenn sie spätestens zum 30. Juni des Kalenderjahres bereits sechs Jahre bei der jeweiligen Universität in einem Arbeitsverhältnis (ausgenommen als Lehrling oder studentische/r Mitarbeiter*in) beschäftigt waren: 28 Arbeitstage,
- wenn sie spätestens zum 30. Juni des Kalenderjahres bereits zehn Jahre bei der jeweiligen Universität in einem Arbeitsverhältnis (ausgenommen als Lehrling oder studentische/r Mitarbeiter*in) beschäftigt waren: 30 Arbeitstage.

Dabei sind alle Zeiten in einem Arbeitsverhältnis bei der jeweiligen Universität zu berücksichtigen, die mindestens zusammenhängend je sechs Monate gedauert haben. Außerdem erhalten alle Univ.Prof. sowie ao.Univ.Prof. im BDG und VBG sowie den Assoz.Prof. nach KV und den Ass.Prof. nach KV immer 6 Wochen Urlaub.

Ansprechperson: Ihr Team der [Personalabteilung](#)

18. Kinderbetreuung: Kindergartenplatz und Ferienbetreuung für Kinder

▪ WU Kindergarten

Der WU-Kindergarten wurde im September 2013 als betriebsnaher Kindergarten der WU eröffnet. Er befindet sich im Gebäude D2 und bietet Platz für vier Kindergartengruppen. Betreut werden können Kinder im Alter von 1-6 Jahren, wobei die Plätze bevorzugt an Kinder von WU-Angehörigen vergeben werden.

Öffnungszeiten: Montag-Freitag 07:00-18:00 Uhr

Zielgruppe: alle WU-Mitarbeiter*innen

Kontakt: Kinder in Wien (KiWi) Betriebskindergarten / Campus WU, Telefon: 01/729 75 17, Mobil: 0664/965 91 47, E-Mail: wu-campus@kinderinwien.at

▪ Ferienbetreuung

Die WU stellt Mitarbeiter*innen während bestimmter Ferienzeiten (z.B. Sommerferien) ein Betreuungsangebot für Kinder im Alter von 6-10 Jahren am Campus zur Verfügung. Die Betreuung wird gemeinsam mit KiWi (Kinder in Wien – der Verein, der auch den Kindergarten am Campus der WU betreibt) angeboten. Das Angebot kann für eigene Kinder (Wahl- oder Pflegekinder) sowie im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kinder des Ehegatten/der Ehegattin, des eingetragenen Partners/der eingetragenen Partnerin oder Lebensgefährten/Lebensgefährtin in Anspruch genommen werden. Die Anzahl der Kinder ist mit 20 gleichzeitig betreuten Kindern begrenzt. Die WU übernimmt die Kosten für das Betreuungsangebot, es wird aber ein Selbstbehalt (bisher 70-90 Euro pro Woche pro Kind) verrechnet.

Zielgruppe: alle WU-Mitarbeiter*innen

Ansprechpartnerin: Ingeborg Pernold, DW 4993, E-Mail: Ingeborg.Pernold@wu.ac.at