



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
WIEN

Vienna University of Technology

# Career paths for general University staff at TU Wien

*„Karrieretypensensible Laufbahn- und Anreizmodelle unter Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten“*

Cesaer HR Meeting July 2019:

Helga Gartner + Heidi Pichler

Poster Session: Helga Gartner, Ute Koch, Heidi Pichler, Werner Wunsch

- Ausgangslage/ Beweggründe
  - Vorgehensweise/ Projektablauf
  - Ergebnisse gesamt und Umsetzung
  - Details auf Poster
- 
- Initial situation/ motives
  - Procedure/Project flow
  - Total results and implementation
  - Details on posters



# Ausgangslage / Beweggründe

- **Rechtliche Rahmenbedingungen**
  - **Spezifika im Kollektivvertrag**
- **Kennzahlen der TU Wien**
- **Motivation für das Projekt MAB 2014+, Projekt MAG, Entwicklungsplan, Leistungsvereinbarung**



# Initial situation / motives

- **Legal framework**
  - **Specifics in the collective agreement**
- **Key figures of the TU Vienna**
- **Motivation for the project MAB 2014+, project MAG, development plan, performance agreement**



## Rechtliche Rahmenbedingungen

Veränderung des Arbeitsrechts durch Ausgliederung der Universitäten

**Verbeamtetes Dienstrecht:** hoher Kündigungsschutz, starres Gehaltssystem, automatische Biennalsprünge

**Angestelltengesetz:** Mindestgehälter, Kündigungsmöglichkeit

### Kollektivvertrag der Universitäten

#### Verwendungsgruppen:

8 verschiedene Verwendungsgruppen, Definitionen von Einreihungskriterien, gesamter Job keine Zulage

#### Qualifikationsstufen

Grundstufe, Regelstufe, Expertenstatus

#### Entlohnungsschema

Mindestgehalt, Vorrückungen, Überzahlungen, keine Zulagen

## Legal Framework

Change in labour law through demerger of universities

**Civil service law:** high protection against dismissal, rigid salary system, automatic biennial jumps

**Employees Act:** minimum salaries, possibility of termination

### Collective Bargaining Agreement for University Staff

#### Classification/ Job Group Scheme

8 different job groups. Classification criteria, entire Job no remuneration for functions

#### Qualification Levels

Basic Level, Regular Level, Expert status

#### Salary Scheme

Minimum salary, advances, overpayments, no functional bonuses



## Kennzahlen TU Wien

30.000 Studierende  
 3700 Wissenschaftler\_innen  
 1100 Personen im allgemeinen Personal darunter  
 53% Frauen, und 47% Männer,  
 Altersdurchschnitt 44 Jahre  
 44% Beamte und VB- 56 % Kollektivvertrag

### Motivation:

**Erhebung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz:** mangelnde Perspektiven

**Relaunch Mitarbeiter\_innengespräch:** Förderung und Entwicklung braucht strukturelle Basis

Entwicklungsplan/ Leistungsvereinbarung mit Ministerium: Ziel attraktiver Arbeitgeber



## Key figures TU Wien

30,000 students  
 3700 scientists 1100 persons in general staff of which  
 53% women, 47% men,  
 Average age 44 years  
 44% Civil servants and VB 56 % Collective agreement

### Motivation:

**Survey of mental stress at the workplace:** lack of perspectives

**Relaunch of the appraisal talk:** Promotion and development needs a structural basis

**Development plan/ performance agreement with ministry:** goal attractive employer



# Vorgehensweise / Projekttablauf

- **Definition Projektziele**
- **Analyse: Inhalte und Methoden**
- **Ergebnisse und Themenfelder**

# Approach / Project procedure

- **Definition of project goals**
- **Analysis: Contents and methods**
- **Results and topics**



## Definition Projektziele

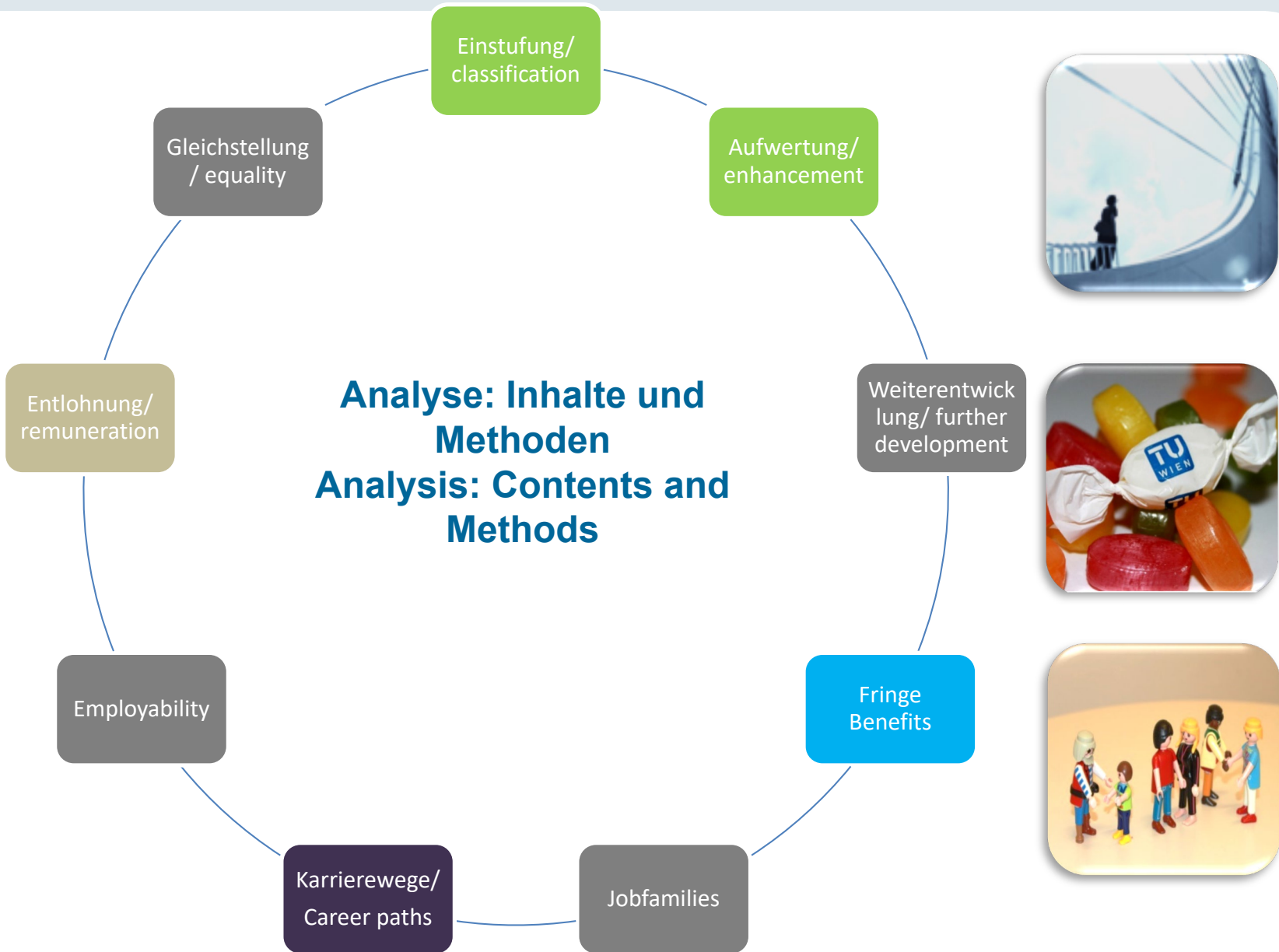
- Karrierewege/ Laufbahnmodelle
  - Vertikal / Horizontal
  - Stellenbezeichnungen / Anforderungsprofile
  - Auswahl, Potentialanalyse/ Bewertungen, Weiterbildung
- Anreizsysteme
- Generationenmanagement
- Berücksichtigung von Gender Aspekten
- als Klammer über bestehende Personaltools
- In Wechselwirkung zur Organisationsentwicklung- lernende Organisation
- Persönliche Bedürfnisse
  - Sorgen, Ängste Nöte und Neid, Enttäuschung



## Definition of project goals

- Career paths/ career models
  - Vertical/ Horizontal
  - Job descriptions, / requirement profiles
  - Selection, potential analysis/evaluations, further training
- incentive schemes
- generation management
- Consideration of gender aspects
- as a parenthesis over existing personnel tools
- In interaction with organizational development - learning organization
- Personal needs
  - worries, fears hardships and envy, disappointment







### Zusammenfassung Ergebnisse Funktionsbeschreibungen:

- Stellen werden nach KV eingeordnet
- TU stuft bei Neueinstellung gleich ein wie andere Universitäten
- Mitarbeiter\_innen nehmen diese auch als gleich oder besser wahr
- Es gibt ein einheitliches Reglement für die Anrechnung von Vordienstzeiten
- KV hat eine Grenze für Vorrückungen innerhalb Verwendungsgruppe ab einem gewissen Alter.

### Summary Results Function Descriptions

- Jobs are classified according to Collective Bargaining Agreement
- TU classifies new hires the same as other universities
- Employees also perceive these as equal or better
- There are uniform rules for the crediting of prior periods of service
- Collective Bargaining Agreement has a limit for advances within usage groups from a certain age onwards



### Zusammenfassung Ergebnisse Fringe Benefits:

- Die meisten Fringe Benefits sind gut bekannt
- Der Wert ist ganz stark von der jeweiligen individuellen Situation abhängig
- Die TU Wien handhabt den Zugang sehr großzügig
- Die TU Wien nutzt noch nicht alle Möglichkeiten von Fringe Benefits
- Die TU vermarktet auch nicht alle Fringe Benefits als solche



### Summary Results Fringe Benefits:

- Most Fringe Benefits are well known
- The value depends very much on the individual situation
- TU Wien handles access very generously
- TU Wien does not yet use all possibilities of Fringe Benefits
- The TU also does not market all Fringe Benefits as such



## Zusammenfassung Ergebnisse Karriere

- Keine relevanten Daten aus System, keine klaren Muster
- Führungskarriere ist das einzige Karriemodell
- Es gibt einen Bedarf an Fachexpert\_innen/ es gibt Fachexpertinnen
- Die TU entwickelt kaum/keine Fachexperten
- Es gibt einen Bedarf an Projektmanager\_innen
- Personen, die die TU Wien verlassen, machen dies mehrheitlich in den ersten 5 Jahren
- TU Jobs vermittelt erfolgreich Kolleg\_innen an einen neuen Arbeitsplatz innerhalb der TU Wien



## Summary Results Career

- No relevant data from the system, no clear patterns
- Management career is the only career model
- There is a need for technical experts There is a need for technical experts
- The TU hardly develops any technical experts
- There is a need for project managers
- The majority of people who leave the TU Vienna do so in the first 5 years.
- TU Jobs successfully places colleagues to a new job within TU Vienna



### Zusammenfassung Ergebnisse Prämien und Belohnungen:

- Aufgrund der verschiedenen Dienstverhältnisse bzw. der notwendigen Kategorisierung in der Lohnverrechnung gibt es eine Bandbreite an Bezeichnungen für Entgeltbestandteile
- Mehr als 98 % wird unbefristet und regelmäßig ausbezahlt
- Es gibt eine endliche Anzahl für Anlässe zu einer Auszahlung
- die Prämie / Überzahlungen von Frauen fällt im Durchschnitt niedriger aus



### Summary results bonuses and rewards:

- Due to the different employment relationships and the necessary categorization in payroll accounting, there is a wide range of names for remuneration components
- More than 98 % is paid out indefinitely and regularly
- There is a finite number of occasions for a payout
- the premium / overpayments by women are lower on average



Are there any questions?



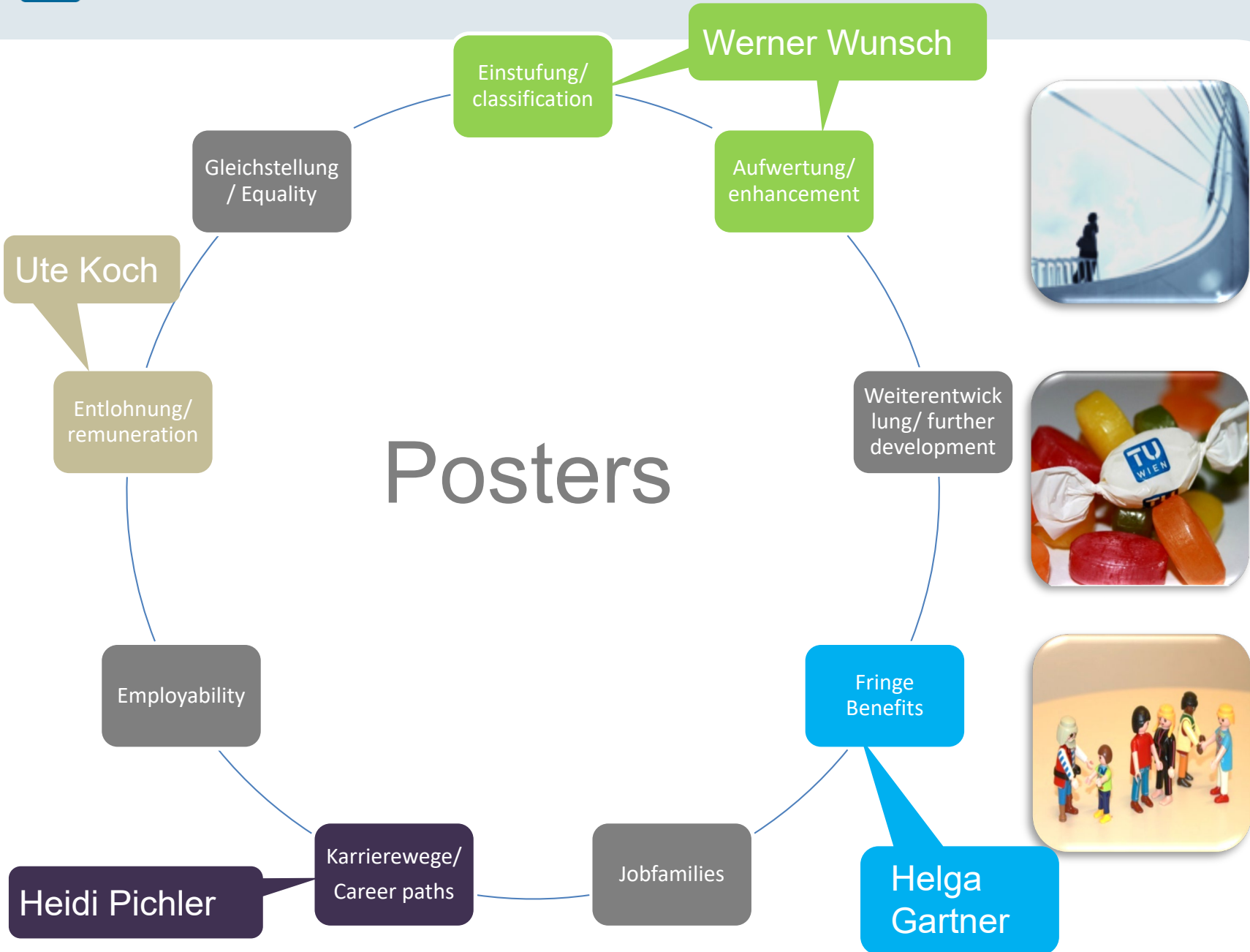
Thank you for your attention!



We are looking forward to an  
inspiring exchange 😊



# Posters



# KARRIERE CAREER

**BENEFIT:**

- + verfügst über angemessenen Gestaltungsraum
- + have adequate room for manoeuvre

**Benefit:**

- + exklusiver Zugang zu Führungskräfteveranstaltungen
- + exclusive access to executive events

## Karriere - modelle career models

**PROFIL:**

- ✓ like to make decisions
- ✓ is good with criticism
- ✓ enjoy working in a team and want to be a role model

**TASKS:**

- Management function department
- Immediate superior of the assigned personnel

**PROFIL:**

- ✓ gehe gerne Fragen auf den Grund
- ✓ berate gerne Menschen
- ✓ interessiere mich für Details

**AUFGABEN:**

- Weiterentwicklung des Themas

**Fachkarriere specialist career**

**PROFIL:**

- ✓ I like to get to the bottom of questions
- ✓ I like advising people
- ✓ I am interested in details

**TASKS:**

- Further development of the topic

**BENEFIT:**

- + Spezialist.in bei bestimmten Themen innerhalb und außerhalb der TU Wien
- + specialist for certain topics within and outside the TU Wien

## Führungskarriere leadership career

**PROFIL:**

- ✓ treffe gerne Entscheidungen
- ✓ kann gut mit Kritik umgehen
- ✓ arbeite gerne im Team und möchte Vorbild sein

**AUFGABEN:**

- Leitungsfunktion Abteilung
- Unmittelbare,r Vorgesetzte,r des zugewiesenen Personals

**PROFIL:**

- ✓ mag Abwechslung
- ✓ macht Spaß Sachen abzuschließen
- ✓ arbeite gerne interdisziplinär

**AUFGABEN:**

- Management von Forschungsprojekten

**PROFIL:**

- ✓ wants variety
- ✓ makes fun to complete things
- ✓ I like to work interdisciplinary

**TASKS:**

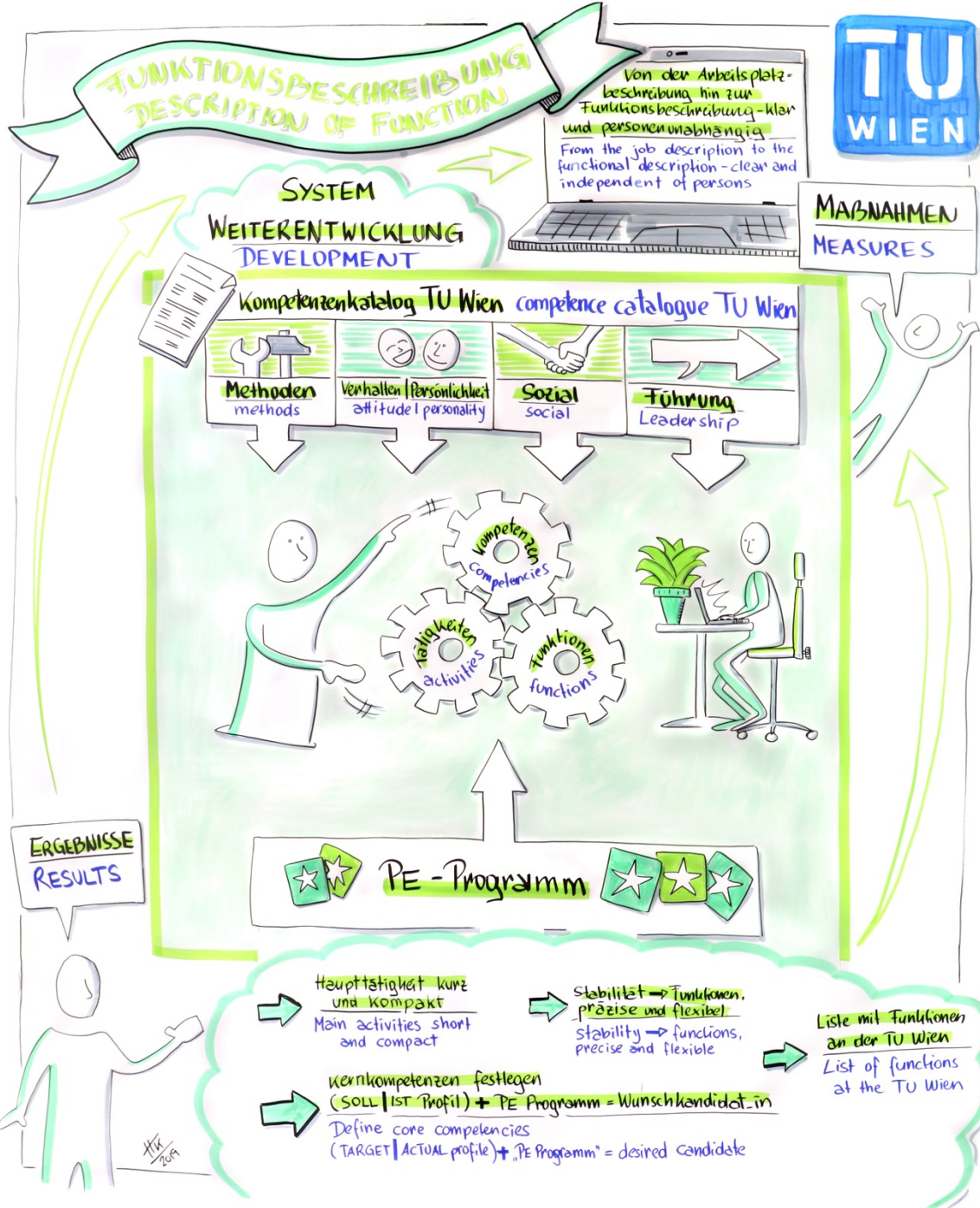
- Management of research projects

**Projektmanagement Karriere project management career**

**BENEFIT:**

- + Einblick in unterschiedliche Bereiche
- + arbeite mit vielen Kolleg\_innen zusammen
- + insight into different areas
- + work together with many colleagues



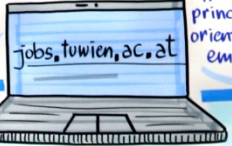




# FRINGE BENEFITS

Attraktiv gestaltete Zusatzleistungen  
 → starke Identifikation mit der TU Wien  
 Attractively designed additional services  
 → strong identification with the TU Wien

Fringe-Benefits-Angebot individualisieren → vom Gießkannenprinzip zum Cafeteria System, an MA-innen Bedürfnissen orientieren  
 Individualize Fringe-Benefits offer → from the watering can principle to the cafeteria system, oriented to the needs of employees



Geldleistungen  
 Cash benefits



Geldwerte Vorteile  
 Monetary advantages



Katalog Offerings



Regelmäßige Thematisierung  
 → MAG (nachhaltige Wirkung)  
 Regular theming  
 → appraisal interview

Zufriedenheit und Bindung von Mitarbeiter\_innen  
 → Attraktivität der Arbeitgeberin  
 Employee satisfaction and retention  
 → attractiveness of the employer

Work-Life Balance



Aktivitäten  
 Activities



Betriebliche Gesundheitsförderung  
 Workplace Health Promotion

Vermarktung  
 Marketing



Werkentwicklung  
 Development

Neues  
 New



Mögliche Maßnahmen  
 Possible measures



# PRÄMIEN und BELohnUNGEN BONUSES and REWARDS

Klare einheitliche Definition  
Clear and uniform definition

Betriebsvereinbarung  
plant agreement

## AUSZAHLUNG PRÄMIE PAYMENT OF BONUS

Belohnung für besondere individuelle Leistungen  
Reward for special individual achievements

Wertschätzung der Mitarbeiter\_innen  
Appreciation of employees

VORSCHLAG VERGABE  
PROPOSAL AWARD

ENTSCHEIDUNG  
DECISION

Im dienstlichen Zusammenhang  
in the context of employment

Aufgabe  
Task

fachlich  
professional

Soziale Kompetenz  
social skills  
fachübergreifend  
multidisciplinary

Anerkennung besonderer Leistung?  
recognition of outstanding achievement?

einmalige, freiwillige Vergütung  
one-time, voluntary remuneration

motivierte Mitarbeiter\_innen halten  
Motivated employees hold on

