

Arbeits- und Karriereperspektiven von Nachwuchswissenschaftler_innen
an der Fakultät für Technische Chemie der TU Wien

Bettina Stadler



Arbeits- und Karriereperspektiven von Nachwuchswissenschaftler_innen an der Fakultät für Technische Chemie der TU Wien

**Studie der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA)
im Auftrag der Fakultät für Technische Chemie der TU Wien**

Wien, im Mai 2020

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Bettina Stadler

Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt
A-1020 WIEN, Aspernbrückengasse 4/5
Tel.: +431 21 24 700-64
Fax: +431 21 24 700-77
stadler@forba.at
<http://www.forba.at>

INHALT

1	<i>EINLEITUNG</i>	5
2	<i>METHODIK UND VORGEHENSWEISE</i>	6
3	<i>SOZIO-DEMOGRAPHISCHE STRUKTUR DER RESPONDENT_INNEN</i>	7
3.1	<i>Aktuelles Dienstverhältnis</i>	8
3.2	<i>Altersverteilung</i>	10
3.3	<i>Persönliche Lebenssituation</i>	11
4	<i>ZUFRIEDENHEIT MIT DER ARBEITSSITUATION</i>	13
4.1	<i>Zufriedenheit insgesamt und im Detail</i>	13
4.2	<i>Zusammenarbeit im Team</i>	17
5	<i>FÖRDERUNG UND STIPENDIEN</i>	19
5.1	<i>Qualifikationsphase – Dissertation und Habilitation</i>	19
5.2	<i>Förderung durch Vorgesetzte</i>	21
5.3	<i>Stipendien</i>	22
6	<i>WEITERBILDUNG</i>	24
6.1	<i>Nicht-fachliche Weiterbildung an der TU Wien</i>	24
6.2	<i>Nicht-fachliche Weiterbildung außerhalb der TU Wien</i>	25
7	<i>KARRIEREENTSCHEIDUNGEN</i>	26
7.1	<i>Faktoren für Karriereentscheidung</i>	27
7.2	<i>Vereinbarkeit von Familien- und Karriereplanung</i>	29
7.3	<i>Vereinbarkeits-Angebote der TU Wien</i>	32

7.4	<i>Abschlussfrage</i>	34
8	<i>SCHLUSSFOLGERUNGEN</i>	36
9	<i>QUELLEN</i>	39
10	<i>ANHANG OFFENE NENNUNGEN</i>	40

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Geschlechterverteilung	7
Abbildung 2. Aktuelles Dienstverhältnis	8
Abbildung 3: Beschäftigungsdauer	9
Abbildung 4: Institutszuordnung	10
Abbildung 5: Altersverteilung	10
Abbildung 6: Altersverteilung nach Geschlecht	11
Abbildung 7: Partnerschaft	11
Abbildung 8: Kinder	12
Abbildung 9: Staatsbürgerschaft	12
Abbildung 10: Zufriedenheit allgemein	13
Abbildung 11: Zufriedenheit nach Anstellungsverhältnis	14
Abbildung 12: Zufriedenheit im Detail - Teil 1	15
Abbildung 13: Zufriedenheit im Detail – Teil 2	16
Abbildung 14: Aufteilung der Arbeit und Ergebnisverwertung	17
Abbildung 15: Unterstützung für Frauen und Männer	18
Abbildung 16: Qualifizierungsphase	19
Abbildung 17: Unterstützung durch den/die Dissertationsbetreuer_in	20
Abbildung 18: Einbettung Dissertation	20
Abbildung 19: Förderung im Arbeitsumfeld	21
Abbildung 20: Fördernde Personen	22
Abbildung 21: Erhaltene Stipendien	23
Abbildung 22: Nicht-fachliche Weiterbildung an der TU	24
Abbildung 23: Organisation von Weiterbildungskursen	25
Abbildung 24: Nicht-fachliche Weiterbildung außerhalb der TU	25
Abbildung 25: Berufliche Perspektive in drei Jahren	26
Abbildung 26: Faktoren für Karriereentscheidung – Teil 1	27
Abbildung 27: Faktoren für Karriereentscheidung - Teil 2	28
Abbildung 28: Familienplanung und Karriereplanung	29
Abbildung 29: Vereinbarkeit einer Karriere an der Fakultät mit einer Familiengründung	30
Abbildung 30: Vereinbarkeits-Angebote der TU Wien	33

1 EINLEITUNG

Die Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt wurde beauftragt, Teil 3 des Projektes „Darstellung der Situation von Nachwuchswissenschaftler_innen in der Fakultät für Technische Chemie der TU Wien“ (Arbeitstitel) durchzuführen.

Zentral sind in diesem Projekt Unterschiede im Arbeitsumfeld weiblicher und männlicher Nachwuchswissenschaftler_innen an der Fakultät für Technische Chemie. Zielgruppe der Untersuchung sind Studierende ab der Ebene von Prae-Docs und Nachwuchswissenschaftler_innen, die über das Globalbudget der TU oder über Projekte an der TU angestellt sind.

In Teil 3 des Projektes wurde eine Befragung der Zielgruppe durchgeführt, um so die Situation und die Sichtweise dieser Gruppe näher zu beleuchten. Alle Nachwuchswissenschaftler_innen der Zielgruppe wurden zu einer Online-Befragung eingeladen.

Status Quo

Viele österreichische Universitäten bemühen sich seit Jahren, den Anteil von Frauen an den wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen und den Professor_innen zu erhöhen. Zugleich erweisen sich bestehende Ungleichverhältnisse als sehr hartnäckig. Trotz vielfältiger Anstrengungen konnte noch keine Gleichstellung zwischen Frauen und Männern an österreichischen Universitäten erreicht werden. Dies gilt für technische Universitäten ebenso wie für allgemeine Universitäten.

Eine wichtige Phase in wissenschaftlichen Karrieren beginnt nach Ende des Studiums. Hier machen angehende Wissenschaftler_innen ihre ersten Schritte im Feld der Wissenschaft und sammeln Erfahrungen. Die Entscheidung über den Verbleib in der Wissenschaft oder die Wahl eines anderen Berufsfeldes wird spätestens in den ersten Jahren nach Ende des Studiums getroffen.

Immer wieder wird beobachtet, dass sich insbesondere Frauen in dieser Phase gegen eine wissenschaftliche Karriere entscheiden. Dies trägt auch wesentlich zu den Phänomenen bei, die mit dem Begriff „leaky pipeline“ beschrieben werden. Damit ist gemeint, dass an Universitäten vergleichsweise viele Frauen ein Universitätsstudium beginnen, jedoch der Anteil von Frauen bereits während des Studiums etwas zurückgeht. Die „leaky pipeline“ setzt dann insbesondere auf der Ebene des Doktorats ein. Hier gehen Frauen auf dem Weg nach oben verloren, diese Entwicklung setzt sich mit einer Habilitation bis hin zur Berufung auf eine Professur fort.

Bei jeder dieser Qualifizierungsstufen sinkt der Frauenanteil, die Pipeline „tropft“. Somit verlieren die Universitäten, verliert der Wissenschaftsbereich, kontinuierlich gut ausgebildete, hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen.

2 **METHODIK UND VORGEHENSWEISE**

Im April 2020 wurden insgesamt 323 Nachwuchswissenschaftler_innen der Fakultät für Technische Chemie der TU Wien zur Beantwortung eines Online-Fragebogens eingeladen. Die E-Mail-Adressen der Teilnehmer_innen wurden von den Auftraggeber_innen bereitgestellt. Bei der Auswahl des Befragungsinstruments, der Durchführung der Befragung und der Analyse der Ergebnisse wurde auf die Einhaltung aller Datenschutzbestimmungen geachtet.

Zur Vorbereitung der Befragung wurden im November 2019 jeweils eine Fokusgruppe mit weiblichen und männlichen Nachwuchswissenschaftler_innen der Fakultät für Technische Chemie der TU Wien veranstaltet. Dabei wurde sehr offen über die Arbeitssituation diskutiert und so konnten wichtige Themen für die Befragung gesammelt werden. Den Teilnehmer_innen an dieser Diskussion sei an dieser Stelle nochmals herzlich für ihre Bereitschaft und die engagierte Diskussion gedankt. Zusätzlich wurden bereits durchgeführte Studien zur Situation von Nachwuchswissenschaftler_innen an Universitäten gesichtet. Wichtige Referenzen finden sich im Abschnitt „Quellen“.

Auf dieser Basis wurde ein neuer Fragebogen entwickelt und in mehreren Phasen getestet. Der Fragebogen wurde auf Deutsch erstellt und ins Englische übersetzt.

Nach der ersten Einladung zur Befragung im April 2020 wurden jeweils im Abstand von einer Woche zwei Erinnerungen an Personen, die den Fragebogen noch nicht beantwortet hatten, ausgesickt. Insgesamt wurden 105 Fragebögen vollständig beantwortet. Das entspricht einer Ausschöpfung von 33% der Zielgruppe. Einige weitere Personen haben den Online-Fragebogen geöffnet, aber anschließend nicht damit begonnen, ihn zu beantworten. Zu Abbrüchen während der Befragung kam es hingegen kaum. Dies lässt darauf schließen, dass die Fragen, einmal mit dem Fragebogen begonnen, für die Respondent_innen relevant waren. Auch von der bei mehreren Themen gebotenen Möglichkeit, längere Kommentare abzugeben, haben zahlreiche Nachwuchswissenschaftler_innen Gebrauch gemacht.

In den folgenden Abschnitten werden die Ergebnisse der Befragung im Detail vorgestellt und diskutiert. Auch die offenen Nennungen werden vollständig wiedergegeben. Einleitend wird die sozio-demographische Struktur der Nachwuchswissenschaftler_innen, die an der Befragung teilgenommen haben, näher beschrieben. Anschließend widmet sich der Bericht den Themen „Zufriedenheit mit der Arbeitssituation“, der Förderung sowohl während einer Dissertations- als auch einer Habilitationsphase und insgesamt der im Umfeld erlebten Förderung. Abschließend wird genauer auf Fragen der Vereinbarkeit der Arbeit mit derzeitigen und in Zukunft erwarteten Betreuungsaufgaben eingegangen.

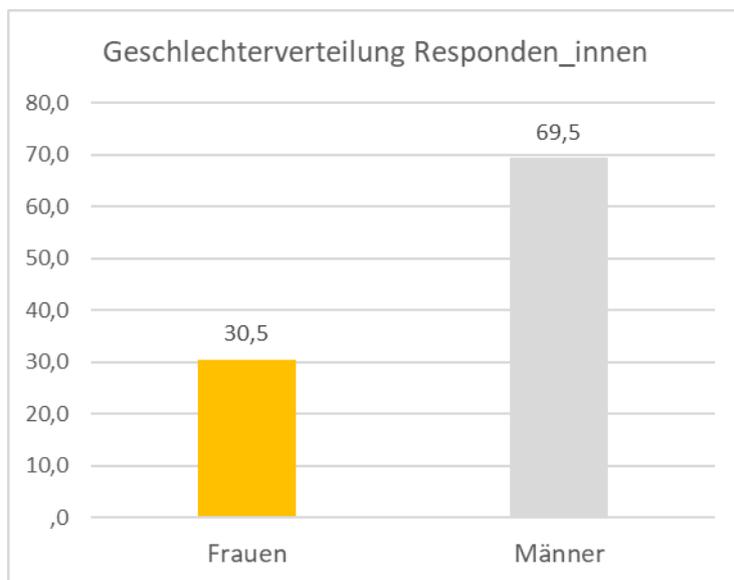
Leitend für die Analyse ist der Vergleich der Situation von Frauen und Männern.

3 SOZIO-DEMOGRAPHISCHE STRUKTUR DER RESPONDENT_INNEN

Insgesamt haben 105 Nachwuchswissenschaftler_innen an der Studie teilgenommen. Darunter waren 32 Frauen und 73 Männer. Dies entspricht einem Anteil von 30,5% Frauen und 69,5% Männern.

Neben „weiblich“ und „männlich“ wurde bei der Befragung auch die Option „Anderes Geschlecht“ angeboten. Diese Möglichkeit wurde von keine_r Respondent_in gewählt.

Abbildung 1: Geschlechterverteilung der Respondent_innen



Quelle: FORBA-Befragung von Nachwuchswissenschaftler_innen der Fakultät für Technische Chemie an der TU Wien.

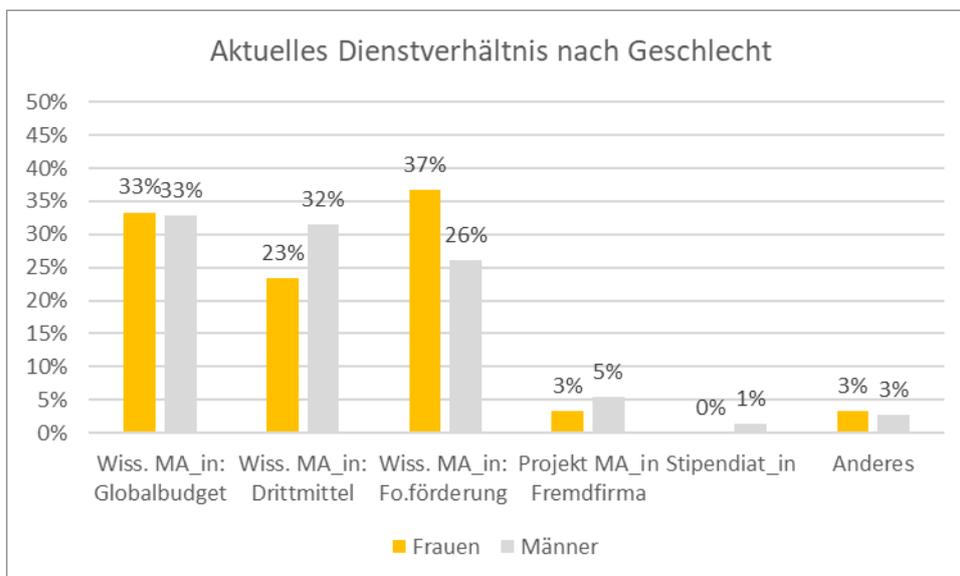
Entsprechend den jüngsten Daten des Berichts „Frauen und Männer an der TU Wien VI“ waren im Jahr 2018 59,7% der Studierenden an der Fakultät für Technische Chemie männlich und 40,3% weiblich. 28,9% aller Doktoratsabschlüsse wurden von Frauen und 71,1% von Männern erworben. Die aus Drittmitteln finanzierten wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen sind zu 26,4% weiblich und zu 73,6% männlich. Stellen als Assistent_innen werden zu einem Drittel von Frauen und zu zwei Dritteln von Männern eingenommen.

Vor dem Hintergrund der Gesamtdaten der Studierenden und der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen an der Fakultät für Technische Chemie scheint die Verteilung in der Gruppe der Respondent_innen recht plausibel und deutet darauf hin, dass jedenfalls das Geschlecht betreffend die Respondent_innen der Befragung die Grundgesamtheit gut abbilden.

3.1 Aktuelles Dienstverhältnis

Wie verteilen sich die Nachwuchswissenschaftler_innen nun auf die verschiedenen Dienstverhältnisse und gibt es Unterschiede nach dem Geschlecht? Sowohl Frauen als auch Männer haben zu einem Drittel eine Stelle, die aus dem Globalbudget finanziert wird. Aus Drittmitteln werden deutlich mehr männliche als weibliche Kolleg_innen finanziert, 32% der Männer und 23% der Frauen sind über Drittmittelprojekte angestellt. Genau umgekehrt ist die Situation bei den über Projekte der Forschungsförderung finanzierten Stellen. Hier liegt der Anteil der Frauen mit 37% aller Nachwuchswissenschaftler_innen deutlich über jenem der Männer mit 26%. Nur wenige Kolleg_innen sind über eine Kooperation mit einer Fremdfirma beschäftigt, nämlich 3% der Frauen und 5% der Männer. Zusätzlich finden sich ein Stipendiat und drei der Gruppe „Anderes“ zugeordnete Mitarbeiter_innen. Darunter gibt eine Person an, derzeit gar nicht an der TU Wien beschäftigt zu sein.

Abbildung 2: Aktuelles Dienstverhältnis



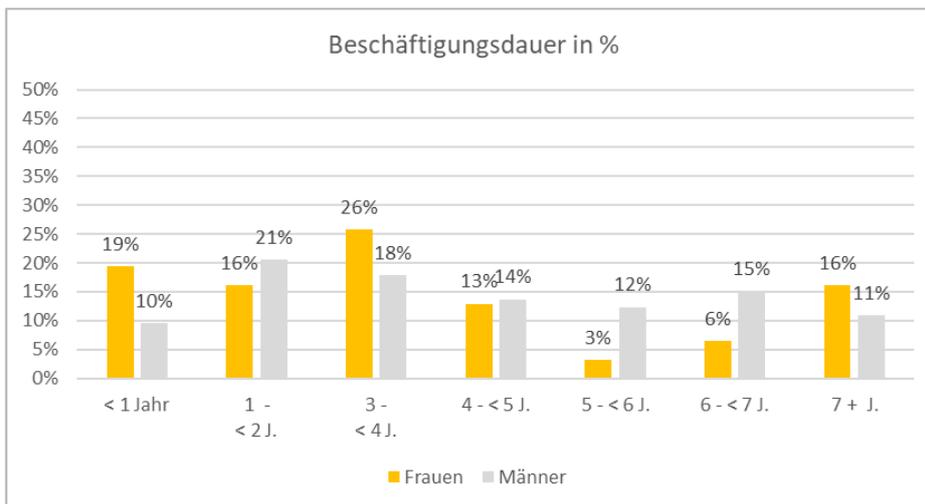
Quelle: FORBA-Befragung von Nachwuchswissenschaftler_innen der Fakultät für Technische Chemie an der TU Wien.

Drei Frauen und ein Mann befinden sich derzeit in der Rückkehrphase nach einer Karenz. Zwei Frauen sind in der Rückkehrphase nach einer Pause zwischen zwei Anstellungen und zwei Männer sind derzeit gerade in Karenz.

Viele Nachwuchswissenschaftler_innen sind vergleichsweise kurz beschäftigt. Limitierend wirkt hier auch die 6-Jahres-Regel, nach der Personen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen durchgehend nur für maximal 6 Jahre an der TU Wien angestellt sein können. Für einen längeren Verbleib muss man in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis

wechseln.¹ 77% der Frauen und 75% der Männer sind auch tatsächlich kürzer als 6 Jahre beschäftigt. Besonders viele Respondent_innen sind zwischen einem Jahr und weniger als 2 Jahren und zwischen zwei und weniger als drei Jahren an der Fakultät für Technische Chemie angestellt.

Abbildung 3: Beschäftigungsdauer

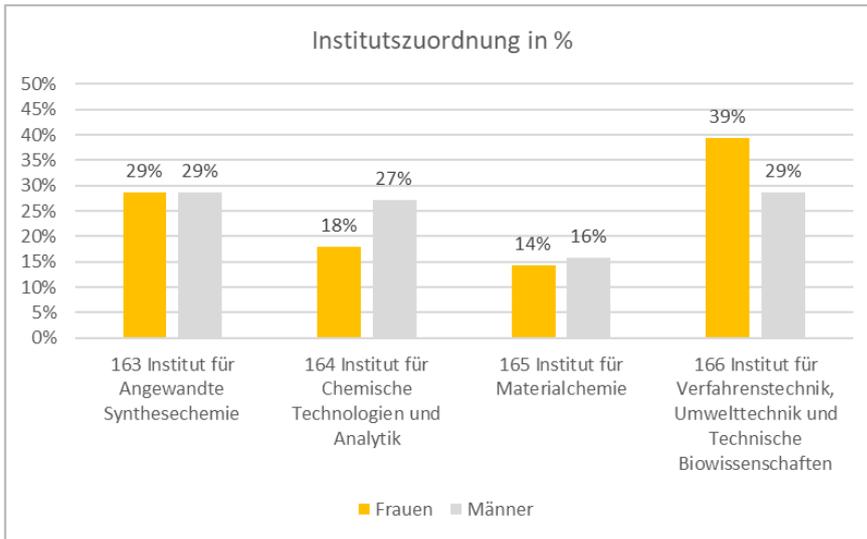


Quelle: FORBA-Befragung von Nachwuchswissenschaftler_innen der Fakultät für Technische Chemie an der TU Wien.

An der Fakultät für Technische Chemie gibt es insgesamt vier Institute. Besonders viele Respondentinnen (39%) arbeiten am Institut für Verfahrenstechnik, Umwelttechnik und Technische Biowissenschaften, aber nur 14% am Institut für Materialchemie. Mit Ausnahme des Instituts für Materialchemie (16%) sind die männlichen Respondenten annähernd gleich über die drei anderen Institute verteilt.

¹ Wie weit es auch durch Pausieren der Anstellung, Karenzen oder die Anstellung über ein Projekt mit einer Fremdfirma möglich ist, länger an der TU zu verbleiben, wurde im Rahmen des Projektes nicht erhoben.

Abbildung 4: Institutszuordnung

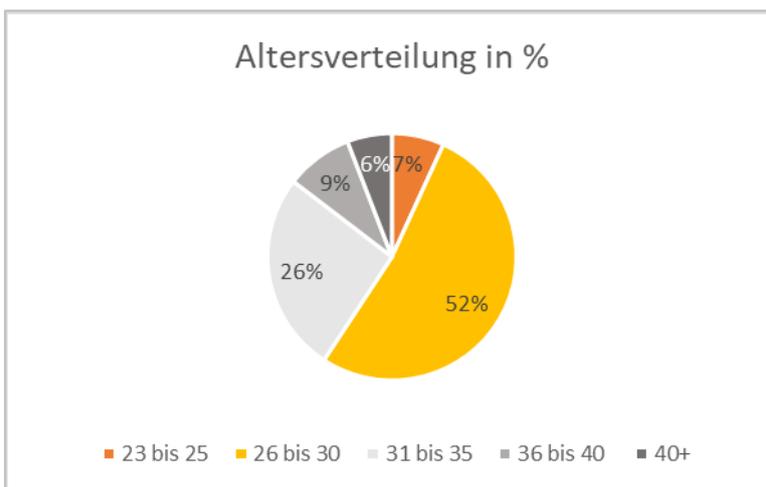


Quelle: FORBA-Befragung von Nachwuchswissenschaftler_innen der Fakultät für Technische Chemie an der TU Wien.

3.2 Altersverteilung

Die Mehrzahl der Respondent_innen (52%) ist zwischen 26 und 30 Jahren alt, die zweitgrößte Gruppe ist mit 26% im Alter von 31 bis 35 Jahren, nur mehr 15% sind noch älter, darunter 9% zwischen 36 und 40 Jahren und 6% älter als 40 Jahre. Ebenfalls eher gering ist der Anteil der sehr jungen Nachwuchswissenschaftler_innen im Alter von 23 bis 25 Jahren mit 7%.

Abbildung 5: Altersverteilung

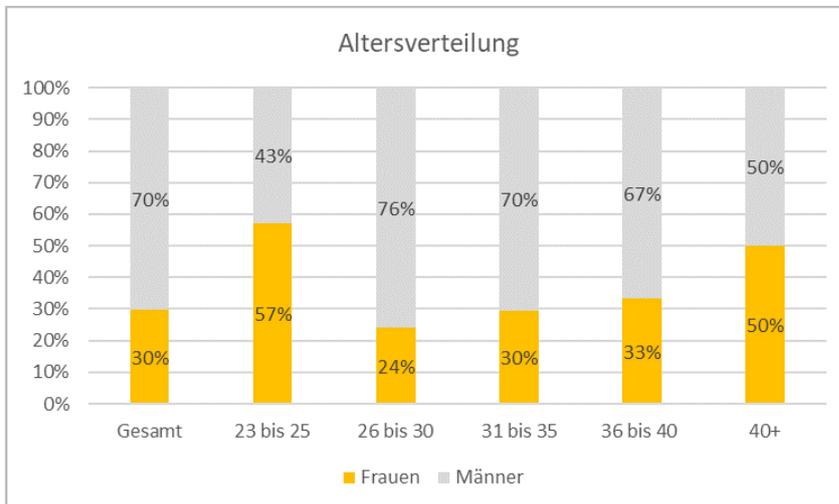


Quelle: FORBA-Befragung von Nachwuchswissenschaftler_innen der Fakultät für Technische Chemie an der TU Wien.

Wie ist nun die Verteilung zwischen Frauen und Männern in diesen Altersgruppen? In der jüngsten Gruppe bis 25 Jahre sind etwas mehr als zur Hälfte Frauen zu finden. In der sehr großen Gruppe der Mitarbeiter_innen zwischen 26 und 30 Jahren ist der Frauenanteil

mit 24% am geringsten. Mit zunehmendem Alter steigt der Anteil der Frauen schrittweise an, um unter den wenigen Wissenschaftler_innen im Alter von 40 und mehr Jahren wieder die Hälfte zu erreichen.

Abbildung 6: Altersverteilung nach Geschlecht

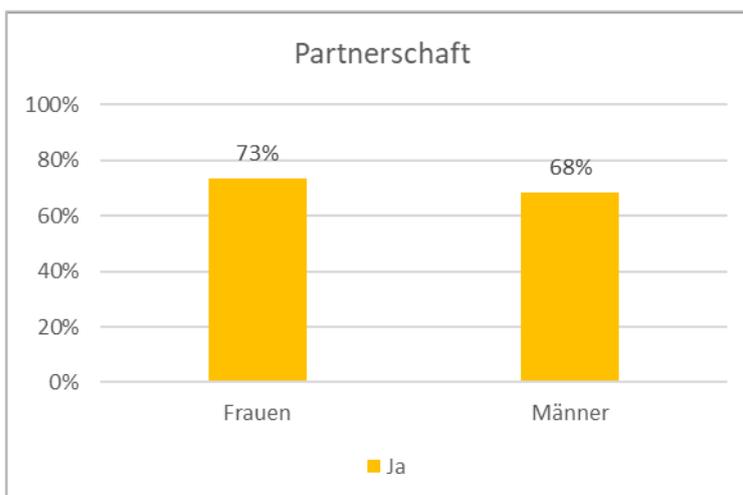


Quelle: FORBA-Befragung von Nachwuchswissenschaftler_innen der Fakultät für Technische Chemie an der TU Wien.

3.3 Persönliche Lebenssituation

Abschließend zu den sozio-demographischen Fragen wurden Informationen zur persönlichen Lebenssituation erbeten. Dazu wurde gefragt, ob die Respondent_innen zum Zeitpunkt der Beantwortung der Fragen in einer Partnerschaft leben. Dies bejahten geringfügig mehr Frauen als Männer, 73% der Männer und 68% der Frauen leben in einer Partnerschaft.

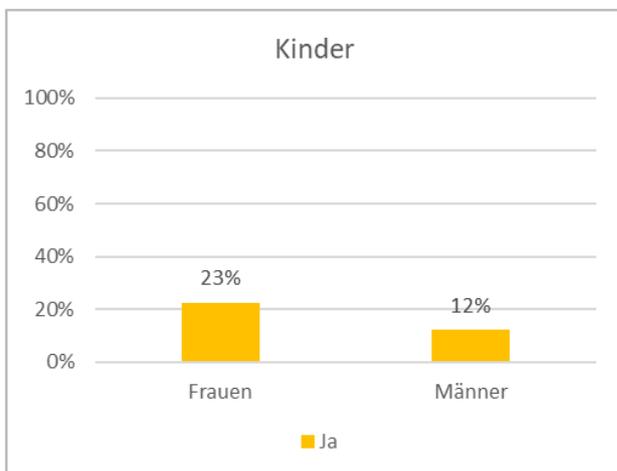
Abbildung 7: Partnerschaft



Quelle: FORBA-Befragung von Nachwuchswissenschaftler_innen der Fakultät für Technische Chemie an der TU Wien.

Im Gegensatz dazu haben, auch dem Alter der Mehrzahl der Respondent_innen geschuldet, nur wenige Kinder. 23% der Frauen, das sind 7 Personen, und 12% der Männer (absolut 9 Personen) haben Kinder.

Abbildung 8: Kinder

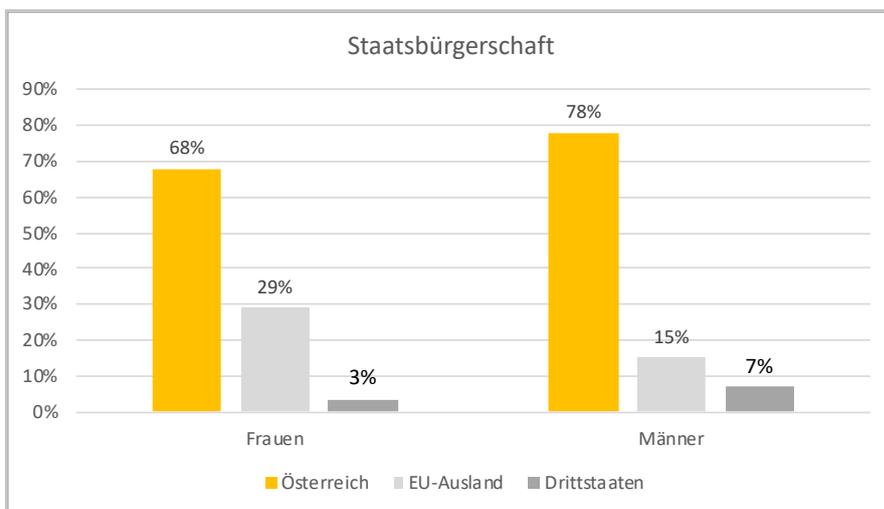


Quelle: FORBA-Befragung von Nachwuchswissenschaftler_innen der Fakultät für Technische Chemie an der TU Wien.

Der überwiegende Anteil der Personen mit Kindern hat ein Kind (69%), vier Personen haben zwei Kinder und eine Person hat drei Kinder.

Sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern besitzt die Mehrzahl der Nachwuchswissenschaftler_innen die österreichische Staatsbürgerschaft. Bei den Frauen sind dies zwei Drittel, bei den Männern sogar mehr als drei Viertel. Frauen ohne österreichische Staatsbürgerschaft kommen vermehrt, nämlich zu knapp einem Drittel, aus dem EU-Ausland, bei den Männern ist dies nur jeder siebte Respondent. Der Anteil von Nachwuchswissenschaftler_innen aus Drittstaaten ist gering. Konkret sind dies fünf Männer und eine Frau.

Abbildung 9: Staatsbürgerschaft



Quelle: FORBA-Befragung von Nachwuchswissenschaftler_innen der Fakultät für Technische Chemie an der TU Wien.

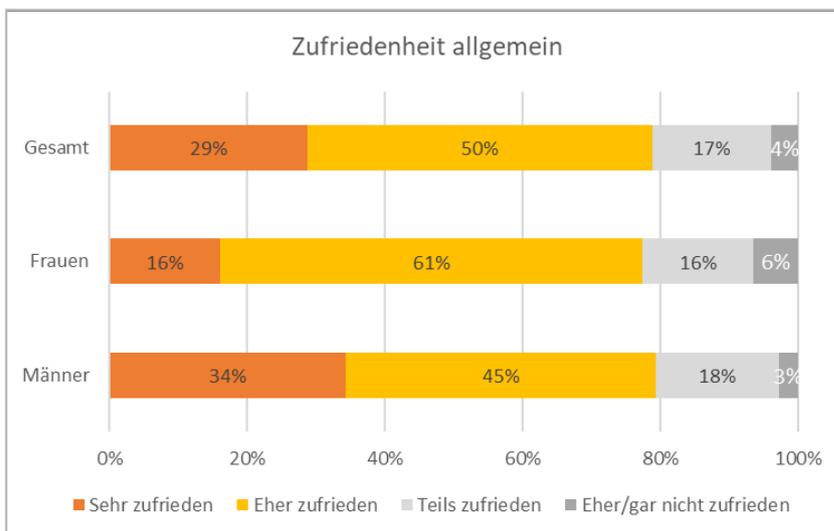
4 ZUFRIEDENHEIT MIT DER ARBEITSSITUATION

4.1 Zufriedenheit insgesamt und im Detail

Ein zentraler Fragenteil der Studie ist der Zufriedenheit von Nachwuchswissenschaftler_innen mit ihrer Arbeitssituation gewidmet. Einleitend wurde um eine Angabe zur allgemeinen Zufriedenheit ersucht. Insgesamt sind 29% der Befragten „sehr zufrieden“, weitere 50% sind „eher zufrieden“, „teils zufrieden“ sind 17%, als „wenig bis gar nicht zufrieden“ beschreiben sich 4% der Teilnehmer_innen der Befragung.

Vor allem bei der Einschätzung „sehr zufrieden“ zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Frauen sind nur zu 16% sehr zufrieden, wohingegen sich Männer mit 34% mehr als doppelt so häufig als sehr zufrieden beschreiben.

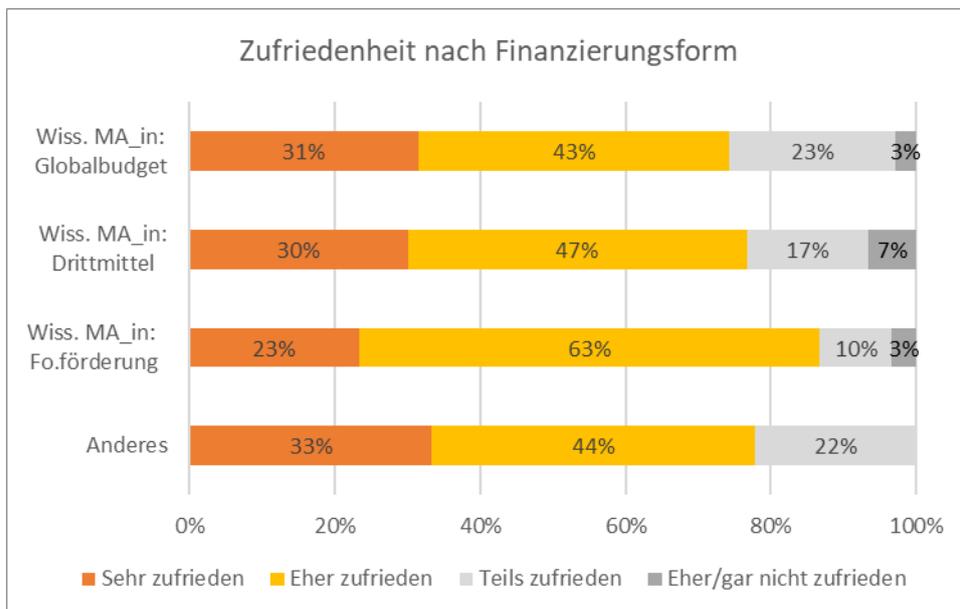
Abbildung 10: Zufriedenheit allgemein



Quelle: FORBA-Befragung von Nachwuchswissenschaftler_innen der Fakultät für Technische Chemie an der TU Wien.

Um festzustellen, wie weit es Unterschiede in der Zufriedenheit nach Art der Anstellung an der Fakultät für Technische Chemie gibt, wurden die Zufriedenheitsangaben noch nach den verschiedenen Finanzierungsformen der Anstellung aufgegliedert. Eine Trennung zwischen Frauen und Männern ist aufgrund der Fallzahlen nicht mehr möglich.

Abbildung 11: Zufriedenheit nach Form der Stellenfinanzierung

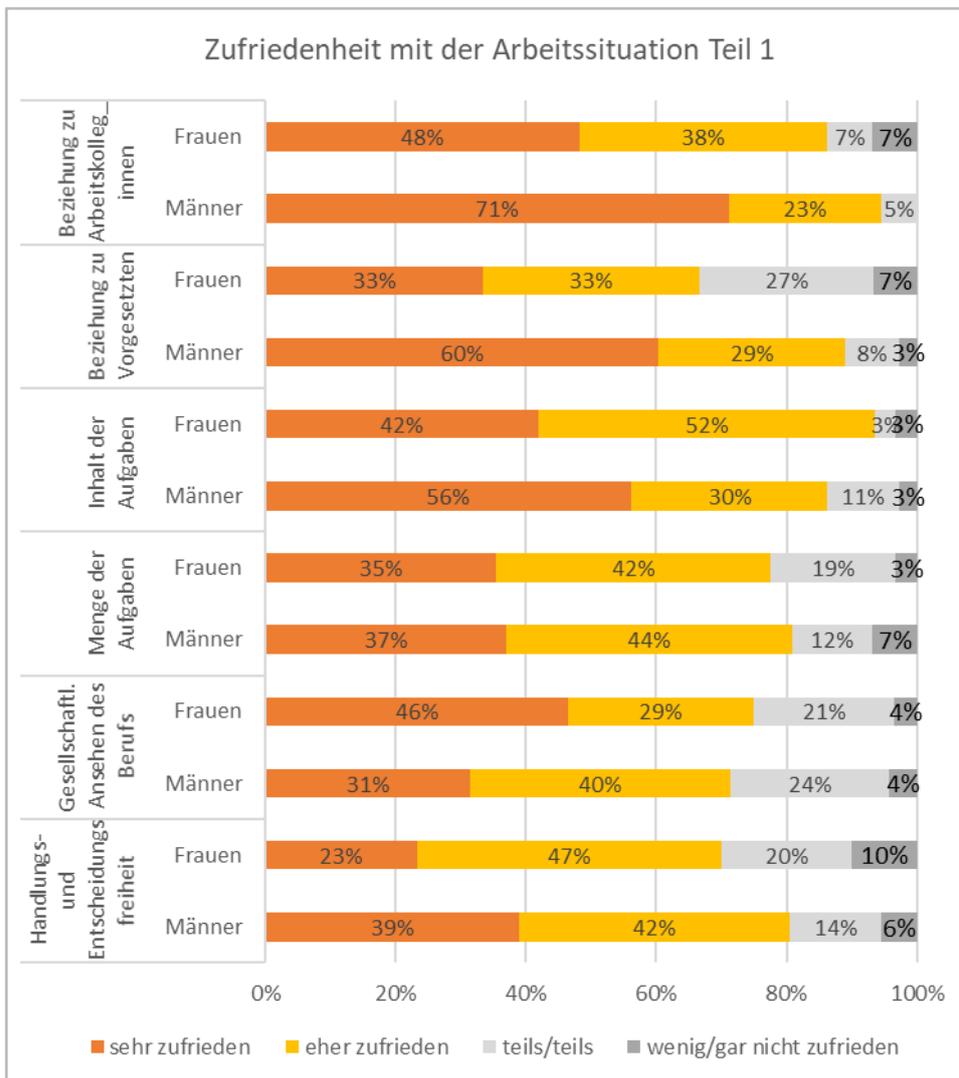


Quelle: FORBA-Befragung von Nachwuchswissenschaftler_innen der Fakultät für Technische Chemie an der TU Wien.

Etwas häufiger die Option „Sehr zufrieden“ haben Nachwuchswissenschaftler_innen mit Finanzierung aus dem Globalbudget und solche mit „Anderer Finanzierung“ gewählt. In der zuletzt genannten Gruppe finden sich Stipendiat_innen und Mitarbeiter_innen mit Sonderformen der Finanzierung. Mitarbeiter_innen mit über Forschungsförderung finanzierten Stellen sind auffallend häufig „eher zufrieden“. Die schlechteren Werte der Frauen bei der Einschätzung mit „sehr zufrieden“ sind also nicht auf Unterschiede nach Finanzierungsform zu erklären.

Um nach der allgemeinen Frage zur Zufriedenheit noch ein detaillierteres Bild zu gewinnen, wurden die Respondent_innen anschließend ersucht, ihre Einschätzung zu zahlreichen Aspekten ihrer Arbeitssituation abzugeben. Die Themen sind für die Darstellung in diesem Bericht nach dem Gesamtanteil positiver bzw. negativer Einschätzungen gereiht. Die Darstellung beginnt mit jenem Aspekt der Arbeitssituation, mit dem Nachwuchswissenschaftler_innen am häufigsten sehr zufrieden sind und endet mit jener Frage, bei der sie am seltensten „sehr zufrieden“ angegeben haben.

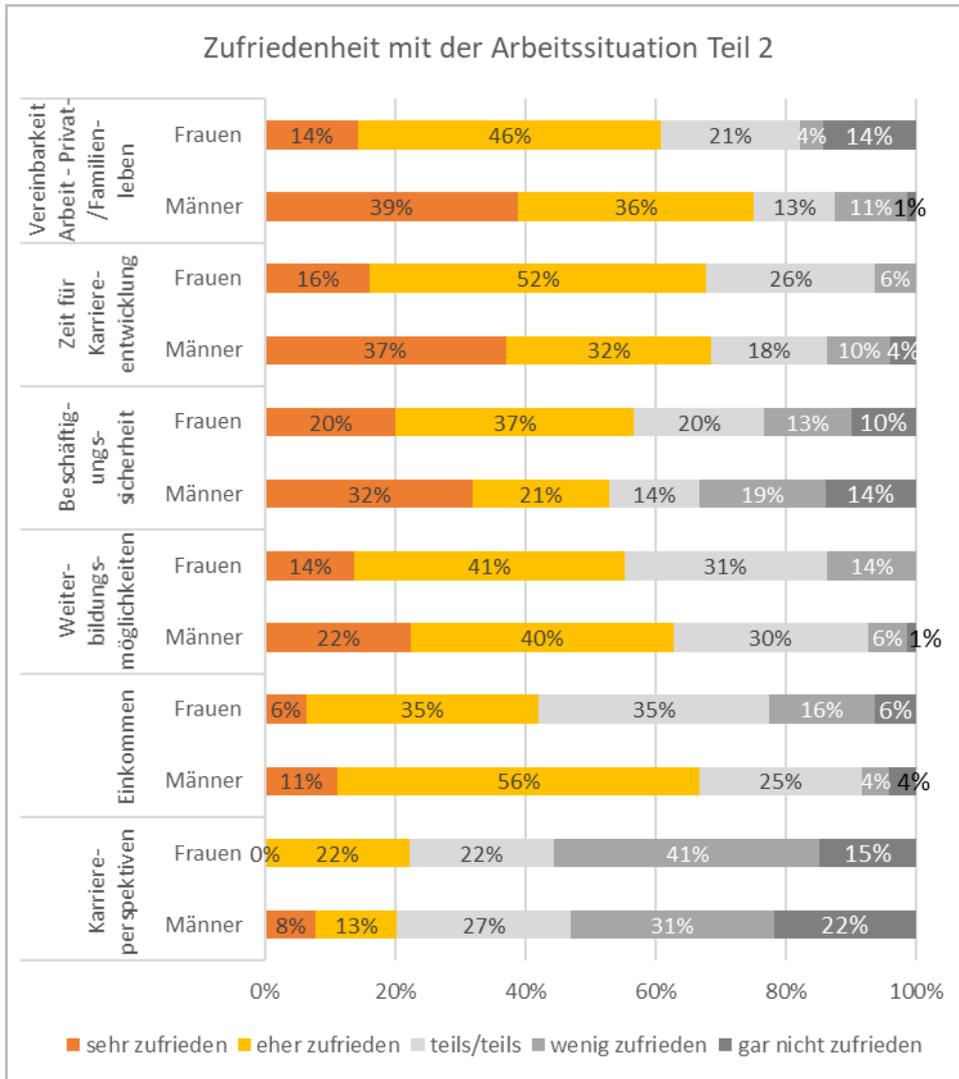
Abbildung 12: Zufriedenheit im Detail - Teil 1



Quelle: FORBA-Befragung von Nachwuchswissenschaftler_innen der Fakultät für Technische Chemie an der TU Wien.

Am häufigsten mit „sehr zufrieden“ wurde die **Beziehung zu den Arbeitskolleg_innen** beurteilt. Vor allem Männer sind mit 71% überwiegend sehr zufrieden mit ihrem Verhältnis zu den Kolleg_innen. Frauen sind im Schnitt zurückhaltender, was diese Einschätzung betrifft; knapp die Hälfte von ihnen ist in diesem Bereich sehr zufrieden. Ebenfalls in vielen Fällen positiv eingeschätzt wird die **Beziehung zu den Vorgesetzten**. Hier zeigt sich aber wieder ein großer Gap zwischen Frauen und Männern: Ein Drittel der Frauen und nahezu zwei Drittel der Männer sind in diesem Bereich „sehr zufrieden“. Auffallend ist zudem, dass ein Drittel der Frauen mit diesem Verhältnis nur „teilweise“ oder „gar nicht zufrieden“ ist. Auch beim **Inhalt der Aufgaben** zeigen sich Männer sehr viel eher „sehr zufrieden“ als Frauen. Bei der Frage der Zufriedenheit mit der **Menge der Aufgaben** hingegen gibt es kaum Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

Abbildung 13: Zufriedenheit im Detail – Teil 2



Quelle: FORBA-Befragung von Nachwuchswissenschaftler_innen der Fakultät für Technische Chemie an der TU Wien.

Im Gegensatz zu allen vorher genannten Themen sind Frauen deutlich häufiger „sehr zufrieden“ mit dem **gesellschaftlichen Ansehen** der Tätigkeit. Etwas weniger als die Hälfte aller Frauen ist „sehr zufrieden“, wohingegen knapp ein Drittel der Männer mit diesem Aspekt der Arbeit „sehr zufrieden“ ist. Mit der **Handlungs- und Entscheidungsfreiheit** sind Männer schließlich wieder häufiger „sehr zufrieden“ als Frauen.

Nur mehr eine von sieben Frauen ist mit der **Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben** „sehr zufrieden“, der Anteil der Männer ist in dieser Gruppe nahezu dreimal höher. Ähnlich sind die Unterschiede bei der Frage, ob während der Arbeit ausreichend **Zeit für Karriereentwicklung** bleibt. Hier sind Frauen weitaus seltener sehr zufrieden als Männer.

Mit der **Beschäftigungssicherheit** ist ein Drittel der Männer und ein Fünftel der Frauen sehr zufrieden, rechnet man die eher Zufriedenen hinzu, liegen wiederum die Frauen leicht vor den Männern. Insgesamt ist knapp die Hälfte der Befragten in diesem Punkt nur

teilweise, wenig oder gar nicht zufrieden. Noch geringer ist der Anteil der sehr Zufriedenen beim Thema **Weiterbildungsmöglichkeiten**. Auch hier schätzen die Männer die Lage etwas besser ein als Frauen.

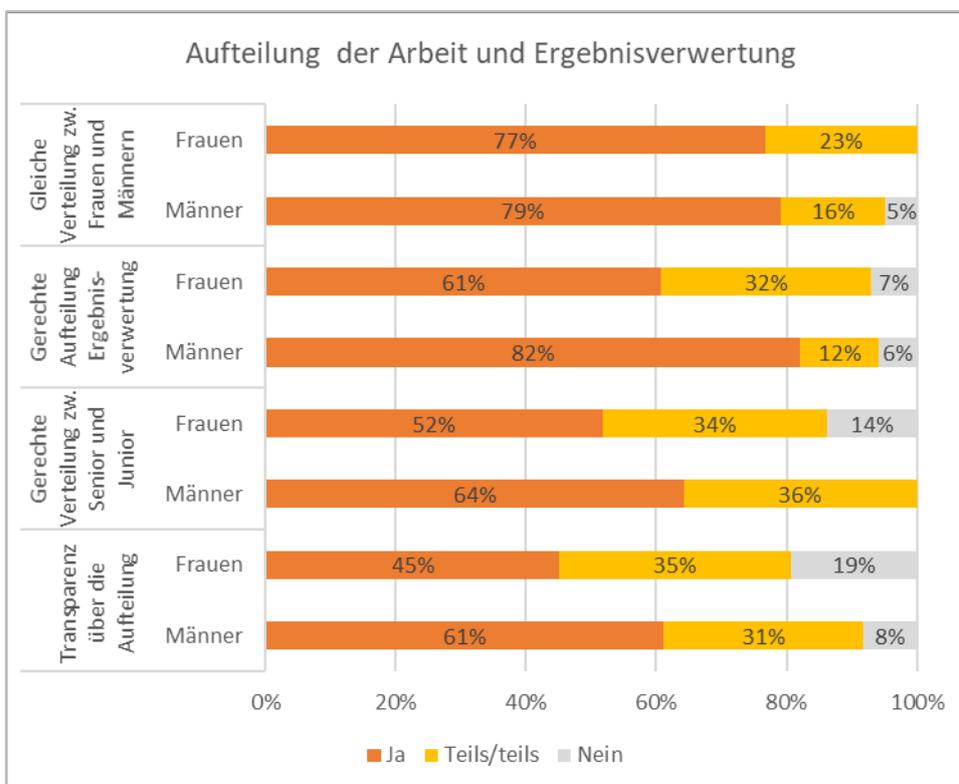
Nur ein geringer Teil der Befragten ist mit dem **Einkommen** „sehr zufrieden“. Nimmt man die Anteile der eher Zufriedenen hinzu, sind zwei Drittel der Männer, aber nur 41% der Frauen zufrieden.

Am schlechtesten aller abgefragten Themen werden die **Karrierperspektiven** eingeschätzt: Keine Frau ist damit sehr zufrieden, und nur 22% sind eher zufrieden. Von den Männern sind 21% sehr oder eher zufrieden. Auf der anderen Seite ist ein hoher Anteil der Befragten, 56% der Frauen und 53% der Männer, „sehr unzufrieden“ mit den Karrieremöglichkeiten an der Fakultät für Technische Chemie.

4.2 Zusammenarbeit im Team

Wie gut funktioniert die Zusammenarbeit in den Teams? Um hier Ansatzpunkte zu finden, wurde bei mehreren Themen abgefragt, wie gerecht die Aufteilung innerhalb des Teams empfunden wird. Recht groß ist die Zustimmung bei der Frage, ob **Arbeitsaufgaben gleich zwischen Frauen und Männern aufgeteilt** werden. Hier schätzen sowohl annähernd vier von fünf Frauen und Männern die Aufteilung als gerecht ein.

Abbildung 14: Aufteilung der Arbeit und Ergebnisverwertung

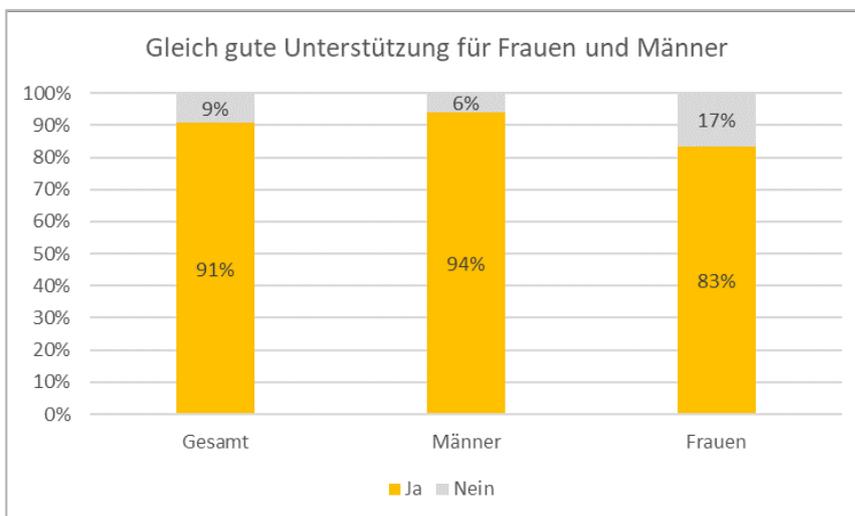


Quelle: FORBA-Befragung von Nachwuchswissenschaftler_innen der Fakultät für Technische Chemie an der TU Wien.

Etwas anders ist die Einschätzung bei der **Ergebnisverwertung**. In diesem Punkt sind 82% der Männer 61% der Frauen der Meinung, dass diese gerecht erfolgt. Bei der Frage nach einer gerechten **Aufteilung zwischen Senior und Junior-Forscher_innen** erleben 14% der Frauen diese nicht als gerecht, und entsprechend ist der Anteil der Frauen, die diese als gerecht empfinden, auch deutlich geringer. Auch die **Transparenz bei der Aufgabenverteilung** schätzen Frauen deutlich schlechter ein als Männer.

Zusätzlich wurde noch mit einer eigenen Frage untersucht, ob die Nachwuchswissenschaftler_innen den Eindruck haben, dass Frauen und Männer in ihrem Arbeitsumfeld insgesamt gleich gut unterstützt werden. 17% der Frauen und 6% der Männer teilen diese Einschätzung nicht, die überwiegende Mehrheit ist der Meinung, dass Frauen und Männer gleich gut unterstützt werden.

Abbildung 15: Unterstützung für Frauen und Männer



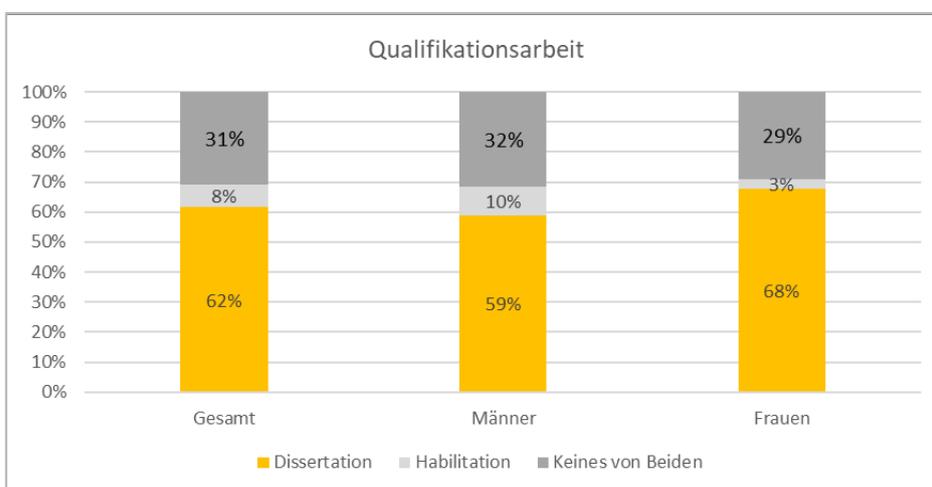
Quelle: FORBA-Befragung von Nachwuchswissenschaftler_innen der Fakultät für Technische Chemie an der TU Wien.

5 FÖRDERUNG UND STIPENDIEN

5.1 Qualifikationsphase – Dissertation und Habilitation

Der Großteil der Respondent_innen arbeitet derzeit an einer Dissertation oder einer Habilitation. Insgesamt sind 62% der Befragten mit einer Dissertation beschäftigt, unter den Frauen ist dieser Anteil mit 68% höher als der Gesamtwert, von den Männern gaben 59% an, derzeit eine Dissertation zu verfassen. An einer Habilitation arbeiten 10% der Männer (7 Personen) und 3% der Frauen (1 Person).

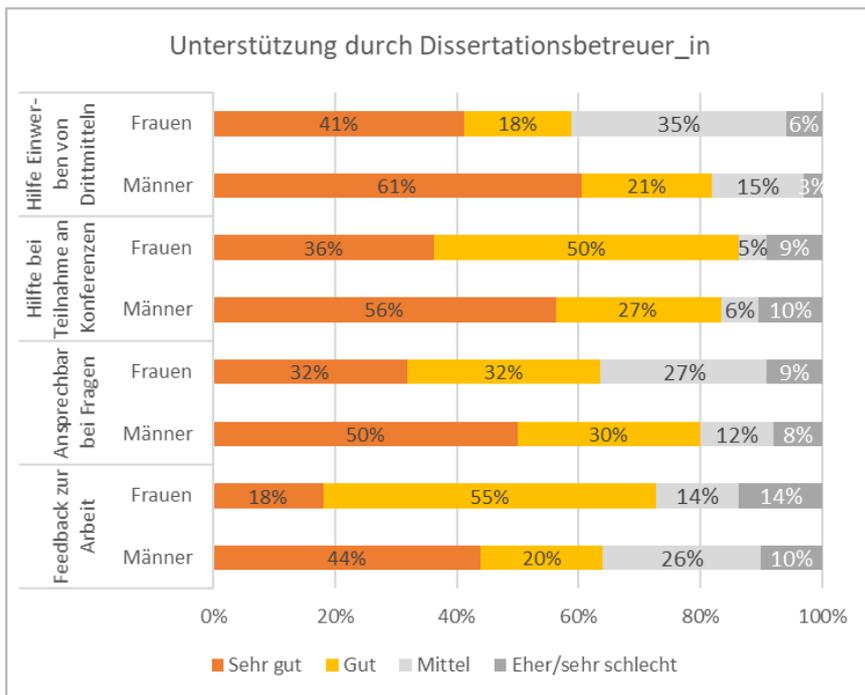
Abbildung 16: Qualifizierungsphase



Quelle: FORBA-Befragung von Nachwuchswissenschaftler_innen der Fakultät für Technische Chemie an der TU Wien.

Wie gut fühlen sich Dissertant_innen durch ihre Betreuer_innen unterstützt? Generell fühlen sich Männer bei ihrem Dissertationsvorhaben besser unterstützt als Frauen. Besonders groß sind die Differenzen bei der **Unterstützung beim Einwerben von Drittmitteln**. Hier fühlen sich Männer zu 61%, aber Frauen nur zu 41% sehr gut unterstützt. Gut unterstützt fühlen sich annähernd gleich viele Frauen wie Männer. Bei der **Teilnahme an Konferenzen** haben Frauen ebenfalls seltener den Eindruck, sehr gut unterstützt zu werden; dies gilt auch für die **Ansprechbarkeit bei Fragen**. Besonders groß ist die Differenz beim **Feedback zur Arbeit**: Hier berichten nur 18% der Frauen, aber 44% der Männer, dass sie sehr gut unterstützt werden.

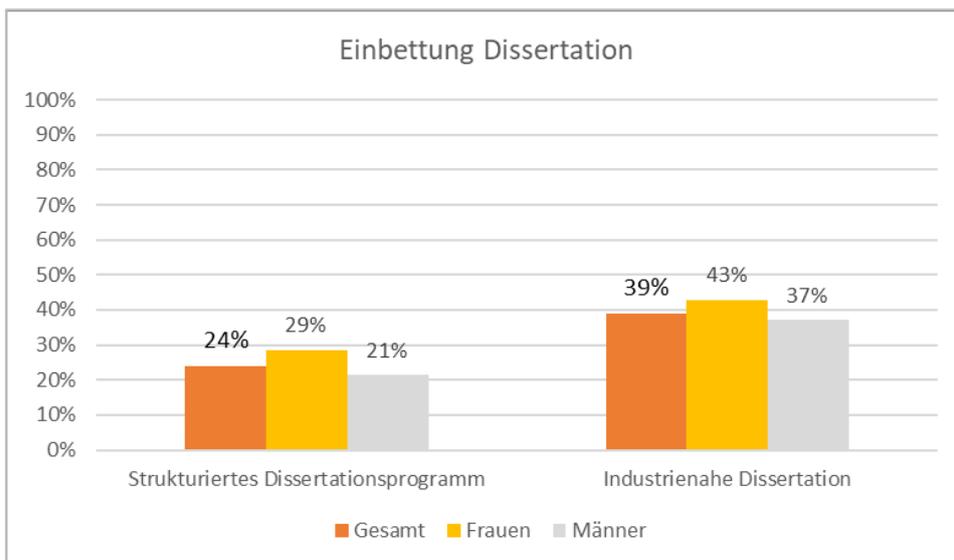
Abbildung 17: Unterstützung durch den/die Dissertationsbetreuer_in



Quelle: FORBA-Befragung von Nachwuchswissenschaftler_innen der Fakultät für Technische Chemie an der TU Wien.

Ein Viertel der Dissertant_innen nimmt an einem strukturierten Dissertationsprogramm teil, von den Frauen sind dies 29%, Männer sind zu 21% in einem Dissertationsprogramm eingeschrieben. Auch gefragt wurde, ob die Dissertation als „industriennahe“ zu bezeichnen ist. Laut den Angaben der Teilnehmer_innen an der Befragung trifft dies auf 43% der von Frauen und auf 37% der von Männern verfassten Dissertationen zu.

Abbildung 18: Einbettung Dissertation



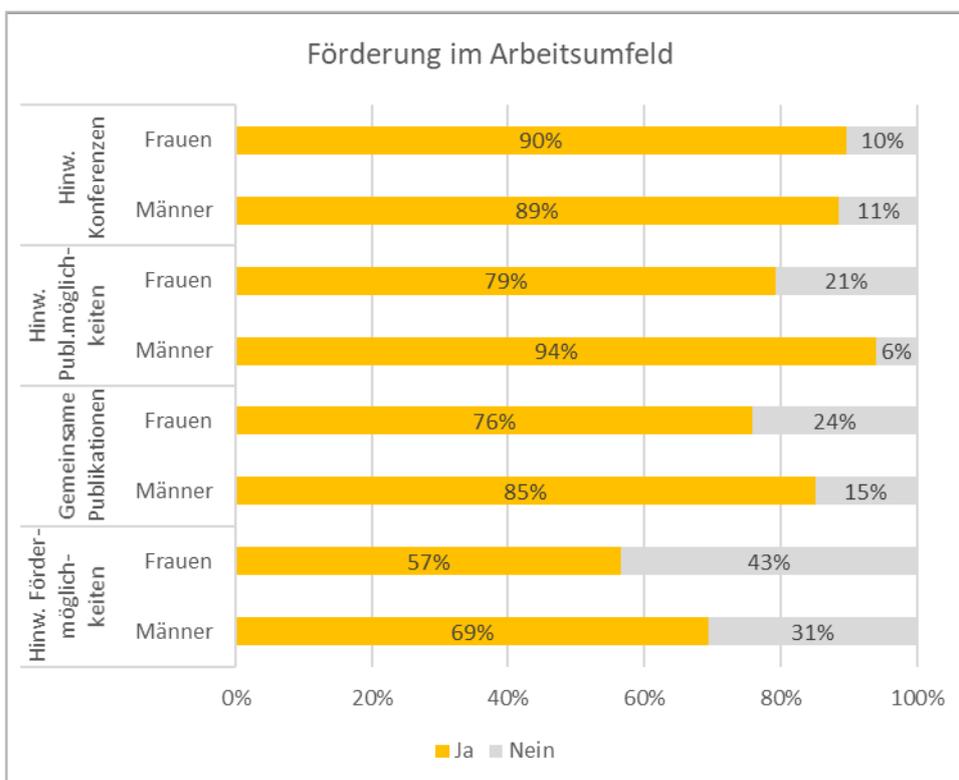
Quelle: FORBA-Befragung von Nachwuchswissenschaftler_innen der Fakultät für Technische Chemie an der TU Wien.

5.2 Förderung durch Vorgesetzte

Nicht nur für Dissertant_innen, sondern für Nachwuchswissenschaftler_innen allgemein, ist die Frage der Förderung im Arbeitsumfeld zentral für das berufliche Weiterkommen.

Am besten gefördert fühlen sich die Respondent_innen im Bereich von **Hinweisen auf Konferenzen**: Neun von zehn Befragten gaben an, hier gefördert zu werden. Etwas schlechter ist die Einschätzung bei **Hinweisen auf Publikationsmöglichkeiten**. Hier vermisst eine von fünf Frauen entsprechende Förderung, bei Männern liegt dieser Anteil bei 6%. Ebenfalls schlechter ist die Einschätzung von Frauen, was **gemeinsame Publikationen** betrifft: Hier sieht jede vierte weibliche Nachwuchswissenschaftlerin Defizite, von den Männern ist dies jeder siebte. Am schlechtesten schneidet in diesem Zusammenhang die Frage nach **Hinweisen auf Fördermöglichkeiten** ab: Hier fühlen sich Frauen zu 57% und Männer zu 69% gefördert.

Abbildung 19: Förderung im Arbeitsumfeld

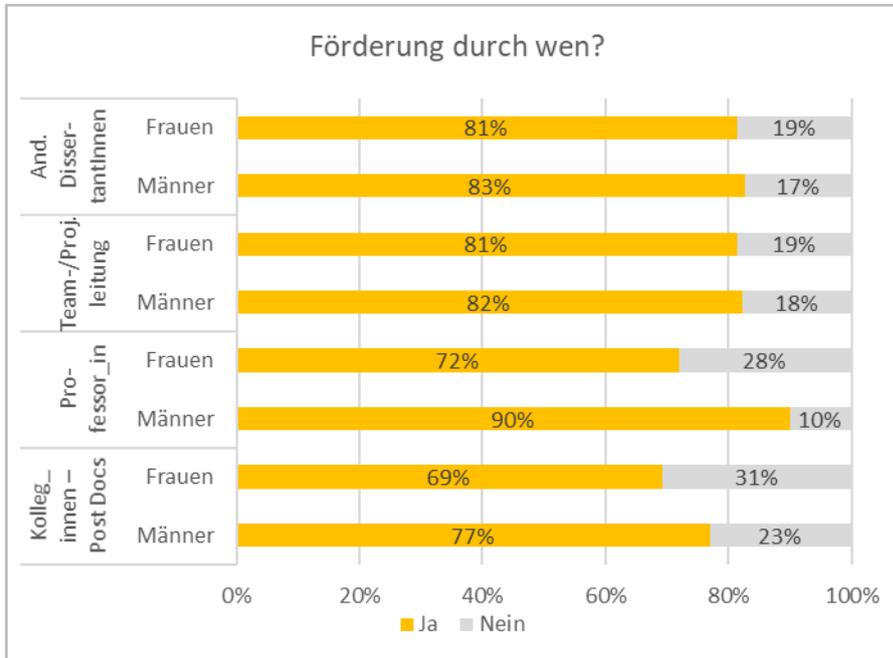


Quelle: FORBA-Befragung von Nachwuchswissenschaftler_innen der Fakultät für Technische Chemie an der TU Wien.

Wer fördert nun die Nachwuchswissenschaftler_innen? Am stärksten gefördert fühlen sich diese insgesamt von (**andere**) **Dissertant_innen** und von der **Team- bzw. Projektleitung**. Hier liegt der Anteil jener, die die Frage nach einer erlebten Förderung bejaht, jeweils jenseits von 80%, Unterschiede zwischen Frauen und Männern treten kaum auf. Die Förderung durch **Kolleg_innen auf Post-Doc_Niveau** wird sowohl von Frauen als auch von Männern schwächer erlebt, von Frauen noch etwas schwächer als von Männern.

Deutlicher sind die Differenzen bei der Förderung durch **Professor_innen**. Hier berichten 90% der Männer, aber nur 72% der Frauen, dass sie gefördert werden.

Abbildung 20: Fördernde Personen



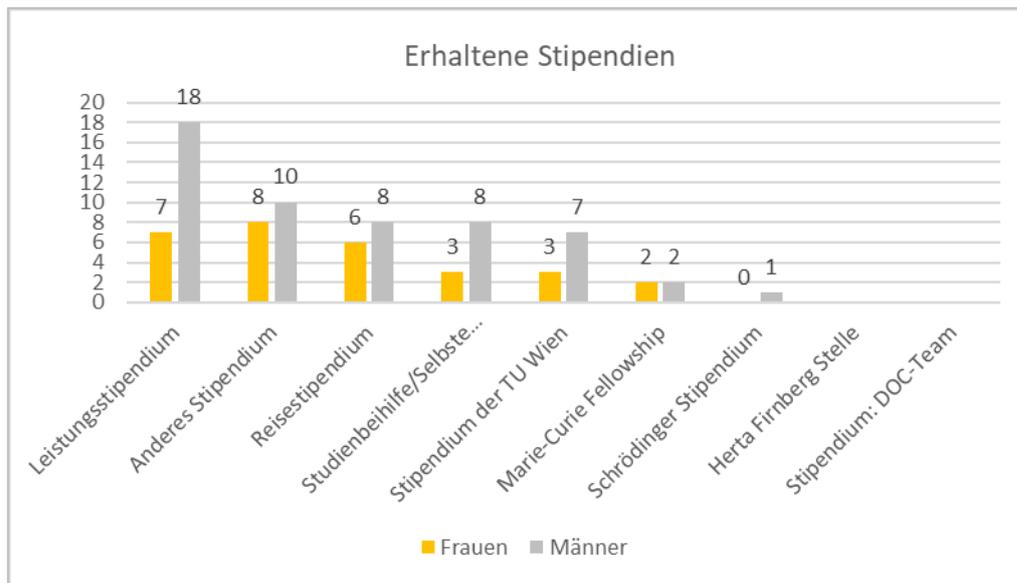
Quelle: FORBA-Befragung von Nachwuchswissenschaftler_innen der Fakultät für Technische Chemie an der TU Wien.

5.3 Stipendien

Insgesamt gaben 49 der Respondent_innen an, im Rahmen ihres Studiums oder ihrer Berufstätigkeit ein Stipendium erhalten zu haben, davon 15 Frauen und 34 Männer. Das sind in beiden Gruppen jeweils genau 47% der Nachwuchswissenschaftler_innen.

Am häufigsten haben die Nachwuchswissenschaftler_innen ein Leistungsstipendium erhalten. Sieben Frauen und 18 Männer haben ein solches erhalten. An zweiter Stelle folgen „andere Stipendien“, d.h. Stipendien, die in der angebotenen Liste nicht enthalten waren. Mehrmals genannt wurden in diesem Zusammenhang der „Christiane Hörbiger Preis“ und Förderungen der ÖFG. An dritter Stelle wurden Reisestipendien genannt, gefolgt von der Studienbeihilfe bzw. einem Selbsterhalterstipendium. Insgesamt 10 Personen, 3 Frauen und 7 Männer, haben ein Stipendium der TU Wien erhalten. Aufgrund der hohen Zugangshürden haben nur wenige Respondent_innen ein Marie-Curie Fellowship oder ein Schrödinger-Stipendium erhalten. Herta-Firnberg-Stellen und eine Dissertation in einem Doc-Team wurden nicht genannt.

Abbildung 21: Erhaltene Stipendien



Quelle: FORBA-Befragung von Nachwuchswissenschaftler_innen der Fakultät für Technische Chemie an der TU Wien.

Ergänzend zu den geschlossenen Fragen zum Bereich Förderung und Stipendien wurden auch zwei offene Fragen zu Verbesserungsmöglichkeiten gestellt. Da es hier zu einer Vielzahl von Nennungen gekommen ist, wird hier eine exemplarische Auswahl präsentiert, die Gesamtliste der Nennungen findet sich im Anhang:

Gibt es etwas, das im Bereich Förderung besser sein könnte? Offene Nennungen

- Die Förderung erfolgt in meiner Wahrnehmung eher indirekt, weil die fördernden Personen in erster Linie auf ihren eigenen Nutzen schauen und nicht darauf, was es dem/der Geförderten bringt. Ich meine damit, dass die fördernde Person etwas für den eigenen Nutzen haben will, das aber nicht selbst machen kann/will und daher eine geförderte Person losschickt, um sich dafür zu bewerben oder etwas einzureichen. Ob das tatsächlich in den Karriereplan der geförderten Person passt, wird meist nicht diskutiert oder weggeredet.
- Mehr Struktur und Zeitplanung für Dissertationen
- Besserer, strukturierterer Zugang zu Informationen über Fördermöglichkeiten
- Langfristigere Planung; Kurze Verträge geben keine Sicherheit, was im Falle von bspw. Familiengründung, Krankheit etc. passieren würde; Verträge kommen sehr spontan, teilweise erst am Tag des Ablaufs des alten Vertrages.

Gibt es andere Fördermaßnahmen oder Stipendien, die für Sie hilfreich wären? Offene Nennungen.

- Möglichkeiten für eine Karriere nach der Dissertation und Rückkehrmöglichkeit an die TU Wien nach ein paar Jahren Ausland.

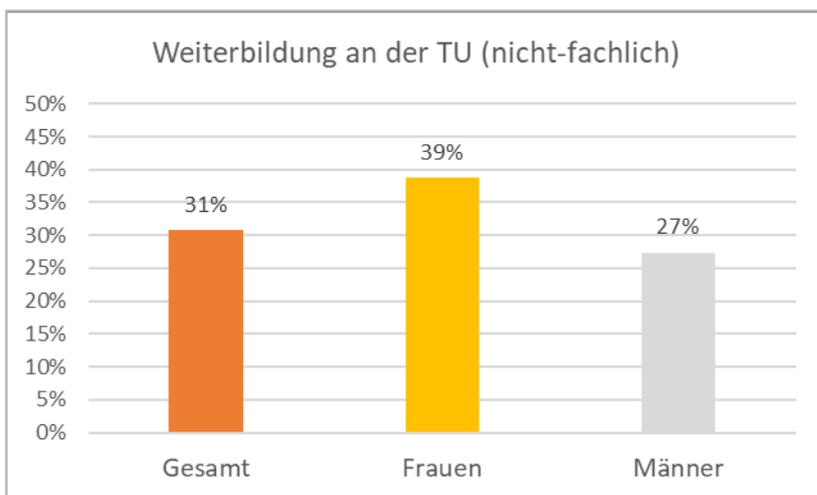
6 WEITERBILDUNG

6.1 Nicht-fachliche Weiterbildung an der TU Wien

Neben einer fachlichen Aus- und Weiterbildung insbesondere im Rahmen des Dissertationsstudiums nehmen viele Nachwuchswissenschaftler_innen an der Fakultät für Technische Chemie auch nicht-fachliche Weiterbildungsangebote in Anspruch. Dies können sowohl Angebote der TU Wien als auch Angebote anderer Anbieter_innen sein. Hier wird in einem ersten Schritt über die Nutzung von Angeboten der TU Wien berichtet, anschließend werden Ergebnisse über die Inanspruchnahme von Kursen außerhalb der TU Wien präsentiert.

Insgesamt haben 31% der Respondent_innen nicht-fachliche Weiterbildungskurse besucht. Deutlich höher ist dieser Anteil unter den Frauen: Von diesen haben sich 39% bereits außerhalb der fachlichen Bildung weitergebildet, von den Männern waren dies 27%.

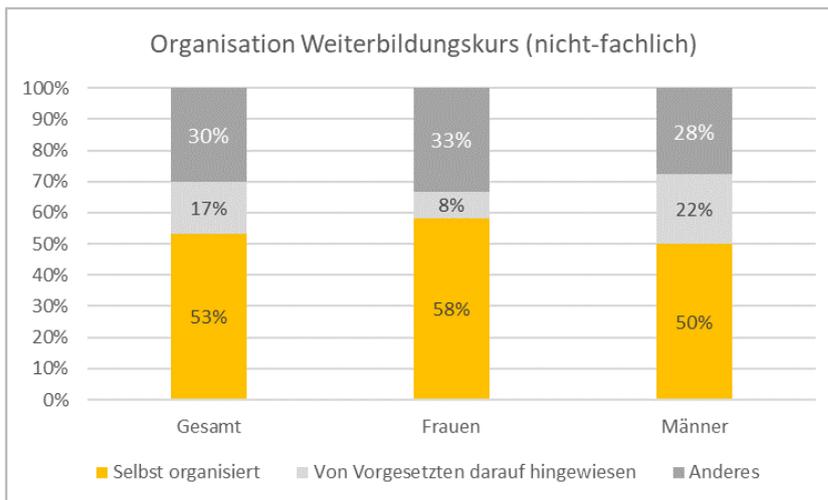
Abbildung 22: Nicht-fachliche Weiterbildung an der TU



Quelle: FORBA-Befragung von Nachwuchswissenschaftler_innen der Fakultät für Technische Chemie an der TU Wien.

Frauen haben diese Weiterbildungskurse etwas häufiger selbst organisiert als Männer. Dafür wurden Männer deutlich häufiger von Vorgesetzten auf Angebote hingewiesen.

Abbildung 23: Organisation von Weiterbildungskursen

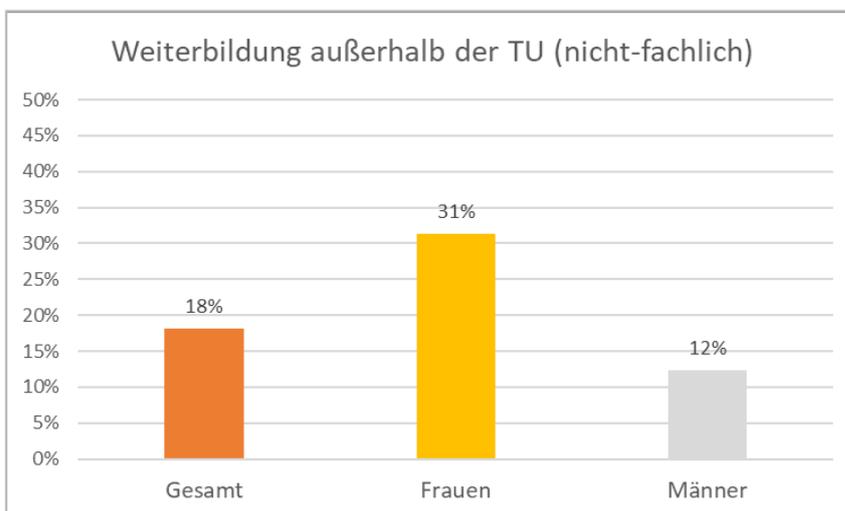


Quelle: FORBA-Befragung von Nachwuchswissenschaftler_innen der Fakultät für Technische Chemie an der TU Wien.

Anschließend wurden die Respondent_innen nach dem Inhalt der Weiterbildung gefragt. Das Spektrum ist sehr weit und reicht von Ausbildung in der Hochschullehre über Englisch, Scientific Writing, Präsentationstechniken und Projektmanagement bis hin zu Erste-Hilfe-Kursen. Die Gesamtliste kann im Anhang eingesehen werden.

6.2 Nicht-fachliche Weiterbildung außerhalb der TU Wien

Abbildung 24: Nicht-fachliche Weiterbildung außerhalb der TU



Quelle: FORBA-Befragung von Nachwuchswissenschaftler_innen der Fakultät für Technische Chemie an der TU Wien.

Auch bei den nicht-fachlichen Weiterbildungen außerhalb der TU Wien wird über unterschiedlichste Weiterbildungen berichtet. Dies sind z.B. Studien an anderen Universitäten, Kurse und Workshops des FWF für Grants, Machine Learning, Patentrecht und Sprachkurse. Die Gesamtliste findet sich wieder im Anhang.

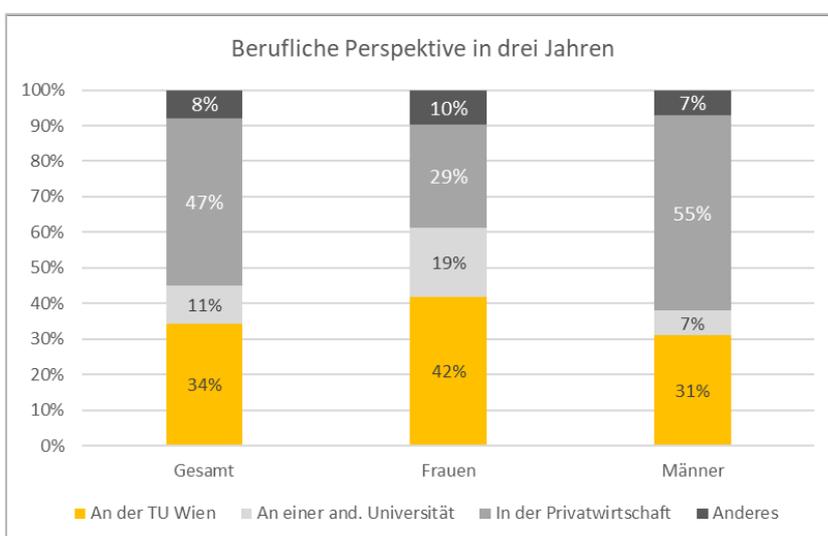
7 KARRIEREENTSCHEIDUNGEN

Viele Nachwuchswissenschaftler_innen stehen vor der Entscheidung, ob sie eine Karriere an der Universität anstreben oder einen Weg in die Privatwirtschaft einschlagen möchten. Ein abgeschlossenes Doktorat kann für eine Karriere in einem Unternehmen durchaus förderlich sein, nach Fertigstellung der Dissertation steht für viele aber eine Entscheidung an. Vor diesem Hintergrund wurden die Respondent_innen der Befragung ersucht anzugeben, wo sie aus heutiger Perspektive in drei Jahren stehen werden.

Knapp die Hälfte der Respondent_innen (47%) plant, in die Privatwirtschaft zu wechseln. Sehr groß sind dabei die Unterschiede zwischen Frauen und Männern: Von den Frauen möchten 29% und damit weniger als ein Drittel in die Privatwirtschaft gehen, von den Männern ist dies mit 55% mehr als die Hälfte.

Etwa ein Drittel der Befragten (34%) gab an, an der TU Wien bleiben zu wollen. Von den Frauen ist dies mit 42% die größte Gruppe, unter den Männern plant knapp ein Drittel der Befragten, an der TU zu bleiben. An eine andere Universität möchten 19% der Frauen und nur 7% der Männer wechseln. 8% der Befragten haben schließlich angegeben, andere Pläne zu haben. Bei den offenen Nennungen wurde hier mehrmals ausgedrückt, noch nicht zu wissen, wohin der berufliche Weg führen wird.

Abbildung 25: Berufliche Perspektive in drei Jahren



Quelle: FORBA-Befragung von Nachwuchswissenschaftler_innen der Fakultät für Technische Chemie an der TU Wien.

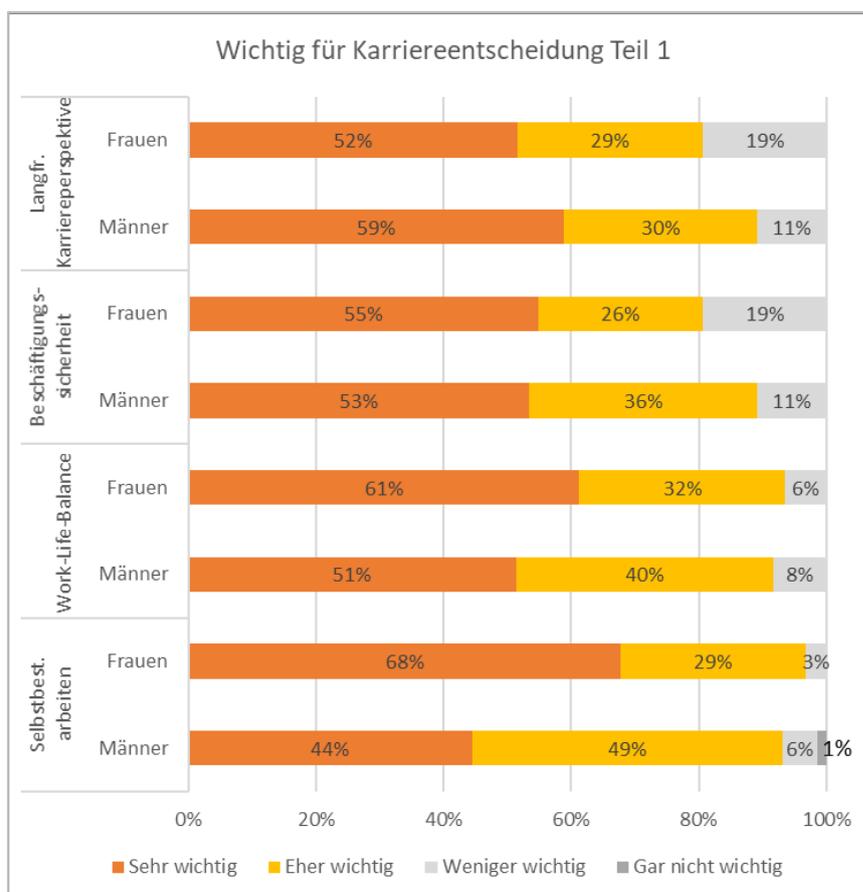
Welcher Faktoren sind für die Entscheidung über den weiteren beruflichen Weg entscheidend? Am häufigsten als „sehr wichtig“ beschrieben wurden **langfristige Karriereperspektiven**. Auffallend ist aber auch, dass dies für 19% der Frauen „weniger wichtig“ ist. Dies ist im Vergleich zu den Antworten bei anderen Fragen ein hoher Wert. Als „gar nicht wichtig“ wurde dieser Aspekt von keine_r Respondent_in bezeichnet.

In eine ähnliche Richtung weisen die Antworten auf die Frage nach der **Beschäftigungssicherheit**. Diese ist sowohl für mehr als die Hälfte der Frauen als auch der Männer sehr

wichtig, vor allem für zahlreiche weitere Männer ist dieses Thema „eher wichtig“. Für deutlich mehr Frauen (19%) als Männer (11%) ist Beschäftigungssicherheit „weniger wichtig“. Auch dieses Thema wird von niemandem als „gar nicht wichtig“ bezeichnet. Ebenfalls sehr häufig genannt werden die Themen „Work-Life-Balance“ und die **Möglichkeit, selbständig arbeiten** zu können. Hier geben jeweils deutlich mehr Frauen an, dass diese Aspekte sehr wichtig für die Karriereentscheidung sind.

7.1 Faktoren für die Karriereentscheidung

Abbildung 26: Faktoren für die Karriereentscheidung – Teil 1



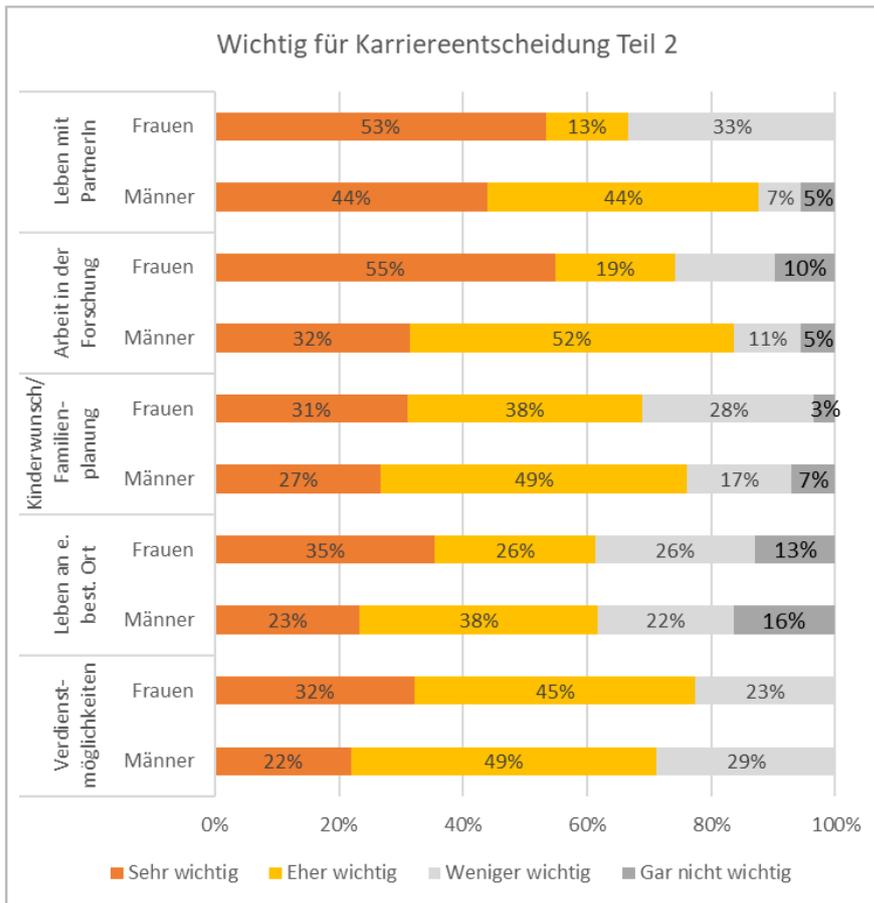
Quelle: FORBA-Befragung von Nachwuchswissenschaftler_innen der Fakultät für Technische Chemie an der TU Wien.

Etwas weniger Bedeutung für die Entscheidung über den Karriereweg hat der **Wunsch, mit einem/einer Partner_in zu leben**.² Auffallend ist hier, dass dieses Thema zwar für weniger Männer als Frauen „sehr wichtig“ ist, viele Männer ordnen sich aber die Kategorie „eher wichtig“ zu.

² Akademische Karrieren erfordern häufig hohe räumliche Mobilität, und diese Anforderung erschwert für viele Wissenschaftler_innen das Zusammenleben mit einer/einem Partner_in. Dieser Umstand wurde hier angesprochen.

Arbeit in der Forschung ist mit 55% für deutlich mehr Frauen „sehr wichtig“ als für Männer mit 32%, im Gegenzug geben mehr Männer an, dies sei „eher wichtig“. Der **Wunsch, eine Familie zu gründen**, ist etwas weniger als einem Drittel der Frauen und noch etwas weniger Männern sehr wichtig, dafür gaben 49% der Männer und 38% der Frauen an, dies sei eher wichtig.

Abbildung 27: Faktoren für die Karriereentscheidung - Teil 2



Quelle: FORBA-Befragung von Nachwuchswissenschaftler_innen der Fakultät für Technische Chemie an der TU Wien.

Vergleichsweise die geringste Bedeutung für die Karriereentscheidung wird von Frauen und Männern dem Wunsch, an einem bestimmten Ort zu leben und den Verdienstmöglichkeiten beigemessen. An einem bestimmten Ort zu leben ist für annähernd die Hälfte der Befragten weniger oder gar nicht von Bedeutung.

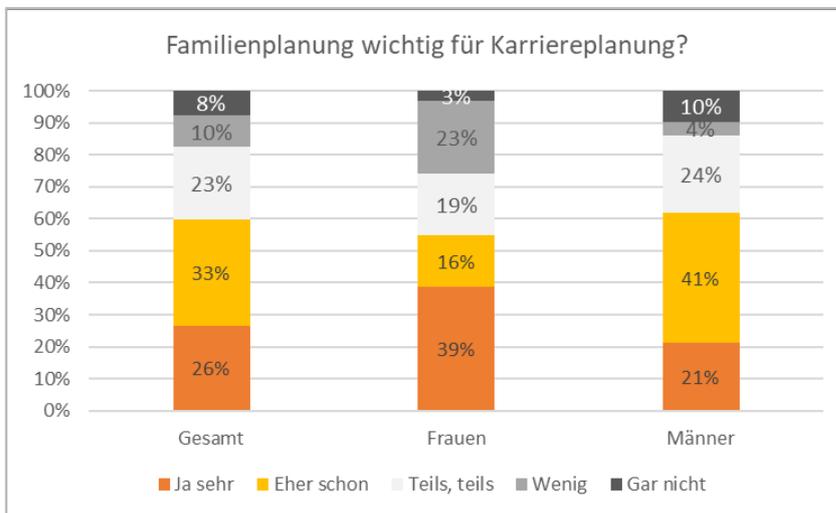
Die Ergebnisse unterscheiden sich für einige Punkte je nach Wunsch in der Privatwirtschaft oder an der Universität zu arbeiten. Für Nachwuchswissenschaftler_innen, die eine Universitätskarriere anstreben, ist der Wunsch, selbstbestimmt zu arbeiten wichtiger als für solche, die einen Weg in die Privatwirtschaft planen. Auch der Wunsch, in der Forschung zu arbeiten ist hier etwas geringer ausgeprägt. Respondent_innen, die in der Privatwirtschaft arbeiten wollen, gewichten Verdienstmöglichkeiten und das Leben mit eine_m/r Partner_in hingegen höher. Bei den anderen Punkten zeigen sich nur geringe bis keine Unterschiede.

7.2 Vereinbarkeit von Familien- und Karriereplanung

Da der Frage der Vereinbarkeit von Familien- und Karriereplanung besonders große Bedeutung beigemessen wurde, folgten noch weitere Fragen zur Bedeutung der Familienplanung für die Karriereplanung und zur Einschätzung der spezifischen Situation an der Fakultät für Technische Chemie.

In einem ersten Schritt wurde die individuelle Bedeutung, die der Familienplanung beigemessen wird, untersucht (auch wenn es derzeit kein_n/e Partner_in oder Kinder gibt). Hier zeigt sich, dass für Frauen dieser Aspekt mit 39% deutlich häufiger „sehr wichtig“ ist als für Männer mit 21%. Als „eher schon wichtig“ bezeichnen diesen Aspekt allerdings 41% der Männer und nur 16% der Frauen.

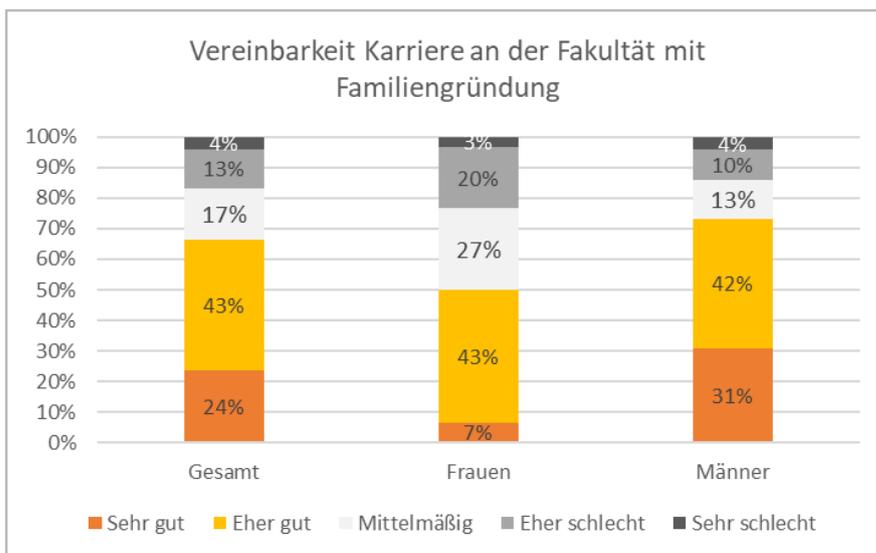
Abbildung 28: Familienplanung und Karriereplanung



Quelle: FORBA-Befragung von Nachwuchswissenschaftler_innen der Fakultät für Technische Chemie an der TU Wien.

Die Aussagen der Respondent_innen zeigen also, dass für die Mehrheit der Frauen und Männer Familienplanung für Karriereüberlegungen sehr oder zumindest eher wichtig ist. Anders ist die Einschätzung bei der Frage, wie gut eine Karriere an der Fakultät für Technische Chemie mit einer Familiengründung vereinbar ist bzw. wäre.

Abbildung 29: Vereinbarkeit einer Karriere an der Fakultät mit einer Familiengründung



Quelle: FORBA-Befragung von Nachwuchswissenschaftler_innen der Fakultät für Technische Chemie an der TU Wien.

Hier schätzen die Männer die Situation zu 31% als „sehr gut“ ein, zusätzlich meinen 42%, diese sei „eher gut“. Von den Frauen sind nur 7% der Meinung, dass die Vereinbarkeit „sehr gut“ wäre, immerhin 43% meinen, diese sei „eher gut“.

Jene Respondent_innen, die die Vereinbarkeit zwischen einer Karriere an der Fakultät und einer Familiengründung eher oder sehr schlecht eingeschätzt hatten, wurden im Anschluss um eine Begründung ihrer Einschätzung ersucht. Hier werden die Nennungen getrennt für Frauen und Männer wiedergegeben.

Falls eher oder sehr schlecht, begründen Sie bitte Ihre Einschätzung.

Frauen – offene Nennungen

- At the early stage of their career, researchers are seen by lab management as people who should do lab tasks mainly. In my area these lab tasks involve a lot of toxic products. Thus, pregnant women are seen as 'dead weight' because they cannot do any experiment in the lab during their pregnancy. Most lab managers have never been confronted to this situation and they do not know how to reorganise the tasks because the research work is often more individually organised than organised as a team working together. In the past I have worked in the industry, the individuals measures of protections were more developed and respected (Biosafety cabinet, work under chemical fume for any potentially harmful chemical, powders weighted in specific rooms with air extractions,...). Therefore, in most cases women were able to keep working without exposing themselves to biological or chemical risks. And managers were used to have to reorganise activities, so it was not seen as a problem. but the spirit was also more team or
- Das System der Karenz und die Möglichkeiten des Kindergartens sind wirklich gut
- Eine Schwangerschaft erscheint mir in einem organisch chemischen Labor eher gefährlich (teratogene, fruchtschädigende, mutagene Substanzen etc.)

- es ist schwer das Kind/die Kinder im Betriebskindergarten unterzubringen, die Infrastruktur an der TU Wien ist nicht sehr familienfreundlich, Laborarbeit während/nach der Schwangerschaft (während der Stillzeit) nicht möglich --> erschwert den Wiedereinstieg
- Für mich persönlich würde sich ein Kinderwunsch mit Karriere in der Uni-Forschung nicht vereinen lassen. Auch wenn es noch so viele Betreuungsmöglichkeiten gibt. Ich finde einfach, dass die Planbarkeit hier fehlt! Bedingt durch Drittmittelbeschaffung und Befristung!
- Kurzfristige befristete Verträge und die Kettenvertragsregelungen benachteiligen Personen, die in Karenz gehen überdurchschnittlich stark
- Viele Aufgaben ab dem PostDoc Niveau (Lehre, Admin, Forschung, Betreuung) und dadurch keine gute Work-Life Balance. Dies ist allerdings nicht spezifisch für die TU / Technische Chemie, dies ist überall im Akademia so. Leider.

Männer – offene Nennungen

- befristete verträge - keine perspektive; studentenbetreuung, eigene forschung und das einwerben von drittmitteln ist zeitlich kaum vereinbar - wie dann noch eigene kinder betreuen/erziehen
- Das Arbeitspensum lässt sich schlecht mit einem Familienleben in Einklang bringen.
- Das erwartete Arbeitspensum (Lehre, Forschung, Grants) lässt sich nur für einen Partner mit einer akademischen Karriere verbinden, der andere müsste notgedrungen seine Karriere der Familienplanung unterordnen.
- Die verstärkte Projektarbeit und deren verkürzte Dauer erschweren Familienplanung und Familienalltag sehr
- Für Personen mit befristeten Verträgen ist die Planbarkeit schlicht nicht gegeben. Zusätzlich sind befristete Verträge benachteiligend in Finanzierungsangelegenheiten (da ja ein höheres Risiko für den Geldgeber besteht) und bei der Wohnungssuche. Für die Personengruppe mit unbefristeten Verträgen trifft das natürlich nicht zu, da deren Anstellung so wie derzeit gelebt unkündbar ist.
- Labor unter der Woche, Projektanträge und Publikation verfassen auch am Wochenende, ständiges Reisen für Drittmittelprojekte und Konferenzen, bürokratischer Aufwand bei Abrechnung von Drittmitteln, Berichterstattung für Projekte, Lehre, Forschungsaufenthalt im Ausland; all diese Dinge sind notwendig um eventuell eine Anstellung länger als 6 Jahre zu bekommen; Familienleben im eigentlichen Sinn nur begrenzt möglich
- Niemand gründet gern eine Familie auf der Basis von 2-3 Jahres-Verträgen, daher ist die universitäre Karriere für zu viele unattraktiv.

7.3 Vereinbarkeits-Angebote der TU Wien

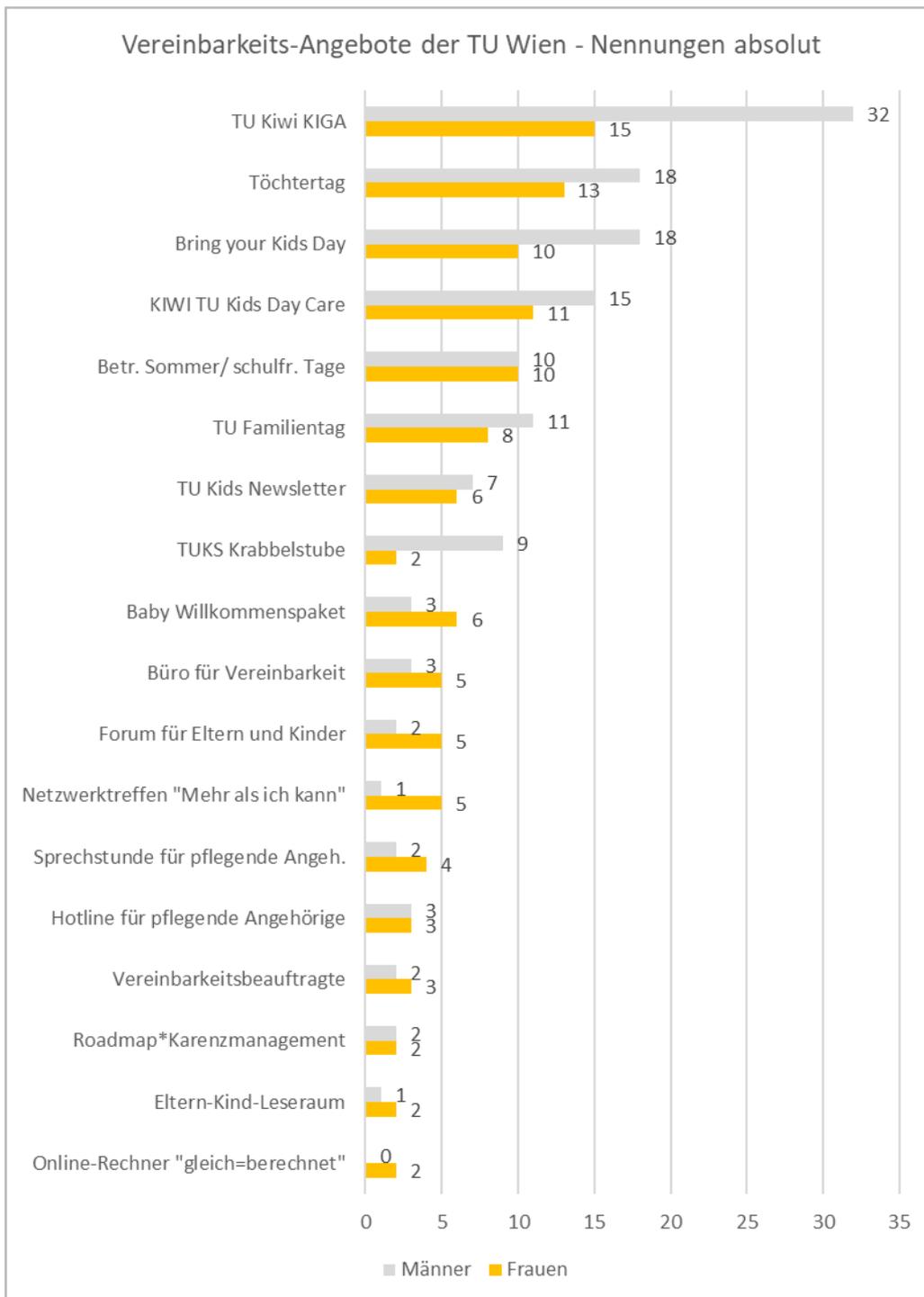
Um Eltern bei der Vereinbarkeit ihrer Berufstätigkeit mit Betreuungsverantwortung für Kinder oder andere Familienangehörige wie Eltern zu unterstützen, gibt es an der TU Wien ein breites Angebot an Einrichtungen, Aktivitäten und Informationen. Im Rahmen der Befragung wurden diese Angebote aufgelistet und jeweils abgefragt, wie weit diese den Nachwuchswissenschaftler_innen bekannt sind. Die Nennungen sind nach Häufigkeit gereiht.

Mit Abstand am bekanntesten ist der Kiwi-Kindergarten der TU Wien. Diesen kennen 15 Frauen (48%) und 32 Männer (44%). Schon etwas weniger bekannt sind der Töchterttag und der „Bring Your Kids-Day“, beides Aktivitäten, bei denen Kinder bzw. Jugendliche an der Universität sichtbar sind.

Die Betreuung an einzelnen Tagen (TU Kiwi Kids Day Care) und die Betreuung im Sommer bzw. an schulfreien Tagen kennt mit 10 bzw. 11 Personen etwa ein Drittel der Frauen und etwa jeder fünfte bzw. jeder siebte Mann. Der TU Familientag und der TU Kids Newsletter sind ebenfalls noch etwas breiter bekannt.

Viele weitere Angebote richten sich direkt an Betroffene wie z.B. werdende Eltern oder pflegende Angehörige. Schon aufgrund der Lebensphase sind wohl noch wenige der Respondent_innen mit diesen Einrichtungen in Kontakt gekommen. Dies zeigt sich auch an der beschriebenen Bekanntheit.

Abbildung 30: Vereinbarkeits-Angebote der TU Wien



Quelle: FORBA-Befragung von Nachwuchswissenschaftler_innen der Fakultät für Technische Chemie an der TU Wien.

7.4 Abschlussfrage

Am Ende des Fragebogens wurde noch gefragt, ob die Respondent_innen Ergänzungen zur Befragung mitteilen möchten. Die Aussagen werden hier wiedergegeben.

Wir sind nun am Ende des Fragebogens angekommen. Möchten Sie uns noch etwas mitteilen, z.B. Ergänzungen, Kommentare oder Wünsche? Offene Nennungen.

- Anteil an Auftragsproben und Lehre, die nichts mit der eigenen Dissertation zu tun haben, sollte geringgehalten werden und wenn diese stattfinden, dann auch gebührend belohnt werden.
- Danke für die Umfrage. Eine Verbesserungsmöglichkeit sollte im Bereich der Karrierechancen AN der TU Wien gegeben werden. Nach der Dissertation hat man oft kaum Chancen auf Postdoc oder eine andere Form der Anstellung an der TU Wien.
- Der Bedarf von Senior Scientists ist groß, aber es gibt keine entsprechenden Stellen. Dadurch geht viel Know-How am laufenden Band verloren und der Weg zu Publikationen ist oftmals viel zu lang.
- Die Ansprüche eines Doktorats innerhalb eines Drittmittel-Forschungsprojekts von einerseits Forschungsziel des Projektpartners erreichen und andererseits wissenschaftlicher Publikationstätigkeit, sind innerhalb der gängigen Drei-Jahres-Anstellungen kaum zu bewerkstelligen.
- Die Beurteilung der Leistung durch den Vorgesetzten ist äußerst willkürlich und es gibt kein transparentes Beurteilungsschema. Jeder Dissertant wird anders behandelt und steht oft in Zusammenhang mit den persönlichen Sympathien des Vorgesetzten. Ich empfehle dringend eine Beurteilung der Dissertation (inklusive Prüfung) durch ein unabhängiges Gremium!
- Es wäre wünschenswert, wenn die Auswertung dieses Fragebogens sich mit etwas Detailverliebtheit auszeichnet. Die Auswertung der Mitarbeiter- bzw. Studierendenbefragung hat sehr zu wünschen übriggelassen.
- I think that it will be interesting to give more progressive responsibilities to PhD students, for budget handling for example. And also teach students early on (from the master) how to handle budget (capex, opex, depreciation...) and also project and team management. I think it is also important to offer more solutions to pregnant women, possibility to keep working during pregnancy by adaptating work place, and also possibility to work at 50 or 70% also for men to facilitate coming back to work earlier. Indeed, the prospect of pregnancy is I think a big reason why women drop out of science around 30, either because they want to have children and they feel like they cannot or because managers start to be afraid, they get children and stop offering them interesting projects.
- I'm fairly satisfied with the organizations, events that happen in our faculty. A suggestion from my side could be that: we could increase our social media presence to have a better impact in the society as well as in the global research community
- Ich fühle mich in meiner Arbeit und an meinem Institut wertgeschätzt, wahrgenommen, gefördert und sowohl als Wissenschaftler als auch als Person geschätzt und gebraucht. Dafür bin ich jeden Tag dankbar!

- We need better personnel and proper care of characterization devices, namely NMR. At the moment the situation is unaccepted and borderline horrible
- Wickeltisch in jedem Gebäude, 'Kinder freundlichen Seminarraum' am Getreidemarkt
- Wunsch auf Arbeit an der TU im Bereich Forschung und Lehre ist groß. Die Perspektiven sind selbst bei vollständiger Fremdfinanzierung über Drittmittel und Förderprojekte schwierig abzusehen, da es keine wirkliche Möglichkeit für eine Anstellung gibt (Kettenvertragsregelung) und die ass. Prof. Stellen sind sehr limitiert. Auch das aufrechterhalten eines Forschungsteams (ebenfalls bei einer kompletten Fremdfinanzierung) ist nicht ungehindert möglich und dies führt somit zu einem großen Verlust der Expertise an der TU. Es wäre schön zu sehen, dass erfolgreiche Forschungsprojekte und Gruppen durch Fremdfinanzierung auch unterstützt würden um langfristig weiter ihre Expertise an der TU zu halten und in der Lehre weitergeben zu können. Auch unbefristete Anstellungen können an den Universitäten, wie überall anders auch, bei nicht einbringen von Förderprojekten gekündigt werden. Jedoch wäre für die Mitarbeiter zumindest eine Perspektive vorhanden und aus diesem Pool lassen sich unter anderem auch leichter neue Gruppe.

8 SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die Auswertung der Antworten auf die Befragung von Nachwuchswissenschaftler_innen an der Fakultät für Technische Chemie der TU Wien bietet differenzierten Einblick in die Einschätzung und die Erfahrungen der jungen Mitarbeiter_innen an der Fakultät.

Hier werden wichtige Themen des Berichts nochmals im Überblick zusammengefasst.

Insgesamt etwas weniger als ein Drittel weibliche und etwas mehr als zwei Drittel männliche Nachwuchswissenschaftler_innen nahmen an der Befragung teil. Dies deckt sich gut mit aktuellen Zahlen der Nachwuchswissenschaftler_innen an der Fakultät für Technische Chemie (vgl. Abteilung Genderkompetenz 2019)

Insgesamt ist die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation recht hoch, vier von fünf Nachwuchswissenschaftler_innen sind sehr oder eher zufrieden. Allerdings zeigen sich große Unterschiede zwischen Frauen und Männern bei der Nennung „sehr zufrieden“. 16% der Frauen, aber 34% der Männer ordnen sich hier zu. Anschließend wurde die Zufriedenheit mit verschiedensten Aspekten der Arbeitssituation detailliert angesprochen. Nur mit dem gesellschaftlichen Ansehen zeigen sich Frauen häufiger „sehr zufrieden“ als Männer, bei allen anderen Aspekten sind Frauen etwas weniger (z.B. Menge der Arbeitsaufgaben) oder deutlich weniger zufrieden als Männer. Besonders groß sind die Unterschiede bei der Beziehung zu den Vorgesetzten, der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben und der Zeit für Karriereentwicklung.

Mit Ausnahme der Verteilung der Aufgaben zwischen Frauen und Männern schätzen Frauen die Aufteilung der Aufgaben und der Ergebnisverwertung schlechter ein als Männer. Dies betrifft insbesondere die Aufteilung bei der Ergebnisverwertung und die Transparenz über die Aufteilung. Dieses Ergebnis ist insofern interessant, als Frauen keine ungleiche Aufteilung zwischen den Geschlechtern wahrnehmen, aber im Aggregat die Situation deutlich schlechter einschätzen als Männer.

Einige Fragen richteten sich an Nachwuchswissenschaftler_innen in der Dissertationsphase. Auch hier zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Dies betrifft insbesondere die Hilfe beim Einwerben von Drittmitteln und die Ansprechbarkeit bei Fragen. Das Feedback zu Arbeit schätzen nur 18% der Frauen, aber 44% der Männer „sehr gut“ ein, Frauen bewerten dies zu 55% mit „gut“, Männer zu 20%.

Im Arbeitsumfeld gefördert zu werden berichten ebenfalls Männer etwas häufiger als Frauen. Größere Unterschiede zeigen sich besonders bei der Förderung durch Professor_innen.

Frauen bilden sich deutlich häufiger neben ihrer fachlichen Ausbildung auch noch in nicht-fachspezifischen Kursen und Seminaren weiter. Dies betrifft sowohl Angebote der TU Wien als auch Angebote von Drittanbietern. So haben 39% der Frauen aber nur 27% der Männer an einer nicht-fachlichen Weiterbildung der TZ Wien teilgenommen.

Ein wichtiger letzter Abschnitt der Befragung war den Karriereperspektiven und -wünschen gewidmet. Etwa ein Drittel der Respondent_innen strebt eine Karriere an der Fakultät für Technische Chemie an, bei den Frauen sind dies mit 42% deutlich mehr, unter

den Männern sind dies 31%. Der Rest verteilt sich auf den Wunsch nach einer Karriere in der Privatwirtschaft (47%) und an anderen Universitäten (11%) oder auf insgesamt andere Wege (10%).

Besonders häufig „sehr wichtig“ für die Karriereentscheidung ist der Wunsch nach langfristigen Karriereperspektiven und Beschäftigungssicherheit. Ersteres Motiv nennen Männer etwas häufiger, das zweite Frauen. Ebenfalls sehr wichtig sind der Wunsch nach einer guten Work-Life-Balance und der Wunsch, selbstbestimmt arbeiten zu können. Beide Wünsche sind für Frauen etwas häufiger „sehr wichtig“ als für Männer. Weitere Motive, wie Leben mit eine_m/r Partner_in oder in der Forschung zu arbeiten, werden ebenfalls von Frauen häufiger genannt als von Männern.

Eine mögliche Familienplanung ist für ein Viertel (26%) der Befragten sehr wichtig für die Karriereentscheidung, für ein weiteres Drittel (33%) ist dieser Aspekt eher wichtig. Frauen bezeichnen dieses Thema häufiger als „sehr wichtig“, Männer geben häufiger „eher wichtig“ an. In weiterer Folge schätzen nur 7% der Frauen, aber 31% der Männer die Vereinbarkeit einer Karriere an der Fakultät mit einer Familiengründung als „sehr gut“ ein. Bei den Nennungen „eher gut“ unterscheiden sich Frauen und Männer kaum.

Abschließend wurde noch die Bekanntheit der zahlreichen Vereinbarkeits- Angebote an der TU Wien abgefragt. Den TU-Kiwi-Kindergarten kennt etwa die Hälfte der Frauen und Männer, ebenfalls breiter bekannt sind der Töchterttag, der Bring Your Kids-Day und die Kiwi TU Kids Day Care. Weitere Angebote, mit denen Mitarbeiter_innen wohl eher erst bei konkretem Bedarf an Betreuung oder Beratung in Kontakt kommen, sind weniger bis kaum bekannt.

Frauen, das zeigt der vorliegende Bericht deutlich, wünschen sich etwas häufiger als Männer eine Karriere an der Fakultät für Technische Chemie. Sie erhalten aber in manchen Bereichen, besonders dort wo es um persönliche Förderung geht, weniger Unterstützung als ihre männlichen Kollegen.

Die Technische Universität insgesamt und die Fakultät für Technische Chemie setzen zahlreiche Maßnahmen, um Gleichstellung zu fördern, dies zeigt alleine schon die Liste der bei der Befragung vorgelegten Unterstützungs-Angebote zur Vereinbarkeit. Auch die nun fertiggestellte Studie ist in diesem Kontext zu sehen. Die hier präsentierten Ergebnisse der Studie können die interne Diskussion anregen und zu weiteren Schritten auf diesem Weg beitragen.

9 QUELLEN

- Abteilung Genderkompetenz. 2019. „Frauen und Männer an der TU Wien: Zahlen, Fakten, Analysen VI“. Wien: Technische Universität Wien.
- Andreas Keller, Doreen Pöschl, und Anna Schütz. 2013. *Baustelle Hochschule: Attraktive Karrierewege und Beschäftigungsbedingungen gestalten*. GEW-Materialien aus Hochschule und Forschung. Bielefeld: wbv Media.
- Baur, Nina, und Jörg Blasius, Hrsg. 2014. *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Beaufaÿs, Sandra, Hrsg. 2012. *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft - Universität Wien*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Diaz-Bone, Rainer. 2017. *Statistik für Soziologen*. 3. erw. Aufl. Konstanz: utb GmbH.
- Englmaier, Victoria. 2018. „Mit Mentoring Zur Erfolgreichen Wissenschaftlerin? Der Beitrag von Mentoring Zum Karriereerfolg von Nachwuchswissenschaftlerinnen - Ein Triangulativer Ansatz“. Masters, Wirtschaftsuniversität Wien.
- „Gender and transnational plant scientists: negotiating academic mobility, career commitments and private life“. 2011. *GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft* 3 (1): 99–116.
- Heintz, Bettina, Martina Merz, und Christina Schumacher. 2007. „Die Macht des Offensichtlichen: Bedingungen geschlechtlicher Personalisierung in der Wissenschaft / The Power of Appearance: Where Gender Matters in Science“. *Zeitschrift für Soziologie* 36 (4).
- Hox, Joop J. 1997. „From Theoretical Concept to Survey Question“. In *Survey Measurement and Process Quality*, herausgegeben von Lars E. Lyberg, Paul Biemer, Martin Collins, und Edith De Leuw, 47–69.
- Kahlert, Heike. 2013. *Riskante Karrieren: Wissenschaftliche Nachwuchs im Spiegel der Forschung*. Opladen: Budrich.
- Porst, Rolf. 2000. „Question Wording - Zur Formulierung von Fragebogen-Fragen“. ZUMA How-to-Reihe. 2000.
- Riegraf, Birgit, Brigitte Aulenbacher, Edit Kirsch-Auwärter, und Ursula Müller, Hrsg. 2010. *GenderChange in Academia : re-mapping the fields of work, knowledge, and politics from a gender perspective*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

10 ANHANG OFFENE NENNUNGEN

Gibt es etwas, das im Bereich Förderung besser sein könnte?

- 6 Jahresregelung
- Bewilligungsquoten/Höhe der Forschungsgelder, mehr Risikobereitschaft betreffend Förderung gewagter Ansätze
- Die Förderung erfolgt in meiner Wahrnehmung eher indirekt, weil die fördernden Personen in erster Linie auf ihren eigenen Nutzen schauen und nicht darauf, was es dem/der Geförderten bringt. Ich meine damit, dass die fördernde Person etwas für den eigenen Nutzen haben will, das aber nicht selbst machen kann/will und daher eine geförderte Person losschickt, um sich dafür zu bewerben oder etwas einzureichen. Ob das tatsächlich in den Karriereplan der geförderten Person passt, wird meist nicht diskutiert oder weggeredet.
- Diss sollte verpflichtend eine Struktur bzw. Zeitplan vorweisen z.B. bei Anmeldung der Diss muss dieser verpflichtend dem Dekan vorgelegt werden
- Eine noch offenere Arbeitsweise Dabei ist mein Wunsch, dass man als neuer Mitarbeiter relativ leicht in Erfahrung bringen kann, wer auf welchem Gebiet arbeitet, welche Projekte schon gemacht wurden und wer daran beteiligt war und ist. Bei einer neuen Problemstellung könnte so ein Verzeichnis helfen, weitere Expert_innen auf den jeweiligen Gebieten auszuforschen. Dadurch kann während der Forschungstätigkeit mögliche weitere ExpertenInnen zur gegebenen Problemstellung befragt werden. Ich glaube, dass dies positive Auswirkungen auf die Qualität der Forschungstätigkeit und der zukünftigen Publikationen hat.
- einiges
- Es wäre vernünftig, wenn es zwischen den Professoren ein Post-Doc-Zwischeneben gibt, welche näher am Thema dran sind und sich auf einem definierten Themengebiet beschäftigen. Dadurch könnte man jeden Wissensverlust verhindern. Zusätzlich würden Arbeiten nicht zyklisch von anderen Dissertanten von null begonnen werden und man würde tatsächlich kontinuierlich ein Gebiet weiterentwickeln. Im aktuellen System wird vermutlich gut 1/3 bis 2/3 der Zeit damit verbracht Dinge die bereits in Forschungsgruppen gemacht wurden zu reproduzieren um das Thema überhaupt wissenschaftlich weiter bringen zu können. Klar ist, dass eine Post-Doc-Ebene diese Funktion - erste Ansprechperson für Dissertanten - auch erfüllen muss. Es reicht nicht Arbeitsaufträge ohne Feedback und nötige Hilfestellung zu verteilen.
- Es wäre wünschenswert wenn mehr kompetente Personen (z.B. (...)) gefördert und 'behalten' würden und nicht nur unfähige Selbstdarsteller.
- Fund fixing the 400 Mhz NMR who has been down for almost a year
!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!

- Großer Fokus auf den Forschungsbetrieb (für den Professor). Es werden keine Hinweise auf Wettbewerbe/Preise/Publicationen für den Dissertanten gegeben. Sprich: wenig Entlohnung für den Dissertanten
- Ich denke, dass zusätzliche Unterstützung für Habilitanden in den ersten Jahren helfen würde
- klarere Infos wie es nach einer Diss weitergehen kann, welche Möglichkeiten es für eine akademische/wirtschaftliche Karriere gibt. Voraussetzungen dafür
- Langfristigere Planung; Kurze Verträge geben keine Sicherheit, was im Falle von bspw. Familiengründung, Krankheit etc. passieren würde; Verträge kommen sehr spontan, teilweise erst am Tag des Ablaufs des alten Vertrages.
- Man muss sich Informationen über Möglichkeiten durch Hörensagen aneignen, es gibt keinen Leitfaden. Viele Informationen bleiben nur Forschungsgruppenintern.
- mehr gemeinsame Publikationen, mehr Hinweise auf Konferenzen, mehr Unterstützung durch Post-Docs die eher nur auf ihre eigene Forschung schauen
- Mehr Möglichkeiten für eine längere Anstellung an der TU Wien (de facto kaum Möglichkeiten einer Anstellung als Senior Scientist)
- Mehr Networking von Seiten der Fakultät.
- mehr Projektinteresse des Betreuers. Folglich mehr Input und mehr Unterstützung
- Mehr Transparenz über die Möglichkeiten und den Entscheidungsfindungsprozess (was sind die Kriterien)
- Mehr Zeit einräumen, um Förderungsmöglichkeiten nutzen zu können
- PhD Fahrplan erstellen, regelmäßige individuelle Projektbesprechungen, Fachliche Inputs, Bemühungen dass PhD in finanzierten Zeitrahmen abgeschlossen werden kann
- Regarding the external funding options for attending conferences or research-exchange programs, it would be great if there is a common platform/website where we could go check and apply for the appropriate ones
- Stärken abseits der wissenschaftlichen Forschungstätigkeit erkennen --> ist man neben der Dissertationsarbeit auch in anderen Dingen gut (Management, soziales Engagement, Sprachen,...). Denn nicht nur die wissenschaftliche Kompetenz macht einen gute/n gute/n Dissertant/in aus. Weitblick muss hier gesehen und gefördert werden.
- the students should have more freedom to try their experimental ideas
- There could be more time allocated to education
- Viele Fördermöglichkeiten werden meist über Hörensagen bekannt. Gerade für Mitarbeiter die vorher nicht an der TU studiert haben, wäre ein Leitfaden für alle möglichen Förderungen (z.B.: Konferenzen, Druckmittel, Lehrmittel) hilfreich.
- weniger Drittmittel, mehr Perspektiven an der TU
- Zeitliche Ressourcen und Geduld für eine gute Umsetzung.
- Zusammenarbeit in der Gruppe, Informationsaustausch in der Gruppe

Andere Fördermaßnahmen oder Stipendien, die für Sie hilfreich wären?

- Das Förderungsstipendium wäre für einen Auslandsaufenthalt hilfreich gewesen, wurde aber vom Dekanat wegen zu geringer Dauer (3 Monate) abgelehnt.
- DOC
- Ein Auslandsaufenthalt wird innerhalb der Arbeitsgruppe nicht diskutiert und nicht gefördert
- Ein bezahltes Doktorat wäre ganz geil gewesen
- External funding for attending conferences/ workshops and for research exchange programs are always helpful
- Geschlechterunabhängige kompetitive Early-Stage Förderprogramme für Frauen und Männer mit Erziehungs- bzw. Pflegeverpflichtungen. Vgl. UK Royal Society Dorothy Hodgkin Fellowship <https://royalsociety.org/grants-schemes-awards/grants/dorothy-hodgkin-fellowship/>
- I am going to apply for the Doc scholarship. unfortunately, many TU based scholarships focus on students who majored at the TU Wien.
- Ich war in den ersten 2 Jahren durch ein Doktoratskolleg der FWF finanziert. Ich bin noch immer da, aber das DK wurde nicht verlängert.
- Ja, FFG, FWF
- Lise Meitner
- Möglichkeiten für eine Karriere nach der Dissertation und Rückkehrmöglichkeit an die TU Wien nach ein paar Jahren Ausland.
- START, Elise Richter oder ERC
- Stipendium der Monatshefte Chemie, werde Antrag stellen
- Zuschüsse für Verbrauchsmaterial (Chemikalien, Glasgeräte o.ä.)

Thema der nicht-fachlichen Weiterbildung an der TU Wien:

- Basisausbildung Hochschullehre; FemChem Seminare
- Business Englisch
- Effective Scientific Writing Advanced Project Management NASA Leadership Workshop Basics in proposal writing for national funding programs Appointment training for prospective professors Basisausbildung: Didactics Basics Was bedeutet 'gute Lehre' an der TU Wien? 'Deep(er) Learning: Von oberflächlichem Lernen zu tiefem Verständnis'
- englisches wissenschaftliches Schreiben
- English scientific writing
- Erste Hilfe (incl. Spezialkurse für Chemieunfälle), Scientific Writing
- Erste-Hilfe-Kurs, Rhetorik Kurse

- Erste-Hilfe-Kurs, End-Note-Schulung
- Fit für die Lehre
- Führungskräfteseminare
- getugether, WINA+ (besuche ich noch), Vortrag von Bibliotheksmitarbeitern bzgl. open access
- Ich habe im Laufe meiner Anstellung mehrere von der Personalentwicklung organisierte Weiterbildungsmöglichkeiten wahrgenommen (z. B. Englisch für Publikationen)
- Kurse zum Schreiben von Anträgen
- Open Access Publikationen
- Originkurs
- PMA
- Postdoc Training, Marie Curie Training Networks workshop, ERC workshop
- Präsentationstechniken bzw. Dissemination
- Projektmanagement, scientific writing, presentation skills
- Projektmanagement
- Projektmtgt, Projektbechnung, Vortrag und Stil
- Scientific Writing, Bewerbungstraining, Japanisch Kurs
- Self presentation
- Tu the top
- TUInternal courses - Presenting to international scientific audiences, Scientific writing workshop. By i2c - Design thinking and Visual thinking for researchers
- Weiterbildungen für Führungskräfte, Projektmanagement, Englisch, Software Schulungen, Didaktik
- WINA + Latex-Kurs
- WINA+
- WINA+ - Etappencoaching
- WINA+, Better Scientific Writing, Betreuung von Abschlussarbeiten, English in the Office - Sprachkurs
- yoga

Thema der nicht-fachlichen Weiterbildung außerhalb der TU Wien

- andere Studien an österreichischen Universitäten
- As I'm the in-charge of the [anonymisiert: Name eines Geräts] in our group, I have been advised by my supervisor to attend a [anonymisiert: Name Workshops] organized by [anonymisiert: Name eines Unternehmens] and I had attended the course. It was a nice comprehensive workshop for 4 days, on [anonymisiert: Inhalt des Kurses].
- Da Fremdfirma angestellt, sind die TU Wien Kurse leider nicht zugänglich.
- fachliche Weiterbildungen zu spezieller Software

- FWF Kurse zu ERC grants
- FWF START Workshop
- i2c: Start-up/Unternehmensgründung
- Machine Learning- TU Graz - OnlineKurs
- No but I would like to
- organisiert von [anonymisiert: Name eines Unternehmens]: Scientific Writing
- Patentrecherche am Patentamt
- Project Management Design of Experiments for bioprocess development
- Regelmäßige Workshops der IWA (International Water Association) Austria - Young Water Professionals.
- Schwedischkurse bei der österreichisch-schwedischen Gesellschaft (Niveau B2)
- Spezifische Software- und Analytikurse
- Sprachkurse
- Talente FFG, Führungskräfte Schulung isg
- Team/Projektleitung
- Winter School Machine Learning in Physics (Erwin Schrödinger Institut / Uni Wien)