

CHANCE:POSTDOCS

CHANCENGLEICHHEIT IN DER POST-DOC-PHASE
IN DEUTSCHLAND — GENDER UND DIVERSITY

[DATENHANDBUCH]

Julia Gundlach & Svea Korff

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Europäischer Sozialfonds
für Deutschland



EUROPÄISCHE UNION



[IMPRESSUM]

Herausgeberinnen:

Julia Gundlach
Svea Korff

Publikation ist im Selbstverlag erschienen:

Stiftung Universität Hildesheim
Institut für Sozial- und Organisationspädagogik
Universitätsplatz 1
D-31141 Hildesheim

Homepage: <http://www.hochschuleundbildung.de>
Kontakt: chance@uni-hildesheim.de

Grafisches Konzept, Gestaltung und Druck:

Bonifatius GmbH, Druck – Buch – Verlag, Paderborn

Erstauflage:

150 Stück
Hildesheim, 2015

Bildnachweise:

Gestaltung Signet (Titelseite): Peter Kreibich

Das dieser Veröffentlichung zugrunde liegende Vorhaben „Chancengleichheit in der Post-doc-Phase in Deutschland - Gender und Diversity“ wurde aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union unter den Förderkennzeichen 01FP1207 und 01FP1208 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autorinnen.

ISBN 978-3-00-048761-3

ISBN (*Internet*) 978-3-00-049973-9

ISBN-A 10.978.300/0499739

Link zur Titeltkarte: <http://dx.doi.org/10.978.300/0499739>

Das Datenhandbuch ist als Open Access Angebot verfügbar unter:

<https://www.uni-hildesheim.de/bibliothek/publikationsserver-hildok/>

[INHALT]

[DATENHANDBUCH – CHANCE:POSTDOCS]	1
I. Einleitung	1
II. Postdocs in der „Förderlandschaft“ deutscher Wissenschafts- organisationen – Forschungsstand	2
III. Datengrundlage und Methoden	5
[DATENHANDBUCH – ERGEBNISSE DER ONLINE-BEFragung]	7
IV. Wer ist Postdoc?	7
A. Demografie/Stichprobenbeschreibung	7
B. Arbeitsmarktsektor	9
C. Erwerbssituation nach Tätigkeitsfeld	9
D. Personalkategorie/Status	9
E. Einkommen	10
F. Verweildauer in der Postdoc-Phase	10
G. Fachbereich	11
H. Promotion: Wie haben Sie promoviert?	11
I. Habilitation?	11
V. Wissenschaft als Lebensform: vom Leben und Arbeiten als Postdoc	12
A. Beschäftigung und Beschäftigungsbedingungen	12
1. Allgemeine Beschäftigungsbedingungen	12
B. Förderung und Förderprogramme	14
1. (Nicht-finanzielle) Förderprogramme für Postdocs	14
2. Finanzielle Förderprogramme für Postdocs	14
3. Laufzeit der finanziellen Förderprogramme (in Monaten)	15
4. Höhe der finanziellen Förderprogramme (in Euro)	15
5. Einschätzung zur Nachwuchsförderungssituation	16
C. Soziale Unterstützung und Support	16
1. Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz (positiv & negativ)	16
2. (Private) Soziale Unterstützung	18
D. Leistungskriterien für wissenschaftliche Karrieren	19
E. Vereinbarkeit von Familie und Beruf & Zufriedenheit	21
1. Work-Life-Balance	21
2. Freizeit	22
3. Zufriedenheit mit beruflicher Tätigkeit und Arbeitsbereichen	22
4. Lebensbereichszufriedenheit	23
F. Wissenschaft als Lebensform (WAL)	25
G. Berufsidentifikation	27
H. Persönlichkeit und Einstellungen	28

1. Die Big Five - Persönlichkeitsdimensionen	28
2. Allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung	30
3. Karriereförderliche Bedingungen: objektive Faktoren	31
4. Karriereförderliche Bedingungen: subjektive Faktoren	32
I. Zukunft	36
1. Zukunftsperspektiven	36
2. Ausstieg	37
VI. Gender und Diversity-Aspekte in der Postdoc-Phase	38
A. Heterogenität oder Homogenität in der Postdoc-Phase?	38
B. Geschlechterverteilung am Arbeitsplatz	38
C. Geschlechterverteilung nach Fachbereichen	39
D. Erwerbssituation in der Postdoc-Phase nach Geschlecht	39
E. Care-Arbeit	40
F. Fördernde und blockierende Personen am Arbeitsplatz nach Geschlecht	40
G. Diskriminierungserfahrungen im Berufsleben	41
H. Akte symbolischer Gewalt (ASG)	42
[ABBILDUNGEN]	45
[TABELLEN]	45
[LITERATUR]	47

[DATENHANDBUCH – CHANCE:POSTDOCS]

I. Einleitung

Das Projekt „Chancengleichheit in der Postdoc-Phase in Deutschland — Gender und Diversity“ (Chance:Postdocs) wurde aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union (ESF) unter dem Förderkennzeichen 01FP1207/08 gefördert. Das Datenhandbuch des Forschungsvorhabens bietet Ihnen einen Einblick in die bislang noch unerforschte Thematik, der sich das Institut für Sozial- und Organisationspädagogik und das Institut für Erziehungswissenschaft an der Universität Hildesheim gestellt hat. Die Zeit nach der Promotion, auch Postdoc-Phase genannt, ist ein relativ offener Karriereabschnitt – unübersichtlich und kaum einheitlich geregelt. Es handelt sich um eine Übergangsphase nach dem Erwerb des Doktorgrads, welche oft eine Berufung auf eine Professur an einer Hochschule zum Ziel hat.

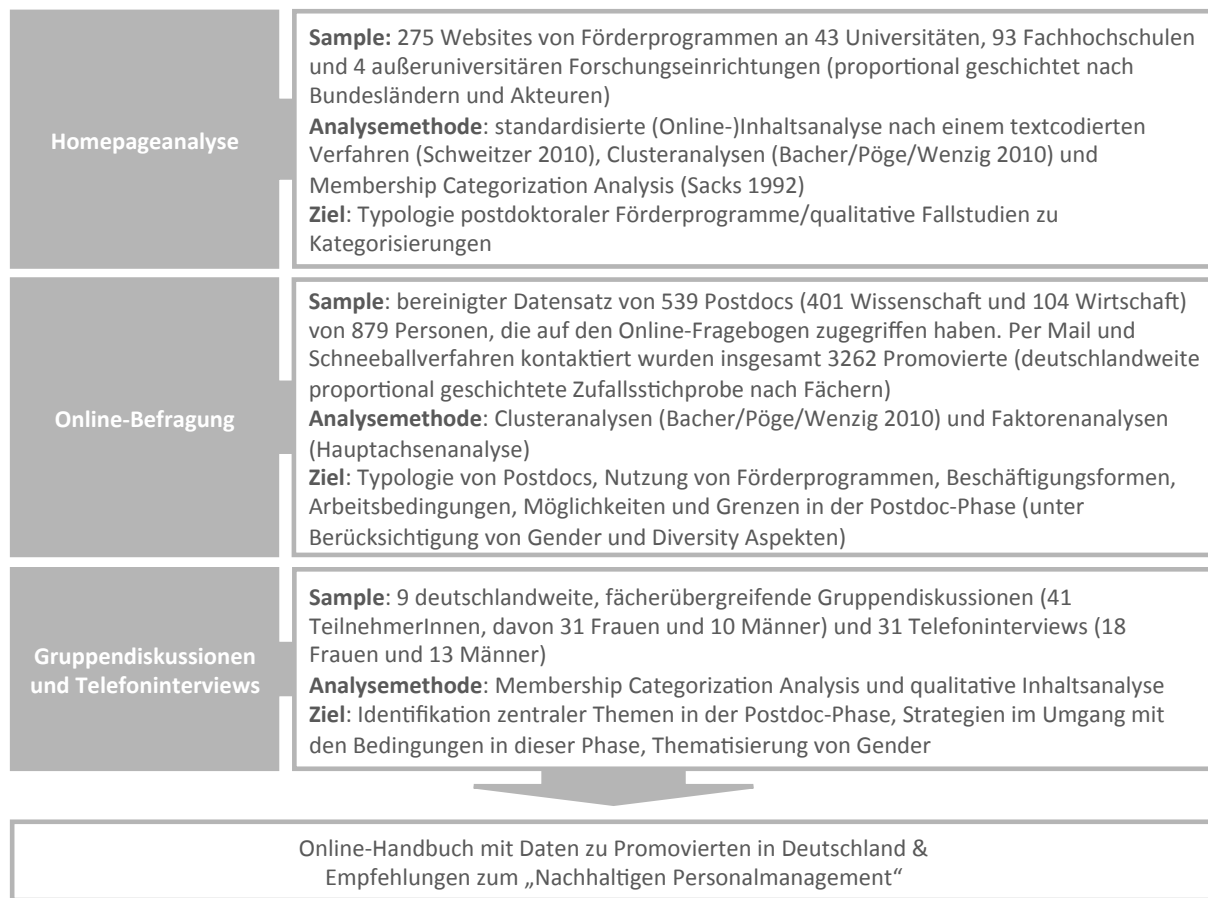
Eine große Schwierigkeit der Phase zwischen Promotion bis zur Habilitation bildet der Verlust von Wissenschaftlerinnen an den Hochschulen. Beispielsweise ist Deutschland im europäischen Vergleich eines der Länder mit den wenigsten von Frauen besetzten Professuren. Hier wird von der sogenannten Leaky Pipeline gesprochen: zahlreiche Frauen verlassen die akademische Laufbahn bevor sie eine Professur in Aussicht haben. Derzeit beschränken sich die Untersuchungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland vor allem auf die erfolgreichen Promotionen und Karrieren derer, die dem Wissenschaftssystem erhalten blieben. Die Fragen, die sich bezüglich des Schwunds im Pool der akademischen Nachwuchskräfte stellen, sind vielseitig.

Der Fokus in diesem Forschungsvorhaben lag auf der Frage, welche Formen und Strukturen in der Ausgestaltung der Postdoc-Phase vorhanden sind und sich dabei aus einer geschlechter- und diversitygerechten Perspektive als förderlich im Hinblick auf eine Chancengleichheit erweisen.

Das Projekt „Chance:Postdocs“ war ein Forschungsvorhaben an der Universität Hildesheim mit dem Ziel einer Analyse zu bundesweit existierenden Formen und Strukturen von Qualifizierungswegen in der Postdoc-Phase unter dem Blickwinkel von Gender und Diversity. Das Team interessierte hierbei insbesondere, welche Förderstrukturen vom wissenschaftlichen Nachwuchs tatsächlich genutzt werden und inwieweit Programme zu Qualifizierung, Information, Vernetzung und Mentoring sowie zur finanziellen Unterstützung in der Postdoc-Phase dazu beitragen, dass ein Ausstieg aus dem Wissenschaftssystem weniger wahrscheinlich wird. Am Ende des Projekts steht eine Ausarbeitung von Empfehlungen, welche nachhaltig zur Optimierung entsprechender Förderstrukturen und Chancengleichheit an deutschen Hochschulen beitragen können.

Die Methoden zur Erhebung qualifizierender Wege in der Postdoc-Phase bilden eine Mischung aus quantitativen und qualitativen Forschungsansätzen. Durchgeführt wurde eine repräsentative Untersuchung von Postdoc-Programmen auf Homepages von Universitäten und Fachhochschulen sowie außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Dem schlossen sich bundesweite und fächerübergreifende Befragungen an, die mittels eines standardisierten Online-Fragebogens und in Form von Gruppendiskussionen und Telefoninterviews von Postdocs erfolgten (vgl. Abb. 1).

Abbildung 1 Untersuchungsdesign des Projekts „Chance:Postdocs“



Das Datenhandbuch beruht ausschließlich auf den Daten, die auf Basis der Online-Befragung gewonnen wurden und bietet einen umfassenden Einblick in Zahlen und Fakten der Postdoc-Phase in Deutschland. Der Fokus ist dabei auf die Perspektive der Postdocs gerichtet. Das Datenhandbuch gliedert sich in drei Abschnitte: nach der Beschreibung der Ausgangslage, des Forschungsstands und einer kurzen Ausführung der Datengrundlage und Methode, liegt im ersten Abschnitt der Schwerpunkt auf den Ergebnissen der Online-Befragung bzgl. der Frage „Wer ist Postdoc?“ und den deskriptiven Beschreibungen, die diese Gruppe genauer definiert. Im zweiten Abschnitt „Wissenschaft als Lebensform“ geht es um die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Postdocs. Abschließend folgt eine Analyse der gender- und diversity-spezifischen Aspekte der Postdocs bzgl. ihrer Lebens- und Arbeitsbedingungen.

II. Postdocs in der „Förderlandschaft“ deutscher Wissenschaftsorganisationen – Forschungsstand

Mit Blick auf den Forschungsstand zu den Arbeits- und Lebensbedingungen von Postdocs in Deutschland sind die folgenden Erkenntnisse von Bedeutung: die möglichen Wege der akademischen Karriere – genauer gesagt, der eingeführten Personalkategorien, deren Aufgabenprofile eine wissenschaftliche Weiterqualifizierung von der Promotion zur Habilitation ermöglichen sollen – sind vielfältig und wurden in den letzten Jahren mehrfach reformiert.¹ Trotz dieser Vielfalt von Personalkategorien, wie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (auf Haushalts- oder

¹ Auf die verschiedenen Reformprozesse soll an dieser Stelle nicht näher eingegangen werden. Weitere Informationen diesbezüglich finden sich in Burkhardt 2008, S. 235 ff.

Drittmittelstellen), akademische Räte, Nachwuchsgruppenleiterinnen und Nachwuchsgruppenleiter oder Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren (BuWin 2013; Grotheer et al. 2012; Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009) sowie der äußerst heterogenen Vertragsgestaltungen bleibt bis heute die Abgrenzung zwischen meist befristeten Stellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler und unbefristeten Stellen der Professorinnen und Professoren und, damit verbunden, das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (sechs Jahre + sechs Jahre WissZeitVG) strukturbildend für eine wissenschaftliche Karriere in Deutschland (Zimmer/Krimmer/Stallmann 2007, S. 47 f.).

Da die Gruppe der Postdocs (anders als die Promovierenden) statistisch nicht gesondert erfasst wird, sind deutschlandweite und fächerübergreifende Erkenntnisse zur Situation von Promovierten (bzw. explizit zur Postdoc-Phase) und deren umfassender Abbildung natürliche Grenzen gesetzt. Dies wurde auch im Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013 (BuWiN 2013) berichtet, welcher ebenfalls die benannte heterogene Datenlage in Deutschland als ursächlich anführt. So gibt es nur gesicherte Daten zu erfolgreichen wissenschaftlichen Karrieren, wie abgeschlossenen Promotionen und Juniorprofessuren, Habilitationen und Neuberufungen (ebd. S. 155 ff.). Zum beruflichen Verbleib und den Beschäftigungsbedingungen von Promovierenden und Promovierten in Wirtschaft und Wissenschaft liefern z. B. die repräsentativen Daten des Mikrozensus oder die Absolventenbefragung des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) einige Einblicke.

In „Wagnis Wissenschaft“ bietet Burkhardt (2008) eine umfassende Darstellung des Spektrums zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Promotions- und Postdoc-Phase. Die hier beschriebene Universitätskarriere wird anhand der Qualifikationsphasen mit Schwellencharakter beschrieben, die in drei Phasen – Promotion, Habilitation und Neuberufung zur Professur – unterteilt wird (ebd., S. 270 f.). Das Verständnis von Förderung reicht hier von Mitarbeiterstellen bzw. Qualifizierungsstellen, über Förderorganisationen wie außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, Stipendien von Stiftungen oder Begabtenförderwerke, bis hin zu umfassenden Förderangeboten z. B. durch die DFG (ebd., S. 307 ff.). Es klingt auch dabei an, dass ggf. nicht jeder in den Genuss von Förderung kommt. So werden diesbezüglich von Burkhardt (2008) die Frauenförderung im Rahmen von Hochschulsonderprogrammen sowie Chancengleichheit in der Strukturreform thematisiert (ebd., S. 90 ff.).

Die Studien von Enders (1996) „Die wissenschaftlichen Mitarbeiter“ und Enders/Bornmann (2001) „Karriere mit Dokortitel“ geben Aufschluss über die Ausbildung, den Berufsverlauf bzw. -erfolg und die Beschäftigungsbedingungen von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern bzw. Mittelbauangehörigen. Die Gestaltung der Beschäftigungsverhältnisse im Mittelbau werden als zunehmend flexibilisierte „Flickwerkkarrieren“ beschrieben, die durch eine Aneinanderreihung und Kombination von Verträgen und Finanzierungsformen den Aufbau verlässlicher sozialer und inhaltlicher Zeithorizonte behindern (Enders 1996, S. 242). Als Nachwuchsförderung in der postdoktoralen Phase werden Qualifizierungsangebote bzgl. der Lehre oder der Forschung verstanden. Nur jeder dritte promovierte Mittelbauangehörige der befragten Stichprobe gab an, dass eine Ausbildung bzw. Qualifizierung für die Forschung angeboten werde und nur jeder Vierte, dass ein solches Angebote für die Lehre besteht (ebd., S. 213). Förderung wird hier im Weiteren bezogen auf die Aspekte der beruflichen Situation und wie sich diese „förderlich“ oder „hinderliche“ auf die Qualifikationsarbeiten auswirken. Abgefragt wurden ferner Aspekte wie Kooperation mit Kolleginnen und Kollegen, Projektmitarbeit, Betreuung durch Hochschullehrende, Beschäftigungssituation. (ebd., S. 217 ff.).

Detaillierte Ergebnisse zu Förderangeboten für Postdocs finden sich des Weiteren zumeist nur in Untersuchungen, die sich auf einen Standort oder ein bestimmtes Förderprogramm beschränken. So ist hier zum einen die Analyse von Wagner-Baier/Funke/Mummendey (2011) zu nennen, welche

sich mit der Situation von Postdoktorandinnen und Postdoktoranden an deutschen Universitäten, insbesondere an der Friedrich-Schiller-Universität Jena (FSU), befasst. Dazu wurde eine Online-Befragung der an der FSU tätigen Promovierten zur Einschätzung von relevanten Aspekten ihrer Arbeits- und Qualifizierungsbedingungen durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Untersuchung bestätigen im Wesentlichen die Berichte zur Situation an deutschen Universitäten.

Die Evaluation des Emmy Noether-Programms von Böhmer/Hornbostel/Meuser (2008) mit einem komparativen Untersuchungsdesign (Anzahl der Teilnehmenden bei der Online-Befragung: bewilligt (n = 278) und abgelehnt (n = 184)) zeigt beispielsweise, dass der Werdegang der Antragsstellenden auf eine Karriere im Wissenschaftssystem ausgerichtet ist und dieses Programm nach Einschätzung der Befragten gut auf eine Professur vorbereitet. Allerdings scheint es „auch mit diesem Programm nicht endgültig gelungen zu sein, die Nachwuchsgruppenleitung als ein durch die Hochschulen akzeptiertes Äquivalent zur Habilitation zu etablieren“ (ebd., S. 125). Dennoch hält die Evaluation als Ergebnis fest, dass der Anteil der Berufenen unter den Geförderten höher ist, als unter den Personen, welche eine Ablehnung bei der Antragsstellung erhalten hatten. Fast die Hälfte der Bewilligten haben nach Beendigung ihrer Förderung und mindestens drei Jahre nach Förderentscheidung eine unbefristete Professur übernommen. Im Vergleich dazu sind es gerade einmal zehn Prozent der Abgelehnten in vergleichbaren Positionen (ebd., 94 f.). Insgesamt konnten jedoch keine signifikanten Unterschiede über die untersuchten Merkmale hinweg (anspruchsvolle internationale Veröffentlichungen, Qualität des beantragten Forschungsvorhabens, Publikationsanzahl, Zitationshäufigkeit etc.) zwischen den bewilligten und abgelehnten Antragstellenden festgestellt werden. Aber die Autoren räumen ein, „dass im Emmy Noether-Programm die Selbstselektivität im Vorfeld der Antragsstellung beinahe so stark wirkt wie die in ähnlichen Förderprogrammen sukzessive Selektion der ‚besten‘ Anträge über mehrere Begutachtungsstufen“ (ebd., S. 126).

Wirft man abschließend einen expliziten Blick auf die „öffentlich sichtbare“ Förderlandschaft für Postdocs in deutschen Wissenschaftsorganisationen, wie sie sich auf den Homepages der Universitäten, Fachhochschulen und externen Forschungseinrichtungen darstellt bzw. abgebildet wird, ergibt sich ein etwas differenzierteres Bild: so wird zunächst deutlich, dass das Förderangebot zum größten Teil aus freien Informationen und finanziellen Förderprogrammen besteht (Böhringer/Gundlach/Korff 2014). Die Autorinnen stellten diesbezüglich fest, dass „es sich bei der Postdoc-Phase in den meisten Fällen um einen selbständig ‚gesuchten‘ Karriereweg bzw. einen Karriereweg über selbständig einzuwerbende Forschungsmittel“ handelt (ebd., S. 62). Die weiteren, weniger häufig vorkommenden Möglichkeiten zur Formung von Karrierewegen mit Hilfe von Förderprogrammen in der Postdoc-Phase in Deutschland konzentrieren sich daneben entweder auf eher kurzfristig angelegte Qualifizierung und Beratung – wie zum Beispiel auf von (ausländischen) Postdocs einmalig genutzte Angebote wie Welcome Centers, Sprachkurse oder Workshops für die Karriereplanung. Oder es handelt sich um Förderprogramme, die auf eine eher „längerfristige“ Qualifizierung und Finanzierung hin zur Professur ausgelegt sind, so z. B. Mentoring-Programme speziell für Frauen (ebd.).

Unter Gendergesichtspunkten zeigen empirische Untersuchungen von Lind (2004), Limbach (2007) und Majcher/Zimmer (2008), dass wenn Frauen in dieser Phase eine Stelle an einer Universität besetzen, sie sich vermehrt auf Stellen wiederfinden, die weniger attraktiv und prestigeträchtig sind. Daneben arbeiten sie in ihrem gesamten wissenschaftlichen Berufsverlauf häufig auf statusniedrigeren Positionen und Teilzeitstellen. Ihre Stellen haben kürzere Vertragslaufzeiten und sind mit weniger Ressourcen ausgestattet (Lind 2006, S. 11). Entsprechend stehen Frauen seltener Hilfskräfte zur Verfügung oder sie sind selber häufiger mit Zuarbeiten belastet (Wissenschaftsrat 2007, S. 26; Limbach 2007, S. 18). Frauen sind weniger in Kontexte der Spitzenforschung eingebunden, sondern vor allem in lehrintensive Beschäftigungsverhältnisse. Daraus resultiert auch, dass sie weniger Zeit haben, an ihrer eigenen Forschung und ihrer eigenen Karriere zu arbeiten (Majcher/Zimmer 2008,

S. 699 f.)². Zusammen genommen kann davon ausgegangen werden, dass bereits auf diese Weise die Produktivität der Frauen eingeschränkt wird und sich damit auch ihre Chancen verschlechtern, in solche Position aufzusteigen, die mit besseren Ressourcen ausgestattet sind. Darüber hinaus werden aber auch Berufungsverfahren eine mangelnde Transparenz, unklare Qualifikationsdefinitionen sowie geringe operationalisierte Auswahlkriterien bescheinigt, was als nachteilig für Wissenschaftlerinnen interpretiert wird (Dömling/Schröder 2011; Lind 2006, S. 14; Wissenschaftsrat 2007, S. 25).³

Zusammenfassend betrachtet macht der Forschungsstand deutlich, wie über Nachwuchsförderung in Deutschland diskutiert bzw. geforscht wird und wie die „Arbeits- und Förderlandschaft“ sich hierzulande derzeit ausgestaltet: die Förderung findet hauptsächlich in programmatischer Form statt und scheint nur wenig eingebettet in die organisationalen Strukturen der Hochschulen (z. B. Emmy-Noether-Programm der DFG). Großangelegte Förderprogramme sind ortsgebunden (z. B. wie an der Friedrich-Schiller-Universität Jena) und erzeugen den Eindruck „der Stärkung einiger [weniger] Leuchttürme“ (Baader/Schröder 2013, S. VII). Es wird ebenfalls deutlich, dass Postdocs als eine homogene, wenig diverse Gruppe angesehen werden, was sich in der kontingent ausgerichteten Förderlandschaft und in der fehlenden Vielfalt der Förderprogramme widerspiegelt. Gleichzeitig ist die Gruppe der Postdocs unter Gender- und Diversitygesichtspunkten interessant, da auf dieser Ebene der wissenschaftlichen Qualifikation nach wie vor Prozesse zu greifen scheinen, die zu einem Ausschluss von Frauen führen (Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung 2006; Metz-Göckel/Selent/Schürmann 2010).

III. Datengrundlage und Methoden

Das Spektrum der Fragen⁴, die man unter der Perspektive der Postdocs bzgl. der Phase ihrer wissenschaftlichen Laufbahn diskutieren könnte oder müsste, ist sehr weit. Da allerdings nur rudimentäres Wissen über diese Gruppe existiert, haben wir als Ausgangspunkt zunächst die deskriptive Ebene gewählt und uns den folgenden forschungsleitenden Fragen gewidmet:

- a) Wo sind die Promovierten innerhalb der Organisation Universität oder außerhalb der Universitäten angebunden oder beschäftigt?
- b) Wie sind die Arbeits- und Qualifizierungsbedingungen bzw. wie schätzen die Promovierten die Bedingungen und Möglichkeiten auf dem Weg zur Berufung auf eine Professur ein?
- c) Welche Strukturen werden dabei als hemmend oder fördernd angesehen?
- d) Wie werden in den verschiedenen Formen postgradualer Qualifizierungen und anderer Beschäftigungsverhältnisse Gender- und Diversity-Perspektiven berücksichtigt und lassen sich dabei geschlechtsspezifische Unterschiede beobachten?

Die Datengrundlage für die folgenden Analysen bildet eine im Projekt „Chance:Postdocs“ durchgeführte standardisierte bundesweite und fächerübergreifende Online-Befragung mit Postdocs, die ihr Promotionsverfahren mit der mündlichen Prüfung (Rigorosum, Disputation, Kolloquium o.ä.) abgeschlossen haben und sowohl in der Wissenschaft, Wirtschaft, im Non-Profit-Sektor oder einem anderen außeruniversitären Bereich tätig sind bzw. waren. Postdocs definieren wir hier ferner

2 In diesem Zusammenhang lässt sich auch das viel zitierte Ergebnis, Frauen publizierten weniger als Männer (Lind 2006, S. 5), interpretieren. Auch der Wissenschaftsrat führt dieses Ergebnis an, legt es jedoch sehr differenziert dar: er weist darauf hin, dass dieses Ergebnis lediglich zutreffend sei, wenn Statusgruppe und Stellenausstattung außer Acht gelassen würden, denn: beruflicher Status und Publikationszahl hängen eng miteinander zusammen.

3 Daneben ist zu vermuten, dass auch tradierte und eingespielte Formen männlicher, homosozialer Kooptation sich inzwischen auf die durch Geschlechtergleichstellungspolitiken etablierten Verfahren eingestellt haben, mit diesen souverän umzugehen und sie damit zu unterlaufen wissen.

4 Weitere Informationen zu Fragebogen, Syntax und Datensatz können bei den Herausgeberinnen schriftlich angefragt werden.

als akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (einschließlich Juniorprofessuren und befristete Professuren) und erfahrende Forscherinnen und Forscher mit bis zu zehn Jahren Lehr- und Forschungserfahrung⁵ nach der Promotion. Sie können habilitiert oder nicht habilitiert bzw. befristet oder unbefristet beschäftigt sein.⁶

Aufgrund fehlender Kontaktmöglichkeiten und fehlender umfassender statistischer Informationen über die Gruppe der Promovierten wurde in Kooperation mit der Deutschen Nationalbibliothek (DNB) aus deren Bestand abgegebener Dissertationen eine proportional geschichtete Zufallsstichprobe (nach Fächern) gezogen, um so an die Namen der Promovierten zu gelangen. Dabei wurden in einem ersten Schritt die Namen der Autorinnen und Autoren eingereicherter Dissertationen der Jahre 2011, 2012 und 2013 (bis einschließlich Juni) erfasst. Im Anschluss daran wurden die E-Mail-Adressen der Verfasserinnen und Verfasser in einem aufwändigen Verfahren recherchiert, um ihnen den Link für die Online-Befragung zukommen lassen zu können. Dafür wurde zunächst aus dem Gesamtbestand aller uns zur Verfügung stehenden Email-Adressen pro Fachbereichsgruppe eine weitere Zufallsstichprobe an Adressen gezogen. Insgesamt konnten auf diese Weise 3.262 Promovierte bzw. deren Mailadressen zusammengestellt und im Anschluss von uns kontaktiert werden. Zudem wurde der Link zur Befragung entsprechend dem Schneeballverfahren auch über Fachnetzwerke sowie weitere E-Mail-Verteiler gestreut und auf der Projekthomepage platziert.⁷ Der Erhebungszeitraum erstreckte sich von März bis Mai 2014.

Insgesamt haben 879 Personen auf den Fragebogen zugegriffen, der von 423 Befragungspersonen vollständig ausgefüllt wurde. Für die weiteren Analysen wurden von uns jedoch auch Fragebögen akzeptiert, die ein geringes Maß an fehlenden Werten beinhalteten bzw. welche nicht ganz bis zum Ende ausgefüllt waren, wodurch eine etwas größere Stichprobe gewährleistet werden konnte. Nach Bereinigung der Daten stand uns somit ein Analysedatensatz von 539 Fällen zur Verfügung, bei welchen die Anzahl der vorhandenen fehlenden Werte unter statistischen Gesichtspunkten noch vertretbar war. Das Sample von 539 Promovierten setzt sich aus 401 Postdocs aus der Wissenschaft und 104 Promovierten aus der Wirtschaft⁸ zusammen, 34 Personen konnten nicht eindeutig zugeordnet werden. „Prozentual nahmen mehr Frauen (59,7 %, n=322) als Männer (38,8 %, n=209) an der Befragung teil (vgl. Tab. 1).

5 Zeiten für Sorgearbeit, Krankheit und andere Berufserfahrungen sind hier ebenfalls eingeschlossen.

6 Dies ist eine sehr weit gefasste Definition, welche wir im Verlauf bzw. aufgrund unserer Stichprobe sogar noch erweitern mussten (siehe auch Tabelle 1 „Dauer“ als Verweildauer in der Postdoc-Phase).

7 Da die Grundgesamtheit aller deutschen Postdocs zum einen nicht bekannt ist, zum anderen auch der Bestand der DNB auf Grund von Erfassungsproblemen nicht hundertprozentig die tatsächlichen Absolventenzahlen wiederzugeben vermag, wurde eine leichte Verzerrung der gezogenen Zufallsstichproben durch das Streuen des Links über diverse Email-Verteiler in Kauf genommen.

8 Die Kategorie „Wirtschaft“ beinhaltet alle Befragten, die nicht an Universität, Fachhochschule bzw. Hochschule oder externe Forschungseinrichtungen zu verorten sind. Das Label „Wirtschaft“ wurde primär zu Akzentuierungszwecken sowie zum Zweck der einfachen Darstellung gewählt.

[DATENHANDBUCH – ERGEBNISSE DER ONLINE-BEFragung]

IV. Wer ist Postdoc?

A. Demografie/Stichprobenbeschreibung

In der folgenden Tabelle sind verschiedene soziodemografische Merkmale von Promovierten in der Postdoc-Phase aufgeführt. Die Befragungsteilnehmerinnen und Befragungsteilnehmer wurden unter anderem nach ihrem Geschlecht, Alter, Herkunft, Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft, Familienstand, etc. befragt. Für die Darstellung wurden die einzelnen Variablen zum Teil kategorisiert.

Tabelle 1 Sozialstrukturelle Angaben zur Stichprobe

Variable (V)	Ausprägung	Verteilung
Geschlecht	Frauen	59,7 % (322)
	Männer	38,8 % (209)
	„Ich möchte mich nicht zuordnen“	1,5 % (8)
Alter	bis 35 Jahre	48,4 % (261)
	von 36 bis 45 Jahre	38,0 % (205)
	46 Jahre und älter	8,5 % (46)
	<i>M = 36,7; SD = 5,6; Min = 27, Max = 63</i>	5,0 % (27) fehlend
Herkunft (gebildet aus Vs höchster Bildungsabschluss Mutter/Vater)	kein Elternteil Akademiker („Arbeiter-HH“)	43,2 % (178)
	1 Elternteil Akademiker	26,5 % (109)
Bildungsabschluss Mutter/Vater)	beide Elternteile Akademiker	23,2 % (125)
	Fehlend	23,6 % (127)
Religion(sgemeinschaft)	Katholizismus/römisch-katholische Kirche	23,5 % (96)
	Protestantismus/evangelische Kirche	28,4 % (116)
	Evangelisch freikirchlich	2,0 % (8)
	Christlich-orthodox	1,5 % (6)
	Islam	0,7 % (3)
	Buddhismus	0,7 % (3)
	Keine Konfession/Religionsgemeinschaft	43,0 (176)
	Andere Religionsgemeinschaft	0,2 % (1)
	Fehlend	24,1 % (130)
Familienstand	Ledig	53,9 % (223)
	Verheiratet, mit Ehepartnerin/Ehepartner zusammenlebend	41,1 % (170)
	Verheiratet, mit Ehepartnerin/Ehepartner getrennt lebend	1,4 % (6)
	Eingetragene Lebenspartnerschaft, zusammenlebend (gleichgeschlechtlich)	1,2 % (5)
	Eingetragene Lebensgemeinschaft, getrennt lebend (gleichgeschlechtlich)	-
	Geschieden	2,32 % (9)
	Eingetragene Lebensgemeinschaft aufgehoben (gleichgeschlechtlich)	-

	Verwitwet	0,2 (1)
	Eingetragene/r Lebenspartner/in verstorben (gleichgeschlechtlich)	-
	Fehlend	23,2 % (125)
Feste Beziehung	Ja	81,7 % (325)
	Nein	18,3 % (73)
	Fehlend	26,2 % (141)
Erwerbstätigkeit der/des Partnerin/Partners	Vollzeitbeschäftigt	64,0 % (208)
	Teilzeitbeschäftigt	16,0 % (52)
	Altersteilzeit (unabhängig davon, ob in der Arbeits- oder Freistellungsphase befindlich)	-
	Geringfügig erwerbstätig, 400-Euro-Job, Mini-Job	1,2 % (4)
	„Ein-Euro-Job“ (bei Bezug von ALG II)	-
	Gelegentlich oder unregelmäßig beschäftigt	2,2 % (7)
	In einer beruflichen Ausbildung / Lehre	1,8 % (6)
	In Umschulung	0,3 % (1)
	Freiwilliges Soziales / Ökologisches Jahr	-
	Mutterschafts-, Erziehungsurlaub, Elternzeit oder sonstige Beurlaubung	5,8 % (19)
	Nicht erwerbstätig	8,6 % (28)
	Fehlend	39,7 % (214)
Kind(er)	Kein(e) Kind(er)	65,4 % (297)
	Kind(er)	34,6 % (157)
	<i>M = 0,6; SD = 0,9; Min = 0, Max = 5</i>	
	Fehlend	15,8 % (85)
Erwerbsgemindert/ Schwerbehindert	Ja	1,0 % (4)
	Nein	99,0 % (408)
	Fehlend	23,6 % (127)
Deutsche Staatsangehörigkeit	Ja	87,4 % (367)
	Ja, und zusätzlich (eine) weitere Staatsange- hörigkeit(en)	1,9 % (8)
	Nein	10,7 % (45)
	Fehlend	22,1 % (119)
Bundesland	Baden-Württemberg	15,2 % (56)
	Bayern	12,2 % (45)
	Berlin	12,8 % (47)
	Brandenburg	3,0 % (11)
	Bremen	1,1 % (4)
	Hamburg	2,2 % (8)
	Hessen	6,8 % (25)
	Mecklenburg-Vorpommern	2,2 % (8)
	Niedersachsen	11,7 % (43)
	Nordrhein-Westfalen	17,9 % (66)
	Rheinland-Pfalz	4,1 % (15)
	Saarland	0,3 % (1)
	Sachsen	5,4 % (20)
	Sachsen-Anhalt	1,9 % (7)
	Schleswig-Holstein	0,8 % (3)
	Thüringen	2,4 % (9)
	Fehlend	31,7 % (171)
Postdocs im Ausland		7,1 % (38)

B. Arbeitsmarktsektor

Des Weiteren wurden die Befragungsteilnehmerinnen und Befragungsteilnehmer gebeten sich den folgenden Arbeitsmarktsektoren zuzuordnen:

Tabelle 2 Arbeitsmarktsektoren

Variable (V)	Ausprägung	Verteilung
Sektoren	Universität / FH / Wissenschaft	79,4 % (401)
	Produzierende Dienstleistung	1,6 % (8)
	Private Dienstleistung	3,0 % (15)
	Bildungswesen / Schule	1,6 % (8)
	Öffentlicher Dienst (nicht Schule)	8,9 % (45)
	Handelsunternehmen	0,2 % (1)
	Banken / Versicherungen	0,4 % (2)
	Gesundheitswesen	1,0 % (5)
	Medienbereich	1,0 % (5)
	Kirche / Politik	0,8 % (4)
	Sonstiger Bereich Privatwirtschaft	2,2 % (11)
	Trifft auf mich nicht zu	6,3 % (34)
	Σ	

C. Erwerbssituation nach Tätigkeitsfeld

Zum Vergleich der Postdocs in unterschiedlichen Arbeitsmarktsektoren wurde zwischen zwei Tätigkeitsfeldern unterschieden: Wissenschaft und Wirtschaft.

Tabelle 3 Erwerbssituation nach Tätigkeitsfeld

Variable (V): Erwerbssituation	Wissenschaft	Wirtschaft
Vollzeit	75,1 % (229)	75,9 % (63)
Teilzeit	21,3 % (65)	18,1 % (15)
Geringfügig erwerbstätig, 400-Euro-Job, Mini-Job	-	1,2 % (1)
Gelegentlich / unregelmäßig beschäftigt	0,3 % (1)	2,0 % (2,4)
In beruflicher Ausbildung / Lehre	-	-
Mutterschaft, Elternzeit, Erziehungsurlaub, sonstige Beurlaubung	3,0 % (9)	-
Nicht erwerbstätig	0,3 % (1)	2,4 % (2)
Σ	305	83

Anmerkung: Ebenfalls abgefragte aber nicht belegte Kategorien waren: Altersteilzeit, 1-Euro-Job (bei ALG II), in Umschulung, FSJ / FÖJ.

D. Personalkategorie/Status

In der folgenden Tabelle sind verschiedene Personalkategorien abgebildet, denen sich die Befragungsteilnehmerinnen und Befragungsteilnehmer zuordnen sollten. Unterschieden wurde zwischen den Postdoc-Stellen, wie Juniorprofessuren, Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern, Postdoc-Stipendiatinnen und -Stipendiaten und anderen Personalkategorien/-status, wie Vertre-

tungsprofessuren, Akademischen Räten und Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbAs) sowie wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die den größten prozentualen Anteil haben.

Tabelle 4 Personalkategorie der befragten Postdocs

Variable (V)	Ausprägung	Verteilung
Position im	Juniorprofessor/in	2,8 % (11)
Wissenschaftssystem	Nachwuchsgruppenleiter/in	3,8 % (15)
	Akademische/r Rat/Rätin	5,5 % (22)
	Wiss. Mitarbeiter/in	74,1 % (295)
	LfbA, Lektor/in, Dozent/in	3,8 % (15)
	Postdoc-Stipendiat/in	2,8 % (11)
	Vertretungsprofessor/in	1,7 % (7)
	Sonstiges	5,5 % (22)
	Fehlend	26,2 % (141)
Σ		100,0 % (539)

E. Einkommen

Die befragten Promovierten in der Postdoc-Phase ordneten sich den folgenden Einkommensgruppen zu. Die Variable wurde kategorisiert abgefragt.

Tabelle 5 Einkommen

Variable (V)	Ausprägung	Verteilung
Netto-Einkommen	weniger als 500 Euro	2,2 % (9)
	von 500 bis unter 1000 Euro	3,7 % (15)
	von 1000 bis unter 1500 Euro	11,2 % (45)
	von 1500 bis unter 2000 Euro	12,7 % (51)
	von 2000 bis unter 2500 Euro	41,0 % (165)
	von 2500 bis unter 3000 Euro	13,7 % (55)
	von 3000 bis unter 3500 Euro	10,0 % (40)
	von 3500 bis unter 4000 Euro	2,2 % (9)
	von 4000 bis unter 4500 Euro	1,2 % (5)
	von 4500 bis unter 5000 Euro	1,0 % (4)
	5000 Euro oder mehr	1,0 % (4)
	Fehlend	25,4 % (137)
Σ		100,0 % (539)

F. Verweildauer in der Postdoc-Phase

Im Durchschnitt befinden sich die befragten Promovierten im vierten Jahr der Postdoc-Phase. Zusätzlich zeigt sich bei der Dauer der Postdoc-Phase, dass sich in der Stichprobe auch Postdocs befinden, die länger als 10 Jahre Lehr- und Forschungserfahrung besitzen.

Dauer Postdoc-Phase in Jahren	$M = 3,9; SD = 2,7; Min = 0, Max = 21;$ 97, 2 % seit einschl. 10 Jahren dabei	(gebildet aus Vs Alter, Jahr (2014) & Alter bei Promotion)
--------------------------------------	--	--

G. Fachbereich

Die befragten Promovierten in der Postdoc-Phase ordneten sich den folgenden Fächergruppen, in denen sie promoviert haben, zu:

Tabelle 6 Fachbereiche (Promotion)

Variable (V)	Ausprägung	Verteilung
Fachbereiche (Promotion)	Geistes- und Kulturwissenschaften	39,7 % (214)
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	25,2 % (136)
	Mathematik und Naturwissenschaften	25,8 % (139)
	Ingenieurwissenschaften	5,8 % (31)
	Medizin und Gesundheitswissenschaften	1,7 % (9)
	Sonstige Fächer	1,9 % (10)
Σ		100,0 % (539)

H. Promotion: Wie haben Sie promoviert?

Die Verteilung der befragten Promovierten auf die unterschiedlichen Promotionsmodelle gestaltet sich folgendermaßen:

Tabelle 7 Promotionsmodell

Variable (V)	Ausprägung	Verteilung
Promotionsmodell	strukturell (z. B. in einem Graduiertenkolleg, Graduiertenschule oder Promotionsstudiengang, etc.)	22,8 % (122)
	individuell (jenseits des Promovierens in Programmen, meist als „klassische Promotion“ bezeichnet)	64,7 % (347)
	außeruniversitär (bzw. extern oder frei promovierend, d.h. nicht an einer Universität eingebunden / beschäftigt)	12,5 % (67)
	Fehlend	0,6 % (3)
Σ		100,0 % (539)

I. Habilitation?

Ob die befragten Promovierten bereits habilitiert sind oder eine Habilitation anstreben, ist in den folgenden Tabellen abgebildet:

Tabelle 8 Habilitation/Streben nach Habilitation

Variable (V)	Ausprägung	Verteilung
Sind Sie habilitiert?	Ja	1,3 % (7)
	Nein	96,7 % (526)
	Fehlend	1,1 % (6)
Streben Sie eine Habilitation an?	Ja	29,8 % (158)
	Nein	37,7 % (200)
	Unsicher	32,5 % (172)
	Fehlend	1,6 % (9)
Σ		100,0 % (539)

V. Wissenschaft als Lebensform: vom Leben und Arbeiten als Postdoc

A. Beschäftigung und Beschäftigungsbedingungen

1. Allgemeine Beschäftigungsbedingungen

In der folgenden Tabelle sind verschiedene Merkmale hinsichtlich der allgemeinen Beschäftigungsbedingungen von Postdocs aufgeführt. Die Befragungsteilnehmerinnen und Befragungsteilnehmer wurden unter anderem nach der Anzahl ihrer Beschäftigungsverhältnisse, dem Umfang ihrer Arbeitszeit, der Qualität ihrer Stelle (befristet vs. unbefristet) sowie nach dem Umfang ihres etwaigen Lehrdeputats befragt. Für die Darstellung wurden die einzelnen Variablen zum Teil kategorisiert bzw. es wurden aus den bestehenden Variablen neue gebildet, um die Angaben für dieses Handbuch zugänglicher zu gestalten. Des Weiteren wurde in der Befragung zwischen dem *Beschäftigungsverhältnis direkt nach der Promotion* und dem *aktuellen Beschäftigungsverhältnis* unterschieden, so dass für beide Beschäftigungszeiträume Angaben bezüglich der interessierenden Merkmale vorliegen.

Tabelle 9 Beschäftigungsbedingungen der befragten Postdocs

Variable (V)	Ausprägung ¹	Verteilung
Anzahl Beschäftigungsverhältnisse (direkt nach Promotion)	1	72,8 % (311)
	2	22,0 % (94)
	3 oder mehr	5,2 % (22)
	Fehlend	20,8 % (112)
Anzahl Beschäftigungsverhältnisse (aktuell) ⁴	1	85,0 % (373)
	2	11,8 % (52)
	3 oder mehr	3,2 % (14)
	Fehlend	18,6 % (100)
Umfang Arbeitszeit Stelle 1² (direkt nach der Promotion)	Unter 50 %	3,0 % (12)
	50 %	19,5 % (78)
	Über 50 % bis 75 %	8,0 % (32)
	Über 75 % bis 100 %	69,5 % (278)
	$M = 85,22; SD = 23,22$	
	Fehlend	25,8 % (139)
Umfang Arbeitszeit Stelle 1² (aktuell) ⁴	Unter 50 %	3,4 % (14)
	50 %	12,9 % (54)
	Über 50 % bis 75 %	7,4 % (31)
	Über 75 % bis 100 %	76,3 % (319)
	$M = 88,38; SD = 21,31$	
	Fehlend	22,4 % (121)
Überstunden (aktuell) ⁴	Keine Überstunden	18,5 % (67)
	Überstunden	81,5 % (296)
	Fehlend	32,7 % (176)
Befristung Beschäftigung (direkt nach der Promotion)	Befristet	83,1 % (355)
	Unbefristet	16,9 % (72)
	Fehlend	20,8 % (112)
Befristung Beschäftigung (aktuell) ⁴	Befristet	76,7 % (335)
	Unbefristet	23,3 % (102)
	Fehlend	18,9 % (102)

Lehre Bestandteil der Beschäftigung³ (direkt nach Promotion)	Keine Lehre	42,1 % (143)
	Lehre	57,9 % (197)
	Fehlend	36,9 % (199)
Lehre Bestandteil der Beschäftigung (aktuell) ⁴	Keine Lehre	42,7 % (148)
	Lehre	57,3 % (199)
	Fehlend	35,6 % (192)

Anmerkungen:

- 1 Für die Darstellung wurden die Variablen z.T. kategorisiert, die angegebenen Itemkennwerte (M, SD, Min, Max) beziehen sich jedoch auf die ursprüngliche metrische Variable.
- 2 Es wurde für insgesamt vier mögliche Stellen der Arbeitszeitumfang abgefragt (in Prozent / offene Nennung), um auch den Personen Rechnung zu tragen, welche sich gleichzeitig in mehreren Beschäftigungsverhältnissen mit jeweils reduzierter Stundenanzahl befinden. Es sind hier der Übersichtlichkeit halber nur die Angaben aufgelistet, welche die Befragten für das erste von den vier möglichen Beschäftigungsverhältnissen genannt haben. Diese Variable weist ferner im Vergleich zu den anderen drei Variablen die meisten gültigen Werte auf.
- 3 Im Fragebogen wurde zwischen Lehre als *fester Bestandteil* der Beschäftigung und Lehre als *freiwilliger Bestandteil* der Beschäftigung differenziert. An dieser Stelle haben wir zu Darstellungszwecken diese Differenzierung aufgehoben, es wird hier lediglich zwischen keine Lehre und Lehre im Rahmen der Beschäftigung der befragten Postdocs unterschieden.
- 4 Bei der Aufbereitung der Daten wurde hier darauf geachtet, dass die Angaben für Personen, bei denen das *Beschäftigungsverhältnis direkt nach der Promotion gleich dem aktuellen Beschäftigungsverhältnis* ist, in eigens neu gebildete Variablen zum aktuellen Arbeitsplatz mit einbezogen wurden. Im Online-Fragebogen war dies auf Grund einer Filterführung nicht möglich- jene Personen, auf welche die benannte Konstellation zutraf, wurden nicht mehr zu ihrer aktuellen Beschäftigung befragt. Durch die Neukonstruktion dieser Variablen wird somit ein genaueres Abbild der aktuellen Beschäftigung aller befragten Postdocs gewährleistet.

a) Gründe für Überstunden

Weiterhin wurden die Befragungsteilnehmerinnen und Befragungsteilnehmer mit Hilfe einer konstruierten Itembatterie nach den Gründen für potentiell geleistete Überstunden in der Wissenschaft bzw. Wirtschaft befragt. Auf die Frage „*Wenn Ihre derzeitige tatsächliche Arbeitszeit die vertragliche übersteigt, nennen Sie bitte im Folgenden die für Sie dafür wesentlichen Gründe*“ konnten die Befragten anhand von neun (Wissenschaft) bzw. sieben (Wirtschaft) items angeben, ob die dort benannten Gründe für sie persönlich zutreffend sind (Mehrfachnennungen waren möglich). In den folgenden Abbildung 3 und 4 sind die einzelnen Antwortkategorien (items) und die prozentuale Häufigkeit der Nennungen aufgeführt. Des Weiteren gab es jeweils noch die Möglichkeit, in einer offenen Nennung weitere nicht aufgeführte Gründe für mögliche Überstunden im jeweiligen Arbeitssektor anzugeben (nicht abgebildet).

Abbildung 2 Gründe für Überstunden in der Wissenschaft

Gründe für Überstunden in der Wissenschaft (n = 363) (Mehrfachnennungen möglich)

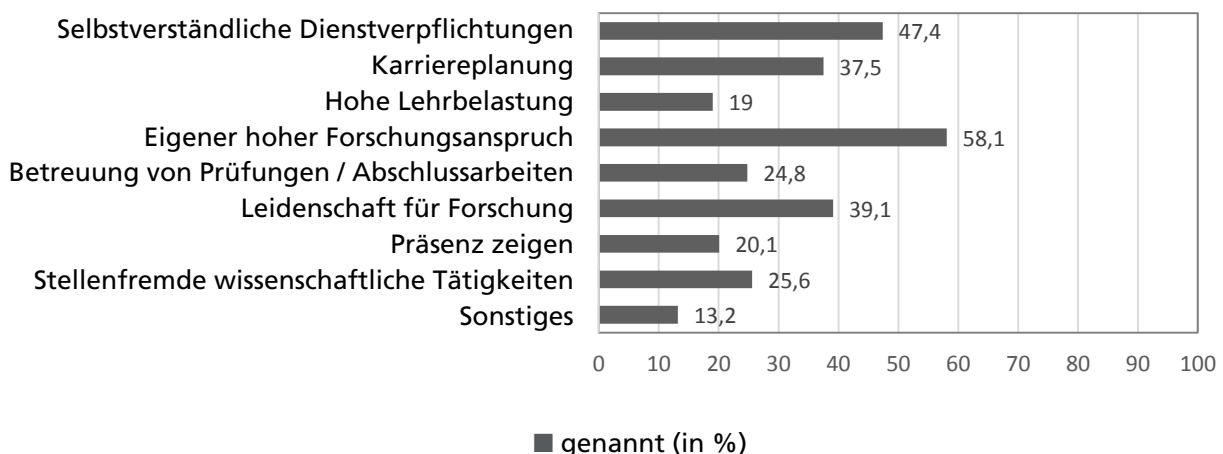
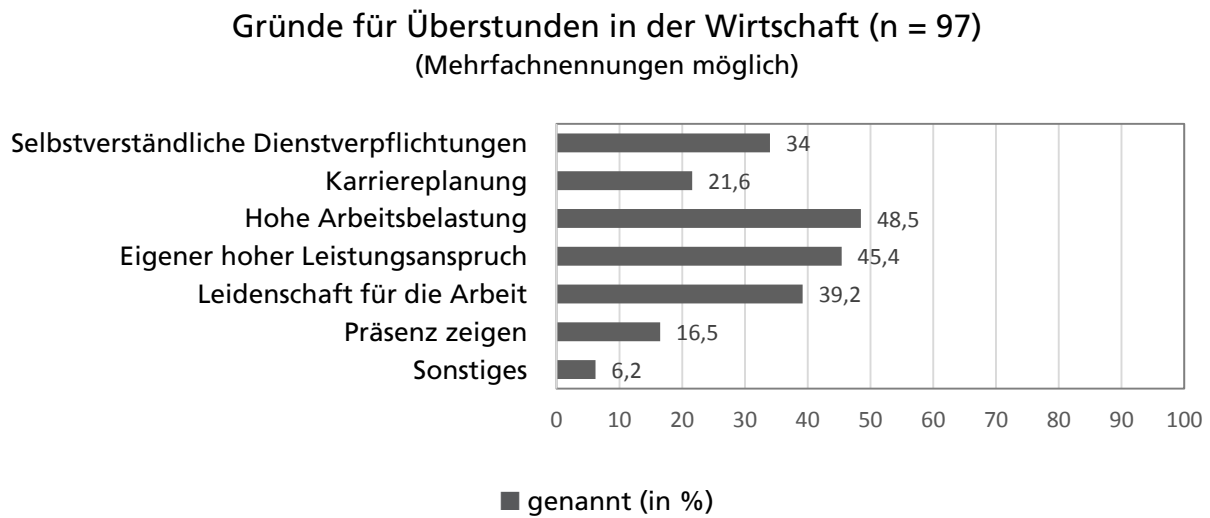


Abbildung 3 Gründe für Überstunden in der Wirtschaft

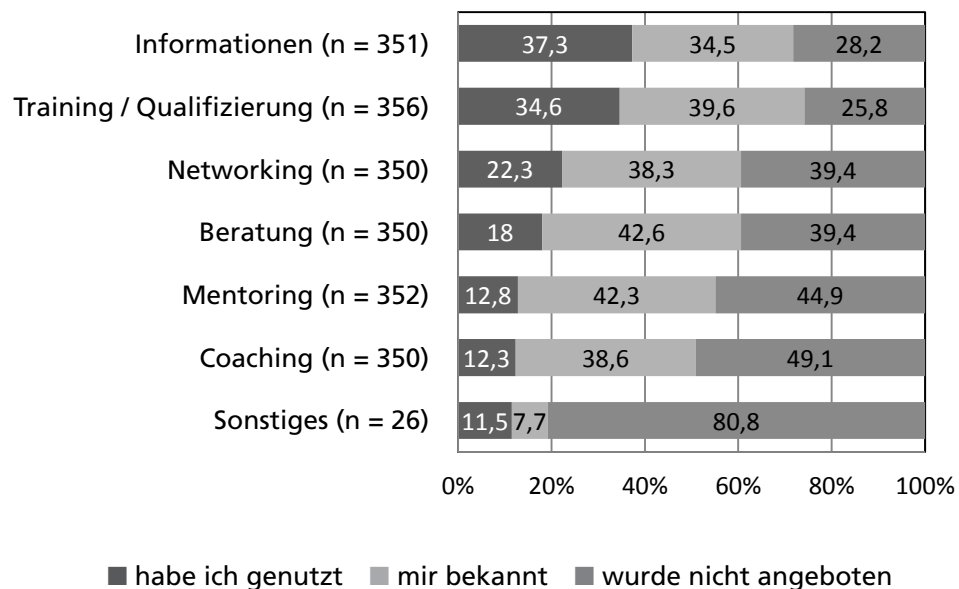


B. Förderung und Förderprogramme

1. (Nicht-finanzielle) Förderprogramme für Postdocs

Folgende nicht-finanzielle Förderprogramme wurden von den befragten Promovierten genutzt, sind ihnen bekannt bzw. wurden nicht angeboten:

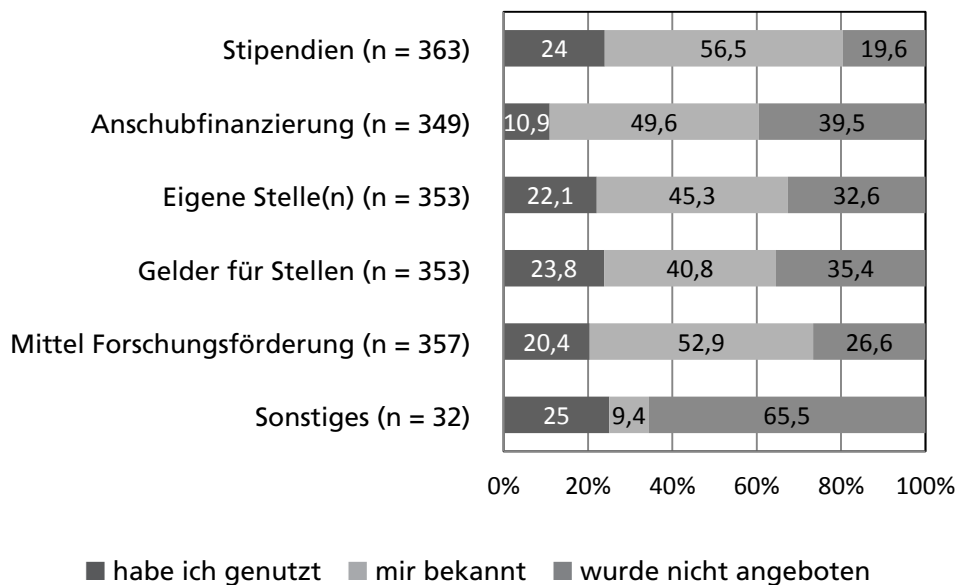
Abbildung 4 (Nicht-finanzielle) Förderprogramme für Postdocs



2. Finanzielle Förderprogramme für Postdocs

Die folgenden finanzielle Förderprogramme wurden von den befragten Promovierten genutzt, sind ihnen bekannt bzw. wurden nicht angeboten:

Abbildung 5 Finanzielle Förderprogramme Postdocs



3. Laufzeit der finanziellen Förderprogramme (in Monaten)

Die folgende Tabelle zeigt die durchschnittliche Laufzeit der finanziellen Förderprogramme in Monaten:

Tabelle 10 Laufzeit finanzieller Förderprogramme (in Monaten)

Variable (V)	Ausprägung	Verteilung
Laufzeit finanzieller Förderprogramme (in Monaten)	Stipendium	56,7 % (110) <i>M</i> = 20,5; <i>Min</i> = 1, <i>Max</i> = 72
	Anschubfinanzierung	4,6 % (9) <i>M</i> = 7,2; <i>Min</i> = 2, <i>Max</i> = 12
	Eigene Stelle	23,2 % (45) <i>M</i> = 30,1; <i>Min</i> = 6, <i>Max</i> = 60
	Gelder für Stellen	7,2 % (14) <i>M</i> = 18,5; <i>Min</i> = 5, <i>Max</i> = 36
	Mittel Forschungsförderung	6,7 % (13) <i>M</i> = 20,2; <i>Min</i> = 1, <i>Max</i> = 52
	Sonstiges	1,5 % (3) <i>M</i> = 15,0; <i>Min</i> = 6, <i>Max</i> = 24
Σ		100,0 % (539)

Postdocs haben die Möglichkeit gleichzeitig mehrere finanzielle Förderprogramme zu nutzen, daher haben wir hier nur die Angaben zum jeweils erst genannten Förderprogramm aufgeführt.

4. Höhe der finanziellen Förderprogramme (in Euro)

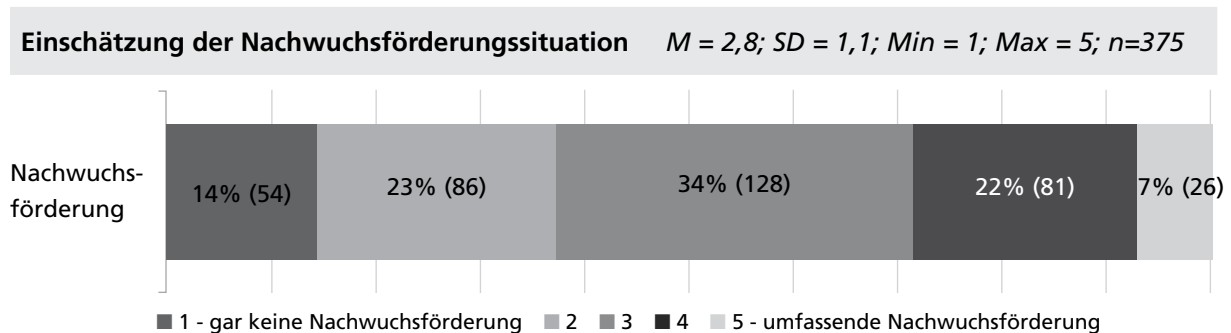
Die folgende Tabelle zeigt die durchschnittliche Höhe der finanziellen Förderung in Euro:

Tabelle 11 Höhe der finanziellen Förderprogramme

Variable (V)	Ausprägung	Verteilung
Höhe finanzieller Förderprogramme (im Jahr)	Stipendium	9,3 % (50) <i>M</i> = 27.189,66; <i>Min</i> = 48, <i>Max</i> = 150.000
	Anschubfinanzierung	2,4 % (13) <i>M</i> = 12.184,62; <i>Min</i> = 1.500, <i>Max</i> = 80.000
	Eigene Stelle	4,5 % (24) <i>M</i> = 112.759,42; <i>Min</i> = 126, <i>Max</i> = 500.000
	Gelder für Stellen	4,5 % (24) <i>M</i> = 27.100,63; <i>Min</i> = 300, <i>Max</i> = 180.000
	Mittel Forschungsförderung	3,0 % (16) <i>M</i> = 183.671,88; <i>Min</i> = 300, <i>Max</i> = 2.000.000
	Sonstiges	1,1 % (6) <i>M</i> = 8.300,00; <i>Min</i> = 300, <i>Max</i> = 30.000
Σ		100,0 % (539)

5. Einschätzung zur Nachwuchsförderungssituation

Die befragten Promovierten wurden gebeten auf einer Skala von 1 „gar keine Nachwuchsförderung“ bis 5 „umfassende Nachwuchsförderung“ einzuschätzen, wie sehr sie glauben, dass sich ihre Universität dem wissenschaftlichen Nachwuchs verpflichtet fühlt, d.h. ob ihre Universitäten gezielt Nachwuchsförderung betreiben bzw. betrieben haben.



C. Soziale Unterstützung und Support

1. Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz (positiv & negativ)

Zur Messung der sozialen Unterstützung am Arbeitsplatz wurde auf ein bestehendes Instrument von Abele et al. (1998) zurückgegriffen, welches neben Neuformulierungen zum Teil aus items aus bestehenden Skalen von Sommer/Fydrich (1989) und von Rosenstiel (1989) zusammengesetzt ist (siehe hierzu auch Abele et al. 1998, S. 30f.). Die Skala zur sozialen Unterstützung am Arbeitsplatz besteht aus 13 items, zu welchen die Befragten anhand einer von uns gewählten 5-stufigen Ratingskala angeben sollten, inwieweit die genannten Aussagen auf sie zutreffen (Antwortoptionen: 1 = trifft überhaupt nicht zu, 2 = trifft eher nicht zu, 3 = teils / teils, 4 = trifft eher zu, 5 = trifft voll und ganz zu). Allgemein wird nach verschiedenen Formen kollegialer sozialer Unterstützung gefragt, so z.B. nach kollegialer Unterstützung fachlicher Art, emotionale Unterstützung sowie auch Unterstützung in Form von Mentoring bzw. der kollegialen Hilfe bei der Einbindung in wichtige (wissenschaftliche) Netzwerke und Informationskanäle. Überdies hinaus sind drei der items invers kodiert, d.h. sie zielen auf negative Unterstützung ab bzw. auf eine Verweigerung von sozialem Support am Arbeitsplatz. Die items wurden insgesamt von Frauen und Männern gleichermaßen

beantwortet, es zeigen sich keine signifikanten Unterschiede in den jeweiligen Mittelwerten zwischen den Geschlechtern. Der Fragentext zu der Skala zur sozialen Unterstützung am Arbeitsplatz sowie die einzelnen items und die jeweiligen Itemkennwerte (n, M, SD) sind Tabelle 12 zu entnehmen.

Tabelle 12 Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz

Items	n	M	SD
(Antwortoptionen: 1 = trifft überhaupt nicht zu bis 5 = trifft voll und ganz zu)			
<i>„Im Folgenden geht es um die von Ihnen erfahrene soziale Unterstützung am Arbeitsplatz. Bitte geben Sie an, inwieweit die genannten Feststellungen zutreffen.“</i>			
<i>Es gibt bei meiner Arbeit Personen...</i>			
(suppjob1)...die mir bei Problemen fachlicher Art Rat und Hilfe geben.	415	3,94	1,04
(suppjob2)...die mich bei gemeinsamen Arbeiten im Stich lassen. (r)	412	2,37	1,10
(suppjob3)...die mich mit wichtigen Informationen versorgen.	412	3,75	0,94
(suppjob4)...die mich emotional stützen, wenn ich das brauche.	411	3,21	1,11
(suppjob5)...die mir bei starker Belastung Arbeit abnehmen.	410	2,74	1,13
(suppjob6)...die mich mit wichtigen Personen bekannt machen.	410	3,04	1,11
(suppjob7)...die mich ablehnen und gegen mich intrigieren. (r)	413	1,92	1,13
(suppjob8)...die mir hilfreiche Rückmeldung über meine Arbeit geben.	411	3,44	1,00
(suppjob9)...die mich in wichtige Netzwerke einbinden.	412	2,98	1,09
(suppjob10)...mit denen ich über meine beruflichen Sorgen reden kann.	411	3,26	1,14
(suppjob11)...die mir den Zugang zu wichtigen Informationskanälen versperren.(r)	410	1,71	0,97
(suppjob12)...mit denen ich über berufliche und private Dinge sprechen kann.	411	3,48	1,11
(suppjob13)...die meine berufliche Laufbahnentwicklung aktiv unterstützen.	412	3,12	1,23

Anmerkungen: (r) = item invers kodiert / für einige Analysen rekodiert.

Weiterhin wurde eine explorative Faktorenanalyse (Hauptachsenanalyse) mit obliquen Rotation (Oblimin) mit den items zur sozialen Unterstützung am Arbeitsplatz durchgeführt, um für weiterführende Analysen die Anzahl der items zu reduzieren. Nach Begutachtung der Kommunalitäten und Faktorladungen der einzelnen items mussten zwei items (suppjob3, suppjob8) wegen zu schlechter Werte (unter 0.3 / 0.4)⁹ bzw. zu hoher Nebenladungen aus der weiteren Analyse ausgeschlossen werden. Es ließ sich anschließend nach dem Kaiserkriterium eine 3-faktorielle Lösung extrahieren (KMO = 0,83, Bartlett-Test: p = 0,000), mit der ersten Dimension „Unterstützung allgemein“ (suppjob1, suppjob4, suppjob5, suppjob10, suppjob12), der zweiten Dimension „Einbindung Netzwerke / Mentoring“ (suppjob6, suppjob9, suppjob13) sowie mit der dritten Dimension „Negative Unterstützung / Behinderung“ (suppjob2, suppjob7, suppjob11).

In einem nächsten Schritt wurde zunächst die interne Konsistenz (Cronbachs alpha) der einzelnen Dimensionen bzw. Subskalen überprüft, welche gemeinhin als gut bis zufriedenstellend bezeichnet werden können (siehe Tabelle 13). Anschließend wurden aus den items der jeweiligen Subskala Mittelwertindizes gebildet und diese auf signifikante Unterschiede in den Antworten zwischen Männern und Frauen getestet. Es zeigte sich bei der Skala „Soziale Unterstützung Arbeitsplatz: Allgemein“ ein signifikanter Unterschied zwischen den beiden Geschlechtern - in diesem Fall haben Frauen einen signifikant höheren Mittelwert als die befragten Männer ($M_{\text{Frauen}} = 3,40 / M_{\text{Männer}} = 3,21, t(409) = 2,18, p = 0,030$), d.h. sie geben an, etwas mehr soziale Unterstützung zu erhalten. Die Itemkennwerte der drei Mittelwertindizes sowie die Reliabilitätskoeffizienten sind in Tabelle 13 abgetragen.

⁹ Es sollten in der Regel items mit Kommunalitäten unter 0.4 / 0.5 bzw. Faktorladungen unter 0.5 aus der Hauptachsenanalyse ausgeschlossen werden. Es wurden hier jedoch etwas „weichere“ Kriterien gewählt, um mehr items in die Analysen und die späteren Indizes mit aufnehmen zu können.

Tabelle 13 Indizes zu Unterstützung am Arbeitsplatz

Indizes	Cronbachs α	n	M	SD
Soziale Unterstützung Arbeitsplatz: Allgemein	0,82	415	3,33*	0,84
Soziale Unterstützung Arbeitsplatz: Netzwerke	0,83	414	3,05	0,98
Soziale Unterstützung Arbeitsplatz: Negativ	0,74	413	2,00	0,87

Anmerkung: Es zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern: In allen ausgewiesenen Fällen haben Frauen einen höheren Mittelwert als Männer (Soziale Unterstützung Arbeit (allgemein): $M_{\text{Frauen}} = 3,40 / M_{\text{Männer}} = 3,21$, $t(409) = 2,18$, $p = 0,030$).

2. (Private) Soziale Unterstützung

Um die soziale Unterstützung durch Familie und Verwandte zu erfassen, haben wir uns der Berliner Social Support Skalen (BSSS) von Schwarzer/Schulz (2000) bedient, wobei nur die Subskalen zur „Wahrgenommenen emotionalen Unterstützung“ (supphome1 - supphome4) und zur „Wahrgenommenen instrumentellen Unterstützung“ (supphome5 - supphome8) im Fragebogen eingesetzt wurden (Schulz/Schwarzer 2003, S. 77). Die items wurden anhand einer von uns gewählten 5-stufigen Ratingskala abgefragt (Antwortoptionen: 1 = trifft überhaupt nicht zu, 2 = trifft eher nicht zu, 3 = teils / teils, 4 = trifft eher zu, 5 = trifft voll und ganz zu) und sind Tabelle 14 zu entnehmen.

Tabelle 14 Soziale Unterstützung durch die Familie und den Freundeskreis

Items	n	M	SD
<i>(Antwortoptionen: 1 = trifft überhaupt nicht zu bis 5 = trifft voll und ganz zu)</i>			
<i>„Und wenn Sie an Ihre Verwandten sowie an Ihren Freundes- und Bekanntenkreis denken – inwieweit würden Sie den folgenden Aussagen zustimmen oder diese ablehnen?“</i>			
(supphome1) <i>Es gibt Menschen, die mich wirklich gern haben.</i>	413	4,77	0,56
(supphome2) <i>Wenn es mir schlecht geht, zeigen andere, dass sie mich mögen.</i>	412	4,39	0,89
(supphome3) <i>Wenn ich traurig bin, gibt es Menschen, die mich aufmuntern.</i>	412	4,42	0,87
(supphome4) <i>Wenn ich Trost und Zuspruch brauche, ist jemand für mich da.</i>	414	4,46	0,87
(supphome5) <i>Ich habe Menschen, auf die ich mich immer verlassen kann.</i>	413	4,62	0,76
(supphome6) <i>Wenn ich Sorgen habe, gibt es jemanden, der mir hilft.</i>	413	4,43	0,87
(supphome7) <i>Es gibt Menschen, die mir ihre Hilfe anbieten, wenn ich sie brauche.</i>	413	4,37	0,89
(supphome8) <i>Wenn mir alles zu viel wird, helfen mir andere.</i>	413	4,02	1,02

Es wurde des Weiteren eine explorative Faktorenanalyse (Hauptachsenanalyse) mit obliquen Rotation (Oblimin) mit den items zur sozialen Unterstützung durch die Familie und den Freundeskreis durchgeführt. Hierbei zeigte sich, dass sich die beiden erwarteten Faktoren (wahrgenommene emotionale und instrumentelle Unterstützung) mit der vorliegenden Stichprobe nicht replizieren lassen. Nach Begutachtung der Kommunalitäten und Faktorladungen der einzelnen items mussten zwei items (supphome1, supphome5) wegen zu schlechter Werte bzw. Nebenladungen aus der weiteren Analyse ausgeschlossen werden. Es ließ sich anschließend nach dem Kaiserkriterium eine 1-faktorielle Lösung extrahieren (KMO = 0,92, Bartlett-Test: $p = 0,000$). Die interne Konsistenz (Cronbachs alpha) der Skala ist mit 0,95 sehr gut bis hervorragend. Die items wurden im Anschluss zu einem Mittelwertindex zusammengefasst, welcher auf signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern überprüft wurde. Es zeigt sich, dass in der vorliegenden Stichprobe Frauen einen signifikant höheren Mittelwert haben als Männer ($M_{\text{Frauen}} = 4,47 / M_{\text{Männer}} = 4,14$, $t(262) = 3,86$, $p = 0,000$).

Die Itemkennwerte des Mittelwertindex sowie der Reliabilitätskoeffizient Cronbachs alpha sind in Tabelle 15 aufgeführt.

Tabelle 15 Index zu soziale Unterstützung durch Familie und den Freundeskreis

Index	Cronbachs α	n	M	SD
Soziale Unterstützung Familie	0,95	414	4,34***	0,80

Anmerkungen: Es zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern: Frauen haben einen höheren Mittelwert als Männer, ($M_{\text{Frauen}} = 4,47 / M_{\text{Männer}} = 4,14$, $t(262) = 3,86$, $p = 0,000$).

D. Leistungskriterien für wissenschaftliche Karrieren

In der folgenden Tabelle 16 sind verschiedene Merkmale aufgeführt, die als objektive wissenschaftliche Leistungskriterien gelten können. Die Befragungsteilnehmerinnen und Befragungsteilnehmer sollten angeben, ob und wie viele der unten aufgeführten Merkmale sie rückblickend nach der Beendigung ihrer Promotion erreicht bzw. getätigt haben. In der Tabelle sind hier der Übersichtlichkeit halber nur die genannten Häufigkeiten aufgeführt, welche zudem zu Darstellungszwecken kategorisiert wurden.

Tabelle 16 Leistungskriterien

Variable (V)	Ausprägung ¹	Verteilung
Anzahl Auslandsaufenthalte	1 bis 5 mal	87,4 % (160)
	6 bis 10 mal	9,3 % (17)
	Öfter als 10 mal	3,3 (6)
	<i>M = 3,19; SD = 3,91; Min = 1, Max = 30</i>	
	Fehlend	66 % (356)
Anzahl (Beiträge zu) Forschungsanträge	1 bis 5	86,6 % (259)
	6 bis 10	10,4 % (31)
	Mehr als 10	3,0 % (9)
	<i>M = 3,46; SD = 3,36; Min = 1, Max = 30</i>	
	Fehlend	44,5% (299)
Anzahl davon bewilligter Forschungsanträge	0	18,5 % (50)
	1	39,3 % (106)
	2	23,3 % (63)
	3	9,6 % (26)
	Mehr als 3	9,3% (25)
	<i>M = 1,77; SD = 2,10; Min = 0, Max = 19</i>	
	Fehlend	49,9 % (269)
Anzahl Vorträge	1 bis 5	31,9 % (110)
	6 bis 10	25,8 % (89)
	11 bis 15	14,2 % (49)
	16 bis 20	12,5 % (43)
	Mehr als 20	15,6 % (54)
	<i>M = 13,01; SD = 12,29; Min = 1, Max = 100</i>	
	Fehlend	36% (194)
Anzahl Bücher	1	73,0 % (170)
	2	16,7 % (39)
	3	7,3 % (17)
	Mehr als 3	3,0 % (7)
	<i>M = 1,45; SD = 0,97; Min = 1, Max = 7</i>	
	Fehlend	56,8 % (306)

Anzahl Herausgeberschaft Bücher	1	56,6 % (60)
	2	17,9 % (19)
	3	11,3 % (12)
	Mehr als 3	14,2 % (15)
	<i>M = 2,21; SD = 2,23; Min = 1, Max = 12</i>	
	Fehlend	80,3 % (433)
Anzahl Beiträge in Büchern, Sammelbänden, etc.	1 bis 5	65,4 % (176)
	6 bis 10	16,7 % (45)
	11 bis 15	8,6 % (23)
	16 bis 20	4,5 % (12)
	Mehr als 20	4,8 % (13)
	<i>M = 5,56; SD = 6,62; Min = 0, Max = 40</i>	
Fehlend	50,1 % (270)	
Anzahl Zeitschriftenartikel	1 bis 5	60,1 % (199)
	6 bis 10	22,7 % (75)
	11 bis 15	7,6 % (25)
	16 bis 20	3,6 % (12)
	Mehr als 20	6,0 % (20)
	<i>M = 7,26; SD = 8,37; Min = 1, Max = 70</i>	
Fehlend	38,6 % (208)	
Anzahl Artikel davon in peer-reviewed journals	0	11,1 % (35)
	1	14,5 % (46)
	2	14,8 % (47)
	3	12,6 % (40)
	4	10,4 % (33)
	5	7,9 % (25)
	Mehr als 5	28,7 % (91)
	<i>M = 5,32; SD = 6,74; Min = 0, Max = 45</i>	
	Fehlend	41,2 % (222)
Anzahl Gremien	1	31,8 % (55)
	2	30,1 % (52)
	3	17,9 % (31)
	Mehr als 3	20,2 % (35)
	<i>M = 2,58; SD = 1,91; Min = 1, Max = 13</i>	
	Fehlend	67,9 % (366)
Anzahl Arbeitsgruppen pro Semester	1	46,8 % (58)
	2	30,6 % (38)
	3	8,9 % (11)
	Mehr als 3	13,7 % (17)
	<i>M = 2,13; SD = 1,74; Min = 1, Max = 11</i>	
	Fehlend	77,0 % (415)
Anzahl Journals (aktive Redaktionsarbeit)	1	38,5 % (55)
	2	22,4 % (32)
	3	12,6 % (18)
	Mehr als 3	26,5 % (38)
	<i>M = 3,00; SD = 3,09; Min = 1, Max = 20</i>	
	Fehlend	73,5 % (396)
Anzahl begutachtete Artikel (durchschnittlich pro Jahr)	1	25,9 % (44)
	2	20,6 % (35)
	3	13,5 % (23)
	4	10,0 % (17)

5	8,8 % (15)
Mehr als 5	21,2 % (36)
<i>M = 3,88; SD = 3,45; Min = 1, Max = 20</i>	
Fehlend	68,5 % (369)

Anmerkung:

1 Für die Darstellung wurden die Variablen kategorisiert, die angegebenen Itemkennwerte (M, SD, Min, Max) beziehen sich jedoch auf die ursprüngliche metrische Variable.

E. Vereinbarkeit von Familie und Beruf & Zufriedenheit

1. Work-Life-Balance

Zur Erfassung der Work-Life-Balance wurde auf die Trierer Kurzsкала zur Messung von Work-Life-Balance (TKS-WLB) von Syrek et al. (2011) zurückgegriffen, welche durch ein item (wlb4) aus der Work-Family-Conflict Scale von Netemeyer/Boles/McMurrian (1996) ergänzt wurde. Die so zusammengesetzte Skala zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf besteht aus sechs items (siehe Tabelle 17), welche anhand einer von uns gewählten 5-stufigen Ratingskala bewertet wurden (Antwortoptionen: 1 = trifft überhaupt nicht zu, 2 = trifft eher nicht zu, 3 = teils / teils, 4 = trifft eher zu, 5 = trifft voll und ganz zu).

Tabelle 17 Items zur Work-Life-Balance

Items	n	M	SD
<i>(Antwortoptionen: 1 = trifft überhaupt nicht zu bis 5 = trifft voll und ganz zu)</i>			
<i>„Zunächst interessiert uns, wie Sie persönlich die Balance zwischen Ihrem Berufs- und Privatleben einschätzen. Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen.“</i>			
<i>(wlb1) Es fällt mir schwer, Berufs- und Privatleben miteinander zu vereinbaren. (r)</i>	429	2,72	1,15
<i>(wlb2) Ich bin damit zufrieden, wie meine Prioritäten in Bezug auf den Beruf und das Privatleben verteilt sind.</i>	429	3,19	1,09
<i>(wlb3) Ich bin zufrieden mit meiner Balance zwischen Arbeit und Privatleben.</i>	427	3,11	1,10
<i>(wlb4) Meine Arbeitsbelastung führt dazu, dass ich Familie und Freunde vernachlässige. (r)</i>	429	2,93	1,15
<i>(wlb5) Es gelingt mir, einen guten Ausgleich zwischen belastenden und erholsamen Tätigkeiten in meinem Leben zu erreichen.</i>	430	3,08	1,06
<i>(wlb6) Ich kann die Anforderungen aus meinem Privatleben und die Anforderungen aus meinem Berufsleben gleichermaßen gut erfüllen.</i>	428	3,08	1,06

Anmerkung:(r) = item invers kodiert / für Analysen rekodiert

Eine explorative Faktorenanalyse (Hauptachsenanalyse) mit obliquen Rotation (Oblimin) mit den items zur Work-Life-Balance bestätigte die 1-faktorielle Struktur der Skala (KMO = 0,89, Bartlett-Test: $p = 0,000$). Die interne Konsistenz (Cronbachs alpha) der Skala kann mit 0,90 als sehr gut bezeichnet werden. Die items wurden im Anschluss zu einem Mittelwertindex zusammengefasst (siehe Tabelle 18), wobei die Skala von Frauen und Männern gleichermaßen beantwortet wurde (d.h. keine signifikanten Mittelwertunterschiede bei der Beantwortung der Skala).

Tabelle 18 Index Work-Life-Balance

Index	Cronbachs α	n	M	SD
Work-Life-Balance	0,90	430	3,14	0,90

2. Freizeit

Das Freizeitverhalten wurde anhand eines Instruments aus dem SOEP (2005) erfasst (TNS Infratest Sozialforschung 2012, Personenfragebogen), wobei die Antwortkategorien von uns erweitert bzw. angepasst wurden. Die Befragten konnten anhand einer 6-stufigen Ratingskala (Antwortoptionen: 1 = nie, 2 = seltener, 3 = mindestens einmal pro Monat, 4 = mindestens einmal pro Woche, 5 = mehrmals pro Woche, 6 = täglich) angeben, wie häufig sie den aufgeführten Tätigkeiten in Ihrer Freizeit nachgehen. Der Fragentext sowie die einzelnen items zum Freizeitverhalten und die jeweiligen Itemkennwerte (n, M, SD) sind Tabelle 19 zu entnehmen.

Tabelle 19 Items zu Freizeit

Items (Antwortoptionen: 1 = <i>nie</i> bis 6 = <i>täglich</i>)	n	M	SD
<i>„Zum Abschluss dieses Themenblocks nun noch ein paar Fragen zu Ihrer Freizeit. Bitte geben Sie zu jeder der folgenden Tätigkeiten an, wie oft Sie diese ausüben: nie, seltener als 1x pro Monat, mindestens 1x pro Monat, mindestens 1x pro Woche, mehrmals pro Woche oder täglich?“</i>			
Besuch von kulturellen Veranstaltungen, z.B. Konzerten, Theater, Vorträgen	451	2,35	0,72
Kinobesuch, Besuch von Popkonzerten, Tanzveranstaltungen, Discos, Sportveranstaltungen	449	2,33	0,71
Essen oder trinken gehen (Café, Restaurant, Kneipe, etc.)	446	3,29	0,85
Aktiver Sport	433	3,61	1,35
Künstlerische und Musische Aktivitäten (Musizieren, Tanz, Theater, Malen, Fotografie, etc.)	448	2,17	1,27
Geselligkeit mit Freundinnen und Freunden, Verwandten oder Nachbarinnen und Nachbarn	451	3,43	0,97
Ausflüge oder kurze Reisen machen	448	2,40	0,67
Mithelfen, wenn bei Freundinnen und Freunden, Verwandten oder Nachbarinnen und Nachbarn etwas zu tun ist	447	2,33	0,82
Basteln / Handarbeiten / Reparaturen am Haus, in der Wohnung / Gartenarbeit / Pflege Auto, etc.	449	2,72	1,17
Ehrenamtliche Tätigkeiten in Vereinen, Verbänden oder sozialen Diensten	448	1,89	1,12
Beteiligung in Bürgerinitiativen, in Parteien, in der Kommunalpolitik	450	1,28*	0,77
Religiöse Aktivitäten (wie z.B. Besuch der Kirche / Moschee / Synagoge etc.), Teilnahme an religiösen Veranstaltungen o.ä.	447	1,47	0,93

Anmerkung: Es zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern: In allen ausgewiesenen Fällen haben Männer einen höheren Mittelwert als Frauen (***) $p = 0,001$ / ** $p = 0,01$ / * $p = 0,05$ / + $p = 0,10$).

3. Zufriedenheit mit beruflicher Tätigkeit und Arbeitsbereichen

Die Zufriedenheit der Befragten mit ihren beruflichen Tätigkeiten und ihren Arbeitsbereichen wurde anhand eines Instruments, in Anlehnung an Wagner-Baier/Funke/Mummendey (2011) und Jaksztat/Schindler/Briedis (2010), erfasst, welches sich in vier große Überthemen unterteilen lässt

(1 = Inhalte der Arbeit, 2 = Bedingungen der Arbeit, 3 = Planbarkeit der Beschäftigung, 4 = Erträge der Arbeit). Die Befragten konnten so zu verschiedenen Aspekten ihrer gegenwärtigen beruflichen Tätigkeit anhand einer 5-stufigen Ratingskala mit benannten Endpunkten angeben, wie zufrieden sie mit dem jeweiligen Aspekt sind (Antwortoptionen: 1 = sehr unzufrieden, 5 = sehr zufrieden). Der Fragertext und die einzelnen items zur Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit und den Arbeitsbereichen sowie die jeweiligen Itemkennwerte (n, M, SD) sind in Tabelle 20 aufgelistet.

Tabelle 20 Items Zufriedenheit mit Arbeitsbereichen

Items (Antwortoptionen: 1 = sehr unzufrieden bis 5 = sehr zufrieden)	n	M	SD
<i>„Inwieweit sind Sie mit den folgenden verschiedenen Aspekten Ihrer gegenwärtigen beruflichen Tätigkeit zufrieden?“</i>			
Arbeit an eigener Habilitation	166	2,82	1,32
Vor-, Nachbereitung und Durchführen von Lehrveranstaltungen	222	3,51	1,01
Betreuung von Studierenden	258	3,69	0,92
Arbeit an Publikationen	397	3,23	1,18
Arbeit an Forschungsvorhaben / Studien / Erhebungen	377	3,37	1,17
Zuarbeit für Vorgesetzte	334	3,37	1,14
Wissenschaftlicher Austausch mit Kolleginnen und Kollegen	414	3,37	1,23
Möglichkeiten zur fachlichen Weiterentwicklung	425	3,34	1,25
Ausstattung mit Arbeitsmitteln	428	3,79 ⁺	1,18
Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen	434	4,00	1,11
Zusammenarbeit mit direkter/m Vorgesetzten	402	3,84 ⁺	1,23
Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen	431	3,94	1,04
Förderung durch Betreuerinnen / Betreuer	317	3,16	1,35
Raum für Privatleben	437	3,24	1,20
Arbeitszeitorganisation	437	3,58	1,11
Umfang / Länge der Arbeitszeit	441	3,34	1,13
Familienfreundlichkeit	363	3,08	1,32
Aufstiegsmöglichkeiten	411	2,42	1,19
Arbeitsplatzsicherheit / Befristung / Vertragsgestaltung	430	2,39	1,49
Planbarkeit der Karriere	430	2,03 ⁺	1,19
Berufliche Position	437	3,24	1,17
Verdienst / Einkommen	437	3,35	1,19

Anmerkung: Es zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern: In allen ausgewiesenen Fällen haben Männer einen höheren Mittelwert als Frauen (***) $p = 0,001$ / ** $p = 0,01$ / * $p = 0,05$ / + $p = 0,10$).

4. Lebensbereichszufriedenheit

Des Weiteren wurde im Fragebogen auch noch die Zufriedenheit mit einzelnen Lebensbereichen und dem Leben allgemein abgefragt, wobei das sechs items umfassende Erhebungsinstrument an ein Instrument aus dem SOEP (2005) (vgl. TNS Infratest Sozialforschung 2012, Personenfragebogen) angelehnt ist. Die Befragten konnten mit Hilfe einer 10-stufigen Skala mit benannten Endpunkten (Antwortoptionen: 1 = ganz und gar unzufrieden, 10 = ganz und gar zufrieden) ihre Zufriedenheit diesbezüglich ausdrücken (siehe Tabelle 21).

Tabelle 21 Items Zufriedenheit

Items	n	M	SD
(Antwortoptionen: 1 = ganz und gar unzufrieden bis 10 = ganz und gar zufrieden) „Und wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Bereichen Ihres Lebens? Bitte verwenden Sie diesmal eine Skala von 1 bis 10.“ Wie zufrieden sind Sie...			
...mit Ihrer Gesundheit?	403	7,35	2,24
...mit Ihrem Lebensstandard insgesamt?	402	7,74	2,05
...(falls Sie erwerbstätig sind) mit Ihrer Arbeit?	388	7,50 ⁺	2,02
...(falls Sie im Haushalt tätig sind) mit Ihrer Tätigkeit im Haushalt?	268	6,25	2,31
...mit Ihrer Freizeit?	398	6,48	2,20
...gegenwärtig, alles in allem, mit Ihrem Leben?	401	7,50	1,87

Anmerkung: Es zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern: In allen ausgewiesenen Fällen haben Frauen einen höheren Mittelwert als Männer (** $p = 0,001$ / ** $p = 0,01$ / * $p = 0,05$ / + $p = 0,10$).

a) Wichtigkeit von Lebensbereichen

Um zu erfassen, wie wichtig die bestimmten Lebensbereiche für die Befragten sind, wurde sich im Fragebogen eines Instruments aus dem ALLBUS (ZA/ZUMA 2012/1982) bedient. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Studie konnten anhand einer 7-stufigen Ratingskala mit benannten Endpunkten angeben, für wie wichtig sie die acht angeführten Lebensbereiche für sich erachten. Der Fragentext und die einzelnen Lebensbereiche sowie die jeweiligen Itemkennwerte (n, M, SD) sind Tabelle 20 zu entnehmen.

Tabelle 22 Items Wichtigkeit von Lebensbereichen

Items (Antwortoptionen: 1 = unwichtig bis 7 = sehr wichtig)	n	M	SD
„Im Folgenden sind verschiedene Lebensbereiche aufgeführt. Wir hätten nun noch gerne von Ihnen gewusst, wie wichtig für Sie die einzelnen Lebensbereiche sind?“			
Eigene Familie und Kinder	400	5,98	1,61
Beruf und Arbeit	402	6,03 ^{***}	0,97
Freizeit und Erholung	402	5,77 ⁺	1,09
Freunde und Bekannte	402	5,84 ^{***}	1,08
Verwandtschaft	400	5,01 [*]	1,50
Religion und Kirche	401	2,20	1,74
Politik und öffentliches Leben	401	3,89	1,71
Nachbarschaft	402	3,12	1,54

Anmerkung: Es zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern: In allen ausgewiesenen Fällen haben Frauen einen höheren Mittelwert als Männer (** $p = 0,001$ / ** $p = 0,01$ / * $p = 0,05$ / + $p = 0,10$).

b) Wichtigkeit verschiedener Berufsmerkmalen

Um ein umfassendes Bild davon zu erhalten, welche Merkmale den befragten Postdocs mit Hinblick auf ihren Beruf wichtig sind, wurde wiederum ein Instrument aus dem ALLBUS (ZA/ZUMA 2012, 1982) verwendet, welches weiterhin durch acht items (wichjob11, wichjob13 - wichjob19) einer vergleichbaren Skala aus der European Value Study (EVS 2008) ergänzt wurde. Zur Beantwortung der Frage bzw. der 19 items wurde den Befragten eine 7-stufige Ratingskala mit benannten End-

punkten vorgegeben (Antwortoptionen: 1 = unwichtig, 7 = sehr wichtig). Der Fragentext und die zu bewertenden Merkmale der beruflichen Tätigkeit sowie die jeweiligen Itemkennwerte (n, M, SD) sind in Tabelle 23 abgebildet.

Tabelle 23 Items Wichtigkeit verschiedener Berufsmerkmalen

Items (Antwortoptionen: 1 = <i>unwichtig</i> bis 7 = <i>sehr wichtig</i>)	n	M	SD
<i>„Zum Abschluss dieses Themenblocks haben wir Verschiedenes über die Arbeit und den Beruf aufgelistet. Bitte geben Sie an, für wie wichtig Sie persönlich diese Merkmale für die berufliche Arbeit und den Beruf erachten?“</i>			
(wichjob1) Sicherer Arbeitsplatz	393	6,11	1,25
(wichjob2) Hohes Einkommen	394	4,77	1,36
(wichjob3) Gute Aufstiegsmöglichkeiten / Karrierechancen haben	394	5,27	1,29
(wichjob4) Ein Beruf, der anerkannt und geachtet wird	392	5,19	1,40
(wichjob5) Ein Beruf, der einem viel Freizeit lässt	395	4,45	1,45
(wichjob6) Interessante Tätigkeit	395	6,51**	0,70
(wichjob7) Eine Tätigkeit, bei der man selbständig arbeiten kann	393	6,26**	0,93
(wichjob8) Aufgaben, die viel Verantwortungsbewusstsein erfordern	395	5,54**	1,22
(wichjob9) Viel Kontakt zu anderen Menschen	393	4,86	1,44
(wichjob10) Ein Beruf, bei dem man anderen helfen kann	394	4,22	1,58
(wichjob11) Ein Beruf, der zu Innovationen beiträgt	393	5,10	1,44
(wichjob12) Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen	394	5,85	1,20
(wichjob13) Nette Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen / Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	393	5,98*	1,05
(wichjob14) Die Möglichkeit, eigene Initiative zu entfalten	393	6,20*	0,92
(wichjob15) Ein Beruf, der den eigenen Fähigkeiten entspricht	393	6,50***	0,72
(wichjob16) Neue Kompetenzen erwerben	395	6,12***	0,91
(wichjob17) Ein Beruf, der gut mit privaten / familiären Bindungen vereinbar ist	393	5,96	1,19
(wichjob18) Mitspracherecht bei wichtigen Entscheidungen	393	5,92***	1,03
(wichjob19) Die Gleichbehandlung aller Personen am Arbeitsplatz	392	6,22***	1,06

Anmerkung: Es zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern: In allen ausgewiesenen Fällen haben Frauen einen höheren Mittelwert als Männer (***) $p = 0,001$ / (**) $p = 0,01$ / (*) $p = 0,05$ / (+ $p = 0,10$).

F. Wissenschaft als Lebensform (WAL)

Um das Konzept „Wissenschaft als Lebensform“ quantitativ-empirisch zu erfassen, haben wir uns an den theoretischen Arbeiten von Weber (2002) und Krais/Beaufaÿs (2005) orientiert. So stellt Beaufaÿs (2004) z.B. fest: *„Der Wissenschaftler wird als eine Person dargestellt, deren Alltag von allem gereinigt ist, was nicht mit Wissenschaft zusammenhängt, und alles enthält, was zu ihrem Betreiben dienlich ist [...] Wer sich nicht ungeteilt und `ganzheitlich` der Wissenschaft verschreibt, der oder die kommt für die akademische Laufbahn gar nicht erst in Frage“* (ebd., S. 3). Auf Grundlage dieser theoretischen Annahmen, welche bereits durch qualitative Untersuchungen gestützt werden (Beaufaÿs 2004), wurde ein neues 14 items umfassendes Instrument entwickelt, was in der vorliegenden Studie erstmalig zum Einsatz kam. Ganz allgemein beinhalten die items Aussagen, welche die im obigen Zitat umschriebenen Merkmale der „Wissenschaft als Lebensform“ zu fassen versuchen. Die befragten Postdocs konnten die items auf einer 5-stufigen Ratingskala (Antwortoptionen: 1 = stimme überhaupt nicht zu, 2 = stimme eher nicht zu, 3 = teils / teils, 4 = stimme eher zu, 5 = stimme voll und ganz zu) bewerten.

Der Fragentext und die einzelnen items sowie die Itemkennwerte (n, M, SD) sind in Tabelle 24 aufgeführt.

Tabelle 24 Items Wissenschaft als Lebensform

Items (Antwortoptionen: 1 = <i>stimme überhaupt nicht zu</i> bis 5 = <i>stimme voll und ganz zu</i>) „In welchem Ausmaß würden Sie den folgenden Aussagen über die Wissenschaft zustimmen oder diese ablehnen?“	n	M	SD
(wisleform1) <i>Wissenschaft ist ein Arbeitsfeld, das kein anderes Engagement neben sich zulässt.</i>	324	2,53	1,09
(wisleform2) <i>Nur wer sich gut ‚vernetzen‘ kann, kann in der Wissenschaft wirklich erfolgreich sein.</i>	325	3,96	0,90
(wisleform3) <i>Hat jemand die Wissenschaft als Lebensform verinnerlicht, so beschäftigt er sich auch bei Aktivitäten außerhalb der Universität gedanklich mit der wissenschaftlichen Arbeit.</i>	324	3,53*	1,04
(wisleform4) <i>Wissenschaft ist ein Arbeitsfeld, wie jedes andere auch. (r)</i>	325	2,43	1,11
(wisleform5) <i>Ambitionierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zeichnen sich durch ihre Bereitschaft aus, ihr komplettes Leben in den Dienst der Forschung zu stellen.</i>	325	3,02	1,17
(wisleform6) <i>Wissenschaftlerin / Wissenschaftler ist kein Beruf, es ist eine Berufung.</i>	322	3,17*	1,11
(wisleform7) <i>Nur wer wettbewerbs- und erfolgsorientiert agiert, kann sich auf Dauer erfolgreich in der Arena Wissenschaft durchsetzen.</i>	325	3,44	1,09
(wisleform8) <i>Nur wer die Wissenschaft als zentralen Lebensinhalt verinnerlicht hat, wird als Leistungsträgerin / Leistungsträger wahrgenommen.</i>	324	3,21	1,13
(wisleform9) <i>Es lässt sich auf Anhieb erkennen, ob jemand das Zeug zur Wissenschaftlerin / zum Wissenschaftler hat.</i>	321	2,45	0,96
(wisleform10) <i>Wer in der Wissenschaft erfolgreich sein will, muss sich in der wissenschaftlichen ‚Hackordnung‘ behaupten können.</i>	323	3,62	1,06
(wisleform11) <i>Als Wissenschaftlerin / Wissenschaftler arbeitet man nicht, um Geld zu verdienen, sondern man wird dafür bezahlt, wissenschaftlich arbeiten zu dürfen.</i>	321	2,96	1,15
(wisleform12) <i>Private Kontakte sind wichtiger als berufliche Kontakte. (r)</i>	321	3,40	0,99
(wisleform13) <i>Nur durch Konkurrenz kann man feststellen wer die / der Beste ist.</i>	323	2,31	1,04
(wisleform14) <i>In der Wissenschaft hat man mehr Freiheiten, da sich die Arbeitszeit relativ flexibel einteilen lässt.</i>	326	3,70	0,96

Anmerkungen:

¹ Es zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern: In den ausgewiesenen Fällen haben Männer einen höheren Mittelwert als Frauen (** p = 0,001 / * p = 0,01 / * p = 0,05 / + p = 0, 10).

² (r) = item invers kodiert / für Analysen rekodiert

In einem nächsten Schritt wurde eine explorative Faktorenanalyse (Hauptachsenanalyse) mit obliquen Rotation (Oblimin) mit den 14 neu entwickelten items des Konstrukts „Wissenschaft als Lebensform“ durchgeführt. In einem ersten Durchlauf ergab sich eine 4-faktorielle Lösung. Nach Begutachtung der Kommunalitäten und Faktorladungen der einzelnen items wurden schrittweise sieben items (wisleform3, wisleform4, wisleform9, wisleform11, wisleform12, wisleform13, wisleform14) wegen zu schlechter Werte (unter 0.3/0.4)¹⁰ aus den weiteren Analysen ausgeschlossen.

¹⁰ Es sollten in der Regel items mit Kommunalitäten unter 0.4 / 0.5 bzw. Faktorladungen unter 0.5 aus der Hauptach-

In einem zweiten Durchlauf wurde nach dem Kaiserkriterium schrittweise die finale 2-faktorielle Lösung extrahiert (KMO = 0,77, Bartlett-Test: $p = 0,000$), mit dem ersten Faktor „Wissenschaft als Lebensform“ (wisleform1, wisleform5, [wisleform6], wisleform8) und dem zweiten Faktor „Konkurrenzdenken / Erfolgsüberzeugungen“ (wisleform2, wisleform7, wisleform10). Die Faktorladungen der beiden Faktoren sind Tabelle 25 zu entnehmen.

Tabelle 25 Items Wissenschaft als Lebensform: Explorative Faktorenanalyse (EFA)

Items	1. Faktor (WAL)	2. Faktor (Konkurrenz)
(wisleform5) <i>Ambitionierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zeichnen sich durch ihre Bereitschaft aus, ihr komplettes Leben in den Dienst der Forschung zu stellen.</i>	0.74	
(wisleform8) <i>Nur wer die Wissenschaft als zentralen Lebensinhalt verinnerlicht hat, wird als Leistungsträgerin / Leistungsträger wahrgenommen.</i>	0.73	
(wisleform1) <i>Wissenschaft ist ein Arbeitsfeld, das kein anderes Engagement neben sich zulässt.</i>	0.39	
(wisleform10) <i>Wer in der Wissenschaft erfolgreich sein will, muss sich in der wissenschaftlichen ‚Hackordnung‘ behaupten können.</i>		0.78
(wisleform2) <i>Nur wer sich gut ‚vernetzen‘ kann, kann in der Wissenschaft wirklich erfolgreich sein.</i>		0.62
(wisleform7) <i>Nur wer wettbewerbs- und erfolgsorientiert agiert, kann sich auf Dauer erfolgreich in der Arena Wissenschaft durchsetzen.</i>		0.60
(wisleform6) <i>Wissenschaftlerin / Wissenschaftler ist kein Beruf, es ist eine Berufung.</i>	0.49	

Anschließend wurde die internen Konsistenzen (Cronbachs alpha) der beiden Skalen überprüft, welche mit 0,68 für den ersten Faktor (bzw. 0,677 für die Variante mit 4 items) und 0,71 für den zweiten Faktor als befriedigend bis gut gelten können. Abschließend wurden die items der beiden Faktoren zu Mittelwertindizes zusammengefasst und auf Unterschiede im Antwortverhalten zwischen den Geschlechtern getestet. Hierbei ließen sich keine signifikanten Mittelwertunterschiede ausmachen, d.h. die Skala wurde von Frauen und Männern gleich beantwortet. Die Kennwerte der beiden Indizes sowie die Reliabilitätskoeffizienten sind in Tabelle 26 aufgeführt.

Tabelle 26 Indizes Wissenschaft als Lebensform

Indizes	Cronbachs α	n	M	SD
Wissenschaft als Lebensform	0,68	326	2,92	0,89
Konkurrenz	0,71	325	3,67	0,81

G. Berufsidentifikation

Die Bindung an den Beruf (oder Job Involvement) wurde mit Hilfe einer Skala von Abele et al. (1998) erfasst, welche sich aus items aus den Job-Involvement Skalen von Frone et al. (1995) in der Übersetzung von Moser/Schuler (1993) zusammensetzt (Abele et al. 1998, S. 28). Die Skala besteht aus den zwei Subskalen „Beruf als zentrale Lebensaufgabe“ (idberuf1, idberuf4, idberuf6, idberuf7)

senanalyse ausgeschlossen werden. Es wurden hier jedoch etwas „weichere“ Kriterien gewählt, um mehr items in die Analysen und die späteren Indizes mit aufnehmen zu können. Dementsprechend fallen die Reliabilitäten etwas geringer aus (unter 0.7 / 0.8).

und „Interesse am Beruf“ (idberuf2, idberuf3, idberuf5). Die items wurden auf einer von uns gewählten 5-stufigen Ratingskala bewertet (Antwortoptionen: 1 = stimme überhaupt nicht zu, 2 = stimme eher nicht zu, 3 = teils / teils, 4 = stimme eher zu, 5 = stimme voll und ganz zu). Die Itemkennwerte sind in Tabelle 27 aufgeführt.

Tabelle 27 Items Berufsidentifikation

Items	n	M	SD
(Antwortoptionen: 1 = <i>stimme überhaupt nicht zu</i> bis 5 = <i>stimme voll und ganz zu</i>)			
„Menschen identifizieren sich unterschiedlich stark mit ihrem Beruf. Wie ist das bei Ihnen? Bitte geben Sie an, inwieweit Sie den folgenden Aussagen zustimmen oder diese ablehnen.“			
(idberuf1) Die wichtigsten Dinge, die ich erlebe, haben mit meiner Arbeit zu tun.	427	2,77	1,02
(idberuf2) Für mich vergeht die Arbeitszeit wie im Flug.	426	3,62	0,98
(idberuf3) Ich bin an meiner Arbeit wirklich interessiert.	425	4,39	0,76
(idberuf4) Ich habe eine starke Bindung an meinen Beruf.	426	4,01	0,90
(idberuf5) Die Arbeit bedeutet für mich viel mehr als bloßes Geld.	427	4,25	0,87
(idberuf6) Meine Interessen beziehen sich hauptsächlich auf den Beruf.	427	2,96	0,98
(idberuf7) Der Beruf ist ein wesentlicher Teil meiner Persönlichkeit.	426	3,98	0,92

Es wurde eine explorative Faktorenanalyse (Hauptachsenanalyse) mit obliquen Rotation (Oblimin) mit den items zur Berufsidentifikation durchgeführt. Es zeigte sich hierbei, dass sich die beiden erwarteten Faktoren („Beruf als zentrale Lebensaufgabe“ und „Interesse am Beruf“) mit der vorliegenden Stichprobe nicht replizieren lassen. Vielmehr ließ sich nach dem Kaiserkriterium nur eine 1-faktorielle Lösung extrahieren (KMO = 0,84, Bartlett-Test: $p = 0,000$). Die interne Konsistenz (Cronbachs alpha) der Skala ist mit 0,83 als gut zu bezeichnen. Die items wurden im Anschluss zu einem Mittelwertindex zusammengefasst und ein Test auf Mittelwertunterschiede hinsichtlich des Geschlechts durchgeführt. Hierbei ergaben sich keinerlei Geschlechtsunterschiede bei der Beantwortung der items (siehe Tabelle 28).

Tabelle 28 Index Berufsidentifikation

Index	Cronbachs α	n	M	SD
Berufsidentifikation	0,83	428	3,71	0,64

H. Persönlichkeit und Einstellungen

1. Die Big Five- Persönlichkeitsdimensionen

Zur Erfassung grundlegender Persönlichkeitsdimensionen wurde das Big Five Inventory - SOEP (BFI-S) von Schupp/Gerlitz (2012) eingesetzt. Dabei handelt es sich um eine deutsche Kurzskala zur Erfassung der fünf Persönlichkeitsdimensionen Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für neue Erfahrungen, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit, welche jeweils mit 3 items anhand einer von uns gewählten 5-stufigen Ratingskala abgefragt wurden (Antwortoptionen: 1 = trifft überhaupt nicht zu, 2 = trifft eher nicht zu, 3 = teils / teils, 4 = trifft eher zu, 5 = trifft voll und ganz zu). Der Fragentext zu den Big Five sowie die jeweiligen Itemkennwerte (n, M, SD) sind in Tabelle 29 abgebildet.

Tabelle 29 Items Big Five Persönlichkeitsdimensionen

Items	n	M	SD
(Antwortoptionen: 1 = trifft überhaupt nicht zu bis 5 = trifft voll und ganz zu)			
„Im Folgenden sind eine Reihe von Eigenschaften aufgeführt, die auf Sie zutreffen können oder nicht. Bitte geben Sie an, inwieweit die folgenden Eigenschaften Sie persönlich beschreiben.“			
Ich bin jemand der...			
(bfive1)... gründlich arbeitet.	413	4,26	0,73
(bfive2)... kommunikativ, gesprächig ist.	409	3,80	0,99
(bfive3)... manchmal etwas grob zu anderen ist. (r)	411	2,31	1,03
(bfive4)... originell ist, neue Ideen einbringt.	411	3,86	0,84
(bfive5)... sich oft Sorgen macht.	410	3,26	1,13
(bfive6)... verzeihen kann.	411	3,85	0,87
(bfive7)... eher faul ist. (r)	411	1,95	0,94
(bfive8)... aus sich herauskommen kann, gesellig ist.	407	3,62	0,99
(bfive9)... künstlerische Erfahrungen schätzt.	408	3,29	1,25
(bfive10)... leicht nervös wird.	409	2,68	1,01
(bfive11)... Aufgaben wirksam und effizient erledigt.	407	4,11	0,75
(bfive12)... zurückhaltend ist. (r)	408	2,99	1,06
(bfive13)... rücksichtsvoll und freundlich mit anderen umgeht.	407	4,15	0,76
(bfive14)... eine lebhaft Phantasie, Vorstellungen hat.	407	3,66	1,00
(bfive15)... entspannt ist, mit Stress gut umgehen kann. (r)	410	3,14	0,90

Anmerkung: (r) = item invers kodiert / für Analysen rekodiert

Weiterhin wurde eine explorative Faktorenanalyse (Hauptachsenanalyse) mit obliquen Rotation (Oblimin) durchgeführt. Es ließen sich nach dem Kaiserkriterium die erwarteten 5 Faktoren extrahieren (KMO = 0,69, Bartlett-Test: $p = 0,000$), mit dem ersten Faktor „Neurotizismus“ (bfive5, bfive10, bfive15), dem zweiten Faktor „Extraversion“ (bfive2, bfive8, bfive12), dem dritten Faktor „Offenheit für neue Erfahrungen“ (bfive4, bfive9, bfive14), dem vierten Faktor „Verträglichkeit“ (bfive3, bfive6, bfive13) sowie dem fünften Faktor „Gewissenhaftigkeit“ (bfive1, bfive7, bfive11). Die interne Konsistenz (Cronbachs alpha) der einzelnen Dimensionen bzw. Subskalen kann als gut bis befriedigend bezeichnet werden (siehe Tabelle 30). Im Anschluss wurden die items der jeweiligen Faktoren zu Mittelwertindizes zusammengefasst und diese auf signifikante Unterschiede in den Antworten zwischen Männern und Frauen getestet. Hierbei zeigte sich, dass Frauen bei drei der fünf Persönlichkeitsdimensionen signifikant höhere Mittelwerte aufweisen als Männer (Neurotizismus: $M_{\text{Frauen}} = 3,03 / M_{\text{Männer}} = 2,79$, $t(405) = 2,87$, $p = 0,004$; Verträglichkeit: $M_{\text{Frauen}} = 3,93 / M_{\text{Männer}} = 3,82$, $t(405) = 1,72$, $p = 0,087$; Gewissenhaftigkeit: $M_{\text{Frauen}} = 4,22 / M_{\text{Männer}} = 3,99$, $t(406) = 3,74$, $p = 0,000$). Die Kennwerte der fünf Mittelwertindizes sowie die Reliabilitätskoeffizienten sind in Tabelle 30 abgetragen.

Tabelle 30 Indizes Big Five Persönlichkeitsdimensionen

Indizes	Cronbachs α	n	M	SD
Extraversion	0,78	412	3,48	0,84
Neurotizismus	0,71	412	2,94**	0,81
Verträglichkeit	0,58	412	3,90 ⁺	0,66
Gewissenhaftigkeit	0,58	413	4,13***	0,60
Offenheit für neue Erfahrungen	0,68	412	3,61	0,81

Anmerkung: Es zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern: In allen ausgewiesenen Fällen haben Frauen einen höheren Mittelwert als Männer (Neurotizismus: $M_{\text{Frauen}} = 3,03 / M_{\text{Männer}} = 2,79$, $t(405) = 2,87$, $p = 0,004$; Verträglichkeit: $M_{\text{Frauen}} = 3,93 / M_{\text{Männer}} = 3,82$, $t(405) = 1,72$, $p = 0,087$; Gewissenhaftigkeit: $M_{\text{Frauen}} = 4,22 / M_{\text{Männer}} = 3,99$, $t(406) = 3,74$, $p = 0,000$).

2. Allgemeine Selbstwirksamkeitserwartung

Die Selbstwirksamkeitserwartung der Befragten wird in unserer Studie mit der Skala zur Erfassung allgemeiner Selbstwirksamkeit von Jerusalem/Schwarzer (1999) erhoben. Diese besteht aus zehn items, welche sich im Allgemeinen mit der individuellen Einschätzung der eigenen Kompetenzen, allgemein mit Schwierigkeiten und Hürden im täglichen Leben zurechtzukommen, befasst. Zur Beantwortung der items stand den Befragungsteilnehmerinnen und Befragungsteilnehmer eine von uns gewählte 5-stufige Ratingskala zur Verfügung (Antwortoptionen: 1 = trifft überhaupt nicht zu, 2 = trifft eher nicht zu, 3 = teils / teils, 4 = trifft eher zu, 5 = trifft voll und ganz zu).

Tabelle 31 Items Selbstwirksamkeitserwartung

Items	n	M	SD
<i>(Antwortoptionen: 1 = trifft überhaupt nicht zu bis 5 = trifft voll und ganz zu)</i>			
<i>„Und wie beurteilen Sie die folgenden Aussagen?“</i>			
<i>(swe1) Wenn sich Widerstände auftun, finde ich Mittel und Wege, mich durchzusetzen.</i>	402	3,54	0,76
<i>(swe2) Auch bei überraschenden Ereignissen glaube ich, dass ich gut mit ihnen zurecht kommen kann.</i>	400	3,78	0,68
<i>(swe3) Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine Absichten und Ziele zu verwirklichen.</i>	400	3,34	0,88
<i>(swe4) Wenn ein Problem auftaucht, kann ich es aus eigener Kraft meistern.</i>	400	3,80	0,65
<i>(swe5) Was auch immer passiert, ich werde schon klarkommen.</i>	399	3,73	0,83
<i>(swe6) Für jedes Problem kann ich eine Lösung finden.</i>	399	3,51	0,87
<i>(swe7) In unerwarteten Situationen weiß ich immer, wie ich mich verhalten soll.</i>	399	3,05	0,76
<i>(swe8) Wenn eine neue Sache auf mich zukommt, weiß ich, wie ich damit umgehen kann.</i>	399	3,43	0,73
<i>(swe9) Die Lösung schwieriger Probleme gelingt mir immer, wenn ich mich darum bemühe.</i>	399	3,75	0,75
<i>(swe10) Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich meinen Fähigkeiten immer vertrauen kann.</i>	401	3,41	0,91

Weiterhin wurde eine explorative Faktorenanalyse (Hauptachsenanalyse) mit obliquen Rotation (Oblimin) berechnet, welche die 1-faktorielle Struktur der Skala bestätigte (KMO = 0,87, Bartlett-Test: $p = 0,000$). Über die items der Skala wurde ein Mittelwertindex gebildet. Der Test auf Mittelwertunterschiede zeigte weiterhin, dass es keinerlei Geschlechtsunterschiede bei Beantwortung der Skala gibt.

Tabelle 32 Index Selbstwirksamkeitserwartung

Index	Cronbachs α	n	M	SD
Selbstwirksamkeitserwartung	0,86	403	3,54	0,52

3. Karriereförderliche Bedingungen: objektive Faktoren

Um ein Bild davon zu erhalten, welche objektiven (nicht im Individuum selbst angelegten) Faktoren den Erfolg in der Wissenschaft ausmachen, wurde eine neukonstruierte Itembatterie eingesetzt. Die befragten Postdocs konnten anhand einer 5-stufigen Ratingskala mit benannten Endpunkten (Antwortoptionen: 1 = gar nicht wichtig, 5 = sehr wichtig) ihre Einschätzung bezüglich einer Reihe von Tätigkeiten und Merkmale abgeben, welche eine erfolgreiche wissenschaftliche Laufbahn ggf. begünstigen können. Die Itembatterie wurde von allen Postdocs, also Personen aus Wissenschaft sowie auch aus den anderen Sektoren, beantwortet (keine Filterführung im Fragebogen). Der Fragertext und die items sowie die jeweiligen Itemkennwerte (n, M, SD) sind in Tabelle 33 abgebildet.

Tabelle 33 Items Einschätzung von objektiven Faktoren für Erfolg in der Wissenschaft

Items (Antwortoptionen: 1 = <i>gar nicht wichtig</i> bis 5 = <i>sehr wichtig</i>)	n	M	SD
<i>„Für den Erfolg einer wissenschaftlichen Karriere können verschiedene objektive Faktoren wichtig sein. Im Folgenden sind einige dieser möglichen Kriterien aufgeführt. Bitte geben Sie an, für wie wichtig Sie persönlich die einzelnen Einflussfaktoren für eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere erachten.“</i>			
Auslandsaufenthalt(e) zu Forschungszwecken	498	3,78	1,12
Kurze Promotionszeit / -dauer	496	2,87**	1,01
Umfangreiche (wissenschaftliche) Betreuung, Beratung, Karriereplanung durch z.B. Mentor / Mentorin , Vorgesetzte, etc.	502	3,95*	1,02
Einbindung in (kollegiales) Netzwerk	502	4,35***	0,82
Erfahrung in Projektarbeit / wissenschaftlicher Forschungspraxis	497	4,20*	0,87
Mitarbeit bei der Organisation von wiss. Veranstaltungen (z.B. Tagungen, Workshops, etc.)	499	3,39**	1,06
Finanzielle Sicherheit durch kontinuierliche Beschäftigung / Finanzierung	500	4,24	0,93
Lückenloser Lebenslauf	498	2,82	1,12
Eindeutiges Forschungsprofil	492	3,64	0,97
Mitarbeit bei der Organisation von nicht-wiss. Veranstaltung (z.B. Weihnachtsfeiern, Grillabende, Ausflug mit Kollegen / Kolleginnen auf den Weihnachtsmarkt etc.)	488	2,06	1,04
Vorträge bei Konferenzen, Tagungen, Workshops, etc.	501	4,39**	0,74
Publikationen in renommierten Fachzeitschriften	491	4,54*	0,76
Gemeinsame Aktivitäten mit Kolleginnen und Kollegen in der Freizeit (z.B. Stammtisch, Sport, Ausflüge, etc.)	498	2,33	1,05
Gelegentliche Übernahme von Aufgaben am Arbeitsplatz, die der allgemeinen Verantwortung obliegen (z.B. Spülmaschine ausräumen, Zurückbringen von Materialien, etc.)	486	2,24	1,08
Förderprogramme wie Mentoring, Coaching, etc.	479	3,07***	1,10
Betreuung von Studierenden und Promovierenden	492	3,55*	1,04
Aneignung von Schlüsselqualifikationen (z.B. Hochschuldidaktik, Präsentationstechniken, etc.)	497	3,60**	1,09

Anmerkung: Es zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern: In allen ausgewiesenen Fällen haben Frauen einen höheren Mittelwert als Männer (***) $p = 0,001$ / ** $p = 0,01$ / * $p = 0,05$ / + $p = 0,10$).

Bei zehn der insgesamt 17 items zeigen sich signifikante Unterschiede im Antwortverhalten zwischen Männern und Frauen, was in Abbildung 7 nochmals veranschaulicht ist:

Abbildung 6 Objektive Faktoren für Erfolg nach Geschlecht



4. Karriereförderliche Bedingungen: subjektive Faktoren

Zur Erfassung der subjektiven Faktoren (d.h. im Individuum selbst angelegt) wurde eine Itembatterie in Anlehnung an Schaeper/Briedis (2004) und Erpenbeck/Sauer (2013) konstruiert. Die Befragungsteilnehmerinnen und Befragungsteilnehmer konnten wiederum anhand einer 5-stufigen Ratingskala mit benannten Endpunkten (Antwortoptionen: 1 = gar nicht wichtig, 5 = sehr wichtig) ihre Einschätzung bezüglich einer Reihe von subjektiven Merkmalen abgeben, welche häufiger mit Erfolg im Arbeitsleben in Verbindung gebracht werden. In diesem Fall lag im Fragebogen eine Filterführung vor, so dass die Itembatterie von Postdocs im Wissenschaftssystem und Postdocs außerhalb des Wissenschaftssystems getrennt voneinander beantwortet wurde. Der Unterschied in den beiden identischen Itembatterien liegt lediglich in einem leicht abgewandelten Fragetext für die Postdocs außerhalb der Wissenschaft.

a) ...für Postdocs in der Wissenschaft

Der Fragetext zu der Itembatterie für Postdoc in der Wissenschaft und die items sowie die jeweiligen Itemkennwerte (n, M, SD) sind in Tabelle 34 abgebildet.

Tabelle 34 Items Einschätzung von subjektiven Faktoren für Erfolg (Postdocs Wissenschaft)

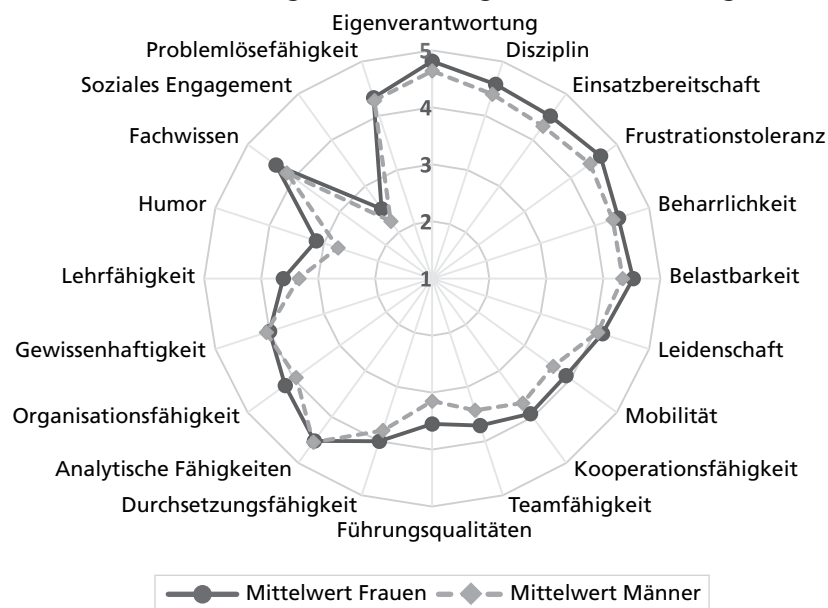
Items (Antwortoptionen: 1 = <i>gar nicht wichtig</i> bis 5 = <i>sehr wichtig</i>)	n	M	SD
<i>„Weiterhin gibt es auch noch individuelle Eigenschaften, welche zum Erfolg in der Wissenschaft beitragen können. Im Folgenden sind einige dieser Merkmale aufgeführt. Bitte geben Sie auch hier an, für wie wichtig Sie die einzelnen Faktoren einschätzen, um erfolgreich in der Wissenschaft zu sein.“</i>			
Eigenverantwortung	373	4,75**	0,52
Disziplin	373	4,52*	0,66
Einsatzbereitschaft	373	4,43**	0,70
Frustrationstoleranz	374	4,57***	0,63
Beharrlichkeit	373	4,40	0,73
Belastbarkeit	372	4,45*	0,69
Leidenschaft	372	4,10	0,91
Mobilität	372	3,80*	1,03
Kooperationsfähigkeit	372	3,84*	0,94
Teamfähigkeit	372	3,61**	0,99
Führungsqualitäten	371	3,40***	1,05
Durchsetzungsfähigkeit	370	3,93*	0,90
Analytische Fähigkeiten	373	4,53	0,72
Organisationsfähigkeit	371	4,11**	0,84
Gewissenhaftigkeit	372	4,02	0,90
Lehrfähigkeit	370	3,51*	1,10
Humor	370	3,00**	1,23
Fachwissen	370	4,30**	0,79
Soziales Engagement	370	2,42*	1,09
Problemlösefähigkeit	373	4,31	0,77

Anmerkung: signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern: In allen ausgewiesenen Fällen haben Frauen einen höheren Mittelwert als Männer (*** p = 0,001 / ** p = 0,01 / * p = 0,05 / + p = 0,10).

Bei 15 der insgesamt 20 items zeigen sich signifikante Unterschiede im Antwortverhalten zwischen Männern und Frauen, was in Abbildung 8 nochmals veranschaulicht ist:

Abbildung 7 Einschätzung von subjektiven Faktoren für Erfolg (Wissenschaft) nach Geschlecht

Subjektive Faktoren für Erfolg (Wissenschaft) nach Geschlecht
(Skala: 1 = gar nicht wichtig bis 5 = sehr wichtig)



b) ...für Postdocs in der Wirtschaft

Bei 14 der insgesamt 20 items zeigen sich signifikante Unterschiede im Antwortverhalten zwischen Männern und Frauen, was in Abbildung 8 nochmals veranschaulicht ist. Der Fragentext zu der Item-batterie für Postdoc in der Wirtschaft bzw. außerhalb des Wissenschaftssystems und die items sowie die jeweiligen Itemkennwerte (n, M, SD) sind in Tabelle 35 abgebildet.

Abbildung 8 Einschätzung von subjektiven Faktoren für Erfolg (Wirtschaft) nach Geschlecht

Subjektive Faktoren für Erfolg (Wirtschaft) nach Geschlecht
(Skala: 1 = gar nicht wichtig bis 5 = sehr wichtig)

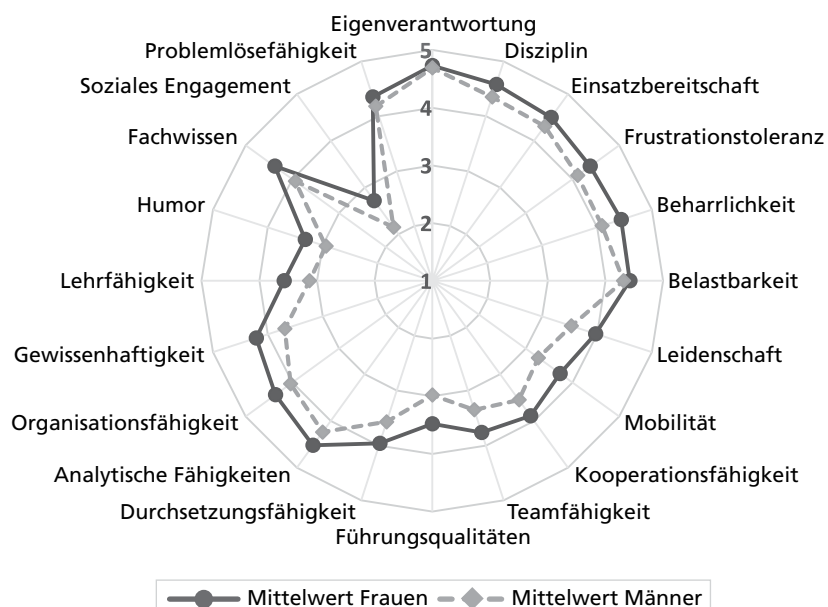


Tabelle 35 Items Einschätzung von subjektiven Faktoren für Erfolg (Postdocs Wirtschaft)

Items (Antwortoptionen: 1 = <i>gar nicht wichtig</i> bis 5 = <i>sehr wichtig</i>)	n	M	SD
<i>„Weiterhin gibt es auch noch individuelle Eigenschaften, welche zum Erfolg in Ihrem Arbeitssektor beitragen können. Im Folgenden sind einige dieser Merkmale aufgeführt. Bitte geben Sie auch hier an, für wie wichtig Sie die einzelnen Faktoren erachten.“</i>			
Eigenverantwortung	124	4,72	0,67
Disziplin	124	4,46 ⁺	0,73
Einsatzbereitschaft	124	4,40	0,78
Frustrationstoleranz	124	4,27	0,91
Beharrlichkeit	123	4,30*	0,80
Belastbarkeit	123	4,38	0,71
Leidenschaft	124	3,80*	1,13
Mobilität	125	3,54*	1,09
Kooperationsfähigkeit	124	3,76*	0,97
Teamfähigkeit	124	3,59*	1,10
Führungsqualitäten	122	3,25*	1,09
Durchsetzungsfähigkeit	124	3,78*	0,96
Analytische Fähigkeiten	124	4,39 ⁺	0,86
Organisationsfähigkeit	123	4,22*	0,86
Gewissenhaftigkeit	124	3,98**	0,95
Lehrfähigkeit	123	3,37*	1,14
Humor	123	3,16	1,24
Fachwissen	123	4,17**	0,88
Soziales Engagement	123	2,47**	1,17
Problemlösefähigkeit	124	4,27	0,86

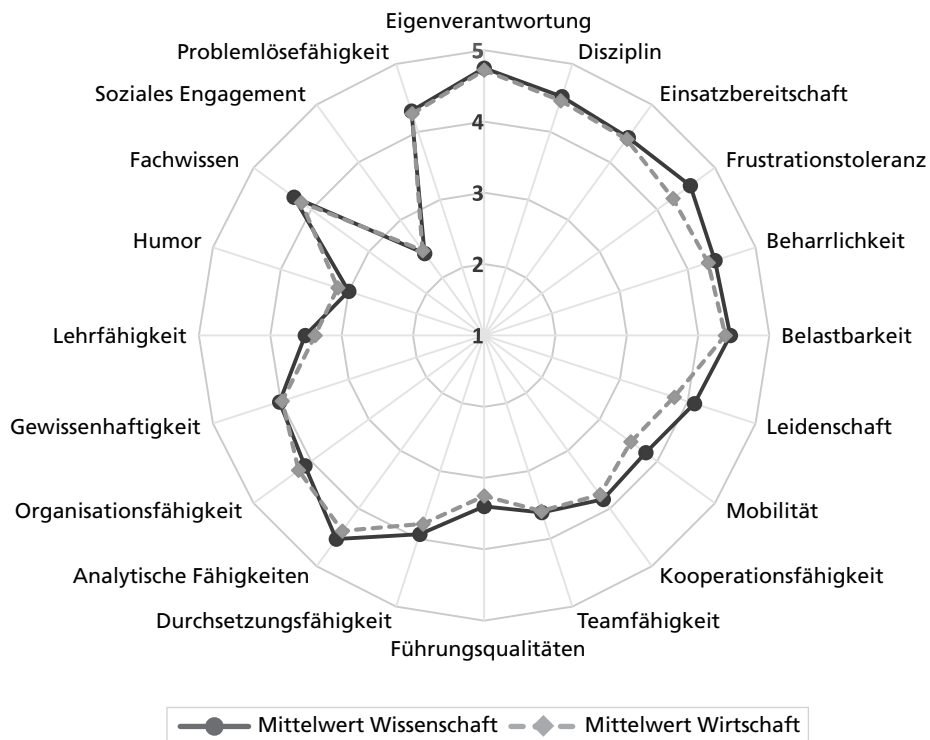
Anmerkung: signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern: In allen ausgewiesenen Fällen haben Frauen einen höheren Mittelwert als Männer (*** p = 0,001 / ** p = 0,01 / * p = 0,05 / + p = 0,10).

c) Vergleich der Einschätzung von subjektiven Faktoren für Erfolg zwischen Wissenschaft und Wirtschaft

In der folgenden Abbildung 9 sind die Angaben zu den subjektiven Faktoren für Erfolg im Arbeitsleben von Postdocs in der Wissenschaft und Postdocs außerhalb der Wissenschaft nochmals veranschaulichend gegenüber gestellt:

Abbildung 9 Vergleich der Einschätzung von subjektiven Faktoren für Erfolg zwischen Wissenschaft und Wirtschaft

Subjektive Faktoren für Erfolg (Wissenschaft vs. Wirtschaft)
(Skala: 1 = gar nicht wichtig bis 5 = sehr wichtig)



I. Zukunft

1. Zukunftsperspektiven

Die Zukunftsperspektiven der Befragungsteilnehmerinnen und Befragungsteilnehmer mit Hinblick auf den Berufsverlauf wurden anhand eines Instruments, in Anlehnung an Jaksztat/Schindler/Briedis (2010) entwickelt und erhoben. Die befragten Postdocs hatten die Möglichkeit, auf einer 5-stufigen Ratingskala mit benannten Endpunkten (Antwortoptionen: 1 = schließe ich aus, 5 = strebe ich sehr an) anzugeben, wie sehr sie die acht vorgegeben Berufsperspektiven auf mittelfristige Sicht anstreben bzw. diese Optionen für sich ausschließen. Allgemein beschreiben die items Berufsperspektiven, welche mit einem Verbleib oder einer Rückkehr ins Wissenschaftssystem einhergehen, oder sie beschreiben eine Tätigkeit außerhalb des universitären (wissenschaftlichen) Kontextes. Der Fragentext und die items sowie die jeweiligen Itemkennwerte (n, M, SD) sind in Tabelle 36 abgebildet.

Tabelle 36 Items Einschätzung der beruflichen Perspektiven

Items (Antwortoptionen: 1 = <i>schließe ich aus</i> bis 5 = <i>strebe ich sehr an</i>) „Nachfolgend sind mögliche berufliche Perspektiven aufgeführt. Bitte geben Sie zu jeder Perspektive an, in welchem Maße Sie diese auf mittelfristige Sicht (4-6 Jahre) anstreben?“	n	M	SD
Hochschultätigkeit in Forschung und Lehre (z.B. Professur, Juniorprofessur, etc.)	397	3,48	1,58
Tätigkeit in Hochschulverwaltung	393	2,05	1,21
Schwerpunkt Lehre / Unterricht / (Weiter-)Bildung (außerhalb des Hochschulbereichs)	390	2,49 ⁺	1,17
Schwerpunkt Forschung / Entwicklung (außerhalb des Hochschulbereichs)	395	3,29	1,24
Führungskraft / Projektleitung (außerhalb des Hochschulbereichs)	386	3,17	1,23
Arbeitsverhältnis ohne Leitungsfunktion (außerhalb des Hochschulbereichs)	388	2,46 [*]	1,09
Selbstständigkeit / freiberufliche Tätigkeit	391	2,21	1,22
Ich möchte mich in Zukunft nur um meine Familie bzw. Kinder kümmern (Hausfrau / Hausmann).	388	1,42	0,74
Sonstiges	17	3,12	1,83

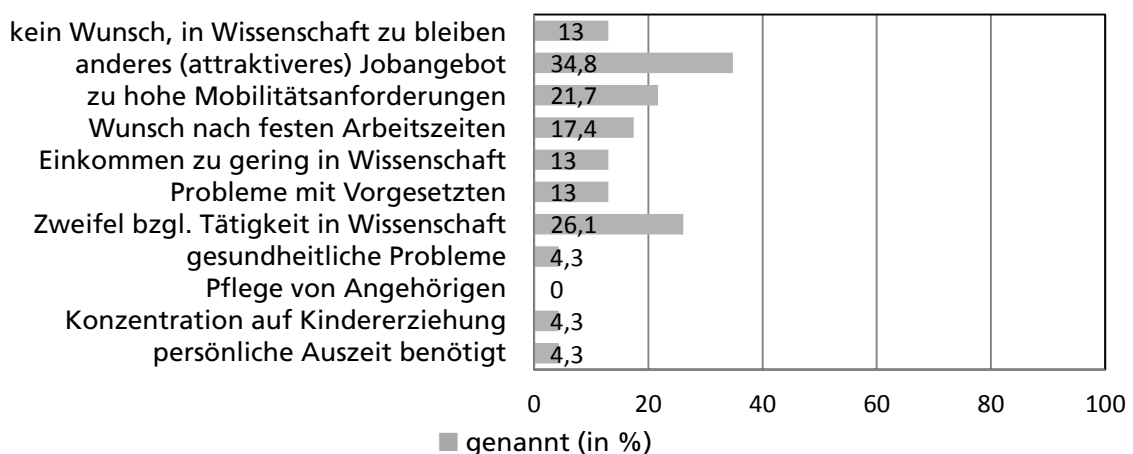
Anmerkung: signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern: In allen ausgewiesenen Fällen haben Frauen einen höheren Mittelwert als Männer (***) p = 0,001 / ** p = 0,01 / * p = 0,05 / + p = 0, 10).

2. Ausstieg

Postdocs, welche direkt nach ihrer Promotion noch in der Wissenschaft tätig waren, aber deren aktuelle Beschäftigung außerhalb des wissenschaftlichen Kontexts angesiedelt ist (z.B. in der Wirtschaft), wurden in der Studie ebenfalls nach den Gründen für ihren Ausstieg aus der Wissenschaft befragt. Hierzu wurde eine neukonstruierte Itematterie eingesetzt, bei der die befragten Postdocs angeben konnten, ob einer oder mehrere der 11 aufgeführten Gründe auf sie zutreffen (Mehrfachnennungen waren möglich). Des Weiteren gab es auch noch die Möglichkeit, weitere Gründe in einer offenen Nennung anzuführen (hier nicht mit aufgeführt). In Abbildung 10 ist die prozentuale Verteilung der Antworten abgebildet.

Abbildung 10 Gründe für den Ausstieg aus der Wissenschaft

Gründe für Ausstieg aus Wissenschaft (n = 23)



Anmerkung: Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich.

VI. Gender und Diversity-Aspekte in der Postdoc-Phase

A. Heterogenität oder Homogenität in der Postdoc-Phase?

In der folgenden Tabelle 37 sind verschiedene soziodemografische Merkmale von Promovierten in der Postdoc-Phase aufgeführt, die nach gender- und diversitätsspezifischen Aspekten Unterschiede in dieser Gruppe der Befragten aufzeigen könnten. Wichtig zu berücksichtigen ist, dass aufgrund des Themas der Untersuchung ein Überhang an Befragungsteilnehmerinnen zu verzeichnen ist.

Tabelle 37 Demographische Merkmale der befragten Postdocs

Variable (V)	Ausprägung	Verteilung
Geschlecht	Frauen	59,7 % (322)
	Männer	38,8 % (209)
	„Ich möchte mich nicht zuordnen“	1,5 % (8)
Alter	bis 35 Jahre	48,4 % (261)
	von 36 bis 45 Jahre	38,0 % (205)
	46 Jahre und älter	8,5 % (46)
	$M = 36,7; SD = 5,6; Min = 27, Max = 63$	5,0 % (27) fehlend
Herkunft (gebildet aus Vs höchster Bildungsabschluss Mutter/Vater)	kein Elternteil Akademiker („Arbeiter-HH“)	43,2 % (178)
	1 Elternteil Akademiker	26,5 % (109)
	beide Elternteile Akademiker	23,2 % (125)
	Fehlend	23,6 % (127)
Religion(sgemeinschaft)	Katholizismus/römisch-katholische Kirche	23,5 % (96)
	Protestantismus/evangelische Kirche	28,4 % (116)
	Evangelisch freikirchlich	2,0 % (8)
	Christlich-orthodox	1,5 % (6)
	Islam	0,7 % (3)
	Buddhismus	0,7 % (3)
	Keine Konfession/Religionsgemeinschaft	43,0 (176)
	Andere Religionsgemeinschaft	0,2 % (1)
Fehlend	24,1 % (130)	
Kind(er)	Kein(e) Kind(er)	65,4 % (297)
	Kind(er)	34,6 % (157)
	$M = 0,6; SD = 0,9; Min = 0, Max = 5$	Fehlend 15,8 % (85)
Erwerbsgemindert/ Schwerbehindert	Ja	1,0 % (4)
	Nein	99,0 % (408)
	Fehlend	23,6 % (127)
Staatsangehörigkeit	Ja	87,4 % (367)
	Ja, und zusätzlich (eine) weitere Staatsangehörigkeit(en)	1,9 % (8)
	Nein	10,7 % (45)
	Fehlend	22,1 % (119)

B. Geschlechterverteilung am Arbeitsplatz

In der folgenden Tabelle ist das Geschlechterverhältnis am Arbeitsplatz nach persönlicher Einschätzung der Befragungsteilnehmerinnen und Befragungsteilnehmer abgebildet. Des Weiteren wurde bei der Einschätzung zwischen Männern und Frauen unterschieden.

Tabelle 38 Geschlechterverteilung am Arbeitsplatz

Variable (V): Erwerbssituation	Wissenschaft	Wirtschaft	Frauen	Männer
Ausschließlich Männer	0,7 % (2)	1,3 % (1)	0,4 % (1)	1,4 % (2)
Überwiegend Männer	35,0 % (106)	30,4 % (24)	30,5 % (74)	40,1 % (57)
Gleichermaßen Männer und Frauen	38,0 % (115)	29,1 % (23)	37,0 % (90)	35,2 % (50)
Überwiegend Frauen	25,4 % (77)	36,7 % (29)	30,5 % (74)	22,5 % (32)
Ausschließlich Frauen	1,0 % (3)	2,5 % (2)	1,6 % (4)	0,7 % (1)
Fehlend	24,4 % (98)	24,0 % (25)	24,5 % (79)	32,1 % (67)
Σ	100 % (401)	100 % (104)	100 % (322)	100 % (209)

Anmerkung: Zu berücksichtigen ist hier bei der Interpretation der Ergebnisse natürlich auch die Verteilung der Geschlechter in den jeweiligen Fachdisziplinen.

C. Geschlechterverteilung nach Fachbereichen

In der folgenden Tabelle ist das Geschlechterverhältnis nach Fachbereichen der Befragungsteilnehmerinnen und Befragungsteilnehmer abgebildet.

Tabelle 39 Geschlechterverteilung nach Fachbereiche (Promotion)

Variable (V)	Ausprägung	Frauen	Männer
Fachbereiche	Geistes- und Kulturwissenschaften	44,7 % (144)	30,1 % (63)
(Promotion)	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	26,4 % (85)	23,9 % (59)
	Mathematik und Naturwissenschaften	21,4 % (69)	33,5 % (70)
	Ingenieurwissenschaften	3,7 % (12)	9,1 % (19)
	Medizin und Gesundheitswissenschaften	2,5 % (8)	0,5 % (1)
	Sonstige Fächer	1,2 % (4)	2,9 % (6)
Σ		100 % (322)	100 % (209)

D. Erwerbssituation in der Postdoc-Phase nach Geschlecht

Zum Vergleich der Erwerbssituation zwischen Männern und Frauen in der Postdocs-Phase wurde in der folgenden Tabelle der prozentuale Anteil nach Geschlecht und Erwerbssituation abgebildet.

Tabelle 40 Erwerbssituation nach Geschlecht

Variable (V): Erwerbssituation	Frauen	Männer
Vollzeit	67,2 % (172)	78,3 % (119)
Teilzeit	22,7 % (58)	15,1 % (58)
Geringfügig erwerbstätig, 400-Euro-Job, Mini-Job	0,4 % (1)	0,7 % (1)
Gelegentlich / unregelmäßig beschäftigt	1,6 % (4)	1,3 % (2)
In beruflicher Ausbildung / Lehre	-	0,7 % (1)
Mutterschaft, Elternzeit, Erziehungsurlaub, sonstige Beurlaubung	3,5 % (9)	1,3 % (2)
Nicht erwerbstätig	4,7 % (12)	2,6 % (4)
Σ	100 % (256)	100 % (152)

E. Care-Arbeit

Die Einschätzung der Befragungsteilnehmerinnen und Befragungsteilnehmer zu Auswirkungen von Betreuungssituationen auf ihr Leben wurden anhand eines Instruments, welches in Anlehnung an die Befragung Pflgender des Gerontopsychiatrisch-Geriatriischer Verbunds entwickelt wurde,¹¹ erhoben. Die befragten Postdocs hatten die Möglichkeit, auf einer 5-stufigen Ratingskala mit benannten Endpunkten (Antwortoptionen: 1 = trifft überhaupt nicht zu, 5 = trifft voll und ganz zu) anzugeben, wie sehr die neun vorgegeben Aussagen bzgl. der Auswirkungen einer Betreuungssituation auf ihr Leben zutreffen. Diese Fragen wurden nur Personen gestellt, welche im Vorfeld angegeben hatten, einen oder mehrere Angehörige zu betreuen bzw. zu pflegen. Der Fragentext und die items sowie die jeweiligen Itemkennwerte (n, M, SD) sind in Tabelle 41 abgebildet.

Tabelle 41 Items Einschätzung der Auswirkungen von Betreuungssituation(en) auf das Leben von Postdocs

Items (Antwortoptionen: 1 = trifft überhaupt nicht zu bis 5 =trifft voll und ganz zu)	n	M	SD
<i>„Und wie wirkt sich die Betreuungssituation auf Ihr Leben aus?“</i>			
Ich komme mit der Pflege bzw. Betreuung meines / meiner Angehörigen gut zurecht.	19	3,47*	0,91
Die Pflegesituation wirkt sich negativ auf meine Gesundheit aus.	20	2,40	1,35
Ich bin im Berufsalltag weniger leistungsfähig.	20	2,80	1,20
Ich bin häufiger krankgeschrieben.	20	1,95	1,28
Ich stoße auf Verständnis bei meinen Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen.	19	3,32	1,38
Ich stoße auf kein Verständnis bei meinen Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen.	17	1,88	1,17
Ich habe finanzielle Einschränkungen.	18	2,83	1,34
Die Pflege der angehörig Person wirkt sich negativ auf meine familiäre Situation aus.	20	2,55	1,40
Sonstiges	1	5,00	-

Anmerkung: signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern: In allen ausgewiesenen Fällen haben Männer einen höheren Mittelwert als Frauen (*** p = 0,001 / ** p = 0,01 / * p = 0,05 / + p = 0, 10).

F. Fördernde und blockierende Personen am Arbeitsplatz nach Geschlecht

In den folgenden Tabellen 42 ist die individuelle Einschätzung der befragten Postdocs hinsichtlich der Anzahl von fördernden bzw. blockierenden Personen am Arbeitsplatz abgebildet. Dabei wird nochmals gesondert zwischen Personen aus den Sektoren Wissenschaft bzw. Wirtschaft und nach Geschlecht differenziert:

11 Fragebogen Pflgende erhältlich unter http://www.tuv.com/media/germany/50_trainingandconsulting/pdf/projekteakademie/innopunkt/Fragebogen_Pflgende.pdf [Stand 08.12.2014].

Tabelle 42 Fördernde und blockierende Personen am Arbeitsplatz nach Tätigkeitsfeld und Geschlecht

Variable (V)	Ausprägung	Wissenschaft	Wirtschaft	Frauen	Männer
Fördernde Personen	Ja	75,7 % (230)	69,2 % (54)	73,0 % (178)	51,7 % (108)
	Nein	24,3 % (74)	30,8 % (24)	27,0 % (66)	23,9 % (34)
	Fehlend	24,2 % (97)	25,0 % (26)	24,2 % (78)	32,1 % (67)
Wie viele?	Anzahl (M)	2,30	2,48	2,37	2,27
Blockierende Personen	Ja	32,5 % (100)	34,1 % (28)	37,3 % (93)	25,5 % (37)
	Nein	67,5 % (208)	65,9 % (54)	62,7 % (156)	74,5 % (108)
	Fehlend	23,2 % (93)	21,2 % (22)	22,7 % (73)	30,6 % (64)
Wie viele?	Anzahl (M)	1,76	3,68	2,01	2,69
Σ		100 % (401)	100 % (104)	100 % (322)	100 % (209)

G. Diskriminierungserfahrungen im Berufsleben

Zur Erfassung von Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz wurde sich in der vorliegenden Studie an einem Instrument von Abele et al. (1998) zu subjektiven Benachteiligungen im bisherigen Berufsleben orientiert (ebd., S. 36). Das Instrument enthält sechs verschiedene potentielle Benachteiligungsbereiche, zu denen die Befragungsteilnehmerinnen und Befragungsteilnehmer auf einer 5-stufigen Ratingskala (Antwortoptionen: 1 = nie, 5 = sehr oft) angeben konnten, wie häufig sie die sechs beschriebene Benachteiligung in ihrem Berufsleben bisher erlebt haben. Im Anschluss an diese Itematterie wurden die befragten Postdocs dann noch gebeten, in einer offenen Nennung die von ihnen vermuteten Gründe für die erfahrene Benachteiligung anzugeben (hier nicht aufgeführt). In Tabelle 43 sind der Fragentext sowie die einzelnen items und deren Kennwerte abgebildet.

Tabelle 43 Items Diskriminierungserfahrung im Berufsleben

Items (Antwortoptionen: 1 = nie bis 5 = sehr oft)	n	M	SD
„Haben Sie in Ihrem Berufsleben schon einmal die Erfahrung gemacht, weniger gut behandelt zu werden als andere...“			
(diskrim1)...hinsichtlich Anerkennung ihrer Leistung?“	404	2,74 ⁺	1,15
(diskrim2)...hinsichtlich Einbindung in offizielle Informationskanäle?“	402	2,60 ^{***}	1,13
(diskrim3)...hinsichtlich Einbindung in informelle Netzwerke?“	398	2,80 [*]	1,18
(diskrim4)...hinsichtlich des Erhalts von Ressourcen am Arbeitsplatz?“	396	2,30	1,14
(diskrim5)...hinsichtlich Unterstützung beim Aufstieg in der beruflichen Karriereleiter?“	399	2,78	1,29
(diskrim6)...hinsichtlich finanzieller Entlohnung?“	401	2,40	1,22

Anmerkung: signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern: in allen ausgewiesenen Fällen haben Frauen einen höheren Mittelwert als Männer (*** p = 0,001 / ** p = 0,01 / * p = 0,05 / + p = 0, 10).

Weiterhin wurde eine explorative Faktorenanalyse (Hauptachsenanalyse) mit obliquen Rotation (Oblimin) durchgeführt. Es ließ sich nach dem Kaiserkriterium die 1-faktorielle Struktur der Skala bestätigen (KMO = 0,88, Bartlett-Test: p = 0,000). Die interne Konsistenz der Skala (Cronbachs alpha) kann mit 0,90 als sehr gut bis hervorragend angesehen werden. Über die Items der Skala wurde ein Mittelwertindex gebildet und auf signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei der Beantwortung der items getestet. Hierbei zeigte sich, dass Frauen einen höheren Mittelwert bezüglich Diskriminierungserfahrungen aufweisen als Männer, d.h. von mehr erfahrener Diskri-

minierung berichten ($M_{\text{Frauen}} = 2,67 / M_{\text{Männer}} = 2,47, t(399) = 1,955, p = 0,051$). Die Kennwerte des Mittelwertindex zu Diskriminierungserfahrungen im Berufsleben sowie der Reliabilitätskoeffizient sind in Tabelle 44 abgebildet.

Tabelle 44 Index Diskriminierungserfahrung im Berufsleben

Index	Cronbachs α	n	M	SD
Diskriminierungserfahrung	0,90	405	2,61*	0,96

Anmerkung: signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern: In allen ausgewiesenen Fällen haben Frauen einen höheren Mittelwert als Männer (***) $p = 0,001$ / ** $p = 0,01$ / * $p = 0,05$ / + $p = 0,10$).

H. Akte symbolischer Gewalt (ASG)

Um das Konstrukt „symbolische Gewalt“ quantitativ-empirisch erheben zu können, haben wir uns als Arbeitsdefinition an der Herrschaftsanalyse von Bourdieu (1992) sowie an der Verwendung des dort entlehnten Begriffs „symbolische Gewalt“ bei Kraus/Beaufaÿs (2005) orientiert. Hier wird symbolische Gewalt als eine häufig subtil ablaufende, manchmal auch offene Diskriminierung, Missachtung und Einschüchterung von Frauen definiert. Symbolische Gewalt ist demnach als eine „gewaltlose Form“ von Gewalt gegenüber Frauen zu verstehen, die auf unterschiedlichste Art und Weise in Erscheinung treten kann. So fassen Schmidt/Woltersdorff (2008) in Bezug auf die Arbeiten von Bourdieu zusammen:

„Der Terminus „symbolische Gewalt“ ist eine contradictio in adjecto, eine Verbindung zweier sich widersprechender Ausdrücke: Er lenkt die Aufmerksamkeit auf gewaltlose Manifestationen von Gewalt. In seinem Fokus stehen Formen der Beugung und Unterwerfung, die nicht als durch Gewalt ausgelöste Reaktionen gelten und auch nicht als solche wahrgenommen werden. Symbolische Gewalt operiert sanft und alltäglich. Sie sichert die Anerkennung von Herrschaftsordnungen – das heißt, die Verkennung ihrer Willkürlichkeit – allein durch die Kraft des Symbolischen. Entsprechend liegen solche Ordnungen dann in der „Natur der Sache“. Sie erklären sich dem „gesunden Menschenverstand“ als selbstverständlich. Mit dem Konzept der symbolischen Gewalt entwirft Bourdieu eine Antwort auf die Frage, wieso unerträgliche soziale Existenzbedingungen von denen, die ihnen unterliegen, oft als akzeptabel, natürlich und selbstverständlich erlebt werden.“ (Schmidt/Woltersdorff 2008, S. 4f.)

Ausgehend von diesen theoretischen Überlegungen wurde für die vorliegende Studie ein neues 16 items umfassendes Instrument entwickelt. Die items orientieren sich zu einem großen Teil an den qualitativen Studien von Beaufaÿs (2004) und Kraus/Beaufaÿs (2005) und beinhalten Aussagen über Verhältnisse im Wissenschaftssystem, in welchen sich symbolische Gewalt offen manifestiert. Die befragten Postdocs konnten diese Aussagen auf einer 5-stufigen Ratingskala (Antwortoptionen: 1 = stimme überhaupt nicht zu, 2 = stimme eher nicht zu, 3 = teils / teils, 4 = stimme eher zu, 5 = stimme voll und ganz zu) bewerten. Der Fragentext und die einzelnen items sowie die Itemkennwerte (n, M, SD) sind in Tabelle 45 aufgeführt.

Tabelle 45 Items Akte symbolischer Gewalt

Items	n	M	SD
(Antwortoptionen: 1 = <i>stimme überhaupt nicht zu</i> bis 5 = <i>stimme voll und ganz zu</i>) „Und in welchem Maße würden Sie den folgenden Aussagen zustimmen oder diese ablehnen?“			
(symgew1) Während das Verhältnis zwischen Professoren und ihren Nachwuchswissenschaftlern eher ‚kumpelartig‘ im Umgang ist, fällt das Verhältnis zu ihren Nachwuchswissenschaftlerinnen eher distanziert aus.	307	2,47***	1,12
(symgew2) Männliche Nachwuchswissenschaftler und Professoren sind häufig eine eingeschworene Gemeinschaft, zu der Wissenschaftlerinnen keinen richtigen Zugang finden.	308	2,82***	1,25
(symgew3) Den Redebeiträgen von Wissenschaftlern in Diskussionen, auf Tagungen, etc. wird mehr Aufmerksamkeit geschenkt, als den Redebeiträgen von Wissenschaftlerinnen.	313	2,42***	1,24
(symgew4) Wissenschaftlerinnen bekommen häufiger vermittelt, dass sie sich gegen Elternschaft entscheiden müssen, um in der Wissenschaft erfolgreich sein zu können.	309	3,26***	1,23
(symgew5) Wissenschaftlerinnen werden bei ihren Redebeiträgen in Diskussionen, auf Tagungen, etc. häufiger unterbrochen als Wissenschaftler.	309	2,50***	1,26
(symgew6) Professorinnen fördern ihre weiblichen Nachwuchswissenschaftlerinnen so, wie sie selbst gerne gefördert worden wären.	300	2,85	1,04
(symgew7) In der Wissenschaft spielt das Geschlecht keine Rolle, nur die die Leistung zählt. (r)	310	2,52***	1,23
(symgew8) Bei Berufungsverfahren hängt die Bewertung der objektiven Kriterien wie z.B. die Anzahl der Publikationen vom Geschlecht der sich bewerbenden Person ab.	306	2,66**	1,13
(symgew9) In Berufungsverfahren werden Wissenschaftlerinnen häufig nur als ‚Alibi-Kandidatin‘ eingeladen, um die Quote zu erfüllen.	307	2,87***	1,18
(symgew10) Wissenschaftler bekommen nicht vermittelt, dass sie sich gegen Elternschaft entscheiden müssen, um in der Wissenschaft erfolgreich zu sein.	306	3,16*	1,25
(symgew11) Ich habe Strategien, die sicherstellen, dass mein Geschlecht bei der Arbeit keine Rolle spielt.	303	2,30**	1,04
(symgew12) Wissenschaftlerinnen wird häufiger vermittelt, sie gehören nicht in die Wissenschaft, da sie nicht ‚das Zeug‘ dazu haben.	312	2,34***	1,19
(symgew13) Wissenschaftler bekommen bei gleicher Qualifikation häufiger Stellen ‚zugespielt‘ als Wissenschaftlerinnen.	307	2,91***	1,30
(symgew14) Wissenschaftlerinnen werden seltener eingestellt, da erwartet wird, dass sie wegen Mutterschaft häufiger ausfallen als Wissenschaftler.	309	2,84***	1,20
(symgew15) Personen in der Wissenschaft wird implizit vermittelt sich männliche Strategien und Attribute anzueignen, um erfolgreich zu sein.	310	3,25***	1,20
(symgew16) Eine öffentlich ausgelebte nicht-heterosexuelle Orientierung ist für eine wissenschaftliche Karriere hinderlich.	301	2,34*	1,08

Anmerkungen:

- 1) Es zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern: in den ausgewiesenen Fällen haben Frauen einen höheren Mittelwert als Männer (*** p = 0,001 / ** p = 0,01 / * p = 0,05 / + p = 0, 10).
- 2) (r) = item invers kodiert / für Analysen rekodiert

Es wurde eine explorative Faktorenanalyse (Hauptachsenanalyse) mit obliquen Rotation (Oblimin) mit den 16 neu entwickelten items des Konstrukts „Akte symbolischer Gewalt“ durchgeführt. In einem ersten Durchlauf ergab sich eine 3-faktorielle Lösung. Nach Begutachtung der Kommunalität-

ten und Faktorladungen der einzelnen items wurden schrittweise fünf items (symgew6, symgew8, symgew10, symgew11, symgew16) wegen zu schlechter Werte (unter 0.3/0.4)¹² aus den weiteren Analysen ausgeschlossen. In einem zweiten Durchlauf wurde nach dem Kaiserkriterium eine 1-faktorielle Lösung extrahiert (KMO = 0,94, Bartlett-Test: p = 0,000). Die Faktorladungen sind Tabelle 46 zu entnehmen.

Tabelle 46 Items Akte symbolische Gewalt: Explorative Faktorenanalyse (EFA)

Items	1 Faktor (ASG)
(symgew13) <i>Wissenschaftler bekommen bei gleicher Qualifikation häufiger Stellen ‚zugespielt‘ als Wissenschaftlerinnen.</i>	0.84
(symgew2) <i>Männliche Nachwuchswissenschaftler und Professoren sind häufig eine eingeschworene Gemeinschaft, zu der Wissenschaftlerinnen keinen richtigen Zugang finden.</i>	0.79
(symgew12) <i>Wissenschaftlerinnen wird häufiger vermittelt, sie gehören nicht in die Wissenschaft, da sie nicht ‚das Zeug‘ dazu haben.</i>	0.76
(symgew3) <i>Den Redebeiträgen von Wissenschaftlern in Diskussionen, auf Tagungen, etc. wird mehr Aufmerksamkeit geschenkt, als den Redebeiträgen von Wissenschaftlerinnen.</i>	0.76
(symgew15) <i>Personen in der Wissenschaft wird implizit vermittelt sich männliche Strategien und Attribute anzueignen, um erfolgreich zu sein.</i>	0.71
(symgew14) <i>Wissenschaftlerinnen werden seltener eingestellt, da erwartet wird, dass sie wegen Mutterschaft häufiger ausfallen als Wissenschaftler.</i>	0.69
(symgew5) <i>Wissenschaftlerinnen werden bei ihren Redebeiträgen in Diskussionen, auf Tagungen, etc. häufiger unterbrochen als Wissenschaftler.</i>	0.68
(symgew9) <i>In Berufungsverfahren werden Wissenschaftlerinnen häufig nur als ‚Alibi-Kandidatin‘ eingeladen, um die Quote zu erfüllen.</i>	0.67
(symgew4) <i>Wissenschaftlerinnen bekommen häufiger vermittelt, dass sie sich gegen Elternschaft entscheiden müssen, um in der Wissenschaft erfolgreich sein zu können.</i>	0.63
(symgew1) <i>Während das Verhältnis zwischen Professoren und ihren Nachwuchswissenschaftlern eher ‚kumpelartig‘ im Umgang ist, fällt das Verhältnis zu ihren Nachwuchswissenschaftlerinnen eher distanziert aus.</i>	0.62
(symgew7) <i>In der Wissenschaft spielt das Geschlecht keine Rolle, nur die die Leistung zählt. (r)</i>	0.62

Die interne Konsistenz der neuen Skala (Cronbachs alpha) ist mit 0,91 (11 items) bzw. 0,90 (für die Variante mit 8 items) ist als hervorragend zu bewerten. Zum Abschluss wurde ein Mittelwertindex über die items der Skala gebildet und dieser auf signifikante Geschlechtsunterschiede überprüft. Hierbei zeigte sich, dass Frauen einen höheren Mittelwert aufweisen als Männer, sie demnach eher den Aussagen bezüglich symbolischer Gewalt in der Wissenschaft zustimmen ($M_{\text{Frauen}} = 3,16 / M_{\text{Männer}} = 2,22$, $t(312) = 10,215$, $p = 0,000$). Die Kennwerte des Mittelwertindex sowie der Reliabilitätskoeffizient sind in Tabelle 42 aufgeführt.

Tabelle 47 Index Akte symbolischer Gewalt

Index	Cronbachs α	n	M	SD
Akte symbolischer Gewalt	0,91	317	2,82***	0,90

Anmerkungen: Es zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern: Frauen haben einen höheren Mittelwert als Männer ($M_{\text{Frauen}} = 3,16 / M_{\text{Männer}} = 2,22$, $t(312) = 10,215$, $p = 0,000$).

12 Es sollten in der Regel items mit Kommunalitäten unter 0.4 / 0.5 bzw. Faktorladungen unter 0.5 aus der Hauptachsenanalyse ausgeschlossen werden. Es wurden hier jedoch etwas „weichere“ Kriterien gewählt, um mehr items in die Analysen und den späteren Index mit aufnehmen zu können.

[ABBILDUNGEN]

- Abbildung 1 Untersuchungsdesign des Projekts „Chance:Postdocs“
- Abbildung 2 Gründe für Überstunden in der Wissenschaft
- Abbildung 3 Gründe für Überstunden in der Wirtschaft
- Abbildung 4 (Nicht-finanzielle) Förderprogramme für Postdocs
- Abbildung 5 Finanzielle Förderprogramme Postdocs
- Abbildung 6 Objektive Faktoren für Erfolg nach Geschlecht
- Abbildung 7 Einschätzung von subjektiven Faktoren für Erfolg (Wissenschaft) nach Geschlecht
- Abbildung 8 Einschätzung von subjektiven Faktoren für Erfolg (Wirtschaft) nach Geschlecht
- Abbildung 9 Vergleich der Einschätzung von subjektiven Faktoren für Erfolg zwischen Wissenschaft und Wirtschaft
- Abbildung 10 Gründe für den Ausstieg aus der Wissenschaft

[TABELLEN]

- Tabelle 1 Sozialstrukturelle Angaben zur Stichprobe
- Tabelle 2 Arbeitsmarktsektoren
- Tabelle 3 Erwerbssituation nach Tätigkeitsfeld
- Tabelle 4 Personalkategorie der befragten Postdocs
- Tabelle 5 Einkommen
- Tabelle 6 Fachbereiche (Promotion)
- Tabelle 7 Promotionsmodell
- Tabelle 8 Habilitation/Streben nach Habilitation
- Tabelle 9 Beschäftigungsbedingungen der befragten Postdocs
- Tabelle 10 Laufzeit finanzieller Förderprogramme (in Monaten)
- Tabelle 11 Höhe der finanziellen Förderprogramme
- Tabelle 12 Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz
- Tabelle 13 Indizes zu Unterstützung am Arbeitsplatz
- Tabelle 14 Soziale Unterstützung durch die Familie und den Freundeskreis
- Tabelle 15 Index zu soziale Unterstützung durch Familie und den Freundeskreis
- Tabelle 16 Leistungskriterien
- Tabelle 17 Items zur Work-Life-Balance
- Tabelle 18 Index Work-Life-Balance
- Tabelle 19 Items zu Freizeit
- Tabelle 20 Items Zufriedenheit mit Arbeitsbereichen
- Tabelle 21 Items Zufriedenheit
- Tabelle 22 Items Wichtigkeit von Lebensbereichen
- Tabelle 23 Items Wichtigkeit verschiedener Berufsmerkmalen
- Tabelle 24 Items Wissenschaft als Lebensform
- Tabelle 25 Items Wissenschaft als Lebensform: Explorative Faktorenanalyse (EFA)
- Tabelle 26 Indizes Wissenschaft als Lebensform
- Tabelle 27 Items Berufsidentifikation
- Tabelle 28 Index Berufsidentifikation
- Tabelle 29 Items Big Five Persönlichkeitsdimensionen
- Tabelle 30 Indizes Big Five Persönlichkeitsdimensionen

Tabelle 31	Items Selbstwirksamkeitserwartung
Tabelle 32	Index Selbstwirksamkeitserwartung
Tabelle 33	Items Einschätzung von objektiven Faktoren für Erfolg in der Wissenschaft
Tabelle 34	Items Einschätzung von subjektiven Faktoren für Erfolg (Postdocs Wissenschaft)
Tabelle 35	Items Einschätzung von subjektiven Faktoren für Erfolg (Postdocs Wirtschaft)
Tabelle 36	Items Einschätzung der beruflichen Perspektiven
Tabelle 37	Demographische Merkmale der befragten Postdocs
Tabelle 38	Geschlechterverteilung am Arbeitsplatz
Tabelle 39	Geschlechterverteilung nach Fachbereiche (Promotion)
Tabelle 40	Erwerbssituation nach Geschlecht
Tabelle 41	Items Einschätzung der Auswirkungen von Betreuungssituation(en) auf das Leben von Postdocs
Tabelle 42	Fördernde und blockierende Personen am Arbeitsplatz nach Tätigkeitsfeld und Geschlecht
Tabelle 43	Items Diskriminierungserfahrung im Berufsleben
Tabelle 44	Index Diskriminierungserfahrung im Berufsleben
Tabelle 45	Items Akte symbolischer Gewalt
Tabelle 46	Items Akte symbolische Gewalt: Explorative Faktorenanalyse (EFA)
Tabelle 47	Index Akte symbolischer Gewalt

[LITERATUR]

Abele, A.E./Stief, M. (1998): Berufliche Laufbahnentwicklung von Akademikerinnen und Akademikern der Universität Erlangen-Nürnberg (BELA-E). Dritte Erhebung der prospektiven Längsschnittstudie – Fragebogen und Grundausswertung. Projektbericht Nr. 3., April 1998.

Baader, M. S./Schröer, W. (2013): Strukturierte Promotionsförderung als Laboratorium des Universitätsumbaus – zur Zukunft der Chancengleichheit in der Organisation von Promotion. In: Korff, S./Roman, N. (Hrsg.): Promovieren nach Plan? Chancengleichheit in der strukturierten Promotionsförderung. Wiesbaden, S. V-X.

Beaufäys, S. (2004): Wissenschaftler und ihre alltägliche Praxis: Ein Einblick in die Geschlechterordnung des wissenschaftlichen Feldes. In: Forum Qualitative Sozialforschung, 5(2), Art. 10.

Böhmer, S./Hornbostel, S./Meuser, M. (2008): Postdocs in Deutschland: Evaluation des Emmy Noether-Programms. iFQ-Working Paper, 3, Bonn.

Quelle: http://www.forschungsinfo.de/publikationen/download/working_paper_3_2008.pdf [Stand: 22.02.2015].

Böhringer, D./Gundlach, J./Korff, S. (2014): Nachwuchs im Netz: Eine Untersuchung von Förderprogrammen für Postdocs. In: Beiträge für Hochschulforschung 4/2014, S. 52-72.

Bourdieu, P. (1992): Die verborgenen Mechanismen der Macht. In: Steinrück, M. (Hrsg.): Schriften zu Politik & Kultur. Hamburg: VSA-Verlag.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2013): Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN). Bonn.

Burkhardt, A. (2008): Wagnis Wissenschaft. Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.

Dömling, M./Schröder, T. (2011): Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten. Ergebnisse eines Benchmarkings niedersächsischer Hochschulen. In: HIS:Forum Hochschule 2/2011. Hannover: HIS.

Ender, J. (1996): Die wissenschaftlichen Mitarbeiter. Ausbildung, Beschäftigung und Karriere der Nachwuchswissenschaftler und Mittelbauangehörigen an den Universitäten. Frankfurt am Main: Campus.

Enders, J./Bornmann, L. (2001): Karriere mit Dokortitel: Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten. Frankfurt am Main: Campus.

Erpenbeck, J./Sauter, W. (2013): So werden wir lernen! Kompetenzentwicklung in einer Welt führender Computer, kluger Wolken und sinnsuchender Netze. Berlin: Springer Verlag.

EVS (2010): European Values Study. EVS 2008. Master Questionnaire. Related to the Integrated Dataset Archive-Study-No. ZA4800, DOI: 10.4232/1.10059.

Frone, M. R./Russel, M./Cooper, L.M. (1995): Job stressors, job involvement, and employee health: A test of identity theory. In: Journal of Occupational and Organizational Psychology. 68. S. 1-11.

Grotheer, M./Isleib, S./Netz, N./Briedis, K. (2012): Hochqualifiziert und gefragt. Ergebnisse der zweiten HIS-HF Absolventenbefragung des Jahrgangs 2005. In: HIS:Forum Hochschule 14/2012. Hannover: HIS.

Jaksztat, S./Schindler, N./Briedis, K. (2010): Wissenschaftliche Karrieren. Beschäftigungsbedingungen, berufliche Orientierungen und Kompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses. In: HIS: Forum Hochschule 14/2010. Hannover: HIS.

Jerusalem, M./Schwarzer, R. (1999): Skalen zur Erfassung von Lehrer- und Schülermerkmalen. Dokumentation der psychometrischen Verfahren im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchs Selbstwirksame Schule. Berlin. Freie Universität Berlin.

Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (2006): Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung. Im Auftrag der Bosch-Stiftung.

Quelle: <http://www.bosch-stiftung.de/content/language2/downloads/Kurzexpertise.pdf>

[Stand: 02.06.2014].

Krais, B./Beaufays, S. (2005): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung: Verborgene Mechanismen der Macht. In: Vogel, U. (Hrsg.): Was ist weiblich – was ist männlich? Aktuelles zur Geschlechterforschung in den Sozialwissenschaften (S. 135-151). Bielefeld: Kleine.

Lind, I. (2004): Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick. Bielefeld: Kleine.

Limbach, J. (2007): Zur Situation von Wissenschaftlerinnen im Kontext gesellschaftlicher Normen und Strukturen. In: Wissenschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung – Neue Wege in der Gleichstellungspolitik. Köln, S. 11-21.

Majcher, A./Zimmer, A. (2008): Hochschule und Wissenschaft: Karrierechancen und -hindernisse für Frauen. In: Becker, R./Kortendiek, B. (Hrsg.): Handbuch der Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie (S. 697-704). 2. Auflage, Wiesbaden: VS-Verlag.

Metz-Göckel, S./Möller, C./Auferkorte-Michaelis, N. (2009): Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals aller nordrhein-westfälischen Universitäten. Opladen: Barbara Budrich.

Metz-Göckel, S./Selent, P./Schürmann, R. (2010): Integration und Selektion. Dem Dropout von Wissenschaftlerinnen auf der Spur. In: Beiträge zur Hochschulforschung, 32 (1), S. 8-35.

Moser, K./Schuler, H. (1993): Validität einer deutschsprachigen Involvement-Skala. In: Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie, 14 (1), S. 27-36.

Netemeyer, R. G./ Boles, J. S./McMurrian, R. (1996): Development and validation of work familia conflict scales. In: Journal of Applied Psychology, 81, S. 400-410.

Rosenstiel, L. von (1989): Selektions- und Sozialisierungseffekte beim Übergang vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 33, S. 21-32.

Schaeper, H./Briedis, K. (2004): Kompetenzen von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen, berufliche Anforderungen und Folgerungen für die Hochschulreform. In: HIS-Kurzinformation A6/2004. Hannover: HIS.

Schmidt, R./Woltersdorff, V. (Hrsg.) (2008): Symbolische Gewalt. Herrschaftsanalyse nach Pierre Bourdieu. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft mbH.

Schulz, U./Schwarzer, R. (2003): Soziale Unterstützung bei der Krankheitsbewältigung. Die Berliner Social Support Skalen (BSSS) [Social support in coping with illness: The Berlin Social Support Scales (BSSS)]. In: Diagnostica, 49, S. 73-82.

Schupp, J./Gerlitz, J.-Y. (2012): BFI-S: Big Five Inventory-SOEP. In: Glöckner-Rist, A. (Hrsg.): Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen. ZIS Version 15.00. Bonn: GESIS.

Schwarzer, R./Schulz, U. (2000): Berlin Social Support Scales (BSSS).

Quelle: <http://www.coping.de> [Stand: 20.05.2015].

Sommer, G./Fydrich, T. (1989): Soziale Unterstützung. Überblick über diagnostische Verfahren und Entwicklung eines Fragebogens. Berichte aus dem Fachbereich Psychologie der Universität Marburg.

Syrek, C./ Bauer-Emmel, C./Antoni, C./Klusemann, J. (2011): Entwicklung und Validierung der Trier Kurzsкала zur Messung von Work-Life Balance (TKS-WLB). In: *Diagnostica*, 57 (3), S. 134-145.

TNS Infratest Sozialforschung (2012): SOEP 2005 – Erhebungsinstrumente 2005 (Welle 22) des Sozio-ökonomischen Panels, SOEP Survey Papers 103: Series A. Berlin: DIW/SOEP.

Wagner-Baier, A./Funke, F./Mummendey, A. (2011): Analysen und Empfehlungen zur Situation von Postdoktorandinnen und Postdoktoranden an deutschen Universitäten und insbesondere an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. In: Report der Graduierten-Akademie: Friedrich-Schiller-Universität Jena.

Weber, M. (2002): Wissenschaft als Beruf. In: Kaesler, D. (Hrsg.): Max Weber. Schriften 1894-1922 (S. 474-511). Stuttgart: Alfred Kröner Verlag.

Wissenschaftsrat (Hrsg.) (2007): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Berlin.

Zentralarchiv für empirische Sozialforschung (ZA)/Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen (ZUMA) e.V. (2014): Wichtigkeit verschiedener Berufsmerkmale. In: Danner, D./Glöckner-Rist, A. (Eds.), *Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skale*. doi: 10.6102/zis12.

Zimmer, A./Krimmer, H./Stallmann, F. (2007): Frauen an Hochschulen: Winners among Losers. Zur Feminisierung der deutschen Universität. Opladen: Barbara Budrich.

