

2023



# Wissenschaftler\*innen zwischen Promotion und Professur

**Stabsstelle Qualitätsmanagement**

**Academic Staff Development**

Ergebnisse der Postdocbefragung 2023

## Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	2
2. Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse	4
2.1. Zusammensetzung und Diversität der Befragten	4
2.2. Beschäftigungssituation	5
2.3. Arbeitssituation	6
2.4. Rekrutierung, Motivation und Mobilität	6
2.5. Karriere: Gründe, Informationen, Ziele und Perspektiven	8
2.6. Führungskräfte, Mitarbeiter- und Karrieregespräche und eigene Führungsrolle	11
2.7. Support	12
2.8. Mental Health	13
2.9. Gesamtzufriedenheit	15
3. Ergebnisse in Zahlen	16
3.1. Zusammensetzung und Diversität	16
3.2. Beschäftigungssituation	17
3.3. Arbeitssituation	18
3.4. Rekrutierung, Motivation und Mobilität	19
3.5. Karriere	22
3.6. Führung	29
3.7. Support	32
3.8. Mental Health	34
3.9. Gesamtzufriedenheit	35
4. Anhang	36
4.1. Weiterführende Auswertungen für die Gruppe der befristeten Postdocs	36
4.2. Vorgehen und Methodik	66
4.3. Abkürzungsverzeichnis	69

## 1. Einleitung

Wissenschaftliche Karrierewege stehen mit der Kampagne #IchbinHanna sowie der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) jüngst im Zentrum hochschulpolitischer Diskussionen. Die Universität Konstanz hat mit ihrem Konzept "Attraktive und verlässliche Karrierewege für exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler"<sup>1</sup>, das am 05. Juli 2023 durch den Senat verabschiedet wurde, auf die in der Diskussion benannten Herausforderungen reagiert und wird in den nächsten Monaten nachhaltige strukturelle Veränderungen initiieren. Im besonderen Fokus steht dabei die Karrierephase nach der Promotion.

Die Universität Konstanz hat ein Qualitätsmanagementsystem in allen Leistungsbereichen eingeführt, von Studium und Lehre, über Forschung und Nachwuchsförderung, Gleichstellung sowie Internationalisierung bis hin zu den wissenschaftsunterstützenden Bereichen.<sup>2</sup> In diesem Rahmen wurde Anfang 2023 eine "Postdoc"-Befragung durchgeführt. Sie soll angesichts der hochschulpolitischen und strukturellen Veränderungen zum einen den *status quo ante* abbilden, so dass die Universität Konstanz bei den turnusgemäß alle fünf Jahre stattfindenden weiteren Befragungen Veränderungen feststellen und den Erfolg ihrer Reformbestrebungen messen kann. Zum anderen sollen die Ergebnisse dazu genutzt werden, *good practice* und Herausforderungen zu identifizieren, die die Universität bei der Umsetzung der durch sie initiierten Veränderungen adressieren sollte.

Nach einer qualitativen Befragung von Tenure-Track-Professor\*innen 2017, Befragungen der Fellows des Zukunftskollegs in den Jahren 2018 und 2023 sowie einer Befragung zu Corona-bedingten Auswirkungen auf die Forschung im akademischen Mittelbau ist dies die erste Befragung, die sich schwerpunktmäßig der gesamten Zielgruppe zwischen Promotion und Lebenszeitprofessur widmet. Relevante Teilaspekte beleuchten die Konstanzer Kund\*innen- und Mitarbeiter\*innenbefragung (2021) sowie die Lehrendenbefragung (2023). Bisher wurde keine deutschlandweite Postdoc-Befragung durchgeführt; einzelne Ergebnisse können aus der National Academics Panel Study (Nacaps) des DZHW komparativ genutzt werden.<sup>3</sup> Zudem haben einzelne Universitäten, wie die Universitäten Jena, Karlsruhe und Mainz, sowie außeruniversitäre Forschungsgemeinschaften, wie die Max-Planck-Gesellschaft, bereits ähnliche Befragungen durchgeführt, die zu Vergleichen herangezogen werden können.<sup>4</sup>

Die Gruppe der promovierten Wissenschaftler\*innen, die (noch) keine W2- oder W3-Professur innehaben, ist äußerst heterogen. Sie wird häufig übergreifend als "Postdocs" bezeichnet, auch wenn dieser Begriff nicht in allen Fächergruppen verwendet wird bzw. sich teilweise nur auf die ersten Jahre nach der Promotion bezieht. Die geplanten strukturellen Veränderungen – sowohl in Konstanz als auch bundesweit durch die Novelle des WissZeitVG – werden sich

---

<sup>1</sup> Siehe: <https://www.uni-konstanz.de/forschen/akademische-karriereentwicklung/attraktive-und-verlaessliche-karrierewege/>

<sup>2</sup> Siehe: <https://www.uni-konstanz.de/qualitaetsmanagement/qm-konzept/>

<sup>3</sup> Siehe: <https://www.nacaps.de/studie>

<sup>4</sup> Siehe: <https://www.uni-jena.de/unijenamedia/postdoc-studie-2.pdf> (Universität Jena); [https://www.khys.kit.edu/befristete\\_promovierte\\_und\\_postdocs.php](https://www.khys.kit.edu/befristete_promovierte_und_postdocs.php) (KIT); <https://www.postdocnet.mpg.de/134932/survey-2022> (Max-Planck-Gesellschaft)

besonders stark auf die Gruppe der befristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden bzw. Stipendiat\*innen auswirken. Zugleich werden als Karrierewege perspektivisch verstärkt Tenure-Track-Professuren, unbefristete wissenschaftliche Mitarbeitendenstellen und nach wie vor Nachwuchsgruppenleitungen vorgesehen. Aus diesen Gründen wurden in der vorliegenden Befragung alle promovierten Wissenschaftler\*innen der Universität Konstanz, die keine W1- oder W2-Professur innehaben, befragt. Einige Fragestellungen wurden gruppendifferenziert abgefragt. Für die Befragung wurden folgende Teilgruppen definiert:

In der ersten Gruppe wurden befristete wissenschaftliche Mitarbeitende und akademische Rät\*innen auf Zeit, Stipendiat\*innen sowie Professurvertreter\*innen zusammengefasst. Diese Gruppe umfasste zum Stichtag der Befragung laut Controllingdatenportal<sup>5</sup> 316 Personen, von denen 116 (37 %) an der Befragung teilnahmen.

Die zweite Gruppe umfasst die Nachwuchsgruppenleitenden<sup>6</sup> sowie Juniorprofessor\*innen der Universität Konstanz. Diese Gruppe umfasste zum Befragungszeitpunkt 50 Personen, von denen 23 (46 %) an der Befragung teilnahmen.

In der dritten Gruppe wurden die unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden unterhalb der Professur sowie die akademischen Rät\*innen der Universität Konstanz befragt. Diese Gruppe umfasste zum Zeitpunkt der Befragung 72 Personen, von denen 21 (29 %) an der Befragung teilnahmen.

Die dargelegten Teilgruppen werden im folgenden Datenreport vergleichend betrachtet, wohl wissend, dass die Gruppen sehr unterschiedlich sind und ein Vergleich nicht immer möglich ist. Gerade durch die vergleichende Betrachtung gelingt es jedoch, Unterschiede (aber auch Gemeinsamkeiten) herauszuarbeiten. Zudem sind insbesondere die Gruppen der Nachwuchsgruppenleitungen und Juniorprofessuren (6 und 17) sowie der unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden (21) so klein, dass eine statistische Auswertung nur bedingt sinnvoll ist bzw. sogar irreführend sein kann. Im Anhang werden für die Gruppe der befristeten Postdocs weiterführende Auswertungen präsentiert. Für die anderen Gruppen erfolgt dies in eingeschränktem Maße.

### Lesehinweise

Auswertungen aus den Befragungen erfolgen ab einer Beteiligung von  $n \geq 20$  Antworten pro Item bzw. Auswertungsgruppe in Prozent. Bei Werten zwischen  $n \geq 5$  und  $n \leq 19$  werden Angaben statt in Prozent in ganzen Zahlen angegeben (Angabe bei kleineren Fallzahlen "-").

Durch Rundungen auf ganze Zahlen kann es vorkommen, dass der Gesamtwert von 100 % geringfügig abweicht.

---

<sup>5</sup> <https://www.uni-konstanz.de/abteilung-finanzen-und-controlling/controlling/controllingdatenportal/>

<sup>6</sup> Nachwuchsgruppendifinition gemäß Statistischem Bundesamt: „Nachwuchsgruppenleiter/-innen sind als hauptamtliches wissenschaftliches oder künstlerisches Personal an Hochschulen beschäftigt, forschen selbständig und leiten eine eigene Forschergruppe. Sie haben Personalverantwortung, Budgetverantwortung sowie die notwendige Grundausstattung bzw. Zugang zur Infrastruktur und allen notwendigen Ressourcen. Nachwuchsgruppenleiter/-innen werden in einem wettbewerblichen Verfahren ausgewählt und qualifizieren sich für wissenschaftliche Leitungspositionen, vor allem für die Berufung auf eine Professur.“, Schlüsselverzeichnis für die Personalstatistik, Stand: 2022, S. 198.

In den Befragungen werden die Antwortmöglichkeiten bis auf wenige Ausnahmen mittels einer 5er-Skala (z. B. Zustimmung oder Zufriedenheit) abgefragt. Im vorliegenden Bericht werden in der Regel die beiden positiven Ausprägungen (z. B. „stimme zu“ und „stimme eher zu“, bzw. „sehr zufrieden“ und „zufrieden“) zusammengefasst und deren Anteil an allen Antworten in Prozent und auf ganze Zahlen gerundet angegeben. Ausnahmen bilden einige Angaben, z. B. zum Workload. Teilweise werden Antwortoptionen aus Gründen der Lesbarkeit verkürzt wiedergegeben; die genauen Fragestellungen lassen sich in den Fragebögen auf der Webseite der Stabsstelle Qualitätsmanagement nachlesen.<sup>7</sup>

Im vorliegenden Bericht werden die Daten in der Regel auf Ebene der Zugehörigkeit zu den drei Obergruppen befristete Postdocs, NGL/JP und unbefristete wissenschaftliche Mitarbeitende berichtet. Auf einen Gesamtwert für die Uni KN wird verzichtet. Detaillierte Auswertungen innerhalb der Obergruppen erfolgen, sofern die Fallzahlen dies zulassen, im Anhang. Dabei orientiert sich die Zuordnung der Fächer zu einer Fächergruppe am Vorgehen des statistischen Landesamts (vgl. 4.2).

## **2. Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse**

### **2.1. Zusammensetzung und Diversität der Befragten**

Wie oben dargelegt, lassen sich die Befragten drei unterschiedlichen Obergruppen zuordnen, wobei die Gruppe der befristet beschäftigten Postdoktorand\*innen mit 73 % (n=116; CDP: 316) deutlich am größten ist. Von dieser Gruppe ordneten sich 38 % der frühen Postdoc-Phase zu (bis drei Jahre wissenschaftliche Tätigkeit nach der Promotion), 50 % der fortgeschrittenen Postdoc-Phase (ab dem vierten Jahr wissenschaftlicher Tätigkeit nach der Promotion) sowie 12 % der Berufungsfähigkeit (abgeschlossene Habilitation oder Äquivalent; inkl. Professurvertretungen).

Die Gruppe der Nachwuchsgruppenleiter\*innen und Juniorprofessor\*innen umfasst 23 Befragte (CDP: 50 Personen; Anteil an der Befragung: 14%), aufgeteilt in 6 Nachwuchsgruppenleiter\*innen (CDP: 18 Personen) und 17 Juniorprofessor\*innen (CDP: 32 Personen). Die Gruppe der promovierten unbefristet beschäftigten wissenschaftlich Beschäftigten unterhalb der Professur zählt 21 Befragte (CDP: 72 Personen; Anteil an der Befragung: 13 %).

Die befristeten Postdocs sind zu 50 % Frauen (CDP: 44 %), im Schnitt rund 37 Jahre alt (CDP: 38 Jahre), kommen zu 40 % aus einem Elternhaus, in dem kein Elternteil über einen (Fach-) Hochschulabschluss verfügt und haben zu 46 % eine ausländische Staatsangehörigkeit (CDP: 51 %). 29 % dieser Gruppe haben Kinder und 6 % pflegen Angehörige (Tabelle 1).

Die Nachwuchsgruppenleiter\*innen und Juniorprofessor\*innen (NGL/JP) weisen ähnliche Merkmale auf, sind jedoch häufiger Frauen (64 %; CDP: 56 %), haben häufiger Kinder (57 %)

---

<sup>7</sup> Siehe [www.uni.kn/qm/befragungen/](http://www.uni.kn/qm/befragungen/).

und sind auch häufiger in die Pflege von Angehörigen eingebunden (30 %). Hierbei ist zu berücksichtigen, dass sich die Gruppe der Nachwuchsgruppenleiter\*innen von den Juniorprofessor\*innen in Teilen unterscheidet, da Erstere deutlich häufiger in den Naturwissenschaften<sup>8</sup> angesiedelt sind (5 von 6) und auch deutlich häufiger eine ausländische Staatsbürgerschaft haben (5 von 6). Angesichts der kleinen Fallzahlen ist eine getrennte Auswertung der Gruppen jedoch kaum möglich (Tabelle 1).

Die unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden (Unbefristete) sind deutlich älter als die anderen beiden Gruppen (im Schnitt 46 Jahre; CDP: 48 Jahre) und übernehmen entsprechend häufiger Kinder und Pflegeaufgaben. Sie haben nur zu 10 % eine ausländische Staatsangehörigkeit (CDP: 10 %) und sind zu 67 % Männer (CDP: 65 %) (Tabelle 1).

## 2.2. Beschäftigungssituation

Unter den befragten befristeten Postdocs sind 90 % als Angestellte oder Beamte an der Universität Konstanz tätig (CDP: 96 %) und 9 % geben ein Stipendium als Finanzierung an (CDP: 4 %) (1 % Sonstiges).

Die Befragungsteilnehmenden mit einem befristeten Vertrag (n=95) geben eine durchschnittliche Laufzeit ihres Vertrages von 32,5 Monaten an (Min=3, Max=82, SD=16,4; CDP: 22,65 Monate). Der Umfang des Vertrags beträgt durchschnittlich 93 % einer Vollzeitstelle (Min=50, Max=100, SD=15,7; CDP: 91 %). Bei 47 % der Befragten handelt es sich nach eigenen Angaben um eine Finanzierung aus Haushaltsmitteln (CDP: 48 %), bei 32 % aus Drittmitteln (CDP: 47 %; beides zu gleichen Teilen: 5 % (CDP: 3 %); weiß nicht: 16 %). Bei denjenigen, die aus Drittmitteln finanziert sind, handelt es sich beim Vertragsende in 81 % der Fälle um das Laufzeitende des Projekts (Tabelle 2).

Diejenigen, die durch ein Stipendium finanziert sind (n=11), berichten eine Gesamtlaufzeit von durchschnittlich 29,6 Monaten (Min=18, Max=60, SD=12,1) (Tabelle 2).

Seit ihrem Promotionsabschluss hatten die befragten befristeten Postdocs unterschiedlich viele wissenschaftliche Arbeitsverträge. 21 % geben an, auf einem Vertrag inklusive des aktuellen tätig gewesen zu sein, 25 % geben zwei Verträge, 17 % drei Verträge und 20 % vier bis sechs Verträge an. 17 % hatten bereits mehr als sechs Verträge (Abbildung 1).

Auch die Nachwuchsgruppenleiter\*innen und Juniorprofessor\*innen hatten seit ihrem Promotionsabschluss unterschiedlich viele wissenschaftliche Arbeitsverträge wobei deutlich mehr (41 %, 7 Personen) angeben, seit ihrer Promotion nur ihren derzeitigen Vertrag zu haben (kleine Fallzahlen beachten) (Abbildung 1).

Die unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden sind zu 95 % aus Haushaltsmitteln finanziert und arbeiten im Schnitt 89 % einer Vollzeitstelle (Tabelle 2).

---

<sup>8</sup> Zuordnung nach Fächergruppen gemäß Statistischem Landesamt (siehe Kapitel 4.2, Tabelle 38)

## **2.3. Arbeitssituation**

Alles in allem sind etwa drei Viertel der befristeten Postdocs mit ihrer Arbeitssituation zufrieden (73 %). Im Detail zeigen sie sich besonders zufrieden damit, selbstbestimmt wissenschaftlich arbeiten zu können ((sehr) zufrieden: 84 %), mit den Tätigkeitsschwerpunkten (82 %), dem Arbeitsklima (77 %) sowie mit Verdienst und Forschungsausstattung (je 76 %). Mit dem Lehrpensum sind 66 % der Befragten zufrieden, mit der Zeit für die eigene Forschung 63 %. Unterstützung in Konfliktfällen (38 %, geringe Fallzahl der Antworten) und fachlicher Austausch im Fachbereich (41%) erhalten eine geringere Bewertung (Tabelle 3).

Betrachtet man die Einschätzungen zu selbstbestimmtem wissenschaftlichem Arbeiten, zeigen sich einige Unterschiede. So bringen die Befragten mit zunehmender Zeit als Postdoc eine größere Zufriedenheit zum Ausdruck (frühe Phase: 76 %, fortgeschrittene Phase: 87 %, berufungsfähig: 100 %). Des Weiteren zeigen sich diesbezüglich Männer (90 %) zufriedener als Frauen (79 %), ebenso Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit (81 %, Deutsche: 66 %), Personen aus einem Nicht-Akademikerelternhaus (89 %, Akad.EH: 81 %) sowie Personen mit Kindern (97 %, ohne: 80 %) (Tabelle 22).

Die Zufriedenheitswerte der Nachwuchsgruppenleiter\*innen und Juniorprofessor\*innen ähneln in weiten Teilen den Bewertungen der unbefristeten Postdocs. Auch hier werden die Möglichkeit selbstbestimmt wissenschaftlich arbeiten zu können (91 %), Tätigkeitsschwerpunkte (86 %), Verdienst, Forschungsausstattung und Arbeitsklima (je 77 %) positiv bewertet. Mit dem Lehrpensum sind 63 % zufrieden, mit der Zeit für die eigene Forschung nur 52 %. Positiver als die befristeten Postdocs bewertet diese Gruppe ihre Möglichkeit der fachlichen Weiterentwicklung (78 %). Nur ein Item, nämlich der fachliche Austausch im Fachbereich, wird von weniger als der Hälfte dieser Gruppe positiv bewertet (Tabelle 3).

Auch die unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden sehen die gleichen Aspekte positiv, sind jedoch mit ihrer Arbeitssituation insgesamt (85 %) sowie mit ihrer beruflichen Position (81 % zu 63 % bzw. 61 %) und ihrem/r Büroarbeitsplatz/-ausstattung (81 % zu 69 % bzw. 61 %) deutlich zufriedener. Etwas unzufriedener (62 % zu 76 % bzw. 78 %) sind sie mit ihrem Verdienst. Unzufrieden zeigt sich diese Gruppe mit der Zeit für die eigene Forschung (nur 33 % (sehr) zufrieden) sowie der Unterstützung durch die Universität bei Konfliktfällen (36 % (sehr) zufrieden) (Tabelle 3).

## **2.4. Rekrutierung, Motivation und Mobilität**

Die drei Gruppen unterscheiden sich sehr stark bezüglich ihrer Rekrutierung und Bildungsmobilität. Von den unbefristeten Postdocs haben 43 % ihren Doktorgrad im Ausland erhalten (29% europäisches Ausland, 14 % außereuropäisches Ausland). 37 % der Befragten dieser Gruppe kommen nach einem Doktorat an einer anderen deutschen Hochschule nach Konstanz. Ein Fünftel gibt an, den Doktorgrad an der Universität Konstanz erworben zu haben. 16 % haben den promotionsbefähigenden Studienabschluss an der Universität Konstanz erworben (Tabelle 4).

Es zeigen sich leichte Unterschiede zwischen Personen unterschiedlicher Fächergruppen. So rekrutieren die Naturwissenschaften etwas häufiger aus dem Ausland als die anderen Fächergruppen und die Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften etwas häufiger aus der Universität Konstanz selbst (Tabelle 23).

Demgegenüber hat von den Nachwuchsgruppenleiter\*innen und Juniorprofessor\*innen niemand an der Universität Konstanz promoviert und nur eine Person dieser Gruppe hat an der Universität Konstanz den promotionsbefähigenden Studienabschluss erworben. Die Befragten dieser Gruppe haben zu 59 % im Ausland promoviert und zu 59 % im Ausland ihren promotionsbefähigenden Studienabschluss erworben (Tabelle 4).

Die unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden wiederum werden knapp zur Hälfte aus dem Kreis der eigenen Absolvent\*innen rekrutiert. Knapp die Hälfte der befragten befristeten Postdocs haben ihr Studium (43 %) und/oder ihr Doktorat (48 %) an der Universität Konstanz absolviert. An einer anderen deutschen Hochschule studierten 52 % und promovierten 48 % dieser Gruppe und nur ein sehr geringer Teil studierte und promovierte im europäischen Ausland (je 5 %). Unter denjenigen, die ihre Promotion in Konstanz abschlossen, waren 30 % zwischenzeitig an einer anderen Hochschule tätig (Tabelle 4).

Gefragt nach den Gründen der Entscheidung für die Universität Konstanz sind diese bei befristeten Postdocs, Nachwuchsgruppenleiter\*innen und Juniorprofessor\*innen ähnlich, bei den unbefristeten Postdocs jedoch recht unterschiedlich. Für die befragten befristeten Postdocs sind fachliche Schwerpunkte der Universität (46 %), bestehende wissenschaftliche Kontakte (38 %), gute Forschungsausstattung (31 %) sowie die Möglichkeit zu interdisziplinärem Arbeiten (23 %) die am häufigsten genannten Gründe für die Entscheidung, eine Postdoc-Tätigkeit an der Universität Konstanz aufzunehmen. 23 % geben an, aktiv von Konstanzer Wissenschaftler\*innen angeworben worden zu sein (Abbildung 2).

Auch die Nachwuchsgruppenleiter\*innen und Juniorprofessor\*innen nennen als Hauptgründe die fachlichen Schwerpunkte zu 61 % (NGL dabei deutlich stärker als JP) und die gute Forschungsausstattung sowie die Möglichkeit interdisziplinär zu forschen zu 35 % bzw. 30 %. Der Ruf der Universität wird mit 39 % jedoch deutlich häufiger genannt, was insbesondere auf das Votum der Juniorprofessor\*innen zurückzuführen ist (8 von 17 ist dies wichtig), während bestehende wissenschaftliche Kontakte (17 % gegenüber 38 % bei den befristeten Postdocs) weniger bedeutsam sind. Auch die aktive Anwerbung hat mit 17 % eine geringere Bedeutung. Die „Empfehlung der Universität durch andere Wissenschaftler\*innen“ sowie „das einzige Stellenangebot“ werden von beiden Gruppen am seltensten genannt (Abbildung 2).

Für 34 % der unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist das beste Stellenangebot an der Universität Konstanz Grund für ihre Wahl, an der Universität zu arbeiten. Des Weiteren sind persönliche bzw. familiäre Beziehungen ausschlaggebend gewesen für die Entscheidung, an die Universität Konstanz zu kommen (38 %) (Abbildung 2).

Die internationale Mobilität gestaltet sich wie folgt: Über die Hälfte der befragten befristeten Postdocs war bereits für Forschungsaufenthalte im Ausland (54 %). Die Gesamtdauer dieser Forschungsaufenthalte beträgt durchschnittlich 15,3 Monate (M<sub>Nat</sub>=25,9, G<sub>W</sub>=12,7, R<sub>WS</sub>=8,1). In der Zukunft planen 34 % der Befragten einen Forschungsaufenthalt im Ausland, 45 % haben diesbezüglich keine Pläne und 21 % sind sich darüber noch nicht klar (Tabelle 5, Tabelle 24).

82 % der Nachwuchsgruppenleiter\*innen und Juniorprofessor\*innen sind seit ihrer Promotion durchschnittlich 18,6 Monate zu Forschungsaufenthalten im Ausland gewesen. 39 % dieser Gruppe planen solche Aufenthalte für die Zukunft (Tabelle 5).

Von den unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden geben 37 % an, für Forschungsaufenthalte durchschnittlich 17,3 Monate im Ausland gewesen zu sein. Für die Zukunft planen 10 % solche Aufenthalte (Tabelle 5).

Intersektorale Mobilität, also nicht-wissenschaftliche Berufstätigkeit inner- oder außerhalb von Wissenschaftseinrichtungen, ist bei unbefristeten Postdocs (23 % der unbefristeten Postdocs sammelte nicht-wissenschaftliche Berufserfahrung) deutlich ausgeprägter als bei befristeten Postdocs (17 %) sowie bei Nachwuchsgruppenleiter\*innen und Juniorprofessor\*innen (13 %). Interessant ist, dass bei der Gruppe der befristeten Postdocs (bei den anderen Gruppen ist die Auswertung aufgrund geringer Fallzahlen nicht möglich), häufiger Frauen (25 %), Personen aus einem Nicht-Akademikerelternhaus (24 %) sowie Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft (21 %) bereits einer nicht-wissenschaftlichen Tätigkeit nachgegangen sind (Abbildung 3, Abbildung 11).

## **2.5. Karriere: Gründe, Informationen, Ziele und Perspektiven**

Befragt nach den Gründen, die wissenschaftliche Tätigkeit nach der Promotion fortzusetzen, geben die befristeten Postdocs am häufigsten den Wunsch an, weiterhin wissenschaftlich zu arbeiten (89 %), sowie das Berufsziel Professur (56 %). Auch die Nachwuchsgruppenleiter\*innen und Juniorprofessor\*innen wollten weiter wissenschaftlich arbeiten (86 %). Das Berufsziel Professur war für 74 % dieser Gruppe (sogar 5 von 6 NGL geben dies an) relevant. Für die unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden spielte der Berufswunsch Professur eine nachgeordnete Rolle (24 %). Hier ist das Angebot einer wissenschaftlichen Stelle mit 57 % der am zweithäufigsten genannte Grund nach dem Wunsch, weiter wissenschaftlich zu arbeiten (86 %) (Abbildung 4).

Im Hinblick auf Karriereinformationen, -intention und -planung verfügen 72 % der befristeten Postdocs ihrer Meinung nach über ausreichend Informationen zur wissenschaftlichen Karriere. Besonders gut informiert fühlten sich Personen aus den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (81 %). Die Hälfte der Befragten fühlt sich gut auf eine wissenschaftliche Karriere vorbereitet und etwas mehr als die Hälfte gibt an, einen konkreten Plan für ihre wissenschaftliche Karriere zu verfolgen (53 %). Einen wissenschaftlichen Karriereplan haben vor allem Männer sowie Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit (jeweils 63 %).

Unter den befristeten Postdocs habitieren sich zum Zeitpunkt der Befragung 19 %, 30 % planen sich zu habitieren. Weitere 23 % planen keine Habilitation. 28 % sind noch unentschlossen (Tabelle 7).

Über ausreichend Informationen zu außerwissenschaftlichen Karrieren verfügen nur 20 % der befragten befristeten Postdocs und nur 21 % fühlen sich gut auf eine außerwissenschaftliche Karriere vorbereitet. Personen aus einem Nicht-Akademikerelternhaus (16 %) sowie Postdocs in der Phase der Berufungsfähigkeit (15 %) fühlen sich hierfür am schlechtesten vorbereitet. (Tabelle 6, Tabelle 25).

Über passende Qualifikationen für Berufsoptionen im außerwissenschaftlichen Arbeitsmarkt verfügen nach eigenen Angaben 45 %. 31 % kennen passende Berufsoptionen für sich im außerwissenschaftlichen Arbeitsmarkt (Tabelle 6).

Auch die Nachwuchsgruppenleiter\*innen und Juniorprofessor\*innen zeigen sich gut über eine wissenschaftliche Karriere informiert (78 %), fühlen sich jedoch deutlich besser auf die wissenschaftliche Karriere vorbereitet (70 %) und verfolgen hierfür häufiger einen Plan (70 %) als befristete Postdocs. Im Hinblick auf die außerwissenschaftliche Karriere ist der Informations- und Vorbereitungsstand sowie die Selbsteinschätzung der Qualifikationen ähnlich gering wie bei den befristeten Postdocs (Tabelle 6).

Dieses Bild bestätigt sich bei den unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden, die ihren Informationsstand zu wissenschaftlichen Karrieren jedoch etwas positiver einschätzen (85 %), ihre Vorbereitung auf die wissenschaftliche Karriere jedoch schwächer als die anderen Gruppen (47 %). 65 % dieser Gruppe geben an, einen Plan für ihre wissenschaftliche Karriere zu verfolgen (Tabelle 6).

Gefragt nach der Attraktivität verschiedener Karriereziele in Wissenschaftseinrichtungen, präferieren 94 % aller befristeten Postdocs eine unbefristete wissenschaftliche Stelle mit Forschungsschwerpunkt. Eine Universitätsprofessur ist für 79 % der befragten Postdocs attraktiv, eine Fachhochschulprofessur für 54 %. 60 % können sich eine Leitungsposition an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung, 50 % eine unbefristete wissenschaftliche Stelle mit dem Schwerpunkt Lehre vorstellen. Vergleichsweise weniger attraktiv erscheinen hingegen unbefristete wissenschaftliche Stellen mit Schwerpunkt Koordination und Management (24 %) und Stellen in Wissenschaftsmanagement und Verwaltung (20 %). Hinsichtlich verschiedener Stellen außerhalb von Wissenschaftseinrichtungen erachten 75 % eine Stelle mit Forschungstätigkeit und 22 % eine Stelle ohne Forschungstätigkeit als (sehr) attraktiv. Eine Selbständigkeit mit Forschungstätigkeit ist für 29 % der Befragten, ohne Forschungstätigkeit für 7 % (sehr) attraktiv (Tabelle 8).

Hierbei ergeben sich auch Unterschiede bzgl. der Fächergruppen und sonstiger Merkmale (Tabelle 27). So bewerten männliche Befragte die Attraktivität der Universitätsprofessur höher als ihre Kolleginnen (88 % Männer zu 76 % Frauen), während die weiblichen Befragten die Attraktivität einer Stelle außerhalb des Wissenschaftssystems mit Forschungstätigkeit attraktiver bewerten (70 % Männer, 81 % Frauen). Befragte aus den Geisteswissenschaften finden unbefristete Stellen in der Lehre sowie Stellen im Wissenschaftsmanagement attraktiver als Befragte aus den Naturwissenschaften bzw. Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (Tabelle 27).

Diese Einschätzung der Attraktivität deckt sich mit dem tatsächlich angestrebten Karriereziel. Die meisten befristeten Postdocs streben eine unbefristete wissenschaftliche Stelle an Wissenschaftseinrichtungen mit Forschungsschwerpunkt an (82 %) an und 74 % eine Universitätsprofessur. Vergleichsweise weniger angestrebt werden Fachhochschulprofessuren (34 %), Leitungspositionen an Forschungseinrichtungen (39 %) sowie Positionen außerhalb von Wissenschaftseinrichtungen (Tabelle 9).

Für 88 % der Nachwuchsgruppenleiter\*innen und Juniorprofessor\*innen steht hinsichtlich der Attraktivität verschiedener Stellen an Wissenschaftseinrichtungen eine unbefristete wissenschaftliche Stelle mit Forschungsschwerpunkt an erster Stelle. Eine Leitungsposition an einer

außeruniversitären Forschungseinrichtung ist für 69 % der befragten NGL/JP attraktiv. Die Attraktivität verschiedener Stellen außerhalb von Wissenschaftseinrichtungen wird zwischen 56 % für eine Stelle mit Forschungstätigkeit und 6 % für eine Stelle ohne Forschungstätigkeit eingestuft (Tabelle 8).

Die Nachwuchsgruppenleiter\*innen und Juniorprofessor\*innen betrachten ihre Chancen auf eine Lebenszeitprofessur sehr unterschiedlich. 32 % schätzen diese als (sehr) hoch ein und ein ähnlich großer Anteil (27 %) als niedrig (sehr niedrig – keine Antwort) (Abbildung 5).

Knapp ein Viertel der befragten befristeten Postdocs haben bisher nicht ernsthaft eine Karriere außerhalb der Wissenschaft erwogen (23 %). Die Hälfte denkt aber ab und zu darüber nach, 27 % sogar ständig. Unterscheidet man nach Fächergruppen sind Gedanken an alternative Karrierewege in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften am häufigsten (86 % „ständig/ab und zu“), in Mathematik und Naturwissenschaften vergleichsweise geringer (68 %). Ebenso denken Männer (29 %) seltener an eine Karriere außerhalb der Wissenschaft als Frauen (21 %). Keine Unterschiede sind jedoch für Personen mit und ohne Kinder erkennbar. Am häufigsten wurde in der Promotionszeit (44 %) und in der frühen Postdoc-Phase (47 %) über alternative Karrieren nachgedacht. Etwas seltener in der fortgeschrittenen Postdoc-Phase (35 %) und im Studium (24 %) (Tabelle 10, Tabelle 29).

Diejenigen befristeten Postdocs, die bereits über eine nicht-wissenschaftliche Karriere nachgedacht haben, geben als Gründe hierfür vor allem eine unklare Finanzierung der weiteren akademischen Laufbahn (60 %) und größere Sicherheit der Karrierewege außerhalb der Wissenschaft (56 %) an (Abbildung 6). Trotz der Gedanken über alternative Karrierewege entschieden sich die Befragten vor allem aufgrund der Freude am wissenschaftlichen Arbeiten (69 %) und der Flexibilität (49 %) für die Fortführung ihrer wissenschaftlichen Karriere (Abbildung 6, Abbildung 7).

Bei den Nachwuchsgruppenleiter\*innen und Juniorprofessor\*innen ist die Gruppe derjenigen, die noch nie über eine Karriere außerhalb der Wissenschaft nachgedacht haben, mit 35 % etwas größer als bei den befristeten Postdocs. Auch liegt der Zeitpunkt, zu dem darüber nachgedacht wird, etwas früher (32 % im Studium, 40 % in der Promotionszeit) (Tabelle 10).

Diejenigen Nachwuchsgruppenleiter\*innen und Juniorprofessor\*innen, die eine Karriere außerhalb der Wissenschaft erwogen haben, geben als Gründe hierfür vor allem eine größere Sicherheit der Karrierewege außerhalb der Wissenschaft (48 %), mangelnde Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Privatleben (35 %) sowie eine unklare zukünftige Finanzierung der weiteren akademischen Laufbahn (30 %) an. Trotz der Gedanken über alternative Karrierewege entschieden sich die Befragten für eine Fortführung der wissenschaftlichen Karriere vor allem aufgrund der Freude am wissenschaftlichen Arbeiten (61 %), der Flexibilität (30 %) sowie aufgrund des Erfolgs bei Publikationen und bei der Einwerbung von Drittmitteln (26 %) (Abbildung 6, Abbildung 7).

Nur 5 % der befragten unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden denken ständig über einen Ausstieg aus der Wissenschaft nach. 85 % allerdings denken ab und zu darüber nach, 10 % gar nicht. Insgesamt traten die Gedanken in früheren Karrierephasen auf (Studium: 52 %, Promotionszeit: 62 %) (Tabelle 10). Auch hier ist die unklare Finanzierung ein Hauptgrund für die Erwägung einer nicht-wissenschaftlichen Karriere (52 %), die Freude am wissenschaftlichen Arbeiten (81 %) sowie die Flexibilität (67 %) sprechen dagegen (Abbildung 6, Abbildung 7).

## **2.6. Führungskräfte, Mitarbeiter- und Karrieregespräche und eigene Führungsrolle**

Die befristeten Postdocs haben nach eigenen Angaben zu 85 % eine\*n Vorgesetzte\*n an der Universität Konstanz. Mit der Zusammenarbeit sind sie (sehr) zufrieden (78 %). Nach Angaben der Befragten hat die überwiegende Mehrheit der Vorgesetzten Interesse an ihrer Forschung (85 %), unterstützt ihre aktive Teilnahme an Tagungen/Konferenzen (79 %), regt sie an zu publizieren (78 %) und ermöglicht ihnen die Betreuung von BA/MA-Arbeiten bzw. die Mitbetreuung von Doktorand\*innen (71 %). Die geringste Zustimmung erhält mit 10 % die Aussage „Mein\*e fachlich Vorgesetzte\*r vermittelt mir Kontakte zur Industrie/Privatwirtschaft“ (Tabelle 11).

Betrachtet man nur die allgemeine Zufriedenheit mit der vorgesetzten Person zeigen sich Personen aus der Mathematik und naturwissenschaftlichen Fächern (85 %), Männer (88 %) und Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft (83 %) vergleichsweise zufriedener. Hingegen sind Postdocs der Geisteswissenschaften (71 %), in der frühen Postdoc-Phase (72 %), Deutsche (73 %) sowie Personen mit Kindern (69 %) vergleichsweise weniger zufrieden (Tabelle 30).

Gespräche mit Vorgesetzten über die eigene Karriere fanden innerhalb der letzten zwei Jahre bei 43 % der befristeten Postdocs mehr als dreimal statt. Mit 12 % der Befragten wurde dreimal, mit weiteren 29 % zweimal und mit 10 % zumindest einmal über die Karriere gesprochen. Lediglich 6 % berichten, dass sie in den vorangegangenen zwei Jahren nicht mit ihrer\*m Vorgesetzten über ihre Karriere gesprochen haben. Vergleichsweise häufig geben befristete Postdocs mit Kindern an, dass keine Gespräche stattfanden (12 %) sowie Personen, die bereits den Status der Berufungsfähigkeit erreicht haben (25 %). Bei denjenigen, mit denen Karrieregespräche geführt wurden, fanden diese seltener im Rahmen eines Mitarbeitergesprächs (48 %) als zu anderen Anlässen (79 %) statt (Tabelle 12, Abbildung 8).

Die Karrieregespräche werden von 57 % der Befragten als (sehr) hilfreich bewertet. Lediglich 4 % sehen diese als (gar) nicht hilfreich an. Die Bewertung fällt unter Postdocs der Geisteswissenschaften (71 %), denjenigen, die bereits die Berufungsfähigkeit erreicht haben (71 %), sowie Männern (68 %) und Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft (67 %) vergleichsweise positiver aus. Weniger positiv fällt das Urteil bei Personen aus den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (44 %), bei Frauen (45 %) und Deutschen (48 %) aus. Themen der Gespräche sind am häufigsten „Informationen und Strategien für eine wissenschaftliche Karriere“ (74 %), „Feedback zu Karrierechancen“ (65 %) und „Anforderungen einer wissenschaftlichen Karriere“ (62 %). Informationen und Strategien für Karrieren außerhalb der Wissenschaft werden nur bei 11 % der Befragten angesprochen. Hierbei sind teils starke Unterschiede zwischen Fächergruppen und anderen Merkmalen (z. B. Karrierephase, Geschlecht) zu verzeichnen. So finden Gespräche zu alternativen Karrieren recht selten in den Geisteswissenschaften statt (1 %) und seltener in den späten Karrierephasen (Fortgeschrittene Phase: 5 %, Berufungsfähige: 0 %) (Tabelle 12 und Tabelle 31).

In der Gruppe der Nachwuchsgruppenleiter\*innen und Juniorprofessor\*innen geben 61 % (und dabei fast alle NGL) an, eine\*n oder mehrere Mentor\*innen in Konstanz oder andernorts

zu haben. 14 % haben mit diesen in den vergangenen zwei Jahren keine Gespräche über ihre Karriere geführt. Einmal besprachen sich 29 %, zweimal 21 % und 36 % gaben an, dreimal oder häufiger Gespräche in den letzten zwei Jahren geführt zu haben. Inhaltlich wurden unterschiedliche Themen angesprochen wie Informationen und Strategien für eine wissenschaftliche Karriere (75 %) oder Anforderungen an eine wissenschaftliche Karriere (58 %). Informationen und Strategien für Karrieren außerhalb der Wissenschaft kamen weniger häufig zur Sprache (8 %). Fast alle Nachwuchsgruppenleiter\*innen und Juniorprofessor\*innen, die Gespräche mit ihren Mentor\*innen geführt haben, bewerten diesen Austausch für ihre Karriereplanung als (sehr) hilfreich (92 %) (Tabelle 13, Abbildung 8).

Bei den unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist das Bild gemischt, die Fallzahlen sind jedoch auch sehr klein (n=10). So geben 40 % (4 Personen) an, dass sie in den vergangenen zwei Jahren häufiger als dreimal ein Karrieregespräch mit ihren Vorgesetzten führten. Die gleiche Anzahl hat dies in den letzten zwei Jahren nicht getan (Tabelle 13, Abbildung 8).

Von den befragten Nachwuchsgruppenleiter\*innen und Juniorprofessor\*innen tragen 81 % selbst Führungsverantwortung. Von diesen geben 94 % an, dass ihnen die Zusammenarbeit mit ihren Mitarbeitenden Freude bereitet. 82 % haben eine klare Vorstellung, wie sie als Führungskraft agieren wollen. Alles in allem sind 76 % zufrieden damit, wie sie ihre Rolle als Führungskraft ausfüllen und der gleiche Anteil weiß, nach welchen Qualifikationen und Kompetenzen sie bei der Auswahl von neuen Mitarbeitenden suchen und wie diese zu überprüfen sind. Ein Viertel der Befragten weiß, an wen sie sich bei Konflikten mit Mitarbeitenden an der Universität Konstanz wenden können und 41 % geben an, dass die Führungsaufgabe viel Zeit kostet (Tabelle 14).

## 2.7. Support

Die Informationen zu Unterstützungsangeboten der Universität Konstanz sind für 69 % der befragten befristeten Postdocs ausreichend und 65 % sind insgesamt zufrieden mit den Unterstützungsangeboten der Universität Konstanz. Vergleichsweise besser informiert fühlen sich Postdocs in späteren Phasen (71%; frühe Phase 57 %, berufungsfähig 85 %). Befristete Postdocs aus Mathematik und Naturwissenschaften zeigen sich besonders zufrieden (71 %), mit den Unterstützungsangeboten, ebenso diejenigen in späteren Karrierephasen (Berufungsfähige 75 %). Weniger zufrieden mit den Unterstützungsangeboten sind hingegen Postdocs in einer frühen Karrierephase (56%) sowie mit Kindern (59 %) (Tabelle 15, Tabelle 32).

Die Nachwuchsgruppenleiter\*innen und Juniorprofessor\*innen fühlen sich etwas besser über Unterstützungsangebote informiert (78 %) und sind auch etwas zufriedener mit diesen Angeboten (74 %).

Befragt, welche Aspekte der Unterstützung besonders wichtig sind, nennen die befristeten Postdocs die Unterstützung der Universität Konstanz bezüglich der Einwerbung externer Fördermittel (93 %), der Autonomie und des Entscheidungsspielraums (92 %) sowie der Möglichkeit sich um interne Fördermittel zu bewerben (89 %). Die Unterstützung der internationalen Mobilität finden insbesondere Postdocs aus den Geisteswissenschaften (84 %) und Personen in der frühen Postdoc-Phase (85 %) (sehr) wichtig. Karriereberatung und Coaching werden insbesondere in der frühen Postdoc-Phase (76 %) sowie in der Phase der Berufbarkeit (75 %)

und von Frauen (80 %) als wichtig erachtet. Weniger häufig als wichtig benannt wird die Vertretung in Universitätsgremien bzw. die Interessenvertretungen (47 %) (Tabelle 15, Tabelle 16).

Die Nachwuchsgruppenleiter\*innen und Juniorprofessor\*innen erachten dieselben Aspekte als wichtig wie die befristeten Postdocs. Die Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bewerten sie jedoch als deutlich wichtiger (96 % zu 75 %). Weniger häufig werden von dieser Gruppe die Vorbereitung auf Berufswege außerhalb der Wissenschaft (34 %), Informationen zur Wissenschaftskarriere und Trainings/Zertifikatsprogramme zu wissenschaftsrelevanten Kompetenzen (je 32 %) genannt (Tabelle 16).

Auf die offene Frage, welche zusätzlichen Angebote gewünscht werden, weisen einzelne Stimmen darauf hin, dass Angebote vermehrt in englischer Sprache angeboten werden sollten. Thematisch werden in Einzelstatements der befristeten Postdocs Wünsche nach fortgeschrittene Methodenkurse, Kurse für Digital Humanities, mit Ausrichtung auf die Geisteswissenschaften, für die verwalterische Umsetzung von Drittmittelprojekten und zu betriebswirtschaftlichem Handeln angesprochen. Andere Kommentare drücken den Wunsch aus, Kompetenzen auf anderem Wege als durch Kurse und strukturierte Angebote auszubauen.

Gefragt nach Instrumenten zur Forschungsförderung an der Universität Konstanz oder dem Zukunftskolleg, die aus Sicht der Befragten noch fehlten, wurden insbesondere Mittel für Reisen zu Konferenzen, Tagungen und Forschungsaufenthalten (im Ausland) genannt. Darüber hinaus wünschen sich die Befragten unter anderem Förderungen für die Organisation von Tagungen, für Forschungstransfer im Rahmen von Lehre und Wissenschaftskommunikation sowie für Open Access oder gedruckte Publikationen. Auf die Frage nach Ergänzungswünschen zum Unterstützungsangebot der Universität Konstanz für wissenschaftliche Tätigkeit und Karriere werden in den Freitextantworten auch Themen wie unbefristete Stellen unterhalb der Professur, mehr Planbarkeit/Verlässlichkeit und Informationen über Karrierewege/-chancen (im deutschen Wissenschaftssystem) genannt. Allgemein hinsichtlich der Nachwuchsförderung wünschen sich die Befragten mehr Informationen zu Karrieren in der Industrie, ein besseres Onboarding an der Universität Konstanz sowie Unterstützungsmöglichkeiten für Dual-Career-Paare im Postdoc-Bereich.

## **2.8. Mental Health**

Von zentralen Aspekten, die als kennzeichnend für das Wissenschaftssystem gelten, empfinden die befristeten Postdocs diverse Sachverhalte unterschiedlich stark als Belastung. An erster Stelle steht für die Befragten die Befristung von Anstellungen bzw. Stipendien, die 90 % als (sehr) stark belastend bezeichnen. Unsichere Karriereperspektiven sind ebenso (sehr) stark belastend für 89 % der Teilnehmenden. Die Erwartung, viel zu publizieren, nennen 68 % der befristeten Postdocs als belastend. Aber immer noch von etwa der Hälfte der Befragten werden die „Erwartung (inter-)nationaler Mobilität“ (43 %), die „mangelnde Trennung Arbeit/Privateben“ (51 %) sowie die „mangelnde Vereinbarkeit Arbeit/Familie“ (53 %) genannt (Tabelle 17).

Unterschiede bezüglich der empfundenen Belastungen ergeben sich bei den befristeten Postdocs hinsichtlich aller untersuchten Gruppenmerkmale. So liegt die Ausprägung der empfundenen Belastungen für Postdocs aus Mathematik und Naturwissenschaften für alle Aspekte unter dem Durchschnitt, für Postdocs aus den Geisteswissenschaften mit einer Ausnahme („Erwartung hochwertig zu publizieren“) immer über dem Durchschnitt. Auch stellen sich Belastungen in unterschiedlichen Karrierephasen verschieden stark dar. Zwischen Frauen und Männern variieren die Angaben ebenfalls und teils stark. So empfinden beispielsweise 35 % der Männer die Erwartungen eines hohen zeitlichen Einsatzes als (sehr) belastend, hingegen 68 % der Frauen. Die Herausforderung, viele Aufgaben parallel zu bearbeiten, belastet 47 % der Männer, jedoch 67 % der Frauen. Des Weiteren sind bezüglich der Erwartung, Drittmittel einzuwerben für Postdocs aus einem Nicht-Akademikerelternhaus die Belastungen merklich höher (82 %) als für die Vergleichsgruppe (59 %) (Tabelle 34).

Nachwuchsgruppenleiter\*innen und Juniorprofessor\*innen bewerten ihre Belastungen in einer ähnlichen Reihung wie die befristeten Postdocs. Auffallend ist jedoch, dass weniger Nachwuchsgruppenleiter\*innen und Juniorprofessor\*innen die unsicheren Karrierewege als belastend empfinden (74 %). Demgegenüber werden andere Aspekte von deutlich mehr Nachwuchsgruppenleiter\*innen und Juniorprofessor\*innen als (sehr) stark belastend genannt, wie die Erwartung eines hohen zeitlichen Einsatzes (78 %), die Erwartung, hochwertige Publikationen zu veröffentlichen (70 %), die Herausforderung, viel parallel zu bearbeiten (70 %) oder die mangelnde Vereinbarkeit von Arbeit und Familie (65 %). Insgesamt werden 6 der 10 abgefragten Aspekte von über zwei Dritteln der Nachwuchsgruppenleiter\*innen und Juniorprofessor\*innen als belastend empfunden. Bei den befristeten Postdocs werden nur 4 Aspekte von über zwei Dritteln der Befragten als belastend genannt (Tabelle 17).

Im Vergleich zu den Ergebnissen aus einer Befragung der Promovierenden der Universität Konstanz fällt auf, dass die befragten Postdocs sowie Nachwuchsgruppenleiter\*innen und Juniorprofessor\*innen deutlich häufiger (sehr) starke Belastungen zum Ausdruck bringen<sup>9</sup>. So bewegen sich Werte zu (sehr) stark belastenden Faktoren bei den Postdocs bezüglich aller Aspekte zwischen 43 % und 90 %, während sie bei den Promovierenden zwischen 8 % und 65 % und bei den Nachwuchsgruppenleiter\*innen und Juniorprofessor\*innen zwischen 48 % und 74 % betragen. So wird beispielsweise in der Promotionszeit die Befristung von Anstellungen nur von 44 % und unsichere Karriereperspektiven von 45 % als (sehr) starke Belastung empfunden. Auch die Anforderung, viel zu publizieren, belastet mit 49 % vergleichsweise weniger Promovierende.

Im Vergleich zu anderen befragten Gruppen in dieser Studie werden die aufgelisteten Belastungen von unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden insgesamt weniger stark empfunden. So ist die Erwartung, viel zu publizieren, und die Erwartung, hochwertig zu publizieren, für jeweils 45 % der Befragten (sehr) belastend (Tabelle 17).

Befragt nach Stress, Arbeitsbelastung und Gesundheit geben 69 % der befragten befristeten Postdocs an, dass es häufig vorkommt, dass sie nicht abschalten können und Probleme aus

---

<sup>9</sup> Vgl. Datenreport Promovieren in Konstanz; Ergebnisse der Promovierendenbefragung 2021 und der Promoviertenbefragung 2020-2022, Seite 34, Tab. 20; <https://www.uni-konstanz.de/qualitaetsmanagement/berichte-und-verfahrensunterlagen/befragungsergebnisse/promovierenden-und-promoviertenbefragungen/>

der Arbeit mit nach Hause nehmen. 51 % fühlen sich durch die Arbeit erschöpft und ausgelaugt. Nahezu die Hälfte der Befragten stimmt zudem der Aussage „Ich arbeite ständig unter Zeitdruck“ voll oder eher zu (48 %). Insgesamt fühlen sich durch die Arbeit 47 % voll oder eher gestresst und überlastet. Körperliche Beschwerden aufgrund der Arbeit werden von 22 % der Befragten berichtet. In ihrer Arbeit wertgeschätzt fühlen sich 64 % der befristeten Postdocs (Tabelle 18).

Auch hier liegen die Werte der Nachwuchsgruppenleiter\*innen und Juniorprofessor\*innen teilweise deutlich höher. 83 % dieser Gruppe arbeitet nach eigenen Angaben ständig unter hohem Zeitdruck, bei 74 % kommt es häufig vor, dass sie nicht abschalten können. Nur 50 % fühlen sich wertgeschätzt (Tabelle 18).

Demgegenüber berichten die unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden deutlich seltener über Zeitdruck, Erschöpfung oder davon, nicht abschalten zu können (35 % oder weniger). Wertschätzung prägt die Arbeitsstation für 65 % der unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden (Tabelle 18).

## **2.9. Gesamtzufriedenheit**

Generell schätzen 63 % der befristeten Postdocs die Bedingungen an der Universität Konstanz alles in allem als (sehr) gut ein. Unter den Nachwuchsgruppenleiter\*innen und Juniorprofessor\*innen betrachten 64 % die Bedingungen als positiv. Die beste Bewertung der Bedingungen geben mit 85 % die unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden ab (Tabelle 19).

In den Freitextantworten äußern sich einige Befragte differenzierter zu ihren Erfahrungen als Postdocs (Kommentare von 32 Befragten): Einerseits werden die konkreten Arbeitsbedingungen an der Universität Konstanz selbst und die individuelle Unterstützung dort als sehr gut empfunden (9 Nennungen). Andererseits werden einzelne Aspekte der Situation in Konstanz in 19 Nennungen kritisiert, z.B. die Erwartungshaltung gegenüber Postdocs, unzureichende Unterstützung für ausländische Postdocs, Erfahrungen mit einzelnen Verwaltungsabteilungen sowie Berücksichtigung und Wertschätzung für bzw. von Postdocs innerhalb der Fachbereiche und bei hochschulpolitischen Entscheidungen.

Des Weiteren werden die prekären Arbeitsbedingungen im Wissenschaftssystem allgemein (14 Nennungen) mit befristeten Arbeitsverträgen (11 Nennungen), hohem Leistungsdruck und dürftigen wissenschaftlichen Karriereperspektiven kritisiert (11 Nennungen).

Gefragt nach Anmerkungen zur Nachwuchsförderung an der Universität Konstanz wird daher am häufigsten der Wunsch nach langfristigeren und unbefristeten Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb der Professur sowie W1-Professuren mit Tenure Track geäußert (14 Nennungen bei 21 Kommentaren). Einzelne Befragte regen unter anderem an, Maßnahmen gegen den Konkurrenzdruck und die Belastung durch hohe Anforderungen sowie für weitergehende Dual-Career-Angebote und eine verstärkte Vernetzung der Postdocs an der Universität als zu ergreifen.

### 3. Ergebnisse in Zahlen

#### 3.1. Zusammensetzung und Diversität

Tabelle 1: Personencharakteristika der Befragten

	Befrist. Postdocs	NGL/JP	Unbefristete
<b>Geschlecht</b>			
Weiblich	50 %	64 %	29 %
Männlich	45 %	36 %	67 %
Divers	1 %	0 %	0 %
Ohne Angabe	4 %	0 %	4 %
<b>Alter</b>			
Mittelwert	36,8	37,7	45,6
Stand.abw.	5,82	4,4	6,2
Nicht-Akademikerelternhaus	40 %	36 %	70 %
Migrationshintergrund <sup>10</sup>	55 %	55 %	11 %
<b>Staatsangehörigkeit</b>			
Deutsche	54 %	50 %	90 %
Andere	46 %	50 %	10 %
<b>Soziale Verpflichtungen</b>			
Kind(er)	29 %	57 %	81 %
Pflege von Angehörigen	6 %	30 %	19 %

Quelle: Postdocbefragung 2023.

Fragen:

Geschlecht: „Ihr Geschlecht?“ (Antwortoptionen: Weiblich; Männlich; Divers).

Alter: „Wie alt sind Sie?“ (Antwort zweistellige Zahleingabe).

Migrationshintergrund: „Ihre Staatsangehörigkeit (Bitte geben Sie alle Zutreffenden an.)“, „Die Staatsangehörigkeit Ihrer Eltern (Bitte geben Sie alle Zutreffenden an.)“, „Sind Sie oder zumindest einer Ihrer Elternteile nach Deutschland zugewandert?“.

Nicht-Akademikerelternhaus: „Hat mindestens einer Ihrer Elternteile einen (Fach-)Hochschulabschluss erworben?“ (Antwortoptionen: Ja, Nein; Filter: Nein).

Staatsangehörigkeit: „Ihre Staatsangehörigkeit (Bitte geben Sie alle Zutreffenden an.)“ (Antwortoptionen: Deutsche; Schweizer; Österreichische; Andere europäische (EU); Andere europäische (Nicht-EU); Außereuropäische; Staatenlos).

<sup>10</sup> Migrationshintergrund wird berechnet nach der Definition des Statistischen Bundesamts: „Zur Bevölkerung mit Migrationshintergrund zählen alle, die nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugezogen sind, alle in Deutschland geborenen Ausländer\*innen und alle in Deutschland mit deutscher Staatsangehörigkeit Geborene mit zumindest einem zugezogenen oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil.“ Dementsprechend betrifft das Merkmal Migrationshintergrund die folgenden Gruppen von Postdocs: - Postdocs, die zugewandert sind und/oder - Postdocs mit mindestens einer nicht-deutschen Staatsangehörigkeit (internationale Postdocs) und/oder - Postdocs mit mindestens einem Elternteil mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit und/oder - Postdocs mit mindestens einem zugewanderten Elternteil.

Soziale Verpflichtungen: „Haben Sie Kinder, die bei Ihnen leben?“ (Antwortoptionen: Ja; zeitweise; Ja, ständig; Nein). „Haben Sie pflegebedürftige Angehörige, um die Sie sich regelmäßig kümmern?“ (Antwortoptionen: Ja zeitweise; Ja, ständig; Nein).

Fallzahlen: befristete Postdocs: n = 108 – 115, NGL/JP: n = 22 - 23, Unbefristete: n = 18 - 21.

### 3.2. Beschäftigungssituation

**Tabelle 2: Beschäftigungscharakteristika**

	Befrist. Postdocs	NGL/JP	Unbefristete
Art der Beschäftigung			
Angestellte*r/Beamt*in an der Universität	90 %	96 %	100 %
Stipendium	9 %	4 %	-
Sonstiges	1 %	0 %	-
Gesamtvertragslaufzeit bei Angestellten/Beamt*innen			
Mittelwert	32,5	-	-
Stand.abw.	16,4	-	-
Gesamtlaufzeit des Stipendiums			
Mittelwert	29,6	-	-
Stand.abw.	12,1	-	-
Stellenumfang (%)			
Mittelwert	93 %	-	89 %
Stand.abw.	15,7	-	20,5
Finanzierung			
Haushaltsmittel	47 %	-	95 %
Drittmittel	32 %	-	0 %
Gleichermaßen HH-/Drittmittel	5 %	-	0 %
Weiß nicht	16 %	-	5 %
Vertragsende identisch mit Projektende	81 %	-	-

Quelle: Postdocbefragung 2023.

Fragen:

Art der Beschäftigung: „Wie sind Sie momentan finanziert?“ (Antwort: Ich bin als Angestellte\*r/Beamt\*in an der Universität Konstanz tätig. Ich werde durch ein Stipendium gefördert. Sonstiges)

Gesamtvertragslaufzeit: „Was ist die Gesamtlaufzeit Ihres derzeitigen Vertrages? (Bei mehreren Verträgen geben Sie bitte die Laufzeit des längsten Vertrages an.)“ (Antwort: Zahlenfeld Monate).

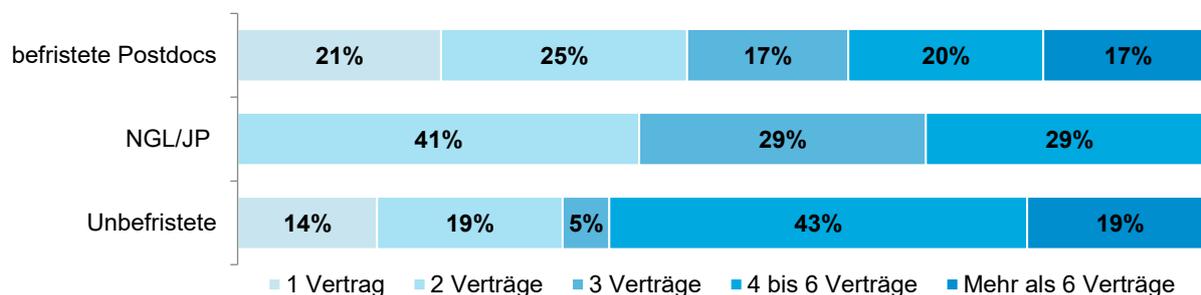
Stellenumfang: „Wie viel Prozent einer regulären Vollzeitstelle beträgt Ihre derzeitige Stelle?“ (Antwort: Zahlenfeld).

Finanzierung: „Ist Ihre Stelle überwiegend aus Haushaltsmitteln oder aus Drittmitteln finanziert?“ (Antwortoptionen: Finanzierung überwiegend aus Haushaltsmitteln, Finanzierung überwiegend aus Drittmitteln, Finanzierung gleichermaßen aus Haushalts- und Drittmitteln, Weiß ich nicht).

Vertragsende identisch mit Projektende: „Ist das Ende Ihres derzeitigen Vertrages mit dem Ende der Projektlaufzeit identisch?“ (Antwortoptionen: Ja, Nein, Weiß nicht).

Fallzahlen: befristete Postdocs: n = 95 – 98, NGL/JP: n = 24, Unbefristete: n = 20 - 21.

**Abbildung 1: Anzahl wissenschaftlicher Arbeitsverträge seit Promotionsabschluss**



Quelle: Postdocbefragung 2023.

Frage: „Wie viele wissenschaftliche Arbeitsverträge/Beamtenverhältnisse/Stipendien hatten Sie seit Ihrem Promotionsabschluss (inklusive Ihres derzeitigen Vertrags/Beamtenverhältnisses/Stipendiums)?“ (Antwortoptionen: 1, 2, 3, 4 - 6, mehr als 6 Verträge)

Fallzahlen: befristete Postdocs: n = 115, NGL/JP: n = 17, Unbefristete: n = 21.

### 3.3. Arbeitssituation

**Tabelle 3: Zufriedenheit mit Arbeitssituation**

	Befrist. Postdocs	NGL/JP	Unbefristete
Tätigkeitsschwerpunkte	82 %	86 %	95 %
Berufliche Position	63 %	61 %	81 %
Verdienst/Einkommen	76 %	78 %	62 %
Selbstbestimmtes wissenschaftlich Arbeiten	84 %	91 %	95 %
Möglichkeit fachlicher Weiterentwicklung	62 %	78 %	76 %
Forschungsausstattung	76 %	78 %	70 %
Büroarbeitsplatz/-ausstattung	69 %	61 %	81 %
Fachlicher Austausch in meiner Arbeitsgruppe	70 %	70 %	65 %
Fachlicher Austausch im Fachbereich	41 %	43 %	52 %
Interdisziplinärer Austausch an UKN	50 %	70 %	63 %
Lehrpensum	66 %	68 %	57 %
Zeit für die eigene Forschung	63 %	52 %	33 %
Raum für Privatleben	51 %	52 %	71 %
Unterstützung durch UKN in Konfliktfällen (z. B. Ombudsperson)	38 %	57 % (8)	36 %
Arbeitsklima	77 %	74 %	71 %
Arbeitssituation alles in allem	73 %	70 %	85 %

Quelle: Postdocbefragung 2023.

Frage: „Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Aspekten Ihrer Arbeitssituation an der Universität Konstanz?“ (Antwortoptionen: sehr zufrieden; zufrieden; teils, teils; unzufrieden; sehr unzufrieden). (Darstellung: „Sehr zufrieden“ und „zufrieden“ zusammengefasst in %.)

Farbeinsatz: grün markiert sind Werte > 70 %, rot markiert sind Werte < 45 %

Fallzahlen: befristete Postdocs: n = 80 – 115, NGL/JP: n = 14 – 23, Unbefristete: n = 11 – 21.

### 3.4. Rekrutierung, Motivation und Mobilität

**Tabelle 4: Bildungsmobilität**

	Befrist. Postdocs	NGL/JP	Unbefristete
Promotionsbefähigender Studienabschluss			
Uni Konstanz	16 %	5 %	43 %
Andere deutsch. Hochschule	40 %	36 %	52 %
Europäisches Ausland	30 %	36 %	5 %
Außereuropäisches Ausland	14 %	23 %	0 %
Doktorgrad			
Uni Konstanz	20 %	0 %	48 %
Andere deutsch. Hochschule	37 %	41 %	48 %
Europäisches Ausland	29 %	27 %	5 %
Außereuropäisches Ausland	14 %	32 %	0 %
Bei Uni KN Promotion zwischenzeitig andere HS*	22 %	-	30 %

Quelle: Postdocbefragung 2023.

Fragen:

Promotionsbefähigender Studienabschluss: „Wo haben Sie Ihren promotionsbefähigenden Studienabschluss erlangt?“ (Antwortoptionen: An der Universität Konstanz; An einer anderen deutschen Hochschule; Im europäischen Ausland, Im außereuropäischen Ausland).

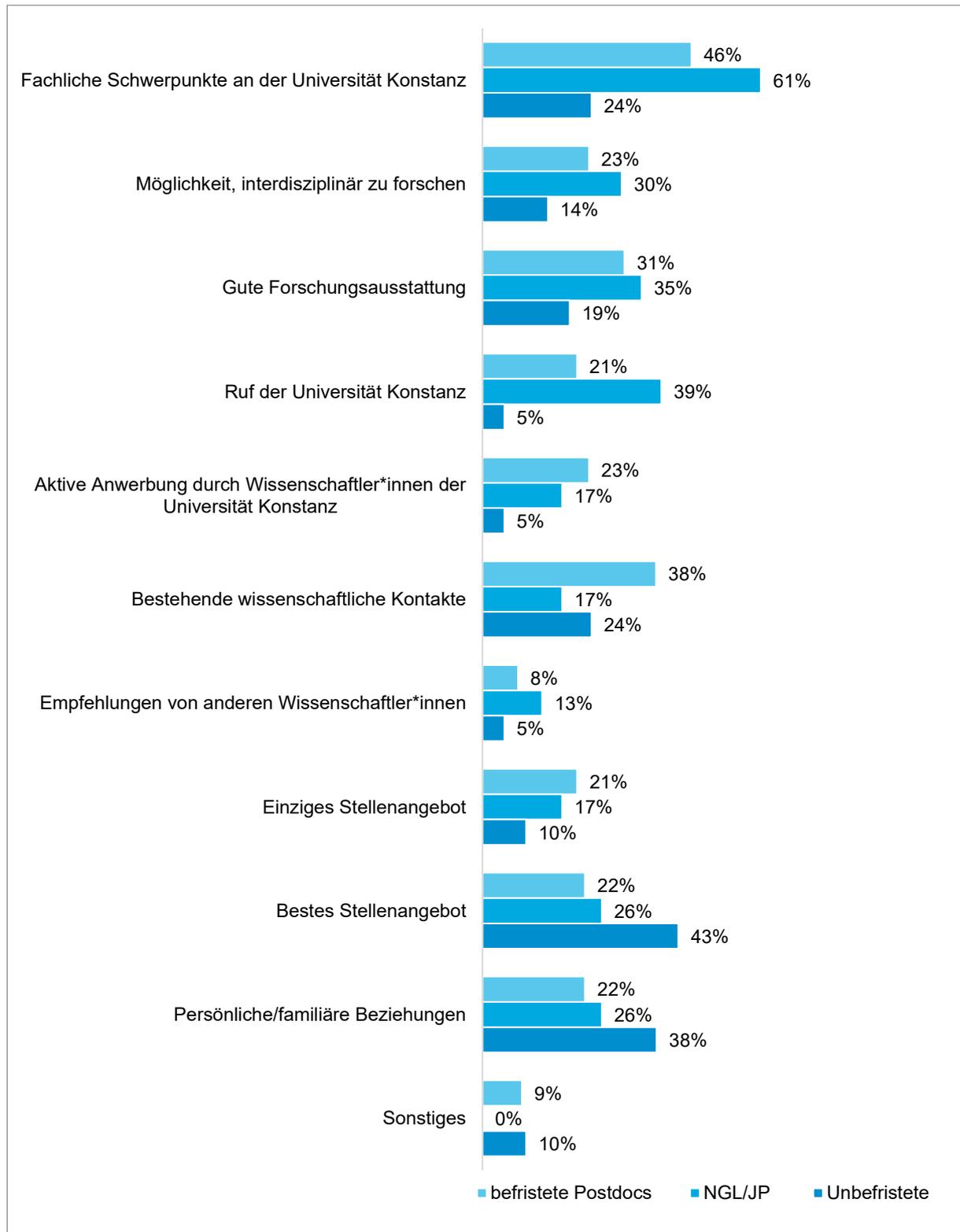
Doktorgrad: „Wo haben Sie Ihren Doktorgrad erlangt?“ (Antwortoptionen: An der Universität Konstanz; An einer anderen deutschen Hochschule; Im europäischen Ausland, Im außereuropäischen Ausland).

Zwischenzeitig andere HS: „Waren Sie zwischen Ihrer Promotion und Ihrer derzeitigen Tätigkeit an einer anderen Hochschule oder Forschungseinrichtung tätig?“ (Antwortoptionen: Ja, Nein).

\*Filter bei Frage Zwischenzeitig andere HS: Personen, die angegeben haben, in Konstanz promoviert zu haben.

Fallzahlen: befristete Postdocs: n = 23 – 114, NGL/JP = n = 22, Unbefristete: n = 10 - 21.

**Abbildung 2: Gründe für eine Tätigkeit an der Universität Konstanz**



Quelle: Postdocbefragung 2023.

Frage: „Aus welchen Gründen haben Sie sich für die Universität Konstanz entschieden?“ (Mehrfachnennungen möglich; Antwortoptionen: siehe oben)

Fallzahlen: befristete Postdocs: n = 116, NGL/JP: n = 23, Unbefristete: n = 21.

**Tabelle 5: Forschungsaufenthalte**

	<b>Befrist. Postdocs</b>	<b>NGL/JP</b>	<b>Unbefristete</b>
<b>Forschungsaufenthalte (Monate)</b>			
Anteil Postdocs mit Forschungsaufenthalten	54 %	82 %	37 %
Mittelwert	15,3	18,6	17,3
Stand.abw.	24,8	22,2	11,7
<b>Zukünftige Forschungsaufenthalte</b>			
geplant	34 %	39 %	10 %
Nicht geplant	45 %	52 %	80 %
Weiß nicht	21 %	9 %	10 %

Quelle: Postdocbefragung 2023.

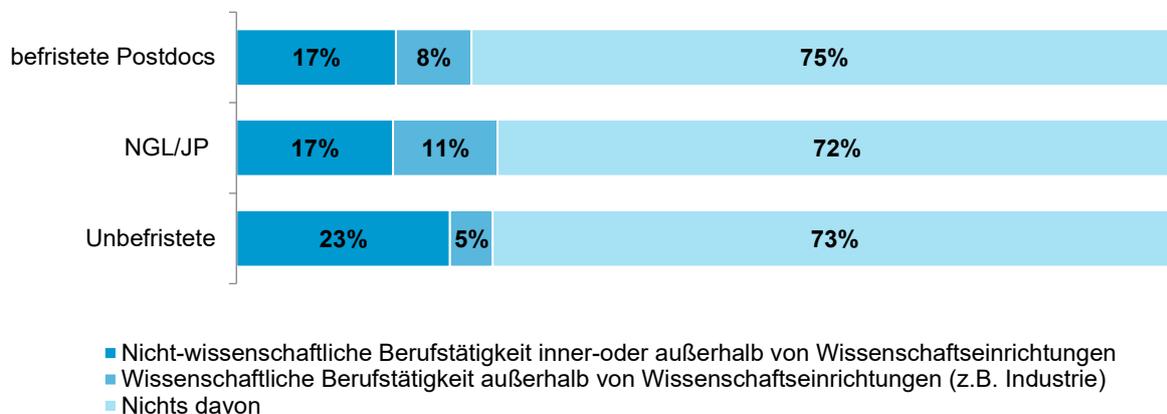
Fragen:

Forschungsaufenthalte (Monate): „Wie viele Monate waren Sie für Forschungsaufenthalte insgesamt im Ausland seit Abschluss Ihrer Promotion?“ (Zahlenfeld).

Zukünftige Forschungsaufenthalte: „Planen Sie einen Forschungsaufenthalt im Ausland? (Nicht gemeint sind Konferenzen und Tagungen.)“ (Antwortoptionen: Ja, Nein, Weiß nicht).

Fallzahlen: befristete Postdocs: n = 108 – 111, NGL/JP: n = 23. Unbefristete: n = 19-21.

**Abbildung 3: Vorangegangene Berufstätigkeit**



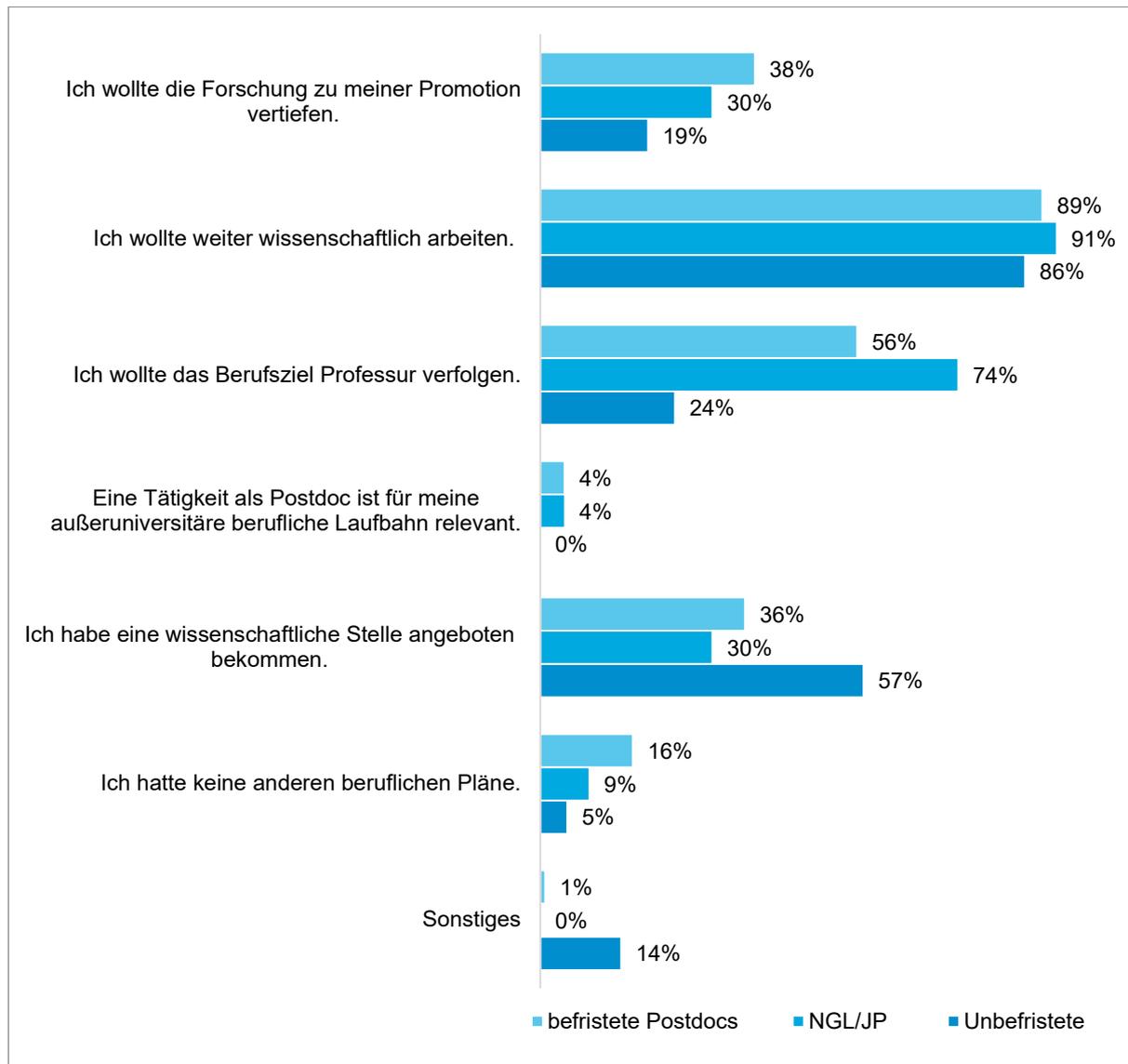
Quelle: Postdocbefragung 2023.

Frage: „Haben Sie seit Abschluss Ihres Studiums eine der folgenden Berufstätigkeiten ausgeübt?“ (Antwortoptionen: Nicht-wissenschaftliche Berufstätigkeit inner- oder außerhalb von Wissenschaftseinrichtungen, Wissenschaftliche Berufstätigkeit außerhalb von Wissenschaftseinrichtungen (z. B. Industrie), Nichts davon)

Fallzahlen: befristete Postdocs: n = 112, NGL/JP: n = 18, Unbefristete: n = 22.

### 3.5. Karriere

Abbildung 4: Gründe für wissenschaftliche Laufbahn



Quelle: Postdocbefragung 2023.

Frage: „Aus welchen Gründen haben Sie sich nach der Promotion für eine Fortsetzung Ihrer wissenschaftlichen Laufbahn entschieden?“ (Mehrfachnennungen möglich; Antwortoptionen: siehe oben).

Fallzahlen: befristete Postdocs: n = 116, NGL/JP: n = 23, Unbefristete: n = 21.

**Tabelle 6: Karriereinformation, -intention und -planung**

	<b>Befrist. Postdocs</b>	<b>NGL/JP</b>	<b>Unbefristete</b>
Ich verfüge über ausreichend Informationen			
...zu einer wissenschaftlichen Karriere.	72 %	78 %	85 %
...zu außerwissenschaftlichen Karrieren.	20 %	17 %	30 %
Ich fühle mich gut vorbereitet			
...auf eine wissenschaftliche Karriere.	50 %	70 %	47 %
...auf eine Karriere außerhalb der Wissenschaft.	21 %	22 %	21 %
Ich verfolge einen konkreten Plan für eine wissenschaftliche Karriere.			
Ich verfüge über passende Qualifikationen für Berufsoptionen im außerwissenschaftlichen Arbeitsmarkt.	45 %	39 %	25 %
Ich kenne passende Berufsoptionen für mich im außerwissenschaftlichen Arbeitsmarkt.	31 %	35 %	25 %

Quelle: Postdocbefragung 2023.

Frage: „Inwiefern treffen folgende Aussagen für Sie persönlich zu?“ (Antwortoptionen: trifft voll zu; trifft eher zu; teils, teils; trifft eher nicht zu; trifft gar nicht zu). (Darstellung: „Trifft voll zu“ und „trifft eher zu“ zusammengefasst in %.)

Fallzahlen: befristete Postdocs: n = 112 – 115, NGL/JP: n = 23, Unbefristete: n = 19-21.

**Tabelle 7: Habilitationspläne**

	<b>Befrist. Postdocs</b>
Ich plane mich zu habilitieren.	30 %
Ich habilitiere gerade.	19 %
Ich plane nicht mich zu habilitieren.	23 %
Ich bin noch unentschieden.	28 %

Quelle: Postdocbefragung 2023.

Frage: „Welche Pläne haben Sie hinsichtlich einer Habilitation?“ (Antwortoptionen: Ich plane mich zu habilitieren, Ich habilitiere gerade, Ich plane nicht mich zu habilitieren, Ich habe mich noch nicht entschieden).

Filter: Frage wurde den Personen gestellt, die in früher bzw. fortgeschrittener Karrierephase sind, nicht berufsfähig.

Fallzahlen: befristete Postdocs: n = 98.

**Tabelle 8: Attraktivität von (zur Professur alternativen) Karrierezielen**

	<b>Befrist. Postdocs</b>	<b>NGL/JP</b>
An Wissenschaftseinrichtungen:		
Universitätsprofessur	79 %	-
Fachhochschulprofessur	54 %	38 % (6)
Leitungsposition an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung	60 %	69 % (11)
Unbefristete wissenschaftliche Stelle Schwerpunkt Forschung	94 %	88 % (14)
Unbefristete wissenschaftliche Stelle Schwerpunkt Lehre	50 %	56 % (9)
Unbefristete wissenschaftliche Stelle Schwerpunkt Koordination/Management	24 %	25 % (4)
Stelle in Wissenschaftsmanagement/-verwaltung	21 %	19 % (3)
Außerhalb von Wissenschaftseinrichtungen:		
Stelle außerhalb des Wissenschaftssystems (Privatwirt./ÖD) mit Forschungstätigkeit	75 %	56 % (9)
Stelle außerhalb des Wissenschaftssystems (Privatwirt./ÖD) ohne Forschungstätigkeit	22 %	6 % (1)
Selbstständigkeit mit Forschungstätigkeit	29 %	40 % (6)
Selbstständigkeit ohne Forschungs-tätigkeit	7 %	13 % (2)

Quelle: Postdocbefragung 2023.

Frage: „Wie attraktiv wären alternativ folgende Karriereziele für Sie? Wie attraktiv sind die folgenden Karriereziele für Sie?“ (Antwortoptionen: Sehr attraktiv; attraktiv; teils, teils; unattraktiv; sehr unattraktiv). (Darstellung: „Sehr attraktiv“ und „attraktiv“ zusammengefasst in %.)

Fallzahlen: befristete Postdocs: n = 105 - 111, NGL/JP: n = 15 - 16

Hinweis: Es ist zu beachten, dass die Frage teilweise von zu wenigen Personen beantwortet wurde, weshalb eine Auswertung nicht immer möglich war.

**Tabelle 9: Angestrebte Karriereziele der befristeten Postdocs**

	<b>Befrist. Postdocs</b>
<b>An Wissenschaftseinrichtungen</b>	
Universitätsprofessur	74 %
Fachhochschulprofessur	34 %
Leitungsposition an außeruniversitären Forschungseinrichtung	39 %
Unbefristete wissenschaftliche Stelle Schwerpunkt Forschung	82 %
Unbefristete wissenschaftliche Stelle Schwerpunkt Lehre	40 %
Unbefristete wissenschaftliche Stelle Schwerpunkt Koordination und Management	18 %
Stelle in Wissenschaftsmanagement/-verwaltung	11 %
<b>Außerhalb von Wissenschaftseinrichtungen:</b>	
Stelle außerhalb des Wissenschaftssystems (Privatwirt./ÖD) mit Forschung	49 %
Stelle außerhalb des Wissenschaftssystems (Privatwirt./ÖD) ohne Forschung	13 %
Selbstständigkeit mit Forschung	8 %
Selbstständigkeit ohne Forschung	4 %

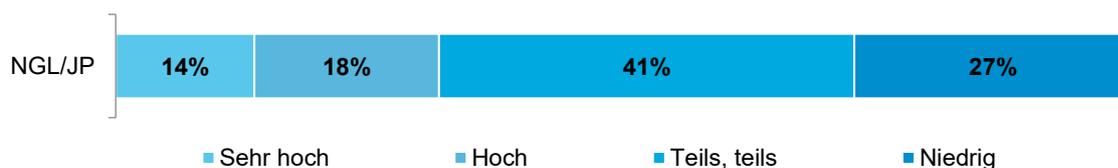
Quelle: Postdocbefragung 2023.

Frage: „Welches Karriereziel streben Sie derzeit an?“ (Antwortoptionen: trifft voll zu; trifft eher zu; teils, teils; trifft eher nicht zu; trifft gar nicht zu). (Darstellung: „Trifft voll zu“ und „trifft eher zu“ zusammengefasst in %.)

Fallzahlen: befristete Postdocs: n = 96 - 103.

Hinweis: Fallzahlen sind für NGL/JP zu klein für eine Auswertung bzw. wurden für unbefristete wissenschaftliche Mitarbeitende nicht erhoben.

**Abbildung 5: Berufliche Perspektive: Aussicht auf Lebenszeitprofessur (NGL und JP)**



Quelle: Postdocbefragung 2023.

Wie schätzen Sie Ihre Chancen ein, eine Lebenszeitprofessur zu bekommen? (Antwortoptionen: Sehr hoch; hoch; teils, teils; niedrig; sehr niedrig.)

\*Hinweis: Antwortoption „sehr niedrig“ wurde von keiner befragten Person gewählt und wird daher nicht abgebildet.

Fallzahlen: n = 22.

**Tabelle 10: Erwägung einer Karriere außerhalb der Wissenschaft**

	<b>Befrist. Postdocs</b>	<b>NGL/JP</b>	<b>Unbefristete</b>
<b>Erwägung einer Karriere außerhalb der Wissenschaft</b>			
Ja, ständig	27 %	26 %	5 %
Ja, ab und zu	50 %	39 %	85 %
Nein	23 %	35 %	10 %
<b>Zeitpunkt der Erwägung</b>			
Studium	24 %	32 %	52 %
Promotionszeit	44 %	40 %	62 %
frühe Postdoc-Phase	47 %	28 %	38 %
fortgeschrittene Postdoc-Phase	35 %	24 %	24 %

Quelle: Postdocbefragung 2023.

Fragen:

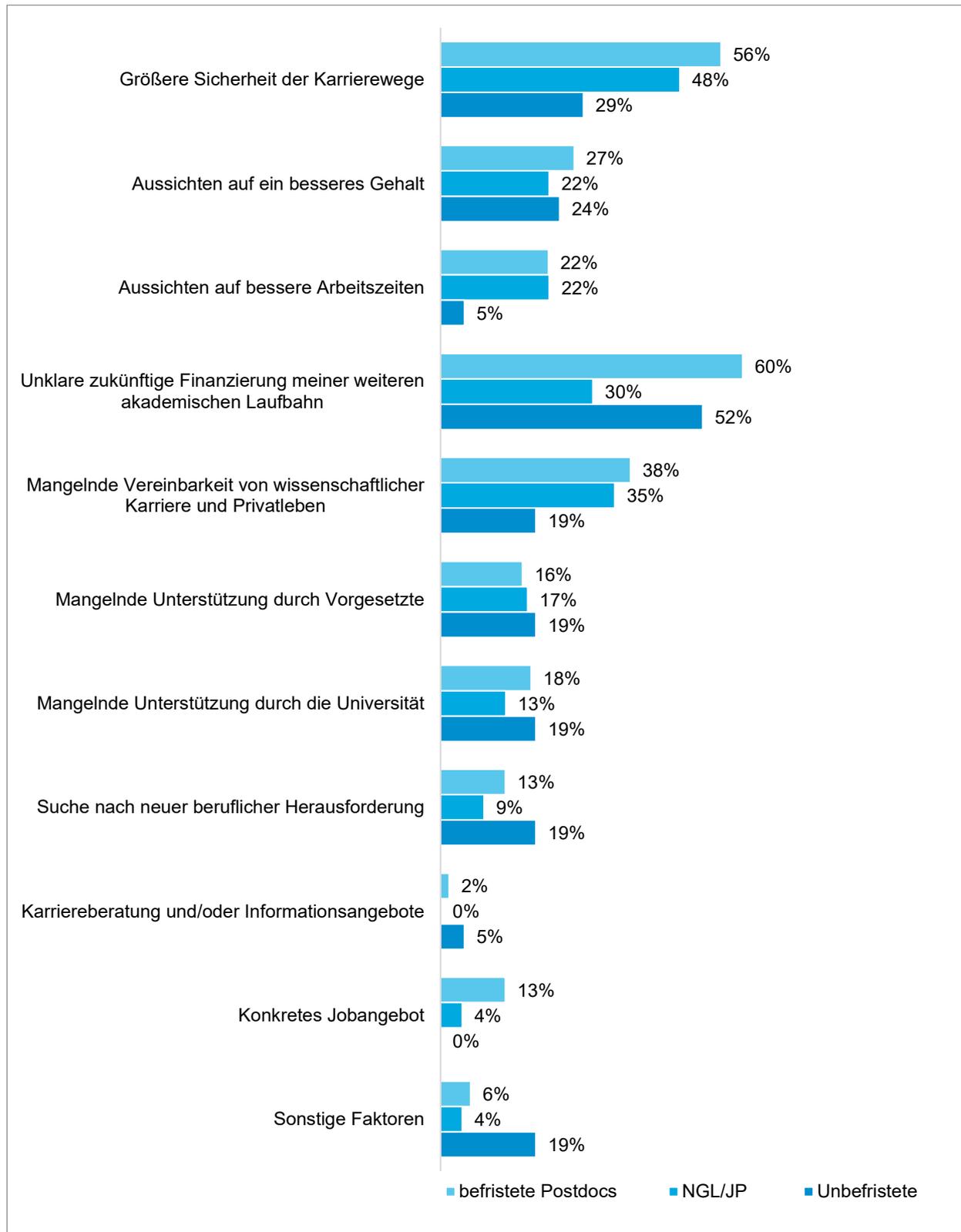
Erwägung einer Karriere außerhalb der Wissenschaft: „Haben Sie seit Abschluss Ihres Studiums schon einmal ernsthaft eine Karriere außerhalb der Wissenschaft in Erwägung gezogen?“ (Antwortoptionen: ja, ständig, ja, ab und zu, nein).

Zeitpunkt der Ausstiegsgedanken: „Zu welchem Zeitpunkt Ihrer bisherigen Laufbahn war das? (Mehrfachnennungen möglich)“ (Antwortoptionen: Im Laufe bzw. zum Abschluss des Studiums, Im Laufe bzw. zum Abschluss der Promotionszeit, In der frühen Postdoc-Phase (während der ersten drei Jahre wissenschaftlicher Tätigkeit nach Abschluss der Promotion), In der fortgeschrittenen Postdoc-Phase (nach drei Jahren wissenschaftlicher Tätigkeit nach Abschluss der Promotion)).

Filter: Zeitpunkt der Ausstiegsgedanken nur bei Personen, die angegeben haben, eine Karriere außerhalb der Wissenschaft zu erwägen (ja, ständig; ja, ab und zu).

Fallzahlen: befristete Postdocs: n = 115 – 116, NGL/JP: n = 23, Unbefristete: n = 21.

**Abbildung 6: Gründe für Überlegungen zu alternativen Karrierewegen**

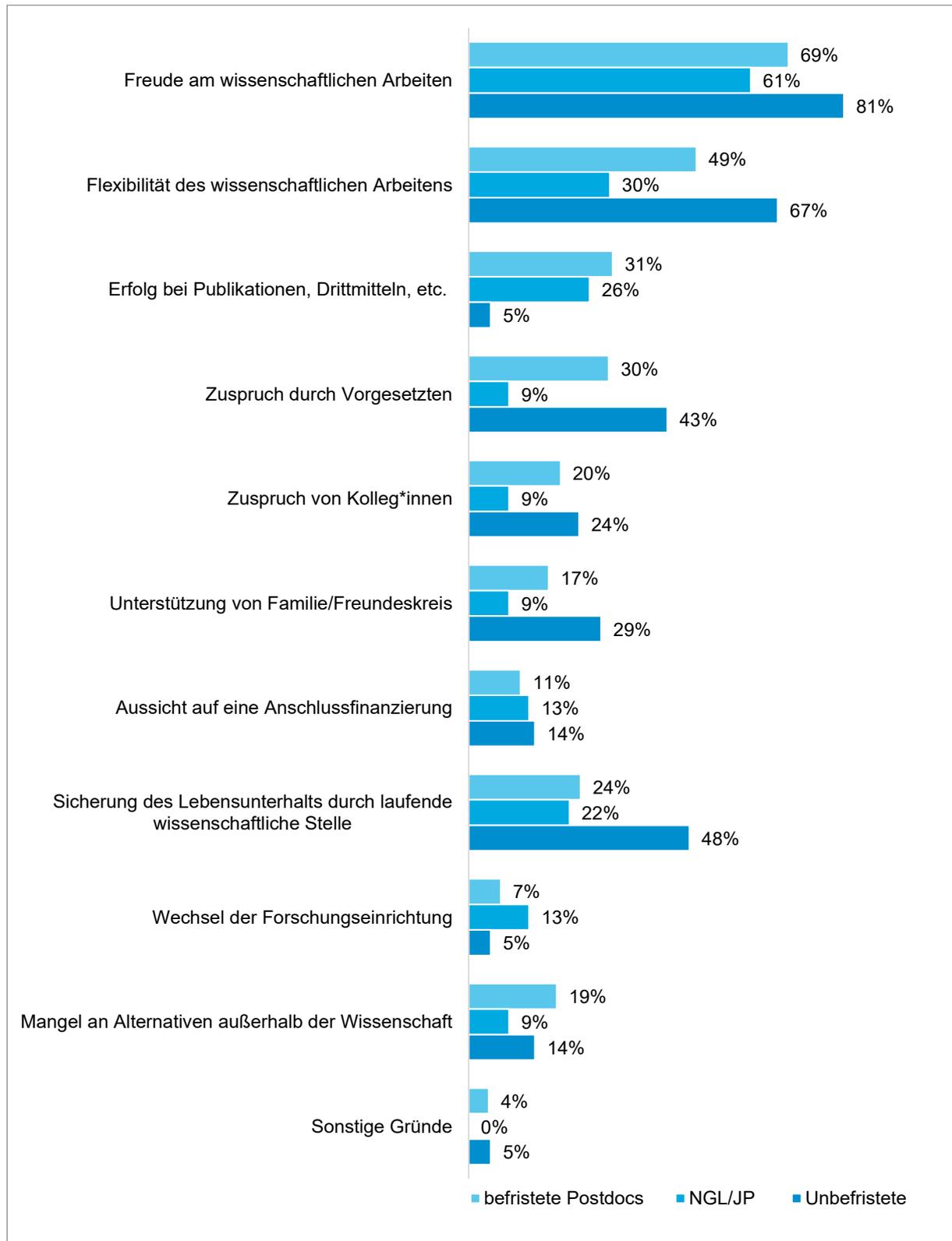


Quelle: Postdocbefragung 2023.

Frage: „Was waren die hauptsächlichen Faktoren für Ihre Überlegung, Ihre Karriere außerhalb der Wissenschaft fortzusetzen?“ (Mehrfachnennungen möglich; Antwortoptionen: siehe oben).

Fallzahlen: befristete Postdocs: n = 116, NGL/JP: n = 23, Unbefristete: n = 21.

**Abbildung 7: Gründe für das Fortsetzen der wissenschaftlichen Laufbahn**



Quelle: Postdocbefragung 2023.

Frage: „Was waren die hauptsächlichen Gründe, Ihre wissenschaftliche Laufbahn dennoch fortzusetzen?“ (Mehrfachnennungen möglich; Antwortoptionen: siehe oben).

Fallzahlen: befristete Postdocs: n = 116, NGL/JP: n = 23, Unbefristete: n = 21.

### 3.6. Führung

**Tabelle 11: Vorgesetzte der befristeten Postdocs**

	<b>Befrist. Postdocs</b>
Vorgesetzte*r	85 %
...hat Interesse an meiner Forschung	85 %
...ermöglicht mir aktive Tagungs-/Konferenzteilnahme	79 %
...regt mich an, wissenschaftliche Publikationen zu verfassen	78 %
...ermöglicht mir Betreuung von BA/MA-Arbeiten/Mitbetreuung von Doktorand *innen	71 %
...unterstützt mich bei Gewinnung von Lehrerfahrung	67 %
...unterstützt mich bei Mitwirkung an (inter)nationalen Projekten	66 %
...gibt mir regelmäßig Feedback Forschungsvorhaben	64 %
...unterstützt mich beim Verfassen von Förderanträgen	63 %
...vermittelt mir Scientific Community Kontakte	59 %
...ermuntert mich zur Übernahme von Führungsaufgaben	55 %
...ermuntert mich zu Aufenthalten an internationalen Forschungseinrichtungen	46 %
...vermittelt mir Kontakte zur Industrie/Privatwirtschaft	10 %
Zufrieden mit Zusammenarbeit mit Vorgesetzten	78 %

Quelle: Postdocbefragung 2023.

Fragen:

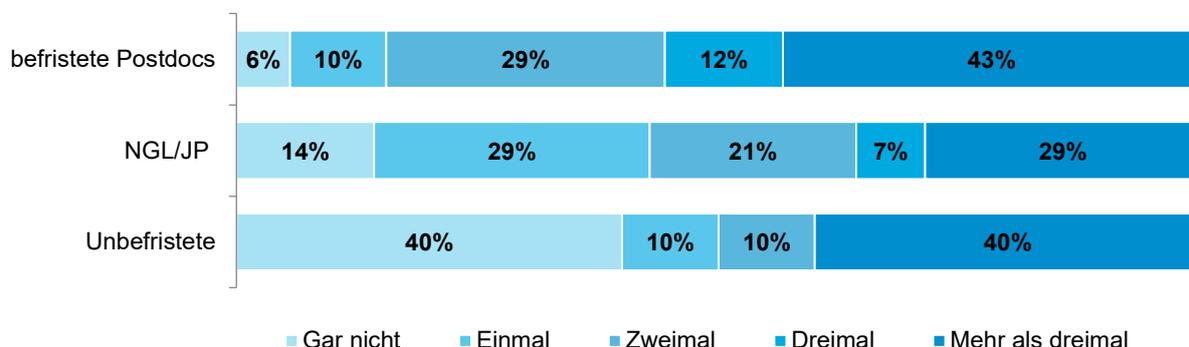
„Gibt es an der Universität Konstanz eine Person, die Ihnen fachlich vorgesetzt ist? (Für 2-year-Fellow des Zukunftskollegs: Haben Sie einen Local Host?)“ (Antwortoptionen: ja/nein).

„Bitte bewerten Sie folgende Aspekte Ihrer Zusammenarbeit mit Ihrer\*m fachlichen Vorgesetzten: Mein\*e fachlich Vorgesetzte\*r...“ (Antwortoptionen: trifft voll zu; trifft eher zu; teils, teils; trifft eher nicht zu; trifft gar nicht zu). (Darstellung: „trifft voll zu“ und „trifft eher zu“ zusammengefasst in %.)

Fallzahlen: befristete Postdocs: n = 82 - 108.

\*Hinweis: NGL/JP wurde diese Frage nicht gestellt. Bei unbefristeten wissenschaftlichen MA ist die Antwortrate zu gering für eine sinnvolle Auswertung.

**Abbildung 8: Häufigkeit Karrieregespräche mit Vorgesetzten (befristete Postdocs) bzw. Mentor\*innen (NGL/JP, Unbefristete) innerhalb der letzten zwei Jahre**



Quelle: Postdocbefragung 2023.

Frage: „Wie häufig haben Sie in den letzten zwei Jahren mit Ihrer\*m Vorgesetzten (befristete Postdocs) bzw. Mentor\*innen (NGL/JP bzw. Unbefristete) über Ihre Karriere gesprochen?“ (Antwortoptionen: gar nicht, einmal, zweimal, dreimal, mehr als dreimal).

Fallzahlen: befristete Postdocs: n = 90, NGL/JP: n = 14, Unbefristete: n = 10.

**Tabelle 12: Karrieregespräche der befristeten Postdocs mit ihren Vorgesetzten**

	Befrist. Postdocs
Art der Gespräche	
Mitarbeitergespräche	48 %
Andere Anlässe	79 %
Themen der Gespräche	
Info/Strategie für wissenschaftliche Karriere	74 %
Feedback Karrierechancen	65 %
Anforderungen wissenschaftliche Karriere	62 %
Sonstiges	15 %
Information/Strategie für Karrieren außerhalb der Wissenschaft	11 %
Gespräche (sehr) hilfreich	57 %

Quelle: Postdocbefragung 2023.

Fragen:

„In welchem Rahmen fand dies statt?“ (Mehrfachantworten möglich).

„Welche Themen standen in diesen Gesprächen im Mittelpunkt?“ (Mehrfachantworten möglich).

„Wie hilfreich war der Austausch für Ihre Karriereplanung?“ (Antwortoptionen: Sehr hilfreich; hilfreich; teils, teils; nicht hilfreich; gar nicht hilfreich). (Darstellung: „Sehr hilfreich“ und „hilfreich“ zusammengefasst in %.)

Filter: Personen, die Karrieregespräche mit ihrer\*m Vorgesetzten geführt haben, erhielten diese Fragen.

Fallzahlen: befristete Postdocs: n = 85.-88

\*Hinweis: NGL/JP wurde diese Frage nicht gestellt. Bei unbefristeten wissenschaftlichen MA ist die Antwortrate zu gering für eine sinnvolle Auswertung.

**Tabelle 13: Mentor\*innen (NGL / JP und Unbefristete)**

	NGL/JP	Unbefristete
Ich habe eine*n oder mehrere Mentor*innen in Konstanz oder andernorts?	61 %	53 %
Häufigkeit Karrieregespräche (letzte zwei Jahre)		
Gar nicht	13 %	40 % (4)
Einmal	27 %	10 % (1)
Zweimal	20 %	10 % (1)
Dreimal	7 %	0 % (0)
Mehr als dreimal	27 %	40 % (4)
Themen der Gespräche		
Anforderungen einer wissenschaftlichen Karriere	58 %	17 % (1)
Feedback zu Ihren Karrierechancen	33 %	50 % (3)
Informationen und Strategien für eine wissenschaftliche Karriere	75 %	33 % (2)
Informationen und Strategien für Karrieren außerhalb der Wissenschaft	8 %	0 %
Sonstiges	17 %	0 %
Karrieregespräche waren (sehr) hilfreich.	92 %	80 % (4)

Quelle: Postdocbefragung 2023.

Fragen:

„Haben Sie eine\*n oder mehrere Mentor\*innen in Konstanz oder andernorts? (Unter Mentor\*in verstehen wir eine\*n erfahrene\*n Wissenschaftler\*in, mit dem\*der Sie fachliche und Karrierefragen besprechen.)“ (Antwortoptionen: ja/nein).

Wie häufig haben Sie in den letzten zwei Jahren mit Ihren Mentor\*innen über Ihre Karriere gesprochen?

Welche Themen standen in diesen Gesprächen im Mittelpunkt? (Mehrfachantworten möglich)

Frage: „Wie hilfreich war der Austausch für Ihre Karriereplanung?“ (Antwortoptionen: Sehr hilfreich; hilfreich; teils, teils; nicht hilfreich; gar nicht hilfreich). (Darstellung: „Sehr hilfreich“ und „hilfreich“ zusammengefasst in %.)

Filter: Personen mit Gesprächen.

Fallzahlen: NGL/JP: n = 12 – 23, Unbefristete: n = 6 - 21.

**Tabelle 14: Selbsteinschätzung als Führungskraft (NGL und JP)**

	NGL/JP
Ich habe Führungsverantwortung.	81 %
Ich habe eine klare Vorstellung davon, wie ich als Führungskraft agieren möchte.	82 %
Bei der Auswahl von Mitarbeitenden weiß ich, nach welchen Qualifikationen und Kompetenzen ich suche und wie ich diese überprüfen kann.	76 %
Es ist schwierig, am Standort Konstanz gute Mitarbeitende zu rekrutieren.	53 %
Es ist schwierig, in der Position als Juniorprofessor*in/ Nachwuchsgruppenleiter*in gute Mitarbeitende zu rekrutieren.	44 %
Ich habe in meinem Team transparente Regeln für Organisatorisches, Prozesse, Arbeitszeiten etc. eingeführt.	75 %
Ich führe jährliche Mitarbeitendengespräche mit den Mitgliedern meines Teams.	56 %
Ich weiß, an wen ich mich bei Konflikten mit meinen Mitarbeitenden an der Universität Konstanz wenden kann.	25 %
Führungsaufgaben kosten mich viel Zeit.	41 %
Die Zusammenarbeit mit meinen Mitarbeitenden macht mir Freude.	94 %
Alles in allem bin ich zufrieden damit, wie ich meine Rolle als Führungskraft ausfülle.	76 %

Quelle: Postdocbefragung 2023.

Fragen:

„Haben Sie Führungsverantwortung für Mitarbeitende (Hierzu zählen angestellte Mitarbeitende, wissenschaftliche Hilfskräfte, Promovierende auf Stipendien.)“. (Antwortoptionen: Ja, Nein).

„Inwiefern stimmen die folgenden Aussagen zu Ihrer Führungstätigkeit zu?“ (Antwortoptionen: stimme voll zu; stimme eher zu; teils, teils; stimme eher nicht zu; stimme nicht zu). (Darstellung: „Stimme voll zu“ und „stimme eher zu“ zusammengefasst in %).

Fallzahlen: NGL/JP: n = 16 - 21.

### 3.7. Support

**Tabelle 15: Bewertung universitärer Unterstützungsangebote**

	Befrist. Postdocs	NGL/JP	Unbefristete
Gut informiert über Unterstützungsangebote	68 %	78 %	76 %
Zufrieden mit Unterstützungsangeboten	65 %	74 %	80 %

Quelle: Postdocbefragung 2023.

Frage: „Inwiefern stimmen Sie folgenden Aussagen zu? (1) Ich fühle mich gut über die Unterstützungsangebote der Universität Konstanz informiert. (2) Ich bin insgesamt zufrieden mit den Unterstützungsangeboten der Universität Konstanz.“ (Antwortoptionen: Stimme voll zu; stimme eher zu; teils, teils; stimme eher nicht zu; stimme nicht zu). (Darstellung: „Stimme voll zu“ und „stimme eher zu“ zusammengefasst in %.)

Fallzahlen: befristete Postdocs: n = 108 - 114, NGL/JP: n = 23, Unbefristete: n = 20 - 21

**Tabelle 16: Wichtigkeit der Unterstützung durch die Universität Konstanz**

	<b>Befrist. Postdocs</b>	<b>NGL/JP</b>	<b>Unbefristete</b>
Autonomie/Entscheidungsspielraum	92 %	100 %	95 %
Führung durch Vorgesetzte	50 %	-	45 %
Vernetzung mit anderen promovierten Wissenschaftler*innen	82 %	78%	60 %
Möglichkeit, sich um interne Fördermittel zu bewerben	89 %	87%	53 % (10)
Unterstützung bei Einwerbung externer Fördermittel	93 %	77%	61 % (11)
Unterstützung internationaler Mobilität	69 %	71%	32 % (6)
Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	75 %	95%	95 % (18)
Vertretung in Universitätsgremien/Interessenvertretungen	47 %	52%	53 % (10)
Mentor*innenprogramme	50 %	57%	6 % (1)
Karriereberatung und Coaching	69 %	55%	16 % (3)
Teamentwicklung	-	41 %	53 % (10)
Informationen Wissenschaftskarriere	50 %	32%	17 % (3)
Trainings/Zertifikate zu wissenschaftsrelevanten Kompetenzen	56 %	32%	35 %
Vorbereitung auf Berufswege außerhalb der Wissenschaft	61 %	33%	26 % (5)

Quelle: Postdocbefragung 2023.

Frage: „Wie wichtig sind Ihnen folgende Aspekte der Unterstützung durch die Universität Konstanz für Ihre wissenschaftliche Tätigkeit und Ihre Karriere?“ (Antwortoptionen: sehr wichtig; wichtig; teils, teils; unwichtig; gar nicht wichtig). (Darstellung: „Sehr wichtig“ und „wichtig“ zusammengefasst in %.)

Fallzahlen: befristete Postdocs: n = 100 - 111, NGL/JP: n= 21 - 23, Unbefristete: n = 18 - 20.

### 3.8. Mental Health

**Tabelle 17: Empfundene Belastungen**

	<b>Befrist. Postdocs</b>	<b>NGL/JP</b>	<b>Unbefristete</b>
Erwartung, viel zu publizieren	74 %	70 %	45 %
Erwartung, hochwertige Publikationen zu veröffentlichen	62 %	70 %	45 %
Erwartung, Drittmittel einzuwerben	68 %	70 %	37 % (7)
Erwartung (inter-) nationaler Mobilität	43 %	61 %	25 %
Erwartung hohen zeitlichen Einsatzes	54 %	78 %	53 % (10)
Herausforderung, viel parallel zu arbeiten	57 %	70 %	47 % (9)
Befristung von Anstellungen/Stipendien	90 %	-	-
Unsichere Karriereperspektiven	89 %	74 %	38 % (7)
Mangelnde Trennung Arbeit/Privatleben	51 %	48 %	30 %
Mangelnde Vereinbarkeit Arbeit/Familie	53 %	65 %	30 %

Quelle: Postdocbefragung 2023.

Frage: „Die nachfolgenden Punkte gelten als kennzeichnend für das Wissenschaftssystem. Wie stark empfinden Sie diese Sachverhalte als Belastung?“ (Antwortoptionen: Sehr stark; stark; teils, teils; schwach; gar nicht). (Darstellung: „Sehr stark“ und „stark“ zusammengefasst in %.)

Fallzahlen: befristete Postdocs: n = 104 - 114, NGL/JP: n = 23, Unbefristete: n = 19-20.

**Tabelle 18: Stress, Arbeitsbelastung und Gesundheit**

	<b>Befrist. Postdocs</b>	<b>NGL/JP</b>	<b>Unbefristete</b>
Ich fühle mich in meiner Arbeit wertgeschätzt.	64 %	50 %	65 %
Ich arbeite ständig unter hohem Zeitdruck.	48 %	83 %	35 %
Ich fühle mich durch die Arbeit oft erschöpft/ausgelaugt.	51 %	52 %	30 %
Es kommt häufig vor, dass ich nicht abschalten kann/Probleme aus d. Arbeit mit nach Hause nehme.	69 %	74 %	35 %
Ich habe aufgrund der Arbeit oft körperliche Beschwerden.	21 %	18 %	20 %
Insgesamt fühle ich mich durch die Arbeit gestresst/überlastet.	47 %	39 %	20 %

Quelle: Postdocbefragung 2023.

Frage: „Inwiefern stimmen Sie folgenden Aussagen zu?“ (Antwortoptionen: stimme voll zu; stimme eher zu; teils, teils; stimme eher nicht zu; stimme nicht zu). (Darstellung: „Stimme voll zu“ und „stimme eher zu“ zusammengefasst in %.)

Fallzahlen: befristete Postdocs: n = 114, NGL/JP: n = 22 - 23 Unbefristete: n = 20.

### 3.9. Gesamtzufriedenheit

**Tabelle 19: Bedingungen für Postdoc an der Universität Konstanz**

	<b>Befrist. Postdocs</b>	<b>NGL/JP</b>	<b>Unbefristete</b>
Bewertung der Bedingungen alles in allem	63 %	64 %	85 %

Quelle: Postdocbefragung 2023.

Frage: „Wie gut schätzen Sie - alles in allem - die Bedingungen für Sie als Postdoc/NGL/JP/wiss MA an der Universität Konstanz ein?“ (Antwortmöglichkeiten: Sehr gut; gut; teils, teils; schlecht; sehr schlecht). (Darstellung: „Sehr gut“ und „gut“ zusammengefasst in %.)

Fallzahlen: befristete Postdocs: n = 112, NGL/JP = n = 22, Unbefristete: n = 20.

## 4. Anhang

### 4.1. Weiterführende Auswertungen für die Gruppe der befristeten Postdocs

Tabelle 20: Personencharakteristika der befristeten Postdocs

	Fächergruppen			Karrierephase			Geschlecht		Staatsangehörigkeit		Akademikerelternhaus		Kinder		Befrist. Postdocs
	GW	MNat	RWS	Früh	Fortgeschr.	Berufungsf.	Männer	Frauen	Deutsch	ausländisch	Ja	Nein	Ja	Nein	
<b>Geschlecht</b>															
Weiblich	57 %	43 %	46 %	52 %	48 %	38 %	-	-	52 %	48 %	44 %	58 %	39 %	55 %	50 %
Männlich	38 %	55 %	46 %	40 %	46 %	62 %	-	-	42 %	48 %	53 %	33 %	48 %	44 %	45 %
<b>Alter</b>															
Mittelwert															36,8
Stand.abw.															5,82
<b>Nicht-Akademikerelternhaus</b>	35 %	43 %	38 %	36 %	41 %	54 %	29 %	46 %	39 %	40 %	-	-	39 %	39 %	40 %
<b>Migrationshintergrund</b>	50 %	68 %	47 %	55 %	62 %	31 %	58 %	51 %	100 %	18 %	57 %	52 %	45 %	58 %	55 %
<b>Staatsangehörigkeit</b>															
Deutsche	54 %	39 %	73 %	51 %	48 %	77 %	49 %	55 %	-	-	53 %	55 %	59 %	51 %	54 %
Andere	46 %	61 %	27 %	49 %	52 %	23 %	51 %	45 %	-	-	47 %	45 %	41 %	49 %	46 %
<b>Soziale Verpflichtungen</b>															
Kind(er)	43 %	25 %	21 %	26 %	29 %	38 %	31 %	23 %	33 %	25 %	29 %	30 %	-	-	29 %

Pflege von Angehörigen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6 %
------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	-----

Quelle: Postdocbefragung 2023.

Fragen:

Geschlecht: „Ihr Geschlecht?“ (Antwortoptionen: Weiblich; Männlich; Divers).

Alter: „Wie alt sind Sie?“ (Antwort zweistellige Zahleingabe).

Migrationshintergrund: „Ihre Staatsangehörigkeit (Bitte geben Sie alle Zutreffenden an.)“, „Die Staatsangehörigkeit Ihrer Eltern (Bitte geben Sie alle Zutreffenden an.)“, „Sind Sie oder zumindest einer Ihrer Elternteile nach Deutschland zugewandert?“.

Nicht-Akademikerelternhaus: „Hat mindestens einer Ihrer Elternteile einen (Fach-)Hochschulabschluss erworben?“ (Antwortoptionen: Ja, Nein; Filter: Nein).

Staatsangehörigkeit: „Ihre Staatsangehörigkeit (Bitte geben Sie alle Zutreffenden an.)“ (Antwortoptionen: Deutsche; Schweizer; Österreichische; Andere europäische (EU); Andere europäische (Nicht-EU); Außereuropäische; Staatenlos).

Soziale Verpflichtungen: „Haben Sie Kinder, die bei Ihnen leben?“ (Antwortoptionen: Ja; zeitweise; Ja, ständig; Nein). „Haben Sie pflegebedürftige Angehörige, um die Sie sich regelmäßig kümmern?“ (Antwortoptionen: Ja zeitweise; Ja, ständig; Nein).

Fallzahlen: Geisteswissenschaften (GW): n = 36 - 39, Mathematik / Naturwissenschaften (MNat): n = 40 - 40, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (RWS): n = 30 - 35, Karrierephase früh: n = 38 - 42, Karrierephase fortgeschritten: n = 55 - 58, Karrierephase berufungsfähig: n = 13, Männer: n = 50 - 53, Frauen: n = 55 - 58, Deutsche Staatsangehörigkeit: n = 60 - 62, Andere Staatsangehörigkeit: n = 48 - 52, Akademikerelternhaus: n = 65 - 70, Nicht-Akademikerelternhaus: n = 43 - 45, Kinder: n = 31 - 34, keine Kinder: n = 77 - 80, Pflege Angehöriger: n = 113, befristete Postdocs: n = 108 - 115.

**Tabelle 21: Beschäftigungscharakteristika der befristeten Postdocs**

	Fächergruppen			Karrierephase			Geschlecht		Staatsangehörigkeit		Akademikerelternhaus		Kinder		Befrist. Postdocs
	GW	MNat	RWS	Früh	Fortgeschr.	Berufungsf.	Männer	Frauen	Deutsch	ausländisch	Ja	Nein	Ja	Nein	
Gesamtvertragslaufzeit															
Mittelwert	32,6	32	34,2	30,1	34,9	27,5	34	31	35,9	28,3	32,3	32,7	33,2	32,4	32,5
Stand.abw.	17,7	16,2	16,2	13,8	17,8	20,3	18,2	15,3	16,8	15,1	15,3	18,4	18,4	15,7	16,4
Stellenumfang (%)															
Mittelwert	93 %	96 %	90 %	92 %	95 %	92 %	96 %	91 %	93 %	94 %	92 %	96 %	93%	94 %	93 %
Stand.abw.	16,8	10,9	19,0	17,5	13,9	20,4	12,8	17,2	15,9	15,6	17,3	12,8	17,6	15,0	15,7

## Anhang

Finanzierung																
Haushaltsmittel	45 %	44 %	50 %	42 %	48 %	33 %	45 %	47 %	56 %	35 %	47 %	43 %	33%	51 %	47 %	
Drittmittel	33 %	28 %	38 %	26 %	36 %	50 %	34 %	28 %	31 %	33 %	32 %	32 %	48%	26 %	32 %	
Gleichermaßen HH-/Drittmittel	3 %	9 %	3 %	8 %	4 %	0 %	7 %	4 %	5 %	5 %	5 %	5 %	15%	1 %	5 %	
Weiß nicht	18 %	19 %	9 %	24 %	12 %	17 %	14 %	21 %	7 %	28 %	15 %	19 %	4%	22 %	16 %	
Vertragsende identisch mit Projektende	82 %	67 %	83 %	80 %	83 %	67 %	73 %	100 %	88 %	71%	74 %	92 %	77%	83 %	81 %	

Quelle: Postdocbefragung 2023.

Fragen:

Gesamtvertragslaufzeit: „Was ist die Gesamtlaufzeit Ihres derzeitigen Vertrages? (Bei mehreren Verträgen geben Sie bitte die Laufzeit des längsten Vertrages an.)“ Antwort: Zahlenfeld Monate).

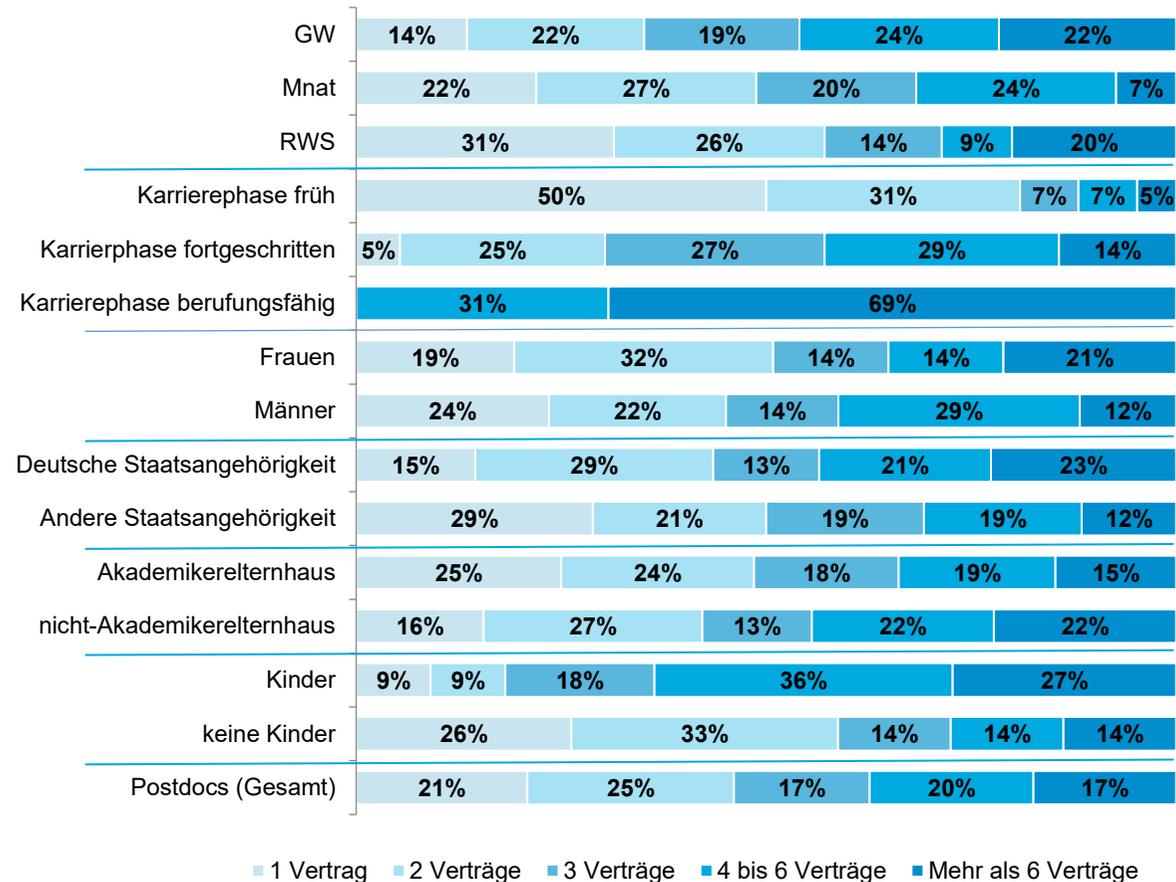
Stellenumfang: „Wie viel Prozent einer regulären Vollzeitstelle beträgt Ihre derzeitige Stelle?“ (Antwort: Zahleingabe).

Finanzierung: „Ist Ihre Stelle überwiegend aus Haushaltsmitteln oder aus Drittmitteln finanziert?“ (Antwortoptionen: Finanzierung überwiegend aus Haushaltsmitteln, Finanzierung überwiegend aus Drittmitteln, Finanzierung gleichermaßen aus Haushalts- und Drittmitteln, Weiß ich nicht).

Vertragsende identisch mit Projektende: „Ist das Ende Ihres derzeitigen Vertrages mit dem Ende der Projektlaufzeit identisch?“ (Antwortoptionen: Ja, Nein, Weiß nicht).

Fallzahlen: Geisteswissenschaften (GW): n = 29 - 33, Mathematik / Naturwissenschaften (MNat): n = 30 - 32, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (RWS): n = 31 - 32, Karrierephase früh: n = 38, Karrierephase fortgeschritten: n = 50, Karrierephase berufungsfähig: n = 6, Männer: n = 44, Frauen: n = 45 - 47, Deutsche Staatsangehörigkeit: n = 53 - 55, Andere Staatsangehörigkeit: n = 42 - 43, Akademikerelternhaus: n = 57 - 59, Nicht-Akademikerelternhaus: n = 37, Kinder: n = 26 - 27, keine Kinder: n = 68 - 69, befristete Postdocs: n = 95 - 98.

**Abbildung 9: Anzahl wissenschaftlicher Arbeitsverträge seit Promotionsabschluss der befristeten Postdocs**



Quelle: Postdocbefragung 2023.

Frage: „Wie viele wissenschaftliche Arbeitsverträge/Beamtenverhältnisse/Stipendien hatten Sie seit Ihrem Promotionsabschluss (inklusive Ihres derzeitigen Vertrags/Beamtenverhältnisses/Stipendiums)?“ (Antwortoptionen: 1, 2, 3, 4 - 6, mehr als 6 Verträge)

Fallzahlen: Geisteswissenschaften (GW): n = 37, Mathematik / Naturwissenschaften (Mnat): n = 41, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (RWS): n = 35, Karrierephase früh: n = 42, Karrierephase fortgeschritten: n = 56, Karrierephase berufungsfähig: n = 13, Männer: n = 51, Frauen: n = 57, Deutsche Staatsangehörigkeit: n = 62, Andere Staatsangehörigkeit: n = 52, Akademikerelternhaus: n = 68, Nicht-Akademikerelternhaus: n = 45, Kinder: n = 33, keine Kinder: n = 80, befristete Postdocs: n = 115.

**Tabelle 22: Zufriedenheit der befristeten Postdocs mit Arbeitssituation**

	Fächergruppen			Karrierephase			Geschlecht		Staatsangehörigkeit		Akademikerelternhaus		Kinder		Befrist. Postdocs
	GW	MNat	RWS	Früh	Fortgeschr.	Berufungsf.	Männer	Frauen	Deutsch	ausländisch	Ja	Nein	Ja	Nein	
Selbstbestimmtes wissenschaft. Arbeiten	92 %	82 %	81 %	76 %	87 %	100 %	90 %	79 %	90 %	77 %	81 %	89 %	97 %	80 %	84 %
Tätigkeits-schwerpunkte	86 %	82 %	80 %	78 %	83 %	85 %	92 %	73 %	80 %	84 %	83 %	80 %	91 %	79 %	82 %
Arbeitsklima	86 %	78 %	71 %	73 %	81 %	69 %	80 %	77 %	75 %	79 %	76 %	77 %	70 %	79 %	77 %
Verdienst/ Einkommen	84 %	73 %	69 %	71 %	75 %	85 %	75 %	81 %	76 %	75 %	75 %	76 %	75 %	76 %	76 %
Forschungs-ausstattung	78 %	88 %	63 %	74 %	78 %	77 %	82 %	79 %	72 %	81 %	79 %	73 %	76 %	77 %	76 %
Fachlicher Austausch in AG	61 %	93 %	58 %	67 %	75 %	69 %	75 %	70 %	64 %	77 %	69 %	70 %	73 %	68 %	70 %
Büroarbeitsplatz/-ausstattung	63 %	75 %	69 %	64 %	67 %	92 %	71 %	70 %	64 %	75 %	70 %	67 %	69 %	70 %	69 %
Lehrpensum	71 %	67 %	66 %	65 %	74 %	42 %	68 %	65 %	63 %	69 %	68 %	61 %	72 %	64 %	66 %
Zeit für die eigene Forschung	57 %	79 %	56 %	56 %	71 %	54 %	75 %	54 %	50 %	77 %	59 %	67 %	64 %	62 %	63 %
Berufliche Position	64 %	63 %	60 %	71 %	56 %	54 %	65 %	64 %	60 %	66 %	60 %	65 %	53 %	50 %	63 %
Möglichkeit fachlicher Weiterentwicklung	67 %	60 %	62 %	52 %	65 %	85 %	62 %	63 %	66 %	57 %	61 %	61 %	67 %	59 %	62 %
Raum für Privatleben	41 %	67 %	53 %	49 %	55 %	46 %	61 %	43 %	43 %	60 %	51 %	50 %	45 %	53 %	51 %

Interdisziplinärer Austausch an UKN	54 %	57 %	42 %	46 %	48 %	69 %	54 %	48 %	44 %	58 %	53 %	45 %	69 %	43 %	50 %
Fachlicher Austausch im Fachbereich	40 %	49 %	37 %	41 %	40 %	50 %	51 %	36 %	38 %	43 %	45 %	34 %	48 %	38 %	41 %
Unterstützung durch UKN in Konfliktfällen (z.B. Ombudsperson)	35 %	57 %	20 %	27 %	50 %	17 %	42 %	36 %	30 %	45 %	38 %	38 %	35 %	39 %	38 %
Arbeitssituation alles in allem	72 %	80 %	71 %	76 %	71 %	69 %	76 %	73 %	66 %	81 %	72 %	73 %	70 %	73 %	73 %

Quelle: Postdocbefragung 2023.

Frage: „Wie zufrieden sind Sie mit folgenden Aspekten Ihrer Arbeitssituation an der Universität Konstanz?“ (Antwortoptionen: sehr zufrieden; zufrieden; teils, teils; unzufrieden; sehr unzufrieden). (Darstellung: „Sehr zufrieden“ und „zufrieden“ zusammengefasst in %.)

Fallzahlen: Geisteswissenschaften (GW): n = 26 - 37, Mathematik / Naturwissenschaften (MNat): n = 28 - 40, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (RWS): n = 25 - 36, Karrierephase früh: n = 33 - 42, Karrierephase fortgeschritten: n = 38 - 56, Karrierephase berufungsfähig: n = 6 - 13, Männer: n = 36 - 51, Frauen: n = 39 - 57, Deutsche Staatsangehörigkeit: n = 40 - 62, Andere Staatsangehörigkeit: n = 40 - 53, Akademikerelternhaus: n = 47 - 68, Nicht-Akademikerelternhaus: n = 32 - 45, Kinder: n = 23 - 32, keine Kinder: n = 57 - 80, befristete Postdocs: n = 80 - 115.

**Tabelle 23: Bildungsmobilität der befristeten Postdocs**

	Fächergruppen			Karrierephase			Geschlecht		Staatsangehörigkeit		Akademikerelternhaus		Kinder		Befrist. Postdocs
	GW	MNat	RWS	Früh	Fortgeschr.	Berufungsf.	Männer	Frauen	Deutsch	ausländisch	Ja	Nein	Ja	Nein	
Promotionsbefähigender Studienabschluss															
Uni Konstanz	16 %	10 %	24 %	20 %	13 %	15 %	18 %	16 %	25 %	6 %	18 %	14 %	26 %	13 %	16 %
Andere deutsch. Hochschule	46 %	28 %	44 %	44 %	31 %	62 %	29 %	46 %	67 %	8 %	38 %	42 %	35 %	41 %	40 %

## Anhang

Euro- päisches Ausland	30 %	36 %	24 %	29 %	35 %	15 %	33 %	28 %	7 %	57 %	28 %	33 %	29 %	30 %	30 %
Außereurop. Ausland	8 %	26 %	9 %	7 %	22 %	8 %	20 %	11 %	2 %	29 %	16 %	12 %	10 %	16 %	14 %
Doktorgrad															
Uni Konstanz	22 %	15 %	26 %	26 %	20 %	0 %	24 %	19 %	29 %	10 %	19 %	22 %	24 %	19 %	20 %
Andere deutsch. Hochschule	38 %	35 %	34 %	33 %	30 %	77 %	29 %	40 %	55 %	15 %	40 %	33 %	42 %	34 %	37 %
Euro- päisches Ausland	30 %	30 %	29 %	33 %	29 %	15 %	29 %	30 %	13 %	48 %	28 %	29 %	24 %	31 %	29 %
Außereurop. Ausland	11 %	20 %	11 %	7 %	21 %	8 %	18 %	11 %	3 %	27 %	13 %	16 %	9 %	16 %	14 %
Bei Uni KN Promotion zwi- schenzeitig andere HS*	13 % (8)	17 % (6)	33 % (9)	9 % (11)	27 % (11)	0 % (0)	25 % (12)	28 % (11)	0 % (0)	28 % (5)	31 % (13)	10 % (10)	25 % (8)	20 % (15)	22 % (23)

Quelle: Postdocbefragung 2023.

Fragen:

Promotionsbefähigender Studienabschluss: „Wo haben Sie Ihren promotionsbefähigenden Studienabschluss erlangt?“ (Antwortoptionen: An der Universität Konstanz; An einer anderen deutschen Hochschule; Im europäischen Ausland, Im außereuropäischen Ausland).

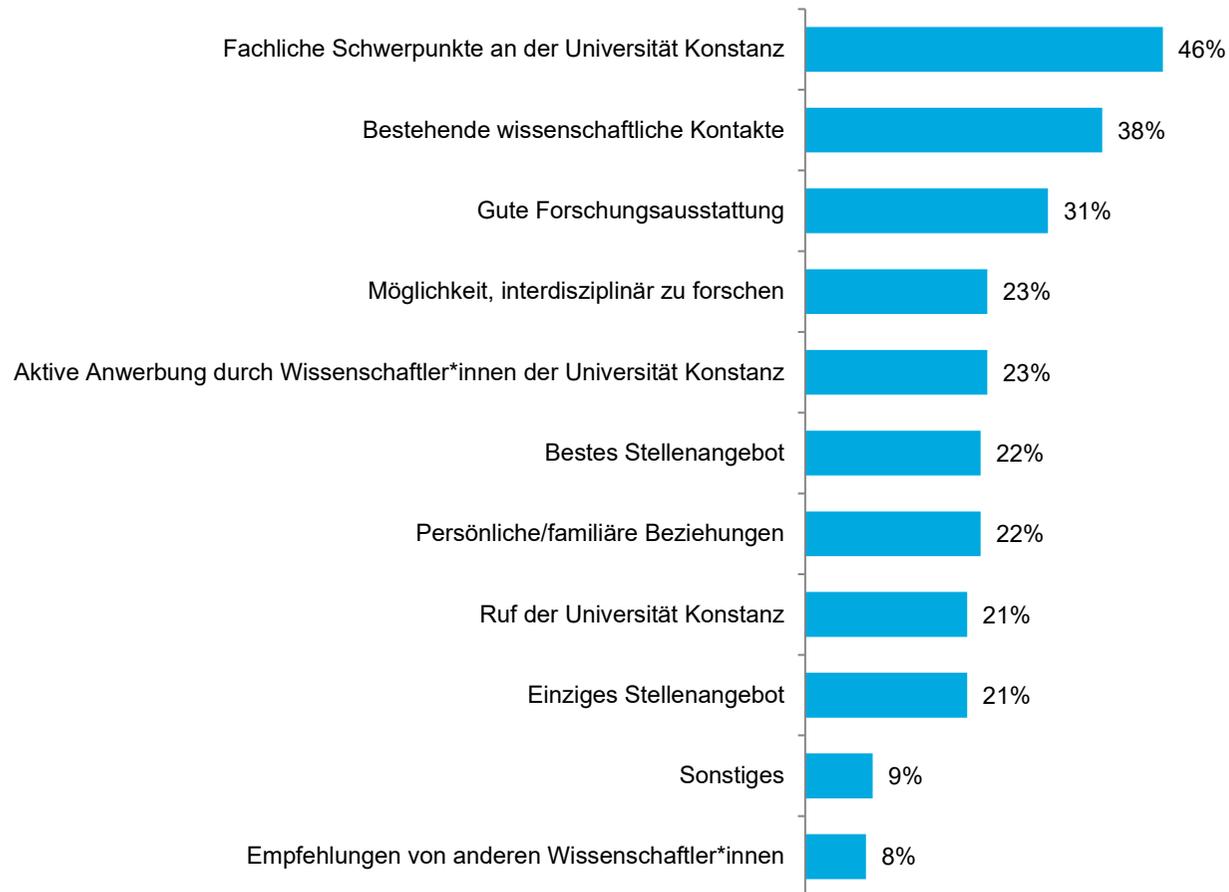
Doktorgrad: „Wo haben Sie Ihren Doktorgrad erlangt?“ (Antwortoptionen: An der Universität Konstanz; An einer anderen deutschen Hochschule; Im europäischen Ausland, Im außereuropäischen Ausland).

Zwischenzeitig andere HS: „Waren Sie zwischen Ihrer Promotion und Ihrer derzeitigen Tätigkeit an einer anderen Hochschule oder Forschungseinrichtung tätig?“ (Antwortoptionen: Ja, Nein).

Fallzahlen: Geisteswissenschaften (GW): n = 37, Mathematik / Naturwissenschaften (MNat): n = 39 - 40, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (RWS): n = 34 - 35, Karrierephase früh: n = 41 - 42, Karrierephase fortgeschritten: n = 55 - 56, Karrierephase berufungsfähig: n = 13, Männer: n = 49 - 51, Frauen: n = 57, Deutsche Staatsangehörigkeit: n = 61 - 62, Andere Staatsangehörigkeit: n = 51 - 52, Akademikerelternhaus: n = 68, Nicht-Akademikerelternhaus: n = 43 - 45, Kinder: n = 31 - 33, keine Kinder: n = 80, befristete Postdocs: n = 112 - 114.

\*Filter bei Frage Zwischenzeitig andere HS: Personen, die angegeben haben, in Konstanz promoviert zu haben.

**Abbildung 10: Gründe für eine Tätigkeit an der Universität Konstanz der befristeten Postdocs**



Quelle: Postdocbefragung 2023.

Frage: „Aus welchen Gründen haben Sie sich für die Universität Konstanz entschieden?“ (Mehrfachnennungen möglich; Antwortoptionen: siehe oben)

Fallzahlen: befristete Postdocs: n = 116.

**Tabelle 24: Forschungsaufenthalte der befristeten Postdocs**

	Fächergruppen			Karrierephase			Geschlecht		Staatsangehörigkeit		Akademikerelternhaus		Kinder		Befrist. Postdocs
	GW	MNat	RWS	Früh	Fortgeschr.	Berufungsf.	Männer	Frauen	Deutsch	ausländisch	Ja	Nein	Ja	Nein	
Forschungsaufenthalte (Monate)															
Mittelwert	12,7	25,9	8,1	-	-	-	20,1	12,0	8,2	24,2	12,9	19,3	15,9	15,2	15,3
Stand.abw.	23,4	29,1	19,7	-	-	-	30,2	19,4	17,3	29,3	21,4	29,5	26,2	24,6	24,8
Zukünftige Forschungsaufenthalte															
geplant	46 %	20 %	40 %	49 %	28 %	23 %	36 %	35 %	33 %	36 %	38 %	30 %	27 %	38 %	34 %
Nicht geplant	34 %	59 %	40 %	27 %	57 %	46 %	48 %	42 %	44 %	46 %	47 %	41 %	52 %	43 %	45 %
Weiß nicht	20 %	20 %	20 %	24 %	15 %	31 %	16 %	24 %	23 %	18 %	15 %	30 %	21 %	20 %	21 %

Quelle: Postdocbefragung 2023.

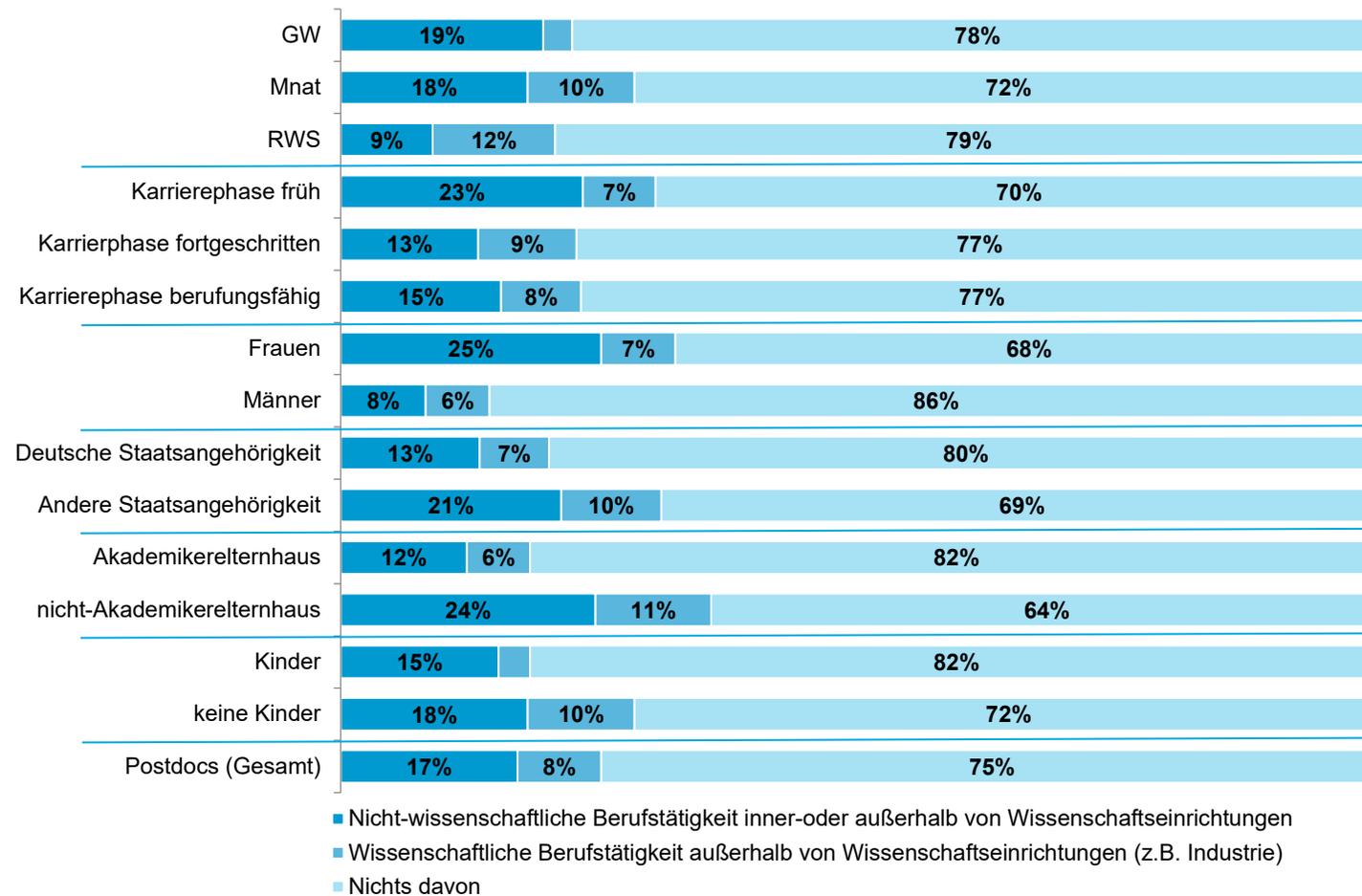
Fragen:

Forschungsaufenthalte (Monate): „Wie viele Monate waren Sie für Forschungsaufenthalte insgesamt im Ausland seit Abschluss Ihrer Promotion?“ (Zahelfeld).

Zukünftige Forschungsaufenthalte: „Planen Sie einen Forschungsaufenthalt im Ausland? (Nicht gemeint sind Konferenzen und Tagungen.)“ (Antwortoptionen: Ja, Nein, Weiß nicht).

Fallzahlen: Geisteswissenschaften (GW): n = 31 - 35, Mathematik / Naturwissenschaften (MNat): n = 36 - 39, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (RWS): n = 34 - 35, Karrierephase früh: n = 41, Karrierephase fortgeschritten: n = 54, Karrierephase berufungsfähig: n = 13, Männer: n = 48 - 50, Frauen: n = 55, Deutsche Staatsangehörigkeit: n = 60 - 61, Andere Staatsangehörigkeit: n = 48 - 50, Akademikerelternhaus: n = 65 - 66, Nicht-Akademikerelternhaus: n = 42 - 44, Kinder: n = 32 - 33, keine Kinder: n = 77 - 78, befristete Postdocs: n = 108 - 111.

Abbildung 11: Vorangegangene Berufstätigkeit der befristeten Postdocs

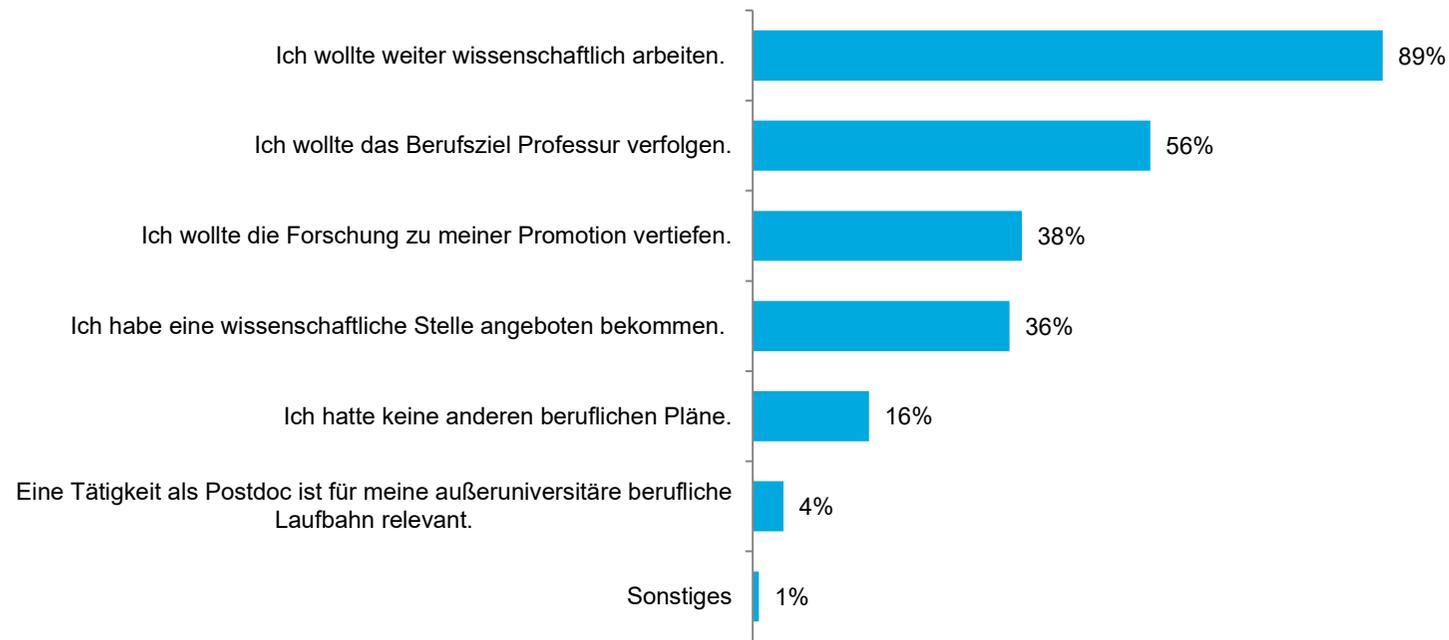


Quelle: Postdocbefragung 2023.

Frage: „Haben Sie seit Abschluss Ihres Studiums eine der folgenden Berufstätigkeiten ausgeübt?“ (Antwortoptionen: Nicht-wissenschaftliche Berufstätigkeit inner- oder außerhalb von Wissenschaftseinrichtungen, Wissenschaftliche Berufstätigkeit außerhalb von Wissenschaftseinrichtungen (z. B. Industrie), Nichts davon)

Fallzahlen: Geisteswissenschaften (GW): n = 36, Mathematik / Naturwissenschaften (MNat): n = 39, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (RWS): n = 34, Karrierephase früh: n = 43, Karrierephase fortgeschritten: n = 53, Karrierephase berufungsfähig: n = 13, Männer: n = 49, Frauen: n = 56, Deutsche Staatsangehörigkeit: n = 60, Andere Staatsangehörigkeit: n = 52, Akademikerelternhaus: n = 66, Nicht-Akademikerelternhaus: n = 45, Kinder: n = 33, keine Kinder: n = 78, befristete Postdocs: n = 112.

**Abbildung 12: Gründe für wissenschaftliche Laufbahn bei befristeten Postdocs**



Quelle: Postdocbefragung 2023.

Frage: „Aus welchen Gründen haben Sie sich nach der Promotion für eine Fortsetzung Ihrer wissenschaftlichen Laufbahn entschieden?“ (Mehrfachnennungen möglich; Antwortoptionen: siehe oben).

Fallzahlen: befristete Postdocs: n = 116.

**Tabelle 25: Karriereinformation, -intention und -planung der befristeten Postdocs**

Fächergruppen			Karrierephase			Geschlecht		Staatsangehörigkeit		Akademikerelternhaus		Kinder		Befrist. Postdocs
GW	MNat	RWS	Früh	Fortgeschr.	Berufungsf.	Männer	Frauen	Deutsch	ausländisch.	Ja	Nein	Ja	Nein	

## Anhang

Ich verfüge über ausreichend Informationen																
...zu wissenschaftl. Karriere	68 %	70 %	81 %	67 %	77 %	69 %	71 %	72 %	67 %	66 %	74 %	69 %	84 %	68 %	72 %	
...zu außerwissenschaftl. Karrieren.	22 %	25 %	17 %	14 %	23 %	15 %	14 %	25 %	18 %	23 %	19 %	20 %	28 %	16 %	20 %	
Fühle mich gut vorbereitet																
...auf wissenschaftl. Karriere	51 %	45 %	56 %	50 %	43 %	77 %	55 %	46 %	55 %	45 %	51 %	49 %	50 %	51 %	50 %	
...auf Karriere außerhalb der Wissenschaft	19 %	28 %	21 %	20 %	24 %	15 %	22 %	19 %	20 %	23 %	26 %	16 %	34 %	17 %	21 %	
Verfolge konkreten Plan für wissenschaftl. Karriere.	65 %	45 %	50 %	55 %	48 %	62 %	63 %	46 %	63 %	42 %	51 %	53 %	59 %	50 %	53 %	
Verfüge über passende Qualifikationen für Berufsoptionen im außerwissenschaftl. Arbeitsmarkt.	32 %	50 %	53 %	45 %	45 %	46 %	43 %	46 %	47 %	43 %	46 %	44 %	53 %	43 %	45 %	
Kenne passende Berufsoptionen für mich im außerwissenschaftl. Arbeitsmarkt.	24 %	40 %	33 %	26 %	30 %	38 %	25 %	33 %	32 %	30 %	31 %	29 %	53 %	23 %	31 %	

Quelle: Postdocbefragung 2023.

Frage: „Inwiefern treffen folgende Aussagen für Sie persönlich zu?“ (Antwortoptionen: trifft voll zu; trifft eher zu; teils, teils; trifft eher nicht zu; trifft gar nicht zu). (Darstellung: „Trifft voll zu“ und „trifft eher zu“ zusammengefasst in %.)

Fallzahlen: Geisteswissenschaften (GW): n = 37, Mathematik / Naturwissenschaften (MNat): n = 39 - 40, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (RWS): n = 34 - 36, Karrierephase früh: n = 41 - 42, Karrierephase fortgeschritten: n = 55 - 56, Karrierephase berufungsfähig: n = 13, Männer: n = 49 - 51, Frauen: n = 57, Deutsche Staatsangehörigkeit: n = 60 - 62, Andere Staatsangehörigkeit: n = 52 - 53, Akademikerelternhaus: n = 66 - 68, Nicht-Akademikerelternhaus: n = 45, Kinder: n = 33, keine Kinder: n = 77 - 80, befristete Postdocs: n = 112 - 115.

**Tabelle 26: Habilitationspläne der befristeten Postdocs**

	Fächergruppen			Befrist. Postdocs
	GW	MNat	RWS	
Ich plane mich zu habilitieren.	28 %	24 %	39 %	30 %
Ich habilitiere gerade.	34 %	14 %	11 %	19 %
Ich plane nicht mich zu habilitieren.	16 %	27 %	29 %	23 %
Ich bin noch unentschieden.	22 %	35 %	21 %	28 %

Quelle: Postdocbefragung 2023.

Frage: „Welche Pläne haben Sie hinsichtlich einer Habilitation?“ (Antwortoptionen: Ich plane mich zu habilitieren, Ich habilitiere gerade, Ich plane nicht mich zu habilitieren, Ich habe mich noch nicht entschieden).

Fallzahlen: Geisteswissenschaften (GW): n = 32, Mathematik / Naturwissenschaften (MNat): n = 37, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (RWS): n = 28, befristete Postdocs: n = 98.

**Tabelle 27: Attraktivität von (zur Professur alternativen) Karrierezielen für befristete Postdocs**

Fächergruppen	Karrierephase			Geschlecht		Staatsangehörigkeit		Akademikerelternhaus		Kinder		Befrist. Postdocs			
	GW	MNat	RWS	Früh	Fortgeschr.	Berufungsf.	Männer	Frauen	Deutsch	ausländisch	Ja		Nein	Ja	Nein
An Wissenschaftseinrichtungen:															

Anhang

Universitäts- professur	79 %	77 %	84 %	79 %	78 %	86 %	88 %	76 %	75 %	83 %	84 %	71 %	72 %	81 %	79 %
Fachhochschul- professur	57 %	61 %	49 %	62 %	52 %	42 %	52 %	59 %	47 %	62 %	61 %	45 %	59 %	52 %	54 %
Leitungsposition an einer außer- univ. Forschungs- einrichtung	58 %	65 %	56 %	61 %	55 %	75 %	67 %	57 %	58 %	58 %	58 %	61 %	68 %	56 %	60 %
Unbefristete wis- sensch. Stelle Schwerpunkt Forschung	97 %	95 %	89 %	93 %	95 %	100 %	96 %	94 %	93 %	95 %	95 %	93 %	97 %	94 %	94 %
Unbefristete wis- sensch. Stelle Schwerpunkt Lehre	64 %	48 %	40 %	50 %	49 %	50 %	59 %	43 %	57 %	42 %	57 %	39 %	63 %	45 %	50 %
Unbefristete wis- sensch. Stelle Schwerpunkt Koordination/ Management	37 %	23 %	11 %	26 %	22 %	25 %	22 %	26 %	24 %	23 %	23 %	25 %	31 %	21 %	24 %
Stelle in Wissen- schaftsmanage- ment/-verwaltung	33 %	15 %	11 %	21 %	24 %	8 %	20 %	24 %	21 %	21 %	17 %	27 %	25 %	19 %	21 %
Außerhalb von Wissenschafts- einrichtungen:  Stelle außerhalb des Wissen- schaftssystems (Privatwirt./ÖD) mit Forschungs- tätigkeit	69 %	77 %	77 %	76 %	78 %	67 %	70 %	81 %	77 %	74 %	72 %	82 %	81 %	74 %	75 %

## Anhang

Stelle außerhalb des Wissenschaftssystems (Privatwirt./ÖD) ohne Forschungstätigkeit	22 %	25 %	17 %	26 %	16 %	25 %	24 %	22 %	28 %	15 %	20 %	23 %	19 %	23 %	22 %
Selbstständigkeit mit Forschungstätigkeit	22 %	30 %	34 %	26 %	35 %	17 %	29 %	28 %	26 %	32 %	22 %	41 %	31 %	28 %	29 %
Selbstständigkeit ohne Forschungstätigkeit	6 %	3 %	15 %	7 %	9 %	0 %	8 %	7 %	5 %	9 %	6 %	9 %	6 %	8 %	7 %

Quelle: Postdocbefragung 2023.

Frage: „Wie attraktiv wären alternativ folgende Karriereziele für Sie? Wie attraktiv sind die folgenden Karriereziele für Sie?“ (Antwortoptionen: Sehr attraktiv; attraktiv; teils, teils; unattraktiv; sehr unattraktiv). (Darstellung: „Sehr attraktiv“ und „attraktiv“ zusammengefasst in %.)

Fallzahlen: Geisteswissenschaften (GW): n = 34 - 36, Mathematik / Naturwissenschaften (MNat): n = 38 - 40, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (RWS): n = 32 - 35, Karrierephase früh: n = 41 - 42, Karrierephase fortgeschritten: n = 52 - 55, Karrierephase berufungsfähig: n = 7 - 12, Männer: n = 48 - 51, Frauen: n = 51 - 54, Deutsche Staatsangehörigkeit: n = 52 - 58, Andere Staatsangehörigkeit: n = 50 - 53, Akademikerelternhaus: n = 62 - 65, Nicht-Akademikerelternhaus: n = 41 - 44, Kinder: n = 29 - 32, keine Kinder: n = 75 - 78, befristete Postdocs: n = 105 - 111.

**Tabelle 28: Angestrebte Karriereziele der befristeten Postdocs**

	Fächergruppen			Karrierephase			Geschlecht		Staatsangehörigkeit		Akademikerelternhaus		Kinder		Befrist. Postdocs
	GW	MNat	RWS	Früh	Fortgeschr.	Berufungsf.	Männer	Frauen	Deutsch	ausländisch	Ja	Nein	Ja	Nein	
An Wissenschaftseinrichtungen															
Universitätsprofessur	78 %	69 %	78 %	73 %	72 %	86 %	77 %	76 %	69 %	78 %	82 %	60 %	69%	75%	74 %
Fachhochschulprofessur	39 %	41 %	29 %	43 %	26 %	57 %	40 %	34 %	29 %	40 %	39 %	30 %	38%	33%	34 %
Leitungsposition an außeruniv. Forschungseinrichtung	37 %	39 %	38 %	45 %	32 %	57 %	43 %	40 %	24 %	55 %	35 %	45 %	33%	42%	39 %
Unbefristete wissenschaftl. Stelle Schwerpunkt Forschung	94 %	79 %	73 %	83 %	83 %	86 %	90 %	77 %	78 %	87 %	87 %	78 %	93%	79%	82 %
Unbefristete wissenschaftl. Stelle Schwerpunkt Lehre	56 %	38 %	28 %	38 %	46 %	0 %	48 %	35 %	51 %	29 %	50 %	25 %	45%	39%	40 %
Unbefristete wissenschaftl. Stelle Schwerpunkt Koordination und Management	32 %	15 %	3 %	18 %	18 %	29 %	17 %	19 %	20 %	16 %	17 %	20 %	24%	16%	18 %
Stelle in Wissenschaftsmanagement/-verwaltung	17 %	11 %	4 %	11 %	14 %	0 %	7 %	17 %	11 %	12 %	4 %	23 %	3 %	15 %	11 %
Außerhalb von Wissenschaftseinrichtungen:															

## Anhang

Stelle außerhalb des Wissenschaftssystems (Privatwirt./ÖD) mit Forschung	50 %	56 %	43 %	46 %	53 %	43 %	45 %	52 %	44 %	55 %	45 %	56 %	61 %	46 %	49 %
Stelle außerhalb des Wissenschaftssystems (Privatwirt./ÖD) ohne Forschung	6 %	18 %	13 %	15 %	12 %	14 %	15 %	13 %	10 %	16 %	14 %	13 %	10 %	14 %	13 %
Selbstständigkeit mit Forschung	6 %	11 %	7 %	10 %	6 %	14 %	2 %	11 %	6 %	10 %	5 %	13 %	11 %	7 %	8 %
Selbstständigkeit ohne Forschung	3 %	0 %	10 %	5 %	2 %	14 %	9 %	6 %	4 %	4 %	5 %	3 %	7 %	3 %	4 %

Quelle: Postdocbefragung 2023.

Frage: „Welches Karriereziel streben Sie derzeit an?“ (Antwortoptionen: trifft voll zu; trifft eher zu; teils, teils; trifft eher nicht zu; trifft gar nicht zu). (Darstellung: „Trifft voll zu“ und „trifft eher zu“ zusammengefasst in %.)

Fallzahlen: Geisteswissenschaften (GW): n = 30 - 33, Mathematik / Naturwissenschaften (MNat): n = 37 - 39, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (RWS): n = 28 - 32, Karrierephase früh: n = 38 - 41, Karrierephase fortgeschritten: n = 50 - 53, Karrierephase berufungsfähig: n = 7, Männer: n = 43 - 48, Frauen: n = 46 - 50, Deutsche Staatsangehörigkeit: n = 47 - 52, Andere Staatsangehörigkeit: n = 47 - 52, Akademikerelternhaus: n = 55 - 61, Nicht-Akademikerelternhaus: n = 39 - 40, Kinder: n = 27 - 29, keine Kinder: n = 68 - 73, befristete Postdocs: n = 96 - 103.

**Tabelle 29: Erwägung einer Karriere außerhalb der Wissenschaft der befristeten Postdocs**

	Fächergruppen			Karrierephase			Geschlecht		Staatsangehörigkeit		Akademikerelternhaus		Kinder		Befrist. Postdocs
	GW	MNat	RWS	Früh	Fortgeschr.	Berufungsf.	Männer	Frauen	Deutsch	ausländisch.	Ja	Nein	Ja	Nein	
Erwägung einer Karriere außerhalb der Wissenschaft															
Ja, ständig	24 %	38 %	22 %	33 %	27 %	15 %	33 %	21 %	18 %	38 %	29 %	24 %	21 %	30 %	27 %

## Anhang

Ja, ab und zu	51 %	30 %	64 %	48 %	45 %	62 %	37 %	58 %	65 %	32 %	44 %	56 %	55 %	46 %	50 %
Nein	24 %	33 %	14 %	19 %	29 %	23 %	29 %	21 %	18 %	30 %	26 %	20 %	24 %	24 %	23 %
Zeitpunkt der Ausstiegsgedanken															
Studium	21 %	8 %	8 %	11 %	8 %	3 %	9 %	12 %	14 %	10 %	15 %	9 %	7 %	16 %	24 %
Promotionszeit	28 %	32 %	16 %	21 %	17 %	4 %	17 %	23 %	25 %	19 %	29 %	14 %	12 %	31 %	44 %
frühe Postdoc-Phase	34 %	30 %	16 %	24 %	19 %	3 %	19 %	25 %	28 %	19 %	29 %	18 %	14 %	34 %	47 %
fortgeschrittene Postdoc-Phase	17 %	30 %	12 %	2 %	25 %	8 %	16 %	17 %	24 %	11 %	18 %	16 %	8 %	27 %	35 %

Quelle: Postdocbefragung 2023.

Fragen:

Erwägung einer Karriere außerhalb der Wissenschaft: „Haben Sie seit Abschluss Ihres Studiums schon einmal ernsthaft eine Karriere außerhalb der Wissenschaft in Erwägung gezogen?“ (Antwortoptionen: ja, ständig, ja, ab und zu, nein).

Zeitpunkt der Ausstiegsgedanken: „Zu welchem Zeitpunkt Ihrer bisherigen Laufbahn war das? (Mehrfachnennungen möglich)“ (Antwortoptionen: Im Laufe bzw. zum Abschluss des Studiums, Im Laufe bzw. zum Abschluss der Promotionszeit, In der frühen Postdoc-Phase (während der ersten drei Jahre wissenschaftlicher Tätigkeit nach Abschluss der Promotion), In der fortgeschrittenen Postdoc-Phase (nach drei Jahren wissenschaftlicher Tätigkeit nach Abschluss der Promotion)).

Filter: Zeitpunkt der Ausstiegsgedanken nur bei Personen, die angegeben haben, eine Karriere außerhalb der Wissenschaft zu erwägen (ja, ständig; ja, ab und zu).

Fallzahlen: Geisteswissenschaften (GW): n = 28 - 37, Mathematik / Naturwissenschaften (MNat): n = 27 - 40, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (RWS):

n = 31, Karrierephase früh: n = 34 - 42, Karrierephase fortgeschritten: n = 40 - 56, Karrierephase berufungsfähig: n = 10 - 13, Männer: n = 36 - 51, Frauen: n = 45 - 57,

Deutsche Staatsangehörigkeit: n = 51 - 62, Andere Staatsangehörigkeit: n = 37 - 53, Akademikerelternhaus: n = 50 - 68, Nicht-Akademikerelternhaus: n = 36 - 45, Kinder:

n = 25 - 33, keine Kinder: n = 61 - 80, befristete Postdocs: n = 88 - 116.

**Abbildung 13: Gründe für Ausstiegsüberlegungen der befristeten Postdocs**



Quelle: Postdocbefragung 2023.

Frage: „Was waren die hauptsächlichsten Faktoren für Ihre Überlegung, Ihre Karriere außerhalb der Wissenschaft fortzusetzen?“ (Mehrfachnennungen möglich; Antwortoptionen: siehe oben).

Fallzahlen: befristete Postdocs: n = 116.

**Abbildung 14: Gründe für das Fortsetzen der wissenschaftlichen Laufbahn der befristeten Postdocs**



Quelle: Postdocbefragung 2023.

Frage: „Was waren die hauptsächlichsten Gründe, Ihre wissenschaftliche Laufbahn dennoch fortzusetzen?“ (Mehrfachnennungen möglich; Antwortoptionen: siehe oben).

Fallzahlen: befristete Postdocs: n = 116.

**Tabelle 30: Vorgesetzte der befristeten Postdocs (Details)**

	Fächergruppen			Karrierephase			Geschlecht		Staatsangehörigkeit		Akademikerelternhaus		Kinder		Befrist. Postdocs
	GW	MNat	RWS	Früh	Fortgeschr.	Berufungsf.	Männer	Frauen	Deutsch	ausländisch	Ja	Nein	Ja	Nein	
Vorgesetzte*r	89 %	85 %	88 %	93 %	82 %	71 %	88 %	83 %	82 %	89 %	88 %	81 %	87 %	84 %	85 %
...hat Interesse an meiner Forschung	77 %	91 %	86 %	85 %	82 %	100 %	93 %	79 %	84 %	85 %	84 %	85 %	92 %	81 %	85 %
...ermöglicht mir aktive Tagungs-/ Konferenzteilnahme	83 %	76 %	75 %	72 %	84 %	75 %	81 %	79 %	49 %	78 %	80 %	75 %	77 %	79 %	79 %
...regt mich an, wissenschaftl. Publikationen zu verfassen	80 %	76 %	79 %	74 %	80 %	75 %	79 %	79 %	57 %	61 %	82 %	69 %	73 %	79 %	78 %
...ermöglicht mir Betreuung von BA/MA-Arbeiten/Mitbetreuung von Doktorand *innen	69 %	82 %	54 %	61 %	78 %	75 %	74 %	70 %	5 %	16 %	69 %	73 %	69 %	71 %	71 %
...unterstützt mich bei Gewinnung von Lehrerfahrung	76 %	65 %	56 %	59 %	73 %	75 %	66 %	70 %	49 %	76 %	65 %	70 %	58 %	71 %	67 %
...unterstützt mich bei Mitwirkung an (inter)national. Projekten	65 %	68 %	63 %	59 %	72 %	50 %	74 %	62 %	79 %	77 %	70 %	58 %	60 %	68 %	66 %
...gibt mir regelmäßig Feedback zu Forschungsvorhaben	62 %	76 %	54 %	55 %	68 %	100 %	75 %	56 %	74 %	83 %	69 %	58 %	62 %	64 %	64 %
...unterstützt mich beim Verfassen von Förderanträgen	63 %	76 %	42 %	50 %	67 %	100 %	68 %	57 %	39 %	52 %	61 %	63 %	65 %	61 %	63 %
...vermittelt mir Scient. Community Kontakte	63 %	64 %	50 %	62 %	57 %	50 %	66 %	53 %	65 %	67 %	58 %	61 %	58 %	58 %	59 %

## Anhang

...ermuntert mich zur Übernahme von Führungsaufgaben	50 %	70 %	44 %	51 %	59 %	50 %	65 %	50 %	62 %	73 %	57 %	53 %	46 %	59 %	55 %
...ermuntert mich zu Aufenthalt an internat. Forschungseinrichtungen	66 %	31 %	44 %	51 %	41 %	25 %	50 %	45 %	50 %	60 %	54 %	32 %	42 %	47 %	46 %
...vermittelt mir Kontakte zur Industrie/ Privatwirtschaft	11 %	13 %	7 %	5 %	10 %	25 %	13 %	7 %	76 %	66 %	10 %	9 %	12 %	9 %	10 %
...Zufrieden mit Zusammenarbeit mit Vorgesetzten	71 %	85 %	79 %	72 %	82 %	75 %	83 %	74 %	73 %	83 %	80 %	73 %	69 %	81 %	78 %

Quelle: Postdocbefragung 2023.

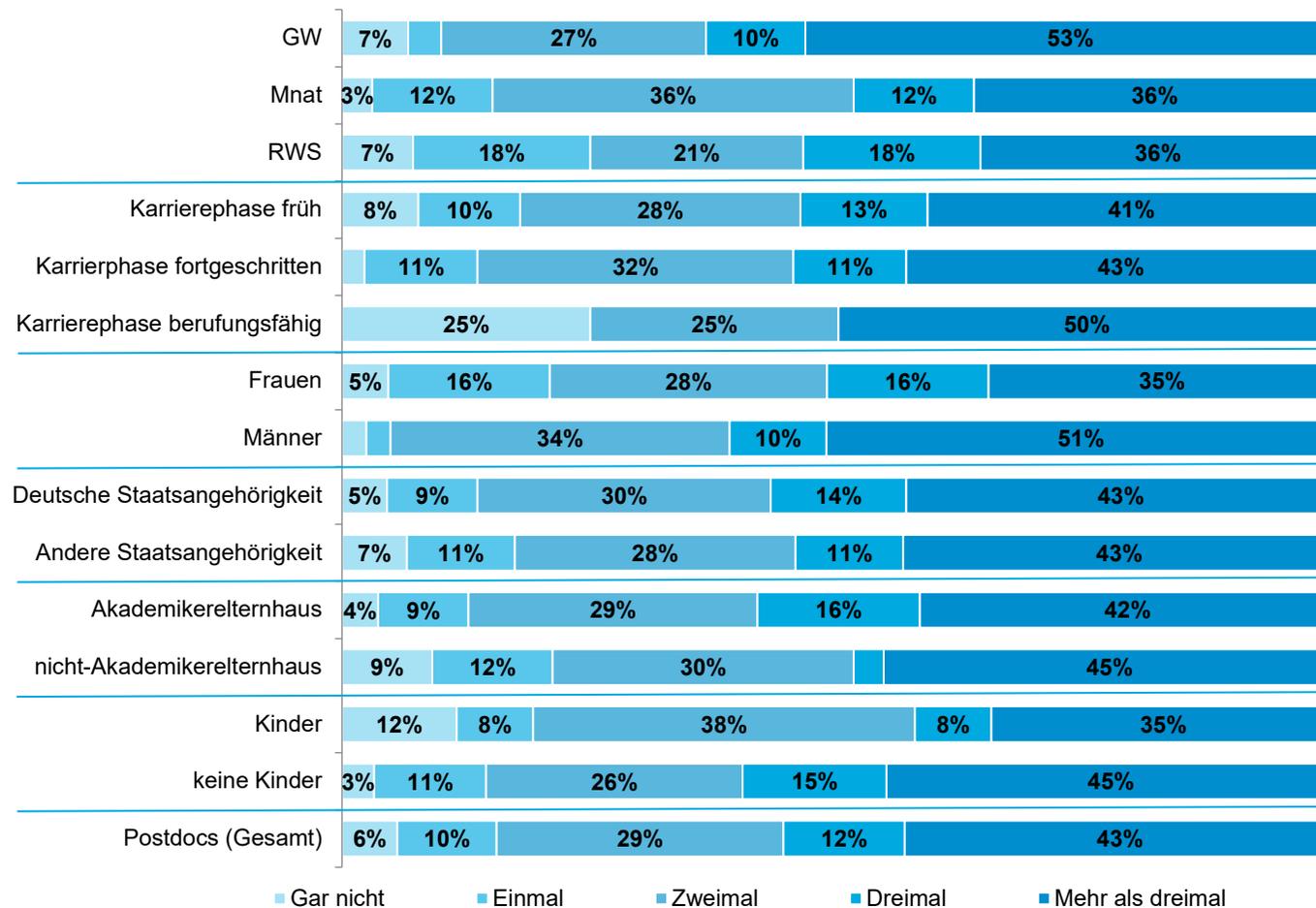
Fragen:

„Gibt es an der Universität Konstanz eine Person, die Ihnen fachlich vorgesetzt ist? (Für 2-year-Fellow des Zukunftskollegs: Haben Sie einen Local Host?)“ (Antwortoptionen: ja/nein).

„Bitte bewerten Sie folgende Aspekte Ihrer Zusammenarbeit mit Ihrer\*m fachlichen Vorgesetzten: Mein\*e fachlich Vorgesetzte\*r...“ (Antwortoptionen: trifft voll zu; trifft eher zu; teils, teils; trifft eher nicht zu; trifft gar nicht zu). (Darstellung: „trifft voll zu“ und „trifft eher zu“ zusammengefasst in %.)

Farbeinsatz: blau markiert sind Abweichungen von mind. +5 Prozentpunkten zum Gesamtwert, grau markiert Abweichungen von mind. -5 Prozentpunkten.

Fallzahlen: Geisteswissenschaften (GW): n = 26 - 35, Mathematik / Naturwissenschaften (MNat): n = 31 - 39, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (RWS): n = 24 - 33, Karrierephase früh: n = 36 - 42, Karrierephase fortgeschritten: n = 39 - 55, Karrierephase berufungsfähig: n = 4 - 7, Männer: n = 38 - 48, Frauen: n = 39 - 53, Deutsche Staatsangehörigkeit: n = 40 - 44, Andere Staatsangehörigkeit: n = 41- 47, Akademikerelternhaus: n = 50 - 64, Nicht-Akademikerelternhaus: n = 30 - 42, Kinder: n = 25 - 30, keine Kinder: n = 56 - 76, befristete Postdocs: n = 82 - 108.

**Abbildung 15: Häufigkeit Karrieregespräche mit Vorgesetzten innerhalb der letzten zwei Jahre bei befristeten Postdocs**

Quelle: Postdocbefragung 2023.

Frage: „Wie häufig haben Sie in den letzten zwei Jahren mit Ihrer\*m Vorgesetzten über Ihre Karriere gesprochen?“ (Antwortoptionen: gar nicht, einmal, zweimal, dreimal, mehr als dreimal).

Fallzahlen: Geisteswissenschaften (GW): n = 30, Mathematik / Naturwissenschaften (Mnat): n = 33, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (RWS): n = 28, Karrierephase früh: n = 39, Karrierephase fortgeschritten: n = 44, Karrierephase berufungsfähig: n = 4, Männer: n = 41, Frauen: n = 43, Deutsche Staatsangehörigkeit: n = 44, Andere Staatsangehörigkeit: n = 46, Akademikerelternhaus: n = 55, Nicht-Akademikerelternhaus: n = 33, Kinder: n = 26, keine Kinder: n = 62, befristete Postdocs: n = 90.

**Tabelle 31: Karrieregespräche der befristeten Postdocs mit ihren Vorgesetzten**

	Fächergruppen			Karrierephase			Geschlecht		Staatsangehörigkeit		Akademikerelternhaus		Kinder		Befrist. Postdocs
	GW	MNat	RWS	Früh	Fortgeschr.	Berufungsf.	Männer	Frauen	Deutsch	ausländisch	Ja	Nein	Ja	Nein	
<b>Art der Gespräche</b>															
Mitarbeitergespräche	29 %	37 %	69 %	47 %	51 %	0 %	50 %	44 %	55 %	42%	47 %	47 %	68 %	40 %	48 %
Andere Anlässe	71 %	63 %	81 %	86 %	70 %	100 %	80 %	78 %	81 %	77 %	83 %	70 %	68 %	85 %	79 %
<b>Themen der Gespräche</b>															
Info/Strategie für wissenschaftl. Karriere	33 %	30 %	77 %	75 %	70 %	100 %	85 %	63 %	79 %	70%	75 %	70 %	82 %	73 %	74 %
Feedback Karrierechancen	28 %	29 %	62 %	64 %	58 %	-	75 %	51 %	69 %	60%	64 %	63 %	68 %	63 %	65 %
Anforderungen wissenschaftl. Karriere	30 %	24 %	58 %	64 %	58 %	100 %	70 %	54 %	59%	65%	60 %	63 %	73 %	58 %	62 %
Sonstiges	7 %	9 %	8 %	14 %	16 %	33 %	18 %	15 %	19%	12%	15 %	17 %	14 %	17 %	15 %
Information/Strategie für Karrieren außerhalb der Wissenschaft	1 %	9 %	8 %	14 %	5 %	0 %	8 %	10 %	7%	14%	6 %	13 %	9 %	10 %	11 %
Gespräche (sehr) hilfreich	71 %	52 %	44 %	56 %	55 %	71 %	68 %	45 %	48 %	67 %	59 %	53 %	54 %	56 %	57 %

Quelle: Postdocbefragung 2023.

Fragen:

„In welchem Rahmen fand dies statt?“ (Mehrfachantworten möglich).

„Welche Themen standen in diesen Gesprächen im Mittelpunkt?“ (Mehrfachantworten möglich).

„Wie hilfreich war der Austausch für Ihre Karriereplanung?“ (Antwortoptionen: Sehr hilfreich; hilfreich; teils, teils; nicht hilfreich; gar nicht hilfreich). (Darstellung: „Sehr hilfreich“ und „hilfreich“ zusammengefasst in %.)

Filter: Personen, die Karrieregespräche mit ihrer\*m Vorgesetzten geführt haben, erhielten diese Fragen.

Farbeinsatz: blau markiert sind Abweichungen von mind. +5 Prozentpunkten zum Gesamtwert, grau markiert Abweichungen von mind. -5 Prozentpunkten.

Fallzahlen: Geisteswissenschaften (GW): n = 35 - 67, Mathematik / Naturwissenschaften (MNat): n = 35 - 70, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (RWS):

n = 26, Karrierephase früh: n = 36, Karrierephase fortgeschritten: n = 43, Karrierephase berufungsfähig: n = 3, Männer: n = 40, Frauen: n = 41, Deutsche Staatsangehörigkeit: n = 42 - 46, Andere Staatsangehörigkeit: n = 42- 47, Akademikerelternhaus: n = 53, Nicht-Akademikerelternhaus: n = 30, Kinder: n = 23, keine Kinder: n = 60, befristete Postdocs: n = 85.

**Tabelle 32: Bewertung universitärer Unterstützungsangebote durch befristete Postdocs**

	Fächergruppen			Karrierephase			Geschlecht		Staatsangehörigkeit		Akademikerelternhaus		Kinder		Befrist. Postdocs
	GW	MNat	RWS	Früh	Fortgeschr.	Berufungsf.	Männer	Frauen	Deutsch	ausländisch	Ja	Nein	Ja	Nein	
Gut informiert über Unterstützungsangebote	65 %	69 %	67 %	57 %	71 %	85 %	68 %	71 %	68 %	69 %	62 %	77 %	67 %	68 %	68 %
Zufrieden mit Unterstützungsangeboten	61 %	71 %	63 %	56 %	67 %	75 %	69 %	64 %	59 %	71 %	63 %	67 %	59 %	67 %	65 %

Quelle: Postdocbefragung 2023.

Frage: „Inwiefern stimmen Sie folgenden Aussagen zu? (1) Ich fühle mich gut über die Unterstützungsangebote der Universität Konstanz informiert. (2) Ich bin insgesamt zufrieden mit den Unterstützungsangeboten der Universität Konstanz.“ (Antwortoptionen: Stimme voll zu; stimme eher zu; teils, teils; stimme eher nicht zu; stimme nicht zu). (Darstellung: „Stimme voll zu“ und „stimme eher zu“ zusammengefasst in %.)

Farbeinsatz: blau markiert sind Abweichungen von mind. +5 Prozentpunkten zum Gesamtwert, grau markiert Abweichungen von mind. -5 Prozentpunkten.

Fallzahlen: Geisteswissenschaften (GW): n = 36 - 37, Mathematik / Naturwissenschaften (MNat): n = 38 - 39, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (RWS): n = 32 - 36, Karrierephase früh: n = 41 - 42, Karrierephase fortgeschritten: n = 52 - 55, Karrierephase berufungsfähig: n = 12 - 13, Männer: n = 47 - 51, Frauen: n = 55 - 56, Deutsche Staatsangehörigkeit: n = 59 - 62, Andere Staatsangehörigkeit: n = 49 - 52, Akademikerelternhaus: n = 64 - 68, Nicht-Akademikerelternhaus: n = 43 - 44, Kinder: n = 32, keine Kinder: n = 75 - 80, befristete Postdocs: n = 108 - 114.

**Tabelle 33: Wichtigkeit der Unterstützung durch die Universität Konstanz für befristete Postdocs**

	Fächergruppen			Karrierephase			Geschlecht		Staatsangehörigkeit		Akademikerelternhaus		Kinder		Befrist. Postdocs
	GW	MNat	RWS	Früh	Fortgeschr.	Berufungsf.	Männer	Frauen	Deutsch	ausländisch	Ja	Nein	Ja	Nein	
Unterstützung bei Einwerbung externer Fördermittel	97 %	92 %	88 %	90 %	96 %	85 %	86 %	100 %	93 %	92 %	93 %	93 %	84 %	96 %	93 %
Autonomie/ Entscheidungsspielraum	97 %	83 %	94 %	93 %	90 %	92 %	88 %	94 %	97 %	86 %	91 %	93 %	93 %	91 %	92 %
Möglichkeit, sich um interne Fördermittel zu bewerben	97 %	84 %	86 %	85 %	92 %	85 %	80 %	96 %	88 %	90 %	88 %	91 %	81 %	92 %	89 %
Vernetzung mit anderen promov. Wissenschaftler*innen	89 %	84 %	68 %	86 %	77 %	92 %	72 %	91 %	79 %	86 %	83 %	79 %	82 %	82 %	82 %
Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	78 %	69 %	76 %	73 %	78 %	67 %	73 %	75 %	75 %	74 %	76 %	74 %	94 %	66 %	75 %
Unterstützung internationaler Mobilität	84 %	46 %	74 %	85 %	60 %	54 %	55 %	82 %	68 %	71 %	69 %	71 %	56 %	74 %	69 %
Karriereberatung und Coaching	69 %	61 %	74 %	76 %	63 %	75 %	58 %	80 %	70 %	69 %	64 %	77 %	75 %	67 %	69 %
Vorbereitung auf Berufswege außerhalb der Wissenschaft	58 %	57 %	62 %	55 %	71 %	38 %	45 %	73 %	59 %	63 %	52 %	72 %	66 %	58 %	61 %
Trainings/Zertifikate zu wissenschaftsrelevanten Kompetenzen	56 %	51 %	60 %	60 %	53 %	54 %	53 %	70 %	59 %	54 %	47 %	69 %	65 %	53 %	56 %

Führung durch Vorgesetzte	59 %	57 %	38 %	56 %	48 %	43 %	45 %	55 %	33 %	68 %	49 %	51 %	43 %	52 %	50 %
Mentor*innenprogramme	54 %	37 %	55 %	60 %	40 %	58 %	26 %	67 %	48 %	51 %	42 %	60 %	57 %	47 %	50 %
Informationen Wissenschaftskarriere	60 %	46 %	44 %	56 %	49 %	38 %	44 %	57 %	47 %	53 %	42 %	60 %	52 %	49 %	50 %
Vertretung in Universitätsgremien/Interessenvertretungen	63 %	38 %	35 %	43 %	41 %	77 %	42 %	55 %	54 %	37 %	39 %	57 %	68 %	38 %	47 %

Quelle: Postdocbefragung 2023.

Frage: „Wie wichtig sind Ihnen folgende Aspekte der Unterstützung durch die Universität Konstanz für Ihre wissenschaftliche Tätigkeit und Ihre Karriere?“ (Antwortoptionen: sehr wichtig; wichtig; teils, teils; unwichtig; gar nicht wichtig). (Darstellung: „Sehr wichtig“ und „wichtig“ zusammengefasst in %.)

Fallzahlen: Geisteswissenschaften (GW): n = 32 - 37, Mathematik / Naturwissenschaften (MNat): n = 34 - 38, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (RWS): n = 32 - 35, Karrierephase früh: n = 39 - 42, Karrierephase fortgeschritten: n = 47 - 53, Karrierephase berufungsfähig: n = 7 - 13, Männer: n = 45 - 51, Frauen: n = 50 - 56, Deutsche Staatsangehörigkeit: n = 55 - 61, Andere Staatsangehörigkeit: n = 46 - 52, Akademikerelternhaus: n = 60 - 67, Nicht-Akademikerelternhaus: n = 39 - 43, Kinder: n = 30 - 33, keine Kinder: n = 68 - 79, befristete Postdocs: n = 100 - 111.

**Tabelle 34: Empfundene Belastungen der befristeten Postdocs**

	Fächergruppen			Karrierephase			Geschlecht		Staatsangehörigkeit		Akademikerelternhaus		Kinder		Befrist. Postdocs
	GW	MNat	RWS	Früh	Fortgeschr.	Berufungsf.	Männer	Frauen	Deutsch	ausländisch	Ja	Nein	Ja	Nein	
Befristung von Anstellungen/ Stipendien	97 %	87 %	87 %	88 %	91 %	100 %	96 %	84 %	90 %	90 %	90 %	90 %	97 %	88 %	90 %
Unsichere Karriereperspektiven	97 %	87 %	81 %	88 %	91 %	92 %	90 %	88 %	87 %	92 %	87 %	95 %	85 %	91 %	89 %
Erwartung, viel zu publizieren	81 %	55 %	91 %	74 %	75 %	69 %	73 %	74 %	76 %	71 %	74 %	74 %	76 %	73 %	74 %

Anhang

Erwartung, Drittmittel einzuwerben	78 %	65 %	57 %	67 %	70 %	69 %	59 %	72 %	63 %	73 %	59 %	82 %	70 %	66 %	68 %
Erwartung, hochwertige Publikationen zu veröffentlichen	59 %	58 %	77 %	69 %	61 %	54 %	61 %	65 %	60 %	65 %	63 %	62 %	61 %	63 %	62 %
Herausforderung, viel parallel zu arbeiten	65 %	50 %	60 %	52 %	53 %	69 %	47 %	67 %	55 %	60 %	56 %	58 %	52 %	59 %	57 %
Erwartung hohen zeitlichen Einsatzes	65 %	38 %	60 %	55 %	50 %	69 %	35 %	68 %	61 %	46 %	54 %	56 %	67 %	49 %	54 %
Mangelnde Vereinbarkeit Arbeit/Familie	77 %	34 %	52 %	62 %	49 %	50 %	50 %	55 %	56 %	50 %	52 %	57 %	64 %	48 %	53 %
Mangelnde Trennung Arbeit/Privatleben	65 %	30 %	59 %	60 %	42 %	62 %	45 %	55 %	49 %	54 %	52 %	51 %	64 %	47 %	51 %
Erwartung (inter-)nationaler Mobilität	54 %	38 %	35 %	48 %	43 %	42 %	42 %	44 %	44 %	42 %	40 %	50 %	44 %	43 %	43 %

Quelle: Postdocbefragung 2023.

Frage: „Die nachfolgenden Punkte gelten als kennzeichnend für das Wissenschaftssystem. Wie stark empfinden Sie diese Sachverhalte als Belastung?“ (Antwortoptionen: Sehr stark; stark; teils, teils; schwach; gar nicht). (Darstellung: „Sehr stark“ und „stark“ zusammengefasst in %.)

Fallzahlen: Geisteswissenschaften (GW): n = 34 - 37, Mathematik / Naturwissenschaften (MNat): n = 38 - 40, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (RWS): n = 31 - 36, Karrierephase früh: n = 42, Karrierephase fortgeschritten: n = 51 - 56, Karrierephase berufungsfähig: n = 7 - 13, Männer: n = 48 - 51, Frauen: n = 50 - 57, Deutsche Staatsangehörigkeit: n = 52 - 62, Andere Staatsangehörigkeit: n = 50 - 52, Akademikerelternhaus: n = 62 - 68, Nicht-Akademikerelternhaus: n = 42 - 45, Kinder: n = 29 - 33, keine Kinder: n = 73 - 80, befristete Postdocs: n = 104 - 114.

**Tabelle 35: Stress, Arbeitsbelastung und Gesundheit der befristeten Postdocs**

Fächergruppen			Karrierephase			Geschlecht		Staatsangehörigkeit		Akademikerelternhaus		Kinder		Befrist. Postdocs
GW	MNat	RWS	Früh	Fortgeschr.	Berufungsf.	Männer	Frauen	Deutsch	ausländisch	Ja	Nein	Ja	Nein	

Ich fühle mich in meiner Arbeit wertgeschätzt.	68 %	75 %	51 %	62 %	68 %	69 %	78 %	54 %	58 %	71 %	68 %	60 %	55 %	69 %	64 %
Ich arbeite ständig unter hohem Zeitdruck.	51 %	33 %	57 %	45 %	45 %	62 %	45 %	47 %	58 %	37 %	43 %	56 %	55 %	45 %	48 %
Ich fühle mich durch die Arbeit oft erschöpft/ausgelaugt.	57 %	40 %	51 %	48 %	50 %	62 %	47 %	51 %	52 %	50 %	54 %	47 %	52 %	50 %	51 %
Es kommt häufig vor, dass ich nicht abschalten kann/Probleme aus d. Arbeit mit nach Hause nehme.	76 %	58 %	80 %	76 %	64 %	69 %	63 %	72 %	74 %	63 %	76 %	60 %	70 %	69 %	69 %
Ich habe aufgrund der Arbeit oft körperliche Beschwerden.	14 %	23 %	26 %	31 %	13 %	23 %	18 %	21 %	19 %	23 %	21 %	22 %	12 %	24 %	21 %
Insgesamt fühle ich mich durch die Arbeit gestresst/überlastet.	54 %	40 %	46 %	50 %	43 %	54 %	45 %	46 %	42 %	54 %	49 %	47 %	52 %	45 %	47 %

Quelle: Postdocbefragung 2023.

Frage: „Inwiefern stimmen Sie folgenden Aussagen zu?“ (Antwortoptionen: stimme voll zu; stimme eher zu; teils, teils; stimme eher nicht zu; stimme nicht zu). (Darstellung: „Stimme voll zu“ und „stimme eher zu“ zusammengefasst in %.)

Fallzahlen: Geisteswissenschaften (GW): n = 37, Mathematik / Naturwissenschaften (MNat): n = 40, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (RWS): n = 35, Karrierephase früh: n = 42, Karrierephase fortgeschritten: n = 56, Karrierephase berufungsfähig: n = 13, Männer: n = 51, Frauen: n = 57, Deutsche Staatsangehörigkeit: n = 62, Andere Staatsangehörigkeit: n = 52, Akademikerelternhaus: n = 68, Nicht-Akademikerelternhaus: n = 45, Kinder: n = 33, keine Kinder: n = 80, befristete Postdocs: n = 114.

**Tabelle 36: Zufriedenheit der befristeten Postdoc an der Universität Konstanz**

Fächergruppen			Karrierephase			Geschlecht		Staatsangehörigkeit		Akademikerelternhaus		Kinder		Befrist. Postdocs
GW	MNat	RWS	Früh	Fortgeschr.	Berufungsf.	Männer	Frauen	Deutsch	ausländisch	Ja	Nein	Ja	Nein	

## Anhang

Bewertung Postdoc-Bedingungen	67 %	73 %	54 %	67 %	59 %	69 %	63 %	65 %	57 %	71 %	64 %	62 %	56 %	66 %	63 %
-------------------------------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Quelle: Postdocbefragung 2023.

Frage: „Wie gut schätzen Sie - alles in allem - die Bedingungen für Sie als Postdoc an der Universität Konstanz ein?“ (Antwortmöglichkeiten: Sehr gut; gut; teils, teils; schlecht; sehr schlecht). (Darstellung: „Sehr gut“ und „gut“ zusammengefasst in %.)

Fallzahlen: Geisteswissenschaften (GW): n = 36, Mathematik / Naturwissenschaften (MNat): n = 40, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (RWS): n = 35, Karrierephase früh: n = 42, Karrierephase fortgeschritten: n = 56, Karrierephase berufungsfähig: n = 13, Männer: n = 51 Frauen: n = 55, Deutsche Staatsangehörigkeit: n = 60, Andere Staatsangehörigkeit: n = 52, Akademikerelternhaus: n = 66, Nicht-Akademikerelternhaus: n = 45, Kinder: n = 32, keine Kinder: n = 79, befristete Postdocs: n = 112.

## **4.2. Vorgehen und Methodik**

### Vorgehen und Methodik

Grundlage für den Fragebogen bildeten die Kriterien der Qualitätsmatrix Nachwuchsförderung.<sup>11</sup> Des Weiteren wurden Fragebögen verschiedener Hochschulforschungsinstitutionen<sup>12</sup> zur Entwicklung hinzugezogen. Der Fragebogen wurde durch die Stabsstelle Qualitätsmanagement in Zusammenarbeit mit dem Academic Staff Development entwickelt sowie mit verschiedenen weiteren Stellen der Universität Konstanz abgestimmt.

Die Online-Umfrage wurde mit der Software EvaSys<sup>13</sup> zwischen 22. Februar und 16. März 2023 durchgeführt. Es wurden 437 Personen angeschrieben, die zum 1. Februar 2023 als wissenschaftliche Mitarbeitende unterhalb der Professur an der Universität Konstanz registriert waren. An 2 Personen konnte die Einladung nicht zugestellt werden. 4 Personen wurden nachträglich aus der Befragung ausgeschlossen, da sie nicht der zu befragenden Gruppe zuzuordnen waren. Es haben sich insgesamt 169 Postdocs der 431 erreichten Personen und damit 39 % der Angeschriebenen an der Umfrage beteiligt. Die Verteilung der Stichprobe der Postdocbefragung entspricht im Wesentlichen der Verteilung in der Grundgesamtheit (Tabelle 37). Einige Abweichungen sind festzustellen, bei denen die teils geringe Fallzahl in einzelnen Obergruppen eine Rolle spielen kann. Unter den befristeten Postdocs sind auf Fächerebene Linguist\*innen etwas überrepräsentiert. Auf Ebene der Fächergruppe sind Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften tendenziell über-, Mathematik und Naturwissenschaften unterrepräsentiert. In dieser Gruppe beteiligten sich zudem vergleichsweise mehr Frauen und weniger Männer jeweils bezogen auf die Grundgesamtheit, sowie vergleichsweise mehr Deutsche und weniger ausländische Personen. Bei den Nachwuchsgruppenleiter\*innen und Juniorprofessor\*innen sind Mathematik und Naturwissenschaften sowie Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften tendenziell überrepräsentiert. Bezüglich des Geschlechts herrscht ebenfalls eine stärkere Beteiligung der Frauen und eine schwächere Beteiligung der Männer vor. Unter den unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden beteiligten sich bezogen auf die Grundgesamtheit vergleichsweise weniger Geisteswissenschaftler\*innen, dafür mehr Personen aus Mathematik und Naturwissenschaften sowie aus Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. In dieser Gruppe sind in der Befragung zudem Frauen tendenziell unterrepräsentiert (Tabelle 37).

---

<sup>11</sup> siehe <https://dokumente.uni-konstanz.de/share/s/Cd67acCpRhedxDISJ9WHOG>

<sup>12</sup> Hier ist vor allem die Jenaer Postdocstudie zu nennen.

<sup>13</sup> Die EvaSys Software von Electric Paper ermöglicht die technische Umsetzung von Papier- und Onlinebefragungen. [www.evasys.de/evasys-education.html](http://www.evasys.de/evasys-education.html)

**Tabelle 37: Detaillierter Rücklauf mit Zugehörigkeit zu Fachbereichen/Fächergruppen**

	Befrist. Postdocs		NGL/JP		Unbefristete	
	Post-docsurvey	Grundgesamtheit (CDP)	Post-docsurvey	Grundgesamtheit (CDP)	Post-docsurvey	Grundgesamtheit (CDP)
<b>Fachbereiche</b>						
Biologie	16 %	22 %	-	-	-	-
Chemie	9 %	7 %	-	-	-	-
Mathematik und Statistik	2 %	3 %	-	-	-	-
Informatik und Informationswissenschaft	0 %	3 %				
Physik	10 %	10 %	-	-	-	-
Psychologie	6 %	7 %	-	-	-	-
Geschichte, Soziologie, Sportwissenschaft, empirische Bildungsforschung	9 %	9 %	-	-	-	-
Literatur-, Kunst- Medienwissenschaften	13 %	11 %	-	-	-	-
Philosophie	5 %	5 %	-	-	-	-
Linguistik	11 %	4 %	-	-	-	-
Politik- und Verwaltungswissenschaft	11 %	10 %	-	-	-	-
Rechtswissenschaft	3 %	2 %	-	-	-	-
Wirtschaftswissenschaften	6 %	5 %	-	-	-	-
Sonstige (BiSe, ZSB, Sektion2)	-	2 %	-	-	-	-
<b>Fächergruppen</b>						
Geisteswissenschaften	32 %	29 %	32 %	32 %	12 %	31 %
Mathematik und Naturwissenschaften	35 %	42 %	41 %	32 %	71 %	49 %
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	31 %	24 %	27 %	20 %	18 %	13 %
<b>Geschlecht</b>						
weiblich	50 %	44 %	64 %	56 %	29 %	35 %
Männlich	45 %	56 %	36 %	44 %	67 %	65 %
<b>Nationalität</b>						
Deutsch	54 %	49 %	50 %	52 %	90 %	90 %
andere	45 %	51 %	50 %	48 %	10 %	10 %
Alter (durchschnittlich, Jahre)	36,8	38	37,7	39	45,6	48

Quelle: Postdocbefragung 2023 und Controllingdatenportal (CDP)

Fragen: „Welchem Fachbereich gehören Sie an?“

Farbeinsatz: blau markiert sind Abweichungen von mind. +5 Prozentpunkten der Stichprobe (Befragung) von der Grundgesamtheit (CDP), grau markiert Abweichungen von mind. -5 Prozentpunkten.

Hinweis: Bei Zusammenstellung der Fächergruppen werden nicht alle Fälle berücksichtigt, so dass Summen bisweilen weniger als 100 % ergeben (z.B. Personen, die nicht einem Fach sondern einer Organisationseinheit wie BISE oder SLI zugeordnet sind).

Fallzahlen Befragung: befristete Postdocs: n=116, NGL/JP: n = 17, Unbefristete: n = 21.

Anzahl CDP: befristete Postdocs: n=316, NGL/JP: n = 5, Unbefristete: n = 72.

**Tabelle 38: Zusammensetzung der Fächergruppen**

Fachbereich	StaLa-Signatur	Studienfach	Studienbereich	Fächergruppe	Sektion UKN
Biologie	026	Biologie	Biologie	MNat	Sek 1
Chemie	032	Chemie	Chemie	MNat	Sek 1
Ethnologie	160	Kulturwissenschaften i.e.S.	Soziologie	GW	Sek 2
Geschichte und Soziologie mit Sportwissenschaft und empirischer Bildungsforschung	052	Erziehungswissenschaft und Empirische Bildungsforschung	Erziehungswissenschaften	RWS	Sek 2
Geschichte und Soziologie mit Sportwissenschaft und empirischer Bildungsforschung	068	Geschichte	Geschichte	GW	Sek 2
Informatik und Informationswissenschaft	079	Informatik	Informatik	Ingenieurwissenschaften	Sek 1
Informatik und Informationswissenschaft	048	Informationswissenschaft	Informatik	Ingenieurwissenschaften	Sek 1
Literatur-, Kunst- und Medienwissenschaften	092	Kunstgeschichte / Kunstwissenschaft	Kunst, Kunstwissenschaft allgemein	Kunst	Sek 2
Literatur-, Kunst- und Medienwissenschaften	188	Literaturwissenschaft	Allg. und vergl. Literatur- und Sprachwissenschaft	GW	Sek 2
Mathematik und Statistik	105	Mathematik	Mathematik	MNat	Sek 1
Literatur-, Kunst- und Medienwissenschaften	302	Medienwissenschaft	Geisteswissenschaften allgemein	GW	Sek 2
Philosophie	127	Philosophie	Philosophie	GW	Sek 2
Physik	128	Physik	Physik, Astronomie	MNat	Sek 1
Politik- und Verwaltungswissenschaft	129	Politikwissenschaft / Verwaltungswissenschaft	Politikwissenschaften	RWS	Sek 3
Psychologie	132	Psychologie	Psychologie	RWS	Sek 1
Rechtswissenschaft	135	Rechtswissenschaft	Rechtswissenschaften	RWS	Sek 3
Geschichte und Soziologie mit Sportwissenschaft und empirischer Bildungsforschung	149	Soziologie	Sozialwissenschaften	RWS	Sek 2
Geschichte und Soziologie mit Sportwissenschaft und empirischer Bildungsforschung	029	Sportwissenschaft	Sport, Sportwissenschaft	Sport	Sek 2
Linguistik	152	Sprachwissenschaft	Allg. und vergl. Literatur- und Sprachwissenschaft	GW	Sek 2
Mathematik und Statistik	237	Statistik	Mathematik	MNat	Sek 1
Wirtschaftswissenschaften	181	Wirtschaftspädagogik	Wirtschaftswissenschaften	RWS	Sek 3
Wirtschaftswissenschaften	184	Wirtschaftswissenschaften	Wirtschaftswissenschaften	RWS	Sek 3

Quelle: Eigene Zusammenstellung gemäß Schlüsselverzeichnis für die Studierenden- und Prüfungsstatistik, Statistisches Landesamt.

### 4.3. Abkürzungsverzeichnis

ASD	Academic Staff Development
BiSe	Binational School of Education
CDP	Controllingdatenportal
GW	Geisteswissenschaften
JP	Juniorprofessur
MNat	Mathematik, Naturwissenschaften
nacaps	National Academics Panel Study
NGL	Nachwuchsgruppenleitung
RWS	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
UKN	Universität Konstanz
WissZeit VG	Wissenschaftszeitvertragsgesetzes
ZSB	Zentrale Studienberatung