

# Work-Life Balance an der Universität Graz 2023

Dr. Christoph Glatz  
Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung  
[christoph.glatz@uni-graz.at](mailto:christoph.glatz@uni-graz.at)  
+43 316 380 - 2085

Dr.<sup>in</sup> Barbara Hey MBA  
Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung  
[barbara.hey@uni-graz.at](mailto:barbara.hey@uni-graz.at)  
+43 316 380 – 5722

Wir bedanken uns bei Prof.<sup>in</sup> Renate Ortlieb sowie Dr.<sup>in</sup> Silvana Weiss vom Institut für Personalpolitik der Universität Graz für die Unterstützung bei der Erstellung der Umfrage



UNIVERSITÄT GRAZ



## Inhalt

Tabellenverzeichnis .....	3
Abbildungsverzeichnis .....	4
Einleitung & Zusammenfassung .....	5
Zusammenfassung der quantitativen Ergebnisse .....	5
Zusammenfassung der offenen Feedbackmöglichkeit.....	6
Methode .....	8
Stichprobe .....	8
Zentrale Konstrukte.....	8
Gruppenvergleiche .....	8
Themengebiet Work-Life-Balance .....	11
Themengebiet Arbeitskultur .....	13
Themengebiet Berufsbild (1/2) .....	16
Themengebiet Berufsbild (2/2) .....	18
Themengebiet Arbeitszufriedenheit .....	21
Themengebiet Arbeit & Gesundheit .....	24
Themengebiet Arbeitszeit .....	26
Themengebiet Zukunftswünsche & Zukunftswahrscheinlichkeiten .....	29
Appendix. Ergebnisse der multivariaten Regressionsanalysen.....	33

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1. Gesamtstichprobe aufgesplittet nach vollständig & unvollständig ausgefülltem Fragebogen .....	8
Tabelle 2. Stichprobe aus der Umfrage 2023 nach Geschlecht, Bildungsstand der Eltern & Alter.....	9
Tabelle 3. Stichprobe des wissenschaftlichen Personals nach Karrierestufen.....	9
Tabelle 4. Skalen, Items, Cronbach's $\alpha$ sowie die Antwortkategorien des Themengebiets Work-Life Balance .	11
Tabelle 5. Mittelwerte der Personalgruppen im Themengebiet Work-Life Balance .....	12
Tabelle 6. Skalen, Items, Cronbach's $\alpha$ sowie die Antwortkategorien des Themengebiets Arbeitskultur .....	13
Tabelle 7. Mittelwerte der Personalgruppen im Themengebiet Arbeitskultur.....	14
Tabelle 8. Mittelwerte der Personalgruppen 2023 nach Alter und Bildungsstand der Eltern in den Skalen Autonomie sowie Unterstützung & Inklusion.....	15
Tabelle 9. Skalen, Items, Cronbach's $\alpha$ sowie die Antwortkategorien des Themengebiets Berufsbild (1/2) .....	16
Tabelle 10. Mittelwerte der Personalgruppen im Themengebiet Berufsbild (1/2) .....	17
Tabelle 11. Mittelwerte der Personalgruppen 2023 nach Alter in den Skalen Berufung sowie Mobilitätsbereitschaft .....	17
Tabelle 12. Skalen, Items, Cronbach's $\alpha$ sowie die Antwortkategorien des Themengebiets Berufsbild (2/2) ...	18
Tabelle 13. Mittelwerte der Personalgruppen im Themengebiet Berufsbild (2/2) .....	19
Tabelle 14. Mittelwerte des wissenschaftlichen Personals 2023 nach Alter und Geschlecht in den Skalen (Zeit)investment und Nachteile durch Betreuung .....	20
Tabelle 15. Skalen, Items, Cronbach's $\alpha$ sowie die Antwortkategorien des Themengebiets Arbeitszufriedenheit .....	21
Tabelle 16. Mittelwerte der Personalgruppen im Themengebiet Arbeitszufriedenheit.....	22
Tabelle 17. Mittelwerte des wissenschaftlichen Personals 2023 nach Karrierestufen in der Skala Arbeitszufriedenheit .....	22
Tabelle 18. Mittelwerte der Personalgruppen 2023 nach Alter und Geschlecht in der Skala Karriereunsicherheit.....	23
Tabelle 19. Vertragliche, tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit der Personalgruppen der Universität Graz	26
Tabelle 20. Wunsch nach Arbeitszeitreduktion, nach Arbeitszeitaufstockung bzw. nach keiner Änderung der Arbeitszeit in den Personalgruppen 2023 .....	27
Tabelle 21. Gründe für Wunsch nach Arbeitszeitreduktion bzw. Arbeitszeitaufstockungen in den Personalgruppen 2023 .....	28
Tabelle 22. Skalen, Items, Cronbach's $\alpha$ sowie die Antwortkategorien des Themengebiets Zukunftswünsche & Zukunftswahrscheinlichkeiten .....	29
Tabelle 23. Mittelwerte der Personalgruppen im Themengebiet Zukunftswünsche & Zukunftswahrscheinlichkeiten.....	31
Tabelle 24. Mittelwerte des wissenschaftlichen Personals nach Karrierestufen im Themengebiet Zukunftswahrscheinlichkeiten .....	32
Tabelle 25. Mittelwerte der Personalgruppen nach Alter im Themengebiet Zukunftswünsche & Zukunftswahrscheinlichkeiten.....	32
Tabelle 26. Mittelwerte des wissenschaftlichen Personals 2023 nach Geschlecht im Zukunftswunsch: Gute Work-Life Balance .....	32

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Work-Life Balance sowie Work-Life Konflikt der Bediensteten der Universität Graz.....	11
Abbildung 2. Unterstützung & Inklusion sowie Autonomie der Bediensteten der Universität Graz.....	13
Abbildung 3. Unterstützung & Inklusion sowie Autonomie nach Altersgruppen im wissenschaftlichen Personal 2023 .....	14
Abbildung 4. Unterstützung & Inklusion nach Bildungsstand der Eltern im allgemeinen Personal 2023 ..	15
Abbildung 5. Berufung, Entgrenzung & Mobilitätsbereitschaft der Bediensteten der Universität Graz....	16
Abbildung 6. Berufung nach Altersgruppen im wissenschaftlichen Personal 2023.....	17
Abbildung 7. (Zeit)investment, Folgen von Unterbrechungen sowie Nachteile durch Betreuung der wissenschaftlichen Bediensteten der Universität Graz .....	18
Abbildung 8. und 9. (Zeit)investment nach Altersgruppen sowie Nachteile durch Betreuung nach Geschlecht im wissenschaftlichen Personal 2023.....	19
Abbildung 10. Karriereunsicherheit, Selbstwirksamkeit am Arbeitsplatz sowie Arbeitszufriedenheit im Universitätspersonal 2023 .....	21
Abbildung 11. und 12. Karriereunsicherheit nach Altersgruppen und Geschlecht im Universitätspersonal 2023 .....	23
Abbildung 13. und 14. Arbeit & Gesundheit im Universitätspersonal 2023 .....	24
Abbildung 15. und 16. Zukunftswünsche und Zukunftswahrscheinlichkeiten der Bediensteten der Universität Graz.....	30
Abbildung 17. Zukunftswunsch und Zukunftswahrscheinlichkeit in 10 Jahren an der Uni Graz zu arbeiten im wissenschaftlichen Personal 2023 .....	31

## Einleitung & Zusammenfassung

Eine gute Work-Life Balance unter den Bediensteten der Universität Graz ist nicht nur eine zentrale Komponente des individuellen Wohlbefindens, sondern beeinflusst gleichzeitig die Qualität der Lehr- und Forschungsergebnisse sowie die Attraktivität der Universität Graz als Arbeitgeberin.

Aus diesem Grund wurde bereits 2013 eine Umfrage zu diesem Thema im wissenschaftlichen Personal an der Universität Graz durchgeführt. Aufbauend auf dieser Umfrage wurde 2023 eine aktuelle Evaluierung der Work-Life Balance an der Universität Graz durchgeführt. Dabei wurde, wie bereits 2013, nicht nur die Work-Life Balance betrachtet, sondern auch verschiedene Aspekte, die für eine gute Work-Life Balance zentral sind. Da bei dieser aktuellen Umfrage nicht nur das wissenschaftliche, sondern auch das allgemeine Personal befragt wurde, lässt sich analysieren, ob sich Aspekte der Work-Life Balance im wissenschaftlichen Personal über die letzten 10 Jahre verändert haben sowie ob sich Aspekte der Work-Life Balance zwischen dem allgemeinen und dem wissenschaftlichen Personal 2023 unterscheiden. Basierend auf diesen Ergebnissen werden in einem nächsten Schritt Maßnahmen zur Verbesserung der Work-Life Balance an der Universität Graz entwickelt und vorgeschlagen.

Im Folgenden werden die Hauptergebnisse dieser Umfrage zusammengefasst. Zuerst wird auf die quantitativen Ergebnisse der Work-Life Balance Umfrage aus dem Jahr 2023 eingegangen. Diese Umfrage beinhaltet auch ein abschließendes Feedback mit einer offenen Frageformulierung, wobei 14% der Teilnehmer\*innen diese Möglichkeit genutzt haben. Die Ergebnisse dieses abschließenden Feedbacks werden anschließend zusammengefasst. Nach dieser Ergebniszusammenfassung erfolgt ein ausführlicher Bericht inklusive Methode und Ergebnisse des quantitativen Teils der Umfrage.

### Zusammenfassung der quantitativen Ergebnisse

Zusammengefasst zeigt sich in der aktuellen Umfrage aus dem Jahr 2023 eine bessere Work-Life Balance im allgemeinen Personal als im wissenschaftlichen Personal. Mögliche Gründe dafür sind eine höhere Karriereunsicherheit, die häufige Sorge über die Arbeit in der Freizeit oder die hohe tatsächliche Arbeitszeit (43 Stunden pro Woche) im Vergleich zur vertraglich festgelegten Arbeitszeit (34 Stunden pro Woche<sup>1</sup>) im wissenschaftlichen Personal im Vergleich zu dem allgemeinen Personal.

Ein Vergleich des wissenschaftlichen Personals 2013 und 2023 zeigt außerdem, dass die Ausprägung in der wahrgenommenen Berufung („Ich empfinde meinen Beruf als eine Art Berufung“) gesunken ist, wie auch das (Zeit)investment („Ich bin davon überzeugt, dass nur durch maximalen Zeiteinsatz in der Wissenschaft Höchstleistungen erreicht werden können.“). Beide Trends zeigen sich bei den jüngeren wissenschaftlichen Bediensteten im Jahr 2023 besonders stark. Dafür werden im Jahr 2023 Betreuungspflichten stärker als Karrierehemmnis für eine wissenschaftliche Karriereaufbahn angesehen als noch im Jahr 2013, wobei diese wahrgenommenen Karrierenachteile bei Frauen besonders ausgeprägt sind – wie auch die Karriereunsicherheit.

---

<sup>1</sup> Die Zahlen zur tatsächlichen und vertraglichen Arbeitszeit beziehen sich auf das wissenschaftliche Personal exklusive externe Lektor\*innen und studentische Mitarbeiter\*innen.

Gleichzeitig zeigt sich, dass sowohl der Wunsch an eine wissenschaftliche Karriere in 10 Jahren als auch die wahrgenommene Wahrscheinlichkeit einer wissenschaftlichen Karriere in 10 Jahren von 2013 auf 2023 gesunken ist. Auch die wahrgenommene Wahrscheinlichkeit, in 10 Jahren an der Universität Graz zu arbeiten, ist im wissenschaftlichen Personal von 2013 auf 2023 gesunken, wobei im Jahr 2023 besonders jüngere Personen nicht glauben, dass sie in 10 Jahren noch an der Universität Graz arbeiten.

Weitere Analysen anhand bestimmter Merkmale zeigen, dass ältere wissenschaftliche Bedienstete von einer geringeren Unterstützung & Inklusion berichten als jüngere wissenschaftliche Bedienstete. Im allgemeinen Personal berichten dafür Bedienstete ohne Eltern mit Universitätsabschluss von geringerer Unterstützung & Inklusion.

### Zusammenfassung der offenen Feedbackmöglichkeit

Bei dem offenen Feedback am Ende der Umfrage lassen sich folgende Problembereiche der Universität Graz identifizieren:

- *Die aktuelle Kettenvertragsregelung sowie befristete Stellen*

Die aktuelle Kettenvertragsregelung wurde mehrmals als (sehr) belastend bezeichnet, vor allem da diese auch einen Einfluss auf die persönliche Lebensgestaltung (Familiengründung, Partner\*innenwahl) nehmen kann. Zusätzlich wurde angemerkt, dass die Möglichkeit einer geringfügigen Anstellung während der Elternkarenz sehr sinnvoll wäre, obwohl das formal aufgrund der Kettenvertragsregelung nicht möglich sei, was zu Arbeit ohne Bezahlung führt.

- *Unvereinbarkeit von Kindern & Karriere*

Im allgemeinen Personal herrscht laut dem offenen Feedback weiterhin ein relativ traditionelles Bild von Mutterschaft und Elternkarenz vor, sodass man als Frau nach einer Geburt Gefahr läuft, von interessanten Projekten ausgeschlossen zu werden, „da man ja zu wenig Zeit hätte“. Im wissenschaftlichen Personal wird von einer Unvereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft berichtet, da man für die Wissenschaft mutmaßlich immer erreichbar sein muss. Mangelnde Kinderbetreuungsstätten und unstrukturierte Arbeitszeiten (Vorträge abends, Kongresse über das Wochenende) verschärfen dieses Problem. Besonders bei Frauen wird diese Unvereinbarkeit von Kindern & Karriere als belastend empfunden (was sich mit den Ergebnissen der quantitativen Auswertung deckt). Es wird außerdem hervorgehoben, dass diese Vereinbarkeit in anderen Ländern besser funktioniere.

- *Internationales Arbeiten und Pflegen*

Häufig wurde der Wunsch nach mehr flexiblen Homeoffice Möglichkeiten (>20%) genannt. Zusätzlich wurde bemängelt, dass man weder Homeoffice noch Pflegeurlaub im Ausland nutzen kann. Gerade mit einer klaren internationalen Ausrichtung, wie es bei der Universität Graz der Fall ist, würde eine Verbesserung der aktuellen Lage eine höhere Lebensqualität des (wissenschaftlichen) Personals bedeuten.

- *Wenig Gehalt, Karriereperspektiven & Wertschätzung*

Im wissenschaftlichen Personal wird wenig Gehalt und fehlende Wertschätzung bemängelt, da man teilweise trotz Einwerbung von Projekten mit hohen Summen nicht gefördert oder geschätzt wird und das Gehalt dennoch sehr niedrig ist im Vergleich zu anderen Berufsgruppen („weniger Gehalt als Mittelschullehrer“). Im allgemeinen Personal wird vor allem das Gehalt in niedrigen Verwendungsgruppen (niedriger als IIIa) bemängelt sowie fehlende Karriereperspektiven.

- *Hohe Lehr- und Verwaltungsbelastung*

Es wurde generell von einer hohen Arbeitsbelastung im wissenschaftlichen Bereich berichtet, was sich auch mit der höheren tatsächlichen Arbeitszeit verglichen mit der vertraglich festgelegten Arbeitszeit aus dem quantitativen Teil der Umfrage deckt. Ein Verbesserungsvorschlag wäre eine Lehrreduktion für arbeitsintensive Ämter sowie für bestimmte Phasen (z.B. bei hohem Drittmittelaufkommen). Als besonders belastend wird das Lehrpensum für niedrigere Karrierestufen berichtet, da man sich hier erst mal auf die Lehre vorbereiten muss und gleichzeitig Fachartikel verfasst, um die eigene wissenschaftliche Karriere voranzutreiben. Zusätzlich wird auch die hohe Verwaltungsbelastung im wissenschaftlichen als auch im allgemeinen Beruf bemängelt, wobei generell die Wahrnehmung vorherrscht, dass sich das Arbeitsaufkommen an der Universität Graz im Laufe der Zeit erhöht hat.

- *Arbeitszeit(modelle)*

Es wurde häufiger der Wunsch nach einer flexibleren Arbeitszeitgestaltung formuliert, beispielsweise ohne Kernzeiten, mit mehr Homeoffice Möglichkeiten oder mit einer 4-Tage-Woche. Das Thema „Führen in Teilzeit“ wurde bei dieser Umfrage nicht sehr häufig thematisiert.

- *Psychologische Unterstützung & Konflikte*

Es wurde der Wunsch nach mehr psychologischer Unterstützung geäußert.

- *Frust gegen Führungskräfte im allgemeinen Personal*

Im allgemeinen Personal wurden vereinzelt Konflikte mit Führungskräften genannt.

- *Gewünschte konkrete Maßnahmen*

Unkomplizierteres Prozedere für eine Pflegeurlaubsbestätigung, längere Einreichungsfristen für Kinderkrankschreibungen vom Arzt für Betreuungsfreistellung (z.B. ab dem dritten Tag), Intensivierung von Dual-Career Programmen, gleiche Arbeitsbedingungen für Angestellte an Tochterunternehmen der Universität Graz.

## Methode

Im Folgenden wird auf die Stichprobe dieser Umfrage näher eingegangen, bevor die zentralen Konstrukte dieser Umfrage erklärt werden sowie die einzelnen Gruppen, welche miteinander verglichen werden. Abschließend wird die Analysemethode näher erklärt, mit der die Ergebnisse ausgewertet wurden.

### Stichprobe

Insgesamt haben im Jahr 2023 786 Personen den Fragebogen der Work-Life Balance Umfrage komplett ausgefüllt. Zusätzlich werden weitere 61 Personen für die Analyse inkludiert, welche die Umfrage unvollständig, aber relativ weitreichend (mind. 23 der 43 Fragen) beantwortet haben, sodass möglichst wenig Informationen verloren gehen. Die Fragebögen der Umfragen aus dem Jahr 2013 und 2023 überlappen sich Großteils. Sofern gleiche bzw. vergleichbare Items in beiden Umfragen genutzt wurden, werden diese Ergebnisse sowohl für das Personal 2023 als auch für wissenschaftlich Bedienstete aus dem Jahr 2013 berichtet. Tabelle 1 beinhaltet die Anzahl an Teilnehmer\*innen an der Umfrage nach Personalkategorien.

*Tabelle 1. Gesamtstichprobe aufgesplittet nach vollständig & unvollständig ausgefülltem Fragebogen*

Stichprobe	Anzahl an Teilnehmer*innen vollständig	Anzahl an Teilnehmer*innen unvollständig	Anzahl an Teilnehmer*innen gesamt
Allg. Personal 2023	425	26	451
Wiss. Personal 2023	361	35	396
Gesamt 2023	786	61	847
Wiss. Personal 2013	433	-	433

### Zentrale Konstrukte

Die zentralen Skalen dieser Umfrage lassen sich in die Themengebiete Work-Life Balance, Arbeitskultur, Berufsbild, Arbeitszeit, Arbeit & Gesundheit sowie Zukunftserwartungen & Zukunftswünsche einordnen. Jedes Themengebiet beinhaltet wiederum einzelne Skalen, welche später näher erläutert werden. Die Ergebnisse werden für die sechs Themenbereiche einzeln berichtet. Dabei werden zu Beginn die jeweiligen Skalen der Themenbereiche inklusive der Items, der Antwortkategorien dieser Items und der internen Konsistenz (Cronbach's  $\alpha$ ) tabellarisch dargestellt. Anschließend werden die Mittelwertsunterschiede der Personalgruppen in den jeweiligen Themenbereichen und Skalen dargestellt.

### Gruppenvergleiche

Neben Unterschieden in den Personalgruppen der Universität Graz werden zusätzlich Gruppenunterschiede hinsichtlich des Geschlechts, des Alters und des Bildungsstandes der Eltern innerhalb des allgemeinen Personals 2023 und des wissenschaftlichen Personals 2023 analysiert. Bezüglich

des Geschlechts werden Männer und Frauen verglichen<sup>2</sup>, bezüglich des Alters werden die Alterskategorien „bis 30 Jahre“, „31-40 Jahre“, „41-50 Jahre“ und „51+ Jahre“ verglichen. Bezüglich des Bildungsstandes der Eltern werden Personen mit „mindestens ein Elternteil mit Universitätsabschluss“ und Personen mit „kein Elternteil mit Universitätsabschluss“ miteinander verglichen. Im wissenschaftlichen Personal 2023 wurden außerdem Unterschiede in den Karrierestufen „Studentische Mitarbeiter\*innen & Lektor\*innen“, „PräDocs“, „PostDocs“, „Laufbahnstellen“, „Professor\*innen<sup>3</sup>“ und „sonstiges wissenschaftliches Personal“ verglichen. Die Verteilung dieser Gruppenmerkmale in den Stichproben ist in Tabelle 2 und Tabelle 3 dargestellt. In der Umfrage 2023 sind Frauen sowohl im allgemeinen Personal als auch im wissenschaftlichen Personal überrepräsentiert. In Tabelle 3 zeigt sich außerdem, dass 2023 mehr Personen in niedrigeren wissenschaftlichen Karrierestufen an der Umfrage teilgenommen haben als im Jahr 2013.

*Tabelle 2. Stichprobe aus der Umfrage 2023 nach Geschlecht, Bildungsstand der Eltern & Alter*

Stichprobe	Weiblich	Mind. 1 Elternteil mit Uniabschluss	Bis 30 Jahre	31-40 Jahre	41-50 Jahre	51+ Jahre
Allg. Personal 2023	76,8%	28,2%	11,3%	32,1%	31,6%	25,0%
Wiss. Personal 2023	62,0%	51,7%	30,1%	30,9%	18,2%	20,7%
Wiss. Personal 2013	54,8%	38,4%	30,2%	27,0%	23,3%	19,5%

*Tabelle 3. Stichprobe des wissenschaftlichen Personals nach Karrierestufen*

Stichprobe	Wiss. Personal 2023	Wiss. Personal 2013
Stud.MA & Lektor*innen	9,1%	14,1%
PräDoc	35,6%	27,7%
PostDoc	20,5%	18,5%
Laufbahnstelle	12,4%	10,9%
Professor*innen <sup>3</sup>	19,7%	27,5%
Sonstiges wiss. Personal	2,8%	1,4%

Um Vergleiche zwischen diesen Gruppen in den verschiedenen Themengebieten und Skalen zu ziehen, wurden zu Beginn jeweils vier Regressionsanalysen für jede einzelne Skala durchgeführt.

- In der ersten Regressionsanalyse (I) wurde überprüft, inwiefern sich Gruppenunterschiede zwischen dem allgemeinen Personal, dem wissenschaftlichen Personal 2023 und dem wissenschaftlichen Personal 2013 nach Kontrolle von Geschlecht, Alter und Bildungsgrad der Eltern zeigen
- In der zweiten Regressionsanalyse (II) wurde überprüft, ob sich im allgemeinen Personal Unterschiede hinsichtlich des Geschlechts, des Alters oder dem Bildungsgrad der Eltern zeigen

<sup>2</sup> Ein Vergleich mit weiteren Geschlechterkategorien ist aufgrund der geringen Fallzahl nicht möglich

<sup>3</sup> Die Gruppe „Professor\*innen“ beinhaltet außerordentliche-, assoziierte-, Assistenz- & ordentliche Professor\*innen

- In der dritten Regressionsanalyse (III) wurde überprüft, ob sich im wissenschaftlichen Personal 2023 Unterschiede hinsichtlich des Geschlechts, des Alters, des Bildungsgrades der Eltern oder der Karrierestufe zeigen
- In der vierten und letzten Regressionsanalyse (IV) wurde im wissenschaftlichen Personal (2013 und 2023) überprüft, ob sich in den beiden Jahren unterschiedliche Effekte des Geschlechts, des Alters, der Karrierestufe oder des Bildungsgrades der Eltern auf die jeweilige Skala zeigen

Basierend auf diesen explorativen Ergebnissen der multivariaten Regressionsanalysen wurden die relevanten Gruppenunterschiede anschließend (bivariat) aufbereitet, via Mittelwertsunterschiede dargestellt und mittels t-Test nochmals auf statistische Signifikanz überprüft. Falls sich in den Regressionsanalysen Gruppenunterschiede hinsichtlich des Geschlechts, des Alters, des Bildungsgrads der Eltern oder der Karrierestufen zeigten, wurden diese zusätzlich (bivariat) aufbereitet und via Mittelwertsunterschieden dargestellt. Sollte das nicht der Fall sein, werden ausschließlich Mittelwertsunterschiede zwischen den Personalgruppen der Universität dargestellt. Ergo sind alle relevanten Ergebnisse im Folgenden bivariat via Mittelwertsunterschieden dargestellt. Die Ergebnisse der Regressionsanalysen sind im Appendix zu finden. Aus datenschutzrechtlichen Gründen werden keine Ergebnisse angezeigt, wenn in der jeweiligen Kategorie weniger als 5 Personen geantwortet haben (k.a.).

## Themengebiet Work-Life-Balance

Tabelle 4. Skalen, Items, Cronbach's  $\alpha$  sowie die Antwortkategorien des Themengebiets Work-Life Balance

Skala	Item	$\alpha$		
<b>Work-Life Balance</b>	Ich bin zufrieden mit meiner Balance zwischen Berufs- und Privatleben.	.88		
	Es fällt mir schwer, Berufs- und Privatleben miteinander zu vereinbaren. (u)			
	Ich kann die Anforderungen aus meinem Privatleben und die Anforderungen aus meinem Berufsleben gleichermaßen gut erfüllen.			
	Es gelingt mir einen guten Ausgleich zwischen belastenden und erholsamen Tätigkeiten in meinem Leben zu erreichen.			
	Ich bin damit zufrieden, wie meine Prioritäten in Bezug auf den Beruf und das Privatleben verteilt sind.			
<b>Work-Life Konflikt</b>	Ich muss private Aktivitäten absagen, da ich so viel Zeit in meine Arbeit investieren muss.	.67		
	Wenn ich von der Arbeit nach Hause komme, bin ich emotional oft so erschöpft, dass ich meinen privaten Aktivitäten nicht mehr nachgehen kann.			
<b>Antwortkategorie</b>				
Stimme gar nicht zu	Stimme eher nicht zu	Teils-teils	Stimme eher zu	Stimme völlig zu
1	2	3	4	5

Anmerkung: (u) bedeutet umgekehrte Itemformulierung.

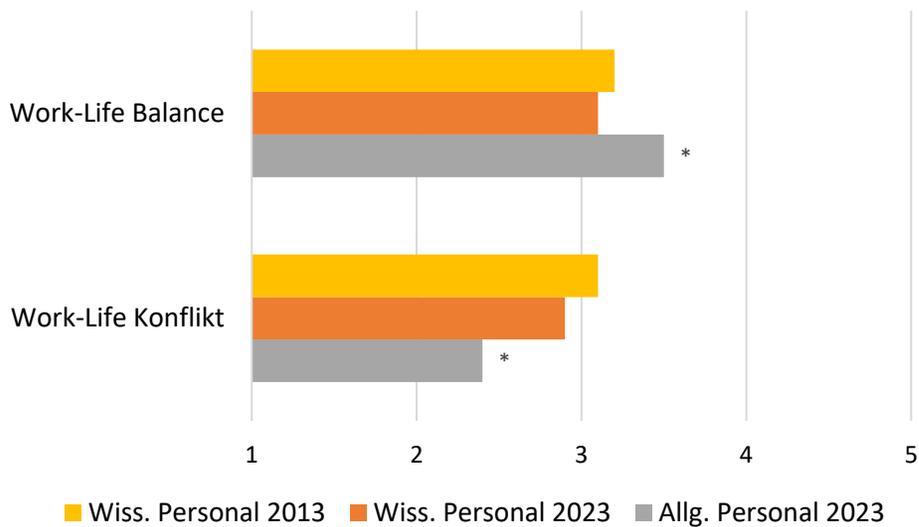


Abbildung 1. Work-Life Balance sowie Work-Life Konflikt der Bediensteten der Universität Graz. \*:  $p < .001$

Tabelle 4 beinhaltet alle Items und Skalen des Themengebiet „Work-Life Balance“ sowie die möglichen Antwortkategorien. In der Work-Life Balance sowie im Work-Life Konflikt zeigt sich keine signifikante

Veränderung im wissenschaftlichen Personal von 2013 auf 2023 (siehe Abbildung 1 & Tabelle 5). Im allgemeinen Personal 2023 wurde dafür von einer höheren Work-Life Balance und von einem geringeren Work-Life Konflikt berichtet als im wissenschaftlichen Personal 2023.

*Tabelle 5. Mittelwerte der Personalgruppen im Themengebiet Work-Life Balance*

Personalgruppen	Work-Life Balance		Work-Life Konflikt	
	MW	SD	MW	SD
Allg. Personal 2023	3.5*	0.89	2.4*	0.99
Wiss. Personal 2023	3.1	0.99	2.9	1.09
Wiss. Personal 2013	3.2	0.93	3.1	0.99

Anmerkungen: MW: Mittelwert, SD: Standardabweichung, \*:  $p < .001$

## Themengebiet Arbeitskultur

Tabelle 6. Skalen, Items, Cronbach's  $\alpha$  sowie die Antwortkategorien des Themengebiets Arbeitskultur

Skala	Item	$\alpha$		
<b>Autonomie</b>	Andere bestimmen meine Tätigkeiten am Arbeitsplatz. (u)	.67		
	Ich bestimme selbst, wofür ich meine Zeit und Energie in der Arbeit verende.			
<b>Unterstützung &amp; Inklusion</b>	Mein*e Vorgesetzte*r / meine Kolleg*innen haben Verständnis für meine Verpflichtungen im Privatleben.	.88		
	Mein*e Vorgesetzte*r / meine Kolleg*innen respektieren meine Interessen außerhalb der Arbeit.			
	Mein*e Vorgesetzte*r / meine Kolleg*innen unterstützen meine Karrierebestrebungen.			
	Ich fühle mich dem Kreis der Kolleg*innen genau in dem Maße zugehörig, wie es meinen Bedürfnissen entspricht.			
	Ich fühle mich aus dem Kreis der Kolleg*innen ausgeschlossen. (u)			
	Es kommt vor, dass Kolleg*innen Informationen nicht an mich weitergeben. (u)			
	Ich fühle mich hier genau in dem Maße als einzigartig wahrgenommen, wie es meinen Bedürfnissen entspricht.			
<b>Antwortkategorien</b>				
Stimme gar nicht zu	Stimme eher nicht zu	Teils-teils	Stimme eher zu	Stimme völlig zu
1	2	3	4	5

Anmerkung: (u) bedeutet umgekehrte Itemformulierung.

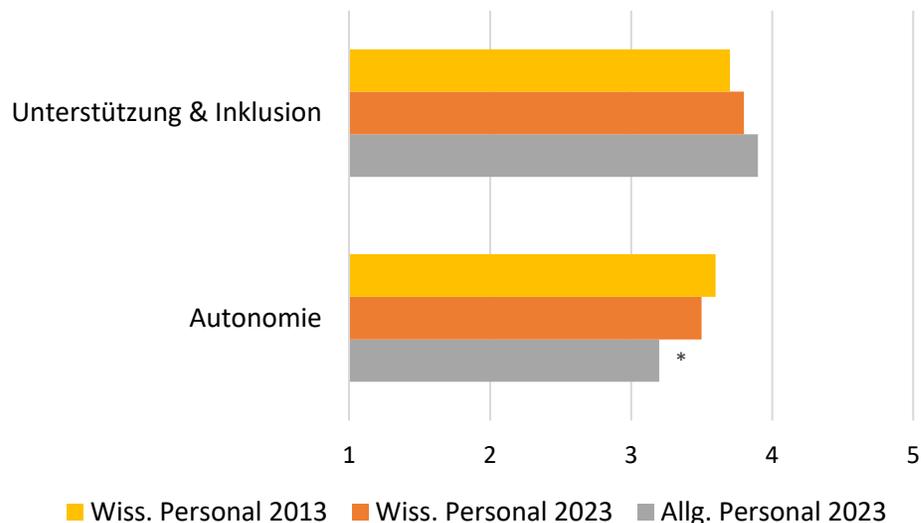


Abbildung 2. Unterstützung & Inklusion sowie Autonomie der Bediensteten der Universität Graz, \*  $p < .001$

Tabelle 6 beinhaltet alle Items und Skalen des Themengebiet „Arbeitskultur“ sowie die möglichen Antwortkategorien. Im Themengebiet der Arbeitskultur berichten allgemeine Bedienstete von einer niedrigeren Autonomie am Arbeitsplatz als wissenschaftliche Bedienstete (siehe Abbildung 2 & Tabelle 7). Bei der Unterstützung & Inklusion gibt es zwischen den drei Personalgruppen keine signifikanten Unterschiede auf einem generell relativ hohen Niveau. Dafür zeigt sich, dass die Unterstützung & Inklusion im wissenschaftlichen Personal 2023 mit steigendem Alter abnimmt (siehe Abbildung 3 & Tabelle 8). Gleichzeitig berichten allgemein Bedienstete 2023 ohne Elternteil mit Universitätsabschluss von einer niedrigeren Unterstützung & Inklusion am Arbeitsplatz (Abbildung 4). Im wissenschaftlichen Personal 2023 zeigt sich auch bei der Autonomie ein Alterseffekt – je höher das Alter, desto höher die wahrgenommene Autonomie am Arbeitsplatz (Abbildung 3). PostDocs berichten außerdem von einer höheren Autonomie am Arbeitsplatz als PräDocs im wissenschaftlichen Personal 2023 (Appendix A3).

Tabelle 7. Mittelwerte der Personalgruppen im Themengebiet Arbeitskultur

Personalgruppen	Autonomie		Unterstützung & Inklusion	
	MW	SD	MW	SD
Allg. Personal 2023	3.2*	0.91	3.9	0.82
Wiss. Personal 2023	3.5	0.88	3.8	0.81
Wiss. Personal 2013	3.6	0.89	3.7	0.81

Anmerkungen: MW: Mittelwert, SD: Standardabweichung, \*:  $p < .001$

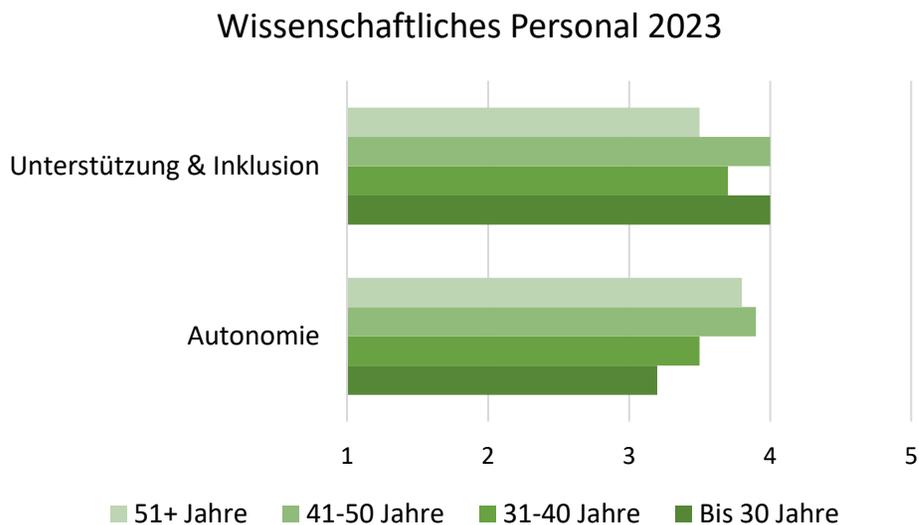


Abbildung 3. Unterstützung & Inklusion sowie Autonomie nach Altersgruppen im wissenschaftlichen Personal 2023

## Allgemeines Personal 2023

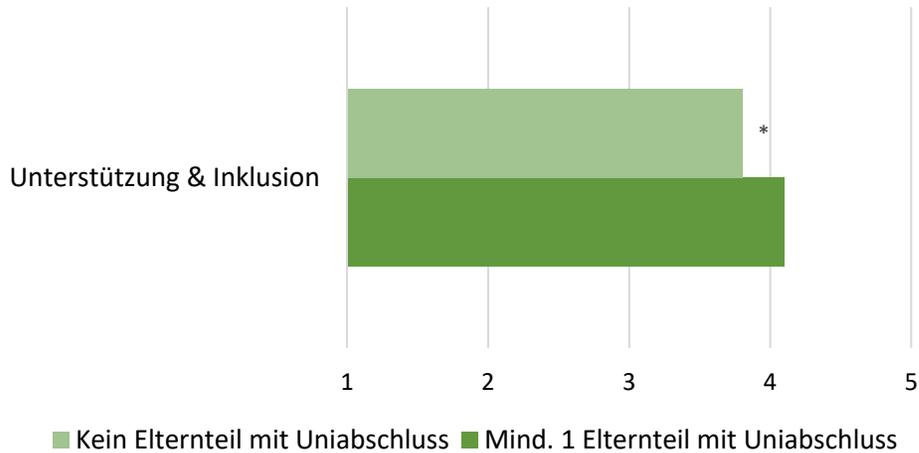


Abbildung 4. Unterstützung & Inklusion nach Bildungsstand der Eltern im allgemeinen Personal 2023

Tabelle 8. Mittelwerte der Personalgruppen 2023 nach Alter und Bildungsstand der Eltern in den Skalen Autonomie sowie Unterstützung & Inklusion

	Autonomie				Unterstützung & Inklusion	
	Wiss. Personal 2023		Allg. Personal 2023		Wiss. Personal 2023	
	MW	SD	MW	SD	MW	SD
Bis 30 Jahre	3.2 <sup>ab</sup>	0.95	-	-	4.0 <sup>a</sup>	0.67
31-40 Jahre	3.5	0.85	-	-	3.7	0.86
41-50 Jahre	3.9 <sup>a</sup>	0.74	-	-	4.0 <sup>b</sup>	0.84
51+ Jahre	3.8 <sup>b</sup>	0.82	-	-	3.5 <sup>ab</sup>	0.78
Mind. 1 Elternteil mit Uniabschluss	-	-	4.1*	0.63	-	-
Kein Elternteil mit Uniabschluss	-	-	3.8	0.86	-	-

Anmerkungen: MW: Mittelwert, SD: Standardabweichung, \*:  $p < .001$ , +:  $p < .005$ , <sup>ab</sup>: Unterschiede zwischen den jeweiligen Gruppen ( $p < .001$ )

## Themengebiet Berufsbild (1/2)

Tabelle 9. Skalen, Items, Cronbach's  $\alpha$  sowie die Antwortkategorien des Themengebiets Berufsbild (1/2)

Skala	Item	$\alpha$		
<b>Mobilitätsbereitschaft</b>	Für eine bessere berufliche Stellung wäre ich bereit im Ausland zu leben.	.76		
	Aufgrund privater Bedingungen wäre ein Umzug an einen weiter weg liegenden Ort für mich äußerst schwierig. (u)			
	Ich sehe meine berufliche Zukunft außerhalb von Österreich.			
<b>Entgrenzung</b>	Bei meiner Tätigkeit verschwinden die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben.	.74		
	Bei meiner Tätigkeit trenne ich Berufs- und Privatleben strikt voneinander. (u)			
<b>Berufung</b>	Ich empfinde meinen Beruf als eine Art Berufung.	.73		
	Meine Arbeit bereitet mir so sehr Freude, dass ich so viel Zeit wie möglich damit verbringen möchte.			
<b>Antwortkategorien</b>				
Stimme gar nicht zu	Stimme eher nicht zu	Teils-teils	Stimme eher zu	Stimme völlig zu
1	2	3	4	5

Anmerkung: (u) bedeutet umgekehrte Itemformulierung.

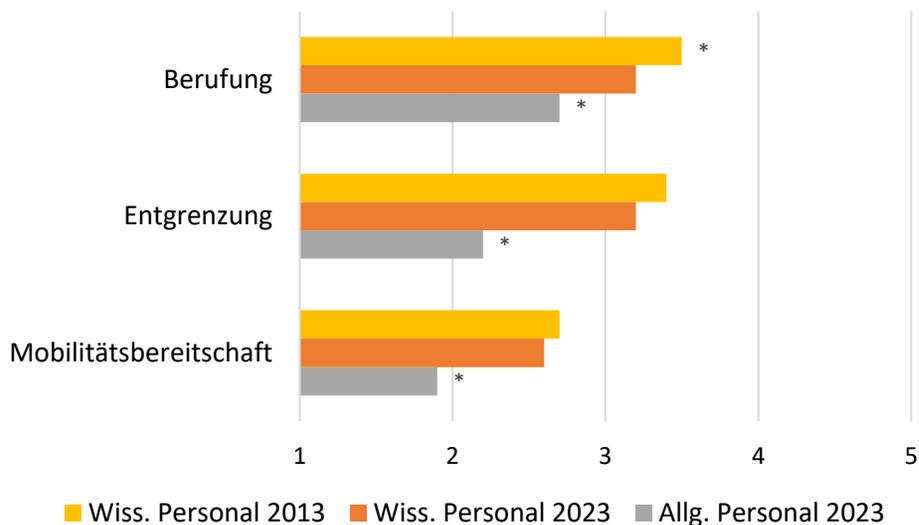


Abbildung 5. Berufung, Entgrenzung & Mobilitätsbereitschaft der Bediensteten der Universität Graz, \*  $p < .001$

Tabelle 9 & 12 beinhalten alle Items und Skalen des Themengebiet „Berufsbild“ sowie die möglichen Antwortkategorien. Im Berufsbild zeigt sich eine geringere Berufung, eine geringere Entgrenzung und eine geringere Mobilitätsbereitschaft des allgemeinen Personals sowie eine gesunkene Berufung im wissenschaftlichen Personal von 2013 auf 2023 (siehe Abbildung 5 & Tabelle 10). Gleichzeitig lässt sich ein

Alterseffekt in der Skala Berufung erkennen. Je niedriger das Alter, desto geringer ist die wahrgenommene Berufung im wissenschaftlichen Personal 2023 (siehe Abbildung 6 & Tabelle 11). Gleichzeitig zeigt sich eine geringere Mobilitätsbereitschaft bei jüngeren Bediensteten des allgemeinen Personals (siehe Tabelle 11).

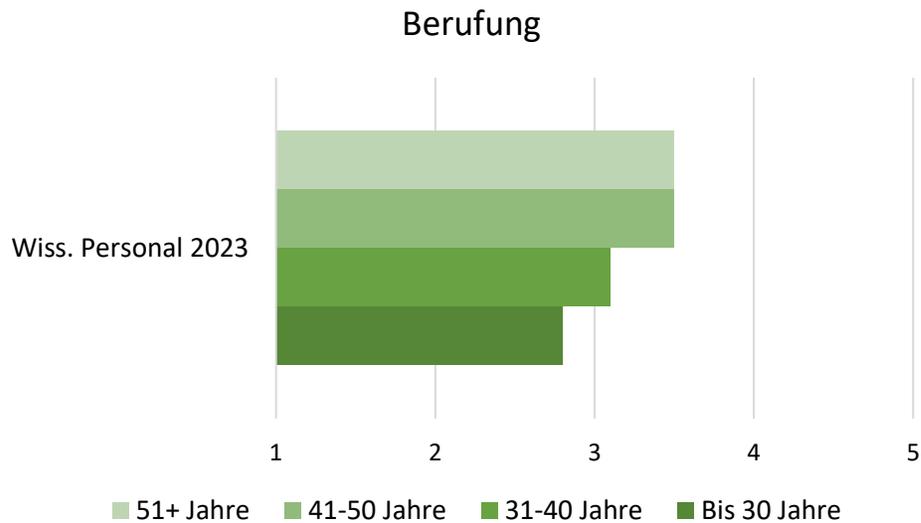


Abbildung 6. Berufung nach Altersgruppen im wissenschaftlichen Personal 2023

Tabelle 10. Mittelwerte der Personalgruppen im Themengebiet Berufsbild (1/2)

Personalgruppen	Berufung		Entgrenzung		Mobilitätsbereitschaft	
	MW	SD	MW	SD	MW	SD
Allg. Personal 2023	2.7*	1.08	2.2*	0.95	1.9*	1.01
Wiss. Personal 2023	3.2	1.01	3.2	1.13	2.6	1.05
Wiss. Personal 2013	3.5*	0.91	3.4	1.01	2.7	1.00

Anmerkungen: MW: Mittelwert, SD: Standardabweichung, \*:  $p < .001$

Tabelle 11. Mittelwerte der Personalgruppen 2023 nach Alter in den Skalen Berufungen sowie Mobilitätsbereitschaft

	Berufung		Mobilitätsbereitschaft	
	Wiss. Personal 2023		Allg. Personal 2023	
	MW	SD	MW	SD
Bis 30 Jahre	2.8 <sup>ab</sup>	0.95	2.4 <sup>a</sup>	1.24
31-40 Jahre	3.1	1.07	2.0	0.98
41-50 Jahre	3.5 <sup>a</sup>	0.96	1.8	0.99
51+ Jahre	3.5 <sup>b</sup>	0.90	1.7 <sup>a</sup>	0.86

Anmerkungen: MW: Mittelwert, SD: Standardabweichung, <sup>a</sup>: Unterschiede zwischen den jeweiligen Gruppen ( $p < .001$ )

## Themengebiet Berufsbild (2/2)

Tabelle 12. Skalen, Items, Cronbach's  $\alpha$  sowie die Antwortkategorien des Themengebiets Berufsbild (2/2)

Skala	Item	$\alpha$
<b>Nachteile durch Betreuung</b>	Meiner Meinung nach stellen Betreuungspflichten ein Karrierehemmnis für Wissenschaftler*innen dar.	-
<b>Folgen von Unterbrechungen</b>	Ich bin der Meinung eine Unterbrechung von mehr als 6 Monaten kann man sich in einer Wissenschaftskarriere kaum leisten.	-
<b>(Zeit)investment</b>	Ich persönlich bin der Meinung, dass auch 40 Stunden ausreichen würden um exzellente Forschung zu betreiben. (u) Ich bin davon überzeugt, dass nur durch maximalen Zeiteinsatz in der Wissenschaft Höchstleistungen erreicht werden können.	.70

Antwortskala				
Stimme gar nicht zu	Stimme eher nicht zu	Teils-teils	Stimme eher zu	Stimme völlig zu
1	2	3	4	5

Anmerkung: (u) bedeutet umgekehrte Itemformulierung.

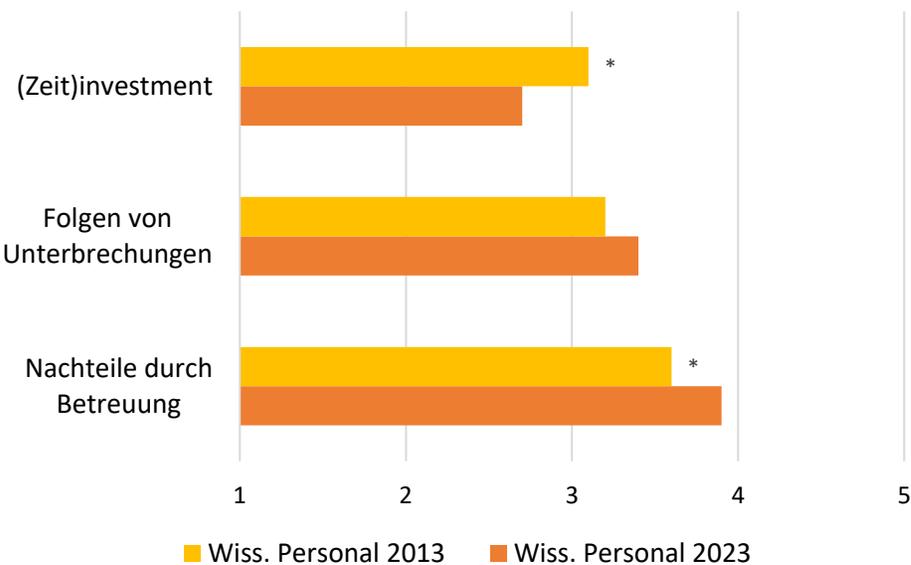


Abbildung 7. (Zeit)investment, Folgen von Unterbrechungen sowie Nachteile durch Betreuung der wissenschaftlichen Bediensteten der Universität Graz, \*  $p < .001$

Die drei Skalen Nachteile durch Betreuung, Folgen von Unterbrechungen sowie (Zeit)investment wurden nicht im allgemeinen Personal, sondern ausschließlich im wissenschaftlichen Personal abgefragt. Hier zeigt sich, dass die wahrgenommenen Nachteile durch Betreuungspflichten in den letzten 10 Jahren gestiegen sind, wobei besonders Frauen einen größeren Nachteil durch Betreuungspflichten wahrnehmen (siehe Abbildung 7 & 9 sowie Tabelle 13). Gleichzeitig ist das (Zeit)investment in den vergangenen 10 Jahren

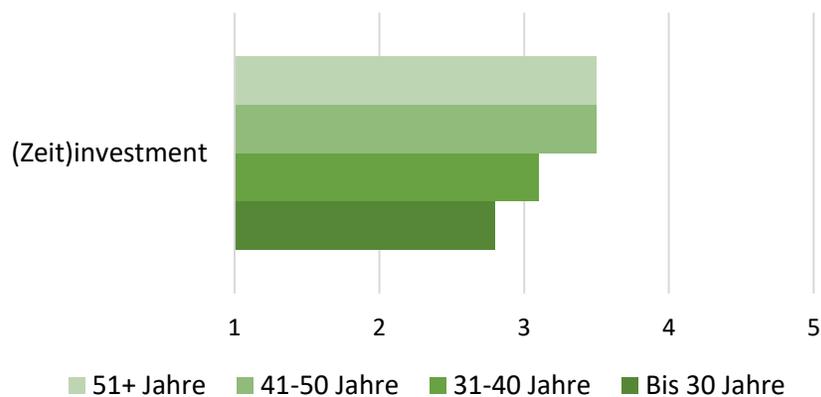
gesunken. Das bedeutet, dass im wissenschaftlichen Personal häufiger die Meinung vertreten wird, dass auch durch geringeren Zeitaufwand exzellente Forschung betrieben werden kann. Diese Einstellung ist bei jüngeren wissenschaftlichen Bediensteten außerdem verbreiteter als bei älteren wissenschaftlichen Bediensteten im Jahr 2023 (siehe Abbildung 8 & Tabelle 14).

Tabelle 13. Mittelwerte der Personalgruppen im Themengebiet Berufsbild (2/2)

Personalgruppen	Zeitinvestment		Folgen von Unterbrechungen		Nachteile durch Betreuung	
	MW	SD	MW	SD	MW	SD
Allg. Personal 2023	-	-	-	-	-	-
Wiss. Personal 202	2.7	1.23	3.4	1.28	3.9	1.18
Wiss. Personal 2013	3.1*	1.16	3.2	1.30	3.6*	1.12

Anmerkungen: MW: Mittelwert, SD: Standardabweichung, \*:  $p < .001$

### Wissenschaftliches Personal 2023



### Wissenschaftliches Personal 2023

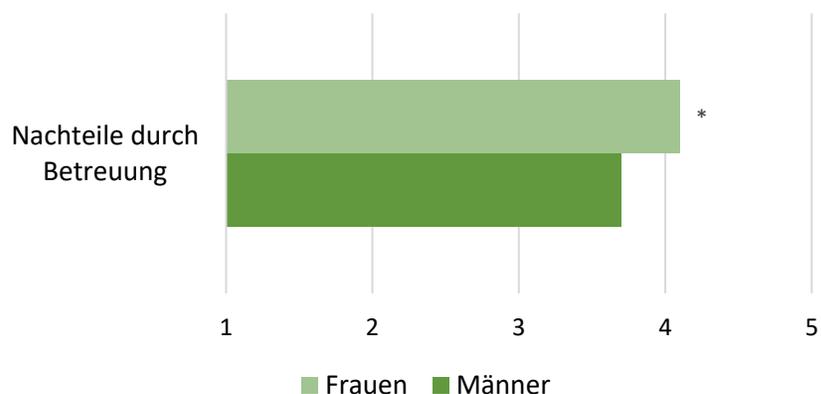


Abbildung 8. und 9. (Zeit)investment nach Altersgruppen sowie Nachteile durch Betreuung nach Geschlecht im wissenschaftlichen Personal 2023

Tabelle 14. Mittelwerte des wissenschaftlichen Personals 2023 nach Alter und Geschlecht in den Skalen (Zeit)investment und Nachteile durch Betreuung

	<b>(Zeit)investment</b>		<b>Nachteile durch Betreuung</b>	
	<b>Wiss. Personal 2023</b>		<b>Wiss. Personal 2023</b>	
	<b>MW</b>	<b>SD</b>	<b>MW</b>	<b>SD</b>
Bis 30 Jahre	2.3 <sup>a</sup>	1.11	-	-
31-40 Jahre	2.5 <sup>b</sup>	1.18	-	-
41-50 Jahre	2.9	1.24	-	-
51+ Jahre	3.3 <sup>ab</sup>	1.17	-	-
Männer	-	-	3.7 <sup>+</sup>	1.33
Frauen	-	-	4.1	1.06

Anmerkungen: MW: Mittelwert, SD: Standardabweichung, +:  $p < .005$ , <sup>ab</sup>: Unterschiede zwischen den jeweiligen Gruppen ( $p < .001$ )

## Themengebiet Arbeitszufriedenheit

Tabelle 15. Skalen, Items, Cronbach's  $\alpha$  sowie die Antwortkategorien des Themengebiets Arbeitszufriedenheit

Skala	Item	$\alpha$		
<b>Arbeits- zufriedenheit</b>	Bei der Arbeit fühle ich mich voller Energie	.72		
	Meine Arbeit begeistert mich			
	Bei der Arbeit vergeht die Zeit wie im Flug			
	Am Ende des Arbeitstages fühle ich mich körperlich erschöpft (u)			
	Ich fühle mich durch meine Arbeit emotional ausgebrannt (u)			
<b>Selbst- wirksamkeit am Arbeitsplatz</b>	In meiner derzeitigen Tätigkeit ergeben sich hinreichend Möglichkeiten, mein Wissen und meine Fähigkeiten einzusetzen	.69		
	Meine Arbeit bietet gute Karrierechancen			
	Wenn ich nochmal zu entscheiden hätte, würde ich wieder den gleichen Beruf wählen			
<b>Karriere- unsicherheit</b>	Ich bin mir unsicher, ob ich meine Karriereziele erreichen werde.	.86		
	Es ist für mich schwierig, meine berufliche Zukunft zu planen.			
	Ich schätze meine berufliche Zukunft als sicher ein. (u)			
	Ich mache mir häufig Gedanken, wie es mit meiner beruflichen Zukunft weitergehen wird.			
<b>Antwortskala</b>				
Stimme gar nicht zu	Stimme eher nicht zu	Teils-teils	Stimme eher zu	Stimme völlig zu
1	2	3	4	5

Anmerkung: (u) bedeutet umgekehrte Itemformulierung.

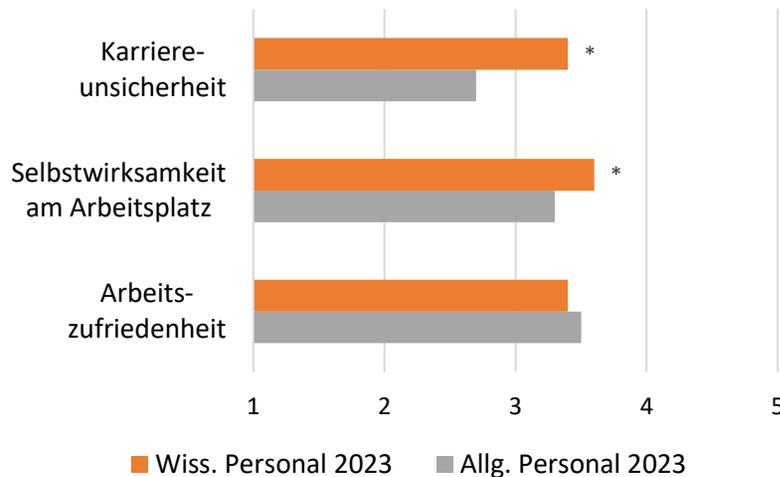


Abbildung 10. Karriereunsicherheit, Selbstwirksamkeit am Arbeitsplatz sowie Arbeitszufriedenheit im Universitätspersonal 2023, \*  $p < .001$

Tabelle 15 beinhaltet alle Items und Skalen des Themengebiet „Arbeitszufriedenheit“ sowie die möglichen Antwortkategorien, wobei dieses Themengebiet ausschließlich im Jahr 2023 erhoben wurde. Hier zeigt sich im wissenschaftlichen Personal eine höhere Selbstwirksamkeit am Arbeitsplatz, aber auch eine höhere Karriereunsicherheit (siehe Tabelle 16). Frauen berichten im wissenschaftlichen Personal außerdem von einer höheren Karriereunsicherheit als Männer (Abbildung 12). Sowohl im wissenschaftlichen als auch im allgemeinen Personal sinkt die Karriereunsicherheit mit steigendem Alter (Abbildung 11 & Tabelle 18). Zusätzlich zeigt sich eine höhere Selbstwirksamkeit am Arbeitsplatz sowie eine geringere Karriereunsicherheit auf höheren Karrierestufen (siehe Tabelle 17).

*Tabelle 16. Mittelwerte der Personalgruppen im Themengebiet Arbeitszufriedenheit*

Personalgruppen	Arbeitszufriedenheit		Selbstwirksamkeit am Arbeitsplatz		Karriereunsicherheit	
	MW	SD	MW	SD	MW	SD
Allg. Personal 2023	3.5	0.67	3.3*	0.98	2.7*	1.13
Wiss. Personal 2023	3.4	0.63	3.6	0.86	3.4	1.18

Anmerkungen: MW: Mittelwert, SD: Standardabweichung, \*:  $p < .001$

*Tabelle 17. Mittelwerte des wissenschaftlichen Personals 2023 nach Karrierestufen in der Skala Arbeitszufriedenheit*

	Wissenschaftliches Personal 2023	
	MW	SD
Stud. MA & Lektor*innen	3.3 <sup>ab</sup>	1.11
PräDoc	3.8 <sup>cd</sup>	0.89
PostDoc	4.2 <sup>aef</sup>	0.81
Laufbahnstelle	2.8 <sup>ceg</sup>	1.03
Professor*innen	2.1 <sup>bdfgh</sup>	0.90
Sonst. Wiss. Personal	3.4 <sup>h</sup>	1.41

Anmerkungen: MW: Mittelwert, SD: Standardabweichung, <sup>abcde fgh</sup>: Unterschiede zwischen den jeweiligen Gruppen ( $p < .001$ )

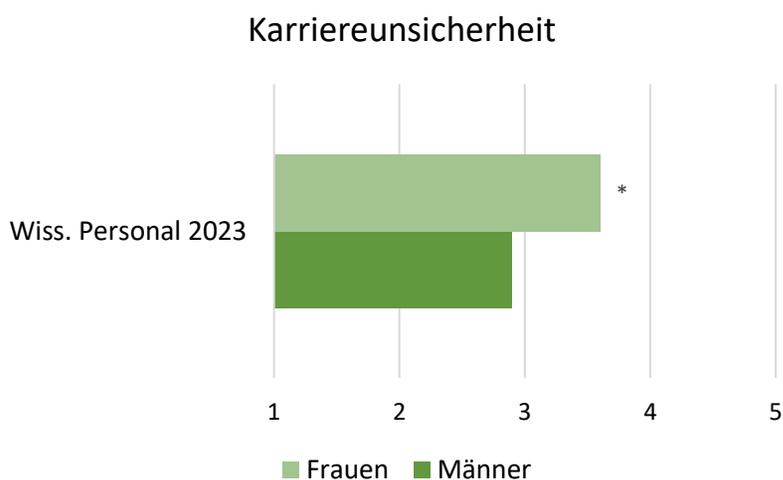
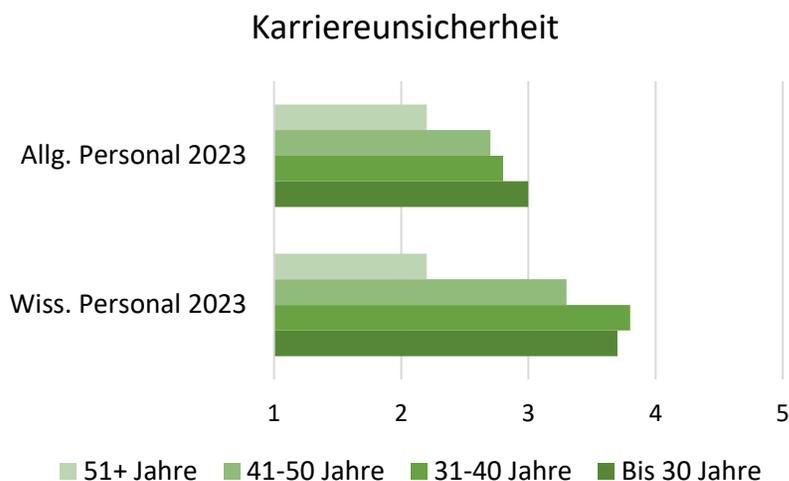


Abbildung 11. und 12. Karriereunsicherheit nach Altersgruppen und Geschlecht im Universitätspersonal 2023

Tabelle 18. Mittelwerte der Personalgruppen 2023 nach Alter und Geschlecht in der Skala Karriereunsicherheit

	Karriereunsicherheit			
	Wiss. Personal 2023		Allg. Personal 2023	
	MW	SD	MW	SD
Bis 30 Jahre	3.7 <sup>a</sup>	0.86	3.0 <sup>a</sup>	1.11
31-40 Jahre	3.8 <sup>b</sup>	0.99	2.8 <sup>b</sup>	1.10
41-50 Jahre	3.3 <sup>c</sup>	1.17	2.7	1.11
51+ Jahre	2.2 <sup>abc</sup>	1.05	2.2 <sup>ab</sup>	1.09
Männer	2.9	1.2	-	-
Frauen	3.6*	1.0	-	-

Anmerkungen: MW: Mittelwert, SD: Standardabweichung, \*:  $p < .001$ , <sup>abc</sup>: Unterschiede zwischen den jeweiligen Gruppen ( $p < .001$ )

## Themengebiet Arbeit & Gesundheit

Das Themengebiet Arbeit & Gesundheit beinhaltet zwei Items, welche ausschließlich in der Umfrage 2023 enthalten waren und welche separat ausgewertet werden. Das erste Item lautet: „Wie oft haben Sie sich in den letzten 12 Monaten wegen Ihrer Arbeit Sorgen gemacht, wenn Sie nicht gearbeitet haben?“. Das zweite Item lautet „Haben Sie in den vergangenen 12 Monaten gearbeitet, wenn Sie krank waren?“. Beide Items wurden auch im „European Working Conditions Telephone Survey (EWTC) 2021“ erhoben, weshalb die Ergebnisse der Universität Graz zusätzlich mit den Ergebnissen dieser repräsentativen Telefonumfrage in Österreich aus dem Jahr 2021 mit 1779 Teilnehmer\*innen verglichen wird. Die Ergebnisse sind in den beiden Abbildungen unterhalb dargestellt.

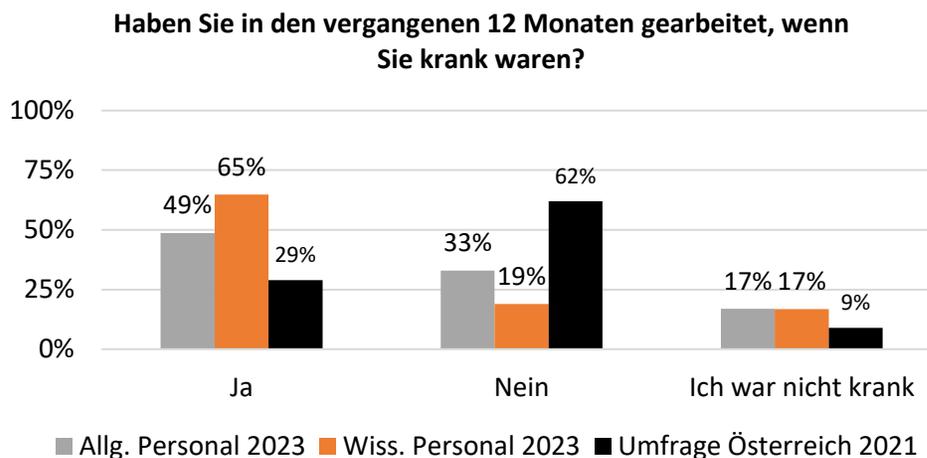
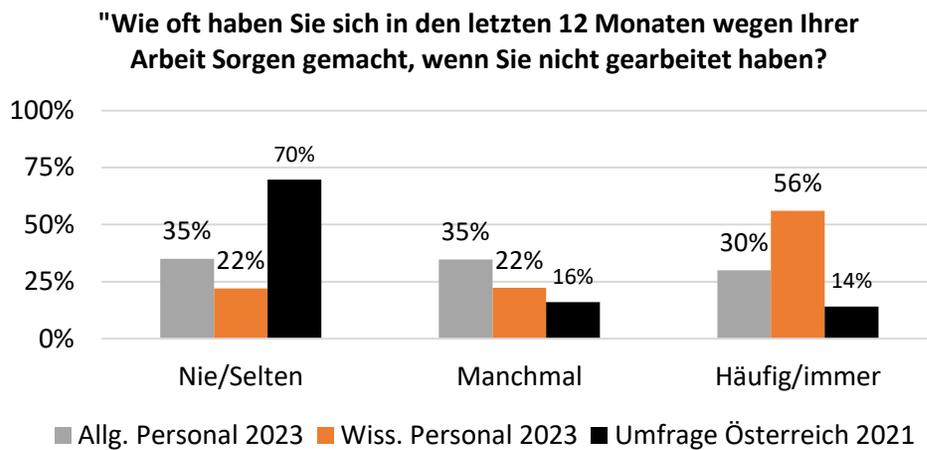


Abbildung 13. und 14. Arbeit & Gesundheit im Universitätspersonal 2023. In beiden Fragen zeigen sich signifikante Gruppenunterschiede ( $\chi^2 > 24,0$ ;  $p < .001$ )

In der österreichischen Stichprobe des EWTCS 2021 machen sich 14% der Teilnehmer\*innen häufig oder immer Sorgen über ihre Arbeit, wenn sie nicht gearbeitet haben. Im allgemeinen Universitätspersonal 2023 liegt dieser Prozentsatz mit 30% bereits höher und im wissenschaftlichen Personal 2023 mit 56% nochmals deutlich darüber.

Ein ähnliches Ergebnis zeigt sich bei der Frage, ob man in den vergangenen 12 Monaten während einer Krankheit gearbeitet hat. Hier berichten 29% der österreichischen Stichprobe aus dem Jahr 2021, dass sie krank gearbeitet haben. Im allgemeinen Personal beträgt dieser Prozentsatz 49% und im wissenschaftlichen Personal 65%.

## Themengebiet Arbeitszeit

Im Themenbereich der Arbeitszeit wurden alle Bedienstete gefragt, was denn ihre vertraglich festgelegte Arbeitszeit an der Uni Graz (in Stunden pro Woche) sei sowie wie hoch sie ihre tatsächliche Arbeitszeit an der Uni Graz (durchschnittlich / in Stunden pro Woche) einschätzen. In der Umfrage 2023 wurde zusätzlich gefragt, wie viele Stunden in der Woche man am liebsten arbeiten würde, wenn man die Arbeitszeit selbst wählen könnte und wenn man dabei berücksichtigt, dass sich der Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde. Zusätzlich wurde in der Umfrage 2023 nachgefragt, aus welchen Gründen man weniger (bzw. mehr) arbeiten möchte.

*Tabelle 19. Vertragliche, tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit der Personalgruppen der Universität Graz*

	<b>Vertragliche Arbeitszeit</b>	<b>Tatsächliche Arbeitszeit</b>	<b>Gewünschte Arbeitszeit</b>	<b>„Überarbeit“</b>	<b>„Gewünschte Änderung“</b>
<b>Wiss. Personal 2013</b>	29,2 Stunden <sup>+</sup>	40,4 Stunden	-	+ 10,2 Stunden	-
<b>Wiss. Personal 2013</b> <i>ohne externe Lehrende &amp; ohne stud. MA</i>	32,6 Stunden	44,8 Stunden			
<b>Wiss. Personal 2023</b>	31,7 Stunden	40,6 Stunden	34,5 Stunden	+ 8,9 Stunden	+ 2,8 Stunden
<b>Wiss. Personal 2023</b> <i>ohne externe Lehrende &amp; ohne stud. MA</i>	34,1 Stunden	43,5 Stunden	36,0 Stunden	+ 9,4 Stunden	+ 1,9 Stunden
<b>Allg. Personal 2023</b>	33,7 Stunden <sup>+</sup>	35,7 Stunden <sup>*</sup>	31,9 Stunden <sup>*</sup>	+ 2,0 Stunden	- 1,8 Stunden

Anmerkungen: „Überarbeit“ = „tatsächliche Arbeitszeit“ – „vertragliche Arbeitszeit“; „Gewünschte Änderung“ = „tatsächliche Arbeitszeit“ – „gewünschte Arbeitszeit“, \*:  $p < .001$ , +:  $p < .005$

Tabelle 19 enthält die Ergebnisse zum Thema Arbeitszeit. Im wissenschaftlichen Personal ist die vertragliche Arbeitszeit tendenziell von 29,2 Stunden (2013) auf 31,7 Stunden (2023) pro Woche gestiegen. Exkludiert man allerdings die externen Lehrenden und die studentischen Mitarbeiter\*innen von der Analyse, so zeigt sich kein signifikanter Anstieg in der vertraglichen Arbeitszeit. Sowohl 2013 als auch 2023 berichten wissenschaftliche Bedienstete von einer höheren tatsächlichen Arbeitszeit, die ungefähr 9 bis 10 Stunden über der vertraglich festgelegten Arbeitszeit liegt.

Bedienstete des allgemeinen Personals berichten von einer tendenziell höheren vertraglichen Arbeitszeit (33,7 Stunden pro Woche) als das wissenschaftliche Personal (31,7 Stunden pro Woche), wobei die tatsächliche Arbeitszeit im allgemeinen Personal (35,7 Stunden pro Woche) niedriger liegt als im wissenschaftlichen Personal (40,6 Stunden pro Woche). Dennoch berichtet auch das allgemeine Personal von einer höheren tatsächlichen Arbeitszeit als vertraglich festgelegt (+ 2 Stunden pro Woche). Im Vergleich zum wissenschaftlichen Personal 2023, wo im Durchschnitt eine Aufstockung der Stundenanzahl von etwa 2 Stunden pro Woche gewünscht wird, berichtet das allgemeine Personal 2023 im Durchschnitt von dem Wunsch einer Arbeitszeitreduktion um 2 Stunden pro Woche.

Tabelle 20. Wunsch nach Arbeitszeitreduktion, nach Arbeitszeitaufstockung bzw. nach keiner Änderung der Arbeitszeit in den Personalgruppen 2023

	<b>Wunsch nach Arbeitszeitreduktion</b>	<b>Arbeitszeit soll gleich bleiben</b>	<b>Wunsch nach Arbeitszeitaufstockung</b>
Wiss. Personal 2023	24,2%	39,9%	35,9%
Allg. Personal 2023	40,4%	44,3%	15,3%

Anmerkung: Wunsch nach Arbeitszeitreduktion bzw. Arbeitszeitaufstockung wurde aus den Fragen zur "gewünschten Arbeitszeit" und zur „vertraglichen Arbeitszeit“ abgeleitet.

Tabelle 20 zeigt den Anteil der Bediensteten, die einen Wunsch nach Arbeitszeitreduktion, nach Arbeitszeitaufstockung bzw. nach keiner Änderung der Arbeitszeit genannt haben. Tabelle 21 beinhaltet anschließend die genannten Gründe für den Wunsch nach Arbeitszeitreduktion bzw. Arbeitszeitaufstockung, wobei die genannten Antwortkategorien bereits vorgegeben und Mehrfachantworten möglich waren. Ungefähr 24% des wissenschaftlichen Personals sowie 40% des allgemeinen Personals wünschen sich eine Arbeitszeitreduktion, während sich ungefähr 36% des wissenschaftlichen Personals und 15% des allgemeinen Personals eine Arbeitszeitaufstockung wünschen.

Der häufigste genannte Grund für den Wunsch nach Arbeitszeitreduktion ist in beiden Personalgruppen der Wunsch nach mehr Freizeit (jeweils von etwa 74% der Personen, die sich eine Arbeitszeitreduktion wünschen, angegeben), gefolgt von körperlichen bzw. psychischen Beschwerden (33% im wissenschaftlichen- bzw. 35% im allgemeinen Personal) und persönlicher Weiterbildung (29% im wissenschaftlichen- bzw. 34% im allgemeinen Personal). Als Grund für den Wunsch nach Arbeitszeitaufstockung wird am häufigsten ein höheres Einkommen genannt. Besonders im wissenschaftlichen Personal 2023 wird außerdem häufig berichtet, dass man mehr Zeit für den Arbeitsaufwand bräuchte.

Tabelle 21. Gründe für Wunsch nach Arbeitszeitreduktion bzw. Arbeitszeitaufstockungen in den Personalgruppen 2023

<b>Wissenschaftliches Personal: Gründe für Wunsch nach Reduktion</b>	<b>Gültige %</b>
Persönliche Weiterbildung	29,2%
Wegen körperlichen und/oder psychischen Beschwerden	33,3%
Betreuungspflichten von Kindern	22,9%
Andere Betreuungspflichten	11,5%
Mehr Freizeit	74,0%
<b>Wissenschaftliches Personal: Gründe für Wunsch nach Aufstockung</b>	
Brauche mehr Zeit für Arbeitsaufwand	73,2%
Möchte mehr Tätigkeiten übernehmen	31,7%
Höheres Einkommen	74,8%
<b>Allgemeines Personal: Gründe für Wunsch nach Reduktion</b>	
Persönliche Weiterbildung	23,6%
Wegen körperlichen und/oder psychischen Beschwerden	35,2%
Betreuungspflichten von Kindern	19,2%
Andere Betreuungspflichten	11,5%
Mehr Freizeit	74,2%
<b>Allgemeines Personal: Gründe für Wunsch nach Aufstockung</b>	
Brauche mehr Zeit für Arbeitsaufwand	40,6%
Möchte mehr Tätigkeiten übernehmen	36,2%
Höheres Einkommen	75,4%

## Themengebiet Zukunftswünsche & Zukunftswahrscheinlichkeiten

Tabelle 22. Skalen, Items, Cronbach's  $\alpha$  sowie die Antwortkategorien des Themengebiets Zukunftswünsche & Zukunftswahrscheinlichkeiten

<b>Skala</b>	<b>Item</b>	<b><math>\alpha</math></b>
<b>Wenn Sie 10 Jahre in die Zukunft blicken, welche <u>Wünsche</u> haben Sie hinsichtlich Ihrer Arbeits- bzw. Lebenssituation?</b>		
<b>Wunsch: An Uni Graz arbeiten</b>	... An der Uni Graz arbeiten	-
<b>Wunsch: Gute WLB haben</b>	... Eine gute Work-Life Balance haben ... Genügen Zeit für den Privatbereich haben	.72
<b>Wunsch: Wissenschafts-karriere</b>	... Im Forschungsbereich arbeiten ... In einem Bereich außerhalb der Forschung arbeiten (u) ... In der wissenschaftlichen Karriereleiter weiter oben stehen als heute ... Eines Tages Universitätsprofessor*in sein (nur nicht-Prof's gefragt)	.82
<b>Wenn Sie an Ihre Zukunft in 10 Jahren denken, wie würden Sie die <u>Eintrittswahrscheinlichkeiten</u> folgender Arbeits- und Lebensbedingungen ungefähr einschätzen?</b>		
<b>WSK: An Uni Graz arbeiten</b>	... An der Uni Graz arbeiten	
<b>WSK: Gute WLB haben</b>	... Eine gute Work-Life Balance haben ... Genügen Zeit für den Privatbereich haben	.83
<b>WSK: Wissenschafts-karriere</b>	... Im Forschungsbereich arbeiten ... In einem Bereich außerhalb der Forschung arbeiten (u) ... In der wissenschaftlichen Karriereleiter weiter oben stehen als heute ... Eines Tages Universitätsprofessor*in sein (nur nicht-Prof's gefragt)	.79
<b>Antwortkategorien</b>		
Überhaupt nicht gewünscht 1	Eher nicht gewünscht 2	Neutral 3
		Eher gewünscht 4
		Sehr stark gewünscht 5

Anmerkung: (u) bedeutet umgekehrte Itemformulierung.

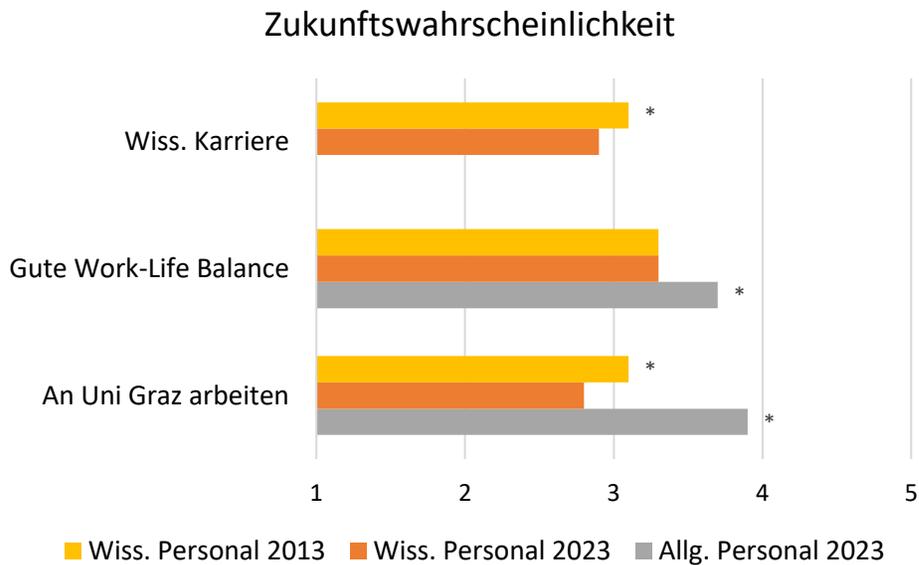
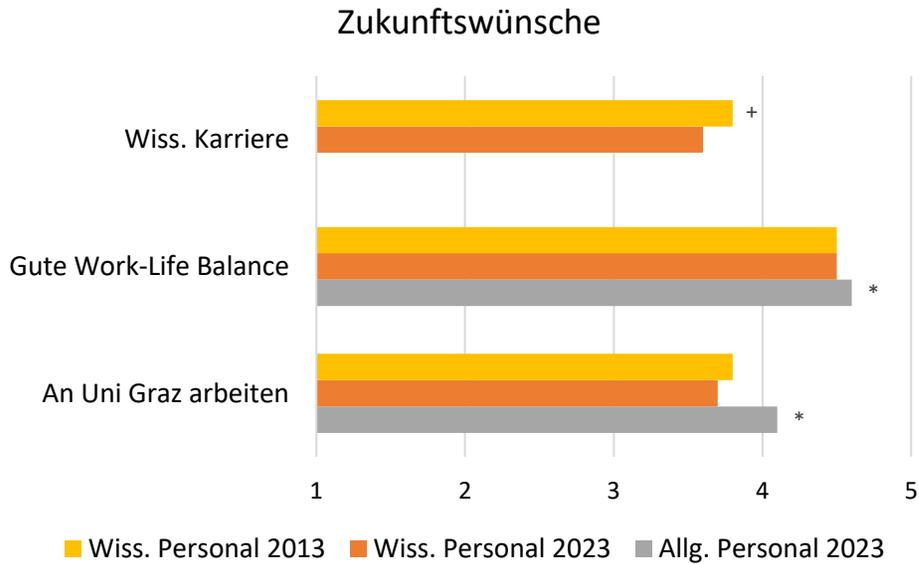


Abbildung 15. und 16. Zukunftswünsche und Zukunftswahrscheinlichkeiten der Bediensteten der Universität Graz, \*  $p < .001$

Tabelle 22 beinhalten alle Items und Skalen des Themengebiet „Zukunftswünsche & Zukunftswahrscheinlichkeiten“ sowie die möglichen Antwortkategorien. Generell zeigt sich, dass in allen Gruppen die Wahrscheinlichkeiten, in 10 Jahren an der Uni zu arbeiten, eine gute Work-Life Balance zu haben oder eine wissenschaftliche Karriere zu führen als geringer eingeschätzt werden als die dementsprechenden Wünsche (siehe Tabelle 23). Das allgemeine Personal berichtet von einem höheren Wunsch und von einer höheren Wahrscheinlichkeit, in 10 Jahren an der Uni Graz zu arbeiten sowie eine gute Work-Life Balance zu besitzen als das wissenschaftliche Personal (Abbildung 15 & 16). Im

wissenschaftlichen Personal zeigt sich im Laufe der vergangenen 10 Jahre eine Verringerung sowohl des Wunsches als auch der Wahrscheinlichkeit einer wissenschaftlichen Karriere (Abbildung 15 & 16).

Zusätzlich zeigt sich sowohl im Wunsch als auch in der Wahrscheinlichkeit, in 10 Jahren an der Universität Graz zu arbeiten, ein Alterseffekt. Im wissenschaftlichen Personal 2023 erhöht sich mit steigendem Alter sowohl der Wunsch als auch die Wahrscheinlichkeit, in 10 Jahren an der Universität Graz zu arbeiten. Im allgemeinen Personal 2023 erhöht sich mit steigendem Alter dagegen nur der Wunsch, in 10 Jahren an der Universität Graz zu arbeiten (siehe Abbildung 17 & Tabelle 25). Im wissenschaftlichen Personal 2023 ist außerdem der Wunsch und die Wahrscheinlichkeit, in 10 Jahren an der Universität Graz zu arbeiten, mit höherer Karrierestufe (Professor\*innen, Laufbahnstellen) erhöht (Tabelle 24). Zusätzlich berichten weibliche wissenschaftliche Bedienstete von einem größeren Wunsch nach einer guten Work-Life Balance als männliche wissenschaftliche Bedienstete im Jahr 2023 (Tabelle 26)

Tabelle 23. Mittelwerte der Personalgruppen im Themengebiet Zukunftswünsche & Zukunftswahrscheinlichkeiten

Zukunftswünsche:	An Uni Graz arbeiten		Gute WLB haben		Wissenschaftskarriere	
	MW	SD	MW	SD	MW	SD
Allg. Personal 2023	4.1*	1.07	4.6*	0.61	-	-
Wiss. Personal 2023	3.7	1.25	4.5	0.71	3.6	0.97
Wiss. Personal 2013	3.8	1.07	4.5	0.63	3.8 <sup>+</sup>	0.89
Zukunftswahrscheinlichkeit:	An Uni Graz arbeiten		Gute WLB haben		Wissenschaftskarriere	
	MW	SD	MW	SD	MW	SD
Allg. Personal 2023	3.9*	1.18	3.7*	0.90	-	-
Wiss. Personal 2023	2.8	1.33	3.3	0.94	2.9	0.97
Wiss. Personal 2013	3.1*	1.35	3.3	0.96	3.1*	0.90

Anmerkungen: MW: Mittelwert, SD: Standardabweichung, <sup>+</sup>: p < .005, \*: p < .001

### Wiss. Personal 2023: Wunsch/Wahrscheinlichkeit in 10 Jahren an der Uni Graz arbeiten

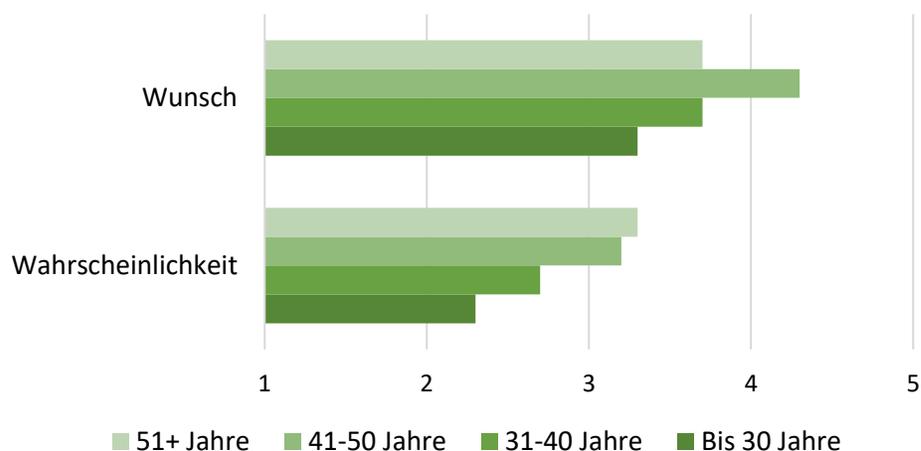


Abbildung 17. Zukunftswunsch und Zukunftswahrscheinlichkeit in 10 Jahren an der Uni Graz zu arbeiten im wissenschaftlichen Personal 2023

Tabelle 24. Mittelwerte des wissenschaftlichen Personals nach Karrierestufen im Themengebiet Zukunftswahrscheinlichkeiten

	Zukunftswahrscheinlichkeit: Wissenschaftliche Karriere			
	Wiss. Personal 2023		Wiss. Personal 2013	
	MW	SD	MW	SD
Stud. MA & Lektor*innen	2.5 <sup>a</sup>	0.93	2.7 <sup>a</sup>	0.84
PräDoc	2.5 <sup>b</sup>	0.83	2.7 <sup>b</sup>	0.69
PostDoc	2.8 <sup>c</sup>	0.88	3.0 <sup>c</sup>	0.96
Laufbahnstelle	3.1	1.11	2.9 <sup>d</sup>	0.88
Professor*innen	3.5 <sup>abc</sup>	0.91	3.7 <sup>abcd</sup>	0.76
Sonst. Wiss. Personal	3.4	0.82	3.0	1.37

Anmerkungen: MW: Mittelwert, SD: Standardabweichung, <sup>abcd</sup>: Unterschiede zwischen den jeweiligen Gruppen (p < .001)

Tabelle 25. Mittelwerte der Personalgruppen nach Alter im Themengebiet Zukunftswünsche & Zukunftswahrscheinlichkeiten

	Zukunftswunsch: An Uni Graz arbeiten		Zukunft-WSK: An Uni Graz arbeiten			
	Wiss. Personal 2023		Wiss. Personal 2023		Allg. Personal 2023	
	MW	SD	MW	SD	MW	SD
Bis 30 Jahre	3.3 <sup>a</sup>	1.28	2.3 <sup>ab</sup>	1.01	3.3 <sup>a</sup>	1.23
31-40 Jahre	3.7	1.19	2.7	1.16	3.9	1.00
41-50 Jahre	4.3 <sup>a</sup>	0.88	3.2 <sup>a</sup>	1.44	4.2 <sup>a</sup>	0.94
51+ Jahre	3.7	1.37	3.3 <sup>b</sup>	1.63	3.8	1.55

Anmerkungen: MW: Mittelwert, SD: Standardabweichung, <sup>ab</sup>: Unterschiede zwischen den jeweiligen Gruppen (p < .001)

Tabelle 26. Mittelwerte des wissenschaftlichen Personals 2023 nach Geschlecht im Zukunftswunsch: Gute Work-Life Balance

	Zukunftswunsch: Gute Work-Life Balance	
	Wiss. Personal 2023	
	MW	SD
Männer	4.2	0.87
Frauen	4.6*	0.49

Anmerkung: \* p < .001

Appendix.  
Ergebnisse der multivariaten Regressionsanalysen

## A1. Work-Life Balance

	I	II	III	IV
	Gesamt	Allg. Pers.	Wiss. Pers. 2023	Wiss. Personal
	B	B	B	B
<b>Konstante</b>	<b>3.26</b>	-	<b>3.20</b>	<b>3.20</b>
Wiss. Personal 2023 (Referenz)	-	-	-	-
Allg. Personal 2023	<b>.47*</b>	-	-	-
Wiss. Personal 2013	<b>.06</b>	-	-	.14
Männlich (Referenz)	-	-	-	-
Weiblich	<b>-.23*</b>	-	-.20	-.25
Bis 30 Jahre (Referenz)	-	-	-	-
31-40 Jahre	-.12	-	-.02	-.03
41-50 Jahre	-.13	-	.08	.15
51+ Jahre	-.08	-	-.03	.25
Mind. 1 Elternteil mit Uniabschluss (Ref.)	-	-	-	-
Kein Elternteil mit Uniabschluss	<b>.17*</b>	-	.15	.19
PräDoc (Ref.)	-	-	-	-
Stud.MA & Lektor*innen	-	-	.46	.16
PostDoc	-	-	-.29	-.02
Laufbahnstelle	-	-	-.05	<b>-.52*</b>
Professor*innen	-	-	-.12	<b>-.49*</b>
Sonst. Wiss. Personal	-	-	.54	-.69
Int.: Wiss. 2023 x männlich (Ref.)	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x weiblich	-	-	-	.05
Int.: Wiss. 2023 x bis 30 Jahre (Ref.)	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x 31-40 Jahre	-	-	-	.01
Int.: Wiss. 2023 x 41-50 Jahre	-	-	-	-.07
Int.: Wiss. 2023 x 51+ Jahre	-	-	-	-.28
Int.: Wiss. 2023 x Uniabschluss Eltern (Ref.)	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Kein Uniabschluss Eltern	-	-	-	-.04
Int.: Wiss. 2023 x PräDoc (Ref.)	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Stud.MA & Lekt.	-	-	-	.30
Int.: Wiss. 2023 x PostDoc	-	-	-	-.28
Int.: Wiss. 2023 x Laufbahn	-	-	-	.48
Int.: Wiss. 2023 x Prof	-	-	-	.37
Int.: Wiss. 2023 x Sonst.wiss.	-	-	-	1.23
N	1,135	381	344	754
Korr. R <sup>2</sup>	5,9%	1,1% (n.s.)	4,2%	5,5%

Anmerkungen: Int.: Interaktion, n.s.: nicht signifikant, \*: p < .001, +: p < .005 (gelb hervorgehoben)

## A2. Work-Life Konflikt

	I	II	III	IV
	Gesamt	Allg. Pers.	Wiss. Pers. 2023	Wiss. Personal
	B	B	B	B
Konstante	2.90	-	-	2.91
Wiss. Personal 2023 (Referenz)	-	-	-	-
Allg. Personal 2023	<b>-.61*</b>	-	-	-
Wiss. Personal 2013	.18	-	-	.10
Männlich (Referenz)	-	-	-	-
Weiblich	.11	-	-	.17
Bis 30 Jahre (Referenz)	-	-	-	-
31-40 Jahre	.06	-	-	-.06
41-50 Jahre	.07	-	-	-.16
51+ Jahre	.06	-	-	-.42
Mind. 1 Elternteil mit Uniabschluss (Ref.)	-	-	-	-
Kein Elternteil mit Uniabschluss	-.06	-	-	-.19
PräDoc (Ref.)	-	-	-	-
Stud.MA & Lektor*innen	-	-	-	-.06
PostDoc	-	-	-	.07
Laufbahnstelle	-	-	-	<b>.63+</b>
Professor*innen	-	-	-	<b>.61+</b>
Sonst. Wiss. Personal	-	-	-	.30
Int.: Wiss. 2023 x männlich (Ref.)	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x weiblich	-	-	-	.00
Int.: Wiss. 2023 x bis 30 Jahre (Ref.)	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x 31-40 Jahre	-	-	-	-.03
Int.: Wiss. 2023 x 41-50 Jahre	-	-	-	-.15
Int.: Wiss. 2023 x 51+ Jahre	-	-	-	.00
Int.: Wiss. 2023 x Uniabschluss Eltern (Ref.)	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Kein Uniabschluss Eltern	-	-	-	.19
Int.: Wiss. 2023 x PräDoc (Ref.)	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Stud.MA & Lekt.	-	-	-	-.31
Int.: Wiss. 2023 x PostDoc	-	-	-	.00
Int.: Wiss. 2023 x Laufbahn	-	-	-	-.48
Int.: Wiss. 2023 x Prof	-	-	-	-.11
Int.: Wiss. 2023 x Sonst.wiss.	-	-	-	-.43
N	1131	379	343	752
Korr. R <sup>2</sup>	9,4%	0,0% (n.s.)	0,1% (n.s.)	6,3%

Anmerkungen: Int.: Interaktion, n.s.: nicht signifikant, \*:  $p < .001$ , +:  $p < .005$  (gelb hervorgehoben)

### A3. Autonomie

	I	II	III	IV
	Gesamt	Allg. Pers.	Wiss. Pers. 2023	Wiss. Personal
	B	B	B	B
<b>Konstante</b>	<b>3.44</b>	-	<b>3.27</b>	<b>3.27</b>
Wiss. Personal 2023 (Referenz)	-	-	-	-
Allg. Personal 2023	<b>-.38*</b>	-	-	-
Wiss. Personal 2013	<b>.07</b>	-	-	.23
Männlich (Referenz)	-	-	-	-
Weiblich	<b>-.16*</b>	-	-.15	-.16
Bis 30 Jahre (Referenz)	-	-	-	-
31-40 Jahre	<b>.31*</b>	-	.13	-.32
41-50 Jahre	<b>.40*</b>	-	<b>.53*</b>	.25
51+ Jahre	<b>.43*</b>	-	.37	.36
Mind. 1 Elternteil mit Uniabschluss (Ref.)	-	-	-	-
Kein Elternteil mit Uniabschluss	-.06	-	-.01	-.09
PräDoc (Ref.)	-	-	-	-
Stud.MA & Lektor*innen	-	-	.06	-.02
PostDoc	-	-	<b>.42*</b>	.25
Laufbahnstelle	-	-	.19	-.01
Professor*innen	-	-	.33	.10
Sonst. Wiss. Personal	-	-	.03	.12
Int.: Wiss. 2023 x männlich (Ref.)	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x weiblich	-	-	-	.02
Int.: Wiss. 2023 x bis 30 Jahre (Ref.)	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x 31-40 Jahre	-	-	-	-.19
Int.: Wiss. 2023 x 41-50 Jahre	-	-	-	.28
Int.: Wiss. 2023 x 51+ Jahre	-	-	-	.01
Int.: Wiss. 2023 x Uniabschluss Eltern (Ref.)	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Kein Uniabschluss Eltern	-	-	-	.08
Int.: Wiss. 2023 x PräDoc (Ref.)	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Stud.MA & Lekt.	-	-	-	.08
Int.: Wiss. 2023 x PostDoc	-	-	-	.16
Int.: Wiss. 2023 x Laufbahn	-	-	-	.20
Int.: Wiss. 2023 x Prof	-	-	-	.23
Int.: Wiss. 2023 x Sonst.wiss.	-	-	-	-.01
N	1,127	378	344	749
Korr. R <sup>2</sup>	7,9%	0,0% (n.s.)	11,2%	7,5%

Anmerkungen: Int.: Interaktion, n.s.: nicht signifikant, \*: p < .001, +: p < .005 (gelb hervorgehoben)

#### A4. Unterstützung & Inklusion

	I	II	III	IV
	Gesamt	Allg. Pers.	Wiss. Pers. 2023	Wiss. Personal
	B	B	B	B
<b>Konstante</b>	<b>3.98</b>	<b>4.20</b>	<b>4.00</b>	<b>4.00</b>
Wiss. Personal 2023 (Referenz)	-	-	-	-
Allg. Personal 2023	.12	-	-	-
Wiss. Personal 2013	<b>-0.07</b>	-	-	-.12
Männlich (Referenz)	-	-	-	-
Weiblich	-.05	-.04	-.12	-.02
Bis 30 Jahre (Referenz)	-	-	-	-
31-40 Jahre	-.07	.04	-.24	.01
41-50 Jahre	-.11	-.16	.02	.00
51+ Jahre	<b>-.30*</b>	-.13	<b>-.59*</b>	-.14
Mind. 1 Elternteil mit Uniabschluss (Ref.)	-	-	-	-
Kein Elternteil mit Uniabschluss	-.06	<b>-.29<sup>+</sup></b>	.11	-.02
PräDoc (Ref.)	-	-	-	-
Stud.MA & Lektor*innen	-	-	.10	-.24
PostDoc	-	-	.04	-.06
Laufbahnstelle	-	-	-.07	-.12
Professor*innen	-	-	.04	-.11
Sonst. Wiss. Personal	-	-	.40	-.32
Int.: Wiss. 2023 x männlich (Ref.)	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x weiblich	-	-	-	-.10
Int.: Wiss. 2023 x bis 30 Jahre (Ref.)	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x 31-40 Jahre	-	-	-	-.25
Int.: Wiss. 2023 x 41-50 Jahre	-	-	-	.02
Int.: Wiss. 2023 x 51+ Jahre	-	-	-	-.45
Int.: Wiss. 2023 x Uniabschluss Eltern (Ref.)	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Kein Uniabschluss Eltern	-	-	-	.13
Int.: Wiss. 2023 x PräDoc (Ref.)	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Stud.MA & Lekt.	-	-	-	.34
Int.: Wiss. 2023 x PostDoc	-	-	-	.10
Int.: Wiss. 2023 x Laufbahn	-	-	-	.05
Int.: Wiss. 2023 x Prof	-	-	-	.14
Int.: Wiss. 2023 x Sonst.wiss.	-	-	-	.72
N	1,130	381	342	749
Korr. R <sup>2</sup>	1,9%	2,9%	5,6%	2,3%

Anmerkungen: Int.: Interaktion, \*: p < .001, +: p < .005 (gelb hervorgehoben)

## A5. Berufung

	I	II	III	IV
	Gesamt	Allg. Pers.	Wiss. Pers. 2023	Wiss. Personal
	B	B	B	B
<b>Konstante</b>	<b>2.93</b>	<b>2.63</b>	<b>2.81</b>	<b>2.81</b>
Wiss. Personal 2023 (Referenz)	-	-	-	-
Allg. Personal 2023	<b>-.56*</b>	-	-	-
Wiss. Personal 2013	<b>.32*</b>	-	-	.25
Männlich (Referenz)	-	-	-	-
Weiblich	-.12	-.33	-.04	-.02
Bis 30 Jahre (Referenz)	-	-	-	-
31-40 Jahre	<b>.33*</b>	.36	.23	.25
41-50 Jahre	<b>.38*</b>	.23	<b>.53*</b>	.15
51+ Jahre	<b>.62*</b>	<b>.64*</b>	.43	.31
Mind. 1 Elternteil mit Uniabschluss (Ref.)	-	-	-	-
Kein Elternteil mit Uniabschluss	.03	-.05	.09	.05
PräDoc (Ref.)	-	-	-	-
Stud.MA & Lektor*innen	-	-	.26	.30
PostDoc	-	-	-.04	.32
Laufbahnstelle	-	-	.13	.37
Professor*innen	-	-	.28	.44
Sonst. Wiss. Personal	-	-	.14	.59
Int.: Wiss. 2023 x männlich (Ref.)	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x weiblich	-	-	-	-.02
Int.: Wiss. 2023 x bis 30 Jahre (Ref.)	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x 31-40 Jahre	-	-	-	-.02
Int.: Wiss. 2023 x 41-50 Jahre	-	-	-	.38
Int.: Wiss. 2023 x 51+ Jahre	-	-	-	.13
Int.: Wiss. 2023 x Uniabschluss Eltern (Ref.)	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Kein Uniabschluss Eltern	-	-	-	.04
Int.: Wiss. 2023 x PräDoc (Ref.)	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Stud.MA & Lekt.	-	-	-	-.04
Int.: Wiss. 2023 x PostDoc	-	-	-	-.36
Int.: Wiss. 2023 x Laufbahn	-	-	-	-.24
Int.: Wiss. 2023 x Prof	-	-	-	-.16
Int.: Wiss. 2023 x Sonst.wiss.	-	-	-	-.44
N	1,110	377	342	733
Korr. R <sup>2</sup>	14,6%	3,8%	6,0%	8,6%

Anmerkungen: Int.: Interaktion, \*: p < .001, +: p < .005 (gelb hervorgehoben)

## A6. Entgrenzung

	I	II	III	IV
	Gesamt	Allg. Pers.	Wiss. Pers. 2023	Wiss. Personal
	B	B	B	B
<b>Konstante</b>	<b>2.93</b>	-	-	<b>3.10</b>
Wiss. Personal 2023 (Referenz)	-	-	-	-
Allg. Personal 2023	<b>-.98*</b>	-	-	-
Wiss. Personal 2013	<b>.20</b>	-	-	-.05
Männlich (Referenz)	-	-	-	-
Weiblich	-.10	-	-	-.04
Bis 30 Jahre (Referenz)	-	-	-	-
31-40 Jahre	<b>.24*</b>	-	-	.33
41-50 Jahre	.18	-	-	.27
51+ Jahre	.21	-	-	.23
Mind. 1 Elternteil mit Uniabschluss (Ref.)	-	-	-	-
Kein Elternteil mit Uniabschluss	.05	-	-	.09
PräDoc (Ref.)	-	-	-	-
Stud.MA & Lektor*innen	-	-	-	.20
PostDoc	-	-	-	-.07
Laufbahnstelle	-	-	-	.28
Professor*innen	-	-	-	.17
Sonst. Wiss. Personal	-	-	-	.64
Int.: Wiss. 2023 x männlich (Ref.)	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x weiblich	-	-	-	-.13
Int.: Wiss. 2023 x bis 30 Jahre (Ref.)	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x 31-40 Jahre	-	-	-	-.19
Int.: Wiss. 2023 x 41-50 Jahre	-	-	-	-.33
Int.: Wiss. 2023 x 51+ Jahre	-	-	-	-.03
Int.: Wiss. 2023 x Uniabschluss Eltern (Ref.)	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Kein Uniabschluss Eltern	-	-	-	-.18
Int.: Wiss. 2023 x PräDoc (Ref.)	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Stud.MA & Lekt.	-	-	-	.08
Int.: Wiss. 2023 x PostDoc	-	-	-	.31
Int.: Wiss. 2023 x Laufbahn	-	-	-	-.15
Int.: Wiss. 2023 x Prof	-	-	-	.05
Int.: Wiss. 2023 x Sonst.wiss.	-	-	-	-.43
N	1,116	379	344	737
Korr. R <sup>2</sup>	20,0%	0,1% (n.s.)	0,0% (n.s.)	1,7%

Anmerkungen: Int.: Interaktion, n.s.: nicht signifikant, \*:  $p < .001$ , +:  $p < .005$  (gelb hervorgehoben)

## A7. Mobilitätsbereitschaft

	I	II	III	IV
	Gesamt	Allg. Pers.	Wiss. Pers. 2023	Wiss. Personal
	B	B	B	B
<b>Konstante</b>	<b>2.96</b>	<b>2.63</b>	<b>2.94</b>	<b>2.94</b>
Wiss. Personal 2023 (Referenz)	-	-	-	-
Allg. Personal 2023	<b>-0.51*</b>	-	-	-
Wiss. Personal 2013	<b>.17</b>	-	-	.170
Männlich (Referenz)	-	-	-	-
Weiblich	-0.15	-0.17	-0.18	-0.06
Bis 30 Jahre (Referenz)	-	-	-	-
31-40 Jahre	-0.19	-0.43	-0.10	-0.14
41-50 Jahre	<b>-0.44*</b>	<b>-0.68*</b>	-0.39	-0.36
51+ Jahre	<b>-0.42*</b>	<b>-0.79*</b>	-0.55	-0.22
Mind. 1 Elternteil mit Uniabschluss (Ref.)	-	-	-	-
Kein Elternteil mit Uniabschluss	<b>-0.18*</b>	-0.08	-0.21	-0.21
PräDoc (Ref.)	-	-	-	-
Stud.MA & Lektor*innen	-	-	-0.03	-0.13
PostDoc	-	-	.01	-0.07
Laufbahnstelle	-	-	-0.17	-0.24
Professor*innen	-	-	.34	-0.10
Sonst. Wiss. Personal	-	-	-0.16	.44
Int.: Wiss. 2023 x männlich (Ref.)	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x weiblich	-	-	-	-0.12
Int.: Wiss. 2023 x bis 30 Jahre (Ref.)	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x 31-40 Jahre	-	-	-	.04
Int.: Wiss. 2023 x 41-50 Jahre	-	-	-	-0.02
Int.: Wiss. 2023 x 51+ Jahre	-	-	-	-0.34
Int.: Wiss. 2023 x Uniabschluss Eltern (Ref.)	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Kein Uniabschluss Eltern	-	-	-	.00
Int.: Wiss. 2023 x PräDoc (Ref.)	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Stud.MA & Lekt.	-	-	-	.10
Int.: Wiss. 2023 x PostDoc	-	-	-	.08
Int.: Wiss. 2023 x Laufbahn	-	-	-	.07
Int.: Wiss. 2023 x Prof	-	-	-	.44
Int.: Wiss. 2023 x Sonst.wiss.	-	-	-	-0.59
N	1,132	379	345	753
Korr. R <sup>2</sup>	13,7%	5,5%	2,4%	2,4%

Anmerkungen: Int.: Interaktion, \*: p < .001, +: p < .005 (gelb hervorgehoben)

## A8. Zeitinvestment

	I	III	IV
	Gesamt	Wiss. Pers. 2023	Wiss. Personal
	B	B	B
<b>Konstante</b>	<b>2.45</b>	<b>2.60</b>	<b>2.60</b>
Wiss. Personal 2023 (Referenz)	-	-	-
Allg. Personal 2023	-	-	-
Wiss. Personal 2013	<b>-.41*</b>	-	.16
Männlich (Referenz)	-	-	-
Weiblich	-.18	-.29	-.09
Bis 30 Jahre (Referenz)	-	-	-
31-40 Jahre	.16	.17	.12
41-50 Jahre	<b>.54*</b>	.47	.48
51+ Jahre	<b>.92*</b>	<b>.80*</b>	.83*
Mind. 1 Elternteil mit Uniabschluss (Ref.)	-	-	-
Kein Elternteil mit Uniabschluss	-.03	.00	-.04
PräDoc (Ref.)	-	-	-
Stud.MA & Lektor*innen	-	-.47	.40
PostDoc	-	-.16	-.08
Laufbahnstelle	-	.16	.13
Professor*innen	-	.02	.20
Sonst. Wiss. Personal	-	-.27	.04
Int.: Wiss. 2023 x männlich (Ref.)	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x weiblich	-	-	-.20
Int.: Wiss. 2023 x bis 30 Jahre (Ref.)	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x 31-40 Jahre	-	-	.05
Int.: Wiss. 2023 x 41-50 Jahre	-	-	-.01
Int.: Wiss. 2023 x 51+ Jahre	-	-	-.03
Int.: Wiss. 2023 x Uniabschluss Eltern (Ref.)	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Kein Uniabschluss Eltern	-	-	.04
Int.: Wiss. 2023 x PräDoc (Ref.)	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Stud.MA & Lekt.	-	-	-.87
Int.: Wiss. 2023 x PostDoc	-	-	-.08
Int.: Wiss. 2023 x Laufbahn	-	-	.03
Int.: Wiss. 2023 x Prof	-	-	-.18
Int.: Wiss. 2023 x Sonst.wiss.	-	-	-.31
N	734	337	734
Korr. R <sup>2</sup>	11,9%	8,6%	11,8%

Anmerkungen: Int.: Interaktion, \*: p < .001, +: p < .005 (gelb hervorgehoben)

## A9. Folgen von Unterbrechungen

	I	III	IV
	Gesamt	Wiss. Pers. 2023	Wiss. Personal
	B	B	B
<b>Konstante</b>	<b>3.13</b>	-	-
Wiss. Personal 2023 (Referenz)	-	-	-
Allg. Personal 2023	-	-	-
Wiss. Personal 2013	<b>-0.19</b>	-	-
Männlich (Referenz)	-	-	-
Weiblich	.19	-	-
Bis 30 Jahre (Referenz)	-	-	-
31-40 Jahre	.12	-	-
41-50 Jahre	.21	-	-
51+ Jahre	.03	-	-
Mind. 1 Elternteil mit Uniabschluss (Ref.)	-	-	-
Kein Elternteil mit Uniabschluss	.16	-	-
PräDoc (Ref.)	-	-	-
Stud.MA & Lektor*innen	-	-	-
PostDoc	-	-	-
Laufbahnstelle	-	-	-
Professor*innen	-	-	-
Sonst. Wiss. Personal	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x männlich (Ref.)	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x weiblich	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x bis 30 Jahre (Ref.)	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x 31-40 Jahre	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x 41-50 Jahre	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x 51+ Jahre	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Uniabschluss Eltern (Ref.)	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Kein Uniabschluss Eltern	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x PräDoc (Ref.)	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Stud.MA & Lekt.	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x PostDoc	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Laufbahn	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Prof	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Sonst.wiss.	-	-	-
N	713	322	713
Korr. R <sup>2</sup>	0,9%	0,0% (n.s.)	0,8% (n.s.)

Anmerkungen: Int.: Interaktion, n.s.: nicht signifikant, \*:  $p < .001$ , +:  $p < .005$  (gelb hervorgehoben)

## A10. Nachteile durch Betreuung

	I	III	IV
	Gesamt	Wiss. Pers. 2023	Wiss. Personal
	B	B	B
<b>Konstante</b>	<b>3.50</b>	<b>3.57</b>	<b>3.57</b>
Wiss. Personal 2023 (Referenz)	-	-	-
Allg. Personal 2023	-	-	-
Wiss. Personal 2013	<b>-0.30*</b>	-	-.54
Männlich (Referenz)	-	-	-
Weiblich	<b>.45*</b>	<b>.44+</b>	<b>.45*</b>
Bis 30 Jahre (Referenz)	-	-	-
31-40 Jahre	.11	.31	-.10
41-50 Jahre	.32	.42	.20
51+ Jahre	.32	.34	.32
Mind. 1 Elternteil mit Uniabschluss (Ref.)	-	-	-
Kein Elternteil mit Uniabschluss	.01	-.11	.12
PräDoc (Ref.)	-	-	-
Stud.MA & Lektor*innen	-	-.12	.41
PostDoc	-	-.20	.23
Laufbahnstelle	-	-.09	.09
Professor*innen	-	-.12	.23
Sonst. Wiss. Personal	-	-.37	.17
Int.: Wiss. 2023 x männlich (Ref.)	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x weiblich	-	-	-.01
Int.: Wiss. 2023 x bis 30 Jahre (Ref.)	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x 31-40 Jahre	-	-	.41
Int.: Wiss. 2023 x 41-50 Jahre	-	-	.22
Int.: Wiss. 2023 x 51+ Jahre	-	-	.02
Int.: Wiss. 2023 x Uniabschluss Eltern (Ref.)	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Kein Uniabschluss Eltern	-	-	-.23
Int.: Wiss. 2023 x PräDoc (Ref.)	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Stud.MA & Lekt.	-	-	-.53
Int.: Wiss. 2023 x PostDoc	-	-	-.42
Int.: Wiss. 2023 x Laufbahn	-	-	-.17
Int.: Wiss. 2023 x Prof	-	-	-.34
Int.: Wiss. 2023 x Sonst.wiss.	-	-	-.54
N	695	321	695
Korr. R <sup>2</sup>	5,4%	1,8%	5,0%

Anmerkungen: Int.: Interaktion, \*: p < .001, +: p < .005 (gelb hervorgehoben)

## A11. Arbeitszufriedenheit

	I	II	III
	Gesamt	Allg. Pers.	Wiss. Pers. 2023
	B	B	B
<b>Konstante</b>	<b>3.37</b>	-	<b>3.27</b>
Wiss. Personal 2023 (Referenz)	-	-	-
Allg. Personal 2023	.09	-	-
Wiss. Personal 2013	-	-	-
Männlich (Referenz)	-	-	-
Weiblich	-.07	-	-.05
Bis 30 Jahre (Referenz)	-	-	-
31-40 Jahre	.05	-	.00
41-50 Jahre	.12	-	.22
51+ Jahre	.18	-	.16
Mind. 1 Elternteil mit Uniabschluss (Ref.)	-	-	-
Kein Elternteil mit Uniabschluss	.01	-	.11
PräDoc (Ref.)	-	-	-
Stud.MA & Lektor*innen	-	-	<b>.37*</b>
PostDoc	-	-	.03
Laufbahnstelle	-	-	.05
Professor*innen	-	-	-.02
Sonst. Wiss. Personal	-	-	.28
Int.: Wiss. 2023 x männlich (Ref.)	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x weiblich	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x bis 30 Jahre (Ref.)	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x 31-40 Jahre	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x 41-50 Jahre	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x 51+ Jahre	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Uniabschluss Eltern (Ref.)	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Kein Uniabschluss Eltern	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x PräDoc (Ref.)	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Stud.MA & Lekt.	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x PostDoc	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Laufbahn	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Prof	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Sonst.wiss.	-	-	-
N	726	381	345
Korr. R <sup>2</sup>	1,3%	0,9% (n.s.)	3,7%

Anmerkungen: Int.: Interaktion, n.s.: nicht signifikant, \*:  $p < .001$ , +:  $p < .005$  (gelb hervorgehoben)

## A12. Selbstwirksamkeit am Arbeitsplatz

	I	II	III
	Gesamt	Allg. Pers.	Wiss. Pers. 2023
	B	B	B
<b>Konstante</b>	<b>3.70</b>	-	<b>3.64</b>
Wiss. Personal 2023 (Referenz)	-	-	-
Allg. Personal 2023	-.17	-	-
Wiss. Personal 2013	-	-	-
Männlich (Referenz)	-	-	-
Weiblich	-.03	-	.05
Bis 30 Jahre (Referenz)	-	-	-
31-40 Jahre	-.11	-	-.28
41-50 Jahre	-.17	-	-.27
51+ Jahre	.00	-	<b>-.59<sup>+</sup></b>
Mind. 1 Elternteil mit Uniabschluss (Ref.)	-	-	-
Kein Elternteil mit Uniabschluss	-.12	-	-.04
PräDoc (Ref.)	-	-	-
Stud.MA & Lektor*innen	-	-	.05
PostDoc	-	-	.01
Laufbahnstelle	-	-	.16
Professor*innen	-	-	<b>.67*</b>
Sonst. Wiss. Personal	-	-	.48
Int.: Wiss. 2023 x männlich (Ref.)	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x weiblich	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x bis 30 Jahre (Ref.)	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x 31-40 Jahre	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x 41-50 Jahre	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x 51+ Jahre	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Uniabschluss Eltern (Ref.)	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Kein Uniabschluss Eltern	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x PräDoc (Ref.)	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Stud.MA & Lekt.	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x PostDoc	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Laufbahn	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Prof	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Sonst.wiss.	-	-	-
N	726	381	345
Korr. R <sup>2</sup>	1,6%	0,7% (n.s.)	2,7%

Anmerkungen: Int.: Interaktion, n.s.: nicht signifikant, \*:  $p < .001$ , +:  $p < .005$  (gelb hervorgehoben)

### A13. Karriereunsicherheit

	I	II	III
	Gesamt	Allg. Pers.	Wiss. Pers. 2023
	B	B	B
<b>Konstante</b>	<b>3.56</b>	<b>3.06</b>	<b>3.57</b>
Wiss. Personal 2023 (Referenz)	-	-	-
Allg. Personal 2023	<b>-.64*</b>	-	-
Wiss. Personal 2013	-	-	-
Männlich (Referenz)	-	-	-
Weiblich	.23	-.04	<b>.29+</b>
Bis 30 Jahre (Referenz)	-	-	-
31-40 Jahre	-.07	-.20	.13
41-50 Jahre	-.32	-.26	.03
51+ Jahre	<b>-1.07*</b>	<b>-.75*</b>	<b>-.61+</b>
Mind. 1 Elternteil mit Uniabschluss (Ref.)	-	-	-
Kein Elternteil mit Uniabschluss	-.10	-.08	-.10
PräDoc (Ref.)	-	-	-
Stud.MA & Lektor*innen	-	-	<b>-.51+</b>
PostDoc	-	-	<b>.42+</b>
Laufbahnstelle	-	-	<b>-.79*</b>
Professor*innen	-	-	<b>-1.07*</b>
Sonst. Wiss. Personal	-	-	-.62
Int.: Wiss. 2023 x männlich (Ref.)	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x weiblich	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x bis 30 Jahre (Ref.)	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x 31-40 Jahre	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x 41-50 Jahre	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x 51+ Jahre	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Uniabschluss Eltern (Ref.)	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Kein Uniabschluss Eltern	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x PräDoc (Ref.)	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Stud.MA & Lekt.	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x PostDoc	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Laufbahn	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Prof	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Sonst.wiss.	-	-	-
N	715	377	338
Korr. R <sup>2</sup>	21,6%	3,8%	43,6%

Anmerkungen: Int.: Interaktion, \*: p < .001, +: p < .005 (gelb hervorgehoben)

#### A14. Zukunftswunsch (in 10 Jahren): An Uni Graz arbeiten

	I	II	III	IV
	Gesamt	Allg. Pers.	Wiss. Pers. 2023	Wiss. Personal
	B	B	B	B
<b>Konstante</b>	<b>3.22</b>	<b>3.58</b>	<b>3.00</b>	<b>3.00</b>
Wiss. Personal 2023 (Referenz)	-	-	-	-
Allg. Personal 2023	.25 <sup>+</sup>	-	-	-
Wiss. Personal 2013	.16	-	-	.34
Männlich (Referenz)	-	-	-	-
Weiblich	.11	.05	.13	.15
Bis 30 Jahre (Referenz)	-	-	-	-
31-40 Jahre	.48*	.47	.37	.43
41-50 Jahre	.80*	.65*	.82*	.68*
51+ Jahre	.51*	.42	.29	.44
Mind. 1 Elternteil mit Uniabschluss (Ref.)	-	-	-	-
Kein Elternteil mit Uniabschluss	-.01	.01	.09	-.10
PräDoc (Ref.)	-	-	-	-
Stud.MA & Lektor*innen	-	-	.55	.19
PostDoc	-	-	.38	.06
Laufbahnstelle	-	-	.37	.50
Professor*innen	-	-	.30	.18
Sonst. Wiss. Personal	-	-	.67	.16
Int.: Wiss. 2023 x männlich (Ref.)	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x weiblich	-	-	-	-.02
Int.: Wiss. 2023 x bis 30 Jahre (Ref.)	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x 31-40 Jahre	-	-	-	-.06
Int.: Wiss. 2023 x 41-50 Jahre	-	-	-	.14
Int.: Wiss. 2023 x 51+ Jahre	-	-	-	-.14
Int.: Wiss. 2023 x Uniabschluss Eltern (Ref.)	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Kein Uniabschluss Eltern	-	-	-	.19
Int.: Wiss. 2023 x PräDoc (Ref.)	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Stud.MA & Lekt.	-	-	-	.36
Int.: Wiss. 2023 x PostDoc	-	-	-	.32
Int.: Wiss. 2023 x Laufbahn	-	-	-	-.12
Int.: Wiss. 2023 x Prof	-	-	-	.12
Int.: Wiss. 2023 x Sonst.wiss.	-	-	-	.51
N	1,058	361	331	697
Korr. R <sup>2</sup>	7,7%	2,1%	7,1%	8,0%

Anmerkungen: Int.: Interaktion, \*: p < .001, +: p < .005 (gelb hervorgehoben)

### A15. Zukunftswahrscheinlichkeit (in 10 Jahren): An Uni Graz arbeiten

	I	II	III	IV
	Gesamt	Allg. Pers.	Wiss. Pers. 2023	Wiss. Personal
	B	B	B	B
<b>Konstante</b>	<b>2.11</b>	<b>3.06</b>	<b>2.18</b>	<b>2.18</b>
Wiss. Personal 2023 (Referenz)	-	-	-	-
Allg. Personal 2023	.89*	-	-	-
Wiss. Personal 2013	.39*	-	-	-.16
Männlich (Referenz)	-	-	-	-
Weiblich	.08	.25	-.03	.23
Bis 30 Jahre (Referenz)	-	-	-	-
31-40 Jahre	.58*	.54	.10	.46
41-50 Jahre	1.29*	.94*	.23	1.05*
51+ Jahre	.98*	.51	-.18	.32
Mind. 1 Elternteil mit Uniabschluss (Ref.)	-	-	-	-
Kein Elternteil mit Uniabschluss	-.01	.05	.00	.02
PräDoc (Ref.)	-	-	-	-
Stud.MA & Lektor*innen	-	-	.50	.54
PostDoc	-	-	.10	.13
Laufbahnstelle	-	-	1.72*	.97*
Professor*innen	-	-	1.51*	1.35*
Sonst. Wiss. Personal	-	-	.96	.70
Int.: Wiss. 2023 x männlich (Ref.)	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x weiblich	-	-	-	-.26
Int.: Wiss. 2023 x bis 30 Jahre (Ref.)	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x 31-40 Jahre	-	-	-	-.37
Int.: Wiss. 2023 x 41-50 Jahre	-	-	-	-.82
Int.: Wiss. 2023 x 51+ Jahre	-	-	-	-.50
Int.: Wiss. 2023 x Uniabschluss Eltern (Ref.)	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Kein Uniabschluss Eltern	-	-	-	-.02
Int.: Wiss. 2023 x PräDoc (Ref.)	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Stud.MA & Lekt.	-	-	-	-.03
Int.: Wiss. 2023 x PostDoc	-	-	-	-.04
Int.: Wiss. 2023 x Laufbahn	-	-	-	.75
Int.: Wiss. 2023 x Prof	-	-	-	.18
Int.: Wiss. 2023 x Sonst.wiss.	-	-	-	.27
N	1,055	361	336	694
Korr. R <sup>2</sup>	22,7%	5,8%	24,4%	31,5%

Anmerkungen: Int.: Interaktion, \*: p < .001, +: p < .005 (gelb hervorgehoben)

### A16. Zukunftswunsch (in 10 Jahren): Gute Work-Life Balance

	I	II	III	IV
	Gesamt	Allg. Pers.	Wiss. Pers.	Wiss.
			2023	Personal
	B	B	B	B
<b>Konstante</b>	<b>4.42</b>	<b>4.56</b>	<b>4.33</b>	<b>4.33</b>
Wiss. Personal 2023 (Referenz)	-	-	-	-
Allg. Personal 2023	.13	-	-	-
Wiss. Personal 2013	.08	-	-	.25
Männlich (Referenz)	-	-	-	-
Weiblich	.26*	.20	.40*	.18
Bis 30 Jahre (Referenz)	-	-	-	-
31-40 Jahre	.00	.00	-.06	.01
41-50 Jahre	-.17*	-.20	-.33	-.04
51+ Jahre	-.18*	-.30	-.08	-.08
Mind. 1 Elternteil mit Uniabschluss (Ref.)	-	-	-	-
Kein Elternteil mit Uniabschluss	-.07	.04	-.09	-.12
PräDoc (Ref.)	-	-	-	-
Stud.MA & Lektor*innen	-	-	-.06	-.10
PostDoc	-	-	.13	-.07
Laufbahnstelle	-	-	.20	-.03
Professor*innen	-	-	-.06	-.09
Sonst. Wiss. Personal	-	-	.02	-.30
Int.: Wiss. 2023 x männlich (Ref.)	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x weiblich	-	-	-	.23
Int.: Wiss. 2023 x bis 30 Jahre (Ref.)	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x 31-40 Jahre	-	-	-	-.07
Int.: Wiss. 2023 x 41-50 Jahre	-	-	-	-.29
Int.: Wiss. 2023 x 51+ Jahre	-	-	-	.00
Int.: Wiss. 2023 x Uniabschluss Eltern (Ref.)	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Kein Uniabschluss Eltern	-	-	-	.03
Int.: Wiss. 2023 x PräDoc (Ref.)	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Stud.MA & Lekt.	-	-	-	.04
Int.: Wiss. 2023 x PostDoc	-	-	-	.21
Int.: Wiss. 2023 x Laufbahn	-	-	-	.23
Int.: Wiss. 2023 x Prof	-	-	-	.03
Int.: Wiss. 2023 x Sonst.wiss.	-	-	-	.31
N	1,078	361	342	707
Korr. R <sup>2</sup>	6,4%	5,0%	10,9%	9,4%

Anmerkungen: Int.: Interaktion, \*: p < .001, +: p < .005 (gelb hervorgehoben)

### A17. Zukunftswahrscheinlichkeit (in 10 Jahren): Gute Work-Life Balance

	I	II	III	IV
	Gesamt	Allg. Pers.	Wiss. Pers. 2023	Wiss. Personal
	B	B	B	B
<b>Konstante</b>	<b>3.26</b>	-	-	-
Wiss. Personal 2023 (Referenz)	-	-	-	-
Allg. Personal 2023	<b>.37*</b>	-	-	-
Wiss. Personal 2013	<b>-.05</b>	-	-	-
Männlich (Referenz)	-	-	-	-
Weiblich	.05	-	-	-
Bis 30 Jahre (Referenz)	-	-	-	-
31-40 Jahre	-.02	-	-	-
41-50 Jahre	-.10	-	-	-
51+ Jahre	.16	-	-	-
Mind. 1 Elternteil mit Uniabschluss (Ref.)	-	-	-	-
Kein Elternteil mit Uniabschluss	.03	-	-	-
PräDoc (Ref.)	-	-	-	-
Stud.MA & Lektor*innen	-	-	-	-
PostDoc	-	-	-	-
Laufbahnstelle	-	-	-	-
Professor*innen	-	-	-	-
Sonst. Wiss. Personal	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x männlich (Ref.)	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x weiblich	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x bis 30 Jahre (Ref.)	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x 31-40 Jahre	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x 41-50 Jahre	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x 51+ Jahre	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Uniabschluss Eltern (Ref.)	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Kein Uniabschluss Eltern	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x PräDoc (Ref.)	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Stud.MA & Lekt.	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x PostDoc	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Laufbahn	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Prof	-	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Sonst.wiss.	-	-	-	-
N	1,069	369	339	700
Korr. R <sup>2</sup>	4,4%	1,2% (n.s.)	0,1% (n.s.)	0,0% (n.s.)

Anmerkungen: Int.: Interaktion, n.s.: nicht signifikant, \*: p < .001, +: p < .005 (gelb hervorgehoben)

### A18. Zukunftswunsch (in 10 Jahren): Wissenschaftliche Karriere

	I	III	IV
	Gesamt	Wiss. Pers. 2023	Wiss. Personal
	B	B	B
<b>Konstante</b>	<b>3.49</b>	<b>3.43</b>	<b>3.42</b>
Wiss. Personal 2023 (Referenz)	-	-	-
Allg. Personal 2023	-	-	-
Wiss. Personal 2013	.25*	-	.14
Männlich (Referenz)	-	-	-
Weiblich	-.13	-.14	-.08
Bis 30 Jahre (Referenz)	-	-	-
31-40 Jahre	.36*	.16	.26
41-50 Jahre	.42*	.25	.02
51+ Jahre	.16	-.25	-.21
Mind. 1 Elternteil mit Uniabschluss (Ref.)	-	-	-
Kein Elternteil mit Uniabschluss	-.11	-.14	-.06
PräDoc (Ref.)	-	-	-
Stud.MA & Lektor*innen	-	.02	.13
PostDoc	-	.50*	.42
Laufbahnstelle	-	.25	.22
Professor*innen	-	.60	-.59*
Sonst. Wiss. Personal	-	.50	.01
Int.: Wiss. 2023 x männlich (Ref.)	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x weiblich	-	-	-.06
Int.: Wiss. 2023 x bis 30 Jahre (Ref.)	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x 31-40 Jahre	-	-	-.10
Int.: Wiss. 2023 x 41-50 Jahre	-	-	.24
Int.: Wiss. 2023 x 51+ Jahre	-	-	-.04
Int.: Wiss. 2023 x Uniabschluss Eltern (Ref.)	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Kein Uniabschluss Eltern	-	-	-.09
Int.: Wiss. 2023 x PräDoc (Ref.)	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Stud.MA & Lekt.	-	-	-.11
Int.: Wiss. 2023 x PostDoc	-	-	.08
Int.: Wiss. 2023 x Laufbahn	-	-	.03
Int.: Wiss. 2023 x Prof	-	-	.00
Int.: Wiss. 2023 x Sonst.wiss.	-	-	.34
N	709	343	709
Korr. R <sup>2</sup>	5,3%	6,3%	8,1%

Anmerkungen: Int.: Interaktion, \*: p < .001, +: p < .005 (gelb hervorgehoben)

### A19. Zukunftswahrscheinlichkeit (in 10 Jahren): Wissenschaftliche Karriere

	I	III	IV
	Gesamt	Wiss. Pers. 2023	Wiss. Personal
	B	B	B
<b>Konstante</b>	<b>2.74</b>	<b>2.68</b>	<b>2.68</b>
Wiss. Personal 2023 (Referenz)	-	-	-
Allg. Personal 2023	-	-	-
Wiss. Personal 2013	<b>.27*</b>	-	.18
Männlich (Referenz)	-	-	-
Weiblich	<b>-.22<sup>+</sup></b>	-.16	-.15
Bis 30 Jahre (Referenz)	-	-	-
31-40 Jahre	<b>.29*</b>	.06	.12
41-50 Jahre	<b>.51*</b>	-.08	-.09
51+ Jahre	<b>.41*</b>	-.53	-.55
Mind. 1 Elternteil mit Uniabschluss (Ref.)	-	-	-
Kein Elternteil mit Uniabschluss	-.08	-.09	-.06
PräDoc (Ref.)	-	-	-
Stud.MA & Lektor*innen	-	.01	-.03
PostDoc	-	.24	.35
Laufbahnstelle	-	<b>.54<sup>+</sup></b>	.26
Professor*innen	-	<b>1.39*</b>	<b>1.20*</b>
Sonst. Wiss. Personal	-	<b>1.11*</b>	.37
Int.: Wiss. 2023 x männlich (Ref.)	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x weiblich	-	-	-.02
Int.: Wiss. 2023 x bis 30 Jahre (Ref.)	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x 31-40 Jahre	-	-	-.06
Int.: Wiss. 2023 x 41-50 Jahre	-	-	.02
Int.: Wiss. 2023 x 51+ Jahre	-	-	.02
Int.: Wiss. 2023 x Uniabschluss Eltern (Ref.)	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Kein Uniabschluss Eltern	-	-	-.03
Int.: Wiss. 2023 x PräDoc (Ref.)	-	-	-
Int.: Wiss. 2023 x Stud.MA & Lekt.	-	-	.04
Int.: Wiss. 2023 x PostDoc	-	-	-.11
Int.: Wiss. 2023 x Laufbahn	-	-	.29
Int.: Wiss. 2023 x Prof	-	-	.20
Int.: Wiss. 2023 x Sonst.wiss.	-	-	.74
N	700	339	700
Korr. R <sup>2</sup>	7,9%	17,3%	21,0%

Anmerkungen: Int.: Interaktion, \*: p < .001, +: p < .005 (gelb hervorgehoben)