

# Inhalt

Editorial .....	3
<i>Viktoria Jäger</i> Zwischen Zeitverpflichtung und Positionserwartung – Rahmenbedingungen für die Motivation zur wissenschaftlichen Erkenntnissuche im Arbeitsalltag von Beschäftigten in deutschen Wissenschaftsministerien .....	5
<i>Denise Reisch, Robert Grassinger</i> „Schwerer als gedacht“ und „nützlicher als erwartet“ – zur Relevanz motivationaler Erwartungsdiskrepanz für Studienerfolg im Lehramt .....	20
<i>Judith Prantl, Elisabeth Kals, Manfred Hofer</i> Werden Erwartungen der Praxispartner*innen in der Zusammenarbeit mit Hochschulen erfüllt? .....	39
<i>Ulf Banscheraus</i> Anerkennung und Wertschätzung: Anforderungen von Beschäftigten in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen .....	57

# Zwischen Zeitverpflichtung und Positionserwartung – Rahmenbedingungen für die Motivation zur wissenschaftlichen Erkenntnissuche im Arbeitsalltag von Beschäftigten in deutschen Wissenschaftsministerien

Viktoria Jäger

**Zusammenfassung:** Die Landeswissenschaftsministerien spielen eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung der Wissenschafts- und Hochschulsysteme in den deutschen Bundesländern. Bisher fehlen jedoch Untersuchungen zur Motivation ihrer Beschäftigten, sich mit wissenschaftlichen Erkenntnissen – insbesondere aus ihrem Gegenstandsbereich der Wissenschafts- und Hochschulforschung – auseinanderzusetzen. Dieser Beitrag untersucht induktiv anhand qualitativer Interviews mit Ministerialbeschäftigten, wie das ministeriale Arbeitsumfeld ihre Motivation zur wissenschaftlichen Erkenntnissuche beeinflusst. Die Untersuchung zeigt, dass die *Zeitverpflichtung* und *Positionserwartung* für die Motivation der Beschäftigten eine Rolle spielen. Die Ergebnisse werden in Bezug auf die Basic Psychological Needs Theory eingeordnet. Zur Förderung der Motivation werden ministeriale Anreizstrukturen sowie ein intensiverer Austausch mit der Wissenschafts- und Hochschulforschung vorgeschlagen.

**Schlüsselwörter:** Wissenschaftsministerien, Motivation, wissenschaftliche Erkenntnissuche, Wissenschafts- und Hochschulforschung, Basic Psychological Needs Theory

Between time commitment and job expectation – Basic conditions  
for the motivation to search for scientific evidence in the everyday  
work of employees in German state ministries of science

**Summary:** The state ministries of science play a decisive role in shaping the science and higher education systems in the German federal states. However, there have been no studies examining the motivation of their employees to engage with scientific evidence – particularly findings in the field of science and higher education research. Through qualitative interviews with ministry officials, this paper explores how the ministerial work environment may affect their motivation to seek scientific knowledge. The study indicates that *time commitment* and *job expectation* are important for employees' motivation. The findings are contextualized with the Basic Psychological Needs Theory. To enhance employees' motivation to engage with scientific evidence, the study suggests ministerial incentive structures and a more intensive exchange with science and higher education research.

**Keywords:** state ministries of science, motivation, scientific evidence, science and higher education research, basic psychological needs theory

## 1 Einleitung

Wissenschaftliche Erkenntnisse gelangen über verschiedene Kanäle in gesellschaftliche Bereiche außerhalb der wissenschaftlichen Community. Um sich auf individueller Ebene über Forschungsergebnisse zu informieren, ist jedoch nicht nur der Zugang zu wissenschaftlichen Erkenntnissen erforderlich, sondern auch die Motivation zur Suche und zur aktiven Auseinandersetzung mit ihnen. Dieser Artikel analysiert die Rahmenbedingungen der Motivation zur Suche von und Auseinandersetzung mit wissenschaftlichen Erkenntnissen bei öffentlich Beschäftigten im Arbeitsalltag. Datengrundlage für die empirische Analyse bilden qualitative Interviews, die mit Beschäftigten in deutschen Landeswissenschaftsministerien geführt wurden.

Das Aufgabenspektrum der Ministerialbeschäftigten umfasst „Politikvorbereitung mit Management- und Kontrolltätigkeiten“ (Lenk et al., 2021, S. 114). Während vor allem Studien aus dem angloamerikanischen Raum bereits umfassend Einflussfaktoren auf die Nutzung wissenschaftlicher Erkenntnisse in administrativen und politischen Entscheidungsprozessen untersucht haben (s. Nelson et al., 2023, für ein umfassendes Review zu diesem Thema), ist im deutschen Kontext wenig darüber bekannt, wie wissenschaftliche Erkenntnisse in Ministerialverwaltungen, insbesondere im Bereich der Wissenschafts- und Hochschulforschung, genutzt werden. Besonders über die Motivation der Ministerialbeschäftigten, sich aktiv mit den Erkenntnissen der Wissenschafts- und Hochschulforschung auseinanderzusetzen, fehlen bislang umfassende Untersuchungen. Diese Forschungslücke ist relevant, da die Motivation eine zentrale Rolle dafür spielen kann, inwieweit wissenschaftliche Erkenntnisse in politische Entscheidungsprozesse einfließen und somit zur evidenzbasierten Gestaltung der Hochschulsysteme in den deutschen Bundesländern beitragen können.

Vor diesem Hintergrund stellen die Landeswissenschaftsministerien, nachfolgend Wissenschaftsministerien genannt, einen vielversprechenden Untersuchungsgegenstand dar, um Einsichten über die Wirkung der Forschung auf das Wissenschafts- und Hochschulsystem in Deutschland zu erlangen. Durch die Tätigkeit der Ministerialbeschäftigten an der Schnittstelle zur Politik ist die Analyse ihrer Motivation zur wissenschaftlichen Erkenntnissuche besonders bedeutsam. Ministerialbeschäftigte standen bisher nicht im Mittelpunkt der Wissenschafts- und Hochschulforschung und werden in diesem Artikel anhand der Forschungsfrage untersucht, *wie das ministeriale Arbeitsumfeld die Motivation der Beschäftigten aus deren Sicht beeinflusst, wissenschaftliche Erkenntnisse zu suchen und sich mit ihnen auseinanderzusetzen*. Im Fokus des Artikels stehen die organisationalen Rahmenbedingungen (z.B. hierarchische Kommunikationswege), welche die Motivation der Ministerialbeschäftigten für die wissenschaftliche Erkenntnissuche im Arbeitsalltag fördern oder hemmen können.

Der Artikel beginnt mit der Darstellung einschlägiger Forschungsliteratur über Beschäftigte im öffentlichen Sektor. Anschließend wird das methodische Vorgehen bei der Erhebung und Auswertung der Interviews mit Ministerialbeschäftigten beschrieben. Im weiteren Verlauf werden die zentralen Analysekatoren zusammen mit spezifischen Herausforderungen für die wissenschaftliche Erkenntnissuche vorgestellt. In der Diskussion werden die Analyseergebnisse vor dem Hintergrund der Basic Psychological Needs Theory interpretiert und Fördermöglichkeiten für die Motivation zur wissenschaftlichen Erkenntnissuche genannt.

# „Schwerer als gedacht“ und „nützlicher als erwartet“ – zur Relevanz motivationaler Erwartungsdiskrepanz für Studienerfolg im Lehramt

Denise Reisch<sup>1</sup>, Robert Grassinger<sup>1</sup>

**Zusammenfassung:** Studienzufriedenheit, ein geringes Belastungserleben sowie geringe Studienabbruchsintention sind Indikatoren für Studienerfolg. Erste Befunde verweisen darauf, dass diese nicht unabhängig voneinander sind und sowohl mit dem Erfüllen individueller motivationaler Erwartungen, definiert als salient gewordene Diskrepanz zwischen vormaligen motivationalen Erwartungen (hier an das Studium) und dem aktuellen motivationalen Erleben, als auch mit der wahrgenommenen Lehrqualität in Zusammenhang stehen. Insgesamt besteht bislang jedoch wenig Kenntnis über das Zusammenspiel dieser Faktoren, im Besonderen für die Betrachtung der Bildung einer Studienabbruchsintention als Prozess, der die Phasen Wahrnehmung geringer Passung, erste Gedanken an einen Studienabbruch, Abwägen eines Studienabbruchs, Informationssuche zu Alternativen und Entscheidung über einen Studienabbruch umfasst. Im Beitrag wird zum einen argumentiert, dass Studienzufriedenheit und Belastungserleben vor allem mit der Wahrnehmung geringer Passung als erste Prozessphase der Studienabbruchsintentionbildung in Zusammenhang stehen. Weiterhin wird argumentiert, dass nicht erfüllte motivationale Erwartungen mit den Studienerfolgsindikatoren direkt assoziiert sind und die wahrgenommene Lehrqualität als Ressource betrachtet werden kann, die sowohl in positivem Zusammenhang mit den Studienerfolgsindikatoren steht als auch vermittelt über das Erleben motivationaler Erwartungsdiskrepanz auf diese wirkt. Zur Prüfung dieser Hypothesen wurden Daten aus einer Befragung von 935 Lehramtsstudierenden im ersten und zweiten Semester an sämtlichen Pädagogischen Hochschulen in Baden-Württemberg analysiert. Latente Strukturgleichungsmodellierungen mit direkten und indirekten Pfaden bestätigten die Annahmen. Dies betont die Relevanz motivationaler Erwartungen und deren Erfüllung für Studienerfolg im Lehramtsstudium.

**Schlüsselwörter:** Lehrqualität, Studienerfolg, motivationale Erwartungsdiskrepanz, Studienzufriedenheit, Belastungserleben

## „Harder than expected“ and „more useful than expected“ – on the relevance of motivational expectation discrepancy for academic success in the teacher training

**Abstract:** Study satisfaction, a low level of stress and a low intention to drop out of university are indicators of academic success. Initial findings indicate that these are not independent of each other and are related both to the fulfilment of individual motivational expectations, defined as a salient discrepancy between previous motivational expectations (in this case on the study program) and the current motivational experience, and to the perceived quality of teaching. Overall, however, little is known about the interplay of these factors, in particular

---

1 Geteilte Erstautorenschaft

for the consideration of the formation of an intention to drop out of university as a process that encompasses the phases non-fit perceptions, thoughts of quitting, deliberation, information search, and final decision. On the one hand, the article argues that study satisfaction and the experience of stress are primarily associated with the perception of a poor fit as the first phase in the process of forming the intention to drop out of university. Furthermore, it is argued that unfulfilled motivational expectations are directly associated with the study success indicators and that the perceived teaching quality can be regarded as a resource that is both positively related to the study success indicators and has a mediated effect on them via the experience of motivational expectation discrepancy. To test these hypotheses, data from a survey of 935 student teachers in their first and second semesters at all teacher training colleges in Baden-Württemberg, a federal state in Germany, were analyzed. Latent structural equation modelling with direct and indirect paths confirmed the assumptions. This emphasizes the relevance of motivational expectations and their fulfilment for academic success in teacher training.

**Keywords:** teaching quality, academic success, motivational expectation discrepancy, student satisfaction, perceived stress

## 1 Theoretischer Hintergrund

### 1.1 Einführung

Studienerfolg ist von persönlichen Erwartungen und Zielen abhängig und zeigt sich in Form ergebnisbezogener (z.B. erzielte Abschlüsse), prozessbezogener (z.B. geringe aufkommende Studienabbruchintention) und subjektiver Indikatoren wie Studienzufriedenheit oder geringes Belastungserleben (Grunschel & Dresel, 2020; Sarceletti, 2020; Schnettler et al., 2020). Diese Studienerfolgsindikatoren sind von multiplen Faktoren abhängig. So verweisen empirische Studien mitunter auf die Relevanz wahrgenommener Lehrqualität (Aymans & Kaufeld, 2015; Heinze, 2018; Heublein, 2003, 2017; Neugebauer et al., 2019; Schiefele, 2007; Turiaux & Krinner, 2014) sowie die Relevanz motivationaler Faktoren wie das Erleben negativer motivationaler Erwartungsdiskrepanz, definiert als salient gewordenes Erleben nicht erfüllter Erfolgs- und Studienwerterwartungen (Berger & Ziegler, 2020; Grassinger, 2018, Hasenberg & Schmidt-Atzert, 2013; Kaub et al., 2014; Rolfs & Schuler, 2006), für Studiererfolg. Trotz der Identifikation vielfältiger Einflussfaktoren auf Studiererfolg wurde das Zusammenspiel dieser Faktoren aus einer Prozessperspektive wenig untersucht, im Besonderen nicht für die Bildung einer Studienabbruchintention (Bäulke et al., 2022). Dies betrifft sowohl die Zusammenhänge der Studienerfolgsindikatoren untereinander (z.B. Studienzufriedenheit, Studienabbruchintention, Belastungserleben) als auch das Zusammenspiel der betrachteten Einflussfaktoren (z.B. Lehrqualität, Erleben negativer motivationaler Erwartungsdiskrepanz) hierauf. In der Arbeit wird konkret zum einen die Annahme geprüft, dass Studienzufriedenheit negativ und Belastungserleben positiv mit den ersten Phasen einer Studienabbruchintentionsbildung assoziiert sind. Zum anderen wird untersucht, inwiefern das Erleben motivationaler Erwartungsdiskrepanz (z.B. die Wahrnehmung, das Studium ist schwerer als erwartet, die Wahrnehmung, die Studieninhalte sind weniger nützlich als ursprünglich

# Werden Erwartungen der Praxispartner\*innen in der Zusammenarbeit mit Hochschulen erfüllt?

*Judith Prantl, Elisabeth Kals, Manfred Hofer*

**Zusammenfassung:** Hochschulen öffnen sich zunehmend hin zur Gesellschaft und treten in einen engeren Austausch mit Industrie, Politik und zivilen Organisationen. Diese Studie geht der Frage nach, inwiefern diese Kooperationen aus Sicht der externen Partner\*innen erfolgreich verlaufen. Im Rahmen eines Kooperationsprojekts wurden die von den Partner\*innen zu Beginn der Kooperation wahrgenommenen Chancen und Barrieren der Zusammenarbeit nach einem Zeitraum von zweieinhalb Jahren erneut erhoben. Die Ergebnisse zeigen, dass die Einschätzungen über den Projektverlauf stabil bleiben. Wir interpretieren das dahingehend, dass hohe Erwartungen zu Beginn der Kooperation nicht enttäuscht wurden und anfänglich niedrige Befürchtungen nicht eingetreten sind. Zudem bestehen Zusammenhänge zwischen den Chancen und Barrieren einerseits und der wahrgenommenen informationalen Gerechtigkeit sowie dem interpersonellen Vertrauen in die Kooperationspartner\*innen andererseits. Diese Prozessmerkmale sind entscheidend für eine gelingende Kooperation und sollten im Austausch zwischen Hochschulen und externen Partner\*innen beachtet werden.

**Schlüsselwörter:** Third Mission, Hochschulen und Praxispartner\*innen, Evaluation, Chancen, Barrieren

Are the expectations of the practice partners fulfilled in the cooperation with universities?

**Summary:** Higher education institutions are increasingly opening up to society and entering into a closer exchange with industry, politics and civil organizations. This study investigates the extent to which these collaborations are successful from the perspective of the practice partners. As part of a cooperation project, we examine the extent to which opportunities for and barriers to cooperation are fulfilled by the partners at the beginning of the cooperation and after a period of two and a half years. The results show that the judgements are stable over the duration of the project. We interpret this to mean that high expectations at the beginning of the cooperation were not disappointed and initial low fears did not materialize. In addition, there are meaningful correlations between the opportunities and barriers on the one hand and the perceived informational justice and interpersonal trust in the cooperation partners on the other. These process characteristics are key to successful cooperation and should be taken into account in exchanges between higher education institutions and external partners.

**Keywords:** third mission, universities and practice partners, evaluation, opportunities, barriers

## 1 Einleitung

### 1.1 Wissenstransfer zwischen Hochschulen und Gesellschaft

Der Ruf, dass sich Hochschulen mit ihrer Forschung stärker der Gesellschaft und gesellschaftspolitischen Themen öffnen sollen, wird immer lauter. Der Wissenschaftsrat (2015, 2016) hat sich hierzu bereits vor fast einem Jahrzehnt positioniert und diese Forderung unterstützt. Er begründet dies mit den „große[n] gesellschaftliche[n] Herausforderungen“ und „drängenden Fragen“ unserer Zeit, an deren Lösung sich die Wissenschaft beteiligen sollte (Wissenschaftsrat, 2015, S. 11). Klimawandel, globale Erwärmung und saubere Energie gehören zu den häufig genannten Beispielen. Der Begriff „große gesellschaftliche Herausforderungen“ spiegelt wider, dass diese und andere Probleme nicht nur eine große, oftmals globale Reichweite haben, sondern auch eine Vielzahl von Akteur\*innen betreffen und ein Konsens über die Dringlichkeit der Probleme besteht. Ihre Lösungen erfordern besondere Anstrengungen, da sie von einer besonderen Komplexität, Eigendynamik, Vernetztheit und Intransparenz geprägt sind. Daher wird es als sinnvoll erachtet, dass die Wissenschaft zur Suche nach diesen Lösungen beiträgt (Wissenschaftsrat, 2015, 2016).

Die Forderung nach einer stärkeren Öffnung der Hochschulen zur Praxis wird auch im Zusammenhang mit einem weiteren Argument erhoben: Hochschulen werden mit öffentlichen Mitteln finanziert und könnten ihren Beitrag zur Gesellschaft deutlicher machen, wenn sie ihre wissenschaftlichen Ergebnisse besser übersetzen und der Allgemeinheit zugänglich machen. So könnten sie zugleich einem schwindenden Vertrauen der Gesellschaft in die Hochschulen entgegenwirken (Berthold et al., 2010).

In der Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und außeruniversitären Institutionen soll ein gesellschaftlicher Transfer erfolgen (Berthold et al., 2010). Dieser Transfer bezieht sich auf die Übertragung und Implementierung von Technologien, Wissen und Ideen, die in einem Forschungs- oder Handlungsfeld gewonnen wurden, in ein anderes Feld. Er wird meist als wechselseitiger Prozess zwischen Hochschulen und externen Partner\*innen verstanden: Nicht nur die Hochschule soll ihre Ressourcen zur Lösung gesellschaftlicher Probleme bereitstellen, sondern auch die Expertise der Partnerorganisationen soll in die Forschung und Lehre der Hochschulen einfließen, beispielsweise in Form von Praxiswissen (Berthold et al., 2010).

Grundsätzlich können Hochschulen mit allen außeruniversitären Institutionen Partnerschaften eingehen, sei es mit zivilgesellschaftlichen Organisationen, Wirtschaftsunternehmen oder Institutionen der öffentlichen Verwaltung. Verschiedene Akteur\*innen kommunizieren sektorübergreifend, um in Kooperation und Kollaboration Neues zu entwickeln, wobei sie ihre jeweiligen organisatorischen Strukturen beibehalten (Kolleck, 2023). Trotz unterschiedlicher Konzepte des Austauschs zwischen Hochschulen und außeruniversitären Partner\*innen (Resch et al., 2020; Pinheiro et al., 2015) zielt Transfer darauf ab, durch verschiedene Formen eine verstetigte Zusammenarbeit zu ermöglichen.

Früher dominierte ein lineares Transferverständnis, das von der staatlich finanzierten Grundlagenforschung über die privatwirtschaftlich finanzierte Anwendungsforschung zu Neuentwicklungen führte. Heute wird von nicht-linearen Beziehungen ausgegangen, in denen Wissenschaft und externe Kooperationspartner\*innen als Einheiten der Wissensproduktion und -anwendung agieren. Der Staat wird als dritter Sektor einbezogen und überschneidet sich mit den anderen Sektoren. Im Quintuple-Helix-Modell von Carayannis und Campbell

# Anerkennung und Wertschätzung: Anforderungen von Beschäftigten in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen

*Ulf Banscherus*

**Zusammenfassung:** Die Begriffe Anerkennung und Wertschätzung bezeichnen in der Arbeitswelt die einer Person aufgrund ihrer Handlungen, insbesondere der von ihr erbrachten Leistungen, entgegengebrachte Würdigung. In diesem Beitrag erfolgte auf Basis der Reanalyse von 40 leitfadengestützten Interviews mit Beschäftigten in wissenschaftsunterstützenden Bereichen einer Universität eine Rekonstruktion des in diesem Beschäftigungssegment vorherrschenden normativen Begriffsverständnis. Die Befunde zeigen, dass Anerkennung und Wertschätzung insbesondere mit den Aspekten Sichtbarkeit, Handlungsspielräume, Führungskultur, Ablauforganisation, Verdienst und Entwicklungsmöglichkeiten sowie Leistungsfähigkeit und Vereinbarkeit in Verbindung gebracht werden.

**Schlüsselwörter:** Anerkennung, Wertschätzung, Arbeit, Universität, Beschäftigte in wissenschaftsunterstützenden Bereichen

## Recognition and esteem: What higher education professional service staff demands

**Summary:** In the world of work, the terms recognition and esteem refer to the appreciation given to a person on the basis of his or her actions, in particular their performance. Based on the reanalysis of 40 guided interviews with members of higher education professional service staff, this article reconstructs the normative understanding of the terms prevalent in this employment segment. The findings of a university case study show that recognition and appreciation are associated in particular with the aspects of visibility, room for manoeuvre, management culture, process organisation, earnings and development opportunities as well as performance and compatibility.

**Keywords:** recognition, appreciation, work, university, higher education professional service staff

## 1 Einleitung<sup>1</sup>

Anerkennung und Wertschätzung sind zwei Begriffe, die im Alltag zwar häufig benutzt werden, aber bei näherer Betrachtung genauso häufig unscharf bleiben. So wird der Begriff Anerkennung sowohl dazu genutzt, bestimmte Sachverhalte offiziell als gültig zu erklären, beispielsweise die rechtlich bindende Anerkennung von Staaten oder der Elternschaft. Weitere

---

1 Der Autor dankt Helene Tobias für die Unterstützung bei der Durchführung der Reanalyse des Interviewmaterials.

Begriffsverwendungen sind der Ausdruck von Billigung oder Zustimmung (z.B. bestimmter Ziele einer Partei oder einer getroffenen Entscheidung), aber auch die allgemeine Achtung der Persönlichkeitsrechte sowie der Respekt, der einer Person entgegengebracht wird. Das Verständnis von Anerkennung als gegenseitiger Respekt ist auch und gerade in der Arbeitswelt von besonderer Bedeutung. Hinzu kommt in diesem Kontext eine weitere Bedeutung, die der Begriff haben kann: Anerkennung als Würdigung und Lob im Sinne der sozialen Wertschätzung einer Person aufgrund der von ihr erbrachten Leistungen (Meyer, 2021; Siep, 2021). Anerkennung und Wertschätzung können also weitgehend als Synonyme betrachtet werden, wenn es darum geht, dass Menschen innerhalb einer sozialen Beziehung sich selbst und/oder ihre Handlungen wechselseitig anerkennen bzw. wertschätzen oder dies verweigern, was wiederum seitens der Person, die eine andere Erwartungshaltung hat, als Demütigung oder Missachtung wahrgenommen werden kann (Halbig, 2021).<sup>2</sup>

Bezogen auf die Arbeitswelt lassen sich einige übergreifende Anforderungen an Anerkennung und Wertschätzung festhalten, die für die allermeisten Beschäftigten von Bedeutung sind, wenngleich sich die Gewichtung der einzelnen Aspekte abhängig von individuellen Präferenzen im Einzelfall deutlich unterscheiden kann. Von übergreifender Bedeutung sind vor allem ein als angemessen erlebtes Einkommen und ein ebenso bewerteter persönlicher Umgang im Kreis der Kolleg\*innen sowie im Verhältnis zu den Vorgesetzten. Hinzu kommen weitere Aspekte, unter anderem eine funktionale Ablauforganisation (vgl. Abschnitt 3). Ein Mangel an Anerkennung und Wertschätzung kann sich arbeitswissenschaftlichen Studien zufolge hemmend auf die Arbeitsmotivation und die Bindung der Mitarbeiter\*innen auswirken. Ein negativer Einfluss besteht auch auf die Identifikation der Beschäftigten mit ihrer Arbeitsstelle (Westphal & Gmür, 2009). Beobachtet werden außerdem geringere Arbeitsleistungen, höhere Fehlzeiten, arbeitnehmerseitige Kündigungen, in Einzelfällen auch deviantes Verhalten wie Diebstahl oder Sabotage (Waltersbacher et al., 2020). Langfristig sind erhebliche Auswirkungen auf Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten möglich, insbesondere psychosomatische Beschwerden sowie stressinduzierte Herz-Kreislauf-Erkrankungen (Schafer 2014; Waltersbacher et al., 2020).

Im Folgenden gilt der Fokus den wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen. Dazu gehören vor allem die zentralen und dezentralen Verwaltungseinheiten, die Sekretariate der Fachgebiete, die Rechenzentren, die Haus- und Medientechnik, die Labore und Werkstätten sowie die Bibliotheken. Hinzu kommen die Beschäftigten im Wissensmanagement und in weiteren neuen Hochschulprofessionen. Nicht berücksichtigt werden die Professor\*innen, die wissenschaftlichen und studentischen Mitarbeiter\*innen sowie das Pflege- und Funktionspersonal der Universitätskliniken (Banscherus et al., 2017).

Dieses Beschäftigungsfeld findet weder in (hochschul-)politischen Diskussionen noch als Forschungsgegenstand besondere Beachtung. Bisherige Untersuchungen beschränken sich in der Regel auf spezifische Stellenprofile, vor allem Beschäftigte im Wissensmanagement und weiteren neuen Hochschulprofessionen (z.B. Krempkow et al., 2023), teilweise auch Hochschulsekretär\*innen (z.B. Westerheide, 2020), oder behandeln begrenzte Fragestellungen wie psychische Belastungen und das betriebliche Gesundheitsmanagement (z.B. Radtke & Burian, 2021). Jedoch wurde für die wissenschaftsunterstützenden Bereiche

---

2 Diese Einschätzung gilt ausdrücklich nur für den beschriebenen Kontext. Beide Begriffe verfügen darüber hinaus über eine historisch weit zurückreichende Begriffsgeschichte und werden über die Arbeitswelt hinaus auf verschiedene gesellschaftliche Bereiche angewandt (vgl. grundlegend Siep et al., 2021).