

Höhle, Ester

Beschäftigungssituation: Vertrag, Gehalt und Anerkennung vorangegangener Tätigkeiten

Krempkow, René [Hrsg.]; Höhle, Ester [Hrsg.]; Janson, Kerstin [Hrsg.]: Karriere im Wissenschaftsmanagement? Bielefeld : UVW UniversitätsVerlagWebler 2023, S. 85-113. - (Angewandte Wissenschaften und Künste; 3)



Quellenangabe/ Reference:

Höhle, Ester: Beschäftigungssituation: Vertrag, Gehalt und Anerkennung vorangegangener Tätigkeiten - In: Krempkow, René [Hrsg.]; Höhle, Ester [Hrsg.]; Janson, Kerstin [Hrsg.]: Karriere im Wissenschaftsmanagement? Bielefeld : UVW UniversitätsVerlagWebler 2023, S. 85-113 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-308426 - DOI: 10.25656/01:30842; 10.53183/97839460173185

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-308426>

<https://doi.org/10.25656/01:30842>

Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen sowie Abwandlungen und Bearbeitungen des Werkes bzw. Inhaltes anfertigen, solange sie den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen und die daraufhin neu entstandenen Werke bzw. Inhalte nur unter Verwendung von Lizenzbedingungen weitergeben, die mit denen dieses Lizenzvertrags identisch, vergleichbar oder kompatibel sind. Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

This document is published under following Creative Commons-Licence: <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.en> - You may copy, distribute and transmit, adapt or exhibit the work or its contents in public and alter, transform, or change this work as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor. New resulting works or contents must be distributed pursuant to this license or an identical or comparable license.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Kontakt / Contact:

pedocs
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

5. Beschäftigungssituation: Vertrag, Gehalt und Anerkennung vorangegangener Tätigkeiten

Ester Höhle

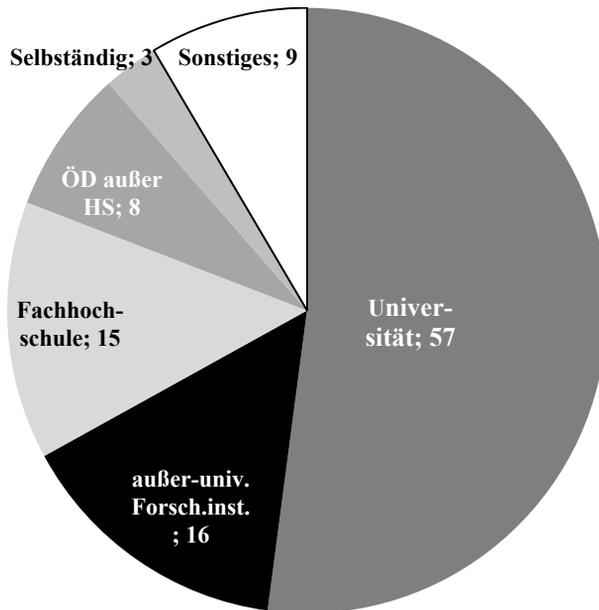
Der Arbeitsvertrag ist ein wichtiger formaler Bestandteil der Beschäftigungsbedingungen und beeinflusst die Attraktivität des Berufs (Janger et al. 2019). In diesem Kapitel werden die wichtigsten Aspekte des Arbeitsvertrags dargestellt. Zu diesem gehören die Institutionenzugehörigkeit, der Beschäftigtenstatus, die Funktion und die hierarchische Position. Ferner werden der Vertragsumfang (d.h. die vertragliche Arbeitszeit) und die Vertragsdauer dargestellt. Als ein Thema, was auch die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft maßgeblich beschäftigt, wird in diesem Zusammenhang auch die Bewertung der Befristungssituation beschrieben – denn es sind nicht nur diejenigen befristet beschäftigt, die kurz nach dem Studium während der ersten Berufsjahre ihre ersten Erfahrungen sammeln dürfen, sondern durchaus auch Beschäftigte mit jahrelanger Berufserfahrung, die hier zu Wort kommen (vgl. Bd.1_Kap. 5). Zusätzlich wird hier erstmals auch das Gehalt unter die Lupe genommen: bisher nicht empirisch thematisiert wurden Rückstufungen im Öffentlichen Dienst, die aufgrund von Institutions- oder Bereichswechseln zustande kommen oder weil die Vorerfahrungen nicht anerkannt werden. Als ein Resultat kann es vorkommen, dass das Gehalt, das normalerweise in regelmäßigen Abständen im Laufe der Zeit leicht ansteigen sollte, wieder zurückgestuft wird und einmal Erreichtes bei einer neuen Stelle nicht übernommen wird. Wie häufig ist das im Wissenschaftsmanagement der Fall?

5.1 Institutionszugehörigkeit und Position

Zunächst wird dargestellt, an welchen Institutionen die Befragten beschäftigt sind bzw. in welcher Form sie berufstätig sind. Im Fragebogen waren auf die Frage „Was ist Ihre aktuelle Situation? Mehrfachnennungen möglich“ 11 Antwortoptionen und die Kategorie „weiteres“ vorgegeben (AB59). Wie die folgende Abbildung zeigt, ist etwas mehr als die Hälfte der Befragten an Universitäten beschäftigt und jeweils über ein Sechstel arbeitet an außeruniversitären Forschungsinstituten und Fachhochschulen. Lediglich jede:r Zwölfte ist im Öffentlichen Dienst außerhalb der Hochschulen beschäftigt und ein sehr kleiner Teil arbeitet selbständig. In der Kategorie „Sonstige“, die ein Elftel ausmacht, wurden die Kategorien zusammengefasst, die weniger als 3% ausmachen: Privatwirtschaft, NGO, arbeitsuchend, zu Hause, Promotionsstudium (berufsbegleitend bzw. in Vollzeit). Damit ist der überwiegende Teil der Wissenschaftsmanager:innen im Hochschulsektor und im Öffentlichen Dienst beschäftigt und befindet sich damit innerhalb des Tarifsystems sowie der arbeitsrechtlichen Regelungen wie beispielsweise dem Kündigungsschutz des Öffentlichen Dienstes (Hohendanner/Ramos Lobato 2017). Eine Absolventenstudie

legt dar, dass ein Viertel der Promovierten fünf Jahre nach ihrem Promotionsabschluss im Hochschulsektor und ein weiteres Fünftel im Öffentlichen Dienst beschäftigt sind. Bei promovierten Frauen ist dies mit 33% bzw. 30% besonders häufig der Fall, während promovierte Männer mit 61% häufiger in der Privatwirtschaft unterkommen (Flöther/Oberkrome 2017, S. 151).¹ Die Ergebnisse einer anderen Studie, in der der berufliche Verbleib Promovierter untersucht wurde, bestätigt diese Tendenz, wenn auch hier die Geschlechterunterschiede weniger stark ausgeprägt sind (Konsortium BuWiN 2021, S. 213). Nach dieser Studie sind die Promovierten der Fächergruppe Kunst und der Geisteswissenschaften – unter denen der Frauenanteil sehr hoch ist – diejenigen, die am häufigsten an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen verbleiben. Damit zeigt sich das Wissenschaftsmanagement insgesamt als eine relativ häufig genutzte Option für Frauen mit Promotion.

Abbildung 5.1: Institutionszugehörigkeit (in%)



AB59: Was ist Ihre berufliche Situation? Ich bin an ... beschäftigt (Mehrfachnennungen möglich); N=1.380

¹ 37% der promovierten Frauen und 61% der promovierten Männer verbleiben in der Privatwirtschaft.

Nicht alle der befragten Wissenschaftsmanager:innen sind an staatlichen Universitäten beschäftigt, aber mit mehr als drei Vierteln der überwiegende Teil. Dieser wird gefolgt von denen an staatlichen Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften, während private und kirchliche Träger eine untergeordnete Rolle spielen.

Tabelle 5.1: Art und Trägerschaft der Hochschule²

	staatliche Träger- schaft	private Träger- schaft	Hochschule in kirchlicher Trä- gerschaft
Universität	78%	1%	
Fachhochschule	20%	1%	1%
Gesamt	98%	2%	1%
N	1.004	15	8

AB60: An welcher Art von Hochschule sind Sie beschäftigt?

Um eine Vorstellung von der Größe der Hochschule bzw. der Organisation zu bekommen, wurde gefragt, wie viele Studierende an der Hochschule immatrikuliert sind. Insgesamt handelt es sich bei über der Hälfte der Befragten um große Hochschulen bzw. Organisationen; nur ca. jede:r Sechste ist an einer kleinen Hochschule bzw. Organisation beschäftigt.³ Das ist erwartbar, da große Hochschulen insgesamt mehr Personal aufnehmen können.

Tabelle 5.2: Anzahl Studierende

Anzahl Studierende	
5.000 Studierende	12%
5.000-15.000 Studierende	24%
>15.000 Studierende	65%
Gesamt	100%
N	1.027

AB62: Wie viele Studierende sind aktuell ca. in Ihrer Hochschule immatrikuliert?

² Durch Aufrundung kann es zu Abweichungen von 100% kommen.

³ Es zeigt sich im Vergleich zur Verteilung kleiner, mittlerer und großer Hochschulen an den deutschen Hochschulen insgesamt (vgl. hierzu z.B. Krempkow 2019), dass ein deutlich größerer Teil der Befragten an großen und ein kleinerer Teil an kleinen Hochschulen tätig ist. Dies entspricht auch der von uns erwarteten Verteilung des Wissenschaftsmanagements auf die Hochschulen; es sagt jedoch nichts über die „Repräsentativität“ aus: Denn setzt man die Verteilung der Befragten dort, wo es möglich ist, in Relation zu den bekannten Merkmalen der Grundgesamtheit, so zeigt sich eine gute Übereinstimmung dieser Merkmale in der Stichprobe unserer Befragten mit der Grundgesamtheit (vgl. ausführlich Höhle/Krempkow 2020 bzw. Kap. 2 i.d.B.)

5.2 Beschäftigungsstatus, Funktion und Position

Als Beschäftigungsstatus geben die meisten Wissenschaftsmanager:innen „angestellt“ an, ein kleiner Teil ist verbeamtet oder „anders“ beschäftigt. Bei der Angabe des beruflichen Status laut Arbeitsvertrag wurde die Möglichkeit genutzt, mehrere Angaben zu machen. Das deutet darauf hin, dass entweder mehrere Arbeitsverhältnisse vorliegen oder mehrere Attribute auf ein Arbeitsverhältnis zutreffen. Die größten Personalkategorien machen wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter:innen sowie Angestellte aus. Ein Beschäftigungsverhältnis auf Stundenbasis spielt keine Rolle. „Anderes“ wird von jeder elften Person angegeben.

Tabelle 5.3: Beschäftigungsstatus und beruflicher Status

Beschäftigungsstatus	Anteil	Beruflicher Status laut Arbeitsvertrag	Anteil
Angestellt	89%	Wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in	28%
Verbeamtet	9%	Nichtwissenschaftliche:r Mitarbeiter:in	35%
Anderes, und zwar	2%	Angestellte:r	36%
		Auf Stundenbasis	0%
		Anderes:	9%
N	1.377	N	1.353

AB28: Welchen Beschäftigungsstatus haben Sie?

AB64: Was ist Ihr beruflicher Status laut Arbeitsvertrag?

Mehrfachnennungen möglich

Einen „anderen“ beruflichen Status haben 119 Personen als offene Antwort angegeben, die nachträglich geclustert wurden. Zu den am häufigsten genannten Kategorien gehören

- Verwaltungsangestellte bzw. technisch-administratives Personal (26 Nennungen bzw. 2%; diese sind meist Angestellte),
- Professuren (21 Nennungen, bzw. 1,5%; diese sind meist Beamte),
- Beamte (14 Nennungen, bzw. 1%),
- und Geschäftsführer:innen (10 Nennungen, bzw. 0,7%; diese sind Angestellte oder Beamte).

Die weiteren Antworten vereinzeln sich in unterschiedlichste Nennungen, wobei bspw. außertariflich nur zweimal genannt wird.

Bei der nächsten Frage wurde gefragt, welche hierarchische Funktion die Befragten in der Organisationseinheit einnehmen. Den größten Anteil machen mit über der Hälfte Mitarbeiter:innen aus, gefolgt von Vorgesetzten bzw. Leitungspersonen, wobei über ein Drittel ein relativ hoher Anteil an Vorgesetzten bzw. Leiter:innen darstellt. Nur ein kleiner Teil ist als Einzige:r in der jeweiligen Organisationseinheit tätig.

Die Mitarbeiter:innen wurden separat danach gefragt, ob sie Budgetverantwortung, Personalverantwortung und Führung von Mitarbeiter:innen haben. Diese Verantwortungsbereiche werden von jeweils zwischen einem Fünftel und einem Drittel angegeben.

Tabelle 5.4: Hierarchische Funktion in der Organisationseinheit

Funktion	An- teil		An- teil
Vorgesetzte:r/Leiter:in	37%	Nur Mitarbeiter:innen: Budgetverantwortung Personalverantwortung Führung von Mitarbeiter:innen	37% 21% 34%
Mitarbeiter:in	60%		
Als Einzige:r in der Organisationseinheit tätig	8%		
Andere Funktion	5%		
N	1.380	N	831

AB65: In welcher hierarchischen Funktion sind Sie in der Organisationseinheit tätig?

Mehrfachantworten möglich

5.3 Vertragsumfang

Laut Banscherus et al. (2017, S. 112f.) stieg der Anteil von Teilzeitbeschäftigten in wissenschaftsunterstützenden Bereichen in den letzten Jahren an.

Die Befragten wurden sowohl nach ihrer durchschnittlichen vertraglichen als auch nach ihrer tatsächlichen Arbeitszeit in Stunden gefragt. Die durchschnittliche vertragliche Arbeitszeit beträgt 36,3 Stunden pro Woche. Da sich die Arbeitszeitregelungen von Bundesland zu Bundesland und auch nach Branchen unterscheiden, wird hier eine vertragliche Arbeitszeit, die 38 Stunden überschreitet, als Vollzeitstelle angenommen und Arbeitszeiten bis 38 Stunden als Teilzeittätigkeiten. Damit ist die Mehrheit der Befragten, d.h. zwei Drittel, in Vollzeit beschäftigt und ein Drittel in Teilzeit. Mit nur 6% ist ein sehr kleiner Anteil der Wissenschaftsmanager:innen mit bis zu 50% teilzeitbeschäftigt. Laut BuWiN (Konsortium BuWiN 2021, S. 108) liegt – im Vergleich dazu – beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal der Anteil Teilzeitbeschäftigter bei 37%.⁴ Laut der KOAB-Absolvent:in-

⁴ Diese setzen dagegen einen Anteil von maximal 67% der vollen Arbeitszeit als Teilzeitbeschäftigung fest: bei 40 Stunden wären das 26,8 Stunden. Nach der hier verwendeten Definition wäre der Unterschied zwischen Wissenschaftsmanager:innen und hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal deutlich größer.

nenstudie (ISTAT-Studie 2018, S. 28) liegt der Anteil der erwerbstätigen Hochschulabsolvent:innen mit Vollzeitbeschäftigten bei 65% und damit ungefähr auf dem gleichen Niveau wie in unserer Befragung.⁵

Von Banscherus et al. (2017) wurde auch nach den Gründen für eine Teilzeittätigkeit gefragt. Dort geben 59% der Befragten an, dass sie wegen der Betreuung von Kindern, pflegebedürftigen Personen oder sonstigen familiären oder persönlichen Verpflichtungen in Teilzeit arbeiten. Diese Gründe werden deutlich häufiger von Frauen angegeben als von Männern (64% vs. 26%). Dagegen scheint die Teilzeittätigkeit bei einem Fünftel der Befragten eher ein unfreiwilliger Zustand zu sein: 21% geben an, dass sie keine Vollzeitbeschäftigung gefunden haben (ebd., S. 103).

Tabelle 5.5: Vertragliche wöchentliche Arbeitszeit (Haupttätigkeit)

Vertragliche wöchentliche Arbeitszeit	Anteil
0-20 Stunden	6%
21-30 Stunden	14%
31-38 Stunden	12%
>38 Stunden (Vollzeit)	67%
N	975

AB27: Wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Woche?

Weniger als 4% der Befragten geben ein zweites Beschäftigungsverhältnis an. In der Nebenbeschäftigung beträgt die durchschnittliche vertragliche Arbeitszeit 8,3 Stunden. Außerdem wurde nach der *tatsächlichen* Arbeitszeit gefragt. Sowohl bei der Haupttätigkeit als auch bei der Nebentätigkeit fällt auf, dass die tatsächliche Arbeitszeit über der vertraglichen Arbeitszeit liegt, d.h. dass regelmäßig Überstunden geleistet werden: in der Haupttätigkeit sind es 4,2 Überstunden, während es in der Nebentätigkeit 1,8 Überstunden sind. Im Verhältnis zur vertraglichen Stundenzahl werden in der Nebenbeschäftigung sogar mehr Überstunden gearbeitet als in der Haupttätigkeit.

Tabelle 5.6: Vertragliche und tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit (Haupt- und Nebentätigkeit)

	Haupttätigkeit	Nebentätigkeit
Vertragliche Arbeitszeit (pro Woche)	36,3	8,3
Tatsächliche Arbeitszeit (pro Woche)	40,5	10,1
N	975-1.211	31-49

AB27: Wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Woche?

AB17: Gegebenenfalls in Ihrer weiteren beruflichen Tätigkeit

⁵ Hier ist nicht klar, ab welcher Stundenzahl die Tätigkeit als Voll- bzw. Teilzeittätigkeit definiert wird.

In der Haupttätigkeit beträgt bei Vollzeitbeschäftigten die durchschnittliche Vertragsarbeitszeit 40 Stunden und sie geben ihre tatsächliche Arbeitszeit mit durchschnittlich 44,3 Stunden an. Bei den Teilzeitbeschäftigten beträgt die vertragliche Arbeitszeit dagegen im Mittel 28,7 Stunden und die tatsächliche Arbeitszeit 31,6 Stunden. Damit arbeiten Vollzeitbeschäftigte durchschnittlich 4,3 und Teilzeitbeschäftigte 2,9 Überstunden pro Woche.

Laut der KOAB-Studie 2018 liegt bei Studienabsolvent:innen ca. 1,5 Jahre nach Studienabschluss die vertragliche Arbeitszeit bei durchschnittlich 31,8 Stunden und die tatsächliche Arbeitszeit im Durchschnitt bei 36,9 Stunden (ISTAT 2018 S. 113). In der Studie über das wissenschaftliche Personal liegt bei Promovierenden die vertragliche durchschnittliche Arbeitszeit bei 30 Stunden und die tatsächliche durchschnittliche Arbeitszeit bei 43 Stunden; bei Promovierten liegt die vertragliche Arbeitszeit durchschnittlich bei 37 Stunden und die tatsächliche durchschnittlich bei 47 (Konsortium BuWiN 2021, S. 108). Die wissenschaftlich Beschäftigten haben danach die meisten Überstunden und die Wissenschaftsmanager:innen die wenigsten Überstunden.

In der Studie des wissenschaftsunterstützenden Personals von Banscherus et al. (2017, S. 98) liegt unter den Teilzeitbeschäftigten der Anteil derer, die einer Neben- oder Zweitbeschäftigung nachgehen, etwas über dem der Vollzeitbeschäftigten. In dieser Befragung ist dagegen die Anzahl der Wissenschaftsmanager:innen mit einer Nebenbeschäftigung insgesamt gering, weshalb auf weitere Analysen zu Nebentätigkeit verzichtet wird.

5.4 Vertragsdauer

Seit den 1990er Jahren kam es im Zuge von staatlichen Einsparmaßnahmen und der Umstrukturierung der öffentlichen Verwaltung im gesamten öffentlichen Dienst und damit auch an den staatlichen Hochschulen zu einer weitgehenden Rationalisierung der Arbeit. Diese ging und geht mit einer Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse, insbesondere durch die Zunahme von Teilzeitbeschäftigung und Befristungen, einher und wirkt sich direkt auf die Karrierewege der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst aus (Banscherus et al. 2017, S. 53).

Während befristete Positionen manchmal als eine Chance für einen Berufseintritt gesehen werden und damit in einem positiven Licht dargestellt werden, ist jedoch die Übernahmewahrscheinlichkeit im Öffentlichen Dienst deutlich geringer als in der Privatwirtschaft. Laut Ellguth/Kohaut (2011) ist der Anteil befristeter Beschäftigter, der in eine Dauerbeschäftigung übergeht, im Öffentlichen Dienst nur ungefähr halb so hoch wie in der Privatwirtschaft (ebd., S. 24). Die Befristung dient seltener als eine Brückenposition, die in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis führt. Vielmehr wird Befristung im öffentlichen Dienst als Instrument der flexiblen Personalanpassung genutzt. Mit befristeten Arbeitsverhältnissen wird einerseits auf kurzfristige Bedarfslagen reagiert, zum anderen werden fehlende Planstellen für Daueraufgaben kompensiert (Hohendanner/Ramos Lobato 2017; Ellguth/Kohaut 2011).

„Ein relevanter Teil der befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter öffentlicher Einrichtungen hat also von Anfang an keine Chance auf eine Dauerbeschäftigung, sondern muss die betreffende Einrichtung planmäßig nach dem Ende der vereinbarten Vertragsdauer wieder verlassen. Die befristet Beschäftigten [...] würden also nach Bedarf eingestellt, ohne sich dauerhaft an sie binden zu müssen“ (Hohendanner/ Ramos Lobato 2017, S. 51).

Für die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen im Öffentlichen Dienst gilt insgesamt der folgende Befund:

„Während Beamtinnen und Beamte sowie die unbefristet angestellten Tarifbeschäftigten ungeachtet aller dienstrechtlichen Differenzen die abgesicherte Stammebelegschaft bilden, formieren die befristet Beschäftigten demgegenüber die von unsicheren Beschäftigungsperspektiven betroffene Randbelegschaft öffentlicher Einrichtungen. Diese Spaltung ist nicht zuletzt das Ergebnis einer an Effizienzgewinnen und Schuldenabbau orientierten Beschäftigungspolitik und insofern weniger Ausdruck personalpolitischer Handlungszwänge als das Ergebnis eines entsprechenden politischen Gestaltungswillens.“ (Hohendanner/Ramos Lobato 2017, S. 53)

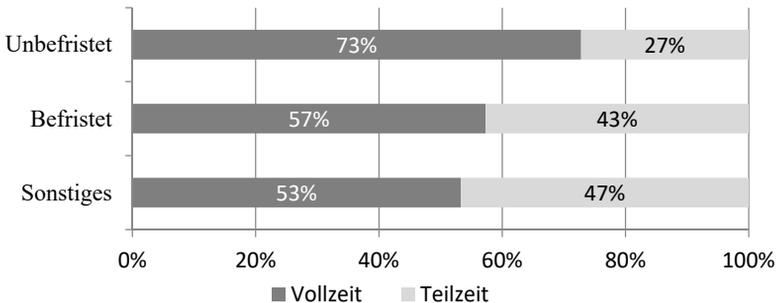
Während für wissenschaftliche Mitarbeiter:innen in Deutschland befristete Arbeitsverhältnisse die Regel sind (laut Konsortium BuWiN 2021, S. 101 für rund 90%, vgl. auch Gassmann 2020, S. 66), und das einer der bzw. der häufigste Grund dafür ist, die Wissenschaft zu verlassen (Krempkow et al. 2016, 2014; Metz-Göckel et al. 2016), stellt sich im Wissenschaftsmanagement die Vertragslage im Vergleich als deutlich positiver dar. Insgesamt sind

- 70% unbefristet,
- 28% befristet und
- 2% unter Sonstigem beschäftigt.

Dieser Befund liegt zwischen den Angaben in anderen Studien, bei denen der Befristungsanteil zwischen 47% (Banscherus et al. 2017, S. 107) und einem Viertel (Merkator/Schneiderberg 2011, S. 95) liegt. Studienabsolvent:innen dagegen sind insgesamt mit 49% häufiger befristet beschäftigt als die Befragten dieser Studie (51% unbefristet beschäftigt) (ISTAT 2018, S. 113).

Wie in anderen Arbeitsbereichen auch, kumulieren hier ebenfalls die Prekariätsaspekte: Befristete Beschäftigung ist eher an Teilzeitverträge gekoppelt, während unbefristete Beschäftigung häufig mit Vollzeitbeschäftigung einhergeht. Auch für die Wissenschaft zeigt sich, dass Dauerbeschäftigung häufiger an Vollzeit gekoppelt ist (Gassmann 2020, S. 66).

Abbildung 5.2: Befristung und Vertragsumfang



AB22: Sind Sie derzeit unbefristet oder befristet beschäftigt?

AB27: Wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Woche?

N=948

Banscherus et al. (2017, S. 105) konstatieren, dass der Anteil an befristeten Beschäftigungsverhältnissen in den wissenschaftsunterstützenden Bereichen kontinuierlich zunimmt. Laut ihrer Studie ist im Zeitraum von 2005 bis 2012 der Anteil des wissenschaftsunterstützenden Personals (inklusive Verwaltung, Bibliothek, technischem Personal) von 19% auf 24% gestiegen. Sie begründen diese Entwicklung „mit der Zunahme zweckgebundener Finanzierung, projektförmiger Arbeit an Hochschulen sowie der allgemeinen Entwicklung im öffentlichen Dienst“ (ebd., S.112f.).

Insgesamt entspricht der Trend zu projektförmiger Arbeit mit seinen Folgen auf die Vertragsbedingungen dem allgemeinen Trend im Öffentlichen Dienst. Während in der Vergangenheit die Beschäftigungsverhältnisse im Öffentlichen Dienst als sicher und verlässlich galten, finden sich dort mittlerweile deutlich mehr befristete Arbeitsverhältnisse als in der Privatwirtschaft (vgl. auch z.B. Ellguth/Kohaut 2011; Hohendanner/Ramos Lobato 2017). In den qualitativen Interviews von Banscherus et al. (2017, S. 106) drückt sich „eine grundsätzliche Unsicherheit der Organisation Hochschule hinsichtlich der mittel- und langfristigen Bedeutung dieser neuen Themen und Aufgabengebiete aus. Hochschulen ‚kaufen‘, so die Expertinnen und Experten, zunächst kurzfristig spezifische Kompetenzen ein“, um später darüber zu entscheiden, ob und wie die von ihnen erarbeiteten Konzepte usw. weitergeführt werden können. Eine zunehmende Anzahl an Stellen ist somit nur auf einen temporären Einsatz ausgelegt. Diese kurzfristig angelegte Arbeitsweise mit Arbeitsverträgen von teilweise nur ein bis zwei Jahren wird sogar zunehmend bei haushaltsfinanzierten Stellen praktiziert.

5.4.1 Rechtsgrundlage für Befristung

Für eine befristete Tätigkeit an Hochschulen existieren unterschiedliche Rechtsgrundlagen. In der Befragung wurden die vier wichtigsten Rechtsgrundlagen zur Befristung angeboten, die im Kasten kurz vorgestellt werden. Für das nichtwissenschaftliche Personal gilt v.a. das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Dieses betrifft alle Arbeitgeber in Deutschland und teilt sich in Befristung mit Sachgrund und sachgrundlose Befristung.

Die Befristungsarten:

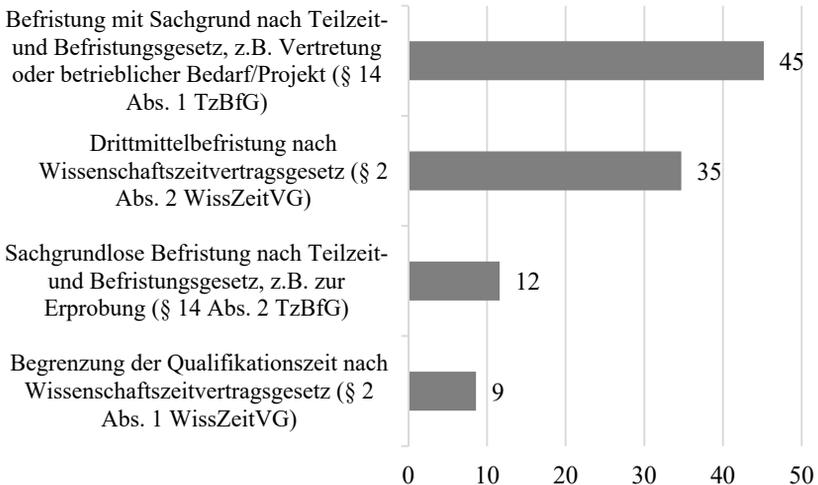
- Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) gilt insbesondere für das nichtwissenschaftliche Personal:
 - Die Befristung mit einem sachlichen Grund nach §14 Abs. 1 TzBfG ist nicht – wie das §14 Abs. 2 TzBfG – auf zwei Jahre begrenzt. Es wird eingesetzt bei vorübergehendem betrieblichem Bedarf, wie z.B. der Vertretung von Mitarbeiter:innen oder zeitlich begrenzten Aufgaben. Es wird insbesondere für die Befristung in nichtwissenschaftlichen Drittmittelprojekten bzw. Forschungsprojekten angewendet (Projektförmigkeit). Es muss sich dabei um auf vorübergehende Dauer angelegte Zusatzaufgaben handeln, sie den wesentlichen Teil der Arbeitszeit ausmachen (Adam 2018).
 - Die sachgrundlose Befristung nach §14 Abs. 2 TzBfG wird meist zur Erprobung genutzt. Mit dieser Rechtsgrundlage ist die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zu der Dauer von zwei Jahren zulässig. Die Zahl der möglichen Verlängerungen ist normalerweise auf dreimal begrenzt. Hat während der letzten drei Jahre ein anderes Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber bestanden, ist eine Befristung nach Satz 1 nicht zulässig, wobei der Arbeitgeber in vielen Bundesländern nicht die Hochschule, sondern das Bundesland selbst ist, sodass sich diese Befristungsart als eine Einstellungs- oder Weiterbeschäftigungssperre auswirken kann. Das bedeutet, dass in bestimmten Fällen nach einer (auf maximal zwei Jahre) befristeten Tätigkeit keine weitere Tätigkeit mit dieser Rechtsgrundlage beim gleichen Arbeitgeber, bzw. im gleichen Bundesland, möglich ist (Adam 2018).
- Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) ist an wissenschaftliche Tätigkeiten gekoppelt und kommt v.a. bei wissenschaftlich Beschäftigten häufig zum Tragen (Gassmann 2020). In der Praxis ist es personalrechtlich einfacher, nach WissZeitVG zu befristen als nach TzBfG. Seit seiner Reform 2016 kann das nichtwissenschaftliche Personal nicht mehr über das WissZeitVG in Drittmitteln beschäftigt werden (Adam 2018).
 - Der §2 Abs. 1 WissZeitVG zur Begrenzung der Qualifikationszeit sieht vor, dass die Vertragslaufzeit der angestrebten Qualifikation angemessen sein muss (Adam 2018).
 - Der §2 Abs. 2 WissZeitVG wird in wissenschaftlichen Drittmittelprojekten eingesetzt (Adam 2018).

Die befristet Beschäftigten wurden gefragt, auf welcher Grundlage ihre Befristung erfolgt. Am häufigsten wurden die beiden Grundlagen genannt, die mit der zunehmenden Projektförmigkeit zusammenhängen (§ 14 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) und § 2 Abs. 1 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)) (Adam 2018).

Mit 45% gibt fast die Hälfte der befristet Beschäftigten das Teilzeit- und Befristungsgesetz mit Sachgrund als Befristungsgrundlage an. Das ist die zu erwartende Befristungsart für das nichtwissenschaftliche Personal, das in Drittmittelprojekten, für vorübergehende Aufgaben oder zur Vertretung eingesetzt wird. Für 12% gilt die sachgrundlose Befristung, die v.a. zur Erprobung bei einem neuen Arbeitgeber eingesetzt wird. Gehen diese Befragten später nicht in eine andere Befristungsform oder in eine dauerhafte Stelle über, müssen sie über kurz oder lang diesen Arbeitgeber verlassen. 35% sind aufgrund von Drittmittelfinanzierung nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz befristet. Dies kann damit zusammenhängen, dass es sich eigentlich um wissenschaftliches Personal handelt.⁶

Die restlichen 9% sind zur Qualifizierung nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz befristet. In diesem Fall ist es wahrscheinlich, dass diese Befragten als wissenschaftliches Personal angestellt sind und promovieren bzw. habilitieren.

Abbildung 5.3: Befristungsgrund (Prozent)

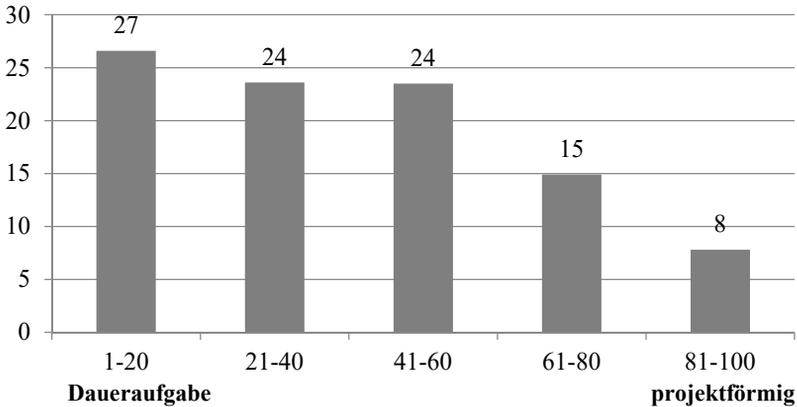


AB23: Was ist der Grund für Ihre Stellenbefristung? N=372

⁶ Dass der Arbeitsvertrag vor 2016 abgeschlossen wurde, ist eher unwahrscheinlich, da Drittmittelprojekte selten eine so lange Laufzeit haben. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass es sich hier um Fehler oder unzutreffende Angaben der Befragten handelt – der Wert ist jedenfalls erstaunlich hoch.

In der hochschulpolitischen Diskussion um Stellenbefristung an Hochschulen lautet eine Kernforderung „Dauerstellen für Daueraufgaben“ (Ullrich 2016, S. 390). Daher richtet sich eine weitere Frage nach der Dauerhaftigkeit der Arbeitsaufgaben. Alle Teilnehmenden der Umfrage wurden gefragt, ob sie ihre hauptsächliche Tätigkeit eher als eine Daueraufgabe oder eher als eine projektförmige Aufgabe, „d.h. als eine in einer bestimmten Zeit abgeschlossene Aufgabe“ beschreiben. Die Einschätzung wurde in der Online-Befragung anhand eines Schiebereglers von 0=„Daueraufgabe“ bis 100=„projektförmige Aufgabe“ stufenlos vorgenommen. Hier geben 27% an, dass ihre hauptsächliche Tätigkeit vollkommen eine Daueraufgabe ist (Angabe auf dem Schieberegler 0-20), jeweils 24% eher und teilweise eine Daueraufgabe (21-40, 41-60), 15% eher projektförmig ist (61-80) und nur 8% geben an, dass ihre Tätigkeit vollkommen projektförmig ist (81-100). D.h., die Hälfte der Befragten beschreibt ihre Tätigkeit als eine Daueraufgabe oder eher als eine Daueraufgabe und ein Viertel beschreibt seine Aufgaben als eher projektförmig oder eindeutig projektförmig.

Abbildung 5.4: Projektförmigkeit der Tätigkeit (Prozent)



AB36: Wie würden Sie Ihre hauptsächliche Tätigkeit beschreiben? Als...

N=1.060

Die Antworten wurden weiter nach Vertragsart analysiert: zunächst danach, ob die Befragten befristet oder dauerhaft beschäftigt sind, und nachfolgend wurden die Antworten der befristet Beschäftigten nach dem Befristungsgrund ausgewertet. Dauerhaft Beschäftigte oder „Sonstige“ Beschäftigte üben nur leicht häufiger eine Daueraufgabe aus (durchschnittlich 38 bzw. 41) als befristet Beschäftigte (49,5). Die Tätigkeiten derer mit Befristung liegen genau zwischen Dauerhaftigkeit und Projektförmigkeit. Die folgende Abbildung veranschaulicht die große Streuung innerhalb jeder Vertragskategorie. Damit sind zwar die dauerhaft Beschäftigten durchaus eher mit Daueraufgaben betraut. Allerdings sind ebenfalls die befristet

Beschäftigten ungefähr hälftig mit Daueraufgaben wie mit projektförmigen Aufgaben betraut.

Die Beschäftigten von drei der vier Befristungsgrundlagen beschreiben ihre Tätigkeit eher als eine Daueraufgabe mit Werten zwischen durchschnittlich 37 und 45.⁷ Der unterschiedliche Einsatz der Befristungsgrundlagen hinsichtlich des Aufgabencharakters wird durchaus deutlich. Die beiden am häufigsten genannten Befristungsgrundlagen, die (auch) für Projekte geeignet sind – Befristung mit Sachgrund sowie Drittmittelbefristung nach WissZeitVG – haben leicht höhere Werte erhalten (45 bzw. 60) als die beiden anderen Befristungsarten Sachgrundlose Befristung und Begrenzung der Qualifikationszeit (37 bzw. 43) und sind damit etwas mehr projektförmig. Dabei deuten jedoch allein die Angaben derer, die nach Drittmittelbefristung nach WissZeitVG beschäftigt sind mit einer Einstufung von 60 überwiegend in Richtung Projektförmigkeit.

Dass diejenigen, die nach der sachgrundlosen Befristung TzBfG beschäftigt sind, eher Daueraufgaben haben, lässt sich dadurch begründen, dass sie nicht nur kurzfristige Bedarfe abdecken, sondern auch beispielsweise zur Erprobung eingestellt wurden (und zumindest theoretisch die Möglichkeit zur Entfristung besteht). Dass jedoch diejenigen, die nach Begrenzung der Qualifikationszeit ihre Aufgaben eher als Daueraufgaben beschreiben, wirft Fragen auf. Hier ist damit – ähnlich wie bei wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen in Deutschland – von einer deutlichen Überstrapazierung des Befristungsgrundes Qualifikation auszugehen (vgl. auch Krempkow 2020, S. 19). Insgesamt betrachtet fallen die Unterschiede zwischen den einzelnen Rechtsgrundlagen bemerkenswert gering aus.

⁷ Die Werte lauten:

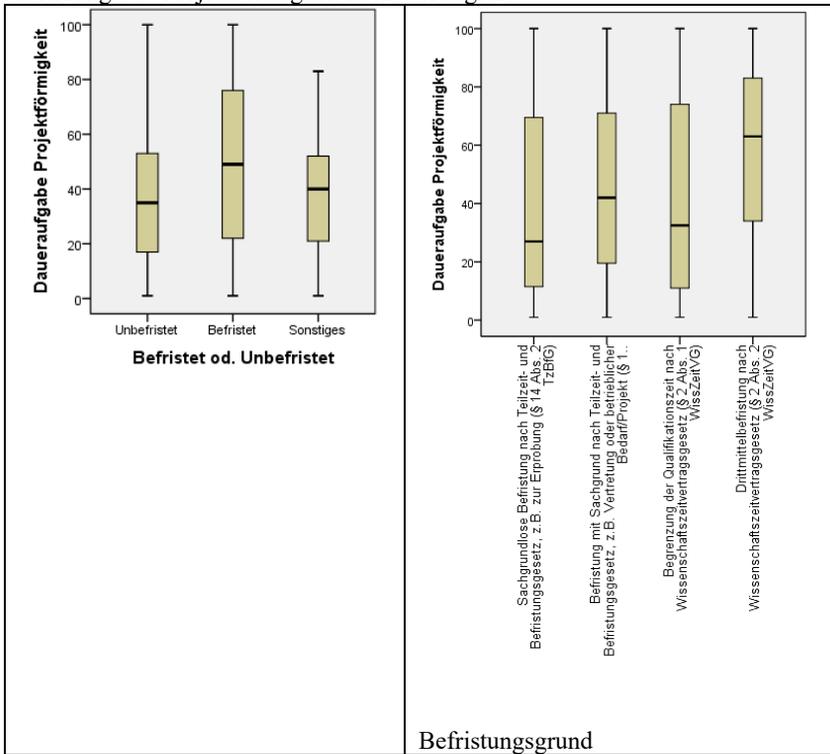
Befristung mit Sachgrund nach Teilzeit- und Befristungsgesetz, z.B. Vertretung oder betrieblicher Bedarf/Projekt (§14 Abs. 1 TzBfG): 45

Drittmittelbefristung nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz (§2 Abs. 2 WissZeitVG): 60

Sachgrundlose Befristung nach Teilzeit- und Befristungsgesetz, z.B. zur Erprobung (§14 Abs. 2 TzBfG): 37

Begrenzung der Qualifikationszeit nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz (§2 Abs. 1 WissZeitVG): 43

Abbildung 5.5: Projektförmigkeit nach Vertragsart



AB23: Was ist der Grund für Ihre Stellenbefristung?

AB36: Wie würden Sie Ihre hauptsächliche Tätigkeit beschreiben? Als... Bitte verschieben Sie den Regler entsprechend. „Daueraufgabe“, „projektförmig, d.h. eine in einer bestimmten Zeit abgeschlossene Aufgabe“

N=1.019

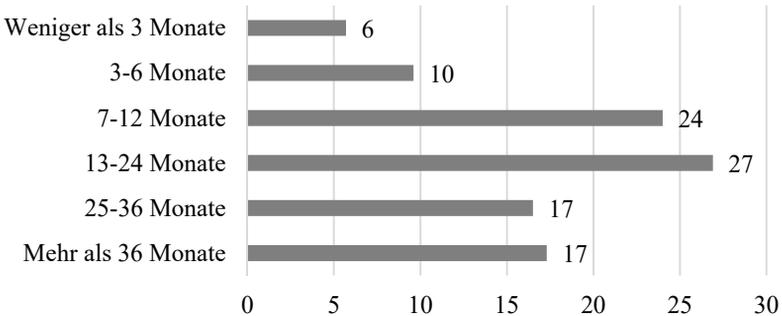
5.4.2 Laufzeit des befristeten Arbeitsvertrags

Die befristet beschäftigten Wissenschaftsmanager:innen wurden nach der noch verbleibenden Laufzeit des aktuellen Arbeitsvertrags gefragt. Es wurden die sechs in der nachfolgenden Abbildung dargestellten Antwortoptionen angeboten. Bei 39% der befristet Beschäftigten beträgt die verbleibende Laufzeit des aktuellen Arbeitsvertrags weniger oder maximal 12 Monate (gerundete Prozentangaben). Bei gut einem Viertel der befristet Beschäftigten beträgt die Laufzeit zwischen einem und zwei Jahren. D.h., bei ca. zwei Dritteln (66%) der befristet Beschäftigten läuft der Arbeitsvertrag noch bis zu zwei Jahren. Nur bei ca. einem Drittel beträgt die verbleibende Laufzeit noch zwei Jahre oder mehr. Das heißt, dass hier insgesamt ein

relativ hoher Anteil der befristet beschäftigten Wissenschaftsmanager:innen von eher kurzen Vertragslaufzeiten betroffen ist und somit ihre berufliche Perspektive unsicher ist.

In der Befragung des wissenschaftsunterstützenden Personals von Banscherus et al. (2017, S. 109) gibt mit 61% der befristet Beschäftigten ein in etwa vergleichbarer Anteil an, dass ihr Arbeitsvertrag bis zu 24 Monaten dauert.⁸

Abbildung 5.6: Verbleibende Laufzeit des aktuellen Arbeitsvertrags (Prozent)



AB24: Wie lange läuft Ihr aktueller Arbeitsvertrag noch?
N=405 (nur befristet Beschäftigte)

5.4.3 Bewertung der Befristungssituation

In der Studie von Banscherus et al. (2017) werden die befristet Beschäftigten des wissenschaftsunterstützenden Personals danach gefragt, ob sie Interesse an der Entfristung ihres Arbeitsverhältnisses haben: 95% bejahen diese Frage. Nur 6% wünschen sich keine Entfristung ihres Arbeitsverhältnisses. Im Vergleich dazu wünschen sich bei einer Befragung des Personals des gesamten Öffentlichen Dienstes immerhin 26% keine Entfristung ihres Arbeitsverhältnisses (ebd., S. 108). Somit kann davon ausgegangen werden, dass die meisten befristet Beschäftigten dies unfreiwillig sind.

Hier wurden die befristet Beschäftigten gefragt, welche Wirkung die Befristungssituation auf sie hat. Die Antworten lassen sich in Wirkungen auf das Privatleben und Wirkungen auf das Berufsleben einteilen. Am häufigsten wurde die Antwort gewählt, dass Befristung für Familie und Partnerschaft ein Problem darstellt. 83% der Befragten leben in einer Partnerschaft und 46% haben minderjährige Kinder, die im Haushalt leben. Befragte dieser beiden Gruppen stimmen dieser Antwortoption häufiger zu als Befragte ohne Partnerschaft (57% mit Partnerschaft vs.

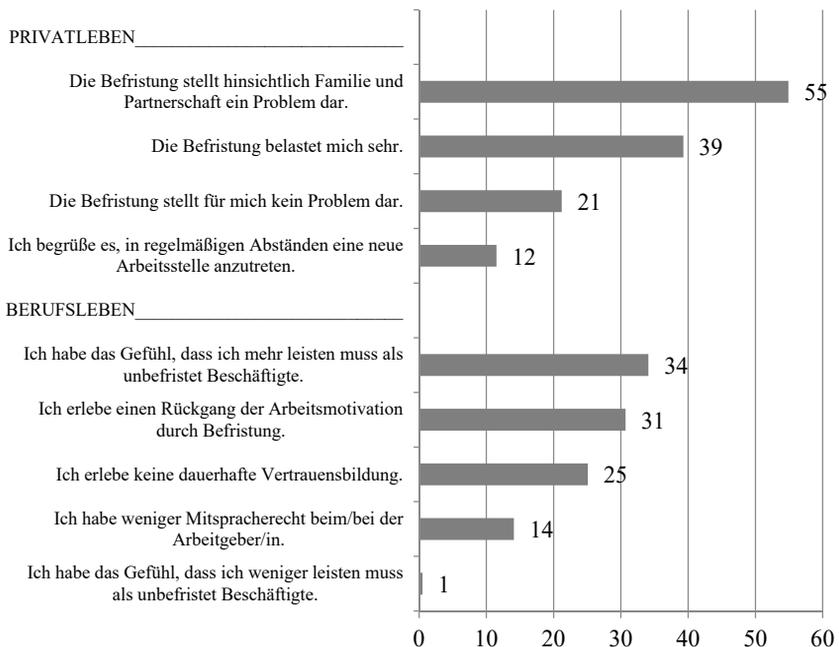
⁸ Während im KaWuM-Survey nach der verbleibenden Vertragszeit gefragt wurde, wurde bei Banscherus et al. (2017) nach der gesamten Vertragslänge gefragt. Daher sind die Angaben nur in etwa vergleichbar und im KaWuM-Survey tendenziell höher erwartbar.

44% ohne Partnerschaft) bzw. ohne Kinder (63% mit Kindern vs. 49% ohne Kinder). Nur 15% der Befragten haben weder Kinder noch eine Partnerschaft, doch auch diese stimmen diesem Item zu 41% zu.

Dass die Befristung als belastend empfunden wird, geben fast zwei Fünftel an. Dagegen ist offenbar auch ein kleiner Teil der Befragten mit der Befristungssituation relativ einverstanden: immerhin ein Fünftel gibt an, dass die Befristung für sie kein Problem darstellt, und ein Sechstel begrüßt einen regelmäßigen Stellenwechsel.

Auch auf die Arbeitssituation sieht ein bedeutender Teil der Befragten negative Wirkungen der Befristung. Bis zu einem Drittel der Befragten berichtet darüber, dass sich die Befristung auf Leistungsdruck, Arbeitsmotivation, Vertrauensbildung und Mitspracherecht am Arbeitsplatz auswirken. Umgekehrt hätte es sein können, dass befristet Beschäftigte weniger leisten müssen als dauerhaft Beschäftigte, weil sie möglicherweise weniger Verantwortung tragen. Dem wurde allerdings nur von einem Prozent zugestimmt.

Abbildung 5.7: Bewertung der Befristungssituation (in Prozent)⁹



AB25: Welche Aussagen hinsichtlich Ihrer Befristungssituation treffen zu?

N=410

⁹ Weiter unten bei Gründen für die Tätigkeitsaufnahme (s. Abschnitt 10.4) wird dies differenziert in mit vs. ohne Kinder angegeben.

In diesem Fragenblock wurde auch die Antwortoption „Anderes, und zwar:“ mit der Möglichkeit, eine Freitextantwort zu geben, angeboten. 20% der Befragten wählten diese Option (nicht in der obigen Abbildung dargestellt) und gaben insgesamt 80 Antworten bzw. Kommentare. Zwei Drittel der Angaben sind Mehrfachnennungen, in denen die standardisierte Antwort näher erläutert oder ergänzt wird.

Insgesamt 6% der befristet Beschäftigten geben in der offenen Antwort an, dass sie die Befristung nicht belastet. Diese teilen sich wie folgt auf. Einzelne Befragte (n=7) geben an, dass die Befristungssituation sie nicht belastet, da sie nur teilbefristet sind (z.B. in einem Wahlamt als Gleichstellungsbeauftragte oder einer Position in Teilzeit) und sie in einem anderen Stellenanteil – von dem unklar ist, ob er zum Wissensmanagement gehört – unbefristet beschäftigt sind.

Sieben weitere Befragte belastet die Situation nicht, da ihnen die Entfristung in Aussicht gestellt wurde. Falls die Entfristung tatsächlich realisiert wird, fungiert damit zumindest in diesen Fällen – das sind weniger als 2% der befristet Beschäftigten – die befristete Stelle als Einstieg in eine Dauerposition. Weitere 2% geben an, dass sie die Befristung nicht belastet, beispielsweise weil sie branchenüblich ist und sie sich vorher darauf eingestellt haben, oder weil der Arbeitsvertrag noch mehrere Jahre läuft.

Demgegenüber geben 13% der befristet Beschäftigten in den offenen Angaben an, dass die Befristungssituation sie belastet, diese erläutern oder ergänzen die zuvor gegebenen Antworten. Am häufigsten geben die Befragten an, dass sie die fehlende langfristige Planungssicherheit als Problem empfinden – sowohl des Privatlebens als auch des beruflichen Lebens. V.a. zum Vertragsende hin erleben einige Befragte emotionalen Krisen, wobei auch von „schlaflosen Nächten“ und „Existenzangst“ berichtet wird. Auch die längerfristigen beruflichen Perspektiven bereiten Sorgen, „wenn man älter wird“, „schwanger“ wird oder erkrankt. Auch wird angemerkt, dass es unklar bleibt, in welche Richtung sich die Wissenschaftsmanager:innen beruflich weiterbilden oder weiterentwickeln sollten.

Als weitere Folgen auf das Berufsleben werden von fast 3% (n=11) der befristet Beschäftigten organisatorische oder emotionale Belastungen hinsichtlich der Weiterbeschäftigung genannt. Hier spielen das Bewerben auf neue Stellen, die Einarbeitung auf einer neuen Stelle, das Einwerben von Projekten und der organisatorische Aufwand der Vertragsverlängerung eine Rolle. Es wird auch berichtet, dass nicht immer ein nahtloser Anschluss zwischen Arbeitsverträgen zustande kommt und das zu Phasen der Arbeitslosigkeit führt. Auch, dass die Befragten inzwischen so spezialisiert sind, dass der passende Stellenmarkt entsprechend eng ist. Einzelne Befragte geben an, sich hinsichtlich längerfristiger Perspektiven zu sorgen. Manche geben an, dass sie sich durch die Befristung nicht richtig auf die aktuelle Stelle konzentrieren können, „nie richtig ankommen“ oder während der Suche nach einer neuen Stelle nicht vollkommen dem Projekt zur Verfügung stehen. Weitere fünf

Befragte geben an, dass die Befristung nicht zu ihren Aufgaben passt, weil sie Daueraufgaben haben, verantwortliche Positionen¹⁰, Leitungsfunktion oder dass die Befristung unsachgemäß ist. Auch wird angemerkt, dass die Befristung als demotivierend empfunden wird, weil die Projekthinhalte nicht weitergeführt werden können und somit versanden. Auch führt die eigene fehlende langfristige Perspektive zur Demotivation. Mehrfach wird angemerkt, dass die Befristung als mangelnde Wertschätzung der Arbeit durch die Universitätsleitung wahrgenommen wird. Ein:e Befragte:r spricht von „Brain Drain“, bei dem der Mitarbeitendenwechsel die Organisation zeitlich zurückwirft.

Als Folge auf das Privatleben wird insbesondere die finanzielle Situation (n=4) genannt, z.B. hinsichtlich der Bewilligung von Krediten, Vermögensbildung, größeren Investitionen oder dem Zustandekommen von Mietverträgen.

5.5 Tarifliche Eingruppierung

Um die Eingruppierung der Wissenschaftsmanager:innen in das Tarifsysteem einschätzen zu können, wurde nach der Entgeltgruppe und der Erfahrungsstufe gefragt. Fast die Hälfte der Befragten befindet sich in der Entgeltgruppe E13,¹¹ weitere 31% in E14 und darüber. Nur 12% liegen bei E12 oder darunter. Ein Zehntel lässt sich nicht dem Tarifsysteem zuordnen (vgl. die nachfolgende Tabelle). Befragte, die ein Gehalt außerhalb des Tarifsystems beziehen, geben beispielsweise an, dass sie in einem europäischen Nachbarland eingruppiert sind. Diejenigen, die eine andere Entgeltgruppe beziehen, geben an, in einer hier nicht aufgeführten Tarifgruppe eingruppiert zu sein (z.B. 13Ü, A-, B-, C- und W-Gruppierung), also mehrheitlich oberhalb der angebotenen Tarifgruppen. Damit entspricht bei etwas über einem Zehntel das Gehalt dem des gehobenen Dienstes (A9 – A12/E9 – E12) und bei mindestens vier Fünfteln (79%) dem des höheren Dienstes (A13 – A16/E13 – E15).

Dieser Befund entspricht sehr genau den Ergebnissen anderer Studien (Banscherus et al. 2017; Merkator et al. 2011, S. 92). Laut der Studie von Banscherus et al. sind 64% der Wissenschaftsmanager:innen mit ihrem Gehalt zufrieden – das sind deutlich mehr als in den wissenschaftsunterstützenden Bereichen Sekretariat, technischer Support und Bibliothek, die ebenfalls in die Studie einbezogen wurden (2017, S. 146) und die meist in niedrigere Tarifgruppen eingestuft werden.

An der Erfahrungsstufe lässt sich – zumindest theoretisch – die Dauer ablesen, mit der die Wissenschaftsmanager:innen bisher in ihrer Tätigkeit beschäftigt waren. Die Erfahrungsstufen steigen mit wachsender Berufserfahrung, wobei sich die Stufenlaufzeit von Stufe zu Stufe um ein Jahr verlängert. D.h., in Stufe 1 beträgt die Stufenlaufzeit ein Jahr, in Stufe 2 zwei Jahre, in Stufe 3 drei Jahre usw. (bis zur

¹⁰ Z.B. eine Projektkoordination eines Sonderforschungsbereiches mit mehreren Förderperioden.

¹¹ In nachfolgendem Link kann die genaue – von verschiedenen Randbedingungen abhängige – Einkommenshöhe für die jeweilige Entgeltgruppe z.B. für den Tarifvertrag der Länder (TV-L) 2023 leicht errechnet werden: <https://oeffentlicher-dienst.info/c/t/rechner/tv-l/allg?id=tv-l-2023>.

Erfahrungsstufe 6). Wie die folgende Tabelle zeigt, befinden sich nur wenige Wissenschaftsmanager:innen in den Erfahrungsstufen 1 und 2, in denen man theoretisch während der ersten 3 Jahre eingestuft wird. Die meisten befinden sich in den Stufen 4 und 5, in die man theoretisch zwischen dem siebten und dem 15. Beschäftigungsjahr eingruppiert wird.

Laut Briedis (2018)¹² verdienen Promovierte drei Jahre nach der Promotion durchschnittlich 5.600 Euro brutto monatlich. Das entspricht in etwa den Tarifgruppen E12-6, E13-5, E14-4 und E15-3¹³. Wenn man einbezieht, dass bei den Wissenschaftsmanager:innen in unserer Befragung der Studien-/Promotionsabschluss durchschnittlich länger als drei Jahre zurückliegt und ihr Gehalt im Zeitverlauf ansteigt, liegt ihr Gehalt schätzungsweise leicht darunter. Betrachtet man dagegen die Gehälter nach Sektoren differenziert, so erhält man ein anderes Bild, denn die Gehälter im Öffentlichen Dienst liegen deutlich unter denen der Privatwirtschaft. Laut BuWiN (Konsortium BuWiN 2021, S. 226) verdienen Studienabsolvent:innen fünf Jahre nach dem Studienabschluss im Öffentlichen Dienst 43.900 Euro und in der Privatwirtschaft 52.650 Euro. Fünf Jahre nach der Promotion verdienen sie 57.000 Euro im Öffentlichen Dienst und 63.000 Euro in der Privatwirtschaft (Referenzjahr 2014). Laut Tarifrechner liegt das Jahresgehalt in der Tarifgruppe TVL 13-1 bei ca. 50.800 Euro, und in der Tarifgruppe TVL 14-1 bei ca. 54.500 Euro (Referenzjahr 2021). Damit liegen die Gehälter der Wissenschaftsmanager:innen in einem Bereich zwischen denen der Studienabsolvent:innen und den Promovierten aus der zuvor zitierten Studie.

Tabelle 5.7: Entgeltgruppen und Erfahrungsstufen

Entgeltgruppe nach Tarif	Anteil	Erfahrungsstufe	Anteil
E10	5%		
E11	4%	1	1%
E12	3%	2	6%
E13	48%	3	18%
E14	21%	4	32%
E15 und E15Ü	10%	5	26%
Andere Entgeltgruppe	5%	6	16%
Gehalt nicht im Tarifsystem	6%		
N	1.319	N	1.144

AB29: Welcher Entgeltgruppe (TVöD, TVL), Vergütungsgruppe (BAT) oder Beamtensbesoldungsgruppe sind Sie zugeordnet bzw. was erhalten Sie als Entgelt?

AB30: Welcher Erfahrungsstufe sind Sie innerhalb Ihrer Entgeltgruppe zugeordnet?

¹² Auswertungen aus dem Projekt „Karrieren Promovierter“ des Promotions-Jahrgangs 2014.

¹³ Vgl. www.oeffentlicher-dienst.info.

Ein Befragter des Surveys äußert sich in einem offenen Kommentar unzufrieden über die Möglichkeiten, in eine höhere Gehaltsgruppe zu gelangen:

„Karrieren im Wissenschafts-/Bildungsmanagement jenseits der E13 nur schwer zu erreichen. Beförderung auf E14 steht in keinem Kosten-Nutzen-Verhältnis zum Aufwand. Häufig ist eine Promotion für eine Abteilungsleitung (E14) nötig.

Vorgesetzte sind in der Regel nicht an Weiterentwicklung und Karriere ihrer Mitarbeiter interessiert (Konkurrenz?).

Berufsbegleitendes Studium und Perspektive aus dem universitären Sektor auf Stellen in oberen Länder- oder Bundesministerien oder in die Privatwirtschaft zu wechseln erscheint karriereförderlicher.“
(KaWuM-SURVEY 1, WB28)

Für die Entgeltgruppe 13 qualifiziert man sich mit einem Diplom, Master, Magister etc. eines Hochschulstudiums, während die Entgeltgruppe 14 meist eine Leitungsposition voraussetzt (wobei nicht jede Leitungsposition mit E14 vergütet wird). In der folgenden Tabelle wird deutlich, dass Befragte mit einer Promotion deutlich bessere Chancen auf die oberen Gehaltsgruppen haben als Befragte ohne Promotion und dass ein unbefristeter Arbeitsvertrag und eine Leitungsposition ebenfalls deutlich häufiger mit hohen Gehaltsgruppen assoziiert sind als es bei den jeweiligen Vergleichsgruppen der Fall ist.

Tabelle 5.8: Gehalt nach Vertrag, Promotion und Position

	alle	Vertrag		Promotion		Leitung	
		Befristet	Unbefristet	Ohne	Mit	Ohne	Mit
E10, E11, E12	11%	12%	13%	23%	2%	16%	6%
E13	48%	74%	44%	52%	55%	67%	28%
E14, E15, Ü15	31%	14%	43%	24%	43%	18%	66%

KaWuM-SURVEY 1 AB29: Welcher Entgeltgruppe (TVöD, TVL), Vergütungsgruppe (BAT) oder Beamtenbesoldungsgruppe sind Sie zugeordnet bzw. was erhalten Sie als Entgelt?; N=1.179 (Diejenigen, die nicht im Tarifsystem sind, wurden aus der Berechnung ausgeschlossen)

Das Gehalt setzt sich aus der Tarifstufe zusätzlich aus der Stufenordnung zusammen. Institutionen haben bei der Eingruppierung einen Handlungsspielraum, in wie weit sie die vorhandene Berufserfahrung als einschlägig bewerten und dementsprechend die bereits erreichte Erfahrungsstufe und gegebenenfalls vorhandene Stufenlaufzeit anerkennen. Beispielsweise kommt es vor, dass für eine Einstellung eine abgeschlossene Promotion als notwendige wissenschaftliche Qualifikation gefordert wird, die Promotion und die mit ihr einhergehenden Kenntnisse jedoch nicht als einschlägige Berufserfahrung gewertet werden und eine Eingruppierung in Stufe 1 erfolgt. Auch kann nach einem Wechsel des Berufssektors (z.B. von der Privatwirtschaft in den Öffentlichen Dienst), des Bundeslandes, der Hochschule oder des

Arbeitsbereichs innerhalb der Hochschule, oder auch durch eine Unterbrechung der Tarifbeschäftigung (z.B. durch Elternzeit oder Qualifikation) eine Rückstufung oder Nicht-Anerkennung der bisher erworbenen Stufenlaufzeit oder der Erfahrungsstufe erfolgen. Auch bei der Anerkennung der Berufserfahrungen als „einschlägig“ bietet sich den Hochschulen die Möglichkeit, durch Nutzung ihrer Deutungshoheit, finanzielle Einsparungen durchzusetzen. Dies erfolgt auch teilweise dann, wenn ein Projekt drittmittelfinanziert wird und die Hochschule selbst keine finanziellen Vorteile hat.

In der folgenden Tabelle sind jeweils die durchschnittliche Beschäftigungsdauer an der aktuellen Hochschule sowie auf der aktuellen Stelle für jede Erfahrungsstufe abgetragen. Unter „theoretische Dauer“ ist die theoretische Beschäftigungsdauer, nach der normalerweise eine Höhergruppierung in die nächste Erfahrungsstufe erfolgt – falls keine Positionswechsel getätigt werden –, dargestellt.

Dass die Beschäftigungsdauer an der Hochschule die Beschäftigungsdauer in der aktuellen Position übersteigt, deutet darauf hin, dass bei manchen Wissenschaftsmanager:innen mindestens ein Positionswechsel an der gleichen Hochschule stattgefunden hat. Das ist bei 47% der Fall, während 53% der Befragten bisher keinen Positionswechsel innerhalb der Hochschule hatten. Daraus geht allerdings nicht hervor, ob die vorausgehende/n Position/en ebenfalls zum Wissenschaftsmanagement zählte/n und ob die vorangegangenen Tätigkeiten als anrechenbar für die Erfahrungsstufe eingeschätzt werden. Ebenfalls ist es möglich, dass für die Anrechnung der Erfahrungsstufe einschlägige Tätigkeiten an einer anderen Hochschule oder bei einem anderen Arbeitgeber stattgefunden haben.

Insbesondere bei den Erfahrungsstufen 1, 2 und 3 scheint die tatsächliche Stufenlaufzeit die vorgesehene in manchen Fällen zu überschreiten, insbesondere, wenn die verschiedenen Laufzeiten mit einbezogen werden. Das bedeutet, dass die Befragten länger auf einer niedrigeren Gehaltsstufe verharren, als es vorgesehen ist und ein finanzieller Nachteil entsteht.

Tabelle 5.9: Beschäftigungsdauer in jeder Erfahrungsstufe (Jahre)

Erfahrungsstufe	Theoretische Dauer	aktuelle Hochschule		aktuelle Stelle		N
		Mittelwert	SD	Mittelwert	SD	
1	1	4	6,0	2,4	3,0	9
2	3	3,8	2,9	2,6	1,8	70
3	6	5,1	3,7	3,4	2,5	216
4	10	7,1	4,8	4,1	2,9	364
5	15	9,6	5,9	6,3	4,5	299
6		14,7	8,3	9,0	6,4	184-185
Insgesamt		8,4	6,5	5,2	4,5	1.142-1.143

KaWuM-Survey 1:

AB29: Welcher Entgeltgruppe (TVöD, TVL), Vergütungsgruppe (BAT) oder Beamtenbesoldungsgruppe sind Sie zugeordnet bzw. was erhalten Sie als Entgelt?

AB30: Welcher Erfahrungsstufe sind Sie innerhalb Ihrer Entgeltgruppe zugeordnet?

AB14: Seit wann sind Sie an Ihrer aktuellen Hochschule/Organisation beschäftigt?

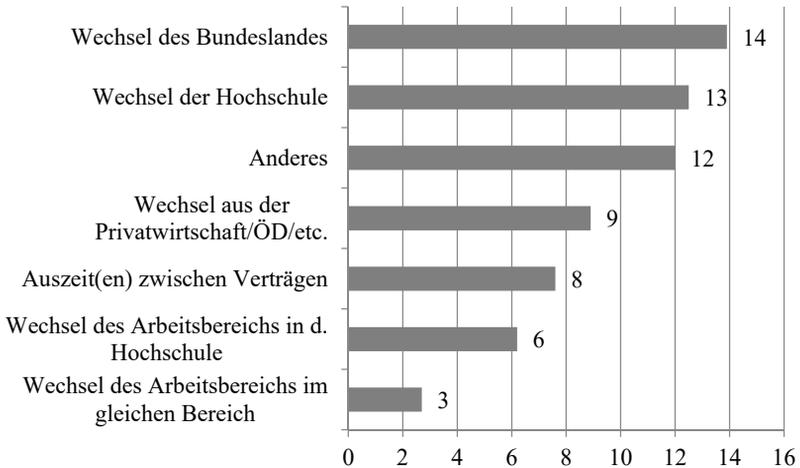
AB19: Seit wann sind Sie auf Ihrer aktuellen Stelle beschäftigt?

5.5.1 Finanzielle Nachteile

Nach einem Wechsel des Berufssektors, Bundeslandes, zwischen Hochschulen oder auch innerhalb der Hochschule können tarifliche Nachteile entstehen, indem beispielsweise die Tarifgruppe, die Erfahrungsstufe oder die Stufenlaufzeit nicht anerkannt wird. Im Fragebogen geben ca. 20% der Befragten an, dass sie nie einen solchen Wechsel vollzogen haben. Daher können ihnen keine finanziellen Nachteile entstanden sein. Hier wurden diejenigen separat ausgewertet, die schon einen Wechsel vollzogen haben und somit möglicherweise einen Nachteil erlebt haben können: von ihnen geben insgesamt 51% an, dass sie keine tariflichen Nachteile hatten und 49%, dass sie einen solchen Nachteil hatten.¹⁴ Als Grund für einen tariflichen Nachteil werden am häufigsten ein Wechsel des Bundeslandes und ein Wechsel der Hochschule genannt. 3% geben an, dass sie nicht wissen, ob ihnen ein finanzieller Nachteil entstanden ist. Fast 12% wählen mehrere Antwortalternativen aus. Dies kann auf unterschiedliche Handhabung bei mehreren Wechseln hindeuten, oder dass sich bei einem Wechsel mehrere Gründe überschneiden.

¹⁴ Von allen Befragten geben 38% an, dass sie einen finanziellen Nachteil hatten.

Abbildung 5.8: Gründe für finanzielle Nachteile bei Gehalt (Prozent)



KaWuM-Survey 1: AB31: Sind Ihnen durch einen Wechsel des Bundeslandes, der Organisation, des Arbeitsbereichs oder durch Auszeiten etc. finanzielle Nachteile entstanden? (Z.B. eine Nicht-Anerkennung Ihrer Tarif- oder Erfahrungsstufe oder Ihrer Stufenlaufzeiten.) / Ja, aufgrund... / Mehrfachnennungen möglich / N=1.061; nur diejenigen, die einen Wechsel vollzogen haben

Es wurde gefragt, wodurch sich der finanzielle Nachteil geäußert hat. Über die Hälfte gibt an, dass es sich um die Rückstufung ihrer Erfahrungsstufe gehandelt hat. Das kam insbesondere dadurch zustande, dass die Relevanz der vorherigen Tätigkeiten durch den (neuen) Arbeitgeber nicht anerkannt wurde. Insgesamt ein Drittel der Befragten mit einem finanziellen Nachteil gibt an, dass bei ihnen die Stufenlaufzeit nicht anerkannt wurde. Mehr als ein weiteres Viertel gibt andere Gründe an.

Tabelle 5.10: Welcher finanzielle Nachteil

Rückstufung der Erfahrungsstufe	55%
Davon: Nicht-Anerkennung der Relevanz vorheriger Tätigkeiten	78%
Davon: Stufenfestsetzung	28%
Nicht-Anerkennung der Stufenlaufzeit	32%
Wechsel von BAT zu TVL bei einem Vertragswechsel	11%
Anderes, und zwar:	28%
Gesamt	N=440

KaWuM-Survey 1: AB86: Wie hat sich der finanzielle Nachteil geäußert? Mehrfachnennungen möglich.

Bei dieser Frage haben 28% die Option „Anderes, und zwar:“ angegeben und 136 Befragte haben eine offene Antwort gegeben. Die häufigsten Antworten sind in der folgenden Tabelle abgebildet. Ein Wechsel in eine niedrigere Entgeltgruppe geht häufig mit dem Wechsel des Arbeitsbereichs einher, ein schlechterer Tarifvertrag hängt beispielsweise mit z.B. zwischen BAT und TVöD, von West nach Ost zusammen.

Tabelle 5.11: Gründe für finanzielle Nachteile beim Gehalt (offene Nennung)

Nennung	N	Prozent
Wechsel in niedrigere Entgeltgruppe	28	6,4%
schlechterer Tarifvertrag	14	3,2%
andere Eingruppierung	13	3,0%
Nicht-Anerkennung der Relevanz vorheriger Tätigkeiten; von Dienstjahren	12	2,7%
Stufenfestsetzung: Aussetzen, Rückstufung, Neubeginn	12	2,7%
Altersvorsorge	9	2,0%
Anderes Tarifsysteem	6	1,4%
aus Privatwirtschaft	5	1,1%
verzögerte Beförderung	5	1,1%

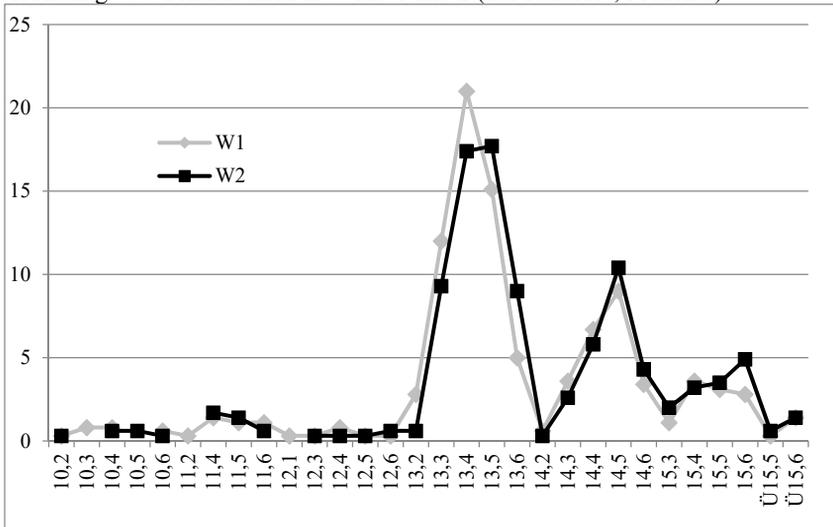
Prozentsatz von denjenigen, die einen Wechsel vollzogen haben (N=1.061)

5.6 Entwicklung des Gehalts bei den Panelist:innen

Es ist besonders spannend, die Entwicklung des Gehalts von der ersten zur zweiten Befragungswelle zu beobachten. Steigt das Gehalt regulär an oder lassen sich auch hier finanzielle Benachteiligungen ausmachen? Hier bietet es sich besonders an, die Panelist:innen in den Fokus zu nehmen. Die Panelist:innen sind diejenigen, bei als gleiche Personen in beiden Wellen identifiziert werden konnten (vgl. Kapitel 11 in diesem Band). Unter ihnen wurde von ca. 80% ein Gehalt angegeben, das sich im

Tarifsystem befindet (die übrigen wurden hier der Vergleichbarkeit halber aus dieser Analyse ausgeschlossen). Die folgende Abbildung zeigt, dass die am häufigsten genannten Tarifstufen insbesondere die Stufen 13,3 bis 13,6, sowie 14,5 sind (siehe nachfolgende Tabelle). Wie zu erwarten, ist im Durchschnitt von beiden Wellen eine leichte Steigerung des Gehalts erfolgt. In Welle 1 haben 35,6% ein Gehalt in TVL-14 und höher, während es in Welle 2 bereits 39% sind.

Abbildung 5.9: Gehaltsstufen in Welle 1 und 2 (nur PanelTN; Prozente)



KaWuM-Survey 1 und 2, N (W1)=357, N (W2)=345 (PanelTN, deren Gehalt sich im Tarifsystem befindet)

Auch bei den Panelist:innen erscheinen die Erfahrungsstufen 1 und 2 sehr selten. In der nachfolgenden Tabelle wird deutlich, dass das Gehalt zwischen beiden Wellen leicht angestiegen ist.

Tabelle 5.12: häufigste Stufenzuordnungen in Welle 1 und 2 (nur Paneldaten; Pro-
zente)

Häufigste Stufenzuordnung	Welle 1	Welle 2
13,3	12	9
13,4	21	17
13,5	15	18
13,6	5	9
14,4	7	6
14,5	9	10
14,6	3	4
15,4	4	3
15,5	3	4
15,6	3	5

KaWuM-Survey 1 und 2, N (W1)=357, N (W2)=345 (PanelTN, deren Gehalt sich im Tarifsysteem befindet)

In 78% der Panelbefragten hat die gleiche Person ein Gehalt im Tarifsysteem sowohl in Welle 1 als auch in Welle 2 angegeben, sodass die genaue Veränderung auf der Individualebene nachverfolgt werden kann. Von ihnen haben 55% gar keine Gehaltsveränderung durchlaufen. Das ist plausibel, denn bei dieser Gruppe liegt die Stufenzuordnung bei 3 oder höher, wo erst nach 3 oder mehr Jahren eine Erhöhung der Erfahrungsstufe erfolgt. Bei 23% ist das Gehalt um 1 Erfahrungsstufe angestiegen, wie es erwartbar ist. Besonders interessant sind jedoch die Fälle, bei denen das Gehalt um mind. 2 Erfahrungsstufen gestiegen ist (15,3% der Fälle) sowie die Fälle, bei denen das Gehalt in Welle 2 *unterhalb* dem von Welle 1 liegt (4,2% der Fälle). Von denjenigen, bei denen das Gehalt um mind. 2 Entgeltstufen gestiegen ist, liegt in etwas mehr als der Hälfte der Fälle (27/51) ein Stellenwechsel zwischen den beiden Befragungszeitpunkten vor. Sie haben eine besser entlohnte Position bekommen. Bei einzelnen Fällen, bei denen kein Stellenwechsel zu beobachten ist, wurde in Welle 1 keine Leitung berichtet, aber in Welle 2 wurde eine Leitungsposition berichtet, was ebenfalls den irregulären Gehaltsanstieg erklären kann. Eine Veränderung der Vertragsstabilität war nicht sehr häufig und wenn, dann von einer befristeten zu einer unbefristeten Stelle (5 Fälle). In einigen Fällen dagegen ist aus den vorliegenden Daten nicht ersichtlich, wie der Gehaltanstieg erklärt werden kann. In 14 Fällen ist das Gehalt in Welle 2 niedriger als in Welle 1, hier fand in fast allen Fällen ein Positionswechsel innerhalb des Panelzeitraums statt, der eine Gehaltseinbuße erklären kann. Die überwiegende Zahl an Fällen war in Welle 1 befristet beschäftigt. In einem Drittel der Fälle (5) handelt es sich um einen Wechsel von einer befristeten auf eine unbefristete Stelle: möglicherweise ist in diesen Fällen die Arbeitsplatzsicherheit ein Grund, eine niedrigeres Gehalt hinzunehmen (vgl. auch Band 1, Kapitel 5). Es ist möglich, dass es sich bei der Gehaltseinbuße um einen

finanziellen Nachteil in dem hier diskutierten Sinn handelt, d.h., dass die erworbenen Erfahrungen und Kompetenzen nicht anerkannt wurden. Da wir hier jedoch den Stellenzuschnitt nicht kennen, können wir das nicht abschließend einschätzen.

5.7 Zusammenfassung

Insgesamt sieht die Beschäftigungssituation im Wissenschaftsmanagement in Deutschland zwar recht positiv aus, es gibt jedoch auch Aspekte, die die Attraktivität einer solchen Tätigkeit deutlich schmälern können, und die daher bei entsprechenden Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung bzw. -bindung Berücksichtigung finden sollten:

- Zwar ist der Teil der Wissenschaftsmanager:innen, die befristet beschäftigt sind, mit knapp einem Drittel zumindest im Vergleich zur Wissenschaft (vgl. Konsortium BuWiN 2021) relativ klein. Bei ihnen handelt es sich jedoch nicht überwiegend um junge Berufseinsteiger:innen; einige bleiben auch bis in späte Lebensjahrzehnte hinein befristet beschäftigt.
- Zwar ist ungefähr die Hälfte der Befragten in der Gehaltsgruppe TVL 13 und fast ein Drittel in höheren Gehaltsstufen eingruppiert. Ein Zehntel liegt unterhalb von TVL 13, obwohl fast alle (98%) der Befragten einen wissenschaftlichen Hochschulabschluss haben.
- Wissenschaftsmanager:innen sind häufig von finanziellen Nachteilen in Form einer niedrigeren Eingruppierung in die Tarifgruppe oder die Stufenzuordnung betroffen: Bei ca. der Hälfte der mobilen Wissenschaftsmanager:innen wird die eigentlich aus Sicht der Beschäftigten zutreffende Erfahrungsstufe nicht gewährt.

Mit diesen drei Aspekten ließen sich wichtige Ansatzpunkte identifizieren, um die Karrierewege gegenüber der Wissenschaft und anderen Bereichen noch attraktiver zu gestalten und eine bewusste Entscheidung geeigneter Personen für eine Tätigkeit im Wissenschaftsmanagement zu fördern.

Literaturverzeichnis

- Adam, V. (2018): Das "andere" Befristungsrecht. In: *Forschung und Lehre*, 25 (1), S. 32-34. <https://www.forschung-und-lehre.de/recht/das-andere-befristungsrecht-258/> (04.03.2021).
- Banscherus, U./Baumgärtner, A./Golubchikova, O./Böhm, U. (2017): *Wandel der Arbeit in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen. Hochschulreformen und Verwaltungsmodernisierung aus Sicht der Beschäftigten*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Briedis, K. (2018): Karriere mit Promotion. Zur Situation Promovierter innerhalb und außerhalb der Wissenschaft. In: *Forschung und Lehre*, 25 (4), S. 306-307. Bundesamt für Justiz (BAJ): https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfgr/_14.html (04.03.2021).
- Ellguth, P./Kohaut, S. (2011): Der Staat als Arbeitgeber: Wie unterscheiden sich die Arbeitsbedingungen zwischen öffentlichem Sektor und der Privatwirtschaft? In: *Industrielle Beziehungen*, 18 (1+2), S. 11-38.
- Flöther, C./Oberkrome, S. (2017): Hochqualifiziert am Herd? Die berufliche Situation von promovierten Frauen und Männern innerhalb und außerhalb der Wissenschaft. In: Alemann A. v./Beaufays S./Kortendiek B. (Hg.): *Alte neue Ungleichheiten? Auflösungen und Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre*. Opladen, S. 143-162. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-58327-7>
- Gassmann, F. (Mitwirkung: Groß, J./Benkel, C.) (2020): *Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz: Evaluation der Novellierung von 2016*. Gefördert von der Max-Traeger-Stiftung, herausgegeben von Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. www.gew.de (04.03.2021).
- Hohendanner, C./Ramos Lobato, P. (2017): Die personalpolitische Funktion befristeter Beschäftigung im öffentlichen Dienst. In: *WSI-Mitteilungen*, 70 (1), S. 45-53.
- Höhle, E. (2019): Befristung an Universitäten. Eine Analyse von Ursachen im internationalen Vergleich. *Das Hochschulwesen*, 67 (1+2), S. 10-17.
- Höhle, E./Krempkow, R. (2020): Die Prüfung der Datenqualität bei einer heterogenen, teilweise unbestimmten Befragtengruppe. In: *Qualität in der Wissenschaft*, 14 (2), S. 50-60.
- ISTAT (Hg.) (2018): *Absolventenbefragung 2016 – Ergebnisse der Erstbefragung des Abschlussjahrgangs 2014*. Grundausswertung nach Hochschultyp und Abschlussart (neue und traditionelle Abschlüsse). Bearbeitet vom ISTAT – Institut für angewandte Statistik. Kassel: Institut für angewandte Statistik (ISTAT, Reihe KOAB-Tabellenband; Nr. 16/1/A02).
- Janger, J./Campbell, D. F. J./Strauss, A. (2019): Attractiveness of Jobs in Academia: a Cross-Country Perspective. In: *Higher Education*, 78 (6), pp. 78-99.
- Konsortium BuWiN (2021): *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021*. Bielefeld.

- Krempkow, R. (2007): Leistungsbewertung, Leistungsanreize und die Qualität der Hochschullehre. Konzepte, Kriterien und ihre Akzeptanz. Bielefeld.
- Krempkow, R. (2014): Nachwuchsforschende mit Kind als Herausforderung der Wissenschaft in Deutschland. In: *Die Hochschule*, 23 (2), S. 131-143.
- Krempkow, R. (2019): Erfassung und Ranking der Gründungsförderung an Hochschulen. In: Mitterauer, L./Pohlenz, P./Harris-Huermann, S. (Hg.): *Systeme im Wandel – Hochschulen auf neuen Wegen*. Münster, S.169-186.
- Krempkow, R. (2020): Die Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland: Empirische Ergebnisse. In: *Forschung*, 13 (1+2), S. 16-24.
- Krempkow, R./Huber, N./Winkelhage, J. (2014): Warum verlassen Promovierte die Wissenschaft oder bleiben? Ein Überblick zum (gewünschten) beruflichen Verbleib nach der Promotion. In: *Qualität in der Wissenschaft*, 8 (4), S. 96-106.
- Merkator, N./Schneijderberg, C. (2011): Die Hochschulprofessionen: Weiblich und hochqualifiziert. In: Blättel-Mink, B./Franze, A./Wolde, A. (Hg.): *Gleichstellung im Reformprozess der Hochschulen*. Roßdorf, S. 85-108
- Metz-Göckel, S./Schürmann, R./Heusgen, K./Selent, P. (2016): *Faszination Wissenschaft und passagere Beschäftigung. Eine Untersuchung zum Drop-Out aus der Universität*. Opladen.
- Ullrich, P. (2016): Prekäre Wissensarbeit im akademischen Kapitalismus. Strukturen, Subjektivitäten und Organisationsansätze in Mittelbau und Fachgesellschaften. In: *Soziologie*, 45 (4), S. 388-411.