

Der Mittelbau an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen

Situationsanalyse auf der Basis einer repräsentativen Befragung

Christine Böckelmann, Cordula Erne, Alexandra Kölliker, Martina Zölch



15. November 2012

Download unter <http://www.fhnw.ch/ppt/content/prj/T999-0088>

Inhaltsverzeichnis

0	Management Summary	4
1.	Einleitung	6
2.	Methodisches Vorgehen und Stichprobe	9
2.1	Vorgehen bei der Dokumentenanalyse und der Befragung der Personalstellen	9
2.2	Vorgehen und Stichprobe bei der Online-Befragung	11
2.2.1	Entwicklung des Fragebogens	11
2.2.2	Zeitraum der Befragung und Definition der Stichprobe	12
2.2.3	Rekrutierung der Teilnehmenden	12
2.2.4	Beschreibung der Stichprobe	13
2.2.5	Repräsentativität	17
2.2.6	Vergleichbarkeit der Ergebnisse mit der Studie 2004	19
3.	Ergebnisse der Dokumentenanalyse	20
3.1	Differenzierung Personalkategorien, Qualifikationsanforderungen, Lohneinreihungen	20
3.2	Weiterbildung – Personalentwicklung	21
3.3	Allgemeine Mittelbauförderung	21
3.4	Förderung von persönlichen Qualifikationsarbeiten	21
4.	Ergebnisse der Online-Befragung der Mittelbauangestellten	23
4.1	Anstellungsbedingungen	23
4.1.1	Funktionsbezeichnungen	23
4.1.2	Teilzeit- und Vollzeitanstellungen	25
4.1.3	Nebenerwerb – zweite Anstellungsverhältnisse	28
4.1.4	Befristete und unbefristete Anstellungen	30
4.2	Rekrutierungswege und Eingangsqualifikationen	39
4.2.1	Rekrutierungswege an die Hochschule	39
4.2.2	Abschluss vor Stellenantritt	43
4.2.3	Beschäftigungssituation von Teilzeitstudierenden	47
4.2.4	Tätigkeit und Arbeitsfeld vor der Anstellung	48
4.3	Tätigkeitsprofil und Arbeit in Projekten	54
4.3.1	Tätigkeitsprofil der Mittelbaumitarbeitenden	54
4.3.2	Schwerpunkt der Arbeitstätigkeit	56
4.3.3	Tätigkeiten in der Aus- und Weiterbildung	59
4.3.4	Arbeit in Projekten	60
4.3.5	Auftraggeberinnen und Auftraggeber der Projekte	62
4.3.6	Art der Tätigkeiten in den Projekten	64
4.3.7	Leitungsfunktionen	65

4.4	Qualifizierung	68
4.4.1	Wissenschaftliche Tagungen und Kongresse	68
4.4.2	Publikationen	69
4.4.3	Austauschprogramme	71
4.4.4	Berufliche Weiterbildungen: Bedeutung, Unterstützung, Einstellungen	72
4.4.5	Akademische Qualifizierung: Bedeutung, Unterstützung, Einstellungen	78
4.4.6	Spektrum der Aus- und Weiterbildungen sowie akademischen Qualifizierungen	82
4.4.7	Lehrqualifikationen	84
4.4.8	Zusammenfassung	85
4.5	Einschätzung verschiedener Aspekte der beruflichen Tätigkeit	89
4.5.1	Allgemeine Aspekte der beruflichen Tätigkeit	89
4.5.2	Kompetenzanforderungen und -erweiterung	93
4.5.3	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	96
4.6	Laufbahnförderung und berufliche Perspektiven	99
4.6.1	Gespräche zur persönlichen Qualifizierung und Entwicklung	99
4.6.2	Stellenwert der gegenwärtigen Anstellung im Hinblick auf die berufliche Laufbahn	101
4.6.3	Vorstellungen über die berufliche Tätigkeit in fünf Jahren	103
4.6.4	Einschätzung von Laufbahnchancen	106
4.7	Stabsfunktionen im Hochschul- und Wissenschaftsmanagement	113
4.8	Handlungsfelder aus der Sicht der Mittelbaumitarbeitenden	118
4.8.1	Handlungsbedarf bei den Arbeitsbedingungen	118
4.8.2	Handlungsbedarf bei den Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten	123
5.	Chancengleichheit – Die Ergebnisse im Überblick	130
6.	Ein vergleichender Blick – Entwicklungen seit 2004	134
7.	Zusammenfassung	140
8.	Systemische Aspekte und Überlegungen zur weiteren Entwicklung	148
	Anhang	154
	I. Literaturverzeichnis	155
	II. Ergänzende Tabellen	156
	III. Fragebogen	179
	IV. Verzeichnis der Abbildungen	200
	V. Verzeichnis der Tabellen	203

Management Summary

Der Mittelbau ist für die Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen eine erfolgskritische Personalressource, um den erweiterten Leistungsauftrag zu erfüllen und insbesondere die Forschung weiter auszubauen. Von den Universitäten als Personalkategorie begrifflich übernommen, ist beim Mittelbau jedoch nicht zwangsläufig von einer Passung der klassischen Nachwuchsförderstellen an Universitäten mit dem Kontext der Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen auszugehen. Bereits 2004 wurde deshalb eine Situationsanalyse unternommen, die auf einer repräsentativen Online-Befragung von Mittelbauangestellten an Schweizer Fachhochschulen basierte. Die äusserst dynamische Entwicklung der letzten Jahre hat zum Ausbau und einer weiteren Differenzierung des Mittelbaus geführt.

Im Jahr 2011 wurde deshalb erneut eine repräsentative Online-Befragung durchgeführt, an der 1558 Mittelbaumitarbeitende aus den sieben Fachhochschulen sowie aus einer Mehrheit der eigenständigen Pädagogischen Hochschulen teilgenommen haben. Erhoben wurden Daten zur Anstellungssituation und Rekrutierung, zu den Eingangsqualifikationen, zum Tätigkeitsprofil, zu den Qualifizierungsaktivitäten, zur Beurteilung von allgemeinen qualitativen Aspekten der beruflichen Tätigkeit, zu den beruflichen Perspektiven und zur Laufbahnförderung sowie zum Handlungsbedarf aus Sicht der Mittelbaumitarbeitenden. Ergänzend wurden die Personalstellen der Hochschulen befragt und eine inhaltliche Analyse von Personalreglementen und Konzepten vorgenommen, in denen die Arbeitssituation und die Personalentwicklungsaktivitäten für den Mittelbau festgelegt sind.

Bei den befragten Mittelbaumitarbeitenden sind 37% als Assistierende, 55% als wissenschaftliche Mitarbeitende sowie 8% in einer anderen Funktion im Mittelbau tätig. Der überwiegende Teil der Mittelbaumitarbeitenden wurde bei der Erstanstellung befristet angestellt. Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad hat seit 2004 abgenommen, wobei es hier grosse fachbereichsbezogene Unterschiede gibt. Zeitlich befristete Anstellungen haben gegenüber 2004 zugenommen und hier insbesondere Erstverträge von max. einem Jahr. Zwei Drittel der Befragten haben schon eine oder mehrere Vertragsverlängerungen erhalten.

Forschung & Entwicklung ist nach wie vor das zentrale Arbeitsfeld der Mittelbaumitarbeitenden. Hier haben sich gegenüber 2004 kaum Veränderungen ergeben. Jedoch gehören auch Tätigkeiten in der Aus- und Weiterbildung bei 70% der Befragten zum Tätigkeitsprofil. Hier handelt es sich jedoch vergleichsweise selten um ihr Hauptarbeitsgebiet. Gut 10% geben an, eine Stabsfunktion inne zu haben, wobei die Frauen hier deutlich überwiegen. Der Grossteil der Mittelbaumitarbeitenden arbeitet in Projekten, wovon über die Hälfte sowohl 2004 als auch 2011 von der Hochschule selbst finanziert wird, gefolgt von Auftraggeberinnen und -gebern aus der Privatwirtschaft und durch die KTI.

Die Ergebnisse der Studie zeigen eine grosse Heterogenität in den Tätigkeitsprofilen der Mittelbaumitarbeitenden. Diese dürften einerseits Ausdruck der zum Teil nicht sehr prägnanten Konzipierung der Personalkategorie des Mittelbaus an verschiedenen Hochschulen sein. Andererseits spiegeln sie die Aufgabenvielfalt wider, die die Tätigkeit an einer Fachhochschule resp. Pädagogischen Hochschule zwischen Praxisorientierung, Dienstleistungsunternehmen und Anspruch auf Forschungsexzellenz bietet. Dabei zeigen sich wie bereits 2004 bei den Tätigkeitsprofilen des Mittelbaus auch sehr grosse Fachbereichsunterschiede. Eine Angleichung der unterschiedlichen Fachbereiche scheint kaum stattgefunden zu haben. Die Ergebnisse der Studie belegen zudem eine starke strukturelle Differenzierung der Personalkategorie des Mittelbaus sowie überlappende Arbeitsfelder und Funktions- resp. Lohnstufen mit denjenigen von Dozierenden und administrativen Mitarbeitenden.

Mittelbaumitarbeitende mit Universitätsabschlüssen stellen wie bereits 2004 ein wichtiges Rekrutierungspotenzial dar. Eine Ausnahme bildet dabei der Fachbereich Technik & IT. Ein Anteil von 8% verfügt bereits bei der Anstellung über ein Doktorat, was einer Zunahme gegenüber 2004 entspricht. Der Anteil derjenigen, die unmittelbar vor Stellenantritt berufstätig waren, hat hingegen abgenommen. Persönliche Kontakte spielen bei der Rekrutierung von Mittelbaumitarbeitenden eine entscheidende

Rolle, insbesondere dort, wo Hochschulen den Mittelbau aus ihren eigenen Absolventinnen und Absolventen gewinnen. Dies dürfte erklären, warum es einen relativ grossen Anteil von Mittelbaumitarbeitenden gibt, die bereits an der gleichen Hochschule studiert haben.

In Bezug auf aktive Tagungs- und Kongressbeiträge ist eine deutliche Zunahme festzustellen, wobei es sich allerdings häufig um Organisationsmanagementaufgaben handelt, die von den Mittelbaumitarbeitenden übernommen werden. Auch die Publikationsaktivitäten haben sich im Vergleich zu den Ergebnissen der Studie von 2004 intensiviert. Allerdings sind nach wie vor nur rund ein Drittel der Mittelbaumitarbeitenden in diesem für die Nachwuchsförderung wichtigen Gebiet tätig. Auch die Qualifikationsaktivitäten – sei es in Form einer Weiterbildung oder einer Qualifikationsarbeit – haben sich insgesamt verstärkt. Knapp die Hälfte der Befragten engagiert sich in diesem Bereich. Die Unterstützung der Qualifikationsaktivitäten durch die Hochschule wird von den Befragten vergleichsweise kritisch beurteilt. Zudem zeigt sich, dass für Mittelbaumitarbeitende in den Personalverordnungen oft kein verbindlicher Anspruch auf Weiterbildungszeit vorgesehen ist, wie dies bei den Dozierenden zumeist der Fall ist. Weiterbildungszeit für den Mittelbau muss oft dezentral auf Ebene der Teilschulen, Institute oder der Vorgesetzten verhandelt werden.

Die Mittelbaumitarbeitenden schätzen ihre berufliche Zukunft grundsätzlich positiv ein. Im Vergleich zur Studie von 2004 hat ein deutlich grösserer Anteil eine klare Vorstellung davon, wo sie beruflich in fünf Jahren stehen. Auch wenn es fachbereichsbezogene Unterschiede gibt, können sich fast die Hälfte der Mittelbaumitarbeitenden eine berufliche Laufbahn an ihrer Hochschule vorstellen. Die Attraktivität der Hochschulen als Arbeitgeber dürfte demzufolge gestiegen sein. Gleichzeitig erleben die Mittelbaumitarbeitenden die Aufstiegsmöglichkeiten als defizitär bzw. erwarten hier mehr, als die Hochschulen bieten. In den Ergebnissen der Studie kommt hier das Spannungsfeld zwischen (befristeten) Nachwuchs- oder Projektstellen und Mittelbaustellen als Strukturstellen mit bestimmten Aufgaben zum Ausdruck, mit dem die Hochschulen umgehen müssen.

Herausforderungen, die vor dem Hintergrund der Ergebnisse der Studie anzugehen sind, beziehen sich u.a. auf eine sinnvolle Rahmensteuerung, die angesichts der grossen Heterogenität der Fachbereiche notwendig ist, um die unterschiedlichen Situationen der Hochschulen zu berücksichtigen, eine deutliche Unterscheidung zwischen Nachwuchsstellen und Strukturstellen und daraus jeweils abzuleitende Laufbahnen und Personalentwicklungsprogramme einschliesslich der Promotionsförderung, die berufsbiografische Gestaltung des doppelten Kompetenzerwerbs (Wissenschaft und Praxis) und die Qualifizierung für Wissenschaftsmanagementaufgaben. Weiter müssen die strukturellen Auswirkungen, welche sich aus dem an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen geforderten Selbstfinanzierungsgrad in der Forschung vor allem im Bereich der Anstellungspolitik ergeben, bearbeitet werden.

1. Einleitung

Die Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen in der Schweiz haben noch keine sehr lange Geschichte. Die Fachhochschulen wurden 1997 gegründet, die Pädagogischen Hochschulen ab Anfang dieses Jahrtausends. Das neue Hochschulförderungsgesetz, das 2014 in Kraft tritt, definiert neu in einem Gesamtkontext die Rahmenbedingungen der drei Hochschultypen in der Schweiz (Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogische Hochschulen) und konsolidiert damit u.a. die strukturellen Hochschulentwicklungen der letzten fünfzehn Jahre.

Die Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen sind zu einem grossen Teil aus vortertiären Institutionen hervorgegangen, die ihren Fokus primär im Lehrbereich hatten. Die Personalstrukturen waren in den verschiedenen Institutionen unterschiedlich, aber zu einem Teil denjenigen der heutigen Hochschulen ähnlich. Ein Mittelbau im Sinne der universitären Hochschulen war jedoch kaum vorhanden. Diese Personalkategorie wurde erst mit der Gründung der Hochschulen gebildet.

Die Etablierung eines Mittelbaus an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen steht im Kontext allgemeiner Entwicklungsthemen dieser Hochschultypen und wird von diesen beeinflusst. Insbesondere zwei institutionelle Herausforderungen dürften dabei wichtig sein: Der Aufbau von Forschung und Entwicklung sowie die veränderten Mechanismen der Hochschulsteuerung im Sinne des New Public Managements. Damit in Zusammenhang steht eine ausgeprägte Differenzierung von Aufgabenprofilen bei den Mittelbaumitarbeitenden.

Aufbau von Forschung und Entwicklung

Mit ihrer Gründung erhielten die Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen auch den Auftrag, Forschung und Entwicklung in ihren Tätigkeitsfeldern aufzubauen. Die wenigsten Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen konnten dabei auf etablierte Forschungsstrukturen zurückgreifen. Vielmehr mussten diese an den meisten Orten erst aufgebaut werden. Einige Hochschulen wählten den Weg, spezielle Organisationseinheiten dafür zu gründen, und den Lehrbereich in der Ausbildung davon zum Teil unabhängig zu strukturieren. – Die Etablierung eines Mittelbaus steht in Zusammenhang mit dem für viele Hochschulen damals neuen Leistungsbereich: Die Mittelbaumitarbeitenden wurden in einer ersten Phase oft primär in den neu aufgebauten Forschungsbereichen eingesetzt und erst nach und nach in der Lehre und im Dienstleistungsbereich. Dabei ist der Mittelbau für den Aufbau von Forschung eine erfolgskritische Grösse bzw. ohne ihn kaum zu leisten. Zum einen ist der Einsatz von Mittelbaumitarbeitenden in drittmittelfinanzierten Projekten aus ökonomischen Gründen meist unabdingbar sowie mit der Perspektive auf eine sinnvolle Differenzierung von Tätigkeitsprofilen auch sinnvoll. Weiter brachten die Mittelbaumitarbeitenden an manchen Hochschulen ein Qualifikationsprofil mit, das sich von demjenigen der Dozierenden unterschied, die bisher vor allem in der Lehre tätig waren, insbesondere was die Forschungsmethodik anbetrifft. Im Vergleich zur Bedeutung des Mittelbaus für den Aufbau von Forschung und Entwicklung geriet die Frage, unter welchen Bedingungen Mittelbaustellen auch Qualifikations- und Nachwuchsstellen sein können, oftmals erst in einem zweiten Schritt in den Fokus der Aufmerksamkeit. Diese Gewichtung dürfte zum Teil noch heute die Situation des Mittelbaus prägen, nicht zuletzt durch das fehlende Promotionsrecht der Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen bzw. durch die noch wenig etablierten institutionellen Kooperationen mit Universitäten in diesem Bereich.

Finanzielle Steuerungsvorgaben

Die Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen wurden in einer Zeit gegründet, in der die Grundsätze des New Public Management gerade etabliert worden waren. Entsprechend hat die diskursprägende neue Steuerungsphilosophie die Rechtsgrundlagen und Aufsicht dieser Hochschulen massgeblich geprägt – vermutlich um einiges deutlicher, als dies bei den bereits lange konsolidierten Universitäten der Fall ist. In Bezug auf die Etablierung des Mittelbaus ist dabei relevant, dass vergleichsweise früh eine konsequente Kosten-Leistungsrechnung eingeführt und für bestimmte Leistun-

gen v.a. im Bereich von Forschung und Entwicklung sowie von Weiterbildung und Dienstleistungen Vorgaben in Bezug auf den finanziellen Deckungsgrad durch Drittmittel formuliert wurden. Dadurch erhöhte sich potenziell der Druck, Mittelbau statt Dozierende in diesen Feldern einzusetzen. Weiter mussten die meisten Hochschulen die neu zu etablierende wissenschaftliche Nachwuchsförderung – insbesondere die Unterstützung von Promotionsvorhaben – aus den bestehenden Budgets heraus finanzieren. Systemisch dürfte in einigen Hochschulen tendenziell ein Spannungsverhältnis zwischen der Erfüllung von Finanzierungsvorgaben durch den Einsatz von Mittelbau und der Förderung des Mittelbaus im Sinne der Nachwuchsbildung entstanden sein.

Vielfältige Tätigkeitsprofile des Mittelbaus

Generell wurde der Mittelbau an den Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen von vorn herein nicht primär auf den Aspekt von Qualifikationsstellen fokussiert. Vielmehr wurde der Einsatz von wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Assistierenden für viele verschiedene Tätigkeiten vorgesehen. Neben einer grossen Heterogenität dessen, was heute eine Mittelbauanstellung ausmachen kann, entstand unter anderem die Fragestellung, wie sich das Portfolio von Mittelbaumitarbeitenden von demjenigen von Dozierenden abgrenzen lässt: Führt zum Beispiel ein Schwerpunkt in der Lehre zu einer Anstellung als Dozentin oder Dozent und ein Schwerpunkt in der Forschung zu einer Anstellung im Mittelbau? Kennzeichnet die Dozierendenanstellung die Tätigkeit in mehreren Leistungsbereichen, während Mittelbaumitarbeitende primär in einem Leistungsbereich tätig sind? – Diese Thematik dürfte sich heute in einer zum Teil anspruchsvollen Differenzierung bei den formalen Anstellungsvoraussetzungen für die verschiedenen Personalkategorien spiegeln. Weiter zeigt sie sich in der Schwierigkeit, angesichts der Heterogenität von Arbeitssituationen im Mittelbau einen fokussierten Diskurs über dessen generelle Situation an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen führen zu können.

Der Mittelbau an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen ist eine gleichzeitig sowohl heterogene, als auch für diese Hochschultypen spezifische Personalkategorie. Heterogen ist der Mittelbau durch die verschiedenen Tätigkeitsprofile, die hier subsummiert werden. Spezifisch ist er, weil seine Funktion institutionell eine deutlich andere ist als an Universitäten. Dies zeigt sich unter anderem an den sehr unterschiedlichen Zahlenverhältnissen zwischen den Anteilen der verschiedenen Personalgruppen (für eine Übersicht über die Entwicklungen seit 2010 vgl. Tab. 21 im Anhang): Während sich 2010 das Personal an den Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen aus rund 32% Professorinnen und Professoren, 18% übrige Dozierenden, 20% Mittelbau sowie 30% Mitarbeitende im administrativen und technischen Bereich zusammensetzte, waren es an den Universitäten 9% Professorinnen und Professoren, 8% übrige Dozierende, 49% Mittelbau und 34% Mitarbeitende im administrativen und technischen Bereich (Bundesamt für Statistik, 2011). Während der Mittelbau an den Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen also rund einen Fünftel aller Personalressourcen ausmacht, beträgt der Anteil an den Universitäten beinahe die Hälfte. Damit dürfte die institutionelle Funktion des Mittelbaus auch eine je andere sein. Dies zeigt sich auch darin, dass Assistierende und wissenschaftliche Mitarbeitende an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen deutlich besser entlohnt sind als an Universitäten, an denen diese Personalkategorie klarer auf den Aspekt der Qualifikation ausgerichtet ist.

Die Etablierung einer neuen Personalkategorie im Kontext neuer Hochschultypen und ihrer Entwicklung sowie die deutliche Differenz zur Situation an Universitäten war bereits 2004 Anlass, eine erste repräsentative Online-Befragung zur Situation der Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden an Fachhochschulen in der Schweiz durchzuführen (vgl. Zölch, Greiwe & Semling, 2005). Seither hat sich einiges bewegt: Die Hochschulen haben sich in ihren verschiedenen Tätigkeitsfeldern etabliert und sind auch gewachsen, was unter anderem seit 2004 zu einer Erhöhung der damaligen Vollzeitstellenäquivalente im Mittelbau um 69% geführt hat. Zur Situation dieser Personalgruppe wurden im Rahmen der Rektorenkonferenzen der Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen (KFH und cohep) verschiedene Diskussionen geführt und zum Teil Empfehlungen formuliert. Weiter dürften

viele Hochschulen seit 2004 erste Konzepte für die Nachwuchsförderung im Mittelbau ausgearbeitet und implementiert haben, die einen Einfluss auf die Arbeitssituation der Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden haben könnten. – Insgesamt ist davon auszugehen, dass sich die Situation des Mittelbaus seit 2004 deutlich verändert hat.

Vor diesem Hintergrund wurde mit Unterstützung der Gebert Rüf-Stiftung 2011 eine zweite Studie durchgeführt mit dem Ziel, Erkenntnisse über die aktuelle Situation des Mittelbaus zu gewinnen, Entwicklungen und Veränderungen der letzten Jahre aufzuzeigen und Handlungsbedarf abzuleiten. Die Ergebnisse dieses Projekts werden in der vorliegenden Publikation vorgestellt und diskutiert. Im Unterschied zur Studie von 2004 haben an der aktuellen Befragung auch Pädagogische Hochschulen teilgenommen, die nicht Teil einer Fachhochschule sind. Damit lassen sich neu auch spezifische Aussagen zu diesem Hochschultypus machen.

Um die aktuelle Situation des Mittelbaus an Schweizer Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen zu erfassen, wurden drei verschiedene Zugangswege gewählt: Zum einen wurde eine Analyse von für den Personalbereich relevanten Dokumenten vorgenommen. Hierzu wurden die Personalstellen der Hochschulen angeschrieben und um Zusendung von Unterlagen gebeten. Zum anderen wurde eine Online-Befragung der Mittelbaumitarbeitenden aller Fachhochschulen sowie einer Reihe von Pädagogischen Hochschulen durchgeführt. Um spezifisch den Themenbereich der sich zunehmend etablierenden Funktionen im Bereich des Hochschul- und Wissenschaftsmanagement näher auswerten zu können, wurden die Personalstellen ergänzend gebeten, einen Fragebogen hierzu auszufüllen.

In Kapitel 2 des Berichts werden zunächst das methodische Vorgehen und die Stichprobe beschrieben. In den folgenden beiden Kapiteln werden die Ergebnisse der Dokumentenanalyse und die Ergebnisse der Online-Befragung vorgestellt. Die Befunde zu Stabsfunktionen im Hochschul- und Wissenschaftsmanagement werden in Kapitel 4.7 zusammenfassend dargestellt. Hier fließen neben Ergebnissen der online-Befragung auch Angaben der Personalstellen mit ein. Kapitel 5 fasst die Ergebnisse zum Thema Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen gesamthaft zusammen und Kapitel 6 wirft einen Blick auf alle durch die vorliegende Studie festgestellten Veränderungen seit 2004. In Kapitel 7 findet sich eine Zusammenfassung aller Ergebnisse. Kapitel 8 stellt abschliessend die Ergebnisse in den Kontext der allgemeinen Hochschulentwicklung und verbindet allgemeine Schlussfolgerungen mit Diskussionsergebnissen aus einer Tagung am 29. August 2012, an der die Ergebnisse erstmals der Öffentlichkeit präsentiert wurden.

2. Methodisches Vorgehen und Stichprobe

In diesem Kapitel wird zunächst das Vorgehen bei der Dokumentenanalyse und der Befragung der Personalstellen in Bezug auf Hochschul- und Wissenschaftsmanagementfunktionen beschrieben. In der weiteren Folge werden die Fragebogenentwicklung und die Rekrutierung der Teilnehmenden für die Online-Befragung der Mittelbaumitarbeitenden dargestellt. Zudem wird die Repräsentativität dieser Stichprobe dargelegt und die Stichprobe beschrieben.

2.1 Vorgehen bei der Dokumentenanalyse und der Befragung der Personalstellen

Die Personalstellen der Hochschulen wurden gebeten, folgende Dokumente zur Verfügung zu stellen:

1. Personalverordnung, Gesamtarbeitsvertrag o.ä., d.h. Dokumente, in denen die Personalkategorien differenziert und beschrieben werden (Qualifikationsanforderungen, Lohneinreihung, Sollarbeitszeiten, Rahmenvorgaben für die Weiterbildung etc.)
2. Weiterbildungsreglemente, Personalentwicklungskonzept o.ä., d.h. Dokumente, in denen definiert ist, welche Weiterbildungen und anderen Qualifikationsmassnahmen wie unterstützt werden
3. Dokumente zu spezifischen Qualifikationsmassnahmen (soweit nicht in 2. enthalten), d.h. zum Beispiel spezifische Dokumente zur Förderung von Qualifikationsarbeiten (Dissertationen, Habilitationen) oder zur Unterstützung bei der hochschuldidaktischen Qualifizierung
4. Mittelbaukonzept, Mittelbauförderkonzept, Nachwuchsförderkonzept o.ä., d.h. Dokumente, in denen die Strategie bei der Nachwuchsförderung definiert ist und die allgemeinen Rahmenbedingungen für die Nachwuchsförderung, spezielle Förderprogramme für den Mittelbau sowie allenfalls Aussagen zu internen Laufbahnen beschrieben sind
5. Regelungen zu den Arbeitsportfolios von Mittelbaumitarbeitenden, z.B. Referenzprofile zu Personalkategorien, allgemeine Stellenbeschreibungen o.ä., d.h. Dokumente, in denen spezifische Anforderungen und Regelungen in Bezug auf den Einsatz in verschiedenen Leistungsbereichen definiert sind
6. Statut oder sonstige Beschreibung einer allenfalls vorhandenen Mittelbauvereinigung

Dokumente zu den Bereichen 1. Personalverordnungen und 2. Personalentwicklungs- oder Weiterbildungsreglemente wurden fast flächendeckend von allen Hochschulen, die an der Befragung teilgenommen haben, eingereicht. Teilweise sind die formalen Angaben zur Weiterbildung in den Personalverordnungen enthalten, so dass sich die Inhalte in den Dokumenten der Bereiche 1 und 2 dann überschneiden.

Bei den Dokumenten zu den Bereichen 3., 4., 5. und 6. besteht die Schwierigkeit, dass solche Konzepte häufig von einzelnen Teilhochschulen erstellt werden, die Befragung jedoch zum Teil über die Dachorganisationen durchgeführt wurde. Damit ist nicht gesichert, dass alle existierenden Dokumente tatsächlich eingereicht wurden. Möglicherweise verfügen Teilhochschulen über detailliertere Konzepte insbesondere zu Fördermassnahmen, die nicht in die vorliegende Untersuchung einbezogen wurden.

Parallel zur Bitte, die aufgeführten Dokumente einzureichen, wurde den Personalstellen ein Fragebogen zugeschickt, auf dem eingetragen werden konnte, mit welchen Personalkategorien (Dozierende, Mittelbau, administratives und technisches Personal/Verwaltung) die folgenden Funktionen an ihrer Hochschule besetzt sind: Stelle für die Koordination des Qualitätsmanagements, Stelle für Studierenden- und Dozierendenmobilitätsprogramme, Stelle für Gleichstellung oder Diversity Management, Stelle für Sponsoring/Fundraising, Stelle für Kommunikation für die gesamte Hochschule, Stelle für Marketing von Weiterbildung und Dienstleistungen, Stelle für Forschungskoordination der Hochschule, Stelle für internationale Studienprogramme, Personen, die Studienberatung durchführen, Persönliche Referentinnen und Referenten von Hochschulleitungsmitgliedern (fachliche Bearbeitung von Geschäft-

ten), sonstige Stabsfunktionen für das Management der gesamten Hochschule (mit der Möglichkeit, eine spezifische Bezeichnung zu ergänzen). – Die Fragebögen wurden von allen teilnehmenden Hochschulen retourniert. Allerdings besteht auch hier das Problem, dass die Personalverantwortlichen der Dachorganisationen möglicherweise nicht alle Funktionen in den Teilhochschulen im Blick haben. Zu den Rückmeldungen dieser Erhebung wurde kein spezielles Ergebniskapitel verfasst. Die Angaben sind in Kapitel 4.7 zu den Stabsfunktionen im Hochschul- und Wissenschaftsmanagement eingeflossen.

2.2 Vorgehen und Stichprobe bei der Online-Befragung

2.2.1 Entwicklung des Fragebogens

Der Fragebogen zur Situation des Mittelbaus an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen in der Schweiz, welcher für die Befragung im Herbst 2011 entwickelt wurde, basiert auf demjenigen, der für die Studie im Jahr 2004 verwendet worden war. Die Erweiterungen, Modifizierungen und Aktualisierungen des Fragebogens zielten darauf ab, eine möglichst grosse Vergleichbarkeit zwischen den Ergebnissen der beiden Befragungen zu ermöglichen. Ergänzungen betrafen primär Themen, die aufgrund der Hochschulentwicklung an Bedeutung für den Mittelbau zugenommen haben bzw. neu entstanden sind. Dadurch wird eine umfassende Aussage in Bezug auf die aktuelle Lage des Mittelbaus möglich.

Der aktuelle Fragebogen besteht wie der erste aus sieben Frageblöcken zu folgenden Themenfeldern:

1. Angaben zur Person und Anstellungssituation
2. Rekrutierung
3. Tätigkeitsprofil und Arbeit in Projekten
4. Einschätzung zu Aspekten der beruflichen Tätigkeit
5. Weiterbildung und Qualifizierung
6. Laufbahnplanung und -erwartung
7. Handlungsbedarf

Der Bereich Karriereplanung und -erwartung in der Befragung 2004 entspricht in der aktuellen Studie dem Bereich Laufbahnplanung und -gestaltung.

Eine grundsätzliche Veränderung gegenüber der ersten Erhebung ist der Einbezug Pädagogischer Hochschulen, welche nicht Teil einer Fachhochschule sind. Deswegen wurde dieser Hochschultypus im Fragebogen auch explizit genannt. Weiter wurden in den Themenbereichen 3 (Tätigkeitsprofil und Arbeit in Projekten) und 5 (Weiterbildung und Qualifizierung) Ergänzungen und Umstellungen vorgenommen:

Im Themenbereich zu den Tätigkeitsprofilen und der Arbeit in Projekten wurden Fragen zu Stabsfunktionen ergänzt und die Art der Tätigkeiten in Aus- und Weiterbildung sowie in der Projektarbeit differenzierter erfasst. Die Ergebnisse sollen aufzeigen, inwieweit Mittelbaumitarbeitende in Schnittstellenfunktionen zwischen Verwaltung und Wissenschaft, dem sogenannten „Third Space“ (Whitchurch 2004, 2006) tätig sind. Dieser Themenbereich wurde auch in die Befragung der Personalstellen integriert (vgl. Kap. 4.7).

Im Themenbereich zu Weiterbildung und Qualifizierung wurde zusätzlich erhoben, in welcher Form Arbeitszeit für diese Bereiche zur Verfügung gestellt wird, wie wichtig verschiedene andere Rahmenbedingungen für die Mittelbaumitarbeitenden sind und wie sie die Situation in dieser Hinsicht an der aktuellen Arbeitsstelle an der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule einschätzen. Die Endfassung des Fragebogens umfasst insgesamt 93 Fragen, wobei einige davon mehrere zu bewertende Aussagen beinhalten. Es wurde eine professionelle Übersetzung in die französische und italienische Sprache vorgenommen, damit alle drei grossen Sprachregionen der Schweiz berücksichtigt werden konnten. Die antizipierte Bearbeitungszeit betrug ca. 30 Minuten, was relativ lang ist. Das Ziel, eine möglichst differenzierte Situationseinschätzung vornehmen zu können, wurde aber höher gewertet als die Gefahr, dass die Anzahl der Teilnehmenden durch den hohen Aufwand sinken könnte oder zu viele Personen die Fragebogenbearbeitung abbrechen könnten.

Der Online-Fragebogen wurde auf der Software EFS Survey von QuestBack aufgeschaltet und verwaltet. Dieses System ermöglicht eine filtergesteuerte Bearbeitung des Fragebogens, d.h. je nach Antwort auf eine Frage erscheinen bestimmte Anschlussfragen dazu oder es wird direkt zur nächsten

Frage weitergeleitet. Damit entsteht eine benutzerfreundliche Handhabung. Die Teilnehmenden hatten auch die Möglichkeit, die Befragung jederzeit zu unterbrechen und zu einem späteren Zeitpunkt auf dem gleichen Gerät fortzusetzen, ohne dass die bereits gemachten Angaben verloren gingen. Wurde eine Frage nicht oder nicht vollständig beantwortet, wurden die Teilnehmenden gefragt, ob sie diese Frage nicht beantworten wollen. Damit konnten gewährleistet werden, dass nicht beantwortete Fragen nicht vergessen wurden, sondern bewusst auf eine Antwort verzichtet wurde.

2.2.2 Zeitraum der Befragung und Definition der Stichprobe

Die Online-Befragung wurde zwischen Mitte September und Mitte November 2011 bei den Mittelbaumitarbeitenden der Schweizerischen Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen durchgeführt. Dabei wurden alle Mitarbeitendengruppen in die Studie einbezogen, die von den Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen in der jährlichen Erhebung des Bundesamtes für Statistik in der Personalkategorie Mittelbau gemeldet werden. Einerseits kann damit von einer einheitlichen Definition der Angehörigen des Mittelbaus ausgegangen werden, auch wenn die Hochschulen die Bezeichnungen oder die Zugehörigkeiten zum Mittelbau teilweise different regeln. Andererseits eröffnet die Bezugnahme auf eine Referenzstatistik die Möglichkeit der Überprüfung der Repräsentativität der Stichprobe und damit der Einschätzung der Verallgemeinerbarkeit der Studienergebnisse (vgl. Kap. 2.2.5).

2.2.3 Rekrutierung der Teilnehmenden

In einem ersten Schritt wurden sämtliche Adressen von Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen in der Schweiz zusammengetragen. Um eine Übersicht zu gewinnen, wurden die Liste der Hochschulen des Bundesamtes für Statistik, diejenige der Mitglieder der Rektorenkonferenz der Fachhochschulen der Schweiz (KFH) sowie die der Mitglieder der Schweizerischen Konferenz der RektorInnen und Rektoren der Pädagogischen Hochschule (cohep) abgeglichen und eine neue, für die Befragung 2011 gültige Liste erstellt. Um die Mittelbaumitarbeitenden für die Befragung zu erreichen, wurden die Personalstellen der verschiedenen Hochschulen telefonisch kontaktiert. In einem ersten Gespräch wurde das Projekt vorgestellt und um Mitarbeit gebeten. Im Anschluss daran wurde ein elektronisches Schreiben verschickt, welches nochmals die wichtigsten Angaben zum Projekt und dem weiteren Vorgehen beinhaltete.

Für eine Teilnahme an der Online-Befragung entschieden sich folgende Hochschulen: Berner Fachhochschule (BFH), Fachhochschule Ostschweiz (FHO), Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW), Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO), Hochschule Luzern (HSLU), Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI), Zürcher Fachhochschule (ZFH), Pädagogische Hochschule Graubünden, Pädagogische Hochschule Thurgau, Pädagogische Hochschule des Kantons St. Gallen, Pädagogische Hochschule Zentralschweiz – Luzern, Pädagogische Hochschule Zentralschweiz – Zug, Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung, Schweizer Hochschule für Logopädie Rorschach und Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik Zürich.

Die Aufgabe der Personalstellen der einzelnen Hochschulen bestand darin, ihren Mittelbaumitarbeitenden ein von der Projektgruppe verfasstes Mail zur Teilnahme an der Online-Befragung zu schicken. Damit konnte der Datenschutz gewährleistet werden, da die Projektgruppe in keiner Situation in Berührung mit Namen von Mittelbaumitarbeitenden an Hochschulen gelangte. Das Projektteam bat die Hochschulen auch, ihre Mittelbaumitarbeitenden zur Beantwortung des Fragebogens zu motivieren. Die Anzahl versendeter Mails wurde der Projektgruppe zurückgemeldet, damit es möglich war, die Rücklaufquote zu berechnen. Rund zwei Wochen nach dem Befragungsstart wurden die Ansprechpersonen der Personalstellen nochmals angeschrieben mit der Bitte, einen von der Projektgruppe vorverfassten Reminder zu versenden. Zu diesem Zeitpunkt wurde den Hochschulen auch eine erste Rücklaufquote genannt.

Insgesamt wurden von den teilnehmenden Hochschulen 4153 Mittelbaumitarbeitende per Mail angeschrieben und zur Teilnahme an der Online-Befragung gebeten. Den Fragebogen vollständig ausgefüllt haben 1340 Personen, was einer Rücklaufquote von rund einem Drittel entspricht. Da weitere 218 Personen einen Grossteil der Fragen beantwortet haben, wurden auch diese in die Auswertung einbezogen, was die Rücklaufquote auf 38% erhöhte. Dies ist angesichts der Länge des Fragebogens ein zufriedenstellender Wert, auch wenn er klar unter der Rücklaufquote von fast 50% in der Befragung des Jahres 2004 liegt. Die Rücklaufquoten der Fachhochschulen streuen zwischen 32% und 57%, wobei der Durchschnitt bei 40% lag. Auffallend ist dabei der Unterschied nach Sprachregionen: Während sich in den Deutschschweizer Fachhochschulen (inkl. gesamte Berner Fachhochschule) rund 36% der Mittelbaumitarbeitenden beteiligten, waren es bei den beiden Fachhochschulen in der italienischen und französischen Schweiz im Schnitt 49%. Bei den Pädagogischen Hochschulen, die nicht Teil einer Fachhochschule sind, streuten die Rücklaufquoten zwischen 28% und 65%. Die Beteiligung der Mittelbaumitarbeitenden in den einzelnen Hochschulen war also höchst unterschiedlich. Der Mittelwert lag bei 32% und war damit bei den Pädagogischen Hochschulen deutlich niedriger als bei den Fachhochschulen.

2.2.4 Beschreibung der Stichprobe

Unter den insgesamt 1558 Mittelbaumitarbeitenden, die an der Befragung teilgenommen haben, finden sich 44% Frauen und 56% Männer. Damit liegt der Frauenanteil im Vergleich zur Befragung 2004 eindeutig höher, damals lag er bei 28%. In den Fachbereichen Architektur, Bau- und Planungswesen, Technik & IT sowie Chemie & Life Sciences ist der Männeranteil grösser als der Frauenanteil. In den anderen ausgewerteten Fachbereichen ist der Anteil der Frauen grösser als der Anteil der Männer (vgl. Abb. 1).

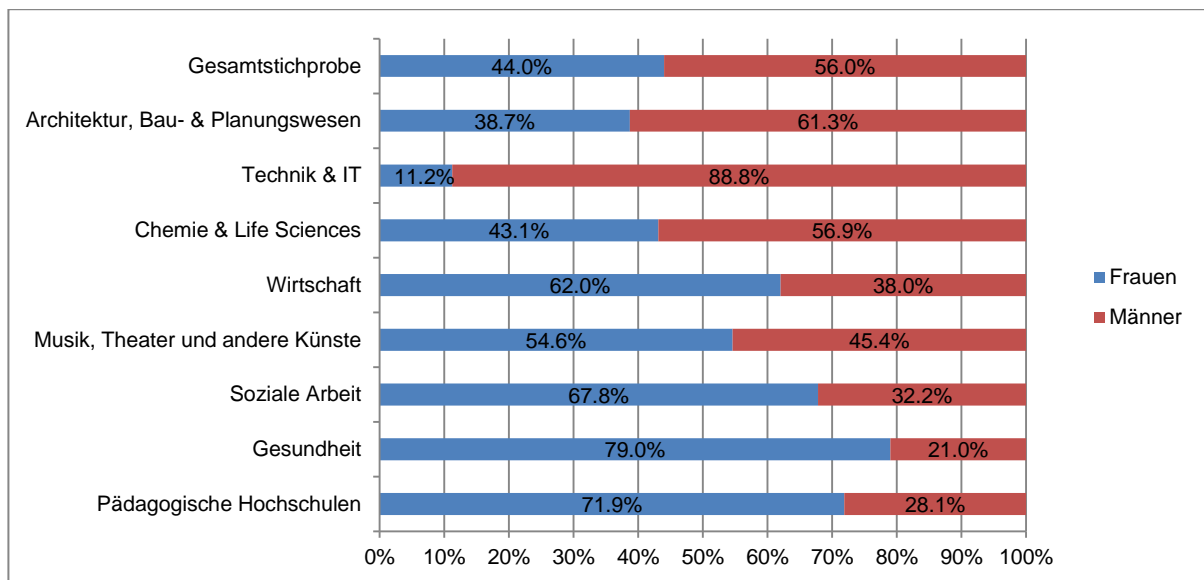


Abb. 1 Vergleich der Geschlechterverteilung – differenziert nach Fachbereichen (inkl. Geschlechterverteilung in der Gesamtstichprobe)

Alter

Zum Befragungszeitpunkt waren 4% der Teilnehmenden jünger als 25 Jahre. 30% hatten ein Alter zwischen 26 und 30 Jahren, 28% zwischen 30 und 35 Jahren, 25% zwischen 36 und 45 Jahren und gut 12% waren älter als 46 Jahre. Das Durchschnittsalter liegt bei genau 34 Jahren und weist eine Spannweite zwischen 21 und 60 Jahren auf. In der Befragung 2004 lag das Durchschnittsalter der

Teilnehmenden bei 32.4 Jahren, wobei die Streuung zwischen 22 und 62 Jahren lag. Insgesamt ist die aktuelle Stichprobe damit etwas älter als diejenige der Befragung von 2004.

Eine Aufsplittung nach Geschlecht zeigt einen erhöhten Frauenanteil in den Altersstufen zwischen 31 und 45 Jahren. Dagegen ist der Männeranteil bei den Altersstufen unter 30 Jahren und bei denjenigen über 50 Jahren grösser als der Anteil der Frauen (vgl. Abb. 2). In der Alterskategorie über 60 Jahre ist keine Frau zu finden, während neun Männer dieser Alterskategorie an der Befragung teilgenommen haben. Das Durchschnittsalter der teilnehmenden Frauen liegt bei 34.3 Jahren und dasjenige der teilnehmenden Männer bei 33.8 Jahren.

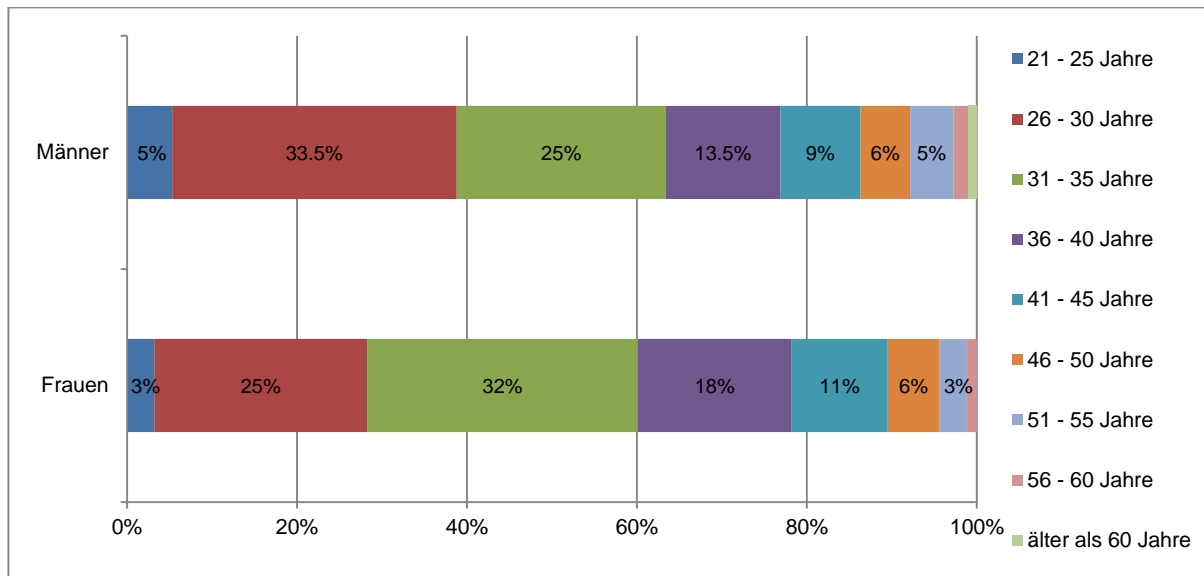


Abb. 2 Vergleich der Altersverteilung – differenziert nach Geschlecht

In den Fachbereichen Wirtschaft sowie Technik & IT ist der Anteil der unter 25-jährigen Mittelbaumitarbeitenden mit rund 8% am höchsten (vgl. Abb. 3). Die grössten Anteile in der Altersgruppe der 26- bis 35-Jährigen finden sich in den Fachbereichen Wirtschaft, Chemie & Life Sciences sowie Technik & IT mit je fast Zweidrittel der Befragten. Der geringste Anteil dieser Altersgruppe arbeitet an Pädagogischen Hochschulen. Die Altersgruppe der 36- bis 45-Jährigen streut breit zwischen den Fachbereichen (kleinster Anteil im Fachbereich Technik & IT mit 18%, grösster Anteil in den Pädagogischen Hochschulen mit 41%). Unter den Mittelbaumitarbeitenden, die über 45 Jahre alt sind, ist der Anteil aus dem Fachbereich Wirtschaft vergleichsweise gering und der Anteil aus dem Fachbereich Gesundheit sowie aus den Pädagogischen Hochschulen vergleichsweise hoch. Grundsätzlich zeigt die Grafik, dass in den Fachbereichen Wirtschaft, Technik & IT sowie Chemie & Life Sciences jüngerer Personal im Mittelbau zu finden ist, als in anderen Fachbereichen. Das Durchschnittsalter der einzelnen Fachbereiche liegt zwischen 30.5 Jahren (Technik & IT) und 38 Jahren (Pädagogische Hochschulen).

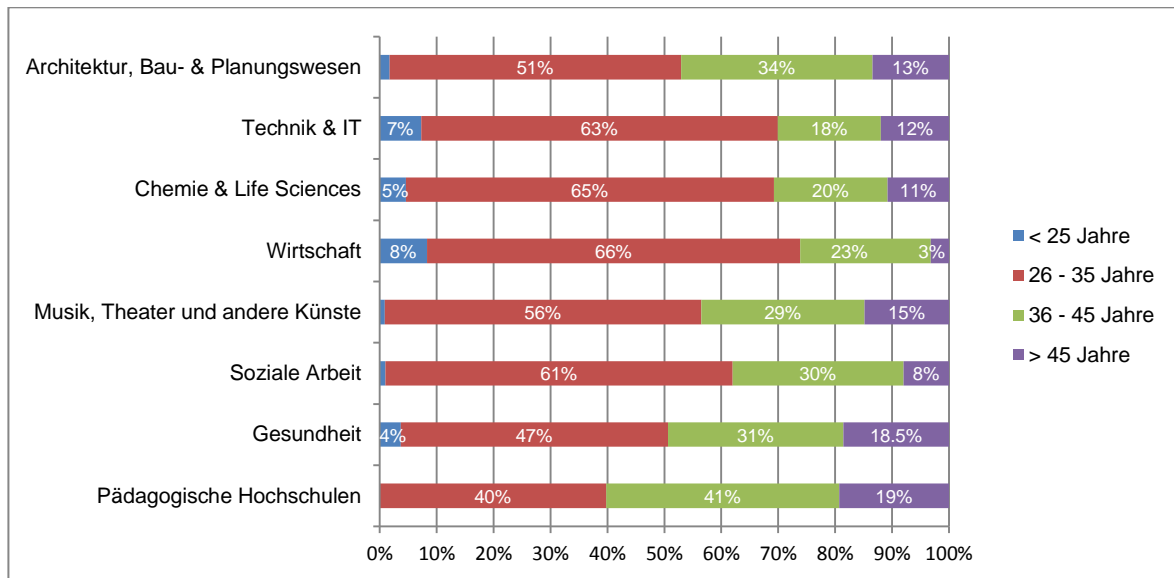


Abb. 3 Vergleich der Altersverteilung zwischen den Fachbereichen

Herkunftsland

Knapp drei Viertel aller Mittelbaumitarbeitenden stammen aus der Schweiz. Die zweitgrösste Gruppe stammt aus Deutschland (11%), mit kleineren Anteilen folgen Mittelbaumitarbeitende mit den Herkunftsländern Italien (5.5%) und Frankreich (3%). Die übrigen 5% der Teilnehmenden stammen aus anderen Ländern, die nur vereinzelt genannt wurden. Vergleicht man die Verteilung der Herkunftsländer in den verschiedenen Fachbereichen, so zeigt sich, dass an den Pädagogischen Hochschulen mit 82.5% die meisten Befragten aus der Schweiz stammen. Die tiefsten Anteile an schweizerischen Mittelbaumitarbeitenden finden sich in den Fachbereichen Gesundheit (65%), Architektur, Bau- & Planungswesen (65.5%) sowie Musik, Theater und andere Künste (66%). Die meisten Mittelbaumitarbeitenden aus Deutschland sind in den Fachbereichen Soziale Arbeit (18%) und Gesundheit (16%) zu finden. Die niedrigste Zahl an Mittelbaumitarbeitenden aus Deutschland findet sich im Fachbereich Technik & IT mit 7%. Mittelbauangestellte mit dem Herkunftsländ Frankreich sind hauptsächlich im Fachbereich Chemie & Life Sciences (11.5%) zu finden.

Kinder

28% der Mittelbaumitarbeitenden haben Kinder, wobei der Anteil bei den Frauen 28% und bei den Männern 29% beträgt. Im Vergleich zur Studie 2004 ist der Anteil bei den Frauen um 6% und bei den Männern um 1% grösser. Insgesamt ist der Prozentwert von Mittelbaumitarbeitenden mit Kindern im Vergleich zur ersten Befragung um gut 3% höher.

17% der Befragten mit Kindern geben an, dass sie im Wesentlichen alleine für deren Betreuung zuständig sind. Dabei sind die Frauen klar überrepräsentiert: Ihr Anteil beträgt 73%, während sich in der Gesamtstichprobe nur 44% Frauen befinden.

Vergleicht man die Fachbereiche, so zeigt sich die grösste Gruppe von Mittelbaumitarbeitenden mit Kindern in den Pädagogischen Hochschulen (vgl. Abb. 4) Hier haben zwei von fünf Personen angegeben, Kinder zu haben. Da die meisten Pädagogischen Hochschulen zum ersten Mal an der Befragung teilgenommen haben, könnte dies einer der Hauptgründe dafür sein, dass die Gesamtzahl der Mittelbaumitarbeitenden mit Kindern gegenüber der Befragung 2004 gestiegen ist.

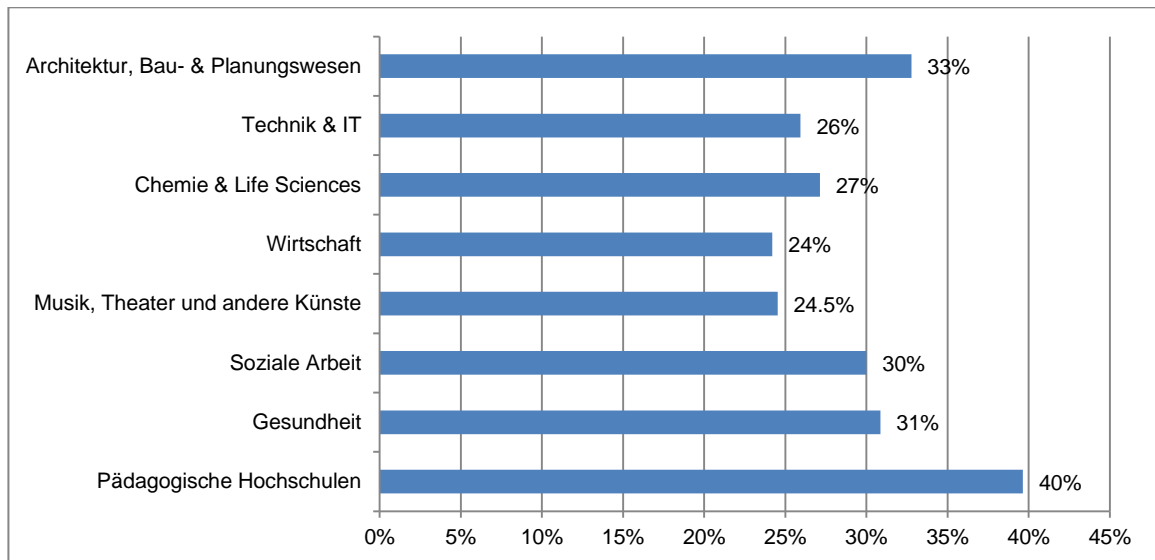


Abb. 4 Vergleich Elternschaft zwischen den Fachbereichen

Die meisten Mittelbaumitarbeitenden mit Kindern haben ein oder zwei Kinder (vgl. Abb. 5). Lediglich ein Anteil von 14% aller Teilnehmenden mit Kindern gibt an, dass diese bereits über 16 Jahre alt sind.

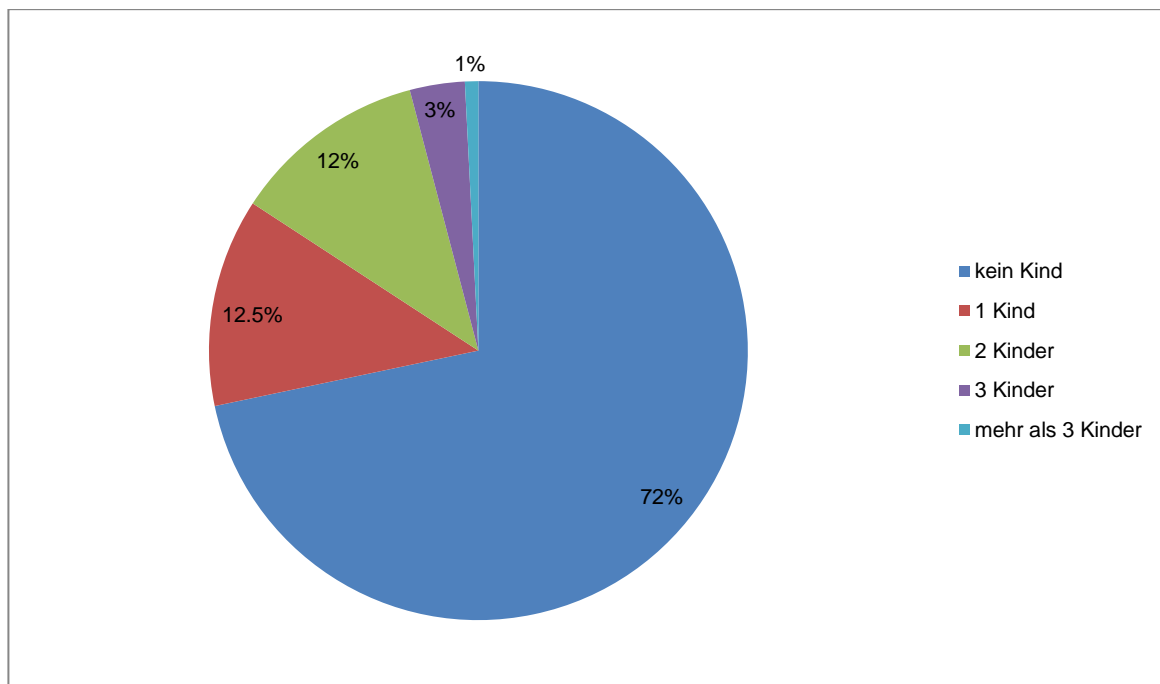


Abb. 5 Anteile der Anzahl Kinder der Mittelbaumitarbeitenden in der Gesamtstichprobe

2.2.5 Repräsentativität

Um die Repräsentativität der vorliegenden Stichprobe zu überprüfen, wurden die Zahlen des Bundesamtes für Statistik (BfS) für das Jahr 2010 zur Anzahl der gemeldeten Mittelbaumitarbeitenden herangezogen (Bundesamt für Statistik, 2011) (vgl. Kap. 2.2.2). Insbesondere interessierte, ob die Verteilung über die Fachbereiche repräsentativ ist. Dazu wurden die Anteile der Mittelbaumitarbeitenden pro Fachbereich der BfS-Statistik und diejenigen in der Stichprobe verglichen (vgl. Abb. 6).

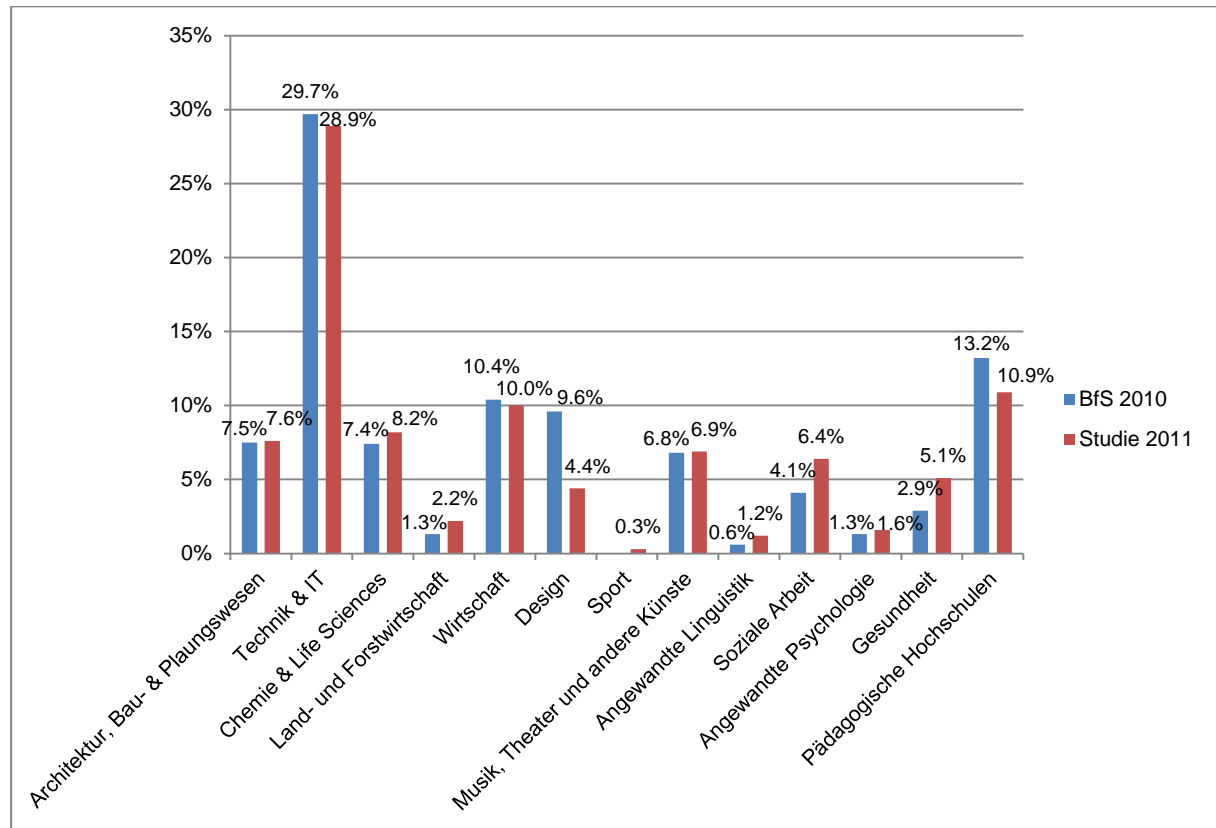


Abb. 6 Repräsentativitätsvergleich Fachbereiche

Eine vernachlässigbar kleine Differenz ist in den Fachbereichen Architektur, Bau- & Planungswesen sowie Musik, Theater und andere Künste vorhanden. In den Fachbereichen Sport und Angewandte Psychologie liegt der Unterschied zwischen Stichprobe und Grundgesamtheit bei 0.3% und im Fachbereich Wirtschaft bei 0.4%. In den Fachbereichen Angewandte Linguistik, Chemie & Life Sciences, Technik & IT sowie Land- und Forstwirtschaft ist eine Abweichung zwischen 0.6% und 0.9% festzustellen. Während die Mittelbaumitarbeitenden aus den Pädagogischen Hochschulen um 2.3% in der Studie unterrepräsentiert sind, ist der Fachbereich Soziale Arbeit um den gleichen Wert überrepräsentiert. Die grösste Abweichung findet sich im Fachbereich Design, der mit einer Differenz von 5.2% in der Befragung unterrepräsentiert ist.

Aufgrund der Grösse der Fachbereiche werden in der vorliegenden Studie bei Vergleichen zwischen Fachbereichen jeweils nur Architektur, Bau- & Planungswesen; Technik & IT; Chemie & Life Sciences; Wirtschaft; Musik, Theater und andere Künste; Soziale Arbeit; Gesundheit und die Pädagogischen Hochschulen einbezogen. Die anderen Fachbereiche lassen aufgrund der kleinen Teilnehmendenzahlen keine aussagekräftigen Werte zu.

Obwohl in diesem Bericht nicht nach einzelnen Fachhochschulen resp. Pädagogischen Hochschulen ausgewertet wird, wurde doch auch der Anteil der Befragungsteilnehmenden aus den einzelnen

Hochschulen mit den Angaben des Bundesamtes für Statistik zur Verteilung des gesamten Mittelbaus auf die einzelnen Hochschule verglichen (vgl. Abb. 7): Marginale Abweichungen gibt es bei der BFH, der HES-SO, der HSLU, der ZFH sowie beim Gesamt der Pädagogischen Hochschulen, die nicht einer Fachhochschule angehören. Die Mittelbaumitarbeitenden aus der SUPSI und der FHO sind in der Stichprobe leicht überrepräsentiert. Die FHNW ist in der Studie eindeutig unterrepräsentiert.

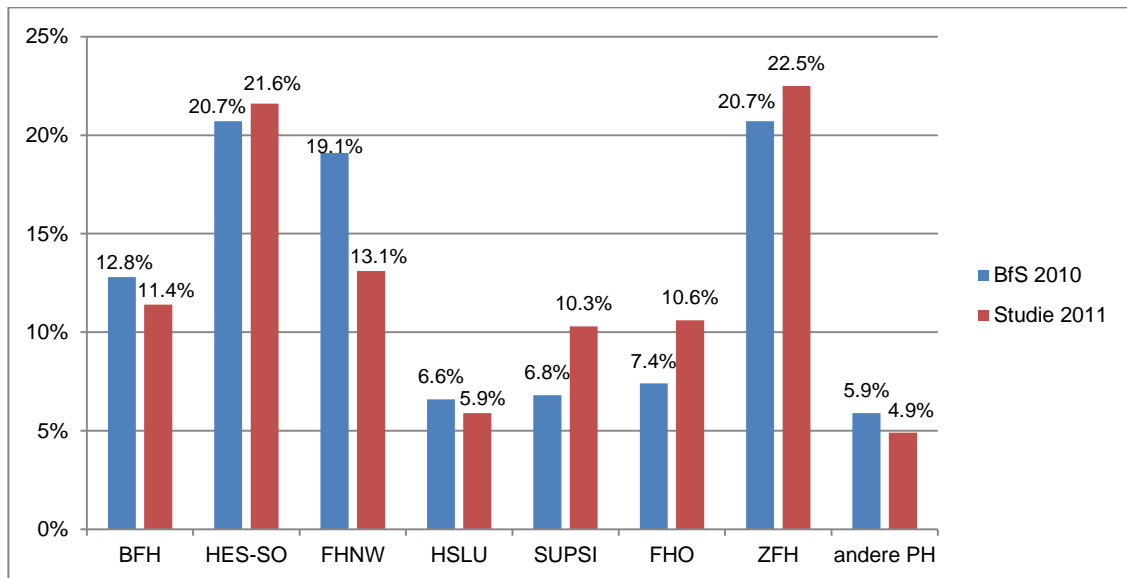


Abb. 7 Repräsentativitätsvergleich zwischen Stichprobe und BfS-Statistik: Mittelbaumitarbeitende in Fachhochschulen und Pädagogische Hochschulen

An der Online-Befragung haben, wie bereits im vorherigen Teilkapitel erwähnt, 44% Frauen und 56% Männer teilgenommen. Damit sind die Männer im Vergleich zu den BfS-Zahlen unterrepräsentiert und die Frauen überrepräsentiert, denn dort werden gut 40% Frauen und knapp 60% Männer als Mittelbaumitarbeitende an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen ausgewiesen. Geschlechtervergleiche in der vorliegenden Studie müssen unter Berücksichtigung dieses Umstandes interpretiert werden.

Die Herkunft der Mittelbaumitarbeitenden stimmt zwischen der BfS-Statistik und der Stichprobe dieser Studie beinahe überein. In der Stichprobe finden sich gut 73% Schweizerinnen und Schweizer und knapp 27% Mittelbaumitarbeitende aus anderen Herkunftsländern. Die BfS-Statistik weist für das Jahr 2010 einen Anteil von fast 77% Schweizerinnen und Schweizer und 23% Mittelbauangestellte mit ausländischer Herkunft aus.

Die Verteilung der Beschäftigungsgrade unterscheidet sich zwischen der Stichprobe und den BfS-Zahlen. So haben von den Befragungsteilnehmenden 12% einen Beschäftigungsgrad von maximal 50% angegeben. In der BfS-Statistik liegt dieser Anteil bei gut 34%. Mit einem Beschäftigungsgrad von mehr als 90% arbeiten fast 42% der Befragungsteilnehmenden. Die BfS-Statistik zeigt hier einen Wert von gut 31%. Dies bedeutet, dass sich an der Studie die Mittelbaumitarbeitenden mit kleinen Arbeitspensum vergleichsweise wenige Personen beteiligt haben. Über die Gründe hierfür kann nur spekuliert werden. Denkbar wäre, dass diese Mittelbauangehörigen eine weniger starke Bindung an ihre Hochschule haben und die Befragung daher als für sie weniger relevant wahrgenommen haben. Weiter könnte es sein, dass die Bereitschaft, einen relativ langen Fragebogen auszufüllen, bei einem kleinen Arbeitspensum geringer ist, bzw. hier weniger Bereitschaft besteht, diesen in der Freizeit zu bearbeiten. Interessant ist sicherlich die Feststellung, dass auch in der Befragung von 2004 der Anteil an Mittelbaumitarbeitenden mit einem Beschäftigungsgrad von unter 50% lediglich 19% betrug.

54.5% der Mittelbauangestellten, die an der Befragung teilgenommen haben, sind aktuell befristet und fast 43% unbefristet angestellt (die übrigen haben eine andere Anstellungsform oder haben die Frage nicht beantwortet). Die BfS-Statistik weist einen Anteil von 60.5% befristet und einen Anteil von 39.5% unbefristet angestellten Mittelbaumitarbeitende aus. Die unbefristet angestellten Mittelbaumitarbeitenden sind damit leicht überrepräsentiert.

2.2.6 Vergleichbarkeit der Ergebnisse mit der Studie 2004

Der Fragebogen der aktuellen Studie entspricht in einigen Bereichen demjenigen der Studie 2004. Dies ermöglicht es, allfällige Veränderungen der Arbeitssituation und der Laufbahnperspektiven des Mittelbaus sowie Entwicklungen auf Seiten der Hochschulen, beispielsweise in Bezug auf die Anstellungsbedingungen und die Nachwuchsförderung, aufzuzeigen.

Hierbei ist zu berücksichtigen, dass sich die beiden Stichproben aufgrund geänderter Merkmale zum Teil unterscheiden. Zum einen wurden die eigenständigen Pädagogischen Hochschulen, die nicht einer Fachhochschule angehören, in die aktuelle Studie aufgenommen. Zum anderen ist der Anteil der Frauen in der aktuellen Studie deutlich höher als in derjenigen von 2004. Auch fachbereichsbezogene Vergleiche zwischen den beiden Studien haben allenfalls annähernden Charakter, da in der Befragung von 2004 aus Gründen der Stichprobengrösse einzelne Fachbereiche zusammengefasst wurden, die neu einzeln ausgewertet werden konnten. Dies betrifft die Fachbereiche Technik und Chemie, die in der Studie 2004 zusammengefasst waren. In der aktuellen Studie werden Technik & IT sowie Chemie & Life Sciences getrennt behandelt. Des Weiteren wurden in der Studie von 2004 die Fachbereiche Soziales, Pädagogik und Psychologie zusammengefasst. In der aktuellen Studie wurden der Fachbereich Soziale Arbeit und die Pädagogischen Hochschulen separat ausgewertet. Der Fachbereich Psychologie wurde aufgrund der kleinen Fallzahlen bei den Vergleichen zwischen den Fachbereichen nicht berücksichtigt.

Aufgrund der unterschiedlichen Stichprobenmerkmale können aus der Gegenüberstellung von Ergebnissen allenfalls Tendenzen abgeleitet, jedoch keine gesicherten Erkenntnisse gewonnen werden.

3. Ergebnisse der Dokumentenanalyse

3.1 Differenzierung Funktionen, Qualifikationsanforderungen, Lohneinreihungen

Die meisten Hochschulen unterscheiden in der Personalkategorie des Mittelbaus die Funktionen Assistierende und wissenschaftliche Mitarbeitende und differenzieren dann dort zwischen Einstufungen in unterschiedliche Lohnklassen. Am häufigsten ist dabei die Differenzierung von je zwei bis drei Lohnklassen. Einzelne Hochschulen kennen zwischen sieben und neun verschiedene Lohnklassen bei wissenschaftlichen Mitarbeitenden.

Es gibt Systeme, in denen nur die Begriffe Assistentin/Assistent und wissenschaftliche Mitarbeiterin/wissenschaftlicher Mitarbeiter existieren und Subkategorien mit verschiedenen Lohneinstufungen keine spezielle Bezeichnung erhalten. In anderen Systemen haben die Subkategorien spezielle Bezeichnungen (z.B. Junior, Senior, Projektmitarbeiter, Projektleiter, wissenschaftlicher Mitarbeiter mit besonderen Aufgaben). Einzelne Hochschulen verzichten auf die Kategorie der Assistierenden. In solchen Hochschulen gibt es im Mittelbau nur wissenschaftliche Mitarbeitende.

In gut der Hälfte aller Hochschulen überschneiden sich die Lohnklassen von Dozierenden und Mittelbau oder auch diejenigen verschiedener Mittelbaukategorien (Beispiel: Wissenschaftliche Assistierende in den Lohnklassen 18-26; Wissenschaftliche Mitarbeitende in den Lohnklassen 22-30; Dozierende in den Lohnklassen 26-31). Die Unterscheidung zwischen wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden in der gleichen Lohnklasse erfolgt in diesen Systemen in zwei Hauptvarianten:

- Variante a): Es gibt eine unterschiedliche Gewichtung der Leistungsbereiche. Dabei führt die alleinige Tätigkeit in der Lehre in der Regel zu einer Dozierendenanstellung und die alleinige Tätigkeit in der Forschung zu einer Anstellung im Mittelbau.
- Variante b): Mehrere Leistungsbereiche führen zu einer Dozierendenanstellung, die alleinige Tätigkeit in einem Leistungsbereich zu einer Anstellung im Mittelbau.

Am häufigsten finden sich Kombinationen von beiden Systemen.

In allen zur Verfügung gestellten Personalreglementen wird für eine Anstellung als wissenschaftliche Mitarbeiterin/wissenschaftlicher Mitarbeiter ein Hochschulabschluss gefordert. Bei Assistierenden gibt es unterschiedliche Regelungen: In manchen Hochschulen ist eine Anstellung in dieser Kategorie ohne Hochschulabschluss möglich, in anderen wird ein Hochschulabschluss gefordert. Häufig werden zur Unterscheidung zwischen einer Anstellung als Assistentin/Assistent und einer Anstellung als wissenschaftliche Mitarbeiterin/wissenschaftlicher Mitarbeiter eine bestimmte Anzahl Jahre an Berufserfahrung definiert.

Anstellungen als Assistentin/Assistent sind praktisch in allen Hochschulen befristet (nur eine Hochschule kennt unbefristete Anstellungen für ganz spezielle, überdauernd vorhandene Aufgabenfelder). Am häufigsten ist die Regelung einer Befristung auf drei Jahre mit der Möglichkeit der Verlängerung auf fünf Jahre. In einer Hochschule ist folgende Anstellung möglich: befristet auf zwei Jahre mit einer möglichen Verlängerung auf vier Jahre. Eine Hochschule gibt direkt einen Zeitrahmen von sechs Jahren vor. Bei wissenschaftlichen Mitarbeitenden besteht in der Regel die Möglichkeit einer befristeten oder unbefristeten Anstellung.

An den Hochschulen existieren sehr unterschiedlich differenzierte Beschreibungen der Funktion und der Tätigkeitsbereiche der unterschiedlichen Mittelbaukategorien. Einzelne Hochschulen beschreiben lediglich die Funktion und den globalen Aufgabenbereich (z.B. „Assistierende haben unterstützende Aufgaben und sind in der Regel in Lehre und Forschung sowie in der Administration tätig“; „Wissenschaftliche Mitarbeitende erbringen eine qualifizierte wissenschaftliche Leistung. Sie können in der Forschung, in der Lehre, in Stabstellen, in Projekten, (...) und in der Administration tätig sein.“). Andere Hochschulen kennen differenzierte Kompetenzbeschreibungen – die einen mit der Hauptgliederung nach Fach-, Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenzen, die anderen mit der Hauptgliederung entlang

der Leistungsbereiche einer Hochschule und einer anschliessenden Differenzierung in Kompetenzfeldern. Eine Hochschule hat klar ausgemerkelt, für welche Personalkategorie welche Kompetenzen vorausgesetzt werden und welche Kompetenzen wünschbar sind.

3.2 Weiterbildung – Personalentwicklung

In den allermeisten allgemeinen Personalverordnungen wird die Weiterbildungszeit für die Dozierenden explizit definiert (Anzahl Tage/Stunden). Für den Mittelbau sind auf dieser Ebene jedoch kaum konkrete Aussagen zu finden. Häufig ist hier lediglich der gleiche allgemeine Anspruch auf Weiterbildung wie für die administrativen und technischen Mitarbeitenden formuliert. Ein Kanton kennt die Regelung, dass für jeden Weiterbildungstag, den jemand ausserhalb der Arbeitszeit einsetzt, der Kanton einen zusätzlichen Weiterbildungstag finanziert – unabhängig von der Personalkategorie.

In hochschulspezifischen Personalentwicklungsreglementen finden sich dann häufig präzisierende Angaben zu den Ressourcen, die für die Qualifikation des Mittelbaus zur Verfügung gestellt werden:

- Zwei Hochschulen definieren einen fixen Anteil des Anstellungsvolumens (z.B. 10 oder 20%).
- Vier Hochschulen legen fest, dass für den Mittelbau die gleichen Bedingungen gelten wie für Dozierende.
- Die anderen Hochschulen definieren entweder für den Mittelbau kleinere Volumina als für die Dozierenden oder lassen das Volumen für diese Personalkategorie offen (Ressourcen gemäss individuellen Vereinbarungen).

3.3 Allgemeine Mittelbauförderung

Gut die Hälfte der Hochschulen, die ihre Reglemente und Konzepte zur Verfügung gestellt haben, verfügt über ein spezifisches Mittelbau-Förderkonzept. Darin wird jeweils beschrieben, welche Bedeutung die Mittelbauförderung für die Hochschule hat und welche Ziele verfolgt werden.

Regelmässige Standort-/Laufbahngespräche mit den Vorgesetzten, in denen die individuellen Ziele und Fördermassnahmen thematisiert werden, sind das Hauptinstrument der spezifischen Mittelbauförderung. Eine Hochschule kennt ein speziell ausgemerkeltes Mentoring-Programm für alle Mittelbaumitarbeitenden. Eine andere Hochschule führt ein spezielles Mentoring-Programm für eine ausgewählte Gruppe von Mittelbaumitarbeitenden durch.

3.4 Förderung von persönlichen Qualifikationsarbeiten

Alle Hochschulen, welche persönliche Qualifikationsarbeiten fördern, tun dies mit der Optik auf die Nachwuchsförderung und zum Teil mit Blick auf die Stärkung der eigenen Forschungsleistung. Entsprechend werden Projekte gefördert, wenn sie zum Profil bzw. zur Strategie der Hochschule passen.

Knapp die Hälfte der Hochschulen kennt eine spezifische Anstellung, die mit der Erarbeitung einer Dissertation oder Habilitation verbunden ist. Dabei gibt es in drei Hochschulen sehr ähnliche Regelungen:

- | | |
|---|-------------|
| • Anstellungsumfang | 70 oder 80% |
| • Arbeit als Assistentin/Assistent für die Hochschule | 50 oder 60% |
| • Persönliche Qualifikationsarbeit | 20% |

Die Hochschule erwartet, dass die Assistierenden 20 bzw. 30% in der privaten Zeit an der Dissertation oder Habilitation arbeiten. Zum Teil wird nach Abschluss der Qualifikationsarbeit eine Anstellung um weitere zwei Jahre garantiert.

Eine Hochschule kennt folgendes Modell:

- Anstellungsumfang 100%
- Salärzahlung 75%
- Arbeit für die Hochschule 50%
- Persönliche Qualifikationsarbeit 50%

Anstelle eines privaten Zeitanteils für die persönliche Qualifikationsarbeit wird hier also das Salär reduziert und der Eigenanteil damit formal eingebunden.

Ein sehr offenes Fördermodell gibt es an zwei Hochschulen: Es werden maximal 30 Stellenprozent für Masterarbeiten, Promotionen oder Habilitationen zur Verfügung gestellt. Ebenfalls an zwei Hochschulen gibt es eine spezielle Personalkategorie für Doktorierende. Nicht expliziert ist, welche Bedingungen dabei gelten (möglicherweise werden diese auf der Ebene der Teilhochschulen festgelegt).

4. Ergebnisse der Online-Befragung der Mittelbauangestellten

4.1 Anstellungsbedingungen

An Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen in der Schweiz gibt es verschiedene Arten von Anstellungsbedingungen im Mittelbau. So wird an den meisten Hochschulen unterschieden zwischen den Funktionsbezeichnungen (wissenschaftliche) Assistierende und wissenschaftliche Mitarbeitende. Das Anstellungsverhältnis kann befristet oder unbefristet sein, wobei befristete Verträge für eine gewisse Zeit verlängert werden können (vgl. Kap. 3.1). Ein dritter Punkt bei den Anstellungsbedingungen betrifft den Umfang des Beschäftigungsgrads. Für die Auswertung wird unterschieden zwischen Vollzeit- oder Teilzeitvertrag.

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse bezüglich der Anstellungsbedingungen dargestellt, wobei sowohl die Ersteinstellungen an der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule, wie auch allfällige vertragliche Veränderung während der gesamten Anstellungsdauer einbezogen werden.

4.1.1 Funktionsbezeichnung

Aktuell sind 37% der Mittelbaumitarbeitenden als Assistierende angestellt, 55% als wissenschaftliche Mitarbeitende und 8% mit einer anderen Funktion im Mittelbau (z. B. Stabsmitarbeitende, Projektmitarbeitende, Doktoranden, wissenschaftliche Adjunktinnen und Adjunkten, Projekt- oder Bereichsleitende, etc.). Im Vergleich mit der Studie 2004 haben sich die Anteile an Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden deutlich verschoben. Zum damaligen Befragungszeitpunkt waren 44% der Teilnehmenden als Assistierende und 49% als wissenschaftliche Mitarbeitende angestellt.

Erstanstellung

44% der Mittelbaumitarbeitenden gaben an, dass sie zu Beginn der Anstellung an der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule als Assistierende eingestuft wurden. 47.5% begannen ihre Anstellung direkt als wissenschaftliche Mitarbeitende. Die übrigen Teilnehmenden machten andere Nennungen oder beantworteten die Frage nicht.

45% der Frauen, die an der Befragung teilgenommen haben, sind zuerst als Assistierende angestellt worden. Der Anteil der Männer ist leicht geringer mit 43.5%. Bei den Erstanstellungen als wissenschaftliche Mitarbeitende ist es umgekehrt: Männer starten mit 49% häufiger direkt in dieser Personalkategorie als Frauen. Bei ihnen liegt der Wert bei 46%. Die übrigen Frauen und Männer wurden in anderer Funktion eingestuft oder beantworteten die Frage nicht.

Vergleicht man die Zuteilung der Funktionsbezeichnungen bei Ersteinstufungen zwischen den Fachbereichen, so sind verschiedene Muster erkennbar (vgl. Abb. 8). In den Fachbereichen Wirtschaft sowie Architektur, Bau- & Planungswesen unterscheiden sich die Anteile in den beiden Funktionsbezeichnungen kaum. In den Pädagogischen Hochschulen werden hingegen besonders viele Mittelbaumitarbeitenden direkt als wissenschaftliche Mitarbeitende eingestellt. Umgekehrt verhält es sich in den Fachbereichen Soziale Arbeit und Chemie & Life Sciences. Hier erfolgen Erstanstellungen anteilmässig häufig als Assistierende.

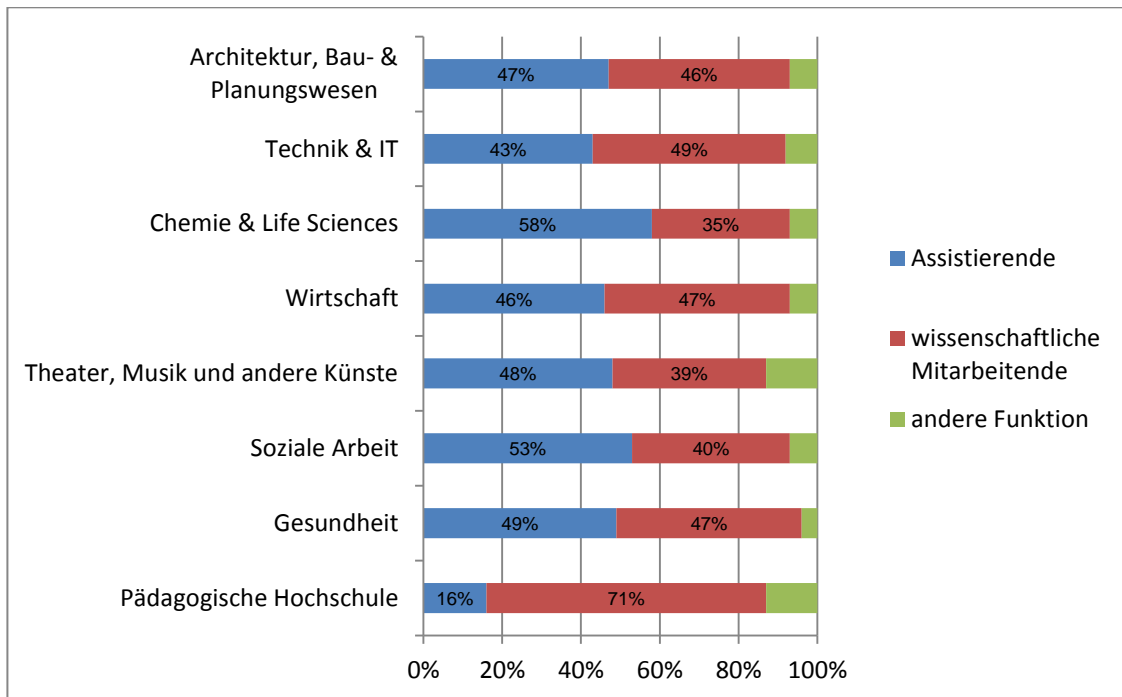


Abb. 8 Anteile Funktionsbezeichnung pro Fachbereich bei Erstanstellung an der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule

Vertragliche Änderungen bei der Funktionsbezeichnung

Für 306 Teilnehmende der Befragung, d.h. für knapp 20%, gab es im Laufe ihrer Anstellung eine vertragliche Änderung in Bezug auf die Funktionsbezeichnung. Genau die Hälfte davon war bei ihrem Stellenantritt als Assistierende angestellt worden. 74% von ihnen wurden im Laufe ihrer Anstellung zu wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Die Übrigen blieben Assistierende, jedoch mit einer anderen Bezeichnung innerhalb dieser Kategorie (16%), oder erhielten eine andere Funktionsbezeichnung im Mittelbau (10%). Umstufungen von einer Anstellung als Assistierende zu einer Anstellung als wissenschaftliche Mitarbeitende finden besonders häufig bei Frauen statt (vgl. Abb. 9). Diese werden allerdings zuerst auch besonders häufig als Assistierende eingestellt (vgl. Abschnitt „Erstanstellung“).

Bei denjenigen, die zu Beginn als wissenschaftliche Mitarbeitende angestellt wurden, erhielten 107 Personen, d.h. gut 14%, seither eine Vertragsänderung. 80% davon wurden innerhalb der Kategorie der wissenschaftlichen Mitarbeitenden neu eingereiht (wie in Kapitel 3 beschrieben, umfasst an vielen Hochschulen diese Funktionsbezeichnung mehrere Stufen). Ein kleiner Anteil von 2% der Mittelbau-mitarbeitenden, die bei der Erstanstellung als wissenschaftliche Mitarbeitende eingestellt worden waren, wurde durch einen neuen Vertrag zu Assistierenden, und knapp 18% gaben an, dass sie eine andere Funktion innerhalb des Mittelbaus erhalten haben.

Interessant ist, dass deutlich mehr Frauen als Männer zunächst weder als Assistierende noch als wissenschaftliche Mitarbeitende angestellt werden, d.h. eine andere Funktionsbezeichnung im Mittelbau zugeteilt bekommen (vgl. Abb. 9). Während sich der Anteil dieser anderen Funktionen bei den Frauen durch vertragliche Änderungen im Verlaufe der Anstellungsdauer fast halbiert, nimmt er bei den Männern zu, d.h. es finden Umverteilungen von den beiden grossen Kategorien der Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden hin zu speziellen Funktionen statt.

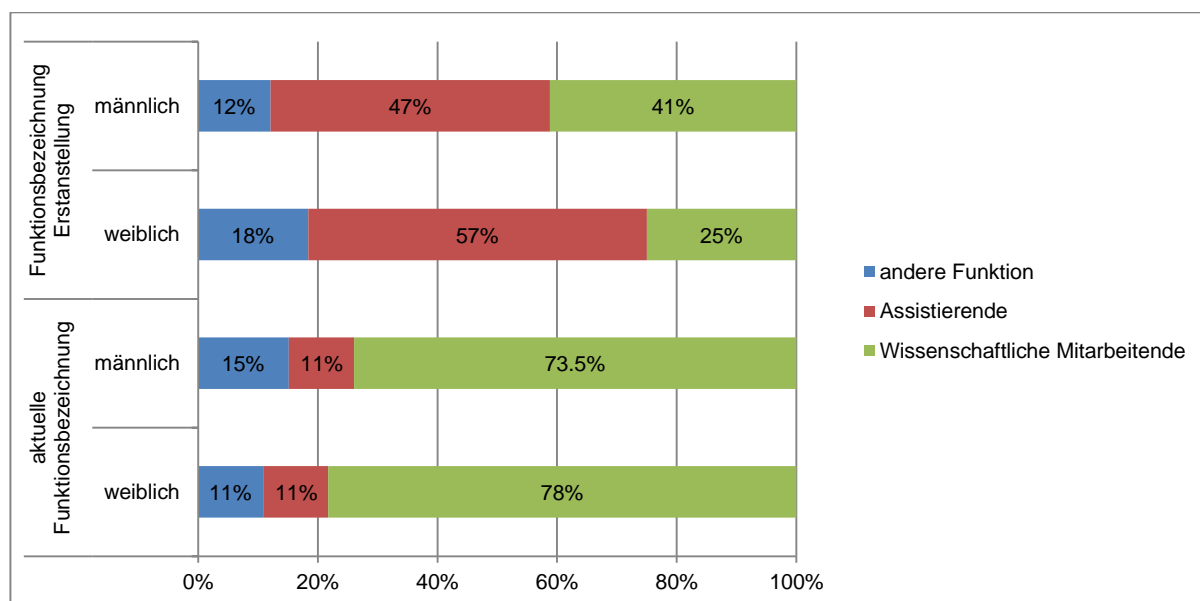


Abb. 9 Vergleich der Funktionsbezeichnungen bei Erstanstellung und aktueller Anstellung

4.1.2 Teilzeit- und Vollzeitanstellung

37% der Befragten haben eine Vollzeitanstellung. Gut 20% verfügen über eine Anstellung zwischen 80% und 99%. 16% der Befragungsteilnehmenden arbeiten zwischen 60% und 79% und knapp 21% sind mit einem Beschäftigungsgrad zwischen 40% und 59% an der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule tätig. Die restlichen 6% verfügen über eine Anstellung, die kleiner als 40% ist. Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad liegt bei knapp 76%.

Bei den Frauen ist der Anteil an Teilzeitanstellungen höher als bei den Männern (vgl. Abb. 10). So arbeitet fast jede zweite Frau zwischen 40% und 89%, während in diesem Stellenprozentbereich nur jeder vierte Mann zu finden ist. Mit einer Vollzeitanstellung arbeitet dafür jeder zweite Mann und nur jede fünfte Frau. Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad bei den Frauen liegt mit knapp 69% hoch signifikant tiefer als derjenige der Männer mit gut 81%.

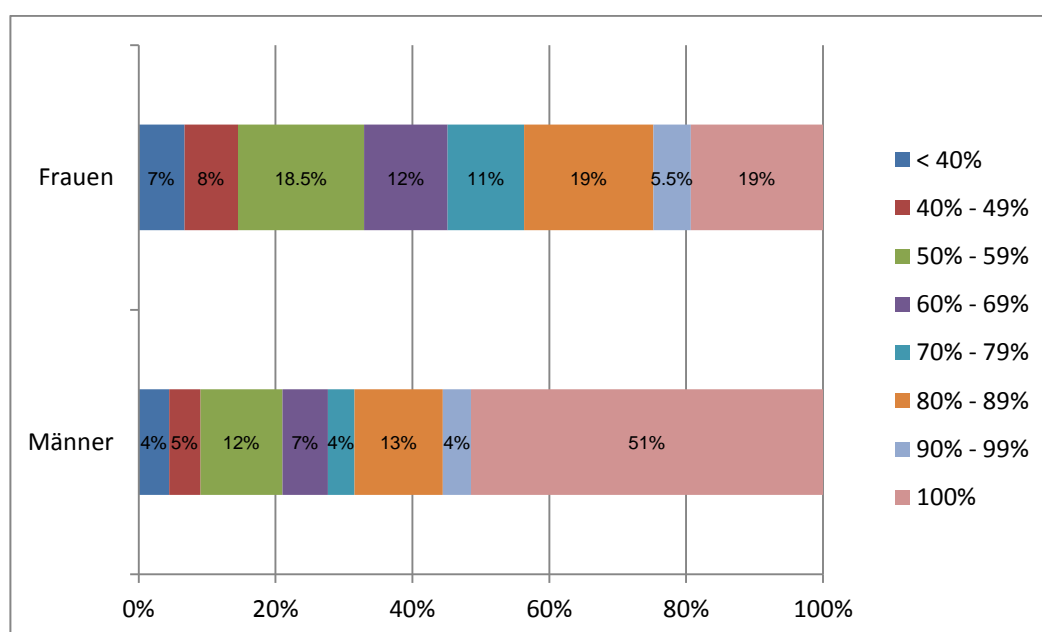


Abb. 10 Vergleich Beschäftigungsgrade – differenziert nach Geschlecht

Ein Blick auf die Werte der Befragung 2004 zeigt, dass die Gesamtsichtprobe der aktuellen Befragung einen um 6% niedrigeren durchschnittlichen Beschäftigungsgrad ausweist. In der Befragung 2004 lag der durchschnittliche Beschäftigungsgrad bei 82 Stellenprozenten. Bei den Frauen betrug dieser Wert damals 70% und bei den Männer 87%. Offensichtlich arbeiten Männer heute häufiger Teilzeit als damals.

Die höchsten Anteile an Vollzeitstellen finden sich in den Fachbereichen Technik & IT sowie Chemie & Life Sciences, in denen mehr als die Hälfte der Befragten einen Beschäftigungsgrad von 100% angeben (vgl. Tab. 22 im Anhang). Begründet werden kann dies mit den Erkenntnissen, dass mehr Männer eine Vollzeitstellung haben und in diesen beiden Fachbereichen vor allem Männer arbeiten. Die niedrigsten Anteile an Vollzeitstellen sind in den Fachbereichen Musik, Theater und andere Künste sowie Gesundheit zu finden. Im Fachbereich Musik, Theater und andere Künste und an den Pädagogischen Hochschulen sind grosse Anteile von Mittelbaumitarbeitenden mit einem Beschäftigungsgrad zwischen 40% und 79% angestellt. Auffallend, aber durch die bisherigen Resultate wenig erstaunlich, ist dass im Fachbereich Musik, Theater und andere Künste ein Viertel der Teilnehmenden mit einem Beschäftigungsgrad von unter 40% angestellt ist.

Die durchschnittlichen Beschäftigungsgrade in den einzelnen Fachbereichen sind different (vgl. Abb. 11). Wie aus den im vorherigen Abschnitt erläuterten Zahlen ableitbar ist, findet sich der höchste Wert im Fachbereich Technik & IT und der niedrigste im Fachbereich Musik, Theater und andere Künste. Bereits in der Befragung 2004 waren die Bereiche¹ Technik und Chemie mit 93% gefolgt von Wirtschaft mit 85% auf den Spitzenplätzen der Ergebnisliste zu den durchschnittlichen Anstellungsprozentsen, wobei die Werte in der aktuellen Befragung gesunken sind. Dies kann mit dem allgemein tieferen Mittelwert des Anstellungsgrads bei den Männern und der Zunahme des Frauenanteils in diesen Bereichen erklärt werden. In den Feldern Gestaltung, Kunst, Theater und Musik waren auch 2004 die niedrigsten durchschnittlichen Beschäftigungsgrade zu finden. In dieser Hinsicht hat es kaum eine Veränderung gegeben (vgl. Kap. 6 zum Vergleich der Ergebnisse der Studien von 2004 und 2011).

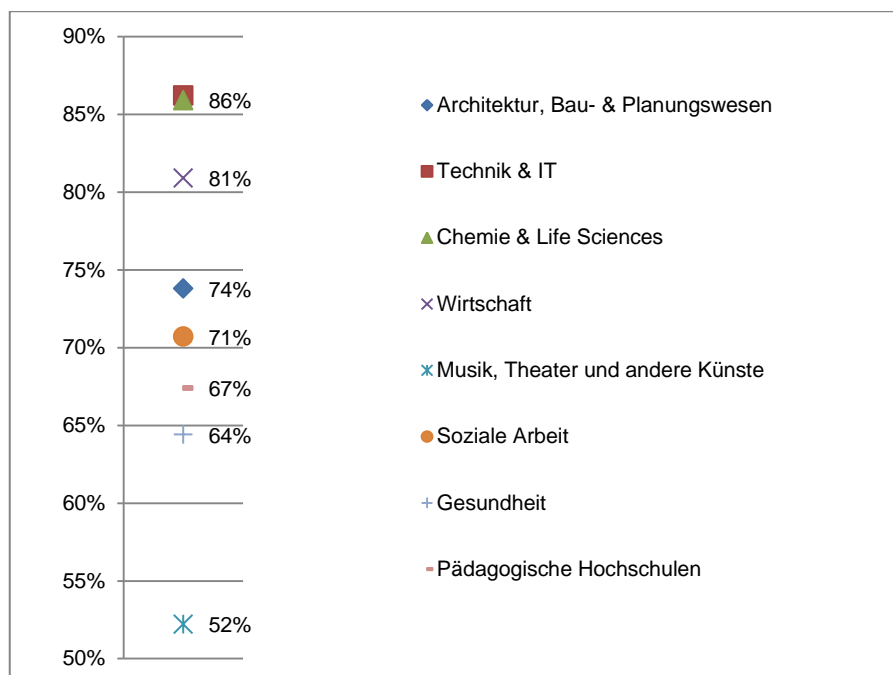


Abb. 11 Durchschnittliche Beschäftigungsgrade – differenziert nach Fachbereichen

¹ In der Befragung von 2004 wurden aus Gründen der Gruppengrössen einzelne Fachbereiche nicht separat ausgewertet. Dies betrifft die Fachbereiche Technik und Chemie sowie Soziales, Pädagogik und Psychologie, die für die damalige Auswertung je zu einem Bereich zusammengefasst worden waren.

Vergleicht man die Beschäftigungsgrade der Assistierenden, der wissenschaftlichen Mitarbeitenden sowie derjenigen Mittelbaumitarbeitenden mit anderen Funktionsbezeichnungen miteinander, so zeigt sich folgendes Bild:

- Assistierende und wissenschaftliche Mitarbeitende haben vergleichbar häufig eine Vollzeitanstellung (36% resp. 37%). Bei den Teilnehmenden mit einer anderen Funktionsbezeichnung beträgt der Anteil gut 44%.
- Gut 15% der Assistierenden arbeiten zwischen 80% und 99%. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden sind es rund 25% und bei den Mittelbaumitarbeitenden mit anderen Funktionsbezeichnungen 18%.
- Rund 25% der Assistierenden arbeiten zwischen 40% und 59%. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden sind es hingegen nur knapp 18% und bei den Mittelbaumitarbeitenden mit einer anderen Funktionsbezeichnung fast 17%.
- Einen Beschäftigungsgrad von unter 20 Stellenprozenten haben weniger als 1% der Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden, aber fast 8% der Mittelbaumitarbeitenden mit einer anderen Funktionsbezeichnung. Bei den eher speziellen Funktionen gibt es also besonders häufig Kleinstanstellungen.

Insgesamt betrachtet haben teilzeitarbeitende Assistierende tendenziell kleinere Beschäftigungsgrade als wissenschaftliche Mitarbeitende.

Gruppiert man die Mittelbaumitarbeitenden nach ihrem Anstellungsverhältnis, so zeigt sich, dass jede zweite befristet angestellte Person und zwei Drittel der unbefristet Angestellten einen Beschäftigungsgrad zwischen 80% und 100% hat. Die unbefristet Angestellten haben also tendenziell ein grösseres Anstellungsvolumen, wobei sich darunter besonders viele Assistierende befinden (vgl. Abb. 12).

Bei den befristet angestellten Mittelbaumitarbeitenden zeigen sich zwischen den Assistierenden und den wissenschaftlichen Mitarbeitenden keine wesentlichen Unterschiede bei der Verteilung der Beschäftigungsgrade. Bei den unbefristet angestellten Mittelbaumitarbeitenden ist der Anteil der Assistierenden mit einer Anstellung zwischen 50 und 69 Stellenprozenten leicht erhöht. Wissenschaftliche Mitarbeitende haben besonders häufig eine Anstellung zwischen 70 und 89 Stellenprozenten.

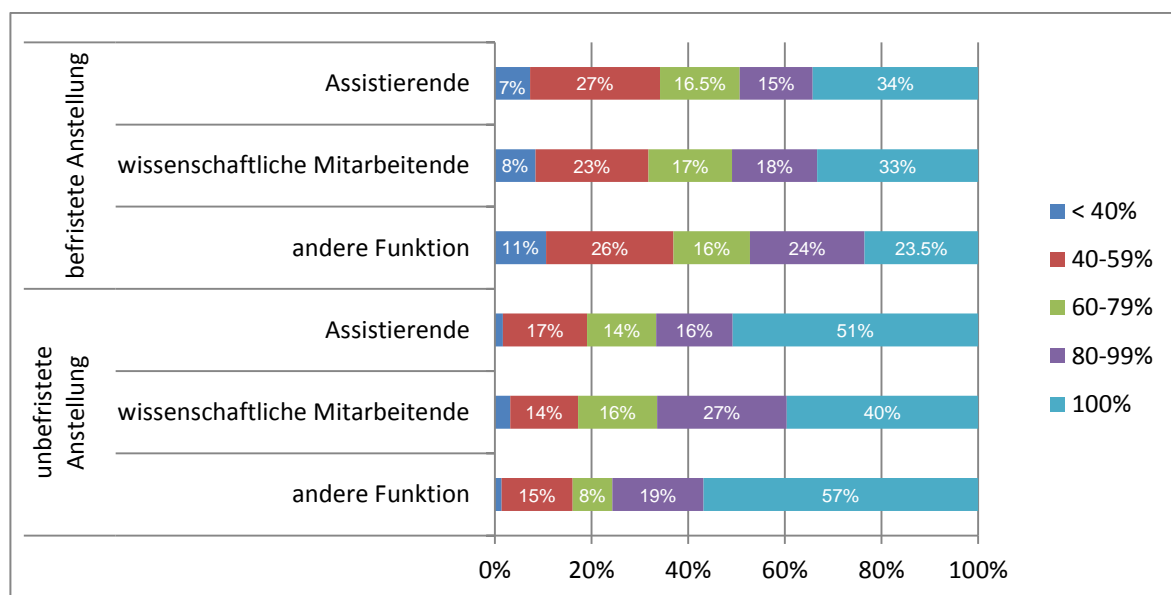


Abb. 12 Vergleich von Anstellungsverhältnis, Funktionsbezeichnung und Beschäftigungsgrad

4.1.3 Nebenerwerb – zweite Anstellungsverhältnisse

Die Frage, ob sie neben der Beschäftigung an der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule noch einer anderen Erwerbstätigkeit nachgehen, hat ein Viertel der teilnehmenden Mittelbaumitarbeitenden mit einem Ja beantwortet. Der Gesamtprozentsatz weicht um 4% von demjenigen der Befragung 2004 ab. Damals lag der Wert bei 21%. Unter den Mittelbauangehörigen mit einer zusätzlichen Erwerbstätigkeit finden sich 49.5% Frauen und 50.5% Männer. Da sich in der Gesamtstichprobe 44% Frauen und 56% Männer finden, gehen damit klar mehr Frauen als Männer einer zusätzlichen Erwerbstätigkeit nach.

Von den Mittelbaumitarbeitenden, die einer weiteren Erwerbstätigkeit nachgehen, sind gut 40% als Assistierende, 53% als wissenschaftliche Mitarbeitende und fast 7% mit einer anderen Funktion angestellt. Damit gehen Assistierende etwas häufiger einer weiteren Erwerbstätigkeit nach als wissenschaftliche Mitarbeitende (Verteilung in der Gesamtstichprobe: 37% Assistierende, 55% wissenschaftliche Mitarbeitende, 8% andere Funktion).

Das Verhältnis zwischen befristet und unbefristet angestellten Mittelbaumitarbeitenden mit zusätzlicher Erwerbstätigkeit liegt bei 2:1. Das bedeutet, dass deutlich mehr befristet angestellte Mittelbaumitarbeitende eine weitere Erwerbstätigkeit ausüben (Verteilung in der Gesamtstichprobe: 56% befristet und 44% unbefristet Angestellte).

Der Anteil an Mittelbaumitarbeitenden mit einer zusätzlichen Erwerbstätigkeit ist mit 64% im Fachbereich Musik, Theater und andere Künste am grössten, gefolgt von der Gesundheit mit 48% und den Pädagogischen Hochschulen mit 37%. Die geringsten Anteile sind in den Fachbereichen Technik & IT mit 10% und Chemie & Life Sciences mit 8.5% zu finden. Dies ist nicht erstaunlich, da in diesen beiden Fachbereichen die höchsten durchschnittlichen Beschäftigungsgrade und die grössten Anteile an Vollzeitanstellungen eruiert wurden.

Von den 393 Mittelbaumitarbeitenden, die in der Befragung angegeben haben, dass sie einer zusätzlichen Erwerbstätigkeit nachgehen, tun dies knapp 45% im Umfang von unter 30% (vgl. Abb. 13). Weitere 38% gehen mit einem Beschäftigungsgrad zwischen 30% und 59% einer weiteren Erwerbstätigkeit nach. Fünf Personen geben an, dass der Beschäftigungsgrad der zusätzlichen Erwerbstätigkeit 100% beträgt. Hier stellt sich die Frage, wie dies mit der Anstellung an der Fachhochschule oder der Pädagogischen Hochschule vereinbart werden kann.

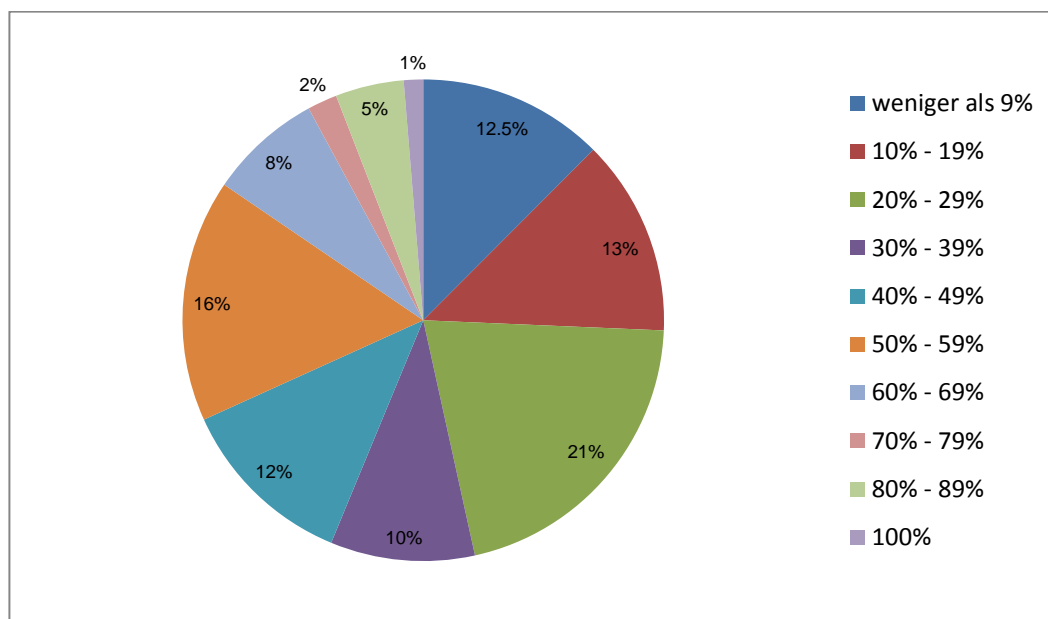


Abb. 13 Anteile des Beschäftigungsgrads der zusätzlichen Erwerbstätigkeit

Die Mittelbaumitarbeitenden mit einer zusätzlichen Erwerbstätigkeit wurden auch gefragt, wo sie diese ausführen. Hier waren Mehrfachnennungen möglich (vgl. Abb. 14).

Fast 10% dieser Personen sind zusätzlich an einer Universität tätig. Darunter sind Mittelbaumitarbeitende aus allen Fachbereichen vertreten. Der Anteil aus Pädagogischen Hochschulen ist am grössten, am zweitgrössten ist derjenige aus dem Fachbereich Technik & IT.

Über 6% derjenigen, die eine zusätzliche Erwerbstätigkeit ausüben, sind noch an einer anderen Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule tätig. Hier sticht der Fachbereich Musik, Theater und andere Künste hervor. Von den Fachbereichen Architektur, Bau- & Planungswesen; Chemie & Life Sciences sowie Soziale Arbeit hat niemand eine zusätzliche Erwerbstätigkeit an einer anderen Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule angegeben.

2004 gingen 15% einer zusätzlichen Erwerbstätigkeit an einer anderen Hochschule nach. Addiert man die aktuellen Werte für eine parallele Tätigkeit an einer Universität und an einer Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule, ist der Befund in der aktuellen Studie beinahe identisch.

Fast 8% gehen einer zusätzlichen Erwerbstätigkeit in der öffentlichen Verwaltung nach. Auch hier sind es besonders viele Mitarbeitende aus den Pädagogischen Hochschulen. Sehr häufig sind jedoch auch Mitarbeitende aus dem Fachbereich Wirtschaft zusätzlich in der öffentlichen Verwaltung tätig. In einem Privat-Unternehmen haben 27% eine weitere Erwerbstätigkeit. Spitzenreiter ist hier der Fachbereich Chemie & Life Sciences. Der Wert war 2004 mit 26% beinahe identisch.

Fast 10% der Nennungen fallen auf eine zusätzliche Erwerbstätigkeit in einer Non-Profit-Organisation. Die Analyse zwischen den Fachbereichen zeigt, dass hier der höchste Anteil im Fachbereich Soziale Arbeit zu finden ist.

Der Anteil der Mittelbaumitarbeitenden, die als weitere Erwerbstätigkeit selbständig erwerbend sind, liegt bei 36%. Die Fachbereiche Theater, Musik und andere Künste sowie Architektur, Bau- & Planungswesen haben hier mit Abstand die höchsten Werte. 2004 lag dieser Wert noch bei 46%, d.h. um einiges höher.

Gut 20% der Nennungen fiel auf die Antwortmöglichkeit „Anderes“. Genannt wurden hier unter anderem Tätigkeiten im pädagogischen, künstlerisch-musischen oder gastronomischen Bereich. Die grössten Anteile sind in den Pädagogischen Hochschulen und im Fachbereich Gesundheit zu finden.

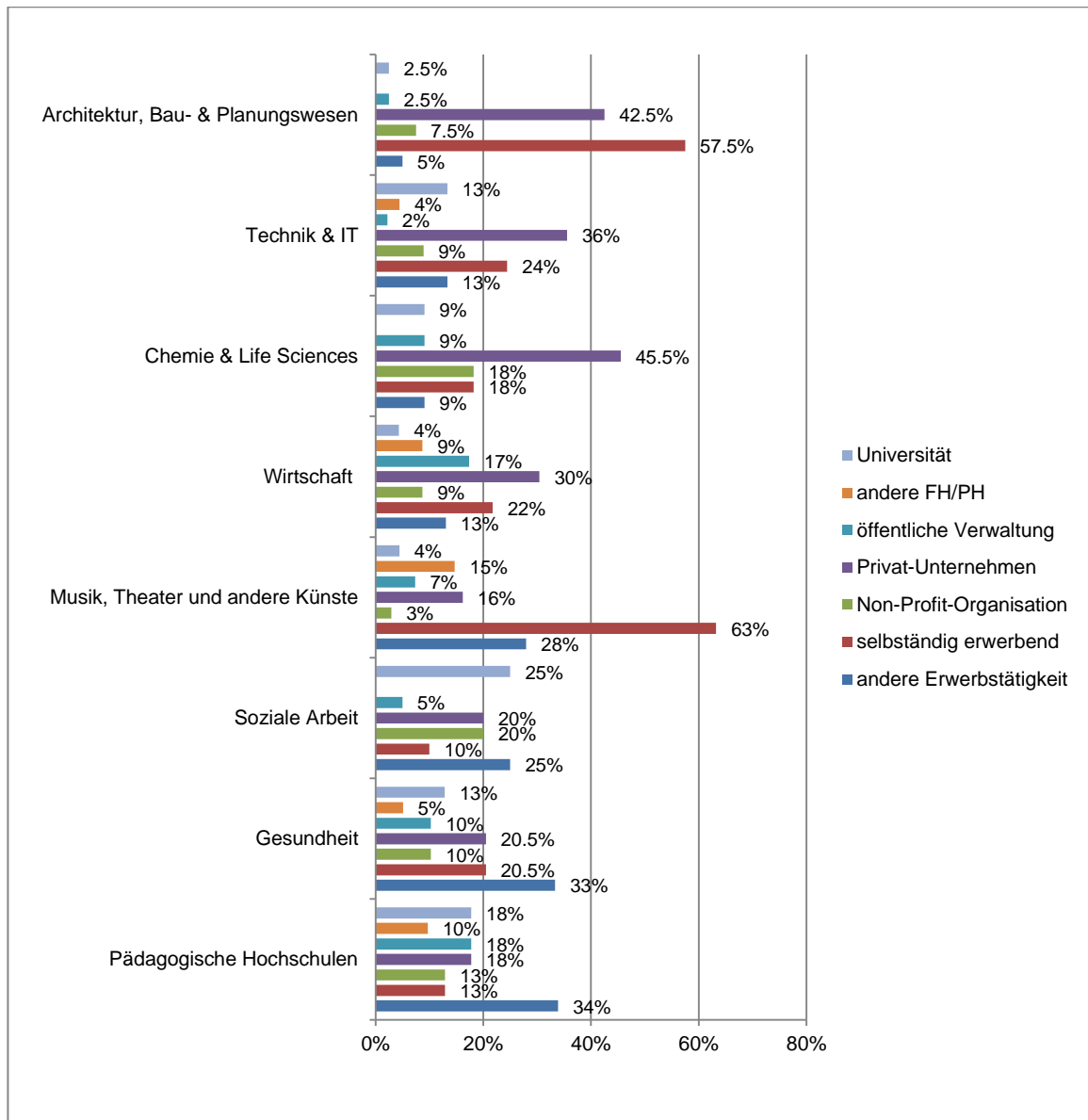


Abb. 14 Nebenerwerbsbereiche – differenziert nach Fachbereichen (Mehrfachnennungen möglich)

4.1.4 Befristete und unbefristete Anstellungen

Der Anteil an Mittelbaumitarbeitenden, die bei ihrem Stellenantritt zeitlich befristet angestellt wurden, liegt bei 68.5%. Dabei beträgt der Anteil bei den Frauen fast 75% und derjenige bei den Männern gut 65%. Es gibt also eine deutliche Geschlechterdifferenz. Die Werte in der aktuellen Befragung unterscheiden sich nicht von denjenigen in der Befragung 2004. In den verschiedenen Fachbereichen variieren die Werte befristeter Erstanstellungen zwischen 61% und 84% (vgl. Tab. 23 im Anhang).

Anstellungsverhältnis und Funktionsbezeichnung

Von denjenigen, die bei Stellenantritt befristet angestellt wurden, erhielten 57.5% einen Vertrag als Assistierende, knapp 37% als wissenschaftliche Mitarbeitende und die übrigen als Mittelbauangehörige mit anderer Funktion. Im Vergleich dazu wurden bei den unbefristet eingestellten Mittelbaumitarbeitenden 13% als Assistierende eingestuft und gut 75% als wissenschaftliche Mitarbeitende. Den übrigen wurde eine andere Funktionsbezeichnung innerhalb des Mittelbaus zugewiesen. Befristete Anstellungsverhältnisse gibt es also primär bei den Assistierenden.

Bei den verschiedenen Fachbereichen schwankt das Verhältnis zwischen befristeten und unbefristeten Anstellungen zwischen 3:1 und 4:1. Eine Ausnahme bilden die Mittelbauanstellungen an den Pädagogischen Hochschulen: Nur hier werden mehr wissenschaftliche Mitarbeitende als Assistierende befristet angestellt (66% vs. 23%). Die übrigen gut 11% befristet Angestellten haben eine andere Funktionsbezeichnung. Dies steht in Zusammenhang damit, dass an Pädagogischen Hochschulen Erstanstellungen häufiger als wissenschaftliche Mitarbeitende erfolgen und seltener als Assistierende.

Dauer der befristeten Erstanstellung

Von den 1080 befragten Mittelbauangestellten, die bei der Erstanstellung einen befristeten Vertrag erhalten hatten, gaben 56% an, dass dieser eine Dauer von maximal 12 Monaten hatte oder hat. Eine Vertragsdauer von 13 - 24 Monate resp. 25 - 36 Monate erhielten je fast 20% und einen ersten Vertrag mit einer Laufzeit von mehr als drei Jahren 4% der befristet angestellten Mittelbaumitarbeitenden. Diese Anteile haben sich im Vergleich zu den Ergebnissen der Befragung im Jahr 2004 massiv verschoben (vgl. Tab. 1). Dies bedeutet, dass heute befristet angestellte Mittelbauangestellte vermehrt Erstverträge mit kurzer Dauer erhalten.

Tab. 1 Vergleich der Dauer des ersten befristeten Anstellungsvertrags zwischen der Befragung 2004 und 2011

	Befragung 2011	Befragung 2004
Max. 1 Jahr	56%	9%
Max. 2 Jahre	20%	48%
Max. 3 Jahre	20%	23%
Mehr als drei Jahre	4%	19%

Der Vergleich zwischen den Geschlechtern zeigt, dass drei von fünf Männer einen ersten Anstellungsvertrag von maximal 12 Monaten erhalten, während bei den Frauen fast die Hälfte eine erste Anstellungsdauer von mehr als einem Jahr angegeben haben (vgl. Abb. 15). Es bekommen also zwar mehr Frauen bei Stellenantritt einen befristeten Vertrag, dieser hat aber im Vergleich zu den Männern eine längere Zeitdauer.

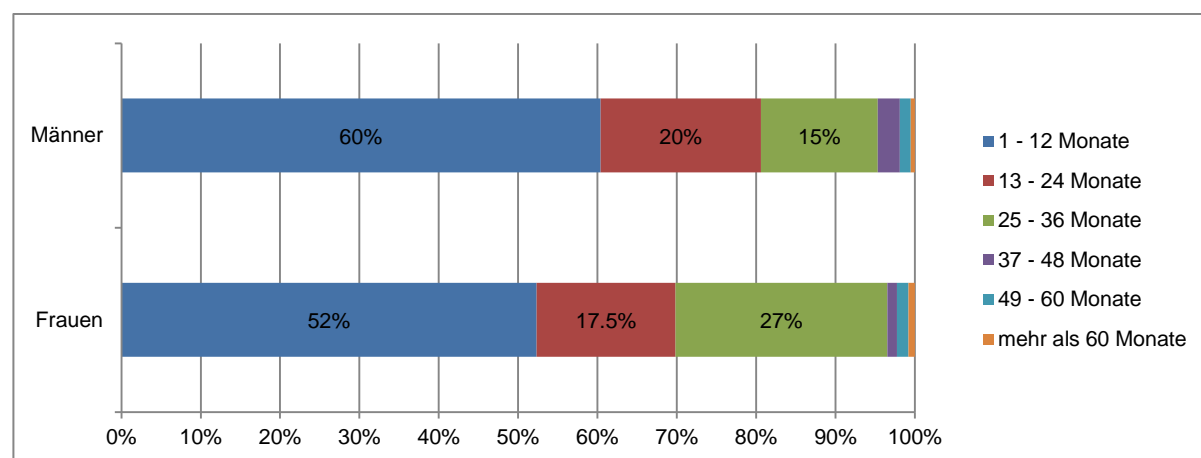


Abb. 15 Vergleich der Vertragsdauer bei befristeter Erstanstellung – differenziert nach Geschlecht

Vergleicht man die Dauer des ersten Anstellungsvertrags nach Fachbereichen, fällt der Bereich Soziale Arbeit auf: In diesem Fachbereich wurden 28% der befristeten Mittelbaumitarbeitenden für maximal

ein Jahr angestellt, 24% für 13 - 24 Monate und rund 42% für eine Zeitdauer von 25 - 36 Monate. Damit unterscheidet sich dieser Fachbereich von den anderen, in denen die meisten zeitlich befristeten Erstanstellungen maximal ein Jahr dauern. Die Anteile der Verträge mit einer Laufzeit von maximal einem Jahr liegen bei den übrigen Fachbereichen zwischen 49.5% (Wirtschaft) und 70% (Chemie & Life Sciences). Mit einem befristeten Erstvertrag bis maximal zwei Jahre wurden je nach Fachbereich zwischen 11% (Musik, Theater und andere Künste) und 24% (Technik & IT, Soziale Arbeit sowie Gesundheit) der Mittelbaumitarbeitenden angestellt.

Vertragliche Änderung der Anstellungsbedingungen

Bei knapp zwei Drittel der befristet angestellten Mittelbaumitarbeitenden wurde während ihrer bisherigen Anstellung eine zeitliche Vertragsverlängerung vorgenommen. Dabei gibt es keinen Geschlechterunterschied. Im Fachbereich Architektur, Bau- & Planungswesen wurden 72% der befristeten Anstellungen zeitlich verlängert, im Fachbereich Musik, Theater und andere Künste waren es dagegen lediglich 49%. In den übrigen Fachbereichen liegen die Werte dazwischen.

Bezüglich der Häufigkeit der zeitlichen Verlängerungen zeigt sich folgendes Bild: 48% erhielten eine einmalige Verlängerung, gut 27% eine zweimalige und 13% eine dreimalige Verlängerung. Bei den übrigen wurde der Vertrag viermal oder noch häufiger verlängert. Diese Verteilung zeigt sich gleichermassen bei Männern und Frauen (Abweichungen von maximal 1%).

Im Fachbereich Gesundheit gibt es ausschliesslich ein- und zweimalige Vertragsverlängerungen (vgl. Abb. 16). Im Fachbereich Musik, Theater und andere Künste sowie bei den Mittelbaumitarbeitenden der Pädagogischen Hochschulen werden rund 61% der Verträge ein- oder zweimal verlängert. In den anderen Fachbereichen liegt dieser Anteil zwischen 76% (Architektur, Bau- & Planungswesen) und 80% (Technik & IT). Fünf oder mehr Verlängerungen gibt es bei rund 10% der Verträge in den Fachbereichen Musik, Theater und andere Künste; Soziale Arbeit und in den Pädagogischen Hochschulen. Im Zusammenhang mit Mehrfachverlängerungen ist darauf hinzuweisen, dass diese rechtlich nur bei deutlich veränderten Aufgaben oder bei Projektgebundenheit der Anstellung möglich sind. Eigentliche Kettenverträge sind nicht zulässig.

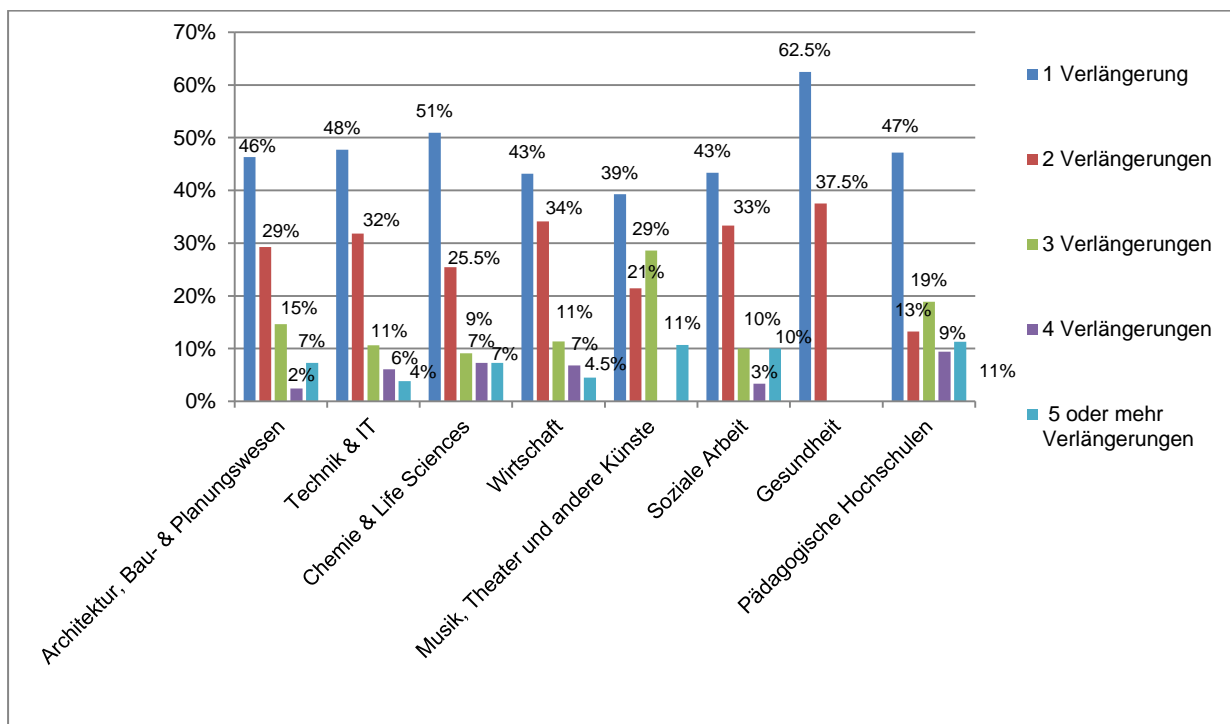


Abb. 16 Vergleich Anzahl Vertragsverlängerungen – differenziert nach Fachbereichen

Um die hohe Anzahl an fünf oder noch mehr Vertragsverlängerungen genauer zu untersuchen, wurde dieser Wert je Fachbereich mit dem Anteil an Vertragsverlängerungen verglichen, der im jeweiligen Fachbereich generell vorkommt (vgl. Abb. 17). Besonders auffällig sind dabei die Werte im Fachbereich Technik & IT: Hier ist der Anteil von Vielfachverlängerungen im Verhältnis zum generellen Anteil an Verlängerungen besonders klein. Umgekehrt verhält sich das Ergebnis bei den Pädagogischen Hochschulen, welche einen vergleichsweise hohen Anteil an Vielfachverlängerungen aufweisen.

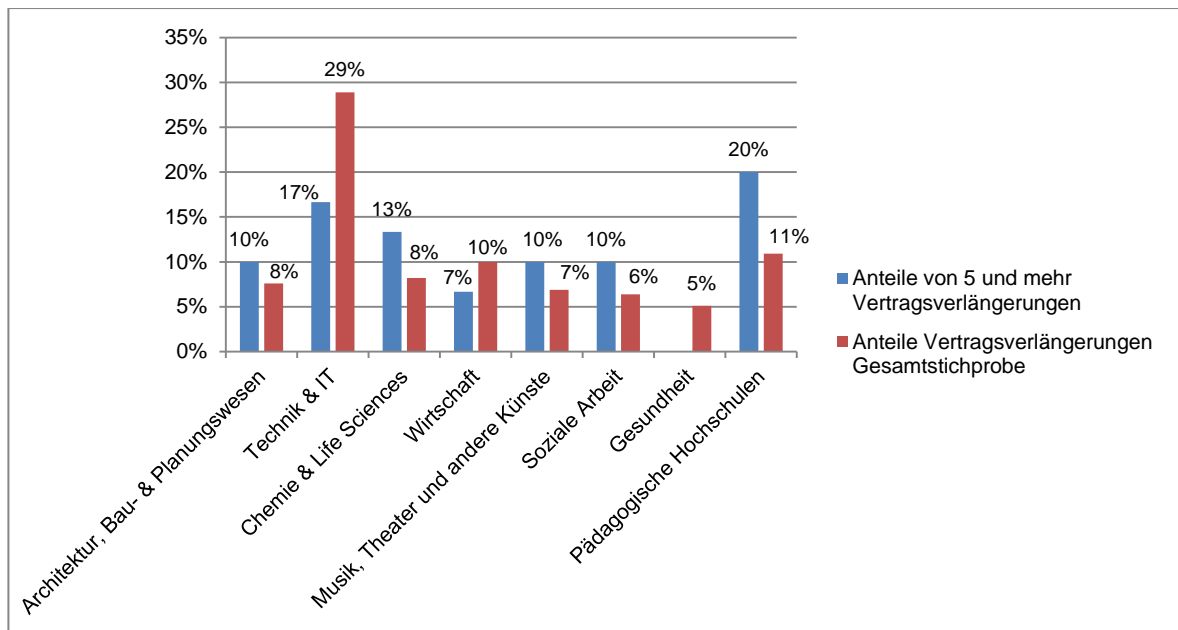


Abb. 17 Vergleich zwischen den Anteilen an fünf und mehr Vertragsverlängerungen mit dem Anteil an Verlängerungen insgesamt – differenziert nach Fachbereichen

Weiter wurde untersucht, wie sich die Anteile an fünf und mehr Vertragsverlängerungen auf die verschiedenen Arbeitsschwerpunkte der Mittelbaumitarbeitenden verteilen. Es wurde verglichen, ob sich bei einzelnen Arbeitsschwerpunkten überproportional oder unterproportional viele Mehrfachvertragsverlängerungen finden (vgl. Abb. 18). Hier zeigt sich eindeutig, dass Verträge von Mittelbaumitarbeitenden mit einem Arbeitsschwerpunkt in Forschung und Entwicklung überproportional häufig fünfmal oder noch häufiger verlängert worden sind (grösste Differenz zwischen dem Anteil aller Vertragsverlängerungen in der Gesamtstichprobe und dem Anteil an Mehrfachvertragsverlängerungen). Wie bereits erwähnt, ist dies möglich, wenn die Mittelbaumitarbeitenden entweder für ein bestimmtes Projekt angestellt wurden und dieses verlängert werden kann, oder wenn eine neue Anstellung mit einem klar anderen Arbeitsinhalt erfolgt. Es gilt auch zu beachten, dass der aktuelle Arbeitsschwerpunkt erfragt wurde. Daher ist es auch möglich, dass einige Mittelbauangestellte vorher schwerpunktmässig in einem anderen Bereich tätig waren.

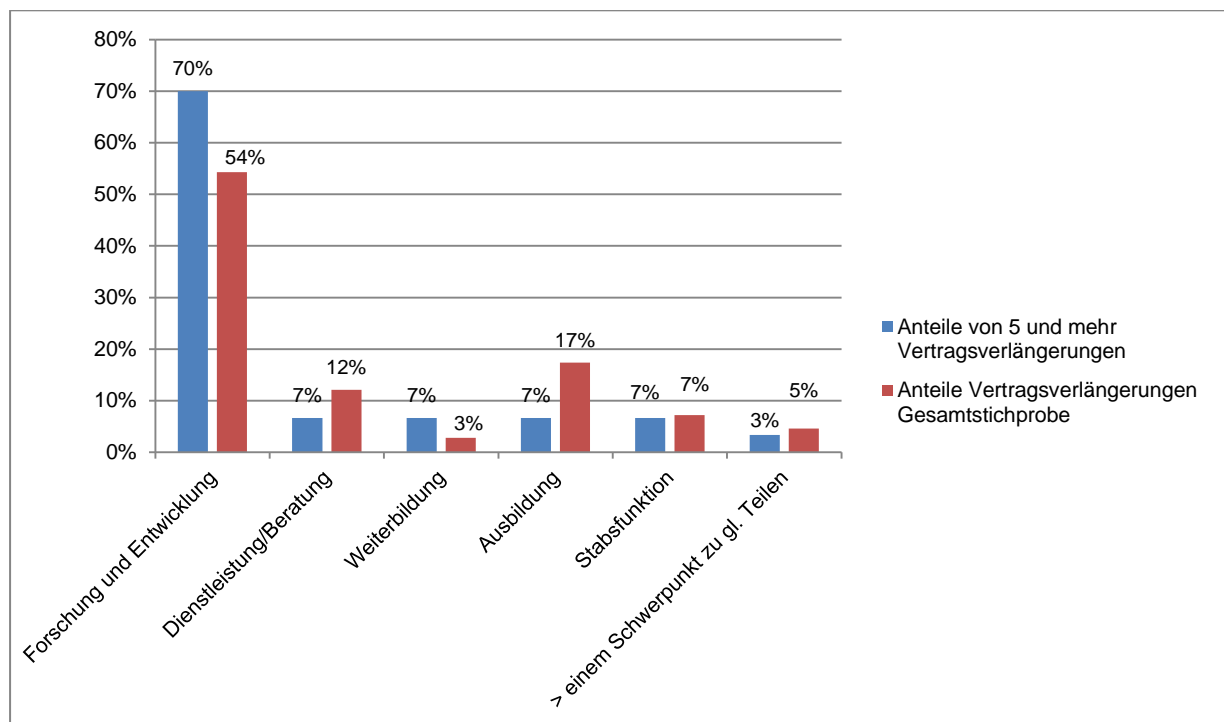


Abb. 18 Vergleich zwischen den Anteilen an fünf und mehr Vertragsverlängerungen und Verlängerungen der Gesamtstichprobe – differenziert nach Tätigkeitsschwerpunkten

Die Teilnehmenden, welche angegeben hatten, dass ihr Vertrag zeitlich verlängert wurde, gaben auch an, um welche Dauer der Vertrag insgesamt nach Ablauf des ersten Vertrags verlängert wurde: Eine Verlängerung um ein Jahr oder weniger erhielten gut 38%. Um 13 - 24 Monate wurde der Vertrag bei fast 30% verlängert, um 25 - 36 Monate bei 12% und um 37 - 48 Monate bei gut 10%. Rund 10% der Teilnehmenden mit einer zeitlichen Vertragsverlängerung gaben an, dass die Verlängerungen insgesamt bisher mehr als vier Jahre betragen. In der Regel liegt die maximale befristete Anstellungsdauer an Fachhochschulen oder Pädagogischen Hochschulen bei fünf Jahren. Erfolgt die Anstellung jedoch projektbezogen, kann die Dauer ausgedehnt werden.

Vertragsverlängerungen erfolgen bei Frauen deutlich seltener mit einer Zeitdauer von bis zu einem Jahr als bei Männern (Anteil bei den Frauen 34%, bei den Männer 41%). Umgekehrt bekommen Frauen häufiger eine Vertragsverlängerung mit einer Dauer von mehr als drei Jahren als Männer (Frauen: 24%; Männer 17%). Da Frauen und Männer gleich häufig Vertragsverlängerungen bekommen, kann davon ausgegangen werden, dass diese bei den Frauen tendenziell für eine längere Zeitfrist ausgestellt werden. Ob den Frauen häufiger solche Angebote gemacht werden als den Männern, oder ob Männer sich nicht auf solche Angebote einlassen (und daher nicht mehr an der Hochschule sind), lässt sich aus den Ergebnissen nicht ableiten.

Beim Vergleich der Gesamtdauer von Vertragsverlängerungen zwischen den Fachbereichen zeigen sich einige Auffälligkeiten (vgl. Abb. 19): Mittelbaumitarbeitende, welche eine Gesamtverlängerungsdauer von maximal einem Jahr melden, sind im Fachbereich Gesundheit mit einem Anteil von knapp 58% am häufigsten. In den anderen Fachbereichen liegt der Anteil dieser Personen unter 45%. In den folgenden Fachbereichen melden mehr als 20% der befristet angestellten Mittelbaumitarbeitenden eine Gesamtverlängerungsdauer von mehr als drei Jahren: Chemie & Life Sciences (24%), Wirtschaft (21%) sowie Pädagogische Hochschulen (36%).

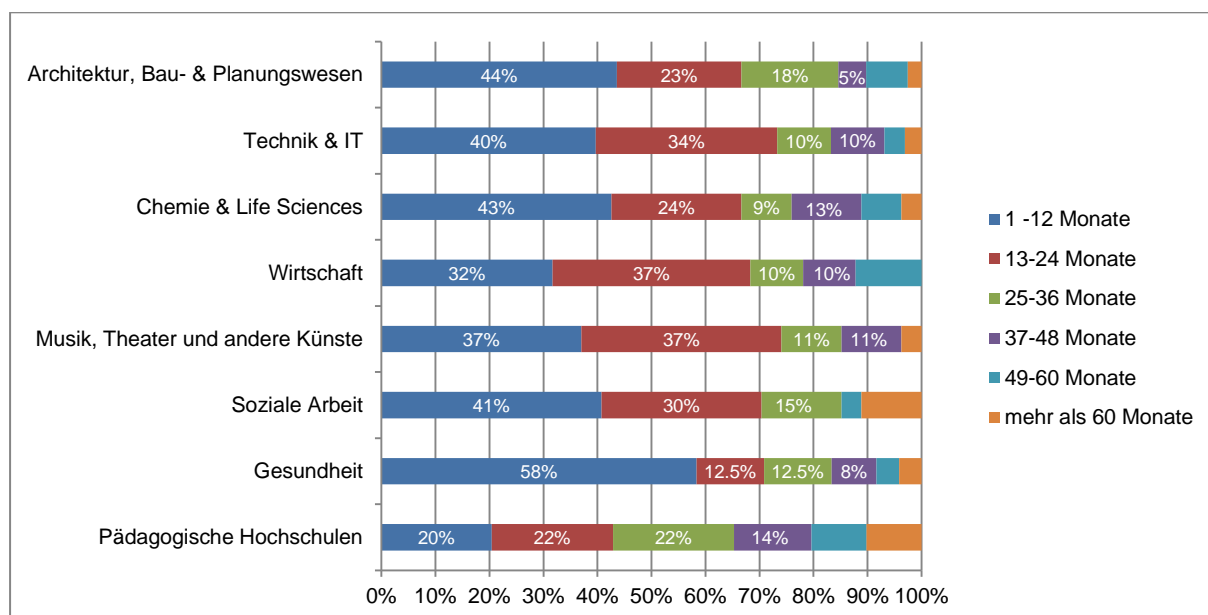


Abb. 19 Vergleich Gesamtdauer des Vertrags bei zeitlichen Verlängerungen – differenziert nach Fachbereichen

Einen Wechsel von einer befristeten in eine unbefristete Anstellung war bei gut 29% der Mittelbaumitarbeitenden Anlass für eine Vertragsänderung. Dabei zeigen sich keine massgeblichen Geschlechtsunterschiede (bei den Frauen sind es 30%, bei den Männern 29%). Mit einem Drittel kommen Vertragsveränderungen von einer befristeten in eine unbefristete Anstellung am häufigsten im Fachbereich Technik & IT vor. Mit einem Viertel gibt es sie am seltensten an den Pädagogischen Hochschulen. Die Werte in den anderen Fachbereichen liegen dazwischen.

Zum Zeitpunkt der Befragung waren insgesamt 56% der Teilnehmenden befristet und 44% unbefristet angestellt. Von den Frauen sind 58.5% befristet angestellt, von den Männern hingegen nur gut 53%, es gibt also deutliche Geschlechtsunterschiede. Die Werte der aktuell befristet angestellten Mittelbauangehörigen liegen in den Fachbereichen zwischen 49% (Pädagogische Hochschulen) und 70% (Musik, Theater und andere Künste) (vgl. Tab. 24 im Anhang).

Dauer der Anstellung seit Ersteintritt

Die Dauer der Anstellung an der Hochschule seit dem Ersteintritt ist je nach Anstellungsverhältnis erwartungsgemäss sehr unterschiedlich: So sind bei den aktuell befristet angestellten Mittelbaumitarbeitenden vier von fünf bisher maximal drei Jahre an ihrer Hochschule tätig. Bei den unbefristet Angestellten sind es zwei von fünf.

Umgekehrt ist einer von drei der unbefristet Angestellten seit mehr als fünf Jahren an der jeweiligen Hochschule tätig. Bei den aktuell befristet angestellten Mittelbaumitarbeitenden ist es dagegen nur eine Person von 20 Angestellten. Diese Ergebnisse sind nicht erstaunlich, da viele Hochschulen in ihren Personalverordnungen eine zeitliche Begrenzung der Befristung insbesondere für Assistierende vorsehen (vgl. Kap. 3). Das heisst, dass nach einer gewissen Anzahl Jahren oder Verlängerungen eines befristeten Anstellungsverhältnisses entweder eine unbefristete Anstellung erfolgt oder die Person die Hochschule verlässt. Dies dient auch dem Schutz der Mitarbeitenden, damit diese nicht überdauernd mit Kettenverträgen und damit in unsicheren Anstellungsverhältnissen arbeiten müssen.

In Bezug auf die Anstellungsdauer seit Eintritt in die Hochschule gibt es bei den befristet angestellten Mittelbauangehörigen keine Geschlechterdifferenzen (vgl. Abb. 20). Bei den aktuell unbefristet angestellten Mittelbaumitarbeitenden ist der Anteil derjenigen, die weniger als drei Jahre an ihrer Hoch-

schule sind, bei den Frauen höher als bei den Männern (45% vs. 36%). Bei einer Gesamtanstellungsdauer von mehr als fünf Jahren ist umgekehrt der Anteil der Männer höher als derjenige der Frauen (44% vs. 29%).

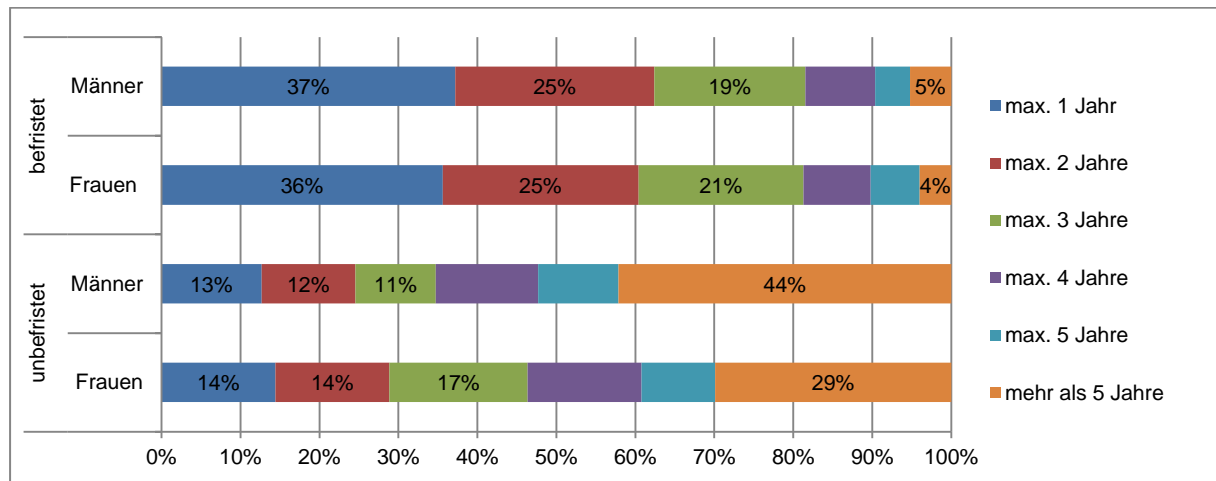


Abb. 20 Gesamtanstellungsdauer – differenziert nach Geschlecht und Anstellungsverhältnis

Vergleicht man die Gesamtanstellungsdauer seit der Erstanstellung an der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule nach Fachbereichen, so zeigt sich bei den aktuell befristet angestellten Mittelbauarbeitenden, dass zwischen 72% (Pädagogische Hochschulen) und 87% (Gesundheit) seit maximal drei Jahren beschäftigt sind. Mehr als fünf Jahre beschäftigt sind nur noch eine kleine Gruppe: Im Fachbereich Gesundheit ist es niemand, im Fachbereich Chemie & Life Sciences sind es 9%. Die Fachbereiche haben also alle ein ähnliches Muster (vgl. Abb. 21).

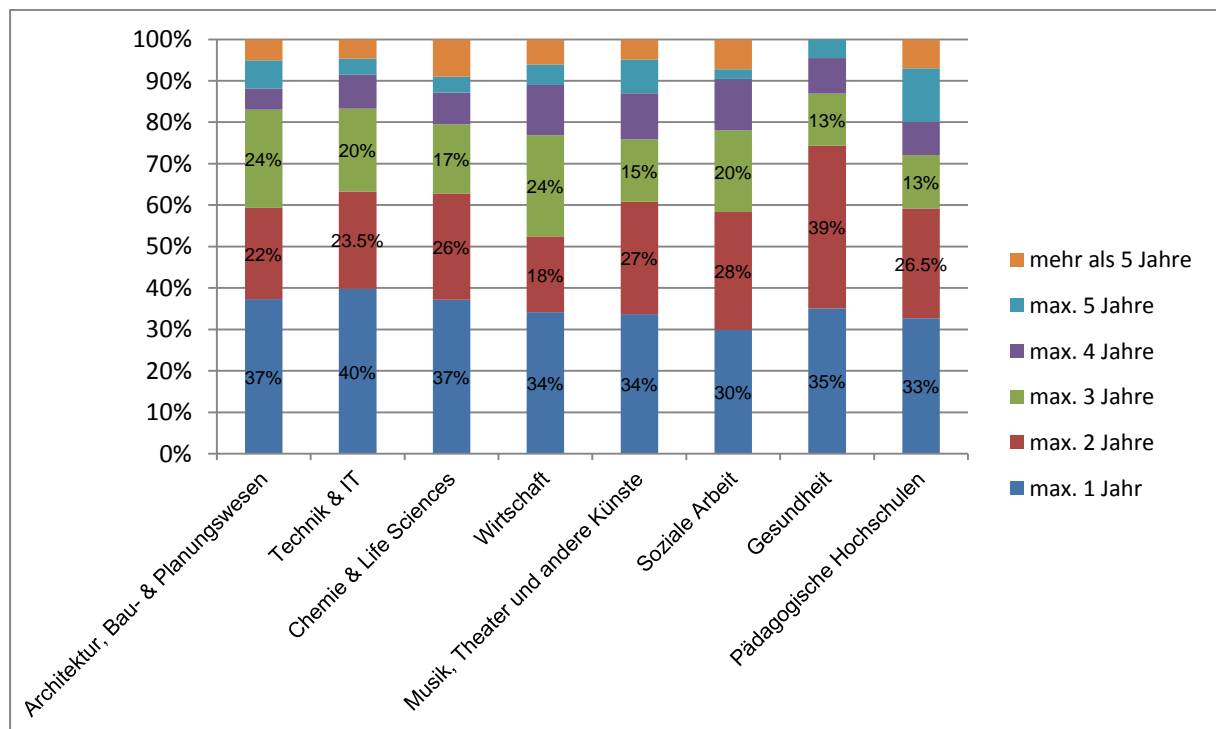


Abb. 21 Gesamtanstellungsdauer befristet angestellter Mittelbauangehöriger – differenziert nach Fachbereichen

Bei den unbefristet angestellten Mittelbaumitarbeitenden zeigen sich unter den Fachbereichen folgende Gruppen (vgl. Abb. 22): In den Fachbereichen Architektur, Bau- & Planungswesen und Technik & IT sind gut ein Drittel und in Chemie & Life Sciences gut ein Viertel seit drei Jahren angestellt. Zwischen 44.5% und 48% haben seit mehr als fünf Jahren eine Anstellung. In den Fachbereichen Soziale Arbeit und an den Pädagogischen Hochschulen sind 49% resp. 43% seit maximal drei Jahren an der Hochschule tätig und 31.5% resp. 27% seit mehr als fünf Jahren. Im Fachbereich Wirtschaft liegt der Anteil der Mittelbaumitarbeitenden mit einer Gesamtanstellungsdauer bis zu drei Jahren bei knapp 59% und mit einer solchen ab fünf Jahren bei gut 21%. Nur einen Anteil von knapp 22%, die bis jetzt maximal drei Jahre an der Hochschule angestellt sind, weist der Fachbereich Musik, Theater und andere Künste auf. Dort sind 41% der unbefristet angestellten Mittelbaumitarbeitenden länger als fünf Jahre an der Hochschule angestellt. Im Fachbereich Gesundheit sind 76% längstens seit drei Jahren angestellt und 7% mehr als fünf Jahre.

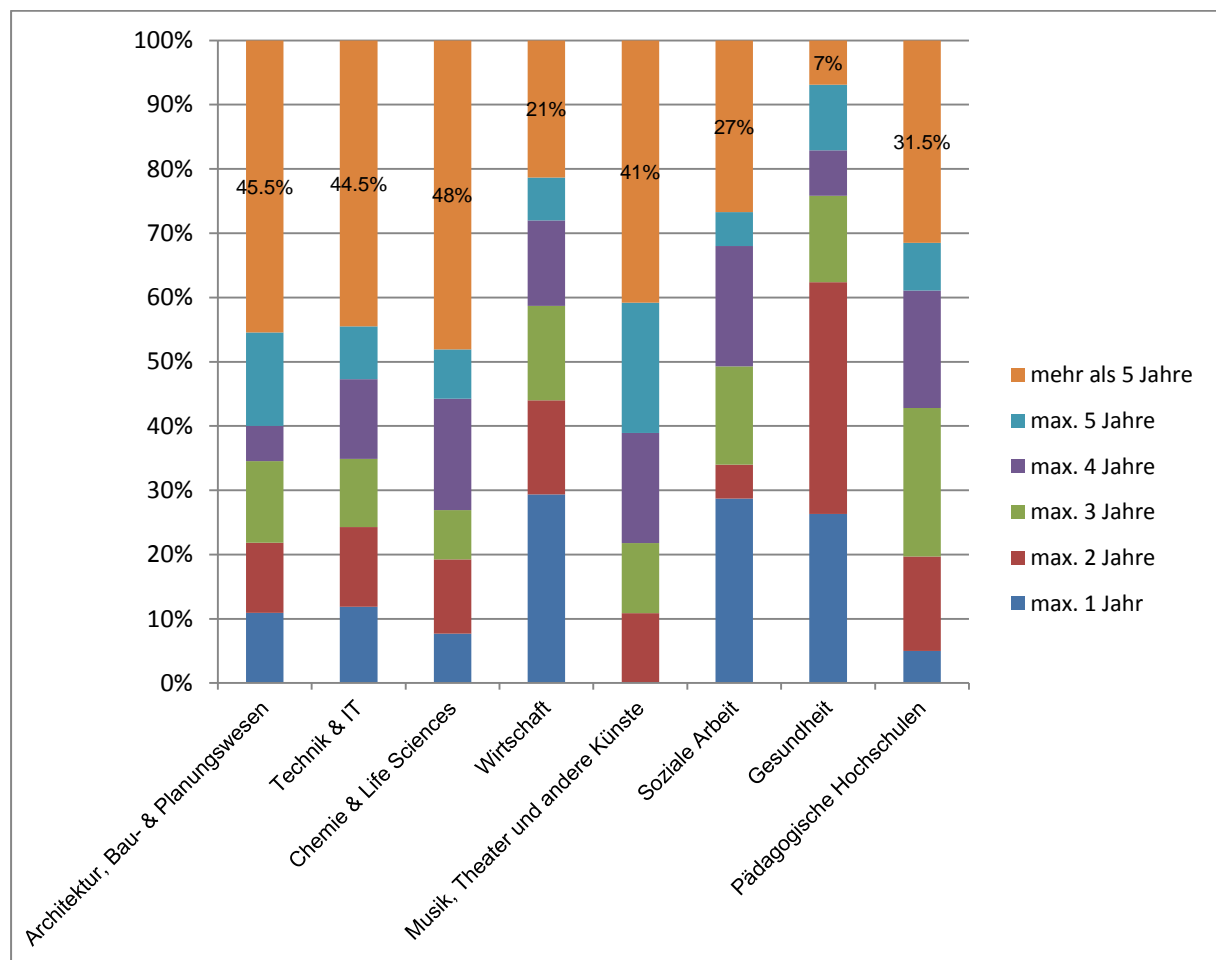


Abb. 22 Gesamtanstellungsdauer unbefristet angestellter Mittelbauangehöriger – differenziert nach Fachbereichen

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich in der aktuellen Stichprobe wissenschaftliche Mitarbeitende und weniger Assistierende als 2004 befinden. Dies könnte auf die Erweiterung der Stichproben durch die Pädagogischen Hochschulen zurückzuführen sein, die zu einem sehr hohen Anteil wissenschaftliche Mitarbeitende beschäftigen. Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad liegt insgesamt um 6% tiefer, wobei die Unterschiede zwischen den Fachbereichen erheblich sind: In einigen ist der durchschnittliche Beschäftigungsgrad seit 2004 gesunken und in anderen gestiegen, so dass sich keine einheitliche Tendenz ausmachen lässt.

Aktuell sind 56% der Mittelbaumitarbeitenden befristet und zu 44% unbefristet angestellt. Erstanstellungen wurden bei 68.5% befristet vorgenommen. Damit gibt es eine grössere Gruppe, die zunächst befristet angestellt werden, deren Vertrag im Verlaufe ihrer Tätigkeit jedoch entfristet wird. Im Vergleich zu 2004 ist der Anteil an zeitlich befristeten Anstellungen in etwa gleich geblieben. Viel grösser ist jedoch der Anteil an Erstverträgen mit einer Dauer von lediglich einem Jahr ist innerhalb der befristeten Anstellungen: Er ist heute sechsmal so gross wie noch 2004.

Zwei Drittel aller aktuell befristet angestellten Mittelbaumitarbeitenden haben schon eine oder mehrere Vertragsverlängerungen erhalten. Knapp die Hälfte davon berichten von einer Vertragsverlängerung, 12% von fünf und mehr Vertragsverlängerungen. Insbesondere Mittelbaumitarbeitenden mit einem Arbeitsschwerpunkt in Forschung und Entwicklung sind von Vielfach-Vertragsverlängerungen betroffen. Es existiert hier also eine Gruppe von Mittelbaumitarbeitenden, die unter sehr unsicheren Anstellungsverhältnissen arbeitet, auch wenn die Verlängerungen projektbezogen erfolgen dürften, was den rechtlichen Vorgaben entspricht.

Im Vergleich zu Männern werden Frauen häufiger zuerst als Assistierende angestellt, obwohl sie häufiger bereits über Berufserfahrung verfügen. Sie erhalten allerdings auch häufiger eine Umwandlung in eine Anstellung als wissenschaftliche Mitarbeitende, so dass sich die Ungleichheit tendenziell mit der Zeit auflöst. Zudem werden Frauen häufiger zuerst befristet angestellt im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen, allerdings mit einer durchschnittlich längeren Vertragsdauer. Dieser Unterschied wird durch spätere Vertragsveränderungen nicht aufgelöst.

Der Befund, dass ein Viertel der Mittelbaumitarbeitenden parallel zur Anstellung einer zusätzlichen Erwerbstätigkeit nachgeht, ist in Zusammenhang mit den vielen befristeten Anstellungen und auch den vielen Teilzeitanstellungen interessant. Ob damit die zum Teil unsicheren Arbeitsperspektiven oder die für die materielle Existenzsicherung zu geringen Anstellungsprozente ausgeglichen werden, kann aufgrund der vorliegenden Daten nicht beantwortet werden.

4.2 Rekrutierungswege und Eingangsqualifikationen

Um Erkenntnisse über die für Fachhochschulen und Pädagogische Hochschulen relevanten internen und externen Arbeitsmärkte zu gewinnen, wurde ein Fokus der Studie sowohl auf die Rekrutierungswege als auch auf die Eingangsqualifikationen gelegt. Hierzu wurden die Angehörigen des Mittelbaus gefragt, auf welchem Wege sie auf die Stelle an der Fachhochschule resp. Pädagogischen Hochschule aufmerksam wurden, ob sie bereits vorher an der Hochschule studiert haben, an der sie jetzt arbeiten, und ob sie parallel zu ihrer derzeitigen Beschäftigung ein Teilzeitstudium absolvieren. Weiterhin wurde erhoben, welche Qualifikationsabschlüsse die Mittelbauangehörigen vor Stellenantritt aufweisen konnten und welche Tätigkeiten sie vor Stellenantritt ausgeübt haben. Bei denjenigen, die vorher berufstätig waren, wurde zudem nach dem Arbeitsfeld gefragt.

4.2.1 Rekrutierungswege an die Hochschule

Rekrutierungskanäle

Der wichtigste Rekrutierungskanal über den die Angestellten aus dem Mittelbau ihre Stelle an der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule gefunden haben, war die direkte Ansprache durch Dozierende oder Mitarbeitende während oder nach dem Studium. Dies trifft sowohl für die Assistierenden und die wissenschaftlichen Mitarbeitenden als auch für Mittelbaumitarbeitende mit anderen Funktionen zu. Assistierende geben allerdings mit 49% hoch signifikant häufiger an, über die direkte Ansprache durch Dozierende oder Mitarbeitende der Hochschule auf die Stelle aufmerksam geworden zu sein. Bei wissenschaftlichen Mitarbeitenden liegt dieser Anteil bei 28%. Sowohl bei den Assistierenden als auch bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden liegen Hinweise von Verwandten, Freunden und Bekannten als Rekrutierungsweg mit 14.5% resp. 16% an zweiter Stelle. An dritter Stelle stehen bei den Assistierenden mit 12% Internet-Inserate auf der Website der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden sind dies mit jeweils gut 13% Zeitungsinserate/Aushänge sowie Internetstellenbörsen. Andere Rekrutierungswege wie Stellenvermittlungen, Rekrutierungsmessen, RAV etc. spielen demgegenüber praktisch keine Rolle (vgl. Tab. 25 im Anhang).

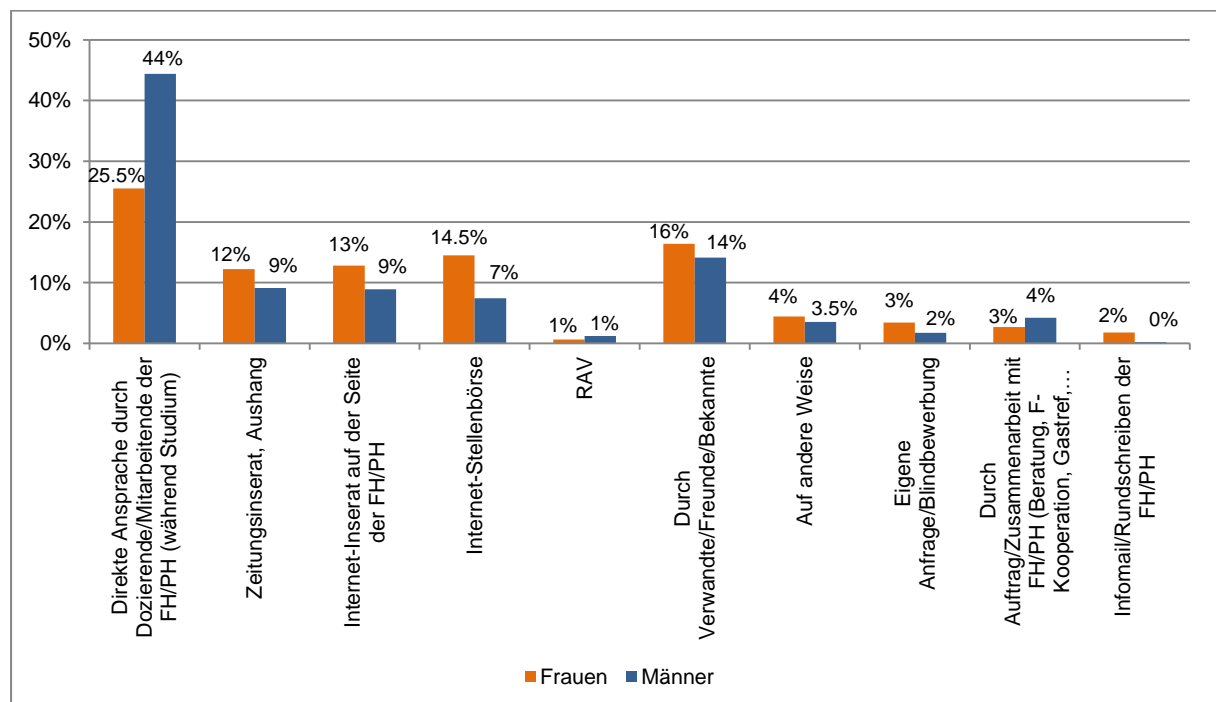


Abb. 23 Rekrutierungskanäle – differenziert nach Geschlecht

Die Rekrutierungswege von Frauen unterscheiden sich deutlich von denen ihrer männlichen Kollegen. So wurden männliche Mittelbauangestellte hoch signifikant häufiger mittels direkter Ansprache durch Dozierende oder Mitarbeitende während des Studiums rekrutiert (vgl. Abb. 23). Sowohl bei den Assistierenden als auch bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden nehmen Männer, die via Direktansprache rekrutiert wurden, einen jeweils knapp 20% grösseren Anteil ein. Bei den weiblichen Mittelbauangestellten haben demgegenüber Zeitungsinserate und Aushänge, Internet-Inserate auf der Homepage der Hochschule sowie Internetstellenbörsen einen grösseren Stellenwert.

Nicht nur in männerdominierten Fachbereichen wie Technik & IT, sondern auch in frauendominierten Fachbereichen wie der Sozialen Arbeit oder an den Pädagogischen Hochschulen scheinen Männer in stärkerem Masse von der direkten Ansprache durch Dozierende oder Mitarbeitende der Hochschulen und damit von informellen Rekrutierungsbemühungen zu profitieren. Bei Frauen sind demgegenüber auch in diesen Fachbereichen externe Kontakte sowie Internet-Stellenbörsen von grösserer Bedeutung und damit die formalen Rekrutierungskanäle.

Ein Vergleich zwischen den Befragten mit Herkunft aus Deutschland, Frankreich oder Italien mit denjenigen aus der Schweiz zeigt folgende Unterschiede: Schweizer Assistierende sind mit 54% häufiger über direkte Ansprache von Dozierenden oder Mitarbeitenden während des Studiums an der Hochschule zu ihrer Stelle gekommen als die Assistierenden der anderen drei Länder (Italien: 47%, Frankreich: 40%, Deutschland: 24%). Mit 47% geben Assistierende französischer Herkunft sehr häufig an, über Verwandte, Freunde und Bekannte auf die Stelle hingewiesen worden zu sein. Bei den deutschen Assistierenden ist die Rekrutierung über das Internet von grösserer Bedeutung als über andere Kanäle. Demgegenüber nimmt die Häufigkeit der direkten Ansprache bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden bei allen vier Nationalitäten zugunsten von Zeitungsinseraten/Aushängen und Internet ab. Bei den Schweizerinnen und Schweizern sowie den Befragten italienischer Herkunft reduziert sich dieser sogar um rund 20%. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit französischer Herkunft resultieren zudem 16% der Anstellungen aus einem vorgängigen Auftrag resp. einer bereits bestehenden Zusammenarbeit mit der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule.

Auch im Vergleich der einzelnen Fachbereiche nimmt die direkte Ansprache durch Dozierende und Mitarbeitende der Hochschule den ersten Platz ein. Ausgenommen hiervon sind die Soziale Arbeit und die Pädagogischen Hochschulen. Bei der Sozialen Arbeit liegen an erster Stelle Zeitungsinserate/Aushänge, dicht gefolgt von der Rekrutierung via Internet. Bei den Pädagogischen Hochschulen ist es die Internetstellenbörse, dicht gefolgt von Zeitungsinseraten/Aushängen sowie der direkten Ansprache durch Dozierende und Mitarbeitende der Hochschule. Auffällig ist, dass im Fachbereich Technik & IT mit 56%, im Fachbereich Musik, Theater und andere Künste mit 42.5% sowie im Fachbereich Chemie & Life Sciences mit 41% der direkten Ansprache im Vergleich zu anderen Fachbereichen ein sehr hoher Stellenwert zukommt. In diesen drei Fachbereichen stehen an zweiter Stelle Verwandte, Freunde und Bekannte, die auf die Stelle aufmerksam gemacht haben. Werden diese Ergebnisse noch nach Funktionen differenziert, so wird dieses Bild bestätigt, allerdings mit tendenziell abnehmender Bedeutung der direkten Ansprache bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Die Abnahme ist allerdings nicht in allen Fachbereichen gleichermassen ausgeprägt. In den Fachbereichen Architektur, Bau- & Planungswesen, Technik & IT, Chemie & Life Sciences sowie Musik, Theater und andere Künste ist auch bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden die direkte Ansprache immer noch der wichtigste Rekrutierungskanal. Im Fachbereich Chemie & Life Sciences fällt im Vergleich zu den anderen Fachbereichen zudem auf, dass die Rekrutierung von Mittelbauangestellten über einen vorgängigen Auftrag resp. eine Zusammenarbeit einen grösseren Stellenwert einnimmt als in anderen Fachbereichen (vgl. Abb. 24 sowie Tab. 26 im Anhang).

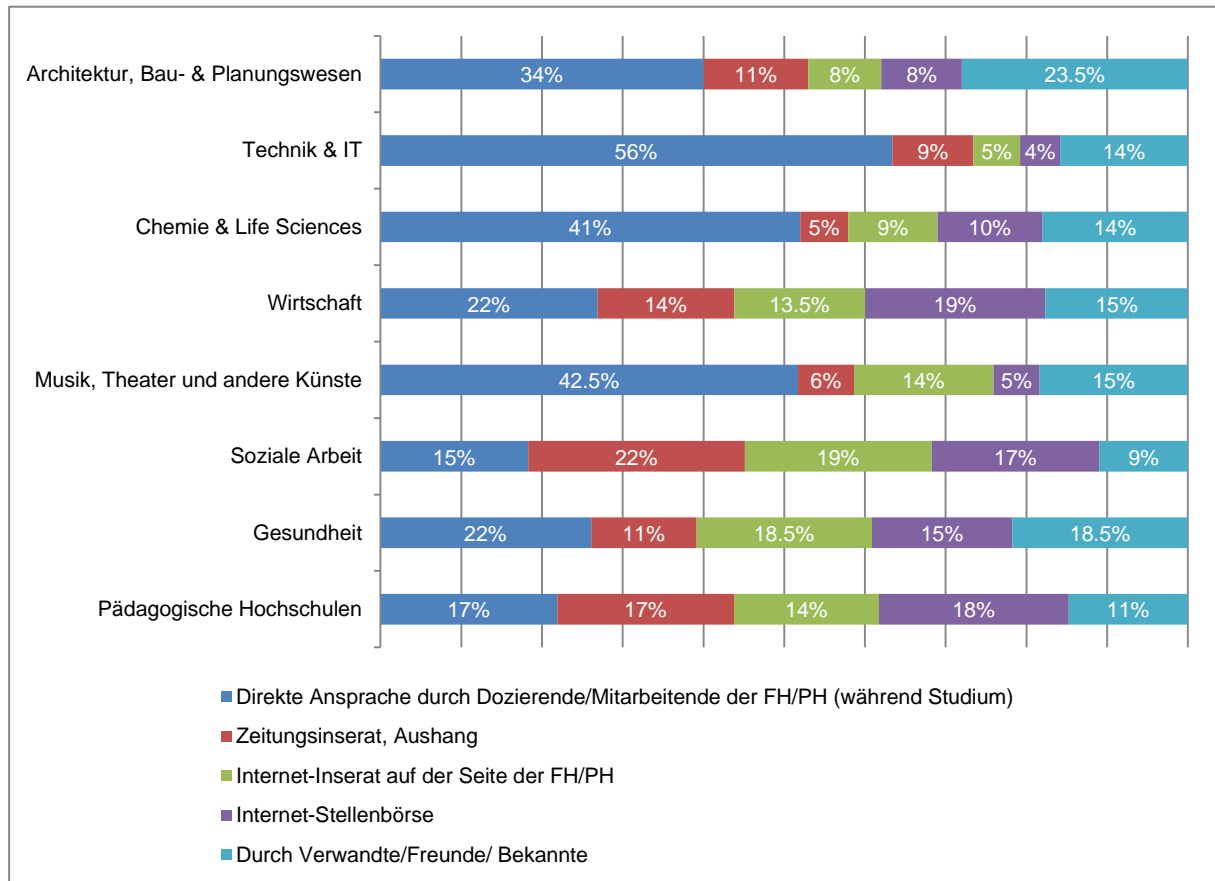


Abb. 24 Häufigste Rekrutierungswege – differenziert nach Fachbereichen

Ein Vergleich zwischen den Arbeitsschwerpunkten zeigt, dass die direkte Ansprache durch Dozierende und Mitarbeitende der Hochschule für eine Tätigkeit im Bereich Forschung und Entwicklung mit gut 43% besonders wichtig ist. Ebenfalls im Vergleich zu anderen Rekrutierungskanälen sehr wichtig ist die direkte Ansprache für eine Anstellung mit einem Arbeitsschwerpunkt in der Ausbildung (32%). Bei den anderen Arbeitsschwerpunkten zeigt sich ein ausgewogeneres Bild über die unterschiedlichen Rekrutierungskanäle.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass der direkten Ansprache durch Dozierende und Mitarbeitende der Hochschule für die Rekrutierung von Angehörigen des Mittelbaus eine zentrale Rolle zukommt. Dies war auch in der Studie von 2004 der Fall, in der rund 50% der befragten Angestellten des Mittelbaus angegeben haben, direkt von Dozierenden oder Mitarbeitenden der Hochschule auf die Stelle aufmerksam gemacht worden zu sein. Zeitungsinserate, die 2004 noch an zweiter Stelle lagen, wurden 2011 durch das Internet abgelöst. Verwandten, Freunden und Bekannten, die auf die Stelle aufmerksam gemacht haben, kommt sowohl 2004 als auch 2011 ein vergleichsweise hoher Stellenwert zu. Für Assistierende ist die direkte Ansprache durch Dozierende und Mitarbeitende der Hochschule bei der Stellensuche von deutlich grösserer Bedeutung, als dies für die wissenschaftlichen Mitarbeitenden der Fall ist. Dies trifft auch für die männlichen Mittelbauangestellten zu, die im Vergleich zu ihren Kolleginnen bei der Stellensuche häufiger von der direkten Ansprache zu profitieren scheinen. Gegenüber 2004 ergibt sich diesbezüglich keine Veränderung: Auch in der damaligen Studie hat sich dieser hoch signifikante geschlechtsspezifische Unterschied gezeigt. Mittelbauangehörige mit Schweizer Herkunft werden häufiger durch direkte Ansprache auf die Stelle aufmerksam gemacht, als dies bei Mittelbauangehörigen mit französischer, italienischer und deutscher Herkunft der Fall ist. Für Mittelbauangehörige mit einem Arbeitsschwerpunkt in der Forschung und Entwicklung oder in der Ausbildung hat die direkte Ansprache für eine Anstellung eine grössere Bedeutung als für Mittelbau-

mitarbeitende mit anderen Arbeitsschwerpunkten. Die Differenzierung nach Fachbereichen zeigt, dass mit Ausnahme der Sozialen Arbeit und der Pädagogischen Hochschulen die direkte Ansprache durch Dozierende und Mitarbeitende der Hochschulen überall den ersten Rang einnimmt. Persönliche Netzwerke scheinen insbesondere in den Fachbereichen Technik & IT, Musik, Theater und andere Künste sowie Chemie & Life Sciences von hoher Relevanz zu sein. Neben einem sehr hohen Anteil an direkter Ansprache durch Dozierende und Mitarbeitende der Hochschule, stehen in diesen drei Fachbereichen Verwandte, Freunde und Bekannte, die auf die Stelle aufmerksam gemacht haben, an zweiter Stelle. Auch wenn hinsichtlich der Fachbereichsdefinitionen nicht gänzlich identisch, zeigte sich auch 2004, dass Mittelbauangehörige der Bereiche Chemie & Technik sowie Gestaltung, Kunst, Theater & Musik am stärksten von der direkten Ansprache durch Dozierende und Mitarbeitende der Hochschulen profitierten, während im Bereich Soziale Arbeit, Psychologie & Pädagogik diesem Rekrutierungskanal eine vergleichsweise geringe Bedeutung zukommt.

Studium an derselben Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule

Insgesamt haben 78% der Befragten, welche über einen Abschluss einer Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule verfügen, bereits an derselben Hochschule studiert, an der sie jetzt arbeiten. Dies dürfte zum Teil erklären, warum der Anteil derjenigen so gross ist, der die Stelle über eine direkte Ansprache durch Dozierende und Mitarbeitende der Hochschule erhalten hat. Dabei liegt der Anteil der Frauen bei 30.5% und derjenige der Männer bei 69.5%. Dieser Unterschied ist hoch signifikant. Entsprechend der Verteilung in der Stichprobe wäre ein Anteil von 44% Frauen und 56% Männer zu erwarten. Von den Assistierenden mit einem Abschluss einer Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule arbeiten 86% an der Hochschule, an der sie bereits studiert haben, bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden sind es 72% und bei den Mittelbauangehörigen in anderen Funktionen sind es 62%. Letztere unterscheiden sich hoch signifikant von den Assistierenden.

Vergleicht man die Fachbereiche hinsichtlich der Frage, ob die Mittelbauangestellten mit einem Abschluss einer Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule bereits an derselben Hochschule studiert haben, an der sie derzeit arbeiten, zeigen sich einige interessante Unterschiede.

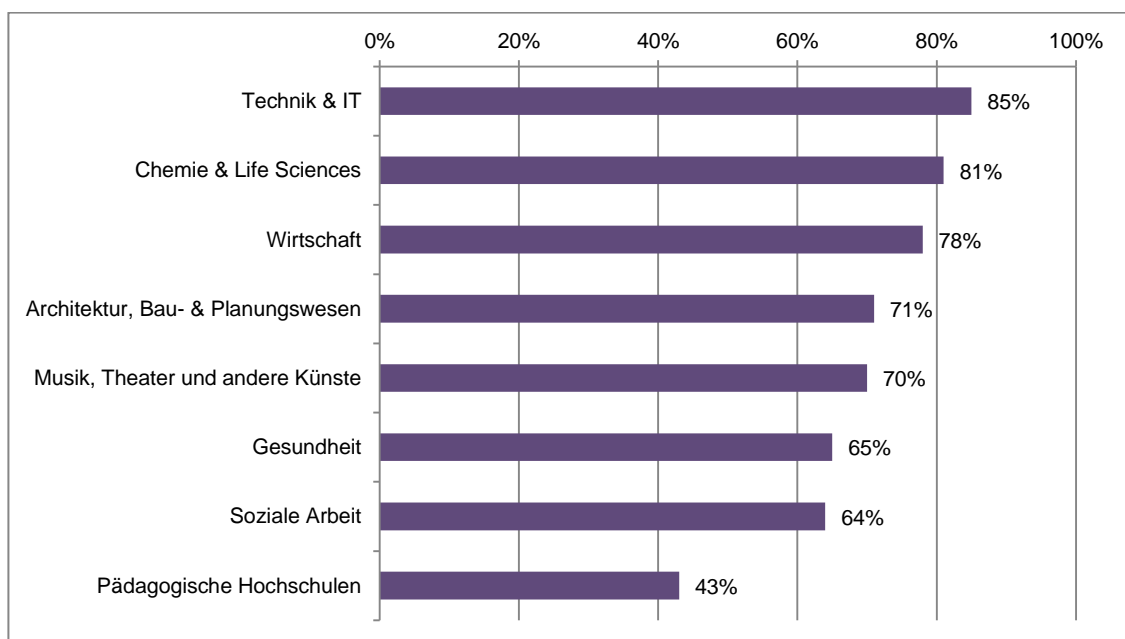


Abb. 25 Prozentualer Anteil der Mittelbauangestellten mit FH-/PH-Abschluss, die an derselben Hochschule studiert haben, an der sie aktuell arbeiten – differenziert nach Fachbereichen

Die Fachbereiche Technik & IT mit 85% sowie Chemie & Life Sciences mit 81% weisen den grössten Anteil an Mittelbauangestellten auf, die an derselben Hochschule studiert haben, an der sie jetzt arbeiten. Demgegenüber haben die Pädagogischen Hochschulen mit 43%, die Soziale Arbeit mit 64% sowie die Gesundheit mit 65% den geringsten Anteil (vgl. Abb. 25).

Unterschieden nach Funktionsbezeichnungen weisen die Assistierenden der Technik & IT und mit 91% sowie die Assistierenden in der Wirtschaft mit 89% den grössten Anteil an Mittelbaumitarbeitenden auf, die an derselben Hochschule arbeiten, an der sie studiert haben. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden sind mit 90.5% die grössten Anteile im Fachbereich Chemie & Life Sciences zu finden, gefolgt vom Fachbereich Technik & IT mit 80%.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass 78% der befragten Mittelbauangehörigen mit einem Abschluss an einer Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule, an derselben Hochschule arbeiten, an der sie bereits studiert haben. Die Wechselneigung dieser Personengruppe zu anderen Fachhochschulen resp. Pädagogischen Hochschulen ist damit nicht sehr ausgeprägt. Persönliche Kontakte mit den Dozierenden und Mitarbeitenden der jeweiligen Hochschule dürften hier eine zentrale Rolle spielen. An der jeweiligen Hochschule zu bleiben resp. wieder dorthin zurückzukehren, dürfte insbesondere bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden auf eine gewisse Attraktivität des Arbeitgebers Fachhochschule resp. Pädagogische Hochschule hinweisen. Parallelen zwischen den beiden Studien zeigen sich in Bezug auf ausgewählte Fachbereiche: So weisen sowohl 2004 als auch 2011 die Fachbereiche Chemie & Life Sciences sowie Technik & IT den grössten Anteil an ehemaligen Studierenden auf, während die Fachbereiche Soziale Arbeit, Pädagogik resp. Pädagogische Hochschulen und Psychologie den geringsten Anteil aufweisen. Letzteres dürfte sich u.a. damit erklären lassen, dass in diesen Fachbereichen häufiger Personen von Universitäten rekrutiert werden. Ein Studium an der eigenen Hochschule reicht hier oft nicht aus, um eine Anstellung im Mittelbau zu bekommen.

4.2.2 Abschluss vor Stellenantritt

Studienabschlüsse als Eingangsqualifikation

Die Mittelbauangehörigen wurden danach gefragt, welche Abschlüsse sie vor ihrem Stellenantritt an der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule besaßen. Damit sollte überprüft werden, welche Abschlüsse von den Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen als Eingangsqualifikation bevorzugt werden. Dies sollte u.a. Rückschluss darauf geben, in wieweit diese in der Lage sind, eigenen Nachwuchs für den Mittelbau nachzuziehen resp. zu entwickeln, oder ob sie überwiegend auf Nachwuchs mit universitärem Abschluss zurückgreifen.

Die Auswertung nach dem jeweils höchsten Bildungsabschluss vor Stellenantritt hat zu folgenden Ergebnissen geführt: Von den Befragten weisen je 34% einen Bachelorabschluss einer Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule aus oder einen Masterabschluss einer Universität. Über einen Abschluss an einer höheren Fachschule (HWV, HTL o.ä.) verfügen 9.5%. Eine eher geringe Bedeutung haben bislang der Bachelorabschluss an einer Universität mit 3.5% sowie der konsekutive Masterabschluss an einer Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule mit 6% (vgl. Abb. 26). Letzteres ist vor dem Hintergrund zu erklären, dass diese Studiengänge im Rahmen der Bologna-Reform erst im Jahr 2005 resp. 2007 an Schweizer Fachhochschulen resp. Pädagogischen Hochschulen starteten.

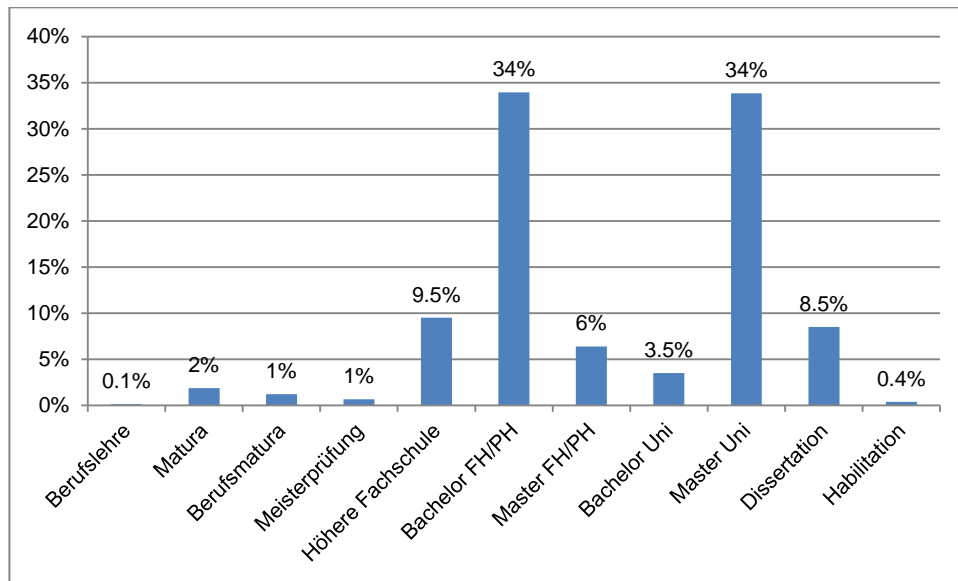


Abb. 26 Höchster Abschluss vor Stellenantritt

Auch wenn sich durch die Bologna-Reform die Art der Studienabschlüsse zwischen 2004 und 2011 geändert hat und ein Vergleich von daher schwierig ist, lässt sich zumindest bezüglich den Fachhochschulabschlüssen eine Parallele zwischen den Ergebnissen der beiden Studien aufzeigen. So besaßen 2004 rund 37% der Mittelbau-Angehörigen zu Anstellungsbeginn einen Fachhochschulabschluss. Über einen Universitätsabschluss verfügten jedoch nur 25% und eine höhere Fachschule hatten 19% abgeschlossen. Der Anteil an Fachhochschulabschlüssen scheint sich auf den ersten Blick also wenig verändert zu haben. Berücksichtigt man jedoch die mit der Hochschulreform verbundene Überführung von vielen Höheren Fachschulen in Fachhochschulen und dem damit verbundenen hier sichtbaren Rückgang solcher Abschlüsse bei den Mittelbaumitarbeitenden seit 2004, hätte der Anteil eigentlich steigen müssen. Gestiegen ist vielmehr der Anteil derjenigen mit einem Universitätsabschluss. Es wird damit ein geringerer Anteil an Mittelbaumitarbeitenden als noch 2004 mit Abschlüssen des eigenen Hochschultyps rekrutiert.

Vergleicht man Männer und Frauen hinsichtlich ihrer Abschlüsse vor Stellenantritt, zeigen sich Unterschiede beim konsekutiven Master oder Lizentiat an einer Universität: 46% der Frauen gegenüber 24% der Männer geben einen solchen als Abschluss an. Demgegenüber haben mehr Männer (40%) als Frauen (26%) einen Bachelorabschluss an einer Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule. Auch hier zeigen sich Parallelen zu der im Jahr 2004 durchgeführten Studie, in der ebenfalls Frauen mit einem Anteil von 47% gegenüber 17% bei den Männern häufiger über einen Universitätsabschluss verfügten (vgl. Tab. 27 im Anhang).

Weiteren Aufschluss über die bevorzugten Eingangsqualifikationen ergibt die Analyse nach Fachbereichen. Eindeutig dominiert im Fachbereich Soziale Arbeit mit 67%, an den Pädagogischen Hochschulen mit 62% sowie im Fachbereich Gesundheit mit 52.5% der universitäre Masterabschluss resp. das Lizentiat gegenüber anderen Abschlüssen. Der universitäre Bachelor hat in allen Fachbereichen mit max. 6% eine noch vergleichsweise geringe Bedeutung, was sich durch den noch relativ kurzen Zeitraum seit Einführung von BA-Studiengängen erklären lässt. Beim Bachelor einer Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule gibt es jedoch Unterschiede zwischen den Fachbereichen. Für den Bereich Technik & IT ist dieser mit einem Anteil von 50% die mit Abstand wichtigste Eingangsqualifikation. Auch im Fachbereich Chemie & Life Sciences und im Fachbereich Wirtschaft hat der eigene Bachelor mit 38% resp. 40% noch eine vergleichsweise hohe Bedeutung. Im Fachbereich Wirtschaft kommt dem universitären Master jedoch eine ähnlich hohe Bedeutung zu, und zwar mit 43%. Im Fachbereich Musik, Theater und andere Künste hat der Fachhochschulmaster mit 27% im Vergleich

zu den anderen Fachbereichen als Qualifikationsabschluss vor Stellenantritt einen eher hohen Stellenwert. In diesem Fachbereich ist jedoch der universitäre Master mit 30% ebenfalls von etwas grösserer Bedeutung. Auch der Fachbereich Architektur, Bau- & Planungswesen rekrutiert sowohl Personen mit universitärem Master oder Lizentiat (38%) als auch Personen mit einem Fachhochschulbachelor (26.5%) (vgl. Tab. 28 im Anhang).

Auch 2004 zeigten sich markante Unterschiede zwischen den Fachbereichen hinsichtlich der Eingangsqualifikation. Ähnlich wie 2011 wiesen in der Studie von 2004 die Bereiche Soziale Arbeit, Pädagogik und Psychologie mit 76% den höchsten Anteil an Mittelbauangehörigen mit Universitätsabschluss auf, während der Bereich Technik und Chemie mit 46% über den höchsten Anteil an Fachhochschulabschlüssen verfügte.

Betrachtet man, in welchen Arbeitsbereichen die Befragten mit einem konsekutiven Masterabschluss oder Lizentiat an einer Universität ihren Schwerpunkt haben, so finden sich diese mit 49% am häufigsten in Stabsfunktionen, gefolgt von 40.5% in der Weiterbildung, 36% in der Ausbildung, 32% im Bereich Forschung und Entwicklung sowie zu 29% im Bereich Dienstleistungen und Beratung. Bei den anderen Hochschulabschlüssen sind die Unterschiede zwischen den Arbeitsbereichen weniger deutlich ausgeprägt.

Die Mittelbaumitarbeitenden wurden auch danach gefragt, ob sie vor Stellenantritt den Abschluss eines Nachdiplomstudiums bzw. eines Masters of Advanced Studies erworben hatten. Dabei gaben 5% an, eine solche Weiterbildung absolviert zu haben, wobei es bei den Frauen gut 6% und bei den Männern 4% sind. Innerhalb dieser Gruppe haben 42.5% einen Masterabschluss resp. das Lizentiat an einer Universität als ihren höchsten Abschluss gemeldet, 20% einen Bachelorabschluss einer Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule und 15% einen Abschluss an einer Höheren Fachschule. Die Gruppe, deren höchster Bildungsabschluss ein Master of Advanced Studies ist, dürfte damit sehr klein sein.

Zusammenfassend kann für die Eingangsqualifikationen festgehalten werden, dass Personen mit universitärem Abschluss nach wie vor einen wichtigen Rekrutierungspool für Fachhochschulen und Pädagogische Hochschulen darstellen. Ähnlich wie 2004 konzentrieren sich diese Abschlüsse jedoch auf die Fachbereiche Soziale Arbeit und Gesundheit sowie die Pädagogischen Hochschulen, während für Technik & IT ein Bachelorfachhochschulabschluss die wichtigste Eingangsqualifikation darstellt. Durch diese Fachbereichsunterschiede dürfte sich auch der deutlich grössere Anteil an Frauen erklären, die über einen universitären Abschluss verfügen, und der erhöhte Anteil von Männern, die einen Fachhochschulabschluss mitbringen. In den anderen Fachbereichen findet sich eher ein Mix an unterschiedlichen universitären Abschlüssen und Fachhochschulabschlüssen. Der Vergleich nach Arbeitsschwerpunkten zeigt keine markanten Unterschiede. Allerdings fällt auf, dass sich universitäre Abschlüsse (Master oder Lizentiat) bei den Stabsstellen und im Arbeitsschwerpunkt Weiterbildung häufen. – Die unterschiedliche Rekrutierungspraxis in Bezug auf die Eingangsqualifikationen lässt sich u.a. auf Studiengangsrichtungen zurückführen, die nur an Universitäten vorhanden sind, bzw. der Differenzierung zwischen berufsqualifizierenden Ausbildungen mit mehrfachen disziplinären Bezügen auf der einen Seite (z.B. Lehrpersonenausbildungen an Pädagogischen Hochschulen oder Ausbildungen in Sozialer Arbeit) und Ein- oder Zweifachstudiengängen an Universitäten auf der anderen Seite (Pädagogik, Psychologie, Soziologie etc.). Gleichwohl können verschiedene Fragen mit Bezug zu diesem Ergebnis diskutiert werden. Eine Frage bezieht sich auf Gründe der gegebenenfalls mangelnden Passung von Anforderungs- und Qualifikationsprofilen von Fachhochschulabsolvierenden oder Absolvierenden von Pädagogischen Hochschulen in bestimmten Fach- und Leistungsbereichen und in der Konsequenz, ob bestimmte Fachbereiche (noch) nicht in der Lage sind, einen eigenen Nachwuchs heranzuziehen. Schliesslich stellt sich die Frage, was es für Absolvierende mit universitärem Abschluss – und hier insbesondere für weibliche Mittelbauangehörige – attraktiv macht, an einer Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule zu arbeiten.

Doktorat und Habilitation als Eingangsqualifikation

Der Personaleinsatz der Dozierenden und derjenige der Mittelbauangestellten erfolgt häufig nicht trennscharf. Von daher war es von Interesse zu untersuchen, ob dies bereits durch die Einstellungspraxis unterstützt wird. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn Assistierende und wissenschaftliche Mitarbeitende eingestellt werden, die bereits über eine Promotion (oder sogar über eine Habilitation) verfügen. Beides sind Eingangsqualifikationen, die in der Regel eine der wesentlichen Voraussetzungen sind, um in der Personalkategorie der Dozierenden angestellt zu werden.

Insgesamt verfügen 8.5% der Stichprobe bereits über ein Doktorat, wenn sie als Mittelbaumitarbeitende an einer Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule angestellt werden. Bei den weiblichen Mittelbauangestellten beträgt der Anteil 9%, bei den Männern 8%. Es sind also kaum Unterschiede festzustellen. Dies war 2004 noch anders: Damals betrug der Anteil unter den Frauen 3.4% und derjenige unter den Männern 7%. Insgesamt waren es 2004 6% der befragten Mittelbauangehörigen, die bei Stellenantritt bereits ein Doktorat hatten.

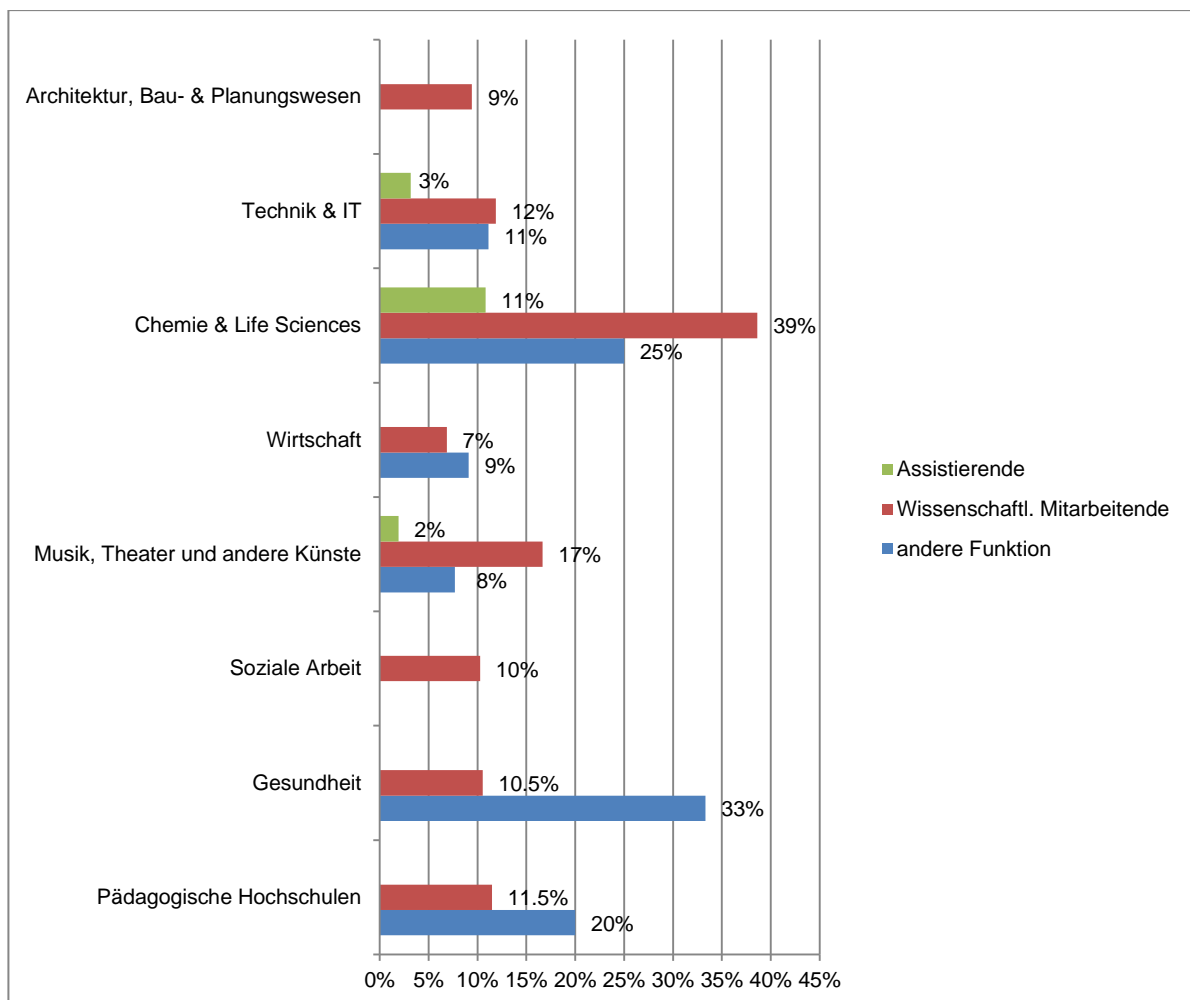


Abb. 27 Doktorat als Eingangsqualifikation – differenziert nach Fachbereichen und Funktionsbezeichnungen

Unterschieden nach Funktionsbezeichnungen gaben 3% der Assistierenden, 12% der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und 9% der Mittelbaumitarbeitenden mit anderen Funktionen an, dass sie mit einem Doktorat angestellt wurden. Differenziert man hier weiter nach Fachbereichen, so zeigt sich, dass es nur im Fachbereich Chemie & Life Sciences mit 11% einen nennenswerten Anteil an Assistie-

renden mit Promotion gibt. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden finden sich in jedem Fachbereich promovierte Personen. Den höchsten Anteil hat auch hier der Fachbereich Chemie & Life Sciences mit 39%, der sich damit offensichtlich von den anderen Fachbereichen unterscheidet. Diese weisen je einen Anteil zwischen 6% und 14% aus. Im Fachbereich Gesundheit findet sich ein Anteil von 33% der Mitarbeitenden in anderen Funktionen, welche über ein Doktorat bei Stellenantritt verfügen (vgl. Abb. 27).

In der Studie von 2004 wiesen 9% der Befragten aus dem Bereich Technik und Chemie und je 4% aus dem Bereich Bauwesen und Architektur sowie aus dem Bereich Gestaltung, Kunst, Theater und Musik ein Doktorat als Eingangsqualifikation aus. Im Bereich Soziale Arbeit, Pädagogik und Psychologie waren es lediglich 2%.

Insgesamt finden sich sieben Personen (4 Frauen und 3 Männer) in der Stichprobe, die bereits bei Stellenantritt habilitiert waren, was einem prozentualen Anteil von 0.4% entspricht. Davon wurden drei als Assistierende und vier als wissenschaftliche Mitarbeitende eingestellt. In den Fachbereichen Architektur, Bau- & Planungswesen, Chemie & Life Sciences sowie Gesundheit befindet sich jeweils eine habilitierte Person unter den Assistierenden. Die vier anderen Habilitierten sind wissenschaftliche Mitarbeitende, und zwar zwei aus dem Fachbereich Architektur, Bau- & Planungswesen sowie eine Person aus einer Pädagogischen Hochschule. Bei einer weiteren habilitierten Person bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden fehlt die Angabe zum Fachbereich.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Mittelbauangehörige mit Doktorat als Eingangsqualifikation insbesondere bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit immerhin 12% aber auch bei Mittelbauangehörigen mit anderen Funktionen mit 9% zu finden sind. Der Unterschied zwischen Frauen und Männern ist nicht nennenswert. Insgesamt kann von einer leichten Zunahme der Doktorate als Eingangsqualifikation seit 2004 ausgegangen werden. Habilitierte Mittelbauangestellte stellen demgegenüber die Ausnahme dar. Gleichwohl fällt die Konzentration dieser Wenigen auf den Fachbereich Architektur, Bau- & Planungswesen auf.

4.2.3 Beschäftigungssituation von Teilzeitstudierenden

Mit den vor vier Jahren eingeführten konsekutiven Masterstudiengängen an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen stellt sich die Frage, ob Mittelbauangestellte diese Möglichkeit zur Weiterqualifizierung nutzen und ob die Hochschulen Stellen mit solchen Studierenden in Teilzeitarbeitsverhältnissen besetzen. Damit soll der Frage nachgegangen werden, inwieweit Teilzeitstudierende in Masterstudiengängen einen Rekrutierungspool für Mittelbaustellen an Fachhochschulen resp. Pädagogischen Hochschulen darstellen.

Über alle Fachbereiche hinweg sind 6% der Befragten berufsbegleitend in einem konsekutiven Masterstudium an einer Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule und 3.5% an einer Universität involviert. Knapp die Hälfte der Mittelbauangestellten in einem Masterstudium an einer Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule und ein gutes Drittel derjenigen in universitären Masterstudiengängen ist mit einem Pensum zwischen 50 und 59% an der Hochschule angestellt. Zwischen Männern und Frauen gibt es hier keine nennenswerten Unterschiede. Der Vergleich der Funktionsstufen zeigt, dass mehr Assistierende als wissenschaftliche Mitarbeitende neben ihrer Anstellung an einer Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule auch ein Masterstudium an einer dieser Institutionen absolvieren (11.5% vs. 3%). Unter den Mittelbaumitarbeitenden mit einer anderen Funktion sind es 6%. Die Differenz zwischen Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist auch in Bezug auf ein universitäres Masterstudium zu finden, wenngleich mit geringeren Unterschieden (5% vs. 3%) (vgl. Tab. 29 im Anhang).

Der konsekutive Master scheint vor allem bei Assistierenden in bestimmten Fachbereichen auf Interesse zu stossen. Die Befragten aus der Wirtschaft ragen hier heraus: 20% machen derzeit einen

konsekutiven Fachhochschulmaster und 18% sind in einem universitären Masterprogramm engagiert. Im Fachbereich Technik & IT absolvieren derzeit 15% einen konsekutiven Fachhochschulmaster, im Fachbereich Gesundheit sind es 12%. Bei Angehörigen des Mittelbaus in anderen Funktionen nehmen im Bereich Technik & IT mit 14% sowie im Fachbereich Musik, Theater und andere Künste mit 17% eine grössere Anzahl an Befragten an konsekutiven Fachhochschulmasterprogrammen teil (vgl. Tab. 30 im Anhang).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Kombination zwischen der Teilnahme an einem konsekutiven Masterprogramm (Fachhochschule, Pädagogische Hochschule oder Universität) und einer Anstellung im Mittelbau bislang – mit Ausnahme in den Fachbereichen Wirtschaft, Technik & IT sowie Gesundheit – eher von geringer Bedeutung ist. Mit der weiteren Etablierung von konsekutiven Masterstudiengängen an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen könnte es hier zukünftig noch Entwicklungen geben.

4.2.4 Tätigkeit und Arbeitsfeld vor der Anstellung

Voraussetzung für die Einstellung als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter ist in der Regel Berufserfahrung in dem für die Anstellung relevanten Arbeitsfeld. Für Assistierende wird dies meist nicht vorausgesetzt (vgl. Kap. 3). Ob sich diese Differenz in der Einstellungspraxis widerspiegelt, wird im Folgenden beschrieben.

Tätigkeit vor der Anstellung an einer Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule

Die Mittelbauangestellten wurden danach gefragt, welche Tätigkeiten sie unmittelbar vor ihrer Anstellung ausgeübt haben. Hierbei konnte Studium, Erwerbstätigkeit, Haus-/Familienarbeit, Arbeitslosigkeit oder Anderes angegeben werden (vgl. Abb. 28). Mehrfachnennungen waren möglich.

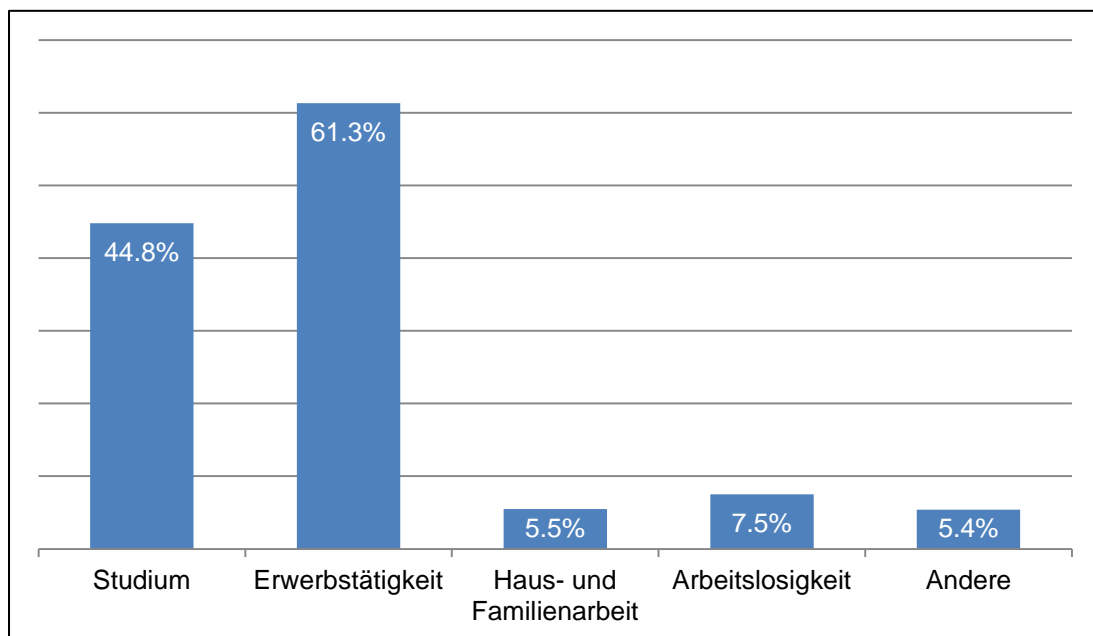


Abb. 28 Tätigkeit vor Anstellung an der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule (Mehrfachnennungen möglich)

Insgesamt waren rund 61% der befragten Mittelbauangehörigen vor der Anstellung an der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule bereits erwerbstätig, knapp 45% haben vorher studiert. 7.5% der Befragten waren vorher arbeitslos, je rund 5.5% der Befragten gaben Haus- und Familienarbeit oder „andere Tätigkeiten“ als früheres Tätigkeitsfeld an. Vergleicht man die Ergebnisse mit denen von

2004, so zeigt sich, dass der Anteil an Personen, die unmittelbar vor Stellenantritt erwerbstätig waren, in der aktuellen Studie mit 61% geringer ausfällt gegenüber 83% in der ersten Studie.

Männer geben im Vergleich zu Frauen hoch signifikant häufiger an, unmittelbar vor dem Stellenantritt studiert zu haben (40% vs. 31%). Frauen sind hingegen öfters vorher einer Erwerbstätigkeit nachgegangen (52%). Bei den Männern beträgt dieser Anteil 40%. Auch sind Frauen vor dem Stellenantritt häufiger in die Haus- und Familienarbeit eingebunden (6.5%) als Männer (2%). Arbeitslosigkeit vor Eintritt in die Fachhochschule oder Pädagogische Hochschule haben Männer und Frauen in demselben Masse angegeben (6%).

Betrachtet man die Ergebnisse differenziert nach Funktionsbezeichnungen für die einzelnen Fachbereiche, zeigen sich folgende Auffälligkeiten: Die Fachbereiche Technik & IT mit 75% sowie Wirtschaft weisen bei den Assistierenden mit 68.5% den grössten Anteil an Personen auf, die unmittelbar vor dem Stellenantritt studiert haben. Den höchsten Anteil an Assistierenden, die vorgängig erwerbstätig waren, haben die Fachbereiche Musik, Theater und andere Künste mit 64%, Soziale Arbeit mit 62.5% sowie Architektur, Bau- & Planungswesen mit 60%. Vor dem Stellenantritt an der Hochschule arbeitslos waren 12% der Assistierenden im Fachbereich Chemie & Life Sciences, 12.5% in der Sozialen Arbeit, 16% im Fachbereich Musik, Theater und andere Künste. Der höchste Anteil findet sich mit 22% im Fachbereich Gesundheit (vgl. Tab. 31 im Anhang).

In fast allen Fachbereichen sind zwischen 70% und 90% der wissenschaftlichen Mitarbeitenden unmittelbar vor Stellenantritt erwerbstätig gewesen. Eine Ausnahme bildet der Fachbereich Technik & IT. Hier liegt der Anteil derjenigen, die unmittelbar vorher erwerbstätig waren nur bei 58%, gegenüber einer hohen Anzahl an Befragten, die unmittelbar vorher studiert haben. Diejenigen, die vorgängig primär Haus- und Familienarbeit ausgeführt haben, konzentrieren sich bei dieser Personalkategorie auf die Fachbereiche Soziale Arbeit, Gesundheit und auf die Pädagogischen Hochschulen – alles Fachbereiche mit einem hohen Frauenanteil. Eine Anstellung aus einer Arbeitslosigkeit heraus kommt bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden seltener vor, als bei den Assistierenden. Einzig die Soziale Arbeit kommt hier mit 12% auf einen zweistelligen Prozentwert (vgl. Tab. 31 im Anhang).

Bei den Angestellten des Mittelbaus mit anderen Funktionen überwiegen über fast alle Fachbereiche hinweg Personen, die unmittelbar vorher erwerbstätig waren. Nur die Fachbereiche Musik, Theater & andere Künste mit 77% sowie Technik & IT mit 57% weisen einen hohen Anteil an Personen auf, die unmittelbar vorher studiert haben. Auffallend bei Mittelbauangestellten mit anderen Funktionen ist, dass sich in einigen Fachbereichen ein im Vergleich zu den wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Assistierenden prozentual höherer Anteil an Befragten findet, die vorher arbeitslos waren. Im Fachbereich Chemie & Life Sciences sind dies immerhin 29%, im Fachbereich Gesundheit 33%, in der Wirtschaft 19% und in der Sozialen Arbeit 10% (vgl. Tab. 31 im Anhang).

Arbeitsfeld der Erwerbstätigkeit vor der Anstellung an einer Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule

Nicht nur die Berufserfahrung an sich, sondern auch das konkrete Arbeitsfeld, in dem Angestellte des Mittelbaus vorher tätig waren, kann aufgrund der damit verbundenen einschlägigen Erfahrungen eine wichtige Eingangsqualifikation darstellen. Diejenigen, die unmittelbar vor ihrer Anstellung erwerbstätig waren, wurden deshalb danach gefragt, wo sie vorher gearbeitet haben (vgl. Tab. 2). Über alle Befragten hinweg macht dabei Selbstständigkeit mit rund 35% den grössten Anteil aus, gefolgt von einer Tätigkeit in einem Privatunternehmen mit rund 26.5% sowie „Anderes“ mit rund 21.5%. Von insgesamt 122 Personen, die „Anderes“ angegeben haben, waren 31 Personen an einer Volksschule oder einem Gymnasium tätig. Hiervon sind heute 25 Personen an einer Pädagogischen Hochschule tätig.

Die Unterschiede zwischen Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden sind vergleichsweise gering (vgl. Tab. 2). Die Unterschiede zu den Mittelbaumitarbeitenden in anderen Funktionen sind

deutlich grösser, insbesondere was die vorherige Tätigkeit an einer Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule und die Kategorie „Anderes“ betrifft, die bei diesen Befragten deutlich häufiger vorkommen. Die Tätigkeit in einem Privatunternehmen fällt demgegenüber bei dieser Personalkategorie sehr gering aus.

Tab. 2 Arbeitsfeld vor Stellenantritt – differenziert nach Personalkategorien (Angaben in %)

Tätigkeit vor Stellenantritt	Assistierende	Wiss. Mitarbeitende	Andere Funktionen	Gesamt
Universität	7.5	11.5	3.6	9.4
Fachhochschule/ Pädagogische Hochschule	3.7	6.5	17.9	6.2
Privatunternehmen	29.2	27.2	3.6	26.4
NPO/NGO	6.8	11.5	7.1	9.4
Öffentliche Verwaltung	9.3	6.5	7.1	7.6
Selbstständigkeit	38.5	32.3	39.3	35.2
Anderes	18	22.6	32.1	21.4

Vergleicht man Frauen und Männer in Bezug auf das Arbeitsfeld, in dem sie vor Stellenantritt erwerbstätig waren, zeigen sich hoch signifikante Unterschiede: Männer waren deutlich häufiger in Privatunternehmen sowie als selbstständig Erwerbende tätig, Frauen arbeiteten demgegenüber deutlich häufiger in der öffentlichen Verwaltung und in anderen Arbeitsfeldern (vgl. Tab. 3).

Tab. 3 Arbeitsfeld vor Stellenantritt – differenziert nach Geschlecht

Tätigkeit vor Stellenantritt	Frauen (%)	Männer (%)	Gesamt (%)
Universität	10.7	8.2	9.4
Fachhochschule/ Pädagogische Hochschule	5.6	6.7	6.2
Privatunternehmen	19.9	32.2	26.4
NPO/NGO	10.7	8.2	9.4
Öffentliche Verwaltung	11.7	3.8	7.6
Selbstständigkeit	25	44.7	35.2
Anderes	30.6	13	21.4

Zuvor selbstständig Erwerbende finden sich mit gut 13% am häufigsten unter denjenigen, die an der Hochschule mit einem Arbeitsschwerpunkt im Bereich Dienstleistungen und Beratung tätig sind. Mittelbaumitarbeitende, die vorher in der öffentlichen Verwaltung gearbeitet haben, sind mit gut 14% am häufigsten unter denjenigen zu finden, die eine Stabsfunktion an der Hochschule haben. Wer vorher in einer Non-Profit-Organisation/NGO tätig war, ist heute am häufigsten in der Ausbildung tätig. Diejenigen, die vorher in einem Privat-Unternehmen gearbeitet haben, geben mit rund 53.5% am häufigsten an, einen Arbeitsschwerpunkt im Bereich Dienstleistungen und Beratung zu haben. Vorher an einer Universität Beschäftigte finden sich mit 17% am häufigsten unter denjenigen mit einem Arbeitsschwerpunkt in Forschung und Entwicklung, gefolgt von rund 15.5%, die heute in Stabsfunktionen

tätig sind. Von denjenigen, die in mehr als einem Schwerpunkt zu gleichen Teilen tätig sind, haben rund 43% unmittelbar vor Stellenantritt in einem Privatunternehmen gearbeitet.

Für die einzelnen Fachbereiche zeigen sich mit Bezug zum früheren Arbeitsfeld folgende Ergebnisse:

- Architektur, Bau- & Planungswesen: 61.3% Privat-Unternehmen; 20% selbständig erwerbend
- Technik & IT: 69.7% Privat-Unternehmen
- Chemie & Life Sciences: 47.6% Privat-Unternehmen
- Wirtschaft: 59.6%: Privat-Unternehmen
- Musik, Theater und andere Künste: 26.3% Anderes; 23.3% selbständig erwerbend; 20.5% Privat-Unternehmen
- Soziale Arbeit: 24.6% Non-Profit-Unternehmen/NGO; 21.7% Universität; 20.3% Öffentliche Verwaltung
- Gesundheit: 26.3% Anderes; 19.3% Privat-Unternehmen; 17.5% Öffentliche Verwaltung
- Pädagogische Hochschulen: 31% Anderes; 19.8% Öffentliche Verwaltung; 19% Universität

Obige Aufzählung zeigt die relativ klare Trennung zwischen den eher profit-orientierten Fachbereichen und den Fachbereichen, in denen Angehörige des Mittelbaus deutlich häufiger vorher in Organisationen des Non-Profit/NGO und in öffentlichen Verwaltungen beschäftigt waren. Auffällig bei der Sozialen Arbeit und den Pädagogischen Hochschulen ist der hohe Anteil von Mittelbaumitarbeitenden, die unmittelbar vor Stellenantritt an einer Universität gearbeitet haben sowie die vergleichsweise hohe Anzahl an vorher selbständig Erwerbenden im Fachbereich Architektur-, Bau- & Planungswesen sowie im Fachbereich Musik, Theater und andere Künste.

Im Fachbereich Architektur, Bau- & Planungswesen sowie im Fachbereich Technik & IT haben Assistierende mit 71% resp. 67% den im Vergleich zu anderen Fachbereichen grössten Anteil an Befragten, die vor Stellenantritt in einem Privatunternehmen gearbeitet haben. Im Fachbereich Soziale Arbeit ist der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeitenden, die vorher an einer Universität gearbeitet haben, im Vergleich zu den anderen Fachbereichen mit 28% am grössten. Dies trifft mit 31% in diesem Fachbereich auch für eine vorherige Tätigkeit in Non-Profit-Organisationen zu. Vorher selbstständig erwerbend waren mit 25.5 % vor allem wissenschaftliche Mitarbeitende aus dem Bereich Architektur, Bau- & Planungswesen sowie mit 22.5% die wissenschaftlichen Mitarbeitenden aus dem Bereich Musik, Theater und andere Künste. Letztere geben zudem mit 27.5% relativ häufig die Rubrik „Anderes“ an. Für die Mittelbauangestellte mit anderen Funktionen ergibt sich kein eindeutiges Bild.

Anzahl der Berufsjahre vor Stellenantritt

Auf die Frage, wie viele Jahre sie vor Stellenantritt an der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule mindestens 50% berufstätig waren, gaben 46% der Befragten eine Zeitdauer zwischen 1 und 5 Jahren an, 27.5% zwischen 6 und 10 Jahren, 13% zwischen 11 und 15 Jahren und 6.5% eine Dauer zwischen 16 und 20 Jahren. Bereits mehr als 20 Jahre vor Stellenantritt an der Hochschule berufstätig waren 7% der Befragten. Ein Vergleich mit der Altersverteilung zeigt keine überraschenden Ergebnisse: Je älter die Mitarbeitenden sind, desto länger waren sie vorher berufstätig.

Auch wenn die Tendenz besteht, dass Männer – wenn sie vor der Anstellung berufstätig waren – eher etwas mehr Berufsjahre aufweisen als die befragten Frauen, sind die Unterschiede gering und nicht signifikant. Lediglich bei den Befragten, die eine Zeitdauer von 1-5 Jahren angaben, ergibt sich eine etwas grössere Differenz von 5% zugunsten der Frauen. In der Studie von 2004 waren Männer hoch signifikant länger vor der Anstellung an der Hochschule bereits berufstätig als Frauen. Dieses Ergebnis konnte 2011 nicht repliziert werden.

Nicht weiter überraschend zeigen sich zwischen Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden in Bezug auf die Anzahl der Berufsjahre, in denen sie vor der Anstellung an der Hochschule zu mindestens 50% berufstätig waren, hoch signifikante Unterschiede (vgl. Abb. 29) – eine Differenz, die

bereits in der Studie von 2004 deutlich zu finden war: Bei den Assistierenden sind es im Durchschnitt 4.4 Jahre, bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden hingegen 8.5 Jahre.

Bei den vorher mindestens zu 50% berufstätigen Assistierenden nennen 66% eine Zeitdauer zwischen 1 und 5 Jahren, 23% eine zwischen 6 und 10 Jahren. 7.5% eine zwischen 11 und 15 Jahren. 4% waren vorher mehr als 15 Jahre berufstätig. Diese Ergebnisse sind jedoch mit Vorsicht zu interpretieren, da es sich hierbei auch um Teilzeitjobs neben dem Studium handeln kann.

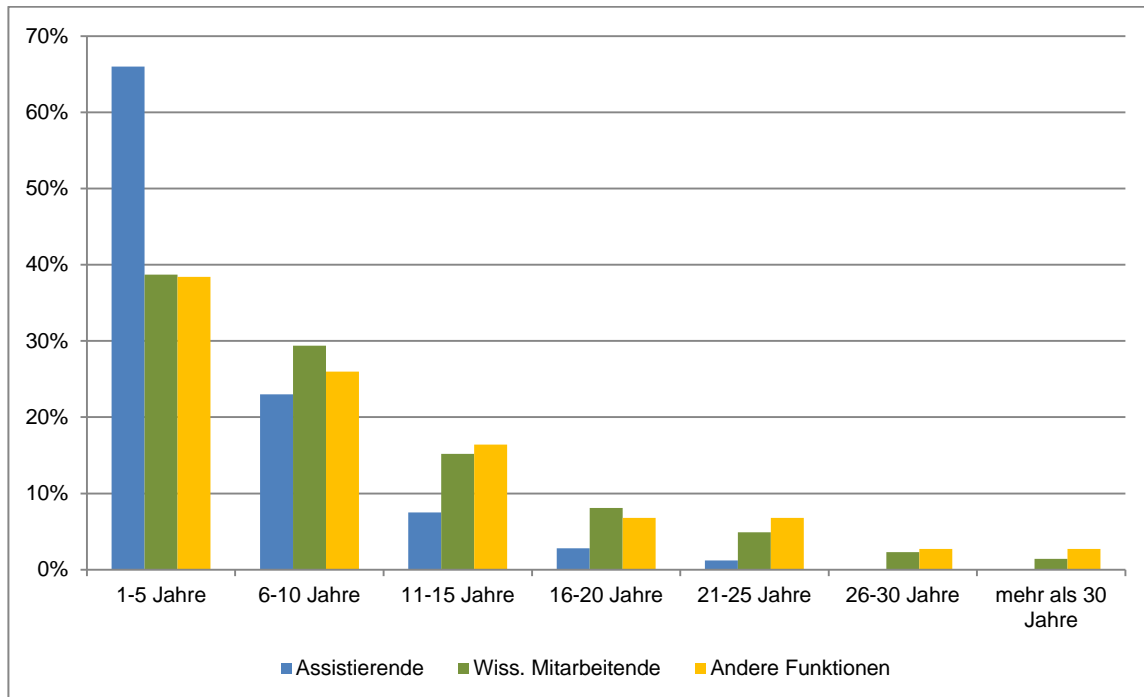


Abb. 29 Anzahl Berufsjahre vor der Anstellung an Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule – differenziert nach Funktionsbezeichnung

Nicht unerwartet verschiebt sich bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden diese Verteilung auf eine grössere Anzahl an Berufsjahren vor der Anstellung an der Hochschule. So waren 39% zwischen 1 und 5 Jahre vorher berufstätig, 29% zwischen 6 und 10 Jahre, 15% zwischen 11 und 15 Jahre, 8% zwischen 16 und 20 Jahre und bei 9% waren es mehr als 20 Jahre. Sehr ähnlich wie bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden sieht die Verteilung bei den Mittelbauangestellten mit anderen Funktionen aus. Auch dort weisen über 60% vor ihrer Anstellung an der Hochschule mehr als 5 Jahre Berufstätigkeit auf.

Zusammenfassend kann festgehalten werden: Wie als Eingangsqualifikation in der Regel gefordert, weisen wissenschaftliche Mitarbeitende zumeist Berufserfahrung vor ihrer Anstellung an der Hochschule auf und dies in signifikant stärkerem Umfang als die Assistierenden. Über alle befragten Mittelbauangehörigen hinweg ist der Anteil der unmittelbar vor Stellenantritt Berufstätigen im Vergleich zu 2004 jedoch geringer. Insgesamt war der Grossteil der Befragten zwischen 1 und 5 Jahren vor der Anstellung an der Hochschule berufstätig. Auffällig ist, dass sich insbesondere im Fachbereich Technik & IT bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden ein relativ hoher Anteil an Befragten findet, die unmittelbar vorher studiert haben. In den Fachbereichen Musik, Theater und andere Künste, Soziale Arbeit, Chemie & Life Sciences sowie im Fachbereich Gesundheit fällt ein vergleichsweise grösserer Anteil an Befragten auf, die angegeben haben, vor Stellenantritt arbeitslos gewesen zu sein. Dies trifft auch für die befragten Mittelbauangestellten in anderen Funktionen zu. Der 2004 festgestellte Unterschied, dass signifikant mehr Männer als Frauen vor Stellenantritt berufstätig waren und dies auch über eine längere Zeitdauer, konnte 2011 nicht festgestellt werden. Im Gegenteil: In der aktuellen

Studie zeigt sich, dass Männer hoch signifikant häufiger vor Stellenantritt studiert haben, Frauen hingegen häufiger vorher berufstätig waren. Bei Personen, die vor Stellenantritt berufstätig gewesen waren, entfällt der grösste Anteil auf eine Tätigkeit als Selbständige, gefolgt von einer Tätigkeit in einem Privatunternehmen. Während Männer hoch signifikant häufiger vorher in einem Privatunternehmen sowie als Selbständige gearbeitet haben, finden sich Frauen häufiger in der öffentlichen Verwaltung und in „anderen Arbeitsfeldern“. Dies dürfte mit der Geschlechterverteilung in den verschiedenen Fachbereichen in Zusammenhang stehen. Auffällig ist der relativ hohe Anteil an Personen im Fachbereich Soziale Arbeit sowie an den Pädagogischen Hochschulen, die unmittelbar vor Stellenantritt an einer Universität gearbeitet haben. Demgegenüber finden sich vorher selbständig Erwerbende vor allem in den Fachbereichen Architektur, Bau- & Planungswesen sowie Musik, Theater und andere Künste.

4.3 Tätigkeitsprofil und Arbeit in Projekten

Da die Anzahl im Mittelbau tätiger Personen an den Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen der Schweiz zwischen 2004 und 2009 um 69% Vollzeitstellenäquivalente enorm angestiegen ist, liegt die Vermutung nahe, dass sich in dieser Zeit auch die Tätigkeitsfelder der Mittelbauangestellten ausgeweitet haben. Um hierüber Aufschluss zu bekommen, wurden die Mittelbauangestellten gefragt, wie sich ihr Tätigkeitsprofil zusammensetzt und welches dabei ihre Arbeitsschwerpunkte sind. Weiter wurde bei einer Tätigkeit in der Aus- und Weiterbildung detailliert erhoben, welches die genauen Aufgaben sind. Bei denjenigen Befragten, die in Projektstrukturen arbeiten, wurde ebenfalls nach der Art der Aufgaben gefragt und danach, ob sie Projektleitungsfunktionen innehaben und was diese beinhalten. Schliesslich wurde erhoben, ob die Mittelbauangehörigen generell mit Leitungsfunktionen betraut sind und falls diese Personalleitungsfunktionen beinhalten, für wie viele Mitarbeitende sie verantwortlich sind.

4.3.1 Tätigkeitsprofil der Mittelbaumitarbeitenden

Danach gefragt, in welchen Bereichen die Mittelbaumitarbeitenden tätig sind (Mehrfachantworten möglich), haben 78% angegeben, im Bereich Forschung und Entwicklung zu arbeiten, 54.5% in der Ausbildung, 36% im Bereich Dienstleistungen und Beratung, 19% in der Weiterbildung, 10% in Stabsfunktionen und 5% in anderen Feldern. Aufsummiert ergibt dies 203%, was zumindest für einen Teil der Befragten einen Einsatz in mehr als einem Tätigkeitsbereich bedeutet.

Von den Assistierenden sind 77% im Bereich Forschung und Entwicklung tätig, 57% in der Ausbildung, 32% im Bereich Dienstleistungen und Beratung und 13% in der Weiterbildung. Stabsfunktionen machen bei den Assistierenden 8.5% aus. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden steht mit 80% ebenfalls die Forschung und Entwicklung an erster Stelle, gefolgt vom Einsatz in der Ausbildung mit 53%. Im Bereich Dienstleistungen und Beratung sind 38% und in der Weiterbildung 23% der wissenschaftlichen Mitarbeitenden tätig. Stabsfunktionen belaufen sich auf 10% und „andere Tätigkeitsbereiche“ machen in dieser Personalkategorie 4% aus. Von Mittelbauangehörigen in anderen Funktionen wurden mit 61% Forschung und Entwicklung, gefolgt von Ausbildung mit 52% als häufigste Tätigkeitsbereiche genannt (vgl. Abb. 30).

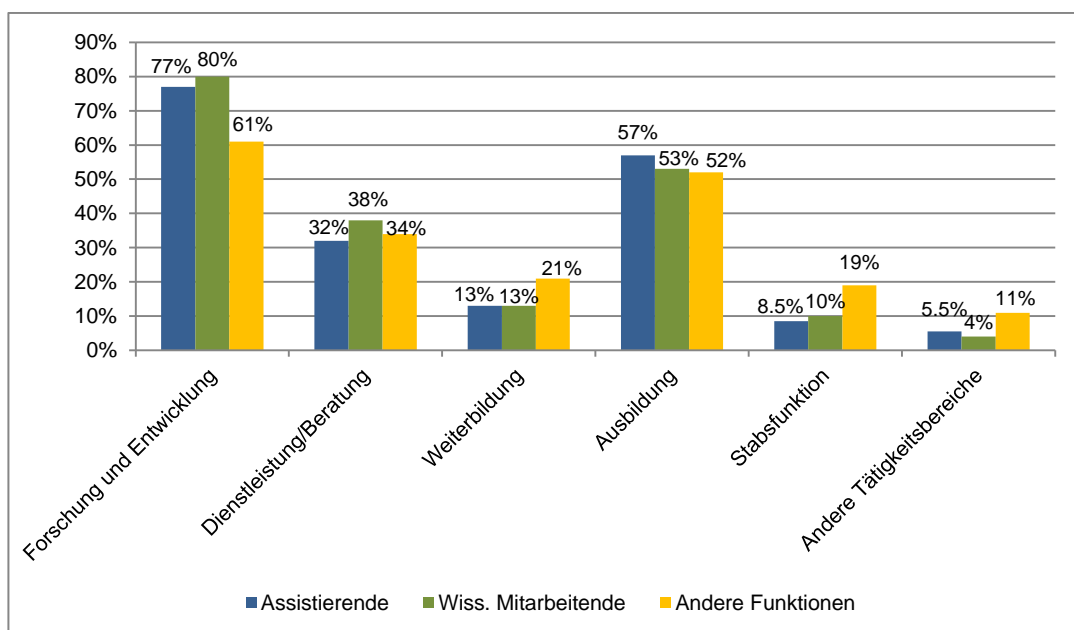


Abb. 30 Tätigkeitsbereiche der Mittelbaumitarbeitenden – differenziert nach Funktionsbezeichnung

Im Bereich Forschung und Entwicklung finden sich hoch signifikant mehr Assistierende und wissenschaftliche Mitarbeitende als Mittelbauangehörige in anderen Funktionen. In der Weiterbildung sowie in Stabsfunktionen gibt es hingegen signifikant mehr Mittelbauangehörige in anderen Funktionen als Assistierende und wissenschaftliche Mitarbeitende. Ansonsten sind die Unterschiede zwischen Assistierenden, wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Mittelbauangehörigen mit anderen Funktionen über die gesamte Stichprobe hinweg hinsichtlich der Tätigkeitsbereiche eher gering. Die aufsummierte Anzahl der Nennungen pro Tätigkeitsbereich ergibt für die wissenschaftlichen Mitarbeitenden im Durchschnitt jedoch eine grössere Anzahl von Einsatzbereichen als dies bei den Assistierenden der Fall ist.

Ein Vergleich zwischen den weiblichen und männlichen Befragten des Mittelbaus zeigt einige markante geschlechtsbezogene Unterschiede: So sind Männer mit 85% hoch signifikant häufiger im Bereich Forschung und Entwicklung tätig als die befragten Frauen mit 69%. Frauen finden sich hingegen mit 23% signifikant häufiger in der Weiterbildung als ihre männlichen Kollegen mit 16%. Ebenso gibt es einen hoch signifikanten Unterschied bei den Stabsfunktionen, wo 13% der Frauen und nur 8% der Männer tätig sind (vgl. Kap. 4.7). Deutlich aber nicht signifikant sind die Unterschiede im Bereich Dienstleitung & Beratung, in dem 39% der Männer und nur 32% der Frauen tätig sind. In der Ausbildung sind die Unterschiede mit 54% bei den Männern und 56% bei den Frauen gering (vgl. Tab. 32 im Anhang).

Unterschieden nach Fachbereichen zeigen sich einige Auffälligkeiten: So sind im Fachbereich Technik & IT mit 95% am meisten Mittelbaumitarbeitende in Forschung und Entwicklung tätig, gefolgt vom Fachbereich Chemie & Life Sciences mit 88%. Der Fachbereich Wirtschaft weist hier mit 71% einen vergleichsweise geringen Anteil auf. Demgegenüber gibt es hier den höchsten Anteil an Nennungen im Bereich Dienstleistungen und Beratung (57%), gefolgt vom Fachbereich Architektur, Bau- & Planungswesen mit 46%. Der Fachbereich Gesundheit hat hier mit 17% den geringsten Anteil (vgl. Abb. 31).

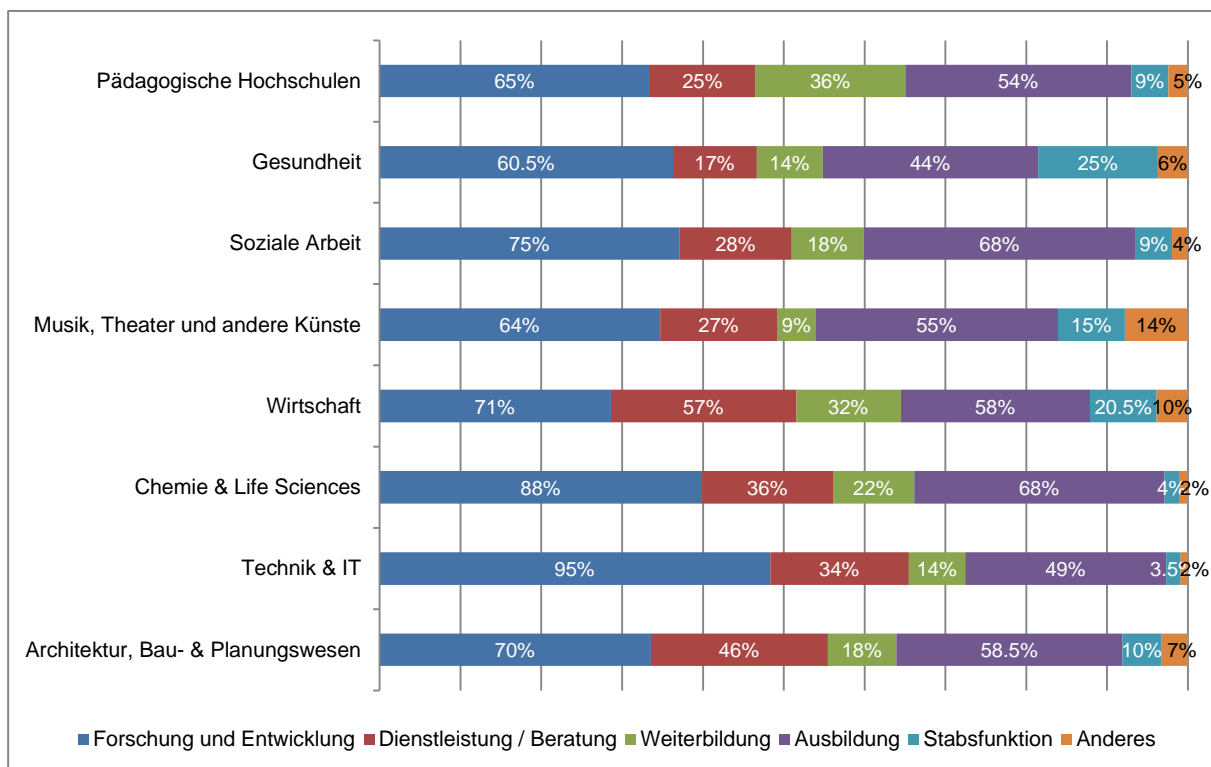


Abb. 31 Tätigkeitsbereiche der Mittelbaumitarbeitenden – differenziert nach Fachbereichen

Mittelbaumitarbeitende an den Pädagogischen Hochschulen sind vergleichsweise häufig im Bereich Weiterbildung tätig. Dieses Tätigkeitsfeld wird von 36% der Befragten genannt. Im Fachbereich Wirtschaft sind es 32% und im Fachbereich Chemie & Life Sciences 22%. Die anderen Fachbereiche erreichen keine Werte über 20%. Die Ausbildung ist im Fachbereich Chemie & Life Sciences mit 68.5% ein besonders häufiges Arbeitsfeld, gefolgt von den Fachbereichen Soziale Arbeit mit 68% und Architektur-, Bau- & Planungswesen mit 58.5%. Den geringsten Wert erreicht hier der Fachbereich Gesundheit mit 44%. Die anderen Fachbereiche liegen zwischen knapp 49% und 58% (vgl. Abb. 31).

Bei den Stabsfunktionen sticht der Fachbereich Gesundheit mit 25% heraus, gefolgt von den Fachbereichen Wirtschaft mit 20.5% sowie Musik, Theater und andere Künste mit 15%. Alle anderen Fachbereiche erreichen keinen zweistelligen Prozentwert (Chemie & Life Sciences: 4%; Technik & IT: 3.5%). Der Fachbereich Musik, Theater und andere Künste fällt durch den grössten Anteil an Nennungen in der Rubrik „andere Tätigkeitsbereiche“ auf (vgl. Abb. 31).

4.3.2 Schwerpunkt der Arbeitstätigkeit

53% der befragten Mittelbauangehörigen geben als Schwerpunkt ihrer Arbeitstätigkeit – sofern dieser bestimmbar ist – den Bereich Forschung und Entwicklung an. Einen Arbeitsschwerpunkt in der Ausbildung nennen 17% der Befragten und einen im Bereich Dienstleistungen und Beratung 12%. Eine Stabsfunktion als Arbeitsschwerpunkt haben 8% der Befragten und einen in der Weiterbildung 3%. In mehr als einem Schwerpunkt mit gleichen Anteilen tätig sind 5%.

In der Befragung 2004 nannten 56% den Bereich Forschung und Entwicklung als ihren Haupteinsatzbereich, 15% übernahmen überwiegend Tätigkeiten im Bereich Dienstleistungen und Beratung und 18% waren schwerpunktmässig in der Lehre (Aus- und Weiterbildung) tätig. Bei weiteren 10% entfiel der grösste Anteil auf administrative Aufgaben. Auch wenn die Kategorien in den beiden Studien nicht vollständig identisch sind, zeigen sich in der Tendenz doch ähnliche Verteilungen. Demzufolge hat sich an den Arbeitsschwerpunkten des Mittelbaus kaum etwas verändert.

Vergleicht man männliche und weibliche Befragte hinsichtlich des Schwerpunkts ihrer Arbeit, so sind mit 62% hoch signifikant mehr Männer im Bereich Forschung und Entwicklung tätig, als dies bei Frauen mit 44% der Fall ist. Frauen sind demgegenüber mit 21% stärker in der Ausbildung engagiert als Männer (15%) und häufiger in Stabsfunktionen tätig (11.5% vs. 4%) (vgl. Abb. 32).

Ähnliche Unterschiede zeigten sich auch 2004 zwischen Männern und Frauen. Damals waren 60% der Männer vorwiegend im Bereich Forschung und Entwicklung tätig, während dies bei den Frauen lediglich für 47% zutraf. Frauen waren auch damals häufiger in der Lehre tätig als ihre männlichen Kollegen (22% vs. 17%). Mit einem Arbeitsschwerpunkt in der Administration arbeiteten 18% Frauen und lediglich 7% Männer.

Hinsichtlich der Haupteinsatzbereiche unterscheiden sich Assistierende und wissenschaftliche Mitarbeitende nur geringfügig. Nur beim Einsatz in der Ausbildung gibt es zwischen Assistierenden mit 22% und den wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit 15% eine nennenswerte Differenz. Bei den Mittelbauangehörigen mit anderen Funktionen fällt eine vergleichsweise grössere Häufung bei den Stabsfunktionen auf (11%). Ebenso sind diese Mitarbeitenden besonders häufig in zwei Schwerpunkten mit gleichen Anteilen tätig (9%) (vgl. Tab. 33 im Anhang).

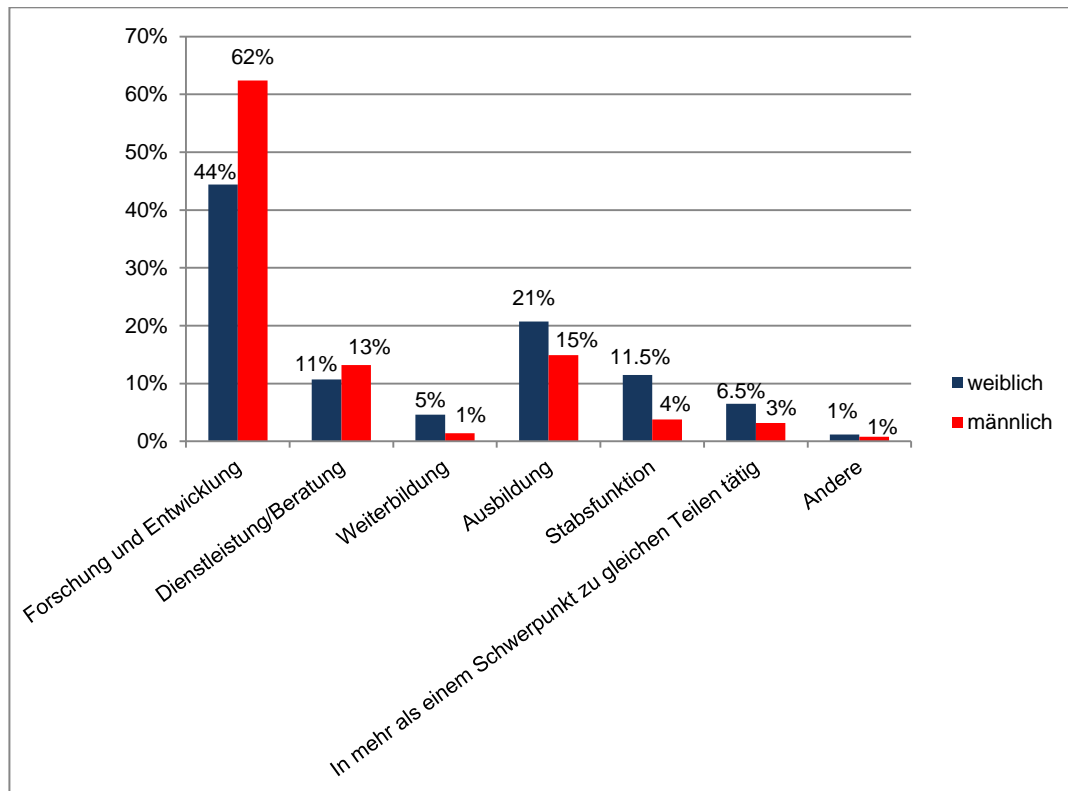


Abb. 32 Schwerpunkt der Arbeitstätigkeit – differenziert nach Geschlecht

Differenziert man nach Fachbereichen, so akzentuieren sich die Befunde in einigen Fällen. Im Fachbereich Technik & IT finden sich mit 75% besonders viele Mittelbaumitarbeitende mit einem Schwerpunkt im Bereich Forschung und Entwicklung. Im Fachbereich Chemie & Life Sciences sind es 61%. Die anderen Fachbereiche liegen zwischen 31% und 49%, wobei der Fachbereich Wirtschaft das Schlusslicht bildet. Hier haben mit 21% vergleichsweise viele Mittelbaumitarbeitende einen Arbeitsschwerpunkt im Bereich Dienstleistungen und Beratung. In den anderen Fachbereichen liegen die Anteile lediglich zwischen 7% und 13%. Die Pädagogischen Hochschulen und der Fachbereich Wirtschaft beschäftigen vergleichsweise viele Mittelbaumitarbeitende mit einem Arbeitsschwerpunkt im Bereich Weiterbildung (8% bzw. 7%). Alle anderen Fachbereiche haben hier Werte unter 5% (vgl. Abb. 33).

Diese Ergebnisse korrespondieren mit Ergebnissen aus der Studie von 2004 zur durchschnittlich aufgewendeten Arbeitszeit für unterschiedliche Einsatzbereiche. So haben Mittelbauangehörige aus dem Bereich Technik und Chemie damals mit durchschnittlich 57% hoch signifikant mehr Arbeitszeit für Forschung und Entwicklung aufgewendet als beispielsweise Mittelbauangestellte im Bereich Gestaltung, Kunst, Theater und Musik mit durchschnittlich 22%. Im Bereich Soziale Arbeit, Pädagogik und Psychologie betrug die für Forschung und Entwicklung aufgewendete Arbeitszeit durchschnittlich 44% und im Fachbereich Wirtschaft 36%. Schon damals fiel der Fachbereich Wirtschaft durch einen hohen Anteil von Mittelbaumitarbeitenden im Bereich Dienstleistungen und Beratung auf. In den anderen Fachbereichen lag der Anteil lediglich zwischen 12% und 17%.

Die Fachbereiche Soziale Arbeit mit 27%, Musik, Theater und andere Künste mit 26% sowie Chemie & Life Sciences mit 23% bilden die Spitzenreiter beim Arbeitsschwerpunkt Ausbildung. Im Fachbereich Technik & IT sind mit 9% am wenigsten Mittelbaumitarbeitende mit einem Arbeitsschwerpunkt in der Ausbildung tätig. In der Studie von 2004 bildete der Fachbereich Wirtschaft mit 8% hauptsächlich in der Ausbildung tätigen Mittelbauangestellten das Schlusslicht; sie hat beim Arbeitsschwerpunkt Ausbildung mit aktuell 18% also deutlich zugelegt. Die Bereiche Soziale Arbeit, Pädagogik und Psy-

chologie mit 24%, der Bereich Bauwesen und Architektur mit 29% sowie der Bereich Gestaltung, Kunst, Theater und Musik mit 21% wiesen bereits damals einen hohen Anteil an Mittelbauangestellten auf, deren Arbeitsschwerpunkt in der Ausbildung lag.

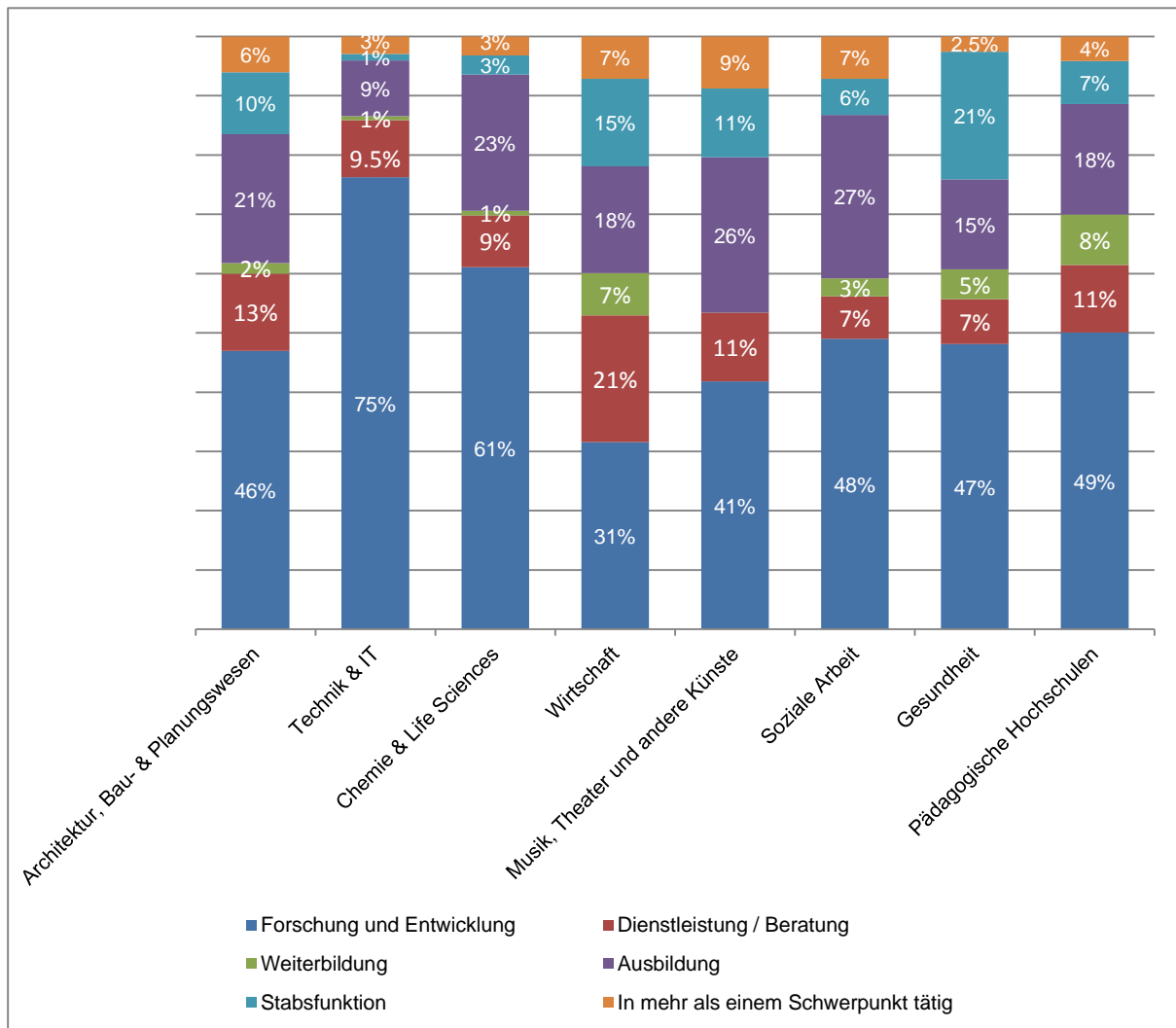


Abb. 33 Schwerpunkt der Arbeitstätigkeit – differenziert nach Fachbereichen

Eine Stabsfunktion als Arbeitsschwerpunkt haben am häufigsten Mittelbaumitarbeitende in den Fachbereichen Gesundheit (21%), Wirtschaft (15%), Musik, Theater & andere Künste (11%) sowie Architektur, Bau- & Planungswesen (10%). In den anderen Fachbereichen werden keine zweistelligen Werte erreicht. In der Studie 2004 wurden Werte für allgemeine Administrationsaufgaben erhoben, was sich mit den Stabsfunktionen zu einem gewissen Teil überschneiden dürfte. Damals erzielte der Fachbereich Wirtschaft den höchsten Wert (23%). Der Bereich Gestaltung, Kunst, Theater und Musik hatte mit 22% die zweithäufigsten Nennungen.

In mehr als einem Schwerpunkt zu gleichen Teilen tätig sind in keinem Fachbereich mehr als 9% der Befragten.

Analysiert man die Verteilung der Arbeitsschwerpunkte in den einzelnen Fachbereichen hinsichtlich allfälliger Unterschiede zwischen den verschiedenen Funktionsbezeichnungen, sind einige Auffälligkeiten festzustellen. So haben über fast alle Fachbereiche hinweg Assistierende häufiger einen Schwerpunkt im Bereich Forschung und Entwicklung als wissenschaftliche Mitarbeitende. Es gibt jedoch Ausnahmen: Hierzu gehören die beiden Fachbereiche Architektur, Bau- & Planungswesen und

Musik, Theater und andere Künste. Bei beiden sind es die wissenschaftlichen Mitarbeitenden, die häufiger einen Schwerpunkt im Bereich Forschung und Entwicklung haben (56% resp. 57%; bei den Assistierenden 29,5% resp. 26%). In den Fachbereichen Architektur, Bau- & Planungswesen und Soziale Arbeit fällt zudem auf, dass deren Mittelbauangehörige mit anderen Funktionen Forschung und Entwicklung mit je 50% vergleichsweise häufig als Arbeitsschwerpunkt nennen. Dies trifft mit einem Anteil von 86% in noch deutlicherem Masse für den Fachbereich Chemie & Life Sciences zu. Möglicherweise ist dies auf die Doktorandenstellen zurückzuführen, die in diesem Fachbereich häufig sind. Für das Gros der Fachbereiche trifft zudem zu, dass der Bereich Ausbildung häufiger von den Assistierenden als Arbeitsschwerpunkt genannt wird als von den wissenschaftlichen Mitarbeitenden oder den Mittelbaumitarbeitenden mit anderen Funktionen. Eine Ausnahme sind hier die Pädagogischen Hochschulen: Nur 9.5% der Assistierenden, jedoch 18% der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und 33% der Mittelbauangehörigen mit anderen Funktionen geben die Ausbildung als Arbeitsschwerpunkt an.

4.3.3 Tätigkeiten in der Aus- und Weiterbildung

Insgesamt haben 70% der Befragten angegeben, Tätigkeiten in der Aus- und Weiterbildung auszuüben. Unter den Frauen sind es 71% und unter den Männer 69%. Der Unterschied ist also gering. Auch beim Vergleich der Funktionsbezeichnungen zeigen sich nur marginale Unterschiede: 69% der Assistierenden, 71% der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und 66% der Mittelbauangehörigen mit anderen Funktionen sind in der Aus- und Weiterbildung tätig. Im Vergleich nach Fachbereichen bewegen sich die prozentualen Anteile vorwiegend zwischen 71% und 78%. Mit lediglich 63% haben der Fachbereich Technik & IT und mit knapp 62% der Fachbereich Gesundheit den geringsten prozentualen Anteil an Mittelbauangehörigen, die Tätigkeiten in der Aus- und Weiterbildung ausüben.

Die Mittelbaumitarbeitenden übernehmen im Bereich der Lehre etwa gleich häufig die Unterstützung einer Dozentin oder eines Dozenten bei der Durchführung einer Lehrveranstaltung (49%), die Beratung von Studierenden in Bezug auf die Bearbeitung von Studienleistungen und die selbständige Durchführung von Lehrveranstaltungen (je 51%). Ebenfalls ähnlich häufig unterstützen sie eine Dozentin oder einen Dozenten bei der Vorbereitung von Lehrveranstaltungen oder übernehmen die Beurteilung von Studienleistungen (zwischen 42% und 43%). Lediglich die Betreuung von eLearning-Plattformen mit 17% sowie das Management von Studiengängen in der Ausbildung oder von Weiterbildungsangeboten mit 14% weisen einen geringeren Anteil auf. Unter „Anderes“ werden von 121 Personen Angaben gemacht. Knapp ein Fünftel hiervon gibt die Betreuung von Master-, Bachelor- oder Zertifikatsarbeiten an (vgl. Tab. 34 im Anhang).

Unterschiede zwischen Männern und Frauen zeigen sich bei der selbständigen Durchführung von Lehrveranstaltungen und bei der Beurteilung von Studienleistungen. Diese Arbeiten leisten Frauen hoch signifikant häufiger. Männer hingegen geben überdurchschnittlich häufiger an, eine Dozentin oder einen Dozenten bei der Veranstaltungsdurchführung zu unterstützen. Ein weiterer Unterschied zeigt sich in der Rubrik „Anderes“, die von Frauen deutlich häufiger genannt wurde (vgl. Tab. 35 im Anhang).

Nicht überraschend sind die Unterschiede zwischen den Funktionsbezeichnungen: So übernehmen die Assistierenden hoch signifikant häufiger die Unterstützung einer Dozentin oder eines Dozenten bei der Vorbereitung und bei der Durchführung von Lehrveranstaltungen. Die selbständige Durchführung von Lehrveranstaltungen liegt demgegenüber häufiger in den Händen der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und der Mittelbauangehörigen mit anderen Funktionen. Bei den anderen Tätigkeiten im Bereich der Lehre sind die Unterschiede gering (vgl. Abb. 34).

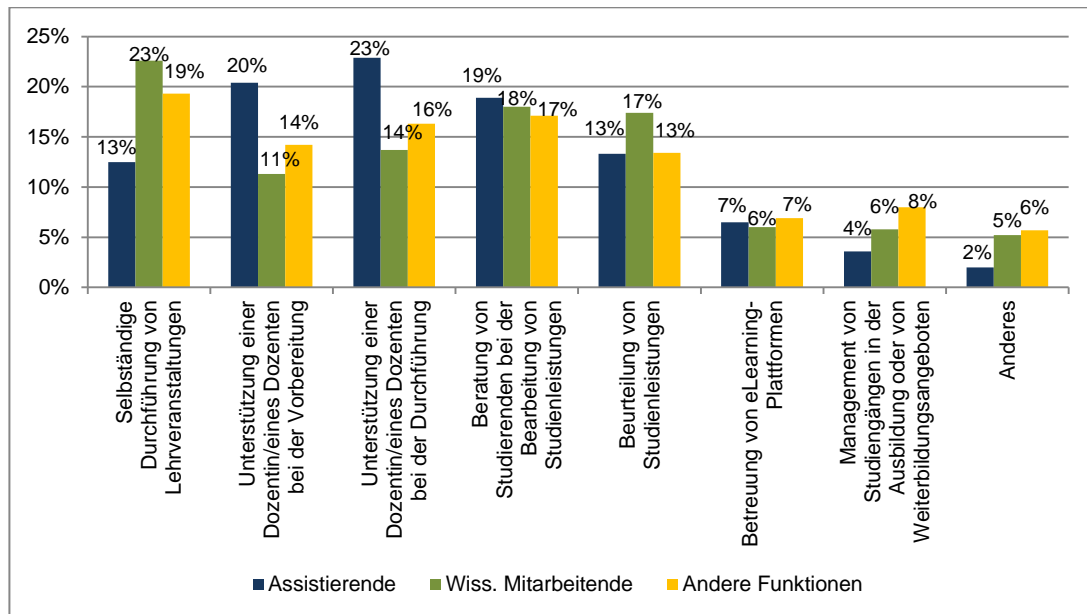


Abb. 34 Tätigkeiten in der Aus- und Weiterbildung – differenziert nach Funktionsbezeichnungen

Die folgende Auflistung zeigt die jeweils höchsten Werte von Fachbereichen bei Tätigkeiten von Mittelbauarbeitenden in der Lehre:

- Selbständige Durchführung von Lehrveranstaltungen: Pädagogische Hochschulen (76%); Soziale Arbeit (66%); Musik, Theater und andere Künste (60%)
- Unterstützung von Dozierenden bei der Vorbereitung: Technik & IT (50%)
- Unterstützung von Dozierenden bei der Durchführung: Technik & IT (61%); Chemie & Life Sciences (59%)
- Beratung von Studierenden bei der Bearbeitung von Studienleistungen: Musik, Theater und andere Künste (63%)
- Beurteilung von Studienleistungen: Soziale Arbeit (64%); Gesundheit (68%)
- Betreuung von eLearning-Plattformen: Wirtschaft (32%)
- Management von Studiengängen in der Ausbildung oder von Weiterbildungsangeboten: Wirtschaft (32%)
- Anderes: Pädagogische Hochschulen (17%)

4.3.4 Arbeit in Projekten

Der Grossteil der befragten Mittelbauangestellten arbeitet in Projektstrukturen. 83% geben an, zurzeit in einem oder mehreren Projekten zu arbeiten. 2004 waren dies 85% der Befragten. In Bezug auf die Geschlechter gibt es hoch signifikante Unterschiede: 87% der befragten Männer gegenüber 79% der befragten Frauen geben an, in Projektstrukturen zu arbeiten. 2004 betrug das Verhältnis 87% zu 80%. Seit der ersten Erhebung sind hier also praktisch keine Veränderungen feststellbar.

Bei den Assistierenden arbeiten 81.5% in Projektstrukturen und bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden 86%. Auch 2004 waren die Unterschiede zwischen den beiden Funktionsbezeichnungen eher gering. Mittelbauangestellte mit anderen Funktionen arbeiten mit einem Anteil von 75% in Projekten.

Vergleicht man die Fachbereiche miteinander, so liegt der Anteil der Mittelbauarbeitenden, die in Projekten arbeiten, zwischen 80% und 90% (Höchstwert bei Technik & IT). Den geringsten Anteil weist mit 69% der Fachbereich Musik, Theater und andere Künste auf. In der Tendenz zeigen sich hier Parallelen zur Studie von 2004.

Differenziert nach Arbeitsschwerpunkten findet sich mit knapp 94% die grösste Anzahl von Mittelbau-mitarbeitenden mit Projektarbeit im Bereich Forschung und Entwicklung, gefolgt von der Weiterbildung mit gut 79%, dem Bereich Dienstleistungen und Beratung mit knapp 76% sowie der Ausbildung mit knapp 67%. In den Stabsfunktionen gibt es einen Anteil von 62.5%, die in Projekten arbeiten.

Anzahl an Projekten

Die in Projekten engagierten Mittelbauangestellten wurden danach gefragt, in wie vielen Projekten sie aktuell arbeiten. Die durchschnittliche Anzahl pro Person beträgt 2.8. Jeweils gut 27% arbeiten an einem oder zwei Projekten, gut 21% an drei Projekten. Die durchschnittliche Anzahl an Projekten beträgt bei den Männern 3 und bei den Frauen 2.5 Projekte.

Assistierende arbeiten durchschnittlich in 2.4 Projekten und wissenschaftliche Mitarbeitende in 2.9 Projekten. Diese Differenz ist statistisch hoch signifikant. Mittelbauangestellte mit anderen Funktionen sind durchschnittlich in 3 Projekten tätig. Dies sind höhere Durchschnittswerte als in der Studie von 2004. Damals betrugen diese für Assistierende 2 und für wissenschaftliche Mitarbeitende 2.4 Projekte. Differenziert man nach Fachbereichen, so liegen die Durchschnittswerte bei der Anzahl der Projekte zwischen 2.2 im Fachbereich Musik, Theater und andere Künste und 3.3 im Fachbereich Chemie & Life Sciences.

Projektleitungsfunktionen

In Projekten kann man unterschiedliche Leitungsfunktionen übernehmen. Die Mittelbauangehörigen, welche in Projekten tätig sind, haben mit 46% am häufigsten die fachliche Verantwortung inne. An zweiter Stelle steht die informelle Projektverantwortung (36%). Finanziell verantwortlich sind 14%. Eine offizielle Projektleitung geben 35% der Befragten an (in der Befragung 2004 waren dies 32%). Etwas weniger als die Hälfte der befragten Mittelbauangehörigen (47%) haben in den Projekten, in denen sie arbeiten, keine Leitung oder spezifische Verantwortung inne.

Männer unterscheiden sich hinsichtlich der Häufigkeit, mit der sie die fachliche Verantwortung bei Projekten übernehmen, hoch signifikant von ihren weiblichen Kolleginnen: 51.5% geben an, eine fachliche Verantwortung im Rahmen der zu bearbeitenden Projekte zu übernehmen, während es bei den Frauen nur 38% sind (vgl. Tab. 4). Hinsichtlich offizieller, informeller und finanzieller Verantwortung unterscheiden sich die weiblichen und männlichen Mittelbauangehörigen hingegen kaum. Jedoch geben etwas mehr Frauen als Männer an, keine Leitung resp. Verantwortung für zu bearbeitende Projekte zu haben (49% vs. 45%). In der Studie von 2004 war kein Unterschied zwischen Männern und Frauen in Bezug auf die Übernahme von offiziellen Projektleitungen festzustellen.

Tab. 4 Leitungsfunktionen in Projekten – differenziert nach Geschlecht sowie Fachbereich mit den jeweils höchsten Anteilen

	Frauen	Männer	Fachbereich	Prozent
Offizielle Projektleitung	35%	35%	Musik, Theater und andere Künste	49%
Informelle Projektverantwortung	36%	35%	Pädagogische Hochschulen	39%
Finanzielle Verantwortung	15%	14%	Musik, Theater und andere Künste	19%
Fachliche Verantwortung	38%	51.5%	Technik & IT	52%
Keine Leitung/Verantwortung	49%	45%	Wirtschaft	58%

Vergleicht man Assistierende und wissenschaftliche Mitarbeitende hinsichtlich der Leitungsfunktionen in Projekten, zeigt sich nicht überraschend, dass letztere hoch signifikant häufiger eine offizielle, finanzielle und fachliche Verantwortung übernehmen. Auch in der Studie von 2004 zeigten sich in Bezug auf die Übernahme der offiziellen Projektleitung hoch signifikante Unterschiede zwischen wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit 40% und Assistierenden mit 23%.

Weiter äussern mit 57% deutlich mehr Assistierende, keine Leitung resp. Verantwortung in zu bearbeitenden Projekten zu haben als wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Bei diesen sind es 42% und bei den Mittelbauangehörigen mit anderen Funktionen nur 33%. Letztere unterscheiden sich von den wissenschaftlichen Mitarbeitenden hinsichtlich der anderen Leitungsfunktionen nur geringfügig (vgl. Abb. 35)

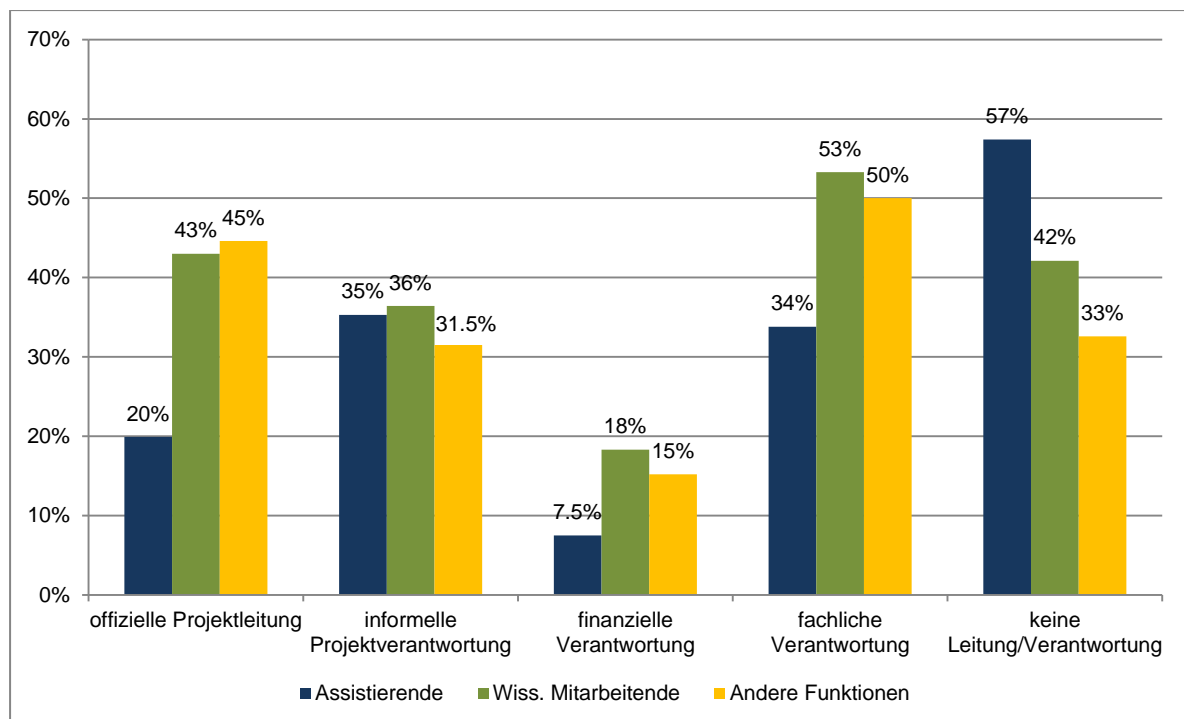


Abb. 35 Leitungsfunktionen in Projekten – differenziert nach Funktionsbezeichnung

Differenziert man nach Fachbereichen, so zeigen sich die höchsten Anteile an Nennungen in Bezug auf die fachliche Verantwortung in Projekten im Fachbereich Technik & IT mit 52%. Im Fachbereich Musik, Theater und andere Künste gibt es die höchsten Werte bei der Übernahme einer offiziellen Projektleitung mit 49% und bei der Übernahme der finanziellen Verantwortung mit 19%. Mit 39% geben Mittelbauangehörige der Pädagogischen Hochschulen am häufigsten an, eine informelle Projektverantwortung zu haben. Der Fachbereich Wirtschaft hat mit 58% den höchsten Anteil an Mittelbauarbeitenden, die in ihrer Projektarbeit keine Leitung resp. Verantwortung haben (vgl. Tab. 36 im Anhang). In der Studie von 2004 konnten keine Unterschiede zwischen den verschiedenen Fachbereichen festgestellt werden.

4.3.5 Auftraggeberinnen und Auftraggeber der Projekte

Für Mittelbauangestellte, die in Projektstrukturen arbeiten, wurde erhoben, wer die Auftraggeberinnen und Auftraggeber der Projekte sind, an denen sie zurzeit mitarbeiten (vgl. Abb. 36).

Weit über die Hälfte der Projekte, nämlich 58% (2004 = 57%), werden von der Fachhochschule oder der Pädagogischen Hochschule selber in Auftrag gegeben. Der Anteil von Auftraggebenden aus der

Privatwirtschaft beträgt 36.5% (2004 = 47%). KTI-Projekte machen 26% aus (2004 = 33%) und Auftraggeberinnen und -geber aus der öffentlichen Verwaltung 20% (2004 = 24%). Projekte im Auftrag des Schweizerischen Nationalfond (SNF) sind mit einem Anteil von 7% vertreten (2004 = 6%), EU-Projekte mit 7.5% (2004 = 7%) und DORE-Projekte mit 3% (2004 = 2%). Durch Stiftungen getragen werden 8% der Projekte (2004 = 3%). Andere Auftraggeberinnen und -geber machen ebenfalls einen Anteil von 8% aus. Wenig verändert hat sich somit seit 2004 der Anteil von Projekten, bei denen die Hochschule selbst der Auftraggeber ist sowie der Anteil von Projekten des SNF, der EU und der Anteil an DORE-Projekten. Demgegenüber hat der Anteil an KTI-Projekten sowie an Projekten mit Auftraggebern aus der Privatwirtschaft, in denen die Mittelbauangestellten arbeiten, abgenommen. Durch Stiftungen getragene Projekte haben demgegenüber am deutlichsten zugenommen. Da Mehrfachnennungen möglich waren, ist zu vermuten, dass es insbesondere einen relevanten Anteil von Projekten gibt, bei denen die Hochschule selber sowie ein externer Partner gleichzeitig als Auftraggeber auftreten.

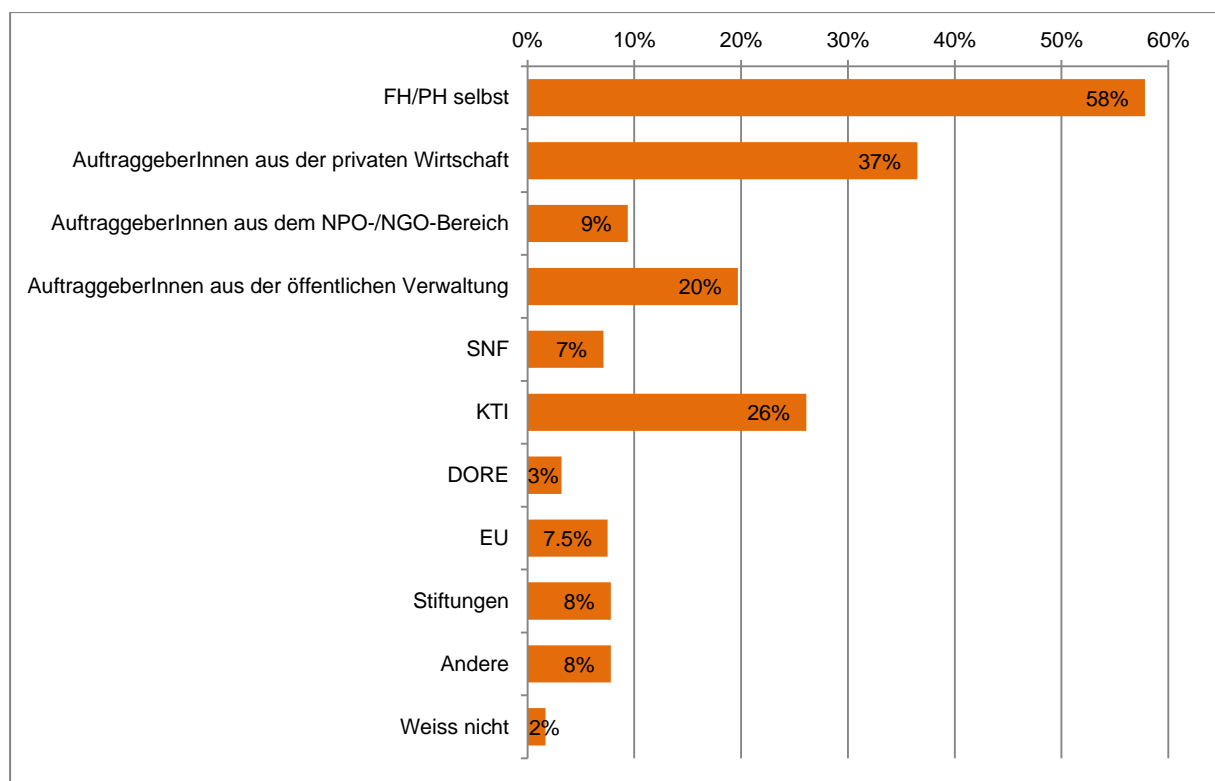


Abb. 36 Auftraggeberinnen und -geber von Projekten (Mehrfachnennungen möglich)

Unterschiede zwischen Männern und Frauen zeigen sich dahingehend, dass letztere mit einem Anteil von 60% (gegenüber 53% bei den Männern) häufiger in Projekten arbeiten, die von der eigenen Hochschule in Auftrag gegeben wurden. Dies dürfte damit in Zusammenhang stehen, dass Frauen häufiger Stabsfunktionen innehaben und häufiger mit einem Arbeitsschwerpunkt in der Ausbildung tätig sind. – Beides sind Bereiche, in denen primär interne Projekte bearbeitet werden. Demgegenüber arbeiten Männer mit 45% Prozent signifikant häufiger in Projekten, deren Auftraggebende aus der Privatwirtschaft kommen. Auch in KTI-Projekten arbeiten mit 34% signifikant mehr Männer. Bei den Frauen betragen die Anteile 21.5% und 13%. Dieser Fokus dürfte zum Teil durch eher männlich dominierte Fachbereiche zu erklären sein und konnte bereits 2004 beobachtet werden. Damals arbeiteten 54% der Männer, aber nur 28% der Frauen in Projekten mit einer Auftraggeberschaft aus der Privatwirtschaft und 38% der Männer, aber nur rund 20% der Frauen waren in KTI-Projekten engagiert. In der Untersuchung 2004 war weiter auffallend, dass Frauen mit 34% sehr viel häufiger in Projekten

der öffentlichen Verwaltung involviert waren als Männer. Bei ihnen betrug der Anteil lediglich 20% (vgl. Tab. 37 im Anhang).

Die Unterschiede zwischen Assistierenden, wissenschaftlichen Mitarbeitenden sowie Mittelbauarbeitenden in anderen Funktionen sind in Bezug auf die Auftraggebenden der Projekte gering.

Nach Fachbereichen differenziert ergeben sich folgende Gemeinsamkeiten und Unterschiede hinsichtlich der Auftraggeberinnen und -geber für Projekte: In den allermeisten Fachbereichen sind die Hochschulen selbst die häufigsten Auftraggeber. Eine Ausnahme bilden die Fachbereiche Technik & IT und Chemie & Life Sciences, bei denen diese Projekte je 46% ausmachen. Den höchsten Anteil an von der Hochschule selbst beauftragten Projekten gibt es im Fachbereich Musik, Theater und andere Künste (80%). Einen relativ hohen Anteil haben auch die Pädagogischen Hochschulen (68%). Die Werte in den anderen Fachbereichen liegen zwischen 47% und 62% (vgl. Tab. 38 im Anhang).

Ansonsten verteilen sich in den einzelnen Fachbereichen die Spitzenreiter bei den Auftraggeberinnen und -gebern wie folgt:

- Architektur, Bau- & Planungswesen: Privatwirtschaft (37%); öffentliche Verwaltung (27%)
- Technik & IT: Privatwirtschaft (57.5%); KTI (47%)
- Chemie & Life Sciences: Privatwirtschaft (54%)
- Wirtschaft: Privatwirtschaft (38%)
- Musik, Theater & andere Künste: DORE (13.5%)
- Soziale Arbeit: öffentliche Verwaltung (30%); SNF (21%)
- Gesundheit: Stiftungen (20%)
- Pädagogische Hochschulen: öffentliche Verwaltung (26%); SNF (11%)

Auch in der Studie von 2004 ergaben sich zwischen den Fachbereichen markante Unterschiede bezüglich der Auftraggeberschaft von Projekten: In den Bereichen Technik und Chemie arbeiteten rund 60% der Mittelbauangehörigen in Projekten mit einer Auftraggeberschaft aus der Privatwirtschaft. In den Bereichen Gestaltung, Kunst, Theater und Musik fiel dieser Anteil mit 28% und in den Bereichen Soziale Arbeit, Pädagogik und Psychologie mit 8% signifikant niedriger aus. Auch im Fachbereich Wirtschaft betrug der Anteil an Projekten aus der Privatwirtschaft nur 34%. In den Bereichen Technik und Chemie waren 42% der Mittelbauangehörigen an KTI-Projekten beteiligt. Im Fachbereich Wirtschaft betrug dieser Anteil rund 24% und in den Bereichen Soziale Arbeit, Pädagogik und Psychologie lediglich 8%. Auftraggeber aus dem Non-Profit-Bereich wurden von den Befragten sowohl aus dem Fachbereich Wirtschaft mit 19% als auch aus den Bereichen Soziale Arbeit, Pädagogik und Psychologie mit 20% am häufigsten als Auftraggebende genannt. DORE-Projekte und SNF-Projekte hatten mit 23% resp. 20% bei Mittelbauangehörigen aus dem Bereich Soziale Arbeit, Pädagogik und Psychologie den grössten Anteil, bei EU-Projekten waren es mit 9% die Mittelbauangehörigen aus den Bereichen Technik und Chemie.

4.3.6 Art der Tätigkeiten in den Projekten

Um ein differenzierteres Bild von den Tätigkeitsprofilen zu erhalten, wurden die in Projektstrukturen arbeitenden Mittelbauangestellten auch danach gefragt, welches die konkreten Tätigkeiten sind, die sie hierbei ausüben. Dabei waren Mehrfachnennungen möglich:

- Gut 20% der Nennungen entfallen jeweils auf die Durchführung von Analysen, Datenerhebungen und Auswertungen sowie das Verfassen von Berichten, Publikationen resp. das Erstellen von Präsentationen.
- Zwischen gut 12% und knapp 14% der Tätigkeiten verteilen sich auf die Vorbereitung von Projektanträgen, die Umsetzung von Massnahmen resp. Implementierung von Produkten sowie auf die Projektadministration.

- Die Akquise von Aufträgen und das Erstellen von Offerten sowie die Beratung von Auftraggebern umfasst 7.5% resp. 8% der Tätigkeit in Projekten.

Die Unterschiede zwischen Frauen und Männern in Bezug auf die Art der Tätigkeiten in Projekten sind vergleichsweise gering. Es gibt jedoch eine Ausnahme: Mit der Umsetzung von Massnahmen resp. der Implementierung von Produkten sind 54% der Männer, aber nur 34% der Frauen befasst (vgl. Tab. 39 im Anhang).

Ein Vergleich zwischen wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Mittelbauangehörigen mit anderen Funktionen ergibt keine relevanten, bzw. nur geringe Unterschiede (vgl. Abb. 37). Am deutlichsten treten diese bei der Vorbereitung von Projektanträgen zu Tage. Damit sind 49% der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und nur 39% der Mittelbauangehörigen mit anderen Funktionen befasst.

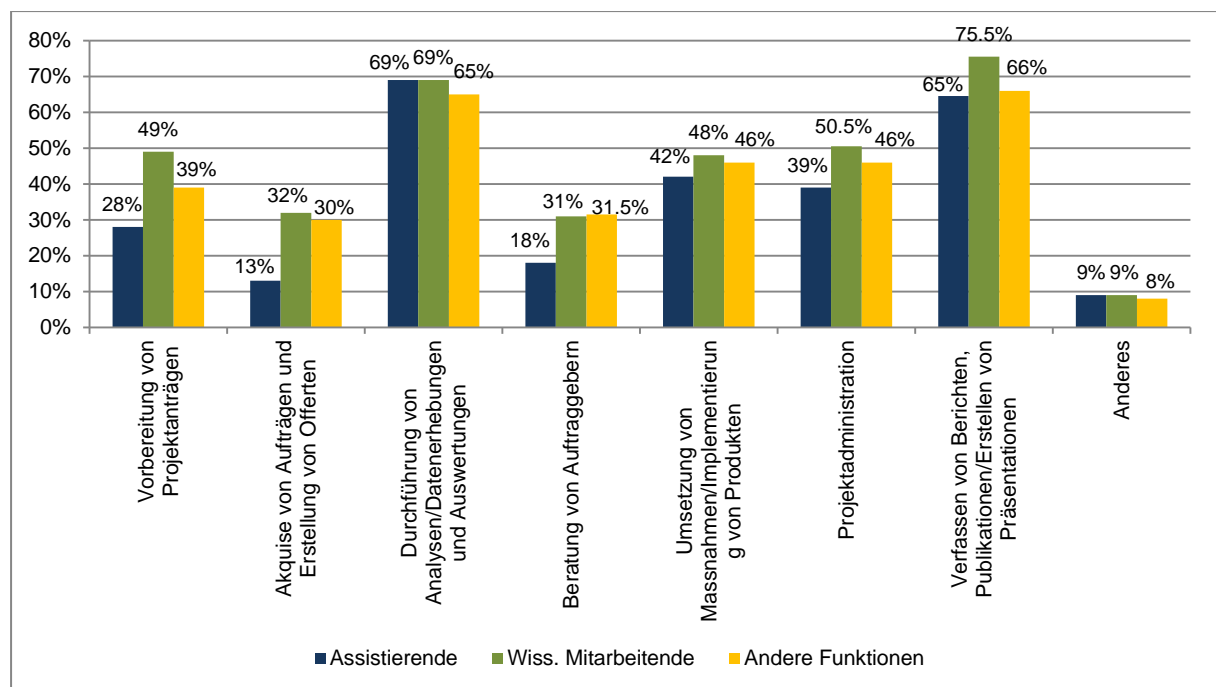


Abb. 37 Tätigkeiten in Projekten – differenziert nach Funktionsbezeichnungen

Die Unterschiede zwischen wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Assistierenden fallen demgegenüber bei einigen Tätigkeiten etwas grösser aus. So arbeiten Assistierende mit einem etwa 20% geringeren Anteil als die wissenschaftlichen Mitarbeitenden an der Vorbereitung von Projektanträgen, an der Akquise von Aufträgen und am Erstellen von Offerten. Sie sind auch seltener mit der Beratung von Auftraggebern, mit der Projektadministration sowie dem Verfassen von Berichten, Publikationen und dem Erstellen von Präsentationen befasst. Die Differenz beträgt hier jeweils ca. 10%. Bei der Umsetzung von Massnahmen bzw. der Implementierung von Produkten haben die Assistierenden einen um 6% geringeren Anteil als die wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Bei der Durchführung von Analysen, Datenerhebungen und Auswertungen gibt es keine Unterschiede.

4.3.7 Leitungsfunktionen

Die Mittelbaumitarbeitenden wurden nicht nur danach gefragt, ob sie in Projekten Leitungsfunktionen innehaben. Es interessierte auch, ob sie eine andere Leitungsfunktion ausüben, und wenn ja, welcher Art die Leitungsfunktion ist, und wie viele Mitarbeitende ihnen allenfalls unterstellt sind. Bei der Art der Leitungsfunktion wurde unterschieden zwischen Personalführung, fachlicher Leitung und „Anderes“. Mehrfachnennungen waren möglich.

Ein Anteil von 8.5% der Befragten gibt an, derzeit eine Leitungsfunktion inne zu haben. In der Studie von 2004 waren es mit 10% etwas mehr. Bei den Assistierenden sind es 3.5% und bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden sind es knapp 10%. Bei den Angestellten des Mittelbaus in anderen Funktionen hat sogar ein Anteil von knapp 22% eine Leitungsfunktion. Ein Vergleich zwischen Männern und Frauen zeigt, dass die dazu erhobenen Daten der Repräsentanz in der Gesamtstichprobe entsprechen: 44% Frauen und 55.5% Männer. Aus diesen Zahlen kann geschlossen werden, dass auf das Geschlecht bezogen keine relevanten Unterschiede bestehen.

Von denjenigen, die eine Leitungsfunktion innehaben, geben 43.5% an, eine Personalführungsfunktion auszuüben, 70% haben eine fachliche Leitung und 19% führen eine andere Leitungsfunktion aus. In der Studie von 2004 gab die Hälfte der Befragten mit einer Leitungsfunktion an, dass sie eine fachliche Verantwortung haben, 7% hatten eine reine Personalverantwortung und 43% sowohl eine Personal- als auch eine Fachverantwortung. Insgesamt dürften damit wenige Verschiebungen stattgefunden haben.

Vergleicht man die Mittelbauangehörigen, die eine Leitungsfunktion ausüben, nach Funktionsbezeichnungen, so ergeben sich folgende Ergebnisse: Bei der fachlichen Leitung gibt es nur geringe Unterschiede. Personalführungsfunktionen werden von Assistierenden jedoch in deutlich geringerem Ausmass wahrgenommen als von den wissenschaftlichen Mitarbeitenden und den Mittelbauangehörigen mit anderen Funktionen. Der Anteil liegt bei den Assistierenden bei 24% und bei den anderen beiden Kategorien bei jeweils gut 47% (vgl. Tab. 40 im Anhang). Dies ist nicht weiter überraschend, da Assistierende ja zumeist am Beginn ihrer Berufslaufbahn stehen und damit in der Regel noch weniger Verantwortung übernehmen.

Zwischen Männern und Frauen gibt es deutliche Unterschiede (vgl. Abb. 38): Eine fachliche Leitungsfunktion wird von 74% der Männer und von 66% der Frauen wahrgenommen. Eine Personalführungsfunktion haben 46% der Männer und 39% der Frauen inne. Demgegenüber haben Frauen häufiger als Männer angegeben, dass sie eine andere leitende Funktion innehaben (27% vs. 13%). Ein knappes Drittel der Angaben bei den Frauen fällt hier auf die Funktion einer Studiengangleitung. – Diese Unterschiede zwischen Männern und Frauen waren 2004 nicht zu finden.

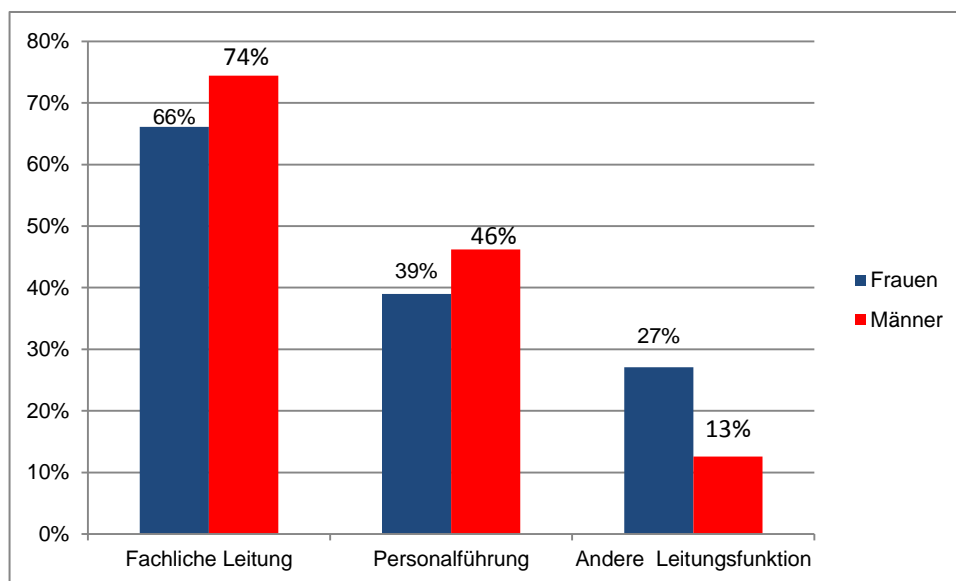


Abb. 38 Leitungsfunktion – differenziert nach Geschlecht

Analysiert man die Art der Leitungsfunktion nach Arbeitsschwerpunkten der Mittelbaumitarbeitenden, zeigen sich folgende Ergebnisse: Wenn jemand eine Leitungsfunktion innehat und mit einem Arbeitsschwerpunkt in der Weiterbildung tätig ist, dann hat er immer eine Personalführungsfunktion inne

(100% der Nennungen). Dies dürfte mit den in der Regel vielen externen Mitarbeitenden in diesem Arbeitsfeld zu tun haben. Die Mittelbaumitarbeitenden mit einer Leitungsfunktion und einem Schwerpunkt in einer Stabsstätigkeit haben zu knapp 59% eine Personalführungsfunktion inne, diejenigen mit einem Schwerpunkt in Forschung und Entwicklung zu knapp 42% und diejenigen mit einem Schwerpunkt im Bereich Dienstleistungen und Beratung zu gut 38%. Das Schlusslicht bilden diejenigen, die mit einem Schwerpunkt in der Ausbildung arbeiten und eine Leitungsfunktion ausweisen: Von diesen haben nur knapp 30% eine Personalführungsfunktion. Eine fachliche Leitung haben 81% derjenigen, die eine Leitungstätigkeit ausüben und mit einem Schwerpunkt im Bereich Dienstleistungen und Beratung tätig sind. Gut 74% sind es unter denjenigen, die schwerpunktmässig in der Ausbildung arbeiten, knapp 71% unter denjenigen mit dem Schwerpunkt im Bereich Forschung und Entwicklung und 60% bei den hauptsächlich in der Weiterbildung tätigen Mittelbauangehörigen. Das Schlusslicht bilden hier die Stabsfunktionen. „Andere Leitungsfunktionen“ haben vor allem die Mittelbaumitarbeitenden mit einer Leitungsaufgabe und einem Schwerpunkt in einer Stabsfunktion (23.5%) sowie diejenigen mit dem Schwerpunkt in der Weiterbildung (20%). Bei den anderen Arbeitsschwerpunkten sind die Anteile geringer (vgl. Tab. 41 im Anhang).

Beim Vergleich zwischen den Fachbereichen fällt lediglich auf, dass es im Fachbereich Chemie & Life Sciences mit 67% den höchsten Anteil an Nennungen bei der Personalführung gibt.

Diejenigen, die eine Personalführungsfunktion ausüben, wurden danach gefragt, wie viele Mitarbeitende ihnen direkt unterstellt sind: Je 12 Personen gaben 3 bzw. 4 Mitarbeitende an, 9 Personen haben eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter, 6 Personen haben sechs Unterstellte und 5 Personen zwei Unterstellte und jeweils 3 Personen vier resp. acht Unterstellte. Alles andere sind Einzelnennungen mit unterschiedlichen Teamgrössen. Insgesamt sind es also kleinere bis mittlere Teams, die von Mittelbaumitarbeitenden personell geführt werden.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Forschung und Entwicklung nach wie vor das zentralste Arbeitsfeld für den Mittelbau ist. Gut drei Viertel sind in diesem Leistungsbereich tätig und etwas über die Hälfte hat dort den Arbeitsschwerpunkt. In Bezug auf den Schwerpunkt der Arbeitstätigkeit zeigen sich deutliche Geschlechtsunterschiede: 62% der Männer, jedoch nur 44% der Frauen haben ihren Schwerpunkt im Bereich Forschung und Entwicklung. Frauen haben ihren Arbeitsschwerpunkt hingegen signifikant häufiger in der Ausbildung oder in einer Stabsfunktion als Männer. Diese Geschlechtsunterschiede sind mit den Ergebnissen der Studie 2004 vergleichbar. Die Tätigkeitsprofile von Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden unterscheiden sich kaum. Lediglich unter denjenigen, die einen Arbeitsschwerpunkt in der Ausbildung haben, finden sich deutlich mehr Assistierende als wissenschaftliche Mitarbeitende. Die Situation ist in den einzelnen Fachbereichen jedoch sehr unterschiedlich. Insgesamt sind 70% aller Mittelbaumitarbeitenden in irgendeiner Form im Bereich der Lehre (Aus- und Weiterbildung) tätig. Dabei übernehmen Frauen deutlich häufiger als Männer die selbständige Durchführung von Lehrveranstaltungen und die Beurteilung von Studienleistungen. Über 80% der Mittelbaumitarbeitenden arbeiten in Projekten. Dabei sind bei über der Hälfte die Hochschulen selbst die Auftraggebenden. Dies war bereits 2004 der Fall. 8.5% der Befragten geben an, derzeit eine Leitungsfunktion inne zu haben. Dabei handelt es sich bei 43.5% davon um eine Personalführungsfunktion, bei 70% um eine fachliche Leitung und 19% führen eine andere Leitungsfunktion aus. Gegenüber 2004 haben sich hier keine grossen Verschiebungen ergeben.

4.4 Qualifizierung

Ein wichtiger Aspekt in Bezug auf die Beschreibung der Arbeitssituation der Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen ist, welche Möglichkeiten der Qualifizierung sie nutzen. Dafür wurden Daten zur Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen oder Kongressen, zu Publikationen, zur Teilnahme an Austauschprogrammen, zur Teilnahme an kostenpflichtigen beruflichen Weiterbildungen sowie zum Verfassen von persönlichen Qualifikationsarbeiten erhoben. In verschiedenen Aspekten ist ein Vergleich mit den Befunden aus der Befragung 2004 möglich.

4.4.1 Wissenschaftliche Tagungen und Kongresse

Rund 60% der Mittelbaumitarbeitenden haben im Jahr 2010 an einer wissenschaftlichen Tagung oder einem Kongress teilgenommen. Davon gaben je rund 35% an, eine oder zwei Tagungen oder Kongresse besucht zu haben, 16% waren an drei und die weiteren 14% an noch mehr Veranstaltungen (vgl. Tab. 42 im Anhang). Diese Werte sind vergleichbar mit denjenigen der Befragung von 2004. Damals waren es 57%, die im vorangehenden Jahr eine Tagung besucht hatten.

Von den 60%, die 2010 Tagungen oder Kongresse besucht haben, berichten 48%, dass davon keine Veranstaltung im Ausland stattgefunden hat. Bei rund 30% waren es eine und bei rund 15% zwei Veranstaltungen im Ausland.

Knapp 24% berichten, dass sie keinen aktiven Tagungs- oder Kongressbeitrag geleistet, sondern die Veranstaltung nur als Teilnehmende besucht haben. 2004 betrug dieser Anteil noch 63%; er war also erheblich höher.

Rund 18% der Tagungs- und Kongressteilnehmenden haben ein Referat gehalten, knapp 9% haben ein Poster vorgestellt und je zwischen 4% und 5% haben einen Workshop geleitet oder moderiert, an einer Podiumsdiskussion aktiv teilgenommen oder ein Produkt vorgestellt. Interessant ist die recht grosse Zahl von 36% der Veranstaltungsteilnehmenden, die in einer anderen Rolle aktiv waren. Aufgrund der Bemerkungen ist anzunehmen, dass darunter viele Organisationsaufgaben zu finden sind.

Von denjenigen, die einen aktiven Tagungs- oder Kongressbeitrag geleistet haben, berichten gut 50%, dass ihnen die Arbeitszeit dafür voll vergütet wurde und gut 30% melden, dass dies teilweise der Fall war. Dabei berichten 80% von einer Finanzierung durch die Hochschule. Bei gut 10% konnten KTI-Gelder eingesetzt werden und bei knapp 9% trug die öffentliche Verwaltung die Kosten. Private Wirtschaftsunternehmen, EU oder SNF übernahmen je bei zwischen 4% und 6.5% der Tagungs- oder Kongressbeiträge die Kosten.² Knapp 20% antworteten, dass sie für ihren Tagungs- oder Kongressbeitrag keine vergütete Arbeitszeit einsetzen konnten.

In Bezug auf die Teilnahme an einer wissenschaftlichen Tagung oder einem Kongress zeigt sich ein signifikanter, jedoch nicht sehr grosser Geschlechtsunterschied: Es finden sich hier 47% Frauen, während ihr Anteil an der Gesamtstichprobe nur 43% beträgt. Frauen gehen also vergleichsweise häufiger an solche Veranstaltungen. Dies könnte damit zusammenhängen, dass der Anteil der Teilnehmenden an solchen Veranstaltungen bei den Mittelbaumitarbeitenden der Pädagogischen Hochschulen deutlich erhöht ist (18% gegenüber einem Anteil von 12.5% in der Gesamtstichprobe) und dieser Fachbereich einen überdurchschnittlichen Frauenanteil aufweist.

Auffällig ist, dass der Frauenanteil unter denjenigen, die an einer Tagung oder einem Kongress keine aktive Rolle übernommen haben, mit 54% deutlich erhöht ist. Umgekehrt ist der Frauenanteil unter denjenigen, die Teilnehmende einer Podiumsdiskussion waren, klar reduziert (36%). Der geringste Frauenanteil zeigt sich unter denjenigen, die ein Produkt präsentiert haben (28%). Wären Frauen und

² Mehrfachantworten durch mehrere Tagungs- oder Kongressbeiträge oder Mehrfachfinanzierungen möglich.

Männer gleichermaßen aktiv, müsste der Anteil der Frauen entsprechend der Repräsentativität in der Stichprobe 44% betragen.

Wie zu vermuten war, nehmen wissenschaftliche Mitarbeitende signifikant häufiger an Tagungen oder Kongressen teil als Assistierende und Mittelbaumitarbeitende mit anderen Funktionen. Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeitenden beträgt 64%, während sich in der Gesamtstichprobe nur ein Anteil von 55.5% mit dieser Funktionsbezeichnung befinden.

Zwischen den Anstellungsprozenten und der Häufigkeit der Teilnahme an Tagungen oder Kongressen besteht kein signifikanter Zusammenhang. Wer also zum Beispiel eine 100%-Anstellung hat, nimmt nicht häufiger an solchen Veranstaltungen teil, als jemand der zum Beispiel eine 50%-Anstellung hat. Weiter hat die Frage, ob jemand befristet oder unbefristet angestellt ist, keinen Einfluss auf die Teilnahme an Tagungen oder Kongressen sowie auf die Frage, ob die Arbeitszeit dafür vergütet wird oder nicht.

Kaum erstaunlich ist, dass diejenigen Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden, die ihren Arbeitsschwerpunkt im Leistungsbereich Forschung und Entwicklung haben, signifikant häufiger an Tagungen oder Kongressen teilnehmen als Mitarbeitende mit einem anderen Schwerpunkt. Mitarbeitende mit Stabsfunktionen hingegen sind signifikant seltener an Tagungen anzutreffen (vgl. auch Kap. 4.7).

Zwischen den Fachbereichen zeigen sich keine sehr grossen Unterschiede. Tendenziell nehmen jedoch Mittelbaumitarbeitende aus dem Fachbereich Technik & IT seltener und Mittelbaumitarbeitende an Pädagogischen Hochschulen häufiger an Tagungen und Kongressen teil, als der Durchschnitt. Dies stimmt damit überein, dass der Fachbereich Technik & IT eher männer- und der Mittelbau an Pädagogischen Hochschulen eher frauendominiert ist, und Frauen häufiger an Tagungen und Kongressen teilnehmen als Männer.

4.4.2 Publikationen

Gut 35% der Befragten haben im Jahr 2010 mindestens eine Publikation (in Allein- oder Co-Autorenschaft) eingereicht oder veröffentlicht. In der Befragung 2004 waren es 31%, die im Vorjahr entsprechend tätig waren. Der Anteil der englischsprachigen eingereichten Publikationen ist mit knapp 44% aller Publikationen relativ hoch.

Wesentliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Fachbereichen sind nicht festzustellen. Es gibt jedoch einen signifikanten Geschlechtsunterschied: Frauen publizieren häufiger als Männer. Diese Differenz konnte 2004 nicht festgestellt werden. Nicht erstaunlich ist, dass Assistierende signifikant seltener mit Publikationen befasst sind als wissenschaftliche Mitarbeitende.

Deutliche statistisch signifikante Zusammenhänge zeigen sich zwischen dem Schwerpunkt der Arbeitstätigkeit und dem Einreichen oder Veröffentlichen von Publikationen: Markant häufiger wird bei einem Schwerpunkt im Leistungsbereich Forschung und Entwicklung publiziert. Deutlich seltener publizieren Mitarbeitende mit einem Schwerpunkt im Bereich Dienstleistungen und Beratung sowie im Bereich Weiterbildung.

Von denjenigen, die im Jahr 2010 eine Publikation eingereicht oder veröffentlicht haben, wurden folgende Angaben zur Erfolgsquote, zur Anzahl der Publikationen und dem Ort bzw. der Form der Veröffentlichung gemacht (vgl. Abb. 39):

- In Fachzeitschriften mit Peer-Review haben knapp 40% dieser Personen Allein- oder in Co-Autorenschaft Publikationen eingereicht (gut 25% eine und gut 10% zwei Publikationen, die weiteren 6% drei und mehr). Bei knapp 31% wurde der Artikel dann auch veröffentlicht.

- In Fachzeitschriften/Zeitschriften ohne Peer-Review wurden von knapp 30% dieser Personen Publikationen eingereicht (knapp 18% eine und knapp 8% zwei Publikationen, die weiteren 3% drei und mehr). Bei 27.5% wurde der Artikel dann auch veröffentlicht.
- Diskussions-/Arbeits- oder Konferenzpapiere wurden von knapp 35% derjenigen, die mit Publikationen aktiv waren, eingereicht. (Bei gut 18% waren es ein und bei knapp 9% zwei Papiere, bei den weiteren 7% drei und mehr.) Bei knapp 26% kam das Papier dann auch zur Veröffentlichung.
- Buchbeiträge wurden von knapp 29% eingereicht (18% reichten einen, 4.5% zwei und die weiteren 2.5% drei oder vier Buchbeiträge ein). Zur Veröffentlichung gelangten die Beiträge bei rund 18.5%.
- Gut 9% der Mittelbaumitarbeitenden reichten ein Buchmanuskript ein. Gut 11% berichten, dass 2010 ein Buch von ihnen veröffentlicht wurde.

Die Erfolgsquoten sind damit sehr hoch – so hoch, wie sie insbesondere bei Zeitschriften mit Peer-Review von etablierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern kaum erzielt werden. Die Erfolgsquote bei den englischsprachigen Publikationen unterscheidet sich dabei nicht wesentlich von derjenigen bei muttersprachlichen Publikationen. Es stellt sich die Frage, ob die Angaben unter der Perspektive des Erfolgsdrucks in diesen Feldern bzw. einer wahrgenommenen Erwartungshaltung gemacht wurden. – Einschränkend ist zu erwähnen, dass sich die Angaben zu den eingereichten Publikationen und die Angaben zu den veröffentlichten Publikationen im Jahr 2010 nicht immer auf die gleichen Arbeiten beziehen dürften, da Begutachtungsprozesse dazu führen können, dass Publikation nicht im gleichen Jahr erscheinen, in denen sie eingereicht wurden.

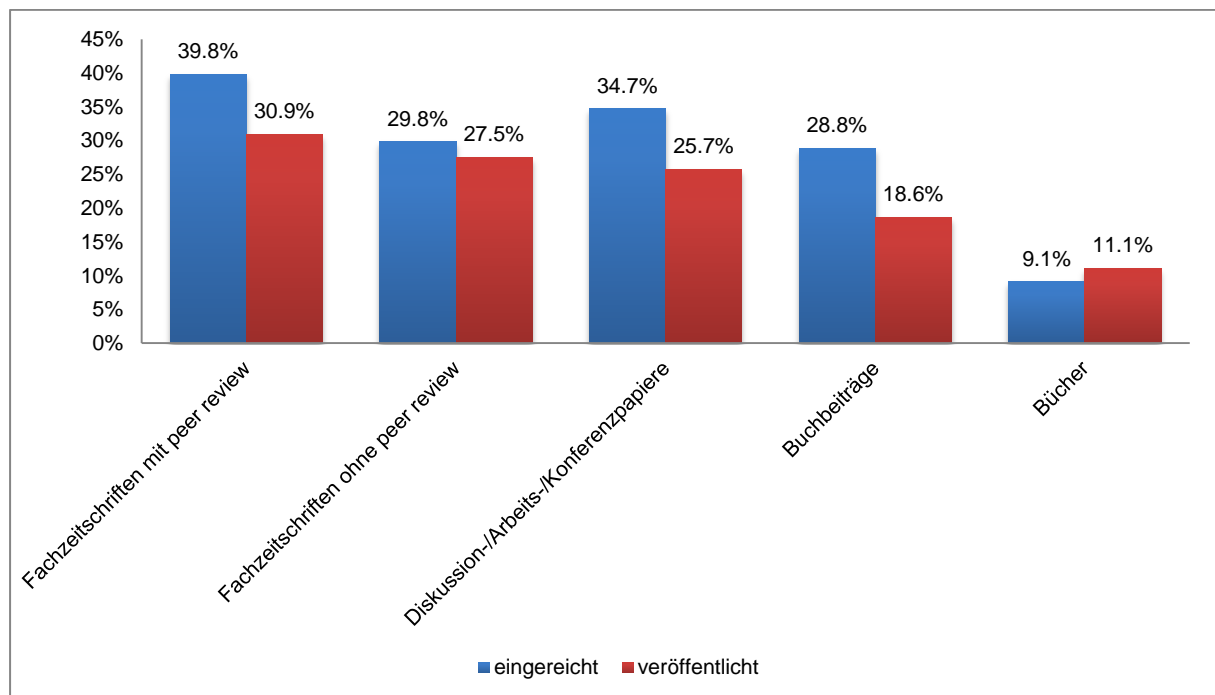


Abb. 39 Anteil der verschiedenen Publikationsarten und Erfolgsquoten

Vergleicht man nach Fachbereichen (vgl. Tab. 43 im Anhang), so fällt Folgendes auf:

Im Fachbereich Chemie & Life Sciences haben im Jahr 2010 fast 55% der Mittelbaumitarbeitenden Artikel in Fachzeitschriften mit Peer-Review eingereicht. Bei rund 51.5% wurde der Artikel auch veröffentlicht. In keinem anderen Fachbereich sind die Werte so hoch. Hingegen werden in diesem Fachbereich besonders selten Buchbeiträge eingereicht und dann auch veröffentlicht (10.3% eingereicht, 9.3% veröffentlicht).

Die grösste Differenz zwischen eingereichten und veröffentlichten Artikeln in Zeitschriften mit Peer-Review gibt es im Fachbereich Gesundheit (eingereicht 45%, veröffentlicht 25%, Differenz also 20%). In diesem Fachbereich sind die Ablehnungsquoten generell sehr hoch. Die Differenzen zwischen eingereichten und veröffentlichten Beiträgen betragen bei Artikeln in Fachzeitschriften ohne Peer-Review 15%, bei Diskussions-/Arbeits- und Konferenzpapieren 30% und bei Buchbeiträgen 20%.

Die Mittelbaumitarbeitenden im Fachbereich Musik, Theater und andere Künste reichen zwar vergleichsweise am wenigsten Artikel in Fachzeitschriften ein (27.6% bei Zeitschriften mit Peer-Review, bzw. 13.8% bei Zeitschriften ohne Peer-Review). Der Anteil von Befragten, die in diesem Fachbereich Buchbeiträge eingereicht haben, ist hingegen mit 44.8% am höchsten (angenommen wurde der Beitrag bei 31%).

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass ein grösserer Teil der befragten Mittelbaumitarbeitenden im Bereich der Publikationen nicht aktiv ist. Diejenigen, die hier tätig sind, haben jedoch ein hohes Aktivitätsniveau mit einer sehr guten Erfolgsstatistik. Interessant ist, dass es zwischen den Anstellungsprozenten und der Publikationstätigkeit keinen signifikanten Zusammenhang gibt. Wer zu einem grösseren Prozentsatz angestellt ist, ist nicht aktiver als jemand, der weniger Stellenprozente hat. Ebenso spielt die Frage, ob jemand befristet oder unbefristet angestellt ist, keine Rolle.

Bei gut 40% derjenigen, die Publikationen erarbeitet haben, wurde die Arbeitszeit dafür voll vergütet und bei knapp 35% zumindest teilweise, wobei hier die meisten von einem Anteil zwischen 50 und 70% berichten. Dabei ist es in der Regel die Hochschule selbst, welche die Publikationstätigkeit ihrer Mittelbaumitarbeitenden durch Arbeitszeit unterstützt. Ein Unterschied zwischen Frauen und Männern besteht hier nicht, jedoch zwischen Assistierenden und den anderen Mittelbaumitarbeitenden: Die Assistierenden können signifikant häufiger Arbeitszeit für Publikationen einsetzen als die wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Mittelbaumitarbeitenden mit anderen Funktionen.

In den Fachbereichen Musik, Theater und andere Künste sowie Soziale Arbeit wird Arbeitszeit für Publikationen deutlich seltener vergütet als anderswo (Differenz zwischen ihrem Anteil unter denjenigen, welche Ressourcen bekommen, und dem Anteil der Fachbereiche in der Gesamtstichprobe: 3% bzw. 4.5%). Die Pädagogischen Hochschulen investieren deutlich mehr Arbeitszeit in die Publikationen des Mittelbaus als die übrigen Fachbereiche. Unter denjenigen, die Arbeitszeit vergütet bekommen, finden sich 6.5% mehr Personen aus diesen Hochschulen als ihr Anteil an der Gesamtstichprobe ausmacht.

4.4.3 Austauschprogramme

Im Jahr 2010 haben lediglich gut 3% der Befragten an einem Austauschprogramm teilgenommen, und zwar 17 Frauen und 17 Männer (1 Person ohne Angabe des Geschlechts). Bei 27 Personen handelte es sich um ein internationales Austauschprogramm. Diese Form der Qualifikation wird also selten genutzt. Die Möglichkeit, durch Austauschprogramme einen Blick „über den eigenen Tellerrand“ zu werfen, wird also von den Mittelbaumitarbeitenden noch wenig wahrgenommen. Da auch viele Mittelbaumitarbeitende an denjenigen Hochschulen verbleiben, an denen sie studiert haben (vgl. Kap. 4.2), entsteht generell wenig Öffnung nach aussen.

Assistierende, wissenschaftliche Mitarbeitende und Mittelbaumitarbeitende mit anderen Funktionen nehmen in etwa gleich häufig an Austauschprogrammen teil.

Die zwischen den Fachbereichen bestehenden Unterschiede bei der Teilnahme an Austauschprogrammen sind angesichts der kleinen Zahlen nicht interpretationsfähig. Zusammenhänge zwischen Anstellungsprozenten oder zwischen einer unbefristeten oder befristeten Anstellung und der Teilnahme an Austauschprogrammen sind nicht auszumachen. Ebenso hat der Arbeitsschwerpunkt keinen Einfluss.

4.4.4 Berufliche Weiterbildungen

Häufigkeit – Kostenübernahme – zur Verfügung gestellte Arbeitszeit

Rund 36.5% der Befragten haben im Jahr 2010 eine berufliche Weiterbildung absolviert. Dabei ist der statistisch signifikant höhere Anteil an Frauen auffällig: Er beträgt hier 54%, während sich in der Gesamtstichprobe lediglich 44% Frauen befinden. Weiter besuchen wissenschaftliche Mitarbeitende deutlich häufiger solche Qualifikationsangebote als Assistierende. Bei den Personen mit anderen Funktionen zeigen sich keine Auffälligkeiten. Ob jemand unbefristet oder befristet angestellt ist, hat keinen Einfluss auf die Aktivitäten im Bereich der beruflichen Weiterbildungen.

Mittelbaumitarbeitende aus dem Fachbereich Technik & IT absolvieren signifikant seltener berufliche Weiterbildungen als Mittelbaumitarbeitende aus anderen Fachbereichen (Differenz zwischen Anteil unter denjenigen, welche berufliche Weiterbildungen absolvieren, und Anteil in der Gesamtstichprobe: 10.4%). Mittelbaumitarbeitende an Pädagogischen Hochschulen hingegen sind in diesem Bereich überdurchschnittlich aktiv (Differenz zwischen Anteil unter denjenigen, welche berufliche Weiterbildungen absolvieren, und Anteil in der Gesamtstichprobe: 6.5%). Detaillierte Angaben finden sich im Anhang (vgl. Tab. 44 im Anhang).

Wer im Leistungsbereich Forschung und Entwicklung arbeitet, besucht signifikant seltener berufliche Weiterbildungen als jemand mit einem anderen Arbeitsschwerpunkt. Wer im Bereich Dienstleistungen und Beratung, im Bereich Ausbildung oder im Bereich Weiterbildung seinen Arbeitsschwerpunkt hat, nimmt signifikant häufiger an einer beruflichen Weiterbildung teil, als jemand mit einem anderen Arbeitsschwerpunkt.

Bei rund 54.5% der Personen, welche eine berufliche Weiterbildung besucht haben, wurden die Kosten dafür von der Hochschule vollständig übernommen, bei 28.5% teilweise, und zwar zumeist zu 50%. 17% der Mittelbaumitarbeitenden trugen die Kosten selbst. Dabei besteht ein signifikanter Zusammenhang mit den Anstellungsprozenten: Bei höheren Anstellungsprozenten werden die Kosten eher von der Hochschule übernommen.

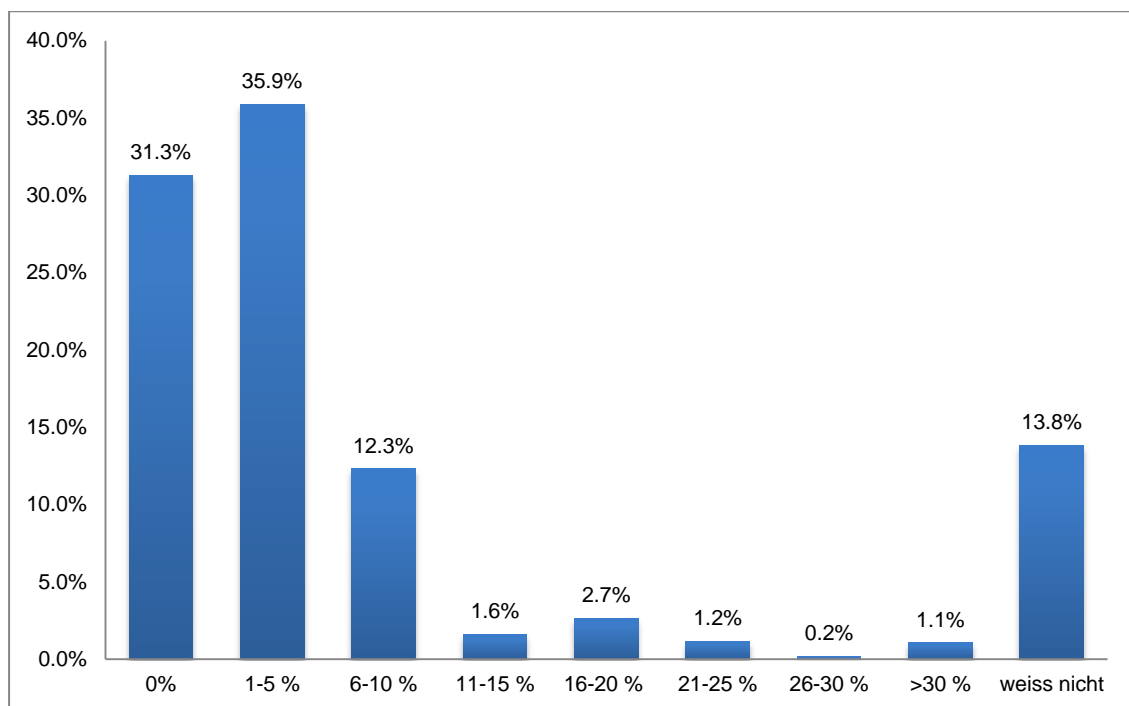


Abb. 40 Anteil Weiterbildungszeit innerhalb der Arbeitszeit

Gut 31% der Befragten berichten, dass ihnen im Jahr 2010 keine Arbeitszeit für berufliche Weiterbildungen zur Verfügung gestellt wurde (vgl. Abb. 40). Knapp 36% geben an, dass sie dafür 1-5% ihrer Arbeitszeit einsetzen konnten. Gut 12% der Befragten hatten 6-10% der Arbeitszeit zur Verfügung. Die übrigen berichten von höheren Werten oder wussten nicht, wie gross der genaue Anteil war. Dazu einige Rechnungsbeispiele: Wenn man eine Jahresarbeitszeit von 2100 Stunden als Basis nimmt, geht es bei einem Anteil von 1% um 21 Stunden, d.h. um etwa eine halbe Arbeitswoche, bei 5% um 105 Arbeitsstunden, d.h. um etwa 2.5 Arbeitswochen und entsprechend bei 10% um 5 Arbeitswochen. – Das grosse Spektrum der Volumina spiegelt sich in den Ergebnissen der Dokumentenanalyse (vgl. Kap. 3). So zeigt sich dort, dass oft keine expliziten Angaben zum Weiterbildungsanteil der Mittelbau-mitarbeitenden gemacht werden, bzw. die vorhandenen Angaben stark zwischen den Hochschulen schwanken.

Bedeutsame Aspekte bei der Unterstützung durch die Hochschule

Wenn Mittelbaumitarbeitende eine berufliche Weiterbildung absolvieren, dann ist es ihnen vor allem wichtig, dass sie von der Hochschule Zeit zur Verfügung gestellt bekommen (vgl. Abb. 41). Rund 90% taxieren dies als sehr wichtig oder wichtig (sehr wichtig: knapp 60%; wichtig: gut 30%). Für rund 80% derjenigen, die eine berufliche Weiterbildung absolvieren, ist auch die finanzielle Unterstützung durch die Hochschule sehr wichtig oder wichtig. – Die beiden Aspekte Zeit und Geld sind deutlich zentraler als etwa die Beratung durch Vorgesetzte oder (andere) fachkompetente Personen, hochschulinterne Angebote oder die Vernetzungsaspekte, die ebenfalls mit beruflichen Weiterbildungen verbunden sein können.

Frauen schätzen die Bedeutung der verschiedenen Aspekte der Unterstützung – mit einer Ausnahme – höher ein als Männer. Insbesondere ist für sie das Vorhandensein von hochschulinternen Personalentwicklungsangeboten viel wichtiger als für Männer. Einzig die Vernetzung mit Personen aus Unternehmen und Non-Profit-Organisationen ist für Männer signifikant wichtiger als für Frauen.

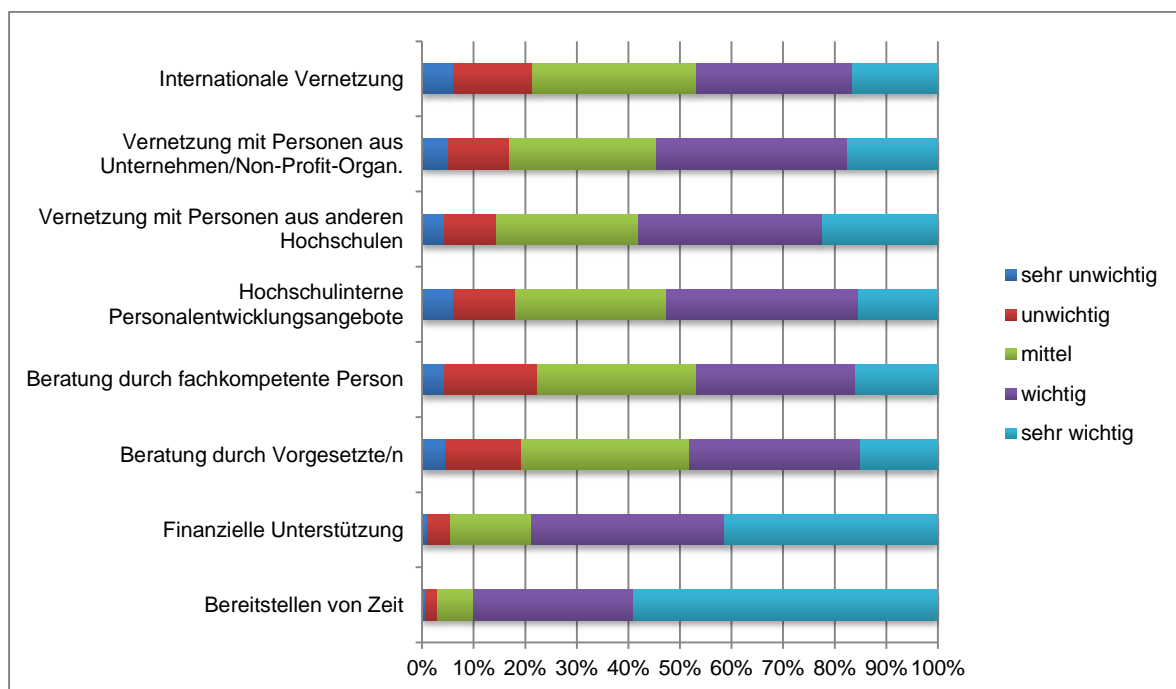


Abb. 41 Einschätzung der persönlichen Wichtigkeit verschiedener Aspekte in Zusammenhang mit einer beruflichen Weiterbildung

Auch zwischen Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden gibt es deutliche Unterschiede: Unter denjenigen, welche

- die Bereitstellung von Zeit,
- die finanzielle Unterstützung,
- das Vorhandensein von hochschulinternen Personalentwicklungsangeboten,
- die Vernetzung mit Personen aus anderen Hochschulen
- sowie die internationale Vernetzung

als sehr wichtig erachten, finden sich überproportional viele wissenschaftliche Mitarbeitende. Differenzierende Aussagen über die Position von Mittelbaumitarbeitenden mit anderen Funktionen lassen sich aufgrund der kleinen Anzahl nicht machen. Die Beratung durch eine fachkompetente Person innerhalb der Hochschule ist den Assistierenden deutlich wichtiger als den wissenschaftlichen Mitarbeitenden.

Unter den Fachbereichen fällt die Einschätzung der Mitarbeitenden aus Technik & IT deutlich anders aus als die Einschätzung der Mitarbeitenden aus anderen Fachbereichen. Insgesamt werden alle Aspekte als weniger wichtig eingeschätzt. Am deutlichsten ist der Unterschied dabei in Bezug auf die Anzahl der Befragten, die die hochschulinternen Personalentwicklungsangebote, die Vernetzung mit Personen aus anderen Hochschulen, die finanzielle Unterstützung und die Beratung durch eine fachkompetente Person an der Hochschule als sehr wichtig einschätzen. Der Anteil der Mittelbaumitarbeitenden aus dem Fachbereich Technik & IT ist unter denjenigen, die diese Aspekte als sehr wichtig erachten, deutlich geringer, als die Repräsentation des Fachbereichs in der Gesamtstichprobe. Die Differenz beträgt zwischen -11 und -23%³.

Auffällig ist die besondere Gewichtung der Beratung durch Vorgesetzte durch die Befragten aus dem Fachbereich Gesundheit. Mitarbeitende aus dem Fachbereich Wirtschaft beurteilen das Bereitstellen von Zeit, die finanzielle Unterstützung sowie die Vernetzung mit Personen aus Unternehmen besonders häufig als sehr wichtig ein (Repräsentativitätsdifferenz zwischen 4.5% und 5.5%).

Von den Befragten aus den Pädagogischen Hochschulen wird die Vernetzung mit Personen aus Unternehmen oder Non-Profit-Organisationen sowie die internationale Vernetzung deutlich seltener als sehr wichtig eingeschätzt als von Mittelbaumitarbeitenden aus anderen Fachbereichen (Repräsentativitätsdifferenz -6.5% bzw. -5.5%). Hingegen werden hochschulinterne Personalentwicklungsangebote besonders häufig als sehr wichtig beurteilt (Repräsentativitätsdifferenz 6.5%).

Beurteilung der Unterstützung durch die Hochschule

Die Beurteilung der Unterstützung, welche die Assistierenden, wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Mittelbaumitarbeitenden mit anderen Funktionen von ihren Hochschulen in den verschiedenen Aspekten erhalten, fällt insgesamt nicht sehr positiv aus (vgl. Abb. 42). Der Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden, der die Unterstützung in einem Aspekt jeweils als „sehr gut“ oder „gut“ bewertet, übersteigt kaum 50%. Erfreulich ist, dass der von den Weiterbildungsteilnehmenden als für sie persönlich am bedeutsamsten eingestufte Unterstützungsbereich die beste Beurteilung erhält: 53% finden das zur Verfügung gestellte jährliche Zeitbudget für die persönliche Weiterbildung sehr gut oder gut.

Die finanzielle Unterstützung durch die Hochschule wird von 43% der Weiterbildungsteilnehmenden als sehr gut oder gut bewertet. Einen vergleichbaren Wert erhält die Unterstützung durch die Vorgesetzten. Auch in der Befragung 2004 war es so, dass das Zeitbudget, die finanzielle Unterstützung sowie die Beratung durch Vorgesetzte diejenigen Bereiche waren, mit denen die Weiterbildungsteilnehmenden am zufriedensten waren. Hier hat sich also keine Veränderung ergeben.

Am schlechtesten wird die Unterstützung in den verschiedenen Vernetzungsbereichen (internationale Vernetzung, Vernetzung mit Personen aus Unternehmen oder Non-Profit-Institutionen, Vernetzung mit Personen aus anderen Hochschulen) beurteilt. Der Anteil derjenigen, die die Unterstützung durch ihre

³ im Folgenden wird bei solchen Vergleichen von einer Repräsentativitätsdifferenz gesprochen

Hochschule in diesen Bereichen als ungenügend oder lediglich genügend beurteilen, ist jeweils höher als 50%. In der Befragung 2004 erhielten die hochschulinternen Personalentwicklungsangebote die schlechteste Beurteilung durch die Mittelbaumitarbeitenden. Dies ist nun nicht mehr so, was als Hinweis für eine positive Entwicklung in den Hochschulen in diesem Bereich interpretiert werden kann.

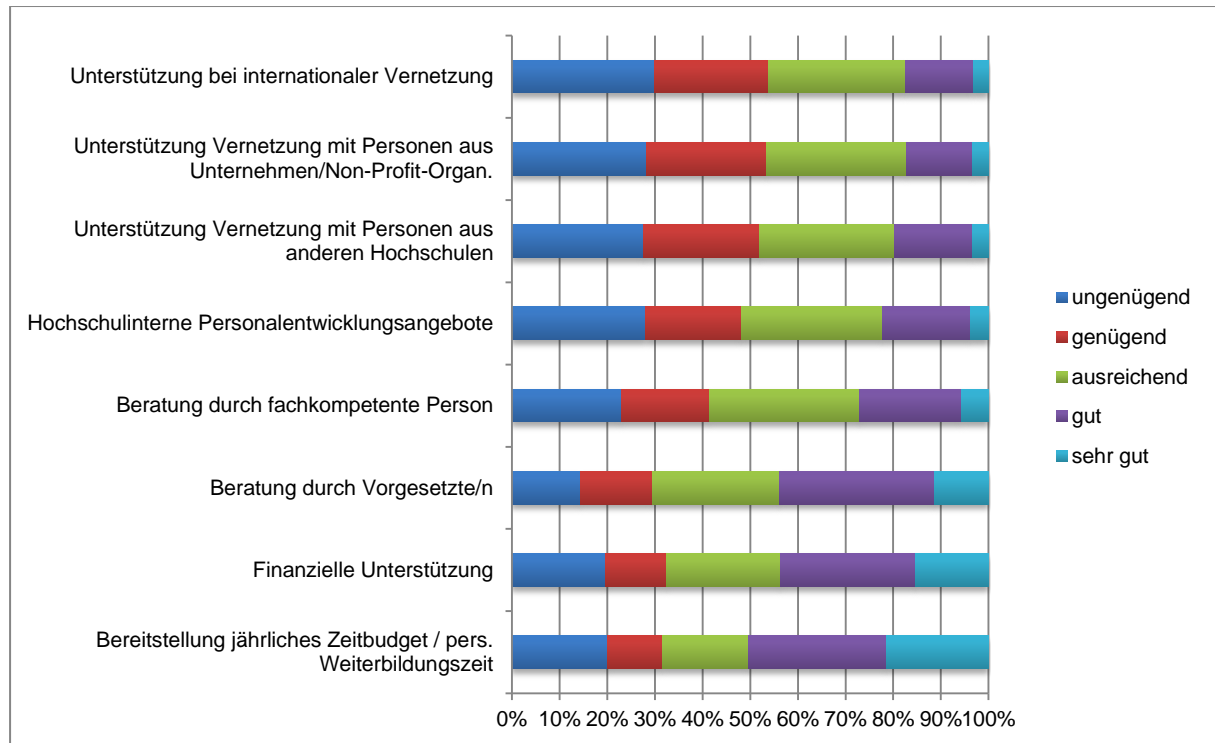


Abb. 42 Beurteilung der Unterstützung der Hochschule bei beruflichen Weiterbildungen

Männer beurteilen die Unterstützung durch ihre Vorgesetzten, die Beratung durch (andere) fachkompetente Personen, die Unterstützung bei der internationalen Vernetzung sowie die Unterstützung bei der Vernetzung mit Personen aus Unternehmen oder Non-Profit-Organisationen signifikant besser als Frauen. Der letzte Aspekt wird von den Männern auch als besonders wichtig erachtet (vgl. oben). Frauen beurteilen die hochschulinternen Personalentwicklungsangebote signifikant besser als Männer (diese werden von ihnen auch als besonders bedeutsam eingeschätzt, vgl. oben).

Die Unterstützung bei der Vernetzung mit Personen aus anderen Hochschulen wird von den wissenschaftlichen Mitarbeitenden unter den Weiterbildungsteilnehmenden deutlich besser beurteilt als von den Assistierenden und den Mittelbaumitarbeitenden mit anderen Funktionen. Eine bessere Beurteilung erfährt auch die finanzielle Unterstützung durch die Hochschule. Die Assistierenden unter den Weiterbildungsteilnehmenden hingegen beurteilen die Beratung durch fachkompetente Personen besser als die wissenschaftlichen Mitarbeitenden und die Mittelbaumitarbeitenden mit anderen Funktionen. Dieser Aspekt ist den Assistierenden auch besonders wichtig.

Die Weiterbildungsteilnehmenden aus dem Fachbereich Technik & IT beurteilen die Beratung durch die Vorgesetzten besonders häufig als sehr gut (Repräsentativitätsdifferenz 10.5%). Die hochschulinternen Personalentwicklungsangebote hingegen kommen hier besonders schlecht weg (Repräsentativitätsdifferenz 17.5%). Dieser Aspekt ist für diese Personen aber auch nicht sehr wichtig (vgl. oben).

Die Weiterbildungsteilnehmenden aus dem Fachbereich Gesundheit beurteilen vor allem diejenigen Aspekte besonders häufig als sehr gut, die für sie auch besonders wichtig sind, d.h. die Beratung durch die Vorgesetzten sowie die hochschulinternen Personalentwicklungsangebote (Repräsentativitätsdifferenzen 5% bzw. 10%).

Dieses Muster zeigt sich auch im Fachbereich Wirtschaft in Bezug auf die Bereitstellung von Zeit sowie die finanzielle Unterstützung (Repräsentativitätsdifferenzen 6.5% bzw. 7.5%). Sehr auffällig ist, dass in diesem Fachbereich niemand die Unterstützung bei der Vernetzung mit Personen aus Unternehmen als sehr gut einschätzt, obwohl dieser Aspekt signifikant häufiger als sehr wichtig eingeschätzt wird, als von Weiterbildungsteilnehmenden aus anderen Fachbereichen.

Unter den Weiterbildungsteilnehmenden aus den Pädagogischen Hochschulen gibt es auffällig wenige, welche die Beratung durch Vorgesetzte als sehr gut einschätzen, und auffällig viele, welche diese als ungenügend bewerten (Repräsentativitätsdifferenzen -12% bzw. 8.5%). Die hochschulinternen Personalentwicklungsangebote werden relativ häufig als sehr gut bewertet (Repräsentativitätsdifferenz 3.5%). Dieser Aspekt ist den Mitarbeitenden dieser Institutionen auch besonders wichtig (vgl. oben).

Einstellungen gegenüber beruflicher Weiterbildung und persönliche Wertungen

Die Antworten auf die Frage, wie die Unterstützung durch die Hochschule beurteilt wird, können daran gespiegelt werden, welche Einstellungen diejenigen, welche eine berufliche Weiterbildung absolviert haben oder aktuell absolvieren, generell zum Thema Weiterbildung haben und wie sie dieses Feld für sich bewerten (vgl. Abb. 43).

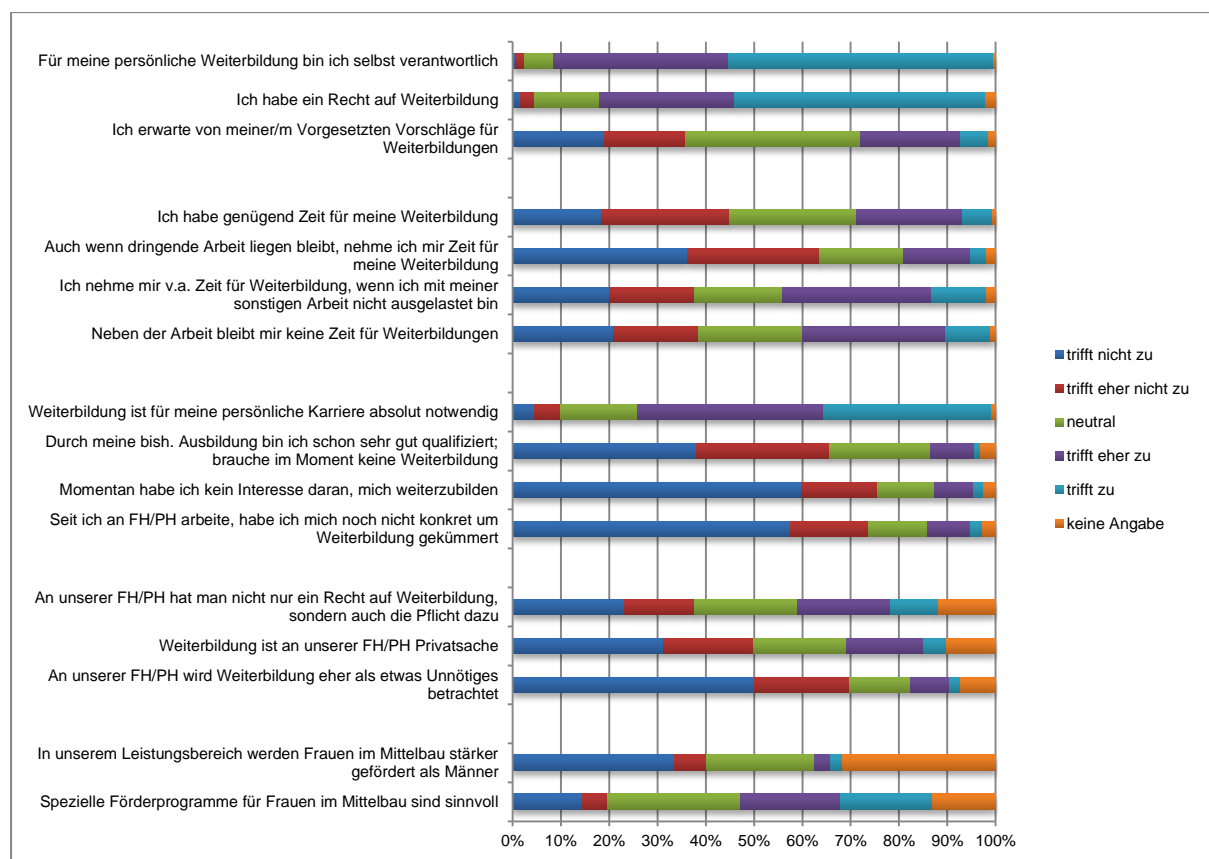


Abb. 43 Einstellungen gegenüber beruflicher Weiterbildung und persönliche Wertungen

Sehr deutlich ist, dass die allermeisten Befragten sich selbst für ihre Weiterbildung verantwortlich fühlen (über 90% beurteilen die Aussage „Für meine Weiterbildung bin ich selbst verantwortlich“ mit „trifft zu“ bzw. „trifft eher zu“). Entsprechend erwarten auch nur wenige Vorschläge von ihren Vorgesetzten dazu, wobei der Anteil der Frauen dabei signifikant erhöht ist. Damit dürfte die gesamthaft nicht sehr gute Beurteilung der Unterstützung durch die Hochschule in Bezug auf verschiedene Aspekte der

beruflichen Weiterbildung nicht daher rühren, dass die Mittelbaumitarbeitenden den Eindruck hätten, die Hochschule müsste ihnen hier alles quasi „auf dem Serviertablett“ präsentieren.

Der Aussage „Ich habe ein Anrecht auf Weiterbildung“ wird ebenfalls sehr deutlich zugestimmt. Knapp 80% beurteilen die entsprechende Aussage mit „trifft zu“ oder „trifft eher zu“. – Dieser Befund lässt sich mit der zentralen Bedeutung in Verbindung bringen, welche die Befragten der Bereitstellung von Zeit sowie der finanziellen Unterstützung beimessen: Wenn man den Eindruck hat, ein Anrecht auf Weiterbildung zu haben, dann geht man vermutlich auch davon aus, dass dafür Zeit und Geld zur Verfügung stehen muss.

Lediglich knapp 30% der Befragten stimmen der Aussage, genügend Zeit für die Weiterbildung zu haben, ganz oder zumindest eher zu. Knapp 40% sind der Meinung, neben der Arbeit keine Zeit für Weiterbildung zu haben (30% „trifft eher zu“; 10% „trifft zu“). Für gut 63% trifft die Aussage, dass auch dringende Arbeiten liegen gelassen werden, um Zeit für Weiterbildung zu haben, nicht zu oder eher nicht zu, wobei sich die Frauen hier deutlich besser abgrenzen und offenbar der Weiterbildung eher Zeit einräumen als Männer.

Es ergibt sich damit das Bild, dass die Mittelbaumitarbeitenden aus ihrer Sicht zu wenig Zeit für Weiterbildung haben, bzw. Weiterbildung hinter der täglichen Arbeit oft zurücksteht. Interessant ist, dass die Bereitstellung von Weiterbildungszeit durch die Hochschule jedoch als vergleichsweise gut eingeschätzt wird (vgl. oben). Damit scheint es beim Faktor Zeit weniger um die formalen Bedingungen zu gehen, sondern eher um die Gestaltung des Arbeitsalltags. Die Bedeutsamkeit dieser Befunde wird nochmals deutlicher, wenn man noch in Rechnung stellt, dass insgesamt rund 73% der Befragten (und dabei häufiger die Frauen) der Aussage „Weiterbildung ist für meine Karriere absolut notwendig“ voll oder eher zustimmen: Weiterbildung ist zentral, sie geht im Arbeitsalltag aber häufig unter.

Knapp 66% sind nicht oder eher nicht der Meinung, dass sie bereits so gut qualifiziert sind, dass sie momentan keine Weiterbildung brauchen. Interessant ist, dass sich unter denjenigen, die diese Aussage bejahen, die sich also für genügend qualifiziert halten und daher keine Weiterbildung besuchen, bis auf eine Ausnahme, nur Männer befinden.

Die Aussage, dass Weiterbildung an den Hochschulen eher als etwas Unnötiges betrachtet wird, wird von knapp 70% ganz oder eher abgelehnt. Die Aussage, dass Weiterbildung an der Hochschule Privatsache sei, erfährt immerhin noch von knapp 50% der Befragten eine ablehnende Einschätzung.

In Bezug auf die Frauenförderung im Mittelbau entsteht ein schwierig zu deutendes Bild: Spezielle Förderprogramme halten knapp 40% der Befragten für sinnvoll. Jedoch berichten nur knapp 6%, dass Frauen bei ihnen stärker oder eher stärker als Männer gefördert werden und gut 40%, dass dies nicht oder eher nicht der Fall ist. Es zeigt sich also zunächst einmal ein Auseinanderklaffen zwischen der Einschätzung der Sinnhaftigkeit und dem Vorhandensein in der Praxis. Allerdings ist auffallend, dass fast 32% die Aussage, Frauen würden in ihrer Hochschule stärker gefördert als Männer, gar nicht bewertet haben. Insbesondere haben primär Frauen diese Frage nicht beantwortet. Möglicherweise klang die Aussage zu sehr nach (ungerechter) Ungleichbehandlung und löste dadurch Vorbehalte aus.

In Bezug auf Unterschiede zwischen Assistierenden, wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Mittelbaumitarbeitenden mit anderen Funktionen zeigt sich folgendes Bild: Die wissenschaftlichen Mitarbeitenden sind unter denjenigen, welche sich für ihre Weiterbildung selbst verantwortlich fühlen, deutlich überrepräsentiert. Ebenso ist ihr Anteil unter denjenigen, die von einem Recht auf Weiterbildung ausgehen, deutlich erhöht. Dies ist erstaunlich, weil häufig Assistierendenstellen als Förderstellen ausgelegt sind. Die wissenschaftlichen Mitarbeitenden stellen weiter besonders häufig für sich fest, dass neben der Arbeit keine Zeit für Weiterbildung bleibt und dass Weiterbildung für ihre Karriere zentral ist. Die Assistierenden stimmen umgekehrt deutlich häufiger der Aussage zu, dass sie genügend Zeit für Weiterbildung haben.

Von einem Anrecht auf Weiterbildung gehen besonders häufig die Mittelbaumitarbeitenden der Pädagogischen Hochschulen aus (Differenz zwischen dem Anteil unter denjenigen, die sich in dieser Weise äussern, und der Repräsentanz des Fachbereichs in der Gesamtstichprobe: 3.5%).

Mittelbaumitarbeitende aus dem Fachbereich Chemie & Life Sciences äussern überproportional häufig, dass ihnen neben der Arbeit keine Zeit für Weiterbildung bleibt (Repräsentativitätsdifferenz 8%). Entsprechend wird die positive Formulierung „ich habe genügend Zeit für meine Weiterbildung“ besonders häufig abgelehnt (Repräsentativitätsdifferenz 10.5%). Damit übereinstimmend bejaht gar niemand aus dem Fachbereich Chemie & Life Sciences die Aussage „Auch wenn dringende Arbeiten anstehen, nehme ich mir Zeit für Weiterbildung“. Ein ähnliches Muster, jedoch in abgeschwächter Form, zeigt sich beim Fachbereich Musik, Theater und andere Künste: Auch hier haben die Mittelbaumitarbeitenden mit ihrem Zeitbudget für Weiterbildung zu kämpfen. Die Mittelbaumitarbeitenden aus dem Fachbereich Wirtschaft haben umgekehrt am ehesten das Gefühl, dass sie neben der Arbeit auch Zeit für Weiterbildung haben (Repräsentativitätsdifferenz bei der negativen Formulierung 3.6% und bei der positiven Formulierung 14.6%). Die Mittelbaumitarbeitenden aus dem Fachbereich Technik & IT fallen bei diesem Themenbereich durch eine eher neutrale Haltung auf. Die Mittelbaumitarbeitenden aus den Pädagogischen Hochschulen zeigen als Gruppe ein sehr uneinheitliches Antwortverhalten, die Aussagen streuen sehr stark.

4.4.5 Akademische Qualifizierung

Bedeutsame Aspekte bei der Unterstützung durch die Hochschule

Wie bei den beruflichen Weiterbildungen wurden die Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden auch in Bezug auf das Verfassen einer Qualifikationsarbeit (Bachelorarbeit, Masterarbeit, Dissertation, Habilitation) gefragt, wie wichtig ihnen dabei verschiedene Aspekte sind. Es zeigt sich, dass auch hier die Bereitstellung von Zeit durch die Hochschule am bedeutsamsten ist (vgl. Abb. 44). Gut 83% derjenigen, die an einer Qualifikationsarbeit schreiben, werten diesen Aspekt als sehr wichtig oder wichtig (bei den beruflichen Weiterbildungen waren es entsprechend 90%).

Bei den weiteren Aspekten zeigen sich jedoch Unterschiede: Die finanzielle Unterstützung durch die Hochschule ist weniger bedeutsam als bei den beruflichen Weiterbildungen. Dafür ist die Beratung durch fachkompetente Personen aus der Hochschule und die Vernetzung mit Personen aus anderen Hochschulen sowie die Beratung durch Vorgesetzte bei Qualifikationsarbeiten deutlich wichtiger als bei beruflichen Weiterbildungen. Diese Differenz zur Einschätzung bei den beruflichen Weiterbildungen ist nachvollziehbar: Bei den meisten Qualifikationsarbeiten spielen die finanziellen Aufwände eine untergeordnete Rolle, hingegen hat die kontinuierliche Begleitung und der Austausch eine viel grössere Rolle.

Frauen, die an einer Qualifikationsarbeit schreiben, finden die finanzielle Unterstützung bei Qualifikationsarbeiten deutlich wichtiger als Männer. Ebenfalls wird die Beratung durch eine fachkompetente Person aus der Hochschule von ihnen als bedeutsamer eingeschätzt als von Männern. Zwischen den Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden, die an einer Qualifikationsarbeit schreiben, zeigen sich keine interpretationsfähigen Unterschiede.

In Bezug auf Fachbereichsunterschiede fällt vor allem auf, dass die Mittelbaumitarbeitenden aus den Pädagogischen Hochschulen, die an einer Qualifikationsarbeit schreiben, viele Aspekte der Unterstützung bei Qualifikationsarbeiten als wichtiger erachten als andere: Die Bereitstellung von Zeit, die finanzielle Unterstützung, die Beratung durch Vorgesetzte, die Vernetzung mit Personen aus anderen Hochschulen sowie die internationale Vernetzung (Differenz zwischen dem Anteil unter denjenigen, die diese Aspekte als sehr wichtig erachten und der Repräsentanz des Fachbereichs in der Gesamtstichprobe: 11.5%, 13.5%, 4.5%, 12.5%, 26.5%). Die Bereitstellung von Zeit ist auch für die Mittelbaumitarbeitenden aus dem Fachbereich Soziale Arbeit, die an einer Qualifikationsarbeit schreiben,

wichtiger als für Kolleginnen und Kollegen in anderen Fachbereichen (Repräsentativitätsdifferenz 7.5%).

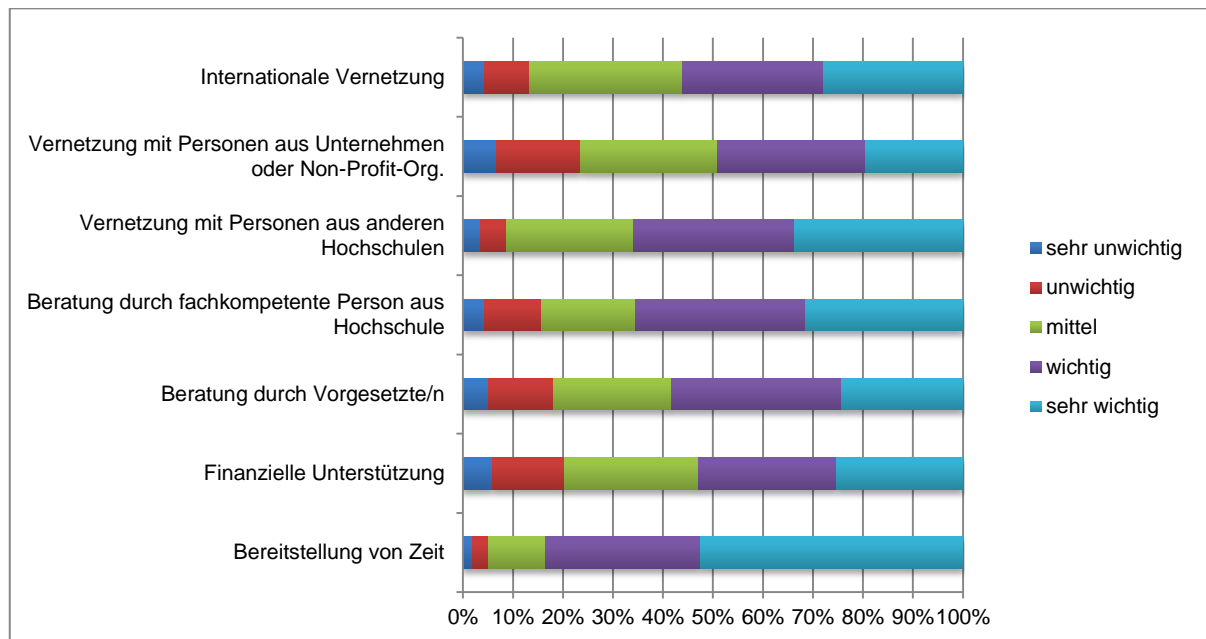


Abb. 44 Einschätzung der Wichtigkeit verschiedener Aspekte in Zusammenhang mit dem Verfassen einer Qualifikationsarbeit

Für die Mittelbaumitarbeitenden aus dem Fachbereich Technik & IT, die an einer Qualifikationsarbeit schreiben, ist der Zeitaspekt weniger wichtig als für Mittelbaumitarbeitende aus anderen Fachbereichen (Repräsentativitätsdifferenz -10.5%). Die Beratung durch Vorgesetzte sowie die Vernetzung mit Personen aus Unternehmen haben jedoch im Vergleich zu anderen Fachbereichen eine erhöhte Bedeutung (Repräsentativitätsdifferenz 5.5% bzw. 3.5%). Die Wichtigkeit des letzten Aspekts wird auch besonders von den Mittelbaumitarbeitenden aus dem Fachbereich Wirtschaft betont.

Beurteilung der Unterstützung durch die Hochschule

Die Beurteilung der Unterstützung, welche die Assistierenden, wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Mittelbaumitarbeitenden in anderen Funktionen von ihren Hochschulen in den verschiedenen Aspekten erhalten, fällt insgesamt ähnlich aus wie bei den beruflichen Weiterbildungen (vgl. Abb. 45). In einzelnen Aspekten zeigen sich jedoch Unterschiede:

Die Beratung durch Vorgesetzte wird bei Qualifikationsarbeiten besser erlebt als bei beruflichen Weiterbildungen. Gut 49% von denjenigen, die an einer Qualifikationsarbeit schreiben, finden sie sehr gut oder gut (bei den beruflichen Weiterbildungen sind es nur knapp 44%, die entsprechend urteilen).

Die Bereitstellung von Zeit wird in Bezug auf Qualifikationsarbeiten deutlicher schlechter beurteilt. Lediglich knapp 37% finden dies sehr gut oder gut (bei den beruflichen Weiterbildungen sind es 53%, die entsprechend urteilen). Am wenigsten zufrieden sind die Mittelbaumitarbeitenden, die an einer Qualifikationsarbeit schreiben, mit der finanziellen Unterstützung. Rund 54% finden sie ungenügend oder lediglich genügend. Dieser Aspekt wird aber auch nicht als besonders wichtig erachtet (vgl. oben). Auch fand sich bei der Dokumentenanalyse (vgl. Kap. 3) kein Papier einer Hochschule, das zum Beispiel Sachmittelunterstützung bei Qualifikationsarbeiten explizit vorsieht.

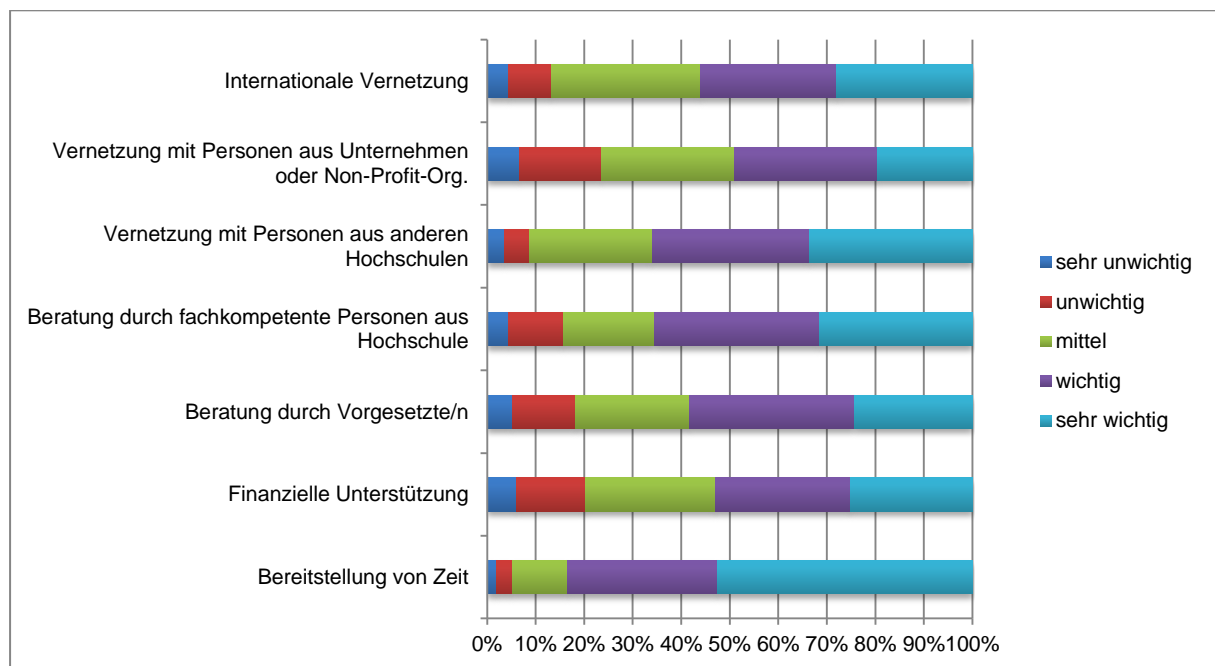


Abb. 45 Beurteilung der Unterstützung der Hochschule bei Qualifikationsarbeiten

Frauen, die an einer Qualifikationsarbeit schreiben, beurteilen die Bereitstellung von Zeit, die Beratung durch Vorgesetzte, die Beratung durch (andere) fachkompetente Personen in der Hochschule sowie die Unterstützung bei der internationalen Vernetzung signifikant kritischer als Männer. Die finanzielle Unterstützung durch die Hochschule hingegen wird von den Männern schlechter beurteilt als von den Frauen.

Assistierende, die an einer Qualifikationsarbeit schreiben, sind mit der Bereitstellung von Zeit sowie mit der Beratung durch fachkompetente Personen aus der Hochschule zufriedener als wissenschaftliche Mitarbeitende und Mittelbaumitarbeitende mit anderen Funktionen.

Mittelbaumitarbeitende aus dem Fachbereich Technik & IT, die an einer Qualifikationsarbeit schreiben, beurteilen ihre Hochschulen in vielen Aspekten besser als Kolleginnen und Kollegen aus anderen Fachbereichen: In Bezug auf die Beratung durch Vorgesetzte, die Beratung durch (andere) fachkompetente Personen aus der Hochschule, die Unterstützung bei der Vernetzung mit Personen aus Unternehmen sowie die Unterstützung bei der Vernetzung mit Personen aus anderen Hochschulen zeigen sich signifikant erhöhte Werte (Differenzen zwischen dem Anteil unter denjenigen, welche diesen Aspekt als „sehr gut“ beurteilen und der Repräsentanz des Fachbereichs in der Gesamtstichprobe: 19.5%, 8.5% und 7.5%).

Mittelbaumitarbeitende aus dem Fachbereich Wirtschaft, die an einer Qualifikationsarbeit schreiben, sind mit der Bereitstellung von Zeit zufriedener als Kolleginnen und Kollegen aus anderen Fachbereichen (Repräsentativitätsdifferenz 9.5%).

Mittelbaumitarbeitende aus den Pädagogischen Hochschulen, die an einer Qualifikationsarbeit schreiben, sind mit der finanziellen Unterstützung, mit der Unterstützung bei der Vernetzung mit Personen aus anderen Hochschulen sowie mit der Unterstützung bei der internationalen Vernetzung besonders zufrieden (Repräsentativitätsdifferenzen 18.5%, 15.5% und 23.5%).

Einstellungen gegenüber Qualifikationsarbeiten und Einschätzung des Zeiteinsatzes

Gut 74% derjenigen, die an einer Qualifikationsarbeit schreiben, sind der Ansicht, dass sie dafür selbst verantwortlich sind (vgl. Abb. 46). Weitere 19% können einer entsprechenden Aussage eher zustimmen. Gut 41% stimmen der Aussage, dass sie von ihren Vorgesetzten Vorschläge oder Tipps

erwarten, ganz oder eher zu. Hier handelt es sich also um einen relativ wichtigen Aspekt für die Mittelbaumitarbeitenden.

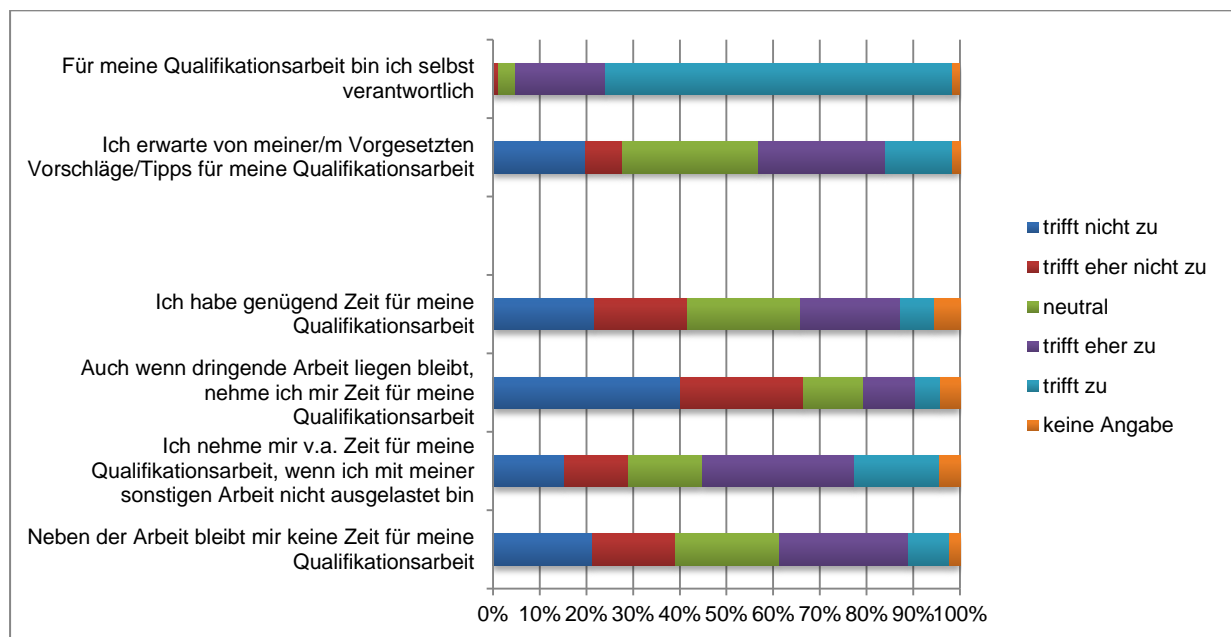


Abb. 46 Einstellungen gegenüber Qualifikationsarbeiten und Einschätzung des Zeiteinsatzes

Der Aussage „Ich habe genügend Zeit für meine Qualifikationsarbeit“ können 7% ganz und gut 21% zumindest eher zustimmen. Für fast 42% trifft diese Aussage nicht oder eher nicht zu. Bei den beruflichen Weiterbildungen waren sehr ähnliche Werte festzustellen (vgl. Kap. 4.4.4).

Gut 66% stellen für sich fest, dass die eigene Qualifikationsarbeit oft hinter dringenden Arbeiten zurückstehen muss. Sie können der Aussage, dass sie sich dafür Zeit nehmen, auch wenn dringende Arbeiten liegen bleiben, nicht oder eher nicht zustimmen. 36.5% der Befragten stimmen der Aussage ganz oder eher zu, dass ihnen neben der Arbeit keine Zeit für ihre Qualifikationsarbeit bleibt.

Frauen sind signifikant häufiger der Ansicht, dass sie für ihre Qualifikationsarbeit selbst verantwortlich sind als Männer. Weiter ist für die Frauen das Zeitproblem offensichtlich gravierender als für Männer: Frauen äussern signifikant häufiger, dass ihnen neben der Arbeit keine Zeit für ihre Qualifikationsarbeit bleibt, und sie lehnen entsprechend deutlicher die Aussage, dass sie genügend Zeit für ihre Qualifikationsarbeit hätten, ab.

Assistierende haben ein weniger grosses Zeitproblem bei ihrer Qualifikationsarbeit als wissenschaftliche Mitarbeitende und Mittelbaumitarbeitende mit anderen Funktionen: Sie lehnen die Aussage, dass ihnen neben der Arbeit keine Zeit dafür bleibt, signifikant häufiger ab und sind umgekehrt deutlich häufiger der Ansicht, dass sie genügend Zeit für ihre Qualifikationsarbeit haben.

Die Befragten aus dem Fachbereich Wirtschaft und den Pädagogischen Hochschulen fühlen sich signifikant häufiger selbst verantwortlich für ihre Qualifikationsarbeit als die Befragten aus anderen Fachbereichen (Differenz zwischen ihrem Anteil unter denjenigen, die dieser Aussage zustimmen, und der Repräsentation der Fachbereiche in der Gesamtstichprobe: 5.5% und 6.5%). Die Befragten aus dem Fachbereich Technik & IT erwarten sehr viel häufiger Vorschläge und Tipps von ihren Vorgesetzten als Kolleginnen und Kollegen aus anderen Fachbereichen (Repräsentativitätsdifferenz: 10.5%).

Die Mittelbaumitarbeitenden aus den Pädagogischen Hochschulen haben im Vergleich zu ihren Kolleginnen und Kollegen aus anderen Fachbereichen das grösste Zeitproblem. Sie stimmen der Aussage, dass ihnen neben der Arbeit keine Zeit für ihre Qualifikationsarbeit bleibt, überdurchschnittlich häufig

zu und lehnen entsprechend die Aussage, dass sie genügend Zeit für ihre Qualifikationsarbeit haben, überdurchschnittlich häufig ab (Repräsentativitätsdifferenzen 19.5% bzw. 16.5%). Die Kolleginnen und Kollegen aus dem Fachbereich Technik & IT hingegen scheinen das geringste Zeitproblem mit ihrer Qualifikationsarbeit zu haben: Sie sind am ehesten der Ansicht, dass sie genügend Zeit für ihre Qualifikationsarbeit haben (Repräsentativitätsdifferenz 10.5%).

4.4.6 Spektrum der Aus- und Weiterbildungen sowie der akademischen Qualifizierungen

Quantitative Angaben

Insgesamt haben beinahe 50% der Befragten während ihrer Anstellung an der Hochschule ein Studium, ein oder mehrere beruflichen Weiterbildungen oder eine akademische Qualifizierung *abgeschlossen* (vgl. Abb. 47). Bei rund 32.5% war dies ein Fachkurs oder Seminar, d.h. in der Regel eine kürzere Weiterbildung, bei beinahe 6% war es eine Weiterbildung auf CAS-Niveau. Der Anteil der Mittelbau-mitarbeitenden, die während ihrer Anstellung ein Masterstudium an einer Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule oder auch ein Masterstudium an einer Universität abgeschlossen haben, ist mit rund 3.5% bzw. 3% relativ gering. Weitere knapp 3% geben an, einen Weiterbildungsmaster (MAS) beendet zu haben. Sehr kleine Prozentzahlen von Abschlüssen gibt es bei den weiteren Kategorien. – Ein Vergleich mit den Zahlen aus der Befragung von 2004 ist nicht direkt möglich, da damals sehr viel weniger Kategorien abgefragt wurden, bzw. sich die Ausbildungs- und Weiterbildungslandschaft seit-her differenziert hat.

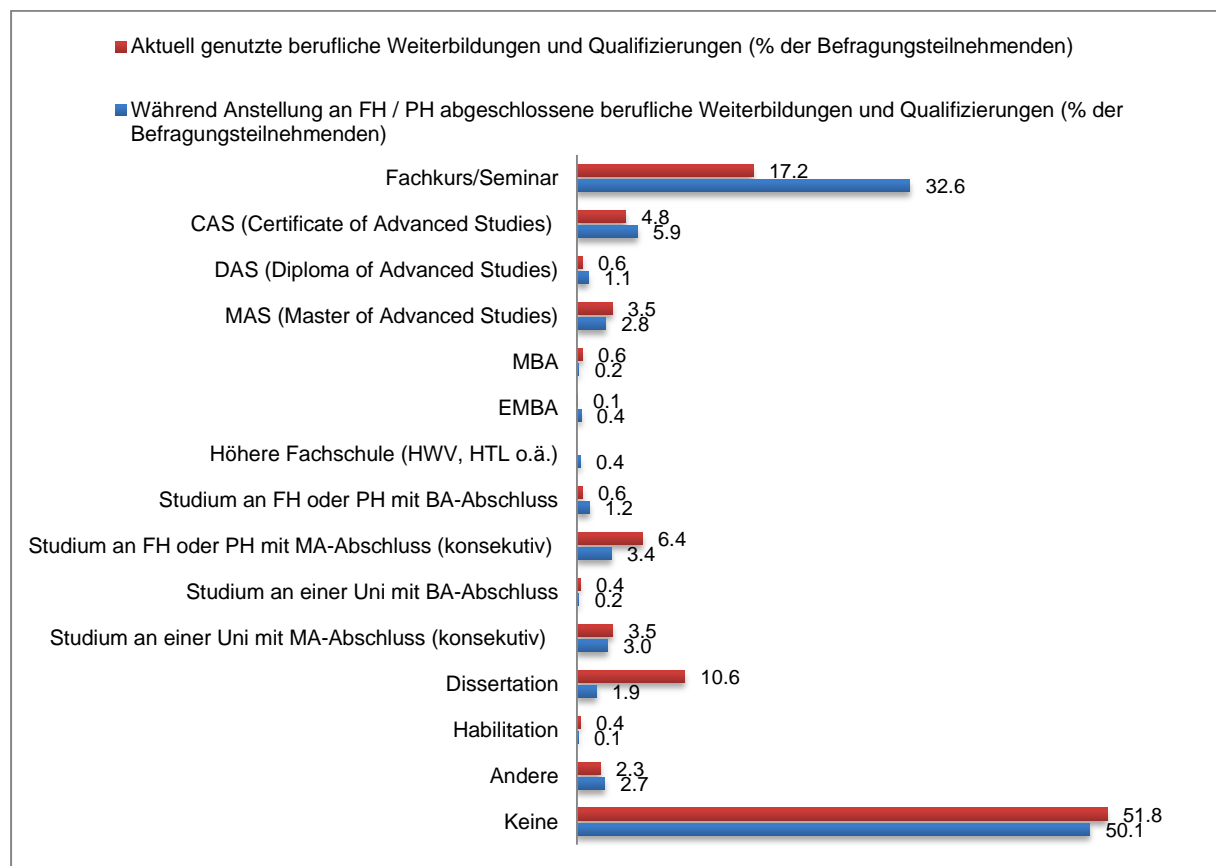


Abb. 47 Während der bisherigen Anstellung abgeschlossene und aktuell genutzte berufliche Weiterbildungen und akademische Qualifizierungen (in % der Befragten)

Interessant ist, welche Angebote an Aus- und Weiterbildungen oder Möglichkeiten der akademischen Qualifizierung die Mittelbaumitarbeitenden gegenwärtig *nutzen* (vgl. ebenfalls Abb. 47): Rund 10.5% sind an der Arbeit an einer Dissertation und rund 6.5% absolvieren parallel ein Masterstudium an einer Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule. – Gegenüber der 2004 durchgeführten Befragung zeigen sich hier deutliche Veränderungen: Der Anteil derjenigen, die an einer Dissertation arbeiteten, betrug damals lediglich 6%, er lag also um 4.5% tiefer. Hier gibt es damit eine deutliche Steigerung, wobei eine Detailanalyse zeigt, dass dies primär auf den Einbezug der Pädagogischen Hochschulen zurückzuführen ist. Eine Dissertation während der Anstellung an der Hochschule abgeschlossen, hatten damals 1%. Dieser Wert liegt heute bei 1.9% und ist damit etwas höher als in der Studie von 2004.

Knapp 52% der Befragten besuchen parallel zur Anstellung keinen Studiengang, kein Weiterbildungsangebot und arbeiten auch nicht an einer Qualifikationsarbeit. 2004 betrug dieser Anteil noch 58%. Solche Qualifizierungsaktivitäten sind heute im Vergleich mit der früheren Befragung also häufiger.

Motivationale Gründe

Ausschlaggebend dafür, eine berufliche Aus- oder Weiterbildung zu besuchen oder eine Qualifikationsarbeit zu verfassen, ist am häufigsten der Wunsch, sich ein spezielles Fachwissen zu erarbeiten oder eine Zusatzqualifikation für den aktuellen Arbeitsbereich zu erwerben (vgl. Abb. 48). Wichtige Motivatoren sind aber auch, seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, das Hoffen auf bessere Karriere-/Aufstiegschancen, das Interesse an einem speziellen Thema und die Freude am wissenschaftlichen Arbeiten. Insgesamt spielt damit die Arbeitsmarktfähigkeit eine zentrale Rolle, was beim Fokus der Frage auf berufliche Aus- und Weiterbildungen nicht weiter verwunderlich ist (in der Liste sind neben den verschiedenen Aus- und Weiterbildungsformaten nur die Kernaktivitäten im Bereich der akademischen Qualifizierung, d.h. das Verfassen von Promotionen oder Habilitationen enthalten, nicht jedoch Aktivitäten wie z.B. Tagungs- und Kongressbesuche oder die Teilnahme an Austauschprogrammen).

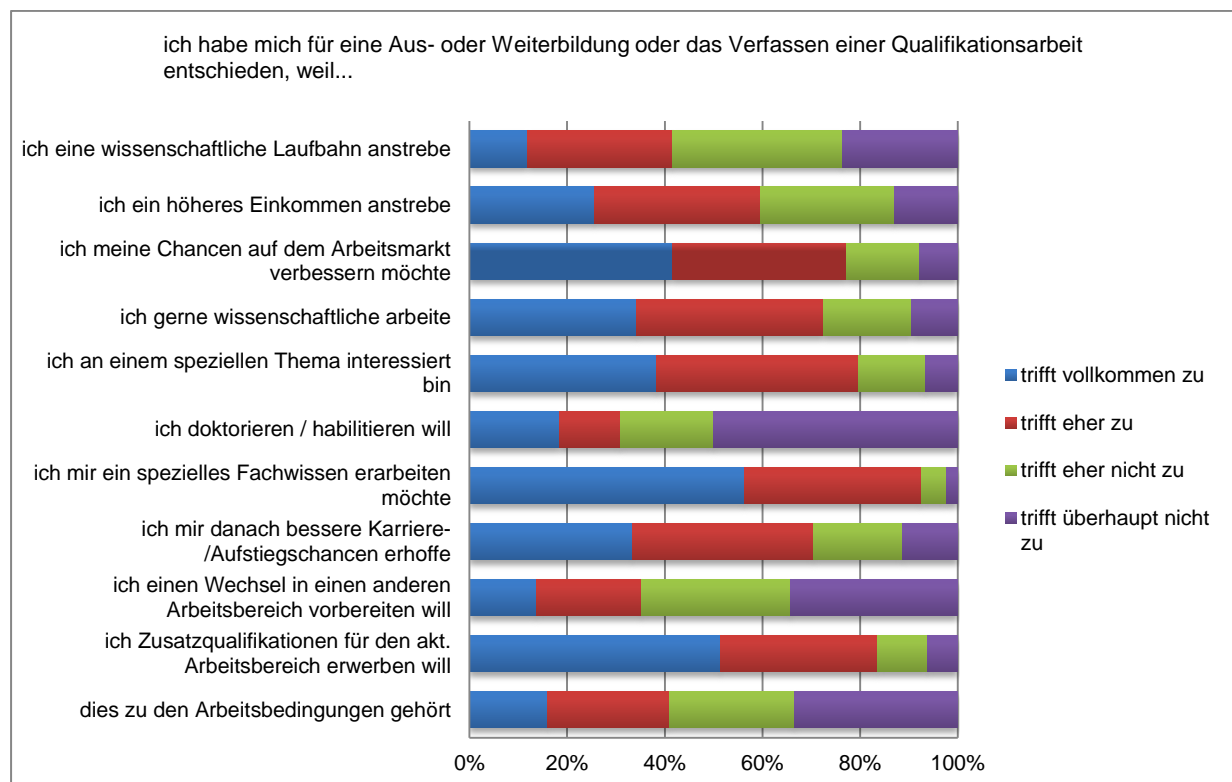


Abb. 48 Motivation für den Besuch von Aus- und Weiterbildungen oder das Verfassen einer Qualifikationsarbeit

Das Ziel einer wissenschaftlichen Laufbahn spielt bei diesen Aktivitäten eine vergleichsweise geringe Rolle. Allerdings äussern diejenigen Mittelbaumitarbeitenden, welche ihren Arbeitsschwerpunkt im Bereich Forschung und Entwicklung haben, signifikant häufiger, dass sie sich für solche Aktivitäten entschieden haben, weil sie eine wissenschaftliche Laufbahn anstreben. Überträgt man die Aussagen auf der Skala von „trifft vollkommen zu“ bis „trifft überhaupt nicht zu“ in die Werte von 1 bis 4, so ergibt sich für die Mittelbaumitarbeitenden mit einem Schwerpunkt im Bereich Forschung und Entwicklung ein Wert von 2.5. Mittelbaumitarbeitende mit einem Schwerpunkt im Bereich Dienstleistungen und Beratung sowie solche mit einem Schwerpunkt in einer Stabsfunktion erreichen bei diesem Item einen Wert von 3.1. Diejenigen mit einem Schwerpunkt in der Ausbildung erreichen einen Wert von 2.8.

4.4.7 Lehrqualifikationen

35.5% der Befragten geben an, von ihrer Hochschule beim Erwerb von Lehrqualifikationen gegenwärtig oder in der Vergangenheit unterstützt worden zu sein. Die übrigen rund zwei Drittel berichten von keiner Unterstützung. Dieser Anteil scheint hoch, da es sich beim Mittelbau zu einem grossen Teil um Berufseinsteigende handelt.

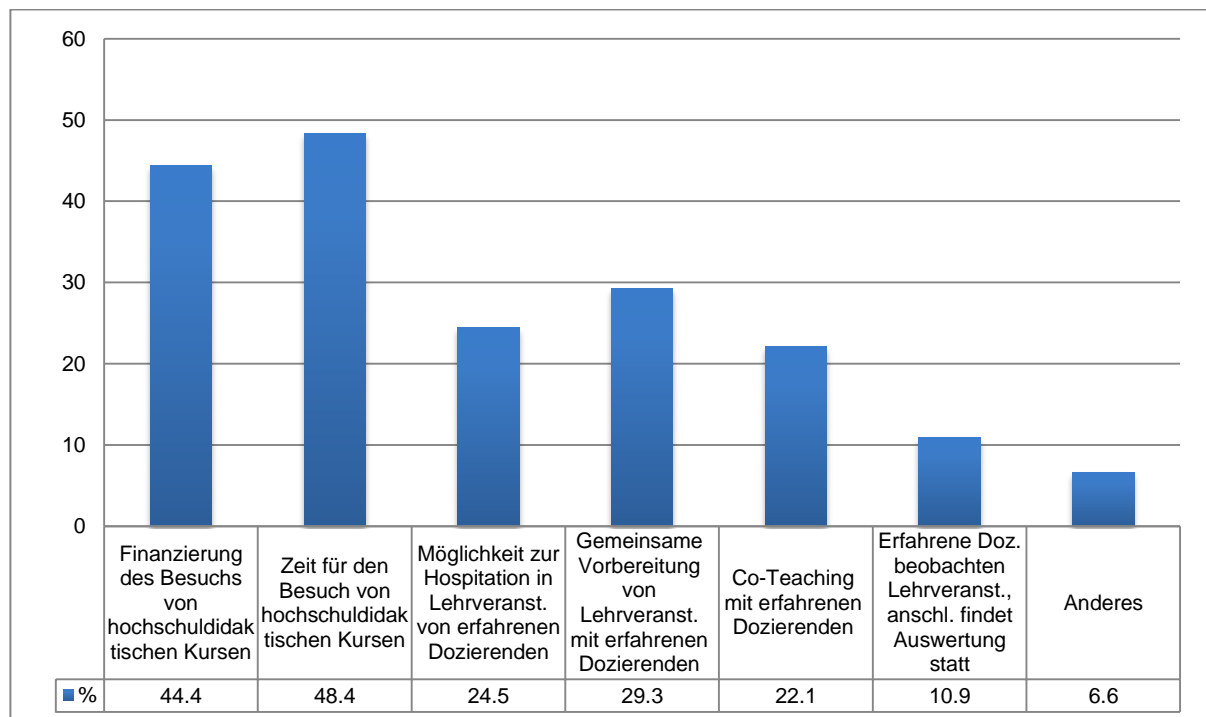


Abb. 49 Unterstützungsformen beim Erwerb von Lehrqualifikationen

Interessant ist, dass Frauen signifikant häufiger von einer Unterstützung beim Erwerb von Lehrqualifikationen berichten als Männer. Zwischen Assistierenden, wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Mittelbaumitarbeitenden mit anderen Funktionen sowie auch zwischen den verschiedenen Fachbereichen bestehen keine relevanten Unterschiede.

Diejenigen, die beim Erwerb von Lehrqualifikationen unterstützt wurden oder werden, berichten am häufigsten von Unterstützung durch Zeit oder Geld (48.4 bzw. 44.4%, vgl. Abb. 49). Qualifikationsformen „on the job“ wie Hospitationen, gemeinsame Vorbereitungen oder Co-Teaching werden deutlich seltener eingesetzt.

Hochschuldidaktische Kurse werden besonders häufig in den Fachbereichen Wirtschaft und Soziale Arbeit finanziert (Differenz zwischen dem Anteil aus diesen Fachbereichen unter denjenigen, die eine entsprechende Aussage machen und der Repräsentanz in der Gesamtstichprobe: 10.5% bzw. 6.5%). An den Pädagogischen Hochschulen findet dies ausserordentlich selten statt und es wird dort auch kaum Zeit dafür zur Verfügung gestellt (Repräsentativitätsdifferenzen: -6.5% und -5.5%). Hingegen sind die gemeinsame Vorbereitung von Lehrveranstaltungen und das Co-Teaching mit Dozierenden hier überdurchschnittlich stark verbreitet (Repräsentativitätsdifferenzen je 5.5%).

4.4.8 Zusammenfassung

Quantitative Angaben

Die befragten Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden haben im Jahr 2010 am häufigsten Tagungen und Kongresse für ihre Qualifikation genutzt (vgl. Abb. 50). Knapp 60% geben an, an mindestens einer Veranstaltung teilgenommen zu haben. Je ein Drittel hat Publikationen eingereicht oder veröffentlicht, eine kostenpflichtige Weiterbildung besucht oder wurde beim Erwerb von Lehrqualifikationen unterstützt. Gut 10% der Befragten arbeiten an einer Dissertation und 0.35% an einer Habilitation.

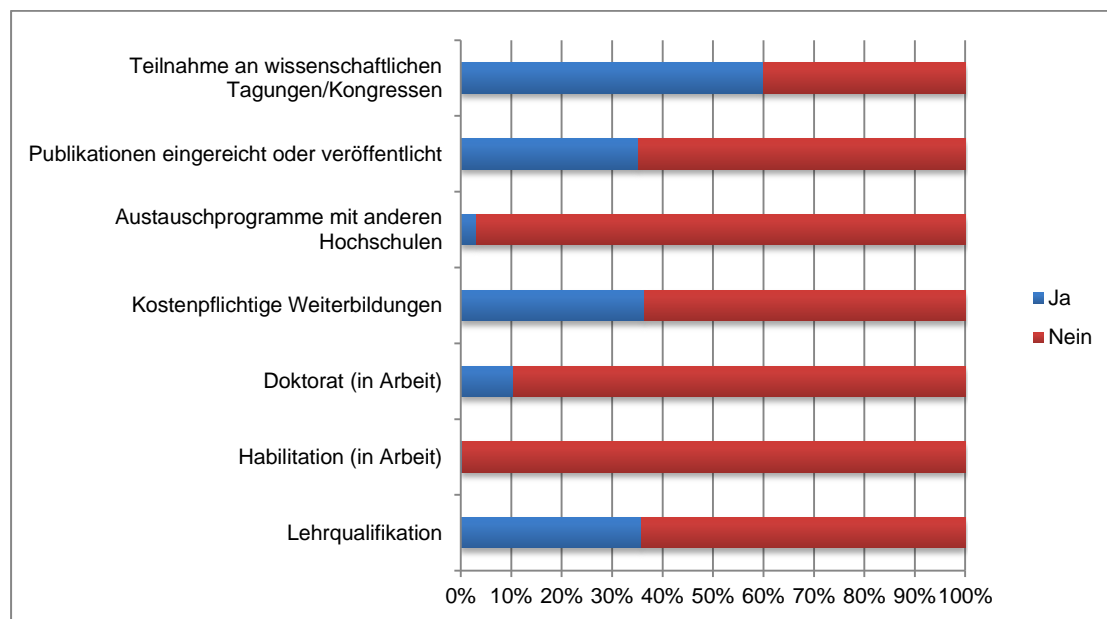


Abb. 50 Überblick über die 2010 genutzten Qualifikationsformen

Motivationen

Ausschlaggebend dafür, eine berufliche Aus- oder Weiterbildung zu besuchen oder eine Qualifikationsarbeit zu verfassen, ist am häufigsten der Wunsch, sich ein spezielles Fachwissen zu erarbeiten oder eine Zusatzqualifikation für den aktuellen Arbeitsbereich zu erwerben. Obwohl gut die Hälfte der Befragten mit einem Hauptschwerpunkt im Leistungsbereich Forschung und Entwicklung arbeitet, spielt das Anstreben einer wissenschaftlichen Laufbahn interessanterweise eine untergeordnete Rolle.

Wissenschaftliche Tagungen und Kongresse

Von denjenigen, die Tagungen oder Kongresse besucht haben, berichten 76%, dass sie dabei einen aktiven Beitrag geleistet haben. Vermutlich bestand dieser jedoch bei einem Drittel aus Organisationsmanagementaufgaben.

Von denjenigen, die einen aktiven Tagungs- oder Kongressbeitrag geleistet haben, berichten gut die Hälfte, dass ihnen die Arbeitszeit dafür voll vergütet wurde und gut 30% melden, dass dies teilweise der Fall war.

Publikationen

Gut 35% der Befragten haben im Jahr 2010 mindestens eine Publikation (in Allein- oder Co-Autorenschaft) eingereicht oder veröffentlicht. Die Erfolgsquote ist relativ hoch. Je nach Form und Ort der Publikation lassen sich Ablehnungsquoten von zwischen 10 und 20% errechnen. Die Erfolgsquote bei den englischsprachigen Publikationen unterscheidet sich nicht wesentlich von derjenigen bei den muttersprachlichen Publikationen.

Bei gut 40% derjenigen, welche Publikationen erarbeitet haben, wurde die Arbeitszeit dafür voll vergütet und bei knapp 35% zumindest teilweise, wobei hier die meisten von einem Anteil zwischen 50 und 70% berichten. Dabei ist es in der Regel die Hochschule selbst, welche die Publikationstätigkeit ihrer Mittelbaumitarbeitenden durch Arbeitszeit unterstützt.

Austauschprogramme

Diese Form der Qualifikation wird nur selten genutzt.

Berufliche Weiterbildungen

Bei rund 55% der Personen, welche eine berufliche Weiterbildung besucht haben, wurden die Kosten dafür von der Hochschule vollständig übernommen, bei knapp 30% teilweise, und zwar zumeist zur Hälfte. Rund 30% der Befragten berichten, dass Ihnen keine Arbeitszeit für berufliche Weiterbildungen zur Verfügung gestellt wurde. Eine etwas grössere Gruppe gibt an, dass sie dafür 1-5% ihrer Arbeitszeit einsetzen konnten. (5% entsprechen rund 2.5 Wochen Arbeitszeit.) Die Übrigen haben mehr Zeit zur Verfügung.

Wenn Mittelbaumitarbeitende eine berufliche Weiterbildung absolvieren, dann ist es ihnen vor allem wichtig, dass sie von der Hochschule Zeit zur Verfügung gestellt bekommen. Rund 90% der Befragten taxieren dies als sehr wichtig oder wichtig. Für rund 80% der Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist auch die finanzielle Unterstützung durch die Hochschule sehr wichtig oder wichtig. – Die beiden Aspekte Zeit und Geld sind deutlich zentraler als etwa die Beratung durch Vorgesetzte oder (andere) fachkompetente Personen, hochschulinterne Angebote oder die Vernetzungsaspekte, die ebenfalls mit beruflichen Weiterbildungen verbunden sein können.

Die Beurteilung der Unterstützung durch die Hochschulen in verschiedenen Aspekten beruflicher Weiterbildungen fällt insgesamt nicht sehr positiv aus. Am besten wird das zur Verfügung stehende Zeitbudget beurteilt, und damit der Aspekt, der von den Befragten auch als am bedeutsamsten eingeschätzt wird: Etwas mehr als die Hälfte der Befragten finden das Zeitbudget sehr gut oder gut. Am schlechtesten beurteilt wird die Unterstützung in den verschiedenen Vernetzungsbereichen im Rahmen von beruflichen Weiterbildungen (internationale Vernetzung, Vernetzung mit Personen aus Unternehmen oder Non-Profit-Institutionen, Vernetzung mit Personen aus anderen Hochschulen).

90% der Befragten fühlen sich selbst für ihre Weiterbildung verantwortlich. Sie beurteilen eine entsprechende Aussage mit „trifft zu“ oder „trifft eher zu“. Entsprechend erwarten auch nur Wenige Vorschläge dazu von ihren Vorgesetzten. Der Aussage „Ich habe ein Anrecht auf Weiterbildung“ wird von knapp 80% ebenfalls sehr deutlich zugestimmt. – Dieser Befund lässt sich mit der zentralen Bedeutung in Verbindung bringen, den die Befragten der Bereitstellung von Zeit sowie der finanziellen Unterstützung beimessen: Wenn man den Eindruck hat, ein Anrecht auf Weiterbildung zu haben, dann geht man vermutlich auch davon aus, dass dafür Zeit und Geld zur Verfügung stehen muss.

Lediglich knapp 30% der Befragten stimmen der Aussage ganz oder zumindest eher zu, genügend Zeit für berufliche Weiterbildungen zu haben. Knapp 40% sind der Meinung, neben der Arbeit keine Zeit oder eher keine Zeit für Weiterbildung zu haben. Die Relevanz dieses Befundes wird dadurch verstärkt, dass insgesamt rund 73% der Befragten der Aussage „Weiterbildung ist für meine Karriere absolut notwendig“ voll oder eher zustimmen. Interessant ist, dass die Bereitstellung von Weiterbildungszeit durch die Hochschule als vergleichsweise gut eingeschätzt wird. Damit scheint es beim Faktor Zeit eher weniger um die formalen Bedingungen zu gehen, sondern eher um die Gestaltung des Arbeitsalltags.

Akademische Qualifizierung

Wie bei den beruflichen Weiterbildungen ist auch bei den akademischen Qualifizierungen die Bereitstellung von Zeit durch die Hochschule für die Befragten am bedeutsamsten. Gut 83% der Befragten werten diesen Aspekt als sehr wichtig oder wichtig. Die finanzielle Unterstützung durch die Hochschule ist bei Qualifikationsarbeiten verständlicherweise sehr viel weniger bedeutsam als bei den beruflichen Weiterbildungen. Dafür ist die Beratung durch fachkompetente Personen aus der Hochschule und die Vernetzung mit Personen aus anderen Hochschulen sowie die Beratung durch Vorgesetzte bei Qualifikationsarbeiten deutlich wichtiger als bei beruflichen Weiterbildungen.

Die Beurteilung der Unterstützung, welche die Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden von ihren Hochschulen in den verschiedenen Aspekten erhalten, fällt insgesamt ähnlich aus, wie bei den beruflichen Weiterbildungen. Dabei wird die Beratung durch Vorgesetzte bei Qualifikationsarbeiten besser erlebt als bei beruflichen Weiterbildungen. Die Bereitstellung von Zeit wird in Bezug auf Qualifikationsarbeiten deutlicher schlechter beurteilt.

Gut drei Viertel der Befragten sind der Ansicht, für die eigene Qualifikationsarbeit selbst verantwortlich zu sein. Weitere knapp 20% können einer entsprechenden Aussage eher zustimmen. Der Aussage „Ich habe genügend Zeit für meine Qualifikationsarbeit“ können nur knapp 30% ganz oder zumindest eher zustimmen. Zwei Drittel der Befragten stellen für sich fest, dass die eigene Qualifikationsarbeit oft hinter dringenden Arbeiten zurückstehen muss.

Lehrqualifikationen

Die Unterstützung beim Erwerb von Lehrqualifikationen erfolgt am häufigsten durch Zeit oder Geld. Qualifikationsformen „on the job“ wie Hospitationen, gemeinsame Vorbereitungen oder Co-Teaching werden deutlich seltener eingesetzt.

Zusammenhänge mit Anstellungsprozenten sowie befristeten oder unbefristeten Anstellungen

Die Häufigkeit der Teilnahme an Tagungen oder Kongressen steht in keinem Zusammenhang zu den Anstellungsprozenten und auch nicht zur Frage, ob jemand befristet oder unbefristet angestellt ist. Ebenfalls besteht weder ein Zusammenhang zwischen den Anstellungsprozenten und der Publikationstätigkeit und dem Besuch von beruflichen Weiterbildungen noch zwischen der Anstellungsform und diesen beiden Parametern. Die Mittelbaumitarbeitenden scheinen ihren Qualifikationsweg in diesen Bereichen weitgehend unabhängig von ihren Anstellungsmodalitäten zu verfolgen. Jedoch werden bei höheren Anstellungsprozenten die Kosten für berufliche Weiterbildungen eher von der Hochschule übernommen als bei tieferen.

Zusammenhänge mit Arbeitsschwerpunkten

Assistierende und wissenschaftliche Mitarbeitende, die ihren Arbeitsschwerpunkt im Leistungsbereich Forschung und Entwicklung haben, nehmen häufiger an Tagungen oder Kongressen teil als Mitarbei-

tende mit einem anderen Schwerpunkt. Mitarbeitende mit Stabsfunktionen hingegen sind seltener an Tagungen anzutreffen.

Bei einem Schwerpunkt im Leistungsbereich Forschung und Entwicklung wird häufiger publiziert als bei anderen Arbeitsschwerpunkten. Am seltensten publizieren Mitarbeitende mit einem Schwerpunkt im Bereich Dienstleistungen und Beratung sowie im Bereich Weiterbildung. Wer im Leistungsbereich Forschung und Entwicklung arbeitet, besucht seltener berufliche Weiterbildungen als jemand mit einem anderen Schwerpunkt. Wer im Bereich von Dienstleistungen und Beratung, im Bereich Ausbildung oder im Bereich Weiterbildung seinen Arbeitsschwerpunkt hat, nimmt besonders häufig an einer beruflichen Weiterbildung teil. Die Qualifikationsaktivitäten derjenigen, die ihren Arbeitsschwerpunkt im Bereich Forschung und Entwicklung haben, unterscheiden sich damit deutlich von denjenigen anderer Mittelbaumitarbeitenden.

Unterschiede zwischen Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden

Wissenschaftliche Mitarbeitende sind deutlich aktiver im Bereich der Tagungs- und Kongressbesuche, im Bereich der Publikationen sowie im Bereich der beruflichen Weiterbildungen. Assistierende können jedoch signifikant häufiger Arbeitszeit für Publikationen einsetzen als wissenschaftliche Mitarbeitende.

Für die wissenschaftlichen Mitarbeitenden sind die Bereitstellung von Zeit sowie die finanzielle Unterstützung durch die Hochschule bei beruflichen Weiterbildungen deutlich wichtiger als für die Assistierenden. Der letztere Aspekt wird von den wissenschaftlichen Mitarbeitenden auch besonders positiv beurteilt. Ebenfalls im Vergleich besonders positiv beurteilen sie bei beruflichen Weiterbildungen die Unterstützung bei der Vernetzung mit Personen aus anderen Hochschulen. Die Assistierenden hingegen beurteilen die Beratung durch fachkompetente Personen aus der Hochschule besser als die wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Dies ist ein Aspekt, der den Assistierenden auch besonders wichtig ist.

Die wissenschaftlichen Mitarbeitenden sind unter denjenigen, welche sich für ihre Weiterbildung selbst verantwortlich fühlen, deutlich überrepräsentiert. Ebenso ist ihr Anteil unter denjenigen, die von einem Recht auf Weiterbildung ausgehen, deutlich erhöht. Weiter scheinen wissenschaftliche Mitarbeitende ein deutlich grösseres Zeitproblem in Bezug auf ihre Weiterbildungsaktivitäten zu haben als Assistierende.

Bei Qualifikationsarbeiten sind Assistierende mit der Bereitstellung von Zeit sowie mit der Beratung durch fachkompetente Personen aus der Hochschule zufriedener als wissenschaftliche Mitarbeitende. Wie bei den beruflichen Weiterbildungen scheinen wissenschaftliche Mitarbeitende ein grösseres Zeitproblem zu haben als Assistierende: Sie sind deutlich häufiger der Ansicht, nicht genügend Zeit für ihre Qualifikationsarbeit haben.

Unterschiede zwischen Fachbereichen

Bei kleineren Fachbereichen wurden aufgrund der geringen Anzahl von Befragten relativ selten signifikante Unterschiede manifest. Es gibt jedoch interessante Einschätzungsunterschiede vor allem bei den grösseren Fachbereichen. Eine Übersicht ist in Tab. 45 und Tab. 46 im Anhang zu finden.

4.5 Einschätzung verschiedener Aspekte der beruflichen Tätigkeit

Im folgenden Abschnitt wird vorgestellt, wie die Befragten verschiedene Aspekte ihrer beruflichen Tätigkeit einschätzen und welche Rahmenbedingungen sie für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als hinderlich betrachten.

4.5.1 Allgemeine Aspekte der beruflichen Tätigkeit

Die Angehörigen des Mittelbaus wurden danach gefragt, wie sie verschiedene Aspekte ihrer beruflichen Tätigkeit, die als relevant für die berufliche Zufriedenheit gelten, einschätzen und wie wichtig ihnen diese sind. Dabei geht es um Fragen zu den Einsatzmöglichkeiten der eigenen Kompetenzen, zu inhaltlichen Gestaltungsmöglichkeiten, zur Sinnhaftigkeit der Arbeitstätigkeit, zu Entwicklungschancen, Einkommen, Arbeitsplatzsicherheit und zu strukturellen Arbeitsbedingungen (vgl. Abb. 51).

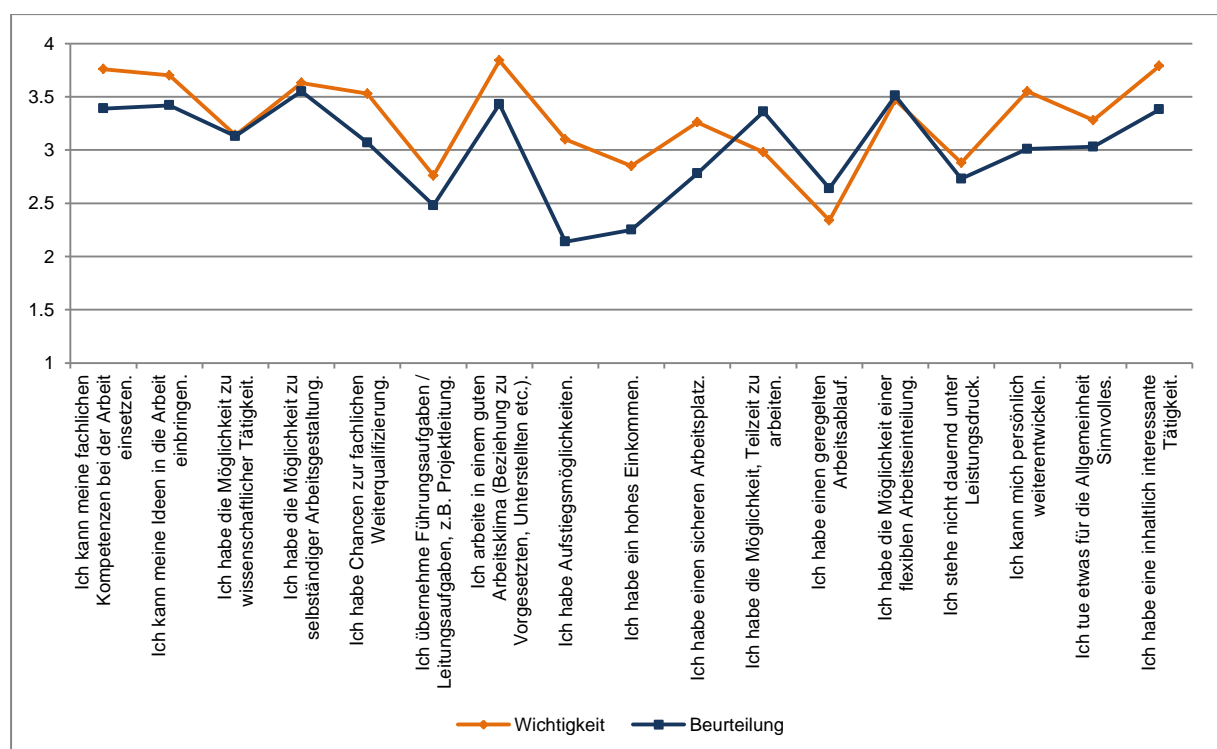


Abb. 51 Einschätzung allgemeiner Aspekte der beruflichen Tätigkeit (1 = völlig unwichtig/trifft nicht zu; 4 = sehr wichtig/trifft zu)

Für die Mittelbauangestellten ist am wichtigsten, dass sie bei der Ausübung ihrer Berufstätigkeit in einem guten Arbeitsklima arbeiten können, eine inhaltlich interessante Arbeit haben und dass sie dabei ihre fachlichen Kompetenzen einbringen können.

Ihren aktuellen Arbeitsplatz beurteilen die meisten Befragten so, dass er die Möglichkeit der flexiblen Arbeitseinteilung und die Möglichkeit der selbständigen Arbeitsgestaltung bietet. Die entsprechenden Aussagen werden überwiegend als eher zutreffend resp. zutreffend beurteilt. Der Arbeitsplatz von Mittelbaumitarbeitenden an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen hat in diesen Aspekten also Einiges zu bieten.

Hingegen sind die Mittelbaumitarbeitenden eher nicht der Meinung, dass sie ein hohes Einkommen und Aufstiegsmöglichkeiten haben. In diesen beiden Aspekten, die wichtig für das soziale Prestige eines Berufes sind, besteht die grösste Diskrepanz (hoch signifikant) zwischen der Einschätzung der Wichtigkeit durch die Befragten und der Beurteilung der aktuellen Arbeitssituation. Hier ist von einem

Spannungsverhältnis zwischen einem persönlichen Soll- und dem aktuellen Ist-Zustand auszugehen. Ein ähnliches Bild zeigte sich bereits in der Erhebung von 2004: Die Aspekte der Aufstiegsmöglichkeiten und des hohen Einkommens wurden auch damals als besonders wichtig angesehen, jedoch in der realen Situation ebenfalls als weniger gut bis mittel beurteilt. Trotzdem hat sich seit 2004 etwas bewegt: Die Einschätzung der persönlichen Situation durch die Befragten ist bei diesen zwei Aussagen in der aktuellen Studie leicht positiver ausgefallen. In Bezug auf die anderen Aspekte gibt es keine wesentlichen Unterschiede.

Ebenfalls hoch signifikante Unterschiede zwischen der Einschätzung der Wichtigkeit eines Aspekts und seiner Beurteilung in der aktuellen Situation sind im Bereich der Entwicklungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz festzustellen („ich habe Chancen zur fachlichen Weiterqualifizierung“; „ich kann mich persönlich weiterentwickeln“). Positiv fällt auf, dass die durch die Mittelbauangestellten als besonders wichtig eingeschätzten Aspekte „ich kann meine fachlichen Kompetenzen bei der Arbeit einbringen“ und „ich kann meine Ideen in die Arbeit einbringen“ in der aktuellen beruflichen Tätigkeit in hohem Mass auch als vorhanden beurteilt werden. Hier besteht lediglich eine geringe Diskrepanz (0.37 resp. 0.28) zwischen der persönlichen Einschätzung der Wichtigkeit und der Beurteilung der aktuellen Situation. Etwas akzentuiert formuliert könnte man sagen, dass die aktuellen Arbeitsplätze viele fachliche Gestaltungsmöglichkeiten bieten, jedoch zu wenige Möglichkeiten, sich darin auch weiter zu entwickeln.

Zwischen den Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden bestehen keine grösseren Differenzen in Bezug auf die Einschätzung der Wichtigkeit der verschiedenen Aspekte und deren Beurteilung in der aktuellen Berufssituation. Einzig beim Aspekt „ich übernehme Führungsaufgaben resp. Leitungsaufgaben“ zeigt sich ein hoch signifikanter Unterschied. Die Möglichkeit der Übernahme von Führungs- resp. Leitungsaufgaben ist wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Mittelbauangestellten in anderen Funktionen wichtiger (mittlere Zustimmung jeweils 2.83) als Assistierenden (mittlere Zustimmung 2.63). Bei dieser Aussage fällt auch die Diskrepanz zwischen persönlicher Wichtigkeit und aktuellem Ist-Zustand unterschiedlich aus: Sie ist bei den Assistierenden deutlich grösser als bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Angestellten in anderen Funktionen. Während die Aussage „ich übernehme Führungsaufgaben resp. Leitungsaufgaben“ bei Assistierenden nur eine mittlere Zustimmung von 2.20 findet, liegt dieser Wert bei wissenschaftlichen Mitarbeitenden immerhin bei 2.63 und bei Angestellten in anderen Funktionen sogar bei 2.74.

Frauen und Männer im Mittelbau beurteilen lediglich eine Aussage statistisch hoch signifikant unterschiedlich (vgl. Abb. 52): Während Männer die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit auf einer Skala von 1 (trifft nicht zu) bis 4 (trifft zu) im Mittel mit 3.18 beurteilen, liegt das durchschnittliche Urteil der Frauen in Bezug auf diese Frage bei 3.58. Frauen sind also sehr viel häufiger der Meinung, dass sie in ihrer Institution Teilzeit arbeiten können als Männer. Weiter fällt auf, dass unbefristet Angestellte häufiger angeben, dass sie Leitungsaufgaben übernehmen können (mittlere Zustimmung 2.69) als Angestellte mit einem befristeten Vertrag (mittlere Zustimmung 2.33). Diese Beurteilung deckt sich auch mit den Ergebnissen der Frage, ob die Mittelbauangehörigen derzeit eine Leitungsfunktion ausüben (vgl. Kap. 4.3.7): Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden, welche in einer unbefristeten Anstellung stehen, geben 13% an, eine Leitungsfunktion zu haben. Von den wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit einer zeitlich befristeten Anstellung sind es lediglich 5%, welche eine leitende Funktion ausüben. Auch bei den Assistierenden sind Leitungsfunktionen häufiger bei Angestellten in einem unbefristeten Anstellungsverhältnis zu finden (8% resp. 3% bei zeitlich befristet Angestellten). Weiter stehen Personen mit einer unbefristeten Anstellung in der Tendenz weniger häufig unter Leistungsdruck als diejenigen, welche eine befristete Anstellung haben. – Beides sind Ergebnisse, die unmittelbar nachvollziehbar sind.

Bereits bei der ersten Erhebung im Jahr 2004 beurteilten die Männer die Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit sehr viel weniger positiv als die Frauen. Eine veränderte Einschätzung zeigt sich bei der Aussage

„ich habe die Möglichkeit zu wissenschaftlicher Tätigkeit“. Die befragten Männer der aktuellen Studie sind häufiger der Meinung, dass sie Möglichkeiten haben, wissenschaftliche Tätigkeiten zu verrichten als die männlichen Befragten im Jahr 2004. Bei den Frauen zeigt sich im Vergleich zu 2004 kein Unterschied, das heisst Frauen geben in gleichem Masse an, Möglichkeiten zu wissenschaftlicher Tätigkeit zu haben.

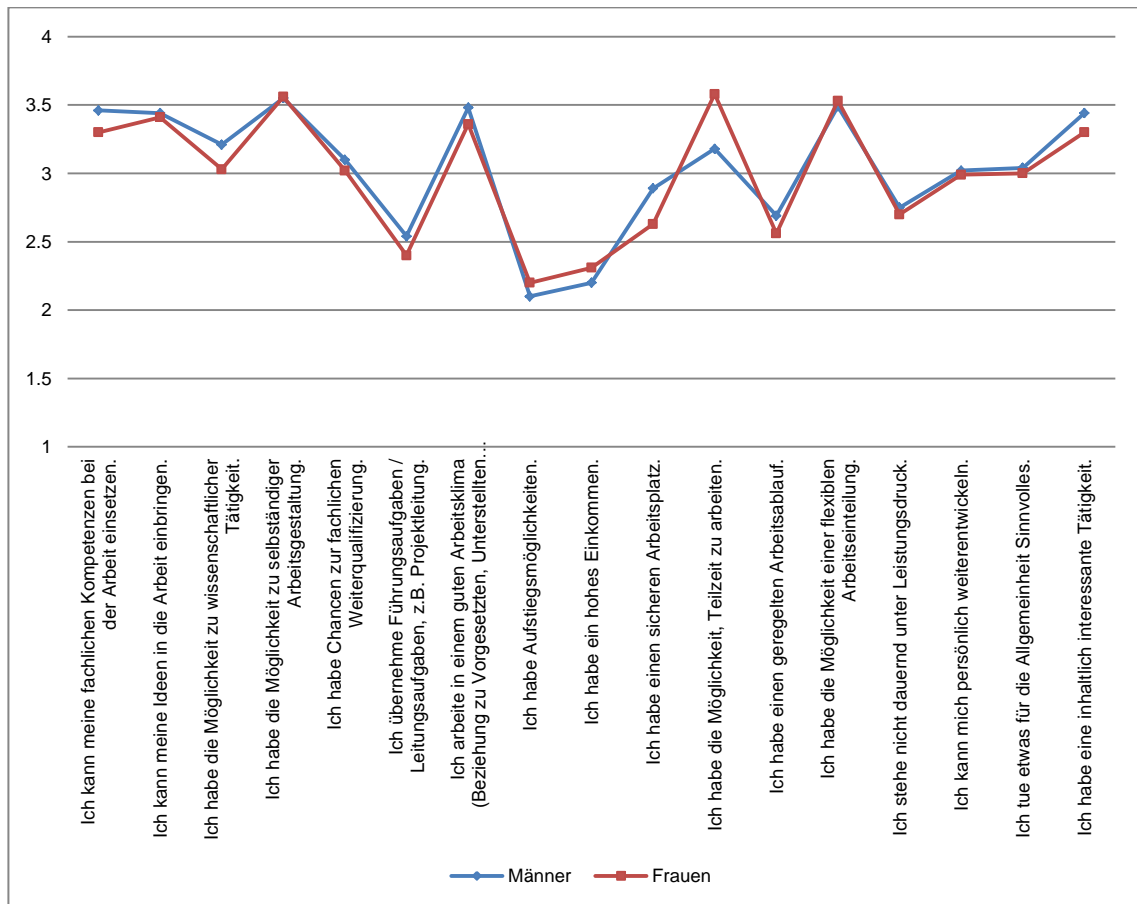


Abb. 52 Beurteilung allgemeiner Aspekte der beruflichen Tätigkeit – differenziert nach Geschlecht

Es stellt sich die Frage, ob bei den Aspekten, in denen es die grössten Diskrepanzen zwischen der persönlichen Einschätzung der Wichtigkeit und der Beurteilung in der aktuellen beruflichen Situation gibt, Unterschiede zwischen den Fachbereichen ausgemacht werden können. Daher wurden für die einzelnen Fachbereiche die Mittelwerte der Einschätzungen für die jeweiligen Aussagen berechnet (vgl. Tab. 47 im Anhang).

Es zeigen sich sowohl hinsichtlich der Einschätzung der aktuellen Situation als auch hinsichtlich der Beurteilung der Wichtigkeit der Aspekte Unterschiede (vgl. Tab. 5): Die Mittelbaumitarbeitenden aus dem Fachbereich Technik & IT schätzen die gegebenen Aufstiegsmöglichkeiten am schlechtesten ein, sie sind ihnen aber im Vergleich zu anderen Fachbereichen auch am wenigsten wichtig. Am wichtigsten sind die Aufstiegsmöglichkeiten den Befragten aus dem Fachbereich Soziale Arbeit. Die besten Möglichkeiten in der aktuellen Situation sehen diejenigen aus dem Fachbereich Gesundheit. Weiter unterscheiden sich die Fachbereiche auch im Hinblick auf die Differenz zwischen der persönlichen Einschätzung der Wichtigkeit und der Beurteilung der aktuellen Situation, d.h. in Bezug auf ein subjektives Spannungsverhältnis zwischen „Soll“- und „Ist-Zustand“. Die grösste Diskrepanz ist im Fachbereich Musik, Theater und andere Künste zu finden (1.15) und die kleinste an den Pädagogischen Hochschulen, wo sie lediglich 0.79 beträgt.

Tab. 5 Einschätzung Aufstiegsmöglichkeiten (Mittelwerte) – differenziert nach Fachbereichen

Ich habe Aufstiegsmöglichkeiten	Architektur, Bau- & Planungswesen	Technik & IT	Chemie & Life Sciences	Wirtschaft	Musik, Theater und andere Künste	Soziale Arbeit	Gesundheit	Pädagogische Hochschulen
Wichtigkeit	3.02	2.99	3.08	3.20	3.27	3.31	3.22	3.06
Beurteilung	2.13	1.97	2.07	2.20	2.12	2.27	2.32	2.27
Diskrepanz	0.89*	1.02**	1.01	1.00	1.15	1.04	0.90	0.79

* signifikant ** hoch signifikant

Wie bereits formuliert, wird ein hohes Einkommen von den Mittelbauangestellten über die gesamte Stichprobe hinweg als wichtig eingeschätzt. Dabei gibt es jedoch von Fachbereich zu Fachbereich deutliche Unterschiede (vgl. Tab. 6): Am wichtigsten ist dieser Aspekt für die Mittelbaumitarbeitenden im Fachbereich Wirtschaft. Leicht weniger wichtig ist er für deren Kolleginnen und Kollegen im Fachbereich Soziale Arbeit. Der tiefste Wert findet sich im Fachbereich Chemie & Life Sciences.

Das grösste Spannungsverhältnis zwischen der Einschätzung der Wichtigkeit eines hohen Einkommens und der Beurteilung der aktuellen persönlichen Situation findet sich in den Fachbereichen Musik, Theater und andere Künste sowie Gesundheit. Dabei ist im Fachbereich Musik, Theater und andere Künste auffallend, dass die Differenz auf einem vergleichsweise eher „niedrigen Niveau“ stattfindet: Ein hohes Einkommen zu haben, ist den Mittelbauangestellten in diesem Fachbereich – verglichen mit den Angehörigen in den übrigen Bereichen – nicht in gleichem Masse wichtig. Die Beurteilung des realen Einkommens fällt dann aber so aus, dass trotzdem eine grosse Differenz entsteht. Die Diskrepanz zwischen der Einschätzung der Wichtigkeit eines hohen Einkommens und der Beurteilung der aktuellen persönlichen Situation ist einzig im Fachbereich Technik & IT hoch signifikant.

Tab. 6 Einschätzung hohes Einkommen (Mittelwerte) – differenziert nach Fachbereichen

Ich habe ein hohes Einkommen	Architektur, Bau- & Planungswesen	Technik & IT	Chemie & Life Sciences	Wirtschaft	Musik, Theater und andere Künste	Soziale Arbeit	Gesundheit	Pädagogische Hochschulen
Wichtigkeit	2.91	2.82	2.70	2.95	2.81	2.94	2.90	2.88
Beurteilung	2.30	2.15	2.36	2.23	2.00	2.28	2.09	2.43
Diskrepanz	0.61	0.67**	0.34	0.72	0.81	0.66	0.81	0.45

** hoch signifikant

4.5.2 Kompetenzanforderungen und -erweiterung

Die Mittelbauangestellten sollten ihre persönliche Arbeitssituation auch im Hinblick auf allgemeine Kompetenzanforderungen und die Möglichkeit der Kompetenzerweiterung beurteilen. Die allgemeinen Einschätzungen, ob persönliche Kompetenzen eingebracht werden können und die Stelle berufliche Entwicklungsmöglichkeiten bietet, wurden damit weiter differenziert.

Die Aussage „ich muss für die Arbeit gründlich ausgebildet sein“ findet über alle Befragten hinweg die höchste Zustimmung (vgl. Abb. 53). Die deutlich geringste Zustimmung erhält die Aussage „diese Arbeit schafft gute Möglichkeiten weiter zu kommen“. Auf einer Skala von 1 (stimmt überhaupt nicht) bis 5 (stimmt auf jeden Fall) erreicht das durchschnittliche Urteil hier einen Wert von 3.35. Dies entspricht den Ergebnissen bei der allgemeinen Einschätzung der Arbeitssituation und bestätigt, dass hier an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen ein Handlungsbedarf besteht.

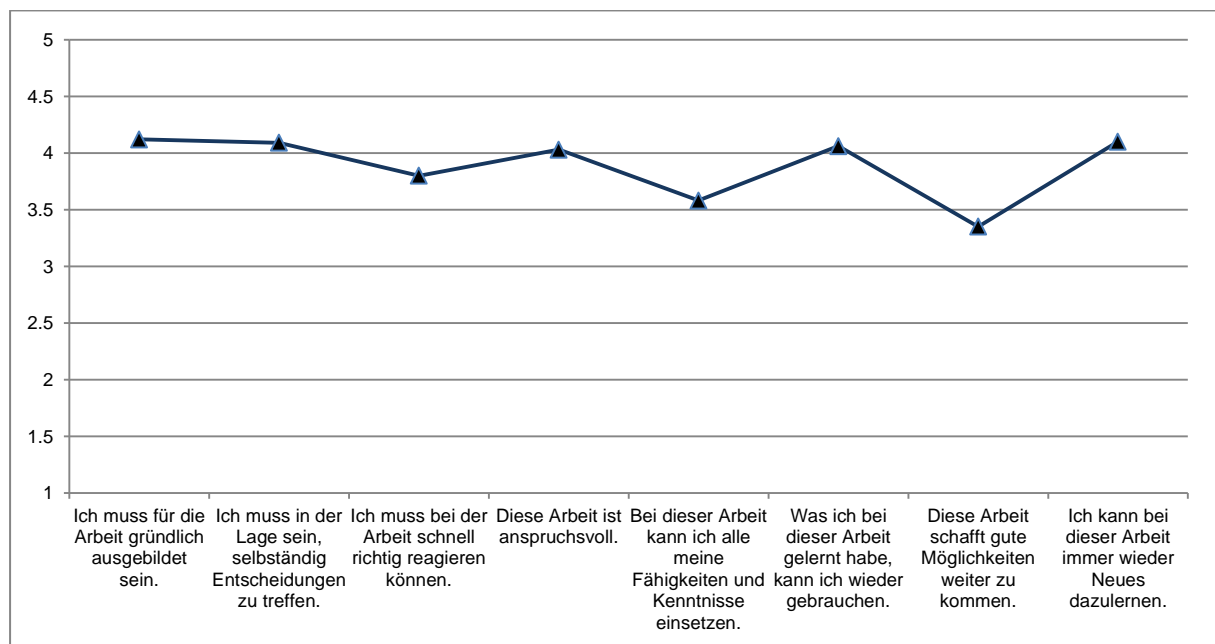


Abb. 53 Bewertung allgemeine Kompetenzanforderungen und Möglichkeiten der Kompetenzentwicklung (1 = stimmt überhaupt nicht; 5 = stimmt auf jeden Fall)

Im Jahr 2004 erhielt die Aussage „ich kann bei dieser Arbeit immer wieder Neues dazulernen“ die grösste Zustimmung durch die befragten Mittelbauangehörigen. Diese Aussage steht heute an zweiter Stelle, allerdings ist die Differenz des Mittelwerts zur Aussage, welche in der aktuellen Studie den höchsten Wert aufweist („ich muss für die Arbeit gründlich ausgebildet sein“), äusserst klein (0.02). Die geringste Zustimmung fand 2004 die Aussage „diese Arbeit schafft gute Möglichkeiten, weiter zu kommen“, welche auch in der aktuellen Studie mit dem niedrigsten Wert beurteilt wird.

Die persönliche Arbeitssituation wird im Hinblick auf allgemeine Kompetenzanforderungen und die Möglichkeiten der Kompetenzentwicklung von Frauen und Männern grundsätzlich ähnlich beurteilt (vgl. Abb. 54). Bei den Frauen fällt die mittlere Zustimmung über alle Aussagen hinweg jedoch etwas geringer aus als bei den Männern. Die grösste Differenz besteht in Bezug auf den Aspekt, in der Arbeit die eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen einsetzen zu können. Im Vergleich zu ihren weiblichen Kolleginnen sind die befragten Männer eher der Meinung, dass ihr Arbeitsplatz ihnen dies bietet.

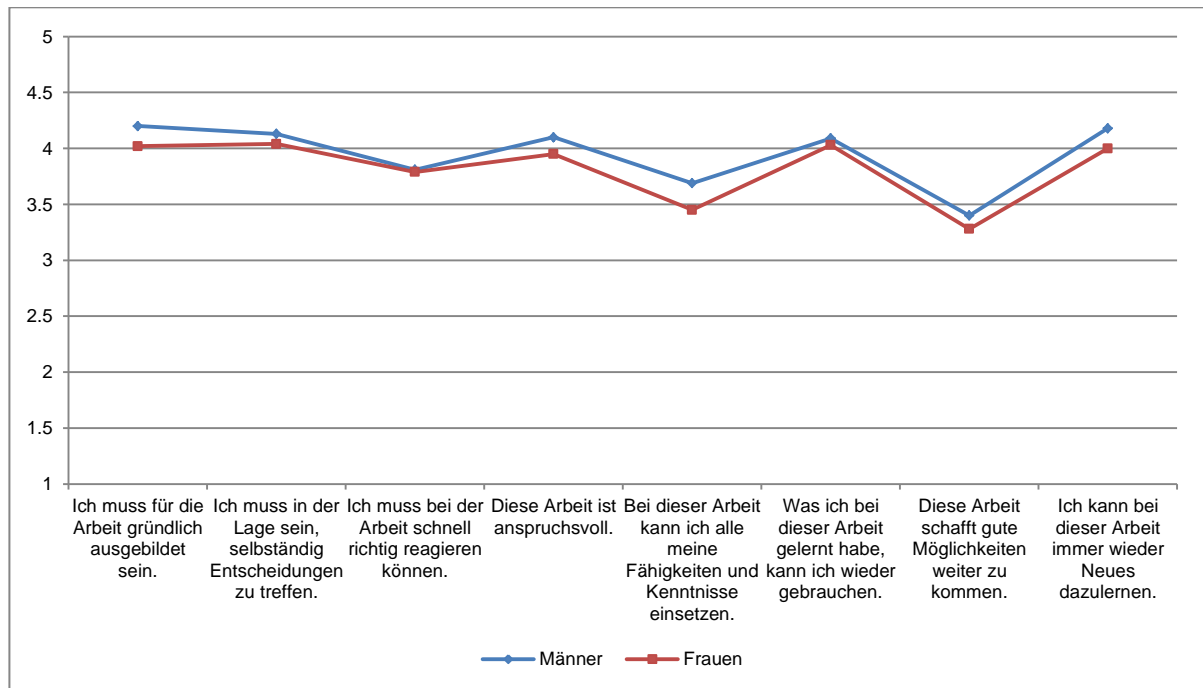


Abb. 54 Bewertung allgemeiner Kompetenzerfordernisse und Möglichkeiten der Kompetenzentwicklung – differenziert nach Geschlecht (1 = stimmt überhaupt nicht; 5 = stimmt auf jeden Fall)

Der Vergleich zwischen Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden zeigt keine grossen Unterschiede. Einzig die Zustimmung zu den Aussagen „ich muss für die Arbeit gründlich ausgebildet sein“ und „diese Arbeit ist anspruchsvoll“ fällt bei Assistierenden tendenziell etwas geringer aus.

Im Vergleich zwischen den Fachbereichen zeichnen sich zum Teil deutliche Unterschiede ab. Dabei werden von einigen Fachbereichen drei Aussagen hoch signifikant unterschiedlich beurteilt: erstens die Anforderung für die Arbeit gründlich ausgebildet sein zu müssen, zweitens die Anforderung selbstständig Entscheidungen treffen zu können und drittens das Anspruchsniveau der Arbeit. Tab. 7 gibt Auskunft darüber, in welchem Fachbereich die jeweils höchste resp. die geringste Zustimmung zu finden ist (Mittelwerte).

Tab. 7 Gegenüberstellung der Fachbereiche mit den geringsten und höchsten Zustimmungen (1 = stimmt überhaupt nicht; 5 = stimmt auf jeden Fall)

Aussage	geringste Zustimmung	höchste Zustimmung
Ich muss für die Arbeit gründlich ausgebildet sein	3.79 (Wirtschaft)	4.24 (Technik & IT)
Ich muss in der Lage sein, selbstständig Entscheidungen zu treffen	3.90 (Gesundheit)	4.29 (Musik, Theater und andere Künste)
Diese Arbeit ist anspruchsvoll	3.76 (Wirtschaft)	4.16 (Soziale Arbeit)

Unterschiede in den Einschätzungen bezüglich der allgemeinen Kompetenzerfordernisse und den Möglichkeit der Kompetenzerweiterung gibt es auch bei den Mittelbaumitarbeitenden mit unterschiedlichen Arbeitsschwerpunkten. Hoch signifikante Unterschiede sind zwischen denjenigen mit einem Arbeitsschwerpunkt in Forschung und Entwicklung und mit einem Schwerpunkt in einer Stabsfunktion festzustellen (vgl. Abb. 55).

Mittelbaumitarbeitende mit einem Arbeitsschwerpunkt im Bereich Forschung und Entwicklung sind hoch signifikant stärker der Meinung, dass sie für die Arbeit gründlich ausgebildet sein müssen, als Mittelbauangestellte in Stabsfunktionen (mittlere Zustimmung 4.24 resp. 3.59). Dasselbe trifft auf die Aussage „Ich kann bei dieser Arbeit immer wieder Neues dazulernen“ zu (mittlere Zustimmung 4.22 resp. 3.53). Hingegen fällt die Zustimmung zur Aussage „Ich muss bei der Arbeit schnell richtig reagieren können“ bei Mittelbauangehörigen in Bereich Forschung und Entwicklung geringer aus als bei denjenigen, die eine Stabsfunktion ausüben (mittlere Zustimmung 3.71 resp. 3.86). – Ein Arbeitsplatz im Bereich Forschung und Entwicklung scheint damit als fachlich anspruchsvoller und abwechslungsreicher wahrgenommen zu werden als einer in einer Stabsfunktion, in der vermutlich häufiger Tagesgeschäfte zu erledigen sind.

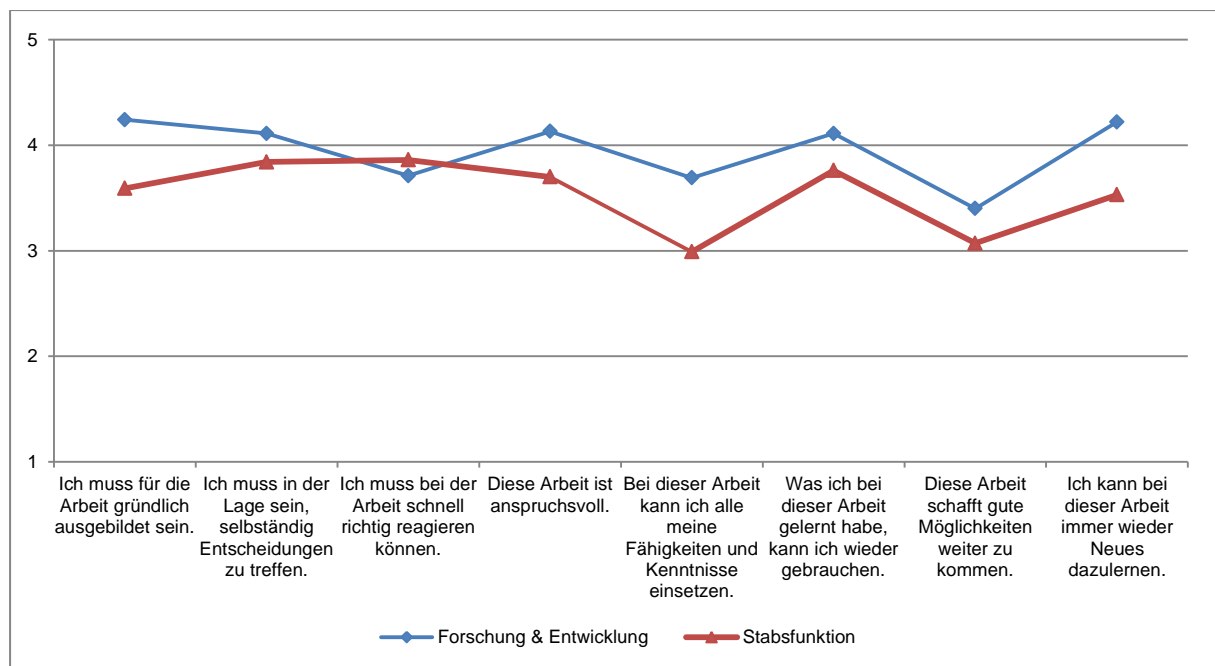


Abb. 55 Bewertung allgemeiner Kompetenzanforderungen und Möglichkeiten der Kompetenzentwicklung – differenziert nach Arbeitsschwerpunkt Forschung und Entwicklung und Stabsfunktion (1 = stimmt überhaupt nicht; 5 = stimmt auf jeden Fall)

Die Befragten wurden weiter gebeten, sich in sieben Aspekten von beruflichen Anforderungen selbst einzuschätzen (vgl. Abb. 56). Dabei wird der höchste Wert bei der Aussage „ich fühle mich den meisten beruflichen Anforderungen gewachsen“ erreicht. Rund ein Viertel der befragten Mittelbauangehörigen stimmt dem völlig zu. Die Mehrheit gibt zudem an, dass sie die beruflichen Ziele, welche sie sich selbst setzen, auch tatsächlich erreichen. Nur ein kleiner Teil von 136 Personen (9.5%) erreicht die gesteckten Ziele nicht resp. nur teilweise. Nicht überraschend ist, dass der Aussage „für jedes Problem bei meiner Arbeit habe ich eine Lösung“ die wenigsten der Befragten zustimmen.

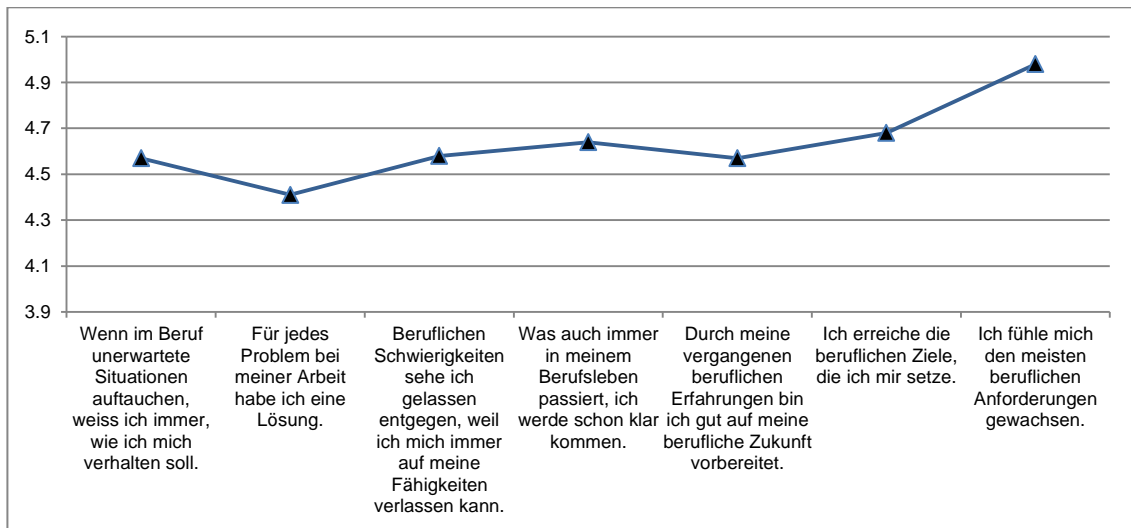


Abb. 56 Einschätzung berufliche Anforderungen (1 = stimmt überhaupt nicht; 6 = stimmt völlig)

Zwei Aussagen werden von den Männern hoch signifikant anders eingeschätzt als von den Frauen: Männer sind eher der Meinung, dass sie beruflichen Schwierigkeiten gelassen entgegen sehen, weil sie sich immer auf ihre Fähigkeiten verlassen können (mittlere Zustimmung 4.47 resp. 4.41 bei den Frauen). Ebenso stimmen sie der Aussage „was auch immer in meinem Berufsleben passiert, ich werde schon klar kommen“ eher zu als Frauen (mittlere Zustimmung 4.74 resp. 4.50). – Das berufliche Selbstbewusstsein der Männer scheint also deutlich grösser zu sein.

Unterschiede zwischen den Fachbereichen konnten nicht festgestellt werden. Die Aussage „durch meine vergangenen beruflichen Erfahrungen bin ich gut auf meine berufliche Zukunft vorbereitet“ wird jedoch von den Assistierenden hoch signifikant anders eingeschätzt als von den wissenschaftlichen Mitarbeitenden und den Mittelbaumitarbeitenden mit anderen Funktionen. Der Mittelwert für die Zustimmung der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und der Mittelbaumitarbeitenden in anderen Funktionen beträgt je 4.66, derjenige für die Assistierenden lediglich 4.42. Dies erstaunt nicht, stehen die Assistierenden doch zumeist am Beginn ihrer beruflichen Laufbahn.

4.5.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ein wichtiger Aspekt bei der Beurteilung eines Arbeitsplatzes ist die Frage, inwieweit verschiedene Aspekte als hinderlich für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie empfunden werden. Diese Frage wurde nur von denjenigen beantwortet, die angegeben haben, selbst Kinder zu haben.

Insgesamt erhalten die Arbeitsplätze von Mittelbaumitarbeitenden an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen in dieser Hinsicht eine gute Beurteilung. Wie Abb. 57 zeigt, werden mögliche Hindernisse als gering eingeschätzt. Positiv fällt auf, dass offensichtlich Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung und bei Terminabsprachen sowie die Möglichkeit, auch zu Hause zu arbeiten, gegeben sind, was die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert.

Die zu hohe Arbeitsbelastung stellt für die Befragten mit Kindern die grösste Herausforderung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar. Ebenfalls relevant ist das Problem, zu wenig Zeit für die persönliche Weiterbildung zu haben. – Dies ist allerdings ein Aspekt, der über alle Befragten hinweg ein Problem ist, also nicht nur spezifisch die Mittelbaumitarbeitenden mit Kind betrifft (vgl. Kap. 4.4.4). Als wenig hinderlich wird die fehlende Unterstützung resp. Rücksichtnahme durch die Kolleginnen und Kollegen wahrgenommen. Diese scheint offensichtlich vorhanden zu sein.

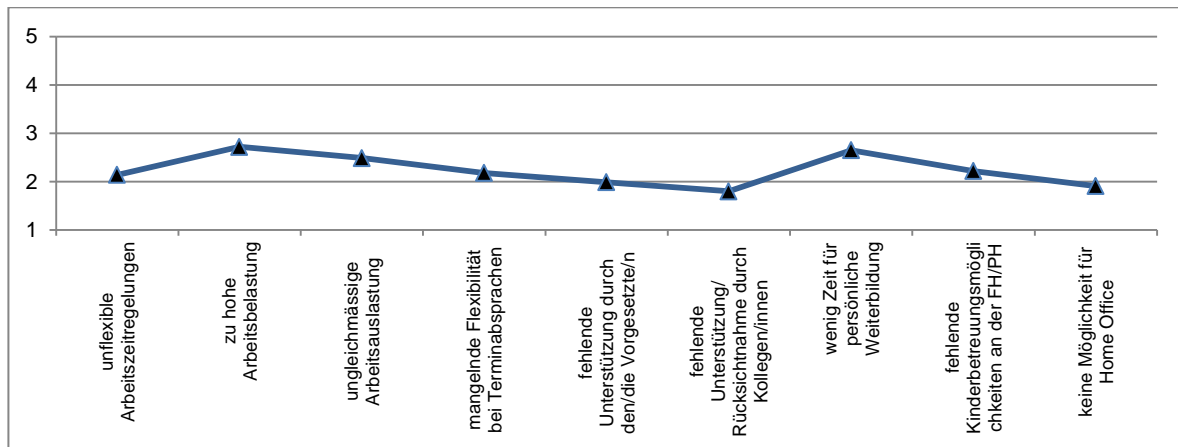


Abb. 57 Hinderliche Aspekte für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (1 = trifft nicht zu; 5 = trifft zu)

In Bezug auf den Aspekt der zu hohen Arbeitsbelastung zeigt sich, dass es keine signifikanten Unterschiede zwischen Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden gibt. Weiter sind auch keine Unterschiede zwischen unbefristet und befristet angestellten Personen vorhanden. Über alle Aussagen hinweg fällt zudem auch die Einschätzung zwischen den einzelnen Fachbereichen nicht wesentlich unterschiedlich aus.

Hinsichtlich der Thematik der Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf ist die Frage nach allfälligen Unterschieden zwischen Frauen und Männern besonders interessant (vgl. Abb. 58): Die Einschätzung der meisten Aspekte fällt hier sehr ähnlich aus. Einzig die Faktoren „wenig Zeit für persönliche Weiterbildung“ und „fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten an der Hochschule“ werden von Frauen tendenziell als hinderlicher für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wahrgenommen als von Männern. Da 73% der Frauen hauptsächlich für die Kinderbetreuung zuständig sind (vgl. Kap. 2.2.4), überrascht die unterschiedliche Einschätzung des Aspekts der fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeit an der Hochschule nicht gross. Weiter wird der Faktor „wenig Zeit für persönliche Weiterbildung“ vor allem auch von Teilzeitangestellten als hinderlich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eingeschätzt. Für die Vollzeitangestellten ist dies weniger relevant. Da sich unter den Teilzeitmitarbeitenden besonders viele Frauen finden, ist dies nachvollziehbar.

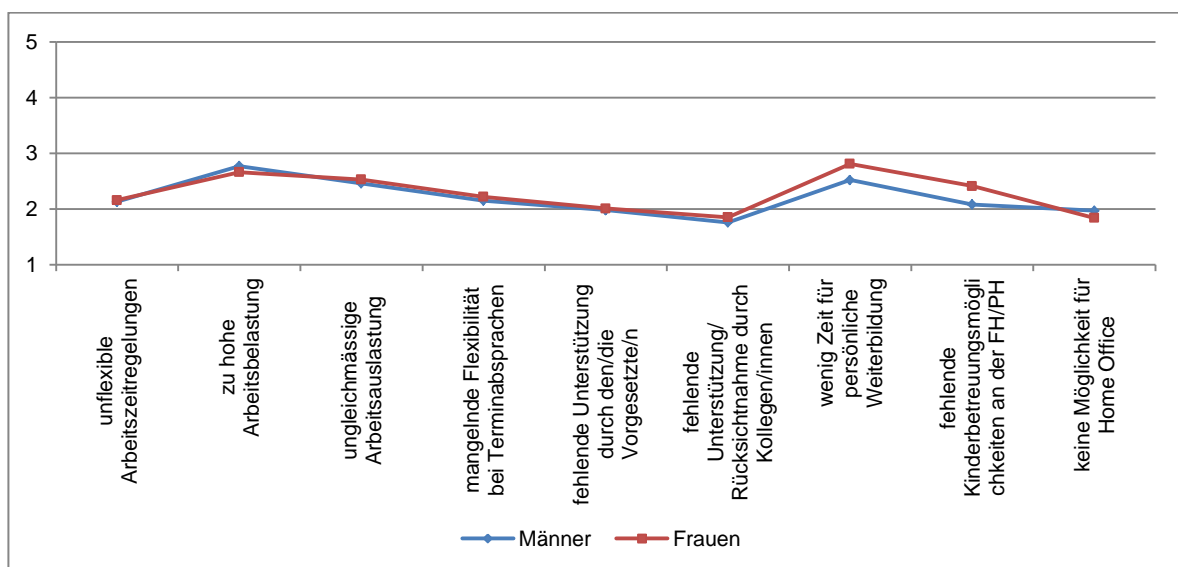


Abb. 58 Hinderliche Aspekte für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – differenziert nach Geschlecht (1 = trifft nicht zu; 5 = trifft zu)

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass verschiedene Facetten der beruflichen Tätigkeit an einer Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule insgesamt positiv eingeschätzt werden. Insbesondere bieten die Arbeitsplätze viele fachliche Gestaltungsmöglichkeiten und Freiheiten in Bezug auf die zeitliche Gestaltung. Ein Defizit besteht in Bezug auf die Möglichkeiten, sich beruflich weiter zu entwickeln bzw. aufzusteigen. Angehörige des Mittelbaus messen diesem Aspekt eine hohe Wichtigkeit bei. Die tatsächliche Beurteilung zeigt aber, dass die Chancen zur beruflichen Weiterqualifizierung am Arbeitsplatz und die Möglichkeiten, durch die Arbeit an der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule beruflich weiterzukommen, als eher schlecht eingeschätzt werden. Interessant ist an dieser Stelle aber, dass trotz dieser Einschätzung sich ein Grossteil der Mittelbaumitarbeitenden auch in fünf Jahren an ihrer Hochschule angestellt sieht (vgl. Kap. 4.6.3).

4.6 Laufbahnförderung und berufliche Perspektiven

Im Folgenden werden die Ergebnisse präsentiert, welche sich mit der Thematik der Laufbahnförderung und den beruflichen Perspektiven befassen. Die Angehörigen des Mittelbaus wurden in Bezug auf diese Thematik zu verschiedenen Aspekten befragt. Hierzu gehören die Beurteilung der aktuellen Anstellung im Hinblick auf die Laufbahnplanung, die Einschätzung der persönlichen sowie generellen Karrierechancen und die Frage, wo sich die Mitarbeitenden in fünf Jahren sehen. Ergänzend wurde danach gefragt, ob und wie häufig Gespräche zur persönlichen Qualifizierung und Entwicklung mit den Vorgesetzten durchgeführt werden.

4.6.1 Gespräche zur persönlichen Qualifizierung und Entwicklung

Mitarbeitendengespräche sind ein wichtiges Element bei der Unterstützung der persönlichen bzw. berufsbezogenen Qualifizierung und Entwicklung. Das Thema der Laufbahnplanung sollte im Rahmen solcher Gespräche zwischen der vorgesetzten Person und den Assistierenden bzw. wissenschaftlichen Mitarbeitenden regelmässig besprochen werden.

Aus den Antworten auf die Frage, wie häufig solche Gespräche stattfinden, zeigt sich, dass mehr als die Hälfte (56.5%) einmal im Jahr ein solches Gespräch mit ihren Vorgesetzten führt (vgl. Tab. 8). Bei 19% der Befragten finden sogar mindestens zweimal jährlich entsprechende Gespräche statt. Es gibt aber auch einen Anteil von 8%, d.h. 112 Personen, die angeben, dass sie mit ihren Vorgesetzten nie ein Gespräch zur persönlichen Weiterentwicklung führen. Der Vergleich zwischen den Fachbereichen zeigt, dass ein grosser Anteil dieser Personen zum Fachbereich Musik, Theater und andere Künste gehört.

Darüber hinaus haben 9.5% der Befragten angegeben, dass sie nicht wissen, wie oft Gespräche zur Qualifizierung und Entwicklung durchgeführt werden. Darunter befindet sich ein Anteil von 37%, welcher erst seit 2011 an der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule angestellt ist. Bei diesen Personen ist es nachvollziehbar, dass sie noch nicht wissen, wie oft solche Gespräche geführt werden. Bei denjenigen, die über die Häufigkeit der Gespräche nicht informiert sind, zeigen sich keine massgeblichen Differenzen zwischen den Fachbereichen. Es finden sich jedoch in dieser Gruppe mehr Assistierende (13%), als wissenschaftliche Mitarbeitende (7%) und Angestellte in anderen Funktionen (8%).

Tab. 8 Häufigkeit der Gespräche zur persönlichen Qualifizierung und Entwicklung

	N	%
mindestens zweimal im Jahr	262	19
einmal im Jahr	770	56.5
weniger als einmal im Jahr	95	7
gar nicht	112	8
weiss nicht	128	9.5
GESAMT	1367	100

Unterschiede zwischen Männern und Frauen sind keine festzustellen. Vergleicht man jedoch Mittelbaumitarbeitende mit einem unbefristeten und einem befristeten Vertrag miteinander, so zeigt sich eine signifikante Differenz: Von den 262 Personen, bei welchen mindestens zweimal pro Jahr ein Mitarbeitendengespräch stattfindet, haben 157 Personen eine zeitlich befristete Anstellung und 94 Personen eine unbefristete Anstellung. Bei den befristet Angestellten entspricht dies einem Anteil von 21% und bei den unbefristet Angestellten einem Anteil von 16%. Mit befristet Angestellten werden also tendenziell mehr Mitarbeitendengespräche geführt.

Im Rahmen der Laufbahnplanung sind auch Seminar- und Beratungsangebote zur Standortbestimmung und Entwicklung von Perspektiven wichtig. Diese werden von den Angehörigen des Mittelbaus nicht sehr intensiv genutzt (vgl. Tab. 9): Ein hoher Anteil an Mittelbauangestellten (77%) hat bisher noch an keinen Seminar- und Beratungsangeboten zur Standortbestimmung und Entwicklung von Perspektiven teilgenommen.

Tab. 9 Anzahl genutzte Seminar- und Beratungsangebote zur Standortbestimmung und Entwicklung von beruflichen Perspektiven (Mehrfachantwortmöglichkeiten)

	Häufigkeit
Seminar/Veranstaltungen zu Karrierewegen	9%
Programm/Seminar zur Standortbestimmung	3%
Mentoring-Programm	4%
Individuelles Coaching	6%
Weitere	3%
Keine	77%

Am häufigsten werden Seminare oder Veranstaltungen zu Karrierewegen besucht. Dabei sind es unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Mittelbaumitarbeitenden mit anderen Funktionen leicht mehr (10% bzw. 11%) als unter den Assistierenden (8%). Bei den anderen Angeboten sind zwischen den verschiedenen Gruppen innerhalb des Mittelbaus keine auffälligen Unterschiede auszumachen.

Seminare oder Veranstaltungen zu Karrierewegen werden von den Männern häufiger besucht (10%) als von den Frauen (7%). Eine noch grössere Geschlechterdifferenz zeigt sich beim Besuch von Mentoring-Programmen: Die Frauen nutzen diese Möglichkeit zur Laufbahnförderung wesentlich häufiger als die Männer. Während der Anteil bei den Frauen bei 7% liegt, beträgt er bei den Männern lediglich 2% (vgl. Abb. 59). Dieser Unterschied könnte sich damit erklären, dass an verschiedenen Hochschulen spezifische Mentoring-Programme nur für Frauen angeboten werden.

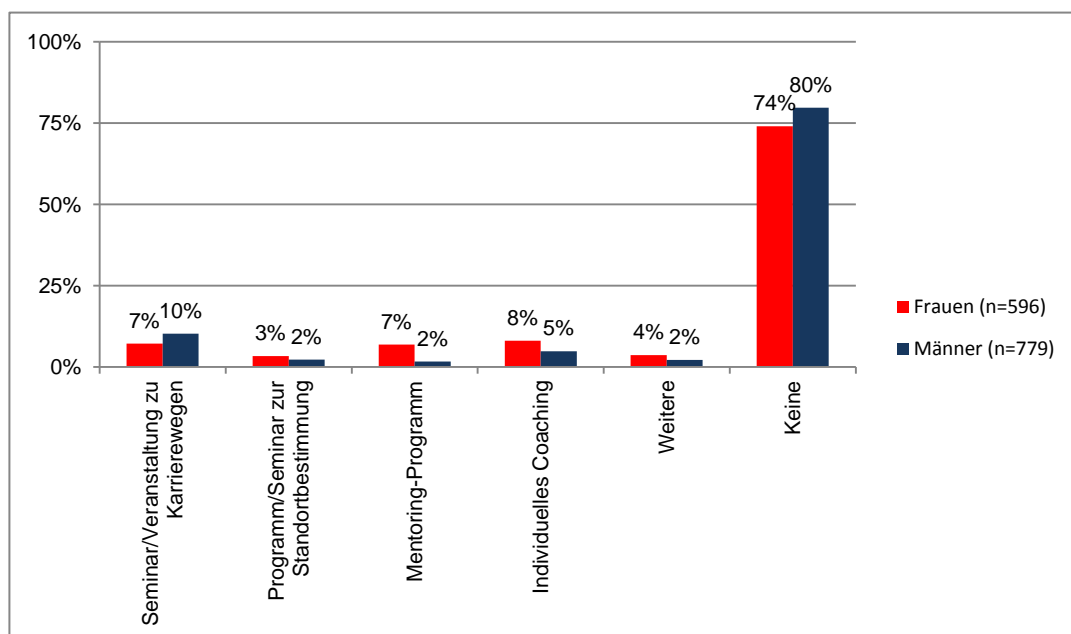


Abb. 59 Anzahl genutzte Seminar- und Beratungsangebote zur Standortbestimmung und Entwicklung von beruflichen Perspektiven – differenziert nach Geschlecht (Mehrfachantwortmöglichkeiten möglich)

Am seltensten werden die Angebote zur Standortbestimmung und Entwicklung von beruflichen Perspektiven in den Fachbereichen Architektur, Bau- & Planungswesen sowie Technik & IT genutzt (vgl. Tab. 48 im Anhang). Im Fachbereich Architektur, Bau- & Planungswesen haben bisher gerade einmal 19 von 103 Personen (18%) von einem Seminar- oder Beratungsangebot Gebrauch gemacht. Ähnliches gilt für den Fachbereich Technik & IT. Von den an der Befragung teilgenommenen 399 Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden in diesem Fachbereich geben 321 (80.5%) an, bisher keine der Möglichkeiten genutzt zu haben. Ob dies mit einem allenfalls unterschiedlich vorhandenen Angebot zusammenhängt, wurde nicht erhoben.

Unterschieden nach Arbeitsschwerpunkten, nutzen die Mittelbaumitarbeitenden mit einem Schwerpunkt in der Ausbildung das individuelle Coaching am häufigsten (8%). Bei allen anderen sind es – entsprechend dem Ergebnis in der Gesamtstichprobe – die Seminare oder Veranstaltungen zu Karrierewegen, die am häufigsten besucht werden (Forschung und Entwicklung: 9%; Dienstleistungen und Beratung: 10%, Weiterbildung: 12.5%, Stabsfunktionen: 15.5%). Diejenigen mit einem Arbeitsschwerpunkt in der Ausbildung weisen gleichzeitig hoch signifikant den grössten Anteil an Mittelbaumitarbeitenden auf, welche bisher gar keine Möglichkeiten zur Standortbestimmung und Entwicklung von beruflichen Perspektiven genutzt haben (81%).

4.6.2 Stellenwert der gegenwärtigen Anstellung im Hinblick auf die berufliche Laufbahn

Die Angehörigen des Mittelbaus wurden gebeten, eine Angabe darüber zu machen, welchen Stellenwert sie ihrer Anstellung an der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule im Hinblick auf die weitere berufliche Laufbahn beimessen. Dabei konnten die Teilnehmenden der Befragung zwischen sieben Aussagen diejenige wählen, der sie am ehesten zustimmen.

Für ein gutes Drittel (36%) der Mittelbaumitarbeitenden ist die Anstellung an der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule ein wichtiger Schritt im Hinblick auf das eigene Laufbahnziel bzw. die weiteren beruflichen Vorstellungen. 15% der Befragten sehen in der gegenwärtigen Anstellung die Möglichkeit, sich über die weitere berufliche Laufbahn klar zu werden. Für 13% ist die Anstellung eine Möglichkeit der Um- resp. Neuorientierung für die weitere berufliche Laufbahnentwicklung. 12% haben keine besonderen Erwartungen dazu, was die Anstellung für ihre Laufbahn bringen wird.

Zwischen den Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden und auch zwischen den befristet und unbefristet angestellten Personen zeigen sich keine signifikanten Unterschiede. Ein signifikantes Ergebnis liefert hingegen der geschlechtsspezifische Vergleich (vgl. Abb. 60): Frauen sehen in der Anstellung an der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule eher eine Möglichkeit der Um-/Neuorientierung für die weitere berufliche Laufbahnentwicklung oder eine Möglichkeit, sich über die weitere berufliche Laufbahn klar zu werden. Männer stimmen diesen beiden Aussagen deutlich weniger häufig zu. Für Frauen scheint die Anstellung an der Hochschule also häufiger eine Art „berufliche Reflexionszeit“ zu sein als für Männer. Männer sehen in der Anstellung an der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule häufiger eine Form der Ausbildung als Frauen und sie machen sich auch tendenziell weniger Gedanken über ihre Laufbahn. Diese Unterschiede sind jedoch nicht signifikant.

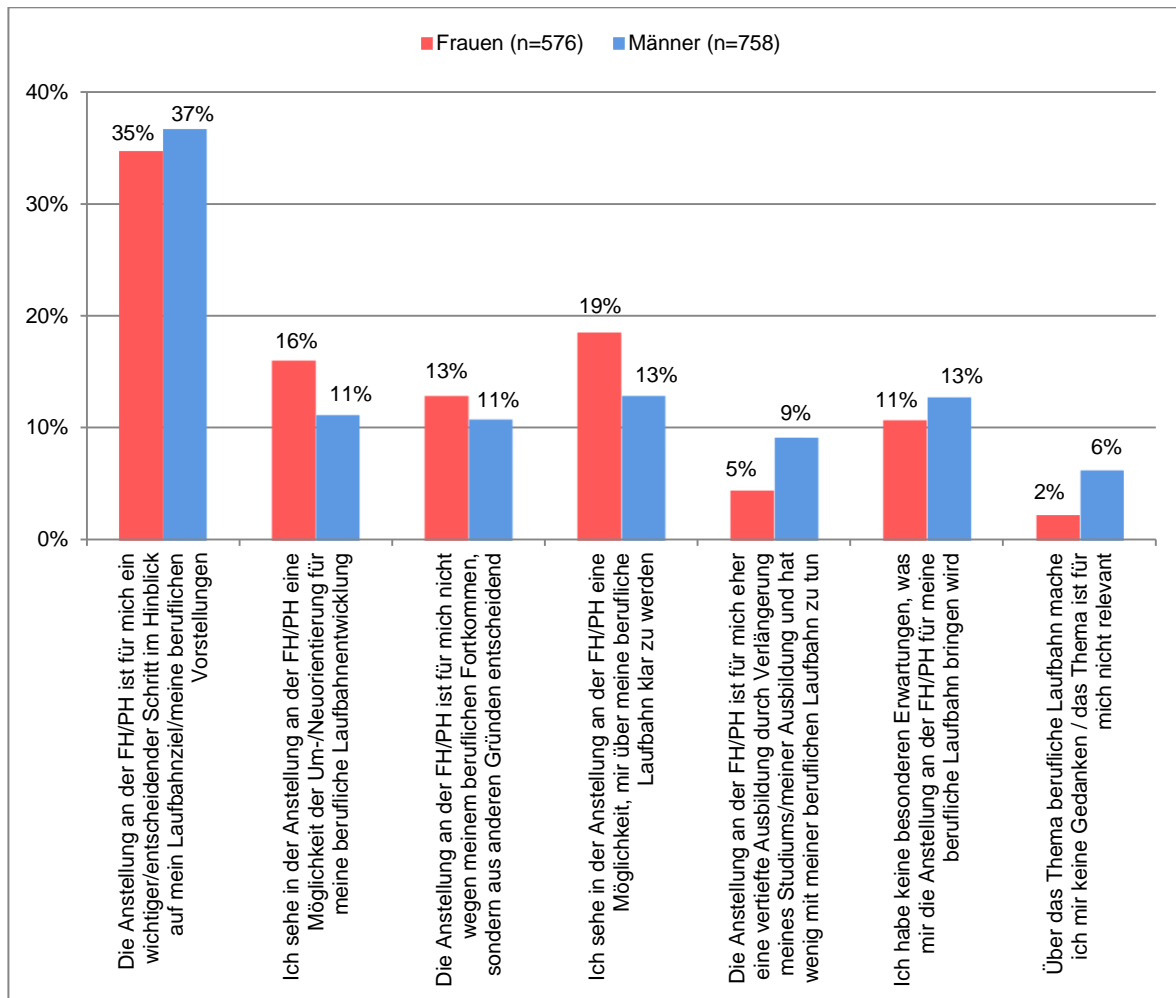


Abb. 60 Stellenwert der aktuellen Anstellung im Hinblick auf die weitere Laufbahn – differenziert nach Geschlecht (Angaben in %)

Im Vergleich zur Erhebung von 2004 zeigen sich keine wesentlichen Unterschiede. Einzig der Aussage „die Anstellung an der Fachhochschule ist für mich ein wichtiger Schritt im Hinblick auf mein Karriereziel“ stimmten damals sowohl weniger Frauen (24%) als auch weniger Männer (26%) zu. Eine Mittelbauanstellung hat damit in Bezug auf die berufliche Laufbahn leicht an Bedeutung gewonnen.

Zwischen den Fachbereichen gibt es einige Unterschiede, die aber nicht signifikant sind:

- Für die Hälfte (51%) der Mittelbauangehörigen im Bereich Soziale Arbeit ist die Anstellung an der Fachhochschule ein wichtiger/entscheidender Schritt im Hinblick auf das eigene Laufbahnziel resp. die eigenen beruflichen Vorstellungen. Im Fachbereich Wirtschaft haben dieser Aussage hingegen nur knapp ein Drittel (31.5%) zugestimmt.
- Bei der Aussage „Ich sehe in der Anstellung an der Fachhochschule/Pädagogischen Hochschule eine Möglichkeit der Um-/Neuorientierung für meine berufliche Laufbahnentwicklung“ verhält es sich gerade umgekehrt. Im Fachbereich Wirtschaft haben dieser Aussage 17% der Mitarbeitenden zugestimmt. Im Fachbereich Soziale Arbeit findet diese Aussage lediglich eine Zustimmung von 8% der Angestellten.
- Bei einem Aspekt unterscheiden sich die Aussagen der Mitarbeitenden aus dem Fachbereich Technik & IT von denjenigen der Mitarbeitenden an den Pädagogischen Hochschulen: Während 12% der Mitarbeitenden im Fachbereich Technik & IT die Anstellung im Mittelbau eher als eine vertiefte Ausbildung durch Verlängerung des Studiums betrachten, die noch wenig

mit der beruflichen Laufbahn zu tun hat, verbinden nur gerade einmal 1% der Mittelbauangehörigen an Pädagogischen Hochschulen diese Aussage mit ihrem aktuellen Arbeitsplatz.

Mit zunehmendem Alter findet die Aussage „über das Thema berufliche Laufbahn mache ich mir keine Gedanken/das Thema ist für mich nicht relevant“ eine deutlichere Zustimmung. Insgesamt haben dieser Aussage 61 Personen zugestimmt – hiervon sind 22 Personen mindestens 50 Jahre alt. In der Kategorie 21-25 Jahre hat niemand diese Aussage als zutreffend eingeschätzt. Dies bedeutet, dass sich 39 Personen zwischen 26 und 49 keine Gedanken über ihre Laufbahn machen.

Ältere Mitarbeitende verbinden mit ihrer Anstellung an der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule viel seltener die Möglichkeit, sich über ihre berufliche Laufbahn klar zu werden. Für sie handelt es sich häufiger um eine Möglichkeit zur beruflichen Um- resp. Neuorientierung oder die Anstellung ist nicht wegen des beruflichen Fortkommens entscheidend, sondern aus anderen Gründen, wie zum Beispiel der familiären Situation.

4.6.3 Vorstellungen über die berufliche Tätigkeit in fünf Jahren

Ganz anders als im Jahr 2004 haben heute lediglich 9.5% der Angestellten im Mittelbau noch keine Vorstellungen darüber, wo sie in fünf Jahren tätig sein wollen (vgl. Abb. 61). 2004 lag dieser Anteil bei 42%. Die Mehrheit der Befragten der aktuellen Studie konnte benennen, in welchen Tätigkeitsbereichen sie künftig arbeiten möchten. So geben 48% der Befragten an, dass sie in fünf Jahren an ihrer Hochschule in einer anderen Funktion oder Position angestellt sein möchten. Das sind deutlich mehr als noch 2004, als dieser Anteil 37% betrug. Für 31% ist die Anstellung in einem kleinen oder mittleren Unternehmen der privaten Wirtschaft denkbar (2004: 38%). 22% können sich vorstellen, an ihrer Hochschule auf der jetzigen Stelle weiterhin tätig zu sein. 2004 waren dies 16%. Insgesamt scheinen die Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen damit an Attraktivität als längerfristiger Arbeitsort gewonnen zu haben.

Mittelbauangehörige in den Fachbereichen Technik & IT sowie Chemie & Life Sciences sehen sich in fünf Jahren am häufigsten in einem kleinen oder mittleren Unternehmen angestellt. Für die Angestellten in den übrigen Fachbereichen steht die Anstellung an der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule in einer anderen Funktion oder Position als unmittelbare Zukunftsoption an erster Stelle (vgl. Tab. 49 im Anhang).

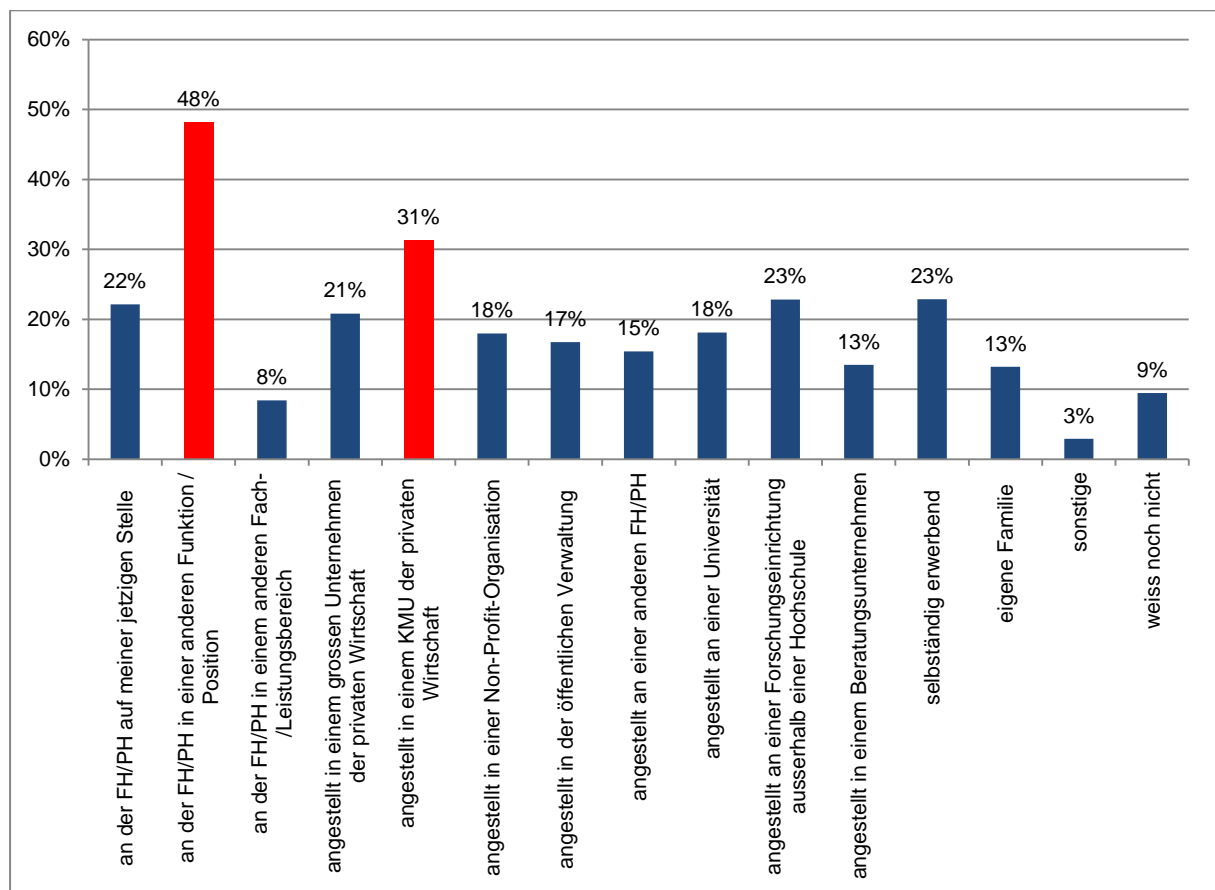


Abb. 61 Mögliche Tätigkeiten in fünf Jahren (Mehrfachantworten möglich)

Signifikante Unterschiede zeigen sich einerseits zwischen Männern und Frauen (vgl. Abb. 62) und andererseits zwischen Personen mit einem befristeten und unbefristeten Anstellungsverhältnis: Männer können sich hoch signifikant häufiger als Frauen vorstellen, in einem grossen, kleinen oder mittleren Unternehmen der privaten Wirtschaft zu arbeiten. Frauen sehen sich hingegen häufiger als Männer in einer Non-Profit-Organisation oder an der Hochschule in einer anderen Funktion oder Position. Zum Teil dürften diese Unterschiede mit den eher männlich und den eher weiblich geprägten Fachbereichen zusammenhängen. Eine eigene Familie können sich 18% der Frauen vorstellen, bei den Männern liegt dieser Anteil bei 9.5%.

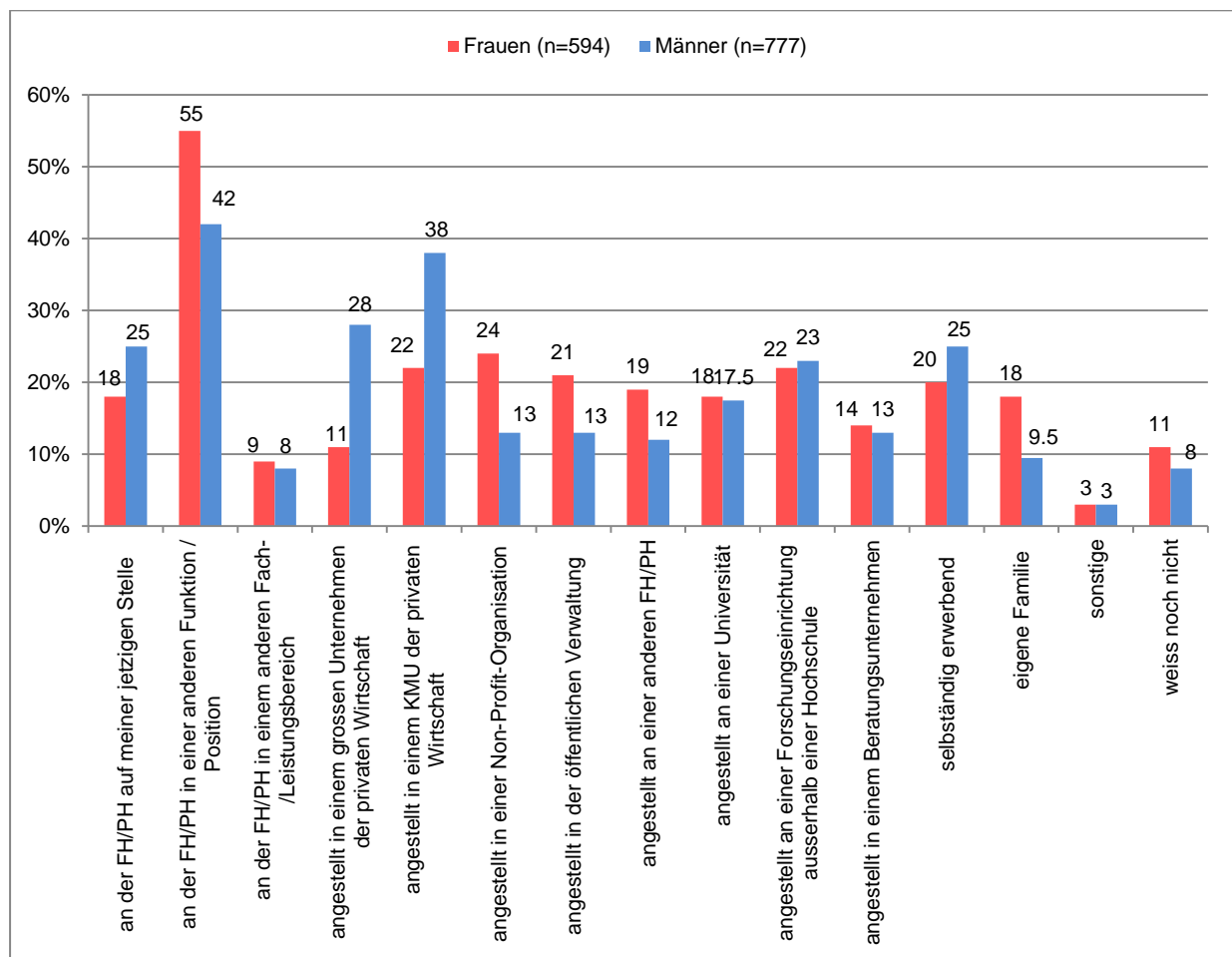


Abb. 62 Mögliche Tätigkeiten in fünf Jahren – differenziert nach Geschlecht (Angaben in %)

Mittelbaumitarbeitende, welche eine befristete Anstellung haben, können sich hoch signifikant häufiger eine Anstellung in einem Privatunternehmen vorstellen als solche, welche über eine unbefristete Anstellung verfügen. Diese sehen sich erwartungsgemäss eher weiterhin an der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule tätig, und zwar entweder auf der jetzigen Stelle oder aber in einer anderen Funktion oder Position (vgl. Tab. 50 im Anhang).

Die Vorstellungen über zukünftige Tätigkeiten in fünf Jahren fallen für Assistierende und wissenschaftliche Mitarbeitende im Grossen und Ganzen ähnlich aus (vgl. Tab. 10). Wissenschaftliche Mitarbeitende und Mittelbauangestellte mit anderen Funktionen können sich jedoch im Vergleich zu Assistierenden eher vorstellen, an der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule weiterhin auf der jetzigen Stelle zu arbeiten. Dies ist nicht weiter überraschend, da Anstellungen als Assistierende überwiegend befristet sind.

Tab. 10 Mögliche Tätigkeiten in fünf Jahren – differenziert nach Funktionsbezeichnung

<i>(Mehrfachantwortmöglichkeiten)</i>	Assistierende	Wissenschaftl. Mitarbeitende	Andere Funktionen
an der FH/PH auf meiner jetzigen Stelle	13%	26%	38%
an der FH/PH in einer anderen Funktion/Position	43%	50.5%	50.5%
an der FH/PH in einem anderen Fach-/Leistungsbereich	6%	10%	10%
angestellt in einem grossen Unternehmen der privaten Wirtschaft	24%	20%	13%
angestellt in einem KMU der privaten Wirtschaft	39%	28%	18%
angestellt in einer Non-Profit-Organisation	17%	18%	18%
angestellt in der öffentlichen Verwaltung	18%	16%	12%
angestellt an einer anderen FH/PH	14,5%	16%	13%
angestellt an einer Universität	17%	18%	21,5%
angestellt an einer Forschungseinrichtung ausserhalb einer Hochschule	24%	22%	25%
angestellt in einem Beratungsunternehmen	12%	15%	10%
selbstständig erwerbend	28%	19%	23%
eigene Familie	15%	12%	14%
sonstige	3%	3%	3%
weiss noch nicht	9%	10%	6,5%

4.6.4 Einschätzung von Laufbahnchancen

Im folgenden Abschnitt geht es darum, wie die Befragten ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt einschätzen. Dabei wurden Fragen zur Einschätzung der persönlichen Chancen gestellt, es wurde erhoben, ob die Mittelbaumitarbeitenden eine Veränderung ihrer Laufbahnchancen durch die Tätigkeit an der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule sehen, und wie sie die generellen Chancen des Mittelbaus auf dem Arbeitsmarkt einschätzen.

Persönliche Chancen auf dem Arbeitsmarkt

In Zusammenhang mit der Laufbahnförderung ist ein wichtiger Faktor, wie die Angehörigen des Mittelbaus ihre persönlichen Chancen einschätzen, nach der Zeit an der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule eine Stelle zu finden, die ihren Neigungen und Vorstellungen entspricht. Die Befragten konnten hierbei eine Einschätzung auf einer Skala von „sehr schlecht“ bis „sehr gut“ vornehmen.

Insgesamt blicken 60% der Befragten positiv in die Zukunft – sie schätzen ihre persönlichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt als gut oder sehr gut ein. Nur ein kleiner Teil von 8% nimmt die eigenen Chancen als schlecht oder sehr schlecht wahr (vgl. Abb. 63).

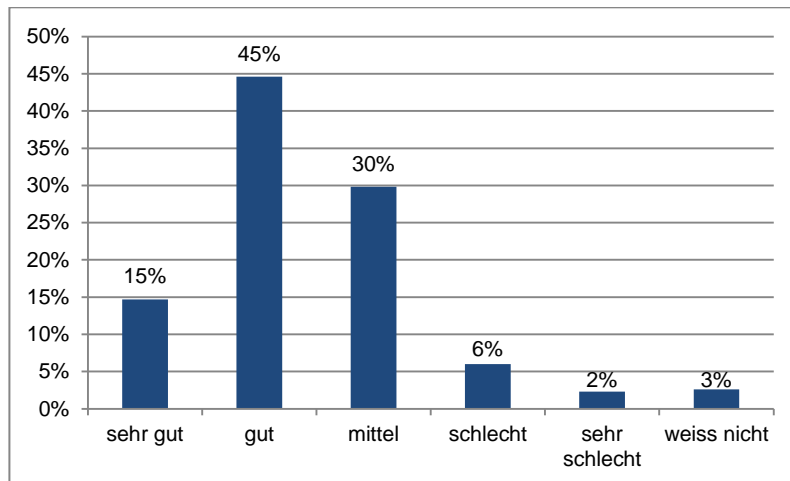


Abb. 63 Einschätzung persönliche Chancen auf dem Arbeitsmarkt

Setzt man für die Einschätzung der Laufbahnchancen als „sehr schlecht“ den Wert 1 und für die Einschätzung als „sehr gut“ den Wert 5 ein, so ergibt die Beurteilung aller Angehörigen des Mittelbaus einen Mittelwert von 3.65. Diejenigen, die die Antwort „weiss nicht“ angegeben haben, wurden bei dieser Berechnung weggelassen. Durchschnittlich werden die eigenen Laufbahnchancen demzufolge zwischen mittel bis gut eingeschätzt.

Der Vergleich zwischen Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden liefert keine signifikanten Unterschiede. Auch ist es nicht von Bedeutung, ob jemand eine befristete oder unbefristete Anstellung hat. Hingegen sind hoch signifikante Unterschiede zwischen Männern und Frauen festzustellen: Männer schätzen die Chance, nach der Zeit an der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule eine passende Stelle zu finden, besser ein als Frauen (vgl. Tab. 51 im Anhang).

Interessante und ebenfalls hoch signifikante Ergebnisse resultieren auch aus dem Vergleich der Fachbereiche (vgl. Abb. 64): Personen, die in den Fachbereichen Technik & IT, Wirtschaft und Soziale Arbeit arbeiten, schätzen ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt deutlich besser ein, als diejenigen, welche im Fachbereich Musik, Theater und andere Künste tätig sind.

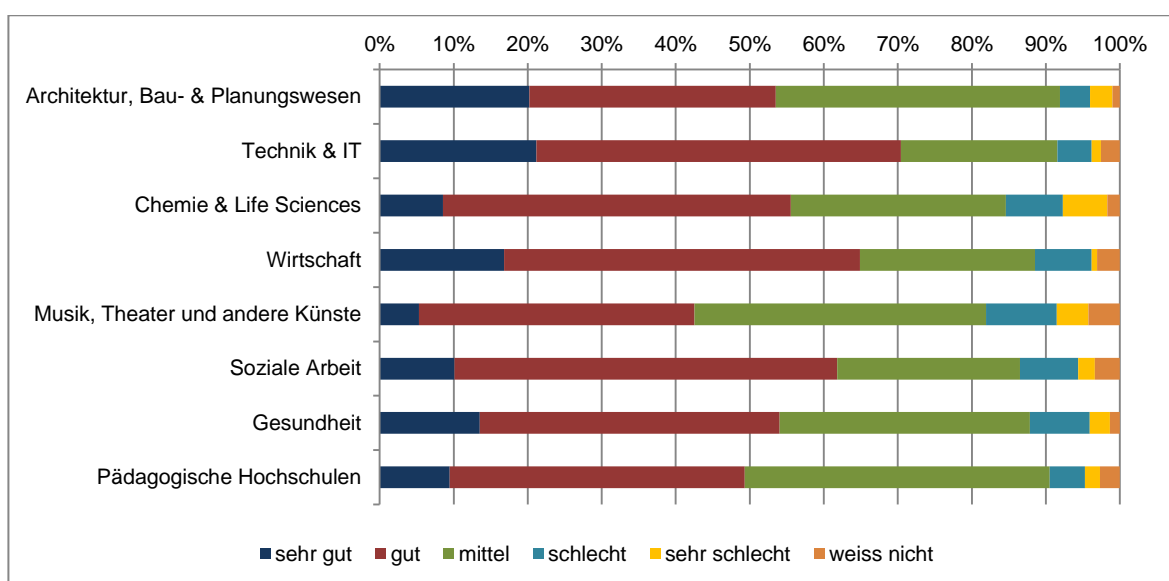


Abb. 64 Einschätzung der persönlichen Laufbahnchancen – differenziert nach Fachbereichen

Weiter hat auch das Alter einen Einfluss auf die Einschätzung der persönlichen Laufbahnchancen (vgl. Tab. 11). Ältere Mitarbeitende schätzen ihre Chancen signifikant schlechter ein als jüngere Mitarbeitende. Zur besseren Veranschaulichung wurden für die einzelnen Alterskategorien jeweils die entsprechenden Mittelwerte berechnet.

Tab. 11 Einschätzung der persönlichen Laufbahnchancen – differenziert nach Alter

Altersgruppe	Mittelwert
21 – 25 Jahre	4.05
26 – 30 Jahre	3.82
31 – 35 Jahre	3.68
36 – 40 Jahre	3.64
41 – 45 Jahre	3.44
46 – 50 Jahre	3.42
51- 55 Jahre	3.20
56 – 60 Jahre	2.72
Älter als 60 Jahre	2.86

1 = sehr schlecht/5 = sehr gut

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Angehörige des Mittelbaus grundsätzlich eine positive Einschätzung ihrer beruflichen Zukunft haben. Abweichende Einschätzungen hängen dabei mit dem Alter zusammen, was nicht weiter erstaunt. Auch ist entscheidend, in welchem Fachbereich jemand tätig ist. Die Beurteilung der Chancen, eine den Neigungen und Vorstellungen entsprechende Anstellung zu finden, fällt für einzelne Fachbereiche deutlich besser aus als für andere. Ebenso unterscheiden sich die Einschätzungen von Frauen und Männern, wobei Männer eine positivere Sicht auf ihre Laufbahn haben.

Bedeutung der Anstellung für die persönlichen Laufbahnchancen

Auf die Frage, wie sich ihre persönlichen Laufbahnchancen durch die Tätigkeit an der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule entwickelt haben, geben gut 70% an, dass sich diese (eher) verbessert haben (vgl. Abb. 65). 19% der Befragten sind der Meinung, ihre Chancen seien unverändert geblieben. Ein Anteil von immerhin 7% ist der Meinung, dass sich ihre weiteren beruflichen Chancen durch die Anstellung an der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule verschlechtert bzw. eher verschlechtert haben.

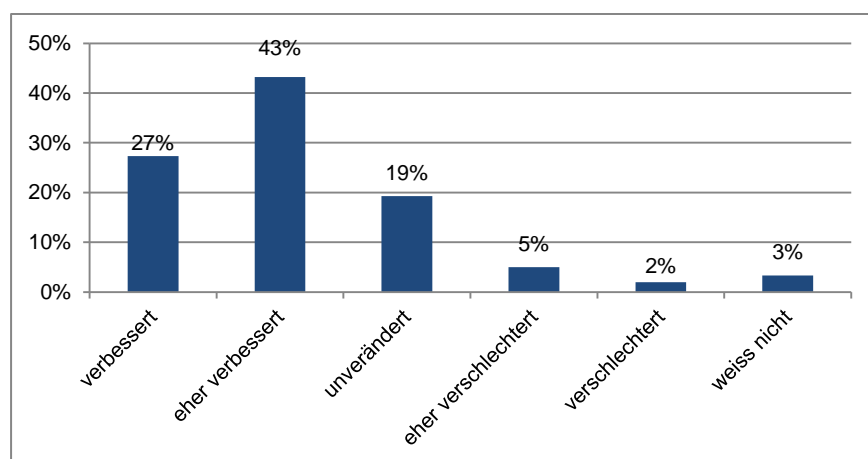


Abb. 65 Veränderung der Laufbahnchancen durch die Anstellung an der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule

Ein Grossteil der Mittelbauangehörigen zog bereits bei der ersten Erhebung im Jahr 2004 ein positives Fazit: 73% fanden damals, dass sich ihre Arbeitsmarktchancen durch ihre Tätigkeit an der Fachhochschule verbessert bzw. eher verbessert haben. 11% meinten, dass sich ihre Karrierechancen verschlechtert bzw. eher verschlechtert haben. – Die Ergebnisse waren 2004 damit sehr ähnlich.

Die Einschätzungen in den verschiedenen Fachbereichen unterscheiden sich nicht signifikant. Setzt man für die Einschätzung, verschlechterte Chancen zu haben, den Wert 1 und für die Einschätzung, verbesserte Chancen zu haben, den Wert 5 ein, liegen die berechneten Mittelwerte für alle Fachbereiche zwischen 3.80 (Wirtschaft) und 4.20 (Soziale Arbeit).

Die Frage, ob Frauen und Männer die Veränderung der Laufbahnchancen durch die Anstellung an der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule unterschiedlich einschätzen, kann verneint werden. Sowohl die weiblichen als auch die männlichen Angehörigen des Mittelbaus sind der Meinung, dass sich ihre Laufbahnchancen eher verbessert haben (Mittelwert Frauen: 3.91; Mittelwert Männer: 3.92). Ein ähnliches Bild zeigt sich beim Vergleich zwischen den zeitlich befristet Angestellten (3.95) und denjenigen mit einer unbefristeten Anstellung (3.86).

Eine abweichende Einschätzung der Veränderung der Laufbahnchancen kann beim funktionsbezeichnenden Vergleich festgestellt werden. Im Vergleich zu wissenschaftlichen Mitarbeitenden (3.85) sind Assistierende signifikant häufiger der Meinung, dass ihre Laufbahnchancen durch die Anstellung an der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule positiv beeinflusst werden (4.01). 77% der Assistierenden geben an, dass sich ihre Chancen (eher) verbessert haben. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden fällt dieser Anteil geringer aus, nämlich 69% (vgl. Tab. 52 im Anhang).

Generelle Chancen des Mittelbaus auf dem Arbeitsmarkt

Abschliessend zum Thema Laufbahnchancen wurden die Angehörigen des Mittelbaus gefragt, wie sie die generellen Chancen des Mittelbaus in ihrem Fachbereich einschätzen, derzeit auf dem Arbeitsmarkt eine geeignete Stelle zu finden (vgl. Abb. 66). 35% sind der Meinung, dass die Chancen gut stehen. 8% beurteilen die Aussichten sogar als sehr gut. Es gibt aber auch einen Anteil von 14%, der der Ansicht ist, dass Mittelbaumitarbeitende in ihrem Fachbereich auf dem jetzigen Arbeitsmarkt schlechte oder sehr schlechte Chancen haben. Ein grosser Anteil von 37% kann sich nicht deutlich entscheiden und beurteilt die generellen Chancen des Mittelbaus als „mittel“.

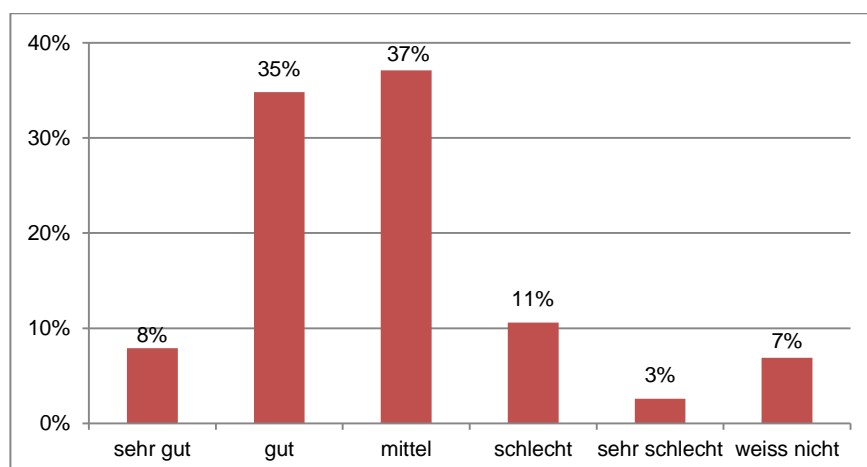


Abb. 66 Einschätzung generelle Chancen des Mittelbaus auf dem Arbeitsmarkt

Die generellen Chancen auf dem Arbeitsmarkt werden nicht in jedem Fachbereich gleich eingeschätzt (vgl. Abb. 67). Mittelbaumitarbeitende, die in den Fachbereichen Technik & IT, Architektur, Bau- & Planungswesen sowie Wirtschaft tätig sind, schätzen ihre Chancen, eine geeignete Stelle zu finden,

hoch signifikant besser ein als ihre Kolleginnen und Kollegen aus anderen Fachbereichen. Die schlechtesten Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt für sich sehen die Mitarbeitenden im Fachbereich Musik, Theater und andere Künste sowie im Fachbereich Gesundheit.

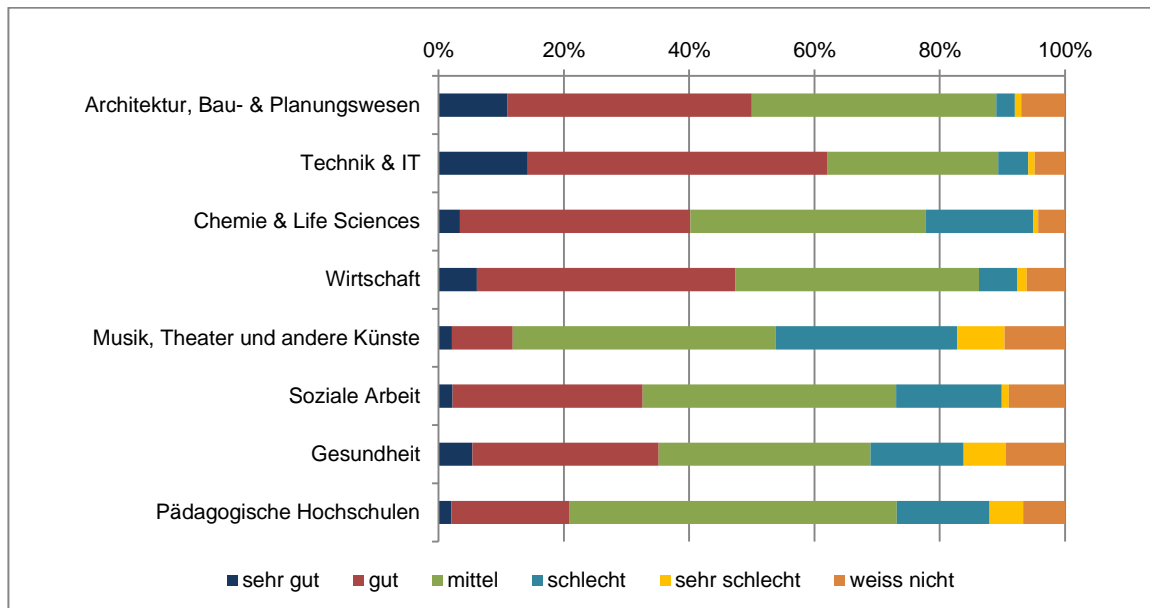


Abb. 67 Einschätzung generelle Chancen des Mittelbaus auf dem Arbeitsmarkt – differenziert nach Fachbereich

Interessante Ergebnisse zeigt der fachbereichsbezogene Vergleich zwischen der Einschätzung der persönlichen und der generellen Karrierechancen der Mittelbauangehörigen. Verglichen wurden dabei die Fragen „Wie schätzen Sie Ihre persönliche Chance ein, nach Ihrer Zeit an der Fachhochschule/Pädagogischen Hochschule eine Stelle zu finden, die Ihren Neigungen und Fähigkeiten entspricht?“ und „Wie schätzen Sie die generellen Chancen des wissenschaftlichen Mittelbaus in Ihrem Fachbereich ein, derzeit auf dem Arbeitsmarkt eine geeignete Stelle zu finden?“. Über alle Fachbereiche hinweg werden die eigenen Karrierechancen hoch signifikant besser eingeschätzt, als die generellen Chancen des Mittelbaus im eigenen Fachbereich. Besonders auffällig ist dies in den Fachbereichen Soziale Arbeit; Musik, Theater und andere Künste sowie an den Pädagogischen Hochschulen. Bereits in der Erhebung 2004 wurden die eigenen Chancen besser eingeschätzt als die generellen Chancen. Auch damals war im Fachbereich Musik, Theater und andere Künste der Unterschied zwischen der Beurteilung der persönlichen und der generellen Chancen besonders gross.

Männer und Frauen schätzen die generellen Chancen von Mittelbaumitarbeitenden ihres Fachbereichs auf dem Arbeitsmarkt hoch signifikant unterschiedlich ein (vgl. Abb. 68). Die Chance, derzeit auf dem Arbeitsmarkt eine geeignete Stelle zu finden, wird von den Frauen deutlich schlechter eingeschätzt als von den Männern.

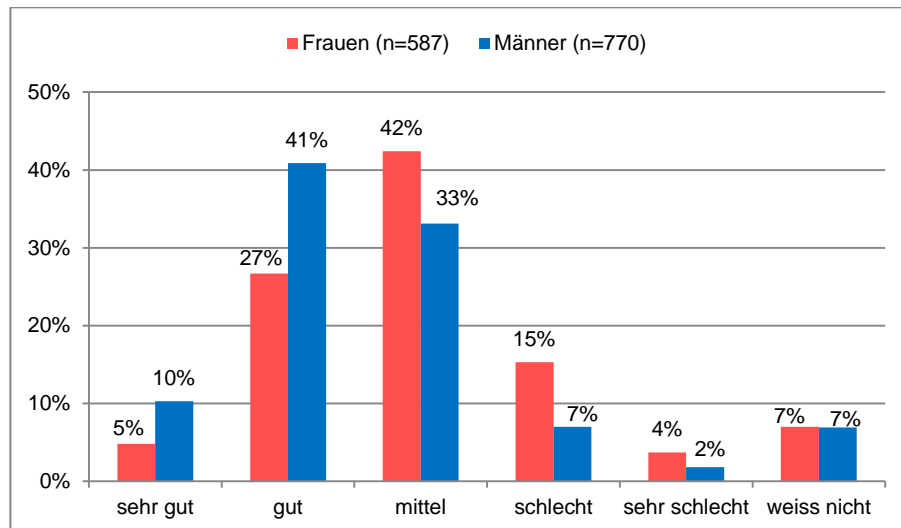


Abb. 68 Einschätzung generelle Karrierechancen des Mittelbaus – differenziert nach Geschlecht

Setzt man für die Einschätzung der generellen Chancen des Mittelbaus auf dem Arbeitsmarkt als „sehr schlecht“ wiederum den Wert 1 und für die Einschätzung als „sehr gut“ den Wert 5 ein, so ergibt die Beurteilung durch Assistierende und wissenschaftliche Mitarbeitende einen ähnlichen Mittelwert (3.39 resp. 3.35). Bei Angehörigen in anderen Funktionen fällt dieser Wert mit 3.45 höher aus.

Angestellte mit einer zeitlich befristeten Anstellung schätzen die Karrierechancen des Mittelbaus in ihrem Fachbereich in der Tendenz schlechter ein als ihre Kolleginnen und Kollegen, die in einer unbefristeten Anstellung stehen (Mittelwert 3.32 resp. 3.45). Knapp 50% der zeitlich unbefristet Angestellten sehen die berufliche Zukunft des Mittelbaus zuversichtlich oder sogar sehr zuversichtlich. Bei den zeitlich befristet Angestellten liegt dieser Wert lediglich bei 34% (vgl. Tab. 53 im Anhang).

Zusammenfassung

Über alle Befragten hinweg fällt die Einschätzung der eigenen beruflichen Perspektiven und der allgemeinen Chancen für Mittelbauangestellte an den Fachhochschulen oder Pädagogischen Hochschulen insgesamt durchaus positiv aus.

Zwar ist die Anstellung an der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule nur für einen Drittel ein wichtiger Schritt im Hinblick auf das eigene Laufbahnziel bzw. die beruflichen Vorstellungen. Gleichwohl sind aber mehr als zwei Drittel der Meinung, dass sich die Laufbahnchancen durch die Anstellung verbessert haben.

Positiv ist auch die Haltung der Befragten gegenüber einer Weiterbeschäftigung an der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule. Knapp 80% der Mittelbauangehörigen können sich vorstellen, weiterhin an ihrer Hochschule tätig zu sein. Der Anteil, der sich in 5 Jahren eine Tätigkeit an der gleichen Hochschule in anderer Position vorstellen kann, hat sich im Vergleich zu 2004 mit 11% deutlich erhöht. Auch können sich heute wesentlich mehr Mittelbauangehörige vorstellen, in 5 Jahren an der gleichen Hochschule in gleicher Position zu arbeiten (Anstieg um 6%). Diese veränderte Haltung lässt auf den Wunsch nach einer Laufbahn an der Hochschule zurückschliessen, wobei dieser Bereich durch die Angehörigen des Mittelbaus allerdings als defizitär beurteilt wird. Im Vergleich zu 2004 wird die Hochschule heute aber generell als attraktiverer Arbeitgeber wahrgenommen.

Mitarbeitende im Fachbereich Technik & IT schätzen ihre Laufbahnchancen und die beruflichen Perspektiven am positivsten ein. Insgesamt deutlich schlechter werden die persönlichen Laufbahnchancen von den Mitarbeitenden im Fachbereich Musik, Theater und andere Künste eingeschätzt. Positiv

ist jedoch, dass sich auch in diesem Bereich nach Einschätzung der Angehörigen des Mittelbaus die Laufbahncancen durch die Anstellung an der Hochschule positiv verändern.

4.7 Stabsfunktionen im Hochschul- und Wissenschaftsmanagement

In der vorliegenden Befragung wurde erhoben, ob Mittelbaumitarbeitende auch Stabsfunktionen übernehmen, und welche Tätigkeiten sie in diesen Bereichen ausüben. Dies mit dem Hintergrund, dass Mitarbeitende im Mittelbau heute vermehrt Funktionen im Bereich des Hochschul- und Wissenschaftsmanagements wahrnehmen, die sich im Schnittstellenbereich zwischen Wissenschaft und Verwaltung befinden, und zwar häufig in der Position von Stabsfunktionen. In diesem Kapitel soll spezifisch auf diesen Themenbereich eingegangen werden. Dabei werden sowohl Ergebnisse aus der Befragung der Personalstellen als auch Ergebnisse der Befragung der Mittelbaumitarbeitenden berücksichtigt.

Aufgrund von Veränderungen in den Governance-Strukturen im Wissenschaftssystem sowie komplexerer Beziehungen zu ihren gesellschaftlichen Umwelten ist davon auszugehen, dass Funktionen im Schnittstellenbereich zwischen Wissenschaftsbetrieb und Verwaltung in den letzten Jahren quantitativ stark zugenommen haben. Diese Funktionen können als „Third Space“ (Whitchurch, vgl. Kap. 2.2.1) bezeichnet werden. Einige Mittelbaumitarbeitende in diesem Bereich sind damit befasst, Entscheidungen vorzubereiten und deren Umsetzung in enger Beziehung zu den Entscheidungsträgern zu koordinieren (z.B. Referentenfunktionen für Führungspersonen). Andere bieten interne Dienstleistungen an (z.B. Studienberaterinnen und –berater, Beauftragte für Fundraising). Eine grosse Gruppe ist im Schnittstellenbereich zwischen Management und Dienstleistung tätig und koordiniert z.B. Lehrangebote in Aus- und Weiterbildung, Dienstleistungsangebote oder Forschungsanträge oder arbeitet als Beauftragte für internationale Mobilität, Qualitätsmanagement oder Marketing und Kommunikation. – Diese Tätigkeitsfelder wurden in der Befragung speziell berücksichtigt (vgl. Kap. 2.1). Es zeigen sich folgende Ergebnisse:

Bei der Frage, in welchen Arbeitsfeldern die Befragten tätig sind (Forschung und Entwicklung, Dienstleistungen und Beratung, Weiterbildung, Ausbildung, Stabsfunktionen), nannten insgesamt 172 Personen die Rubrik „Stabsfunktionen“. Dies entspricht einem Anteil von etwas mehr als 10% aller Befragten (10.9%). Rund 2.5% aller Befragten gaben an, dass dies ihr einziger Arbeitsbereich ist. 2.5% kombinieren diese Tätigkeit mit einem weiteren Arbeitsbereich und 2.9% mit der Tätigkeit in zwei weiteren Arbeitsbereichen (vgl. Tab 12). Diejenigen, welche neben einer Stabsfunktion in einem oder zwei weiteren Bereichen tätig sind, übernehmen etwa gleich häufig Aufgaben in den Bereichen Forschung und Entwicklung, Dienstleistungen und Beratung oder Ausbildung. Eher selten ist die Kombination mit Weiterbildungstätigkeiten.

Tab. 12 Mittelbaumitarbeitende in Stabsfunktionen (Weitere Arbeitsbereiche: Forschung und Entwicklung, Dienstleistungen und Beratung, Weiterbildung, Ausbildung)

	N	Anteil an Gesamtstichprobe
Befragte die angeben, in einer Stabsfunktion tätig zu sein	172	10.9%
• nur in Stabsfunktion tätig	44	2.8%
• in einem weiteren Arbeitsbereich tätig	43	2.7%
• in zwei weiteren Arbeitsbereichen tätig	46	2.9%
• in drei weiteren Arbeitsbereichen tätig	31	2.0%
• in vier weiteren Arbeitsbereichen tätig	8	0.5%
Befragte, die Stabsfunktion als ihren Arbeitsschwerpunkt bezeichnen	112	7%

Insgesamt bezeichnen 112 Personen, d.h. rund zwei Drittel aller Befragten, die eine Stabsfunktion ausüben, diese als ihre Schwerpunkttätigkeit. Dies könnte verschiedene Gründe haben: Möglich ist, dass verschiedene Stabsfunktionen noch wenig als eigenständige Kompetenzbereiche profiliert bzw. professionalisiert sind und daher häufig mit anderen Funktionen kombiniert werden. Möglich ist aber auch, dass kleinere Hochschulen aufgrund der Gesamtzahl an Mitarbeitenden gar nicht die Möglichkeiten einer eigenständigen Ausdifferenzierung haben.

Tab. 13 Aufgabengebiete von Mittelbaumitarbeitenden mit Stabsfunktionen (Mehrfachnennungen möglich)

	Personen mit Schwerpunkt Stabsfunktion (Total 112 Pers.)		Personen mit Tätigkeit in Stabsfunktion (Total 172 Pers.)	
	N	Anteil	N	Anteil
Assistenz von Führungspersonen auf der zweiten Führungsebene (Prorektor/innen, Instituts- oder Abteilungsleitende)	34	30.4%	54	31.4%
Marketing, Kommunikation, Öffentlichkeitsarbeit	28	25.0%	49	28.5%
Qualitätsmanagement	28	25.0%	44	25.6%
Organisationsmanagement oder Konzeptentwicklung Ausbildung	23	23.3%	47	27.3%
Studienberatung	14	12.5%	27	15.7%
Forschungsförderung / Forschungskoordination	12	10.7%	25	14.5%
Assistenz Fachhochschulrat / Beirat / Direktorium	12	10.7%	14	8.1%
Studierenden-/Dozierendenmobilität, Internationales	11	9.8%	24	14.0%
Organisationsmanagement oder Konzeptentwicklung Weiterbildung	7	6.3%	18	10.5%
Personalbereich	7	6.3%	13	7.5%
Organisationsmanagement oder Konzeptentwicklung Dienstleistungen und Beratung	3	2.7%	12	7.0%
Gleichstellung / Diversity Management	3	2.7%	8	4.7%
Internationale Studienprogramme	2	1.8%	4	2.3%
Kultur und Sport	2	1.8%	4	2.3%
Sponsoring / Fundraising	1	0.9%	4	2.3%
Bibliotheken	1	0.9%	1	0.6%
Recht	1	0.9%	3	1.7%
Anderes	13	11.6%	26	15.1%
<i>Total Nennungen</i>	<i>205</i>	<i>183.1%</i>	<i>377</i>	<i>219.2%</i>

Von den 112 Personen, die eine Stabsfunktion als ihre *Schwerpunkttätigkeit* bezeichnen, geben knapp 30% an, als Assistenz von Führungspersonen auf der zweiten Führungsebene zu arbeiten (Prorektorinnen und Prorektoren, Instituts- oder Abteilungsleitende). Je rund ein Viertel sind im Bereich Marketing, Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, im Qualitätsmanagement oder im Bereich Organisationsmanagement und Konzeptentwicklung in der Ausbildung tätig (vgl. Tab. 13). Diese Bereiche haben sich bis heute also am deutlichsten als Stabsfunktionen für Mittelbaumitarbeitende aus-

gebildet. Ebenfalls relativ häufig sind Mittelbaumitarbeitende in der Studienberatung, in der Forschungsförderung und Koordination anzutreffen sowie als Assistenzen für Fachhochschulrat bzw. Beirat oder Direktorium. Auffallend ist die hohe Anzahl von Befragten, die die Rubrik „Anderes“ genutzt haben, die also eine Stabsfunktion in einem in der Auswahl nicht aufgeführten Feld haben. Darunter geben fünf Personen an, Changeprozesse mitzugestalten, Projektmanagementfunktionen zu haben oder in der strategischen Planung der Hochschule mitzuwirken. Vier Personen arbeiten im Bereich der IT. Weitere Nennungen entfallen auf die Finanzen, die Betreuung von Publikationen oder die Betreuung der Alumni.

Vergleicht man die Aufgabengebiete derjenigen, die schwerpunktmässig in einer Stabsfunktion tätig sind, mit *allen* Befragten, die eine Stabsfunktion ausüben, so zeigen sich auf den ersten Blick anteilmässig in etwa die gleichen Häufigkeiten. Die vorhandenen Differenzen deuten jedoch darauf hin, dass einige Aufgabengebiete oftmals mit anderen kombiniert werden und andere eher von spezialisierten Personen übernommen werden:

Die Felder Marketing, Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit sowie Organisationsmanagement und Konzeptentwicklung sowohl in der Ausbildung als auch in der Weiterbildung und im Bereich Dienstleistungen und Beratung dürften am häufigsten in Kombination mit anderen Tätigkeiten ausgeübt werden. Eine Tendenz in diese Richtung ist auch bei der Studienberatung, der Studierenden-/Dozierendenmobilität sowie in den Bereichen Internationales und Gleichstellung/Diversity Management zu beobachten. Eine Assistenzstätigkeit für Fachhochschulrat, Beirat oder Direktorium dürfte eher selten mit anderen Funktionen kombiniert werden.

Mehrfachnennungen, die darauf hindeuten, dass verschiedene Stabsfunktionen bei Anstellungen miteinander kombiniert werden, gibt es generell in grosser Zahl (vgl. das Total der Nennungen in Tab. 11). Interessant ist, dass die Kombination von mehreren Stabsfunktionen bei denjenigen Befragten, die Stabsfunktionen neben dem Einsatz in einem anderen Leistungsbereich übernehmen, deutlich häufiger ist. Es gibt hier also eine ganze Gruppe von Personen, die als „Allrounder“ tätig sind und ihre Arbeit in Forschung und Entwicklung, Dienstleistungen und Beratung oder Ausbildung gleich mit mehreren Stabsfunktionen kombinieren.

In Bezug auf die Bildung eines eigentlichen „Third Space“ ist interessant, ob sich die Befragten, welche mit einem Schwerpunkt in einer Stabsfunktion tätig sind, in Bezug auf demografische Merkmale oder Anstellungssituation von den übrigen Mittelbaumitarbeitenden unterscheiden. Auffallend ist hier die deutliche Übervertretung von Frauen: Während sich unter den Befragten, die einen anderen Arbeitsschwerpunkt haben, lediglich gut 40% Frauen finden, sind es unter den Stabsmitarbeitenden fast 70%. Dies stützt die aktuell diskutierte These, wonach sich das Wissenschaftsmanagement zu einem speziell weiblichen Laufbahnpfad in Hochschulen entwickeln könnte (vgl. die Beiträge im 1. Teil der Publikation von Blättel-Mink, Franzke & Wolde, 2011).

Eine weitere Differenz ist in Bezug auf das Durchschnittsalter zu finden, die bei der Gruppe der Mittelbaumitarbeitenden mit einem Schwerpunkt in einer Stabsfunktion signifikant höher ist, als bei den übrigen Teilnehmenden der Studie: Bei den Mitarbeitenden in Stabsfunktionen beträgt es 35.5 Jahre und bei den übrigen Mittelbaumitarbeitenden 34 Jahre. Dabei ist v.a. die Gruppe derjenigen, die 30 Jahre und jünger sind, mit rund 24.5% unter den Stabsmitarbeitenden deutlich seltener vertreten als bei den übrigen. Dort beträgt ihr Anteil rund 35%. Die Gruppe der 31-40-Jährigen hingegen ist unter den Stabsmitarbeitenden mit rund 47.5% stärker vertreten als unter den übrigen Mitarbeitenden. Ihr Anteil beträgt dort 43%. In den weiteren Altersgruppen sind die Unterschiede nicht mehr sehr gross.

Bezüglich des durchschnittlichen Beschäftigungsgrads und des Anstellungsverhältnisses (befristet/unbefristet) sind keine massgeblichen Differenzen vorhanden, ebenso in Bezug auf die bisherige Anstellungsdauer nicht.

Beim Qualifikationshintergrund zeigt sich nur ein signifikanter Unterschied in Bezug auf Master- oder

Lizentiatsabschlüsse: Die Gruppe der Mittelbaumitarbeitenden mit einem Schwerpunkt in einer Stabsfunktion verfügt seltener über einen Masterabschluss einer Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule und häufiger über einen Master- oder Lizentiatsabschluss einer Universität als die anderen befragten Mittelbaumitarbeitenden. In Bezug auf die Qualifikationsaktivitäten unterscheiden sich die Mittelbaumitarbeitenden mit einer Stabsfunktion von denjenigen mit anderen Arbeitsschwerpunkten nur darin, dass sie signifikant seltener an einer Dissertation arbeiten.

Mitarbeitende mit einem Schwerpunkt in einer Stabsfunktion nutzen signifikant häufiger Seminare zu Karrierewegen, Programme zur Standortbestimmung, Mentoring-Programme und individuelles Laufbahncoaching. Auf die Frage, wo sie in fünf Jahren beruflich tätig sein möchten, nennen Mittelbaumitarbeitende mit einem Schwerpunkt in einer Stabsfunktion signifikant häufiger, dass sie sich eine andere Funktion/Position innerhalb ihrer Hochschule wünschen, als diejenigen mit einem anderen Arbeitsschwerpunkt und seltener, dass sie noch in der gleichen Funktion/Position sein möchten. Diese Ergebnisse weisen insgesamt darauf hin, dass Stabsfunktionen – verglichen mit anderen Tätigkeiten im Mittelbau – gegenwärtig weniger als längerfristige Option gesehen werden und möglicherweise als weniger attraktiv wahrgenommen werden.

Der „Third Space“ ist charakterisiert als Tätigkeitsfeld zwischen Wissenschaftsbetrieb und Verwaltung. Deswegen ist zu vermuten, dass sich dort auch andere Personalkategorien finden als nur Mitarbeitende des Mittelbaus. Hinweise, aus welchen Personalkategorien heraus die klassischen „Third Space-Funktionen“ besetzt werden, liefert die Befragung der Personalstellen an den Hochschulen. Diese wurden um Auskunft darüber gebeten, mit welcher Personalkategorie bei ihnen welche Stabsfunktionen besetzt sind (vgl. Tab. 14).

Tab. 14 Personalkategorien, mit denen Stabsfunktionen besetzt sind (Mehrfachnennungen möglich)

	Dozierende	Mittelbau	Admin./Techn. Personal / Verwaltung	Funktion gibt es bei uns nicht
Stelle für Koordination Qualitätsmanagement	7	2	8	0
Stelle für Studierenden- und Dozierendenmobilitätsprogramme	7	4	7	1
Stelle für Gleichstellung oder Diversity Management	4	4	8	1
Stelle für Sponsoring / Fundraising	3	2	1	9
Stelle für Marketing Gesamthochschule	0	1	11	2
Stelle für Kommunikation Gesamthochschule	1	0	13	1
Stelle für Marketing Weiterbildung und Dienstleistungen	2	0	6	4
Stelle für Forschungscoordination Hochschule	8	1	3	1
Stelle für internationale Studienprogramme der Hochschule	5	0	6	2
Personen, die Studienberatung durchführen	10	3	3	3
Persönliche Referent/innen von Hochschulleitungs- mitgliedern (fachliche Bearbeitung von Geschäften)	1	2	8	3
<i>Total</i>	<i>48</i>	<i>19</i>	<i>74</i>	
Sonstige Stabsfunktionen für das Management der Hochschule, nämlich: Rechtsdienst, jurist. Sekretärin, Generalsekretär, Controller, HR, ICT	3	3	7	

Die Ergebnisse dieser Befragung sind bemerkenswert. Zum einen sind sehr viele Stabsfunktionen mit Dozierenden besetzt, obwohl diese Tätigkeiten aufgrund der Personalverordnungen nicht zum grundlegenden Leistungsauftrag dieser Personalkategorie gehören dürften. Zum anderen werden viele Personen, die in den typischen „Third Space-Funktionen“ tätig sind, als Verwaltungsmitarbeitende angestellt. Nur bei relativ wenigen Funktionen wird mitgeteilt, dass diese von Mittelbaumitarbeitenden übernommen werden. Obwohl die Zahlen nicht direkt verglichen werden können, da nicht klar ist, wie viele Personen sich hinter den insgesamt 19 Nennungen durch die Personalstellen verbergen, dürfte die offizielle Deklaration damit kontrastieren, dass insgesamt knapp 11% aller befragten Mittelbaumitarbeitenden bzw. 172 Personen angegeben haben, eine Stabsfunktion auszuüben. – Eine Vermutung ist, dass von Mittelbaumitarbeitenden viele nicht offiziell deklarierte Stabsaufgaben übernommen werden, bzw. sich ein „Third Space“ noch wenig klar herausgebildet hat.

4.8 Handlungsfelder aus der Sicht der Mittelbaumitarbeitenden

Die Mittelbaumitarbeitenden wurden gefragt, welchen Handlungsbedarf sie selbst in Bezug auf die Situation des Mittelbaus an den Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen sehen. Dabei wurden zwei Bereiche unterschieden: Der Handlungsbedarf in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und der Handlungsbedarf in Bezug auf die Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten.

4.8.1 Handlungsbedarf bei den Arbeitsbedingungen

Die Frage, was nach Meinung der an der Befragung teilnehmenden Mittelbaumitarbeitenden an ihrer Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule im Hinblick auf die Arbeitssituation des Mittelbaus verbessert werden sollte, konnte mit der Wahl der drei wichtigsten Aspekte aus einer vorgegebenen Liste beantwortet werden (vgl. Abb. 69).

Bei Aufstiegsmöglichkeiten und internen Laufbahnen nehmen die Mittelbaumitarbeitenden eindeutig am meisten Handlungsbedarf war. Mehr als jede zweite Person hat diesen Aspekt als besonders wichtig eingeschätzt. Die zweitmeisten Nennungen fallen auf die Einkommenssituation. Diese „Prioritätensetzung“ stimmt mit dem Ergebnis überein, dass die Mittelbaumitarbeitenden in diesen beiden Aspekten auch die grösste Diskrepanz zwischen deren Bedeutung und der Einschätzung der aktuellen eigenen Situation äussern (vgl. Kap. 4.5.1).

Am drittwichtigsten ist den Befragten eine Verbesserung in Bezug auf den Status des Mittelbaus innerhalb der Hochschule. Die hochschulinterne Vernetzung resp. das interdisziplinäre Arbeiten sowie die Arbeitsplatzsicherheit rangieren auf den Plätzen vier und fünf der Aspekte, in denen ein Handlungsbedarf besteht. Nur ganz wenige Mittelbaumitarbeitende sind der Ansicht, dass kein Handlungsbedarf vorhanden sei.

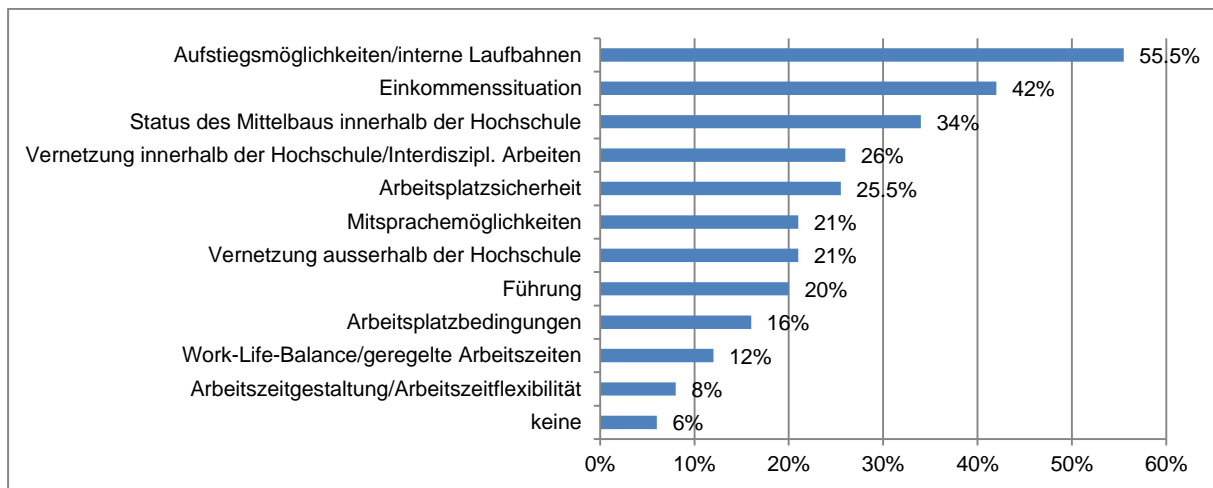


Abb. 69 Wahrgenommener Handlungsbedarf im Bereich der Arbeitsbedingungen

Einschätzungen von Frauen und Männern

Die befragten Frauen und Männer sehen bei den gleichen drei Aspekten (Aufstiegsmöglichkeiten und interne Laufbahnen, Einkommenssituation, Status innerhalb der Hochschule) Handlungsbedarf. Die Gewichtung unterscheidet sich jedoch zwischen den Geschlechtern und je nach Aspekt: Die Männer beurteilen die Einkommenssituation häufiger als verbesserungswürdig als die Frauen. Die Frauen hingegen nennen die Aufstiegsmöglichkeiten und interne Laufbahnen häufiger als verbesserungswürdig. Auch eine Statusverbesserung ist bei den weiblichen Mittelbaumitarbeitenden stärker erwünscht als bei den Männern (vgl. Abb. 70). Dieses Ergebnis kann mit der Frage in Verbindung gebracht werden, wo sich die Mittelbaumitarbeitenden in fünf Jahren beruflich sehen (vgl. Kap. 4.6.3): Frauen kön-

nen sich eher als Männer vorstellen, auch dann noch an der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule tätig zu sein, aber in einer anderen Funktion. Um dies realisieren zu können, benötigen sie die entsprechenden Möglichkeiten und sie legen mehr Wert auf ihre Stellung innerhalb der Hochschule.

Auffallend ist zudem, dass für Frauen die Verbesserung der Arbeitsplatzsicherheit deutlich wichtiger ist als für Männer. Dies könnte in Zusammenhang mit dem Ergebnis stehen, dass mehr Frauen als Männer eine befristete Anstellung haben.

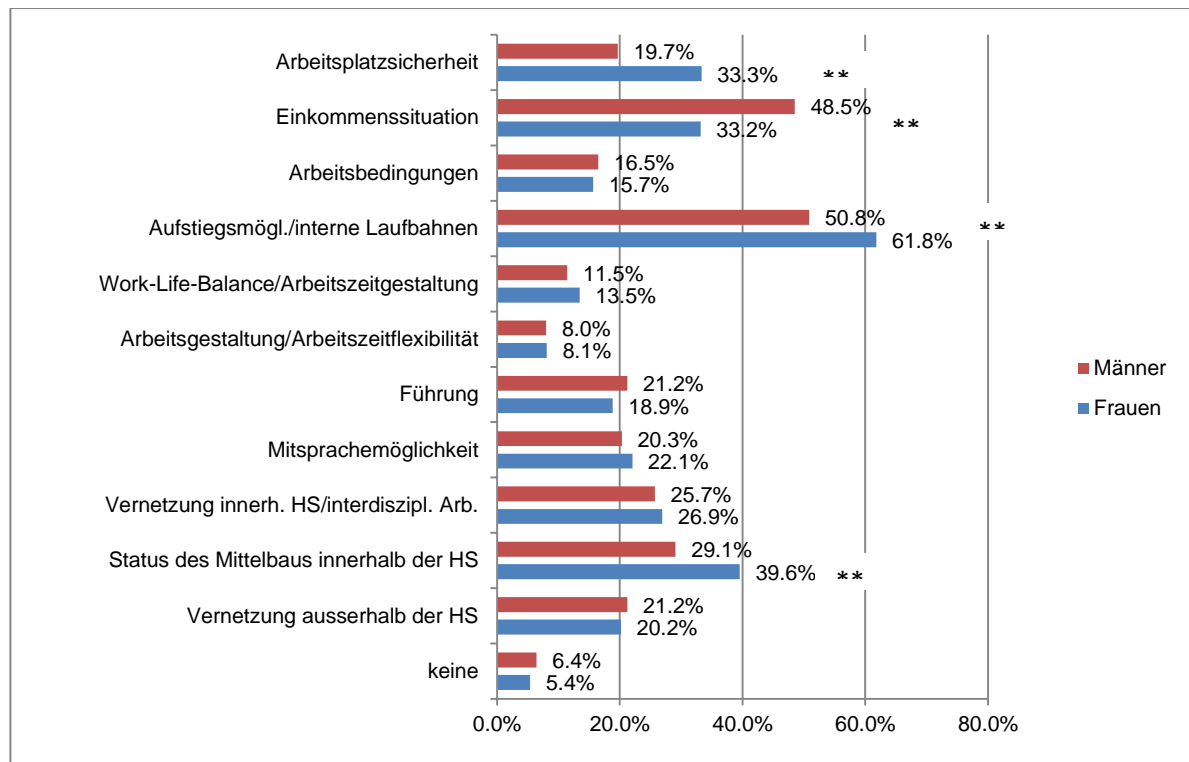


Abb. 70 Wahrgenommener Handlungsbedarfs im Bereich der Arbeitsbedingungen – differenziert nach Geschlecht (* sign.: $p \leq 5\%$, ** hoch sign.: $p \leq 1\%$)

Einschätzungen von Assistierenden, wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Mittelbaumitarbeitenden mit einer anderen Funktion

Auch die Assistierenden, wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Mittelbauangestellten mit einer anderen Funktion verorten den wichtigsten Handlungsbedarf je für sich in den gleichen drei Aspekten wie die Gesamtstichprobe. In Bezug auf die Aufstiegsmöglichkeiten und internen Laufbahnen sowie die Einkommenssituation unterscheiden sich die Häufigkeiten der Nennungen kaum zwischen den drei Gruppen. In Bezug auf die Einschätzung, dass ein Handlungsbedarf im Bereich der Verbesserung des Status des Mittelbaus besteht, sind die Differenzen jedoch grösser: Knapp 37% der wissenschaftlichen Mitarbeitenden, jedoch nur knapp 35% der Mittelbauangestellten mit einer anderen Funktion und lediglich knapp 29% der Assistierenden nennen diesen Aspekt als einer der wichtigsten. Der Unterschied zwischen den Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist dabei signifikant (vgl. Tab. 54 im Anhang). Für die wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist eine Verbesserung ihres Status innerhalb der Hochschule also wichtiger als für die Assistierenden. Dies ist durchaus nachvollziehbar wenn man bedenkt, dass die wissenschaftlichen Mitarbeitenden häufig längerfristiger an der Hochschule tätig sind als Assistierende und die Differenzierung zwischen ihrem Arbeitsprofil und demjenigen von Dozierenden nicht immer ganz einfach ist (vgl. Kap. 3).

Keine Verbesserungsnotwendigkeiten in Bezug auf die Arbeitssituation des Mittelbaus nehmen lediglich 4.5% der wissenschaftlichen Mitarbeitenden, jedoch gut 7% der Assistierenden und 10% der Mittelbaumitarbeitenden mit einer anderen Funktion wahr. Die Differenz zwischen den wissenschaftlichen Mitarbeitenden und den Mittelbaumitarbeitenden mit einer anderen Funktion ist dabei signifikant. Die wissenschaftlichen Mitarbeitenden nehmen also insgesamt den meisten Verbesserungsbedarf wahr.

Einschätzungen von befristet und unbefristet Angestellten

Auch die befristet und unbefristet angestellten Mittelbaumitarbeitenden nehmen je für sich den grössten Handlungsbedarf bei den Aufstiegsmöglichkeiten und bei den internen Laufbahnen sowie in Bezug auf die Einkommenssituation wahr (vgl. Tab. 55 im Anhang). An dritter Stelle steht bei den befristet angestellten Mittelbaumitarbeitenden die Arbeitsplatzsicherheit, was unmittelbar nachvollziehbar ist. Die Differenz zur Anzahl der Nennungen bei den unbefristet Angestellten ist hoch signifikant (34% vs. 15%). Für die Mittelbaumitarbeitenden mit einer unbefristeten Anstellung ist hingegen der Status innerhalb der Hochschule der dritt wichtigste Aspekt, bei dem ein Handlungsbedarf besteht. Er wird hoch signifikant öfters genannt als von den befristet Angestellten (38% vs. 31%). Vermutlich ist dies so, weil Mitarbeitende mit einem unbefristeten Vertrag sich deutlicher ihren Platz in der Institution suchen und entsprechend ihren Rechten und Pflichten wahrgenommen werden wollen. Der Befund steht in Zusammenhang mit demjenigen, dass die wissenschaftlichen Mitarbeitenden diesen Aspekt bedeutsamer finden als die Assistierende, da sie sehr viel häufiger unbefristet angestellt sind.

Vergleich zwischen den Fachbereichen

Vergleicht man die Fachbereiche hinsichtlich der Häufigkeiten, mit denen Aspekte mit einem Handlungsbedarf benannt werden, so zeigt sich Folgendes (vgl. Abb. 71):

In den Fachbereichen Architektur, Bau- & Planungswesen, Wirtschaft sowie Musik, Theater und andere Künste sehen die Mittelbaumitarbeitenden bei den Aufstiegsmöglichkeiten und internen Laufbahnen, bei der Einkommenssituation sowie beim Status innerhalb der Hochschule die zentralen Punkte, in denen Handlungsbedarf besteht. Hier gibt es also keine Differenz zur Gesamtstichprobe.

Das gleiche Muster zeigt sich bei den Mittelbaumitarbeitenden in den Pädagogischen Hochschulen und im Fachbereich Technik & IT. Für die Mittelbaumitarbeitenden in den Pädagogischen Hochschulen ist jedoch die Verbesserung der Arbeitsplatzsicherheit und im Fachbereich Technik & IT die Vernetzung innerhalb der Hochschule genauso wichtig wie die Verbesserung des Status innerhalb der Hochschule.

In den Fachbereichen Chemie & Life Sciences sowie Gesundheit werden die grössten Verbesserungsnotwendigkeiten im Bereich der Aufstiegsmöglichkeiten und internen Laufbahnen, bei der Arbeitsplatzsicherheit sowie bei der Einkommenssituation verortet.

Die Mittelbaumitarbeitenden aus dem Fachbereich Soziale Arbeit sehen den wichtigsten Handlungsbedarf beim Status innerhalb der Hochschule, bei den Aufstiegsmöglichkeiten und internen Laufbahnen sowie bei der Arbeitsplatzsicherheit.

Den Aufstiegsmöglichkeiten und internen Laufbahnen wird von den Mittelbaumitarbeitenden aus der Sozialen Arbeit signifikant häufiger Handlungsbedarf zugeschrieben als von Befragten aus dem Fachbereich Technik & IT. Zudem sehen signifikant mehr Mittelbaumitarbeitende aus dem Fachbereich Soziale Arbeit die Vernetzung innerhalb der Hochschule als Aspekt, bei dem ein Handlungsbedarf besteht, als die Teilnehmenden aus dem Fachbereich Architektur, Bau- & Planungswesen (24% vs. 21%).

Einen wichtigen Handlungsbedarf sehen Mittelbaumitarbeitenden aus dem Fachbereich Technik & IT in Bezug auf die Einkommenssituation. Dieser Aspekt wird hoch signifikant häufiger genannt als von den Mittelbaumitarbeitenden in der Sozialen Arbeit und denjenigen aus den Pädagogischen Hoch-

schulen. Dafür nehmen Mittelbaumitarbeitende aus dem Fachbereich Technik & IT die Work-Life-Balance und die Arbeitszeitgestaltung hoch signifikant weniger als verbesserungswürdig wahr als die Mittelbaumitarbeitenden aus den Pädagogischen Hochschulen (8.5% vs. 21%).

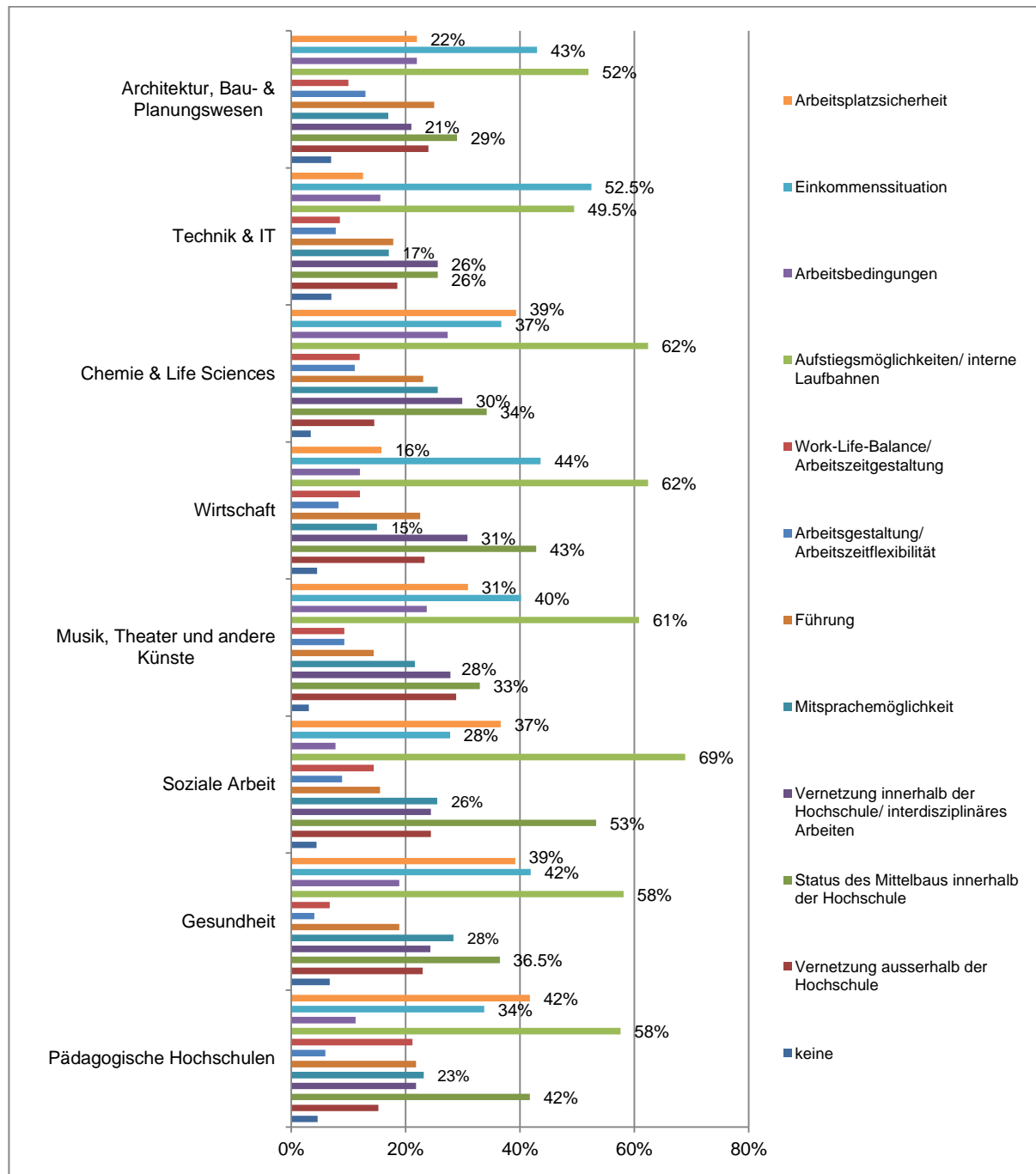


Abb. 71 Wahrgenommener Handlungsbedarfs im Bereich der Arbeitsbedingungen – differenziert nach Fachbereichen

Im Fachbereich Chemie & Life Sciences nehmen gut 27% einen Handlungsbedarf in Bezug auf die Verbesserungen der Arbeitsbedingungen wahr. Dieser Wert unterscheidet sich signifikant von der Anzahl Personen, die aus dem Fachbereich Wirtschaft diesen Aspekt nennen (12%), der Anzahl Personen aus den Pädagogischen Hochschulen (11%) und der Anzahl Personen aus der Sozialen Arbeit (8%). Zum letztgenannten Fachbereich ist die Differenz sogar hoch signifikant.

Der Aspekt der Arbeitsplatzsicherheit wird insgesamt sehr unterschiedlich wahrgenommen: Lediglich knapp 13% der Mitarbeitenden aus dem Fachbereich Technik & IT und 16% der Mitarbeitenden aus dem Fachbereich Wirtschaft sehen hier einen Verbesserungsbedarf. Diese beiden Fachbereiche unterscheiden sich bezüglich des Aspekts der Arbeitsplatzsicherheit von den anderen Fachbereichen: Der Fachbereich Technik & IT (13%) unterscheidet sich hoch signifikant und der Fachbereich Wirtschaft (16%) signifikant von den Fachbereichen Musik, Theater und andere Künste (31%), Soziale Arbeit (37%), Gesundheit (39%), Chemie & Life Sciences (40%) sowie den Pädagogischen Hochschulen (42%).

Im Fachbereich Architektur, Bau- & Planungswesen wird von 22% der Befragten ein Handlungsbedarf bei der Arbeitsplatzsicherheit benannt. Ein signifikanter Unterschied besteht hier nur zu den Mitarbeitenden aus den Pädagogischen Hochschulen.

Die speziellen „Muster“ der einzelnen Fachbereiche sind in Abb. 71 gut sichtbar.

Vergleich zwischen Mittelbaumitarbeitenden mit unterschiedlichen Arbeitsschwerpunkten

Eine letzte Differenzierung des Handlungsbedarfs, den die Befragten wahrnehmen, wird zwischen Mitarbeitenden mit unterschiedlichen Arbeitsschwerpunkten vorgenommen:

In allen Gruppen zeigen sich an vorderster Stelle die drei bereits mehrmals benannten Aspekte Status des Mittelbaus innerhalb der Hochschule, Aufstiegsmöglichkeiten und interne Laufbahnen sowie Einkommenssituation.

Zwischen Mitarbeitenden mit einem Arbeitsschwerpunkt in Forschung und Entwicklung und Mitarbeitenden in Stabsfunktion sowie zwischen Mitarbeitenden im Bereich Dienstleistungen und Beratung sowie denjenigen mit Stabsfunktion unterscheiden sich die Nennungen bezüglich einem Veränderungsbedarf bei den Aufstiegsmöglichkeiten und internen Laufbahnen jedoch signifikant (vgl. Tab. 15): Mittelbaumitarbeitende in Stabsfunktionen nehmen in diesem Bereich einen höheren Bedarf an Verbesserungen wahr (vgl. auch Kap. 5).

Mittelbaumitarbeitende mit einem Arbeitsschwerpunkt in Forschung und Entwicklung nennen die Einkommenssituation hoch signifikant häufiger als verbesserungswürdig als Mittelbaumitarbeitende in Stabsfunktionen. Diese scheinen daher zufriedener zu sein mit ihrem Lohn oder bewerten andere Aspekte als dringlicher.

Mittelbaumitarbeitende, welche ihren Arbeitsschwerpunkt im Bereich von Dienstleistungen und Beratung sowie in der Weiterbildung haben, nehmen für sich zusätzlich zu den drei wichtigsten Aspekten grossen Handlungsbedarf bei der Vernetzung innerhalb der Hochschule bzw. dem interdisziplinären Arbeiten wahr. Dies verwundert nicht, werden diese Bereiche doch in vielen Hochschulen organisatorisch getrennt von Ausbildung sowie Forschung und Entwicklung geführt.

Für Mittelbaumitarbeitende mit einer Stabsfunktion zeigt sich bei den Aufstiegsmöglichkeiten und internen Laufbahnen ein besonders häufiger Verbesserungsbedarf. An zweiter Stelle steht der Status innerhalb der Hochschule. Etwa gleich wichtig in Bezug auf eine Verbesserung sind anschliessend die Vernetzung innerhalb der Hochschule, die Mitsprachemöglichkeit, die Führung sowie die Einkommenssituation.

Tab. 15 Wahrgenommener Handlungsbedarf bezüglich Arbeitsbedingungen – Anteile bei Personen mit verschiedenen Arbeitsschwerpunkten (* sign.: $p \leq 5\%$; ** hoch sign.: $p \leq 1\%$)

	Forschung und Entwick- lung	Dienst- leistungen und Beratung	Weiter- bildung	Ausbildung	Stabs- funktion	In mehr als einem Schwerpunkt zu gleichen Teilen tätig
Arbeitsplatzsicherheit	28.0%	20.4%	17.5%	24.5%	18.6%	25.4%
Einkommenssituation	46.7%**	37.1%	37.5%	36.7%	28.4%**	38.1%
Arbeitsbedingungen	17.5%	15.6%	22.5%	14.3%	10.8%	12.7%
Aufstiegsmöglichkeiten/ interne Laufbahn	54.1%*	49.7%*	50.0%	57.0%	70.6%*	63.5%
Work-Life-Balance/ Arbeits- zeitgestaltung	12.3%	11.4%	10.0%	14.3%	10.8%	11.1%
Arbeitsgestaltung/ Arbeitszeitflexibilität	7.9%	8.4%	5.0%	10.5%	5.9%	4.8%
Führung	20.3%	16.2%	27.5%	20.3%	24.5%	19.0%
Mitsprachemöglichkeit	20.4%	19.2%	20.0%	22.4%	26.5%	23.8%
Vernetzung innerhalb Hochschule/interdisz. Arb,	25.3%	28.1%	40.0%	24.5%	24.5%	36.5%
Status des Mittelbaus in- nerhalb der HS	33.5%	27.5%	35.0%	35.9%	40.2%	33.3%
Vernetzung ausserhalb der Hochschule	21.5%	19.8%	17.5%	20.7%	17.6%	25.4%
keine	5.9%	6.6%	12.5%	6.3%	3.9%	4.8%

4.8.2 Handlungsbedarf bei Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten

Die zweite Frage zum wahrgenommenen Handlungsbedarf an der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule beinhaltet Aspekte zu den Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten (vgl. Abb. 72). Auch hier hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, aus einer Liste drei Aspekte zu wählen, die aus ihrer Sicht am wichtigsten sind.

Der am häufigsten als wichtig beurteilte Handlungsbedarf betrifft das Weiterbildungskonzept der Hochschule, gefolgt von den Promotionsmöglichkeiten (in der Kooperation der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule mit einer Universität), um einen erleichterten Zugang für eine Dissertation oder Habilitation zu haben. Auf den folgenden Plätzen der Rangliste von Bereichen, in denen ein Handlungsbedarf bei Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten vorliegt, gibt es sieben Aspekte, die von den Mittelbaumitarbeitenden sehr ähnlich gewichtet werden. Dazu gehören die Nachwuchsstrategie, die fachliche Förderung durch Vorgesetzte, das konkrete Förderkonzept, die Mitarbeiterden- und Laufbahngespräche, die Arbeitszeientlastung bei Qualifikationsarbeiten sowie das zeitliche und finanzielle Weiterbildungsbudget. Am wenigsten Nennungen erhielt die Antwortmöglichkeit, dass kein Handlungsbedarf bei Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten vorhanden ist. Diese Einschätzung wurde von gut 10% der Befragten vorgenommen.

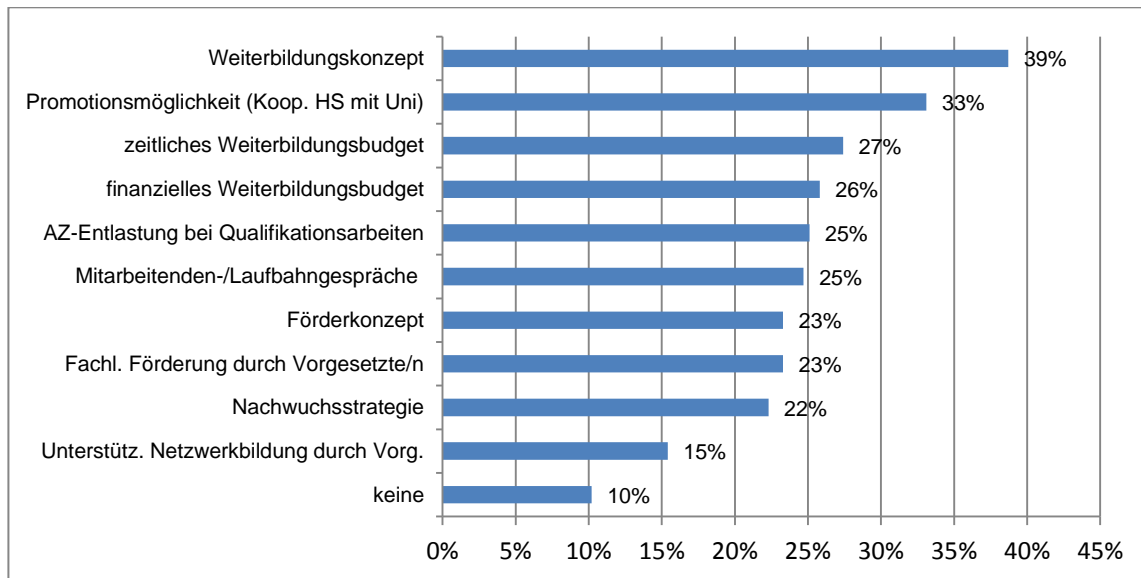


Abb. 72 Wahrgenommener Handlungsbedarf in Bezug auf Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten

Einschätzungen von Frauen und Männern

Sowohl für die Frauen als auch für die Männer besteht beim Weiterbildungskonzept und bei den Promotions- und Habilitationsmöglichkeiten der deutlichste Handlungsbedarf (vgl. Abb. 73). Bei den Männern ist der dritt wichtigste Bereich das zeitliche Weiterbildungsbudget, bei den Frauen ist es die Arbeitszeitentlastung beim Verfassen einer Qualifikationsarbeit. In diesem Aspekt ist die Einschätzung zwischen Männern und Frauen sogar hoch signifikant unterschiedlich. Dies entspricht einem Befund, der sich bereits bei der Beurteilung der Unterstützung durch die Hochschule bei der akademischen Qualifizierung gezeigt hat: Frauen äussern signifikant häufiger als Männer, dass ihnen neben der Arbeit keine Zeit für ihre Qualifikationsarbeit bleibt (vgl. Kap. 4.4.5). Entsprechend ist es ihnen damit auch wichtiger, dass sich hier etwas verändert.

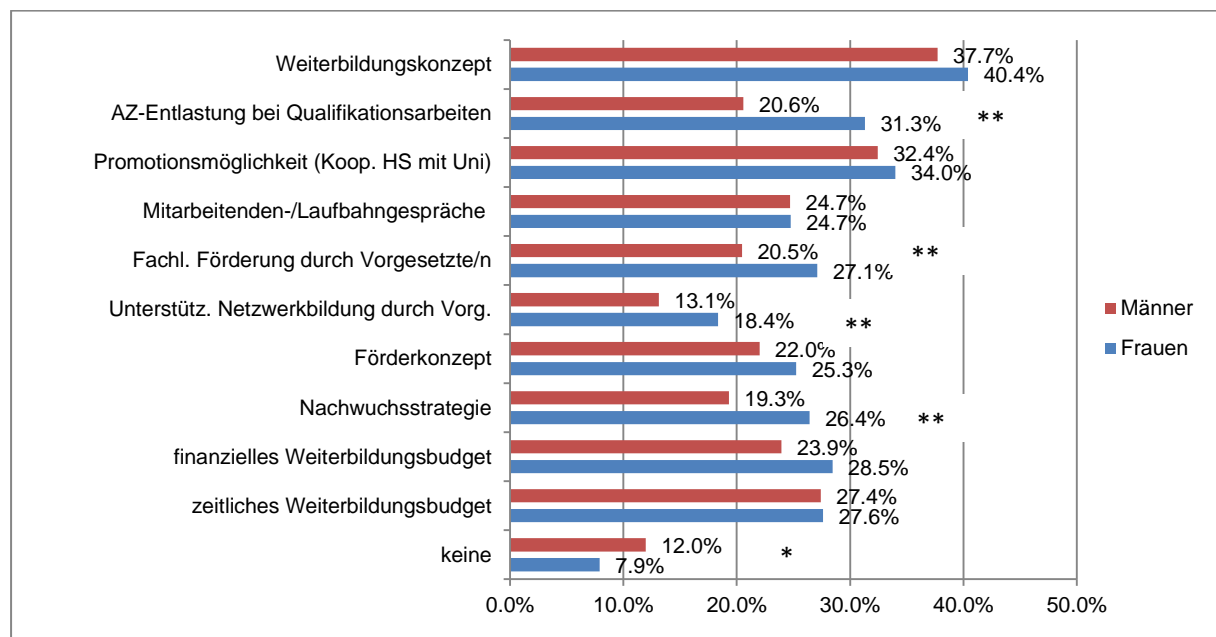


Abb. 73 Wahrgenommener Handlungsbedarf in Bezug auf Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten - differenziert nach Geschlecht

Ebenfalls hoch signifikante Unterschiede zwischen Frauen und Männern zeigen sich in Bezug auf die Einschätzung der Wichtigkeit von Verbesserungen bei der fachlichen Förderung durch die vorgesetzte Person, in Bezug auf die Unterstützung bei der Netzworkebildung durch die vorgesetzte Person sowie bei der Nachwuchsstrategie. Die Frauen nehmen in all diesen Aspekten bedeutsam mehr Handlungsbedarf wahr als die Männer. Auch dieses Ergebnis deckt sich mit demjenigen der Beurteilung der Unterstützung durch die Hochschule bei der akademischen Qualifizierung (vgl. Kap. 4.4.5): Frauen nehmen die Bereitstellung von Arbeitszeit, die Beratung durch die vorgesetzte Person sowie die Unterstützung bei der internationalen Vernetzung deutlich kritischer wahr als Männer.

In Übereinstimmung mit der kritischeren Einschätzung durch die Frauen sind Männer signifikant häufiger der Meinung, dass es keinen Verbesserungsbedarf im Bereich der Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten an ihrer Hochschule gibt.

Einschätzungen von Assistierenden, wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Mittelbaumitarbeitenden mit einer anderen Funktion

Sowohl die Assistierenden als auch die wissenschaftlichen Mitarbeitenden und die Mittelbaumitarbeitenden mit einer anderen Funktionsbezeichnung sehen – wie die Gesamtstichprobe – beim Weiterbildungskonzept und der Promotions- oder Habilitationsmöglichkeit durch die Kooperation der Hochschule mit einer Universität den grössten Verbesserungsbedarf (vgl. Tab. 56 im Anhang). Beim ersten Aspekt zeigt sich eine Varianz zwischen 36% und 39%, beim zweiten eine zwischen 30% und 41% zwischen den drei Subgruppen. Diese Unterschiede sind nicht bedeutsam.

Die Assistierenden nennen zwei Verbesserungsaspekte gleichwertig an dritter Stelle: das finanzielle Weiterbildungsbudget und die fachliche Förderung durch die vorgesetzte Person (je 25%). Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden und den Mittelbaumitarbeitenden, die eine andere Funktion haben, steht der Wunsch nach einem verbesserten zeitlichen Weiterbildungsbudget an dritter Stelle auf der Prioritätenliste (30% resp. 30.5%).

Zwischen den Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden können folgende signifikante Unterschiede festgestellt werden: Das finanzielle Weiterbildungsbudget (25% vs. 26.5%), die Nachwuchsstrategie (18% vs. 24%) und die Arbeitszeientlastung für das Verfassen einer Qualifikationsarbeit (21% vs. 28%) werden von den Assistierenden signifikant seltener als Bereiche mit Handlungsbedarf benannt als von den wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Auch diese Aussage lässt sich stützen durch Befunde, die sich bei der Frage nach der Beurteilung der aktuellen Unterstützung durch die Hochschule in Bezug auf die akademische Qualifizierung ergeben haben (vgl. Kap 4.4.5): Die Assistierenden sind mit der Bereitstellung von Arbeitszeit und der Betreuung von fachkompetenten Personen innerhalb der Hochschule zufriedener als die wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Entsprechend definieren sie also auch weniger Handlungsbedarf in diesen Bereichen.

In einem weiteren Aspekt unterscheidet sich die Einschätzung der Assistierenden hoch signifikant von derjenigen der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und signifikant von derjenigen der Mittelbaumitarbeitenden mit einer anderen Funktion: Die Assistierenden sind häufiger der Meinung, dass keine Verbesserungen im Bereich der Entwicklungs- und Qualifikationsmöglichkeiten notwendig sind.

Einschätzungen von befristet und unbefristet Angestellten

Auch die befristet und die unbefristet angestellten Mittelbaumitarbeitenden je für sich sehen den grössten Handlungsbedarf beim Weiterbildungskonzept sowie bei der Promotions- oder Habilitationsmöglichkeit durch die Kooperation der Hochschule mit einer Universität (vgl. Tab. 57 im Anhang). Bei der Gewichtung der weiteren Aspekte gibt es jedoch Unterschiede: Für die Mittelbaumitarbeitenden mit einer befristeten Anstellung ist der Aspekt der Arbeitszeientlastung für das Verfassen einer Qualifikationsarbeit der drittwichtigste Bereich, in dem Handlungsbedarf besteht. Für diejenigen mit einer

unbefristeten Anstellung ist es das zeitliche Weiterbildungsbudget. Dies ist für Mittelbaumitarbeitende mit einer befristeten Anstellung in Bezug auf einen Verbesserungsbedarf deutlich weniger vordergründig. Da befristet angestellte Mittelbaumitarbeitende tendenziell eher als Assistierende angestellt sind, überrascht dieses Ergebnis nicht, weil es sich mit den Erkenntnissen zur Beurteilung der Unterstützung der Hochschule in Bezug auf die akademische Qualifizierung deckt (vgl. Kap. 4.4.5): Assistierende sind mit dem zeitlichen Weiterbildungsbudget deutlich zufriedener als wissenschaftliche Mitarbeitende.

Vergleich zwischen den Fachbereichen

Betrachtet man die Häufigkeiten, mit denen die verschiedenen Aspekte als verbesserungswürdig eingeschätzt werden, differenziert nach Fachbereichen, so zeigt sich ein heterogenes Bild (vgl. Abb. 74):

In den Fachbereichen Architektur, Bau- & Planungswesen sowie Technik & IT werden die Aspekte Weiterbildungskonzept, Promotions- oder Habilitationsmöglichkeit durch die Kooperation der Hochschule mit einer Universität sowie zeitliches Weiterbildungsbudget in dieser Reihenfolge am häufigsten genannt.

In den Fachbereichen Wirtschaft, Musik, Theater und andere Künste sowie bei den Mitarbeitenden Pädagogischer Hochschulen sind die Promotions- oder Habilitationsmöglichkeit durch die Kooperation der Hochschule mit einer Universität, die Arbeitszeitentlastung bei Qualifikationsarbeiten und das Weiterbildungskonzept die drei am häufigsten genannten Aspekte, wobei die Reihenfolge nicht in allen drei Fachbereichen die gleiche ist.

Im Fachbereich Chemie & Life Sciences besteht aus der Sicht der Befragten der meiste Handlungsbedarf beim zeitlichen und finanziellen Weiterbildungsbudget und beim Weiterbildungskonzept.

In der Sozialen Arbeit sind die Nachwuchsstrategie, die Promotions- oder Habilitationsmöglichkeit durch die Kooperation der Hochschule mit einer Universität sowie die Arbeitszeitentlastung bei einer Qualifikationsarbeit die Aspekte mit dem grössten Verbesserungsbedarf.

Im Fachbereich Gesundheit haben Verbesserungen beim zeitlichen Weiterbildungsbudget, bei der Arbeitszeitentlastung für das Verfassen einer Qualifikationsarbeit und beim Weiterbildungskonzept die grösste Priorität.

Bezüglich der Arbeitszeitentlastung für das Verfassen einer Qualifikationsarbeit sehen die Mittelbaumitarbeitenden aus dem Fachbereich Technik und IT den geringsten Handlungsbedarf (12%). Die Differenz zur Einschätzung der Mittelbaumitarbeitenden aus dem Fachbereich Gesundheit (45%), aus den Pädagogischen Hochschulen (44%) sowie aus den Fachbereichen Soziale Arbeit (38%), Wirtschaft (34%) und Musik, Theater und andere Künste (31%) ist hoch signifikant. Ebenfalls einen eher geringen Handlungsbedarf im Bereich der Arbeitszeitentlastung für das Verfassen einer Qualifikationsarbeit sehen die Mittelbaumitarbeitenden aus dem Fachbereich Chemie & Life Sciences (17%) und Architektur, Bau- & Planungswesen (16%). Die Differenz zur Einschätzung der Kolleginnen und Kollegen aus dem Fachbereich Gesundheit und den Pädagogischen Hochschulen ist hoch signifikant, die Differenz zu denjenigen aus dem Fachbereich Soziale Arbeit signifikant.

Die Mittelbaumitarbeitenden aus den Pädagogischen Hochschulen sehen hoch signifikant häufiger einen Handlungsbedarf in Bezug auf die Unterstützung bei der Netzerkennung durch die vorgesetzte Person als die Mittelbaumitarbeitenden im Fachbereich Technik & IT. Interessant ist, dass diese beiden Fachbereiche bei der Frage der Beurteilung der Unterstützung durch die Hochschule in Bezug auf akademische Qualifizierungen beide mit hoher Zufriedenheit bei der Unterstützung bei Vernetzungen aufgefallen sind, sich hier nun aber bedeutsam unterscheiden. Grund dafür könnte sein, dass Mitarbeitende von Pädagogischen Hochschulen den Support zur Vernetzung nicht von den direkten Vorgesetzten wahrnehmen, sich aber grundsätzlich doch gut vernetzt fühlen.

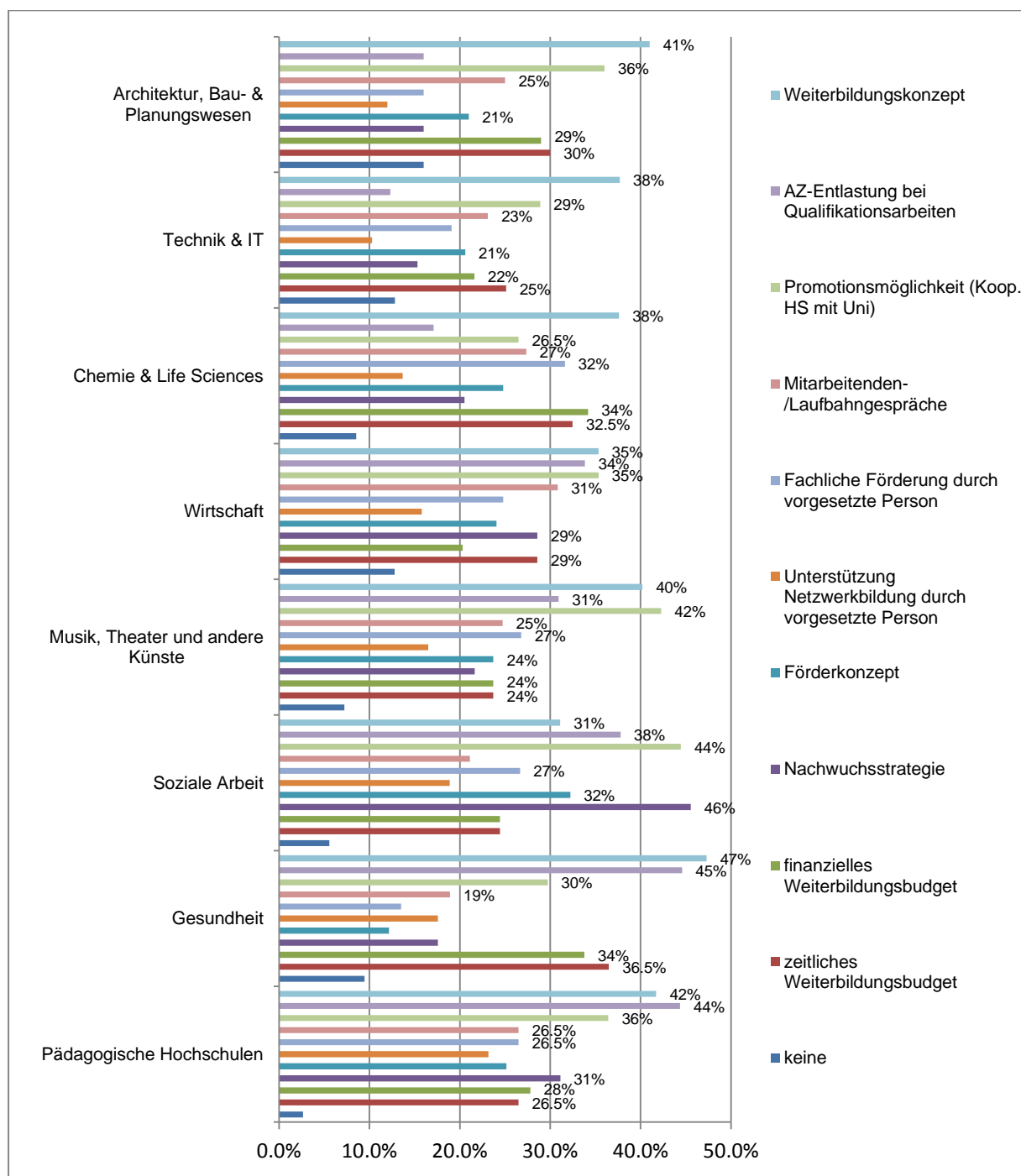


Abb. 74 Wahrgenommener Handlungsbedarf bezogen auf die Entwicklungs- und Qualifikationsmöglichkeiten –differenziert nach Fachbereichen

Eine Verbesserungsnotwendigkeit bei der Nachwuchsstrategie sieht ein hoch signifikant grösserer Anteil der Mittelbaumitarbeitenden aus der Sozialen Arbeit (46%) als aus den Fachbereichen Technik & IT (15%), Chemie & Life Sciences (20.5%), Musik, Theater und andere Künste (22%), Architektur, Bau- & Planungswesen (16%) sowie Gesundheit (18%). Die Differenz zwischen der Einschätzung der Mittelbauangestellten aus dem Fachbereich Technik & IT (15%) und denjenigen aus den Pädagogischen Hochschulen (31%) ist ebenfalls hoch signifikant.

Während nur knapp 3% der Mitarbeitenden aus den Pädagogischen Hochschulen keinen Handlungsbedarf in Bezug auf die Entwicklungs- und Qualifikationsmöglichkeiten wahrnehmen, sind es mit 16%

im Fachbereich Architektur, Bau- & Planungswesen und fast 13% im Fachbereich Technik & IT signifikant mehr.

Vergleich zwischen Mittelbaumitarbeitenden mit unterschiedlichen Arbeitsschwerpunkten

Beim Vergleich zwischen Mittelbaumitarbeitenden mit unterschiedlichen Arbeitsschwerpunkten zeigen sich folgende heterogene Muster (vgl. Tab. 16):

Mittelbaumitarbeitende mit einem Arbeitsschwerpunkt im Bereich Forschung und Entwicklung sehen bei den Aspekten Weiterbildungskonzept, Promotions- oder Habilitationsmöglichkeit durch die Kooperation der Hochschule mit einer Universität sowie beim finanziellen und zeitlichen Weiterbildungsbudget den grössten Handlungsbedarf.

Bei den Mittelbaumitarbeitenden mit einem Arbeitsschwerpunkt im Bereich Dienstleistungen und Beratung entfallen die meisten Nennungen auf das Weiterbildungskonzept, die Mitarbeitenden- und Laufbahngespräche, die fachliche Förderung durch die vorgesetzte Person sowie das Förderkonzept.

Wer einen Arbeitsschwerpunkt im Bereich der Weiterbildung hat, findet zu gleichen Anteilen Verbesserungen beim Weiterbildungskonzept, bei der Arbeitszeitentlastung bei Qualifikationsarbeiten sowie bei den Promotions- oder Habilitationsmöglichkeiten durch die Kooperation der Hochschule mit einer Universität am wichtigsten.

Mittelbaumitarbeitende, die schwerpunktmässig in der Ausbildung tätig sind, werten die Aspekte Weiterbildungskonzept, Arbeitszeitentlastung beim Verfassen einer Qualifikationsarbeit sowie zeitliches Weiterbildungsbudget am relevantesten in Bezug auf Verbesserungen.

Tab. 16 Wahrgenommener Handlungsbedarf bezüglich Entwicklungs- und Qualifikationsmöglichkeiten – Anteile bei Personen mit verschiedenen Arbeitsschwerpunkten (* sign.: $p \leq 5\%$; ** hoch sign.: $p \leq 1\%$)

	Forschung und Entwicklung	Dienst- leistungen und Beratung	Weiterbil- dung	Ausbildung	Stabsfunktion	In mehr als einem Schwerpunkt zu gleichen Teilen tätig
Weitbildungskonzept	37.2%	48.5%*	37.5%	32.9%*	51.0%*	33.3%
AZ-Entlastung bei Qualifikationsarbeiten	25.6%	20.4%	32.5%	27.8%	16.7%*	34.9%*
Promotionsmöglichkeit (Koop. HS mit Uni)	37.2%**	20.4%**	35.0%	29.1%	33.3%	36.5%
Mitarbeitenden-/ Laufbahngespräche	23.3%	31.7%	30.0%	23.6%	26.5%	19.0%
Fachliche Förderung durch Vorgesetzte	22.1%	22.8%	30.0%	22.8%	29.4%	27.0%
Unterstützung Netzwerkbildung durch Vorgesetzte	15.5%	12.6%	15.0%	16.5%	19.6%	12.7%
Förderkonzept	23.7%	22.8%	20.0%	22.4%	28.4%	20.6%
Nachwuchsstrategie	24.3%	18.0%	17.5%	19.0%	25.5%	25.4%
finanzielles Weiterbildungsbudget	28.4%	18.0%	30.0%	22.4%	22.5%	30.2%
zeitliches Weiterbildungsbudget	28.4%	21.0%	25.0%	27.8%	26.5%	34.9%
Keine	9.6%	12.6%	12.5%	12.2%	3.9%	12.7%

Mittelbaumitarbeitende, die primär in einer Stabsfunktion tätig sind, nehmen einen Handlungsbedarf vor allem beim Weiterbildungskonzept, bei der Promotions- oder Habilitationsmöglichkeit durch die

Kooperation der Hochschule mit einer Universität sowie bei der fachlichen Förderung durch die vorgesetzte Person wahr.

Mittelbaumitarbeitende mit einem Arbeitsschwerpunkt in der Ausbildung nehmen beim Weiterbildungskonzept einen signifikant kleineren Handlungsbedarf wahr als Mittelbaumitarbeitende mit einem Arbeitsschwerpunkt im Bereich Dienstleistungen und Beratung und Mitarbeitende, die primär in Stabsfunktionen tätig sind.

Diejenigen, die in mehreren Schwerpunkten zu gleichen Teilen arbeiten, nehmen einen signifikant grösseren Handlungsbedarf in Bezug auf die Arbeitszeientlastung bei persönlichen Qualifikationsarbeiten wahr, als denjenigen, die primär in einer Stabsfunktion tätig sind.

Mittelbaumitarbeitenden, die primär in der Forschung und Entwicklung tätig sind, sehen einen hoch signifikant grösseren Handlungsbedarf bei der Promotions- oder Habilitationsmöglichkeit durch die Kooperation der Hochschule mit einer Universität als die Mittelbaumitarbeitenden mit einem Arbeitsschwerpunkt im Bereich Dienstleistungen und Beratung.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Mittelbaumitarbeitenden sowohl in Bezug auf die Arbeitsbedingungen als auch in Bezug auf die Entwicklungs- und Qualifikationsmöglichkeiten grossen Handlungsbedarf ausmachen. Es gibt jeweils zwei Aspekte, die besonders häufig genannt werden und sich bezüglich der Wichtigkeit prozentmässig klar von den anderen absetzen: Bei den Arbeitsbedingungen sind dies die Aufstiegsmöglichkeiten und internen Laufbahnen sowie die Einkommenssituation. Bei den Entwicklungs- und Qualifikationsmöglichkeiten sind es das Weiterbildungskonzept sowie die Promotions- oder Habilitationsmöglichkeit durch die Kooperation der Hochschule mit einer Universität. Für die weiteren Aspekte schätzen die Mittelbaumitarbeitenden den Handlungsbedarf tendenziell ähnlich ein. Je nach Gruppenauswertung zeigen sich dann unterschiedlichen Rangierungen. Diese können aber aus der jeweiligen Perspektive nachvollzogen und begründet werden.

In der Befragung 2004 wurde zum Handlungsbedarf eine offene Frage gestellt. Die dort am häufigsten genannten Aspekte wurden in der aktuellen Befragung als Antwortmöglichkeiten vorgegeben. Da in der aktuellen Befragung die Option, selbst noch Aspekte zu ergänzen, nur sehr selten genutzt wurde, kann vermutet werden, dass die gleichen Aspekte wie damals im Bereich der Arbeitsbedingungen sowie der Entwicklungs- und Qualifikationsmöglichkeiten hinsichtlich des wahrgenommenen Handlungsbedarfs noch relevant sind.

5. Chancengleichheit – Die Ergebnisse im Überblick

Im vorliegenden Kapitel werden die Befunde zu geschlechtsspezifischen Unterschieden zusammengefasst mit dem Ziel, Aussagen zur Chancengleichheit von Männern und Frauen im Mittelbau von Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen machen zu können. Bei den Vergleichen ist dabei die leichte Überrepräsentanz der Frauen in der Stichprobe gegenüber den Erhebungen des Bundesamtes für Statistik berücksichtigt. Einzelne Unterschiede lassen sich dadurch begründen, dass in den Fachbereichen Architektur, Bau- & Planungswesen, Technik & IT sowie Chemie & Life Sciences der Männeranteil grösser ist als der Frauenanteil und umgekehrt in allen anderen Fachbereichen der Frauenanteil grösser ist als der Männeranteil. – Wenn dies der Fall ist, wird jeweils darauf hingewiesen.

Männer finden sich in besonders grosser Zahl in den Altersstufen unter 30 Jahren und über 50 Jahren, d.h. zu Beginn und gegen Ende der Berufsbiographie. Frauen hingegen sind im sogenannten „produktivsten Berufsalter“ zwischen 31 und 45 Jahren im Mittelbau an den Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen überrepräsentiert. In diesem Zusammenhang ist interessant, dass Frauen im Mittelbau besonders häufig Stabsfunktionen übernehmen, d.h. Funktionen, die für die Aufrechterhaltung des inneren Betriebs von Hochschulen von zentraler Bedeutung sind. Hier sind Mitarbeitende aus dem mittleren Alterssegment für die Hochschulen offensichtlich besonders wichtig.

Wie in anderen Berufen auch arbeiten mehr Männer als Frauen mit einer Vollzeitanstellung. Gut die Hälfte der Männer, jedoch nur 20% der Frauen haben eine 100%-Stelle, und entsprechend sind Frauen auch häufiger der Meinung, dass eine Teilzeitanstellung durchaus möglich ist.

Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad bei den Frauen ist hoch signifikant tiefer als derjenige der Männer. Relativiert wird dieser an sich nicht erstaunliche Befund, wenn man ergänzend berücksichtigt, dass deutlich mehr Frauen als Männer neben ihrer Anstellung an der Hochschule einer zusätzlichen Erwerbstätigkeit nachgehen. Weiter haben zwar Frauen in Mittelbauanstellungen gleich häufig Kinder wie ihre männlichen Kollegen. Sie sind jedoch viel häufiger im Wesentlichen alleine für deren Betreuung zuständig. Insgesamt ergibt sich bei den Frauen damit deutlich häufiger eine Mehrfachbelastung als bei Männern – ein Aspekt, der insbesondere in Bezug auf die Förderung von Mittelbaumitarbeitenden, beachtet werden sollte.

Frauen werden häufiger als Männer zunächst als Assistierende angestellt und steigen im Verlaufe ihrer Anstellung in die Kategorie der wissenschaftlichen Mitarbeitenden auf. Männer hingegen starten häufiger direkt als wissenschaftliche Mitarbeitende. Über die Verteilung auf eher männlich und eher weiblich geprägte Fachbereiche lässt sich der Unterschied nicht erklären. Da die Tätigkeitsfelder von Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden nicht ganz trennscharf sind und die Einstufungen damit auch eine Abhängigkeit von subjektiven Einschätzungen haben, ist es wichtig, dass die Hochschulen überprüfen, ob hier bei ihnen eine Form von Diskriminierung stattfindet. Dies umso mehr, da einerseits Männer deutlich häufiger als Frauen direkt vom Studium in eine Anstellung an der Hochschule wechseln, bzw. Frauen häufiger als Männer vorher bereits einer Berufstätigkeit nachgegangen sind. Andererseits ist das Vorhandensein von Berufserfahrung ein Kriterium für die Anstellung als wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. wissenschaftlicher Mitarbeiter. Aufgrund der Tätigkeiten vor der Anstellung an der Hochschule müssten damit eigentlich mehr Frauen direkt als wissenschaftliche Mitarbeitende angestellt werden als Männer. Die Problematik in diesem Bereich war 2004 noch nicht ersichtlich.

Entsprechend dem Befund, dass mehr Frauen als Männer zunächst als Assistierende angestellt werden, wurden auch verhältnismässig viel mehr Frauen als Männer zunächst befristet angestellt – dies jedoch in der Tendenz mit Verträgen mit einer längeren Laufzeit als bei den Männern. Der Geschlechtsunterschied in Bezug auf befristete und unbefristete Anstellungen zu Beginn der Tätigkeit löst sich durch spätere Vertragsänderungen nicht auf: Etwa bei gleich vielen Männern und Frauen

wird im Verlaufe der Anstellung eine Änderung von einer befristeten zu einer unbefristeten Anstellung vorgenommen. Die Frauen holen in Bezug auf gesicherte, unbefristete Anstellungen also nicht auf.

Bei den unbefristet Angestellten zeigt sich, dass deutlich mehr Frauen erst seit 3-5 Jahren an ihrer Hochschule angestellt sind. Unter denjenigen, die bereits seit mehr als fünf Jahren angestellt sind, finden sich hingegen deutlich mehr Männer.

Die Rekrutierungswege von Frauen an die Hochschule unterscheiden sich hoch signifikant von denen ihrer männlichen Kollegen, insbesondere in Bezug auf die direkte Ansprache durch Dozierende oder andere Mitarbeitende der Hochschule. Dies hat sich gegenüber der Befragung von 2004 nicht verändert. Sowohl bei den Assistierenden als auch bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden wurden jeweils knapp 20% mehr Männer als Frauen via Direktansprache rekrutiert. Weibliche Mittelbauangestellte kommen hingegen eher über Zeitungsinserate und Aushänge, Inserate auf der Homepage der Hochschule sowie Internetstellenbörsen an die Hochschule, d.h. über die formalen Kanäle. Dies ist in allen Fachbereichen so, auch bei frauendominierten Fachbereichen wie der Sozialen Arbeit oder an den Pädagogischen Hochschulen. Es ist also davon auszugehen, dass sich Frauen bei der Anstellung eher einer offenen Konkurrenz mit anderen Bewerberinnen und Bewerbern stellen müssen als Männer, da der transparente Vergleich bei Direktansprachen sicherlich weniger gegeben sein dürfte als bei formalen Bewerbungsverfahren. – Mit der Thematik der unterschiedlichen Rekrutierungswege in Zusammenhang steht der Befund, dass auch hoch signifikant mehr Männer als Frauen bereits an der gleichen Hochschule studiert haben, an der sie jetzt arbeiten. Die informellen Netzwerke werden damit vermutlich oft bereits während des Studiums geknüpft.

Vergleicht man Männer und Frauen hinsichtlich ihrer Abschlüsse vor Stellenantritt, so zeigt sich, dass Frauen sehr viel häufiger einen Masterabschluss einer Universität oder ein Lizentiat mitbringen, während Männer sehr viel häufiger mit einem Bachelorabschluss einer Fachhochschule angestellt werden. Gegenüber einem sehr ähnlichen Ergebnis von 2004 hat sich dabei keine Veränderung ergeben. Hier dürfte es sich im Wesentlichen um Effekte der Rekrutierungspraxis von eher männlich und eher weiblich geprägten Fachbereichen handeln, da an den Pädagogischen Hochschulen und in der Sozialen Arbeit vor allem Mittelbaumitarbeitende mit einem Universitätsabschluss angestellt werden. In Bezug auf ein Doktorat oder eine Habilitation als Eingangsqualifikation gibt es keine Geschlechtsunterschiede. Dies war 2004 noch anders: Damals war der Anteil der Frauen mit einer solchen Qualifikation deutlich geringer als derjenige unter den Männern.

In Bezug auf die Einsatzbereiche zeigt der Vergleich zwischen den weiblichen und männlichen Befragten des Mittelbaus einige markante geschlechtsbezogene Unterschiede. So ist der Anteil der Männer, die in den Bereich Forschung und Entwicklung involviert sind, gut 15% höher als derjenige der Frauen. Bei denjenigen, die den Arbeitsschwerpunkt in diesem Feld haben, beträgt die Differenz sogar fast 20%. Dies konnte bereits 2004 festgestellt werden. Ebenfalls in Übereinstimmung mit den Befunden von 2004 zeigt sich, dass Frauen häufiger in der Lehre tätig sind als Männer. Zwar nennen beide Geschlechter etwa gleich häufig, dass sie in der Ausbildung arbeiten. Frauen haben dort jedoch häufiger ihren Arbeitsschwerpunkt. Weiter sind sie deutlich häufiger in der Weiterbildung tätig als ihre männlichen Kollegen. Reflektiert man dies an den Wertigkeiten der Leistungsbereiche im universitären Hochschulbereich, wo sich zeigt, dass sich mit Lehre deutlich weniger Kapital im Sinne Bourdieus aneignen lässt als mit Forschung (vgl. Braun, 2001 oder Brenzikofer, 2002), so lässt sich feststellen, dass Frauen häufiger Tätigkeiten übernehmen, die im Wissenschaftsbereich weniger Anerkennung finden als Männer. Verstärkt wird dies dadurch, dass Frauen deutlich häufiger in Stabsfunktionen tätig sind als Männer – ein Bereich, der vergleichsweise ebenfalls über eher wenig Reputation verfügt und sich in der Tendenz als „Third Space“ zu einem speziell weiblichen Laufbahnpfad in Hochschulen entwickeln könnte.

Eine weitere in Bezug auf Chancengleichheit heikle Differenz zeigt sich bei der Art von Tätigkeiten innerhalb der Lehre: Weibliche Mittelbaumitarbeitende führen häufiger als ihre männlichen Kollegen

selbständig Lehrveranstaltung durch und beurteilen häufiger selbst die Leistungen von Studierenden. – Da eine selbständige Tätigkeit in der Lehre laut vielen Personalverordnungen von Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen in der Regel zu einer Anstellung als Dozentin/Dozent führt (vgl. Kap. 3), muss vermutet werden, dass mehr Frauen als Männer im Mittelbau Tätigkeiten ausführen, die eigentlich zu einer Anstellung in einer höherwertigen Personalkategorie führen müssten.

Deutlich mehr Männer als Frauen des Mittelbaus übernehmen an ihrer Hochschule eine fachliche oder eine personelle Leitungsfunktion. Demgegenüber geben Frauen häufiger an, „andere Leitungsfunktionen“ auszuführen und nennen hier im Speziellen die Leitung von Studiengängen.

Der Grossteil der befragten Mittelbauangestellten arbeitet in Projektstrukturen, wobei dies klar mehr Männer als Frauen sind. Männer übernehmen auch sehr viel häufiger als ihre weiblichen Kolleginnen für Projekte die fachliche Verantwortung (in Bezug auf die offizielle Projektleitung gibt es keine Unterschiede). Während Frauen häufiger in Projekten arbeiten, die von der eigenen Hochschule in Auftrag gegeben wurden, arbeiten Männer deutlich häufiger in Projekten, deren Auftraggeberinnen und -geber aus der privaten Wirtschaft kommen sowie bei den KTI-Projekten. Diese Unterschiede lassen sich mehr oder weniger durch eher männlich und eher weiblich dominierte Fachbereiche und ihren jeweiligen Projektstrukturen erklären.

Im Bereich der persönlichen Qualifizierung sind Frauen aktiver als Männer: Sie gehen vergleichsweise häufiger an Tagungen und Kongresse, publizieren häufiger und besuchen auch häufiger berufliche Weiterbildungen. Auffallend ist allerdings, dass sie an Tagungen und Kongressen seltener als Männer eine aktive Rolle übernehmen und insbesondere seltener Produkte präsentieren. – In Übereinstimmung mit dem erhöhten Engagement im Bereich der persönlichen Qualifizierung räumen Frauen sich eher Zeit für berufliche Weiterbildungen ein, auch wenn wichtige Arbeiten drängen. Damit grenzen sie sich entweder besser ab, oder sie absolvieren ihre Weiterbildung vorwiegend in ihrer Freizeit. Weiter erachten weibliche Mittelbaumitarbeitende – verglichen mit ihren männlichen Kollegen – Weiterbildungen als wichtiger für ihre Karriere.

Den Frauen sind die hochschulinternen Personalentwicklungsangebote viel wichtiger als den Männern. Diese hingegen finden die Vernetzung mit Personen aus Unternehmen oder Non-Profit-Organisationen bei beruflichen Weiterbildungen besonders bedeutsam. Männer schätzen zudem die Unterstützung durch ihre Vorgesetzten und die Beratung durch (andere) fachkompetente Personen in der Hochschule in Bezug auf ihre beruflichen Weiterbildungen als besser ein, als ihre Kolleginnen.

Frauen sind stärker als Männer der Ansicht, dass sie für ihre Qualifikationsarbeit, d.h. für ihre Masterarbeit, Promotion oder Habilitation selbst verantwortlich sind. Sie weisen der Institution damit in diesem Bereich weniger Verantwortung zu. Weiter ist für sie hier das Zeitproblem offensichtlich gravierender: Frauen äussern signifikant häufiger als Männer, dass ihnen neben der Arbeit keine Zeit für ihre Qualifikationsarbeit bleibt. Angesichts der häufigeren Mehrfachbelastungen durch weitere Anstellungen und die Betreuung von Kindern ist dies nicht verwunderlich. – Die Beratung durch eine fachkompetente Person aus der Hochschule bei der eigenen Qualifikationsarbeit wird von Frauen als bedeutsamer eingeschätzt als von Männern. Sie sind damit qualitativ jedoch weniger zufrieden. Weiter beurteilen Frauen auch die Bereitstellung von Zeit, die Beratung durch Vorgesetzte sowie die Unterstützung bei der internationalen Vernetzung kritischer als Männer.

In Bezug auf die Frauenförderung im Mittelbau entsteht ein schwierig zu deutendes Bild: Spezielle Förderprogramme halten knapp 40% der Befragten für sinnvoll. Jedoch berichten nur knapp 6%, dass Frauen bei ihnen stärker oder eher stärker als Männer gefördert werden und gut 40%, dass dies nicht oder eher nicht der Fall ist. Es zeigt sich also zunächst einmal ein Auseinanderklaffen zwischen der Einschätzung der Sinnhaftigkeit und dem Vorhandensein in der Praxis. Allerdings ist auffallend, dass fast 32% die Aussage, Frauen würden in ihrer Hochschule stärker gefördert als Männer, gar nicht bewertet haben. Insbesondere haben primär die Frauen diese Frage nicht beantwortet. Möglicher-

weise klang die Aussage zu sehr nach (ungerechter) Ungleichbehandlung und löste dadurch Vorbehalte aus.

Die männlichen Mittelbaumitarbeitenden zeigen sich insgesamt zufriedener und selbstbewusster in Bezug auf ihre Kompetenzen und die weiteren Laufbahnschritte. Zum einen sind sie im Vergleich zu ihren weiblichen Kolleginnen eher der Meinung, dass sie bei der Arbeit ihre vorhandenen Kompetenzen einsetzen können. Zum anderen sehen sie beruflichen Schwierigkeiten gelassener entgegen, weil sie eher der Meinung sind, dass sie sich immer auf ihre Fähigkeiten verlassen können. Männer schätzen folglich ihre persönlichen Chancen, nach der Zeit an der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule eine passende Stelle zu finden, sowie ihre generellen Arbeitsmarktchancen deutlich besser ein als Frauen. Dazu passt auch, dass Männer deutlich häufiger als Frauen der Meinung sind, dass es innerhalb der Hochschule keinen Verbesserungsbedarf im Bereich der Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten gibt.

Die Frage, wie die weitere Laufbahn aussieht, scheint Frauen mehr zu beschäftigen als Männer. So besuchen sie häufiger Seminare zu Karrierewegen und nutzen wesentlich häufiger Mentoring-Programme zur Laufbahnförderung (dies lässt sich allerdings vermutlich dadurch erklären, dass an verschiedenen Hochschulen spezifische Mentoring-Programme für Frauen angeboten werden). Frauen sehen in der Anstellung an der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule aber auch eher eine Möglichkeit der Um-/Neuorientierung für die weitere berufliche Laufbahnentwicklung oder eine Möglichkeit, sich über die weitere berufliche Laufbahn klar zu werden. Für Frauen scheint die Anstellung an der Hochschule also häufiger eine Art „berufliche Reflexionszeit“ zu sein.

Bezüglich der Weiterentwicklung des Mittelbaus an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen erachten zwar Frauen und Männer die gleichen Aspekte als wichtig, und zwar die Aufstiegsmöglichkeiten und interne Laufbahnen, der Status des Mittelbaus innerhalb der Hochschule sowie die Einkommenssituation. Die Gewichtung unterscheidet sich jedoch: Für die Frauen sind die Aufstiegsmöglichkeiten und internen Laufbahnen sowie die Status-Verbesserung besonders zentral. Weiter erachten sie die Verbesserung der Arbeitsplatzsicherheit als besonders wichtig, was angesichts des Befundes, dass mehr Frauen als Männer mit einer befristeten Anstellung starten, nicht verwunderlich ist.

Insgesamt wird deutlich, dass es für die weitere Hochschulentwicklung bedeutsam ist, in Bezug auf die Situation des Mittelbaus spezifisch auf Geschlechtsunterschiede und damit verbundene Fragen der Chancengleichheit sowie auf geschlechtsspezifisch unterschiedliche Arbeitsrealitäten zu achten.

6. Ein vergleichender Blick – Entwicklungen seit 2004

Im folgenden Kapitel werden ausgewählte Ergebnisse der aktuellen Mittelbaustudie mit den Ergebnissen aus der Befragung des Mittelbaus im Jahr 2004 verglichen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass aus der vergleichenden Gegenüberstellung allenfalls Tendenzen abgeleitet werden können und keine gesicherten Ergebnisse (vgl. Kap. 2.2.6). Dies ist zum einen dem Umstand geschuldet, dass in der aktuellen Studie auch die eigenständigen Pädagogischen Hochschulen einbezogen wurden, d.h. diejenigen, die nicht einer Fachhochschule angehören. Zudem unterscheiden sich die beiden Stichproben in einigen Merkmalen beispielsweise der Verteilung von Frauen und Männern. Auch fachbereichsbezogene Vergleiche zwischen den beiden Studien haben allenfalls annähernden Charakter, da in der Befragung von 2004 aus Gründen der Stichprobengrösse einzelne Fachbereiche zusammengefasst wurden, die in der aktuellen Studie getrennt ausgewertet werden konnten. An der ersten Befragung von Mittelbauangehörigen im Jahr 2004 beteiligten sich insgesamt 544 Mittelbauangestellte aller Fachhochschulen, was einem Rücklauf von rund 50% entsprochen hat. Demgegenüber ist die Rücklaufquote 2011 mit 38% tiefer ausgefallen.

Mehr wissenschaftliche Mitarbeitende, mehr Frauen, mehr Kinder und ein etwas höheres Durchschnittsalter

In der Studie 2011 gaben 37% der Befragten an, als Assistierende angestellt zu sein, 55% als wissenschaftliche Mitarbeitende und 8% waren in einer anderen Funktion tätig. In der Studie 2004 waren 44% als Assistierende und 49% als wissenschaftliche Mitarbeitende angestellt, 7% der Befragten wiesen eine andere Funktionsbezeichnung auf. Der Anteil der Assistierenden ist damit gegenüber 2004 gesunken und derjenige der wissenschaftlichen Mitarbeitenden gestiegen. Die aktuelle Stichprobe weist zudem mit 44% einen deutlich höheren Frauenanteil auf als die Stichprobe der Studie aus dem Jahr 2004 mit nur 28%. Auch liegt in der aktuellen Studie der Prozentwert von Mittelbaumitarbeitenden mit Kindern gut 3% höher. Dabei ist der Anteil der Frauen mit Kindern um 6% und der Anteil der Männer mit Kindern um 1% grösser als 2004. In der Befragung 2004 betrug das Durchschnittsalter 32.4 Jahre, aktuell liegt es bei genau 34 Jahren. Damals wie heute findet sich in den Fachbereichen Technik/Chemie resp. Technik & IT und Chemie & Life Sciences sowie im Fachbereich Wirtschaft jüngerer Personal im Mittelbau als in den anderen Fachbereichen.

Veränderung der Beschäftigungsgrade in einigen Fachbereichen seit 2004

Die Gesamtstichprobe der aktuellen Befragung weist einen um 6% niedrigeren durchschnittlichen Beschäftigungsgrad auf als 2004, als er bei 82 Stellenprozenten lag. Bei den Frauen betrug dieser Wert damals 70% und bei den Männern 87%. Heute beträgt er bei den Frauen knapp 69% und bei den Männern gut 81%. Offensichtlich arbeiten Männer heute häufiger Teilzeit als damals. Betrachtet man die durchschnittlichen Beschäftigungsgrade in den Fachbereichen Technik & IT, Chemie & Life Sciences, Wirtschaft sowie Architektur, Bau- & Planungswesen, so sind diese gegenüber 2004 in der Tendenz gesunken. Demgegenüber haben die durchschnittlichen Pensen in der Sozialen Arbeit deutlich und in künstlerischen Fachbereichen leicht zugenommen (vgl. Tab. 17). Die Gründe hierfür dürften unterschiedlich gelagert sein. Aus Perspektive der Mitarbeitenden kann ein mit dem Wertewandel einhergehender Wunsch zum Ausdruck kommen, nicht mehr in einem 100% Arbeitspensum tätig zu sein. Von Seiten der Hochschulen kann dies auch auf der erwünschten resp. erreichten Planungssicherheit in Bezug auf die Auslastung durch Drittmittel zurückzuführen sein oder auf die Zunahme von Qualifikationsstellen, in denen die Qualifikationsarbeit zumindest in Teilen neben einem Teilzeitpensum absolviert wird.

Tab. 17 Durchschnittliche Beschäftigungsgrade im Vergleich 2004 und 2011 – differenziert nach Fachbereichen

Fachbereich(sgruppe)	2004	2011
• Architektur, Bau- & Planungswesen	78%	73.8%
• Technik/Chemie (2004) • Technik & IT (2011)	93%	86.2%
• Technik/Chemie (2004) • Chemie & Life Sciences (2011)	93%	85.9%
• Wirtschaft	85%	80.9%
• Soziale Arbeit/Pädagogik/Psychologie (2004) • Soziale Arbeit (2011) • Pädagogische Hochschulen (2011)	63%	70.7% 67.4%
• Gestaltung/Kunst/Theater/Musik (2004) • Musik, Theater und andere Künste (2011)	49%	52.2%

Zeitlich befristete Anstellungen nehmen zu – insbesondere Erstverträge von max. 1 Jahr

Der Anteil an Mittelbaumitarbeitenden, die bei ihrem Stellenantritt an der Fachhochschule oder der Pädagogischen Hochschule zeitlich befristet angestellt wurden, lag in der Studie von 2004 bei 60%, 2011 waren es 68.5%. Er ist also deutlich gestiegen. Nach der Vertragsdauer der Erstanstellung gefragt, zeigt sich eine bemerkenswerte Verschiebung gegenüber 2004: Befristet angestellte Mittelbauangehörige erhalten heute vermehrt Erstverträge mit kurzer Dauer von max. 1 Jahr gegenüber 2004. Erstverträge von mehr als drei Jahren haben demgegenüber deutlich abgenommen (vgl. Tab. 18).

Tab. 18 Vergleich Dauer erster befristeter Anstellungsvertrag zwischen der Befragung 2004 und 2011

	Befragung 2004	Befragung 2011
max. 1 Jahr	9%	56%
max. 2 Jahre	48%	20%
max. 3 Jahre	23%	20%
mehr als drei Jahre	19%	4%

Rekrutierungswege – der persönliche Kontakt zur Hochschule ist nach wie vor entscheidend

Sowohl 2004 als auch 2011 kommt der direkten Ansprache durch Dozierende und Mitarbeitende der Hochschule für die Rekrutierung von Angehörigen des Mittelbaus die zentrale Rolle zu. Zeitungsinserate, die 2004 noch an zweiter Stelle lagen, wurden 2011 durch das Internet abgelöst. Aber auch Verwandte, Freunde und Bekannte, die auf die Stelle aufmerksam machen, hatten sowohl 2004 als auch 2011 einen vergleichsweise hohen Stellenwert. Die Ergebnisse beider Studien zeigen zudem, dass männliche Mittelbauangestellte im Vergleich zu ihren Kolleginnen bei der Stellensuche deutlich häufiger von der direkten Ansprache zu profitieren scheinen. Hier haben sich also kaum Veränderungen ergeben. Auch wenn hinsichtlich der Fachbereichsdefinitionen nicht gänzlich identisch, zeigte sich sowohl 2004 als auch 2011, dass Mittelbauangehörige der Bereiche Chemie/Technik sowie Gestaltung/Kunst/Theater & Musik am stärksten von der direkten Ansprache durch Dozierende und Mitarbeitende der Hochschule profitierten, während im Bereich Soziale Arbeit/Psychologie/Pädagogik diesem Rekrutierungskanal eine vergleichsweise geringere Bedeutung zukommt.

Fachhochschulabschlüsse bei Eingangsqualifikationen auf gleichbleibendem Niveau – Universitätsabschlüsse ansteigend

Auch wenn sich durch die Bologna-Reform die Art der Studienabschlüsse zwischen 2004 und 2011 geändert hat und ein Vergleich von daher nicht mehr ohne weiteres möglich ist, können doch gewisse Parallelen zwischen den Ergebnissen der beiden Studien gezogen werden. So besaßen 2004 rund 37% der Mittelbauangehörigen zu Anstellungsbeginn einen Fachhochschulabschluss. 2011 verfügen 34% der Befragten über einen Bachelorabschluss an einer Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule. Über einen Universitätsabschluss verfügten 2004 33% der Befragten. In der aktuellen Studie finden sich 34% mit einem konsekutiven Masterabschluss oder Lizentiat. In der Studie von 2004 hatten noch 19% einen Abschluss an einer höheren Fachschule. Dieser Anteil ist aufgrund der strukturellen Entwicklung auf 9.5% gesunken. Trotz dieses Rückgangs um 9.5% ist der Anteil an Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen in etwa gleichgeblieben. Der Anteil an Mittelbauangehörigen mit einem Universitätsabschluss ist demgegenüber gestiegen, da neu noch die Bachelorabschlüsse hinzugekommen sind. Hieraus kann rückgeschlossen werden, dass ein geringerer Anteil an Mittelbaumitarbeitenden als noch 2004 mit Abschlüssen des eigenen Hochschultyps rekrutiert wird. Allerdings zeigten sich dabei bereits 2004 markante Unterschiede zwischen den Fachbereichen. Ähnlich wie 2011 wiesen in der Studie von 2004 die Bereiche Soziale Arbeit/Pädagogik/Psychologie den höchsten Anteil an Mittelbauangehörigen mit Universitätsabschluss auf, während Technik/Chemie über den höchsten Anteil an Fachhochschulabschlüssen verfügte.

Doktorat als Eingangsqualifikation: Leichter Anstieg – die Frauen holen auf

Die Anzahl der Mittelbauangestellten, die bei Stellenantritt an einer Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule bereits doktoriert hatten, ist seit 2004 von 6% auf 8.5% leicht gestiegen. Während es 2004 noch deutliche Unterschiede zwischen den Frauen mit einem Anteil von 3.5% und den Männern mit einem Anteil von 7% gab, ist mittlerweile mit 9% bei den Frauen und 8% bei den Männern kein nennenswerter Unterschied mehr feststellbar. Die Frauen haben also seit 2004 diesbezüglich aufgeholt. Einschränkend ist darauf hinzuweisen, dass dies allenfalls auch mit der geänderten Stichprobe, bzw. dem Einbezug der Pädagogischen Hochschulen zusammenhängen könnte.

Der Anteil Berufstätiger vor Stellenantritt nimmt ab, derjenige der vorgängig berufstätigen Frauen nimmt zu

Der Anteil an Personen, die unmittelbar vor Stellenantritt berufstätig waren, hat sich seit 2004 von 83% auf 61% reduziert. Dabei gibt es in Bezug auf die Anzahl der Berufsjahre vor Stellenantritt heute kaum mehr geschlechtsspezifische Unterschiede, was 2004 noch anders war: Damals waren Männer hoch signifikant länger vor der Anstellung an der Hochschule berufstätig als Frauen. In der aktuellen Studie zeigt sich zudem, dass Männer hoch signifikant häufiger unmittelbar vor Stellenantritt studiert haben, Frauen hingegen waren häufiger vorher berufstätig. Dies war 2004 noch nicht so. Hingegen ist in beiden Studien festzustellen, dass Assistierende über deutlich weniger Berufsjahre vor Stellenantritt verfügen als wissenschaftliche Mitarbeitende. Dies entspricht in der Regel auch den formalen Vorgaben an die verschiedenen Personalkategorien.

Insgesamt wenige Veränderungen bei den Arbeitsschwerpunkten

Sowohl 2004 als auch 2011 liessen sich mehr als 50% der Befragten dem Bereich Forschung & Entwicklung zuordnen resp. gaben diesen als Arbeitsschwerpunkt an. Auch wenn die Kategorien der Arbeitsschwerpunkte nicht vollständig identisch mit der aktuellen Studie sind, zeigen sich in der Tendenz doch ähnliche Verteilungen (vgl. Tab. 19). An den Arbeitsschwerpunkten des Mittelbaus hat sich also kaum etwas verändert. Sowohl 2004 als auch 2011 waren hoch signifikant mehr Männer im Bereich Forschung und Entwicklung tätig als Frauen. Demgegenüber sind damals wie heute Frauen

häufiger in der Lehre (Aus- und Weiterbildung) sowie in der Administration (2004) resp. in Stabsfunktionen (2011) tätig.

Tab. 19 Arbeitsschwerpunkte im Vergleich 2004 und 2011

Arbeitsschwerpunkte	2004	2011
• Forschung & Entwicklung	56%	53%
• Dienstleistung und Beratung	15%	12%
• Lehre (Aus- und/oder Weiterbildung) (2004) • Ausbildung (2011)	18%	17%
• Lehre (Aus- und/oder Weiterbildung) (2004) • Weiterbildung (2011)	18%	3%
• Administrative Tätigkeiten (2004) • Stabsfunktionen (2011)	10%	8%
• in mehr als einem Schwerpunkt zu gleichen Teilen tätig	--	5%

Nach Fachbereichen resp. Fachbereichsgruppen unterschieden, korrespondieren die Ergebnisse zu den Arbeitsschwerpunkten in der aktuellen Studie mit den Ergebnissen aus der Studie von 2004. So wenden damals wie heute Mittelbauangehörige aus dem Bereich Technik/Chemie resp. Technik & IT sowie Chemie & Life Sciences mehr Arbeitszeit für Forschung und Entwicklung auf als Mittelbaumitarbeitende aus den künstlerischen Fachbereichen. Sowohl 2004 als auch 2011 fiel der Fachbereich Wirtschaft durch einen hohen Anteil von Mittelbaumitarbeitenden im Bereich Dienstleistungen und Beratung auf. Die in der Studie von 2004 erhobenen Werte für allgemeine Administrationsaufgaben dürften sich mit den Stabsfunktionen in der aktuellen Studie zu einem grossen Teil überschneiden. Damals wie heute erzielte der Fachbereich Wirtschaft hier den höchsten Wert.

Bei Projekten dominieren nach wie vor solche, die von der Hochschule selbst in Auftrag gegeben werden

Für Mittelbauangestellte, die in Projektstrukturen arbeiten, wurde erhoben, wer diese finanziert, bzw. wer die Auftraggeberinnen und Auftraggeber sind (vgl. Tab. 20).

Sowohl in der Studie von 2004 als auch 2011 wurden weit über die Hälfte der Projekte, nämlich 57% resp. 58% von der Fachhochschule oder der Pädagogischen Hochschule selbst in Auftrag gegeben. Der Anteil an Projektfinanzierungen aus der privaten Wirtschaft sowie durch die KTI fällt gegenüber 2004 geringer aus. Auch Auftraggeberinnen aus der öffentlichen Verwaltung haben gegenüber 2004 einen geringeren Anteil, während die Förderung durch andere Projektträger relativ konstant geblieben ist. Den deutlichsten Zuwachs haben seit 2004 Projektförderungen durch Stiftungen zu verzeichnen. Dass Männer häufiger in Projekten, deren Auftraggeberinnen aus der privaten Wirtschaft kommen, sowie in KTI-Projekten arbeiten, konnte bereits 2004 beobachtet werden und dürfte vor allem durch den Fachbereich Technik & IT zu erklären sein, in dem deutlich mehr Männer tätig sind. Ansonsten zeigen sich damals wie heute ähnlich markante Unterschiede zwischen den Fachbereichen, was die Projektförderung betrifft (vgl. Abschnitt 4.3.5).

Tab. 20 Auftraggeber von Projekten im Vergleich 2004 und 2011 (Mehrfachnennungen möglich)

Auftraggeber/innen der Projekte	2004	2011
• Fachhochschule/Pädagogische Hochschule selbst	57%	58%
• Auftraggeber/innen aus der privaten Wirtschaft	47%	37%
• Auftraggeber/innen aus dem NPO/NGO-Bereich	8%	9%
• Auftraggeber/innen aus der öffentlichen Verwaltung	24%	20%
• SNF	6%	7%
• KTI	33%	26%
• DORE	2%	3%
• EU	7%	7.5%
• Stiftungen	3%	8%
• Andere	--	8%
• Weiss nicht	--	2%

Deutliche Zunahme aktiver Tagungs- und Kongressbeiträge

Vergleicht man die Ergebnisse zum Besuch wissenschaftlicher Tagungen und Kongresse, so zeigt sich ein leichter Anstieg: 2004 berichteten 57% und 2011 60% der Befragten vom Besuch von Tagungen oder Kongressen im jeweils vorangegangenen Jahr. Der Anteil derjenigen, die dabei keinen aktiven Tagungs- oder Kongressbeitrag geleistet haben, ist deutlich gesunken. Er lag 2004 bei 63% und in der aktuellen Studie bei 24%.

Zunehmende Publikationsaktivitäten, wobei Frauen häufiger publizieren als ihre männlichen Kollegen

Der Anteil an Befragten, die im Vorjahr mindestens eine Publikation (in Allein- oder Co-Autorenschaft) eingereicht oder veröffentlicht haben, ist mit gut 35% in der aktuellen Studie gegenüber 31% im Jahr 2004 angestiegen. Die Ergebnisse der Studie von 2011 zeigen einen signifikanten Geschlechtsunterschied: Frauen publizieren häufiger als ihre männlichen Kollegen. Diese Differenz konnte 2004 nicht festgestellt werden.

Qualifizierungsaktivitäten haben zugenommen mit steigendem Anteil bei den Dissertationen

Die Qualifizierungsaktivitäten der Mittelbauangestellten haben seit 2004 insgesamt zugenommen. Während 2004 der Anteil der Befragten, die im vergangenen Jahr *keine* Weiterbildung besucht und auch *nicht* an einer Qualifikationsarbeit geschrieben haben, bei 58% lag, liegt er in der aktuellen Studie nur noch bei 51.8%. Diese Aktivitäten haben sich insgesamt also verstärkt. In der aktuellen Studie berichten 10.5% der Mittelbaumitarbeitenden, dass sie an einer Dissertation arbeiten. 2004 betrug dieser Anteil lediglich 6%. Eine Dissertation während der Anstellung an der Hochschule abgeschlossen, haben in der aktuellen Studie 1.9%, während es im Jahr 2004 1% der Befragten waren.

Kritische Beurteilung der Unterstützung von Weiterbildung durch die Hochschule – mit positiverer Beurteilung der Personalentwicklungsangebote

Die Unterstützung von Weiterbildung durch die Hochschule wird sowohl 2004 als auch 2011 insgesamt kritisch gesehen. Vergleichsweise positiv schneiden in der aktuellen Studie das zur Verfügung gestellte jährliche Zeitbudget für die persönliche Weiterbildung, die finanzielle Unterstützung durch die Hochschule sowie die Unterstützung durch die Vorgesetzten ab. Auch in der Befragung 2004 war es

so, dass das Zeitbudget, die finanzielle Unterstützung und die Beratung durch Vorgesetzte diejenigen Bereiche waren, mit denen die Mittelbaumitarbeitenden am meisten zufrieden waren. Hier hat sich also keine Veränderung ergeben. Weitgehende Ähnlichkeiten zwischen den beiden Studien ergeben sich auch hinsichtlich der Aspekte, die am schlechtesten beurteilt wurden. Damals wie heute wird die Unterstützung von verschiedenen Vernetzungsaktivitäten (internationale Vernetzung, Vernetzung mit Personen aus Unternehmen oder Non-Profit-Institutionen, Vernetzung mit Personen aus anderen Hochschulen) am kritischsten beurteilt. Lediglich die hochschulinternen Personalentwicklungsangebote erhielten in der Befragung von 2004 eine noch schlechtere Beurteilung durch die Mittelbaumitarbeitenden. Dies ist in der Mittelbaustudie von 2011 nicht mehr der Fall, was als Hinweis darauf gewertet werden kann, dass in den Hochschulen in diesem Bereich eine positive Entwicklung stattgefunden hat.

Beurteilung des Arbeitsplatzes: Nach wie vor grösste Diskrepanz zwischen der Wichtigkeit des Aspekts und der Beurteilung der aktuellen Situation beim Einkommen und den Aufstiegsmöglichkeiten

Bei den beiden Aspekten Einkommen und Aufstiegsmöglichkeiten besteht in der Studie von 2011 die grösste Diskrepanz zwischen der Einschätzung ihrer Wichtigkeit durch die Befragten und der Beurteilung in der aktuellen Arbeitssituation. Ein ähnliches Bild zeigte sich bereits in der Erhebung von 2004. Die beiden Aspekte wurden auch damals als wichtig angesehen und ebenfalls als eher weniger gut in der aktuellen Arbeitssituation eingeschätzt. Verglichen mit den Ergebnissen der ersten Erhebung fällt die Beurteilung in der aktuellen Studie jedoch leicht besser aus.

Positive Beurteilung der Laufbahncancen

Mit gut 70% ist ein Grossteil der Befragten aktuell der Ansicht, dass sich ihre persönlichen Laufbahncancen durch die Tätigkeit an der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule (eher) verbessert haben. Lediglich 7% sind der Meinung, dass sich diese (eher) verschlechtert haben. Auch in der Erhebung im Jahr 2004 zog der Grossteil der Mittelbauangehörigen ein positives Fazit: 73% fanden, dass sich ihre Arbeitsmarktchancen durch die Tätigkeit an der Hochschule verbessert bzw. eher verbessert haben und 11% waren der Auffassung, dass sich ihre Karrierechancen (eher) verschlechtert haben. Sowohl 2004 als auch 2011 werden die eigenen Laufbahncancen deutlich besser eingeschätzt als die generellen Chancen des Mittelbaus im eigenen Fachbereich. Damals wie heute war der Unterschied in der Beurteilung der persönlichen und der generellen Chancen im Fachbereich Musik, Theater und andere Künste besonders gross.

Klarere Vorstellungen über die berufliche Zukunft

Anders als im Jahr 2004 haben heute lediglich 9.5% der Angestellten im Mittelbau noch keine Vorstellungen darüber, wo sie in 5 Jahren tätig sein wollen. 2004 lag dieser Anteil bei 42%. Die Mehrheit der Befragten der aktuellen Studie konnte benennen, in welchen Tätigkeitsbereichen sie künftig arbeiten möchten. So geben 48% an, dass sie in fünf Jahren an ihrer Hochschule in einer anderen Funktion oder Position angestellt sein möchten. Das sind deutlich mehr als noch 2004, als dieser Anteil 37% betrug. Auch der Wunsch, an der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule auf der jetzigen Stelle zu bleiben, hat sich um 6% erhöht (von 16% auf 22%). Insgesamt scheinen die Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen damit an Attraktivität als längerfristiger Arbeitsort gewonnen zu haben. Für 31% ist die Anstellung in einem kleinen oder mittleren Unternehmen der privaten Wirtschaft denkbar. 2004 gaben 38% diese Option an. Eine Anstellung in einem grossen Unternehmen der Privatwirtschaft, an einer Universität, an einer anderen Hochschule oder an einer anderen Forschungseinrichtung ausserhalb der Hochschule wünschen sich für die Zukunft aktuell deutlich weniger Mittelbaumitarbeitende als noch 2004.

7. Zusammenfassung

Die Studie zur Situation des Mittelbaus an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen der Schweiz brachte eine Fülle von wichtigen Einzelergebnissen. Vieles muss differenziert nach Fachbereichen analysiert werden, manches erschliesst sich vor allem in der Zusammenschau der Befunde zu den verschiedenen Themenbereichen. – Nachfolgend wird versucht, die massgeblichsten allgemeinen Ergebnisse der Studie zusammen zu fassen und im Sinne eines „Blicks nach vorn“ Schlussfolgerungen für die weitere Entwicklung zu ziehen.

Datenqualität – Stichprobe

Die Studie basiert auf zwei Datengrundlagen: Zum einen wurden die Personalstellen der Hochschulen gebeten, Dokumente, welche die Anstellungsbedingungen der verschiedenen Personalkategorien beschreiben, sowie Dokumente, die Arbeitsportfolios und Vorgaben für die Personalentwicklung enthalten, einzureichen. Weiter wurden sie um Auskunft darüber gebeten, mit welcher Personalkategorie bestimmte Stabsstellen besetzt sind. Zum anderen fand eine Online-Befragung der Mittelbaumitarbeitenden selbst statt.

Die Personalstellen reichten fast vollständig ihre Dokumente ein. Die Schwierigkeit besteht darin, dass manche Regelungen für Arbeitsportfolios und Personalentwicklung auf der Ebene von Teilhochschulen/Fachbereichen angesiedelt sind, und dadurch den zentralen Personalstellen nicht alle bekannt sind. Deswegen ist davon auszugehen, dass das entstandene Bild hier nicht vollständig ist.

Für die Online-Befragung wurde der Fragebogen, der Grundlage der Studie von 2004 war, weiter entwickelt. Dadurch, dass die Themenbereiche sowie einige Items übernommen wurden, können zum Teil Vergleiche gezogen werden, auch wenn die Stichproben nicht identisch definiert waren. An der Befragung teilgenommen haben 1558 Mittelbaumitarbeitende aus den sieben schweizerischen Fachhochschulen sowie aus sieben Pädagogischen Hochschulen bzw. Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitutionen. Die Rücklaufquote betrug 38%, wobei diese in der italienischen und französischen Schweiz deutlich höher war, als in der Deutschschweiz (49% vs. 36%). Ein Vergleich mit den Daten des Bundesamtes für Statistik zeigt, dass die Repräsentativität in Bezug auf die Hochschulen, Fachbereiche, die Beteiligung von Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden sowie die Beteiligung von Frauen und Männern gut ist. In der Stichprobe sind 37% Assistierende, 55% wissenschaftliche Mitarbeitende und 8% Mittelbaumitarbeitende mit anderen Funktionen vertreten.

Gegenüber 2004 ist der Anteil der Assistierenden heute kleiner und derjenige der wissenschaftlichen Mitarbeitenden grösser. Der Frauenanteil ist im Vergleich zu demjenigen in der Stichprobe von 2004 deutlich grösser. Dabei ist zu berücksichtigen, dass in der aktuellen Studie sehr viel mehr Pädagogische Hochschulen vertreten sind als damals, und hier der Frauenanteil im Mittelbau besonders hoch ist. Das Durchschnittsalter ist im Vergleich zu demjenigen in der Stichprobe von 2004 leicht höher. – Insgesamt ist der Mittelbau in der aktuellen Studie älter, weiblicher und stärker von wissenschaftlichen Mitarbeitenden geprägt.

Formale Grundlagen der Anstellung – Differenzierung der Personalkategorien

Die Analyse von Personalverordnungen, Gesamtarbeitsverträgen und ähnlichen Dokumenten, in denen die Personalkategorien der Hochschulen definiert werden, zeigt starke strukturelle Differenzierungen innerhalb des Mittelbaus. Am häufigsten sind vier bis fünf verschiedene Kategorien, die zum Teil nur über formale Anforderungen (Hochschulabschlüsse, Berufserfahrung), zum Teil über die Arbeitsgebiete (Forschung, Lehre, Dienstleistungen) und vereinzelt über Kompetenzprofile definiert werden. Der Mittelbau wird fast an allen Hochschulen stärker differenziert als die Personalkategorie der Dozierenden. Die Lohnklassen zwischen Mittelbau und Dozierenden einerseits und zwischen Mittelbau und Verwaltungsmitarbeitenden andererseits überschneiden sich in vielen Systemen. Da sich insbesonde-

re zwischen Mittelbaumitarbeitenden und Dozierenden auch die Arbeitsfelder überschneiden, entstehen für die Hochschulen hohe Anforderungen in Bezug auf eine transparente Einstufungspolitik.

Im Bereich der Personalentwicklung werden auf der Ebene der Personalverordnungen formale Vorgaben zumeist für Professoren, Professorinnen und Dozierende in Bezug auf das Anrecht auf Weiterbildungszeiten gemacht. Vergleichbare Regelungen für den Mittelbau gibt es auf dieser Ebene kaum. Entweder regeln dies die Hochschulen in internen bzw. fachbereichsbezogenen Dokumenten oder die Frage wird ganz an die direkten Vorgesetzten delegiert. Insgesamt ist der Mittelbau damit stärker von individuellen Regelungen abhängig, bzw. geniesst tendenziell weniger „strukturellen Schutz“ von Anrechten im Bereich der Personalentwicklung als die Professoren, Professorinnen und Dozierenden. Angesichts der grossen Heterogenität von Mittelbauanstellungen ist allerdings nachvollziehbar, dass kantonale Gesetzgeber keine detaillierten Regelungen für den Mittelbau erlassen haben.

Anstellungsbedingungen

Wie bereits erwähnt, finden sich in der aktuellen Stichprobe innerhalb des Mittelbaus mehr wissenschaftliche Mitarbeitende und weniger Assistierende als 2004. Dies könnte auf die veränderte Stichprobenzusammensetzung zurückzuführen sein, weil Pädagogische Hochschulen, die in der aktuellen Studie sehr viel stärker beteiligt sind, zu einem sehr hohen Anteil wissenschaftliche Mitarbeitende beschäftigen. Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad liegt insgesamt um 6% tiefer. Dahinter verbergen sich erhebliche Unterschiede zwischen den Fachbereichen: In einigen ist der durchschnittliche Beschäftigungsgrad gesunken, in anderen jedoch gestiegen, so dass sich keine einheitliche Tendenz ausmachen lässt.

Aktuell sind 56% der Mittelbaumitarbeitenden befristet und 44% unbefristet angestellt. Erstanstellungen wurden bei 68.5% befristet vorgenommen. Damit gibt es eine grössere Gruppe von Mittelbaumitarbeitenden, die zunächst befristet angestellt werden, deren Vertrag im Verlaufe ihrer Tätigkeit jedoch entfristet wird. Der Anteil an zeitlich befristeten Anstellungen ist im Vergleich zu 2004 in etwa gleich geblieben. Der Anteil an Erstverträgen mit einer Dauer von lediglich einem Jahr ist innerhalb der befristeten Anstellungen jedoch sehr viel grösser: Er ist heute sechsmal so gross wie noch 2004.

Zwei Drittel aller befristet Angestellten hat schon eine oder mehrere Vertragsverlängerungen erhalten. Knapp die Hälfte davon hatte eine Vertragsverlängerung, 12% berichten von fünf und mehr Vertragsverlängerungen. Dabei gibt es die Vielfach-Vertragsverlängerungen gehäuft bei Mittelbaumitarbeitenden mit einem Arbeitsschwerpunkt im Bereich Forschung und Entwicklung. Es existiert hier also eine Gruppe von Mittelbaumitarbeitenden, die unter sehr unsicheren Anstellungsverhältnissen arbeitet, auch wenn die Verlängerungen projektbezogen erfolgen dürften, was den rechtlichen Vorgaben entspricht.

Frauen werden häufiger zuerst als Assistierende angestellt als Männer, obwohl sie häufiger bereits über Berufserfahrung verfügen. Sie erhalten allerdings auch häufiger eine Umwandlung in eine Anstellung als wissenschaftliche Mitarbeitende, so dass sich die Ungleichheit tendenziell mit der Zeit auflöst. Dabei handelt es sich nicht um ein fachbereichsspezifisches Phänomen, das sich über eher männlich oder eher weiblich geprägte Fachbereiche erklären liesse. Auch war dies 2004 noch nicht zu beobachten. Weiter werden Frauen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen häufiger zuerst befristet angestellt, allerdings mit einer durchschnittlich längeren Vertragsdauer. Dieser Unterschied wird durch spätere Vertragsveränderungen nicht aufgelöst.

In Zusammenhang mit den vielen befristeten Anstellungen und auch den vielen Teilzeitanstellungen ist der Befund interessant, dass ein Viertel der Mittelbaumitarbeitenden parallel zur Anstellung einer zusätzlichen Erwerbstätigkeit nachgeht. Die Frage, ob damit aktiv die zum Teil unsicheren Arbeitsperspektiven und für die materielle Existenzsicherung zu geringen Anstellungsprozente ausgeglichen werden, kann aufgrund der vorliegenden Daten nicht beantwortet werden.

Rekrutierungswege – Eingangsqualifikationen

Mittelbaumitarbeitende haben ihre Stellen am häufigsten über persönliche Kontakte erhalten und dies vor allem die Assistierenden und insbesondere die Männer. Der Frauenanteil ist hingegen unter denjenigen, die über formelle Kanäle rekrutiert werden (Stelleninserate in Print- oder E-Medien) besonders gross. Dies war bereits 2004 der Fall. In diesem Zusammenhang ist es auch nicht erstaunlich, dass viele bereits an der Hochschule studiert haben, an der sie jetzt arbeiten. Bei den Befragten, die über einen Abschluss an einer Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule verfügen, sind dies 78%, wobei 30.5% auf die Frauen und 69.5% auf die Männer entfallen. Der Anteil ist allerdings so hoch, dass dies nicht nur diejenigen betreffen kann, die über persönliche Kontakte zu ihrer Stelle gekommen sind. Es ist generell davon auszugehen, dass Mittelbaumitarbeitende – und hier insbesondere die Männer „ihrer“ Hochschule sehr treu sind.

Je über ein Drittel der Mittelbaumitarbeitenden verfügt beim Start ihrer Anstellung entweder über einen Bachelorabschluss einer Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule oder über einen Master- oder Lizentiatsabschluss einer Universität. Dabei gibt es jedoch grosse Fachbereichsunterschiede: Universitätsabschlüsse dominieren im Fachbereich Soziale Arbeit, an den Pädagogischen Hochschulen sowie im Fachbereich Gesundheit. Für den Fachbereich Technik & IT ist der Fachhochschulbachelor die mit Abstand wichtigste Eingangsqualifikation. Auch im Fachbereich Chemie & Life Sciences und im Fachbereich Wirtschaft hat der eigene Bachelor noch eine vergleichsweise hohe Bedeutung. Im Fachbereich Wirtschaft kommt dem universitären Master jedoch eine ähnlich hohe Bedeutung zu. Insgesamt verfügen 8.5% der Stichprobe bereits über ein Doktorat, wenn sie als Mittelbaumitarbeitende an einer Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule angestellt werden. Dabei zeigen sich im Unterschied zu 2004 keine wesentlichen Geschlechtsunterschiede. Generell lässt sich feststellen, dass sich das Qualifikationsniveau beim Einstieg erhöht hat.

Der Anteil der Frauen, die vor der Anstellung an der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule bereits berufstätig waren, ist heute grösser als noch 2004. Entsprechend treten Frauen auch eher in einem höheren Lebensalter ein und verbinden die Anstellung an der Hochschule auch eher mit dem Aspekt der beruflichen Neu- oder Umorientierung. Männer kommen hingegen häufiger direkt nach dem Studium zu einer Anstellung an der Hochschule. Diese Unterschiede lassen sich zu einem Grossteil als Effekte von spezifischen Laufbahnmustern in eher männlich und eher weiblich dominierten Fachbereichen interpretieren. So scheint sich zum Beispiel im männlich geprägten Fachbereich Technik & IT ein häufiger Weg vom Bachelorabschluss in eine Assistentenanstellung herauszubilden, während sich in den eher weiblich geprägten Fachbereichen Soziale Arbeit, Gesundheit und an den Pädagogischen Hochschulen dieser direkte Weg weniger eröffnet, da für die meisten Disziplinen ein Universitätsabschluss vorausgesetzt wird.

Tätigkeitsprofile

Forschung und Entwicklung ist nach wie vor das zentralste Arbeitsfeld für den Mittelbau. Gut drei Viertel sind in diesem Leistungsbereich tätig und etwas über die Hälfte hat dort den Arbeitsschwerpunkt. Dies war 2004 sehr ähnlich.

In Bezug auf den Schwerpunkt der Arbeitstätigkeit zeigen sich deutliche Geschlechtsunterschiede: 62% der Männer, jedoch nur 44% der Frauen haben ihren Schwerpunkt im Bereich Forschung und Entwicklung. Frauen haben ihren Arbeitsschwerpunkt hingegen signifikant häufiger in der Ausbildung oder in einer Stabsfunktion als Männer. Diese Geschlechtsunterschiede sind im Vergleich zu den Ergebnissen der Studie 2004 vergleichbar. Da in der Regel Forschung ausserhalb der Hochschule und spezifisch im Wissenschaftssystem mit mehr Renommee verbunden ist als Lehre, ist diese Differenz problematisch.

Die Tätigkeitsprofile von Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden unterscheiden sich kaum. Lediglich unter denjenigen, die einen Arbeitsschwerpunkt in der Ausbildung haben, finden sich deutlich mehr Assistierende als wissenschaftliche Mitarbeitende. Die Situation ist insgesamt jedoch in den Fachbereichen sehr unterschiedlich.

In irgendeiner Form im Bereich der Lehre (Aus- und Weiterbildung) sind insgesamt 70% aller Mittelbaumitarbeitenden tätig. Dabei übernehmen Frauen deutlich häufiger als Männer die selbständige Durchführung von Lehrveranstaltungen und die Beurteilung von Studienleistungen. Da diese Tätigkeiten in vielen Personalverordnungen primär den Dozierenden zugeordnet sind, ist zu vermuten, dass vor allem Frauen im Status von Mittelbaumitarbeitenden eigentlich ein Dozierendenportfolio wahrnehmen.

Über 80% der Mittelbaumitarbeitenden arbeitet in Projekten. Dabei sind bei über der Hälfte die Hochschulen selbst die Auftraggebenden. Dies war 2004 schon so. Bei 37% der Projekte sind private Unternehmen die Auftraggeber, bei 26% handelt es sich um KTI-Projekte und 20% werden im Auftrag einer öffentlichen Verwaltung durchgeführt. Von Stiftungen, EU oder SNF werden je zwischen 7 und 8% der Projekte unterstützt. Mehrfachnennungen waren möglich, so dass zu vermuten ist, dass es insbesondere einen relevanten Anteil von Projekten gibt, bei denen die Hochschule selber sowie ein externer Partner gemeinsam als Auftraggeber auftreten. – Da Frauen seltener als Männer in der Forschung tätig sind, bzw. häufiger in der Ausbildung oder in Stabsfunktionen, ist es nicht verwunderlich, dass Frauen häufiger als Männer in Projekten arbeiten, die von der Hochschule selbst in Auftrag gegeben werden. Vermutlich geht es hier oft um Projekte im Bereich der Aus- und Weiterbildung oder auch um Projekte der Hochschulentwicklung, mit denen Mittelbaumitarbeitende in Stabsfunktionen besonders häufig zu tun haben.

Qualifizierung während der Anstellung

Rund 48% der Mittelbaumitarbeitenden besuchen gegenwärtig parallel zu ihrer Anstellung eine Weiterbildung (Fachkurse/Seminare, CAS, DAS, MAS), absolvieren ein Studium (Fachhochschule, Pädagogische Hochschule oder Uni) oder arbeiten an einer Qualifikationsarbeit. Dabei sind die Frauen deutlich aktiver als die Männer. Generell hat diese Art der Qualifizierung während einer Mittelbauanstellung seit 2004 zugenommen. Damals lag der Anteil bei etwa 42%. Ausschlaggebend dafür, eine berufliche Aus- oder Weiterbildung zu besuchen, ist vor allem der Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit. Demgegenüber spielt das Anstreben einer akademischen Laufbahn als Motiv eine untergeordnete Rolle.

Der Anteil der Mittelbaumitarbeitenden, die an einer Dissertation arbeiten, ist gegenüber 2004 leicht gestiegen (10.6% vs. 6%). Sieben der Befragten bzw. 0.35% arbeiten an einer Habilitation. Beim Verfassen einer persönlichen Qualifikationsarbeit ist den Mittelbaumitarbeitenden die Bereitstellung von Zeit durch die Hochschule besonders wichtig. Dabei klafft eine relativ grosse Differenz zu ihrer Zufriedenheit mit diesem Aspekt. Dazu passt, dass lediglich 28% derjenigen, die an einer Arbeit schreiben, den Eindruck haben, genügend oder eher genügend Zeit dafür zu haben. Im Hinblick auf die Positionierung eines Teils der Mittelbaustellen als Qualifikationsstellen, müsste die Situation hier überprüft werden.

Im Jahr 2010 haben rund 60% der Mittelbaumitarbeitenden eine Tagung oder einen Kongress besucht. Dabei haben drei Viertel von diesen einen aktiven Beitrag geleistet, ein Drittel jedoch im Bereich des Organisationsmanagements. Wenn Produkte präsentiert wurden, dann häufiger von Männern als von Frauen. Ebenfalls rund ein Drittel der Mittelbaumitarbeitenden haben Publikationen eingereicht. Dabei sind die hohen Erfolgsquoten, insbesondere auch bei Zeitschriften mit Peer-Review, auffallend. Allerdings sind dabei sehr grosse Fachbereichsunterschiede festzustellen. So haben im Fachbereich Chemie & Life Sciences knapp 55% einen Artikel in einer solchen Zeitschrift eingereicht und gut 51.5% berichten, dass der Beitrag auch angenommen wurde. Dies ist im Vergleich der Fach-

bereiche der höchste Wert bei den eingereichten Artikeln und die kleinste Differenz zu den dann auch veröffentlichten Beiträgen. Im Fachbereich Wirtschaft hingegen haben nur 33% einen Artikel in einer Zeitschrift mit Peer-Review eingereicht und die Selektionsquote war auch deutlich grösser: Nur 20.5% berichten, dass ihr Artikel angenommen wurde. Dies ist ein Hinweis unter vielen in dieser Studie, dass die Situation von Mittelbaumitarbeitenden in verschiedenen Fachbereichen zum Teil höchst unterschiedlich aussieht. Dies müsste insbesondere auch beachtet werden, wenn innerhalb der grösseren Fachhochschulen die Leistungen von Mitarbeitenden in den verschiedenen Fachbereichen miteinander verglichen werden.

Rund ein Drittel der Mittelbaumitarbeitenden hat 2010 eine (kostenpflichtige) Weiterbildung besucht. Dabei fällt die Beurteilung der Unterstützung durch die Hochschule im Ganzen nicht sehr positiv aus. Am zufriedensten sind die Mittelbaumitarbeitenden, die eine Weiterbildung besucht haben, mit der zeitlichen Unterstützung. Diese wird von gut der Hälfte als „gut“ oder „sehr gut“ beurteilt. Ebenfalls noch vergleichsweise als gut bewertet werden die finanzielle Unterstützung sowie die Beratung durch die Vorgesetzten. Dieser Befund war 2004 sehr ähnlich: Auch damals waren Zeit, Geld sowie die Beratung durch die Vorgesetzten diejenigen Aspekte, mit denen die Mittelbaumitarbeitenden am zufriedensten waren. Deutlich besser als 2004 werden die hochschulinternen Personalentwicklungsangebote beurteilt. Diese lagen damals in der „Zufriedenheits-Rangliste“ an letzter Stelle, was heute nicht mehr der Fall ist.

Ein Drittel der Mittelbaumitarbeitenden wurde 2010 beim Erwerb von Lehrqualifikationen unterstützt. Dabei wurden von den Hochschulen vor allem Kurse und Seminare finanziert. Das gemeinsame Vorbereiten von Veranstaltungen mit Dozierenden oder auch Formen des Co-Teachings finden sich eher selten. Eine Ausnahme bilden hier die Pädagogischen Hochschulen, wo die Kultur des Erwerbs von Lehrkompetenzen über Qualifikationsformen „on the job“ relativ verbreitet ist.

Lediglich 3% der Mittelbaumitarbeitenden haben 2010 an einem nationalen oder internationalen Austauschprogramm teilgenommen. Diese geringe Beteiligung ist in Zusammenhang mit dem Befund, dass viele an der gleichen Hochschule arbeiten, an der sie bereits die Ausbildung absolviert haben, heikel: Angesichts der geringen Mobilität wären Austauschprogramme besonders wichtig. Weiter steht das Ergebnis in Diskrepanz zum Befund, dass viele Mittelbaumitarbeitende bei beruflichen Weiterbildungen und Qualifikationsarbeiten ein fehlendes Netzwerk ausserhalb der eigenen Hochschule bemängeln.

Einschätzung allgemeiner Aspekte der aktuellen beruflichen Tätigkeit an der Hochschule

Ein grosser Teil der Mittelbaumitarbeitenden findet die Arbeit an der Hochschule anspruchsvoll. Sie erleben, dass sie die Möglichkeit haben, die Arbeit selbst mitzugestalten und eigene Ideen einzubringen. In der Wahrnehmung der Befragten bieten die Hochschulen jedoch wenige Möglichkeiten, sich innerhalb der Institution beruflich zu entwickeln.

Gefragt, welche Aspekte den Mittelbaumitarbeitenden bei der Ausübung ihrer Berufstätigkeit ganz allgemein besonders wichtig sind, werden am häufigsten ein gutes Arbeitsklima, eine inhaltlich interessante Arbeit sowie die Möglichkeit, die eigenen fachlichen Kompetenzen einbringen zu können, genannt. Die grössten Diskrepanzen zwischen der Wichtigkeit eines Aspekts ganz allgemein bei der Berufstätigkeit und der Beurteilung der Ist-Situation an der Hochschule zeigen sich in Bezug auf das Einkommen und die Aufstiegsmöglichkeiten.

Laufbahnförderung und berufliche Perspektiven

2004 hatten 42% der Befragten noch keine Vorstellung davon, wo sie in fünf Jahren tätig sein werden. In der aktuellen Befragung sind es nur noch 9.5%. Diese Entwicklung dürfte ein Indiz dafür sein, dass

sich der ‚Arbeitsplatz Fachhochschule bzw. Pädagogische Hochschule‘ deutlicher etabliert hat und klarer geworden ist, wohin der berufliche Weg nach einer solchen Anstellung führen könnte.

Der Anteil derjenigen, die sich in fünf Jahren eine Tätigkeit an der gleichen Hochschule in gleicher Position vorstellen können, ist heute um 6% höher als noch 2004 (2004: 16%; 2011: 22%). Der Anteil der Mittelbaumitarbeitenden, die sich in fünf Jahren eine Tätigkeit an der gleichen Hochschule in einer anderen Position vorstellen können, ist sogar markant höher: Während er 2004 37% betrug, sind es heute 11% mehr, d.h. 48%. – Die Attraktivität der Hochschulen als Arbeitgeber dürfte demzufolge gestiegen sein. Der Wunsch nach einer Laufbahn an der eigenen Hochschule ist gross. Hier tut sich ein Feld auf, das dringend bearbeitet werden muss: Viele Mittelbaumitarbeitende erleben den Bereich der internen Aufstiegsmöglichkeiten als defizitär bzw. erwarten hier mehr, als die Hochschule bietet. Bei Mittelbaustellen, die als Qualifikationsstellen verstanden werden, sind interne Laufbahnen jedoch zumeist gar nicht intendiert (Tenure-Track-Modelle waren zumindest in den von den Hochschulen zur Verfügung gestellten Dokumenten nicht explizit zu finden). Es stellt sich damit die Frage, wie klar es den einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist, ob für sie eine interne Laufbahn überhaupt möglich ist, und wenn ja, wie diese ablaufen könnte.

Mitarbeitendengespräche haben sich an den Hochschulen weitgehend etabliert. So berichten insgesamt drei Viertel der Befragten, dass ein solches Gespräch mindestens einmal im Jahr stattfindet. Beratungsangebote zur beruflichen Standortbestimmung und zur Entwicklung von beruflichen Perspektiven werden von den Mittelbaumitarbeitenden eher wenig genutzt. Dabei sind Frauen hier aktiver als Männer, was jedoch auch daran liegen könnte, dass manche Hochschulen spezielle Mentoring-Programme für Frauen anbieten. Allerdings sehen Frauen ihre Arbeitsstelle an der Hochschule auch häufiger als Arbeitsstelle zur beruflichen Neu- oder Umorientierung, als dies die Männer tun, was die häufigere Beanspruchung solcher Angebote ebenfalls erklärt.

Die Mittelbaumitarbeitenden schätzen ihre berufliche Zukunft grundsätzlich positiv ein. 60% der Befragten sind der Meinung, dass ihre Chancen „gut“ oder sogar „sehr gut“ sind. Dabei gibt es jedoch verschiedene Differenzierungen: Zum einen zeigt sich eine klare Altersabhängigkeit, indem die Jüngeren ihre beruflichen Perspektiven deutlich besser einschätzen als die Älteren. Weiter fällt die Beurteilung der Chancen, eine den Neigungen und Vorstellungen entsprechende Anstellung zu finden, in den einzelnen Fachbereichen sehr unterschiedlich aus. So schätzen Personen, welche in den Fachbereichen Technik & IT, Wirtschaft sowie Soziale Arbeit arbeiten, ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt deutlich besser ein als diejenigen, welche im Fachbereich Musik, Theater und andere Künste tätig sind. Schliesslich gibt es auch noch eine klare Geschlechterdifferenz: Männer haben eine positivere Sicht auf ihre Laufbahn als Frauen. Allgemein werden die persönlichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt als besser eingeschätzt als die allgemeinen Chancen des Mittelbaus des eigenen Fachbereichs generell.

Stabsfunktionen im Hochschul- und Wissenschaftsmanagement

In der vorliegenden Befragung wurde erhoben, ob Mittelbaumitarbeitende auch Stabsfunktionen übernehmen, und welche Tätigkeiten sie in diesen Bereichen ausüben. Dies vor dem Hintergrund, dass Mittelbauangehörige heute vermehrt Funktionen im Bereich des Hochschul- und Wissenschaftsmanagements wahrnehmen, die sich im Schnittstellenbereich zwischen Wissenschaft und Verwaltung befinden, und zwar häufig in der Position von Stabsfunktionen.

Gut 10% der Mittelbaumitarbeitenden geben an, dass sie eine Stabsfunktion innehaben. Für 2.5% aller Befragten ist es der einzige Tätigkeitsbereich, für 7% ist es der Tätigkeitsschwerpunkt und die übrigen kombinieren einen Schwerpunkt in einem anderen Bereich mit einer Stabsfunktion. Von denjenigen, die ausschliesslich in einer Stabsfunktion tätig sind, oder diese als ihre Schwerpunkttätigkeit bezeichnen, geben knapp 30% an, als Assistenz von Führungspersonen auf der zweiten Führungsebene tätig zu sein (Prorektorinnen, Prorektoren, Instituts- oder Abteilungsleitende). Je rund ein Viertel sind im Bereich Marketing, Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, im Qualitätsmanagement oder

im Bereich Organisationsmanagement und Konzeptentwicklung in der Ausbildung tätig. Diese Bereiche haben sich bis heute also am deutlichsten als Stabsfunktionen für Mittelbaumitarbeitende ausgebildet. Häufig ist, dass Mittelbaumitarbeitenden mehrere Stabsfunktionen miteinander kombinieren.

Auffallend ist der sehr hohe Frauenanteil unter den Stabsmitarbeitenden. Er liegt bei 70%, während der Frauenanteil in der gesamten Stichprobe nur 44% beträgt. Wenig erstaunlich ist daher das etwas erhöhte Durchschnittsalter (35.5 Jahre gegenüber 34 Jahren in der gesamten Stichprobe).

Mittelbaumitarbeitende mit einer Stabsfunktion arbeiten seltener als ihre Kolleginnen und Kollegen mit einem anderen Arbeitsschwerpunkt an einer Dissertation. Sie sehen sich in fünf Jahren seltener als die übrigen Mittelbaumitarbeitenden noch in der gleichen Funktion und besuchen besonders häufig Seminare zu Karrierewegen und Programme zur beruflichen Standortbestimmung. Stabsfunktionen scheinen also nicht sehr attraktiv zu sein, bzw. wenig Perspektiven zu bieten. Aufgrund der Rückmeldungen der Personalstellen ist zudem anzunehmen, dass viele Stabsfunktionen in den Hochschulen mit Mitarbeitenden im Dozierendenstatus besetzt sind, obwohl diese Tätigkeiten nicht zum grundlegenden Leistungsauftrag dieser Personalkategorien gehören dürften. Insgesamt ist anzunehmen, dass sich Funktionen im Hochschul- und Wissenschaftsmanagement noch wenig als eigenes Tätigkeitsgebiet profiliert haben, was vermutlich deutliche Auswirkungen auf ihre Attraktivität hat.

Chancengleichheit

Die Befunde zu den verschiedenen Themenbereichen zeigen, dass Felder, in denen ein Interpretationsspielraum besteht (Anstellung als Assistierende oder wissenschaftliche Mitarbeitende, unbefristete oder befristete Anstellung, Dozierendentätigkeiten im Status des Mittelbaus), tendenziell zu einer Benachteiligung von Frauen führen. Hier wäre es wichtig, dass die Hochschulen ihre eigenen Personaldaten unter diesen Aspekten analysieren und Vorgesetzte allenfalls für diese Formen der Diskriminierung sensibilisieren. Weiter finden sich Frauen häufiger in Arbeitsfeldern, die in Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen im Innern zwar einen wichtigen Status haben (Lehre und Stabsfunktionen), nach aussen im Wissenschaftsfeld jedoch von untergeordneter Bedeutung sind. Männer sind hingegen häufiger in der Forschung tätig, ein Feld, das für die individuelle Profilierung im Allgemeinen bedeutungsvoller ist. Im Hinblick auf akademische Laufbahnen sollte dieser Aspekt fachbereichsspezifisch genau beobachtet werden. Massgebliche Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden heute primär von den Frauen noch durch wenig Zeit für persönliche Weiterbildung und fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten ausgemacht.

Handlungsbedarf aus der Sicht der Mittelbaumitarbeitenden

Die Mittelbaumitarbeitenden nehmen sowohl in Bezug auf ihre Arbeitsbedingungen als auch in Bezug auf ihre Entwicklungs- und Qualifikationsmöglichkeiten an den Hochschulen einen grossen Handlungsbedarf wahr. Es gibt jeweils zwei Aspekte, die besonders häufig genannt werden und sich bezüglich der Wichtigkeit klar von den anderen absetzen: Jeweils zwischen 40 und 55% der Befragten benennen sie als einen der drei wichtigsten Bereiche, in denen Handlungsbedarf besteht. Bei den Arbeitsbedingungen sind dies die Aufstiegsmöglichkeiten und internen Laufbahnen sowie die Einkommenssituation. Bei den Entwicklungs- und Qualifikationsmöglichkeiten sind es das Weiterbildungskonzept der Hochschule sowie die Promotions- oder Habilitationsmöglichkeit durch die Kooperation der Hochschule mit einer Universität. Dies sind wichtige Hinweise, worauf sich weitere Entwicklungs- und Klärungsprozesse richten sollten. Die weiteren Aspekte, wie zum Beispiel der Status des Mittelbaus innerhalb der Hochschule, Mitsprachemöglichkeiten, die Vernetzung innerhalb und ausserhalb der Hochschule, Arbeitszeiten und Arbeitszeitgestaltung, Führung, Mitarbeitendengespräche oder Entwicklungs- und Qualifikationsmöglichkeiten werden in Bezug auf einen Handlungsbedarf von den Mittelbaumitarbeitenden tendenziell ähnlich eingeschätzt. Diese Aspekte rangieren bei jeweils 20-

30% der Befragten unter den drei wichtigsten mit einem Handlungsbedarf. Je nach Gruppenauswertung zeigen sich hier unterschiedliche Rangierungen.

8. Systemische Aspekte und Überlegungen zu den weiteren Entwicklungen

Die Studie macht nicht nur die aktuelle Situation der Mittelbaumitarbeitenden an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen deutlich und zeigt Entwicklungen seit 2004 auf. Es werden darüber hinaus auch systemische Aspekte in Bezug auf die Positionierung des Mittelbaus sichtbar. Diese werden nachfolgend im Sinne von Überlegungen zur weiteren Entwicklung formuliert. Weiter fand am 29. August 2012 eine Tagung statt, an der die Ergebnisse der Studie präsentiert und durch Expertinnen und Experten im Kontext der allgemeinen Hochschulentwicklung positioniert wurden. Zudem wurden Praxisbeispiele aus dem Bereich des Personalmanagements in Hochschulen vorgestellt. – Ergebnisse aus dieser Tagung fliessen ebenfalls in die nachfolgenden Überlegungen mit ein.

Grosse Heterogenität der Tätigkeitsprofile der Mittelbaumitarbeitenden – Thematisierung unterschiedlicher Mittelbaukategorien unter Einbezug der Tätigkeitsprofile von Dozierenden sowie Professorinnen und Professoren

Die in der Studie sichtbar gewordene grosse Heterogenität der Tätigkeitsprofile der Mittelbaumitarbeitenden lässt sich als Spiegel eines noch nicht prägnanten Profils der Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen bzw. auch von deren Aufgabenvielfalt lesen. Während die Personalkategorien der Dozierenden und Professorinnen und Professoren auf der Ebene der formalen Vorgaben relativ klar definiert sind, lässt die vergleichsweise grosse Offenheit der Personalkategorie „Mittelbau“ zu, dass dort – salopp formuliert – alle Tätigkeiten untergebracht werden, die in den anderen Kategorien keinen Platz haben. So finden sich neben akademischen Qualifikationsstellen im Sinne der Universitäten gleichermassen Stellen mit einem hohen Anteil an Praxisbegleitung, Stellen, die in den mindestens kostendeckend oder auch profitorientierten Weiterbildungs- und Dienstleistungsbereichen angesiedelt sind und solche, die den erhöhten Bedarf der Hochschulen an Managementaufgaben abdecken. Die Positionierung der Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen zwischen Praxisorientierung, Dienstleistungsunternehmen und Forschungsexzellenz manifestiert sich tendenziell in der grossen Vielfalt von Tätigkeitsbereichen von Mittelbaumitarbeitenden. Weiter dürften die Organisationsformen vieler Hochschulen, in denen es eine strukturelle Differenzierung zwischen Ausbildung, Weiterbildung & Dienstleistungen sowie Forschung & Entwicklung gibt, die Ausbildung ganz unterschiedlicher Arbeitssituationen des Mittelbaus verstärken. Dieser letzte Aspekt dürfte allerdings auch die Dozierenden betreffen, die vermutlich je nach ihrem Haupteinsatzgebiet ebenfalls in sehr unterschiedlichen „Hochschulwelten“ arbeiten⁴.

Wichtig ist, dass bei der weiteren Thematisierung der Arbeitssituation von Mittelbaumitarbeitenden und bei der konzeptionellen Weiterentwicklung dieser Personalkategorie die sehr unterschiedlichen Tätigkeitsprofile beachtet werden und entsprechend vorgegangen wird. Dies dürfte nur unter Einbezug der Tätigkeitsprofile der Dozierenden und der administrativen Mitarbeitenden möglich sein, da sich in den aktuellen Rechtsgrundlagen vieler Hochschulen die Lohnklassen des Mittelbaus und der Dozierenden auf der einen Seite und des Mittelbaus und der administrativen Mitarbeitenden auf der anderen Seite zum Teil überschneiden. In Bezug auf die Überschneidungen zwischen Mittelbau und administrativen Mitarbeitenden ist vor allem eine Klärung der Positionierung von Tätigkeitsfeldern im Bereich des Hochschul- und Wissenschaftsmanagements wichtig. Aufgrund von Diskussionsbeiträgen an der Tagung vom 29. August 2012 ist anzunehmen, dass in Bezug auf die Differenzierung zwischen Mittelbau und Dozierenden mindestens zwei verschiedene Stossrichtungen denkbar sind: Die eine besteht darin, dass die Hochschulen innerhalb ihrer rechtlichen Vorgaben für je transparentere Kriterien bei der Zuteilung in die verschiedenen Kategorien der administrativen Mitarbeitenden, des Mittel-

⁴ Für Führungspersonen auf der dritten und vierten Führungsebene von Pädagogischen Hochschulen konnte dieser Aspekt bereits aufgezeigt werden. So unterscheidet sich z.B. die Arbeitssituation einer Führungsperson in einem Forschungsinstitut deutlich von der Arbeitssituation einer Führungsperson im Ausbildungsbereich der gleichen Hochschule. Die Unterschiede zu einer Führungsperson in einem Forschungsinstitut einer anderen Hochschule sind hingegen vergleichsweise gering (vgl. Böckelmann, 2012).

baus und der Dozierenden sorgen und damit die vorhandenen Differenzierungen schärfen. Insbesondere dürfte es hier darum gehen, nicht nur auf die für die jeweiligen Kategorien notwendigen Qualifikationsanforderungen einzugehen, sondern systematisch die Differenzierung von Tätigkeitsprofilen und dafür notwendige Kompetenzen in den verschiedenen Arbeitsbereichen einzubeziehen. – Die andere Stossrichtung ginge dahin, die Unterscheidung zwischen Dozierenden und Mittelbau mittelfristig aufzugeben, da die Überschneidungen der Arbeitsbereiche zu gross sind, um eine sinnvolle Abgrenzung von unterschiedlichen Personalkategorien vornehmen zu können. Erforderlich wäre auch bei dieser Entwicklung eine klare Differenzierung von Tätigkeitsprofilen und dafür notwendige Kompetenzen, um dann eine sinnvolle Binnendifferenzierung innerhalb der Gesamtgruppe vornehmen zu können. In einigen Personalkategoriensystemen würde diese Stossrichtung auch die Klärung der Frage bedingen, ob Professorinnen und Professoren eine eigene Personalkategorie mit einer spezifischen Funktion sind, oder ob es sich hierbei lediglich um eine spezielle Gruppe innerhalb der Dozierenden handelt.

Anforderungen an Dozierende – Auswirkungen der strukturellen Veränderungen im 3. Qualifikationszyklus auf die Gestaltung des Kompetenzerwerbs in Wissenschaft und Praxis

Fachhochschulen und Pädagogische Hochschulen zeichnen sich durch eine enge Vernetzung mit ihren je eigenen Praxisfeldern aus. Dies ist ein wesentliches Unterscheidungsmerkmal zu den Universitäten und macht einen Teil ihrer spezifischen Qualität aus. Zum Teil mehr und zum Teil weniger konsequent fordern daher die Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen für Dozierendenanstellungen Berufserfahrungen in einem für das jeweilige Fachgebiet relevanten Praxisfeld. Gleichzeitig wird immer konsequenter auch eine Promotion erwartet. Damit müssen Mittelbaumitarbeitende, die eine wissenschaftliche Laufbahn an einer Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule einschlagen möchten, sowohl Praxiserfahrung sammeln, als auch ihre akademische Qualifikation vorantreiben.

In Feldern, in denen Wechsel zwischen Hochschule und Praxis etabliert und aufgrund des Arbeitsmarktes an beiden Orten relativ einfach machbar sind, dürfte dies kein grösseres Problem sein. Potenziell können jedoch Zielkonflikte zwischen der frühzeitigen Etablierung im Wissenschaftsfeld und dem Erwerb von Berufserfahrung im jeweiligen Praxisfeld entstehen. Wie die Tagung vom 29. August 2012 gezeigt hat, versuchen einzelne Hochschulen, in der Wissenschaft etablierten Fachpersonen mit einem universitären Werdegang oder auch Nachwuchskräften aus den Fachhochschulen oder Pädagogischen Hochschulen, die sie als Dozierende anstellen möchten, den allenfalls notwendigen nachträglichen Erwerb von Praxiserfahrung zu erleichtern. Dabei können diese zum Beispiel temporär ihren Beschäftigungsgrad reduzieren, um parallel zur Anstellung an der Hochschule eine gewisse Zeit einer zweiten Berufstätigkeit nachzugehen.

Das in einigen Fachbereichen über viele Jahre relativ häufige Modell, im Anschluss an das Studium parallel zur Berufstätigkeit an einer Universität zu promovieren, dürfte immer schwieriger werden, da die strukturierten Doktorandenprogramme zunehmen, die eine erhöhte zeitliche Präsenz an der Hochschule erfordern, und die Bereitschaft, Doktoranden ausserhalb solcher Programme und ausserhalb von Mittelbauanstellungen mit Einzelthemen zu betreuen, aufgrund der hohen Studierendenzahlen abgenommen hat. – Die strukturellen Veränderungen im 3. Qualifikationszyklus beeinflussen die Frage, wie der doppelte Kompetenzerwerb (Wissenschaft und Praxis) im Hinblick auf eine Dozierendenlaufbahn berufsbiografisch gestaltet werden kann.

Bedeutung von kooperativen Promotionsprogrammen mit Universitäten – eigenständige Bedeutung von Promotionsförderung und –betreuung als institutioneller Auftrag

Aufgrund der vorliegenden Daten ist anzunehmen, dass die Qualifikation des Nachwuchses bei der Vielfalt von Aufgaben der Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen einen noch zu wenig etablierten Platz hat, auch wenn mittlerweile viele Hochschulen über interne Konzepte zur Förderung

von Qualifikationsarbeiten verfügen, bei denen es insbesondere um die Bereitstellung von Arbeitszeit geht. Qualifikationsarbeiten sind in den Augen der Befragten tendenziell immer noch ein individuelles Projekt, für das sie ganz alleine verantwortlich sind und deren institutionelle Verankerung an einer Universität stattfindet, mit der die eigene Hochschule oft auf institutioneller Ebene kaum etwas zu tun hat.

Formal betrachtet sind Promotionen tatsächlich nicht direkt Sache der Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen, da sie selbst kein Promotionsrecht haben. Dennoch sind sie auf promovierten Nachwuchs angewiesen. Damit kann der weitere Weg der Promotionsförderung im Moment nur über institutionelle Kooperationen mit Universitäten führen. Diese werden denn auch von den Mittelbaumitarbeitenden sehr deutlich eingefordert, wie die vorliegende Studie und sehr eindrücklich die Voten der Betroffenen selbst an der Tagung vom 29. August 2012 gezeigt haben. Die wenigen vorhandenen Beispiele von kooperativen Promotionsprogrammen, von denen zwei auch an der Tagung vom 29. August 2012 vorgestellt wurden, machen deutlich, dass dabei die Frage, in welcher Art und Weise die beteiligten Fachhochschulen oder Pädagogischen Hochschulen und die von dieser Seite her betreuenden Professorinnen und Professoren formal sichtbar werden, ein entscheidender Erfolgsfaktor sind. Dabei geht es unter anderem auch um die Gestaltung von Promotionsurkunden. Diese dürften nicht allein das formale Promotionsrecht der Universitäten wiedergeben und auch nicht nur allfällig betreuende Professorinnen und Professoren der Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen nennen. Vielmehr müsste die kooperative Beteiligung der Hochschulen als Institutionen sichtbar werden. Weiter wäre perspektivisch zu bedenken, die Anzahl der kooperativ betreuten Promotionen in das offizielle Reporting aller Hochschultypen aufzunehmen. Neben dem Promotionsrecht und der dadurch bedingten Verantwortung der Universitäten für den formalen Abschluss bekäme die Promotionsförderung bzw. –betreuung als Aufgabe aller Hochschultypen einen eigenständigen Stellenwert.

Interne Laufbahnen – Transparenz in Bezug auf die strukturellen Möglichkeiten für die Mittelbaumitarbeitenden

Dadurch, dass sich viele Mittelbaumitarbeitende eine berufliche Laufbahn an der Hochschule wünschen, während eine solche für Inhaberinnen und Inhaber von Qualifikationsstellen konzeptuell gar nicht überall vorgesehen ist, entsteht potenziell ein Spannungsfeld zwischen Mittelbaustellen als Nachwuchsstellen oder Projektstellen und Mittelbaustellen als Strukturstellen mit bestimmten Aufgaben, die die Hochschule kontinuierlich wahrnehmen muss. Aufgrund der Ergebnisse der Studie stellt sich die Frage, inwieweit es für die einzelnen Mitarbeitenden klar ist, ob sie sich auf einer Position befinden, von der aus eine interne Laufbahn intendiert und möglich ist, bzw. ob es für sie bei der Anstellung an der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule primär um einen Qualifizierungsschritt geht, oder nicht. Die Voten von Führungspersonen an der Tagung vom 29. August 2012 haben zudem gezeigt, dass die Intention befristeter Qualifikationsstellen zum Teil mit der geringen Nachfrage bei Stellenausschreibungen kollidiert: In denjenigen Feldern, in denen Nachwuchskräfte schwierig zu finden sind, versuchen Hochschulen diese an sich zu binden, auch wenn sie grundsätzlich von einer Befristung von Qualifikationsanstellungen ausgehen. Das klassische „Hausberufungsverbot“ könnte damit bald ausgedient haben, da es mit dem Wettbewerb um die besten Mitarbeitenden sowie mit dem Ziel, von der eigenen Personalförderung profitieren zu können, kollidieren kann. Wichtig ist auch unter diesem Aspekt das Herstellen von Transparenz im Bereich der internen Laufbahnmöglichkeiten.

Verschiedene Laufbahnoptionen – kontinuierliche Thematisierung individueller Laufbahnschritte als Teil der Mittelbauförderung

Die wissenschaftliche Laufbahn an einer Hochschule ist für Mittelbaumitarbeitende nicht die einzig mögliche Option. Ein recht häufiger Weg von Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist auch derjenige in die Praxis. Die Voten von Personalverantwortlichen aus Privatwirtschaft und öffentlichen Institutionen an der Tagung vom 29. August 2012 lassen vermuten, dass aus der Sicht von

Arbeitgebenden durch die Anstellung im Mittelbau einer Hochschule durchaus Kompetenzen erworben werden, die für die Praxisfelder relevant sind (so zum Beispiel Projektmanagement, Konzeptentwicklung, Recherchetätigkeit, aber auch Fachkompetenzen auf aktuellem, hohem Niveau). Die Tätigkeit im Mittelbau einer Hochschule kann also durchaus auch Laufbahnochancen in der Praxis verbessern. Eine weitere Laufbahnoption für Mittelbaumitarbeitende ist diejenige im Bereich des Wissensmanagements. Aufgrund der generellen Zunahme von Managementaufgaben in Hochschulen sowie der zunehmenden Überschneidung zwischen wissenschaftlichen und administrativen Tätigkeiten (vgl. z.B. Blümel et al. 2010; Nickel & Ziegele, 2010), die unter anderem als Entstehung eines „Third Space“ diskutiert wird (Whitchurch, 2006), können sich zukünftig auch Laufbahnen im Bereich spezifischer Managementkompetenzen für den Hochschulbereich herausbilden. Angebote für Zusatzqualifikationen in diesem Feld sind mittlerweile an verschiedenen Hochschulen im deutschsprachigen Raum etabliert⁵.

Aus Universitäten ist das Phänomen bekannt, dass sich die Hochschulen als Systeme und viele Professorinnen und Professoren als Vorgesetzte so verhalten, wie wenn alle Mittelbaumitarbeitenden eine wissenschaftliche Laufbahn einschlagen wollten und könnten. Für manche führt erst ein zunehmendes Scheitern in der wissenschaftlichen Profilierung bzw. bei der Bewerbung um eine Professur zu einem Perspektivenwechsel hin auf andere Laufbahnmöglichkeiten (vgl. z.B. Klinkhammer, 2004). Dies findet dann zu einem Zeitpunkt statt, der es erschwert, noch in anderen Feldern Fuss zu fassen. – In Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen dürfte die Gefahr einer solchen Ausblendung verschiedener Laufbahnmöglichkeiten und auch von Laufbahnrealitäten weniger gross sein, da die Verbindung zum Praxisfeld in der Regel präsenter ist und akademische Karrieren einen etwas weniger exklusiven Status im Vergleich zu einer Karriere in der Praxis haben. Dennoch dürfte es angesichts der verschiedenen Laufbahnmöglichkeiten wichtig sein, diese mit Bezug zu den Kompetenzen der Mittelbaumitarbeitenden und den jeweiligen Arbeitsmärkten kontinuierlich zu thematisieren: Das Gespräch über individuell sinnvolle Laufbahnschritte sollte als Teil der Mittelbauförderung verstanden werden.

Wie die vorliegende Studie gezeigt hat, finden heute erfreulicherweise mit den meisten Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden Mitarbeitendengespräche statt, wodurch die strukturelle Basis für Laufbahngespräche vorhanden ist. Ebenfalls gezeigt hat sich allerdings auch, dass strukturierte institutionelle Angebote zur Standortbestimmung und Laufbahnplanung relativ wenig in Anspruch genommen werden.

Potenzieller Zusammenhang zwischen Finanzvorgaben, fehlender systematischer Nachwuchsförderung und multiplen Vertragsverlängerungen

Zwischen Finanzvorgaben an die Hochschulen, zum Teil noch fehlender systematischer Nachwuchsförderung sowie den in der Studie sichtbar gewordenen multiplen Vertragsverlängerungen bei den Mittelbaumitarbeitenden kann potenziell ein Zusammenhang hergestellt werden. Zu vermuten ist, dass an den Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen die Kosten-Leistungsrechnung im Sinne der Steuerungsimperative des New Public Managements deutlich konsequenter umgesetzt wurde als an den Universitäten.⁶ Dadurch wird an den Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen entsprechend konsequent darauf geachtet, dass die Vorgaben bezüglich des Selbstfinanzierungsgrades in der Forschung (und auch in anderen Leistungsbereichen) eingehalten werden, bzw. es werden vermutlich sehr viel klarer alle internen Aufwände in die jeweiligen Kalkulationen einbezogen.

Nachwuchsförderung in der Forschung (und zum Teil auch in der Weiterbildung) kann sehr schnell mit Vorgaben bezüglich des Selbstfinanzierungsgrades kollidieren, insbesondere was das Verfassen von

⁵ Für einen Überblick über die Programme vgl. Webler, 2009

⁶ Dies hat mit der Gründungszeit dieser Hochschularten zu tun bzw. damit, dass die jeweils vorherrschenden Managementprinzipien in neuen Organisationen klarer etabliert werden als in bereits bestehenden (vgl. Böckelmann, 2010).

Publikationen betrifft – eine wichtige Arbeit, die oftmals kaum über Arbeitszeit abgedeckt werden kann, da sonst der Selbstfinanzierungsgrad zu klein wird. Weiter sind die Saläre der Mittelbaumitarbeitenden an den Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen, die nicht in einer speziellen Personalkategorie von Doktorierenden angestellt sind, für das Erreichen des notwendigen Selbstfinanzierungsgrades in der Forschung im Vergleich zu den entsprechenden Personalkategorien an den Universitäten oftmals zu hoch. Dies erschwert die Nachwuchsförderung zusätzlich. Eine weitere Auswirkung der Finanzierungsvorgaben ist eine sehr vorsichtige Anstellungspolitik, die sich in sehr vielen kurzfristigen Verträgen und multiplen Vertragsverlängerungen zeigt. Es besteht ein Spannungsverhältnis zwischen den Finanzierungsvorgaben und dem Etablieren eines kontinuierlichen Kompetenzaufbaus in den Hochschulen bzw. auch individuell genügend abgesicherten Anstellungssituationen.

Grosse und seit 2004 stabile Fachbereichsunterschiede – Anforderung an eine sinnvolle Rahmensteuerung

Die Situation des Mittelbaus in den verschiedenen Fachbereichen ist in einigen Aspekten zum Teil sehr unterschiedlich. Das war auch bereits 2004 so. Es fand also durch die Hochschulentwicklung der letzten Jahre und die zunehmende Etablierung der neuen Hochschultypen kein Prozess der Angleichung statt. Vergewärtigt man sich die unterschiedlichen Arbeitsmärkte und die unterschiedlichen Möglichkeiten der Abnehmerfelder der verschiedenen Fachbereiche in Zusammenhang mit der starken Bezogenheit der Hochschulen auf verschiedene Berufsfelder, so verwundert dies nicht.

Wichtig ist, dass die Hochschulsteuerung dies berücksichtigt. Dabei stellt sich die Frage, auf welcher Systemebene Regelungen mit welchem Konkretisierungsgrad angesetzt werden. So muss zum Beispiel sehr genau geprüft werden, inwieweit Vorgaben in Bezug auf den Selbstfinanzierungsgrad von Leistungen über verschiedene Fachbereiche hinweg für gesamte Fachhochschulen zweckmässig sind oder inwieweit übergreifende Vorgaben im Bereich der Nachwuchsförderung überhaupt Sinn machen. – Gefragt ist eine sinnvolle Rahmensteuerung, welche es den einzelnen Hochschulen ermöglicht, die spezifischen Bedingungen der verschiedenen Berufsfelder und Arbeitsmärkte zu berücksichtigen.

Verschärfung der Konkurrenz um qualifizierten Nachwuchs – Anforderungen an Personalmarketing und Kommunikation

Die Rekrutierung von qualifiziertem Nachwuchs über den Mittelbau wird künftig eine der zentralen Herausforderungen für die Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen darstellen. Zum einen zieht die Befristung vieler Mittelbaustellen sowie die Anforderung des doppelten Kompetenzerwerbs in Praxis und Wissenschaft im Hinblick auf eine Dozierendenlaufbahn zwangsläufig eine erhöhte Fluktuation im Bereich des Mittelbaus nach sich. Zum anderen wird aufgrund des demografischen Wandels eine Verknappung junger qualifizierter Nachwuchskräfte auf dem Arbeitsmarkt zu erwarten sein (vgl. Zölch, Mücke, Graf & Schilling, 2009). Nicht unwahrscheinlich ist zudem, dass es auch aufgrund des Konkurrenzdrucks mit Universitäten im Bereich der Forschung aus Kostengründen zu einer Verschiebung von Dozierendenstellen hin zu qualifizierten Mittelbaustellen geben könnte. Auf Seiten der Hochschulen wird es damit deutlich wichtiger werden, sich als attraktive Arbeitgeberinnen für den Mittelbau zu positionieren. Auf mittlere Sicht wird sich die Konkurrenz zwischen den Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen, aber auch zwischen diesen Hochschultypen und den Universitäten und ETHs um qualifizierten Nachwuchs verschärfen. Wünschbar wäre hier, dass auch ein Verständnis für einen gesamten Hochschulraum entstehen würde, für den alle qualifizieren, und in dem Konkurrenz damit nicht der dominierende Impuls im Bereich der Personalpolitik wird.

Vor dem Hintergrund der zu erwartenden knapperen Arbeitsmärkte kann angenommen werden, dass Personal- und Anstellungspolitik sowie Laufbahn- und Förderkonzepte zukünftig einen höheren Stellenwert erhalten. Gleichzeitig müssen die Hochschulen dies verstärkt auf den für sie interessanten

Arbeitsmärkten kommunizieren. Denn den Menschen, die nicht mit der Welt der Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen vertrauten sind, ist häufig nicht klar, welches die Aufgabenfelder und Laufbahnmöglichkeiten von Mittelbaumitarbeitenden sein können. Gleichzeitig ist es für Unternehmen und Organisationen als zukünftige Arbeitgeber von Mittelbaumitarbeitenden wichtig zu wissen, welche Kompetenzen diese sich an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen erwerben können resp. von welchen sie profitieren können. Vor dem Hintergrund der Anforderung an einen doppelten Kompetenzerwerb in Wissenschaft und Praxis ist es wichtig, dies stärker als bislang zu kommunizieren, um die Mittelbaumitarbeitenden in ihren Laufbahnschritten zu unterstützen.

Bislang geringe politische Positionierung des Mittelbaus – Bedeutung eines verstärkten Einbezugs der Betroffenen in die weitere Entwicklung

An der Tagung vom 29. August 2012 wurde deutlich, dass der Mittelbau sich im Vergleich zu den Dozierenden bislang politisch noch wenig positioniert hat, beispielsweise in Form von Mittelbauvereinigungen an den Hochschulen. Es ist anzunehmen, dass es die grosse Heterogenität der Tätigkeitsprofile und Arbeitsschwerpunkte der Mittelbaumitarbeitenden erschwert, gemeinsame Interessen zu formulieren und zu klaren Positionen zu finden. Angesichts der zukünftigen Herausforderungen in der Hochschulentwicklung könnte eine politische Konstitution des Mittelbaus und dessen aktive Beteiligung an den politischen Prozessen zur Schärfung der Profile und Klärung der Interessen beitragen. Dies wäre eine Bereicherung der hochschulpolitischen Diskussion und könnte das Ziel unterstützen, die Entwicklung von Massnahmen stärker an den Bedarfen und Bedürfnissen des Mittelbaus auszurichten.

Anhang

I. Literaturverzeichnis

- Blättel-Mink, B.; Franzke, A.; Wolde, A. (2011) (Hrsg.). Gleichstellung im Reformprozess der Hochschulen. Frankfurt: Ulrike Helmer Verlag.
- Blümel, A.; Klope, K.; Krücken, G.; Netz, N. (2010). Restrukturierung statt Expansion. Entwicklungen im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen. In: die Hochschule 2/2010, S. 154–171.
- Braun, D. (2001). Regulierungsmodelle und Machtstrukturen an Universitäten. In: Stölting, E.; Schimank, U. (Hrsg.). Die Krise der Universitäten. Leviathan Sonderheft 20, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 223–242.
- Brenzikofer, B. (2002). Reputation von Professoren. Implikationen für das Human Resource Management von Universitäten. München: Rainer Hampp Verlag.
- Bundesamt für Statistik (2011). Personal der Fachhochschulen 2010. Download unter <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/22/publ.html>
- Bundesamt für Statistik (2011) Personal der universitären Hochschulen. Download unter <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/22/publ.html>
- Böckelmann, Ch. (2010). Die Tertiarisierung der Lehrerinnen- und Lehrerbildung in der Schweiz im Kontext allgemeiner Fragen der Hochschulentwicklung. In: Klingovsky, U.; Kossack, P.; Wrana, D. (Hrsg.). Die Sorge um das Lernen. Festschrift für Hermann J. Forneck. Bern: hep-Verlag, 220–236.
- Böckelmann, Ch. (2012). Profil und Perspektiven: Arbeitssituation und Laufbahnperspektiven von Führungspersonen auf der dritten und vierten Führungsebene an pädagogischen Hochschulen der Schweiz. In: Beiträge zur Lehrerbildung, 29(3), 387–398.
- Klinkhammer, M. (2004). Supervision und Coaching für Wissenschaftlerinnen. Theoretische, empirische und handlungsspezifische Aspekte. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Nickel, S.; Ziegele F. (2010). Karriereförderung im Wissenschaftsmanagement – nationale und internationale Modelle. Eine empirische Vergleichsstudie im Auftrag des BMBF. Gütersloh. Download: http://www.che.de/downloads/Studie_Karriereforderung_im_Wissenschaftsmanagement_Band_1.pdf
- Webler, W.-D. (2009). Vergleich der Studienprogramme im Bereich der Kernaufgaben der Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen (Forschung, Lehre, Transfer und Weiterbildung). Teil I: Wissenschaftsforschung, Hochschulforschung, Bildungsmanagement, Forschungsmanagement, Hochschul- und Wissenschaftsmanagement – Vergleich der Programme. In: Personal- und Organisationsentwicklung, 1+2, 39–51.
- Whitchurch, C (2004). Administrative Managers – A Critical Link. In: Higher Education Quarterly. 58/4, S. 280–298.
- Whitchurch, C. (2006). Who Do They Think They Are? The Changing Identities of Professional Administrators and Managers in UK Higher Education. In: Journal of Higher Education Policy and Management 28 (2), S. 159–171.
- Zölch, M.; Greiwe, St.; Semling, C. (2005). Die Situation der Assistierenden und wissenschaftlich Mitarbeitenden an Schweizer Fachhochschulen. Ergebnisbericht der schweizweiten Online-Befragung. Olten: Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz.
- Zölch, M.; Mücke, A.; Graf, A.; Schilling, A. (2009). Fit für den demografischen Wandel. Instrumente, Ergebnisse, Ansätze guter Praxis. Bern: Haupt.

II. Ergänzende Tabellen

Einleitung

Tab. 21 Übersicht über die Entwicklung der Anteile der Personalkategorien (Bundesamt für Statistik 2007-2011)

	Professorinnen, Professoren	Übrige Dozierende	Mittelbau	Administrative und technische Mitarbeitende
Fachhochschulen und Pädagogische Hochschulen				
2006	35%	18%	17%	30%
2008	35%	16%	19%	30%
2010	32%	18%	20%	30%
Universitäten				
2006	9%	9%	48%	34%
2008	9%	9%	48%	34%
2010	9%	8%	49%	34%

Kapitel 4.1

Tab. 22 Anteile der Beschäftigungsgrade innerhalb der Fachbereiche

Beschäfti- gungsgrad	Architektur, Bau- & Planungswesen	Technik & IT	Chemie & Life Sciences	Wirtschaft	Musik, Theater und andere Künste	Soziale Arbeit	Gesundheit	Pädagogische Hochschulen
1% - 19%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	1.8%	2.0%	2.5%	0.6%
20% - 39%	5.0%	2.0%	0.8%	0.0%	24.8%	3.0%	6.2%	7.0%
40% - 59%	26.9%	13.6%	10.8%	19.0%	37.6%	17.8%	29.6%	22.8%
60% - 79%	14.3%	8.4%	13.1%	12.0%	18.3%	28.7%	19.8%	27.5%
80% - 99%	13.4%	14.3%	17.7%	22.8%	11.9%	33.7%	34.6%	30.4%
100.0%	40.3%	61.8%	57.7%	45.6%	5.5%	14.9%	7.4%	11.7%

Tab. 23 Anteile des Anstellungsverhältnisses bei der Ersteinstellung – differenziert nach Fachbereichen

	Architektur, Bau- & Planungswesen	Technik & IT	Chemie & Life Sciences	Wirtschaft	Musik, Theater und andere Künste	Soziale Arbeit	Gesundheit	Pädagogische Hochschulen
zeitlich befristete Anstellung	61.3%	67.0%	75.4%	62.7%	83.5%	81.2%	67.9%	63.2%
unbefristete Anstellung	38.7%	33.0%	24.6%	37.3%	16.5%	18.8%	32.1%	36.8%

Tab. 24 Anteile des aktuellen Anstellungsverhältnisses – differenziert nach Fachbereichen

	Architektur, Bau- & Planungswesen	Technik & IT	Chemie & Life Sciences	Wirtschaft	Musik, Theater und andere Künste	Soziale Arbeit	Gesundheit	Pädagogische Hochschulen
zeitlich befristete Anstellung	51.8%	51.1%	60.6%	52.2%	70.1%	69.7%	61.3%	49.4%
unbefristete Anstellung	48.2%	48.9%	39.4%	47.8%	29.9%	30.3%	38.7%	50.6%

Kapitel 4.2

Tab. 25 Rekrutierungswege – differenziert nach Funktionsbezeichnung

	Assistent/in	Wissenschaftl. Mitarbeiter/in	Andere Funktionen
Direkte Ansprache durch Dozierende/Mitarbeitende der FH/PH (während Studium)	48.7%	27.8%	33.6%
Zeitungsinserat, Aushang	5.0%	13.0%	18.4%
Internet-Inserat auf der Seite der FH/PH	11.9%	9.8%	11.2%
Internet-Stellenbörse	7.3%	13.2%	5.6%
RAV	0.2%	1.5%	0.0%
Durch Verwandte/Freunde/Bekannte	14.5%	15.6%	12.8%
Auf andere Weise	3.5%	3.9%	5.6%
Eigene Anfrage/Blindbewerbung	2.1%	2.9%	0.8%
Durch Auftrag/Zusammenarbeit mit FH/PH (Beratung, F-Kooperation, Gastreferent/in Praktikant/in, Zivildienst)	2.8%	4.3%	0.8%
Infomail/Rundschreiben der FH/PH	1.1%	0.8%	0.8%

Tab. 26 Rekrutierungswege – differenziert nach Fachbereichen

	Architektur, Bau- & Planungswesen	Technik & IT	Chemie & Life Sciences	Wirtschaft	Musik, Theater und andere Künste	Soziale Arbeit	Gesundheit	Pädagogische Hochschulen
Direkte Ansprache durch Dozierende/Mitarbeitende der FH/PH (während Studium)	33.6%	56.1%	40.9%	22.4%	42.5%	15.0%	22.2%	16.6%
Zeitungsinserat, Aushang	10.9%	8.9%	4.7%	14.1%	5.7%	22.0%	11.1%	16.6%
Internet-Inserat auf der Seite der FH/PH	7.6%	5.1%	8.7%	13.5%	14.2%	19.0%	18.5%	13.6%
Internet-Stellenbörse	8.4%	4.4%	10.2%	18.6%	4.7%	17.0%	14.8%	17.8%
RAV	0.0%	1.3%	0.8%	0.0%	0.9%	0.0%	1.2%	1.2%
Durch Verwandte/Freunde/ Bekannte	23.5%	14.0%	14.2%	14.7%	15.1%	9.0%	18.5%	11.2%
Auf andere Weise	3.4%	3.3%	3.1%	4.5%	5.7%	3.0%	0.0%	8.3%
Eigene Anfrage/Blindbewerbung	2.5%	1.6%	3.1%	1.9%	2.8%	4.0%	2.5%	3.6%
Durch Auftrag/Zusammenarbeit mit FH/PH (Beratung, F-Kooperation, Gastreferent/in, Praktikant/in, Zivildienst)	1.7%	2.9%	9.4%	2.6%	1.9%	4.0%	1.2%	3.0%
Infomail/Rundschreiben der FH/PH	0.8%	0.2%	0.0%	1.9%	0.0%	4.0%	0.0%	1.2%

Tab. 27 Höchster Abschluss vor Stellenantritt – differenziert nach Geschlecht

	Frauen	Männer
Berufslehre	0.3%	0.0%
Berufsmatura	0.3%	2.0%
Matura	2.5%	1.4%
Meister- oder höhere Fachprüfung	0.3%	0.9%
Höhere Fachschule (HWV, HTL oder Ähnliches)	6.3%	12.1%
Bachelorabschluss an einer FH/PH	25.9%	43.3%
Bachelorabschluss an einer Universität	3.4%	3.6%
konsekutiver Masterabschluss an einer FH/PH	5.7%	7.0%
konsekutiver Masterabschluss oder Lizentiat an einer Universität	46.0%	24.2%
Doktorat	8.8%	8.4%
Habilitation	0.6%	0.2%

Tab. 28 Höchster Abschluss vor Stellenantritt – differenziert nach Fachbereichen

	Architektur, Bau- & Planungswesen	Technik & IT	Chemie & Life Sciences	Wirtschaft	Musik, Theater und andere Künste	Soziale Arbeit	Gesundheit	Pädagogische Hochschulen
Berufslehre	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	0.0%
Berufsmatura	0.9%	2.7%	0.0%	0.0%	0.9%	0.0%	0.0%	0.0%
Matura	2.6%	2.5%	0.8%	1.3%	1.9%	1.0%	0.0%	4.1%
Meister- oder höhere Fachprüfung	0.9%	1.1%	0.0%	0.0%	1.9%	0.0%	0.0%	0.6%
Höhere Fachschule (HWV, HTL oder Ähnliches)	15.4%	15.7%	8.7%	5.8%	7.5%	2.0%	11.3%	3.6%
Bachelorabschluss an einer FH/PH	26.5%	50.1%	38.1%	39.7%	17.8%	18.4%	23.8%	7.1%
Bachelorabschluss an einer Universität	6.0%	2.2%	2.4%	3.2%	4.7%	3.1%	2.5%	5.3%
konsekutiver Masterabschluss an einer FH/PH	4.3%	4.9%	6.3%	3.2%	27.1%	4.1%	1.3%	5.9%
konsekutiver Masterabschluss oder Lizentiat an einer Universität	37.6%	12.6%	21.4%	42.9%	29.9%	67.3%	52.5%	62.1%
Doktorat	4.3%	8.1%	21.4%	3.8%	8.4%	4.1%	6.3%	10.7%
Habilitation	1.7%	0.0%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	0.6%

Tab. 29 Teilnahme an einem (Teilzeit)Studium – differenziert nach Funktionsbezeichnung

	Assistent/in	Wissenschaftl. Mitarbeiter/in	Andere Funktionen
(Teilzeit)Studium an einer FH/PH – Bachelor	1.0%	0.4%	0.0%
(Teilzeit)Studium an einer FH/PH – Master (konsekutiv)	11.5%	3.1%	6.4%
(Teilzeit)Studium an einer Universität – Bachelor	0.4%	0.3%	0.9%
(Teilzeit)Studium an einer Universität – Master (konsekutiv)	5.3%	2.8%	0.9%

Tab. 30 Teilnahme an einem (Teilzeit)Studium – differenziert nach Fachbereichen und Funktionsbezeichnung

		Architektur, Bau- & Planungswesen	Technik & IT	Chemie & Life Sciences	Wirtschaft	Musik, Theater und andere Künste	Soziale Arbeit	Gesundheit	Pädagogische Hochschulen
(Teilzeit)Studium an einer FH/PH – Bachelor	Assistent/in	--	1.4%	--	--	--	2.6%	--	5.0%
	Wiss. Mitarbeiter/in	--	1.3%	--	--	--	--	--	--
	Andere Funktionen	--	--	--	--	--	--	--	--
(Teilzeit)Studium an einer FH/PH – Master (konsekutiv)	Assistent/in	7.7%	14.9%	6.3%	20.0%	7.0%	5.1%	11.8%	--
	Wiss. Mitarbeiter/in	1.6%	6.8%	--	2.5%	--	4.2%	--	0.8%
	Andere Funktionen	--	14.3%	--	--	16.7%	--	--	--
(Teilzeit)Studium an einer Universität – Bachelor	Assistent/in	--	0.7%	--	--	--	2.6%	--	--
	Wiss. Mitarbeiter/in	1.6%	--	--	--	--	--	--	--
	Andere Funktionen	--	2.9%	--	--	--	--	--	--
(Teilzeit)Studium an einer Universität – Master (konsekutiv)	Assistent/in	--	5.0%	3.1%	17.8%	--	7.7%	5.9%	--
	Wiss. Mitarbeiter/in	1.6%	2.6%	2.1%	2.5%	2.3%	--	--	4.8%
	Andere Funktionen	--	--	--	--	--	14.3%	--	--

Tab. 31 Tätigkeit vor Anstellung an der FH/PH – differenziert nach Fachbereichen und Funktionsbezeichnung

		Architektur, Bau- & Planungswesen	Technik & IT	Chemie & Life Sciences	Wirtschaft	Musik, Theater und andere Künste	Soziale Arbeit	Gesundheit	Pädagogische Hochschulen
Studium	Assistent/in	31.1%	75.2%	59.4%	68.5%	43.2%	52.5%	37.8%	57.1%
	Wiss. Mitarbeiter/in	28.8%	47.0%	30.2%	39.1%	38.0%	25.5%	22.0%	35.0%
	Andere Funktionen	25.0%	56.8%	28.6%	18.8%	76.9%	40.0%	33.3%	33.3%
Berufstätigkeit	Assistent/in	60.0%	34.2%	36.2%	42.6%	63.6%	62.5%	54.1%	47.6%
	Wiss. Mitarbeiter/in	74.2%	58.1%	66.0%	70.1%	88.0%	78.4%	90.2%	81.0%
	Andere Funktionen	75.0%	48.6%	85.7%	87.5%	53.8%	60.0%	66.7%	58.3%
Haus- und Familienarbeit	Assistent/in	4.4%	2.5%	2.9%	1.9%	2.3%	10.0%	0.0%	9.5%
	Wiss. Mitarbeiter/in	4.5%	3.2%	3.8%	1.1%	6.0%	15.7%	14.6%	13.1%
	Andere Funktionen	0.0%	5.4%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Arbeitslosigkeit	Assistent/in	6.7%	2.5%	11.6%	7.4%	15.9%	12.5%	21.6%	4.8%
	Wiss. Mitarbeiter/in	3.0%	5.5%	7.5%	6.9%	4.0%	11.8%	7.3%	6.6%
	Andere Funktionen	0.0%	5.4%	28.6%	18.8%	7.7%	10.0%	33.3%	0.0%
Andere	Assistent/in	2.2%	5.6%	13.0%	1.9%	2.3%	12.5%	5.4%	9.5%
	Wiss. Mitarbeiter/in	3.0%	3.2%	3.8%	5.7%	2.0%	5.9%	4.9%	4.4%
	Andere Funktionen	0.0%	2.7%	0.0%	0.0%	7.7%	20.0%	0.0%	8.3%

Kapitel 4.3

Tab. 32 Tätigkeitsbereiche der Mittelbaumitarbeitenden – differenziert nach Geschlecht

	Frauen	Männer
Forschung und Entwicklung	69.1%	84.6%
Dienstleistung/Beratung	31.7%	38.8%
Weiterbildung	22.9%	16.2%
Ausbildung	44.2%	46.4%
Stabsfunktion	13.3%	7.6%
Anderes	7.7%	3.5%

Tab. 33 Schwerpunkt der Arbeitstätigkeit – differenziert nach Funktionsbezeichnung

	Assistent/in	Wissenschaftl. Mitarbeiter/in	Andere Funktionen
Forschung und Entwicklung	54.9%	55.6%	42.4%
Dienstleistung/Beratung	11.9%	12.5%	9.6%
Weiterbildung	1.2%	3.2%	6.4%
Ausbildung	22.0%	14.7%	14.4%
Stabsfunktion	5.7%	7.8%	10.4%
In mehr als einem Schwerpunkt zu gleichen Teilen tätig	3.0%	5.0%	9.6%
Anderes	1.1%	0.8%	1.6%

Tab. 34 Tätigkeit in der Aus- und Weiterbildung – Gesamtstichprobe

Selbständige Durchführung von Lehrveranstaltungen	51.1%
Unterstützung einer Dozentin/eines Dozenten bei der Vorbereitung	42.0%
Unterstützung einer Dozentin/eines Dozenten bei der Durchführung	48.8%
Beratung von Studierenden bei der Bearbeitung von Studienleistungen	50.9%
Beurteilung von Studienleistungen	43.1%
Betreuung von E-Learning-Plattformen	17.4%
Management von Studiengängen in der Ausbildung oder von Weiterbildungsprogrammen	14.2%
Anderes	11.1%

Tab. 35 Tätigkeit in der Aus- und Weiterbildung – differenziert nach Geschlecht

	Frauen	Männer
Selbständige Durchführung von Lehrveranstaltungen	58.3%	45.5%
Unterstützung einer Dozentin/eines Dozenten bei der Vorbereitung	39.5%	44.1%
Unterstützung einer Dozentin/eines Dozenten bei der Durchführung	42.8%	53.7%
Beratung von Studierenden bei der Bearbeitung von Studienleistungen	50.4%	51.4%
Beurteilung von Studienleistungen	50.0%	37.7%
Betreuung von E-Learning-Plattformen	20.2%	15.2%
Management von Studiengängen in der Ausbildung oder von Weiterbildungsprogrammen	17.6%	11.6%
Anderes	14.0%	8.8%

Tab. 36 Leitungsfunktion in Projekten – differenziert nach Fachbereichen

	Architektur, Bau- & Planungswesen	Technik & IT	Chemie & Life Sciences	Wirtschaft	Musik, Theater und andere Künste	Soziale Arbeit	Gesundheit	Pädagogische Hochschulen
Offizielle Projektleitung	43.8%	28.9%	30.9%	42.4%	48.6%	32.6%	27.1%	36.6%
Informelle Projektleitung	33.7%	34.2%	36.4%	34.4%	32.4%	31.4%	30.5%	39.3%
Finanzielle Verantwortung	18.0%	10.5%	14.5%	13.6%	18.9%	15.1%	8.5%	13.1%
Fachliche Verantwortung	48.3%	52.1%	47.3%	34.4%	51.4%	41.9%	39.0%	41.4%
Keine Leitung/Verantwortung	33.7%	42.1%	49.1%	57.6%	36.5%	57.0%	52.5%	50.3%

Tab. 37 Projektauftraggeber bzw. Projektfinanzierung – differenziert nach Geschlecht

	Frauen	Männer
Fachhochschule/Pädagogische Hochschule selbst	60.1%	53.2%
Auftraggeber/innen aus der privaten Wirtschaft	21.5%	45.4%
Auftraggeber/innen aus dem NPO-/NGO-Bereich	11.4%	7.4%
Auftraggeber/innen aus der öffentlichen Verwaltung	22.1%	17.0%
SNF	9.2%	5.2%
KTI	12.9%	34.0%
DORE	5.2%	1.6%
EU	3.6%	9.8%
Stiftungen	7.5%	7.5%
Anderes	10.1%	5.8%

Tab. 38 Projektauftraggeber bzw. Projektfinanzierung – differenziert nach Fachbereichen

	Architektur, Bau- & Planungswesen	Technik & IT	Chemie & Life Sciences	Wirtschaft	Musik, Theater und andere Künste	Soziale Arbeit	Gesundheit	Pädagogische Hochschulen
Fachhochschule/Pädagogische Hochschule selbst	47.2%	46.9%	46.4%	61.6%	79.7%	53.5%	67.8%	67.6%
Auftraggeber/innen aus der privaten Wirtschaft	37.1%	57.5%	53.6%	37.6%	8.1%	7.0%	10.2%	6.9%
Auftraggeber/innen aus dem NPO-/NGO-Bereich	2.2%	6.8%	8.2%	16.8%	6.8%	19.8%	10.2%	7.6%
Auftraggeber/innen aus der öffentlichen Verwaltung	27.0%	9.5%	26.4%	24.8%	6.8%	30.2%	20.3%	26.2%
SNF	4.5%	2.2%	3.6%	4.8%	12.2%	20.9%	5.1%	11.0%
KTI	25.8%	46.7%	32.7%	18.4%	4.1%	7.0%	11.9%	0.7%
DORE	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%	13.5%	12.8%	8.5%	4.1%
EU	6.7%	12.0%	11.8%	6.4%	0.0%	2.3%	5.1%	2.8%
Stiftungen	3.4%	7.1%	7.3%	6.4%	8.1%	5.8%	20.3%	11.7%
Anderes	10.1%	6.6%	3.6%	7.2%	5.4%	5.8%	8.5%	13.1%

Tab. 39 Tätigkeit in Projekten – differenziert nach Geschlecht

	Frauen	Männer
Vorbereitung von Projektanträgen	44.6%	38.3%
Akquise von Aufträgen und Erstellung von Offerten	22.8%	26.4%
Durchführung von Analysen/Datenerhebungen und Auswertungen	70.8%	66.9%
Beratung von Auftraggebern	22.5%	28.8%
Umsetzung von Massnahmen/Implementierung von Produkten	34.3%	53.8%
Projektadministration	50.0%	43.3%
Verfassen von Berichten, Publikationen/Erstellen von Präsentationen	74.0%	68.6%
Anderes	9.7%	8.4%

Tab. 40 Leitungsfunktion – differenziert nach Funktionsbezeichnung

	Assistent/in	Wissenschaftl. Mitarbeiter/in	Andere Funktionen
Fachliche Leitung	61.9%	73.0%	67.9%
Personalführung	23.8%	47.2%	46.4%
Andere Leitungsfunktion	23.8%	16.9%	21.4%

Tab. 41 Leitungsfunktion – differenziert nach Arbeitsschwerpunkt

	Forschung und Entwicklung	Dienstleistung/ Beratung	Weiterbildung	Ausbildung	Stabsfunktion	In mehr als einem Schwerpunkt zu gleichen Teilen tätig	Anderes
Fachliche Leitung	70.9%	81.0%	60.0%	74.1%	58.8%	58.3%	100%
Personalführung	41.8%	38.1%	100%	29.6%	58.8%	41.0%	100%
Andere Leitungsfunktion	18.2%	14.3%	20.0%	14.8%	23.5%	33.3%	0.0%

Kapitel 4.4.1

Tab. 42 Teilnahme an Tagungen und Kongressen 2010

Teilnahme Tagungen und Kongresse 2010 Total	60% der Befragten
Von diesen 60%:	34.8% 1 Veranstaltung 34.5% 2 Veranstaltungen 16.8% 3 Veranstaltungen 13.9% 4 und mehr Veranstaltungen
Von diesen 60%:	23.92% kein aktiver Beitrag 18.34% Vortrag/Referat 8.95% Vorstellung Poster 4.63% Leitung oder Moderation Workshop 4.25% Teilnahme Podiumsdiskussion 4.06% Vorstellen eines Produkts 35.85% andere Funktionen

Kapitel 4.4.2

Tab. 43 Fachbereichsunterschiede bei Publikationen (die Prozentangaben beziehen sich jeweils auf die Gruppe derjenigen Mittelbaumitarbeitenden in einem Fachbereich, die angegeben haben, mindestens eine Publikation verfasst zu haben)

	Fachzeitschriften mit Peer-Review		Fachzeitschriften ohne Peer-Review		Diskussions-/Arbeits-/Konferenzpapiere		Buchbeiträge		Bücher	
	eingereicht	veröffentlicht	eingereicht	veröffentlicht	eingereicht	veröffentlicht	eingereicht	veröffentlicht	eingereicht	veröffentlicht
Architektur, Bau- & Planungswesen	33.3%	29.6%	22.2%	18.5%	55.6%	44.4%	22.2%	11.1%	11.1%	18.5%
Technik & IT	46.4%	41.2%	19.6%	19.6%	52.6%	50.5%	10.3%	9.3%	6.2%	6.2%
Chemie & Life Sciences	54.8%	51.6%	29.0%	29.0%	19.4%	19.4%	9.7%	6.5%	3.2%	3.2%
Wirtschaft	33.3%	20.5%	35.9%	35.9%	46.2%	38.5%	33.3%	25.6%	12.8%	12.8%
Musik, Theater und andere Künste	27.6%	24.9%	13.8%	13.8%	27.6%	20.7%	44.8%	31.0%	13.8%	17.2%
Soziale Arbeit	43.8%	31.2%	25.0%	31.8%	15.6%	6.2%	43.7%	28.1%	15.6%	18.7%
Gesundheit	45.0%	25.0%	50.0%	35.0%	40.0%	10%	25.0%	5.0%	0.0%	5.0%
Pädagogische Hochschulen	33.8%	23.5%	42.5%	36.2%	20.6%	16.2%	41.4%	32.4%	10.3%	7.4%
Total	39.8%	30.9%	29.8%	27.5%	34.7%	25.7%	28.8%	18.6%	9.1%	11.1%

Kapitel 4.4.4

Tab. 44 Berufliche Weiterbildungen 2010 – differenziert nach Fachbereichen

2010 eine berufliche Weiterbildung absolviert: Total Stichprobe: 36.48%								
	Architektur, Bau- & Pla- nungswesen	Technik & IT	Chemie & Life Sciences	Wirtschaft	Musik, Theater und andere Künste	Soziale Arbeit	Gesundheit	Pädagogische Hochschulen
2010 eine berufliche Weiterbildung absolviert	6.9%	23.4%	9.6%	13.5%	5.8%	9.9%	9.1%	19%
Repräsentanz Fachbereich in Gesamtstichprobe	8.7%	33.4%	9.5%	11.6%	8.0%	7.4%	5.9%	12.5%
Differenz	-1.8%	-10%	0.1%	1.9%	-2.2%	2.5%	3.2%	6.5%

Kapitel 4.4.8

Tab. 45 Fachbereichsunterschiede bei Tagungen/Kongressen, Publikationen sowie Austauschprogrammen

	Tagungen / Kongresse	Publikationen	Austauschprogramme
Architektur, Bau & Planungswesen	Keine relevanten Unterschiede	Keine relevanten Unterschiede	Keine relevanten Unterschiede
Technik & IT	Seltenere Teilnahme, als der Durchschnitt	Keine relevanten Unterschiede	Keine relevanten Unterschiede
Chemie & Life Sciences	Keine relevanten Unterschiede	Publizieren besonders häufig in Fachzeitschriften mit Peer-Review; sehr hohe Erfolgsquote publizieren sehr selten in Büchern	Keine relevanten Unterschiede
Wirtschaft	Keine relevanten Unterschiede	Keine relevanten Unterschiede	Keine relevanten Unterschiede
Musik, Theater und andere Künste	Keine relevanten Unterschiede	Arbeitszeit für Publikationen im Vergleich seltener vergütet Publizieren besonders selten in Fachzeitschriften mit und ohne Peer-Review; publizieren besonders häufig in Büchern	Keine relevanten Unterschiede
Soziale Arbeit	Keine relevanten Unterschiede	Arbeitszeit für Publikationen im Vergleich seltener vergütet	Keine relevanten Unterschiede
Gesundheit	Keine relevanten Unterschiede	Besonders hohe Ablehnungsquoten bei eingereichten Publikationen (alle Kategorien)	Keine relevanten Unterschiede
Pädagogische Hochschulen	Häufigere Teilnahme, als der Durchschnitt	Arbeitszeit für Publikationen im Vergleich häufiger vergütet	Keine relevanten Unterschiede

Tab. 46 Fachbereichsunterschiede bei beruflichen Weiterbildungen, akademischen Qualifizierungen sowie Lehrqualifikationen

	Berufliche Weiterbildungen	Akademische Qualifizierung	Lehrqualifikationen
Architektur, Bau & Planungswesen	<ul style="list-style-type: none"> Haben vergleichsweise seltener den Eindruck, genügend Zeit für Weiterbildung zu haben 	Keine relevanten Unterschiede	Keine relevanten Unterschiede
Technik & IT	<ul style="list-style-type: none"> Vergleichsweise seltenere Nutzung Hochschulinterne Personalentwicklungsangebote, Vernetzung mit Personen aus anderen Hochschulen, internationale Vernetzung sowie finanzielle Unterstützung vergleichsweise weniger wichtig Beratung durch Vorgesetzte besonders gut beurteilt hochschulinterne Personalentwicklungsangebote besonders schlecht beurteilt 	<ul style="list-style-type: none"> Finden die Bereitstellung von Zeit vergleichsweise weniger wichtig Werden Beratung durch Vorgesetzte sowie Vernetzung mit Personen aus Unternehmen als vergleichsweise besonders wichtig und sind damit auch besonders zufrieden Sind auch besonders zufrieden mit Beratung durch (andere) fachkompetente Personen aus Hochschule sowie mit Unterstützung bei Vernetzung mit Personen aus anderen Hochschulen Erwarten vergleichsweise häufiger Vorschläge und Tipps von ihren Vorgesetzten Haben vergleichsweise das geringste Zeitproblem 	Keine relevanten Unterschiede
Chemie & Life Sciences	<ul style="list-style-type: none"> Äussern überproportional häufig, dass ihnen neben der Arbeit keine Zeit für Weiterbildung bleibt 	Keine relevanten Unterschiede	Keine relevanten Unterschiede
Wirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> Bereitstellen von Zeit und finanzielle Unterstützung besonders häufig als wichtig eingeschätzt und auch als besonders gut beurteilt Vernetzung mit Personen aus Unternehmen im Vergleich besonders häufig als wichtig eingeschätzt, wird aber besonders schlecht beurteilt Haben vergleichsweise häufig den Eindruck, genügend Zeit für Weiterbildung zu haben 	<ul style="list-style-type: none"> Werden die Vernetzung mit Personen aus Unternehmen vergleichsweise als besonders wichtig Sind mit der zur Verfügung gestellten Zeit besonders zufrieden Fühlen sich vergleichsweise besonders häufig selbst verantwortlich für ihre Qualifikationsarbeit 	<ul style="list-style-type: none"> Es werden vergleichsweise besonders häufig hochschuldidaktische Kurse finanziert
Musik, Theater und andere Künste	<ul style="list-style-type: none"> Nehmen sich vergleichsweise häufiger Zeit für Weiterbildung, auch wenn dringende Arbeiten an- 	Keine relevanten Unterschiede	Keine relevanten Unterschiede

	stehen; haben dennoch vergleichsweise selten den Eindruck, genügend Zeit für Weiterbildung zu haben		
Soziale Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> Nehmen sich vergleichsweise häufiger Zeit für Weiterbildung, auch wenn dringende Arbeiten anstehen 	<ul style="list-style-type: none"> Finden die Bereitstellung von Zeit vergleichsweise besonders wichtig 	<ul style="list-style-type: none"> Es werden vergleichsweise besonders häufig hochschuldidaktische Kurse finanziert
Gesundheit	<ul style="list-style-type: none"> Beratung durch Vorgesetzte vergleichsweise als besonders wichtig und auch als besonders gut beurteilt 	Keine relevanten Unterschiede	Keine relevanten Unterschiede
Pädagogische Hochschulen	<ul style="list-style-type: none"> Vergleichsweise häufige Nutzung Vernetzung mit Personen aus Unternehmen oder Non-Profit-Organisationen und internationale Vernetzung vergleichsweise seltener als wichtig eingeschätzt Hochschulinterne Personalentwicklungsangebote vergleichsweise häufig als wichtig beurteilt – vergleichsweise auch als besonders gut beurteilt Beratung durch Vorgesetzte besonders schlecht eingeschätzt Gehen besonders häufig von einem Anrecht auf Weiterbildung aus Aussagen zur Frage, ob sie genügend Zeit für Weiterbildung haben, streuen sehr stark 	<ul style="list-style-type: none"> Finden die Bereitstellung von Zeit und die Beratung durch Vorgesetzte vergleichsweise besonders wichtig Finden die finanzielle Unterstützung, die Vernetzung mit Personen aus anderen Hochschulen sowie die internationale Vernetzung bei besonders wichtig und sind mit diesen Aspekten auch vergleichsweise besonders zufrieden Fühlen sich vergleichsweise häufiger selbst verantwortlich für ihre Qualifikationsarbeit Machen vergleichsweise das grösste Zeitproblem deutlich 	<ul style="list-style-type: none"> Es werden vergleichsweise selten hochschuldidaktische Kurse finanziert oder Zeit dafür zur Verfügung gestellt Gemeinsame Vorbereitung von Lehrveranstaltungen sowie Co-Teaching mit Dozierenden überdurchschnittlich stark verbreitet

Kapitel 4.5

Tab. 47 Mittelwerte der Einschätzung allgemeiner Aspekte der beruflichen Tätigkeit – differenziert nach Fachbereichen

		Architektur, Bau- & Planungswesen	Technik & IT	Chemie & Life Sciences	Wirtschaft	Musik, Theater und andere Künste	Soziale Arbeit	Gesundheit	Pädagogische Hochschulen
Ich kann meine fachlichen Kompetenzen bei der Arbeit einsetzen.	Wichtigkeit	3.73	3.74	3.69	3.69	3.80	3.80	3.83	3.83
	Einschätzung	3.27	3.49	3.47	3.22	3.44	3.26	3.36	3.41
	Diskrepanz	0.46	0.25	0.22	0.47	0.36	0.54	0.47	0.42
Ich kann meine Ideen in die Arbeit einbringen.	Wichtigkeit	3.75	3.68	3.62	3.70	3.70	3.69	3.72	3.76
	Einschätzung	3.41	3.49	3.38	3.43	3.46	3.33	3.35	3.39
	Diskrepanz	0.34	0.19	0.24	0.27	0.24	0.36	0.37	0.37
Ich habe die Möglichkeit zu wissenschaftlicher Tätigkeit.	Wichtigkeit	3.03	3.24	3.37	2.88	2.88	3.35	3.12	3.16
	Einschätzung	3.06	3.35	3.32	3.01	2.71	3.32	3.03	3.03
	Diskrepanz	0.03	0.11	0.05	0.13	0.17	0.03	0.09	0.13
Ich habe die Möglichkeit zu selbständiger Arbeitsgestaltung.	Wichtigkeit	3.51	3.56	3.62	3.72	3.64	3.77	3.81	3.72
	Einschätzung	3.57	3.61	3.50	3.54	3.46	3.63	3.49	3.59
	Diskrepanz	0.06	0.05	0.12	0.18	0.18	0.14	0.32	0.13
Ich habe Chancen zur fachlichen Weiterqualifizierung.	Wichtigkeit	3.46	3.54	3.47	3.51	3.55	3.68	3.56	3.48
	Einschätzung	3.04	3.13	3.15	3.07	2.81	3.15	2.97	3.03
	Diskrepanz	0.42	0.41	0.32	0.44	0.74	0.53	0.59	0.45
Ich übernehme Führungsaufgaben / Leitungsaufgaben, z.B. Projektleitung.	Wichtigkeit	2.79	2.69	2.81	2.83	2.89	2.78	2.62	2.70
	Einschätzung	2.78	2.53	2.40	2.42	2.57	2.31	2.08	2.41
	Diskrepanz	0.01	0.16	0.41	0.41	0.32	0.47	0.54	0.29
Ich arbeite in einem guten Arbeitsklima.	Wichtigkeit	3.83	3.85	3.81	3.86	3.84	3.86	3.87	3.06
	Einschätzung	3.48	3.48	3.45	3.39	3.41	3.38	3.40	3.42
	Diskrepanz	0.35	0.37	0.36	0.47	0.43	0.48	0.47	0.36
Ich habe Aufstiegsmöglichkeiten.	Wichtigkeit	3.02	2.99	3.08	3.20	3.27	3.31	3.22	3.06
	Einschätzung	2.13	1.97	2.07	2.20	2.12	2.27	2.32	2.27
	Diskrepanz	0.89	1.02	1.01	1.00	1.15	1.04	0.90	0.79

		Architektur, Bau- & Planungswesen	Technik & IT	Chemie & Life Sciences	Wirtschaft	Musik, Theater und andere Künste	Soziale Arbeit	Gesundheit	Pädagogische Hochschulen
Ich habe ein hohes Einkommen.	Wichtigkeit	2.91	2.82	2.70	2.95	2.81	2.94	2.90	2.88
	Einschätzung	2.30	2.15	2.36	2.23	2.00	2.28	2.09	2.43
	Diskrepanz	0.61	0.67	0.34	0.72	0.81	0.66	0.81	0.45
Ich habe einen sicheren Arbeitsplatz.	Wichtigkeit	3.07	3.26	3.40	3.18	3.19	3.27	3.33	3.36
	Einschätzung	2.78	3.00	2.69	2.94	2.41	2.54	2.50	2.63
	Diskrepanz	0.29	0.26	0.71	0.24	0.78	0.73	0.83	0.73
Ich habe die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten.	Wichtigkeit	3.09	2.57	2.72	2.91	3.30	3.23	3.38	3.34
	Einschätzung	3.35	3.13	2.88	3.27	3.63	3.65	3.61	3.69
	Diskrepanz	0.26	0.56	0.16	0.36	0.33	0.42	0.23	0.35
Ich habe einen geregelten Arbeitsablauf.	Wichtigkeit	2.28	2.31	2.33	2.31	2.27	2.40	2.51	2.35
	Einschätzung	2.64	2.83	2.63	2.60	2.42	2.51	2.66	2.46
	Diskrepanz	0.36	0.52	0.30	0.29	0.15	0.11	0.15	0.11
Ich habe die Möglichkeit einer flexiblen Arbeitseinteilung.	Wichtigkeit	3.44	3.40	3.36	3.58	3.46	3.51	3.56	3.61
	Einschätzung	3.43	3.53	3.41	3.45	3.47	3.61	3.60	3.59
	Diskrepanz	0.01	0.13	0.05	0.13	0.01	0.10	0.04	0.02
Ich stehe nicht dauernd unter Leistungsdruck.	Wichtigkeit	2.81	2.81	2.92	2.85	2.76	3.22	3.08	2.86
	Einschätzung	2.78	2.80	2.70	2.72	2.56	2.63	2.94	2.60
	Diskrepanz	0.03	0.01	0.22	0.13	0.20	0.59	0.14	0.26
Ich kann mich persönlich weiterentwickeln.	Wichtigkeit	3.52	3.49	3.42	3.65	3.56	3.59	3.51	3.64
	Einschätzung	3.01	3.04	3.00	2.98	3.03	2.97	3.00	2.93
	Diskrepanz	0.51	0.45	0.42	0.67	0.53	0.62	0.51	0.71
Ich tue etwas Sinnvolles für die Allgemeinheit.	Wichtigkeit	3.23	3.16	3.26	3.26	3.18	3.38	3.42	3.44
	Einschätzung	3.10	2.97	3.06	2.90	3.01	3.08	3.05	3.06
	Diskrepanz	0.13	0.19	0.2	0.36	0.17	0.30	0.37	0.38
Ich habe eine inhaltlich interessante Tätigkeit.	Wichtigkeit	3.75	3.79	3.73	3.79	3.78	3.84	3.83	3.84
	Einschätzung	3.30	3.45	3.44	3.19	3.39	3.34	3.24	3.35
	Diskrepanz	0.45	0.34	0.29	0.60	0.39	0.50	0.59	0.49

Kapitel 4.6

Tab. 48 Anzahl genutzte Seminar- und Beratungsangebote zur Standortbestimmung und Entwicklung von beruflichen Perspektiven – differenziert nach Fachbereichen

	Architektur, Bau- & Planungswesen	Technik & IT	Chemie & Life Sciences	Wirtschaft	Musik, Theater und andere Künste	Soziale Arbeit	Gesundheit	Pädagogische Hochschulen
Seminar/Veranstaltung zu Karrierewegen	10%	11%	10.2%	7.5%	8.2%	3.3%	8.1%	8.6%
Programm/Seminar zur Standortbestimmung	3.0%	1.5%	3.4%	3.7%	2.1%	5.5%	2.7%	5.3%
Mentoring-Programm	2.0%	1.3%	4.2%	7.5%	6.2%	12.1%	4.1%	0.7%
Individuelles Coaching	2.0%	4.3%	2.5%	6.0%	7.2%	12.1%	13.5%	6.6%
Weitere	2.0%	1.5%	1.7%	2.2%	4.1%	5.5%	5.4%	4.0%
Keine	84.0%	80.5%	81.4%	76.9%	73.2%	65.9%	70.3%	77.5%

Tab. 49 Mögliche Tätigkeiten in fünf Jahren – differenziert nach Fachbereichen

	Architektur, Bau- & Planungswesen	Technik & IT	Chemie & Life Sciences	Wirtschaft	Musik, Theater und andere Künste	Soziale Arbeit	Gesundheit	Pädagogische Hochschulen
angestellt an der FH/PH auf meiner jetzigen Stelle	23.0%	27.1%	23.1%	9.0%	18.6%	18.9%	27.0%	23.2%
angestellt an der FH/PH in einer anderen Funktion / Position	51.0%	36.7%	40.2%	48.9%	61.9%	60.0%	56.8%	55.0%
angestellt an der FH/PH in einem anderen Fach-/Leistungsbereich	4.0%	6.3%	8.5%	11.3%	10.3%	14.4%	8.1%	13.2%
angestellt in einem grossen Unternehmen der privaten Wirtschaft	12.0%	36.4%	20.5%	32.3%	4.1%	3.3%	6.8%	9.3%
angestellt in einem KMU der privaten Wirtschaft	26.0%	54.0%	43.6%	28.6%	7.2%	10.0%	13.5%	11.9%
angestellt in einer Non-Profit-Organisation	14.0%	10.8%	13.7%	27.8%	10.3%	37.8%	25.7%	22.5%
angestellt in der öffentlichen Verwaltung	18.0%	8.3%	17.1%	30.8%	9.3%	32.2%	16.2%	19.9%
angestellt an einer anderen FH/PH	8.0%	9.5%	15.4%	13.5%	19.6%	31.1%	12.2%	26.5%

	Architektur, Bau- & Planungswesen	Technik & IT	Chemie & Life Sciences	Wirtschaft	Musik, Theater und andere Künste	Soziale Arbeit	Gesundheit	Pädagogische Hochschulen
angestellt an einer Universität	15.0%	13.3%	18.8%	15.8%	20.6%	34.4%	16.2%	22.5%
angestellt an einer Forschungseinrichtung ausserhalb einer Hochschule	14.0%	26.1%	29.9%	16.5%	17.5%	36.7%	16.2%	20.5%
angestellt in einem Beratungsunternehmen	12.0%	11.6%	13.7%	24.1%	6.2%	11.1%	13.5%	13.9%
selbständig erwerbend	33.0%	16.8%	19.7%	20.3%	47.4%	13.3%	21.6%	11.9%
eigene Familie	13.0%	9.3%	12.0%	15.0%	19.6%	7.8%	16.2%	14.6%
sonstige	1.0%	1.5%	3.4%	1.5%	5.2%	3.3%	5.4%	3.3%
weiss noch nicht	9.0%	6.5%	8.5%	12.0%	7.2%	11.1%	12.2%	12.6%

Tab. 50 Mögliche Tätigkeiten in fünf Jahren – differenziert nach Anstellungsverhältnis

	zeitlich befristet	unbefristet	anderes
angestellt an der FH/PH auf meiner jetzigen Stelle	12.5%	34.2%	17.2%
angestellt an der FH/PH in einer anderen Funktion/Position	47.5%	47.5%	62.1%
angestellt an der FH/PH in einem anderen Fach-/Leistungsbereich	6.9%	9.8%	17.2%
angestellt in einem grossen Unternehmen der privaten Wirtschaft	23.9%	15.5%	44.8%
angestellt in einem KMU der privaten Wirtschaft	34.8%	25.6%	44.8%
angestellt in einer Non-Profit-Organisation	17.6%	18.0%	20.7%
angestellt in der öffentlichen Verwaltung	19.5%	13.0%	17.2%
angestellt an einer anderen FH/PH	17.1%	13.5%	6.9%
angestellt an einer Universität	21.6%	13.6%	13.8%
angestellt an einer Forschungseinrichtung ausserhalb einer Hochschule	26.4%	18.4%	13.8%
angestellt in einem Beratungsunternehmen	13.7%	13.3%	6.9%
selbständig erwerbend	26.1%	18.7%	17.2%
eigene Familie	14.8%	11.1%	10.3%
sonstige	2.8%	2.9%	6.9%
weiss noch nicht	8.9%	10.1%	6.9%

Tab. 51 Einschätzung der persönlichen Laufbahnchancen – differenziert nach Geschlecht

	Frauen	Männer
sehr gut	11.0%	17.5%
gut	42.3%	46.5%
mittel	36.2%	24.9%
schlecht	6.3%	5.7%
sehr schlecht	2.2%	2.3%
weiss nicht	2.0%	3.0%

Tab. 52 Veränderung der Laufbahnchancen durch Anstellung an der FH/PH – differenziert nach Funktionsbezeichnung

	Assistent/in	Wissenschaftl. Mitarbeiter/in	Andere Funktionsbez.
verschlechtert	1.3%	2.6%	2.0%
eher verschlechtert	3.6%	6.2%	5.0%
unverändert	17.9%	21.9%	14.9%
eher verbessert	47.7%	42.8%	44.6%
verbessert	29.5%	26.6%	33.7%

Tab. 53 Einschätzung generelle Chancen des Mittelbaus auf dem Arbeitsmarkt – differenziert nach Anstellungsverhältnis

	zeitlich befristet	unbefristet	anderes
sehr schlecht	3.5%	2.0%	3.8%
schlecht	12.4%	10.2%	7.7%
mittel	39.9%	39.1%	57.7%
gut	37.0%	38.5%	19.2%
sehr gut	7.1%	10.2%	11.5%

Kapitel 4.8

Tab. 54 Wahrgenommener Handlungsbedarf bezüglich Arbeitsbedingungen zwischen Assistierenden, wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Mittelbauangestellten mit anderer Funktionsbezeichnung

	Assistierende	Wissensch. Mitarbeitende	andere Funktionsbez.	Signifikanz
Arbeitsplatzsicherheit	25.8%	25.1%	27.1%	
Einkommenssituation	40.1%	42.6%	43.0%	
Arbeitsbedingungen	16.3%	16.2%	14.0%	
Aufstiegsmöglichkeiten/int. Laufbahnen	53.0%	57.6%	52.3%	
Work-Life-Balance/Arbeitszeitgestaltung	9.9%	14.4%	8.4%	sign. Assi/WiMi
Arbeitsgestaltung/Arbeitszeitflexibilität	6.9%	8.3%	11.2%	
Führung	18.3%	22.0%	15.0%	
Mitsprachemöglichkeit	20.4%	22.3%	15.9%	
Vernetzung innerh. HS/interdisziplin. Arb.	26.0%	26.5%	24.3%	
Status des Mittelbaus innerhalb der HS	28.6%	36.9%	34.6%	hoch sign. Assi/WiMi
Vernetzung ausserhalb der HS	21.8%	20.2%	19.6%	
keine	7.3%	4.5%	10.3%	sign. WiMi/andere Funkt.

Tab. 55 Wahrgenommener Handlungsbedarf bezüglich Arbeitsbedingungen – differenziert nach Anstellungsverhältnis (befristet/unbefristet)

	aktuell befristet angestellt	aktuell unbefristet angestellt	Signifikanz
Arbeitsplatzsicherheit	34.1%	14.6%	hoch sign.
Einkommenssituation	41.5%	41.8%	
Arbeitsbedingungen	15.1%	17.7%	
Aufstiegsmöglichkeiten/interne Laufbahnen	54.7%	56.9%	
Work-Life-Balance/Arbeitszeitgestaltung	10.8%	14.8%	
Arbeitsgestaltung/Arbeitszeitflexibilität	6.9%	9.1%	
Führung	18.4%	22.9%	
Mitsprachemöglichkeit	20.7%	22.4%	
Vernetzung innerhalb der HS/interdisziplinäres Arbeiten	27.1%	25.6%	
Status des Mittelbaus innerhalb der HS	30.7%	38.0%	hoch sign.
Vernetzung ausserhalb der HS	22.4%	18.9%	
keine	6.8%	4.9%	

Tab. 56 Wahrgenommener Handlungsbedarf bezüglich Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten zwischen Assistierenden, wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Mittelbauangestellten mit anderer Funktionsbezeichnung

	Assistierende	Wissensch. Mitarbeitende	Andere Funktionsbez.	Signifikanz
Weiterbildungskonzept	38.7%	39.1%	36.4%	
AZ-Entlastung bei Qualifik.arbeiten	21.0%	27.7%	26.2%	sign. Ass./WiMa
Promotionsmöglichkeit (Koop. HS mit Uni)	30.0%	34.0%	41.1%	
Mitarbeitenden-/Laufbahngespräche	21.2%	26.6%	27.1%	
Fachliche Förderung durch vorgesetzte	24.6%	22.9%	20.6%	
Unterstützung Netzwerkbildung durch	12.5%	17.2%	15.9%	
Förderkonzept	20.8%	25.5%	19.6%	
Nachwuchsstrategie	18.3%	24.2%	27.1%	sign. Ass./WiMa
zeitliches Weiterbildungsbudget	22.0%	30.5%	29.9%	
finanzielles Weiterbildungsbudget	24.6%	26.5%	26.2%	sign. Ass./WiMa
keine	14.5%	8.0%	5.6%	hoch sign. Ass./WiMa; sign. Ass./andere Funk- tion

Tab. 57 Wahrgenommener Handlungsbedarf bezüglich Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten – differenziert nach Anstellungsverhältnis (befristet/unbefristet)

	aktuell befristet angestellt	aktuell unbefristet angestellt	Signifikanz
Weiterbildungskonzept	36.9%	41.8%	
AZ-Entlastung bei Qualifikationsarbeiten	26.3%	23.2%	
Promotionsmöglichkeit (Koop. HS mit Uni)	34.3%	30.8%	
Mitarbeitenden-/Laufbahngespräche	22.7%	27.6%	
Fachliche Förderung durch vorgesetzte Person	24.7%	22.1%	
Unterstützung Netzwerkbildung durch vorgesetzte Person	15.7%	15.2%	
Förderkonzept	23.3%	23.4%	
Nachwuchsstrategie	21.9%	23.6%	
zeitliches Weiterbildungsbudget	25.1%	30.6%	sign.
finanzielles Weiterbildungsbudget	26.0%	25.9%	
keine	11.5%	8.8%	

III. Fragebogen

Angaben zur Person und Anstellungssituation

1.1 Welches ist Ihr Geschlecht?

- ☐ Weiblich
☐ Männlich

1.2 Welches ist Ihr Geburtsjahr?

- ☐ Geburtsjahr (drop down-Liste vorgeben)

1.3 Welches ist Ihr Herkunftsland? (drop down)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Albanien | <input type="checkbox"/> Mazedonien |
| <input type="checkbox"/> Belgien | <input type="checkbox"/> Niederlande |
| <input type="checkbox"/> Bosnien und Herzegowina | <input type="checkbox"/> Norwegen |
| <input type="checkbox"/> Bulgarien | <input type="checkbox"/> Österreich |
| <input type="checkbox"/> Dänemark | <input type="checkbox"/> Polen |
| <input type="checkbox"/> Deutschland | <input type="checkbox"/> Portugal |
| <input type="checkbox"/> Estland | <input type="checkbox"/> Rumänien |
| <input type="checkbox"/> Finnland | <input type="checkbox"/> Russland |
| <input type="checkbox"/> Frankreich | <input type="checkbox"/> Schweden |
| <input type="checkbox"/> Griechenland | <input type="checkbox"/> Schweiz |
| <input type="checkbox"/> Irland | <input type="checkbox"/> Slowakei |
| <input type="checkbox"/> Island | <input type="checkbox"/> Slowenien |
| <input type="checkbox"/> Italien | <input type="checkbox"/> Spanien |
| <input type="checkbox"/> Kroatien | <input type="checkbox"/> Tschechische Republik |
| <input type="checkbox"/> Lettland | <input type="checkbox"/> Türkei |
| <input type="checkbox"/> Liechtenstein | <input type="checkbox"/> Ungarn |
| <input type="checkbox"/> Litauen | <input type="checkbox"/> Vereinigtes Königreich |
| <input type="checkbox"/> Luxemburg | <input type="checkbox"/> Zypern |
| <input type="checkbox"/> Malta | |
| | |
| <input type="checkbox"/> Afrika | |
| <input type="checkbox"/> Asien | |
| <input type="checkbox"/> Australien/Neuseeland | |
| <input type="checkbox"/> Nordamerika | |
| <input type="checkbox"/> Südamerika | |
| <input type="checkbox"/> andere: | |

1.4 An welcher Fachhochschule/Pädagogischen Hochschule sind Sie angestellt?

- ☐ Haute Ecole Spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO)
- ☐ Berner Fachhochschule (BFH)
- ☐ Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI)
- ☐ Zürcher Fachhochschule (ZFH)
- ☐ Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW)
- ☐ Kaleidos (FH KAL)
- ☐ Hochschule Luzern (HSLU)
- ☐ Fachhochschule Ostschweiz (FHO)
- ☐ Pädagogische Hochschule Bern (PH Bern)
- ☐ Pädagogische Hochschule Wallis (PH VS) / Haute école pédagogique du Valais (HEP VS)
- ☐ Pädagogische Hochschule Graubünden (PHGR)
- ☐ Pädagogische Hochschule Freiburg (PH FR) / Haute école pédagogique fribourgeoise (HEP FR)
- ☐ Pädagogische Hochschule Thurgau (PHTG)
- ☐ Haute école pédagogique Lausanne (HEP Lausanne)
- ☐ Pädagogische Hochschule Zentralschweiz Luzern (PHZ Luzern)
- ☐ Pädagogische Hochschule Zentralschweiz Schwyz (PHZ Schwyz)
- ☐ Pädagogische Hochschule Zentralschweiz Zug (PHZ Zug)
- ☐ Haute école pédagogique des cantons Berne, du Jura et de Neuchâtel (HEP-BEJUNE)
- ☐ Pädagogische Hochschule Schaffhausen (PHSH)
- ☐ Pädagogische Hochschule des Kantons St. Gallen (PHSG)
- ☐ Andere, und zwar:

1.5 In welchem Fachbereich sind Sie vorwiegend tätig?

Falls Sie in mehreren Fachbereichen arbeiten, wählen Sie bitte den Fachbereich, in dem Sie das grösste Arbeitspensum haben.

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Architektur, Bau- und Planungswesen | <input type="checkbox"/> Musik, Theater und andere Künste |
| <input type="checkbox"/> Technik und IT | <input type="checkbox"/> Angewandte Linguistik |
| <input type="checkbox"/> Chemie und Life Sciences | <input type="checkbox"/> Soziale Arbeit |
| <input type="checkbox"/> Land- und Forstwirtschaft | <input type="checkbox"/> Angewandte Psychologie |
| <input type="checkbox"/> Wirtschaft und Dienstleistungen | <input type="checkbox"/> Gesundheit |
| <input type="checkbox"/> Design | <input type="checkbox"/> Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften/Pädagogik |
| <input type="checkbox"/> Sport | <input type="checkbox"/> Anderer, und zwar: |

1.6 Wann haben Sie Ihre Arbeitstätigkeit als wissenschaftliche/r Assistent/in bzw. wissenschaftliche/r Mitarbeitende/r an Ihrer Fachhochschule /Pädagogischen Hochschule begonnen? Bitte geben Sie den Monat als zweistellige Zahl (z.B. 02 für Februar) und das Jahr als vierstellige Zahl (z.B. 2009) an.

- ☐ Monat der Anstellung an der Fachhochschule/Pädagogische Hochschule
- ☐ Jahr der Anstellung an der Fachhochschule/Pädagogische Hochschule

1.7 Wie hoch ist Ihr derzeitiger Beschäftigungsgrad an Ihrer Fachhochschule/Pädagogischen Hochschule insgesamt?

- ☐ Beschäftigungsgrad in Prozent

1.8 Welches war Ihre offizielle Funktionsbezeichnung zu Beginn Ihrer Anstellung an der Fachhochschule/Pädagogischen Hochschule?

- ☐ (Wissenschaftliche) Assistentin/(Wissenschaftlicher) Assistent
- ☐ Wissenschaftliche Mitarbeiterin/Wissenschaftlicher Mitarbeiter
- ☐ Andere, und zwar:

1.9 Welcher Art war Ihr Anstellungsverhältnis bei Eintritt in die Fachhochschule/Pädagogische Hochschule?

- ☐ Zeitlich befristete Anstellung
- ☐ Unbefristete Anstellung
- ☐ Andere, und zwar:

1.9.1 Falls zeitlich befristet: Wie lang war/ist die Laufzeit Ihres ersten Anstellungs-Vertrages? Bitte Gesamtlaufzeit des ersten Anstellungs-Vertrages in Jahr(en) und Monat(en) angeben.

- ☐ Jahr(e)
- ☐ Monat(e)

1.10 Haben Sie im Verlauf der Anstellung an der Fachhochschule/Pädagogischen Hochschule einen neuen Vertrag erhalten?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

1.10.1 Falls Ja: Welcher Art war/en die Vertragsänderung/en?

Mehrfachnennungen möglich.

- ☐ Wechsel von einer befristeten Anstellung in eine unbefristete Anstellung
- ☐ Zeitliche Verlängerung der Anstellung
- ☐ Wechsel der Funktionsbezeichnung
- ☐ Änderung des Beschäftigungsgrades bei einer befristeten Anstellung
- ☐ Änderung des Beschäftigungsgrades bei einer unbefristeten Anstellung
- ☐ Anderes, und zwar:

1.10.1.1 Falls Wechsel Befristung: Wann haben Sie den unbefristeten Vertrag erhalten?

Bitte Monat in zweistelliger Zahl (z.B. 02 für Februar) und Jahr in vierstelliger Zahl (z.B. 2009) angeben.

- ☐ Monat
- ☐ Jahr

1.10.1.2 Falls zeitliche Verlängerung der Anstellung: Wie oft haben Sie bis heute eine zeitliche Verlängerung Ihres Anstellungsvertrages erhalten?

- ☐ Häufigkeit der zeitlichen Verlängerung

1.10.1.3 Falls zeitliche Verlängerung der Anstellung: Um wie viele Jahre und Monate wurde Ihre Anstellung insgesamt seit Ablauf des ersten Vertrages verlängert?

- ☐ Jahre
- ☐ Monate

1.10.1.4 Falls Wechsel bei der Funktionsbezeichnung: Wie lautet Ihre aktuelle Funktionsbezeichnung?

- ☐ (Wissenschaftliche) Assistentin/(Wissenschaftlicher) Assistent
- ☐ Wissenschaftliche Mitarbeiterin/Wissenschaftlicher Mitarbeiter
- ☐ Anders, und zwar:

1.11 Welche(n) der folgenden Abschlüsse besaßen Sie vor Ihrem Stellenantritt?

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten

- ☐ Berufslehre
- ☐ Berufsmatura
- ☐ Matura
- ☐ Meister- oder höhere Fachprüfung
- ☐ Höhere Fachschule (HWV, HTL oder Ähnliches)
- ☐ Bachelor – Abschluss an einer Fachhochschule/Pädagogischen Hochschule
- ☐ Bachelor – Abschluss an einer Universität
- ☐ Master (konsekutiv) – Abschluss an einer Fachhochschule/Pädagogischen Hochschule
- ☐ Master (konsekutiv) oder Lizentiat an einer Universität
- ☐ Nachdiplomstudium/Master of Advanced Studies (MAS)
- ☐ Doktorat
- ☐ Habilitation

1.11.1 Falls Höhere Fachschule: In welchem Jahr haben Sie den Abschluss der Höheren Fachschule erworben? Bitte geben Sie das Jahr des Abschlusses vierstellig an.

- ☐ Jahr des Abschlusses

1.11.2 Falls Fachhochschulabschluss oder Abschluss Pädagogische Hochschule: In welchem Jahr haben Sie den Fachhochschulabschluss/Abschluss an einer Pädagogischen Hochschule erworben? Bitte geben Sie das Jahr des höchsten Abschlusses vierstellig an.

- ☐ Jahr des Fachhochschul-Abschlusses/Abschlusses an einer Pädagogischen Hochschule

1.11.3 Falls höhere Fachschule/Fachhochschule/Pädagogische Hochschule: Haben Sie an derjenigen Fachhochschule/Pädagogischen Hochschule (oder an der entsprechenden Vorgängerinstitution) studiert, an der Sie jetzt tätig sind?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

1.11.4 Falls Bachelor, Master oder Lizentiat an einer Universität: In welchem Jahr haben Sie den Abschluss (Bachelor, Master/Lizentiat) erworben? Bitte geben Sie das Jahr des höchsten Universitäts-Abschlusses vierstellig an.

- ☐ Jahr des Universitätsabschlusses

1.11.5 Falls Doktorat: In welchem Jahr haben Sie die Dissertation abgeschlossen? Bitte geben Sie das Jahr der Dissertation vierstellig an.

☐ Jahr der Dissertation

1.11.6 Falls Habilitation: In welchem Jahr haben Sie die Habilitation abgeschlossen? Bitte geben Sie das Jahr der Habilitation vierstellig an.

☐ Jahr der Dissertation

1.12 Welche Tätigkeit(en) haben Sie im Jahr unmittelbar vor Ihrer Anstellung an der Fachhochschule/Pädagogischen Hochschule ausgeübt? Mehrfachnennungen möglich.

- ☐ Studium
- ☐ Berufstätigkeit
- ☐ Haus- und Familienarbeit
- ☐ Arbeitslosigkeit
- ☐ Andere, und zwar:

1.12.1 Falls Sie vor Ihrer jetzigen Anstellung berufstätig waren: Wo haben Sie unmittelbar vor Ihrer Anstellung an der Fachhochschule/Pädagogischen Hochschule gearbeitet?

- ☐ Universität
- ☐ Andere Fachhochschule/andere Pädagogische Hochschule
- ☐ Privat-Unternehmen
- ☐ Non-Profit-Organisation/Non-Governmental-Organisation
- ☐ Öffentliche Verwaltung
- ☐ Selbständig erwerbend
- ☐ Anderes, und zwar:

1.12.2 Falls Sie vor Ihrer jetzigen Anstellung berufstätig waren: Während wie vielen Jahren waren Sie vor Stellenantritt an der jetzigen Fachhochschule / Pädagogischen Hochschule mindestens 50% berufstätig (inkl. Berufslehre)?

- ☐ Anzahl Jahre und Monate der Berufstätigkeit (inkl. Berufslehre)

1.13 Üben Sie neben Ihrer Beschäftigung an der Fachhochschule/Pädagogischen Hochschule noch eine andere Erwerbstätigkeit aus?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

1.13.1 Falls ja bei 1.13: Wo sind Sie neben Ihrer Beschäftigung an der Fachhochschule/ Pädagogischen Hochschule noch erwerbstätig? Mehrfachnennungen möglich.

- ☐ Universität
- ☐ Andere Fachhochschule/andere Pädagogische Hochschule
- ☐ Privat-Unternehmen
- ☐ Non-Profit-Organisation/Non-Governmental-Organisation
- ☐ Öffentliche Verwaltung
- ☐ Selbständig erwerbend

☐ Anderes, und zwar:

1.13.2 Falls ja bei 1.13: Wie hoch ist der Beschäftigungsgrad der Erwerbstätigkeit(en), die Sie neben der Anstellung an der Fachhochschule/Pädagogischen Hochschule ausüben?

☐ Beschäftigungsgrad der Tätigkeit(en) ausserhalb der Fachhochschule/Pädagogischen Hochschule in Prozent

1.14 Haben Sie Kinder?

☐ Ja

☐ Nein

1.14.1 Falls Kinder: Wie viele Kinder haben Sie?

☐ Zahl der Kinder

1.14.2 Falls Kinder: Wie viele Kinder sind unter 16 Jahre alt?

☐ Zahl der Kinder unter 16 Jahren

1.14.3 Falls Kinder: Sind Sie im Wesentlichen alleine für die Betreuung der Kinder zuständig?

☐ Ja

☐ Nein

2. Rekrutierung

2.1 Wie sind Sie zum ersten Mal auf Ihre Stelle an der Fachhochschule/Pädagogischen Hochschule aufmerksam geworden?

Bitte wählen Sie nur eine Antwort.

☐ Direkte Ansprache durch Dozierende/Mitarbeitende der FH/PH während des Studiums

☐ Zeitungsinserat

☐ Internet-Inserat auf der Seite der Fachhochschule/Pädagogischen Hochschule

☐ Internet-Stellenbörse

☐ Personalberatungsbüro/Stellenvermittlung

☐ Absolvierendenkongress/(Rekrutierungs-)Messe

☐ Spezielle Rekrutierungsprogramme (z.B. Frauen in die Technik)

☐ RAV

☐ Durch Verwandte/Freunde/Bekannte

☐ Auf andere Weise, und zwar:

3. Tätigkeitsprofil und Arbeit in Projekten

3.a In welchen Bereichen sind Sie tätig?

Bitte kreuzen Sie alle Zutreffenden an

☐ Forschung und Entwicklung

- ☐ Dienstleistungen und Beratung
- ☐ Weiterbildung
- ☐ Ausbildung
- ☐ Stabsfunktionen
- ☐ Anderes, und zwar:

3.1 In welchem der folgenden Bereiche liegt der Schwerpunkt Ihrer Arbeitstätigkeit?

Bitte wählen Sie nur eine Antwort.

- ☐ Forschung und Entwicklung
- ☐ Dienstleistungen und Beratung
- ☐ Weiterbildung
- ☐ Ausbildung
- ☐ Stabsfunktionen
- ☐ In mehr als einem Schwerpunkt zu gleichen Teilen tätig, und zwar in folgenden:
- ☐ Anderes, und zwar:

3.1.a Falls e bei 3.a oder e bei 3.1: In welchem Bereich/welchen Bereichen üben Sie eine Stabsfunktion aus?

Mehrfachantworten möglich

- ☐ Qualitätsmanagement
- ☐ Studierenden-/Dozierendenmobilität, Internationales
- ☐ Gleichstellung/Diversity Management
- ☐ Sponsoring/Fundraising
- ☐ Marketing, Kommunikation, Öffentlichkeitsarbeit
- ☐ Forschungsförderung, Forschungskoordination
- ☐ Internationale Studienprogramme
- ☐ Studienberatung
- ☐ Organisationsmanagement oder Konzeptentwicklung Ausbildung
- ☐ Organisationsmanagement oder Konzeptentwicklung Weiterbildung
- ☐ Organisationsmanagement oder Konzeptentwicklung Dienstleistungen und Beratung
- ☐ Assistenz Fachhochschulrat/Beirat/Direktorium
- ☐ Assistenz von Führungspersonen auf der zweiten Führungsebene (Prorektor/innen, Instituts- oder Abteilungsleitende)
- ☐ Bibliotheken
- ☐ Personal
- ☐ Recht
- ☐ Kultur & Sport
- ☐ Anderes, und zwar

3.2 Führen Sie Tätigkeit(en) in der Aus- oder Weiterbildung aus?

- ☐ ja
- ☐ nein

3.2.a Welcher Art ist/sind Ihre Tätigkeit(en) in der Aus- oder Weiterbildung?

(Mehrfachantworten möglich)

- ☐ Selbständige Durchführung von Lehrveranstaltungen
- ☐ Unterstützung einer Dozentin/eines Dozenten bei der Vorbereitung
- ☐ Unterstützung einer Dozentin/eines Dozenten bei der Durchführung
- ☐ Beratung von Studierenden bei der Bearbeitung von Studienleistungen
- ☐ Beurteilung von Studienleistungen
- ☐ Betreuung von eLearning-Plattformen
- ☐ Management von Studiengängen in der Ausbildung oder von Weiterbildungsangeboten
- ☐ Anderes, und zwar:

3.3 Arbeiten Sie zurzeit in einem oder mehreren Projekten?

Definition Projekt: Ein Projekt ist eine zeitlich befristete, klar umrissene Aufgabe. Hierbei handelt es sich in der Regel nicht um Routineaufgaben. Die Frage bezieht sich auf Projekte in allen Bereichen Ihrer Arbeitstätigkeit; dazu zählen zum Beispiel sowohl die Entwicklung eines neuen Studiengangs oder eines Weiterbildungsangebots als auch Beratungsmandate für Unternehmen und Forschungsprojekte

- ☐ Ja
- ☐ Nein

3.3.1 Falls Projektarbeit: In wie vielen Projekten arbeiten Sie zurzeit?

- ☐ Zahl der derzeitigen Projekte

3.3.2 Falls Projektarbeit: In wie vielen ihrer aktuellen Projekte haben Sie derzeit... Mehrfachnennungen möglich. Bitte geben Sie bei jeder Nennung die Anzahl der Projekte an.

- ☐ die offizielle Projektleitung
- ☐ die informelle Projektverantwortung (keine offizielle Weisungsbefugnis)
- ☐ die finanzielle Verantwortung
- ☐ die fachliche Verantwortung
- ☐ keine Leitung/Verantwortung

3.3.3 Falls Projektarbeit: Wer sind die Auftraggeber/innen der Projekte, in denen Sie zurzeit mitarbeiten?

Mehrfachnennungen möglich.

- ☐ Fachhochschule/Pädagogische Hochschule selbst
- ☐ Auftraggeber/innen aus der privaten Wirtschaft
- ☐ Auftraggeber/innen aus dem Non-Profit-/Non-Governmental-Bereich
- ☐ Auftraggeber/innen aus der öffentlichen Verwaltung
- ☐ SNF
- ☐ KTI
- ☐ DORE
- ☐ EU
- ☐ Stiftungen
- ☐ Anderes, und zwar:

- ☐ Weiss nicht

3.3.4 Welcher Art ist/sind Ihre Tätigkeit/en in den Projekten?

Mehrfachnennungen möglich

- ☐ Vorbereitung von Projektanträgen
- ☐ Akquise von Aufträgen und Erstellung von Offerten
- ☐ Durchführung von Analysen/Datenerhebungen und Auswertungen
- ☐ Beratung von Auftraggebern
- ☐ Umsetzung von Massnahmen/Implementierung von Produkten
- ☐ Projektadministration
- ☐ Verfassen von Berichten, Publikation / Erstellen von Präsentationen
- ☐ Anderes, und zwar:

3.4 Haben Sie derzeit (abgesehen von möglichen Projektleitungsfunktionen) eine Leitungsfunktion inne?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

3.4.1 Falls Ja: Welcher Art ist diese Leitungsfunktion?

Mehrfachantworten möglich.

- ☐ Fachliche Leitung
- ☐ Personalführung
- ☐ Andere, und zwar:

3.4.2 Falls Personalführungsfunktion: Wie viele Mitarbeitende sind Ihnen unterstellt?

- ☐ Anzahl der Mitarbeitenden

4. Einschätzung zu Aspekten der beruflichen Tätigkeit

4.1 Wie wichtig sind Ihnen ganz allgemein folgende Aspekte bei Ihrer Berufstätigkeit?

Bitte jede Aussage bewerten.

Bei meiner Berufstätigkeit ist mir ...

Antwortskala: sehr wichtig – eher wichtig – eher unwichtig – völlig unwichtig

- ☐ meine fachlichen Kompetenzen bei der Arbeit einsetzen zu können
- ☐ meine Ideen in die Arbeit einzubringen
- ☐ die Möglichkeit zu wissenschaftlicher Tätigkeit zu haben
- ☐ die Möglichkeit zu selbständiger Arbeitsgestaltung zu haben
- ☐ Chancen zur fachlichen Weiterqualifizierung zu haben
- ☐ Führungsaufgaben / Leitungsaufgaben, z.B. Projektleitung zu übernehmen
- ☐ in einem guten Arbeitsklima zu arbeiten (Beziehungen zu Vorgesetzten, Unterstellten, Arbeitskolleginnen/-kollegen)
- ☐ Aufstiegsmöglichkeiten zu haben

- ☐ ein hohes Einkommen zu haben
- ☐ einen sicheren Arbeitsplatz zu haben
- ☐ Teilzeit arbeiten zu können
- ☐ einen geregelten Arbeitsablauf zu haben
- ☐ die Möglichkeit einer flexiblen Arbeitseinteilung zu haben
- ☐ nicht dauernd unter Leistungsdruck zu stehen
- ☐ mich persönlich weiterentwickeln zu können
- ☐ etwas für die Allgemeinheit Sinnvolles zu tun
- ☐ eine inhaltlich interessante Tätigkeit zu haben

4.2 Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Ihre aktuelle berufliche Situation zu?

Bitte jede Aussage bewerten.

Antwortskala: trifft zu – trifft eher zu – trifft eher nicht zu – trifft nicht zu

- ☐ Ich kann meine fachlichen Kompetenzen bei der Arbeit einsetzen.
- ☐ Ich kann meine Ideen in die Arbeit einbringen.
- ☐ Ich habe die Möglichkeit zu wissenschaftlicher Tätigkeit.
- ☐ Ich habe die Möglichkeit zu selbständiger Arbeitsgestaltung.
- ☐ Ich habe Chancen zur fachlichen Weiterqualifizierung.
- ☐ Ich übernehme Führungsaufgaben / Leitungsaufgaben, z.B. Projektleitung
- ☐ Ich arbeite in einem guten Arbeitsklima (Beziehungen zu Vorgesetzten, Unterstellten, Arbeitskolleginnen/-kollegen)
- ☐ Ich habe Aufstiegsmöglichkeiten.
- ☐ Ich habe ein hohes Einkommen.
- ☐ Ich habe einen sicheren Arbeitsplatz.
- ☐ Ich habe die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten.
- ☐ Ich habe einen geregelten Arbeitsablauf.
- ☐ Ich habe die Möglichkeit einer flexiblen Arbeitseinteilung.
- ☐ Ich stehe nicht dauernd unter Leistungsdruck.
- ☐ Ich kann mich persönlich weiterentwickeln.
- ☐ Ich tue etwas für die Allgemeinheit Sinnvolles.
- ☐ Ich habe eine inhaltlich interessante Tätigkeit.

4.3 Es folgen einige Aussagen zur Bewertung Ihrer persönlichen aktuellen Arbeitssituation.

Bitte jede Aussage bewerten.

Antwortskala: stimmt auf jeden Fall – stimmt ziemlich – stimmt teils-teils – stimmt kaum – stimmt überhaupt nicht

- ☐ Ich muss für die Arbeit gründlich ausgebildet sein.
- ☐ Ich muss in der Lage sein, selbständig Entscheidungen zu treffen.
- ☐ Ich muss bei der Arbeit schnell richtig reagieren können.
- ☐ Diese Arbeit ist anspruchsvoll.
- ☐ Bei dieser Arbeit kann ich alle meine Fähigkeiten und Kenntnisse einsetzen.
- ☐ Was ich bei dieser Arbeit gelernt habe, kann ich immer wieder gebrauchen.
- ☐ Diese Arbeit schafft gute Möglichkeiten weiter zu kommen.

- ☐ Ich kann bei dieser Arbeit immer wieder Neues dazulernen.

4.4 Im Folgenden interessiert uns, wie Sie sich in Zusammenhang mit beruflichen Anforderungen selbst einschätzen.

Bitte jede Aussage bewerten.

Antwortskala: 1 = stimmt völlig 2 3 4 5 6 = stimmt überhaupt nicht

- ☐ Wenn im Beruf unerwartete Situationen auftauchen, weiss ich immer, wie ich mich verhalten soll.
- ☐ Für jedes Problem bei meiner Arbeit habe ich eine Lösung.
- ☐ Beruflichen Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich mich immer auf meine Fähigkeiten verlassen kann.
- ☐ Was auch immer in meinem Berufsleben passiert, ich werde schon klar kommen.
- ☐ Durch meine vergangenen beruflichen Erfahrungen bin ich gut auf meine berufliche Zukunft vorbereitet.
- ☐ Ich erreiche die beruflichen Ziele, die ich mir setze.
- ☐ Ich fühle mich den meisten beruflichen Anforderungen gewachsen.

4.5 Falls Kinder Frage 1.14. Inwieweit empfinden Sie folgende Aspekte als hinderlich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf? Die Frage bezieht sich auf ihre aktuelle persönliche Situation.

Bitte jede Aussage bewerten.

Antwortskala: trifft zu trifft eher zu trifft eher nicht zu trifft nicht zu

- ☐ unflexible Arbeitszeitregelungen
- ☐ zu hohe Arbeitsbelastung
- ☐ ungleichmässige Arbeitsauslastung
- ☐ mangelnde Flexibilität bei Terminabsprachen
- ☐ fehlende Unterstützung durch den/die Vorgesetzte/n
- ☐ fehlende Unterstützung/Rücksichtnahme durch die Kollegen/innen
- ☐ wenig Zeit für persönliche Weiterbildung
- ☐ fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten an der Fachhochschule/Pädagogischen Hochschule
- ☐ keine Möglichkeit für Home Office

5. Weiterbildung und Qualifizierung

5.1 Haben Sie im vergangenen Jahr 2010 wissenschaftliche Tagungen oder Kongresse besucht?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

5.1.1 Falls wissenschaftliche Tagung: Wie viele wissenschaftliche Tagungen oder Kongresse haben Sie im Jahr 2010 besucht?

- ☐ Zahl der besuchten wissenschaftlichen Tagungen oder Kongresse

5.1.1.1 Wie viele der besuchten wissenschaftlichen Tagungen oder Kongresse im Jahr 2010 fanden im Ausland statt?

- ☐ Zahl der besuchten wissenschaftlichen Tagungen oder Kongresse im Ausland

5.1.2 Falls wissenschaftliche Tagung: Welche der folgenden Beiträge haben Sie im Rahmen von Tagungen/Kongressen im Jahr 2010 (in Allein- und Co-Autorenschaft) geleistet?

Bitte wählen Sie alles Zutreffende.

- ☐ Vortrag/Referat
- ☐ Leitung oder Moderation eines Workshops
- ☐ Teilnahme als Diskutant/in an einer Podiumsdiskussion
- ☐ Vorstellung/Demonstration eines Produkts
- ☐ Vorstellung eines Posters
- ☐ Sonstiges
- ☐ keinen aktiven Beitrag geleistet, als Teilnehmer/in dabei

5.1.2.1 Falls bei 5.1.2 a –e: War die Zeit zum Verfassen des Kongress-/Tagungsbeitrags vergütet?

- ☐ vollumfänglich
- ☐ teilweise
- ☐ nein

5.1.2.1.1. Falls teilweise bei 5.1.2.1: Wie viele Prozente der Zeit zum Verfassen des Kongress-/Tagungsbeitrags war vergütet? Bitte geben Sie eine Schätzung an.

- ☐ Prozente der vergüteten Zeit zum Verfassen eines Kongress-/Tagungsbeitrags

5.1.2.2 Falls vollumfänglich oder teilweise bei 5.1.2.1: Wer hat die Arbeitszeit zum Verfassen des Kongress-/Tagungsbeitrags ganz oder teilweise vergütet? Mehrfachnennungen möglich.

- ☐ Fachhochschule/Pädagogische Hochschule selbst
- ☐ Auftraggebers/innen aus der privaten Wirtschaft
- ☐ Auftraggebers/innen aus dem Non-Profit-/Non-Governmental-Bereich
- ☐ Auftraggebers/innen aus der öffentlichen Verwaltung
- ☐ SNF
- ☐ KTI
- ☐ DORE
- ☐ EU
- ☐ Stiftungen
- ☐ Andere, und zwar:
- ☐ Weiss nicht

5.2 Haben Sie im Jahr 2010 Publikationen (in Allein- und Co-Autorenschaft) eingereicht oder veröffentlicht?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

5.2.1 Falls ja bei 5.2: Wie viele Publikationen haben Sie im Jahr 2010 (in Allein- und Co-Autorenschaft) eingereicht?

Bitte geben Sie die jeweilige Anzahl an.

- ☐ Artikel in Fachzeitschriften/E-Journals (Peer-Reviewed)
- ☐ Artikel in (Fach-)Zeitschriften/E-Journals/Zeitungen (non- Peer-Reviewed)
- ☐ Discussion/Working/Conference Papers
- ☐ Buchbeiträge
- ☐ Bücher
- ☐ Sonstiges, und zwar:

5.2.1.1 zu 5.2.1: Wie viele der eingereichten Publikationen waren englischsprachig? (Gesamtzahl)

- ☐ Anzahl eingereichter englischsprachiger Publikationen

5.2.2 Falls ja bei 5.2: Wie viele Ihrer Publikationen sind im Jahr 2010 (in Allein- und Co-Autorenschaft) erschienen?

Bitte geben Sie die jeweilige Anzahl an.

- ☐ Artikel in Fachzeitschriften/E-Journals (Peer-Reviewed)
- ☐ Artikel in (Fach-)Zeitschriften/E-Journals/Zeitungen (non- Peer-Reviewed)
- ☐ Discussion/Working/Conference Papers
- ☐ Buchbeiträge
- ☐ Sonstiges, und zwar:

5.2.2.1 zu 5.2.2: Wie viele der erschienenen Publikationen waren englischsprachig? (Gesamtzahl)

- ☐ Anzahl erschienener englischsprachiger Publikationen

5.2.3 Wenn ja bei 5.2: War die Zeit zum Verfassen der Publikation(en) vergütet?

- ☐ vollumfänglich
- ☐ teilweise
- ☐ nein

5.2.3.a Wenn teilweise bei 5.2.3: Welcher Anteil der Zeit zum Verfassen der Publikation(en) war vergütet?

Bitte geben Sie eine Schätzung in Prozenten an.

- ☐ Prozente der Zeit zum Verfassen der Publikation waren vergütet.

5.2.3.1 Wenn ja oder teilweise bei 5.2.3: Wer hat die Arbeitszeit zum Verfassen der Publikation(en) ganz oder teilweise vergütet? Mehrfachnennungen möglich.

- ☐ Fachhochschule/Pädagogische Hochschule selbst
- ☐ Auftraggeber/innen aus der der privaten Wirtschaft
- ☐ Auftraggeber/innen aus dem Non-Profit-/Non-Governmental-Bereich
- ☐ Auftraggeber/innen aus der öffentlichen Verwaltung
- ☐ SNF
- ☐ KTI
- ☐ DORE
- ☐ EU
- ☐ Stiftungen

- ☐ Andere, und zwar:
- ☐ Weiss nicht

5.3 Haben Sie im Jahr 2010 an einem Austauschprogramm mit einer anderen Hochschule teilgenommen?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

5.3.1 Falls ja bei 5.3: Handelte es sich dabei um ein internationales Austauschprogramm?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

5.4 Haben Sie im Jahr 2010 kostenpflichtige berufliche Weiterbildung(en) absolviert?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

5.4.1 Falls Ja: Wurden die Kosten für die beruflichen Weiterbildung(en) übernommen?

- ☐ vollständige Kostenübernahme
- ☐ teilweise Kostenübernahme
- ☐ keine Kostenübernahme

5.4.1.1 Falls teilweise bei 5.4.1: Wie viele Prozente der Kosten wurden übernommen? Bitte geben Sie eine Schätzung an.

- ☐ Prozente der Weiterbildungskosten

5.5 Wie viele Prozente Ihrer Arbeitszeit standen Ihnen für berufliche Weiterbildungen im Jahr 2010 schätzungsweise zur Verfügung (ohne Arbeitszeit für Bachelor-/Masterarbeit, Dissertation oder Habilitation)?

- ☐ 0 % Weiterbildungsanteil im Jahr 2010, der als Arbeitszeit angerechnet wurde
- ☐ 1 – 5 % Weiterbildungsanteil im Jahr 2010, der als Arbeitszeit angerechnet wurde
- ☐ 6 – 10 % Weiterbildungsanteil im Jahr 2010, der als Arbeitszeit angerechnet wurde
- ☐ 11- 15 % Weiterbildungsanteil im Jahr 2010, der als Arbeitszeit angerechnet wurde
- ☐ 16 – 20 % Weiterbildungsanteil im Jahr 2010, der als Arbeitszeit angerechnet wurde
- ☐ 21 – 25 % Weiterbildungsanteil im Jahr 2010, der als Arbeitszeit angerechnet wurde
- ☐ 26 – 30 % Weiterbildungsanteil im Jahr 2010, der als Arbeitszeit angerechnet wurde
- ☐ Mehr als 30 % Weiterbildungsanteil im Jahr 2010, der als Arbeitszeit angerechnet wurde
- ☐ Weiss nicht

5.6 Welche der folgenden beruflichen Weiterbildungen und Qualifizierungen haben Sie während Ihrer Anstellung an der Fachhochschule/Pädagogischen Hochschule bereits abgeschlossen?

Mehrfachnennungen möglich.

- ☐ Fachkurs / Seminar
- ☐ CAS (Certificate of Advanced Studies)
- ☐ DAS (Diploma of Advanced Studies)

- ☐ MAS (Master of Advanced Studies)
- ☐ MBA
- ☐ EMBA
- ☐ Höhere Fachschule (HWV, HTL oder ähnlich)
- ☐ (Teilzeit)Studium an einer Fachhochschule oder PH mit Bachelor-Abschluss
- ☐ (Teilzeit)Studium an einer Fachhochschule oder PH mit Master-Abschluss (konsekutiv)
- ☐ (Teilzeit)Studium an einer Universität mit Bachelor-Abschluss
- ☐ (Teilzeit)Studium an einer Universität mit Master-Abschluss/Lizentiat (konsekutiv)
- ☐ Doktorat
- ☐ Habilitation
- ☐ Andere, und zwar:
- ☐ Keine

5.7 Welche der folgenden Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung und Qualifizierung nutzen Sie momentan?

Mehrfachnennungen möglich

- ☐ Fachkurs / Seminar
- ☐ CAS (Certificate of Advanced Studies)
- ☐ DAS (Diploma of Advanced Studies)
- ☐ MAS (Master of Advanced Studies)
- ☐ MBA
- ☐ EMBA
- ☐ (Teilzeit)Studium an einer Fachhochschule oder PH – Bachelor
- ☐ (Teilzeit)Studium an einer Fachhochschule oder PH – Master (konsekutiv)
- ☐ (Teilzeit)Studium an einer Universität - Bachelor
- ☐ (Teilzeit)Studium an einer Universität – Master (konsekutiv)
- ☐ Doktorat
- ☐ Habilitation
- ☐ Andere, und zwar:
- ☐ Keine

5.6/7.1 Falls nicht „keine“ bei Frage 5.6 oder 5.7.: Welche der folgenden Gründe haben Ihren Entschluss, eine berufliche Aus- bzw. Weiterbildung oder akademische Qualifizierung während Ihrer Anstellung an einer Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule zu durchlaufen, massgeblich beeinflusst?

Bitte jede Aussage bewerten.

Ich habe mich für Aus- und/oder Weiterbildung entschieden, weil...

trifft vollkommen zu trifft eher zu trifft eher nicht zu trifft überhaupt nicht zu

- ☐ dies zu den Arbeitsbedingungen gehört bzw. von meiner/m Arbeitgeber/in verlangt wird.
- ☐ ich Zusatzqualifikationen für den aktuellen Beschäftigungsbereich erwerben will.
- ☐ ich einen Wechsel in einen anderen Beschäftigungsbereich vorbereiten will.
- ☐ ich mir danach bessere Karriere- / Aufstiegschancen erhoffe.
- ☐ ich mir ein spezielles Fachwissen erarbeiten möchte.

- ☐ ich doktorieren / habilitieren will.
- ☐ ich an einem speziellen Thema interessiert bin.
- ☐ ich gerne wissenschaftlich arbeite.
- ☐ ich meine Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern möchte.
- ☐ ich ein höheres Einkommen anstrebe.
- ☐ ich eine wissenschaftliche Laufbahn anstrebe.

5.6/7.2 Falls nicht „keine“ bei Frage 5.6 oder 5.7.: Welche der folgenden Unterstützungsformen haben Sie für Ihre berufliche Aus- bzw. Weiterbildung oder akademische Qualifizierung durch die Fachhochschule/Pädagogische Hochschule erhalten bzw. erhalten Sie aktuell?

Mehrfachnennungen möglich.

- ☐ Bereitstellung eines jährlichen Zeitbudgets / persönliche Weiterbildungszeit
- ☐ Finanzielle Unterstützung
- ☐ Beratung durch den/die Vorgesetzte/n
- ☐ Beratung durch eine andere fachkompetente Person an der Fachhochschule/Pädagogischen Hochschule
- ☐ Hochschulinterne Personalentwicklungsangebote (z.B. Standortbestimmung)
- ☐ Vermittlung von externen Kontakten zur Betreuung einer Dissertation/Habilitation
- ☐ Andere, nämlich:
- ☐ Keine Unterstützung erhalten

Die nachfolgenden 3 Fragen betreffen allein akademische Qualifikationsarbeiten.

AQA_1 Falls h-m bei 5.6 oder g-l bei 5.7: Wie wichtig sind Ihnen folgende Aspekte im Hinblick auf Ihre persönliche Qualifikationsarbeit (Bachelorarbeit, Masterarbeit, Dissertation, Habilitation)?

Bitte jede Antwortalternative bewerten.

Antwortskala: sehr wichtig wichtig mittel unwichtig sehr unwichtig

- ☐ Bereitstellung von Zeit für die Qualifikationsarbeit durch die Fachhochschule/Pädagogische Hochschule
- ☐ Finanzielle Unterstützung durch die Fachhochschule/Pädagogische Hochschule
- ☐ Beratung durch den/die Vorgesetzte/n
- ☐ Beratung durch eine fachkompetente Person an der Fachhochschule/Pädagogischen Hochschule
- ☐ Vernetzung mit Personen von anderen Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen, Universitäten oder Forschungseinrichtungen
- ☐ Vernetzung mit Personen von Privatunternehmen/von Non-Profit-Organisationen
- ☐ Internationale Vernetzung

AQA_2 Falls h-m bei 5.6 oder g-l bei 5.7: Wie beurteilen Sie die Unterstützung an der Fachhochschule/Pädagogischen Hochschule im Hinblick auf Ihre persönliche Qualifikationsarbeit (Bachelorarbeit, Masterarbeit, Dissertation, Habilitation)?

Bitte jede Antwortalternative bewerten.

Antwortskala: sehr gut – gut – ausreichend – genügend – ungenügend

- ☐ Bereitstellung eines jährlichen Zeitbudgets / persönliche Zeit für Qualifikationsarbeit
- ☐ Finanzielle Unterstützung
- ☐ Beratung durch den/die Vorgesetzte/n

- ☐ Beratung durch eine fachkompetente Person an der Fachhochschule/Pädagogischen Hochschule
- ☐ Unterstützung bei der Vernetzung mit Personen von anderen Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen, Universitäten oder Forschungseinrichtungen
- ☐ Unterstützung bei der Vernetzung mit Personen von Privatunternehmen/ von Non-Profit-Organisationen
- ☐ Unterstützung bei der internationalen Vernetzung

AQA_3 Falls h-m bei 5.6 oder g-l bei 5.7: Es folgen einige Aussagen zum Verfassen einer Qualifikationsarbeit (Bachelorarbeit, Masterarbeit, Dissertation, Habilitation). Bitte nehmen Sie Stellung dazu.

Bitte jede Antwortalternative bewerten.

Antwortskala: trifft zu – trifft eher zu – neutral – trifft eher nicht zu – trifft nicht zu – weiss nicht

- ☐ Für meine Qualifikationsarbeit bin ich selbst verantwortlich.
- ☐ Ich erwarte von meiner/m Vorgesetzten Vorschläge/Tipps für meine Qualifikationsarbeit.
- ☐ Neben der Arbeit bleibt mir keine Zeit für meine Qualifikationsarbeit.
- ☐ Ich nehme mir vor allem dann Zeit für meine Qualifikationsarbeit, wenn ich mit meiner sonstigen Arbeit nicht ausgelastet bin.
- ☐ Auch wenn dringende Arbeit liegen bleibt, nehme ich mir die Zeit für meine Qualifikationsarbeit.
- ☐ Ich habe genügend Zeit für meine Qualifikationsarbeit.

Die nachfolgenden 3 Fragen betreffen allein berufsqualifizierende Weiterbildungen.

BQWB_1 Falls a-f bei 5.6 oder 5.7: Wie wichtig sind Ihnen folgende Aspekte im Hinblick auf Ihre persönliche, berufsqualifizierende Weiterbildung (EMBA, MBA, MAS, DAS, CAS, sonstige Kurse, Seminare etc.)?

Bitte jede Antwortalternative bewerten.

Antwortskala: sehr wichtig – wichtig – mittel – unwichtig – sehr unwichtig

- ☐ Bereitstellung von Zeit für die Weiterbildung durch die Fachhochschule/Pädagogische Hochschule
- ☐ Finanzielle Unterstützung durch die Fachhochschule/Pädagogische Hochschule
- ☐ Beratung durch den/die Vorgesetzte/n
- ☐ Beratung durch eine fachkompetente Person an der Fachhochschule/Pädagogischen Hochschule
- ☐ Fachhochschulinterne Personalentwicklungsangebote (z.B. Standortbestimmung)
- ☐ Vernetzung mit Personen von anderen Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen, Universitäten oder Forschungseinrichtungen
- ☐ Vernetzung mit Personen von Privatunternehmen/von Non-Profit-Organisationen
- ☐ Internationale Vernetzung

BQWB_2 Falls a-f bei 5.6 oder 5.7: Wie beurteilen Sie die Unterstützung an der Fachhochschule/ Pädagogischen Hochschule im Hinblick auf Ihre persönliche, berufsqualifizierende Weiterbildung (EMBA, MBA, MAS, DAS, CAS, sonstige Kurse, Seminare etc.)?

Bitte jede Antwortalternative bewerten.

Antwortskala: sehr gut ausreichend genügend ungenügend

- ☐ Bereitstellung eines jährlichen Zeitbudgets / persönliche Weiterbildungszeit
- ☐ Finanzielle Unterstützung
- ☐ Beratung durch den/die Vorgesetzte/n

- ☐ Beratung durch eine fachkompetente Person an der Fachhochschule/Pädagogischen Hochschule
- ☐ Fachhochschulinterne Personalentwicklungsangebote (z.B. Standortbestimmung)
- ☐ Unterstützung bei der Vernetzung mit Personen von anderen Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen, Universitäten oder Forschungseinrichtungen
- ☐ Unterstützung bei der Vernetzung mit Personen von Privatunternehmen/ von Non-Profit-Organisationen
- ☐ Unterstützung bei der internationalen Vernetzung

BQWB_3 Falls a-f bei 5.6 oder 5.7: Es folgen einige Aussagen zur persönlichen, berufsqualifizierenden Weiterbildung (EMBA, MBA, MAS, DAS, CAS, sonstige Kurse, Seminare etc.). Bitte nehmen Sie Stellung dazu.

Bitte jede Antwortalternative bewerten.

Antwortskala: trifft zu trifft eher zu neutral trifft eher nicht zu trifft nicht zu weiss nicht

- ☐ Für meine persönliche Weiterbildung bin ich selbst verantwortlich.
- ☐ Ich habe ein Recht auf Weiterbildung.
- ☐ Ich erwarte von meiner/m Vorgesetzten Vorschläge für Weiterbildungen.
- ☐ Neben der Arbeit bleibt mir keine Zeit für meine persönliche Weiterbildung.
- ☐ Ich nehme mir vor allem dann Zeit für persönliche Weiterbildung, wenn ich mit meiner sonstigen Arbeit nicht ausgelastet bin.
- ☐ Auch wenn dringende Arbeit liegen bleibt, nehme ich mir die Zeit für meine Weiterbildung.
- ☐ Ich habe genügend Zeit für meine persönliche Weiterbildung
- ☐ Momentan habe ich kein Interesse daran, mich weiterzubilden.
- ☐ Weiterbildung ist für meine persönliche Karriere absolut notwendig.
- ☐ Spezielle Förderprogramme für Frauen im Mittelbau sind sinnvoll.
- ☐ Durch meine bisherige Ausbildung bin ich schon sehr gut qualifiziert und brauche momentan keine weitere Weiterbildung.
- ☐ Seit ich an der Fachhochschule/Pädagogischen Hochschule arbeite, habe ich mich noch nicht konkret um meine Weiterbildung gekümmert.
- ☐ An unserer Fachhochschule/Pädagogischen Hochschule wird Weiterbildung eher als etwas Unnötiges betrachtet.
- ☐ An unserer Fachhochschule/Pädagogischen Hochschule hat man nicht nur ein Recht auf Weiterbildung, sondern auch die Pflicht zur Weiterbildung.
- ☐ Weiterbildung ist an unserer Fachhochschule/Pädagogischen Hochschule Privatsache.
- ☐ In unserem Leistungsbereich werden Frauen im Mittelbau stärker gefördert als Männer.

5.8. Falls bei 3.2 ja Wurden oder werden Sie von Ihrer Hochschule beim Erwerb von Lehrqualifikationen unterstützt?

- ☐ ja
- ☐ nein

5.8.1 Falls Ja Welcher Art war resp. ist diese Unterstützung?

Mehrfachnennungen möglich.

- ☐ Finanzierung des Besuchs von hochschuldidaktischen Kursen
- ☐ Zeit für den Besuch von hochschuldidaktischen Kursen
- ☐ Möglichkeit zur Hospitation in Lehrveranstaltungen von erfahrenen Dozierenden

- ☐ Gemeinsame Vorbereitung von Lehrveranstaltungen mit erfahrenen Dozierenden
- ☐ Co-Teaching mit erfahrenen Dozierenden
- ☐ Erfahrende Dozierende beobachten Lehrveranstaltung(en), anschliessend findet Auswertung/ Besprechung statt
- ☐ Anderes, und zwar:

6. Laufbahnplanung & -erwartung

6.1 Wie häufig führen Sie mit Ihrer/Ihrem Vorgesetzten Gespräche zu Ihrer persönlichen Qualifizierung und Entwicklung?

- ☐ Mindestens zwei Mal im Jahr
- ☐ Einmal im Jahr
- ☐ Weniger als einmal im Jahr
- ☐ Gar nicht
- ☐ Weiss nicht

6.2 Welche Möglichkeit(en) zur Laufbahnförderung und –entwicklung nutzen oder haben Sie in der Zeit Ihrer bisherigen Anstellung an der Fachhochschule/Pädagogischen Hochschule genutzt? Diese Massnahme kann von der Fachhochschule, Pädagogischen Hochschule oder von einem externen Weiterbildungsträger angeboten sein.

Mehrfachnennungen möglich.

- ☐ Seminar/Veranstaltung zu Karrierewegen
- ☐ Programm/Seminar zur Standortbestimmung
- ☐ Mentoring-Programm
- ☐ individuelles Laufbahncoaching
- ☐ andere, und zwar:
- ☐ keine

6.3 Welche der folgenden Aussagen verbinden Sie derzeit mit Ihrer Anstellung an der Fachhochschule im Hinblick auf Ihre berufliche Laufbahn?

Bitte wählen Sie diejenige Aussage, der Sie am ehesten zustimmen!

- ☐ Die Anstellung an der Fachhochschule/Pädagogischen Hochschule ist für mich ein wichtiger/entscheidender Schritt im Hinblick auf mein Laufbahnziel/meine beruflichen Vorstellungen.
- ☐ Ich sehe in der Anstellung an der Fachhochschule/Pädagogischen Hochschule eine Möglichkeit der Um-/Neuorientierung für meine berufliche Laufbahnentwicklung.
- ☐ Die Anstellung an der Fachhochschule/Pädagogischen Hochschule ist für mich nicht wegen meinem beruflichen Fortkommen, sondern aus anderen Gründen z.B. familiäre Situation entscheidend.
- ☐ Ich sehe in der Anstellung an der Fachhochschule/Pädagogischen Hochschule eine Möglichkeit, mir über meine berufliche Laufbahn klar zu werden.
- ☐ Die Anstellung an der Fachhochschule/Pädagogischen Hochschule ist für mich eher eine vertiefte Ausbildung durch Verlängerung meines Studiums / meiner Ausbildung und hat wenig mit meiner beruflichen Laufbahn zu tun.
- ☐ Ich habe keine besonderen Erwartungen, was mir die Anstellung an der Fachhochschule/Pädagogischen Hochschule für meine berufliche Laufbahn bringen wird.

- ☐ Über das Thema berufliche Laufbahn mache ich mir keine Gedanken. / Das Thema ist für mich nicht relevant.

6.4 In welchem der folgenden Tätigkeitsbereiche möchten Sie in fünf Jahren beruflich tätig sein?

Mehrfachnennungen möglich.

- ☐ an der Fachhochschule/Pädagogischen Hochschule auf meiner jetzigen Stelle
- ☐ an der Fachhochschule/Pädagogischen Hochschule in einer anderen Funktion / Position (bspw. Dozent/in /Kader)
- ☐ an der Fachhochschule/Pädagogischen Hochschule in einem anderen Fach-/Leistungsbereich
- ☐ angestellt in einem grossen Unternehmen der privaten Wirtschaft
- ☐ angestellt in einem kleinen oder mittleren Unternehmen der privaten Wirtschaft
- ☐ angestellt in einer Non-Profit-Organisation/Non-Governmental-Organization
- ☐ angestellt in der öffentlichen Verwaltung
- ☐ angestellt an einer anderen Fachhochschule/Pädagogischen Hochschule
- ☐ angestellt an einer Universität
- ☐ angestellt an einer Forschungseinrichtung ausserhalb einer Hochschule
- ☐ angestellt in einem Beratungsunternehmen
- ☐ selbständig erwerbend
- ☐ eigene Familie
- ☐ sonstige, und zwar:
- ☐ weiss noch nicht

6.5 Wie schätzen Sie Ihre persönlichen Chancen ein, nach Ihrer Zeit an der Fachhochschule/Pädagogischen Hochschule eine Stelle zu finden, die Ihren Neigungen und Fähigkeiten entspricht?

sehr gut – gut – mittel – schlecht – sehr schlecht – weiss nicht

6.6 Wie haben sich – laut Ihrer Einschätzung – Ihre persönlichen Laufbahnchancen durch Ihre Tätigkeit an der Fachhochschule/Pädagogischen Hochschule entwickelt?

Verbessert – eher verbessert – unverändert – eher verschlechtert – verschlechtert – weiss nicht

6.7 Wie schätzen Sie die generellen Chancen des wissenschaftlichen Mittelbaus in Ihrem Fachbereich ein, derzeit auf dem Arbeitsmarkt eine geeignete Stelle zu finden?

sehr gut – gut – mittel – schlecht – sehr schlecht – weiss nicht

7. Handlungsbedarf

7.1 Was sollte sich Ihrer Meinung nach an Ihrer Fachhochschule/Pädagogischen Hochschule im Hinblick auf die Arbeitssituation des Mittelbaus verbessern?

Bitte wählen Sie maximal drei Aspekte, die Ihnen wichtig sind.

- ☐ Arbeitsplatzsicherheit
- ☐ Einkommenssituation
- ☐ Arbeitsbedingungen (Arbeitsplatz, techn. Geräte etc.)
- ☐ Aufstiegsmöglichkeiten/interne Laufbahnen

- ☐ Work-Life-Balance/geregelte Arbeitszeiten
- ☐ Arbeitszeitgestaltung / Arbeitszeitflexibilität
- ☐ Führung
- ☐ Mitsprachemöglichkeiten
- ☐ Vernetzung innerhalb der Hochschule/Interdisziplinäres Arbeiten
- ☐ Status des Mittelbaus innerhalb der Hochschule
- ☐ Vernetzung ausserhalb der Hochschule
- ☐ Weiteres, und zwar:
- ☐ Keine Verbesserungen notwendig

7.2 Was sollte sich Ihrer Meinung nach an Ihrer Fachhochschule/Pädagogischen Hochschule im Hinblick auf die Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten für den Mittelbau verbessern? Bitte wählen Sie maximal drei Aspekte, die Ihnen wichtig sind.

- ☐ Weiterbildungskonzept
- ☐ Arbeitszeientlastung bei Qualifikationsarbeiten(Dissertation, Habilitation)
- ☐ Promotionsmöglichkeit (Kooperationsvereinbarung der Hochschule mit einer Universität)
- ☐ Mitarbeitenden-/Laufbahngespräche
- ☐ fachliche Förderung durch die Vorgesetzte/den Vorgesetzten
- ☐ Unterstützung bei der Netzwerkbildung durch die Vorgesetzte/den Vorgesetzten
- ☐ Förderkonzept
- ☐ Nachwuchsstrategie
- ☐ finanzielles Weiterbildungsbudget
- ☐ zeitliches Weiterbildungsbudget
- ☐ Weitere, und zwar:
- ☐ Keine Verbesserungen notwendig

IV Verzeichnis der Abbildungen

Abb. 1	Vergleich der Geschlechterverteilung – differenziert nach Fachbereichen (inkl. Geschlechterverteilung in der Gesamtstichprobe)	13
Abb. 2	Vergleich der Altersverteilung – differenziert nach Geschlecht	14
Abb. 3	Vergleich der Altersverteilung zwischen den Fachbereichen	15
Abb. 4	Vergleich Elternschaft zwischen den Fachbereichen	16
Abb. 5	Anteile der Anzahl Kinder der Mittelbaumitarbeitenden in der Gesamtstichprobe	16
Abb. 6	Repräsentativitätsvergleich Fachbereiche	17
Abb. 7	Repräsentativitätsvergleich zwischen Stichprobe und BfS-Statistik: Mittelbaumitarbeitende in Fachhochschulen und Pädagogische Hochschulen	18
Abb. 8	Anteile Funktionsbezeichnung pro Fachbereich bei Erstanstellung an der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule	24
Abb. 9	Vergleich der Funktionsbezeichnungen bei Erstanstellung und aktueller Anstellung	25
Abb. 10	Vergleich Beschäftigungsgrade – differenziert nach Geschlecht	25
Abb. 11	Durchschnittliche Beschäftigungsgrade – differenziert nach Fachbereichen	26
Abb. 12	Vergleich von Anstellungsverhältnis, Funktionsbezeichnung und Beschäftigungsgrad	27
Abb. 13	Anteile des Beschäftigungsgrads der zusätzlichen Erwerbstätigkeit	28
Abb. 14	Nebenerwerbsbereiche – differenziert nach Fachbereichen	30
Abb. 15	Vergleich der Vertragsdauer bei befristeter Erstanstellung – differenziert nach Geschlecht	31
Abb. 16	Vergleich Anzahl Vertragsverlängerungen – differenziert nach Fachbereichen	32
Abb. 17	Vergleich zwischen den Anteilen an fünf und mehr Vertragsverlängerungen mit dem Anteil an Verlängerungen insgesamt – differenziert nach Fachbereichen	33
Abb. 18	Vergleich zwischen den Anteilen an fünf und mehr Vertragsverlängerungen und Verlängerungen der Gesamtstichprobe – differenziert nach Tätigkeitsschwerpunkten	34
Abb. 19	Vergleich Gesamtdauer des Vertrags bei zeitlichen Verlängerungen – differenziert nach Fachbereichen	35
Abb. 20	Gesamtanstellungsdauer – differenziert nach Geschlecht und Anstellungsverhältnis	36
Abb. 21	Gesamtanstellungsdauer befristet angestellter Mittelbauangehöriger – differenziert nach Fachbereichen	36
Abb. 22	Gesamtanstellungsdauer unbefristet angestellter Mittelbauangehöriger – differenziert nach Fachbereichen	37
Abb. 23	Rekrutierungskanäle – differenziert nach Geschlecht	39
Abb. 24	Häufigste Rekrutierungswege – differenziert nach Fachbereichen	41
Abb. 25	Prozentualer Anteil der Mittelbauangestellten mit FH-/PH-Abschluss, die an derselben Hochschule studiert haben, an der sie aktuell arbeiten – differenziert nach Fachbereichen	42
Abb. 26	Höchster Abschluss vor Stellenantritt	44
Abb. 27	Doktorat als Eingangsqualifikation – differenziert nach Fachbereichen und Funktionsbezeichnungen	46
Abb. 28	Tätigkeit vor Anstellung an der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule	48
Abb. 29	Anzahl Berufsjahre vor der Anstellung an Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule – differenziert nach Funktionsbezeichnung	52
Abb. 30	Tätigkeitsbereiche der Mittelbaumitarbeitenden – differenziert nach Funktionsbezeichnung	54
Abb. 31	Tätigkeitsbereiche der Mittelbaumitarbeitenden – differenziert nach Fachbereichen	55
Abb. 32	Schwerpunkt der Arbeitstätigkeit – differenziert nach Geschlecht	57
Abb. 33	Schwerpunkt der Arbeitstätigkeit – differenziert nach Fachbereichen	58
Abb. 34	Tätigkeiten in der Aus- und Weiterbildung – differenziert nach Funktionsbezeichnungen	60
Abb. 35	Leitungsfunktionen in Projekten – differenziert nach Funktionsbezeichnung	62
Abb. 36	Auftraggeberinnen und -geber von Projekten	63
Abb. 37	Tätigkeiten in Projekten – differenziert nach Funktionsbezeichnungen	65

Abb. 38	Leitungsfunktion – differenziert nach Geschlecht	66
Abb. 39	Anteil der verschiedenen Publikationsarten und Erfolgsquoten	70
Abb. 40	Anteil Weiterbildungszeit innerhalb der Arbeitszeit	72
Abb. 41	Einschätzung der persönlichen Wichtigkeit verschiedener Aspekte in Zusammenhang mit einer beruflichen Weiterbildung	73
Abb. 42	Beurteilung der Unterstützung der Hochschule bei beruflichen Weiterbildungen	75
Abb. 43	Einstellungen gegenüber beruflicher Weiterbildung und persönliche Wertungen	76
Abb. 44	Einschätzung der Wichtigkeit verschiedener Aspekte in Zusammenhang mit dem Verfassen einer Qualifikationsarbeit	79
Abb. 45	Beurteilung der Unterstützung der Hochschule bei Qualifikationsarbeiten	80
Abb. 46	Einstellungen gegenüber Qualifikationsarbeiten und Einschätzung des Zeiteinsatzes	81
Abb. 47	Während der bisherigen Anstellung abgeschlossene und aktuell genutzte berufliche Weiterbildungen und akademische Qualifizierungen (in % der Befragten)	82
Abb. 48	Motivation für den Besuch von Aus- und Weiterbildungen oder das Verfassen einer Qualifikationsarbeit	83
Abb. 49	Unterstützungsformen beim Erwerb von Lehrqualifikationen	84
Abb. 50	Überblick über die 2010 genutzten Qualifikationsformen	85
Abb. 51	Einschätzung allgemeiner Aspekte der beruflichen Tätigkeit	89
Abb. 52	Beurteilung allgemeiner Aspekte der beruflichen Tätigkeit – differenziert nach Geschlecht	91
Abb. 53	Bewertung allgemeine Kompetenzanforderungen und Möglichkeiten der Kompetenzentwicklung	93
Abb. 54	Bewertung allgemeiner Kompetenzanforderungen und Möglichkeiten der Kompetenzentwicklung – differenziert nach Geschlecht	94
Abb. 55	Bewertung allgemeiner Kompetenzanforderungen und Möglichkeiten der Kompetenzentwicklung – differenziert nach Arbeitsschwerpunkt Forschung und Entwicklung und Stabsfunktion	95
Abb. 56	Einschätzung berufliche Anforderungen	96
Abb. 57	Hinderliche Aspekte für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf	97
Abb. 58	Hinderliche Aspekte für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – differenziert nach Geschlecht	97
Abb. 59	Anzahl genutzte Seminar- und Beratungsangebote zur Standortbestimmung und Entwicklung von beruflichen Perspektiven – differenziert nach Geschlecht	100
Abb. 60	Stellenwert der aktuellen Anstellung im Hinblick auf die weitere Laufbahn – differenziert nach Geschlecht (Angaben in %)	102
Abb. 61	Mögliche Tätigkeiten in fünf Jahren (Mehrfachantworten möglich)	104
Abb. 62	Mögliche Tätigkeiten in fünf Jahren – differenziert nach Geschlecht (Angaben in %)	105
Abb. 63	Einschätzung persönliche Chancen auf dem Arbeitsmarkt	107
Abb. 64	Einschätzung der persönlichen Laufbahnchancen – differenziert nach Fachbereichen	107
Abb. 65	Veränderung der Laufbahnchancen durch die Anstellung an der Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule	108
Abb. 66	Einschätzung generelle Chancen des Mittelbaus auf dem Arbeitsmarkt	109
Abb. 67	Einschätzung generelle Chancen des Mittelbaus auf dem Arbeitsmarkt – differenziert nach Fachbereich	110
Abb. 68	Einschätzung generelle Karrierechancen des Mittelbaus – differenziert nach Geschlecht	111
Abb. 69	Wahrgenommener Handlungsbedarf im Bereich der Arbeitsbedingungen	118
Abb. 70	Wahrgenommener Handlungsbedarfs im Bereich der Arbeitsbedingungen – differenziert nach Geschlecht	119
Abb. 71	Wahrgenommener Handlungsbedarfs im Bereich der Arbeitsbedingungen – differenziert nach Fachbereichen	121
Abb. 72	Wahrgenommener Handlungsbedarf in Bezug auf Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten	124

Abb. 73	Wahrgenommener Handlungsbedarf in Bezug auf Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten - differenziert nach Geschlecht	124
Abb. 74	Wahrgenommener Handlungsbedarf bezogen auf die Entwicklungs- und Qualifikationsmöglichkeiten –differenziert nach Fachbereichen	127

V. Verzeichnis der Tabellen

Tab. 1	Vergleich der Dauer des ersten befristeten Anstellungsvertrags zwischen der Befragung 2004 und 2011	31
Tab. 2	Arbeitsfeld vor Stellenantritt – differenziert nach Personalkategorien (Angaben in %)	50
Tab. 3	Arbeitsfeld vor Stellenantritt – differenziert nach Geschlecht	50
Tab. 4	Leitungsfunktionen in Projekten – differenziert nach Geschlecht sowie Fachbereich mit den jeweils höchsten Anteilen	61
Tab. 5	Einschätzung Aufstiegsmöglichkeiten (Mittelwerte) – differenziert nach Fachbereichen	92
Tab. 6	Einschätzung hohes Einkommen (Mittelwerte) – differenziert nach Fachbereichen	92
Tab. 7	Gegenüberstellung der Fachbereiche mit den geringsten und höchsten Zustimmungen	94
Tab. 8	Häufigkeit der Gespräche zur persönlichen Qualifizierung und Entwicklung	99
Tab. 9	Anzahl genutzte Seminar- und Beratungsangebote zur Standortbestimmung und Entwicklung von beruflichen Perspektiven (Mehrfachantwortmöglichkeiten)	100
Tab. 10	Mögliche Tätigkeiten in fünf Jahren – differenziert nach Funktionsbezeichnung	106
Tab. 11	Einschätzung der persönlichen Laufbahnchancen – differenziert nach Alter	108
Tab. 12	Mittelbaumitarbeitende in Stabsfunktionen (Weitere Arbeitsbereiche: Forschung und Entwicklung, Dienstleistungen und Beratung, Weiterbildung, Ausbildung)	113
Tab. 13	Aufgabengebiete von Mittelbaumitarbeitenden mit Stabsfunktionen (Mehrfachnennungen möglich)	114
Tab. 14	Personalkategorien, mit denen Stabsfunktionen besetzt sind (Mehrfachnennungen möglich)	116
Tab. 15	Wahrgenommener Handlungsbedarf bezüglich Arbeitsbedingungen – Anteile bei Personen mit verschiedenen Arbeitsschwerpunkten	123
Tab. 16	Wahrgenommener Handlungsbedarf bezüglich Entwicklungs- und Qualifikationsmöglichkeiten – Anteile bei Personen mit verschiedenen Arbeitsschwerpunkten	128
Tab. 17	Durchschnittliche Beschäftigungsgrade im Vergleich 2004 und 2011 – differenziert nach Fachbereichen	135
Tab. 18	Vergleich Dauer erster befristeter Anstellungsvertrag zwischen der Befragung 2004 und 2011	135
Tab. 19	Arbeitsschwerpunkte im Vergleich 2004 und 2011	137
Tab. 20	Auftraggeber von Projekten im Vergleich 2004 und 2011	138
Tab. 21	Übersicht über die Entwicklung der Anteile der Personalkategorien (Bundesamt für Statistik 2007-2011)	156
Tab. 22	Anteile der Beschäftigungsgrade innerhalb der Fachbereiche	156
Tab. 23	Anteile des Anstellungsverhältnisses bei der Ersteinstellung – differenziert nach Fachbereichen	156
Tab. 24	Anteile des aktuellen Anstellungsverhältnisses – differenziert nach Fachbereichen	157
Tab. 25	Rekrutierungswege – differenziert nach Funktionsbezeichnung	158
Tab. 26	Rekrutierungswege – differenziert nach Fachbereichen	158
Tab. 27	Höchster Abschluss vor Stellenantritt – differenziert nach Geschlecht	159
Tab. 28	Höchster Abschluss vor Stellenantritt – differenziert nach Fachbereichen	159
Tab. 29	Teilnahme an einem (Teilzeit)Studium – differenziert nach Funktionsbezeichnung	160
Tab. 30	Teilnahme an einem (Teilzeit)Studium – differenziert nach Fachbereichen und Funktionsbezeichnung	160
Tab. 31	Tätigkeit vor Anstellung an der FH/PH – differenziert nach Fachbereichen und Funktionsbezeichnung	161
Tab. 32	Tätigkeitsbereiche der Mittelbaumitarbeitenden – differenziert nach Geschlecht	162
Tab. 33	Schwerpunkt der Arbeitstätigkeit – differenziert nach Funktionsbezeichnung	162
Tab. 34	Tätigkeit in der Aus- und Weiterbildung – Gesamtstichprobe	162
Tab. 35	Tätigkeit in der Aus- und Weiterbildung – differenziert nach Geschlecht	163
Tab. 36	Leitungsfunktion in Projekten – differenziert nach Fachbereichen	163
Tab. 37	Projektauftraggeber bzw. Projektfinanzierung – differenziert nach Geschlecht	163

Tab. 38	Projektauftraggeber bzw. Projektfinanzierung – differenziert nach Fachbereichen	164
Tab. 39	Tätigkeit in Projekten – differenziert nach Geschlecht	164
Tab. 40	Leitungsfunktion – differenziert nach Funktionsbezeichnung	164
Tab. 41	Leitungsfunktion – differenziert nach Arbeitsschwerpunkt	165
Tab. 42	Teilnahme an Tagungen und Kongressen 2010	166
Tab. 43	Fachbereichsunterschiede bei Publikationen	167
Tab. 44	Berufliche Weiterbildungen 2010 – differenziert nach Fachbereichen	168
Tab. 45	Fachbereichsunterschiede bei Tagungen/Kongressen, Publikationen sowie Austauschprogrammen	169
Tab. 46	Fachbereichsunterschiede bei beruflichen Weiterbildungen, akademischen Qualifikationen sowie Lehrqualifikationen	170
Tab. 47	Mittelwerte der Einschätzung allgemeiner Aspekte der beruflichen Tätigkeit – differenziert nach Fachbereichen	172
Tab. 48	Anzahl genutzte Seminar- und Beratungsangebote zur Standortbestimmung und Entwicklung von beruflichen Perspektiven – differenziert nach Fachbereichen	174
Tab. 49	Mögliche Tätigkeiten in fünf Jahren – differenziert nach Fachbereichen	174
Tab. 50	Mögliche Tätigkeiten in fünf Jahren – differenziert nach Anstellungsverhältnis	175
Tab. 51	Einschätzung der persönlichen Laufbahnchancen – differenziert nach Geschlecht	176
Tab. 52	Veränderung der Laufbahnchancen durch Anstellung an der FH/PH – differenziert nach Funktionsbezeichnung	176
Tab. 53	Einschätzung generelle Chancen des Mittelbaus auf dem Arbeitsmarkt – differenziert nach Anstellungsverhältnis	176
Tab. 54	Wahrgenommener Handlungsbedarf bezüglich Arbeitsbedingungen zwischen Assistierenden, wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Mittelbauangestellten mit anderer Funktionsbezeichnung	177
Tab. 55	Wahrgenommener Handlungsbedarf bezüglich Arbeitsbedingungen – differenziert nach Anstellungsverhältnis (befristet/unbefristet)	177
Tab. 56	Wahrgenommener Handlungsbedarf bezüglich Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten zwischen Assistierenden, wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Mittelbauangestellten mit anderer Funktionsbezeichnung	178
Tab. 57	Wahrgenommener Handlungsbedarf bezüglich Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten – differenziert nach Anstellungsverhältnis (befristet/unbefristet)	178