
 NZZ executive  
8021 Zürich  
044/ 258 11 11  
www.nzzexecutive.ch

 Medienart: Print  
Medientyp: Tages- und Wochenpresse  
Auflage: 258'992  
Erscheinungsweise: wöchentlich

 Themen-Nr.: 375.16  
Abo-Nr.: 1034417  
Seite: 12  
Fläche: 49'442 mm<sup>2</sup>
**Arbeitswelt** Mittelbau an den Fachhochschulen

# Seiltanz zwischen Theorie und Praxis

Das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) hängt die Latte hoch, wenn es auf seiner Website das Wesen der Fachhochschule (FH) beschreibt: «Fachhochschulen leisten wichtige Beiträge zur Innovationsförderung und zum Wissenstransfer. Sie bilden Kaderpersonen und den künstlerischen Nachwuchs aus und engagieren sich in der anwendungsorientierten Forschung und Entwicklung. Damit übernehmen die Fachhochschulen in der Innovationskette eine Brückenfunktion zwischen Wissenschaft, Wirt-

«Der Trumpf der FH ist der Praxisbezug – nicht nur für die Studierenden, sondern auch für Mittelbauangestellte.»

schaft und Gesellschaft.» Innovativ forschen und lehren, zugleich Dienstleistungen anbieten und den Bezug zur Praxis nicht verlieren – diese Maxime scheint auf den ersten Blick frappant. Doch was bedeutet der hohe Anspruch für die FH-Angestellten, speziell für die Beschäftigten im Mittelbau, die Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden?

## Extrem heterogen

Solchen Fragen geht Martina Zölch von der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) nach. Die Professorin der Hochschule für Wirtschaft (Institut für Personalmanagement und Organisation) hat 2004 über 540 Mittelbauangestellte aller Schweizer Fachhochschulen befragt; soeben werden die Daten einer Folgestudie ausgewertet, die von der Gebert-Rüf-Stiftung gefördert und mit der Pädagogischen Hochschule (PH) FHNW durchgeführt wird. Die Resultate werden im Früh-

sommer publik gemacht. Sowohl die erste Studie als auch das Follow-up zeigten vor allem eines, betont Martina Zölch: «Der Mittelbau zeichnet sich durch eine maximale Heterogenität aus, hinsichtlich höchsten Ausbildungsabschlusses, Einsatzbereichs und Aufgaben sowie beruflicher Perspektiven.» Auch wenn das Gros der Mittelbauangestellten in Forschung und Entwicklung eingesetzt werde, seien die Laufbahnoptionen der Mitarbeitenden breit gefächert, es bestünden grosse Unterschiede zwischen den Fachbereichen. Diese seien sehr divers und reichten von Technik, Wirtschaft und Life-Sciences über Gesundheit und soziale Arbeit bis hin zu den Künsten. Diese Bereiche könne man «schlecht miteinander vergleichen», sie funktionierten «nach eigenen Gesetzen», meint Zölch. Entsprechend variierten sowohl die Tätigkeitsprofile als auch die Stellenaussichten stark.

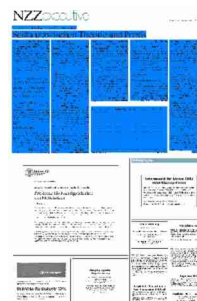
Trotzdem lässt sich allgemein sagen, dass der Mittelbau an allen Institutionen stark angestiegen ist. An Schweizer FH arbeiten heute über 45 000 Personen, sie teilen sich rund 13 700 Vollzeitstellen, Tendenz steigend. Laut dem Bundesamt für Statistik (BFS) nehmen an den FH «die Personalressourcen in allen Personalkategorien stetig zu», eindrücklich sei aber vorab das Wachstum im Mittelbau: Gegenüber 2006 sind die Anzahl Mitarbeiter sowie der Anteil Vollzeitstellen um je fast 60 Prozent gestiegen. Insgesamt zählt der FH-Mittelbau derzeit rund 5700 Angestellte, die sich etwa 2800 Vollzeitstellen teilen. Zum Vergleich: 2004 betrug die Anzahl Vollzeitstellen gut die Hälfte. Der Anstieg ist mit dem Ausbau von Forschung und Dienstleistungen und den wachsenden Studierendenzahlen verknüpft. Zurzeit bieten die FH rund 230 Bachelor- und 70 Masterstudiengänge an, die Zahl der Studierenden beträgt über 53 000. Damit ist heute etwa ein Drittel aller Schweizer Studierenden an einer FH oder einer pädagogischen Hochschule

eingeschrieben.

Der Trumpf der FH ist der starke Praxisbezug. Und dies gelte nicht nur für die Studierenden, sondern auch für die Mittelbauangestellten, meint Zölch. Sie könnten sich sowohl in Richtung Praxis als auch in Richtung akademischer Laufbahn qualifizieren. Die Einsatzmöglichkeiten in Forschungs- und Beratungsprojekten, aber auch in Aus- und Weiterbildung seien breit. So wurde in der Studie von 2004 mehrheitlich positiv beurteilt, eine inhaltlich relevante Tätigkeit und eine selbständige Arbeitsgestaltung zu haben. Aber mit Blick auf eine akademische Karriere kann der Praxisbezug auch ein Handicap sein. Die Berufstätigen schwanken zwischen akademischer Kür und berufsweltlicher Pflicht. Um akademische Meriten zu holen, fehlt es oft an zeitlichen Ressourcen und finanzieller Unterstützung, wie die Studie von 2004 zeigt. Einen grossen Nachholbedarf gebe es auch bei der Weiterbildung und Karriereplanung, sagt Zölch. Deutlich am schlechtesten hätten bei der Befragung die internen Personalentwicklungsangebote abgeschlossen; «hier ist in der Zwischenzeit aber einiges passiert», meint Zölch und verweist auf Promotions- und Mentoringprogramme sowie Angebote zur Laufbahnplanung an einzelnen Fachhochschulen.

## Teil- und Kleinstpensen

Dabei spielt Karriereplanung gerade beim FH-Mittelbau eine zentrale Rolle. Denn die wenigsten Beschäftigten haben gesicherte Arbeitsverhältnisse, fast 70 Prozent sind nur befristet angestellt, rund 63 Prozent arbeiten Teilzeit, manche davon mit Kleinstpensen (siehe Grafik). Dies färbe auf die beruflichen Perspektiven ab, meint Zölch: «Nur 58 Prozent der Mittelbau-Angehörigen haben schon Vorstellungen darüber, wo sie in fünf Jahren sein wollen.» Dass man dannzumal noch exakt dieselbe Stelle beziehungsweise einen ähnlichen Job an derselben FH



NZZ executive  
8021 Zürich  
044/ 258 11 11  
www.nzzexecutive.ch

Medienart: Print  
Medientyp: Tages- und Wochenpresse  
Auflage: 258'992  
Erscheinungsweise: wöchentlich

Themen-Nr.: 375.16  
Abo-Nr.: 1034417  
Seite: 12  
Fläche: 49'442 mm<sup>2</sup>

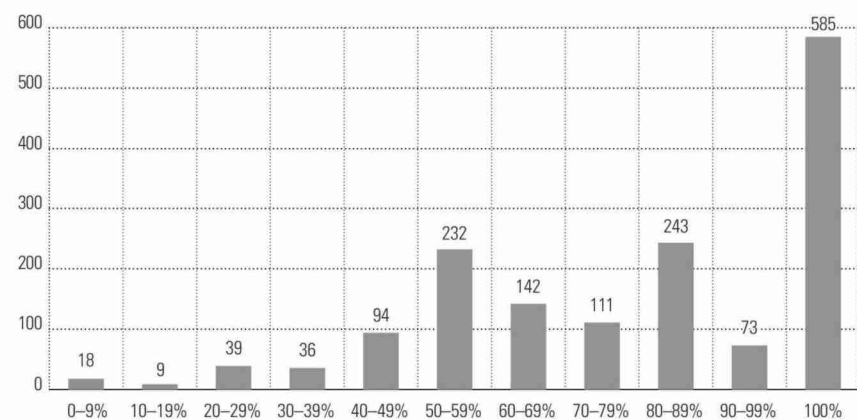
einnehmen werde, hält nur ein Fünftel der Befragten für wahrscheinlich. Tatsache ist: 40 Prozent der Mittelbauangestellten erhalten nach Ablauf ihrer Beschäftigung keinen neuen Arbeitsvertrag. Immerhin glauben zwei Fünftel, dass sie an einer anderen FH unterkommen werden. Trotzdem müssen viele ständig die Fühler ausstrecken; bei einem Beschäftigungsgrad bis 50 Prozent verfügen zwei Drittel über ein zweites berufliches Standbein ausserhalb der FH. Insgesamt werden in der Studie von 2004 die Chancen, nach der FH-Anstellung eine Stelle zu finden, überwiegend positiv bewertet. Martina Zölch bilanziert: «Der Bedarf des Mittelbaus an Standortbestimmung, Laufbahnplanung sowie klaren Reglementen ist gross. Die Vielfalt an beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten ist eine Chance, stellt aber auch eine grosse Herausforderung für das Personalmanagement, die Schulleitungen und Führungskräfte dar.»

Wie hoch die Löhne der Mittelbau-Beschäftigten sind, darüber kann und will Martina Zölch keine Auskunft geben. «Diese Daten haben wir nicht erfasst.» Im Vergleich zur Privatwirtschaft dürften die FH-Löhne aber tiefer sein, schliesslich werden sie von den Kantonen ausbezahlt, die zurzeit grossem Spardruck ausgesetzt sind. Zudem sind die Unterschiede je nach Sparte und Trägerkanton beachtlich; an einer Kunsthochschule in der Peripherie wird man nicht dasselbe Salär erzielen wie an einer Wirtschafts-FH an zentralster Lage.

Beat Grossrieder

### Beschäftigungsgrad an Fachhochschulen und pädagogischen Hochschulen

Anzahl befragte Personen



QUELLE: MITTELBAUSTUDIE 2011

NZZ-INFOGRAFIK/tef.