

Böckelmann, Christine; Erne, Cordula

**Die Situation des Mittelbaus an pädagogischen Hochschulen der Schweiz.
Ausgewählte Ergebnisse einer repräsentativen Studie**

Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung 31 (2013) 1, S. 112-127



Empfohlene Zitierung/ Suggested Citation:

Böckelmann, Christine; Erne, Cordula: Die Situation des Mittelbaus an pädagogischen Hochschulen der Schweiz. Ausgewählte Ergebnisse einer repräsentativen Studie - In: Beiträge zur Lehrerinnen- und Lehrerbildung 31 (2013) 1, S. 112-127 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-138421

in Kooperation mit / in cooperation with:



<http://www.bzl-online.ch>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

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

Kontakt / Contact:

peDOCS
Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF)
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der



Die Situation des Mittelbaus an pädagogischen Hochschulen der Schweiz – Ausgewählte Ergebnisse einer repräsentativen Studie

Christine Böckelmann und Cordula Erne

Zusammenfassung Im Anschluss an eine erste schweizweite Befragung zur Situation des Mittelbaus im Jahr 2004 wurde 2011 eine zweite erweiterte Studie durchgeführt, an der neu auch pädagogische Hochschulen teilnahmen. Da die Unterschiede zwischen den Hochschultypen zum Teil gross sind, beschreibt der Beitrag ausgewählte Ergebnisse zur Situation an den pädagogischen Hochschulen. Der Mittelbau weist hier ein spezifisches demografisches Profil auf und es werden Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Fachhochschulen und pädagogischen Hochschulen in Bezug auf Eingangsqualifikationen, bisherige Berufstätigkeiten, formale Anstellungsbedingungen, Tätigkeitsprofile, Qualifikationsaktivitäten während der Anstellung und berufliche Perspektiven sichtbar.

Schlagwörter Mittelbau – Nachwuchsförderung – Hochschulentwicklung

The Situation of Non-Professorial Teaching Staff at Switzerland's Universities of Teacher Education – Selected Results of a Representative Study

Abstract Following an initial Swiss-wide survey of the situation of non-professorial teaching staff conducted in 2004, a second, more extensive survey was undertaken in 2011 to which universities of teacher education contributed for the first time. Since there can be large differences between the types of institutions, this article presents selected results regarding the situation at universities of teacher education. The non-professorial teaching staff featured in the article exhibit a specific demographic profile. The article shows commonalities and differences between universities of applied sciences and universities of teacher education with regard to entry qualifications, previous occupations, formal terms of employment, job profiles, qualification activities during employment, and professional prospects.

Keywords non-professorial teaching staff – promotion of young teaching talents – higher education development

1 Die Studie 2011

Die Fachhochschulen und pädagogischen Hochschulen in der Schweiz haben noch keine sehr lange Geschichte. Die Fachhochschulen wurden 1997 und die pädagogischen Hochschulen ab Anfang dieses Jahrtausends aus verschiedenen Vorgängerinstitutionen heraus gegründet. Während die Personalkategorien der Professorinnen und Professoren

sowie der Dozierenden von Beginn an relativ klar definiert waren, wurde der Mittelbau in Bezug auf seine Funktion auf der Ebene der strukturellen Vorgaben vergleichsweise offen konzipiert. Dies war bereits 2004 Anlass, eine schweizweite Online-Befragung zu den Rahmenbedingungen der Anstellung, zu Rekrutierung, Beschäftigungssituation und Tätigkeitsprofil, zu Qualifizierungsmöglichkeiten, Berufs- und Laufbahnaussichten sowie zu den durch die Mittelbaumitarbeitenden wahrgenommen Handlungsfeldern durchzuführen (vgl. Zölch, Greiwe & Semling, 2005). Da seither die Vollzeitäquivalente in dieser Personalkategorie insgesamt um 69% angestiegen sind und die meisten Hochschulen ihre Personalkategorien genauer definiert haben, wurde im Herbst 2011 mit Unterstützung der Gebert Rüt Stiftung eine zweite Studie durchgeführt. Zum Projektteam gehörten neben den beiden Autorinnen dieses Beitrags Alexandra Kölliker und Martina Zölch (Hochschule für Wirtschaft FHNW). In die aktuelle Studie wurden auch die Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitutionen einbezogen, die nicht Teil einer Fachhochschule sind. Es beteiligten sich die Pädagogischen Hochschulen Graubünden, Luzern, St. Gallen, Thurgau, Zug und Zürich, die Pädagogische Hochschule FHNW, das Dipartimento formazione e apprendimento già Alta Scuola Pedagogica der SUPSI, das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB) sowie die Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik Zürich (HfH) und die Schweizer Hochschule für Logopädie Rorschach. Gegenüber der Befragung von 2004 wurde das untersuchte Themenspektrum insbesondere im Bereich der Unterstützung der persönlichen Qualifizierung erweitert und die Online-Befragung mit einer Dokumentenanalyse ergänzt. An einer Tagung am 29. August 2012 wurden die Ergebnisse erstmals präsentiert und diskutiert. Insgesamt erbrachte die Studie wichtige Hinweise für die weitere Hochschulentwicklung. Dabei sind die Unterschiede zwischen den einzelnen Disziplinen bzw. Fachbereichen allerdings zum Teil erheblich und erfordern eine differenzierte Betrachtungsweise. Nachfolgend werden zentrale deskriptive Ergebnisse der Studie mit Spezialauswertungen zu den Besonderheiten der Rückmeldungen aus den Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitutionen¹ dargestellt. Der Gesamtbericht zum Projekt ist online abrufbar (vgl. Böckelmann, Erne, Kölliker & Zölch, 2012). Eine Zusammenfassung der Ergebnisse in Verbindung mit Gastbeiträgen zum hochschulpolitischen Kontext der Thematik findet sich in Böckelmann, Erne, Kölliker und Zölch (2013).

2 Dokumentenanalyse – 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 verschiedenen Kategorien, die zum Teil nur über formale Anforderungen

¹ Nachfolgend wird der Einfachheit halber jeweils von «pädagogischen Hochschulen» gesprochen, obwohl – wie erwähnt – auch andere Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitutionen an der Befragung teilgenommen haben.

(Hochschulabschlüsse, Berufserfahrung), zum Teil über die Arbeitsgebiete (Forschung, Lehre, Dienstleistungen) und vereinzelt über Kompetenzprofile definiert werden. Der Mittelbau wird an fast 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 insbesondere zwischen Mittelbaumitarbeitenden und Dozierenden auch die Arbeitsfelder überschneiden, ergeben sich für die Hochschulen hohe Anforderungen in Bezug auf eine transparente Einstufungspolitik. Weitere Überschneidungen zeigen sich zwischen Mittelbau und Verwaltungsmitarbeitenden, insbesondere was Tätigkeiten anbetrifft, die im sogenannten «Third Space» (Whitchurch, 2006) angesiedelt sind, also zum Beispiel Funktionen im Qualitätsmanagement, Funktionen im Organisationsmanagement von Weiterbildungsangeboten und Dienstleistungen, Referentinnen und Referenten von Führungspersonen etc.

3 Stichprobe der Online-Befragung

Insgesamt wurden über die Personalstellen der Hochschulen 4153 Mittelbaumitarbeitende angeschrieben. Dabei wurden alle Mitarbeitendengruppen in die Studie einbezogen, die von den Fachhochschulen und pädagogischen Hochschulen in der jährlichen Erhebung des Bundesamtes für Statistik (BFS) in der Personalkategorie Mittelbau gemeldet werden. An der Befragung teilgenommen haben 1558 Personen, was einer Rücklaufquote von 38% entspricht. Die Stichprobe ist – gemessen an den Gesamtdaten des BFS zum Personal an Fachhochschulen und pädagogischen Hochschulen – repräsentativ in Bezug auf die verschiedenen Funktionsbezeichnungen und mit kleinen Abstrichen in Bezug auf die Fachbereiche sowie in Bezug auf die Herkunft der Mitarbeitenden. Der Mittelbau aus den pädagogischen Hochschulen ist leicht untervertreten. Sein Anteil in der Gesamtstichprobe beträgt knapp 10.9%, während die BFS-Statistik einen Anteil von 13.2% ausweist. Leicht übervertreten sind hingegen Mitarbeitende mit höheren Beschäftigungsgraden, Mitarbeitende mit einer unbefristeten Anstellung sowie Frauen.

4 Demografische Daten

Im Vergleich zu anderen Fachbereichen haben die Mittelbaumitarbeitenden an den pädagogischen Hochschulen mit 38 Jahren das höchste Durchschnittsalter. In der Gesamtstichprobe liegt es bei 34 Jahren. Der Mittelbau an den pädagogischen Hochschulen ist überdies deutlich weiblich geprägt: Während der Frauenanteil in der Gesamtstichprobe 44% beträgt, sind es hier 72%. Einen höheren Anteil gibt es nur noch im Fachbereich Gesundheit mit 79%. Weiter fallen die pädagogischen Hochschulen durch den mit 40% höchsten Anteil an Mittelbaumitarbeitenden mit Kindern auf, was durch das höhere Durchschnittsalter erklärbar sein dürfte. Die pädagogischen Hochschulen haben zu-

dem den grössten Anteil an Mittelbaumitarbeitenden, die aus der Schweiz stammen (82.5%). Im Fachbereich Gesundheit, der hier den tiefsten Wert aufweist, sind es beispielsweise lediglich 65%.

5 Rekrutierungswege – Eingangsqualifikationen – Berufstätigkeit vor der Anstellung an der Hochschule

Über die gesamte Stichprobe der Studie hinweg betrachtet haben Mittelbaumitarbeitende ihre Stellen am häufigsten über persönliche Kontakte erhalten, insbesondere die Assistierenden und die Männer. Der Frauenanteil hingegen ist unter denjenigen, die über formelle Kanäle rekrutiert werden (Stelleninserate in Print- oder E-Medien), besonders gross. Dies war auch 2004 bereits so. Dabei kann es sich nur zum Teil um spezifische Kulturen von eher männlich oder eher weiblich dominierten Fachbereichen handeln, denn auch an den pädagogischen Hochschulen und in der Sozialen Arbeit, wo der Frauenanteil besonders gross ist, scheinen Männer in stärkerem Masse von der direkten Ansprache durch Dozierende und damit von informellen Rekrutierungsbemühungen zu profitieren.

Knapp zwei Drittel aller Mittelbaumitarbeitenden der pädagogischen Hochschulen, d.h. 62%, verfügen bei ihrer Anstellung über ein Lizenziat oder einen Masterabschluss einer Universität. Einen vergleichbar hohen Wert gibt es nur noch in der Sozialen Arbeit mit 67%. In allen anderen Fachbereichen liegt der Anteil von Mittelbaumitarbeitenden mit einem solchen Abschluss deutlich tiefer. Der universitäre Bachelorabschluss hat als Eingangsqualifikation an den pädagogischen Hochschulen gegenwärtig noch eine geringe Bedeutung: Lediglich bei knapp 5.5% der Mittelbaumitarbeitenden ist er der höchste Bildungsabschluss. Da es diesen Abschluss noch nicht sehr lange gibt, könnte sich dies in den nächsten Jahren allenfalls verändern.

Der Personaleinsatz der Dozierenden und derjenige der Mittelbaumitarbeitenden erfolgen häufig nicht trennscharf. Es ist damit von Interesse, 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 verfügen. Eine solche ist eine Eingangsqualifikation, die oft eine der Voraussetzungen dafür ist, um in der Personalkategorie der Dozierenden angestellt zu werden. Die Studie zeigt, dass an den pädagogischen Hochschulen rund 10.5% bereits promoviert haben, wenn sie angestellt werden. In der Gesamtstichprobe liegt dieser Anteil etwas tiefer, und zwar bei 8%.

Konzeptionell wird oft davon ausgegangen, dass Assistierendenanstellungen direkt im Anschluss an ein Studium erfolgen. An den pädagogischen Hochschulen haben jedoch nur gut 57% der Assistierenden unmittelbar vorher studiert. Der «klassische Weg» vom Studium in eine Assistierendentätigkeit wird damit zwar oft, aber nicht mit über-

wiegender Häufigkeit eingeschlagen. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden der pädagogischen Hochschulen haben 35% unmittelbar vor der Anstellung studiert. Von denjenigen Mittelbaumitarbeitenden, die unmittelbar vorher bereits erwerbstätig waren (zum Teil parallel zum Studium), arbeiteten je knapp 20% an einer Universität oder in einer öffentlichen Verwaltung und 15% in einer Schule.

6 Anstellung – Formale Arbeitssituation

16.5% der Mittelbaumitarbeitenden gaben an, dass sie zu Beginn ihrer Anstellung an der pädagogischen Hochschule als Assistierende eingestuft worden seien. 71.5% begannen ihre Anstellung als wissenschaftliche Mitarbeitende. Die übrigen 12% nannten andere Funktionsbezeichnungen im Mittelbau. Diese Anteile sind im Vergleich zur Gesamtstichprobe der Studie auffällig: Insgesamt wurden 44% als Assistierende, 47.5% als wissenschaftliche Mitarbeitende und 8.5% in anderen Funktionen angestellt. Die Kategorie der Assistierenden scheint damit speziell an den pädagogischen Hochschulen sehr wenig etabliert zu sein. Durch Veränderungen in der Funktionsbezeichnung im Verlaufe der Anstellung reduziert sich der Anteil weiter auf 12%.

Zurzeit ist an den pädagogischen Hochschulen rund die eine Hälfte der Mittelbaumitarbeitenden befristet und die andere Hälfte unbefristet angestellt (49.5% bzw. 50.5%). Erstanstellungen wurden bei 63% befristet vorgenommen. Damit gibt es eine grössere Gruppe von Mittelbaumitarbeitenden, die zunächst befristet angestellt wurden, deren Vertrag im Verlaufe ihrer Tätigkeit jedoch entfristet wurde. Insgesamt gehören die pädagogischen Hochschulen zu denjenigen Fachbereichen, die im Vergleich zur Gesamtstichprobe vergleichsweise wenig befristete Anstellungen im Mittelbau vornehmen. Knapp ein Drittel der befristeten Verträge wird mit einer Dauer bis maximal 12 Monate abgeschlossen. Die anderen zwei Drittel der Verträge haben eine längere Laufzeit. Bei knapp zwei Dritteln der befristet eingestellten Mittelbaumitarbeitenden aus allen Hochschulen wurde während ihrer bisherigen Anstellung eine zeitliche Vertragsverlängerung vorgenommen. Dabei ist an den pädagogischen Hochschulen der Anteil von Vielfachverlängerungen, d.h. der Anteil von fünf und mehr Vertragsverlängerungen, am grössten. Weiter werden über alle Fachbereiche hinweg Verträge von Mittelbaumitarbeitenden mit einem Arbeitsschwerpunkt im Bereich Forschung und Entwicklung überproportional häufig fünfmal oder noch häufiger verlängert. Dies dürfte auf projektgebundene Verträge zurückzuführen sein.

Frauen werden signifikant häufiger zuerst als Assistierende angestellt als Männer; Männer starten signifikant häufiger direkt als wissenschaftliche Mitarbeitende. Frauen erhalten später allerdings häufiger eine Vertragsumwandlung in eine Anstellung als wissenschaftliche Mitarbeitende, sodass sich diese Ungleichheit mit der Zeit tendenziell auflöst. Dies ist an den pädagogischen Hochschulen nicht anders als in der Gesamtstichprobe der Studie. Interessant ist, dass dieses Phänomen in der Untersuchung

von 2004 noch nicht zu beobachten war. Weiter werden Frauen häufiger zuerst befristet angestellt als Männer, allerdings mit einer durchschnittlich längeren Vertragsdauer. Dieser Unterschied wird durch spätere Vertragsveränderungen nicht aufgelöst. Ein Teil der Geschlechtsunterschiede in diesem Bereich lässt sich – zumindest bei den pädagogischen Hochschulen – dadurch erklären, dass nur 71.5% der Frauen, jedoch 85.5% der Männer vor der Anstellung an der Hochschule auch schon berufstätig waren und Berufserfahrung häufig eines der Kriterien ist, um als wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. als wissenschaftlicher Mitarbeiter angestellt zu werden. Diese Differenz ist bei den Fachhochschulen nicht zu beobachten, sodass es dort eher um geschlechtsspezifische Wahrnehmungsmuster gehen dürfte.

Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der Mittelbaumitarbeitenden in der Gesamtstichprobe liegt bei knapp 76%. Dies sind 6% weniger als noch 2004. Insbesondere hat der Anteil der Teilzeit arbeitenden Männer zugenommen, obwohl er immer noch deutlich geringer ist als derjenige der Frauen. An den pädagogischen Hochschulen liegt der durchschnittliche Beschäftigungsgrad 8.5% unter dem Gesamtdurchschnitt aller Mittelbaumitarbeitenden, d.h. bei lediglich 67.5%. Dies dürfte zumindest zum Teil auf den im Vergleich zur Gesamtstichprobe erhöhten Frauenanteil zurückzuführen sein.

Rund 37% der Mittelbaumitarbeitenden an pädagogischen Hochschulen gehen noch einer weiteren Erwerbstätigkeit nach. Für mehr als ein Drittel ist die Hochschule also nicht der einzige Arbeitgeber. Zum Vergleich: Im Fachbereich Musik, Theater und andere Künste ist der Anteil von Mitarbeitenden mit einer weiteren Erwerbstätigkeit mit 64% am grössten; die geringsten Anteile sind in den Fachbereichen Technik & IT mit 10% und Chemie & Life Sciences mit 8.5% zu finden.

7 Tätigkeitsprofile

Forschung und Entwicklung ist das zentrale Arbeitsfeld für den Mittelbau. Über die Gesamtstichprobe hinweg sind gut drei Viertel 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 (vgl. Tabelle 1): An den pädagogischen Hochschulen haben 54.5% der Frauen, jedoch nur 35.5% der Männer ihren Arbeitsschwerpunkt im Bereich Forschung und Entwicklung. Männer sind hingegen deutlich häufiger als Frauen schwerpunktmässig im Bereich Dienstleistungen/Beratung tätig (18.8% vs. 8.3%) und ebenfalls leicht häufiger im Bereich der Aus- und Weiterbildung. Diese Ergebnisse unterscheiden sich deutlich von denjenigen der Gesamtstichprobe. Dort liegt die Forschung vor allem in den Händen der Männer und die Frauen haben ihren Schwerpunkt häufiger in der Aus- und Weiterbildung. Da ausserhalb der Hochschule und spezifisch im Wissenschaftssystem Forschung in der Regel mit mehr Renommee verbunden ist als Lehre

(vgl. Brenzikofer, 2002), sind Geschlechtsdifferenzen in diesem Bereich problematisch.

Tabelle 1: Arbeitsbereiche und -schwerpunkte der Mittelbaumitarbeitenden an pädagogischen Hochschulen

	Arbeitsbereiche (Mehrfachantworten möglich)	Arbeits- schwer- punkte (total)	Arbeits- schwer- punkte Männer	Arbeits- schwer- punkte Frauen
Forschung und Entwicklung	65.1%	49.1%	35.4%	54.5%
Ausbildung	54.4%	18.3%	32.3%	67.7%
Weiterbildung	36.1%	8.3%	8.3%	8.3%
Dienstleistungen/Beratung	25.4%	11.2%	18.8%	8.3%
Stabsfunktionen	8.9%	7.1%	8.3%	6.6%
anderes	4.7%	1.8%	4.2%	0.8%
in mehr als einem Schwerpunkt zu gleichen Teilen tätig		4.1%	4.2%	4.1%

Während sich in der Gesamtstichprobe die Tätigkeitsprofile von Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden kaum unterscheiden, gibt es an den pädagogischen Hochschulen klare Differenzen: Während gut 76% der Assistierenden mit einem Arbeitsschwerpunkt im Bereich Forschung und Entwicklung tätig sind, sind es bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden lediglich knapp 48%. Hingegen gibt es keine Assistierenden mit einem Arbeitsschwerpunkt im Bereich Dienstleistungen/Beratung und keine mit einem Schwerpunkt in der Weiterbildung. Diese beiden Bereiche bilden jedoch für 12.5% bzw. 8.8% der wissenschaftlichen Mitarbeitenden den Arbeitsschwerpunkt.

Mit einem *Schwerpunkt* in der Ausbildung arbeiten an den pädagogischen Hochschulen 9.5% der Assistierenden und 18.4% der wissenschaftlichen Mitarbeitenden. In irgendeiner Form im Bereich der Lehre (Aus- und Weiterbildung) tätig sind insgesamt 90% der Mittelbaumitarbeitenden an den pädagogischen Hochschulen. Davon gaben 76% an, dass sie auch selbstständig Lehrveranstaltungen durchführen und zum Beispiel nicht nur Dozierende bei der Vorbereitung oder Durchführung unterstützen, Studierende beraten, E-Learning-Plattformen betreuen oder Organisationsmanagementaufgaben übernehmen. Die Art der Tätigkeit in der Lehre ist damit kein primäres Unterscheidungsmerkmal zwischen Dozierenden und dem Mittelbau. Es dürfte daher notwendig sein, die Frage der unterschiedlichen Anstellungsmodalitäten im Mittelbau- und im Dozierendenstatus sehr klar zu regeln – nicht zuletzt unter dem Aspekt der Lohngerechtigkeit. Weiter ist in Bezug auf die Qualität der Lehre bedenkenswert, wie die Hochschulen das Potenzial nutzen könnten, das sich ergeben würde, wenn die zumeist primär in der Forschung tätigen Mittelbaumitarbeitenden auch im Bereich der Lehre eingesetzt würden und damit als «Übersetzerinnen und Übersetzer» zwischen Forschung und Lehre agieren könnten.

8 Qualifizierung während der Anstellung

8.1 Aus- und Weiterbildungsaktivitäten sowie akademische Qualifizierung

58.5% der Mittelbaumitarbeitenden an den pädagogischen Hochschulen absolvieren gegenwärtig parallel zu ihrer Anstellung eine Weiterbildung (Fachkurse/Seminare, CAS, DAS, MAS), ein Studium (Fachhochschule, pädagogische Hochschule oder Universität) oder arbeiten an einer Dissertation. Der Wert für die Gesamtstichprobe liegt rund 10% tiefer. Die Mittelbaumitarbeitenden an den pädagogischen Hochschulen sind hier also deutlich aktiver als der Durchschnitt der Befragten aller Fachbereiche. Eine der genannten Qualifikationen während der Anstellung an der pädagogischen Hochschule abgeschlossen haben 61%. Auch hier beträgt die Differenz zum Durchschnitt der Befragten aus allen Fachbereichen rund 10%. Differenziert man nach den *Qualifikationsformen*, so zeigt sich u.a. Folgendes (vgl. Abbildung 1). Rund 24% der Befragten aus den pädagogischen Hochschulen geben an, zurzeit an einer Dissertation zu schreiben. Im Durchschnitt der Gesamtstichprobe sind es lediglich 10.5%. Das Erlangen einer Promotion dürfte damit an den pädagogischen Hochschulen eine deutlich grössere Bedeutung haben als an den Fachhochschulen.

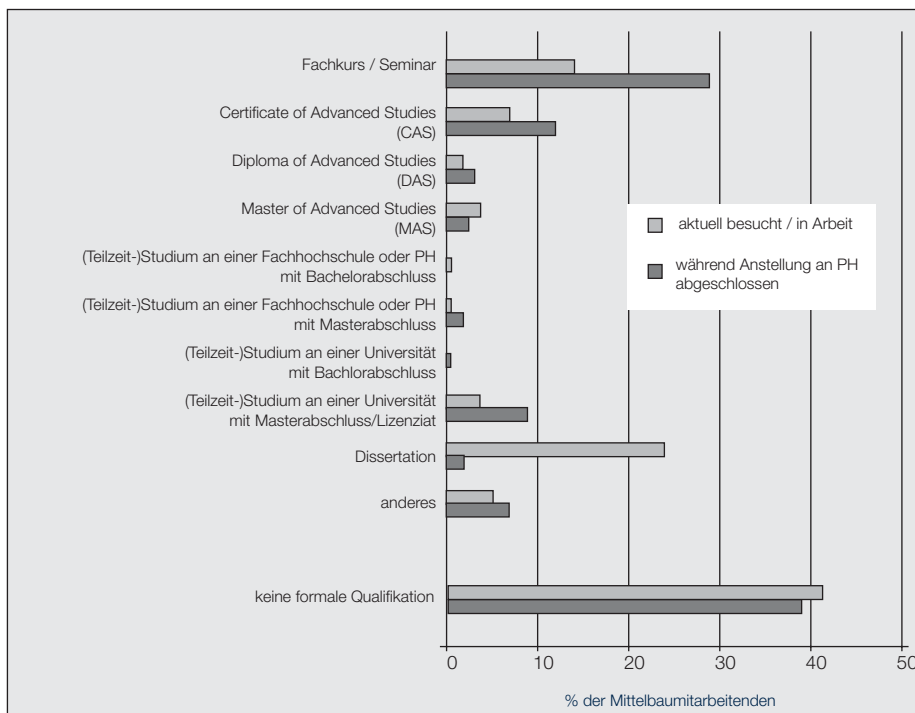


Abbildung 1: Aus- und Weiterbildungsaktivitäten sowie akademische Qualifizierung der Mittelbaumitarbeitenden an pädagogischen Hochschulen (Mehrfachantworten möglich)

Rund 29% haben während ihrer Anstellung bereits einen Fachkurs oder ein Seminar absolviert, 12% ein Certificate of Advanced Studies (CAS) und 2.5% einen Master of Advanced Studies (MAS) abgeschlossen. Zurzeit in einem Fachkurs oder Seminar eingeschrieben sind 14%, in einem CAS 7% und in einem MAS 4%.

Insgesamt ist nicht nur die Ausrichtung an einer akademischen Laufbahn unter den Mittelbaumitarbeitenden der pädagogischen Hochschulen besonders deutlich ausgeprägt, sondern es herrscht insgesamt eine Kultur, in der formale Zusatzqualifikationen einen vergleichsweise hohen Stellenwert haben. Der besonders hohe Anteil an Promovendinnen und Promovenden lässt sich teilweise dadurch erklären, dass die pädagogischen Hochschulen keine fachspezifischen Hochschulabschlüsse in den eigenen Lehrbereichen ermöglichen können (z.B. Studienabschlüsse in Erziehungswissenschaften oder Fachdidaktiken) und Mitarbeitende – im Gegensatz zu einigen Fachhochschulen – zum überwiegenden Teil unter Universitätsabsolventinnen und Universitätsabsolventen rekrutieren. Weiter dürfte der Wechsel in ein Praxisfeld weniger attraktiv und weniger einfach möglich sein als beispielsweise in Fachhochschulen für Technik oder Wirtschaft, was Weiterqualifikationen innerhalb des Hochschulsystems begünstigen dürfte.

Der Anteil derjenigen, die während ihrer Anstellung ein Masterstudium an einer Universität abgeschlossen haben oder ein solches gegenwärtig noch absolvieren, liegt mit insgesamt rund 13% bei den Mittelbaumitarbeitenden an pädagogischen Hochschulen höher als in der Gesamtstichprobe. Dort beträgt dieser Anteil lediglich 6.5%. Insgesamt studieren rund 16% der Mittelbaumitarbeitenden an den pädagogischen Hochschulen noch während ihrer Anstellung (alle Hochschultypen, alle Studienabschlüsse). Der Anteil in der Gesamtstichprobe liegt nur unwesentlich höher. Mittelbauanstellungen parallel zum Studium sind also nicht sehr häufig.

Die Mittelbaumitarbeitenden wurden auch nach der *Motivation* für ihre Qualifikationsaktivitäten gefragt. Für die Teilnehmenden aus den pädagogischen Hochschulen ist hierbei das Motiv, sich ein spezielles Fachwissen anzueignen, oder das Interesse an einem speziellen Thema am wichtigsten (Werte 3.6 bzw. 3.3 auf einer Skala von 1 = «trifft überhaupt nicht zu» bis 4 = «trifft vollkommen zu»). Ebenfalls eine relativ hohe Bedeutung haben die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen und das Erhoffen besserer Karriere-/Aufstiegschancen (Werte 3.2 bzw. 2.9). Das Anstreben einer wissenschaftlichen Laufbahn und die Vorbereitung auf einen anderen Beschäftigungsbereich sind diejenigen Motive, die bei Qualifikationsaktivitäten am wenigsten stark ausgeprägt sind (Werte 2.5 bzw. 2.3).

Beim *Verfassen einer persönlichen Qualifikationsarbeit* ist den Mittelbaumitarbeitenden aus allen Fachbereichen bei der Unterstützung durch die Hochschule die Bereitstellung von Zeit besonders wichtig. Auf einer Skala zwischen 1 = «sehr unwichtig» und 5 = «sehr wichtig» liegt der Wert in der Gesamtstichprobe bei 4.3 und bei den Mit-

telbaumitarbeitenden der pädagogischen Hochschulen bei 4.5. Am zweitwichtigsten ist den Befragten aus den pädagogischen Hochschulen die Unterstützung bei der Vernetzung mit Personen aus anderen Hochschulen/Forschungsinstitutionen (Wert 4.2). Am wenigsten wichtig sind die Beratung durch Vorgesetzte (Wert 3.5) sowie die Unterstützung bei der Vernetzung mit Personen aus Privatunternehmen oder Non-Profit-Organisationen (Wert 3.0).

Auf die Frage, wie die vorhandene *Unterstützung ihrer Hochschule bei Qualifikationsarbeiten* beurteilt wird, fallen die Werte auf einer Skala zwischen 1 = «ungenügend» und 5 = «sehr gut» in Bezug auf alle Aspekte einheitlich relativ tief aus. Von den Mittelbaumitarbeitenden noch am besten wird die Beratung durch Vorgesetzte beurteilt (Wert 3.0). Die übrigen Werte liegen zwischen 2.3 und 2.6. Sie sind allesamt leicht, jedoch nicht signifikant tiefer als diejenigen der Gesamtstichprobe.

Bei *Aus- und Weiterbildungsaktivitäten* ist den Mittelbaumitarbeitenden der pädagogischen Hochschulen als Unterstützung durch die Hochschule ebenfalls die Bereitstellung von Zeit am wichtigsten (Wert 4.3 auf einer Skala von 1 = «sehr unwichtig» bis 5 = «sehr wichtig»), hier nun aber dicht gefolgt von finanzieller Unterstützung (Wert 4.1). Insgesamt wird die Unterstützung durch die Hochschule bei Aus- und Weiterbildungsaktivitäten etwas besser beurteilt als bei persönlichen Qualifikationsarbeiten. Den besten Wert erhält die finanzielle Unterstützung (Wert 3.0 auf einer Skala zwischen 1 = «ungenügend» und 5 = «sehr gut»). Am zweitbesten werden die Bereitstellung von Zeit und die Beratung durch Vorgesetzte beurteilt (Werte 2.9 bzw. 2.8).

8.2 Teilnahme an Tagungen und Kongressen

Im Jahr 2010 haben rund 80% der Mittelbaumitarbeitenden an den pädagogischen Hochschulen mindestens eine Tagung oder einen Kongress besucht. Davon hat etwa die Hälfte einen aktiven Beitrag geleistet. Im Durchschnitt aller Fachbereiche liegt dieser Wert bei rund 75%. Damit übernehmen Mittelbaumitarbeitende der pädagogischen Hochschulen an Tagungen und Kongressen deutlich seltener eine aktive Rolle als ihre Kolleginnen und Kollegen aus den Fachhochschulen. Rund 50% haben ein Referat gehalten, 14% haben ein Poster präsentiert, 12% einen Workshop geleitet und 4% an einer Podiumsdiskussion teilgenommen. Interessant ist die recht grosse Zahl von 20% der Veranstaltungsteilnehmenden, die in einer anderen Rolle aktiv waren. Aufgrund der Bemerkungen ist anzunehmen, dass darunter viele Organisationsmanagementaufgaben zu finden sind. Von denjenigen, die einen aktiven Beitrag geleistet haben, berichten 59%, dass ihnen die Arbeitszeit für die Vorbereitung voll vergütet wurde. Bei weiteren 23% war dies zumindest teilweise der Fall.

8.3 Publikationstätigkeit

51% der Mittelbaumitarbeitenden an den pädagogischen Hochschulen haben im Jahr 2010 einen Artikel allein oder in Co-Autorschaft eingereicht. Bei knapp 34% davon handelt es sich um Artikel in einer Fachzeitschrift mit Peer-Review, bei 42.5% um

Artikel in einer Fachzeitschrift ohne Peer-Review, bei 20.5% handelt es sich Diskussions- oder Konferenzpapiere, bei 41.5% um Buchbeiträge und bei 10.5% um Bücher. Die Differenzen zwischen den eingereichten und den veröffentlichten Beiträgen sind nicht sehr gross, d.h. die Erfolgsraten sind relativ hoch (vgl. Abbildung 2). Dabei sind die Daten der pädagogischen Hochschulen in etwa vergleichbar mit denjenigen der Gesamtstichprobe. Es gibt allerdings Fachbereiche, die davon auch deutlich abweichen. So ist etwa die Differenz zwischen den eingereichten und den veröffentlichten Artikeln in Zeitschriften mit Peer-Review im Fachbereich Chemie & Life Sciences besonders klein (nur 3.5%) und im Fachbereich Gesundheit besonders gross (20%). Offensichtlich sind die Hürden, einen Artikel in einer etablierten Fachzeitschrift unterzubringen, sehr unterschiedlich hoch.

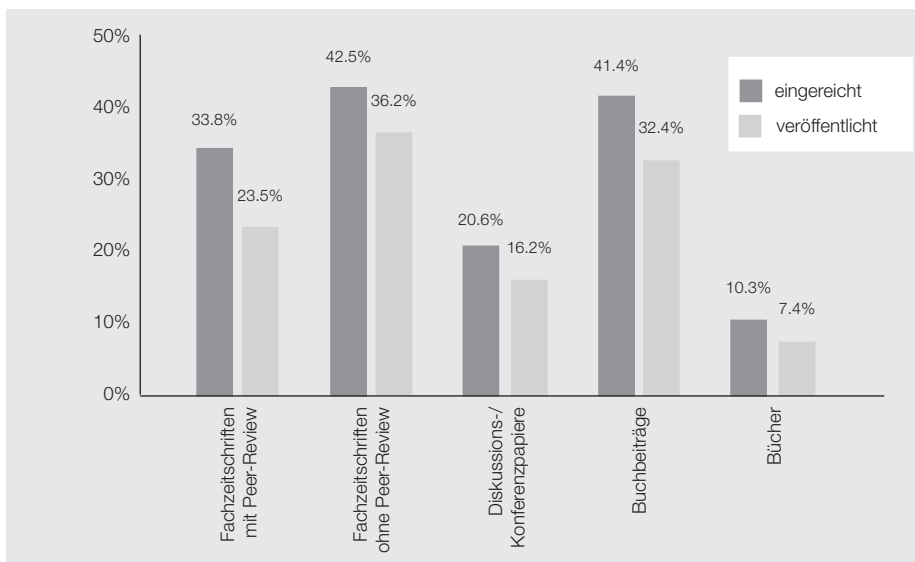


Abbildung 2: Publikationsformen: Anteile eingereicherter und veröffentlichter Publikationen der Mittelbaumitarbeitenden an pädagogischen Hochschulen

8.4 Lehrqualifikationen

Rund ein Viertel der Mittelbaumitarbeitenden der pädagogischen Hochschulen wurde im Jahr 2010 beim Erwerb von Lehrqualifikationen unterstützt. In der Gesamtstichprobe war es rund ein Drittel. Dabei wurden vor allem Kurse und Seminare besucht. Das gemeinsame Vorbereiten von Veranstaltungen mit Dozierenden oder auch Formen von Co-Teaching finden sich eher selten. Eine Ausnahme bilden hier die pädagogischen

Hochschulen, wo die Kultur des Erwerbs von Lehrqualifikationen über solche Formen vergleichsweise verbreiteter ist.

8.5 Austauschprogramme mit anderen Hochschulen

Lediglich 1.5% der Mittelbaumitarbeitenden der pädagogischen Hochschulen haben 2010 an einem Austauschprogramm mit einer anderen Hochschule teilgenommen. Über die gesamte Stichprobe hinweg liegt dieser Wert bei 3%, also auch in einem sehr geringen Bereich. Diese Form des «Blicks über den eigenen Tellerrand» wird damit vom Mittelbau noch sehr wenig genutzt. Interessant ist dabei, dass sich die Mittelbaumitarbeitenden insbesondere bei persönlichen Qualifikationsarbeiten Unterstützung in Bezug auf die Vernetzung mit anderen Hochschulen wünschen, diese jedoch zugleich relativ kritisch beurteilen (vgl. Abschnitt 8.1). Vermutlich gelingt es noch zu wenig, Austauschprogramme insbesondere auch für die Vernetzung bei Qualifikationsarbeiten zu nutzen.

9 Einschätzung allgemeiner Aspekte der gegenwärtigen beruflichen Tätigkeit an der Hochschule

Die Mittelbaumitarbeitenden aus den pädagogischen Hochschulen finden ihre Arbeit in der Regel anspruchsvoll. Sie erleben, dass sie die Möglichkeit haben, die Arbeit selber mitzugestalten und eigene Ideen einzubringen. In der Wahrnehmung der Befragten bietet die Stelle an der Hochschule jedoch wenig Aufstiegsmöglichkeiten und wenig Optionen, sich persönlich weiterzuentwickeln oder Leitungsaufgaben zu übernehmen.

Auf die Frage, welche Aspekte den Mittelbaumitarbeitenden aus den pädagogischen Hochschulen bei der Ausübung ihrer Berufstätigkeit besonders wichtig sind, werden am häufigsten das Einsetzen der eigenen fachlichen Kompetenzen und Ideen, die selbstständige Arbeitsgestaltung, die Möglichkeit der flexiblen Arbeitseinteilung und die Möglichkeit, sich persönlich weiterentwickeln zu können, genannt. Die grössten Diskrepanzen zwischen der Wichtigkeit eines Aspekts für die Befragten und der Beurteilung der Ist-Situation an der Hochschule zeigen sich in Bezug auf die Aufstiegsmöglichkeiten, die Sicherheit des Arbeitsplatzes und die Möglichkeit, sich persönlich weiterzuentwickeln. In diesen Bereichen machen die Mittelbaumitarbeitenden der pädagogischen Hochschulen damit den grössten Veränderungsbedarf aus. Interessant ist dabei, dass in der Gesamtstichprobe neben den Aufstiegsmöglichkeiten der grösste Veränderungsbedarf im Bereich des Einkommens besteht. Dies ist an den pädagogischen Hochschulen kein zentrales Thema.

10 Laufbahnförderung und berufliche Perspektiven

2004 hatten 42% aller 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, indem klarer geworden ist, wohin der berufliche Weg nach einer solchen Anstellung führen könnte.

Über die Hälfte aller Mittelbaumitarbeitenden aus den pädagogischen Hochschulen, d.h. 55%, sehen sich in fünf Jahren an der *gleichen* Hochschule, jedoch in einer *anderen Funktion oder Position* angestellt. In der Gesamtstichprobe sind es lediglich 22%. Für die Mittelbaumitarbeitenden der pädagogischen Hochschulen scheint ihr jetziger Arbeitgeber damit eine besonders hohe Attraktivität zu besitzen, vor allem für eine interne Laufbahn. Hier eröffnet sich eine Situation, die von den Hochschulen beachtet werden sollte: 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. 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.

Ungefähr ein Viertel der Befragten kann sich vorstellen, in fünf Jahren an der *gleichen* Hochschule in der *gleichen Funktion oder Position* tätig zu sein, und besonders interessant ist dabei, dass sich lediglich knapp 15% in fünf Jahren an der *gleichen* Hochschule in einem *anderen Leistungsbereich* sehen (bei diesen Antworten waren Mehrfachnennungen möglich). Eine andere pädagogische Hochschule, eine Universität oder eine Non-Profit-Organisation werden je von knapp einem Viertel als Option genannt, die öffentliche Verwaltung sowie Forschungseinrichtungen ausserhalb einer Hochschule von knapp 20%. Grosse privatwirtschaftliche Unternehmen, KMU oder die selbstständige Erwerbstätigkeit sind lediglich für je rund 10% eine Option für die weitere berufliche Entwicklung.

Knapp die Hälfte der Mittelbaumitarbeitenden aus den pädagogischen Hochschulen schätzen ihre berufliche Zukunft positiv ein. Sie sind der Meinung, dass ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt «gut» oder «sehr gut» seien. In der Gesamtstichprobe beträgt dieser Anteil 60%. Weitere gut 40% der Mittelbaumitarbeitenden aus pädagogischen Hochschulen beurteilen ihre Chancen als «mittel».

11 Systemische Aspekte

Aus den Ergebnissen der Studie und den Diskussionen an der Tagung vom 29. August 2012 lassen sich einige systemische Aspekte in Bezug auf die Positionierung des Mittelbaus ableiten. Die Situation des Mittelbaus in den verschiedenen Fachbereichen der Fachhochschulen bzw. in den pädagogischen Hochschulen ist in einigen Aspekten sehr unterschiedlich. Dies 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. Vergegenwärtigt man sich die unterschiedlichen Arbeitsmärkte und die unterschiedlichen Möglichkeiten der Abnehmerfelder im Zusammenhang mit der starken Bezogenheit der Hochschulen auf verschiedene Berufsfelder, so verwundert dies nicht. Weiter ist zu berücksichtigen, dass die pädagogischen Hochschulen andere Trägerschaftsstrukturen haben als die Fachhochschulen. Hier beaufsichtigen oftmals die gleichen Behörden die Hochschule, die dann auch Anstellungsinstanz für die Absolventinnen und Absolventen sind – allenfalls differenziert in Hochschul- und Volksschulämter. Diese «Doppelbindung» an die Bildungsbehörden führt zum Teil zu einer besonders ausgeprägten Einflussnahme auf die Hochschulgestaltung. Wichtig ist, dass die Hochschulsteuerung alle diese Faktoren berücksichtigt. Dabei stellt sich die Frage, auf welcher Systemebene Regelungen mit welchem Konkretisierungsgrad angesetzt werden. Gefragt ist eine sinnvolle Rahmensteuerung, welche es den einzelnen Hochschulen ermöglicht, die spezifischen Bedingungen der verschiedenen Berufsfelder und Arbeitsmärkte zu berücksichtigen.

Der Mittelbau an den pädagogischen Hochschulen unterscheidet sich insbesondere in Bezug auf den Qualifikationshintergrund und die Aktivitäten im Bereich der Promotionen deutlich vom Mittelbau an Fachhochschulen. Dies ist ein Hinweis darauf, dass die Differenzierung zwischen den beiden Hochschultypen im Rahmen des neuen Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetzes (HFKG) sinnvoll ist. Allerdings müsste in diesem Bereich zum Teil auch zwischen unterschiedlichen Fachbereichen der Fachhochschulen differenziert werden.

Die Heterogenität der Tätigkeitsprofile der Mittelbaumitarbeitenden ist gross. Sie lässt sich als Spiegel der Aufgabenvielfalt der Hochschulen lesen. Es entsteht jedoch auch der Eindruck, dass im Mittelbau – salopp formuliert – alle Tätigkeiten untergebracht werden, die in anderen Personalkategorien, die deutlich klarer definiert sind, keinen Platz haben. Wichtig ist dabei, dass bei der weiteren Thematisierung der Situation des Mittelbaus die sehr unterschiedlichen Tätigkeitsprofile berücksichtigt werden. Dies dürfte nur unter Einbezug der Tätigkeitsprofile der Dozierenden und der administrativen Mitarbeitenden möglich sein, da sich hier zahlreiche Überschneidungen zeigen.

Wenn in pädagogischen Hochschulen über Mittelbauförderung gesprochen wird, dann muss berücksichtigt werden, dass es hier oftmals um Menschen geht, die nicht am Anfang ihrer Berufsbiografie, sondern zum Teil in der Mitte ihres Berufslebens stehen.

Dies hat u.a. Auswirkungen auf die Frage, welches Einkommen als adäquat angesehen wird, oder auch darauf, wie viel Lebenszeit ausserhalb der Arbeitszeit für die eigene weitere Qualifizierung eingesetzt werden kann. Angesichts der sehr unterschiedlichen Tätigkeitsprofile kann Mittelbauförderung auch nicht nur bedeuten, Promotionen zu fördern. Ein Drittel der Mittelbaumitarbeitenden der pädagogischen Hochschulen hat berufsbiografisch einen anderen Weg eingeschlagen und verfügt gegenwärtig nicht über die formalen Voraussetzungen für einen solchen Schritt. Hier sind andere Förderstrukturen angezeigt.

Fachhochschulen und pädagogische Hochschulen zeichnen sich durch eine enge Vernetzung mit ihren je eigenen Praxisfeldern aus. Dies ist ein wesentliches Unterscheidungsmerkmal im Vergleich mit Universitäten und macht einen Teil ihrer spezifischen Qualität aus. Viele Hochschulen fordern daher 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. Dadurch können individuelle Zielkonflikte bei der Gestaltung der Berufslaufbahn entstehen. 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 seltener werden, da die Anzahl strukturierter Doktorandenprogramme, die eine erhöhte zeitliche Präsenz an der Hochschule erfordern, zunimmt. 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.

Zwischen Finanzvorgaben an die Hochschulen, zum Teil noch fehlender systematischer Nachwuchsförderung sowie den in der Studie sichtbar gewordenen multiplen Vertragsverlängerungen im Mittelbau kann potenziell ein Zusammenhang hergestellt werden: An den Fachhochschulen und pädagogischen Hochschulen wurde die Kosten-Leistungs-Rechnung im Sinne der Steuerungsimperative des New Public Management relativ konsequent umgesetzt (vgl. Böckelmann, 2010). Dadurch wird in der Regel mit sehr klaren Vorgaben bezüglich des Selbstfinanzierungsgrades in der Forschung (und auch im Bereich von Dienstleistungen und Weiterbildung) gearbeitet. Investitionen in die Nachwuchsförderung können damit kollidieren. Weiter sind die Saläre der Mittelbaumitarbeitenden an den Fachhochschulen und pädagogischen Hochschulen für das Erreichen des notwendigen Selbstfinanzierungsgrades in der Forschung oftmals zu hoch. Dies erschwert die Nachwuchsförderung zusätzlich. Eine weitere Auswirkung der Finanzvorgaben ist eine vorsichtige Anstellungspolitik, die sich in sehr vielen kurzfristigen Verträgen und multiplen Vertragsverlängerungen zeigt.

Die Rekrutierung von qualifiziertem Nachwuchs wird künftig eine der zentralen Herausforderungen für die Hochschulen sein, weil aufgrund des demografischen Wandels eine Verknappung auf dem Arbeitsmarkt zu erwarten ist (vgl. Zölch, Mücke, Graf & Schilling, 2009). Auf mittlere Sicht wird sich die Konkurrenz um qualifizierten Nachwuchs zwischen den Fachhochschulen und den pädagogischen Hochschulen, aber auch zwischen diesen Hochschultypen und den Universitäten verschärfen. Nicht unwahrscheinlich ist zudem, dass es aufgrund des Konkurrenzdrucks mit Universitäten im Bereich der Forschung aus Kostengründen zu einer Verschiebung von Dozierendenstellen hin zu qualifizierten Mittelbaustellen kommen könnte. Aufseiten der Hochschulen wird es damit deutlich wichtiger werden, sich als attraktive Arbeitgeber für den Mittelbau zu positionieren. Es ist zu vermuten, dass dadurch Personal- und Anstellungspolitik sowie Laufbahn- und Förderkonzepte zukünftig einen höheren Stellenwert erhalten. Wünschbar wäre in diesem Zusammenhang, dass auch ein Verständnis für einen gesamtschweizerischen Hochschulraum entstehen würde, für den alle Hochschulen qualifizieren und in dem Konkurrenz nicht der dominierende Impuls im Bereich der Personalpolitik wird.

Literatur

- Böckelmann, Ch.** (2010). Die Tertiärisierung der Lehrerinnen- und Lehrerbildung in der Schweiz im Kontext allgemeiner Fragen der Hochschulentwicklung. In U. Klingovsky, P. Kossack & D. Wrana (Hrsg.), *Die Sorge um das Lernen*. Festschrift für Hermann J. Forneck (S. 220–236). Bern: hep.
- Böckelmann, Ch., Erne, C., Kölliker, A. & Zölch, M.** (2012). *Der Mittelbau an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen. Situationsanalyse auf der Basis einer repräsentativen Befragung*. Forschungsbericht. Online verfügbar unter: <http://www.fhnw.ch/ppt/content/prj/T999-0088> (22.10.2012).
- Böckelmann, Ch., Erne, C., Kölliker, A. & Zölch, M.** (2013). *Der Mittelbau an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen der Schweiz. Eine Situationsanalyse*. München: Rainer Hampp Verlag.
- Brenzikofer, B.** (2002). *Reputation von Professoren. Implikationen für das Human Resource Management von Universitäten*. München: Rainer Hampp Verlag.
- Whitchurch, C.** (2006). Who do they think they are? The changing identities of professional administrators and managers in UK higher education. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 28 (2), 159–171.
- Zölch, M., Greiwe, St. & Semling, C.** (2005). *Die Situation der Assistierenden und wissenschaftlichen 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.

Autorinnen

Christine Böckelmann, Dr., Pädagogische Hochschule Karlsruhe, Bismarckstrasse 10, D-76133 Karlsruhe, christine.boeckelmann@ph-karlsruhe.de
Cordula Erne, lic. phil., Pädagogische Hochschule FHNW, Institut Weiterbildung und Beratung, Küttigerstrasse 42, 5000 Aarau, cordula.erne@fhnw.ch