



School of
Engineering

INE Institut für
Nachhaltige Entwicklung

Theresia Weiss Sampietro, Nadja Ramsauer, Sheila
Karvounaki Marti, Evelyn Lobsiger-Kägi

Perspektiven von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

**Eine Fallstudie zu Arbeitssituation und Ent-
wicklungsmöglichkeiten an der Zürcher Fach-
hochschule aus gendertheoretischer Sicht**

Beiträge zur nachhaltigen Entwicklung
Nr. 18/2012

Institut für Nachhaltige Entwicklung INE
**ZHAW Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften**

Impressum

Perspektiven von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – Eine Fallstudie zu Arbeitssituation und Entwicklungsmöglichkeiten an der Zürcher Fachhochschule aus gendertheoretischer Sicht

Theresia Weiss Sampietro, lic. phil. I, Institut für Nachhaltige Entwicklung, ZHAW
Nadja Ramsauer, Dr. phil I, Fachstelle Gender Studies, ZHAW
Sheila Karvounaki Marti, Dipl. FH, Fachstelle Gender Studies und Stabsstelle Diversity/Gender, ZHAW
Evelyn Lobsiger-Kägi, Dipl. Natw. ETH, Institut für Nachhaltige Entwicklung, ZHAW
Datenauswertung: Regula Kolar, Studentin, Humboldt Universität zu Berlin

Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW, Institut für Nachhaltige Entwicklung INE: Beiträge zur Nachhaltigen Entwicklung, Nr. 18/2012

ISBN: 978-3-905745-59-7

Alle Rechte vorbehalten

© Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Winterthur, 2012

Kontakt:

Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften
Institut für Nachhaltige Entwicklung INE
Theresia Weiss Sampietro
Postfach
CH-8401 Winterthur

Telefon: ++41 (0)58 934 78 84

Fax: ++41 (0)58 935 78 84

thea.weiss@zhaw.ch

www.ine.zhaw.ch

Vorwort

Wir danken der Pädagogischen Hochschule Zürich (PH Zürich), der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) und der Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK), sich im Rahmen des vorliegenden Projekts mit den Perspektiven von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auseinanderzusetzen.

Den insgesamt 32 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich an der Gruppendiskussion und schriftlichen Befragung beteiligt haben, danken wir für die engagierte und kritische Auseinandersetzung mit ihren Tätigkeiten und ihren Einschätzungen zu Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten, insbesondere zu den genderspezifischen Aspekten ihrer Anstellung.

Ebenso danken wir Hans-Jürg Keller, Peter Tremp und Felix Bürchler von der PH Zürich, Urs Hilber, Jean-Bernard Bächtiger und Irene Arnold Moos vom Departement LSFM (Life Sciences und Facility Management) der ZHAW, Martina Hirayama und Jürg Hosang von der SoE (School of Engineering) der ZHAW sowie Giaco Schiesser und Carmen Mörsch von der ZHdK. Sie haben im Rahmen von Interviews Auskunft zur strategischen Verortung des Mittelbaus, den Chancen und Risiken im Zusammenhang mit der Mittelbauentwicklung sowie wichtige Ansatzpunkte für Verbesserungen der institutionellen Rahmenbedingungen gegeben und sich mit der Genderthematik auseinandergesetzt.

Ein herzliches Dankeschön geht an die Gleichstellungskordinatorinnen Dorothea Vollenweider, PH Zürich, Christine Weidmann, ZHdK, Claudia Kaspar-Fehlmann, SoE und Caroline Ulli, LSFM, die im erweiterten Projektteam zu Beginn und am Ende des Projekts wichtige Impulse für Inhalte und Ergebnisse gesetzt haben und bei der Umsetzung der Ergebnisse eine wichtige Rolle einnehmen.

Wir danken Armin Dittli von Human Resources der ZHAW für den Datenaustausch zur Situation der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Zürcher Fachhochschule.

Regula Kolar hat im Projekt im Rahmen der Datenauswertung mitgearbeitet. Dafür bedanken wir uns bei ihr. Unser Dank geht auch an Sandra Hanselmann für das umsichtige Lektorat und Korrektorat.

Schliesslich wäre die Durchführung dieser Studie nicht möglich gewesen ohne die Projektträgerschaft der ZHAW. Unser Dankeschön geht an Jean-Marc Piveteau, Rektor der ZHAW, und Werner Inderbitzin, ehemaliger Rektor der ZHAW.

Der Bericht spiegelt die Meinung der Autorinnen wider und repräsentiert nicht zwingend die Meinung des Instituts für Nachhaltige Entwicklung.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	6
Tabellenverzeichnis	6
Zusammenfassung	7
1. Einleitung	16
1.1 Ausgangslage und Auftrag Bund.....	16
1.2 Ziele und Fragestellung.....	17
1.3 Projektphasen und Methodik.....	19
1.4 Aufbau des Berichts	20
2. Ausgewählte Aspekte zum Forschungsstand und Grundlagen	21
2.1 Entwicklungsmöglichkeiten des Mittelbaus an schweizerischen Fachhochschulen	21
2.2 Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Frauen und Männern im Mittelbau an Fachhochschulen.....	23
2.3 Frauen und Männer im Mittelbau an der Zürcher Fachhochschule.....	24
2.4 Institutionelle Rahmenbedingungen für den Mittelbau an der Zürcher Fachhochschule	25
2.4.1 Allgemeine Personalreglemente.....	25
2.4.2 Gleichstellungsreglemente und -massnahmen.....	26
2.5 Zwischenfazit.....	28
3. Vorgehen und Methoden	29
3.1 Auswahl der beteiligten Fachbereiche und Rolle der Gleichstellungskoordinatorinnen im Projekt	29
3.2 Befragung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	30
3.2.1 Ziele und Fragen	30
3.2.2 Auswahl und Methoden	30
3.2.3 Vorgehen	31
3.2.4 Grundgesamtheit und beteiligte Personen	32
3.2.5 Charakterisierung der Diskussionsgruppen.....	32
3.2.6 Datenauswertung	34
3.3 Befragung von Schlüsselpersonen.....	35
3.3.1 Ziele und Fragen	35
3.3.2 Auswahl und Methode	35
3.3.3 Vorgehen	37
3.3.4 Datenauswertung	37
3.4 Kritische Anmerkung zur Repräsentativität der Auswahl	38
4. Ergebnisse der Diskussionen und Interviews	39
4.1 Pädagogische Hochschule Zürich.....	39
4.1.1 Motivation und Image als wissenschaftliche Mitarbeitende	39
4.1.2 Beschäftigungssituation und Tätigkeitsfelder	41
4.1.3 Mechanismen im Alltag	42
4.1.4 Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten.....	43
4.1.5 Karriereaussichten und Laufbahnoptionen.....	44
4.1.6 Förder- und Gleichstellungsmassnahmen	46

4.2	Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften – Departement Life Sciences und Facility Management (LSFM).....	47
4.2.1	Motivation und Image als wissenschaftliche Mitarbeitende	47
4.2.2	Beschäftigungssituation und Tätigkeitsfelder	48
4.2.3	Mechanismen im Alltag	49
4.2.4	Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten.....	50
4.2.5	Karriereaussichten und Laufbahnoptionen.....	51
4.2.6	Förder- und Gleichstellungsmassnahmen	52
4.3	Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften – School of Engineering (SoE)	53
4.3.1	Motivation und Image als wissenschaftliche Mitarbeitende	53
4.3.2	Beschäftigungssituation und Tätigkeitsfelder	54
4.3.3	Mechanismen im Alltag	56
4.3.4	Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten.....	56
4.3.5	Karriereaussichten und Laufbahnoptionen.....	57
4.3.6	Förder- und Gleichstellungsmassnahmen	59
4.4	Zürcher Hochschule der Künste.....	60
4.4.1	Motivation und Image als wissenschaftliche Mitarbeitende und Assistierende	61
4.4.2	Beschäftigungssituation und Tätigkeitsfelder	62
4.4.3	Mechanismen im Alltag	63
4.4.4	Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten.....	64
4.4.5	Karriereaussichten und Laufbahnoptionen.....	65
4.4.6	Förder- und Gleichstellungsmassnahmen	66
5.	Synthese und Handlungsempfehlungen	67
5.1	Synthese empirischer Teil: Vergleich wissenschaftliche Mitarbeitende und Schlüsselpersonen	67
5.1.1	Pädagogische Hochschule Zürich	67
5.1.2	Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften – Departement Life Sciences und Facility Management (LSFM).....	68
5.1.3	Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften – School of Engineering (SoE)	69
5.1.4	Zürcher Hochschule der Künste	69
5.2	Synthese empirischer Teil: Vergleich Männer und Frauen	70
5.2.1	Schulübergreifende Unterschiede in der Perspektive von Frauen und Männern	71
5.2.2	Pädagogische Hochschule Zürich	72
5.2.3	Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften – Departement Life Sciences und Facility Management (LSFM).....	72
5.2.4	Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften – School of Engineering (SoE)	73
5.2.5	Zürcher Hochschule der Künste	73
5.3	Handlungsfelder und Massnahmen.....	74
5.3.1	Handlungsfelder und Massnahmen auf der Ebene Zürcher Fachhochschule (ZFH)	74
5.3.2	Wichtige Massnahmen auf der Ebene der Organisationseinheiten.....	80

6. Fazit	83
Abkürzungen	86
Literaturverzeichnis.....	87
Anhang.....	89
A1 Leitfragen Gruppendiskussion mit wissenschaftlichen Mitarbeitenden	89
A2 Leitfragen Interviews mit Schlüsselpersonen	91

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Beurteilung verschiedener Aspekte der Weiterbildungsmöglichkeiten durch den Mittelbau (Quelle: Zölch, Martina et al. (2005)).....	22
--	----

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Analysierte Dokumente der Teilschulen.....	25
Tabelle 2: Anzahl Teilnehmende der Gruppen-Diskussionen mit den wiss. Mitarbeitenden (bei ZHdK inkl. wiss. Assistierende), in Klammern die Grundgesamtheit und der durchschnittliche Beschäftigungsgrad	32
Tabelle 3: Charakterisierung der einzelnen Diskussionsgruppen; nach Alter, Praxiserfahrung und FH-Angehörigkeit ist jeweils der Durchschnitt angegeben und in Klammern die Bandbreite	33
Tabelle 4: Forschungsfragen der Gruppendiskussionen	34
Tabelle 5: Profil der befragten Schlüsselpersonen	36
Tabelle 6: Forschungsfragen der Interviews mit den Schlüsselpersonen.....	37

Zusammenfassung

Ausgangslage Seit der Gründung der Fachhochschulen Ende der 1990er Jahre kommt den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, aber auch den wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten eine wachsende Bedeutung im erweiterten Leistungsauftrag der schweizerischen Fachhochschulen zu. Der Aufgabenzuwachs bedingt, dass den Mittelbauangehörigen vermehrt Aufträge in Lehre, Studierendenberatung und -betreuung, in Dienstleistungs- sowie Forschungsprojekten zugewiesen werden.

Gemessen an dieser hohen Relevanz ist das tatsächlich vorhandene Wissen über eine innovative Mittelbauförderung erstaunlich gering. Erste Studien haben einen Handlungsbedarf vor allem bei den Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten des sehr heterogenen Mittelbaus an den Fachhochschulen aufgezeigt. Weitere Auswertungen weisen zudem auf geschlechterspezifische Unterschiede bei der Laufbahnentwicklung hin.

Die Chancen und Schwierigkeiten, mit denen der Mittelbau an den Fachhochschulen konfrontiert ist, sowie die gendergerechte Nachwuchsförderung sind Themen, die bislang vom Bundesprogramm „Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern an schweizerischen Fachhochschulen“ des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT) wenig bearbeitet wurden – und noch viel weniger von den Fachhochschulen selbst. Das vorliegende Projekt wurde im Rahmen des Programmkredits des BBT mitfinanziert und zwischen Oktober 2011 und November 2012 durchgeführt.

Fallstudie an der Zürcher Fachhochschule Das Projekt wurde unter der Leitung der Fachstelle Gender Studies und des Instituts für Nachhaltige Entwicklung der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) und zusammen mit den Gleichstellungskordinatorinnen der Teilschulen der Zürcher Fachhochschule (ZFH) realisiert. Beteiligt waren die Pädagogische Hochschule Zürich (PH Zürich), die School of Engineering (SoE) der ZHAW, das Departement Life Sciences und Facility Management (LSFM) der ZHAW sowie die Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK). Weil die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im ganzen Leistungsspektrum der Fachhochschulen tätig sind und innerhalb des Mittelbaus ein grosses Gewicht haben, nahmen wir in dieser Untersuchung zur ZFH diese Personalkategorie in den Fokus.

Ziel und Fragestellung Das Ziel der Untersuchung bestand darin, herauszufinden wie Frauen und Männer im Mittelbau bzw. speziell wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeitssituation wahrnehmen, welche Karrierevorstellungen und Zukunftsperspektiven sie entwickeln und wo sie mögliche Stolpersteine für ihr berufliches Weiterkommen sehen. Die geschlechterspezifischen Aspekte in diesen Wahrnehmungen der Arbeitssituation und der beruflichen Zukunftsperspektiven sowie die indi-

viduellen Sinnkonstruktionen sollten herausgearbeitet und dabei Gemeinsamkeiten und Unterschiede für die drei Hochschulen PH Zürich, ZHAW und ZHdK aufgezeigt werden. Ebenfalls miteinbezogen wurden Fragen nach den institutionellen Rahmenbedingungen bzw. nach objektivierbaren, materiellen und prozeduralen Aspekten der Beschäftigungssituation.

Vorgehen

Die Ziele des Projekts wurden mit unterschiedlichen Methoden bearbeitet: Im Rechercheteil wurde die Literatur zum Mittelbau in der Schweiz, zu den Rahmenbedingungen der Arbeitsverhältnisse im Mittelbau an der ZFH sowie zu Genderaspekten in der Wissenschaft im deutschsprachigen Raum herausgearbeitet. Im empirischen Teil fanden einerseits Gruppendiskussionen in geschlechterhomogenen Gruppen mit 32 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern statt. Andererseits wurden leitfadenzentrierte Interviews mit 10 leitenden Schlüsselpersonen, die strategisch und operativ mit Fragen zum Mittelbau beschäftigt sind, geführt. Im Syntheseteil wurden die Ergebnisse der beiden empirischen Teile miteinander verglichen. Daraus wurden vom Projektteam und den Gleichstellungskordinatorinnen Handlungsfelder und Massnahmenvorschläge für die ZFH und ihre Teilschulen abgeleitet. Aufgrund des qualitativen Vorgehens und der Anzahl sowie der selbstselektiven Beteiligung der Diskussionsteilnehmenden ist die Repräsentativität der Ergebnisse eingeschränkt.

Ergebnisse

Die Ergebnisse der Fallstudie zeigen, dass aus der Perspektive der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Anstellung an der ZFH sehr positiv gewertet wird. Geschätzt wird insbesondere die Tätigkeit an der Schnittstelle von Theorie und Praxis und die gegenüber den Universitäten neu vorhandenen und kreativen aber gleichzeitig mit grosser Eigeninitiative verbundenen Möglichkeiten sowie die relativ hohe Flexibilität.

Die Rahmenbedingungen an der Zürcher Fachhochschule sind für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übers Ganze gesehen gut, insbesondere im Vergleich zur Industrie und anderen Praxisfeldern ausserhalb der Hochschule. Allerdings wird eine verstärkte Vernetzung sowohl mit Privatunternehmen bzw. Non-Profit-Organisationen als auch mit anderen Hochschulen und Forschungseinrichtungen als noch nicht eingelöstes Desiderat seitens der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betont. Die Fallstudie hat gezeigt, dass wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Tätigkeit mit hoher Motivation und Leistungsbereitschaft ausüben und gerne an der Zürcher Fachhochschule arbeiten.

Im Folgenden werden die Sichtweisen der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der befragten Schlüsselpersonen in den untersuchten Organisationseinheiten der ZFH einander gegenübergestellt.

PH Zürich

Die vielfältigen, interessanten Tätigkeitsfelder und das wissenschaftliche Umfeld werden von beiden Seiten als wichtige Motivation gesehen, an der PH Zürich als wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. als wissenschaftlicher Mitarbeiter tätig zu sein.

Die diffuse Abgrenzung zu den Dozierenden, die mangelnde Transparenz mit Blick auf Beförderungsverfahren, hohe Arbeitsbelastung und das nicht eindeutige Arbeitsprofil werden seitens der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als problematische Faktoren genannt. Die Weiterbildungsmöglichkeiten seien zu wenig bekannt bzw. geregelt und als neuralgischer Punkt wird die erfolgreiche Realisierung eines Dissertationsprojektes gesehen. Letzteres schätzen auch die Schlüsselpersonen als problematisch ein: Mit dem Anspruch, eine Dissertation verfassen zu wollen, würden sich wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusätzlich unter Druck setzen, indem sie einen grossen Teil dieser Arbeit ausserhalb des Anstellungsverhältnisses erledigen müssten.

Beide Seiten erachten die Rolle von Vorgesetzten als sehr wichtig und würden es begrüssen, wenn in den Mitarbeitendengesprächen vermehrt über Entwicklungsmöglichkeiten, Laufbahnoptionen und Netzwerkbildungen verhandelt würde.

Mit Blick auf ihre Laufbahn sehen sich die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht ausreichend unterstützt. Die Antwort der PH Zürich auf diesbezügliche Ansprüche scheint im Moment noch offen: Will man vermehrt darauf insistieren, dass wissenschaftliche Mitarbeitende Eigeninitiative zeigen und ihre Karriere selbst in die Hand nehmen? Oder wäre ein nächster Schritt die Erstellung eines Laufbahnkonzeptes bzw. eine Spezifizierung des bereits bestehenden Mentoringprogrammes für wissenschaftliche Mitarbeitende? Die Schlüsselpersonen betonen, dass es nicht zuletzt wichtig wäre, die bestehenden Angebote und Richtlinien intern besser zu kommunizieren und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufzufordern, die darin formulierten Möglichkeiten in Anspruch zu nehmen.

Bezüglich der Entwicklungsoptionen innerhalb der PH Zürich sind die Schlüsselpersonen in ihrer Einschätzung zurückhaltend, weil die einzige Möglichkeit letztlich darin besteht, Dozentin oder Dozent zu werden – ein Weg, der auch aus der Sicht der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schwierig ist. Die Chancen, an eine andere Pädagogische Hochschule zu wechseln, werden von beiden Seiten als gut eingeschätzt. Beide Seiten betonen auch, dass eine transparente Personalpolitik wichtig wäre und diesbezüglich seitens der PH zusätzliche Anstrengungen unternommen werden könnten.

ZHAW – LSFM

Die Freude am Forschungsfeld wird von beiden Seiten als wichtigste Motivation gesehen, als wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Departement zu arbeiten. Die Schlüsselpersonen messen dem Beitrag von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine zentrale Bedeutung bei. Sie sprechen von ihnen mehrfach als den Trägerinnen und Trägern der Forschung. Sie sagen aber auch, dass das Image nicht mit dieser Wichtigkeit korrespondiere.

Beide Seiten merken kritisch an, dass zwischen Dozierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden Hierarchien bestünden. Die Schlüsselpersonen gehen soweit, eine Auflösung der beiden Personalkategorien zugunsten einer stärkeren Funktionsorientierung mit Blick auf Lehre und Forschung anzudenken – also zum Beispiel eine gleichwertige Einteilung des wissenschaftlichen Personals in Lehr- und Forschungsangehörige.

Die hohe Arbeitsbelastung und das Gefühl, unter Erfolgsdruck zu stehen, werden von den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als negative Faktoren angesprochen. Die von ihnen in den Gruppendiskussionen immer wieder betonte Bereitschaft, zusätzliche Aufgaben zu übernehmen, spricht jedoch auf der anderen Seite für ihre hohe Leistungsbereitschaft.

Bezüglich Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten kommen die Unterschiede zwischen den Personalkategorien wieder ins Spiel: Während die Dozentinnen und Dozenten über klar geregelte Weiterbildungskontingente verfügen, ist das bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oft abhängig von der Unterstützung durch Vorgesetzte und der persönlichen Initiative.

Weiterbildungen in Form von Kursen und Lehrgängen dienen der Weiterqualifizierung. Die Schlüsselpersonen erwähnen in diesem Zusammenhang zusätzlich die Kongressteilnahmen und Publikationen. Sie vertreten die Ansicht, dass der Katalog der weiterqualifizierenden Aktivitäten noch genauer bestimmt werden könnte. Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst wünschen sich klare Regelungen bezüglich ihrer Weiterbildungsmöglichkeiten, Unterstützung bei Promotionsvorhaben durch die Vorgesetzten und mehr Informationen zu den Karrierewegen.

Beide Gruppen sind der Ansicht, dass bei Einstellungsgesprächen oder anlässlich der jährlich stattfindenden Mitarbeitendengespräche die Karriereplanung als Thema besser in die bestehenden Planungsinstrumente integriert werden könnte. Die Vorgesetzten sollten die Laufbahnplanung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dezidiert angehen.

ZHAW – SoE

In vielen Belangen decken sich die Sichtweisen der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit denjenigen der Schlüsselpersonen. Beide Gruppen erachten im Hinblick auf die Motivation, an der SoE zu arbeiten, die Flexibilität bezüglich Arbeitszeiten und Pensum als ebenso wichtig wie die interessanten Tätigkeitsfelder und die Begeisterung für Forschung & Entwicklung im technischen Bereich. Einzig den Gestaltungsspielraum schätzen die Schlüsselpersonen höher ein als die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst, die zwar mit ihren Einflussmöglichkeiten in den Forschungsprojekten zufrieden sind, sich aber auf Instituts- und Departementsebene durchaus mehr Mitsprachemöglichkeiten wünschen.

Von beiden Seiten unbestritten ist die wichtige Rolle, die wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Forschung und Lehre übernehmen, wobei die Aufgabenprofile in der Lehre seitens der wissenschaftlichen Mitarbeitenden als (zu) diffus beschrieben werden.

Ebenfalls von beiden Seiten als gut eingeschätzt werden die Aussichten von wissenschaftlichen Mitarbeitenden auf dem Arbeitsmarkt. Für eine Karriere innerhalb der SoE sind aus Sicht der Schlüsselpersonen die Möglichkeiten begrenzt – so könne man entweder Dozentin oder Dozent werden, eine fachliche Leitung übernehmen oder in gewissen Instituten als permanente wissenschaftliche Mitarbeiterin bzw. permanenter wissenschaftlicher Mitarbeiter tätig sein. Gerade der Weg zur Dozentur wird seitens der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als schwierig eingeschätzt, da er nur mit vorgängiger Praxiserfahrung in Industrie oder Verwaltung möglich sei. Dies bedingt, dass man für eine gewisse Zeit die Fachhochschule verlässt und eventuell später als Dozentin oder Dozent zurückkehrt.

Wenn die Schlüsselpersonen betonen, dass die vorhandenen Konzepte zur Förderung von wissenschaftlichen Mitarbeitenden vermehrt im Arbeitsalltag gelebt werden müssen, so sprechen sie implizit die Wichtigkeit der Vorgesetzten an, die auch in den Gruppendiskussionen hervorgehoben wird: Gerade die Weiterbildungsmöglichkeiten seien stark vom Goodwill der Vorgesetzten abhängig. Zudem ist die SoE aus Sicht der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Pflicht, entsprechende Angebote und Möglichkeiten besser zu kommunizieren.

ZHdK

Die ZHdK bietet für wissenschaftliche Mitarbeitende und Assistierende – deren Situation in den Gruppendiskussionen auch zur Sprache kam – nicht nur ein inspirierendes Umfeld an der Schnittstelle von Kunst, Forschung und Lehre, sondern auch einen sicheren Arbeitsplatz, was im Bereich der Kunst wichtig ist. In dieser Hinsicht sind sich beide Seiten einig, ebenso wie in der Einschätzung, dass an der ZHdK der einzige Karriereschritt der Funktionswechsel zur Dozentin bzw. zum Dozenten ist. Dies ist allerdings aus Sicht der Schlüsselpersonen schwierig, weil zunächst Erfahrungen und zusätzliche Forschungsqualifikationen ausserhalb der ZHdK gesammelt werden müssen. Die Arbeitsmarktaussichten ausserhalb der ZHdK werden von beiden Seiten als gut bezeichnet.

Die wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Assistierenden begrüssen die transparente, klare Regelung ihrer Rechte und Pflichten, die demnächst mit dem neuen Mittelbaureglement der ZHdK in Kraft treten wird. Ihre eigene Rolle schätzen sie als tragend und vielfältig ein. Sie sprechen kaum von einer unangenehmen Arbeitsüberlastung, auch nicht im Zusammenhang mit dem hohen Druck, dem sie im Rahmen von Forschungsgesuchstellungen ausgesetzt sind. Dies zeugt von ihrer hohen Leistungsbereitschaft und Identifikation mit den Tätigkeitsfeldern, welche die ZHdK als Arbeitgeberin anbieten kann.

Beide Seiten betonen, dass die Eigeninitiative ein wichtiger Faktor für eine erfolgreiche Anstellung an der ZHdK sei und sich die wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Assistierenden gezielt Netzwerke erschliessen und Weiterbildungen einfordern müssen. Diesbezüglich würden wissenschaftliche Mitarbeitende und Assistierende ein Paten- oder Mentoringsystem begrüssen, das auf ihre Bedürfnisse und Entwicklungsperspektiven zugeschnitten ist, da diese je nach Fachrichtung und Branche ganz unterschiedlich sind.

**Schulübergreifende
genderspezifische
Aspekte**

Viele Aspekte in den Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern betreffen beide Geschlechter: Frauen und Männer müssen ihre Laufbahn aktiv planen und dabei Unterstützung seitens der Teilschulen erhalten, sich in einer wissenschaftlichen Arbeitswelt karrierefördernd bewegen und Netzwerke bilden können, und schliesslich im Idealfall Vorgesetzte haben, die für die Chancen und Risiken ihrer Laufbahnverläufe sensibilisiert sind. Selbst die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrifft heute junge Frauen und Männer in ähnlicher Weise. Das Spektrum dieser Handlungsfelder tangiert aber immer wieder Aspekte mit geschlechterspezifischen Implikationen, die in den Gruppengesprächen mit den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern diskutiert worden sind.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an der ZFH wird sowohl von Männern als auch von Frauen als gut realisierbar wahrgenommen. Zudem wird auf die Arbeitsplatzsicherheit in Bezug auf Verdienst und

Anstellungsbedingungen verwiesen. Hingegen streichen einige Frauen die existierende Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern bei gleicher Tätigkeit heraus. Als negativ empfinden sie den Druck, Projekte akquirieren und Drittmittel für die Forschung beschaffen zu müssen. Im Weiteren nehmen Frauen die Planung von Sitzungen als problematisch wahr. Diese würden oft abends stattfinden oder es würde bei der Terminfindung keine Rücksicht auf Teilzeitarbeitende genommen. Ausserdem sei die Vereinbarkeit von Beruf und Familie insbesondere bei einer Lehrtätigkeit schwierig, da man von Semester zu Semester flexibel auf die Anpassungen der Stundenpläne reagieren müsse oder es innerhalb des Semesters zu phasenweise grosser Arbeitsbelastung komme. Einige der Männer beziehen sich mit Blick auf die Familiengründung auf das Einkommen. Die Lohnentwicklung sei klein, was ein Problem für Väter mit mehreren Kindern darstelle. Sicherheit in Bezug auf das Einkommen und den Arbeitsplatz sei wichtig, wenn man Familie hat.

Während die Frauen die Laufbahnentwicklung mit der Möglichkeit zur Weiterbildung in Verbindung bringen, sehen die Männer diese fast ausschliesslich im Zusammenhang mit Aufstieg und Beförderung. Eine Teilnehmerin meint, eine Laufbahnentwicklung gehe schneller voran bei einer Vollzeitanstellung, und dies sei bei Männern öfters der Fall als bei Frauen. Ein Interviewter bemerkt, im technischen Bereich werde eine Frau für eine Dozierendenstelle eventuell bevorzugt, da es wenige Dozentinnen gibt. Bei den Frauen wiederum fordern mehrere Befragte klare Regelungen hinsichtlich eines allfälligen Dissertationsprojekts.

Die beteiligten Frauen nehmen geschlechterspezifische Unterschiede bezüglich der Netzwerktätigkeit stärker wahr als ihre männlichen Kollegen. Frauen müssten – so ihre Sicht – zum Teil aktiver den Anschluss an Netzwerke suchen als Männer, insbesondere im technischen Umfeld, wo Männer nach wie vor in der Überzahl sind.

Aus der Gruppe der Frauen werden bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf weitergehende Forderungen gestellt als in den Gruppendiskussionen der Männer. Es brauche spezielle Bedingungen für Frauen in Teilzeitarbeit, da diese als Mütter ihr Pensum häufiger und in grösserem Umfang reduzieren würden als Väter in einer vergleichbaren Situation. Insbesondere auch für jene Mütter, die in der Forschung tätig sind, da eine weitere Qualifikation sehr viel Zeit benötige, was mit Teilzeitarbeit schwierig in Einklang zu bringen sei. Auch gebe es wenige Frauen mit Kindern, die promovieren würden.

Empfehlungen

Die Auswertung der Gruppendiskussionen und Interviews geben Hinweise darauf, wie Genderaspekte in der Mittelbauförderung der ZFH erfolgreich berücksichtigt werden können und welche Handlungsfelder dabei zu favorisieren sind. Für die Teilschulen der ZFH können folgende übergreifende Empfehlungen formuliert werden:

Die Förderung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollte zu einem Strategieziel erklärt werden, z.B. durch entsprechende Reglemente und die Implementierung von Genderaspekten in Personalentwicklungsinstrumente und Datenerhebungen.

Die Selbststeuerung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezüglich ihrer eigenen Laufbahn sollte vermehrt gefördert und gefordert werden, z.B. durch Verbesserung der schulinternen Kommunikation oder Schulung von Auftrittskompetenzen und Mentoringangebote.

Es sind angemessene Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu schaffen, z.B. durch verbindliche schulinterne Weiterbildungsregelungen, das Festlegen von geeigneten Gefässen wie Weiterbildungskurse, Tagungsteilnahmen, Forschungsauslandaufenthalte und Publikationsgelegenheiten.

Für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind mögliche Karrierewege aufzuzeigen und zu planen, z.B. durch das Führen von schulinternen Plattformen zu Kompetenzprofilen, das schulinterne Kommunizieren von förderlichen und hinderlichen Laufbahnfaktoren, die Integration eines Mehrjahreshorizontes in die Mitarbeiterbeurteilungsgespräche, die Schaffung von schulinternen Patensystemen oder die Einführung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in bestimmte Tätigkeitsfelder durch Mentorinnen und Mentoren.

Die Forschungs- und Arbeitskultur sollte in den Schulen und Fachbereichen thematisiert werden, um so Mechanismen im Alltag auf allfällige Geschlechterkonstruktionen hin zu prüfen, die zu Ungleichheiten führen können, z.B. durch angemessene Unterstützung bei der Netzworkebildung innerhalb der Forschungsgemeinschaft sowie bei der Vernetzung mit Privatunternehmen bzw. Non Profit Organisationen um sowohl Praxisbezug als auch Arbeitsmarktfähigkeit zu gewährleisten, durch Publikationsmöglichkeiten und eine sorgfältige Einführung in die institutsspezifische Arbeitskultur von Beginn der Anstellung an.

Vorgesetzte sind für die Chancen und Risiken in der Laufbahnplanung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu sensibilisieren, z.B. durch Weiterbildungen in Genderkompetenz oder angemessenes Reagieren auf geschlechterspezifische Arbeitsteilungen, die sich unter der Hand in einem Team einspielen können.

Neue Laufbahnunterstützungsmassnahmen sind zu planen, z.B. durch informelle Unterstützung durch Vorgesetzte, die Schaffung formeller Gefässe wie Laufbahnberatungsstellen oder spezifische Mentoringprogramme.

Die Fachhochschulen sollten die Vereinbarkeit von unterschiedlichen Arbeits- und Lebensbereichen, von Beruf und Familie ermöglichen sowie die Balance zwischen Work und Life unterstützen, z.B. durch den Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten, flexible Arbeitszeitmodelle, Möglichkeiten zu Teilzeitarbeit und Home Office für Väter und Mütter, durch das Setzen von gleichen karrierefördernden Rahmenbedingungen für Teilzeit- wie für Vollzeitarbeitende oder die Anpassung des Arbeitsfeldes und -pensums in Lebensphasen mit intensiven Betreuungspflichten.

Fachhochschulen sollten einen Unterschied zu universitären Strukturen aufbauen und für Mittelbauangehörige alternative Qualifizierungsstellen an der Schnittstelle von Theorie und Praxis schaffen.

1. Einleitung

In ihrem Zwischenbericht über die Schaffung der Fachhochschulen von 2000 erklärte die Eidgenössische Fachhochschulkommission (EFHK) den Aufbau eines Mittelbaus zum kritischen Erfolgsfaktor für die Erfüllung des erweiterten Leistungsauftrags der Fachhochschulen¹. Seit der Gründung der Fachhochschulen 1998 kommt den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, aber auch den wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten eine wachsende Bedeutung im Leistungsspektrum der schweizerischen Fachhochschulen zu. Der Aufgabenzuwachs bedingt, dass die Fachhochschulen den Mittelbauangehörigen vermehrt Aufgaben in Lehre, Studierendenberatung und -betreuung, in Dienstleistungs- sowie Forschungsprojekten zuweisen.

Gemessen an dieser hohen Relevanz ist das tatsächlich vorhandene Wissen über eine innovative Mittelbauförderung erstaunlich gering.² Die erste umfassende Erhebung zur Situation des Mittelbaus an den Fachhochschulen in der Schweiz wurde 2005 durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Studie von Martina Zölch et al. (2005) haben einen erheblichen Handlungsbedarf bei den Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt. 2010 wurde eine Reanalyse der Studie durchgeführt. Die Ergebnisse werden im Herbst 2012 vorliegen.³ Weitere differenzierte Berichte und Studien zeigen deutlich, dass bei der Personalgewinnung sowie bei der Karriereplanung und Laufbahnentwicklung geschlechterspezifische Unterschiede bestehen.⁴

Weil die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im ganzen Leistungsspektrum der Fachhochschulen tätig sind und innerhalb des Mittelbaus ein grosses Gewicht haben, nehmen wir in dieser Untersuchung diese Personalkategorie in den Fokus. Andere Angestellte des Mittelbaus, wie etwa die Assistierenden, beziehen wir nicht oder nur am Rande in die Untersuchung mit ein.⁵

1.1 Ausgangslage und Auftrag Bund

An der Zürcher Fachhochschule ist im Moment unklar, wie der wissenschaftliche Nachwuchs unter den Angestellten des Mittelbaus gewonnen, entwickelt und gehalten werden soll. Im Arbeitsalltag der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spiegeln sich die ungelösten Fragen der Fachhochschulentwicklung und der Rolle des Mittelbaus. Die

1 Vgl. Definition Mittelbau im Fachhochschulgesetz des Kanton Zürich: „Der Mittelbau an Fachhochschulen wirkt mit bei Lehre, Weiterbildung, Forschung und Entwicklung sowie bei Dienstleistungen und administrativen Aufgaben.“

2 Vgl. die Hinweise in Weber, Karl et al. (2010). Programmatik und Entwicklung der Schweizer Fachhochschulen. Bern: Zentrum für universitäre Weiterbildung der Universität Bern.

3 Die Reanalyse wurde wiederum von Zölch, Martina et al. an der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) durchgeführt.

4 Zölch, Martina et al. (2005), S. 62 ff, zu den Frauen S. 65. Vgl. dazu auch die Stellungnahme der Fachkommission Chancengleichheit KFH zu den Postulaten der Mittelbau-Tagung (Mai 2005 in Olten) und weitere Studien und Positionspapiere: Hochschule der Künste Bern (2006). Hoffmann-Lange (2000). Meyer/Nyffeler (2001). Petersen (2007). Vogel (2009). Weiss/Schatz (2002). Regenzkommission Universität Basel (1999). Wissenschaftsrat (2010). Young et al. (2009).

5 Die Situation der wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten wird vor allem mit Blick auf die Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK) in der vorliegenden Studie mitthematisiert.

Arbeitsfelder und Arbeitsbedingungen sind mit Blick auf Lehre, Dienstleistung sowie Forschung und Entwicklung (F&E) diffus abgesteckt und noch weniger Klarheit besteht über die Karrierewege, welche die Teilschulen der Zürcher Fachhochschule (ZFH) den Mittelbauangehörigen ermöglichen sollen.

Zudem gestaltet sich die Situation an den drei Teilschulen der ZFH, namentlich der Pädagogischen Hochschule (PH Zürich), der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) und der Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK) sehr unterschiedlich und mit Blick auf die Geschlechterkategorie gibt es wenig Wissen darüber, mit welchen Chancen und Schwierigkeiten die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konfrontiert sind. Die gendergerechte Nachwuchsförderung ist ein Thema, das bislang vom Bundesprogramm „Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern an Fachhochschulen“ des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT) wenig bearbeitet ist – und noch viel weniger von den Fachhochschulen selbst. Das im Moment laufende Projekt von Armin Dittli im Auftrag der Rektorenkonferenz der ZFH ermöglicht jedoch, die genderspezifische Perspektive in die Empfehlungen zur Mittelbauentwicklung und Nachwuchsförderung an der ZFH einfließen zu lassen.

Es besteht in diesem Themenfeld dringender Forschungsbedarf: Die ZFH braucht neues, Empirie basiertes Wissen über die strukturbedingte Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses und deren Auswirkungen auf Frauen und Männer, um darauf aufbauend geeignete innovative Massnahmenpakete schnüren zu können. Sie muss auf die vielfältigen beruflichen Ambitionen und Lebensentwürfe ihrer wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bezug nehmen, um die Karrierebedingungen gendergerecht auszugestalten und schliesslich die hoch qualifizierten Mittelbauangestellten halten und fördern zu können.

Das vorliegende Forschungsprojekt „Perspektiven von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – Eine Fallstudie zu Arbeitssituation und Entwicklungsmöglichkeiten an der Zürcher Fachhochschule aus gendertheoretischer Sicht“ wurde vom BBT im Rahmen des Kredites „Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern an Fachhochschulen“ finanziell unterstützt und zwischen Oktober 2011 und November 2012 als Fallstudie an der PH Zürich, an der School of Engineering (SoE) der ZHAW, am Departement Life Sciences und Facility Management (LSFM) der ZHAW sowie an der ZHdK durchgeführt.

1.2 Ziele und Fragestellung

Das Projekt erarbeitet aus der Genderperspektive heraus neues Grundlagenwissen über die Situation von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an den drei Teilschulen der Zürcher Fachhochschule (ZFH). Im Unterschied zur Studie von Martina Zölch et al. (2005 und 2012) bearbeiten wir unsere Fragestellung qualitativ und mit einem explorativen Ansatz.

An der PH Zürich, der ZHAW (School of Engineering und Departement Life Sciences und Facility Management) und der ZHdK wird untersucht, wie Frauen und Männer im Mittelbau bzw. speziell wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeitssituation wahrnehmen, welche Karrierevorstellungen und Zukunftsperspektiven sie entwickeln und wo sie mögliche Stolpersteine für ihr berufliches Weiterkommen sehen. Die geschlechterspezifischen Aspekte in diesen Wahrnehmungen der Arbeitssituation und der beruflichen

Zukunftsperspektiven sowie die individuellen Sinnkonstruktionen werden herausgearbeitet. Dabei werden Gemeinsamkeiten und Unterschiede für die drei Hochschulen PH Zürich, ZHAW und ZHdK aufgezeigt. Ebenfalls miteinbezogen werden Fragen nach den institutionellen Rahmenbedingungen bzw. nach objektivierbaren, materiellen und prozeduralen Aspekten der Beschäftigungssituation.

Es werden fünf Fragekomplexe unterschieden:

1. Wie sieht die Beschäftigungssituation inkl. Tätigkeitsprofil aus? Wie gestalten sich diesbezüglich die institutionellen Rahmenbedingungen? Welche Aufgaben übernehmen die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Bereichen Lehre, Studierendenbetreuung, Dienstleistung und Forschung? Zeigen sich Gemeinsamkeiten und/oder Unterschiede zwischen Frauen und Männern?
2. Welche Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten bestehen? Wie werden Frauen und Männer gefördert? Welche Erwartungen haben die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dieser Frage an die Hochschulen? Wo sehen sie Handlungsbedarf?
3. Welche Mechanismen, die mit Blick auf die Karriereambitionen zu einer De-/Motivierung von Frauen und Männern führen können, spielen im Arbeitsalltag eine Rolle? Sind das ähnliche doing-gender-Mechanismen, wie wir sie von den Universitäten kennen?⁶ Oder ganz andere? Sind die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus ihrer Sicht in ihrem Arbeitsumfeld – z. B. seitens Vorgesetzter und Kollegen und Kolleginnen, aber auch mit Blick auf Rahmenbedingungen, Arbeitsabläufe und Reglemente – mit expliziten oder impliziten geschlechterstereotypen Vorstellungen konfrontiert?
4. Wie nehmen die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Berufs- und Karriereaussichten wahr? Welchen Bezug stellen sie zwischen ihren persönlichen Perspektiven und Ambitionen auf der einen Seite und ihrer eigenen bisherigen Biographie auf der anderen Seite her? Welche Wege eröffnen sich durch die Mittelbautätigkeit an der Hochschule? Wo werden Hindernisse bei der Laufbahnplanung gesehen? Welche Wünsche und Themen bestehen mit Blick auf eine befriedigende Laufbahn?
5. Welche Gleichstellungsmassnahmen müssten für eine optimale Laufbahnentwicklung implementiert werden? Welche Veränderungen müssten seitens der Schulen mit Blick auf die institutionellen Rahmenbedingungen angestrebt werden?

6 Die zahlreichen Untersuchungen zu den Geschlechterkonstruktionen in den universitären Fachkulturen zeigen, dass Frauen und Männer von Professorinnen und Professoren unterschiedlich gefördert werden und dass bezüglich Arbeitszuweisungen – zugespitzt zum Beispiel auf die Frage, wer Studierende betreut und wer publiziert –, Netzwerkbildungen und Gremienarbeit grosse geschlechterspezifische Unterschiede bestehen. Vgl. die Arbeiten von Beaufaÿs, Kraus, Engler, Müntz und Zimmer im Literaturverzeichnis.

Die Situationen an der PH Zürich, der ZHAW bzw. deren School of Engineering und dem Departement Life Sciences & Facility Management und der ZHdK werden getrennt analysiert: Wir gehen davon aus, dass sich in Bezug auf alle Fragen grosse Unterschiede zwischen den vier untersuchten Organisationseinheiten (OE) zeigen. Zum einen liegt das an der Heterogenität der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den verschiedenen Fachbereichen, zum anderen an den Unterschieden in den jeweiligen Fachkulturen und in der strategischen Verortung des Mittelbaus an den drei Schulen.

Nicht zuletzt ist der unterschiedliche Frauen- und Männeranteil für den Vergleich relevant: An der PH Zürich ist der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden hoch, an der SoE hingegen ist der Männeranteil sehr hoch und schliesslich repräsentieren die ZHdK und das Departement LSFM eine deutlich regelmässige Verteilung der beiden Geschlechter innerhalb der Personalkategorie der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.⁷

Aufgrund all dieser Unterschiede zwischen den einzelnen Teilschulen der ZFH ist es sinnvoll, je separate Empfehlungen für die Förder- und Gleichstellungspraxis zu entwickeln.

1.3 Projektphasen und Methodik

Die Ziele des Projekts wurden in verschiedenen Phasen mit unterschiedlichen Methoden bearbeitet:

Im Rechercheteil wurde die Literatur zum Mittelbau in der Schweiz, zu den Rahmenbedingungen der Arbeitsverhältnisse im Mittelbau an der ZFH sowie zu Genderaspekten in der Wissenschaft und im Mittelbau im Speziellen für die Schweiz und den deutschsprachigen Raum herausgearbeitet. Daraus wurden die relevanten Themen- und Problemfelder für den empirischen Teil eruiert. In einem Workshop mit den Gleichstellungskordinatorinnen der drei Teilschulen PH Zürich, ZHAW und ZHdK wurden die zu untersuchenden Themen in der ersten Projektphase definitiv festgelegt. Damit wurden spezifische Fragestellungen der einzelnen Schulen aufgenommen. Ausserdem wurden die relevanten, den Mittelbau betreffenden Reglemente der drei Teilschulen bezüglich der beruflichen Situation und der Entwicklungsmöglichkeiten analysiert.

Der empirischen Teil dieser Studie setzt sich einerseits aus Gruppendiskussionen in geschlechterhomogenen Gruppen mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und andererseits aus leitfadenzentrierten Interviews mit leitenden Personen – sogenannten Schlüsselpersonen, die strategisch und operativ mit Fragen zum Mittelbau beschäftigt sind – zusammen.

Im Syntheseteil werden die Ergebnisse der beiden empirischen Teile miteinander verglichen. Die Handlungsfelder und Empfehlungen für Massnahmen, die im Schlussteil des vorliegenden Berichts vorgestellt werden, wurden aufgrund der Synthese und eines zweiten Review-Meetings mit den Gleichstellungskordinatorinnen der drei Schulen diskutiert und entwickelt.

⁷ Dittli, Armin (2011).

1.4 Aufbau des Berichts

Kapitel 2 beschreibt ausgewählte Aspekte zum Forschungsstand, und zwar zu den Entwicklungsmöglichkeiten des Mittelbaus an schweizerischen Fachhochschulen sowie zu Gemeinsamkeiten und Unterschieden zwischen Frauen und Männern im Mittelbau. Ausserdem werden hier die Auswertungen der Dokumente der Zürcher Fachhochschule (ZFH) mit Blick auf die institutionellen Rahmenbedingungen der verschiedenen Teilschulen aufgezeigt.

In Kapitel 3 wird einerseits die Vorgehensweise der durchgeführten Diskussionen und leitfadenzentrierten Interviews aufgezeigt. Insbesondere wird die Auswahl der untersuchten Fachbereiche und der befragten Personen beschrieben. Ausserdem wird die Aussagekraft dieser Fallstudie in methodischer Hinsicht diskutiert.

In Kapitel 4 werden die Ergebnisse der Diskussionen und Interviews der vier untersuchten Fachbereiche entlang der festgelegten Untersuchungsdimensionen dargelegt: a. Motivation und Image, b. Beschäftigungssituation, c. Mechanismen im Alltag, d. Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten, e. Karriereaussichten und Laufbahnoptionen und f. Förder- und Gleichstellungsmassnahmen. Die Lektüre dieses Kapitels ist für eine Vertiefung in die Situation an den einzelnen Teilschulen und Departementen der ZFH geeignet.

Kapitel 5 synthetisiert die in Kapitel 4 dargelegten Ergebnisse zum einen aus der Perspektive der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und der befragten leitenden Personen. Zum anderen werden geschlechterspezifische Unterschiede aus schulübergreifender Perspektive aufgezeigt. Ausserdem werden die projektintern und mit den Gleichstellungskordinatorinnen herausgearbeiteten Handlungsfelder und Massnahmenvorschläge vorgestellt. Dieses Kapitel und insbesondere Unterkapitel 5.3 geben einen Überblick zu möglichen Handlungsfeldern und Massnahmen, die nicht nur für die ZFH und ihre Teilschulen, sondern auch für andere Fachhochschulen in der Schweiz von Interesse sein können.

In Kapitel 6 werden ein abschliessendes Fazit gezogen und der weitere Forschungsbedarf erörtert.

Im Anhang sind die Leitfragen der Gruppendiskussionen und der Interviews enthalten.

2. Ausgewählte Aspekte zum Forschungsstand und Grundlagen

Dem Mittelbau an den schweizerischen Fachhochschulen kommt eine wachsende Bedeutung zu. So stiegen die Vollzeitäquivalente im Mittelbau an den Schweizer Fachhochschulen zwischen 2004 und 2010 um 88%.⁸ Auch relativ zu anderen Personalkategorien an der FH gewann der Mittelbau an Bedeutung: Waren 2004 noch 18.5% der Vollzeitäquivalente mit Angestellten des Mittelbaus besetzt, sind es 2010 bereits 20.3% – im Gegensatz zu rund 50% Dozierenden bzw. Professorinnen und Professoren. Das Durchschnittsalter der wissenschaftlichen Mitarbeitenden an den Fachhochschulen betrug 2005 schweizweit rund 35 Jahre.⁹

Das Personal des Mittelbaus beschäftigt sich mit dem grössten Prozentanteil seines Arbeitspensums aller Personalkategorien (40%) an der Forschung und Entwicklung und immerhin mit 38% an der Lehre. Aber auch in den Leistungsbereichen Dienstleistung und Weiterbildung sowie in übrigen Aufgabengebieten (Administration, Betreuung, Labors etc.) ist der Mittelbau an Fachhochschulen tätig.

Im Folgenden werden die Entwicklungsmöglichkeiten des Mittelbaus sowie die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Männern und Frauen sowohl im Mittelbau an Fachhochschulen allgemein als auch an der Zürcher Fachhochschule im Besonderen beschrieben. Ausserdem werden die institutionellen Rahmenbedingungen für den Mittelbau an der Zürcher Fachhochschule vorgestellt.

2.1 Entwicklungsmöglichkeiten des Mittelbaus an schweizerischen Fachhochschulen

Gemäss der schweizweiten Studie von Martina Zölch et al. (2005), die sich mit den Rekrutierungswegen, den Tätigkeiten, der Weiterbildung und der Karriereplanung des Mittelbaus befasst hat, sieht die Situation für den Mittelbau an schweizerischen Fachhochschulen (FH) bezüglich Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeit nicht gerade rosig aus: Im Jahre 2003 haben die Mittelbauangestellten im Durchschnitt 49 Stunden der Arbeitszeit für ihre persönliche Fortbildung verwendet. 32 % erhielten dabei eine finanzielle Unterstützung – die Spannweite reichte dabei von CHF 40.- bis 20'000 pro Person und Jahr. 36% der Mittelbauangestellten absolvierten zum Befragungszeitpunkt im Jahre 2003 eine Weiterbildung.

8 Alle Daten dieses Abschnitts (ausser wenn speziell verwiesen) stammen aus: BFS (2010): Personal der Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen: Basistabellen. URL: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/06/data.Document.65042.xls>.

9 Zölch, Martina et al. (2005).

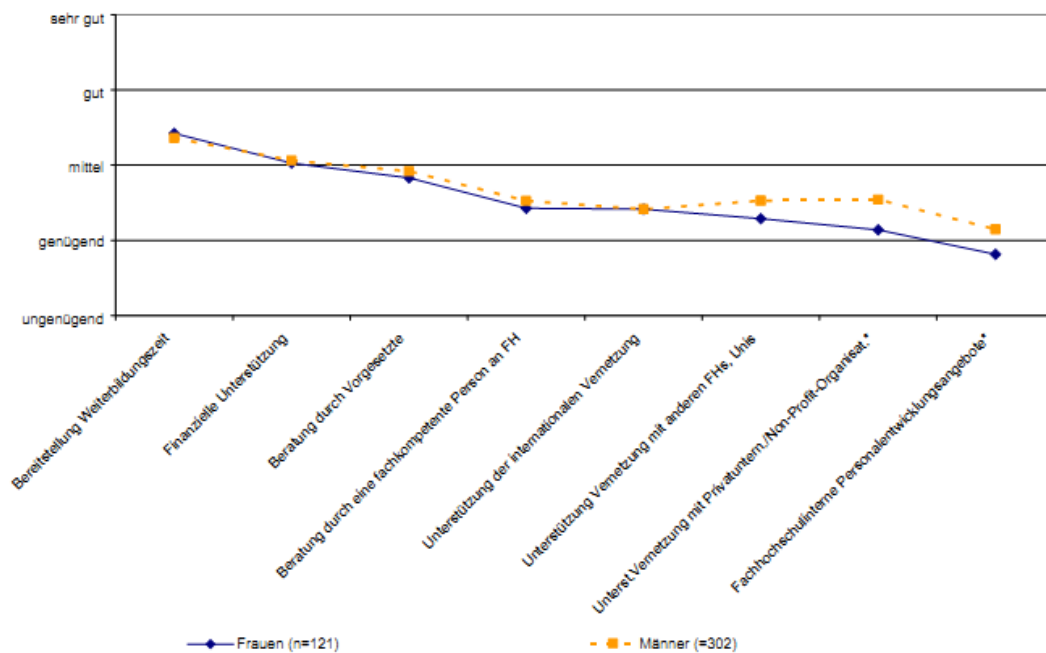


Abbildung 1: Beurteilung verschiedener Aspekte der Weiterbildungsmöglichkeiten durch den Mittelbau (Quelle: Zölch, Martina et al. (2005))

In der Studie werden die meisten Aspekte von Weiterbildungsmöglichkeiten durch den Mittelbau nur gerade als genügend beurteilt (vgl. Abb. 1). Dabei schneiden fachhochschulinterne Personalentwicklungsangebote sowohl bei Frauen als auch bei Männern als knapp genügend ab. Ebenfalls fallen die Werte Beratung durch fachkompetente Personen, Unterstützung bei der internationalen Vernetzung, Unterstützung bei Vernetzung mit anderen Fachhochschulen und Universitäten sowie Unterstützung bei Vernetzung mit Privatunternehmen und Non-Profit-Organisationen knapp genügend aus. Insbesondere bei der Beurteilung der Unterstützung bei der Vernetzung mit anderen FHs und Unis sowie Privatunternehmen und Non-Profit-Organisationen, aber noch stärker bei der Beurteilung der fachhochschulinternen Personalentwicklungsangebote, sind Frauen kritischer als Männer. Am besten schneidet die Beurteilung der Weiterbildungszeit ab, sowohl bei Frauen als auch bei Männern.

Die berufliche Weiterentwicklung im 5-Jahres-Horizont sehen 53% der Mittelbauangestellten an der FH selber, dabei möchten 37% eine andere Position bzw. Funktion haben. Dies gilt insbesondere für Frauen.

Unterschiede zwischen Männer und Frauen finden sich hochsignifikant bei der Erstellung einer Dissertation (13% der Frauen versus 3% der Männer). Ausserdem besitzen Frauen im Mittel häufiger eine universitäre Ausbildung (51% der Frauen versus 24% der Män-

ner)¹⁰. Frauen streben dementsprechend häufiger eine akademische Laufbahn an. In der Forschungslandschaft Schweiz stellt man jedoch fest, dass Frauen auf den höheren Karrierestufen schlechter vertreten sind als Männer (sogenannter „leaky pipeline“-Effekt).¹¹

2.2 Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Frauen und Männern im Mittelbau an Fachhochschulen

Die Förderung des Mittelbaus an Fachhochschulen geschlechtergerecht zu gestalten, bedeutet auch, diskriminierende Auswirkungen der Geschlechterdifferenz zu vermeiden. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen sich in ihren vielfältigen individuellen Karriereambitionen entfalten können. Das klingt einfach, ist aber tatsächlich mit einem komplexen Problem verbunden, an dem die Geschlechterforschung seit Jahrzehnten arbeitet: Worin nämlich die ungleiche Verteilung der Geschlechter besteht, woher sie kommt und wie weit sie jenseits von Ideologie überhaupt haltbar ist.¹²

Gendertheoretische Analysen mit Blick auf die Fachhochschulen sind insbesondere für die Schweiz kaum vorhanden und beziehen sich jeweils auf einzelne Aspekte, z. B. die Bedeutung von Geschlecht für den Erfolg in der akademischen Karriere.¹³

Aufschlussreich für das vorliegende Projekt sind die zahlreichen Studien, die Geschlechterkonstruktionen in den universitären Fachkulturen und Disziplinen aufgezeigt haben: Im „ernsten Spiel“ unter Akademikerinnen und Akademikern um Ruhm und Anerkennung entscheiden subtile Mechanismen über den Ein- und Ausschluss sowie die Karrierechancen von Frauen und Männern.¹⁴

Es ist eine äusserst interessante und bis heute noch nicht beantwortete Frage, welche dieser Spielregeln und Mechanismen auch im fachhochschulischen Umfeld gelten. Mit diesem Fokus schliesst die vorliegende Arbeit an die Tradition der feministischen Wissenschaftsforschung und -kritik an: Es geht darum, unter geschlechterspezifischen Vorzeichen die Situation von Frauen und Männern im Berufsfeld Hochschule zu analysieren sowie den Zusammenhang zwischen Fachkulturen und Geschlechterkonstruktionen zu beleuchten.¹⁵

10 Zölch, Martina et al. (2005).

11 Pastor, Elisabeth (2006): Frauen in der Wissenschaft in der Schweiz, Vortrag anlässlich der Tagung „Frauen, Wissenschaft und Gesellschaft“ am 13.6.2006.

12 Ausführlich zu den Gendertheorien mit Bezug auf Fachhochschulen vgl. Weiss et al. (2011).

13 Vgl. u. a. Metz-Göckel, Sigrid et al. (2008).

14 Vgl. zum Begriff des „ernsten Spiels“ v. a. Kraus (2000, 2002, 2008). Zu den Geschlechterkonstruktionen an Universitäten siehe auch Beaufays u. a. (2012), Beaufays (2003), Engler (2000), Senganata Müntz (2002). Ausführlich zu den Geschlechterkonstruktionen in Fachkulturen mit Bezug auf Fachhochschulen vgl. Weiss/Ramsauer/Karvounaki/Burkart (2011).

15 In der englischsprachigen Forschung wird in diesem Zusammenhang von „women in science“ (Sozialverhältnisse im Berufs- und Wissenschaftsfeld) und „gender in science“ (symbolische Ebene der Geschlechterverhältnisse in der Fachkultur) gesprochen – im Unterschied zu „science of gender“, womit diejenigen naturwissenschaftlichen Disziplinen angesprochen sind, deren explizites Ziel es ist, Definitionen von Geschlechterdifferenzen zu liefern. Vgl. Ebeling/Schmitz (2006), S. 17-20.

Etwas pauschalisierend können diese Forschungsergebnisse folgendermassen auf den Punkt gebracht werden: Wenn Wissenschaft betrieben wird, stellen sich immer bestimmte Geschlechterverhältnisse ein. Die englische Wendung „doing gender while doing science“ drückt diesen Vorgang treffend aus. Geschlechterkonstruktionen sind in den internen Abläufen und in der Arbeitskultur eingeschrieben, organisatorische Praxis differenziert und hierarchisiert nach Geschlecht. Dabei ist es von grosser Bedeutung, nicht einfach einen pauschalen Zusammenhang zwischen Wissenschaftsbetrieb und Geschlechterkonstruktionen herzustellen, sondern nach verschiedenen Fachbereichen – oder im vorliegenden Projekt eben nach Teilschulen – auszdifferenzieren. Jeder Fachbereich entwickelt im Verlaufe seiner Geschichte spezifische Spielregeln, Problemlösungsstrategien, Hierarchien usw., die es mit Bezug auf die Kategorie Geschlecht zu analysieren gilt.

Die Studie von Martina Zölch et al. (2005) zeigt jedoch auch auf, dass wissenschaftliche Mitarbeiterinnen die Fachhochschule als attraktive Arbeitgeberin wahrnehmen und sich – nach entsprechenden Qualifikationsschritten ausserhalb der Fachhochschule – sehr gut vorstellen können, als Dozentin zu arbeiten. Die Autorinnen empfehlen, dass Fachhochschulen Vernetzungs- und Erfahrungsmöglichkeiten ausserhalb der eigenen Institution ermöglichen.¹⁶ Jüngst hat die Fachkommission Chancengleichheit der Konferenz der Fachhochschulen (KFH) diese Empfehlung um weitere Massnahmenvorschläge ergänzt: Laufbahnförderung durch Beratung und Mentoring-Programme, gendergerechte Personalentwicklung, Schaffung von familiengerechten Rahmenbedingungen und schliesslich Gender-Expertise in der Personalrekrutierung.¹⁷ Der deutsche Wissenschaftsrat wiederum verortet Handlungsbedarf im Bereich der adäquaten Lehr- und Forschungsqualifikation der wissenschaftlichen Mitarbeitenden.¹⁸

2.3 Frauen und Männer im Mittelbau an der Zürcher Fachhochschule

Zum Mittelbau an der Zürcher Fachhochschule gehören wissenschaftliche Mitarbeitende sowie Assistierende. Sie machen gemeinsam an der ZFH rund ein Drittel des wissenschaftlichen Personals aus. Zwei Drittel sind Dozierende. Innerhalb des Mittelbaus sind 63% als wissenschaftliche Mitarbeitende (WiMa) angestellt.¹⁹

Am Departement Life Sciences und Facility Management der ZHAW sieht die Situation etwas anders aus. Dort stellt der Mittelbau 60% des wissenschaftlichen Personals und die wissenschaftlichen Mitarbeitenden stellen innerhalb des Mittelbaus 57%.

Das Beschäftigungsverhältnis bei den Assistentinnen und Assistenten ist generell befristet auf jeweils ein Jahr mit zweimaliger Verlängerungsmöglichkeit. Rund 68% der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ein unbefristetes Verhältnis, die übr-

16 Vgl. Zölch, Martina et al. (2005), S. 65. Der wissenschaftliche Bericht zur momentan laufenden Reanalyse von Zölch, Martina et. al. wird im Herbst 2012 erscheinen.

17 Positionspapier der Fachkommission Chancengleichheit KFH, 25.8.2010, S. 4.

18 Empfehlungen zur Rolle der Fachhochschulen im Hochschulsystem, Wissenschaftsrat, Drs. 10031-10, Berlin 2.7.2010.

19 Datenbasis Oktober 2010. Vgl. Dittli, Armin. (2011).

gen 32% ein befristetes.²⁰ Der Beschäftigungsgrad des Mittelbaus beträgt im Mittel 66%, wobei grosse Unterschiede zwischen den Hochschulen bestehen (PH Zürich: 47%, ZHAW: 76%, ZHdK: 48%).²¹

Die Geschlechterverteilung bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist ziemlich ausgeglichen: Rund 55% sind Frauen, 45% Männer. Unter den Assistierenden sind nur rund 34% Frauen.²² Dies liegt vermutlich daran, dass vor allem an den technischen Departementen viele Assistierende beschäftigt sind und in dieser Fachrichtung allgemein eine hohe Untervertretung der Frauen besteht. Der Mittelbau an der ZFH hat zu 45% ein FH-Diplom, zu 31% einen universitären Abschluss ohne Doktorat und zu 9% ein Doktorat als höchsten Abschluss. Die übrigen 15 % haben eine Ausbildung auf Ebene Höhere Fachschule oder Sekundarstufe II.

2.4 Institutionelle Rahmenbedingungen für den Mittelbau an der Zürcher Fachhochschule

2.4.1 Allgemeine Personalreglemente

Auf der Ebene ZFH sind die Personalverordnung der Zürcher Fachhochschulen (PVF) – die momentan einer Revision unterzogen wird – und das Fachhochschulgesetz des Kantons Zürich (FaHG) die massgebenden Reglemente. Darin werden folgenden Themen und Aspekte geregelt, die für den Mittelbau relevant sind:

- Die Aufgaben des Mittelbau sind in FaHG und PVF geregelt: „Wissenschaftliche Mitarbeitende und Assistierende unterstützen den Lehrkörper in seinen Aufgaben“.
- Befristete Anstellungen sind erlaubt, wenn das Ende bei der Anstellung bereits absehbar ist.
- Die Lohnklassen sind in der PVF geregelt.

Auf Stufe der Teilschulen und z. T. auf Ebene der einzelnen Departemente sind die in der folgenden Tabelle aufgeführten Dokumente massgebend für den Mittelbau:

Tabelle 1: Analyisierte Dokumente der Teilschulen

Teilschule	Jahr	Dokument
PH Zürich	2009	Weisung zu Anstellungsbedingungen Dozierende, Lehrbeauftragte und Mitarbeiter des Mittelbaus
ZHAW	2008	Funktionsbeschreibung Mittelbau
ZHAW - LSFM	2009	Konzept Personalentwicklung Teil 1: Funktionswechsel WiMa zu Dozent_in
ZHdK	2011	Mittelbaureglement (tritt Mitte 2012 in Kraft)

²⁰ Dittli, Armin. (2011).

²¹ Dittli, Armin. (2011).

²² Dittli, Armin. (2011).

In diesen Dokumenten werden folgende Themen geregelt:

- Die LohnEinstufung ist detailliert geregelt und zwar je nach Aufgaben, Berufserfahrung und Ausbildung.
- Die Aufgaben sind in allen Hochschulen geregelt.

Nicht geregelt bzw. definiert in diesen Dokumenten sind indes folgende Themen:

- Weiterbildungsunterstützung;
- Promotionsmöglichkeiten;
- Leistungsplanung und Ausbildungsziele.

Die Statuspassagen von wissenschaftlichen Mitarbeitenden zu Dozierenden sind nur im Departement Life Sciences und Facility Management (LSFM) der ZHAW explizit geregelt. Die Anstellungsbedingungen (befristet/unbefristet) wiederum sind nur an der ZHdK erwähnt: Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können dort explizit befristet angestellt werden.

An der ZHdK wurde im Jahr 2011 ein Mittelbaukonzept ausgearbeitet und erlassen. Darin ist unter anderem geregelt, dass der Mittelbau einen gewissen Prozentanteil des Beschäftigungsgrades für die persönliche Weiterbildung verwenden darf. An der ZHAW wurde im Frühjahr 2012 ein Projekt zur Erarbeitung von Mitarbeitendenkonzepten gestartet. An der PH Zürich wurde ein Mittelbaukonzept erarbeitet, welches jedoch noch nicht in Kraft getreten ist. Dort können wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Dozentinnen und Dozenten ernannt werden, wenn sie die in der entsprechenden Weisung enthaltenen Kriterien erfüllen und von ihren Vorgesetzten dafür vorgeschlagen werden.

Die Situation des Mittelbaus ist an allen Teilschulen der ZFH allgemein wenig geregelt. Zentrale Punkte bezüglich der Arbeitsbedingungen, wie etwa persönliche Weiterbildung, Anstellung befristet oder unbefristet oder Statuspassagen, sind ungenau oder gar nicht festgelegt.

2.4.2 Gleichstellungsreglemente und -massnahmen

Auf Ebene der ZFH setzt sich die Erfahrungsgruppe (Erfa) Chancengleichheit für die Verwirklichung der Chancengleichheit in allen Bereichen und Gremien der ZFH ein. Mitglieder der Gruppe sind die Gleichstellungskoordinatorinnen der einzelnen Teilschulen.

Zusätzlich gibt es auf dieser Ebene das Netzwerk Chancengleichheit, welches ein Zusammenschluss aus der Erfa Chancengleichheit ZFH und den Chancengleichheits-Kommissionen der Teilschulen ist. Das Netzwerk pflegt thematischen Austausch über Gender-Fragen und Fragen der Chancengleichheit im Gesamtverbund der ZFH, nutzt Synergien und entwickelt Kooperationen. Daraus entstehen immer wieder gemeinsame Forschungsprojekte und es werden diverse Programme durchgeführt, so z. B. die beiden Mentoringprogramme „mentoring fff – Frauen für Führungspositionen“²³ und „MENTORING ZFH“²⁴. Im Rahmen dieser Programme finden zudem schulübergreifende Kurse statt, welche in verschiedenster Form die Thematik der Chancengleichheit aufgreifen. Bemerkenswert ist, dass das Programm „mentoring fff“ insbesondere bei wissenschaftli-

²³ 2011 fand die zweite Durchführung des Programms mit 22 Teilnehmerinnen statt.

²⁴ Im Oktober 2012 startet die fünfte Runde des Programms.

chen Mitarbeiterinnen auf grosses Interesse stösst. Zusätzlich bietet die Fachstelle Gender Studies jährlich allen Angehörigen der Teilschulen den Kurs „Diversity- und Genderkompetenz in Lehre, Forschung und Beratung“ an und führt zusätzlich Kurse und Module an einzelnen Schulen bzw. Departementen durch. Die erwähnten Angebote stehen allen Personalkategorien der ZFH offen.

Die Teilschulen verfügen ausserdem über jeweils eigene Dokumente, Reglemente und Angebote rund um das Thema der Chancengleichheit. So hat die PH Zürich eine Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Kommission für Gleichstellung. Diese erarbeitet zurzeit in Kooperation mit der Fachstelle UND einen Massnahmenplan zum Thema „work-life domain balance“ mit Handlungsfeldern auf der strukturellen und kulturellen Ebene. An der Schule sind u. a. die Dokumente „Chancengleichheit von Mann und Frau“, „Weisung zum Schutz vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing“ sowie „Gleichstellungspolitik kontrovers – Eine Argumentationshilfe“ vorhanden.

Auch an der ZHAW ist eine Stabsstellenleiterin Diversity/Gender eingesetzt. Hinzu kommt die Kommission Diversity/Gender, in welcher die Diversity/Gender-Beauftragten der einzelnen Departemente der Schule zusammenkommen. Als Arbeitsgrundlage dient sowohl die „Gender-Policy“ als auch die „Diversity-Policy“ der Schule. Ähnlich wie an der ZHdK gibt es ein „Reglement zum Schutz vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing“ sowie einen Sprachleitfaden, welcher Empfehlungen zum gendergerechten Sprachgebrauch beinhaltet. Wie die ZHdK bietet die ZHAW ihren Angehörigen Kinderbetreuungsplätze in verschiedenen Kindertagesstätten an und führt Veranstaltungen zum Themenbereich Diversity/Gender durch.

Die ZHdK hat einen „Aktionsplan Chancengleichheit“ und verwendet als Grundlage für die Arbeit der Gleichstellungskoordinatorinnen die „Gender-Policy“. Hinzu kommen eine „Diversity-Policy“, ein Antidiskriminierungsreglement sowie die Evaluation zur Gleichstellung, welche 2009 verfasst wurde. Die Schule bietet zudem ein Kinderbetreuungsangebot an und führt diverse Projekte und Anlässe zum Thema durch (z. B. Brown Bag-Lunch). Ebenfalls hat die Schule eine Gleichstellungskommission, in welcher Vertretungen aller Personalkategorien und Departemente Einsitz nehmen.

Alle drei Teilschulen bzw. ihre Gleichstellungsbeauftragten stehen ihren Angehörigen zudem beratend zur Seite, wenn es um Themen und Fragen rund um Diversity/Gender, Chancengleichheit oder die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Privatleben geht. Die Gleichstellungsbeauftragten waren es auch, die den Handlungsbedarf betreffend Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten einerseits und die Geschlechterverhältnisse in den verschiedenen Personalkategorien betreffend andererseits erkannt haben.

2.5 Zwischenfazit

Die Personalentwicklungsangebote für Mittelbauangehörige an schweizerischen Fachhochschulen und an der ZFH sind zur Zeit noch ausbaufähig: Die Qualifizierungsmöglichkeiten sind unklar geregelt, der Grad der Unterstützung bei der Laufbahnentwicklung unterscheidet sich zwischen den Fachhochschulen und schliesslich existieren verhältnismässig wenige Richtlinien, gerade was die Angebote und Möglichkeiten für geeignete Weiterbildungsmaßnahmen betrifft.

Die ZFH und ihre Teilschulen verfügen über Gleichstellungskonzepte und -massnahmen, die jedoch bislang nicht auf die spezifische Situation der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten eingehen.

Erste Resultate zu geschlechterspezifischen Gemeinsamkeiten und Unterschieden beim Mittelbau an schweizerischen Fachhochschulen zeigen, dass zum Beispiel Frauen und Männer die eigenen Möglichkeiten zur karriererelevanten Netzwerkbildung unterschiedlich einschätzen. Vorschläge für Massnahmen zielen in die Richtung von Gender-Expertise in Personalrekrutierung und -entwicklung, aber auch Laufbahnförderung durch gezielte gendergerechte Beratung und Mentoringprogramme sowie die Schaffung familiengerechter Rahmenbedingungen.

Vor diesem Hintergrund hat das Projektteam für das vorliegende Projekt einen qualitativen Ansatz gewählt, um so noch genauer untersuchen zu können, wie die Wahrnehmung sowohl aus der Perspektive des Mittelbaus selbst als auch aus der Perspektive von leitenden Personen und Vorgesetzten aussieht. Dabei wurde auf die Unterschiede der Erfahrungen von Frauen und Männern im Mittelbau fokussiert. Das methodische Vorgehen und die Auswahlkriterien für die Befragungen werden im nächsten Kapitel dargelegt.

3. Vorgehen und Methoden

Im folgenden Kapitel werden die Auswahl der beteiligten Fachbereiche und der beteiligten Personen, die Methodenwahl des empirischen Teils und die Rolle der Gleichstellungskordinatorinnen sowie das Vorgehen beschrieben.

Das Forschungsprojekt hat sich zeitlich in drei Phasen gegliedert:

- Recherche- bzw. Grundlagenteil,
- empirischer Teil mit Gruppendiskussion und Befragung Schlüsselpersonen,
- Syntheseteil bzw. Handlungsempfehlungen zuhanden der ZFH und ihrer Teilschulen.

3.1 Auswahl der beteiligten Fachbereiche und Rolle der Gleichstellungskordinatorinnen im Projekt

Das Projekt ist aufgrund eines konkreten Erkenntnisinteresses der Gleichstellungskordinatorinnen der PH Zürich sowie der ZHdK entstanden. Diese haben in ihrer praktischen Tätigkeit und aufgrund statistischer Daten genderspezifische Problemfelder und Themen geortet, die auf die Entwicklungs- und Qualifizierungsthematik von Mittelbauangehörigen – insbesondere wissenschaftlichen Mitarbeitenden – fokussierten. Mit diesen Themen und Anliegen gelangten sie an die Fachstelle Gender Studies ZHAW und so wurden in einem ersten Workshop Themenfelder und Fragestellungen für eine Projektskizze ausgearbeitet.

Um den Aspekt verschiedener Fachkulturen und die damit verbundenen unterschiedlichen Frauen- und Männeranteile im Mittelbau zu berücksichtigen, wurde die School of Engineering der ZHAW in das Projekt miteinbezogen. Zudem zeigte nach dem Start des Projekts das Departement Life Sciences und Facility Management der ZHAW Interesse an einer Teilnahme (Februar 2011), weil dort zu dem Zeitpunkt ein neues Weiterbildungsreglement für die Mitarbeitenden ausgearbeitet wurde. Die im Folgenden aufgeführten Gleichstellungskordinatorinnen der beteiligten Schulen haben als erweitertes Projektteam bei der Durchführung des Projekts eine wichtige Rolle eingenommen:

- Dorothea Vollenweider, PH Zürich
- Claudia Kaspar-Fehlmann, SoE
- Caroline Ulli, LSFM
- Christine Weidmann, ZHdK

In einem Kick-off-Meeting am 30.11.2011 wurden das Projektdesign konkretisiert, gemeinsam die Auswahlkriterien für die zu interviewenden Personen festgelegt und die Aufgaben der Gleichstellungskordinatorinnen innerhalb des Projekts besprochen. Es wurde zudem entschieden, an der ZHdK die wissenschaftlichen Assistierenden ebenfalls in die Befragung miteinzubeziehen, da sich ihre Aufgaben und Tätigkeitsfelder noch weniger als an den anderen Teilschulen von denen der wissenschaftlichen Mitarbeitenden unterscheiden.

Um neben der Perspektive der wissenschaftlichen Mitarbeitenden auch die Strategie- und Institutionsebene miteinzubeziehen, wurden entsprechende Schlüsselpersonen an den verschiedenen Teilschulen mit den Gleichstellungskordinatorinnen bestimmt.

Schliesslich fand gegen Ende des Projekts am 15.6.2012 ein zweiter Workshop statt. Dort wurden die Ergebnisse vom Projektteam vorgestellt und gemeinsam mit den Gleichstellungskordinatorinnen diskutiert sowie mögliche Handlungsfelder für die Teilschulen ausgearbeitet.

Bei der Implementierung und Umsetzung der Ergebnisse nach Projektabschluss werden die Gleichstellungskordinatorinnen von grosser Bedeutung sein, weil sie den Transfer ausgewählter Empfehlungen für Massnahmen in die Praxis an ihren Teilschulen kontinuierlich begleiten können.

3.2 Befragung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

3.2.1 Ziele und Fragen

Bei der Befragung der wissenschaftlichen Mitarbeitenden wurde das Ziel verfolgt, geschlechterspezifische Aspekte in deren Arbeitssituation und den beruflichen Zukunftsperspektiven herauszuarbeiten.

Folgende konkrete Leitfragen waren für die Perspektive der wissenschaftlichen Mitarbeitenden massgebend:

- Motivation, Image der Rolle als wissenschaftliche Mitarbeitende, Befindlichkeit in der Anstellung
- Tätigkeit, Aufgaben, Arbeitsalltag
- Einschätzungen zur eigenen Laufbahnentwicklung: Qualifizierung und Entwicklungsmöglichkeiten
- Laufbahnentwicklung: Kultur und (strukturelle) Rahmenbedingungen

3.2.2 Auswahl und Methoden

Die ermittelnde²⁵ Gruppendiskussion²⁶ wurde als Methode gewählt, da die Hauptziele der Untersuchung explorativen (Perspektiven, Erfahrungen, Meinungen, Wünsche) und lösungsorientierten (Handlungsbedarf und Massnahmen) Charakter haben. Mittels Gruppendiskussionen können Einstellungen und Meinungen der Befragten ermittelt werden, aber auch Erfahrungen nicht anwesender Personen der Untersuchungsgruppe miteinbezogen und reflektiert werden. Durch die Auseinandersetzung mit anderen Personen während der Diskussion können bis dahin diffuse Meinungen an die Oberfläche kommen. Dies ist insbesondere bei einem stark von unbewussten Rollenbildern geprägten Feld, wie der Geschlechtersensibilität und -gerechtigkeit, von zentraler Bedeutung. Zum andern können während der sozialen Interaktion Meinungen und Sinnkonstruktionen der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ermittelt werden. Dabei muss beachtet werden, dass der Meinungsbildungsprozess einer sozialen Kontrolle unterliegt und nicht nur die individuellen Meinungen summiert, vielmehr werden extreme Meinungen durch den sozia-

25 Im Gegensatz zur vermittelnden Gruppendiskussion, wie sie etwa in der Organisationsentwicklung verwendet wird, um gruppenspezifische Probleme zu analysieren und entsprechend zu intervenieren.

26 Zur Theorie der Gruppendiskussion siehe Lamnek, Siegfried (2005), S.408-477 und Flick, Uwe (2005), S.170-180.

len Prozess validiert. Die Perspektive der Gruppe erlaubt im Folgenden die Diskussion von Handlungsfeldern auf der institutionellen Ebene, da diese die ganze Gruppe betrifft. Durch die Diskussionsform können gemeinsame Lösungswege gesucht werden, die durch die Gruppe bereits kritisch reflektiert sind.

Für die Gruppendiskussion wurden, mit Ausnahme der ZHdK, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgewählt. Diese bilden im Wissenschaftskontext und Arbeitsleben an der Fachhochschule eine Gruppe mit ähnlichen institutionellen Rahmenbedingungen.

Die Gruppendiskussionen wurden getrennt nach PH Zürich, ZHAW-SoE und ZHAW-LSFM sowie ZHdK geführt. Dies einerseits, weil die Fach- und Arbeitskulturen in den Fachbereichen unterschiedlich sind und andererseits, um die Arbeitssituation und Entwicklungs- und Laufbahnoptionen unter den tatsächlich vorhandenen institutionellen Rahmenbedingungen vergleichen zu können.

Ausserdem wurden die Gruppendiskussionen in geschlechterhomogenen Gruppen geführt. Durch geschlechtergetrennte Gruppen werden allfällige Unterschiede zwischen den Entwicklungsmöglichkeiten und Arbeitssituationen von Frauen und Männern pointierter herausgearbeitet. Die Heterogenität der übrigen Merkmale – Berufserfahrung, Familiensituation und Alter – sollte eine gewisse Dynamik in der Diskussion fördern.

3.2.3 Vorgehen

Die Rekrutierung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer für die Gruppendiskussion erfolgte via E-Mail-Aufruf durch die Gleichstellungskordinatorinnen der jeweiligen Fachbereiche. Die interessierten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten sich beim Projektteam anmelden. Dabei musste bereits ein Vor-Fragebogen mit statistischen Angaben ausgefüllt werden. Diese dienten einer allfälligen Auswahl und der Vorinformation der Projektleitung.

Es wurden an der PH Zürich, ZHAW-SoE, ZHAW-LSFM und ZHdK jeweils zwei Gruppendiskussionen durchgeführt. Die Gruppengrösse variierte zwischen 2 und 7 Personen.

Die Gruppendiskussionen wurden von einer Moderatorin geleitet, von einer Protokollantin erfasst und zusätzlich auf Tonband aufgenommen. Es fand eine kurze Vorstellungsrunde statt und anschliessend wurde durch die Frage nach der Motivation für die Teilnahme an der Gruppendiskussion ein anfänglicher Diskussionsanreiz gesetzt. Danach wurden die verschiedenen Leitfragen diskutiert.²⁷ Die Moderatorin nahm dabei eine thematische Steuerung der Diskussion vor, wobei aber auch einzelne, die Dynamik betreffende Interventionen gesetzt wurden (Ansprechen von zurückhaltenden Gesprächsteilnehmenden, Stimulierung mit Einstiegsfragen). Die Diskussionen wurden so geleitet, dass in allen Gruppen die Mehrheit der Leitfragen diskutiert werden konnte. Die Diskussionsrunden dauerten insgesamt je anderthalb bis zwei Stunden und wurden an den jeweiligen Hochschulen durchgeführt. Sie fanden über alle Teilschulen hinweg im Zeitraum zwischen dem 24.1.2012 und dem 12.4.2012 statt.

²⁷ Die Leitfragen sind im Anhang 1 dieses Berichts ersichtlich.

3.2.4 Grundgesamtheit und beteiligte Personen

An der ZHAW-LSFM und der ZHdK war am 1.1.2012 die Verteilung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (bei ZHdK inkl. wiss. Assistierende) relativ ausgeglichen: ZHAW-LSFM 74 Frauen und 65 Männer, ZHdK 130 Frauen und 120 Männer. An der PH Zürich hingegen betrug die Anzahl Frauen 113 während es 54 Männer waren und an der ZHAW-SoE waren es 12 Frauen und 63 Männer. Vergleicht man den Beschäftigungsgrad der Grundgesamtheit wird ersichtlich, dass Männer und Frauen an der PH Zürich und der ZHdK relativ ausgeglichen zwischen 40-50% arbeiten, während der Beschäftigungsgrad an der ZHAW allgemein deutlich höher liegt als an den anderen Teilschulen, wobei insbesondere der Beschäftigungsgrad der Männer deutlich höher liegt als derjenige der Frauen.

Nach dem elektronischen Aufruf zur Beteiligung an den Gruppendiskussionen meldeten sich an der PH Zürich 13 Frauen und 7 Männer, an der ZHAW-LSFM 3 Frauen und 3 Männer, an der ZHAW-SoE 5 Frauen und 8 Männer und an der ZHdK 3 Frauen und 3 Männer.

Aufgrund ihrer zeitlichen Verfügbarkeit konnten nicht alle Interessierten an der Gruppendiskussion teilnehmen. Die Gruppendiskussionen wurden mit jeweils 2 bis 7 Personen durchgeführt (vgl. Tabelle 2):

Tabelle 2: Anzahl Teilnehmende der Gruppen-Diskussionen mit den wiss. Mitarbeitenden (bei ZHdK inkl. wiss. Assistierende), in Klammern die Grundgesamtheit und der durchschnittliche Beschäftigungsgrad

Teilschule	Frauen	Männer
PH Zürich	5 (113, 51%)	5 (54, 47%)
ZHAW-LSFM	3 (74, 72%)	3 (65, 86%)
ZHAW-SoE	5 (12, 77%)	7 (63, 91%)
ZHdK	2 (130, 43%)	2 (120, 40%)

Die höchste Beteiligung lag an der ZHAW-SoE vor, die niedrigste an der ZHdK.

3.2.5 Charakterisierung der Diskussionsgruppen

Die teilnehmenden Personen wurden in einem Vfragebogen zu Alter, Ausbildung, Praxiserfahrung, Tätigkeit und Kinder befragt.²⁸ Die Profile der jeweiligen Gruppen sind in Tabelle 3 ersichtlich. Wo möglich, wird ein Vergleich mit den statistischen Durchschnittszahlen von Dittli (2011) gezogen.

28 Von einigen Teilnehmenden wurde der Vfragebogen nicht oder unvollständig ausgefüllt, weshalb in der Charakterisierung die Angaben einiger Person fehlen.

Tabelle 3: Charakterisierung der einzelnen Diskussionsgruppen; nach Alter, Praxiserfahrung und FH-Angehörigkeit ist jeweils der Durchschnitt angegeben und in Klammern die Bandbreite

Diskussionsgruppe (in Klammern: Anzahl TN)	Alter	Ausbildung	Praxiserfahrung in Jahren	FH- Angehörigkeit in Jahren	Haupttätigkeit	Kinder
PH Zürich-Männer (5)	49 (30-65)	FH:1 Uni:4 (davon 1 Doc)	21.5 (6-38)	4.8 (1-7)	Lehre: 3 F&E: 1 DL: 0	Ja: 2 Nein: 3
PH Zürich-Frauen (5)	41.8 (31-50)	FH: 0 Uni: 4	9 (0-16)	6 (1-10)	Lehre: 1 F&E: 3 DL: 1	Ja: 3 Nein: 1
ZHAW-LSFM- Männer (3)	42 (36-48)	FH:1 Uni:1	10.5 (8-13)	3.8 (0.5-7)	Lehre: 1 F&E: 1 DL:	Ja: 2 Nein:
ZHAW-LSFM- Frauen (3)	36 (28-41)	FH: 0 Uni: 3 (davon 1 Doc)	4.7 (0-8)	5.7 (3-10)	Lehre/WB: 1 F&E: 1 DL: 1	Ja: Nein: 3
ZHAW-SOE- Männer (7)	35.4 (28-51)	FH: 3 Uni: 4 (davon 3 Doc)	6 (0-15)	5.9 (0.5-13)	Lehre: 1 F&E: 5 DL: 1	Ja: 2 Nein: 4
ZHAW-SOE-Frauen (5)	37.4 (30-49)	FH: 2 Uni: 3 (davon 1 Doc)	8.6 (2-18)	3.6 (0.75-6)	Lehre: 2 F&E: 3 DL:	Ja: 3 Nein: 2
ZHdK-Männer (2)	34 (32-36)	FH: 1 Uni: 1 (davon 1 Doc)	3.5 (0-7)	4.5 (4-5)	Lehre: F&E: 1 DL: 1	Ja: 1 Nein: 1
ZHdK-Frauen (2)	35 (34-36)	FH: 1 Uni: 1 (davon 1 Doc)	8.5 (4-13)	5 (5)	Lehre: F&E: 1 DL: 1	Ja: Nein:

Interessant ist, dass die wissenschaftlichen Mitarbeiter der PH Zürich, die sich an den Gruppendiskussionen beteiligt haben, die deutlich älteste Gruppe stellen. Insgesamt liegt der Altersdurchschnitt der PH Zürich-Beteiligten (Frauen und Männer) sowie den ZHAW-SoE-Beteiligten (Frauen und Männer) deutlich über dem der Beteiligten aus der ZHAW-LSFM und der ZHdK.

Die Ausbildung betreffend zeigt sich, dass ein hoher Anteil der beteiligten Personen einen universitären Abschluss hat. Das trifft insbesondere für Personen aus der PH Zürich zu. Dies stimmt auch mit den Durchschnittszahlen der statistischen Erhebung²⁹ überein, wonach der Mittelbau an der PH Zürich deutlich öfter einen universitären Abschluss hat als an der ZHAW und der ZHdK.

Ein weiteres Charakteristikum der beteiligten Personen ist die relativ hohe Praxiserfahrung, insbesondere der beteiligten Männer der PH Zürich. Die beteiligten Männer der ZHdK weisen die niedrigste Praxiserfahrung auf. Zudem weisen die beteiligten PH Zürich- und ZHAW-LSFM-Frauen wie auch die beteiligten ZHAW-SoE-Männer die längste FH-Zugehörigkeit auf.

An der PH Zürich arbeiten zudem mehr der beteiligten Männer in der Lehre als in F&E, während die beteiligten Frauen mehrheitlich in F&E tätig sind. Für die ZHAW-SoE kann festgehalten werden, dass insgesamt mehr Beteiligte in F&E tätig sind als in der Lehre

29 Dittli, Armin. (2011).

oder im Dienstleistungsbereich. Im Vergleich mit den Durchschnittszahlen stimmen die Tätigkeitsgebiete der Stichprobe ungefähr überein, auch dort sind an der ZHAW die wissenschaftlichen Mitarbeiter am stärksten in der F&E eingebunden, während an der PH Zürich die Lehre das Haupttätigkeitsfeld ist. An der ZHdK sind die wissenschaftlichen Mitarbeitenden ausgeglichen in F&E und Lehre tätig.

Ein Grossteil der beteiligten Personen hat Kinder.

Die Motivation zur Teilnahme an der Gruppendiskussion im Rahmen des Projekts bestand bei den meisten Beteiligten darin, sich über die Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten zu informieren, sich darüber auszutauschen und im Rahmen der Diskussion bzw. des Projekts den Unmut über die Informationspolitik und die unbefriedigende Situation des Mittelbaus zu deponieren.

3.2.6 Datenauswertung

Die Diskussionen wurden im Nachhinein transkribiert und inhaltsanalytisch nach Mayring³⁰ ausgewertet. Dabei wird eine Gruppe als analytische Einheit betrachtet. Damit kann das Problem der Zusammenfassung der verschiedenen Gruppen umgangen werden, allerdings muss man sich auch im Klaren sein, dass die Ergebnisse nicht repräsentativ für die Gesamtgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen an einer Hochschule sind.

Die Auswertung wurde entlang der Forschungsfragen in Tabelle 4 durchgeführt.

Tabelle 4: Forschungsfragen der Gruppendiskussionen

Forschungsfragen	Inhalt	Quelle
1) Motivation / Image	<ul style="list-style-type: none"> Gründe Rolle und Image Mittelbau 	Gruppendiskussion
2) Beschäftigungssituation / Tätigkeitsfelder	<ul style="list-style-type: none"> Wahrnehmung / Haltungen Unterschiede Frauen / Männer qualitativ 	Gruppendiskussion
3) Mechanismen im Arbeitsalltag	<ul style="list-style-type: none"> Erwartungen an Präsenz, Visibilität Fachkulturen: Funktion des Mittelbaus, Vereinbarkeitsfrage, wie wird Status geschaffen 	Gruppendiskussion
4) Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten	Qualifizierungsoptionen <ul style="list-style-type: none"> IST SOLL 	Dokumente / Gruppendiskussionen
5) Karriereaussichten / Laufbahnoptionen	Wahrnehmung / Wünsche für eine befriedigende Laufbahn / Perspektiven <ul style="list-style-type: none"> IST SOLL 	Gruppendiskussion
6) Gleichstellung / Fördermassnahmen	Wahrnehmung / Wünsche an Rahmenbedingungen / spez. Massnahmen <ul style="list-style-type: none"> IST SOLL 	Gruppendiskussion

30 Mayring (2008).

3.3 Befragung von Schlüsselpersonen

3.3.1 Ziele und Fragen

Neben der Sichtweise der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf ihre eigene Situation wurden im vorliegenden Projekt die Perspektiven von Personen erhoben, die eine Schlüsselfunktion für die Anliegen von Mittelbauangehörigen innehaben.

Ziel war es, die strategische Verortung des Mittelbaus, das Bewusstsein über bestehende Chancen und Risiken im Zusammenhang mit den Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie Ansatzpunkte für institutionelle sowie kulturelle Veränderungsmöglichkeiten aus ihrer Perspektive zu eruieren. Dabei wurde immer auch auf die Kategorie Geschlecht fokussiert.

Die Leitfragen, die sich in Anhang 2 zu diesem Bericht finden, gliederten sich in folgende Themengruppen:

- Rolle der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Tätigkeitsgebiet und Aufgaben
- Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten
- Laufbahnentwicklung: Arbeitskultur, (strukturelle) Rahmenbedingungen und Massnahmen

3.3.2 Auswahl und Methode

Die Auswahl der Schlüsselpersonen wurde zusammen mit den Gleichstellungskordinatorinnen der drei Teilschulen getroffen. Bei ihnen sammeln und kristallisieren sich über ihre Führungstätigkeit, Beratungspraxis oder Gremienarbeit inhaltliche Schwerpunkte heraus, die analysiert und mit den inhaltlichen Akzentsetzungen der wissenschaftlichen Mitarbeitenden verglichen werden können.

Die Auswahlkriterien sahen wie folgt aus:

- Führungskraft auf der strategischen Ebene der Hochschule
- Führungsperson oder direkter Vorgesetzter bzw. direkte Vorgesetzte von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Vertreterin oder Vertreter eines Mitwirkungsremiums Mittelbau (nur falls nicht bereits an Gruppendiskussion beteiligt)³¹

An der PH Zürich und der ZHAW-LSFM wurden jeweils drei Personen ausgewählt, an der ZHAW-SoE und der ZHdK waren es zwei. Bei den Schlüsselpersonen an der PH Zürich wurde auch der Präsident der Mittelbaukommission der Schule interviewt (siehe Tabelle 5)

³¹ Ein Vertreter des Mitwirkungsremiums des Mittelbaus wurde nur an der PH Zürich als Schlüsselperson in einem Interview befragt, daher sind die Meinungen der Schlüsselpersonen der Teilschulen nicht vergleichbar untereinander.

Tabelle 5: Profil der befragten Schlüsselpersonen

Name	Teilschule	Departement/Abteilung/Institut	Funktion
Felix Bürchler	PH Zürich		Präsident Mittelbaukommission
Hans-Jürg Keller	PH Zürich	Ausbildung	Prorektor
Peter Tremp	PH Zürich	Forschung und Entwicklung	Abteilungsleiter
Urs Hilber	ZHAW-LSFM	LSFM	Departementsleiter (Direktor)
Jean-Bernard Bächtiger	ZHAW-LSFM	LSFM, Institut für Umwelt und Natürlich Ressourcen (IUNR)	Institutsleiter
Irene Arnold Moos	ZHAW-LSFM	LSFM, Institut für Facility Management (IFM)	Studiengangleiterin, Institutsleitungsmitglied
Jürg Hosang	ZHAW-SoE	SoE, Institut für Datenanalyse und Prozessdesign (IDP)	Institutsleiter
Martina Hirayama	ZHAW-SoE	SoE	Departementsleiterin (Direktorin)
Giacco Schiesser	ZHdK	Dept. Kunst und Medien	Departementsleiter (Direktor)
Carmen Mörsch	ZHdK	Dept. Kulturanalyse und Vermittlung (DVK), Institut Art Education	Institutsleiterin

Bei der Methode wurde das Expertinnen- und Experteninterview ausgewählt. Im Interview ging es darum, die Interviewten als „Experte(n) für ein bestimmtes Handlungsfeld“³² bzw. als „Personen, die über ein spezifisches Rollenwissen verfügen“³³ wahrzunehmen. Durch ihre Tätigkeit verfügen diese Personen über ein grosses Wissen zur Institution Fachhochschule und können deshalb für das Herausarbeiten möglicher Handlungsfelder einen wertvollen Input liefern. Der Leitfaden³⁴ für diese Interviews, in denen in erster Linie Fachinformationen und Einstellungen erfragt wurden, ist stärker strukturiert als bei den Gruppendiskussionen, um ein Abschweifen vom Thema zu vermeiden.³⁵

32 Flick, Uwe (2005), S. 139.

33 Przyborski/Wohlrab-Sahr (2010), S. 133.

34 Die Leitfragen für die Experteninterviews mit den Schlüsselpersonen sind im Anhang dieses Berichts ersichtlich.

35 Helfferich, Cornelia (2010), S. 179. Sehr gute Hinweise zum Aufbau des Experteninterviews finden sich bei Przyborski/Wohlrab-Sahr (2010), S. 138.

3.3.3 Vorgehen

Angefragt wurden die Schlüsselpersonen durch die Gleichstellungskordinatorinnen der jeweiligen Fachbereiche.

Die Interviews wurden jeweils von einer der Projektleiterinnen durchgeführt, von einer Protokollantin dokumentiert und auf Tonband aufgezeichnet. Die insgesamt zehn Interviews in allen Fachbereichen fanden im Zeitraum vom 5.3.2012 bis 10.5.2012 statt.

Die Interviews dauerten jeweils ca. eine Stunde.

3.3.4 Datenauswertung

Als Auswertungsmethode wurde eine qualitative, zusammenfassende Inhaltsanalyse gewählt. Es wurde deduktiv vorgegangen: Die vom Forschungsteam vorgegebenen Kategorien bzw. Themen der Fragen im Leitfaden wurden entlang der zentralen Begriffe ausgewertet (siehe Tabelle 6).

Tabelle 6: Forschungsfragen der Interviews mit den Schlüsselpersonen

Ziel / Forschungsfragen	Inhalt	Quelle
7) Motivation / Image	<ul style="list-style-type: none"> • Gründe • Rolle und Image Mittelbau 	Interviews
8) Beschäftigungssituation / Tätigkeitsfelder	<ul style="list-style-type: none"> • Wahrnehmung / Haltungen • Unterschiede Frauen / Männer qualitativ 	Interviews
9) Mechanismen im Arbeitsalltag	<ul style="list-style-type: none"> • Erwartungen an Präsenz, Visibilität • Fachkulturen: Funktion des Mittelbaus, Vereinbarkeitsfrage, wie wird Status geschaffen 	Interviews
10) Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten	Qualifizierungsoptionen <ul style="list-style-type: none"> • IST • SOLL 	Dokumente / Interviews
11) Karriereaussichten / Laufbahnoptionen	Wahrnehmung / Wünsche für eine befriedigende Laufbahn / Perspektiven <ul style="list-style-type: none"> • IST • SOLL 	Interviews
12) Gleichstellung / Fördermassnahmen	Wahrnehmung / Wünsche an Rahmenbedingungen / spez. Massnahmen <ul style="list-style-type: none"> • IST • SOLL 	Interviews

Die analytische Einheit war dabei das einzelne Interview.

Aus allen Interviews der jeweiligen Teilschulen wurde jeweils ein Gesamtbild der Teilschule ausgearbeitet.

3.4 Kritische Anmerkung zur Repräsentativität der Auswahl

Aufgrund des qualitativen Vorgehens und der Anzahl sowie der selbstselektiven Beteiligung der Diskussionsteilnehmenden ist die Repräsentativität der Ergebnisse eingeschränkt. Es kann jedoch festgehalten werden, dass, sowohl aufgrund der Charakteristika der beteiligten Personen als auch aufgrund der Dauer ihrer Tätigkeit im Fachhochschulbereich, ein breites und teilweise allgemeingültiges Spektrum an Meinungen zu den Untersuchungsfragen des Projekts abgedeckt wurde. Ausserdem wurden über die Form der Gruppendiskussion auch Erfahrungen und Meinungen nicht beteiligter wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die beteiligten Diskussionsteilnehmerinnen und -teilnehmer miteinbezogen.

Zu beachten ist ebenfalls, dass bei den Schlüsselpersoneninterviews zwar Personen befragt wurden, die im strategischen Bereich positioniert sind und daher departementsrelevante Meinungen vertreten, dass jedoch diejenigen, die zusätzlich als Vertreter einzelner Einheiten fungieren, vor allem aus der Perspektive der einzelnen Organisationseinheiten argumentieren. Entsprechend sind auch ihre Erfahrungen und Wahrnehmungen nicht verallgemeinerbar.

Insbesondere bei der Zusammenfassung der Schlüsselpersoneninterviews an der PH Zürich ist zu beachten, dass ein Vertreter des Mitwirkungsremiums des Mittelbaus als Schlüsselperson befragt wurde. Diese Person hat weder eine strategische noch eine Vorgesetztenfunktion inne. Das ist bei der Interpretation der Ergebnisse mit zu berücksichtigen.

Die Studie hatte einen klar qualitativen und explorativen Fokus und beruhte auf der freiwilligen Teilnahme von Mittelbau-Angehörigen, sowie verschiedenen Leitungspersonen. Es handelt sich hier also um eine nicht repräsentative Stichprobe, weder bezüglich der Anzahl noch der Auswahl. Ausserdem wurde die Auswahl nicht in allen Teilschulen gleich gehandhabt, an der PH Zürich wurde in den Interviews mit den Schlüsselpersonen auch ein Vertreter des Mittelbau-Mitwirkungsremiums befragt, an der ZHdK wurden in den Gruppen-Diskussionen ebenfalls Assistierende miteinbezogen. Auch bezüglich der Grösse der Stichprobe gab es Unterschiede v. a. in den Gruppen-Diskussionen, bei welchen im Minimum 2 Personen und im Maximum 7 Personen anwesend waren. Am Departement LSFM konnte eine Diskussion aus terminlichen Gründen nur schriftlich und ohne Interaktion der Teilnehmer stattfinden. Aus all diesen Gründen können die Resultate unter den Teilschulen nur bedingt verglichen werden. Vergleiche sind insbesondere im Zusammenhang mit der gewünschten an Fachhochschulen möglichen Verknüpfung von Theorie und Praxis sowie die Erwartungen an Entwicklungsmöglichkeiten der Mittelbauangehörigen betreffend möglich.

Innerhalb der ZFH bieten die verschiedenen Teilschulen unterschiedliche institutionelle Rahmenbedingungen. Diese unterschiedlichen Bedingungen konnten herausgearbeitet werden, trotz der Heterogenität der beteiligten Personen.

4. Ergebnisse der Diskussionen und Interviews

Die folgende Zusammenstellung der Ergebnisse basiert auf der Auswertung der Gruppendiskussionen mit den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern und der Interviews mit den Schlüsselpersonen. In den Kapiteln, die jeweils nach Untersuchungseinheit gegliedert werden (PH Zürich, ZHAW, ZHdK), werden jeweils die Perspektive der wissenschaftlichen Mitarbeitenden auf der einen und diejenige der Schlüsselpersonen auf der andern Seite auf die folgenden sechs Themenfelder dargelegt:

- Motivation und Image als wissenschaftliche Mitarbeitende
- Beschäftigungssituation und Tätigkeitsfelder
- Mechanismen im Alltag
- Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten
- Karriereaussichten und Laufbahnoptionen
- Förder- und Gleichstellungsmassnahmen

4.1 Pädagogische Hochschule Zürich

Die folgenden Ergebnisse beruhen auf den Aussagen von 5 Männern und 5 Frauen. Die Männer sind mehrheitlich hauptsächlich in der Lehre (Ausbildung und Weiterbildung) und die Frauen mehrheitlich hauptsächlich in F&E tätig. Ausserdem wurden an der PH Zürich 3 Schlüsselpersonen befragt, wobei es sich um zwei Leitungspersonen und einen Vertreter des Mitwirkungsremiums des Mittelbaus handelt.

4.1.1 Motivation und Image als wissenschaftliche Mitarbeitende

Gruppendiskussion wissenschaftliche Mitarbeitende

Der Entscheid, als Mittelbauangestellte an der PH Zürich zu arbeiten, hat vielfältige Gründe; der grosse Gestaltungsraum, die Breite an Themengebieten, die Unterrichtstätigkeit mit Erwachsenen, die Möglichkeit in Forschung und Entwicklung tätig zu sein sowie die Verbindung von Theorie und Praxis. Als individuelle Gründe für den Entscheid nennt ein Diskussionsteilnehmer die Anfrage zur Übernahme verschiedener Aufgaben an der PH Zürich, ein anderer die geplante Dissertation im Fachbereich und wieder eine andere Teilnehmerin ist über ein Praktikum an die PH Zürich gekommen und dann geblieben.

Die Frage nach der Rolle von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ergibt ein diffuses Bild. Für einen Grossteil orientiert sich die Rolle an den Erfordernissen der Ausbildung von Studierenden der PH Zürich. Für einen Teil der Diskussionsteilnehmenden besteht Ungewissheit darüber, was eigentlich wissenschaftliche Mitarbeitende seien. Dementsprechend fühlen sie sich nicht zu dieser Personalkategorie oder zum Mittelbau generell zugehörig. Die Organisationsstrukturen seien sehr locker und undurchsichtig. Man sei oft sich selbst überlassen, was zwar grosse Freiheit mit sich bringe, aber auch dazu führe, dass man dadurch nirgendwo richtig dazu gehöre.

Andere vergleichen ihre Rolle mit derjenigen der Dozierenden. Man werde im täglichen und persönlichen Umgang wie ein Dozent bzw. eine Dozentin behandelt, habe jedoch weniger Rechte und werde nicht entsprechend bezahlt, was als ungerecht empfunden wird. In Bezug auf Weiterbildung sei man schlechter gestellt als die Dozierenden. Zudem werde man den Forschungsprojekten zugeteilt, welche die Dozierenden akquirieren und man sei dabei abhängig von den Dozierenden und ihren Vorlieben, thematisch wie personell.

Für wieder andere ist ihre Rolle abhängig von den verschiedenen Tätigkeitsfeldern, in denen sie arbeiten. Oft würden sie als "Feuerlöscher" fungieren, wenn kurzfristig dringende Aufgaben anstehen.

In den beiden Gruppendiskussionen zeigt sich durchwegs, dass die Abgrenzung zwischen wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden als schwierig empfunden wird. Ein Unterschied bestehe darin, dass Dozierende Ernennungsverfahren durchgemacht hätten, wissenschaftliche Mitarbeitende jedoch nicht. Es wird mehrfach betont, dass man als wissenschaftliche Mitarbeitende bei Ernennungsverfahren zu Dozierenden auf den Goodwill von Vorgesetzten angewiesen sei. Dozierende könnten zudem Unterrichtsmodule wählen, wohingegen wissenschaftliche Mitarbeitende teilweise zur Übernahme von Modulen oder anderen Aufgaben gedrängt würden. WiMa sei eine Lohnkategorie und keine Funktionsbezeichnung, woraus eine Ungleichbehandlung erfolge. Dies wird als Sparübung empfunden. Es wird eine grosse Intransparenz, Inkonsistenz und Willkür bezüglich der Lohnklassen und Beförderung zum/zur Dozierenden wahrgenommen. Diese seien in der Ausbildung tätig, welche die "Königdisziplin" der PH darstelle, wissenschaftliche Mitarbeitende seien hingegen auch in anderen Bereichen tätig und seien "Lückenfüller" für diverse Aufgaben.

Interviews Schlüsselpersonen

Die Schlüsselpersonen weisen darauf hin, dass der Begriff „wissenschaftliche Mitarbeitende“ für in ganz verschiedenen Einsatzbereichen tätige Personen gebraucht wird. Einerseits gibt es wissenschaftliche Mitarbeitende, die z. B. in Forschungsprojekten mitwirken. Andererseits gibt es wissenschaftliche Mitarbeitende, die in der Lehre tätig sind und schliesslich haben auch amtierende Lehrpersonen der Volksschule, die eine „Kooperationsschule“ der Pädagogischen Hochschule leiten und zu 30% an der PH tätig sind, den Status von wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Die meisten wissenschaftlichen Mitarbeitenden rekrutieren sich nicht aus den Abgängerinnen und Abgängern der Studiengänge an der PH Zürich, sondern aus Absolventinnen und Absolventen der Universität oder aus der Praxis. Dies stellt einen Unterschied zu den anderen im Projekt untersuchten Teilschulen der ZFH dar.

Entsprechend unterschiedlich ist die Motivation der wissenschaftlichen Mitarbeitenden, an der PH Zürich zu arbeiten. Für die einen besteht sie darin, im wissenschaftlichen Umfeld tätig zu sein – obwohl dies ohne Dissertation nur begrenzt möglich ist. Die in der Lehre tätigen wissenschaftlichen Mitarbeitenden waren vor einem Zweitstudium selbst als Lehrerin oder Lehrer tätig und haben bewusst einen Wechsel Richtung Lehrerbildung angestrebt. Für sie liegt die Motivation im Unterrichten der Studierenden. Weitere Gründe könnten die Erhöhung des Prestiges im Vergleich zur Tätigkeit als Volksschullehrpersonen sein oder die Sicherheit der Arbeitsstelle, welche die PH Zürich bietet.

Je nach Einsatzgebiet gewährleisten die wissenschaftlichen Mitarbeitenden – es gibt an der PH Zürich sehr wenige wissenschaftliche Assistierende – die Verbindung von Theorie und Praxis. Gerade den noch amtierenden Volksschullehrpersonen mit einem Teilzeitpensum an der PH Zürich kommt hier eine wichtige Rolle zu.

Sie werden aber von ihrer Ausbildung und Aufgabe her nicht als Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler angesehen, weshalb die Bezeichnung „wissenschaftliche Mitarbeitende“ eher irreführend ist. Sind wissenschaftliche Mitarbeitende jedoch in der Forschung tätig, werden sie als Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wahrgenommen, so die Befragten.

Die Schlüsselpersonen äussern sich dementsprechend zur Bezeichnung der wissenschaftlichen Mitarbeitenden eher kritisch. Der Begriff wird für einige Einsatzgebiete als unpassend empfunden, Lehrbeauftragte bzw. Lehrbeauftragter wäre in der Lehre ihrer Meinung nach zutreffender.

4.1.2 Beschäftigungssituation und Tätigkeitsfelder

Gruppendiskussion wissenschaftliche Mitarbeitende

Bis auf einen Diskussionsteilnehmer, der zu Anfang für ein bestimmtes Projekt angestellt wurde, war allen übrigen Teilnehmenden zum Zeitpunkt der Einstellung nicht klar, welche Aufgaben sie übernehmen würden. Für viele ist das Tätigkeitsfeld bis heute nicht genau umrissen und es erscheint ihnen offen, wohin das Aufgabengebiet führen soll. Für die übrigen Diskussionsteilnehmenden hat sich das Tätigkeitsfeld erst mit der Zeit entwickelt. Einige Teilnehmende sind der Meinung, dass ihre Leistungen innerhalb der PH Zürich zu wenig zur Kenntnis genommen würden.

Die Gründe für die Unklarheit des Tätigkeitsfeldes sind aus der Sicht der Diskussionsteilnehmenden die Beteiligung verschiedener Ansprechpersonen sowie die oftmals kurzfristige Anfrage für Aufgaben. Sie empfinden ihre Rolle häufig als "Lückenfüller" und müssten sich selber organisieren.

Für einige der Interviewten ist die Arbeitsbelastung zu hoch. Es würden viele Überstunden gemacht, zum Beispiel wegen der vielen kurzfristigen Anfragen, schlechter Planung oder beim Neuaufbau eines Unterrichtsmoduls. Für andere schwankt die Belastung im Verlaufe eines Jahres deutlich. Für viele Diskussionsteilnehmende findet zwischen den verschiedenen Aufgaben ein nivellierender Ausgleich statt, weshalb sie ihr Arbeitspensum als angemessen bewerten.

Gefragt nach dem Aufgabenprofil von wissenschaftlichen Mitarbeitenden, ist es für die meisten schwierig, eindeutig unterscheidbare Bereiche zu beschreiben. Wissenschaftliche Mitarbeitende seien in allen Bereichen tätig und es sei unklar, was die Bezeichnung an der PH Zürich bedeute. Es handle sich dabei, wie bereits weiter oben erwähnt, nur um eine Lohnkategorie und die Abgrenzung zu den Dozierenden sei schwierig. Es sollte sich um eine Qualifikationsstelle handeln (z. B. in Verbindung mit einer Dissertation) mit weniger Verantwortung als die Dozierenden zu tragen haben. Eine Teilnehmerin meint, die Stelle sei eher für Personen nach dem Studium und nicht für erfahrene Berufsleute gerechtfertigt.

Einen einheitlichen Stellenbeschrieb oder Zielformulierungen gebe es an der PH Zürich nicht oder wenn, dann nur sehr vage formuliert.

Viele schätzen an ihrer Tätigkeit den Gestaltungsfreiraum, die Flexibilität betreffend Arbeitszeit und -ort, das vielfältige und interessante Tätigkeitsfeld, welches teilweise mitbestimmt werden könne sowie die Möglichkeit, Erfahrungen an Studierende weiterzugeben und Erwachsene zu unterrichten. Einige schätzen zudem die neue Herausforderung gegenüber ihrem vormaligen Lehrer- oder Lehrerinnen-Dasein, die Freiheit in Forschung und Entwicklung, den Austausch mit dem Kollegium sowie den Kontakt zu den Schulen der Unter- und Mittelstufe. In den unterschiedlichen, manchmal unübersichtlichen Arbeitsfeldern der PH Zürich, so die Charakterisierung der Interviewten, könne man sich eine eigene Nische erarbeiten und das selbständige Lernen in Projekten sei möglich. Die PH bzw. der Kanton Zürich sei an sich ein guter Arbeitgeber was Löhne, Infrastruktur, Mutterschaftsurlaub und Arbeitsflexibilität betreffe.

Bezüglich der Aufgabenbereiche von Frauen und Männern werden nur wenige Unterschiede wahrgenommen. Die individuelle Situation sei eher von dem/der Vorgesetzten abhängig als von der Kategorie Geschlecht.

Die Frage, ob sie sich selbst als Wissenschaftlerin bzw. Wissenschaftler definierten, wird unterschiedlich beantwortet. Diejenigen, die sich als solche fühlen, betonen, dies habe nichts mit der PH zu tun. Sie hätten sich diesen Status selbst erarbeitet und die Tätigkeit an der PH bzw. die Institution selbst verleihe ihnen nicht den Status eines Wissenschaftlers bzw. einer Wissenschaftlerin. Die anderen fühlen sich nicht als solche, weil die PH die Aufgabe habe, Lehrpersonen für die praktische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen auszubilden und dementsprechend v. a. die Praxis in der Lehre wichtig sei.

Interviews Schlüsselpersonen

Die Situation der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird von den Schlüsselpersonen als unbefriedigend beschrieben. Sie würden faktisch in den Bereichen Lehre, Bachelorarbeitsbetreuung, Forschung und Weiterbildung dasselbe machen wie die Dozierenden, hätten jedoch weniger Lohn. Hierin sehen die Schlüsselpersonen letztlich ein Vereinbarkeitsproblem: Auf dem Papier müssten die wissenschaftlichen Mitarbeitenden – im Unterschied zu den Dozierenden – nur in einem Leistungsbereich tätig sein, was in der Praxis jedoch nicht zutrifft. Das Tätigkeitsfeld von wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist stark von der vorgesetzten Person abhängig, insbesondere weil (noch) kein Mittelbaukonzept besteht.

4.1.3 Mechanismen im Alltag

Gruppendiskussion wissenschaftliche Mitarbeitende

Eine Teilnehmerin meint, oft hätten Männer grössere Arbeitspensen als Frauen. Zudem wird wahrgenommen, dass es von Frauen erwartet wird, nur kleine Pensen in Anspruch nehmen zu wollen. Den Führungsstil betreffend ist sich die Gruppe der Diskussionsteilnehmenden uneinig. Ein Teilnehmer empfindet, dass viele Frauen in einer Führungsrolle ihren Führungsstil noch nicht gefunden haben und einem männlichen, konservativen Stil nacheifern würden, der eigentlich nicht zu ihnen passe. Ein anderer hingegen empfindet Frauen als angenehme Vorgesetzte.

Bis auf die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit werden die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie an der PH Zürich als eher schlecht erachtet. Die Diskussionsteilnehmenden fühlen sich von der wahrgenommenen Anwesenheitskultur an der PH Zürich unter Druck gesetzt. Sitzungen und Termine würden angesetzt ohne Rücksicht-

nahme auf Teilzeitarbeitende und deren Arbeitszeiten bzw. arbeitsfreie Tage.³⁶ Das Absagen von Sitzungen wegen Kinderbetreuungspflichten sei nicht gerne gesehen und gewisse Aufgaben könnten mit Kindern gar nicht erst übernommen werden. Daher sei man auf ein privates Netz angewiesen, das genügend flexibel ist.

Zudem, so die einen, sei die Vereinbarkeit in der Lehre – im Gegensatz zu Tätigkeiten im Bereich der Forschung und Entwicklung – sehr schwierig, da man über das ganze Jahr gesehen flexibel sein müsse. Denn der Stundenplan sei jedes Semester anders und viele als klein definierte Tätigkeitsfelder bedeuteten in Tat und Wahrheit einen grossen Arbeitsaufwand. Es brauche eine bessere und langfristige Planung der Tätigkeiten innerhalb der PH Zürich, insbesondere die Lehre betreffend.

Interviews Schlüsselpersonen

Von den Befragten wird darauf hingewiesen, dass die oft kurzfristige und intransparente Planung der Einsätze in der Lehre für die wissenschaftlichen Mitarbeitenden problematisch ist. Zudem herrscht an der Schule aus der Sicht der Schlüsselpersonen ein recht stark ausgeprägtes Anciennitätsprinzip bei der Vergabe von Lehrverpflichtungen, was für die wissenschaftlichen Mitarbeitenden wiederum eine Hürde darstellt. Schwierig ist die Situation auch dahingehend, dass oftmals akademisch ausgebildete wissenschaftliche Mitarbeitende als Vorgesetzte nicht-wissenschaftlich tätige Dozierende hätten.

4.1.4 Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten

Gruppendiskussion wissenschaftliche Mitarbeitende

Die Diskussionsteilnehmenden sehen Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten einzig im Rahmen von Tagungsbesuchen und Kursen. Innerhalb der Institute bzw. Bereiche werden persönliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten als unzureichend empfunden. Sie liessen sich ihrer Meinung nach durch Sharing- und Mentoring-Programme unterstützen. Ebenfalls teilen die Beteiligten die Meinung, dass der Aufbau von Kompetenzen und die Ausschöpfung des vorhandenen Potenzials verbessert werden sollte. Auch sei der Aufstieg zum/zur Dozierenden, Studiengangsteiter bzw. -leiterin oder Bereichsteiter bzw. -leiterin zwar theoretisch möglich, werde in der Regel jedoch nicht unterstützt. Man brauche ein Profilierungsobjekt wie z.B. eine Lehrmittelentwicklung oder Vorträge vor PH-Publikum, und auch die häufige Präsenz vor Ort helfe, um besser wahrgenommen zu werden. Es müssten, so die Forderung der Diskussionsteilnehmenden, mehr finanzielle Mittel für die Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeitenden aufgewendet werden.

Was die Weiterbildungsmöglichkeiten betrifft, so ist für einige nicht klar, wie dies in Bezug auf den Arbeitszeitanteil geregelt ist. Längere Weiterbildungen seien möglich, aber es brauche viel persönliches Engagement, Eigeninitiative und ein Teil müsse in der Freizeit stattfinden. Zudem sei es manchmal schwierig, finanzielle Unterstützung durch die PH zu erhalten. Ein Teilnehmer sieht seine Weiterentwicklung vor allem in der täglichen Arbeit. Es gebe wenig Angebote im Sinne von Qualifizierung, um einen Schritt weiterzukommen. Für einen anderen Interviewten ist es schwierig, ein Dissertationsprojekt aufzugleisen, da

³⁶ An der PH Zürich wurde zu diesem Thema eine Befragung der Mitarbeitenden durchgeführt. Die gewonnenen Erkenntnisse werden am neuen Standort der PH Zürich umgesetzt werden (z. B. längere Öffnungszeiten der Krippe).

die Arbeitszeit nicht dafür verwendet werden könne und die Rahmenbedingungen diesbezüglich unklar seien. Was Tagungsbesuche anbelangt, so seien diese sehr zufällig und man habe keine Möglichkeit, ein Thema gründlich zu vertiefen und sich damit zu qualifizieren.

Bezüglich Erwartungen an die PH Zürich wird die Forderung nach einem Nachwuchsförderungskonzept gestellt. Darüber hinaus müssten von den Instituten her Strategien erarbeitet werden, die definieren, welche Kompetenzen im Team aufzubauen seien und wer dafür verantwortlich sei.

Interviews Schlüsselpersonen

Die akademische Weiterentwicklung der wissenschaftlichen Mitarbeitenden in Richtung Dissertation und Habilitation ist an der PH Zürich nicht möglich. Das stellt für den wissenschaftlichen Nachwuchs ein Problem dar, so die Befragten. Problematisch beurteilen sie die Verdoppelung der Belastung bei einer Dissertation oder Habilitation, da eine solche Qualifizierung immer an eine Universität als verantwortliche Institution geknüpft sei, die ihrerseits Ansprüche an die Kandidatinnen und Kandidaten stelle.

Andere Qualifikationsoptionen seien zurzeit an der PH Zürich nicht vorhanden. Wissenschaftliche Mitarbeitende können ihre Kompetenzen lediglich in der Lehre und an internen Weiterbildungen wie F&E-Kolloquien oder Kursen bzw. an Tagungen erweitern. Das zur Verfügung stehende Weiterbildungsguthaben von CHF 1'000.- pro Person und Jahr werde jedoch oft nicht vollumfänglich in Anspruch genommen, weil die notwendige Zeit zur Weiterbildung fehle. Die Qualifikation der wissenschaftlichen Mitarbeitenden im Rahmen von Auftragsstudien sei aus Zeit- und Kostengründen kaum möglich.

Die Befragten sind sich darin einig, dass die Entwicklungsmöglichkeiten und Laufbahnoptionen im Rahmen der jeweiligen Mitarbeitendengespräche geplant und mittels festgelegter Ziele kontrolliert werden sollten. Ebenfalls besprochen werden sollte anlässlich dieser Gespräche das Thema der Netzwerke. Diese sollten je nach Weiterentwicklungsinteresse eher intern oder extern in der Scientific Community bzw. im Schulumfeld aufgebaut werden. Ebenfalls sollte es nach Ansicht der Schlüsselpersonen möglich sein, in verschiedenen Bereichen gleichzeitig tätig zu sein, so z. B. in Weiterbildung, Lehre, F&E, Auslandaufenthalt sowie administrative Tätigkeit inkl. Tagungsorganisation. Eine Qualifizierung sollte darüber hinaus im Rahmen von Projekten bis hin zur selbständigen Akquisition, Leitung und Durchführung möglich sein.

4.1.5 Karriereaussichten und Laufbahnoptionen

Gruppendiskussion wissenschaftliche Mitarbeitende

Die meisten Diskussionsteilnehmenden fühlen sich in ihren Karriereambitionen nicht ausreichend unterstützt. Wertschätzung erfahren sie ausschliesslich in direktem Zusammenhang mit ihrer Arbeit, können jedoch bei Mitarbeitendengesprächen – wenn diese überhaupt stattfinden – nicht davon profitieren. Die Befragten wünschten sich eine gezieltere Mitarbeitendenförderung, auch von Seiten der Führungspersonen, z. B. in Form von Kompetenzerweiterung mittels Weiterbildungen. In diesem Zusammenhang werden regelmässige Gespräche mit dem/der Vorgesetzten über Tätigkeiten, Kompetenzen, Ziele und v. a. eine langfristige Perspektivenplanung vorgeschlagen.

Dazu müssten die jeweils vorgesetzten Personen über die notwendige Qualifizierung verfügen, um einerseits ihre Verantwortung wahrnehmen und andererseits die Qualitäten und

Kompetenzen der einzelnen Personen erkennen zu können. Dies insbesondere, da man durch das neue Dozierenden-Ernennungsverfahren reelle Chancen habe, weiterzukommen.

Förderliche Faktoren für einen erfolgreichen Laufbahnverlauf wären gemäss den Diskussionsteilnehmenden die Transparenz über Laufbahnmöglichkeiten und Verfahren sowie ein Nachwuchsförderungskonzept in Forschung und Entwicklung, Lehre und Weiterbildung. Die Befragten wünschen sich von der PH Zürich Informationen über Karrieremöglichkeiten und Rahmenbedingungen innerhalb der Institution sowie Regelungen in Bezug auf eine geplante Dissertation.

Weitere Verbesserungsmaßnahmen werden in einer Klärung der Rollenverteilung zwischen wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Dozierenden gesehen. Weiter in Betracht zu ziehen sind Beförderungsverfahren, die nicht so stark von dem/der Vorgesetzten abhängen sowie mehr Zeit und Budget für Weiterbildungen und schliesslich eine Regelung für Sabbaticals.

Alle Befragten sind sich darin einig, dass Netzwerke für die Karriere an der PH Zürich sehr wichtig seien. Zum Teil kämen sie bei der Vergabe von Funktionen und Stellen zum Tragen. Diesbezügliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern werden nicht gesehen. Die Fähigkeit des Netzwerkers sei vom Charakter der Einzelnen abhängig.

Die Chance, an eine andere Fachhochschule wechseln zu können wird als gut erachtet. Was andere Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt betrifft, sind sich die Befragten nicht einig. Die einen meinen, die PH Zürich als Marke könne eventuell helfen bei der erfolgreichen Stellensuche. Zudem seien vertiefte Einblicke in Fachdidaktik, Forschung und Entwicklung oder die erworbenen Kompetenzen in Akquisition und Projektleitung gern gesehen auf dem Arbeitsmarkt. Andere meinen, die Bewerbungschancen seien eher mittelmässig bis schlecht. Im Forschungsumfeld könne man sich an der PH nicht qualifizieren, wenn keine Dissertation oder nur wenige Publikationen vorgewiesen werden.

Die Frage nach allfälligen unterschiedlichen Karrieremöglichkeiten von Frauen und Männern wird nicht beantwortet. Einige sehen keine Unterschiede beim Formulieren von Karriereabsichten, andere meinen, Frauen würden unter sich ihre Ambitionen klar kommunizieren.

Interviews Schlüsselpersonen

Die befragten Schlüsselpersonen befinden, dass eine konkrete Laufbahnplanung von wissenschaftlichen Mitarbeitenden an der PH Zürich zum Befragungszeitpunkt nicht stattfindet und keine konkrete Vorstellung davon bestehe. Eine solche sollte gemäss den Schlüsselpersonen erarbeitet werden. Eine von ihnen beschriebene Möglichkeit besteht darin, Dozent bzw. Dozentin zu werden. Dies ist einerseits mittels Ernennungsverfahren möglich, wenn man während mindestens drei Jahren gleichzeitig in zwei Leistungsbereichen tätig ist, oder aber durch die Übernahme einer Leitungsfunktion, wie z. B. Bereichs- oder Abteilungsleitung, mit welcher – nach einem entsprechenden Bewerbungsverfahren – automatisch der Dozierendenstatus erreicht wird. Die Befragten betonen diesbezüglich, dass die Kategorie der Dozierenden eher einen Status als einen Aufgabenbeschrieb darstellt.

Eine weitere Möglichkeit der Laufbahnentwicklung sehen die Schlüsselpersonen darin, dass wissenschaftliche Mitarbeitende an eine andere pädagogische Hochschule wechseln. Für einen Wechsel an eine Universität sehen sie nur geringe Chancen. Sie begrü-

sen den Wechsel an andere PHs dahingehend, dass so die Vernetzung mit anderen Institutionen gestärkt wird.

Dass Handlungsbedarf besteht, bestätigt auch der befragte Mittelbauvertreter, der feststellt, dass in den letzten Jahren die Anfragen für Aufstiegsmöglichkeiten von Seiten der wissenschaftlichen Mitarbeitenden stark zugenommen haben.

4.1.6 Förder- und Gleichstellungsmassnahmen

Gruppendiskussion wissenschaftliche Mitarbeitende

Der PH Zürich gelingt es aus der Sicht der Diskussionsteilnehmenden, spezifische Rahmenbedingungen für Frauen und Männer mit Betreuungspflichten zu schaffen. Oft seien es jedoch in der Alltagspraxis die Mütter, die das Pensum – vor allem mit kleineren Kindern – stärker reduzierten als die Väter. Und gerade in der Forschung brauche man extrem viel Zeit für eine weitere Qualifikation, was mit einer Teilzeitstelle sehr schwierig sei. Beobachtet wurde auch, dass es wenige Frauen mit Kindern gebe, die promovieren. Positiv vermerkt wird, dass die Kindertagesstätte der PH den Frauen den Wiedereinstieg erleichtere.

Interviews Schlüsselpersonen

An der PH Zürich sind Frauen in vielen Bereichen in der Mehrheit. Ausnahmen bilden das oberste Kader und einige Fächer wie z. B. Mathematik und Medien. Es sind keine Fälle von Diskriminierung bekannt.

Als hinderlich für Personen mit Betreuungsverpflichtungen führen die Befragten an, dass für eine Dissertation viel Zeit ausserhalb des Anstellungsverhältnisses investiert werden muss. Dies wirkt sich insbesondere für Frauen negativ aus, da diese in der Regel stärker in der Kinderbetreuung engagiert seien als die Väter. Auch wird festgehalten, dass es die Frauen sind, die im Zweifelsfall wegen Familienpflichten ihr Arbeitspensum reduzieren, was wiederum weniger Ressourcen für eine Karriere bedeutet. Es sollte prinzipiell darauf geachtet werden, dass Frauen, aber auch Männer in einer Familienpause bzw. während der Kleinkinderphase nicht aus dem Laufbahnschema fallen.

Die Befragten weisen darauf hin, dass zum Teil bei Ernennungsverfahren darauf geachtet werden müsste, dass nicht nur die ambitioniert Auftretenden bedacht würden. Dies sind aus der Sicht der Schlüsselpersonen oft Männer, was zu einem Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern führen könne.

Zum aktuellen Zeitpunkt bietet die PH Zürich allen Mitarbeitenden ein Mentoring-Programm³⁷ an, welches nach Meinung der Befragten dahingehend ausgebaut werden sollte, dass es spezifische Fördermassnahmen für wissenschaftliche Mitarbeitende beinhaltet. Zudem wäre ihrer Meinung nach eine gute Einarbeitung und Unterstützung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewährleisten. Ein weiterer Hinweis von Seiten der Schlüsselpersonen ist, dass den wissenschaftlichen Mitarbeitenden der Zugang zur F&E-Tätigkeit ermöglicht werden sollte. Man ist zurzeit dabei, ein Konzept für die Dissertationserstellung an bzw. in Kooperation mit Universitäten zu erarbeiten, gleichzeitig wurde das Mittelbaukonzept sistiert. Die Befragten weisen diesbezüglich da-

37 MENTORING ZFH, siehe www.zfh.ch/mentoring.

rauf hin, dass die Betroffenen jeweils mehr Mitwirkungsrecht bei der Ausarbeitung von Konzepten und Reglementen erhalten sollten. Ebenfalls sollte die Kommunikation über die vorhandenen Angebote ihrer Meinung nach verbessert werden, sowohl die Ziele und die Inhalte als auch die notwendige Rolle für eine Laufbahn betreffend. Dazu sollten u. a. Laufbahnmuster explizit gemacht werden. Zudem wäre den wissenschaftlichen Mitarbeitenden allgemein mehr Zeit für die Qualifizierung einzuräumen.

4.2 Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften – Departement Life Sciences und Facility Management (LSFM)

Die folgenden Ergebnisse beruhen auf den Aussagen von 3 Männern und 3 Frauen. Die Männer sind mehrheitlich hauptsächlich in den Bereichen Lehre (Ausbildung und Weiterbildung) und F&E tätig, während die Frauen sowohl in Lehre, F&E und Dienstleistung tätig sind. Ausserdem wurden am LSFM 3 Schlüsselpersonen befragt, wobei es sich bei allen um Leitungspersonen handelt.

Zu beachten ist, dass die Ergebnisse der Männer aus terminlichen Gründen auf einer schriftlichen Befragung basieren.

4.2.1 Motivation und Image als wissenschaftliche Mitarbeitende

Gruppendiskussion wissenschaftliche Mitarbeitende

Die an der Diskussion beteiligten Frauen und Männer geben als Motivation für die Anstellung als wissenschaftliche Mitarbeitende am LSFM sowohl fachliches Interesse als auch die Arbeit an der Schnittstelle von Theorie und Praxis an. Auch wird die Hoffnung auf die soziale und wissenschaftliche Unterstützung eines laufenden Projekts geäußert. Bereits vorhandene persönliche Kontakte am Departement wurden ebenfalls genannt.

Die Rolle als wissenschaftliche Mitarbeitende wird von Frauen und Männern ähnlich beschrieben. Sie sind vorwiegend operativ tätig: Auf der einen Seite führen sie Forschungsprojekte durch und generieren damit neues Wissen und auf der anderen Seite fungieren sie in der Lehre als Bindeglied zwischen Dozierenden und Studierenden und geben damit neues Wissen weiter. Problematisierend wirken die oftmals hohe Arbeitsbelastung und die Unterschiede beim Weiterbildungsanspruch zwischen Dozierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden.

Von einem spezifischen Image von wissenschaftlichen Mitarbeitenden innerhalb des Departements wissen die Diskussionsteilnehmenden entweder nichts oder bezeichnen dieses als gut. Im Unterschied zu den Assistierenden sind sie, so ihre Sicht, auf der Hierarchie höher angesiedelt, machen aber z. T. ähnliche Arbeiten wie Assistierende.

Interviews Schlüsselpersonen

Gemäss der Einschätzung der befragten Schlüsselpersonen bestehen die Motivationen als wissenschaftliche Mitarbeitende am LSFM tätig zu sein im grossen Interesse und der Freude am zu bearbeitenden Forschungsfeld und -inhalt, den guten Rahmenbedingungen

– feste Anstellungen, attraktive Saläre, insbesondere Vereinbarkeit³⁸ und Teilzeitarbeit betreffend – welche die Hochschule bietet und der Möglichkeit zum (Wieder-)Einstieg in die Hochschule über diese Funktion. Für die Bewerberinnen und Bewerber sei mit einer Anstellung am Departement Life Sciences und Facility Management die Hoffnung auf einen Perspektivenwechsel und neue Inputs verbunden.

4.2.2 Beschäftigungssituation und Tätigkeitsfelder

Gruppendiskussion wissenschaftliche Mitarbeitende

Bezüglich der Beschäftigungssituation gaben die Diskussionsteilnehmenden an, dass ihnen zum Zeitpunkt des Stellenantritts die Aufgaben und Tätigkeitsfelder klar waren. Diese stimmten mit den Stellenbeschrieben bzw. Pflichtenheften sowie ihren Vorstellungen überein.

Die Männer zählen zu ihrem Aufgabenbereich die selbständige Akquisition von Projekten, Lehrverantwortung und Unterstützung von Dozierenden und Studierenden sowie die Weiterentwicklung von Theoriebildung. Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen stimmen diesen Schwerpunkten in der Lehre und Forschung zu, erwähnen jedoch, dass sie sich für die Lehre ein einführendes Mentoring wünschen mit der späteren Möglichkeit zur Kursverantwortung. Die Akquisition von Projekten betrachten sie eher als Aufgabe der Dozierenden, da diese über die notwendigen Netzwerke, Erfahrung und Führungsverantwortung verfügten. Zwischen den Aufgabenbereichen von Frauen und Männern werden keine Unterschiede wahrgenommen.

Sämtliche Befragten schätzen die Freiheit in F&E und die abwechslungsreichen Tätigkeiten und Themen. Frauen erwähnen zusätzlich die Flexibilität, die gute Infrastruktur und geographische Lage des Departements sowie die guten sozialen Beziehungen unter den Kolleginnen und Kollegen.

Auf die Frage, ob sie sich als Wissenschaftler sehen, antworten die Männer uneingeschränkt mit Ja. Beim Selbstbild als Wissenschaftlerinnen gelangen die Frauen zu einer anderen Einschätzung als ihre Kollegen: Sie sehen sich eher als Allrounderinnen, die thematisch nicht sehr in die Tiefe gehen können, viele Dienstleistungen erbringen und kaum Zeit für das Verfassen der nötigen Publikationen haben.

Interviews Schlüsselpersonen

Die wissenschaftlichen Mitarbeitenden sind, so die Beschreibung der Tätigkeitsfelder durch die Befragten, in der Forschung tätig, übernehmen Lehrereinheiten teilweise oder ganz, betreuen studentische Arbeiten und fungieren somit als Verbindung zwischen dem Departement und den Studierenden. Sie haben somit oft dasselbe Tätigkeitsfeld wie Dozierende, wobei dies insbesondere bei wissenschaftlichen Mitarbeitenden der Stufe 3 der Fall ist.

³⁸ Vereinbarkeit nicht nur von Beruf und Familie sondern z. B. auch um Weiterbildung (MAS, Doktorat) zu absolvieren.

4.2.3 Mechanismen im Alltag

Gruppendiskussion wissenschaftliche Mitarbeitende

Die Möglichkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren, schätzen alle als gut bis sehr gut ein. Die Flexibilität bezüglich Anwesenheit (keine Blockzeiten) und Arbeitspensum wird lobend erwähnt und die Haltung der Vorgesetzten als wichtig erachtet.

Als gesellschaftlich relevantes Thema fügt ein Mann an, dass Väter weniger familiäre Betreuungsaufgaben übernehmen und weniger oft Teilzeit arbeiten als Mütter. Er ist der Meinung, dass solche gesellschaftlichen Konstellationen prägender für die Erwerbstätigkeit sind als die Qualifikation, bei der es aus seiner Sicht keine Unterschiede zwischen Frauen und Männern gibt.

Interviews Schlüsselpersonen

Die wissenschaftlichen Mitarbeitenden geniessen am Departement bei den befragten Personen ein hohes Ansehen. Sie werden als sehr wichtige Gruppe für die Hochschule bzw. das Departement bezeichnet. Sie sind die Träger und Trägerinnen der Forschung. Den wissenschaftlichen Mitarbeitenden wird zugetraut, das Image des Departements gegenüber den Studierenden positiv zu beeinflussen. Sie werden als innovative, experimentierfreudige Wissensträgerinnen und Wissensträger geschätzt. Man will die wissenschaftlichen Mitarbeitenden langfristig am Departement halten und versucht, ihnen entsprechende Möglichkeiten zur Weiterentwicklung zu bieten.

Im Vergleich zu dieser tatsächlichen Bedeutung sei das Image der wissenschaftlichen Mitarbeitenden schlechter als dasjenige der Dozierenden. Oftmals würde diesbezüglich immer noch hierarchisiert, wobei alle Befragten betont haben, dass die Unterteilung in Mittelbau und Dozierende nicht adäquat sei. Sie alle würden eine andere Unterscheidung bevorzugen, z. B. in Lehr- und Forschungskörper. Die Befragten versuchen, wo immer möglich, den Unterschied mit geeigneten Massnahmen auszugleichen.

Eine Diskrepanz zwischen Dozierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden stellt das Anrecht auf Weiterbildung dar. Die Dozierenden haben einen in der PVF gesetzlich festgelegten Anspruch auf Weiterbildung, während für die wissenschaftlichen Mitarbeitenden kein Anrecht in der PVF verankert ist. In der Regel haben sie deshalb eine geringere Anzahl Stunden zur Verfügung und müssen diese beantragen. Prinzipiell wird aus der Sicht der Befragten am Departement den Weiterbildungswünschen der wissenschaftlichen Mitarbeitenden entsprochen. Man versucht, ihnen in allen Belangen und Wünschen entgegenzukommen und begrüsst ihre Eigeninitiative. Es wird jedoch eingeräumt, dass diese Haltung und Handhabung personenabhängig ist, da nirgends schriftlich festgehalten.

Von Seiten der Schlüsselpersonen wurde die Frage in den Raum gestellt, was denn überhaupt als Weiterbildung erachtet werde: Sind dies „nur“ Lehrgänge oder können auch Kongress- und Tagungsbesuche sowie Reisen dazugezählt werden? Solche Fragen müssten noch geklärt werden.

Ein wichtiges Thema am Departement seien zudem die Publikationen. Es wird sowohl vom Departement selbst als auch von der Scientific Community erwartet, dass wissenschaftliche Mitarbeitende publizieren. Dies gestaltet sich jedoch schwierig, weil einerseits

der zeitliche Druck bereits ohne die zusätzliche Publikationstätigkeit sehr hoch ist und andererseits das Thema der Autorenschaft neu zwar in einem schriftlichen Dokument³⁹ geregelt ist, jedoch in der täglichen Arbeitskultur noch kaum thematisiert wird.

4.2.4 Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten

Gruppendiskussion wissenschaftliche Mitarbeitende

Die Möglichkeiten für die eigene Laufbahnentwicklung schätzen Frauen und Männer unterschiedlich ein. Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen betonen, dass es durchaus möglich ist, mehr Verantwortung oder Lehrtätigkeiten zu übernehmen und dass dabei die aktive eigene Planung wichtig ist. Als verunsichernden Faktor erwähnen sie den Zusammenhang, dass die eigene Laufbahn von der erfolgreichen Positionierung der Institute und Zentren innerhalb des Departements abhängt. Die wissenschaftlichen Mitarbeiter nehmen ihre Laufbahnentwicklung kritisch wahr: Ihre Versuche, Dozent zu werden – und dies wird von den Männern klarer als von den Frauen als mögliches Ziel formuliert – waren bislang noch nicht erfolgreich.

Das Konzept zum Funktionswechsel wissenschaftliche Mitarbeitende – Dozierende des Departements Life Sciences und Facility Management ist nur einem der Befragten bekannt.

Als geeignete Qualifikationsmöglichkeiten nennen die Frauen Mentoringprogramme, Tagungsteilnahme mit Posterpräsentationen, Durchführung von Lehrveranstaltungen, Besuch von geeigneten Weiterbildungsangeboten sowie Projektleitung und -verantwortung. Die Männer würden den CAS Hochschuldidaktik bzw. einen anderen fachlichen CAS besuchen oder die ZHAW-internen Weiterbildungsangebote wahrnehmen, die als fachlich hochstehend bewertet werden.

Das bestehende Qualifizierungsangebot der ZHAW wird als gut beschrieben, wobei die Frauen sich zusätzlich Laufbahnberatung durch eine interne, neutrale Stelle, mehr Angebote im Bereich Didaktik, die auf die Bedürfnisse des Mittelbaus zugeschnitten sind sowie klare Regelungen bezüglich eigener Dissertationsvorhaben wünschen würden. Ohne spezifische Angebote oder Massnahmen zu benennen, äussern die Männer, dass sie hohe Erwartungen an die Qualifizierungsangebote der ZHAW haben. Sowohl Männer als Frauen fühlen sich bei der Umsetzung von Weiterbildungsabsichten zu wenig unterstützt.

Frauen und Männer erachten klare Regelungen bezüglich Weiterbildung und Promotion als wichtig bis sehr wichtig; hier besteht aus ihrer Sicht Handlungsbedarf. Weiterbildung ist für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Möglichkeit, um als Arbeitsnehmende attraktiv zu bleiben und sich fortlaufend fachlich weiter zu qualifizieren.

Interviews Schlüsselpersonen

Die Entwicklung und Qualifizierung der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist dem Departement ein grosses Anliegen. Konkret bestehen dazu jedoch wenig bzw. wenig konkrete strategische Massnahmenpapiere (Aufbau von Leadershipkompetenz). Die wissenschaftlichen Mitarbeitenden können bei Publikationen mitwirken, sich in der Forschung vertiefen

³⁹ Siehe „3.1-01RE Reglement Wissenschaftliche Integrität an der ZHAW“ (seit 1.4.2012 in Kraft), welches das Thema Autorenschaft regelt.

und im Fachgebiet vernetzen, an Tagungen und Kongressen teilnehmen sowie die Lehre punktuell vollständig übernehmen. Dies ist jedoch von den Führungspersonen und direkten Vorgesetzten abhängig.

Eine interviewte Person ist der Meinung, dass das Fehlen oder der mangelnde Bekanntheitsgrad von exemplarischen Stellen- und Aufgabenprofilen für wissenschaftliche Mitarbeitende dazu führen könne, dass die Planung von Weiterentwicklungs- und Weiterbildungsmaßnahmen erschwert sei. Ohne das konkrete Wissen zu den geforderten bzw. zu erlangenden Kompetenzen gestalte es sich schwierig, geeignete und zielgerichtete Massnahmen zu bestimmen.

4.2.5 Karriereaussichten und Laufbahnoptionen

Gruppendiskussion wissenschaftliche Mitarbeitende

Es wäre aus der Sicht der Befragten wichtig, dass innerhalb des LSFM eine Diskussion über förderliche und hinderliche Faktoren für die Laufbahn geführt würde. Die Frauen nennen Kontakte und Eigeninitiative als förderliche Faktoren und die Angst der Vorgesetzten vor Konkurrenz als hinderlich für die eigene Karriere. Förderlich aus der Sicht der Männer sind interner Aufstieg und erfolgreiche Projektgeldbeschaffung. Als hinderlich werden von ihnen starre Strukturen und falsche Einstufungen zu Beginn der Anstellung gesehen.

Für alle Befragten steht fest, dass es von grosser Bedeutung ist, sich ein berufliches Netzwerk aufzubauen. Wichtige Elemente eines solchen Netzwerkes sind der Besuch von Tagungen sowie Branchenkontakte beim Akquirieren von neuen Projekten. Die Unterstützung beim Zugang zu solchen Netzwerken wird als zu gering bewertet. Im Gegensatz zu den Frauen sehen die Männer bezüglich der Möglichkeit, sich ein Netzwerk aufzubauen, keine Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Die befragten Frauen fühlen sich entweder schlecht in Netzwerke eingeführt oder sind der Meinung, dass sie den Anschluss an Netzwerke aktiver suchen müssen als Männer.

Die Chancen auf dem Arbeitsmarkt ausserhalb der FH werden zwar kritisch beurteilt, aber es wird auch erwähnt, dass die gesammelten Erfahrungen und das gute Image der ZHAW die Aussichten auf dem Stellenmarkt positiv beeinflussen können.

Als Rahmenbedingung für eine erfolgreiche Laufbahnentwicklung sehen die Männer die Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb des Departements, ein gutes Umfeld mit fairer Behandlung und angemessene Weiterbildungsmöglichkeiten. Die Frauen würden sich durch eine Laufbahnberatungsstelle, die Schaffung von Promotionsmöglichkeiten und Spin-off-Beratung unterstützt sehen. Sie erachten es als wichtig, dass Führungspersonen entsprechend sensibilisiert und geschult werden und dass es bei der Ablehnung bzw. Bewilligung von Weiterbildungsanträgen sowie bei Beförderungen und Aufgaben der Vorgesetzten noch mehr Transparenz gebe. Die Möglichkeiten zur Kontaktpflege und Netzwerkbildung mit Industrie, Universitäten und ETHs erachten alle als wichtig.

Interviews Schlüsselpersonen

Die Karriereaussichten für wissenschaftliche Mitarbeitende sind aus der Sicht der Befragten am Departement insofern begrenzt, als dass es nur drei Optionen gibt.

Erstens bestünde die Möglichkeit einer rein formalen Karriere, also des Wechsels von der Personalkategorie der wissenschaftlichen Mitarbeitenden zu Dozierenden. Dies ist begrenzt möglich, da aus ressourcentechnischen Gründen nur eine geringe Anzahl Dozierender angestellt werden kann. Im Vergleich haben die wissenschaftlichen Mitarbeitenden für diesen Karriereschritt schlechtere Voraussetzungen als externe Bewerberinnen und Bewerber. Dies vor allem deswegen, weil von den wissenschaftlichen Mitarbeitenden ein ausgewiesener „publication record“ verlangt und vorausgesetzt wird. Bei externen Bewerberinnen und Bewerbern sind diesbezüglich die Anforderungen nicht so hoch bzw. wird bei Personen, die aus der Industrie und Wirtschaft kommen, akzeptiert, dass sie aufgrund dessen gar nicht in der Lage waren so viel oder überhaupt zu publizieren.

Eine zweite, gängige Option für wissenschaftliche Mitarbeitende ist es, sich im Fach zu spezialisieren und sich so zu profilieren. Langfristig führt das z. B. zu einer möglichen Anstellung als Fachstellenleiterin oder -leiter. Hinzu kommt das eigene Renommee, welches sich die Personen in ihrem Fachgebiet sowohl intern als auch ausserhalb der Schule aufbauen können. Bei dieser Option haben wissenschaftliche Mitarbeitende gegenüber externen Bewerbenden einen Vorteil. Sie verfügen nicht nur über einschlägige Fachkenntnisse, sondern zusätzlich über viel implizites Wissen zur Wissenschafts- und Arbeitskultur am LSFM. Sie sind innerhalb des Departements vernetzt, kennen die Abläufe und brauchen daher weniger Einarbeitungszeit als Externe.

Eine dritte Option besteht darin, die Hochschule zu verlassen und – dank dem an der Schule aufgebauten Image und Netzwerk – in der Industrie oder Wirtschaft eine attraktive Anstellung zu finden.

Die Karriereplanung findet bis dato teilweise zum Zeitpunkt der Einstellung statt oder im Zuge der jährlichen Mitarbeitendenbeurteilungen. Die Befragten weisen jedoch darauf hin, dass solche Planungsgespräche und entsprechende Instrumente konkreter und expliziter gehandhabt werden sollten. Einerseits, um die Planung zu vereinfachen und andererseits, um den wissenschaftlichen Mitarbeitenden realistische Perspektiven aufzuzeigen und so die Erwartungen transparent auf die existierenden Möglichkeiten im Departement abzustimmen.

4.2.6 Förder- und Gleichstellungsmassnahmen

Gruppendiskussion wissenschaftliche Mitarbeitende

Bezüglich Förder- und Gleichstellungsmassnahmen äussern die befragten Männer: Teilzeitarbeit zu fördern und wertzuschätzen. Kinderbetreuungsangebote wären aus ihrer Sicht auch für grössere Kinder notwendig. Die ZHAW steht aus ihrer Sicht bezüglich Chancengleichheit gut da. Ein Teilnehmer meint, es brauche keine spezifischen Regelungen zur Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern.

Interviews Schlüsselpersonen

Am Departement wird gemäss Aussagen der Befragten keine explizite Frauenförderung betrieben. Eine vorgesetzte Person stellt fest, dass Mütter zusätzlich belastet seien – zum Beispiel weil sie räumlich eher gebunden sind und nicht mehr so oft Auslandsreisen unternehmen. Als Fördermassnahme speziell für Frauen wird ihre persönliche Stärkung genannt, z. B. über Mentoringprogramme. Frauen sollten dahingehend unterstützt werden, sich die Übernahme von verantwortungsvollen Positionen und Aufgaben zuzutrauen.

4.3 Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften – School of Engineering (SoE)

Die folgenden Ergebnisse beruhen auf den Aussagen von 7 Männern und 5 Frauen. Die Männer sind mehrheitlich hauptsächlich in F&E tätig, während die Frauen zu etwa gleichen Teilen in Lehre und F&E involviert sind. Ausserdem wurden an der SoE 2 Schlüsselpersonen in leitender Position befragt.

4.3.1 Motivation und Image als wissenschaftliche Mitarbeitende

Gruppendiskussion wissenschaftliche Mitarbeitende

Als sie sich für die SoE als künftige Arbeitgeberin entschieden, war für die Interviewteilnehmenden die Flexibilität betreffend Arbeitszeiten, Pensum und Urlaub wichtig. In diesem Zusammenhang wurden sowohl im Gespräch mit den Männern als auch mit den Frauen mehrfach die Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, welche in der Privatwirtschaft nicht in demselben Masse gegeben seien, genannt. Des Weiteren wurde auf das Studium Bezug genommen: Der Weg vom Studium an eine Fachhochschule sei naheliegend und das Gelernte könne gut angewendet werden. Was den Arbeitsinhalt betrifft, so wird die Verbindung von Wissenschaft bzw. akademischer Atmosphäre und Praxis hervorgehoben. Die Arbeit, insbesondere in Forschungs- und Entwicklungsprojekten, wird mehrfach als interessant, verschiedenartig und abwechslungsreich beschrieben, u. a. deshalb, weil nicht nur wirtschaftsgetriebene Themenfelder bearbeitet werden. Zudem wird die Möglichkeit zur Weiterbildung als wichtig erachtet.

Die Befragten sehen ihre Rolle vorwiegend in der Umsetzung von Forschung und Entwicklung. Einige Männer definieren sich als Know-how-Träger mit zeitlichen Kapazitäten. Kontrovers diskutiert wird, wer die Verantwortung für den Akquisitionsprozess tragen soll. Zudem waren sich die Befragten nicht einig, welche Rolle sie – angesiedelt zwischen Dozierenden und wissenschaftlichen Assistierenden – genau einnehmen. Die Befragten machen unterschiedliche Erfahrungen in ihrem Arbeitsalltag. Des Weiteren wird darauf verwiesen, dass es sich offiziell um eine Stelle für Absolventinnen und Absolventenhandelte, die nachher in die Industrie gehen. De facto sei es jedoch oft eine Post-Doc-Stelle, für die Berufserfahrung vorausgesetzt würde.

In der Öffentlichkeit herrsche ein schlechtes Bild über den Mittelbau: Beamtenstatus und viele Ferien seien die gängigen Vorurteile. Das Image innerhalb der Schule wird zum Teil kontrovers gesehen. Dies auch im Hinblick auf die Frage, ob es sich bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Assistierenden um eine "Zweiklassengesellschaft" oder

zwei gleichberechtigte Personalkategorien handle. Hier wird angemerkt, dass auch die Trennung zwischen Mittelbau und Dozierenden als künstlich empfunden werde.

Wissenschaftliche Mitarbeitende seien in Projekten gut angesehen. Es gebe jedoch wenig Mitspracherecht auf Institutsebene. Zudem sind sich die Interviewten nicht einig, was die Lehrtätigkeit anbelangt: Einige treffen auf Akzeptanz, wenn sie diesbezüglich Wünsche anmelden, andere eher auf Widerstand. Beförderungen zur/zum Dozierenden seien grundsätzlich möglich, falls wissenschaftliche Mitarbeitende neben der Forschung viel Lehrtätigkeit haben.

Interviews Schlüsselpersonen

Die befragten Schlüsselpersonen sehen die Motivation der wissenschaftlichen Mitarbeitenden an die School of Engineering (SoE) zu kommen darin, dass die Hochschule bzw. das Departement oder das jeweilige Institut grosse inhaltliche Gestaltungsfreiheit gewährt und Vielfalt in der Forschung bietet. Insbesondere die Möglichkeit, anwendungsorientierte Forschung zu betreiben, wird als interessant eingestuft. Aus der Sicht der Schlüsselpersonen bieten sich gute Rahmenbedingungen, wie z. B. die Möglichkeit der Teilzeitarbeit, und die Hochschule stelle eine sichere Arbeitgeberin dar. Diese Rahmenbedingungen würden insbesondere Frauen ansprechen.

Alle Befragten geben an, dass die wissenschaftlichen Mitarbeitenden die Kontinuität in der Forschung des Departements bzw. Instituts garantieren und oft in den einzelnen Projekten sogar eine leitende Funktion übernehmen. Die SoE verfügt über einen grossen Forschungsbereich, der zu grossen Teilen von den wissenschaftlichen Mitarbeitenden (mit-)getragen wird. Sie werden als wichtige Personalgruppe gesehen, welche dieser Bedeutung entsprechend gefördert und damit gehalten werden sollte.

4.3.2 Beschäftigungssituation und Tätigkeitsfelder

Gruppendiskussion wissenschaftliche Mitarbeitende

War Ihnen bei Stellenantritt klar, was für ein Tätigkeitsfeld Sie haben würden? Diese Frage wird sehr differenziert beantwortet. Einigen war das Tätigkeitsfeld bei Stellenantritt klar. Einer Teilnehmerin wurde eine Stelle als Dozentin in Aussicht gestellt, anderen wurden die Aufgaben nur mündlich mitgeteilt und wieder anderen erst in der Mitarbeiterbeurteilung. Was die Tätigkeiten nach Stellenantritt anbelangt, so war jemand positiv überrascht ob der Selbständigkeit und guten Stellung im internationalen Vergleich, z. B. zu Deutschland. Die Aufgaben würden sich im Verlaufe der Zeit ändern und zum Teil müsse Eigeninitiative bezüglich Ausgestaltung des eigenen Aufgabenfeldes übernommen werden. Teilweise werden auch keine Unterschiede zwischen einer früheren Tätigkeit als wissenschaftliche Assistierende und der heutigen Stellung als WiMa wahrgenommen. Eine weitere Person spricht die längerfristige Planung der Tätigkeiten an: Es werde nicht klar deklariert, was genau die Aufgaben und Ziele bezüglich Forschung und Lehre im kommenden Jahr sind.

Bei einigen stimmt das jetzige Tätigkeitsgebiet mit den eigenen Idealvorstellungen überein, bei anderen nur zum Teil. Zudem werde das Tätigkeitsgebiet laufend angepasst. Das Arbeitspensum sei teilweise gross und es wäre diesbezüglich aus der Sicht der Befragten wichtig, das eigene Pensum auch reduzieren zu können.

Der eigene Aufgabenbereich wird idealerweise folgendermassen skizziert: Praxiswissen und generell Know-how sollen einerseits in das Institut und die Lehre, andererseits in die

Industrie gebracht und damit bewahrt werden. Uneinigkeit herrscht darüber, ob Akquisition betrieben werden soll und was das Verhältnis Verantwortung versus Zuarbeit in Projekten anbelangt. Die Rollen werden hier unterschiedlich gesehen und diese seien zum Teil tatsächlich im Arbeitsalltag unklar. Einige tragen die operative Verantwortung, andere haben die Leitung von verschiedenen Arbeitspaketen inne bzw. sind Themenbereichsleiterinnen und -leiter, wieder andere (Frauen und Männer) leiten ganze Forschungsprojekte. Projektleitungen und das Halten von Vorlesungen werden als Aufgaben genannt, die zusätzlich zum Stellenbeschrieb übernommen werden.

Der Mix aus Lehre und Forschung sowie die Freiheit in Bezug auf Themen, Methodik und Gedanken werden geschätzt an der Tätigkeit im Mittelbau. Jedoch sei die Qualitätssicherung schwierig, wenn man nur ein kleines Thema auf einem Spezialgebiet behandle. Negative Erwähnung findet die Kultur des Einzelkämpfertums, dadurch finde keine gegenseitige Inspiration statt. Zudem würden oftmals Projekte inhaltlich nicht aufeinander aufbauen bzw. anschliessen, was eine Spezialisierung erschwere.

Einige Männer betonen, das Klischee „Frauen und Technik“ sei noch vorhanden. Das heisst konkret, Frauen leisteten eher die konzeptionelle, analytische, nicht die rein technische Arbeit. Zudem, so ein Interviewteilnehmer, habe eine Kollegin aufgrund ihres Teilzeitarbeitsvertrags ein anderes Tätigkeitsfeld und würde weniger Projekte betreuen als er. Über die Aufgabenbereiche hinaus werden die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern sowie der Fall einer Ungleichbehandlung im Einstufungsverfahren zu Ungunsten einer Frau – trotz gleicher Qualifikation und Tätigkeit – angesprochen.

Die Frage, ob sie sich als Wissenschaftlerin bzw. Wissenschaftler definieren, wird mehrfach bejaht, und zwar in Bezug auf die Tätigkeit, die im Gegensatz zur Arbeit in der Industrie abwechslungsreich sei und spannende, innovative Projekte mit Methodik beinhalte, welche zudem selbständig durchgeführt werden können. Einzelne sehen sich in Teilbereichen eher nicht als Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, da Tätigkeiten wie Laborarbeit, Projektakquisition und Industrieentwicklungen ebenfalls zum Arbeitsbereich gehörten. Aus Sicht der Praxis würden sie jedoch sicherlich als solche gelten, so die Einschätzung im Gespräch.

Interviews Schlüsselpersonen

Das Tätigkeitsfeld der wissenschaftlichen Mitarbeitenden an der SoE ist gegenüber demjenigen der Dozierenden nicht trennscharf abgegrenzt. Die Befragten weisen darauf hin, dass ein klareres Profil für die jeweiligen Stellen wie z. B. WiMa I, WiMa II oder WiMa III erarbeitet werden sollte, zum Beispiel im Zuge der laufenden PVF-Reform.

Zum jetzigen Zeitpunkt sind die wissenschaftlichen Mitarbeitenden vor allem in den Bereichen F&E sowie Dienstleistungen tragend, betreuen aber auch Labors und sind teilweise in der Lehre tätig, dort hauptsächlich in der Studierenden- sowie Arbeits- und Projektbetreuung. Ihre Arbeit wird von den Schlüsselpersonen als zentral für die Erfüllung aller vier Leistungsaufträge des Departements erachtet.

Die Befragten bestätigen, dass die SoE ein eher von Männern geprägtes Umfeld bietet, stellen jedoch die Beschäftigungssituation und Tätigkeitsfelder betreffend keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Geschlechtern fest. Es wird einzig von einem Fall berichtet, in dem eine Frau mit der Pflege des Sozialen ein stereotypes Verhalten angenommen habe.

4.3.3 Mechanismen im Alltag

Gruppendiskussion wissenschaftliche Mitarbeitende

Die Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden als durchweg gut bis perfekt empfunden. Die Arbeitszeit könne frei eingeteilt werden, Heimarbeit sei möglich und akzeptiert. Hier wird auf die Schwierigkeit des erforderlichen Selbstmanagements und der Abgrenzung hingewiesen, um nicht permanent zu viel zu arbeiten. Die Vorgesetzten seien unterstützend und würden zum Teil selber mit positivem Beispiel vorangehen.

Als negativer Aspekt wird erwähnt, dass viele Sitzungen am Abend stattfinden, damit Dozierende dabei sein können. Zudem sei der Lohnanstieg klein, was ein Problem für Familien darstellen könne. Von einer Person wird eine Negativauswirkung der Vereinbarkeitsmöglichkeit genannt: Zum Teil würden Eltern bevorzugt behandelt, da sie durch die Kinder einen Abwesenheitsgrund hätten und die Arbeit werde dann auf die Kinderlosen abgewälzt.

Die Fragen, ob Väter und Mütter unter den Kollegen und Kolleginnen unterschiedlich mit der Vereinbarkeitsfrage umgehen würden und ob sich die Karrieremöglichkeiten von Frauen und Männern unterscheiden, wurden in den Gesprächen nicht besprochen.

Interviews Schlüsselpersonen

Die Arbeitskultur an der School of Engineering wird von den Interviewten als partizipativ und offen beschrieben. Die Hierarchien sind flach. Obschon die wissenschaftlichen Mitarbeitenden von den befragten Personen als wichtige Gruppe erachtet werden, ist ihr Status am Departement nicht mit demjenigen der Dozierenden zu vergleichen. Unterschwellig geniessen die Dozierenden nach Meinung der Schlüsselpersonen ein höheres Ansehen als die wissenschaftlichen Mitarbeitenden.

Die Interviewten schätzen die Möglichkeit zur Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben als gut ein und sehen die SoE diesbezüglich auf gutem Wege. Sie stellen jedoch fest, dass bei innerfamiliären Härte- bzw. Notfällen – wenn z. B. die Kinder krank sind – in der Regel eher die Frauen einspringen. Auch wird ein gewisser Anpassungsprozess an die männlich geprägte Welt der Technik von Seiten der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen beobachtet. Dies könnte dadurch bedingt sein, dass am Departement vorwiegend Männer arbeiten und somit eine eher von diesen geprägte Kultur vorherrscht. Die Befragten räumen ein, dass an einzelnen Instituten manchmal unbewusst eine Atmosphäre geschaffen wird, welche für Frauen unangenehm sein könnte.

4.3.4 Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten

Gruppendiskussion wissenschaftliche Mitarbeitende

Nicht alle Diskussionsteilnehmenden nehmen dieselben Weiterbildungsmöglichkeiten wahr. Zum Teil werde die Weiterbildung von den Vorgesetzten in Form von Arbeitszeiterlass oder als Teil der individuellen Leistungsvereinbarung unterstützt. Andere haben formal keine Möglichkeiten zur Weiterbildung oder eine solche müsse einzeln erkämpft werden. Dieser Kampf sei zum Teil aufwändig, obwohl das Weiterbildungsangebot breit ist. Die Kurse seien manchmal sehr teuer und daher schwierig zu finanzieren für ein Institut. Tagungsbesuche müssen einzeln von der/dem Vorgesetzten bewilligt werden, was als mühsam empfunden wird. Der administrative Aufwand sei zu gross im Verhältnis zur Kostenübernahme durch das Institut.

Viele der Diskussionsteilnehmenden fordern eine Weiterbildungspauschale sowie eine aktive Förderung und Gleichstellung gegenüber den Dozierenden, was Aufgabe der Institutsleiterinnen und -leiter sei. Zudem sollte eine Dissertation offiziell möglich und geregelt und nicht abhängig von dem/der Vorgesetzten sein. Bemerkenswert wird, dass es bei einem Dissertationsprojekt mit der ETH schwierig sei, alle Interessen unter einen Hut zu bringen.

Eine Schwierigkeit stelle die Situation dar, dass alle Stunden produktiv verbucht werden müssen. Es fehle eine Nische, in der man sich thematisch einarbeiten und kreativ sein kann. Sobald Weiterbildung etwas kostet, sei es schwierig, sie vom Departement bewilligt zu bekommen.

Interviews Schlüsselpersonen

Die Weiterbildungsmöglichkeiten werden von den Befragten am Departement bzw. Institut als gut bewertet. Die persönliche Fortbildung sei in höherem Masse möglich als in der Wirtschaft bzw. bei KMUs. Das befragte Institut hat die Weiterbildungszeit betreffend eine spezifische Policy entwickelt und fördert die Weiterbildung der angestellten wissenschaftlichen Mitarbeitenden dort, wo sie in Bezug zur Tätigkeit steht. Weiterbildungsaufwände ausserhalb der Arbeitsfeldbezogenheit müssten jeweils privat erbracht werden.

Ebenfalls besteht am Departement bzw. Institut für wissenschaftliche Mitarbeitende die Möglichkeit, in Projekten Verantwortung zu übernehmen bis hin zur Projektleitung. Dabei können sie ihre Kompetenzen ausbauen und ihr Profil entsprechend stärken.

4.3.5 Karriereaussichten und Laufbahnoptionen

Gruppendiskussion wissenschaftliche Mitarbeitende

Was die Aufstiegsmöglichkeiten anbelangt, so werden diese vor allem als Beförderung von wissenschaftlichen Assistierenden zu wissenschaftlichen Mitarbeitenden oder innerhalb des Stufungssystems der wissenschaftlichen Mitarbeitenden erfahren.

Der Aufstieg zur Dozentur hingegen sei schwierig. Dies werde zwar von einigen Vorgesetzten in Aussicht gestellt, was aber nicht der offiziellen Haltung innerhalb der SoE entspreche. Als mögliche Hinderungsgründe werden fehlende Industrieerfahrung, keine Führungserfahrung und zu tiefes Alter genannt. So müsse man in die Industrie oder an eine andere Fachhochschule wechseln, um dann allenfalls später als Dozent oder Dozentin an die SoE zurückzukehren.

Grundsätzlich werden bei den Karrieremöglichkeiten von Frauen und Männern keine Unterschiede gesehen. Hingegen sei jemand, der/die Vollzeit arbeiten kann im Vorteil, da sich dann die Laufbahn zügiger entwickle. Diese Möglichkeit hätten Männer häufiger als Frauen. Auf der anderen Seite wird bemerkt, dass bei der Besetzung einer Dozierendenstelle im technischen Bereich eine Frau möglicherweise bevorzugt werde, da es heute erst wenige Bewerberinnen gebe.

In der Motivation für Laufbahn und Karriere werden bei Frauen und Männern keine Unterschiede gesehen.

Als förderlichen Faktor für den Karriereverlauf wird ein guter Draht zum/zur direkten oder indirekten Vorgesetzten erachtet. Stolpersteine werden mehrere genannt: Eine zu lange Tätigkeit an der Fachhochschule sei hinderlich für die Laufbahn, weil man weder befördert werde, noch aus der Fachhochschule heraus in die Praxis komme. Zudem sei es schwierig, ohne Dokortitel oder Weiterbildungsnachweise in der Laufbahn weiterzukommen.

Das Networking wird von allen Diskussionsteilnehmenden als sehr wichtig erachtet und könne, so einzelne, an der Fachhochschule eher betrieben werden als an der Universität. Für die Projektakquisition seien Netzwerke wichtig, daher sollte man über die Projektmitarbeit in Netzwerke eingeführt werden, beispielsweise durch Teilnahme an Sitzungen. Auch für ältere Personen, die eine neue Stelle suchen, sei ein gutes Netzwerk wichtig. Jedoch sehen nicht alle ihre Stärke im Networking; vereinzelt werden im Gespräch entsprechende Hilfestellungen wie z. B. Kurse gefordert. Gemäss den Aussagen der Männer könnte sich das Networking für Frauen zudem schwieriger gestalten, da die Technik noch immer männerdominiert sei, wobei es auch spezifische Frauen-Netzwerke gebe. Nach einer Kinderpause sei es sicher schwieriger, wieder in die Netzwerke einzusteigen.

Als bedeutungsvoll für die Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt wird das gewonnene Know-how im Bereich der Projektarbeit, insbesondere was Umsetzungs- und Leitungserfahrungen anbelangt, erachtet. Aus diesem Grund sollte eine Weiterbildungsmöglichkeit im Bereich des Projektmanagements gegeben sein. Auch der Kontakt zur aktuellen Forschung und eventuelle Unterrichtstätigkeit seien ein Vorteil für den Arbeitsmarkt. Des Weiteren könne der Kontakt zu den Praxispartnern helfen, bei diesen einzusteigen, weshalb wiederum die Netzwerke wichtig seien. Es wird das Image der Fachhochschule auf dem Arbeitsmarkt angesprochen, welches von einem Teilnehmer als nicht immer gut bis schlecht bezeichnet wird. Ein anderer erachtet die Karrieremöglichkeiten an der Fachhochschule als nicht interessant, da keine Führungsposition und keine Spezialisierung erreicht werden könnten. Zudem sei eine zu lange Tätigkeit an der Fachhochschule eventuell hinderlich, um später in die Praxis zu wechseln, so eine weitere Interviewte.

Um auf dem Arbeitsmarkt ausserhalb der SoE erfolgreich zu sein, ist Self-PR wichtig, so ein Interviewter, da die Fachhochschule nicht als ideale Qualifikation gelte. Als sehr wichtig wird die Möglichkeit zu praxisrelevanten Weiterbildungen gesehen. Daher sei die Transparenz, was Weiterbildungsmöglichkeiten anbelangt, wichtig und Weiterbildungen sollten von Vorgesetzten gefördert werden. Ein Interviewter meint, wer in die Industrie wechseln möchte, sollte nach drei bis fünf Jahren die Fachhochschule verlassen.

Interviews Schlüsselpersonen

Die oben erwähnten flachen Hierarchien am Departement bewirken, dass wenig formale Laufbahnoptionen gegeben sind und somit keine aktive Aufbauarbeit für eine spätere Führungsposition geleistet wird. Hinzu kommt, dass auf der Ebene des befragten Instituts das Interesse an einer langen Verweildauer der wissenschaftlichen Mitarbeitenden sehr gross ist. Deshalb sollten gemäss den Schlüsselpersonen geeignete und interessante Lohnentwicklungs- und Ausbaumöglichkeiten der Verantwortungsgebiete geschaffen werden – zumindest für alle Institute, in denen wissenschaftliche Mitarbeitende langfristig angestellt werden sollen.

Die Anstellungsbefristung der wissenschaftlichen Mitarbeitenden betreffend sind sich die Befragten nicht einig. Auf der einen Seite wird angeführt, dass der Weggang von wissenschaftlichen Mitarbeitenden jeweils den Verlust von wichtigem Know-how (Abläufe, Prozesse, Kenntnis über technische Apparaturen etc.) mit sich bringt, dessen Wiederaufbau arbeitsintensive Zusatzleistungen erfordert. Auf der anderen Seite stellt der Weggang von der Hochschule einen möglichen Laufbahnschritt für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar. Sie können so entweder eine Anstellung mit entsprechenden Karrie-

reaussichten in der Industrie anstreben oder aber den notwendigen Zwischenschritt machen, um danach als Dozierende wieder an die Hochschule zurückzukehren.

Für eine Dozierendentätigkeit am Departement wird praktische Erfahrung auf dem jeweiligen Gebiet vorausgesetzt, welche in den meisten Fällen in der Industrie erworben werden muss. Wissenschaftliche Mitarbeitende können demzufolge Teile des Unterrichts übernehmen. Für eine volle Anstellung als Dozierende müssen sie jedoch die praktische Erfahrung ausweisen können. Zudem müssen die entsprechenden Studierendenzahlen bzw. das entsprechende Unterrichtsgefäss und die entsprechende freie Stelle vorhanden sein. Dies gelte ebenso für die Übernahme einer höheren Stelle innerhalb des Departements oder Instituts.

Als wichtig erachten die Schlüsselpersonen der SoE, dass den wissenschaftlichen Mitarbeitenden eine gute Laufbahnberatung angeboten wird. Bereits bei der Anstellung sollte erörtert und geklärt werden, welche Ambitionen und Wünsche von Seiten der wissenschaftlichen Mitarbeitenden bestehen und welche Möglichkeiten das Departement bieten kann. Die künftigen Mitarbeitenden sollten sich konkret überlegen, welche Laufbahn sie anstreben möchten. Dies gilt auch für den Fall, dass die wissenschaftliche Mitarbeit als Sprungbrett gesehen wird und es ein gewisses Zeitfenster einzuhalten gilt, um so den idealen Zeitpunkt des Weiterziehens nicht zu verpassen.

Allgemein wird die Anstellung als WiMa an der SoE für eine Karriere in der Wissenschaft inklusive Work-Life-Integration als guter Weg erachtet. Dabei geben die Befragten jedoch zu bedenken, dass für eine Laufbahnentwicklung das Minimum einer 50% Anstellung gegeben sein sollte – bei einem tieferen Pensum sei man zu wenig flexibel. Hinzu kommt, dass in gewissen Bereichen der Forschungstätigkeit sehr viel Engagement erforderlich ist, wie z. B. für die Akquisition von Projekten bzw. Drittmitteln. Ebenfalls schwierig wird aus der Sicht der Schlüsselpersonen die erfolgreiche Laufbahnentwicklung bei fehlender Sozial- und Selbstkompetenz der betreffenden Personen, wobei die Frauen diesbezüglich den Männern gegenüber oft im Vorteil seien.

Die Befragten halten ebenfalls fest, dass die jeweiligen Vorgesetzten bzw. deren Führungsverhalten und -kompetenz mit Blick auf die Förderung einen zentralen Stellenwert haben. Bedingt durch die offenen Rahmenbedingungen am Departement, sind es die Vorgesetzten, die notwendige Strukturen schaffen, Handlungsspielräume ausloten und Anstösse geben können.

4.3.6 Förder- und Gleichstellungsmassnahmen

Gruppendiskussion wissenschaftliche Mitarbeitende

Diese Frage nach spezifischen Rahmenbedingungen für Frauen und Männer an der SoE wird nicht explizit beantwortet. Jedoch werden im Zusammenhang mit anderen Fragen weiter oben genderrelevante Themen wie Vereinbarkeit, Lohngleichheit oder Networking genannt.

Als wichtig für die Laufbahnentwicklung werden mit Blick auf die SoE viele Aspekte und mögliche Massnahmen genannt, die implizit genderrelevant sind. Es sollte die Möglichkeit bestehen, von dem/der wissenschaftlichen Mitarbeitenden zum/zur Dozierenden wechseln zu können oder es sollte die Möglichkeit zur Lehrtätigkeit inklusive entsprechender Weiterbildung gegeben sein. Die Dozierendentätigkeit sollte im Teilzeitpensum möglich sein. Als gutes Modell wird hier dasjenige der Hochschule Rapperswil (HSR) angeführt.

Dort sei eine Tätigkeit als Dozentin bzw. Dozent zu 60% und zu 40% in der Praxis in einem Unternehmen möglich. Wissenschaftliche Mitarbeitende müssten zu Themenexpertinnen und -experten mit oder ohne Führungsaufgabe werden, und zwar auf der gleichen Ebene wie die Dozierenden. Zudem könnte die Stelle sozusagen als Forschungskarriere gestaltet werden, um sie langfristig attraktiv zu halten. Der Weg zum/zur Dozierenden und in die Industrie müssten dabei offen sein. Oder die Stellen von wissenschaftlichen Mitarbeitenden sollten, so die einen, eine zeitliche Beschränkung haben, dann wären die Bedingungen klar und man müsste sich irgendwann entscheiden. Anderen ist jedoch ein unbefristeter Vertrag wichtig. Wieder andere fordern ein Reglement zur Lehrtätigkeit, damit wissenschaftliche Mitarbeitende nicht als billige Dozierende missbraucht würden. Des Weiteren sei eine unabhängige Schlichtungsstelle bei Konflikten wichtig.

Interviews Schlüsselpersonen

Die befragten Schlüsselpersonen gaben an, dass die Personal- und Laufbahnentwicklung an der SoE noch zu wenig geplant sei. So kommt es z. B. vor, dass auf Stellenausschreibungen keine internen Personen gefunden werden, obschon fähige Mitarbeitende vorhanden wären, die jedoch (noch) nicht am richtigen Punkt in ihrer Laufbahnentwicklung stehen. Es wird zudem bemängelt, dass die vorhandenen Konzepte zur Förderung des Mittelbaus bzw. der wissenschaftlichen Mitarbeitenden bis anhin nur auf Papier existieren. Deren Umsetzung finde im Alltag kaum statt, da sie entweder nicht bis zum mittleren Kader durchdringen oder aber in der Praxis nicht umsetzbar seien. Die Schlüsselpersonen sind sich einig, dass es von grosser Wichtigkeit ist, dass vorhandene Konzepte von den jeweiligen Leitungspersonen vor Ort getragen und angewendet werden.

Ganz allgemein gilt für die SoE, dass der Beruf des Ingenieurs bzw. der Ingenieurin an Ansehen gewinnen muss, dies insbesondere bei den Frauen. Als mögliches Instrument werden hier vor allem Frauen als (Rollen-)Vorbilder genannt. Wobei Sensibilisierungsmassnahmen diesbezüglich bereits auf Primarschulstufe stattfinden sollten, um so insbesondere Mädchen für den Bereich der Ingenieurwissenschaften zu sensibilisieren.

Die Befragten sprechen sich gegen eine Frauenquote, jedoch für eine diskriminierungsfreie Rekrutierung aus.

4.4 Zürcher Hochschule der Künste

Die folgenden Ergebnisse beruhen auf den Aussagen von 2 Männern und 2 Frauen. Sowohl die beteiligten Männer als auch die beteiligten Frauen sind mehrheitlich hauptsächlich in den Bereichen F&E und Dienstleistung tätig. An der Gruppendiskussion hat auch der Vertreter des Mitwirkungsorgans des Mittelbaus der ZHdK teilgenommen. Ausserdem wurden an der ZHdK 2 Schlüsselpersonen in leitender Position befragt.

Die ZHdK ist die einzige der untersuchten Teilschulen, an der auch wissenschaftliche Assistentinnen und Assistenten an den Gruppendiskussionen teilgenommen haben. Da ihre Situation ebenso thematisiert wird wie diejenige der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ist im folgenden Text zu den Gruppendiskussionen an der ZHdK in der Regel von beiden Personalkategorien die Rede, ausser eine Aussage betrifft tatsächlich nur die eine der beiden Kategorien. In den Interviews mit den Schlüsselpersonen stand die Situation der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zentrum.

4.4.1 Motivation und Image als wissenschaftliche Mitarbeitende und Assistierende

Gruppendiskussion wissenschaftliche Mitarbeitende und Assistierende

Die Gründe an die ZHdK zu kommen, sind sehr vielfältig und individuell. Mehrfach genannt werden die Möglichkeit, in Projekten zu arbeiten und diese zu leiten sowie die Verbindung von Praxis und Forschung bzw. das praxisbezogene Umfeld mit Kontakt zu Künstlerinnen und Künstlern. Ebenfalls genannt werden die kulturelle und inspirierende Arbeit, die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit, um daneben noch andere Projekte zu verfolgen, die Sicherheit der Anstellung in Bezug auf den Verdienst und die für die Kultur- und Kunstbranche verhältnismässig sichere Stelle als wissenschaftliche Mitarbeitende/Assistierende, Zeit, sich mit Theorie auseinander zu setzen und Ideen zu entwickeln, die Verbindung von universitärer und fachhochschulischer Forschung, der Mangel an Alternativen in diesem Fachbereich und das interessante Thema der Arbeit.

Die Rolle des Mittelbaus wird zum Teil als (noch) unklar und heterogen erachtet, nicht zuletzt aufgrund der Fusion vormals unterschiedlicher Schulen zur ZHdK. So gebe es verschiedene Rollen: künstlerische, wissenschaftliche, im Bereich des Unterrichts, der Forschung und Entwicklung, der Umsetzung, des Projektmanagements, der Administration sowie der Studierendenbetreuung. Der Mittelbau sei jedoch sicher tragend in der Umsetzung sämtlicher Leistungsaufträge. Ausser in der Musik: Dort seien in der Lehre fast ausschliesslich Dozierende tätig, denn als wissenschaftliche Mitarbeitende/Assistierende habe man zu wenig Erfahrung und noch keine künstlerische Karriere vorzuweisen. Zudem verstehe der Mittelbau „etwas von der Materie der Vertiefung – technisch, wissenschaftlich, künstlerisch“, womit die Vertiefung in die sehr spezifischen Fachgebiete gemeint ist.

Die Frage zum Image der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Assistierenden innerhalb der ZHdK wird in den Gruppen kontrovers diskutiert. Der Mittelbau werde positiv wahrgenommen und die Unterstützung durch die Hochschulleitung und die Vorgesetzten sei gross, meinen die einen. Durch die Heterogenität der Tätigkeitsfelder des Mittelbaus sei das Image ganz unterschiedlich, so die anderen. Zum Teil herrsche bei Dozierenden Skepsis gegenüber der Forschung an der ZHdK und damit auch zu einem gewissen Teil gegenüber den wissenschaftlichen Mitarbeitenden.

Es wird auf das bevorstehende Mittelbaureglement verwiesen, welches die Assistenzstellen als Qualifizierungsstellen vorsieht und sie damit klarer von den Stellen als wissenschaftliche Mitarbeitende abgrenzt.

Interviews Schlüsselpersonen

Die befragten Schlüsselpersonen sehen als Gründe für wissenschaftliche Mitarbeitende an die ZHdK zu kommen einerseits das Interesse daran, Forschung im Feld der Kunst zu betreiben und andererseits die gute, offene und innovative Atmosphäre. Auch biete die ZHdK schweizweit die einzige Möglichkeit, angewandte Forschung im künstlerischen Bereich zu betreiben und ein breites Netzwerk aufzubauen und zu pflegen.

Ganz allgemein schätzen die Befragten die Motivation und Begeisterung der wissenschaftlichen Mitarbeitenden als sehr hoch ein. Sie stufen die Position als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder Mitarbeiter als Qualifizierungsstelle ein, die allerdings oft drittmittelfinanziert ist. Sie teilen die Meinung, dass wissenschaftliche Mitarbeitende in der Regel Personen sind, die neu an die Hochschule kommen, mit jeweils unterschiedlichem Erfah-

rungshintergrund. Sie sollten eigentlich längere Zeit an der Schule bzw. den Instituten bleiben können, um so das vorhandene und neu erarbeitete Know-how für die ZHdK als Institution zu bewahren.

4.4.2 Beschäftigungssituation und Tätigkeitsfelder

Gruppendiskussion wissenschaftliche Mitarbeitende und Assistierende

Für die meisten Diskussionsteilnehmenden waren die Aufgaben zum Zeitpunkt ihres Stellenantritts klar umrissen. Das Tätigkeitsfeld wurde bei einigen mit der Zeit erweitert. Manchmal gebe es in gewissen Bereichen zu viele Freiheiten, was zu Unsicherheiten führe. Die Jobprofile, die an der ZHdK erstellt werden, seien in letzter Zeit immer klarer und genauer definiert worden.

Beim Tätigkeitsgebiet könne oft mitbestimmt werden. Jedoch war das Arbeitspensum für alle am Anfang bzw. auch längerfristig gesehen zu tief bemessen für die zu bewältigende Arbeit. Sie seien besonders zu Beginn ihrer Anstellung jeweils überlastet gewesen. Wie sich weiter unten zeigt, wird die hohe Arbeitsbelastung – gemessen an den interessanten und inspirierenden Tätigkeitsfeldern – jedoch nicht als negativ empfunden.

Als Aufgabenfelder, die zum Mittelbau gehören (sollten), werden die folgenden aufgezählt: wissenschaftliche Arbeit in Projekten und deren Leitung, anspruchsvolle künstlerische und kreative Leistungen, Verbindung von Theorie und Praxis wie beispielsweise das Einbringen aktueller Forschungsthemen ins Institut und in die Lehre, administrative und koordinative Aufgaben, die Verbindung zwischen Regelbetrieb und Spezialfällen/-projekten in der Lehre, Vernetzung und eigener Input innerhalb des Fachgebiets sowie die Möglichkeit zum Doktorat. Als problematisch wird angesehen, wenn wissenschaftliche Mitarbeitende und Assistierende in zu vielen verschiedenen Aufgabenfeldern tätig sein müssen, da die Qualität der Arbeit darunter leiden würde. Die Pflichtenhefte seien in der Regel inhaltlich sehr allgemein gehalten. Manchmal werden sie erst im Nachhinein erstellt oder nicht angepasst.

Bezüglich der eigenen Tätigkeit werden durchweg nur positive Aspekte genannt, wie das inspirierende und dynamische Umfeld, die projektbezogene Arbeit, die Beschäftigung mit interessanten Themen, die Arbeit mit Studierenden, der Mix zwischen praxisbezogener und wissenschaftlicher Arbeit, die Sicherheit bezüglich Einkommen und Arbeitsstelle, die flexiblen Arbeitszeiten, die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit, die Tatsache, dass Überstunden kompensiert oder ausbezahlt werden können und dass es wenig wirtschaftlichen Druck gebe.

Die Frage zu den Unterschieden in den Tätigkeitsfeldern von Frauen und Männern wird eher mit nein beantwortet bzw. kann nicht von allen beurteilt werden. Ein Teilnehmer meint, es hänge eher vom Charakter als vom Geschlecht ab, ob man sich im System ZHdK und mit den Vorgesetzten arrangieren und sich weiter entwickeln könne. Eine Interviewte berichtet von ihrer Erfahrung, die sie ausserhalb der Fachhochschule gemacht hat: Dort seien Männer in Bezug auf ihre Ausbildung, Qualifikationen und ihren Lebenslauf selbstsicherer aufgetreten als Frauen.

Die meisten Interviewten fühlen sich als Wissenschaftlerin bzw. Wissenschaftler. Dies unter anderem deshalb, so ein Teilnehmer, weil er vorwiegend in Forschung und Entwicklung tätig sei und eine Vorlesung zum Thema Forschungsmethoden halte. Zum Teil stelle sich jedoch die Frage, welches Wissen man tatsächlich generiere für die Gesellschaft. Ein

anderer Teilnehmer fühlt sich nicht als Wissenschaftler, da er in der Lehre und Projektumsetzung tätig sei. Zudem wird kritisch angemerkt, dass man sich in der Scientific Community ausserhalb der ZHdK teilweise rechtfertigen müsse, da die Forschung in Kunst und Forschung an der Fachhochschule generell noch nicht etabliert und mit Forschung an den Universitäten nicht vergleichbar sei.

Interviews Schlüsselpersonen

Wissenschaftliche Mitarbeitende sind an der Schule hauptsächlich in der Forschung tätig und oft befristet angestellt. Dies ist für beide Seiten eher unbefriedigend, aber aus finanziellen Gründen nicht anders möglich.

Die Abgrenzung gegenüber den Dozierenden ist bezüglich der Tätigkeitsfelder nicht ganz scharf. Wissenschaftliche Mitarbeitende üben aus der Sicht der Interviewten in der Regel dieselben Tätigkeiten aus wie Dozierende, sei es bezüglich Forschung und Entwicklung, Projektleitung, Tagungsorganisation oder Lehre, letzteres durchaus selbstständig.

Geschlechterspezifische Unterschiede bezüglich der Tätigkeitsfelder gibt es aus der Sicht der Schlüsselpersonen nicht.

4.4.3 Mechanismen im Alltag

Gruppendiskussion wissenschaftliche Mitarbeitende und Assistierende

Die Bedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden an der ZHdK als sehr gut erachtet. Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung und -einteilung sei gegeben, ausser in der Lehre, bei Sitzungen und zum Teil in Forschungsprojekten, die an unregelmässige Arbeitszeiten gebunden seien. Die Vorgesetzten würden die Vereinbarkeit unterstützen und Teilzeitarbeit sei möglich, stelle an der ZHdK sogar die Regel dar. Zudem sei die Arbeitsplatzsicherheit, wenn man eine Familie hat, sehr wichtig, was in der Künstlerbranche sonst eher nicht der Fall sei. An der ZHdK bestehe – und dies sei für Väter und Mütter sehr attraktiv – eine hohe Sicherheit, ausser für Assistierende, da diese oft ein befristetes Arbeitsverhältnis hätten.

Die Fragen, ob Väter und Mütter unter den Kolleginnen und Kollegen unterschiedlich mit der Vereinbarkeitsfrage umgehen würden und ob sich die Karrieremöglichkeiten von Frauen und Männern unterscheiden, werden in den Gesprächen nicht besprochen.

Interviews Schlüsselpersonen

Die Schlüsselpersonen vermuten, dass für die wissenschaftlichen Mitarbeitenden an der ZHdK eine latente Überforderung und ein gewisser Druck vorherrschen. Dies insbesondere deshalb, weil die wissenschaftlichen Mitarbeitenden erfolgreich Forschungsgesuche stellen müssen, um ihre Anstellung abzusichern.

Ein weiteres Spannungsfeld sehen die Befragten in der Vereinbarkeit von unterschiedlichen Arbeits- und Lebensbereichen, sei dies die Anstellung an der ZHdK, eine künstlerische Tätigkeit ausserhalb der Schule oder Kinderbetreuungsaufgaben. Diese Mehrfachbelastung kann eine Karriere auf institutioneller Ebene beeinträchtigen.

4.4.4 Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten

Gruppendiskussion wissenschaftliche Mitarbeitende und Assistierende

Die Qualifizierungsmöglichkeiten werden als gut eingeschätzt. Einige sehen eine grosse ideale, zeitliche und zum Teil auch finanzielle Unterstützung seitens der ZHdK in Bezug auf Qualifikationsmöglichkeiten. Es bestehe die Möglichkeit zum Aufbau von Lehrmodulen, zur Lehrtätigkeit sowie zur Teilnahme an Tagungen, Konferenzen und Sitzungen mit Praxispartnern. Das Absolvieren eines Master of Advanced Studies (MAS) müsse jedoch selbst finanziert werden, so ein Interviewter.

Im zum Befragungszeitpunkt neuen Mittelbau-Reglement seien 10% der Arbeitszeit für Weiterbildung vorgesehen. Im Arbeitsalltag sei es hingegen schwierig, trennscharf zwischen Weiterbildung und Forschung zu unterscheiden.

In den Gesprächen wird lediglich eine Erwartung bezüglich Entwicklungsunterstützung genannt: Trotz der Weiterbildungsregelung wäre es wichtig, dass die Hochschulleitung Rolle, Aufgaben, Tätigkeiten und Rechte der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Assistierenden definiert, um mehr Klarheit zu schaffen.

Regelungen bezüglich Qualifizierungsmassnahmen werden als wichtig erachtet. Es wird hervorgehoben, dass die Hochschulleitung Rechte, Pflichten und die Rolle der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Assistierenden klar definieren sollte. Viele Fragen seien offen und die Stossrichtung müsse zuerst geklärt werden. Wichtig für die individuelle Weiterentwicklung sei ein Pflichtenheft, so eine Teilnehmerin. Es wird auf ein alternatives Modell der Mittelbaukommission hingewiesen, welches als Ergänzung zum/zur Vorgesetzten ein Paten- bzw. Mentoring-System vorsieht.

Interviews Schlüsselpersonen

Viele wissenschaftliche Mitarbeitende äussern aus der Sicht der Interviewten den Wunsch zu promovieren. Dass dies an einer Fachhochschule zurzeit nicht möglich ist, stellt somit ein Problem dar. Diesem versucht das befragte Departement bzw. Institut durch die Zusammenarbeit mit der Universität Wien entgegenzuwirken.

Die Befragten betonen, dass die Weiterbildung Sache der wissenschaftlichen Mitarbeitenden selbst sei. Diesbezügliche Eigeninitiative wird erwartet und vorausgesetzt. Melden die Mitarbeitenden entsprechende Wünsche und Pläne an, so wird diesen in der Regel entsprochen. Die vorhandenen Weiterbildungsangebote werden von den Befragten als gut eingeschätzt. Sie versuchen zudem den wissenschaftlichen Mitarbeitenden zusätzliche Hilfestellungen zu bieten, wie z. B. Methodenkurse oder Teamberatungen.

Eine weitere Art der Qualifizierung sehen die Befragten darin, dass wissenschaftliche Mitarbeitende an mehreren Arbeitsstellen tätig sind. Dies würden tatsächlich viele wissenschaftliche Mitarbeitende so handhaben, wodurch sie sich oft breite, hilfreiche Netzwerke erschliessen. Solche Netzwerke sind vielfältig; es gibt gemäss den Schlüsselpersonen „Old-Boys“, „New-Boys“, Frauen- sowie gemischte Netzwerke. In der Regel sind wissenschaftliche Mitarbeitende gut vernetzt und bringen beim Antritt ihrer Stelle bereits ein intaktes kunstbezogenes Beziehungsgeflecht mit.

Die Schlüsselpersonen sehen eine weitere Hilfestellung im Mentoring, z. B. durch Vorgesetzte bei der Eingabe von Gesuchen. Dies kann deshalb wertvoll sein, weil künstlerische

Forschung sich erst im Aufbau befindet und noch nicht viel Geld für solche Projekte gesprochen wird sowie die Methoden und Vorgehensweisen noch wenig klar sind.

4.4.5 Karriereaussichten und Laufbahnoptionen

Gruppendiskussion wissenschaftliche Mitarbeitende und Assistierende

Im Mittelbau allgemein gebe es unterschiedliche, individuelle Ambitionen die Laufbahn betreffend. Viele Mittelbauangehörige und vor allem Assistierende seien mit Lehre überlastet. Hier würde dann oftmals nach einer gewissen Zeit die Absicht reifen, an eine andere Fachhochschule oder an eine Universität zu wechseln. Die Tätigkeit an der Fachhochschule bringe dafür die notwendige Legitimation und Qualifikation.

Eine wissenschaftliche Karriere wird, insbesondere im Bereich Design, als schwierig erachtet, da es sich hier um ein kleines Forschungsfeld handelt. Ein Teilnehmer definiert die Stationen einer Laufbahn folgendermassen: Dozent zu werden, die Schule zu wechseln, in die Wirtschaft zu wechseln und eine Habilitation zu schreiben.

In Bezug zur Aufgabe der ZHdK bei der Laufbahnunterstützung wird gefordert, dass die Hochschulleitung zunächst die Rolle des Mittelbaus definieren müsse, damit man entsprechend fördern könne. Mit dem neuen Mittelbaukonzept habe sie jedoch den Willen gezeigt, den Mittelbau zu fördern, so ein anderer.

Als förderlicher Faktor für eine erfolgreiche Karriere wird vor allem die Eigeninitiative betont. Neben Interesse und Neugierde für das Thema, müsse jede und jeder den eigenen Weg finden. Die Motivation, selber etwas zu initiieren, werde gefordert aber auch gefördert.

Die Möglichkeiten, Netzwerke ausserhalb der Schule zu bilden, werden als gut erachtet, denn die ZHdK gelte als Türöffner im Kunstbetrieb. Auch die Netzwerke innerhalb der ZHdK seien interessant und wichtig. Der Unterschied zwischen Frauen und Männern in Bezug zu Netzwerkbildungen wird als gering gesehen, dies sei eher typenabhängig.

Die Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt ausserhalb der ZHdK werden als gut bis gut eingeschätzt. Es wird vermerkt, dass viele wissenschaftliche Mitarbeitende und Assistierende sowieso nebenbei bereits in der Praxis arbeiten würden und so einen guten Anknüpfungspunkt hätten.

Die Möglichkeiten zur Laufbahnentwicklung an der ZHdK werden weder in der Gruppendiskussion der Männer noch der Frauen diskutiert. Bei den Karriereambitionen von Frauen und Männern werden keine Unterschiede gesehen. Das Thema Gleichstellung sei präsent und gut verankert an der ZHdK.

Interviews Schlüsselpersonen

Laufbahnoptionen innerhalb des exemplarisch befragten Instituts sind nur begrenzt vorhanden. Dies, weil das Institut ähnlich wie andere Institute nur sehr wenige Führungspositionen zu vergeben hat. Diesbezüglich sehen die Befragten Handlungsbedarf, denn durch die gezielte Übernahme von Führungsaufgaben könnten die wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit ihrem Know-how besser an den Instituten gehalten werden.

Anders sehen die Laufbahnoptionen ausserhalb der Hochschule aus. Die Karriereaussichten sind dort gut, da es sich um ein grosses Feld der „creativity“ handelt (z. B. Museen, Bildungsinstitutionen, Stiftungen). Ebenfalls bestehen Möglichkeiten für wissenschaft-

liche Mitarbeitende der ZHdK, an Universitäten oder Pädagogische Hochschulen zu wechseln.

Für Aussenstehende bleibt wohl eine Kunsthochschule immer etwas Exotisches, so die Befragten. Sie bietet den wissenschaftlichen Mitarbeitenden jedoch durch die Projektstätigkeit eine abwechslungsreiche Arbeit. Ist es den wissenschaftlichen Mitarbeitenden nicht möglich, im Projektumfeld tätig zu sein, sollten sie irgendwann die Hochschule verlassen, so die Befragten.

Als Stolpersteine identifizieren die Befragten einerseits, dass die Anforderungen in verschiedenen Bereichen sehr hoch sind. Andererseits sehen sie eine Hürde vor allem dort, wo zwei Elternteile eine Karriere anstreben. Ihrer Erfahrung nach springen bei Notfällen immer noch mehrheitlich die Frauen bei der Kinderbetreuung ein. Ebenfalls beobachten die Befragten, dass in den Fällen, in denen beide Elternteile eine Karriere anstreben, räumliche Trennungen in Kauf genommen werden müssten, weil sie sich im ganzen europäischen Ausland für ausgeschriebene wissenschaftliche Stellen bewerben.

4.4.6 Förder- und Gleichstellungsmassnahmen

Gruppendiskussion wissenschaftliche Mitarbeitende und Assistierende

Es werden keine geschlechterspezifischen Rahmenbedingungen als nötig erachtet. Allerdings, so geben die Diskussionsteilnehmenden ohne Kinder zu bedenken, sei dies in Bezug auf die Vereinbarkeitsfrage schwierig zu beurteilen ohne selbst Eltern zu sein. Allgemein sollten im Arbeitsmarkt Teilzeitmodelle mit beispielsweise je 50%-Pensen für Eltern, Mittagstische etc. vermehrt ermöglicht werden. Es brauche Massnahmen auf gesellschaftlicher und politischer Ebene.

Die Rahmenbedingungen seitens der ZHdK für die Laufbahnentwicklung werden als wichtig erachtet: Es brauche klare Erwartungen an sowie Qualifizierungsregelungen für den Mittelbau. Leitungspersonen sollten ausgebildet werden und sich ihrer Verantwortung für die wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Assistierenden bewusst sein. Entwicklungsmöglichkeiten müssten sodann mit dem/der Vorgesetzten abgeklärt werden. Eine Interviewte meint, eine Dozierendenstelle zu erreichen sei der einzige wirkliche Karriereschritt an der ZHdK. Angebote wie Mentoring seien gut und wichtig, müssten jedoch sorgfältig auf das entsprechende Fachgebiet abgestimmt sein. Eine Teilnehmerin gibt kritisch zu bedenken, dass bei einer befristeten Stelle in Form von Forschungsakquisition für eine weitere Anstellungsperiode gekämpft werden müsse. Der Stress mit der Projektakquisition und die Kurzfristigkeit der SNF-Prozesse seien zudem hinderlich für langfristige Planung und Engagement.

Bedingung für eine Anstellung als Dozent oder Dozentin an der ZHdK sei es, dass man vorgängig mindestens ein Jahr in der Praxis tätig gewesen sei.

Interviews Schlüsselpersonen

Bei der Rekrutierung stellen die Befragten keine Unterscheidungen zwischen Frauen und Männern fest. Sie geben jedoch an, dass es an der Schule mehr Professoren als Professorinnen gibt. Insgesamt sind an Kunsthochschulen oft viele Frauen tätig, dies gilt auch für die ZHdK, wobei im oberen Kader vorwiegend Männer vertreten sind. Trotzdem schätzen die Befragten die Situation der Frauen an der ZHdK so ein, dass ihnen alle Entwicklungsmöglichkeiten genauso offen stehen wie den Männern.

5. Synthese und Handlungsempfehlungen

In diesem Kapitel werden zunächst in 5.1 die Sichtweisen der wissenschaftlichen Mitarbeitenden auf der einen und der Schlüsselpersonen auf der andern Seite verglichen. Es folgt in Kapitel 5.2 eine Gegenüberstellung der Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen und Männern bevor zum Schluss in Kapitel 5.3 schulübergreifende Handlungsfelder aufgezeigt und schliesslich in 5.4 Vorschläge für mögliche Massnahmen gemacht bzw. Priorisierungen für die einzelnen Teilschulen vorgenommen werden.

5.1 Synthese empirischer Teil: Vergleich wissenschaftliche Mitarbeitende und Schlüsselpersonen

5.1.1 Pädagogische Hochschule Zürich

Die vielfältigen, interessanten Tätigkeitsfelder und das wissenschaftliche Umfeld werden von beiden Seiten als wichtige Motivation gesehen, an der PH Zürich als wissenschaftliche Mitarbeitende zu arbeiten. Gemeinsam ist den wissenschaftlichen Mitarbeitenden und den Schlüsselpersonen, dass sie einige Belange an der PH Zürich als nicht förderlich für die Laufbahnentwicklung einschätzen.

In den Gruppendiskussionen werden die diffuse Abgrenzung zu den Dozierenden, die mangelnde Transparenz mit Blick auf Beförderungsverfahren, die hohe Arbeitsbelastung und das nicht eindeutige Arbeitsprofil als problematische Faktoren genannt. Die Weiterbildungsmöglichkeiten seien zu wenig bekannt bzw. geregelt und als neuralgischer Punkt wird die erfolgreiche Realisierung eines Dissertationsprojekts gesehen. Letzteres schätzen auch die Schlüsselpersonen als problematisch ein: Mit dem Anspruch, eine Dissertation verfassen zu wollen, würden sich wissenschaftliche Mitarbeitende zusätzlich unter Druck setzen, indem sie einen grossen Teil dieser Arbeit ausserhalb des Anstellungsverhältnisses erledigen müssten.

Beide Seiten erachten die Rolle von Vorgesetzten als sehr wichtig und würden es begrüessen, wenn in den Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen vermehrt über Entwicklungsmöglichkeiten, Laufbahnoptionen und Netzwerkbildungen verhandelt und sie geklärt würden.

Mit Blick auf ihre Laufbahn sehen sich die wissenschaftlichen Mitarbeitenden nur mangelhaft unterstützt. Die Antwort der PH Zürich auf diesbezügliche Ansprüche scheint im Moment noch offen: Will man vermehrt darauf pochen, dass wissenschaftliche Mitarbeitende Eigeninitiative zeigen und ihre Karriere selbst in die Hand nehmen? Oder wäre ein nächster Schritt die Erstellung eines Laufbahnkonzeptes bzw. eine Spezifizierung des bereits bestehenden Mentoringprogrammes für wissenschaftliche Mitarbeitende? Die Schlüsselpersonen betonen, dass es nicht zuletzt wichtig wäre, die bestehenden Angebote und Richtlinien intern besser zu kommunizieren und wissenschaftliche Mitarbeitende aufzufordern, die darin formulierten Möglichkeiten in Anspruch zu nehmen.

Bezüglich der Entwicklungsoptionen innerhalb der PH Zürich sind die Schlüsselpersonen in ihrer Einschätzung zurückhaltend, weil die einzige Möglichkeit letztlich darin besteht, Dozent bzw. Dozentin zu werden – ein Weg, der auch aus der Sicht der wissenschaftlichen Mitarbeitenden schwierig ist. Die Chancen, an eine andere Pädagogische Hoch-

schule zu wechseln, werden von beiden Seiten als gut eingeschätzt. Beide Seiten betonen auch, dass eine transparente Personalpolitik wichtig wäre und diesbezüglich seitens der PH zusätzliche Anstrengungen unternommen werden könnten.

5.1.2 Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften – Departement Life Sciences und Facility Management (LSFM)

Die Freude am Forschungsfeld wird von beiden Seiten als wichtigste Motivation gesehen, als wissenschaftliche Mitarbeitende am Departement zu arbeiten. Bezüglich der Tätigkeiten zeigen beide Gruppen ein weites Spektrum von Aufgaben auf. Die Schlüsselpersonen messen dem Beitrag von wissenschaftlichen Mitarbeitenden eine zentrale Bedeutung zu. Sie sprechen von ihnen mehrfach als den Trägerinnen und Trägern der Forschung. Die Schlüsselpersonen sagen aber auch, dass das Image nicht mit dieser Wichtigkeit korrespondiere. Die wissenschaftlichen Mitarbeitenden ihrerseits schätzen die Diskrepanz zwischen tatsächlicher Bedeutung und Bedeutungszuschreibung folgendermassen ein: Sie wissen, dass sie wertvolle Aufgaben wahrnehmen, kennen jedoch ihr Image nicht, das sie im Departement haben.

Beide Seiten kritisieren, dass zwischen Dozierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden Hierarchien bestünden. Die Schlüsselpersonen gehen soweit, eine Auflösung der beiden Personalkategorien zugunsten einer stärkeren Funktionsorientierung mit Blick auf Lehre und Forschung anzudenken – also zum Beispiel eine gleichwertige Einteilung des wissenschaftlichen Personals in Lehr- und Forschungsangehörige.

Die hohe Arbeitsbelastung und das Gefühl, unter Erfolgsdruck zu stehen, werden ausschliesslich von den wissenschaftlichen Mitarbeitenden als negative Faktoren angesprochen. Sie sagen an anderer Stelle auch, dass die Tätigkeitsfelder in der Regel zu Beginn ihrer Tätigkeit mit ihren Vorstellungen und den Stellenprofilen übereinstimmten, mit der Zeit jedoch immer mehr Aufgaben hinzukamen. Dies ist eine durchaus willkommene und teilweise erwartete Tatsache, jedoch wird diese Veränderung nicht schriftlich festgehalten und führt zu einer entsprechend hohen Arbeitsbelastung. Die in der Regel vorhandene Bereitschaft, zusätzliche Aufgaben zu übernehmen, spricht für ihre hohe Leistungsbereitschaft.

Bezüglich Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten kommen die Unterschiede zwischen den Personalkategorien wieder ins Spiel: Währendem die Dozierenden über klar geregelte Weiterbildungskontingente verfügen, ist das bei wissenschaftlichen Mitarbeitenden oft abhängig von der Unterstützung durch Vorgesetzte und der Eigeninitiative der wissenschaftlichen Mitarbeitenden.

Es scheint kein Konsens darüber zu bestehen, was neben Weiterbildungen in Form von Kursen und Lehrgängen der Weiterqualifizierung dienen kann. Die Schlüsselpersonen erwähnen in diesem Zusammenhang Kongressteilnahmen und Publikationen. Sie vertreten die Ansicht, dass der Katalog der weiterqualifizierenden Aktivitäten genauer bestimmt werden könnte. Die wissenschaftlichen Mitarbeitenden selbst wünschen sich klare Regelungen bezüglich ihrer Weiterbildungsmöglichkeiten, Unterstützung bei Promotionsvorhaben durch die Vorgesetzten und mehr Informationen zu den Karrierewegen.

Beide Gruppen sind der Ansicht, dass bei Einstellungsgesprächen oder anlässlich der jährlich stattfindenden Mitarbeitenden(bewertungs)gespräche die Karriereplanung als Thema besser in die bestehenden Planungsinstrumente integriert werden könnte. Die

Vorgesetzten sollten die Laufbahnplanung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dezidierter angehen. Ausserdem sind die wissenschaftlichen Mitarbeitenden der Meinung, dass innerhalb des Departements eine Diskussion über förderliche und hinderliche Faktoren bei der Umsetzung eigener Karriereziele stattfinden müsste.

5.1.3 Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften – School of Engineering (SoE)

In vielen Belangen decken sich die Sichtweisen der wissenschaftlichen Mitarbeitenden auf und der Schlüsselpersonen. Beide schätzen für die Motivation, an der SoE zu arbeiten, die Flexibilität bezüglich Arbeitszeiten und Pensum als ebenso wichtig ein wie die interessanten Tätigkeitsfelder und die Begeisterung für Forschung & Entwicklung im technischen Bereich.

Einzig den Gestaltungsspielraum schätzen die Schlüsselpersonen höher ein als die wissenschaftlichen Mitarbeitenden selbst, die zwar mit ihren Einflussmöglichkeiten in den Forschungsprojekten zufrieden sind, sich aber auf Instituts- und Departementsebene durchaus mehr Mitsprachemöglichkeiten wünschen.

Von beiden Seiten unbestritten ist die wichtige Rolle, die wissenschaftliche Mitarbeitende in Forschung und Lehre übernehmen, wobei die Aufgabenprofile in der Lehre von den wissenschaftlichen Mitarbeitenden als (zu) diffus empfunden werden.

Auch die Aussichten von wissenschaftlichen Mitarbeitenden auf dem Arbeitsmarkt werden von beiden Seiten als gut eingeschätzt. Für eine Karriere innerhalb der SoE sind aus Sicht der Schlüsselpersonen die Möglichkeiten begrenzt. Man könne entweder Dozent bzw. Dozentin werden, eine fachliche Leitung übernehmen oder in gewissen Instituten als permanente wissenschaftliche Mitarbeitende arbeiten. Gerade der Weg zur Dozentur wird seitens der wissenschaftlichen Mitarbeitenden als schwierig eingeschätzt, da er nur mit vorgängiger Praxiserfahrung in Industrie oder Verwaltung möglich sei. Dies bedingt, dass man für eine gewisse Zeit die Fachhochschule verlässt und eventuell später als Dozent bzw. Dozentin zurückkehrt.

Wenn die Schlüsselpersonen betonen, dass die vorhandenen Konzepte zur Förderung von wissenschaftlichen Mitarbeitenden vermehrt im Arbeitsalltag gelebt werden müssen, so sprechen sie implizit die Wichtigkeit der Vorgesetzten an, die auch in den Gruppendiskussionen hervorgehoben wird: Gerade die Weiterbildungsmöglichkeiten seien stark vom Goodwill der Vorgesetzten abhängig. Zudem ist die SoE aus Sicht der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Pflicht, entsprechende Angebote und Möglichkeiten besser zu kommunizieren.

5.1.4 Zürcher Hochschule der Künste

Die ZHdK bietet für wissenschaftliche Mitarbeitende und Assistierende nicht nur ein inspirierendes Umfeld an der Schnittstelle von Kunst, Forschung und Lehre, sondern – was im Bereich der Kunst wichtig ist – auch einen sicheren Arbeitsplatz. Darüber sind sich beide Seiten einig, ebenso wie in der Einschätzung, dass an der ZHdK der einzige Karriereschritt der Funktionswechsel zur Dozentin bzw. zum Dozenten ist. Dies ist allerdings aus Sicht der Schlüsselpersonen schwierig, weil zunächst Erfahrungen und zusätzliche Forschungsqualifikationen ausserhalb der ZHdK gesammelt werden müssen. Die Arbeitsmarktaussichten ausserhalb der ZHdK werden hingegen von beiden Seiten als gut bezeichnet.

Die wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Assistierenden begrüßen die transparente, klare Regelung ihrer Rechte und Pflichten, die demnächst mit dem neuen Mittelbaureglement der ZHdK in Kraft treten wird. Ihre eigene Rolle schätzen sie als tragend und vielfältig ein. Sie sprechen kaum von einer unangenehmen Arbeitsüberlastung, auch nicht im Zusammenhang mit dem hohen Druck, dem sie im Rahmen von Forschungsgesuchstellungen ausgesetzt sind. Dies zeugt von ihrer hohen Leistungsbereitschaft und Identifikation mit den Tätigkeitsfeldern, welche die ZHdK als Arbeitgeberin anbieten kann.

Beide Seiten betonen, dass die Eigeninitiative ein wichtiger Faktor für eine erfolgreiche Anstellung an der ZHdK sei und sich die wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Assistierenden gezielt Netzwerke erschliessen und Weiterbildungen einfordern müssen. Diesbezüglich würden wissenschaftliche Mitarbeitende und Assistierende ein Paten- oder Mentoringssystem begrüßen, das auf ihre Bedürfnisse und Entwicklungsperspektiven zugeschnitten ist, da diese je nach Fachrichtung und Branche ganz unterschiedlich sind.

5.2 Synthese empirischer Teil: Vergleich Männer und Frauen

Lässt man die Ergebnisse der Gruppendiskussionen sowie der Interviews mit den Schlüsselpersonen Revue passieren, so erschliessen sich einige Themenfelder und Fragestellungen, die aus der Genderperspektive für alle Schulen interessant sein könnten:

- Sind die Schulen angemessen flexibel im Setzen ihrer Rahmenbedingungen bezüglich Arbeitszeiten, Arbeiten vor Ort und Pensum?
- Wie wird mit (Phasen von) hoher Arbeitsbelastung umgegangen – insbesondere bei wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit Kindern?
- Wie können sich Teilzeitarbeitende mittels Weiterbildungen, Publikationen etc. qualifizieren?
- Sind die Arbeitsfelder und Verantwortungen in Lehre und Forschung gleichmässig zwischen den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verteilt?
- Welchen anteilmässigen Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten und -budgets haben die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und welchen die wissenschaftlichen Mitarbeiter?
- Sind Gendersensibilität und entsprechende Unterstützung seitens der Vorgesetzten gewährleistet?
- Gibt es stereotype Vorstellungen über Frauen und Männer, die in die Arbeits- und Wissenschaftskultur der Schulen – insbesondere im Technikbereich – einfließen?
- Die Eigeninitiative der wissenschaftlichen Mitarbeitenden hat eine grosse Bedeutung für den erfolgreichen Karriereverlauf: Wird dies an den Schulen klar kommuniziert und sind Zurückhaltende angemessen ermutigt, ihre Laufbahn in die eigene Hand zu nehmen?
- Welche Laufbahnprofile gibt es inner- und ausserhalb der Schulen und existieren Mentoring- oder Patenprogramme, die auf die spezifischen Bedürfnisse von wissenschaftlichen Mitarbeitenden bzw. auf Frauen und Männer zugeschnitten sind?

5.2.1 Schulübergreifende Unterschiede in der Perspektive von Frauen und Männern

Im Folgenden soll auf einige geschlechterspezifische Unterschiede eingegangen werden, die sich in den Gruppendiskussionen aus schulübergreifender Perspektive zeigen, bevor anschliessend in kurzen Zusammenfassungen die Gegebenheiten an der PH Zürich, ZHAW-LSFM, ZHAW-SoE und ZHdK geschildert werden.

Bei den Gruppendiskussionen mit den Männern werden die Weiterbildungsmöglichkeiten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als positiv bewertet. Zudem wird auf die Arbeitsplatzsicherheit in Bezug auf Verdienst und Anstellungsbedingungen verwiesen. Auch mehrere Befragte unter den Frauen betonen, ihre Teilschule sei insgesamt eine gute Arbeitgeberin. Hingegen streichen einige Frauen existierende Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern bei gleicher Tätigkeit heraus. Als negativ empfinden sie den Druck, Projekte zu akquirieren und Drittmittel für die Forschung zu beschaffen.

In den Gruppendiskussionen der Männer wird auf die grosse Freiheit und die lockeren Organisationsstrukturen der Schulen hingewiesen. Bei den Frauen meint eine Teilnehmerin, der Ausdruck Mittelbau trenne künstlich ab von den Dozierenden. Andere sind der Ansicht, beim Ernennungsverfahren zum/zur Dozierenden sei man auf Goodwill des/der Vorgesetzten angewiesen. Bei den Männern beklagt ein Teilnehmer, es herrsche wenig Mitspracherecht für den Mittelbau auf Institutsebene.

Als negativ wird von den meisten Frauen die Planung von Sitzungen genannt. Diese würden oft abends stattfinden oder es würde bei der Terminfindung nicht auf Teilzeitarbeitende Rücksicht genommen. Daher sei man bezüglich Kinderbetreuung auf ein privates Netz angewiesen. Ausserdem, so viele der Teilnehmerinnen, sei die Vereinbarkeit von Beruf und Familie insbesondere bei einer Lehrtätigkeit schwierig, da man von Semester zu Semester flexibel auf die Anpassungen der Stundenpläne reagieren müsse oder es innerhalb des Semesters zu phasenweise grosser Arbeitsbelastung komme.

Einige der Männer beziehen sich auf das Einkommen. Die Lohnentwicklung sei klein, was ein Problem für Väter mit mehreren Kindern darstelle. Sicherheit in Bezug auf das Einkommen und den Arbeitsplatz sei wichtig, wenn man Familie hat.

Während die Frauen die Laufbahnentwicklung mit der Möglichkeit zur Weiterbildung in Verbindung bringen, sehen die Männer diese fast ausschliesslich im Zusammenhang mit Aufstieg und Beförderung. Eine Teilnehmerin meint, eine Laufbahnentwicklung gehe schneller voran bei einer Vollzeitstellung, und dies sei bei Männern öfters der Fall als bei Frauen.

Ein Interviewter bemerkt, im technischen Bereich werde eine Frau für eine Dozierendenstelle eventuell bevorzugt, da es wenige Dozentinnen gibt. Bei den Frauen wiederum fordern mehrere Befragte klare Regelungen hinsichtlich eines allfälligen Dissertationsprojekts.

Bei den Frauen gibt es mehr Befragte, die einen geschlechterspezifischen Unterschied bezüglich der Netzwerktaetigkeit wahrnehmen. Bei den Männern wird nur von einem darauf hingewiesen; die anderen sehen keine Unterschiede oder können dies nicht beurteilen. Eine Teilnehmerin meint, Frauen müssten zum Teil aktiver den Anschluss an Netzwerke suchen als Männer. Ein Teilnehmer befürchtet, Frauen hätten es eventuell schwieriger in seinem technischen Fachbereich, da Männer noch immer deutlich in der Überzahl seien.

Aus der Gruppe der Frauen werden bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf weitergehende Forderungen gestellt als in den Gruppendiskussionen der Männer. Es brauche spezielle Bedingungen für Frauen in Teilzeitarbeit, da diese ihr Pensum als Mütter häufiger und in grösserem Umfang reduzieren würden als Väter in einer vergleichbaren Situation. Insbesondere auch für jene Mütter, die in der Forschung tätig sind, da eine weitere Qualifikation sehr viel Zeit benötige, was mit Teilzeitarbeit schwierig in Einklang zu bringen sei. Auch gebe es wenige Frauen mit Kindern, die promovieren würden.

5.2.2 Pädagogische Hochschule Zürich

Die grosse, schwankende und oftmals kurzfristig angesetzte Arbeitsbelastung – indem z. B. in jedem Semester neue Unterrichtszeiten und -tage abgedeckt werden müssen – ist für Mitarbeitende mit Kindern und insbesondere für Frauen mit kleinen Kindern aus der Sicht der wissenschaftlichen Mitarbeitenden schwierig planbar.

Dass die PH Zürich eine eigene Krippe führt, wird seitens der wissenschaftlichen Mitarbeitenden sehr begrüsst. Ein einfaches Mittel, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch besser zu ermöglichen, wäre, gegen Abend keine Sitzungen anzusetzen. Geschätzt wird im Kontext von Vereinbarkeit von Beruf und Familie die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit an der PH Zürich.

Spezifische Mentoringprogramme für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie das angemessene Bekanntmachen solcher Angebote innerhalb der PH Zürich scheinen aus Genderperspektive ebenso wichtig zu sein wie die Tatsache, dass wissenschaftliche Mitarbeitende seitens der PH Zürich aufgefordert sind, ihre Karriereplanung in die eigene Hand zu nehmen und Förderung und Unterstützung einzufordern.

Ausserdem ist die Sichtbarkeit bei einigen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ein kritisches Thema. Vor allem wenn man Teilzeit arbeitet und nicht ganz so oft an der Schule ist, sei es schwierig, sich innerhalb der Institution einen Namen zu machen und sich ein Netzwerk aufzubauen, auf das man zurückgreifen kann oder durch das man in neue Projekte und Unterrichtsgefässe eingebunden wird.

5.2.3 Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften – Departement Life Sciences und Facility Management (LSFM)

Wissenschaftliche Mitarbeitende gehen davon aus, dass ihnen die Mechanismen im Arbeitsalltag am Departement erlauben, ihre Arbeitszeit und das Pensum flexibel zu handhaben und damit Familie und Beruf zu vereinbaren. Eine Schlüsselperson merkt hier allerdings an, dass gerade für die am Departement beschäftigten Mütter die Arbeitsbelastung sehr hoch werde, was auf Kosten der Netzwerkpflege und Publikationstätigkeit gehen könne.

In der Beschreibung der Tätigkeitsfelder zeigen sich Unterschiede: Männer unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden zählen verantwortungsvollere Aufgaben und Rollen auf als Frauen. Zudem verstehen sich die Männer uneingeschränkt als Wissenschaftler, während sich die Frauen eher als Allrounderinnen definieren, die viele Dienstleistungen erbringen und deswegen aus ihrer Sicht nicht angemessen häufig publizieren können.

Die Männer formulieren das Ziel, Dozent werden zu wollen, klarer als die Frauen. Der Zugang zu wichtigen Netzwerken innerhalb der Scientific Community sowie ausserhalb bei den Praxispartnerinnen und -partnern und der Industrie scheint den wissenschaftlichen Mitarbeitern noch etwas besser zu gelingen als den Mitarbeiterinnen.

Einigkeit besteht zwischen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem für ihre Laufbahn wichtigen Punkt: Die gendersensible Unterstützung und Förderung durch Vorgesetzte hat aus ihrer Sicht einen zentralen Stellenwert.

5.2.4 Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften – School of Engineering (SoE)

Zahlreiche Aspekte, die für das Departement Life Sciences und Facility Management ausgeführt wurden, haben ihre Gültigkeit auch für die SoE.

Frauen sind in der Technik immer wieder mit stereotypen Bildern konfrontiert, auch bei ihrer Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen an der SoE. Männer jedoch genauso – denn interessanterweise beziehen die Schlüsselpersonen ihre Überlegungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie nur auf die Situation von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen. Dies, obwohl einige Männer in der Gruppendiskussion betont haben, dass für sie die Möglichkeit zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie an der SoE viel besser sei als in den Industriebetrieben. Junge Männer scheinen sich nicht zuletzt genau aus diesem Grund für die SoE als Arbeitgeberin zu entscheiden und fühlen sich in ihrem Vereinbarkeitsanliegen von den Vorgesetzten unterstützt. Dies könnte ein wichtiger Hinweis für die Schulleitung sein, sich in ihrem Auftritt gegen aussen entsprechend bei potentiellen Mitarbeiterinnen UND Mitarbeitern als familienfreundliche Arbeitgeberin zu präsentieren.

In diesem Zusammenhang gibt es in den Gruppendiskussionen nur einen kritischen Hinweis: Oftmals würden Sitzungen am Abend stattfinden. Ohne grosses Aufsehen könnte hier seitens der Teamleitungen noch stärker Richtung Familienfreundlichkeit gewirkt werden, indem Sitzungen so anberaumt würden, dass sie spätestens kurz vor den Krippen- und Hortschliessungszeiten enden.

Die Laufbahnmöglichkeiten von Vollzeitarbeitenden werden in den Gruppendiskussionen und den Interviews mit den Schlüsselpersonen als intakt beschrieben. Hingegen scheint die Karriereplanung für Teilzeitarbeitende schwieriger zu sein. Diese unterschiedlichen Situationen und Problemlagen von Voll- und Teilzeitangestellten müssten in einem Förderkonzept für den Mittelbau angemessen berücksichtigt werden.

5.2.5 Zürcher Hochschule der Künste

An der ZHdK scheint die Gleichstellungsthematik gut verankert zu sein und von allen Seiten wird bestätigt, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, aber auch die Vereinbarkeit von unterschiedlichen Arbeitsfeldern inner- und ausserhalb der ZHdK – viele wissenschaftliche Mitarbeitende und Assistierende sind gleichzeitig als Künstlerinnen und Künstler tätig – gut gelingen kann. Einzig die nicht ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in Führungspositionen an der ZHdK wird seitens der Schlüsselpersonen moniert.

Da die Arbeitsbelastung phasenweise hoch sein kann, ist das Bewusstsein von Vorgesetzten für die spezifischen Problemlagen von Mitarbeitenden mit Kindern wichtig. Auch diesbezüglich scheint an der ZHdK ein gutes Gleichgewicht zu bestehen: In den Gruppendiskussionen wurde die Meinung vertreten, dass wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Assistierenden mit Kindern seitens ihrer Vorgesetzten viel Verständnis entgegengebracht würde.

Insgesamt scheint es weniger eine Frage des Geschlechts als vielmehr des individuellen Zugangs zu sein, wie schnell und erfolgreich sich wissenschaftliche Mitarbeitende und Assistierende inner- und ausserhalb der ZHdK im Umfeld von Kunst und Design etablieren.

5.3 Handlungsfelder und Massnahmen

In Kapitel 5.3.1 sind mögliche Handlungsfelder und Massnahmen für die Ebene der Zürcher Fachhochschule ausgeführt und in Kapitel 5.3.2 werden die von den einzelnen Gleichstellungskoordinatorinnen für ihre Organisationseinheiten (OE) ausgewählten Massnahmen vorgestellt, die im Rahmen des abschliessenden Review-Meetings diskutiert und ausgewählt worden sind.

5.3.1 Handlungsfelder und Massnahmen auf der Ebene Zürcher Fachhochschule (ZFH)

Grundlage für diesen über alle untersuchten OE synthetisierenden Überblick zu möglichen Massnahmen bildet die Auswertung der Resultate der Gruppendiskussionen mit den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie der Interviews mit den Schlüsselpersonen.

Die Situation der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter präsentiert sich, wie weiter oben gezeigt, an den Teilschulen in Abhängigkeit von der jeweiligen Fach- und Arbeitskultur unterschiedlich. In diesem Sinne sind die folgenden Vorschläge für Handlungsfelder und Massnahmen als Anregungen gedacht, um daraus einzelne Inhalte herauszugreifen. Selbstverständlich werden die Teilschulen der ZFH bei der Planung von geschlechtersensiblen Massnahmen zur Förderung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterschiedliche Akzente setzen.

*Förderung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem **Strategieziel** erklären:*

- Sind wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Wissenschaftlerinnen, Allrounder oder Dienstleistungserbringende? Es ist wichtig, an den Teilschulen eine Diskussion über Leitbilder und Typisierungen von und für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu führen.
- Die Laufbahnplanung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie auch anderen Personalkategorien sollte beim laufenden Projekt PVF-Revision und bei HR zu einem thematischen Schwerpunkt gemacht werden.
- Die heutige Kategorisierung des Personals entlang der Trennlinie Dozierende und wissenschaftliche Mitarbeitende ist allenfalls zu überdenken bzw. weiterzuentwickeln. Eventuell können ein forschungsorientiertes Laufbahnmodell und ein eher lehrorientiertes Laufbahnmodell entwickelt werden.

- Die Benennung der Personalkategorien ist zu überdenken. Dabei ist insbesondere darauf zu achten, dass die Bezeichnung im nationalen und im internationalen Forschungskontext den Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten entspricht. Die Überarbeitung der PVF böte die Möglichkeit, hier weitere Personalkategorien oder -rollen wie „Praxisdozierende“ oder „Third Space“⁴⁰ einzuführen.
- Es sollten Reglemente bezüglich Aufgaben, Tätigkeiten, Rechten und Pflichten für die verschiedenen Personalkategorien erlassen werden.
- Die mittel- und langfristige Laufbahnplanung sollte in den Prozess der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbeurteilung integriert und entsprechende Instrumente sollten zur Verfügung gestellt werden.
- Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern ist als Ziel zu verankern und entsprechend intern zu kommunizieren. Die Einhaltung kann über regelmässige statistische Datenerhebung und -überprüfung sichergestellt werden.
- Bestehende und neue Reglemente bezüglich Personalführung sollten vermehrt in der Praxis umgesetzt werden. Dazu müssen Vorgesetzte sensibilisiert und geschult werden.
- Der interne Führungsnachwuchs könnte als Personalentwicklungsthematik und -ziel dezidierter verankert werden.
- Statistische Daten und Erhebungen zum Laufbahnverlauf von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollten den Genderaspekt berücksichtigen. Es wäre z. B. wichtig, die Statistik darüber, welche wissenschaftlichen Mitarbeitenden im Verlaufe ihrer Anstellung zu Dozierenden werden, nach Geschlecht getrennt zu erheben, um bei sich allfällig einstellenden Diskrepanzen zwischen Frauen und Männern geeignete Steuerungsmassnahmen ergreifen zu können.

*Den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mögliche **Karrierewege aufzeigen und planen:***

- Die existierenden Karrieremöglichkeiten und deren Rahmenbedingungen innerhalb und ausserhalb der Teilschulen müssen den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern realistisch aufgezeigt werden, um keine Erwartungen zu wecken, die nicht erfüllt werden können. Das Kommunizieren von hinderlichen und förderlichen Faktoren ist dabei zentral.
- Die Vor- und Nachteile der unterschiedlichen Wege sollten benannt und ein Kompetenzprofil, das für die einzelnen Wege nötig ist, erstellt werden.⁴¹ Damit können für wissenschaftliche Mitarbeitende und ihre Vorgesetzten Transparenz und bessere Planungsvoraussetzungen geschaffen werden.
- Es ist wichtig, von Beginn weg eine Vorstellung der eigenen Karriere an der Fachhochschule zu haben und zu verfolgen (auch inhaltlich).

⁴⁰ Mit dem Bereich „Third Space“ sind wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angesprochen, die im weitesten Sinne in der Hochschulentwicklung oder Administration tätig sind, z. B. im Rahmen von Ressorts und Stabsstellen.

⁴¹ Das im Januar 2012 gestartete ZHAW-Projekt „Mitarbeiter für die Zukunft“ (MifZu) beschäftigt sich mit der Erstellung von Mitarbeitenden-Konzepten und der Revision der PVF, daraus könnten dann in einem weiteren Schritt auch Kompetenzprofile abgeleitet werden.

- Ein neuralgisches Thema ist der Funktionswechsel: Dozentin oder Dozent zu werden, ist für wissenschaftliche Mitarbeitende schwierig, d.h. es muss für alle internen Mitarbeitenden klar sein, worin diese Schwierigkeiten bestehen.
- Im Zusammenhang mit den Dozierendenstellen müssten allenfalls die Kriterien und/oder impliziten Erwartungen überdacht werden, die für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der einen und für externe Bewerberinnen und Bewerber mit Praxiserfahrung auf der anderen Seite gelten.
- Es ist über Wege nachzudenken, wie Frauen (und Männer) darin unterstützt werden können, die Fachhochschule in Richtung Privatwirtschaft, Industrie, Kunstszene, Behörde oder Schule zu verlassen und nach einigen Jahren als Dozent bzw. Dozentin zurückzukehren.
- Bei den jährlich stattfindenden Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen und zum Zeitpunkt der Einstellung ist die längerfristige Perspektive zu diskutieren und zu planen: Wo wollen wissenschaftliche Mitarbeitende in zwei, drei oder fünf Jahren stehen? Welche Möglichkeiten haben sie, die angepeilten Ziele zu erreichen? Welche Ermunterung oder Unterstützung brauchen sie dazu und wo können sie eine solche erhalten?
- Ausserdem wäre ein schul- bzw. departementsinternes Patensystem oder ein Tandemsystem eine Möglichkeit, um jüngere Mitarbeitende auf ihrem Karriereweg zu coachen. So hätten sie nebst ihren Vorgesetzten eine weitere interne Bezugsperson.

Selbststeuerung bezüglich der eigenen Laufbahn und Qualifizierungs- und Weiterbildungsmassnahmen fördern und fordern:

- Es ist wichtig, den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu kommunizieren, dass man von ihnen Eigeninitiative bezüglich ihrer eigenen Laufbahnentwicklung erwartet.
- Diese Ansprüche an die Mitarbeitenden bezüglich ihrer Eigeninitiative sollten auf geeignete Weise kommuniziert werden (z. B. in schulinternen Zeitungen und auf Plattformen, mittels Portraits von erfolgreichen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, anlässlich von Mittagslunches oder ähnlichen Austauschforen etc.).
- Die Eigeninitiative ist auch da wichtig, wo es darum geht, Weiterbildungs- und Qualifizierungswünsche zu formulieren. Eher zurückhaltende Personen sollten mittels Schulung und/oder Mentoring (in einem Kurs bzw. Programm oder direkt durch Vorgesetzte) ermutigt werden, Auftrittskompetenzen zu entwickeln und eigene Karriereambitionen selbstsicher zu verfolgen und umzusetzen.
- Das Führen des eigenen Kompetenzprofils auf einer schulinternen Plattform⁴² kann die bewusste Steuerung und den Austausch über Weiterbildungsmöglichkeiten unterstützen.
- Eigeninitiative und die Motivation, sich weiter zu entwickeln, sollen von der Leitung innerhalb von klaren Rahmenbedingungen gefördert werden, indem konkrete Qualifizierungsschritte unterstützt werden.

⁴² Das Dept. LSFM der ZHAW hat dazu ein Pilotprojekt mit der Kompetenzprofil-Plattform Mahara durchgeführt.

*Angemessene **Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten** schaffen:*

- Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erleben den Umgang mit ihren Weiterbildungsabsichten seitens der Schulen als diffus. Es braucht diesbezüglich verbindliche Regelungen, die mittels schriftlicher Dokumentation kommuniziert werden und allenfalls entsprechende Schulung bzw. Information der Vorgesetzten.
- Genauso wie für Dozierende könnten für wissenschaftliche Mitarbeitende Weiterbildungsrichtlinien festgelegt werden. Es könnte dabei ein maximales Budget pro Jahr angesetzt werden, das bei geeigneten Weiterbildungsvorhaben ausgeschöpft wird.
- Es sollte noch klarer definiert werden, was in der jeweiligen Schule bzw. im Departement unter geeigneten Weiterbildungsmassnahmen verstanden wird (Lehrgänge, Tagungsbesuche, Kurse, Forschungsreisen, Publikationen verfassen, Dissertationsprojekte usw.).
- Über die Ablehnung oder Annahme von Weiterbildungsanträgen der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollte für alle transparent und entlang festgelegter Kriterien entschieden werden.
- Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter könnten in bestimmten Tätigkeiten, wie Unterrichten oder Forschungsprojekte leiten, durch einen Mentor oder eine Mentorin eingeführt und gecoacht werden.

*Die **Forschungs- und Arbeitskultur** in den Schulen und Fachbereichen thematisieren, um so Mechanismen im Alltag auf allfällige Geschlechterkonstruktionen hin zu prüfen, die zu Ungleichheiten führen können:*

- Wissenschaft zu betreiben erfordert von den Einzelnen eine Anpassung an eine spezifische Arbeitskultur: Diejenigen, die sich im sozialen Feld einer Hochschule bewegen, müssen nicht nur mit Richtlinien, Reglementen und Arbeitsprofilen vertraut sein, sondern auch implizite und unausgesprochene Regeln kennen und beherrschen, die im Arbeits- und Wissenschaftsalltag ihre Wirkung entfalten und das berufliche und wissenschaftliche Fortkommen massgeblich beeinflussen.
- So sind z. B. Netzwerkbildungen, Publikationstätigkeit und die Übernahme von verantwortungsvollen Aufgaben zentral für die erfolgreiche Karriereplanung im Lehr- und Forschungsbereich. Sichtbar zu sein und sich einen guten Ruf zu erarbeiten ist von entscheidender Bedeutung, ohne dass das in der Regel explizit so gesagt würde. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter könnten mittels eines Coachings unterstützt und für die impliziten Regeln im Wissenschaftsbetrieb sensibilisiert werden.
- Es ist darauf zu achten, dass die fachkulturspezifischen Regeln und Wertvorstellungen innerhalb von Teams regelmässig selbstkritisch reflektiert werden. Besonders die Teamleitenden und Vorgesetzten sollten z. B. dafür sensibilisiert sein, dass Teilzeitarbeitende die gleichen Chancen wie Vollzeitarbeitende, Mitarbeitende mit Familie gleiche Chancen wie solche ohne Familie und Frauen die gleichen Möglichkeiten wie Männer haben.
- Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten sorgfältig in wissenschaftliche und berufliche Netzwerke eingeführt werden. Für den Technikbereich gilt das insbesondere für Frauen.

- Der zentrale Stellenwert von Publikationen und Autorschaft muss den wissenschaftlichen Mitarbeitenden kommuniziert werden, denn ohne die Veröffentlichungen steht ihnen der Weg zu den Dozentinnen- und Dozentenstellen kaum offen. Vorgesetzte sollten sie bei ihren Publikationsbemühungen unterstützen.
- Eine höhere Transparenz bezüglich Stellenprofilen und Entlohnung kann das Formulieren von Laufbahnzielen erleichtern.

Vorgesetzte für die Chancen und Risiken in der Laufbahnplanung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sensibilisieren:

- Gerade weil in der Befragung die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wiederholt angegeben haben, dass sie zu wenig ermutigt werden bzw. sich nicht angemessen unterstützt fühlen, sind geeignete Massnahmen für die Sensibilisierung von Vorgesetzten in Erwägung zu ziehen.
- Die Befragung hat gezeigt, dass das berufliche und wissenschaftliche Weiterkommen stark von den Vorgesetzten abhängt. Vorgesetzte sollten für die expliziten und impliziten Regeln im Wissenschaftsbetrieb sensibilisiert sein: Fachleute produzieren sich voreinander, erlangen durch die Kompetenzzuschreibungen der anderen einen guten Ruf und können sich so schliesslich in der Scientific Community etablieren. Für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind solche Faktoren für die Laufbahnentwicklung matchentscheidend. Vorgesetzte fungieren als ihre Türöffner.
- Demensprechend wichtig ist es, dass die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gut in die Arbeitskultur und impliziten Regeln eingeführt werden und angemessene Auftritts- und Publikationsmöglichkeiten erhalten. Wieso z. B. nicht einmal eine wissenschaftliche Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter in einem Aufsatz als Erstautorin oder Erstautoren nennen, wenn sie oder er den Hauptteil der Schreibearbeit übernommen hat?⁴³
- Aus Genderperspektive ist es wichtig, dass alle wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem Team in allen Aufgaben des gesamten Spektrums beschäftigt sind, d. h. – um es etwas überspitzt zu formulieren – dass nicht die einen Mitarbeitenden forschen und publizieren und die anderen ausschliesslich Studierende beraten und Abschlussarbeiten betreuen. Solche Arbeitsteilungen haben in der Regel geschlechterspezifische Implikationen. Vorgesetzte sind für solche Arbeitsteilungen, die sich in einem Team oftmals unter der Hand einstellen, zu sensibilisieren, damit sie wenn nötig korrigierend eingreifen können.

43 Siehe dazu auch „3.1-01RE Reglement Wissenschaftliche Integrität an der ZHAW“ (seit 1.4.2012 in Kraft).

Neue Laufbahnunterstützungsmassnahmen planen:

- Neben der gendersensiblen und eher informellen Unterstützung durch Vorgesetzte ist die Schaffung formeller Gefässe wie z. B. einer Laufbahnberatungsstelle⁴⁴ wichtig.
- Regelmässige Laufbahnplanungsgespräche könnten noch besser in existierende Instrumente wie Einstellungs-, Mitarbeitendenbeurteilungs- und Zielvereinbarungsgespräche integriert werden.
- Es ist wichtig, dass wissenschaftliche Mitarbeiterinnen die frauenspezifischen Mentoringangebote der ZFH nutzen, um im Formulieren und Umsetzen von eigenen Karriereambitionen persönlich gestärkt zu werden. Es ist zu gewährleisten, dass die entsprechenden Programme an den Teilschulen bekannt sind und von den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen bei Bedarf genutzt werden.
- Die Schulen müssen die Frage klären, wie mit Promotionsvorhaben von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern umgegangen werden soll. Allenfalls sind entsprechende Leitlinien festzulegen.

Vereinbarkeit von unterschiedlichen Arbeits- und Lebensbereichen, von Beruf und Familie ermöglichen sowie die Balance zwischen Work und Life unterstützen;

- Das Ernährerlohnmodell,⁴⁵ das in der Schweiz über Jahrzehnte ein dominantes Leitbild für Väter und Mütter war, erodiert heute aus verschiedenen Gründen. Einerseits bemüht sich eine steigende Zahl von Elternpaaren um partnerschaftliche Lösungen, andererseits gibt es mehr Patchworkfamilien und alleinerziehende Mütter und zunehmend Väter, für die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie zwingend ist. Solche veränderten Konstellationen und Erwartungshaltungen müssen Fachhochschulen in Zukunft berücksichtigen, wenn sie junge, ambitionierte und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen möchten.
- Die Schulen sollten junge Mütter – und zunehmend auch junge Väter, die mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen möchten – im Mittelbau darin unterstützen, Laufbahnplanung und Betreuungspflichten vereinbaren zu können. Dazu braucht es Kinderbetreuungsangebote, Möglichkeiten zu Teilzeitarbeit, flexible Arbeitszeitmodelle oder Home Office.
- Bei Teilzeitarbeitenden ist sicherzustellen, dass sie die gleichen Chancen zur Karriereplanung und -umsetzung haben wie Vollzeitarbeitende. Um das wichtige Beispiel Publikationen zu nehmen: Falls es an der Schule implizite Erwartungen darüber gibt, wie viele Publikationen pro Jahr nötig sind, um Dozent bzw. Dozentin werden zu können, so müssten solche Vorstellungen für Teilzeitarbeitende um den entsprechenden Stellenprozentsatz korrigiert werden. Die Länge der Publikationsliste würde dann mit dem Arbeitspensum korrespondieren.

44 Eine unabhängige, neutrale Laufbahnberatungsstelle liesse sich allenfalls für die gesamte ZHAW oder ZFH einrichten.

45 Dieses Modell ist mit dem Aufstieg des Bürgertums im 19. Jahrhundert entstanden und meint, dass Väter erwerbstätig sein und Mütter sich um Haushalt und Kinder kümmern sollten.

- Im gleichen Sinn müsste man sich im Klaren darüber sein, welche impliziten Erwartungen gegenüber wissenschaftlichen Mitarbeitenden betreffend der Vereinbarkeitsfrage bestehen bzw. ob und in welchem Umfang wissenschaftliches Arbeiten in der Freizeit zu erledigen ist (Publikationen oder Vortragsstoff verfassen, Dissertationsprojekt verfolgen etc.).
- Es ist zu klären, wie an der Teilschule mit zusätzlichen Arbeitsbelastungen umgegangen wird, die über die Stellenprofile der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinausgehen. Trotz grosser diesbezüglicher Leistungsbereitschaft der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist darauf zu achten, dass sie sich nicht zu viel zumuten und es ihnen gelingt, ihre Karriere mit einer für sie erfüllenden und befriedigenden Lebensgestaltung ausserhalb der Hochschule in Einklang zu bringen.
- Personen mit Betreuungspflichten für Kleinkinder könnten in dieser Lebensphase das Arbeitsfeld dahin gehend verlagern, dass sie weniger unberechenbare Peaks in der Arbeitslast erfahren.
- Das Thema Gender ist bei Human Resources (auch für die Rekrutierung) und bei Vorgesetzten immer wieder zu thematisieren und eventuell zwecks höherer Akzeptanz im Zusammenhang mit Diversity zu behandeln.
- Die Vereinbarkeit unterschiedlicher Arbeits- und Lebensfelder wird grundsätzlich an allen Schulen als gut bis sehr gut bewertet. Um weiterhin als fortschrittliche Arbeitgeberin zu fungieren, muss sich die Zürcher Fachhochschule mit ihren Teilschulen kontinuierlich in diesem Bereich weiterentwickeln und auf demographische Veränderungen angemessen reagieren.

5.3.2 Wichtige Massnahmen auf der Ebene der Organisationseinheiten

Am Review-Meeting⁴⁶ mit den Gleichstellungskordinatorinnen wurden die Resultate des empirischen Teils vom Projektteam vorgestellt und gemeinsam diskutiert. Anschliessend haben die Gleichstellungskordinatorinnen für ihre jeweilige OE festgehalten, welche Massnahmen aus ihrer Sicht bzw. in ihrer Funktion als Gleichstellungskordinatorinnen zu favorisieren wären. Sie haben die Massnahmen ausgewählt, welche sie für ihre OE als wichtig erachten:

Für die PH Zürich:

- Benennung der Personalkategorien
- Integration der mittel- und langfristigen Laufbahnplanung in den Prozess der Mitarbeitendenbeurteilung
- Sensibilisierung und Schulung der Vorgesetzten für das Thema Laufbahnplanung und damit die Umsetzung der Reglemente unterstützen
- Planung des Karrierewegs – auch inhaltlich – zu Beginn der Anstellung

⁴⁶ Dieses zweite Review-Meeting fand am 15. Juni 2012 statt. Teilgenommen haben für die PH Zürich Dorothea Vollenweider, für die SoE Claudia Kaspar Fehlmann und für das Departement LSFM Caroline Ulli. Mit der Vertreterin der ZHdK, Christine Weidmann, fand der inhaltliche Austausch bereits am 13. Juni 2012 statt. Das Review-Meeting hat die empirische Phase des Projekts abgeschlossen.

- Kommunikation der Erwartungen seitens der PH Zürich bezüglich Eigeninitiative, was das Verfolgen einer persönlichen Laufbahn betrifft
- Schulinterne Plattform für Kompetenzprofile führen
- Anpassung des Arbeitsfeldes und -pensums in Lebensphasen mit intensiven Betreuungspflichten
- Thema Gender und Diversity kontinuierlich im Blickfeld der Schulentwicklung behalten – bei Vorgesetzten, HR und strategischer Leitung

Für das Departement LSFM, ZHAW:

- Überdenken der Personalkategorien
- Benennung der Personalkategorien
- Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen thematisieren
- Mentoring zur Stärkung von Auftrittskompetenz und Selbststeuerung bezüglich der eigenen Laufbahn
- Sensibilisierung der Vorgesetzten für das Thema Weiterbildung und Laufbahnplanung
- Schulinterne Plattform für Kompetenzprofile führen
- Klare Regelungen bezüglich Weiterbildungsmöglichkeiten erlassen und kommunizieren
- Einführung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in bestimmte Tätigkeitsfelder durch schulinterne Mentorinnen und Mentoren
- Transparenz bezüglich Stellenprofilen und Lohnstrukturen
- Vereinbarkeitsoptionen kontinuierlich weiterentwickeln

Für die SoE, ZHAW:

- Reglement über Aufgaben, Tätigkeiten, Pflichten und Rechte für die verschiedenen Personalkategorien erlassen
- Unterschiedliche Karrierewege und ihre Rahmenbedingungen aufzeigen
- Patensystem bezüglich Laufbahnentwicklung von wissenschaftlichen Mitarbeitenden entwickeln
- Mentoring zur Stärkung von Auftrittskompetenz und Selbststeuerung bezüglich der eigenen Laufbahn
- Klare Regelungen bezüglich Weiterbildungsmöglichkeiten erlassen und kommunizieren
- Schulinterne Plattform für Kompetenzprofile führen
- Einführung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in bestimmte Tätigkeitsfelder durch schulinterne Mentorinnen und Mentoren
- Thema Gender und Diversity kontinuierlich im Blickfeld der Schulentwicklung behalten – bei Vorgesetzten, HR und strategischer Leitung

Für die ZHdK:

- Sensibilisierung und Schulung der Vorgesetzten für das Thema Laufbahnplanung und damit die Umsetzung der bestehenden Reglemente unterstützen
- Wege in die Praxis und allenfalls wieder zurück an die ZHdK ermöglichen und unterstützen
- Mehrjahreshorizont in die Mitarbeitendenbeurteilung integrieren
- Patensystem bezüglich Laufbahnentwicklung von wissenschaftlichen Mitarbeitenden entwickeln
- Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen thematisieren
- Sensibilisierung der Vorgesetzten bezüglich ihrer Aufgabe innerhalb der Laufbahnplanung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Umsetzung des Mittelbaureglements ZHdK vom 30.3.2011

6. Fazit

Die vorliegende Untersuchung zu den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an der Zürcher Fachhochschule (ZFH) und ihren Teilschulen gibt einen exemplarischen Einblick in Herausforderungen und Chancen einer Anstellung im Mittelbau einer Fachhochschule und zeigt aus einer Genderperspektive heraus Empfehlungen für allfällige Massnahmen zur Verbesserung der Entwicklungs- und Laufbahnmöglichkeiten auf.

Die Untersuchung ist explorativ angelegt und erhebt keinen Anspruch auf Repräsentativität. Allerdings spiegeln die Gruppendiskussionen mit 32 an der Untersuchung beteiligten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die im Vergleich zu den Universitäten ausgeprägte Heterogenität des Mittelbaus an den Fachhochschulen. So reicht das Alter von 28 bis zu 65 Jahren, fast die Hälfte hat Kinder, neben Fachhochschulabschlüssen verfügt ein hoher Anteil über einen Universitätsabschluss, 25% der Beteiligten sind promoviert. Auch bezüglich der Praxiserfahrung gibt es grosse Unterschiede. Diese schwankt zwischen 0 und 38 Jahren. Besonders an der PH Zürich, aber auch an der ZHAW-SoE verfügen viele wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über ein ausgeprägtes Praxiswissen. Das erklärt, dass insbesondere die Abgrenzung zu den Dozierenden, aber auch mögliche Karriereoptionen als ausgesprochen kontroverse und zu klärende Themenfelder diskutiert wurden.

Die Heterogenität legt somit eine Vielfalt an individuellen bzw. teilschul- oder departementspezifischen Qualifizierungs- und Weiterentwicklungsangeboten nahe. Die Ergebnisse der Studie sollen den Verantwortlichen der strategischen und operativen Führung Ideen und Anknüpfungspunkte für die Diskussion über dieses Thema liefern.

Die Rahmenbedingungen an der Zürcher Fachhochschule sind für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das Ganze gesehen gut, insbesondere im Vergleich zur Industrie und anderen Praxisfeldern ausserhalb der Hochschule. Die Fallstudie hat gezeigt, dass wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Tätigkeit mit hoher Motivation und Leistungsbereitschaft ausüben und gerne an der ZFH arbeiten.

Die Fallstudie spiegelt allerdings auch die vielen noch ungelösten Fragen der Fachhochschulentwicklung. So ist zum Beispiel die Rolle der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – sowohl die Abgrenzung zu den Dozierenden als auch ihre Funktion als Klammer und Impulsgeberinnen bzw. -geber für die Erfüllung des erweiterten Leistungsauftrags betreffend – nach wie vor nicht geklärt und löst Kontroversen aus. Ebenso offen ist, wie die eingeleitete Entwicklung der Fachhochschule zur „Hochschule“ und somit die Profilierung der ZFH als Qualifizierungsstätte für das praxisorientierte wissenschaftliche Personal des Mittelbaus aussehen soll. Das Bild des Mittelbaus, das die ZFH nach aussen trägt, wird schliesslich über die Akzeptanz mitentscheiden, nicht nur in der Scientific Community, sondern auch auf dem Arbeitsmarkt.

Abschliessend sollen die Ergebnisse des Projektes nochmals bezüglich möglicher Theoriebezüge diskutiert werden: Inwieweit schreiben sich – ähnlich wie an den Universitäten – an den Fachhochschulen Geschlechterkonstruktionen in der Arbeitskultur, in Lehre und Forschung ein? Welche doing gender-Prozesse bzw. welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gibt es an Fachhochschulen?

Ein Blick auf die in Kapitel 5 vorgeschlagenen Handlungsfelder und Massnahmen zeigt, dass viele Aspekte in den Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beide Geschlechter betreffen: Frauen und Männer müssen ihre Laufbahn proaktiv planen und dabei Unterstützung seitens der Teilschulen erhalten, sich in einer wissenschaftlichen Arbeitswelt karrierefördernd bewegen und Netzwerke bilden können, und schliesslich im Idealfall Vorgesetzte haben, die für die Chancen und Risiken ihrer Laufbahnverläufe sensibilisiert sind. Selbst die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrifft heute junge Frauen und Männer in ähnlicher Weise.

Das Spektrum dieser Handlungsfelder tangiert aber immer wieder geschlechterspezifische Aspekte, die oftmals nicht auf den ersten Blick erkennbar sind. Wenn sich z. B. in den Gruppendiskussionen die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen häufiger zu ihren Schwierigkeiten in der Netzwerkbildung oder Publikationstätigkeit äussern als ihre Kollegen, und umgekehrt wissenschaftliche Mitarbeiter die Fachhochschule gerade deshalb als Arbeitgeberin wählen, weil sie in einem Teilzeitpensum Familie und Beruf vereinbaren können, dann sind immer potentielle Grenzen oder Grenzaufweichungen thematisiert, an die Frauen und Männer im Mittelbau aufgrund ihrer Geschlechterzugehörigkeit stossen bzw. die sie aktiv zugunsten einer gendersensiblen Perspektive verschieben möchten. Dabei sind allerdings immer wieder die gesamte Lebenssituation und die bestehende Praxiserfahrung in den Blick zu nehmen. So mangelt es auch bei alleinerziehenden Männern in der Netzwerkbildung selbst im technischen Umfeld an Möglichkeiten. Und für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bisher hauptsächlich im universitären Umfeld gearbeitet haben, ist die gezielte Einführung in Praxisnetzwerke von entscheidender Bedeutung für eine künftige Karriere inner- oder ausserhalb der Fachhochschule.

Themen wie Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern oder identische Karrieremöglichkeiten für Frauen und Männer scheinen auf den ersten Blick an einer Fachhochschule mit kantonalem Personalreglement angemessen eingelöst, bedürfen aber gleichwohl einer permanenten Überprüfung z. B. mittels statistischer Erhebungen. Insgesamt ist es wichtig, die strukturellen Rahmenbedingungen, die an den Teilschulen gesetzt werden, regelmässig auf Genderaspekte zu überprüfen. Darüber hinaus eröffnet sich der ZFH ein breites Feld im Bereich der Sensibilisierung ihrer Mitarbeitenden: Vorgesetzte sollten für die spezifischen Chancen und Fallstricke von Frauen und Männern im Mittelbau sensibilisiert sein und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt es so zu unterstützen und über Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten zu informieren, dass sie ihre Karriereplanung selbstbewusst in die Hand nehmen. Diese (noch) unbefriedigende Situation war ein wichtiges Motiv der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich am Projekt zu beteiligen.

Die in dieser qualitativen Studie gewonnen Erkenntnisse müssten in einer quantitativen Studie weiter untersucht werden. Dabei könnte der geographische Perimeter erweitert und weitere Fachbereiche an Fachhochschulen miteinbezogen werden. Weiterführende genderrelevante Fragestellungen würden auf folgende Bereiche zielen: Statistische Daten und Erhebungen zum Laufbahnverlauf von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollten den Genderaspekt berücksichtigen. Es wäre z. B. wichtig, die Statistik darüber, welche wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Verlaufe ihrer Anstellung zu Dozierenden werden, nach Geschlecht getrennt zu erheben, um bei allfällig sich einstellenden Diskrepanzen zwischen Frauen und Männern geeignete Steuerungsmassnahmen ergreifen zu können. Ebenso wäre es zielführend, die verschiedenen

Netzwerkzugänge innerhalb und ausserhalb der Scientific Community in den jeweiligen Fachgebieten mit Bezug auf die je spezifische Lebens- und Berufssituation der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erheben, um entsprechende Massnahmenpakete zu entwickeln. Nicht zuletzt wäre es von Bedeutung, die Beteiligung an Weiterbildungen, Publikationen und Forschungsaufenthalten nach Geschlecht getrennt zu erfassen.

Abkürzungen

ATP	Administrativ-Technisches Personal
BBT	Bundesamt für Berufsbildung und Technologie
Dept.	Departement
Departement LSFM	Departement Life Sciences und Facility Management, ZHAW
FH	Fachhochschule
HR	Human Resources
MAB	Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbeurteilung
OE	Organisationseinheit
PH Zürich	Pädagogische Hochschule Zürich
PVF	Personalverordnung der Zürcher Fachhochschule
SoE	School of Engineering, ZHAW
TN	Teilnehmerinnen und Teilnehmer
WiMa	Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
ZFH	Zürcher Fachhochschule
ZHAW	Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften
ZHdK	Zürcher Hochschule der Künste

Literaturverzeichnis

- Beaufaÿs, Sandra, Anita Engels, Heike Kahlert (Hrsg.) (2012): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Frankfurt / New York.
- Beaufaÿs, Sandra (2003): Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld.
- Beaufaÿs, Sandra, Kraiss, Beate (2005): Doing Science - Doing Gender. Die Produktion von WissenschaftlerInnen und die Reproduktion von Machtverhältnissen im wissenschaftlichen Feld. In: Feministische Studien, Jg. 23, Nr. 1, 2005. S. 82-99.
- Dittli, Armin (2011) Bericht zum Projekt Mittelbauentwicklung/Nachwuchsförderung, zuhanden des FHR der ZFH (Datenbasis Oktober 2010), unveröffentlicht, Winterthur.
- Ebeling, Smilla, Schmitz, Sigrid (Hrsg.) (2006): Geschlechterforschung und Naturwissenschaften: Einführung in ein komplexes Wechselspiel. Wiesbaden.
- Fachkommission Chancengleichheit der Konferenz der Fachhochschule (KFH) (2010): Positionspapier für ein Bundesprogramm Chancengleichheit der Fachhochschulen (2010): BFI-Botschaft 2013-16. Ein Dokument zuhanden Beratungsorgan BBT. 25.8.2010.
- Flick, Uwe. (2005): Qualitative Sozialforschung. Reinbek bei Hamburg
- Helfferich, Cornelia (2011): Die Qualität qualitativer Daten: Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. Wiesbaden.
- Kraiss, Beate (1996): The academic disciplines: social field and culture. In: Comparative Social Research, Supplement 2, S. 93-111.
- Kraiss, Beate (2000): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt a. M./New York.
- Kraiss, Beate (2008): Wissenschaft als Lebensform: Die alltagspraktische Seite akademischer Karrieren. In: Haffner, Yvonne, Kraiss, Beate (Hrsg.): Arbeit als Lebensform? Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit in akademischen Berufsfeldern. Frankfurt a. M. 2008. S. 177-211.
- Kraiss, Beate, Beaufaÿs, Sandra (2005): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Verborgene Mechanismen der Macht. In: Nienhaus, Doris, Pannatier, Gaël, Töngi, Claudia (Hrsg.): Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung. Bern. S. 29-46.
- Lamnek, Siegfried (2005): Qualitative Sozialforschung. Weinheim/ Basel
- Mayring, Philipp (2002): Einführung in die Qualitative Sozialforschung. Weinheim/Basel.
- Metz-Göckel, Sigrid et al. (2008): Wissenschaft als Lebensform - Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals aller nordrhein-westfälischen Universitäten. Opladen/Farmington Hills.
- Münst, Agnes Senganata (2002): Wissensvermittlung und Geschlechterkonstruktionen in der Hochschullehre. Ein ethnographischer Blick auf natur- und ingenieurwissenschaftliche Studienfächer. Weinheim.
- Pastor, Elisabeth (2006): Frauen in der Wissenschaft in der Schweiz, Vortrag anlässlich der Tagung „Frauen, Wissenschaft und Gesellschaft“ am 13.6.2006
- Przyborski, Aglaja, Wohlrab-Sahr, Monika (2010): Qualitative Sozialforschung: Ein Arbeitsbuch. München.

Weber, Karl et al. (2010): Programmatik und Entwicklung der Schweizer Fachhochschulen. Bern.

Weiss Sampietro, Thea, Ramsauer, Nadja, Karvounaki, Sheila, Burkart, Alexandra (2011): Fachhochschulstudiengänge für Frauen und Männer attraktiv gestalten – Genderkompetenz in der Lehre der Fachbereiche Wirtschaft, Soziale Arbeit, Kunst und Pädagogik. Winterthur.

Zimmer, Annette, Krimmer, Holger, Stallmann, Freia (2007): Frauen an Hochschulen: Winners among Losers: Zur Feminisierung der deutschen Universität. Opladen/Farmington Hills.

Zölch, Martina, Greiwe, Stephanie, Semling, Corinna (2005): Die Situation der Assistierenden und wissenschaftlich Mitarbeitenden an Schweizer Fachhochschulen. Ergebnisse einer schweizweiten Befragung. Olten.

Anhang

A1 Leitfragen Gruppendiskussion mit wissenschaftlichen Mitarbeitenden

Leitfragen Gruppendiskussion
Fragen zur Motivation, zum Image der Rolle als wissenschaftliche Mitarbeiterin, wissenschaftlicher Mitarbeiter (WiMa) und zur Befindlichkeit in der Anstellung
Aus welchen Gründen kamen Sie an die Fachhochschule, bzw. warum haben Sie sich nach Ihrem Studium entschieden an der FH als WiMa zu arbeiten?
Wie sehen Sie Ihre Rolle als WiMa im Kontext Ihrer Fachhochschule?
Welches Image der WiMa nehmen Sie innerhalb Ihrer Schule, Ihres Departementes wahr?
Fühlen Sie sich in der Rolle als WiMa als Wissenschaftler? Warum? Warum nicht?
Fragen zur Tätigkeit, zu den Aufgaben und zum Arbeitsalltag
War Ihnen bei Stellenantritt klar, in welchem Tätigkeitsfeld Sie sich bewegen und welche Aufgaben Sie als WiMa haben würden?
Stimmt Ihr Tätigkeitsgebiet mit Ihren Vorstellungen, die Sie von der Stelle hatten überein? Stimmt das Arbeitspensum?
Welche Aufgaben sollten grundsätzlich zum Aufgabenbereich einer/s WiMa gehören?
<i>Falls viele Diskussionsteilnehmende einen Stellenbescrieb bzw. eine Aufgabenbeschreibung haben:</i> Stimmt Ihr Tätigkeitsgebiet mit Ihrem Stellenbescrieb, Pflichtenheft überein? Übernehmen Sie noch andere oder zusätzliche Aufgaben als die, die mit Ihnen besprochen wurden?
Was schätzen Sie an der Tätigkeit als WiMa? Was schätzen Sie nicht?
Nehmen Sie Unterschiede wahr zwischen den Tätigkeiten bzw. Aufgabenbereichen der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?
Wie beurteilen Sie die Möglichkeiten, Familie und Beruf an Ihrer Schule, Ihrem Departement als WiMa zu vereinbaren?
Welche Voraussetzungen müssten Ihrer Meinung nach gegeben sein (von Seiten des Departementes oder der Schule), damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf optimal ermöglicht würde?
Wie nehmen Sie in Ihrem Umfeld die Vereinbarkeitsfrage wahr? Ist das ein Thema? Gibt es Unterschiede bei Ihren Kolleginnen oder Kollegen, die Väter oder Mütter sind, im Umgang mit der Vereinbarkeitsfrage?

Fragen zu Einschätzungen der eigenen Laufbahnentwicklung: Qualifizierung und Entwicklungsmöglichkeiten

Bemerkung: Unter Qualifizierungsmöglichkeiten werden Massnahmen verstanden, welche Ihre berufliche Qualifikation verbessern (z. B. Kurse, Weiterbildungen, Projektverantwortung/-leitung, Durchführung von Lehrveranstaltungen, Tagungsteilnahmen, etc.) Unter Laufbahn verstehen wir die berufliche Entwicklung. Schritte auf einer Laufbahn können Stellenwechsel, Funktionswechsel aber auch eine anderes Aufgabenspektrum sein.

Wie schätzen Sie Ihre Möglichkeiten bezüglich Ihrer eigenen Laufbahnentwicklung am Departement/an der Fachhochschule ein? Kurzfristig und langfristig?

Sehen Sie Unterschiede bezüglich der Möglichkeiten für Männer und Frauen?

Sehen Sie Unterschiede zwischen Frauen und Männern (WiMa) bei den Karriereambitionen?

Welche Möglichkeiten bestehen an Ihrer Arbeitsstelle momentan, sich beruflich zu qualifizieren?

Welche Erwartungen haben Sie an die FH bezüglich der Entwicklungs- und Qualifizierungsangebote?

Wie schätzen Sie Ihre Perspektiven und Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt mit Ihrer Erfahrung als WiMa an der FH ein?

Meinen Sie, dass es Unterschiede bei den Karrieremöglichkeiten von Frauen und Männern gibt nach ihrer Anstellung als wissenschaftliche Mitarbeitende?

Fragen zu Laufbahnentwicklung: Kultur und (strukturelle) Rahmenbedingungen

Welche Faktoren spielen Ihrer Meinung nach für die Karriereambitionen eine Rolle? Was sind motivierende Faktoren? Was sind demotivierende Faktoren?

Als wie wichtig erachten Sie Regelungen bezüglich Weiterbildung und anderen Qualifizierungsmassnahmen?

Fühlen Sie sich von Ihrem beruflichen Umfeld in Ihrer Laufbahnentwicklung gefördert?

Was sind förderliche Faktoren, was Stolpersteine bei der Karrierelaufbahn?

Finden Sie es wichtig, sich ein berufliches Netzwerk aufzubauen? Wenn ja, werden Sie dabei von Ihrem Umfeld bzw. von Vorgesetzten unterstützt? Nehmen Sie diesbezüglich Unterschiede bei Männern und Frauen wahr?

Welche Rahmenbedingungen erachten Sie als wichtig für Ihre Laufbahnentwicklung?

- Mit Blick auf die FH?
- Mit Blick auf den Arbeitsmarkt ausserhalb der FH?

Mit Blick auf Männer und Frauen im Mittelbau: Sind geschlechterspezifische Rahmenbedingungen nötig? Wenn ja, welche und warum? Oder sind eher andere Faktoren wichtig, die spezifische Rahmenbedingungen erfordern?

A2 Leitfragen Interviews mit Schlüsselpersonen

Leitfragen Interviews

Einstiegsfragen, Fragen zur Rolle des Mittelbaus

Inwiefern beschäftigen Sie die Themen Mittelbau und Mittelbauförderung in Ihrer Funktion als ...?
Welche Themen und Probleme werden an Sie herangetragen?

Welches sind Ihrer Meinung nach bzw. gemäss Ihren Erfahrungen die Motive für wissenschaftliche Mitarbeitende, an einer FH bzw. an Ihrer Hochschule, in Ihrem Departement zu arbeiten?
Gibt es Unterschiede zwischen Männern und Frauen?

Sehen Sie wissenschaftliche Mitarbeitende als Wissenschaftlerinnen bzw. Wissenschaftler?
Was ist das Idealprofil eines/r WiMa?

Welche Rolle haben die WiMas im Moment an Ihrer FH inne? Wie grenzen Sie WiMas gegenüber anderen Personalkategorien ab: Assistierende, Dozierende, Angestellte? Sollte eine WiMa-Tätigkeit zeitlich begrenzt sein?

Stimmt diese Funktion mit Ihrer Vorstellung, was die Rolle der WiMas an der FH sein soll, überein? Wenn nein, wie sollte diese Ihrer Meinung nach aussehen?

Wo sehen Sie Chancen, wo Risiken in einer Anstellung als WiMa an Ihrer FH? Sind die Chancen bzw. Problemlagen für Frauen und Männer gleich bzw. unterschiedlich?

Fragen zum Tätigkeitsgebiet und zu den Aufgaben der WiMa (allenfalls Bezug nehmen zu den Stellenbeschreibungen, die es an den jeweiligen Schulen gibt)

Welche Aufgaben übernehmen WiMas an Ihrer Hochschule, Ihrem Departement, Ihrem Institut resp. in welchen Tätigkeitsbereichen sind WiMas beschäftigt?

Verschieben sich die Tätigkeitsbereiche im Verlaufe der Anstellung?

Wissen Sie, ob es Unterschiede in den Tätigkeitsfeldern von Frauen und Männern gibt, die als WiMa arbeiten (Bereiche Lehre, Forschung, Studierendenbetreuung, Dienstleistung, Support)?
Wenn ja: Warum ist das so?

(Gibt es Regelungen bei Ihnen (Hochschule, Departement, Institut), in welchen die Tätigkeiten der WiMa definiert sind? Gibt es Stellenbeschreibungen? Erachten Sie Regelungen für nötig und sinnvoll? Warum? Was braucht es? => allenfalls vorhandene Dokumente anschauen)

Sehen Sie Überschneidungen zu Tätigkeitsgebieten und Aufgaben anderer Personalkategorien, also gegenüber Dozierenden, Assistierenden und dem ATB-Personal? Ergeben sich Ihrer Meinung nach daraus spezifische Probleme für Frauen oder Männer?

Fragen zur Laufbahnentwicklung der WiMas, zu den Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten

Inwiefern beschäftigt Sie das Thema „berufliche Entwicklung der wissenschaftlichen Mitarbeitenden“ in Ihrem Alltag? Wo sehen Sie persönlich Ihre Aufgabe in diesem Thema?

Welche Haltung haben Sie grundsätzlich zum Thema Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern im Mittelbau? Haben Sie das Gefühl, dass die FH genug tut?

Welche Erwartung haben Sie an die WiMas, sich weiterzuentwickeln bzw. an ihre Bereitschaft, die eigene Karriere in die Hand zu nehmen?

Was sind konkrete Karriereverläufe von WiMas, die Sie beobachten? Sehen Sie hier Gemeinsamkeiten bzw. Unterschiede zwischen Frauen und Männern?

Was gibt es momentan bei Ihnen (in Ihrem Institut, Departement oder an Ihrer FH) im Zusammenhang mit der Unterstützung, Förderung und Qualifizierung der WiMas? Gibt es zuständige Personen? Konkrete Massnahmen?

Inwiefern sind für die Laufbahnentwicklung der WiMas Netzwerke wichtig? Werden die WiMas bei der Vernetzung unterstützt? Bemühen sich Frauen und Männer im Mittelbau unterschiedlich um solche Netzwerke?

(Wie schätzen Sie insgesamt hier an der FH die Situation der WiMas bezüglich ihrer Möglichkeiten zur Qualifizierung und Weiterentwicklung ein?)

Welche Wünsche werden im Zusammenhang mit Laufbahn oder Karriere seitens der WiMas an Sie herangetragen? Welche Karriereambitionen werden formuliert? Gibt es Unterschiede in der Art und Weise, wie Frauen und Männer ihre Ambitionen anmelden und/oder umsetzen?

Wohin sollten sich WiMas Ihrer Meinung nach entwickeln können?

Welche Perspektiven haben WiMas an der FH und auf dem Arbeitsmarkt? Welche sollten sie haben?

Werden den WiMas diese Perspektiven aufgezeigt? Gibt es Informationen zu Laufbahnentwicklung, Führungsausbildung oder anderen relevanten Themen?

Wo sehen Sie im Zusammenhang mit der Laufbahnentwicklung der WiMas Handlungsbedarf?

Fragen zu Laufbahnentwicklungen: Kultur und (strukturelle) Rahmenbedingungen und Massnahmen

Welche Faktoren spielen Ihrer Meinung nach für die Karriereambitionen von WiMas eine Rolle? Was sind motivierende Faktoren? Was sind demotivierende Faktoren? Welche Rolle spielt dabei die Haltung des Vorgesetzten?

Nehmen Sie Unterschiede wahr zwischen Männern und Frauen oder spielen andere Faktoren eine Rolle?

Wo sehen Sie aufgrund Ihrer Position Handlungsspielräume? Welche Möglichkeiten sehen Sie, auf die unterschiedlichen Bedürfnisse einzugehen?

Welche Massnahmen müssten für Frauen, welche für Männer getroffen werden, um eine Anstellung als WiMa zu verbessern und noch attraktiver zu gestalten?

Beiträge zur nachhaltigen Entwicklung

Publikationsreihe des Instituts für Nachhaltige Entwicklung. Die Publikationen können bestellt bzw. per Download bezogen werden bei:

Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften
Institut für Nachhaltige Entwicklung INE
Postfach
8401 Winterthur
Tel. ++41 (0)58 934 77 41, info.ine@zhaw.ch, www.ine.zhaw.ch

Bisher in der Reihe erschienen sind:

Nr. 1 pdf-Datei kostenlos	Furrer, B., Weiss Sampietro, T. & Seidler A. (2006). Swiss CSR Monitor 2006 - Die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen in der Wahrnehmung der Schweizer Bevölkerung. Mit einem Schwerpunkt zu Banken und Pensionskassen. Beiträge zur nachhaltigen Entwicklung 1/2006. Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Winterthur. ISBN 3-905745-03-8/978-3-905745-03-0
Nr. 2 pdf-Datei kostenlos	Teuscher, P., Stäheli, M. & Furrer, B. (2006). Bestimmung relevanter sozialer Themen - Diskussionspapier zum Sozialmanagement. Beiträge zur nachhaltigen Entwicklung 2/2006. Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Winterthur. ISBN 978-3-905745-05-4
Nr. 3 pdf-Datei kostenlos	Dubielzig, F. (2006). Management sozialer Informationen - Diskussionspapier zum Sozialmanagement. Beiträge zur nachhaltigen Entwicklung 3/2006. Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Winterthur. ISBN 978-3-905745-06-1.
Nr. 4 pdf-Datei kostenlos	Winistöfer, H., Hohl, U. & Stiller, S. (2006). Kommunikation sozialer Leistung - Diskussionspapier zum Sozialmanagement. Beiträge zur nachhaltigen Entwicklung 4/2006. Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Winterthur. ISBN 978-3-905745-07-8
Nr. 5 Zweifarbendruck, broschiert CHF 38.-	Winistöfer, H., Teuscher P. & Dubielzig F. (2006). Sozialmanagement im Unternehmen - Ausgewählte Instrumente für die Praxis. Beiträge zur nachhaltigen Entwicklung Nr. 5/2006. Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Winterthur. ISBN 3-905745-05-4/978-3-905745-05-4
Nr. 6 pdf-Datei kostenlos	Hongler, H., Kunz, M., Prelicz-Huber, K., Wolff, R. & Fricker, J. (2007). Partizipative Stadtteilentwicklung Winterthur-Töss - Evaluationsbericht zur Startphase. Beiträge zur nachhaltigen Entwicklung Nr. 6/2007. Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Winterthur. ISBN 978-3-905745-10-8

<p>Nr. 7 pdf-Datei kostenlos</p>	<p>Carabias-Hütter, V., Brüngger, B., Hohl, U., Renner, E., Spiess, H., Weiss Sampietro, T. & Winters, C. (2007). Enhancing Regional RTD and Innovation Development through Foresight & Mentoring - Scenario Development and Action Plan for RTD and Innovation Promotion up to 2020 in Zurich, Switzerland. Beiträge zur nachhaltigen Entwicklung Nr. 7/2007. Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Winterthur. ISBN 978-3-905745-11-5</p>
<p>Nr. 8 pdf-Datei kostenlos</p>	<p>Carabias-Hütter, V., von Allmen, M. & Brüngger, B. (2007). Nachhaltige Regionalentwicklung im Alpenraum - Auswertung der Delphi-Befragung im Rahmen des NFP48-Projektes FUNalpin. Beiträge zur nachhaltigen Entwicklung Nr. 8/2007. Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Winterthur. ISBN 978-3-905745-12-2</p>
<p>Nr. 9 pdf-Datei kostenlos</p>	<p>Weiss Sampietro, T. & Ramsauer, N. (2008). Gendergerechte technische Fachhochschulstudiengänge - Ein Entwicklungsprojekt in den Studiengängen Elektrotechnik, Unternehmensinformatik und Biotechnologie der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften. Beiträge zur nachhaltigen Entwicklung Nr. 9/2008. Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Winterthur. ISBN 978-3-905745-18-4</p>
<p>Nr. 10 pdf-Datei kostenlos</p>	<p>Brunner, A., Lellig, Ch., Winistörfer, H. & Lang, Th. (2008). Teil-lohnstellen in privatwirtschaftlichen Unternehmen - Welche Geschäftsprozesse und Tätigkeiten eignen sich und welches sind entscheidende Erfolgsfaktoren? Beiträge zur nachhaltigen Entwicklung Nr. 10/2008. Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Winterthur. ISBN 978-3-905745-21-6</p>
<p>Nr. 11 pdf-Datei kostenlos</p>	<p>Lellig, Ch., Lang, Th., Winistörfer, H., Brunner, A. (2008). In 10 Schritten zu Teillohnstellen in privatwirtschaftlichen Unternehmen - Arbeitshilfe für Vermittlungsstellen. Beiträge zur nachhaltigen Entwicklung Nr. 11/2008. Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Winterthur. ISBN 978-3-905745-22-4</p> <p>Lellig, Ch., Lang, Th., Winistörfer, H. & Brunner, A. (2008). 10 étapes vers des emplois à salaire partiel dans les entreprises privées - Guide pratique pour les Agences de Placement. Beiträge zur nachhaltigen Entwicklung Nr. 11/2008. Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Winterthur. ISBN 978-3-905745-24-5</p>

<p>Nr. 12 pdf-Datei kostenlos</p>	<p>Spiess, H., Wasem, K. & Burkart, A. (2008). Gewässerbezogene Naherholungsräume im Kanton Zürich (Pilotprojekt). Beiträge zur nachhaltigen Entwicklung Nr. 12/2008. Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Winterthur. ISBN 978-3-905745-23-2</p>
<p>Nr. 13 pdf-Datei kostenlos</p>	<p>Fricker, J., Schwaller, B., Wiek, A. & Dumont, G. (2009). Umfrage zum Stand der Nachhaltigkeitsorientierten Gemeindeführung in der Deutschschweiz. Modulbericht 1 des KTI-Forschungsprojekts NOGF. Beiträge zur nachhaltigen Entwicklung Nr. 13/2009. Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Winterthur. ISBN 978-3-905745-29-0</p>
<p>Nr. 14 pdf-Datei kostenlos</p>	<p>Fricker, J., Schwaller, B., Wiek, A. & Dumont, G. (2009). Modell zur Nachhaltigkeitsorientierten Gemeindeführung inklusive Methodenkoffer. Modulbericht 2 des KTI-Forschungsprojekts NOGF. Beiträge zur nachhaltigen Entwicklung Nr. 14/2009. Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Winterthur. ISBN 978-3-905745-29-0</p>
<p>Nr. 15 pdf-Datei kostenlos</p>	<p>Weiss Sampietro, Th., Ramsauer, N., Burkart, A. & Karvounaki Marti, S. (2010). Genderkompetenz in der Lehre an Fachhochschulen - Wege zur Umsetzung in den Fachbereichen Kunst, Pädagogik, Soziale Arbeit und Wirtschaft. Beiträge zur nachhaltigen Entwicklung Nr. 15/2010: Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Winterthur. ISBN 978-3-905745-38-2</p>
<p>Nr. 16 pdf-Datei kostenlos</p>	<p>Brunner, A., Kägi, E. & Renner, E. (2010). Das Kapitalstockmodell als Basiskonzept für eine nachhaltige Entwicklung. Beiträge zur nachhaltigen Entwicklung Nr. 16/2010: Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Winterthur. ISBN: 978-3-905745-39-9</p>
<p>Nr. 17 pdf-Datei kostenlos</p>	<p>Weiss Sampietro, Th., Manchen Spörri, S., Ramsauer, N., Weinzinger, C., Wülser, P. (2011). Ingenieurabsolventinnen im Beruf. Beiträge zur nachhaltigen Entwicklung Nr. 18/2010: Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Winterthur. ISBN: 978-3-905745-43-6</p>