
Anna TSCHAUT¹ & Michael SITTE (Olten)

Wissenschaftlicher Nachwuchs an Schweizer Fachhochschulen – Karrierewege über die Promotion in den Third Space

Zusammenfassung

Der wissenschaftliche Nachwuchs Schweizer Fachhochschulen sieht sich mit zwei zentralen Herausforderungen konfrontiert: (1) Die erfolgreiche Bewältigung der Promotion und (2) die Entwicklung und Verfolgung von beruflichen Zielsetzungen, für welche die wissenschaftliche Tätigkeit in der angewandten Forschung qualifiziert. Wir schildern kurz die Besonderheiten der Fachhochschulen mit Bezug auf den wissenschaftlichen Nachwuchs und skizzieren die spezifischen Problemstellungen dieser Personalgruppe in Bezug auf Rekrutierung, Förderung und Berufsziele. Zum Schluss werden zwei Lösungsansätze, wie den Herausforderungen begegnet werden kann, vorgestellt.

Schlüsselwörter

Wissenschaftlicher Nachwuchs, Fachhochschulen, Promotion, Third Space

Young academics at Swiss universities of applied sciences – Career paths via a doctorate into the third space

Abstract

Young academics at Swiss universities of applied sciences are confronted with two central challenges: (1) the successful completion of the dissertation and (2) the development and pursuit of professional objectives for which the scientific activities in applied research are suitable. This article briefly describes the special characteristics of universities of applied sciences with respect to junior scientific staff and outlines the specific problems for such personnel in terms of recruitment, career advancement and professional aims. Finally, the paper presents two approaches that may offer successful means for meeting these challenges.

Keywords

young academics, universities of applied sciences, doctorate, third space

¹ E-Mail: anna.tschaut@fhnw.ch

1 Hintergrund

Mit dem Schweizer Fachhochschulgesetz von 1995 ist seit über 15 Jahren anwendungsorientierte Forschung ein fester Bestandteil der Schweizer Fachhochschulen (s. NICKEL & ZIEGELE, 2010b). Der vierfache Leistungsauftrag umfasst neben der Ausbildung in Bachelor- und Masterstudiengängen und der angewandten Forschung und Entwicklung (F&E) auch Weiterbildungs- und Dienstleistungsangebote. Damit einher geht eine Diversifizierung in den Tätigkeitsbereichen der wissenschaftlichen Assistierenden und Mitarbeitenden, wobei viele ihren Arbeitsschwerpunkt im Bereich F&E haben.

Daraus ergeben sich mit Bezug auf das Personal zwei herausfordernde Handlungsfelder für die Schweizer Fachhochschulen (FHs): (1) Die Rekrutierung von qualifiziertem Nachwuchs für den Bereich F&E und (2) die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. In beiden Bereichen stellen sich organisationsspezifische Herausforderungen, die im Folgenden kurz dargestellt werden sollen. Daraufhin möchten wir Lösungsansätze ausweisen, die sich aus unserer Sicht für die FHs anbieten.

2 Problemstellung

Bei der **Rekrutierung** qualifizierten Nachwuchses stehen die Schweizer FHs als potentielle Arbeitgeberinnen für Absolventinnen und Absolventen höherer Bildungseinrichtungen in einer Konkurrenzsituation mit den Universitäten und Eidgenössisch Technischen Hochschulen (ETHs) auf der einen und Wirtschaftsunternehmen auf der anderen Seite (vgl. auch SWTR, 2010). Für Absolventinnen und Absolventen mit wissenschaftlichen Karrierezielen sind die Universitäten und ETHs vielfach schon aufgrund des Promotionsrechts der attraktivere Arbeitgeber. Für Absolventinnen und Absolventen, für die der (prospektive) Lohn eine zentrale Rolle bei der Stellenwahl spielt, stehen Wirtschaftsunternehmen oft höher im Kurs. Die FHs in der Schweiz stellen nichtsdestotrotz attraktive Arbeitgeberinnen dar, wobei je nach Fachrichtung und persönlichem Hintergrund unterschiedliche Vorteile von Bedeutung sind. So dürfte z. B. für Absolventinnen und Absolventen von Fächern mit einer deutlichen Nähe zur Industrie die enge Zusammenarbeit der FHs mit Unternehmen besonders interessant sein. Dies kann insbesondere dann der Fall sein, wenn sie langfristig ihre Zukunft in der Praxis sehen, in der ersten Zeit nach ihrem Hochschulabschluss aber weiter ihren wissenschaftlichen Interessen nachgehen wollen. Für viele ausländische Nachwuchsakademiker/innen wiederum sind die verhältnismäßig zum Ursprungsland gute Entlohnung und Verträge mit oftmals höheren Anstellungsgraden bedeutende Anreizfaktoren.

Ist der Organisationseinstieg vollzogen, haben wir es beim wissenschaftlichen Mittelbau an den Schweizer FHs mit Personen zu tun, die sich oft direkt nach dem Berufseinstieg und somit in einer wichtigen Qualifizierungsphase befinden. Damit ist nicht nur das eigene Engagement der Betroffenen angesprochen, sondern auch die **Förderung** durch die FHs. Für viele Mitarbeitende mit dem Schwerpunkt F&E steht die Promotion als nächste anzustrebende Qualifizierung außer Frage. Durch das nicht vorhandene Promotionsrecht an FHs und einen Mangel an organisations-

übergreifenden systematischen Förderungsstrukturen für dieses berufliche Profil steht dieser Nachwuchs jedoch vor der Herausforderung, nach individualisierten Lösungen und Unterstützung zur Umsetzung der Promotion zu suchen (vgl. z. B. ZÖLCH, GREIWE & SEMLING, 2005).

Hinzu kommt, dass die mittel- und längerfristige **berufliche Zielsetzung** in Verbindung mit der wissenschaftlichen Tätigkeit an der FH zum Teil ungenügend ausformuliert und fokussiert ist. Für eine Dozentur an der FH ist i. d. R. eine längere Praxiserfahrung (d. h. eine Tätigkeit außerhalb der FH oder Universität) gefordert. Der Weg (zurück) in die Universität scheint hingegen ebenfalls schwierig und setzt ohnehin die erfolgreiche Promotion voraus. Gleichzeitig sind wissenschaftliche Stellen an den Universitäten und anderen Forschungseinrichtungen heiß umkämpft, so dass ein Einstieg „von außen“ nur möglich ist, wenn dem bzw. der potentiellen Arbeitgeber/in der Mehrwert durch die Berufserfahrung an der FH deutlich gemacht werden kann. Hier sind die im Rahmen der Tätigkeit an der FH erworbenen wissenschaftlichen und übergreifenden Kompetenzen von entscheidender Bedeutung.

Es werden somit Antworten auf zwei konkrete Fragen gesucht: (1) Wie kann die wissenschaftliche Qualifizierung während der Tätigkeit an der FH unterstützt werden? (2) Welche berufliche Zielsetzung kann mit der wissenschaftlichen Tätigkeit und Qualifizierung an der FH verbunden sein?

3 Lösungsvorschläge

3.1 Promotion als Win-win-Situation gestalten

Für die Erreichung des zentralen formalen Kriteriums der wissenschaftlichen Qualifizierung, der Promotion, gibt es wie bereits erwähnt bisher an Schweizer FHs keine übergeordneten systematischen Förderungsstrukturen (s. ZÖLCH et al., 2005). Diese wären nicht nur als allgemeine Unterstützung für die externen Promovierenden wünschenswert². Sie könnten auch dazu beitragen, Systemstrukturen zu schaffen, in denen alle Beteiligten – d. h. Promovierende, die Promotionsbetreuenden an den Universitäten und die FH als Arbeitgeberin – von der Promotion profitieren. Ein Promotionsangebot der FHs kann über ihren F&E-Bereich laufen, der durch seine Praxisnähe sowohl für FH-Absolvierende wie auch für Personen mit universitärem Hintergrund eine attraktive Forschungsmöglichkeit darstellt. Eine bisher wenig genutzte Möglichkeit sind hier (internationale) Promotionsnetzwerke, in denen Abkommen zwischen FHs und Hochschulen mit Promotionsrecht geschlossen werden. Solche systematischen, organisationsübergreifenden Kooperationsformen sind eine Chance, die Promotion des FH-Nachwuchses für alle Seiten zu einer gewinnbringenden Zusammenarbeit zu machen. Sie könnten einen Rahmen bieten, der für die Universitäten die Betreuung der externen Promotionen er-

² Das europäische Doktorierendennetzwerk Eurodoc weist darauf hin, dass eine systematische Unterstützung von externen Promovierenden bisher noch nicht umfassend gewährleistet ist (vgl. EURODOC, 2011).

leichtert (z. B. indem eine zusätzliche Supervision innerhalb der FH vereinbart wird), zur Qualitätssicherung der Forschungsarbeit der Promovierenden beiträgt und damit auch den Forschungsausweis der FHs stärkt. Das wiederum dürfte nicht nur die generelle Zufriedenheit des wissenschaftlichen Nachwuchses erhöhen, sondern auch ihre Beanspruchung durch die Doppelbelastung mit Arbeitstätigkeit und Promotion reduzieren, was in der Folge das Potential in sich birgt, die Abbruchquoten von externen Promotionsvorhaben zu verringern. Auch sind weiterführende (Forschungs-)Kooperationen zwischen FHs und Universitäten denkbar, die über eine solche Zusammenarbeit hinausgehen können³.

3.2 Third Space als Karriereziel

Die Beantwortung der zweiten Frage fordert aufgrund der zuvor geschilderten Konkurrenzsituation auf dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt einen innovativen Ansatz, der über die klassischen wissenschaftlichen Berufsziele hinausdenkt. Im Rahmen der in den letzten Jahren eingeleiteten organisationalen Veränderungen an Hochschulen im deutschsprachigen Raum und einhergehender Professionalisierungstendenzen im Hochschulmanagement (z. B. BLÜMEL, KLOKE & KRÜCKEN, 2011; BLÜMEL, KLOKE, KRÜCKEN & NETZ, 2010; KLUMPP, 2010; KOTTMANN & NICKEL, 2010) geraten dabei neben dem traditionellen Ziel der Professur⁴ zunehmend Berufsbilder im sogenannten ‚Third Space‘ in den Blick. Third Space bezeichnet einen neuen, expandierenden Bereich in Wissenschaftsorganisationen⁵, der Tätigkeiten an der Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Verwaltung beschreibt (s. WHITCHURCH, 2008, 2009). Dieser Bereich stellt ein an Bedeutsamkeit wachsendes, attraktives Karriereziel für den wissenschaftlichen Nachwuchs an FHs dar. Wir vertreten darüber hinaus die Meinung, dass der wissenschaftliche Nachwuchs der FHs mit seinen spezifischen Berufserfahrungen Kompetenzen mitbringt, die ihn in besonderem Maße für Third Space-Tätigkeiten an verschiedensten wissenschaftlichen Einrichtungen qualifiziert. Ein Wettbewerbsvorteil dieser Personengruppe ergibt sich insbesondere durch die Vielfalt ihrer Tätigkeiten, die sich nicht nur auf angewandte F&E-Projekte beschränkt, sondern zumeist auch die anderen drei Leistungsbereiche einschließt. Dadurch

³ Ein Beispiel für eine intensivierete Zusammenarbeit ist die Vereinbarung zur Kooperation zwischen der Berner Fachhochschule und der Universität Bern (siehe [www.bfh.ch/aktuell/news/detail.html?tx_ttnews\[tt_news\]=877&tx_ttnews\[backPid\]=81&cHash=467ad92627](http://www.bfh.ch/aktuell/news/detail.html?tx_ttnews[tt_news]=877&tx_ttnews[backPid]=81&cHash=467ad92627))

⁴ Der akademische Karriereweg wird in der Schweiz generell nur von relativ wenigen der Promovierten eingeschlagen: Nach einer Studie von 2007 habilitierten nur 8,1 % der von einer Stichprobe von $N=1329$ befragten Schweizer Promovierten (ABS, 2007).

⁵ Nach einer Expertinnen- und Expertenbefragung zum Schweizer Wissenschaftssystem (siehe NICKEL & ZIEGELE, 2010a für landesspezifische Daten) wird das Wissenschaftsmanagement in der Schweiz zwar im Vergleich zum Rest Europas noch kaum als eigener Karrierepfad betrachtet. Mit Blick auf Stellenausschreibungen im Wissenschaftsmanagement liegt die Schweiz aber gleich auf mit dem europäischen Durchschnitt, wobei der Zuwachs hier als im mittleren Bereich liegend eingeschätzt wird. Bis anhin findet die Rekrutierung in der Schweiz sehr häufig über persönliche Beziehungen statt.

werden Kompetenzen in zahlreichen Arbeitsfeldern der Wissenschaftsinstitution FH aufgebaut, welche neben den wissenschaftlichen Fertigkeiten die Entwicklung von übergreifenden Fähigkeiten (z. B. strategisches Denken, Projektmanagement, Kooperation mit wissenschaftsexternen Akteurinnen und Akteuren) fördert und damit wichtige Grundlagen zur Befähigung für Managementtätigkeiten in Forschungseinrichtungen legt (zur Zentralität von Kenntnissen über die Organisation Hochschule für die neuen Hochschulprofessionen siehe MERKATOR & SCHNEIJDERBERG, 2011). Dieser Tätigkeitsbereich stellt somit ein potentiell Berufsziel für den wissenschaftlichen Nachwuchs der FHs dar, der stärker fokussiert werden sollte.

4 Gemeinsamer Nachwuchs

Der wissenschaftliche Nachwuchs an FHs stellt unseres Erachtens nicht nur für die FHs eine wichtige Ressource dar. Vielmehr handelt es sich um eine Gruppe von Personen, die mit ihren Fertigkeiten und Qualifikationen für verschiedenste Forschungseinrichtungen oder wissenschaftsnahe Institutionen (z. B. Universitäten, Stiftungen, staatliche Förderträger, politische Institutionen) von großem Interesse ist. Um die vorab genannten Verbesserungsvorschläge anzugehen, ist es somit nicht nur notwendig, dass alle Akteurinnen und Akteure bei der Promotion stärker zusammenarbeiten. Auf einem Arbeitsmarkt, der wie im Wissenschaftsbereich von einer extrem hohen Mobilität geprägt ist und bei dem die Arbeitgeber/innen von diesem personellen Austausch stark profitieren, sollte der wissenschaftliche Nachwuchs aller Institutionen ein Stück weit als gemeinsamer Nachwuchs betrachtet und gefördert werden.

5 Literaturverzeichnis

ABS (2007). *Promotion und Karriere. Bildungs- und Berufsverläufe promovierter Akademikerinnen und Akademiker in der Schweiz*. Bern: Universität Bern. Institut für Erziehungswissenschaft. Abteilung Bildungssoziologie (ABS).

Blümel, A., Kloke, K. & Krücken, G. (2011). Professionalisierungsprozesse im Hochschulmanagement in Deutschland. In A. Langer & A. Schröer (Hrsg.), *Professionalisierung im Nonprofit Management* (S. 105-127). Wiesbaden: VS Verlag.

Blümel, A., Kloke, K., Krücken, G. & Netz, N. (2010). Restrukturierung statt Expansion. Entwicklung im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals an deutschen Hochschulen. *Die Hochschule*, 2, 154-172.

Eurodoc (2011). ERA Consultation Contribution (4): *'Intersectoral Boundary Spanning' - Increasing Academic - Non-Academic Sectors Transfer Possibilities for PhDs*. http://www.eurodoc.net/index.php?s=file_download&id=128, Stand vom 25. November 2011.

Klumpff, M. (2010). Die neuen Akteure im Hochschulmanagement: Hochschulprofessionen. *HM*, 4, 120-126.

Kottmann, A. & Nickel, S. (2010). Wissenschaftsmanagement – Terra incognita der Wissenschaft? Überblick über den Forschungsstand. In S. Nickel & F. Ziegele

(Hrsg.), *Karriereförderung im Wissenschaftsmanagement – nationale und internationale Modelle. Eine empirische Vergleichsstudie im Auftrag des BMBF* (S. 21-34). Gütersloh: CHE Centrum für Hochschulentwicklung gGmbH.

Merkator, N. & Schneijderberg, C. (2011). Professionalisierung der Universitäten an den Schnittstellen von Lehre, Forschung und Verwaltung. In S. Nickel (Hrsg.), *Der Bologna-Prozess aus Sicht der Hochschulforschung. Analysen und Impulse für die Praxis, CHE-Arbeitspapier Nr. 148* (S. 204-216). Gütersloh: CHE.

Nickel, S. & Ziegele, F. (2010a). *Karriereförderung im Wissenschaftsmanagement – nationale und internationale Modelle. Anhang*. CHE Centrum für Hochschulentwicklung gGmbH.

<http://www.che.de/cms/?getObject=269&show=2010&getLang=de>, Stand vom 17. November 2011.

Nickel, S. & Ziegele, F. (2010b). *Karriereförderung im Wissenschaftsmanagement – nationale und internationale Modelle. Eine empirische Vergleichsstudie im Auftrag des BMBF*. CHE Centrum für Hochschulentwicklung gGmbH.

<http://www.che.de/cms/?getObject=269&show=2010&getLang=de>, Stand vom 17. November 2011.

SWTR (2010). *Forschung an Fachhochschulen in der Schweiz. Einblicke in den Entwicklungsstand*. Bern: Schweizerischer Wissenschafts- und Technologierat SWTR.

Whitchurch, C. (2008). Shifting Identities and Blurring Boundaries: The Emergence of Third Space Professionals in UK Higher Education. *Higher Education Quarterly*, 62(4), 377-396.

Whitchurch, C. (2009). The Rise of the Blended Professional in Higher Education: A Comparison between the UK, Australia and the United States. *Higher Education* 58(3), 407-418.

Zölch, M., Greiwe, S. & Semling, C. (2005). *Die Situation der Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden an Schweizer Fachhochschulen. Ergebnisse einer schweizweiten Befragung*. Olten: Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz.

Autor/in



Dipl.-Psych. Anna TSCHAUT || FHNW, Hochschule für Angewandte Psychologie, Institut für Kooperationsforschung und -entwicklung || Riggensbachstr. 16, CH-4600 Olten

www.fhnw.ch/aps/ifk

anna.tschaut@fhnw.ch



Michael SITTE, MSc || FHNW, Hochschule für Wirtschaft, Institut für Unternehmensführung || Riggensbachstr. 16, CH-4600 Olten

www.fhnw.ch/wirtschaft

michael.sitte@fhnw.ch