

## Mittelbau-Policy

### 1 Einleitung

Im Wissen um die Bedeutung des akademischen Mittelbaus und in der Absicht, eine Grundlage für seine weitere Entwicklung zu schaffen, erlässt die Departementsleitung eine Mittelbau-Policy. Diese ist – im Rahmen, der durch übergeordnete Normen gesetzt ist – wegleitend für die Erarbeitung von Weisungen, Regelungen und Massnahmen, die den akademischen Mittelbau betreffen.

### 2 Definition, Zweck und Aufgabe des akademischen Mittelbaus

Der akademische Mittelbau des Departements Angewandte Linguistik besteht aus den am Departement angestellten Wissenschaftlichen Assistierenden und Wissenschaftlichen Mitarbeitenden, die entweder eine Planstelle besetzen oder durch Drittmittel finanziert sind. Nicht zum Mittelbau im Sinne dieser Policy gehören Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Verwaltungsaufgaben<sup>1</sup>. Die Zugehörigkeit einer Stelle zum akademischen Mittelbau ist im jeweiligen Pflichtenheft festgelegt.

Der akademische Mittelbau soll einerseits den Bedarf des Departements an akademischem Personal für die Durchführung von Forschungs- und Dienstleistungsprojekten decken und andererseits zur Erneuerung des Dozierenden-Kollegiums beitragen. Durch die Beschäftigung als Angehörige des Mittelbaus soll geeigneten AbsolventInnen der eigenen Studiengänge oder von anderen Hochschulen Gelegenheit geboten werden, sich wissenschaftlich, forschungspraktisch und didaktisch für die Aufgaben eines/einer Dozierenden zu qualifizieren. Es wird dementsprechend erwartet, dass sich Angehörige des akademischen Mittelbaus neben der Anstellung an der ZHAW akademisch, professionell bzw. didaktisch weiter qualifizieren.

Das Departement unterstützt den Qualifikationsprozess durch geeignete Massnahmen (Laufbahnplanung, Graduiertenkollegs u.ä.).

### 3 Die Mittelbaustufe als Qualifikationsphase

Aus der Sicht des Individuums dient die Phase als Angehörige/r des akademischen Mittelbaus dem Auf- und Ausbau derjenigen Kompetenzen, die für eine langfristige Tätigkeit am Departement Angewandte Linguistik notwendig sind:

Die **wissenschaftliche Kompetenz** wird gefestigt, vertieft und erweitert durch praktische wissenschaftliche Arbeit und parallel dazu stattfindende akademische Ausbildung, i.d.R. einhergehend mit einer thematischen Spezialisierung.

Die **professionelle Kompetenz** wird auf- oder ausgebaut durch praktische Tätigkeit auf einem der Ausbildung entsprechenden Berufsfeld. Diese ist der Initiative des/der Einzelnen anheim gestellt.

Die **didaktische Kompetenz** wird erworben durch die vom Departement organisierte systematische (theoretische und praktische) Einführung in die akademische Lehre.

Je nach Neigung, Eignung und angestrebtem Tätigkeitsprofil<sup>2</sup> kann der Schwerpunkt zwischen wissenschaftlicher und professioneller Kompetenz unterschiedlich gelegt werden. Die entsprechende Profilierung ist Gegenstand der Laufbahnplanung.

<sup>1</sup> I.d.R. handelt es sich dabei um Wissenschaftliche Mitarbeitende, die für Stabsaufgaben in der akademischen Verwaltung zuständig sind, z.B. die GeneralsekretärIn, die F&E-KoordinatorIn u.ä.

<sup>2</sup> Zu unterscheiden sind Profile, die eher auf der Verbindung von professionellen und didaktischen Kompetenzen aufbauen, von Profilen, die eher wissenschaftlich-forschungsbezogen sind. Dabei ist die theoriebasierte Anwendungsorientiertheit der Fachhochschule immer im Auge zu behalten.

## L-PY-Policy Mittelbau

### 4 Stellenplan

Als Grundlage für Planung und Steuerung der Mittelbaustellen führt die Departementsleitung einen Stellenplan, der mit den übrigen Instrumenten zur strategischen und operativen Planung abgeglichen wird (EFP, Mittelfristplanung, Jahresbudget). Der Stellenplan umfasst alle Stellen des akademischen Mittelbaus mit ihren spezifischen Eigenschaften (Ansiedelung, Klassierung, Stellenbeschreibung). Der Stellenplan berücksichtigt folgende Grundsätze:

#### Ansiedelung der Stellen

Die Stellen des Mittelbaus sind grundsätzlich an Professorenstellen angesiedelt. Jede Professorenstelle ist mit einer 50%-Mittelbaustelle ausgestattet. Weitere (Teil-)Stellen können geschaffen werden, sofern sie durch Drittmittel finanziert werden können.

#### Rekrutierung

Neu zu besetzende Stellen werden, dem Profil der Stelle gemäss Stellenplan entsprechend, ausgeschrieben. Grundsätzlich wird darauf geachtet, dass im Mittelbau eine ausgewogene Mischung von AbsolventInnen der eigenen Studiengänge und solcher von anderen Hochschulen herrscht.

Verantwortlich für die Rekrutierung sind die ProfessorInnen bzw. bei durch Drittmittel finanzierten Stellen die von ihnen beauftragten Projektleitenden.

#### Eintritts-Qualifikationen

Bei der Anstellung von Angehörigen des akademischen Mittelbaus gelten folgende Grundsätze:

- Wissenschaftliche Assistierende 1 und 2 (WA1, WA2) besitzen einen Bachelorabschluss.
- Wissenschaftliche Mitarbeitende 1 (WiMi1) verfügen über einen Masterabschluss. Zudem liegt mindestens ein Konzept für eine selbständige Qualifikationsarbeit (i.d.R. Dissertation) vor.
- Wissenschaftliche Mitarbeitende 2 (WiMi2) haben promoviert.
- Wissenschaftliche Mitarbeitende 3 (WiMi3) haben promoviert und besitzen einschlägige Berufserfahrung von mind. zwei Jahren in einem relevanten Arbeitsbereich.

### 5 Einsatzbereiche und Aufgaben

Die Angehörigen des akademischen Mittelbaus unterstützen ProfessorInnen und Forschende bei ihren Aufgaben. Die Rahmenpflichtenhefte regeln die allgemeinen Rechte und Pflichten der Wissenschaftlichen Assistierenden und Mitarbeitenden. Die Pflichtenhefte der einzelnen Stellen umschreiben die spezifischen Aufgaben.

Die Aufgaben des Mittelbaus bestehen insbesondere in der Mitarbeit a) in Forschung, Beratung und Dienstleistung sowie der damit verbundenen Administration und b) in der Lehre. Die Art der Aufgaben sowie der Grad an Verantwortung und Selbstständigkeit richten sich nach Qualifikation und Erfahrung der/des Mittelbauangehörigen.

Die in der Laufbahnplanung vereinbarten Ziele sowie die jeweiligen betrieblichen Notwendigkeiten sind bei der Zuteilung der Aufgaben und Verantwortlichkeiten zu berücksichtigen.



## 6 Anstellungsbedingungen

### Dauer und Umfang der Anstellung

Wissenschaftliche Assistenten werden grundsätzlich mit einem Beschäftigungsgrad von 50% angestellt. Die Anstellung ist auf ein Jahr befristet und kann dreimal erneuert werden.

Stellen von Wissenschaftlichen Mitarbeitenden können befristet oder unbefristet sein. Wissenschaftliche Mitarbeitende, die eine Planstelle besetzen, werden, solange sie an ihrer Promotion arbeiten, zu maximal 50% angestellt. Wird die Arbeit an der Promotion extern finanziert, kann die Anstellung mit einem höheren Beschäftigungsgrad erfolgen.

Wissenschaftliche Mitarbeitende haben ein Anrecht auf max. 126 Stunden (bei einem Beschäftigungsgrad von 100%) individueller Weiterbildung pro Jahr.

### Unterstellung

Angehörige des akademischen Mittelbaus sind einer Professorin/einem Professor direkt unterstellt. Durch Drittmittel finanzierte Angehörige des akademischen Mittelbaus können einem/einer Projektleitenden unterstellt werden.

### Laufbahnplanung

Professorinnen/Professoren erstellen mit den ihnen unterstellten Assistenten bzw. Wissenschaftlichen Mitarbeitenden eine Laufbahnplanung und überprüfen diese regelmässig auf Umsetzung und Umsetzbarkeit. Bei Stellenantritt sowie bei der jährlichen MAB bzw. ILV werden Entwicklungsziele festgelegt und entsprechende Massnahmen zu deren Erreichung geplant.

## 7 Gültigkeit

Diese Policy gilt ab 1. Februar 2012 bis zum Widerruf durch die herausgebende Stelle.

Erlassverantwortliche/-r		Direktor/-in		Ablageort	1.04.01 Führungsgrundlagen
Beschlussinstanz		Dept.-Ltg.		Publikationsort	Public
Version	Beschluss	Beschlussinstanz	Inkrafttreten	Beschreibung Änderung	
1.0.0	07.02.2012	Dept.-Ltg.	01.02.2012	Originalversion	
2.0.0	13.06.2017	Dept.-Ltg.	14.06.2017	Kap. 6. Letzten Absatz eingefügt; Layout angepasst.	