



Rückmeldung auf die Anfrage des Rektors im Rahmen der Umsetzung der Strategischen Ziele 2020 zur Einhaltung der Rahmenpflichtenhefte der Fakultäten vom 26. März 2013.

Die Massnahme 3.2 zum Strategischen Ziel der UZH "Rekrutierung und Nachwuchsförderung" (Ziel 3) sieht eine nachhaltige Förderung des akademischen Nachwuchses durch die Einhaltung institutionalisierter Prozess und durch den gezielten Einsatz finanzieller Ressourcen vor. Zudem soll an der UZH bis 2020 die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert werden.

Zu den institutionalisierten Prozessen der Nachwuchsförderung gehören die Rahmenpflichtenhefte für Inhaberinnen und Inhaber von Qualifikationsstellen. Nachdem die Erweiterte Universitätsleitung (EUL) im November 2003 die Richtlinien über die Rahmenpflichtenhefte genehmigt hatte und diese per 1. Januar 2004 in Kraft getreten waren, legten die Fakultäten in den Jahren 2004 und 2005 der EUL ihre individuell erarbeiteten Rahmenpflichtenhefte zur Genehmigung vor. Seither ist einige Zeit vergangen, und die Universitätsleitung hat entschieden, im Zusammenhang mit den Strategischen Zielen 2020 die Umsetzung bzw. Einhaltung der fakultären Rahmenpflichtenhefte zu überprüfen.

Die VAUZ als Vertreterin des Mittelbaus der UZH nimmt gerne zu dieser Anfrage Stellung. Dazu ist eine Umfrage unter allen Assistierenden, Assistenzärztinnen/-ärzten, Oberassistenten und Oberärztinnen/-ärzten durchgeführt worden (Fakten zur Umfrage finden sich am Schluss des Dokuments).

Die wichtigsten Ergebnisse und Erkenntnisse aus dieser Umfrage können wie folgt zusammengefasst werden:

- Durchaus positives Bild bezüglich des Anteils der Lehre, der unbezahlt zu leisten ist. Die Richtlinien des Rahmenpflichtenheftes werden grösstenteils eingehalten.
- Handlungsbedarf besteht bezüglich der Forschungszeit.
- Noch ist es nicht so, dass bei Anstellungsantritt die Aufgaben, Pflichten und Rechte der Mitarbeitenden kommuniziert und schriftlich festgehalten werden (in Form des individuellen Pflichtenheftes).
- Diese Abmachungen im Pflichtenheft werden nicht immer eingehalten.
- Knapp 60% erhält weniger als einmal im Jahr ein Laufbahngespräch.
- Professorinnen oder Professoren verstossen derzeit nicht selten gegen die Auflagen im Zusammenhang mit dem Rahmenpflichtenheft!

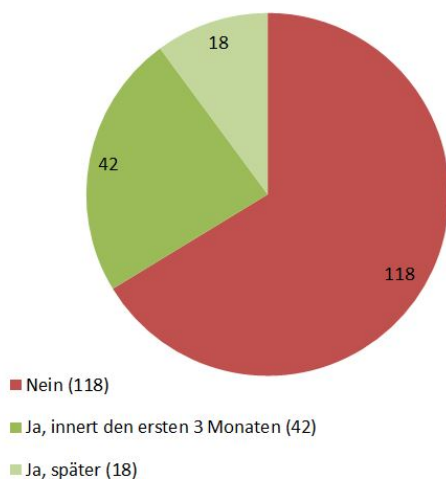
Ergebnisse

(Rahmen-)Pflichtenheft:

§ 4 Abs. 1 der Richtlinien über die Rahmenpflichtenhefte der Fakultäten für die Inhaberinnen und Inhaber von Qualifikationsstellen (Richtlinien Rahmenpflichtenhefte) vom 11. November 2003 lautet: „Für jede auf einer Qualifikationsstelle beschäftigte Person erstellt die vorgesetzte Person ein individuelles Pflichtenheft, das von ihr und der Inhaberin oder dem Inhaber der Qualifikationsstelle spätestens zum Zeitpunkt der Anstellung unterzeichnet wird.“ Alle Fakultäten haben diesen Wortlaut für Ihre Rahmenpflichtenhefte übernommen (jeweils in § 1).

Trotzdem gaben in unserer Umfrage nur 23,6% an, dass sie bei Anstellung oder innert den ersten drei Monaten ein Pflichtenheft unterschrieben haben:

Hast Du ein Pflichtenheft unterschrieben?

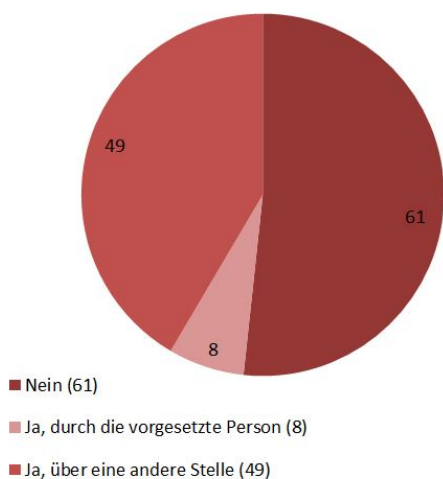


(VAUZ-Umfrage FS 2013; Grafik 1)

Von den 118 Personen, die kein Pflichtenheft unterschrieben haben, haben 8 Personen Kenntnis vom Rahmenpflichtenheft ihrer Fakultät durch die vorgesetzte Person erhalten, 49 haben Kenntnis davon über eine andere Stelle.

Alle anderen haben keine Kenntnis vom Rahmenpflichtenheft (61 Personen).

Hast Du Kenntnis vom Rahmenpflichtenheft?

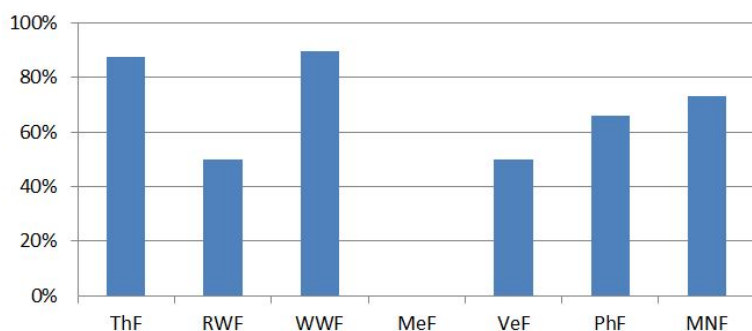


(VAUZ-Umfrage FS 2013; Grafik 2)

Wenn die 61 Neinstimmen nach Fakultäten aufgeteilt werden, ergibt sich Grafik 3.

Die MeF schneidet in diesem Fall sehr gut ab, da alle Personen Kenntnis vom Rahmenpflichtenheft haben. Das Diagramm ist jedoch für die Fakultäten ThF, MeF und VeF nur bedingt repräsentativ, da die Anzahl der Antworten klein waren.

Anteil der Neinstimmen (nach Fakultäten)



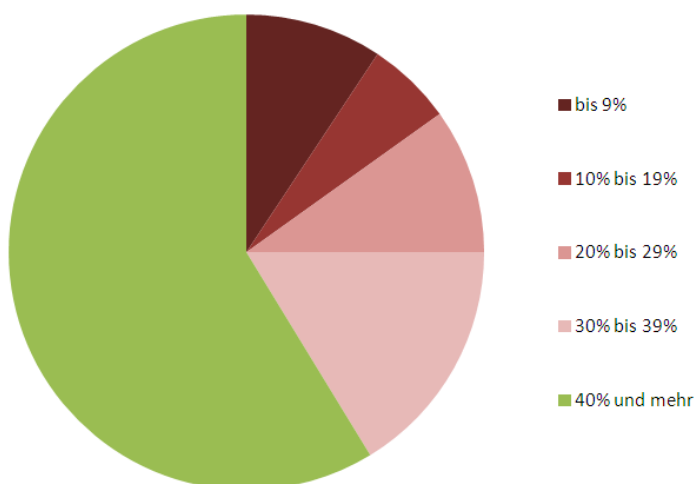
(VAUZ-Umfrage FS 2013; Grafik 3)

Forschungszeit:

Die Richtlinien Rahmenpflichtenhefte setzen fest, dass mindestens 40% der Arbeitszeit gemäss Anstellungsverfügung für die eigene wissenschaftliche Qualifikation eingesetzt werden darf (§ 9 Abs. 2).

Das Bild bei der Befragung zeigt sich hier erfreulicher. Zumindest knapp 60% der Personen auf Qualifikationsstellen können 40% oder mehr der Arbeitszeit für die Forschung verwenden.

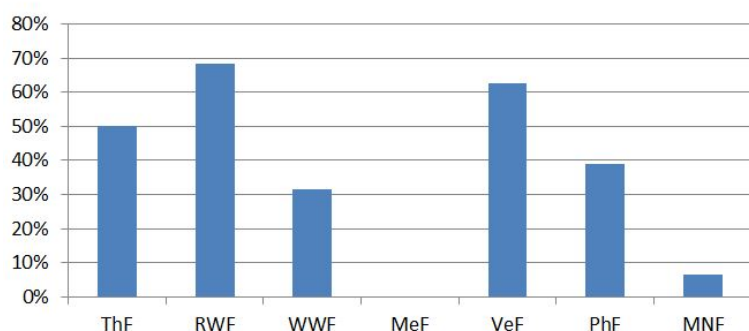
Anteil der Arbeitszeit, der für Forschung verwendet werden kann



(VAUZ-Umfrage FS 2013; Grafik 4)

In Grafik 5 zeigt sich die Aufteilung auf Fakultäten der Personen auf Qualifikationsstellen, die nicht 40% ihrer Arbeitszeit für Forschung verwenden können (also die vier rot eingefärbten Teile in Grafik 4).

Anteil der Personen unter 40% (nach Fakultäten)



(VAUZ-Umfrage FS 2013; Grafik 5)

Wenn man nur die Personen betrachtet, die gar keine Zeit für Forschung während der Arbeitszeit verwenden können (11 Personen), dann sind das vor allem Personen aus der RWF (33%) und PhF (28%). Als sehr gute Beispiele zeigen sich MeF und MNF, wo fast alle Personen auf Qualifikationsstellen 40% ihrer Arbeitszeit für Forschung verwenden können.

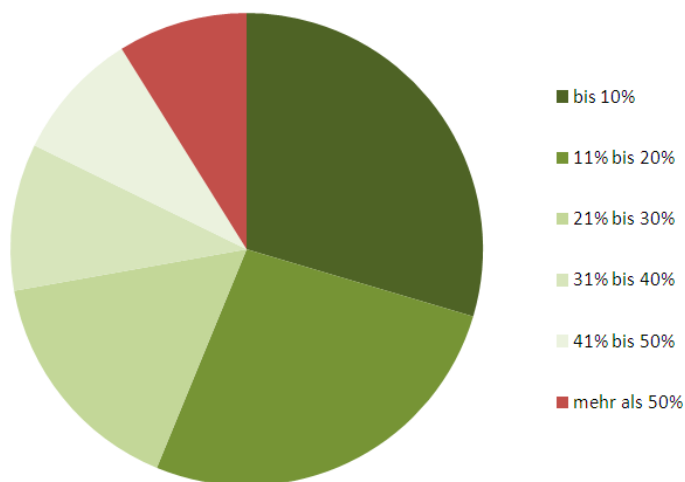
Lehranteil:

Die Richtlinien Rahmenpflichtenhefte setzen fest, dass der Gesamtumfang der Lehraufgaben 50% der Arbeitszeit gemäss Anstellungsverfügung nicht übersteigen darf (§ 10 Abs. 3).

Die Situation bezüglich Regelungen der Unterrichtstätigkeit sieht nach den Resultaten der Befragung gut aus. In vielen Fällen ist 1 Semesterwochenstunde (SWS) innerhalb der Anstellung zu leisten und die weiteren SWS werden bezahlt (oder die ganze Lehre ist bezahlt wenn die Abmachung war, dass keine Lehrleistung innerhalb der Anstellung zu erbringen ist).

Aber doch müssen noch knapp 9% mehr als 50% der Arbeitszeit für unbezahlte Lehre leisten:

Anteil der Arbeitszeit, der für unbezahlte Lehre verwendet werden muss



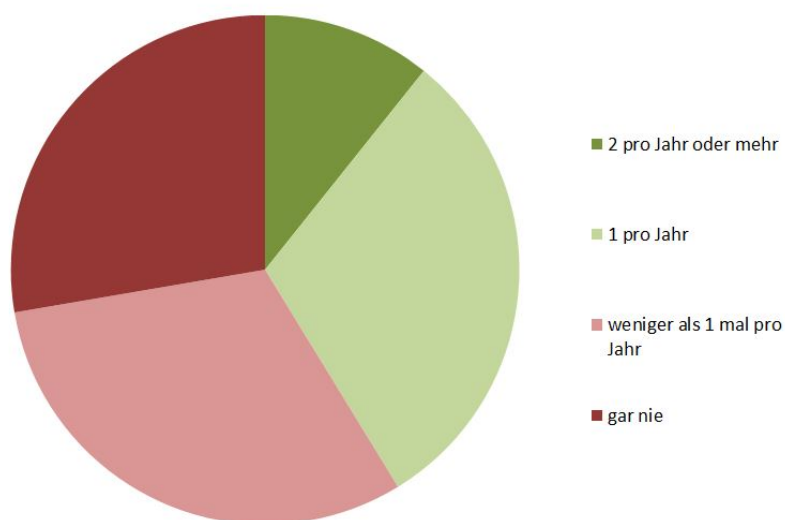
(VAUZ-Umfrage FS 2013; Grafik 6)

Ein Zusammenhang ist auszumachen zwischen Forschungszeit, die zur Verfügung steht, und unbezahlter Lehre: So haben alle (Ober-)Assistierende mit einer Ausnahme, die mehr als 50% ihrer Arbeitszeit für unbezahlte Lehre einsetzen müssen, auch weniger als 40% für die eigene Forschung zur Verfügung.

Laufbahngespräche:

Gemäss § 12 Richtlinien Rahmenpflichtenhefte sind mindestens einmal jährlich Laufbahngespräche durchzuführen und schriftlich zu dokumentieren. Die Umfrage zeigt jedoch, dass mehr als die Hälfte (knapp 60%) weniger Laufbahngespräche erhalten als im Rahmenpflichtenheft vorgeschrieben.

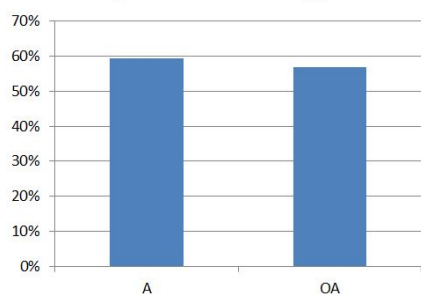
Laufbahngespräche pro Jahr



(VAUZ-Umfrage FS 2013; Grafik 7)

Die Situation zwischen Assistierenden und Oberassistenten zeigt sich dabei sehr ausgeglichen.

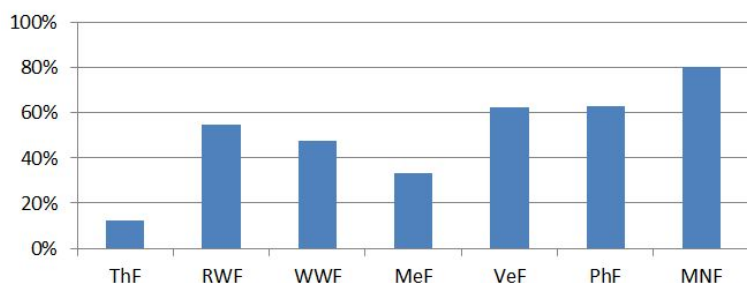
Anteil der Personen mit weniger als einem Laufbahngespräch pro Jahr (nach Anstellung)



(VAUZ-Umfrage FS 2013; Grafik 8)

Und bei der Aufteilung der Personen mit weniger als einem Laufbahngespräch pro Jahr auf die Fakultäten ergibt sich Grafik 9 (also die zwei rot eingefärbten Teile in Grafik 7).

Anteil der Personen mit weniger als einem Laufbahngespräch pro Jahr (nach Fakultäten)



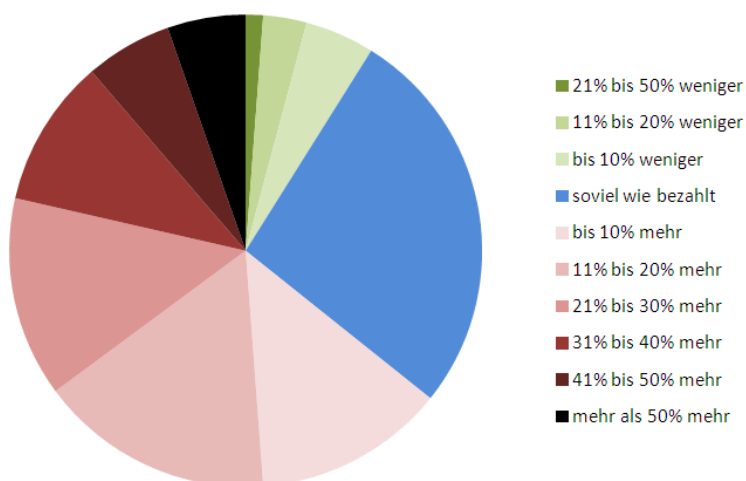
(VAUZ-Umfrage FS 2013; Grafik 9)

Nur bei 27% der Personen, die ein Laufbahngespräch erhalten, wird dieses schriftlich dokumentiert:

Tatsächliche Arbeitsstunden:

Zusätzlich zu den Themen, die in den Richtlinien Rahmenpflichtenhefte erwähnt sind, wurde in der Umfrage nach dem Verhältnis zwischen tatsächlichen und bezahlten Arbeitsstunden gefragt. Die Antworten sind ernüchternd: 64% gaben an, dass ihr tatsächliches Arbeitspensum dasjenige in der Anstellungsverfügung überschreitet, ohne vergütet zu werden!

Tatsächliche Arbeitsstunden im Verhältnis zu den bezahlten Stunden



(VAUZ-Umfrage FS 2013; Grafik 10)

Aussagen / Bemerkungen von Befragten:

Im Folgenden sollen ein paar Aussagen, die von verschiedenen Personen aus dem Mittelbau stammen, vertieften Einblick geben. Es handelt sich um eine Auswahl. Die Hervorhebungen (Markierungen durch Unterschreicherung und fetten Text) wurden durch die VAUZ nachträglich hinzugefügt.

- Bin im ersten Jahr und mache deswegen viel Teaching, komme erst die nächsten Jahre zu mehr eigener Zeit. Dennoch fühle ich mich verhältnismässig ausgenutzt.
- Die Situation mit Jahresverträgen und fehlende Karrieremöglichkeiten an der UZH sind eher bedrückend.
- Dass in Zürich immer noch am Lehrstuhlfeudalismus festgehalten wird, empfinde ich als Unding.
- + Wir haben, auch ohne das Rahmenpflichtenheft, gute Abmachungen getroffen - sowohl in Bezug auf die eigene Forschung als auch auf Möglichkeiten der Weiterqualifikation. Ich war immer sehr zufrieden.
- + Die angegebenen Werte beziehen sich nicht auf Schätzungen, sondern auf tägliche Arbeitszeitaufzeichnungen. Es ist in meinem Fall tatsächlich so, dass sich die geleistete Arbeitszeit mit den Vereinbarungen im Pflichtenheft deckt.
- + Als Resident habe ich je nach Jahr eine gewisse Anzahl an Tagen, die ich pro Monat off clinics bin und somit Zeit für u.a. meine Forschung habe. Diese Zeit wird sehr genau eingehalten und ist immer nachvollziehbar.
- Bezahlt werde ich für 50% Assistenzarzt-Arbeit, unbezahlt ist meine Dissertation. Dies läuft ungefähr im 2 Wochen Rhythmus abwechselnd - ist jedoch nicht realistisch. Urlaub darf ich nur in meiner unbezahlten Dissertationsarbeitszeit nehmen.
- Es gibt eine Vereinbarung, dass die Forschungszeit während der vorlesungsfreien Zeit stattfinden soll. Während des Semesters sollen die vollen Stellenprozente für Lehre und Administration zur Verfügung stehen. In der Praxis ist dies allerdings nicht umsetzbar, da auch während der vorlesungsfreien Zeit administrative Aufgaben anfallen.
- Was sicher verbessert werden kann, ist das Bereitstellen von geschützten Schreibzeiträumen (etwa in den Semesterferien) und Informationen zum Stipendienwesen...
- Innerhalb der 50%, die ich für das Institut als Assistent arbeite, ist keine eigene Forschungszeit für meine Dissertation vorgesehen. Ich habe meine Vorgesetzten auf die

Diskrepanz zu den im §6 des Rahmenpflichtenheftes erwähnten 40% hingewiesen, **aber eine abschlägige Antwort erhalten.**

- Vor einem Monat habe ich die Zusicherung der Vorgesetzten erhalten, dass sie mir meinen (durch mich) angepassten Stellenbeschrieb unterschreibt, **solange ich die Personalabteilung nicht darüber in Kenntnis setze.**
- Ich habe das Rahmenpflichtenheft erst VOR EINEM MONAT gemacht; vorher wusste ich von nichts und **habe während 3 Jahren NUR für meinen Professor gearbeitet** (100% von meiner Anstellung), und gar keine Zeit für meine Forschung gehabt - eigentlich habe ich irgendwie als Sekretärin gearbeitet, und dasselbe hat mein Kollege gemacht...und **alle die andere vorherige Assistenten in den letzten 10 Jahren...**

Diese Aussagen sind sicherlich nicht repräsentativ und möglicherweise auch Einzelfälle. Dennoch zeugen sie von einer nicht zufriedenstellenden Situation für den Mittelbau und die Universität als Arbeitgeberin und fordern Massnahmen!

Schlussfolgerung / Handlungsbedarf

Die wichtigsten Ergebnisse und Erkenntnisse aus dieser Umfrage können wie folgt zusammengefasst werden:

- Während das Bild der Lehrverpflichtung innerhalb der Anstellung durchaus positiv gewertet werden kann – 91% befinden sich innerhalb des durch die Richtlinien Rahmenpflichtenhefte festgesetzten Rahmens;
- besteht bei der Forschungszeit Handlungsbedarf: 2 von 5 Befragten können weniger Zeit für die eigene Forschung aufwenden als von den Richtlinien Rahmenpflichtenhefte vorgesehen.
- Die Durchsetzung von individuellen Pflichtenheften ist nötig, nur knapp jede/r dritte Befragte hat ein individuelles Pflichtenheft.
- Auch müssten die Betreuerinnen und Betreuer bezüglich der Laufbahngespräche in die Pflicht genommen werden: 3 von 5 Befragten erhalten weniger als einmal im Jahr ein Laufbahngespräch.
- Frustration macht sich vor allem dann breit, wenn sich die Personen auf Qualifikationsstellen ausgenutzt fühlen, wenn Abmachungen fehlen oder wenn diese dann nicht eingehalten werden.

Zu einer Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses und zur Einhaltung der von der Universität festgesetzten institutionellen Prozesse empfiehlt der Mittelbau die folgenden Massnahmen:

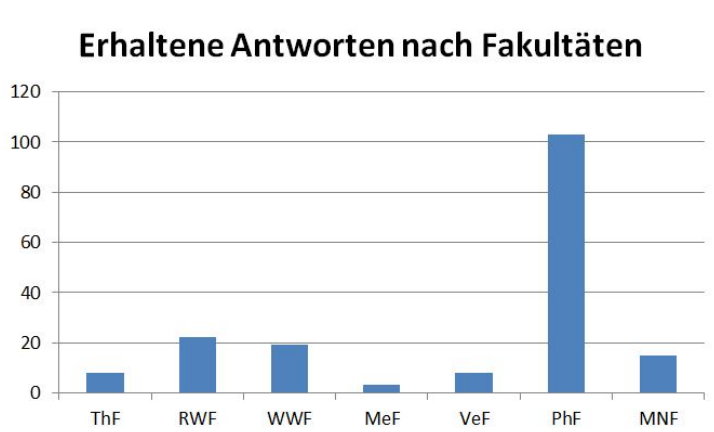
- Sicherstellung der Information an alle Personen auf Qualifikationsstellen und Professorinnen und Professoren über die Rahmenpflichtenhefte und deren Inhalte mit Erinnerung an den verpflichtenden Charakter.
- Einrichtung von Beschwerdestellen für Mittelbauangehörige, deren Professorinnen oder Professoren gegen die Rahmenpflichtenhefte verstossen, sowie die Durchsetzung der Einhaltung der Rahmenpflichtenhefte.
- Die Professorinnen und Professoren sollen verpflichtet werden, bereits bei der Auswahl der Mitarbeitenden, spätestens jedoch bei Anstellungsantritt, die Aufgaben, Pflichten und Rechte der Mitarbeitenden zu kommunizieren und schriftlich festzuhalten. Das erzeugt weniger falsche Vorstellungen und weniger Frust. Die Einhaltung dieser Regelung soll daher geprüft und mit entsprechenden Anreizen bzw. Sanktionen durchgesetzt werden.
- Desweiteren müssen alle Beteiligten aufgefordert werden, diese Abmachungen auch einzuhalten, indem der Nutzen der Einhaltung für die Förderung des Nachwuchses und somit für die Gesamtuniversität als Arbeitgeberin aufgezeigt wird

Die VAUZ bietet gerne jede nötige und mögliche Unterstützung bei der Umsetzung dieser Massnahmen an!

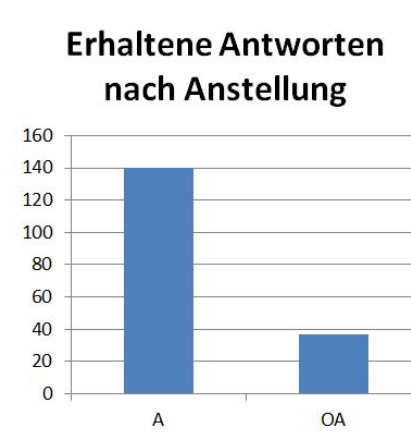
Da diese Umfrage aufgrund der Überprüfung der Umsetzung bzw. Einhaltung der fakultären Rahmenpflichtenhefte durchgeführt wurde, können nur Aussagen über Themen wie Forschungszeit, Lehranteil und Laufbahngespräche gemacht werden. Keine (repräsentativen) Aussagen können jedoch über Themen wie beispielsweise die Zufriedenheit der Personen auf Qualifikationsstellen mit ihrer Situation – auch wenn die Bemerkungen der Befragten mögliche Auslöser für Unzufriedenheit zur Sprache bringen – oder über das Betreuungsverhältnis zur Doktormutter oder zum Doktorvater gemacht werden. Dieses Betreuungsverhältnis war unter anderem Inhalt des Bedarfspapiers Doktoratsstufe, das auf der Grundlage der Ergebnisse einer Umfrage im April 2013 zur Reorganisation der PhD-Stufe an der Philosophischen Fakultät entstanden ist. In diesem Bedarfspapier kommt ausserdem zur Sprache, dass mehr zusammenhängende Forschungszeit benötigt wird. Weitere Punkte sind unter anderen die gewünschte Planungssicherheit (die Finanzierung soll für mind. drei Jahre sichergestellt sein) und ein Anstellungsgrad von mind. 75%. Das Bedarfspapier Doktoratsstufe der PhF liegt zur Kenntnisnahme bei.

Durchführung der Umfrage

Diese Umfrage wurde in Deutsch und Englisch als Online-Befragung zwischen dem 22. Mai 2013 und dem 9. Juni 2013 durchgeführt. Über den Rektoratsdienst wurden alle Assistierenden, Assistenzärztinnen/-ärzten, Oberassistenten und Oberärztinnen/-ärzte eingeladen, an der Befragung teilzunehmen – es wurden 2916 Personen angeschrieben. Die 232 Antworten machen einen Rücklauf von 8% aus. Durch den geringen Rücklauf kann eine Verzerrung der Antworten aufgrund eines Non-Response-Bias nicht ausgeschlossen werden. Dennoch gibt die Studie auf explorative Weise Einblicke in die Situation der Mittelbauangehörigen. Die Gesamtzahl bei den einzelnen Fragen ist meist kleiner als 232 aufgrund teils ungültiger oder fehlender Antworten.



(VAUZ-Umfrage FS 2013; Grafik 11)



(VAUZ-Umfrage FS 2013; Grafik 12)

Die Umfrage entstand aufgrund des zu Beginn erwähnten Briefes des Rektors und umfasste deshalb nur Fragen zur Umsetzung des Rahmenpflichtenheftes, wie beispielsweise:

- Hast Du ein Pflichtenheft unterschrieben, und hast Du Kenntnis vom Rahmenpflichtenheft Deiner Fakultät?
- Welchen Anteil Deiner vertraglich vereinbarten, bezahlten Arbeitszeit kannst Du tatsächlich für die eigene wissenschaftliche Qualifikation einsetzen, und welche (weiteren) Abmachungen wurden in Bezug auf die Forschungszeit vereinbart?
- Welchen Anteil macht der Gesamtumfang Deiner Lehraufgaben aus, die nicht gesondert als Lehraufträge entschädigt werden, und welche (weiteren) Abmachungen wurden in Bezug auf die Lehre vereinbart?
- Wie viele Laufbahngespräche führt dein/e Vorgesetzte/r mit Dir pro Jahr durch, und werden sie schriftlich dokumentiert?
- Zu wie vielen Stellenprozenten bist du angestellt, und wie viele Stellenprozente arbeitest du tatsächlich für die Universität?

Die Umfrage wurde durchgeführt und ausgewertet von Georg Winterberger, Ko-Präsident der VAUZ (georg.winterberger@uzh.ch), in Zusammenarbeit mit Vorstandsmitgliedern der VAUZ.