

FORUM Verlag GmbH
Alexandra Schweizer

Tel.: 0049/7531/982521
FAX: 0049/7531/60296

VAUZ
Vereinigung der Assistentinnen und Assistenten
der Universität Zürich
Rämistrasse 74, Büro 223.
8006 Zürich

Konstanz, den 3. Mai 1996

Sehr geehrter Herr Hofmann,

wie besprochen sende ich Ihnen hiermit zwei Exemplare unseres Universitäts-Magazins "Forum" zu, damit Sie sich einmal die Rubrik "Active People" ansehen können. Im Rahmen dieser Seite würde ich gerne Ihre Vereinigung vorstellen, und Sie hierzu recht herzlich bitten, mir einmal ein Photo zukommen zu lassen sowie entweder Unterlagen oder einen bereits fertigen Text von etwa 1.000 Zeichen zuzusenden.

Viele Grüße vom Bodensee



Alexandra Schweizer

forum

Während in den 1970er Jahren die Bildungstradition einen hohen Stellenwert besass, gerät sie heute, verstärkt durch die Rezession, unter Beschuss. Im Rahmen der Haushaltsanierung bekamen die Angestellten der Uni Zürich seitens der Politik den Auftrag, selbst Vorschläge zu unterbreiten, wo Geld abgezwickelt werden könnte. Wenn gespart wird, trifft es zuerst die Schwächeren: in unserem Falle den Mittelbau, d.h. die (Ober-) AssistentInnen, die Lehrbeauftragten und die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, deren Interessen von der VAUZ (Vereinigung der Assistentinnen und Assistenten an der Universität Zürich) wahrgenommen werden. Um auf die Folgen eines Leistungs- und Stellenabbaus an der Uni aufmerksam zu machen, haben wir verschiedene Aktivitäten geplant: Podiumsdiskussionen, Kundgebungen (z.B. eine 'Sparchilbi'), Petitionsschrift. Gleichzeitig steht eine Universitäts-Reform an: dabei wehren wir uns gegen den zur Zeit in Vernehmlassung stehenden Gesetzesentwurf, der die angestrebte Autonomie der Universität zu unterlaufen droht. Angesichts der bildungspolitischen Brisanz dieser Themen versuchen wir, eine breitere Öffentlichkeit für unsere Anliegen zu sensibilisieren. (Für Interessierte: Sekretariat Do. 13.30-16.30, 01/2572411)

(1240 Zeichen)

vauz



**vereinigung der
assistentinnen und assistenten
an der universität zürich**

Frau Alexandra Schweizer M.A.
FORUM Verlag GmbH
Bleicherstrasse 20
D - 78467 Konstanz

Zürich, 28. Mai 1996

Sehr geehrte Frau Schweizer

Anbei finden Sie, wie besprochen, einen kleinen Artikel und eine Foto die VAUZ betreffend. Es ist nicht eigentlich ein Portrait der VAUZ, sondern vielmehr ein kleiner "Stimmungsbericht" mitten aus den vielfältigen Aktivitäten der VAUZ gegriffen. Das Bild ist daher auch symptomatisch: Sitzungen folgen auf Sitzungen. Doch auch "out-door activities" werden nicht vernachlässigt: Ende Juni gehen wir auf die Strasse.

Ich hoffe, dass Sie mit unserem Bericht und dem Bild etwas anfangen können und danke Ihnen bestens für Ihre Bemühungen.

Mit freundlichen Grüßen (vom Züri-See)

Markus Hofmann
Sekretär VAUZ

P.S.: Könnten Sie mir ein Belegexemplar schicken? Vielen Dank!

vauz

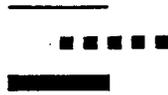


**vereinigung der
assistentinnen und assistenten
an der universität zürich**

Während in den 1970er-Jahren die Bildungstradition einen hohen Stellenwert besass, gerät sie heute, verstärkt durch die Rezession, unter Beschuss. Im Rahmen der Haushaltsanierung bekamen die Angestellten der Uni Zürich seitens der Politik den Auftrag, selbst Vorschläge zu unterbreiten, wo Geld abgezockt werden könnte. Wenn gespart wird, trifft es zuerst die Schwächeren: in unserem Falle den Mittelbau, d.h. die (Ober-) AssistentInnen, die Lehrbeauftragten und die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, deren Interessen von der VAUZ (Vereinigung der Assistentinnen und Assistenten an der Universität Zürich) wahrgenommen werden. Um auf die Folgen eines Leistungs- und Stellenabbaus an der Uni aufmerksam zu machen, haben wir verschiedene Aktivitäten geplant: Podiumsdiskussionen, Kundgebungen (z.B. eine 'Sparchilbi'), Petitionsschrift. Gleichzeitig steht eine Universitäts-Reform an: Mit unserer Vertretung in den entsprechenden Gremien wurde ein neues Universitätsgesetz erarbeitet, das zur Zeit innerhalb der Universität besprochen wird. Hier hört unsere Arbeit nicht auf: Angesichts der politischen Brisanz der Sparbemühungen versuchen wir, die PolitikerInnen für unsere Anliegen zu sensibilisieren. Für Interessierte: Sekretariat Do. 13.30-16.30, 01/2572411)

(1286 Zeichen)

vauz



**vereinigung der
assistentinnen und assistenten
an der universität zürich**

Während in den 1970er-Jahren die Bildungstradition einen hohen Stellenwert besass, gerät sie heute, verstärkt durch die Rezession, unter Beschuss. Im Rahmen der Haushaltsanierung bekamen die Angestellten der Uni Zürich seitens der Politik den Auftrag, selbst Vorschläge zu unterbreiten, wo Geld abgezwickelt werden könnte. Wenn gespart wird, trifft es zuerst die Schwächeren: in unserem Falle den Mittelbau, d.h. die (Ober-) AssistentInnen, die Lehrbeauftragten und die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, deren Interessen von der VAUZ (Vereinigung der Assistentinnen und Assistenten an der Universität Zürich) wahrgenommen werden. Um auf die Folgen eines Leistungs- und Stellenabbaus an der Uni aufmerksam zu machen, haben wir verschiedene Aktivitäten geplant: Podiumsdiskussionen, Kundgebungen (z.B. eine 'Sparchilbi'), Petitionsschrift. Gleichzeitig steht eine Universitäts-Reform an: Mit unserer Vertretung in den entsprechenden Gremien wurde ein neues Universitätsgesetz erarbeitet, das zur Zeit innerhalb der Universität besprochen wird. Hier hört unsere Arbeit nicht auf: Angesichts der politischen Brisanz der Sparbemühungen versuchen wir, die PolitikerInnen für unsere Anliegen zu sensibilisieren. Für Interessierte: Sekretariat Do. 13.30-16.30, 01/2572411)

(1286 Zeichen)

Zürich, 27. Juni 1996

Liebe Vertreterinnen und Vertreter in den Fakultäten

Den vorliegenden Brief *Beförderungsstopp auch bei Professuren* haben wir in der letzten VAUZ-Vorstandssitzung vom 18. Juni 1996 diskutiert und verabschiedet. Der Sinn und Zweck des Schreibens ist es, der Grundidee einer gerechten Aufteilung einerseits der Sparmassnahmen bei Assistierenden und Dozierenden, andererseits bei der aktiven Professorenschaft wie auch vakanten/eingefrorenen Professuren nachzukommen. Ob sich die Forderung in dieser Weise in Eurer Fakultät einbringen lässt, resp. ob die Forderung an der aktuellen Situation Eurer Fakultät angepasst erscheint, müsst Ihr Euch überlegen. Des weiteren haben wir allgemein festgestellt, dass es sicher sinnvoll wäre, unsere Vorgesetzten über die Höhe unseres Gehalts zu informieren (die Wenigsten wissen, wieviel wir verdienen) und auf die Konsequenzen eines ausfallenden Teuerungsausgleichs oder eingefrorenen Stufenanstiegs hinzuweisen. Wir, Gabriele Schwieder, Thomas Honegger und Nicole Schaad, werden uns als VertreterInnen der Fakultät Phil I konkrete künftige Schritte überlegen und das Thema für die erste Sitzung des Wintersemesters als Antrag für die Traktandenliste vorschlagen.

Herzlichst


Nicole Schaad



Sparmassnahmen: Beförderungsstopp auch bei Professuren - ein konstruktiver Sparvorschlag der VAUZ

Aus den angekündigten Sparvorschlägen der Fakultäten müssen wir entnehmen, dass der Mittelbau durch einen Stellenabbau (v.a. bei vakanten oder eingefrorenen Professuren) übermässig stark betroffen sein wird. Wir verlangen, dass auch die aktive Professorenschaft einen substantiellen Anteil am nächsten Sparpaket trägt. Denn der Mittelbau ist nicht bereit, die Hauptlast des Sparpakets zu tragen. Dies umso mehr, als er in den vergangenen Jahren bereits hat Federn lassen müssen. So ist der Stufenanstieg in den meisten Fakultäten seit geraumer Zeit blockiert, was zusammen mit anderen Leistungsreduktionen trotz zusätzlichen Anforderungen zu einer Reallohneinbusse geführt hat.

Im Rahmen der laufenden Sparbemühungen erachtet es die VAUZ daher als notwendig, dass *alle* möglichen Massnahmen zur Entlastung des Budgets in die Überlegungen miteinbezogen werden. Einen konstruktiven Sparvorschlag, der im Kompetenzbereich der Fakultäten liegt, sehen wir unter anderem in der Möglichkeit, anstehende Beförderungen auf allen Stufen zurückzustellen. Als konkrete Sofortmassnahme fordert die VAUZ einstweilen das Einfrieren von Statusänderungen in der Professorenschaft. Dieser Vorschlag kann unmittelbar umgesetzt werden und hat damit einen direkten Spareffekt. Darüber hinaus werden zur Zeit mittel- und längerfristige Sparvorschläge in VAUZ-internen Arbeitsgruppen diskutiert und laufend in die zuständigen Gremien eingebracht.

PS: Schreiben geht an alle Vertreter und Vertreterinnen in den Fakultäten

Sekretariat
Stauffacherstrasse 60
8004 Zürich
Telefon 01 / 241 58 85
Postcheckkonto 80-7679-4

An das
Rektorat der Universität Zürich
Künstlergasse 15
8001 Zürich

Zürich, den 29. Mai 1996

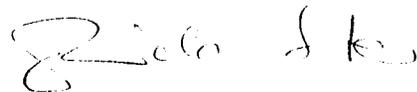
Inneruniversitäre Vernehmlassung zum Gesetz über die Universität Zürich

Sehr geehrte Damen und Herren

Die VPOD-Gruppe der Universität hat weder die Unterlagen noch eine Einladung zur Vernehmlassung erhalten, obwohl uns die Erziehungsdirektion bei früherer Gelegenheit schriftlich ein Informationsrecht in Fragen, die das Personal der Universität betreffen, zugesichert hat. Wir interpretieren dieses Informationsrecht zweiseitig, d.h. wir nehmen gerne Informationen entgegen, informieren Sie aber auch über Prozesse auf unserer Seite.

Aus unserer Sicht bietet der Erlass eines neuen Gesetzes die Chance, der Universität eine zeitgemässe Entscheidungs- und Handlungsstruktur zu geben. In diesem Sinne beteiligen wir uns an der Vernehmlassung zum Gesetzesentwurf über die Universität Zürich. Wir tun dies in der Überzeugung, dass Ihnen ein breites Meinungsspektrum bei der Redaktion der Vorlage behilflich sei.

Namens der VPOD-Gruppe Universität
Guido Suter, Sekretär



Beilage: Stellungnahme

Zur Kenntnis!

Gruess
Guido Suter

Stellungnahme der Gruppe Universität des Verbandes des Personals öffentlicher Dienste ,
Sektion Staatspersonal Zürich (VPOD)
zum Entwurf für ein Universitätsgesetz vom 18. März 1996

I. Allgemeines

Von Seiten der Erziehungsdirektion und vom Rektorat der Universität Zürich ist der Gruppe Universität des VPOD schriftlich ein Informationsrecht in personalrelevanten Fragen zugesichert worden. Obwohl der Gruppe der Entwurf zum neuen Universitätsgesetz nicht zugestellt wurde, erlauben wir uns doch, Ihnen eine Stellungnahme zu unterbreiten. Im neuen Gesetz werden einige wichtige Punkte geregelt, deren Ausgestaltung für das gesamte Personal von Interesse ist.

Grundsätzlich können wir uns als Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter eine Universität vorstellen, die autonom im Rahmen eines Leistungsauftrages geführt wird. Allerdings müssen unbedingt gewisse Kriterien bezüglich der Stellung des Personals und der bildungspolitischen Stossrichtung eingehalten werden.

Im folgenden werden wir zuerst die von Ihnen formulierten Vernehmlassungsfragen beantworten und in einem zweiten Teil unsere Meinung zu den weiteren Paragraphen des Entwurfes kundtun. Von uns umformulierte Textpassagen sind kursiv geschrieben und in den Tabellen auf der rechten Seite angeordnet.

II. Vernehmlassungsfragen

Frage 1: Zusammensetzung des Universitätsrates

Die Universität wird finanziell zu wesentlichen Teilen von öffentlichen Geldern des Kantons Zürich getragen. Wir betrachten deshalb eine angemessene Vertretung der kantonalen Politik im Universitätsrat als wichtig. Wir geben deshalb der Variante B von § 24 den Vorzug. Allerdings bringen wir bei der Zusammensetzung und der Wahl einige Modifikationen an. Die Kantone und der Erziehungsrat sollen ihre Vertretung jeweils selber bestimmen können. In diesem Sinne schlagen wir vor, den Begriff "VertreterIn" durch "Delegierte" zu ersetzen.

Entwurf	<i>Unser Vorschlag</i>
§ 24 (Variante B)	§ 24 (Variante B)
1.	1. unverändert
2. auf Wahl durch den Kantonsrat: vier Mitglieder	2. auf Wahl durch den Kantonsrat: vier Persönlichkeiten aus Wissenschaft, Kultur, Wirtschaft oder Politik.
3. auf Wahl durch den Regierungsrat: a) drei Persönlichkeiten aus Wissenschaft, Kultur und Wirtschaft; b) ein Mitglied als Vertreterin oder Vertreter anderer Kantone; c) ein Mitglied des Erziehungsrates.	3. auf Wahl durch den Regierungsrat: drei Persönlichkeiten aus Wissenschaft, Kultur, Wirtschaft oder Politik
	4. zwei Delegierte anderer Kantone
	5. eine Delegierte/ein Delegierter des Erziehungsrates

Frage 2: Vertretung der Universität im Universitätsrat

Entscheidungen erhalten erhöhte Akzeptanz, wenn sie breit abgestützt sind. Wir geben deshalb der Variante A von § 24a den Vorzug. Wir meinen allerdings, dass die Professorenschaft und die Stände ihre Vertretung selber bestimmen sollen. In diesem Sinne schlagen wir vor, den Begriff "VertreterIn" durch "Delegierte" zu ersetzen. Wenn alle Stände Delegierte entsenden können, wird der Informationsfluss zur Aufsichtsbehörde sichergestellt. Die Forderung für ein Delegationsrecht aller Stände beruht auf der Tatsache, dass die Mitglieder der Stände teilweise sehr unterschiedliche Interessen und Erfahrungshintergründe haben. Das Recht auf Selbstdelegation durch die Stände ist eine Form von Mitwirkung und sollte unter dem Aspekt der Verantwortungsdelegation unbedingt eingeführt werden.

Entwurf	<i>Unser Vorschlag</i>
§ 24a (Variante A)	§ 24a (Variante A)
1.	1. unverändert
2. auf Wahl durch den Universitätsrat: a) eine Vertreterin ...auf Antrag des Senates der Universität	2. auf Wahl durch den Senat: <i>eine Delegierte oder ein Delegierter der Professorenschaft</i>
b) zwei Vertreterinnen ... auf gemeinsamen Antrag von deren Organisationen	3. auf Wahl durch die Stände: <i>je eine Delegierte oder ein Delegierter der Stände</i>

Frage 3: Aufgabenkatalog des Universitätsrates

Die Zusammensetzung des Universitätsrates macht deutlich, dass es sich hierbei um ein externes Gremium handelt. Der Rat sollte somit keine operativen Leitungsaufgaben übernehmen, da sonst die in § 1 postulierte Autonomie der Universität nicht gewahrt würde. Hingegen soll der Universitätsrat für die strategische Führung und die Aufsicht über die Universität zuständig sein.

Aus diesen Gründen sollte der Universitätsrat nicht als Organ der Universität bezeichnet werden. Seine Zusammensetzung, die Rechtsstellung und Aufgaben sind in einem eigenen Abschnitt zu regeln. Sodann müssen aus dem Aufgabenkatalog in § 25 die Leitungsfunktion gestrichen werden.

Entwurf	<i>Unser Vorschlag</i>
§ 25	<i>§ 25</i>
Der Universitätsrat ist das oberste Leitungs- und Aufsichtsorgan der Universität.	<i>Der Universitätsrat ist das oberste Organ für die Aufsicht und die strategische Führung der Universität.</i>
Er hat die folgenden Aufgaben:	<i>Er hat die folgenden Aufgaben:</i>
1. Erlass der Universitätsordnung und weiterer Verordnungen ...	<i>1. Genehmigung der Universitätsordnung und weiterer Verordnungen ...</i>
2. Erlass der Prüfungs- und Promotionsordnungen der Fakultäten;	<i>2. Genehmigung der Prüfungs- und Promotionsordnungen der Fakultäten;</i>
3. Genehmigung der Institutsordnungen;	<i>3. streichen</i>
4. Antragstellung zum Globalbudget und zu weiteren Staatsleistungen sowie zum Leistungsauftrag zuhanden des Regierungsrates;	<i>4. Genehmigung der Anträge der Universitätsleitung zum Globalbudget und zu weiteren ...</i>
5. Verabschiedung des Entwicklungs- und Finanzplanes zuhanden des Regierungsrates;	<i>5. Verabschiedung des Entwicklungs- und Finanzplanes der Universitätsleitung zuhanden des Regierungsrates;</i>
6. Verabschiedung des Rechenschaftsberichtes zuhanden des Regierungsrates;	<i>6. Stellungnahme zum Rechenschaftsbericht der Universitätsleitung zuhanden des Regierungsrates;</i>
7. Genehmigung der Wahl der Rektorin oder des Rektors und Prorektorinnen und Prorektoren;	<i>7. Genehmigung der Wahl der Rektorin oder des Rektors und Prorektorinnen und Prorektoren;</i>
8. Ernennung und Entlassung der Professorinnen und Professoren;	<i>8. an Universitätsleitung</i>
9. Schaffung und Aufhebung von Departementen und Instituten;	<i>9. Genehmigung von Entscheiden der Universitätsleitung zur Schaffung und Aufhebung von Departementen und Instituten;</i>
10. Schaffung, Umwandlung und Aufhebung von Lehrstühlen;	<i>10. Genehmigung von Entscheiden der Universitätsleitung zur Schaffung, Umwandlung und Aufhebung von Lehrstühlen;</i>
11. Wahl der Rekurskommission für die Universität;	<i>11. Wahl der Rekurskommission für die Universität;</i>
12. Antragstellung betreffend Zulassungsbeschränkungen zuhanden des Regierungsrates;	<i>12. ersatzlos streichen</i>

Frage 4: Zusammensetzung von Universitätsleitung und Erweiterter Universitätsleitung, Verteilung der Kompetenzen

Unseres Erachtens sieht der Entwurf eine Leitungsstufe zuviel vor. Während Zusammensetzung und Funktion des Senats unbestritten sind, schlagen wir für die Universitätsleitung und die Erweiterte Universitätsleitung andere Benennungen und eine Umverteilung einzelner Kompetenzen vor.

So wird die Erweiterte Universitätsleitung zur *Universitätsleitung*. Sie ist oberstes Organ der Universität mit Kompetenzen in der operativen Führung. Die bisherige Universitätsleitung wird zum *Rektorat*, das ausführende Organ ist. Aufgrund dieses alternativen Führungskonzeptes drängen sich die folgenden Umformulierungen und Umpositionierungen der §§ 28 und 29 auf:

Entwurf	Unser Vorschlag
§ 29 Erweiterte Universitätsleitung	§ 28 <i>Universitätsleitung</i>
Die erweiterte Universitätsleitung setzt sich zusammen aus: 1. der Universitätsleitung 2. den Dekaninnen und Dekanen der Fakultäten 3. den Delegierten der Stände	<i>Die Universitätsleitung setzt sich zusammen aus:</i> 1. dem <i>Rektorat</i> 2. den Dekaninnen und Dekanen der Fakultäten 3. je zwei Delegierten der Stände
Die Erweiterte Universitätsleitung ist das oberste Organ im akademischen Bereich.	<i>Die Universitätsleitung ist das oberste Organ der Universität.</i>
Sie hat insbesondere die folgenden Aufgaben:	Sie hat insbesondere die folgenden Aufgaben:
1. Verabschiedung des Leitbildes der Universität;	1. Verabschiedung des Leitbildes der Universität;
	2. <i>Beschlussfassung über die Organisation, soweit die Universitätsgesetzgebung keine anderen Zuständigkeiten vorsieht;</i>
2. Verabschiedung der Prüfungs- und Promotionsordnungen zuhanden des Universitätsrates;	3. Verabschiedung der Prüfungs- und Promotionsordnungen zuhanden des Universitätsrates;
3. Erlass des Reglements für die Wahl der Delegierten der Stände in die inneruniversitären Gremien;	4. Erlass des Reglements für die Wahl der Delegierten der Stände in die inneruniversitären Gremien;
4. Genehmigung der Organisationsreglemente der Fakultäten;	5. Genehmigung der Organisationsreglemente der Fakultäten;
	6. <i>Genehmigung der Institutsordnungen;</i>
5. Genehmigung des Organisationsreglementes der Vereinigung der Studierenden;	7. Genehmigung des Organisationsreglementes der Vereinigung der Studierenden;
	8. Ernennung und Entlassung der Professorinnen und Professoren;
6. Erteilung der <i>venia legendi</i> ;	9. Erteilung der <i>venia legendi</i> ;
7. Wahl der ständigen Kommissionen der Universität	10. Wahl der ständigen Kommissionen der Universität
	11. <i>Erstellung des Rechenschaftsberichtes zuhanden des Universitätsrates;</i>
	12. <i>Planung der Entwicklung von Forschung, Lehre und Dienstleistungen;</i>
	13. <i>Anstellung und Entlassung der Verwaltungsdirektorin oder des Verwaltungsdirektors.</i>
Sie erfüllt die weiteren Aufgaben gemäss Universitätsgesetzgebung.	

§ 28 Universitätsleitung	§ 29 Rektorat
Die Universitätsleitung setzt sich zusammen aus: 1. der Rektorin oder dem Rektor 2. den Prorektorinnen und Prorektoren 3. der Verwaltungsdirektorin oder dem Verwaltungsdirektor	<i>Das Rektorat setzt sich zusammen aus:</i> 1. der Rektorin oder dem Rektor 2. den Prorektorinnen und Prorektoren 3. der Verwaltungsdirektorin oder dem Verwaltungsdirektor
Die Universitätsleitung ist das operative Leitungsorgan der Universität für den gesamtuniversitären Bereich.	<i>Das Rektorat ist das ausführende Organ der Universitätsleitung.</i>
Sie hat insbesondere folgende Aufgaben:	<i>Es hat insbesondere folgende Aufgaben:</i>
1. Koordination Forschung, Lehre und Dienstleistungen;	1. Koordination Forschung, Lehre und Dienstleistungen;
2. Beschlussfassung über die Organisation, soweit die Universitätsgesetzgebung keine anderen Zuständigkeiten vorsieht;	<i>an Universitätsleitung</i>
3. Führung des Finanzhaushaltes;	2. Führung des Finanzhaushaltes;
4. Erlass der Institutsordnungen unter Vorbehalt der Genehmigung durch den Universitätsrat;	<i>an Universitätsleitung</i>
5. Führung der Berufungsverhandlungen und Antragstellung auf Berufung von Professorinnen und Professoren zuhanden des Universitätsrates;	3. Führung der Berufungsverhandlungen und Antragstellung auf Berufung von Professorinnen und Professoren zuhanden des Universitätsrates;
6. Erstellung des Rechenschaftsberichtes zuhanden des Universitätsrates.	<i>an Universitätsleitung</i>
Es erfüllt die weiteren Aufgaben gemäss Universitätsgesetzgebung.	<i>ersatzlos streichen</i>
Die Rektorin oder der Rektor führt den Vorsitz in der Universitätsleitung und der Erweiterten Universitätsleitung und vertritt die Universität gegen aussen.	<i>Die Rektorin oder der Rektor führt den Vorsitz im Rektorat und in der Universitätsleitung und vertritt die Universität gegen aussen.</i>

Frage 6: Gesetzliche Verankerung einer öffentlich-rechtlichen Studentenschaft oder Möglichkeit für die Schaffung

Wir begrüßen eine gesetzliche Verankerung, wie sie im § 18 des Entwurfes vorgesehen ist.

Frage 7: Mitwirkungsrechte der Stände

Selbstverständlich unterstützt der VPOD ein explizites und weitgehendes Mitwirkungsrecht in Form von Mitbestimmung für alle Stände. Wir erachten es als zwingend, dass das Personal des administrativen und technischen Bereichs in § 23 als weiterer Stand definiert wird. Die Stände müssen in allen Universitätsgremien angemessen und mit Stimmrecht vertreten sein, wobei der Anteil zwischen 30 und 50% liegen kann.

Im Universitätsgesetz ist ein Anhörungsrecht der Organisationen der Stände sowie ein Verbandsbeschwerderecht festzuhalten. Das Anhörungsrecht in personalpolitischen Belangen erleichtert die inneruniversitäre Konsensfindung, und die explizite Verankerung des Verbandsbeschwerderechts vereinfacht die betreffenden Verfahren, da über die Legitimität der Verbände Klarheit besteht.

Diese Forderungen führen zu folgenden Veränderungen:

Entwurf	Unser Vorschlag
§ 23	§ 23
Die Titularprofessorinnen und –professoren und Privatdozentinnen und –dozenten, die Angehörigen des Mittelbaus sowie die Studierenden werden unter dem Begriff Stände zusammengefasst.	<i>Stände der Universität sind:</i> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Titularprofessorinnen und –professoren und Privatdozentinnen und –dozenten; 2. die Angehörigen des Mittelbaus; 3. das Personal des administrativen und technischen Bereiches; 4. die Studierenden.
Die Stände haben ein Recht auf Mitwirkung.	<i>Die Stände haben ein Recht auf Mitbestimmung. Sie sind in allen Universitätsgremien angemessen und mit Stimmrecht vertreten. Ihre Organisationen werden vor der Fällung von Grundsatzentscheiden, insbesondere bei der Änderung von Reglementen und Verordnungen, zur Stellungnahme eingeladen.</i>
Die Universitätsordnung regelt die Mitwirkung.	<i>Die Universitätsordnung regelt die Mitbestimmung der Stände.</i>

§ 44	§ 44
Entscheide der Universität ...	Entscheide der Universität
	<i>Den an der Universität Zürich gemeldeten Personal- oder Standesverbänden steht in Belangen, die das Universitätsgesetz betreffen, das Verbandsbeschwerderecht zu.</i>
Der Universitätsrat regelt ...	Der Universitätsrat regelt ...
Entscheide der Rekurskommission ...	Entscheide der Rekurskommission ...
Die übrigen Entscheide ...	Die übrigen Entscheide ...

III. Weitere Änderungsvorschläge

3. Teil: Die Angehörigen der Universität

Wir schlagen für diesen Teil des Entwurfes eine andere Gliederung vor, welche die Struktur transparenter macht und Redundanz verhindert.

3. Teil: Die Angehörigen der Universität

A. Universitätspersonal

a. Lehrkörper und Mittelbau

§ ?? Lehrkörper (Entwurf: § 10)

§ ?? Mittelbau (Entwurf: § 11)

§ ?? Nebentätigkeit und Erfindungen (Entwurf: § 13)

b. Administratives und technisches Personal

§ ?? Aufgaben (Entwurf: § 20)

c. Gemeinsame Bestimmungen für das Universitätspersonal

§ ?? Rechtsstellung (Entwurf: §§ 12 und 21 zusammenführen, neu formulieren)

Der Universitätsrat regelt die Anstellung und die Rechtsstellung des Universitätspersonals.

Für das Universitätspersonal gelten die für das Staatspersonal massgebenden Bestimmungen. Der Universitätsrat kann besondere Regelungen erlassen, die für das Universitätspersonal vorteilhafter sind.

Für nebenamtliche Angehörige des Lehrkörpers gelten die Bestimmungen für nebenamtliche Behördenmitglieder

§ ?? Nebentätigkeit und Erfindungen (Entwurf § 13)

Der Universitätsrat regelt die Bewilligungspflicht für die Ausübung von Nebentätigkeiten und öffentlichen Ämtern durch vollamtliche Angehörige des Universitätspersonals.

Für die Inanspruchnahme von Einrichtungen und Personal der Universität kann er eine Pflicht zur Abgabe eines Anteils von höchstens 30% der Nebeneinnahmen vorsehen.

Er kann die Angehörigen des Universitätspersonal verpflichten, die Universität angemessen am Gewinn von Erfindungen zu beteiligen, die sin Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit gemacht haben.

B. Studierende

§§ ?? (Entwurf: §§ 14–19)

§ ?? (Entwurf § 15): *streichen*

Für den VPOD bleibt die Maturität, die mit der MAR gerade ein neues Fundament erhalten hat, die hinreichende Zulassungsbedingung an die Universität. Darüber hinaus gehende Zulassungsbeschränkungen lehnen wir aus bildungspolitischen und bildungsökonomischen Gründen ab. Die Studierendenzahlen sowohl an der Universität Zürich wie auch gesamtschweizerisch sind im Sinken. Der Akademisierungsgrad der Schweizer Bevölkerung liegt im OECD-Vergleich tief, so dass das Hochschulstudium

in Zukunft ein wachsender Bildungsbereich sein muss.

Ein Numerus Clausus in einzelnen Fällen hätte an der Universität unerwünschte Nebenwirkungen. Abgewiesene BewerberInnen würden in "Wartestudien" abgedrängt, was teuer und der Qualität dieser Studienfächer abträglich wäre.

Wir zweifeln überdies am Wert von Eignungstests. Die "Eignung" zeigt sich oft erst während eines Studiums. Zudem gefährden sie die Chancengleichheit, da man sich in teuren "Kursen" auf solche Tests vorbereiten kann.

§ ?? (Entwurf § 16): *streichen*

Mit diesem Artikel soll dem seltenen, jedoch häufig hochgespielten Phänomen des "ewigen Studenten" / "der ewigen Studentin" begegnet werden. In Wirklichkeit würden von einer Studienzeitbeschränkung vor allem die Falschen betroffen: WerkstudentInnen; Studierende, die zur beruflichen Orientierung und zur Erlangung beruflicher Qualifikationen bereits während des Studiums einer beruflichen Tätigkeit nachgehen (z.B. Schuldienst für Phil. I. / Phil. II.-Studierende), alleinerziehende Mütter oder WiedereinsteigerInnen.

Sinnvoller als eine Studienzeitregelung wäre eine regelmässige Evaluation der Lernziele oder eine unterstützende Leistungsbeurteilung (z.B. Akzessprüfungen).

C. Gemeinsame Bestimmungen

§ ?? Gleichstellung der Geschlechter (Entwurf: § 22)

§ ?? Mitwirkungsrechte (Entwurf: § 23)

5. Teil: Planung und Finanzen

§ 38 Abs. 1:

Entwurf	Unser Vorschlag
Der Universitätsrat setzt Immatrikulations-, Semester- und Prüfungsgebühren fest.	Der Universitätsrat setzt Semester- und Prüfungsgebühren fest.

§ 38 Abs. 2: *streichen*

Gebühren sollten nur für besondere Leistungen erhoben werden. Die Immatrikulation ist keine solche. Vielmehr ist sie einfach die administrative Voraussetzung, um überhaupt an der Universität studieren zu können.

§ 38 Abs. 3:

Entwurf	Unser Vorschlag
Die Semestergebühren (einschliesslich obligatorische Beiträge für die Benutzung von Bibliotheken, Sportanlagen usw. sowie für Versicherungen) dürfen den Betrag von Fr. 2000.- nicht überschreiten.	Die Semestergebühren (einschliesslich obligatorische Beiträge für die Benutzung von Bibliotheken, Sportanlagen usw. sowie für Versicherungen) dürfen den Betrag von Fr. 600.- nicht überschreiten.

Die Semestergebühren sollen auf Fr. 600.– begrenzt werden. Fr. 2000.– widerspricht dem Prinzip der Chancengleichheit und der Bildungsfreiheit, da ein Betrag in dieser Höhe nicht sozialverträglich ist. Das Argument, dass wirtschaftlich schwächere Kreise als Ausgleich Stipendien erhalten, kann nicht gelten. Stipendien dienen nicht der Bezahlung von Gebühren. Zudem wird deren Bemessung immer restriktiver gehandhabt.

§ 38 Abs. 4:

Entwurf	Unser Vorschlag
Die Gebühren für eine Prüfung (Vordiplom, Lizentiat, Doktorat usw.) dürfen den Betrag von Fr. 1000.– nicht überschreiten.	Die Gebühren für eine Prüfung (Vordiplom, Lizentiat, Doktorat usw.) dürfen den Betrag von Fr. 500.– nicht überschreiten.

Die bei § 38 Abs. 3 genannten Argumente gelten sinngemäss.

§ 39 Abs. 1–4 (*ersatzlos streichen*)

Über die finanzielle Beteiligung anderer Kantone werden spezielle Verhandlungen geführt. Deren Ergebnisse dürfen nicht dazu führen, dass die einzelnen Studierenden zusätzlich finanziell belastet werden und damit die Chancengleichheit für die ausserkantonalen Studierenden verletzt wird. Für Langzeitstudierende müssen spezielle Lösungen gesucht werden.

§ 39 Abs. 5 (*wird letzter Absatz in § 36*)

§ 40 Abs. 3: **Ergänzung**

Den an der Universität Zürich registrierten Organisationen wird die Gebühr in der Regel erlassen.

IV. Abschliessende Würdigung

Der VPOD steht dem Reformvorhaben grundsätzlich positiv gegenüber. Es bietet die Gelegenheit, der Universität in bildungs- und personalpolitischen Fragen zeitgemässe Rahmenbedingungen zu setzen, in dem überholte Strukturen von transparenten und demokratischen abgelöst werden. Durch die Etablierung der Mitbestimmung für alle Personalschichten kann sich die Universität als fortschrittlicher Betrieb profilieren.

Die gesamte Führungssystematik scheint noch nicht bis ins Detail geglückt. In einigen Bereichen des Entwurfes sind noch Vermischungen von Aufsichts- und Leitungsfunktionen festzustellen. Zudem besteht eine Tendenz zur Zentralisierung von Kompetenzen auf hohen Hierarchiestufen, was dem Konzept der Neuen Verwaltungsführung widerspricht.

Mängel bestehen auch in bildungspolitischer Hinsicht, wenn versucht wird, Finanzierungsprobleme der Universität auf Kosten der einzelnen Studierenden zu lösen.

Der VPOD kann dem vorliegenden Entwurf nicht zustimmen. Die Forderungen nach Mitbestimmung für das gesamte Personal und die Wahrung der Chancengleichheit für alle Studienberechtigten sind für eine Befürwortung unabdingbar.

Rechtsw. vom 2

10. Juni 1996

PD-Verwaltung



Esther González Martínez
Sanda Samitca
Institut des Sciences Sociales et
Pédagogiques
Université de Lausanne
BFSH2-1015 Lausanne
Tél.: (021) 6923232-3233

Université de Zurich
RECTORAT
Rämistrasse 71
8006 Zurich

Lausanne, le 6 juin 1996

Concerne: demande d'adresses des représentants du Corps Intermédiaire.

Madame, Monsieur,

Dans la perspective de relancer la Fédération des Coordinations du Corps Intermédiaire, nous désirons nous mettre en contact avec les représentants du Corps Intermédiaire des différentes Universités et Hautes Ecoles suisses.

Nous nous adressons à vous afin d'obtenir un listing des adresses des représentants, délégués, et/ou associations du Corps Intermédiaire des différentes Facultés de votre université. Dans le cas où la transmission de ces adresses ne pouvait pas être faite, nous vous prions de communiquer nos coordonnées à ces personnes.

En vous remerciant pour votre collaboration, veuillez agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

Pour la Fédération des Coordination du Corps
Intermédiaire de l'Université de Lausanne

Esther González Martínez et Sanda Samitca

Esther González

S. Samitca

Reçu par le 10.6.96

mk



Herrn Rektor
Prof. Dr. H. H. Schmid
Künstlergasse 15
8001 Zürich

Zürich, 23. Mai 1996

Betrifft: Kommission Lehrbeauftragte

Sehr geehrter Herr Rektor

An der letzten Sitzung des Senatsausschusses brachten Sie die Idee auf, in einer zu schaffenden Kommission Fragen betreffend die Anstellung von Lehrbeauftragten zu diskutieren.

Die VAUZ begrüsst ein solches Forum und arbeitet gerne darin mit, vertreten wir doch auch die Interessen der Lehrbeauftragten, seien sie als Assistentinnen / Assistenten angestellt oder nicht.

In der letzten Sitzung des VAUZ-Vorstandes meldeten sich drei Mitglieder, die an einer Teilnahme in dieser Kommission interessiert sind.

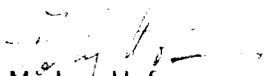
Es sind dies:

- Herr Dr. med. Luis Figueira, Anatomisches Institut, Winterthurerstrasse 190, 8057 Zürich,
- Frau lic. phil. I Fränzi Meister, Forschungsst. für Sozial- u. Wirtschaftsgeschichte, Rämistrasse 64, 8001 Zürich,
- Frau lic. phil. I Marianne Schneider, Abt. für allg. Psychologie, Attenhoferstrasse 9, 8032 Zürich.

Die definitiven Namen werden wir Ihnen sofort bekannt geben, wenn wir die genaue Zusammensetzung der Kommission kennen. Wir gehen davon aus, dass wir mit zwei Vertretern / Vertreterinnen Einsitz nehmen können, da wir ja, wie oben bemerkt, sowohl die Assistenten und Assistentinnen mit Lehrauftrag wie auch die Lehrbeauftragten ohne Assistenz vertreten.

Ich bitte Sie daher höflichst, Informationen die Kommission betreffend auch an die obengenannten Adressen weiterzuleiten.

Mit bestem Dank und freundlichen Grüssen


Markus Hofmann
(Mitglied d. Senatsausschusses)



Universität Zürich
Der Rektor

8001 Zürich, Kunstlergasse 15, 29, Mai 1996 HHS
☎ 01 / 257 22 11 — Telefax: 01 / 257 22 12

An die Dekane
der Universität Zürich,
die Privatdozentenvereinigung
und den VAUZ

Kommission Lehraufträge

Sehr geehrte Herren Kollegen

Wie im Senatsausschuss besprochen, soll eine Kommission eingesetzt werden, die die Grundlagen der Lehrauftragserteilung und der finanziellen Ansätze für die verschiedenen Arten von Lehraufträgen überprüft.

Einzelne der diesbezüglichen Probleme sind im Senatsausschuss bereits mehrfach diskutiert worden (z.B. die Frage der bezahlten Lehraufträge für 100% Universitätsangehörige).

Hinzu kommen Fragen wie:

Soll die Höhe der Lehrauftragsentschädigungen (bisher grundsätzlich nach der Einstufung des Haupteinkommens) nach anderen Gesichtspunkten festgelegt werden (z.B. nach dem Arbeitsaufwand für den Lehrauftrag: Vorlesung, Seminar, Übung, Visite o.ä. oder – wie an der ETH – nach selbständigem oder unselbständigem Erwerb).

Soll die Höhe der Lehrauftragsentschädigung zwischen Fakultät und Lehrbeauftragten verhandelbar sein?

Verhältnis Lehraufträge – Semesterassistenturen – Tutorate.

Frage der Reiseschädigung für Lehrbeauftragte (werden z.Zt. in der Höhe von Fr. 150'000 pro Jahr ausgerichtet).

Ich bitte die Dekane, mir so bald wie möglich einen Vertreter bzw. eine Vertreterin Ihrer Fakultät in dieser Kommission zu benennen; es sollte jemand sein, der mit der Struktur der Lehrauftragserteilung und der Lehraufträge möglichst gut vertraut ist.

Die Privatdozentenvereinigung und VAUZ lade ich ein, ebenfalls je ein bis zwei Vertreter zu benennen.

Mit freundlichen Grüßen

Prof. Dr. H.H. Schmid, Rektor

Susi Arnold
Klinik für Geburtshilfe
Winterthurerstr. 260
8057 Zürich

VAUZ-Sekretariat
Rämistr. 74
Zimmer 223
8001 Zürich

Zürich, den 9. April 1996

Liebes VAUZ-Büro

Während dem ganzen Sommersemester bin ich leider jeweils am Mittwoch nicht abkömmlich und kann daher an der Uebergabesitzung vom 17. April nicht teilnehmen.

Die beiden zukünftigen Vertreterinnen der Assis in der Gleichstellungskommission werde ich in nächster Zukunft einmal bei Frau Maurer, der neuen Frauenbeauftragten, treffen und die Unterlagen bei dieser Gelegenheit weitergeben.

Mit lieben Grüßen



Susi Arnold

Fabiana Theus
c/o Centrum für IPR
Wiesenstrasse 9
8008 Zürich
Tel. 01 257 31 10

Sekretariat VAUZ
Rämistrasse 74
Zimmer 223
8001 Zürich

Zürich, 15. April 1996

Lieber Markus

Da ich zur Zeit wegen Ferienabwesenheit meiner Kollegen unsere Assistenz allein betreue und einige dringende Arbeiten zu erledigen sind, ist mir die Teilnahme an der Übergabesitzung vom 17. April 1996 (12.15 Uhr) und an der VAUZ-Vorstandssitzung vom 23. April 1996 nicht möglich. Ich hoffe, dass Du mich an diesen beiden Anlässen vertreten kannst.

Mit bestem Dank



Fabiana Theus

Spezialkassen für den
Tel. Buchdruck
28.4.96

11/11/96
SAT 9.00 bis 12.00
Parent Seminars

Ind. Markt Technologie

12/11/96
Forum 191 + 192

↳
Inscript

↳
191 192

↳
28.4.96
gondolone

↳
Litho

↳
18.7.96

↳
191 192

- **Phil II (Matyas Buzgo):**

Die Sparschraube droht für fast alle Institute noch brutaler zu werden, da im zoolo-
gischen Bereich die Uhren noch anders gehen: da scheinen immer noch Beförderungen
etc. drinzuliegen. Die Institutssachmittelkredite 1997 stehen seit langem fest und er-
lauben vielen experimentellen Gruppen kein reguläres Arbeiten mehr. Seit Kurzem
sind auch die Personalmittelersparungen 1997 auf die Fachbereiche und z.T. schon
auf die Institute verteilt.

(3) Wahlen

Thomas Hildbrand erinnert daran, dass die VAUZ-MV dem Vorstand die Kompetenz
erteilt hat, Präsidium und Kassier zu wählen. Als künftiger Kassier und Sekretär der
VAUZ wird Markus Hofmann durch Beatrice Obrist vorgeschlagen und von der versam-
melten Runde einstimmig gewählt. Die Präsidiumsnachfolgekommission schlägt
ein Tripelpräsidium für drei oder sechs Monate vor: Nicole Schaad, Adrian Eichenberger,
Max Gerster (in absentia) werden ehrenvoll gewählt.

(4) Bericht Treffen mit RR Buschor

Thomas Hildbrand berichtet von unserem Gespräch mit RR Buschor vom 6.3.96. Die
VAUZ hat mit drei Präsentationen die wichtige Rolle unterstrichen, die Mittelbauangehöri-
ge in Forschung, Dienstleistung und Lehre an der Uni spielen. Buschor hat sich sehr
deutlich dahingehend ausgesprochen, dass seiner Meinung nach alle Kompetenz (und Ver-
antwortung) bei den Fakultäten liege, dass er uns aber Rückendeckung gebe, falls wir
dort nicht an die gewünschten Infos kommen sollten, im übrigen sei nun der Rektor unser
übergeordneter Ansprechpartner. Thomas schreibt einen kurzen Bericht für die VAUZ-
Broschüre.

(5) Uni 2000 Prozedere - Universitätsgesetz

Thomas Hildbrand erläutert den Stand der Dinge in Sachen künftiges Universitätsge-
setz plus zug. Verordnungen : Der Text für das Gesetz ist durch die Projektgruppe
'Legislation' fertiggestellt. Momentan liegt der Entwurf beim Senatsausschuss (unin-
terne Vernehmlassung kommt !) und bei den illustren Gremien Hochschulkommission,
Erziehungsrat, Regierungsrat (politische Vor(!)vernehmlassung), nicht jedoch Kantonrat.
Das VAUZ-Anliegen eines institutionell abgesicherten Verbandsbeschwerderechts ist ohne
Chance geblieben. Moritz von Wyss weist darauf hin, dass die VAUZ als orditär pri-
vatrechtlich organisierter Verein ihre Statuten an der nächsten MV abändern müsse, d.h.
einen Passus einbauen müsse, der ihr jederzeit ein 'egoistisches Verbandsbeschwerderecht'
einräume. Robert Fluder schlägt die Forderung nach einem Anhörungsrecht als Ersatz für
das gestorbene gesetzlich verankerte Beschwerderecht vor, doch Hansruedi Schelling gibt
zu Bedenken, dass unser Ziel Mitbestimmungsrecht nicht durch die Forderung nach einem
Anhörungsrecht in den Hintergrund gedrängt werden darf. Die VAUZ-Stellungnahme
im Rahmen der uninterne Vernehmlassung (Lauffrist 2.4.-1.6.96) soll durch die Ver-
sammlung aller an der uni2000-Übung Teilnehmenden vorgespurt weden (Sitzungstermin
16.4.96, 1615, Raum wird gesucht) und an den Vorstandssitzungen vom 23. April und 21.
Mai besprochen resp. verabschiedet werden.

Hansruedi Schelling berichtet vom workshop der AG2a auf dem Uetliberg von der vo-
rangingangen Woche. Es gibt einige positive Punkte (überall 'Mitbestimmung' statt
'Mitwirkung', Personal wird vierter Stand, d.h. Ständeordnung neu PD/Assi/Studi/Pers,

Geht an:

- studentische Zeitungen und Zeitschriften der Region Zürich
- Fachvereine und andere studentische Organisationen der Uni Zürich

2. April 1996

Pressemitteilung über "Drucken direkt ab digitaler Vorlage" in der STUDENTENDRUCKEREI der Zentralstelle der Studentenschaft

Wer kennt sie noch nicht, die STUDENTENDRUCKEREI in der Uni Irchel, eine der Dienstleistungen der Zentralstelle der Studentenschaft, die Euch vom Studienbeginn bis zur Dissertation begleitet? Erstaunlich viele kennen uns noch nicht, obwohl die meisten Studierenden fast täglich mit irgendeinem Skript arbeiten, das bei uns gedruckt worden ist.

Mit einem neuen Prospekt - und dem Bericht darüber in Eurer Zeitung - möchten wir der Bekanntheit etwas auf die Sprünge helfen. Denn oft suchen Studierende eine günstige Druckerei, also sollen auch alle wissen, wo man sie findet.

Gleichzeitig möchten wir eine neue Dienstleistung bekannt machen:

Drucken direkt vom Datenträger!

Druckaufträge können jetzt ab Diskette, Syquest-Wechselplatte oder Optical-Disk in einer Auflösung von 600 dpi gedruckt werden. Vorbei also mit mehr oder weniger guten Papiervorlagen. Jetzt wird eine Datei als Post-Script-File abgespeichert und auf unserer Anlage direkt in der bestellten Auflage gedruckt. Und dies erst noch in deutlich besserer Qualität.

Damit auch alles von Anfang an rund läuft, haben wir die "Tips für den Druck direkt vom Datenträger" entworfen, ein Info-Blatt, das in der Druckerei in der Uni Irchel oder an der Chorgasse 18 bezogen werden kann.

Mit freundlichen Grüßen

ZENTRALSTELLE DER STUDENTENSCHAFT



Peter Helbling, Geschäftsführer

Beilagen: Prospekt und Tips für den Druck vom Datenträger



Tips für den Druck direkt vom Datenträger

Auf dem DocuTech-Drucksystem der Studentendruckerei können vom Kunden erstellte Dateien direkt vom Datenträger eingelesen und gedruckt werden. Dazu muss das Dokument nur mit einem Druckertreiber, der Postscript-Dateien erstellt, abgespeichert werden. Dies ist sowohl auf Macintosh als auch auf IBM-kompatiblen PC möglich.

Diese Speichermedien können wir verarbeiten:

Macintosh: 3,5" Disketten
Syquest-Wechselplatten 44/88/200 MB
Magneto-Optische Platten 128/230 MB

IBM-PC: 3,5" Disketten

Studentendruckerei

Uni Irchel
Winterthurerstr. 190
8057 Zürich
Bau 10 auf der Brücke
Tel. 01/361 66 41
Fax 01/361 12 88

geöffnet
Mo-Fr 8.00-11.30 Uhr
12.30-16.30 Uhr

Studentendruckerei

Chorgasse 18
8001 Zürich
Tel. 01/261 41 04
Fax 01/261 41 74

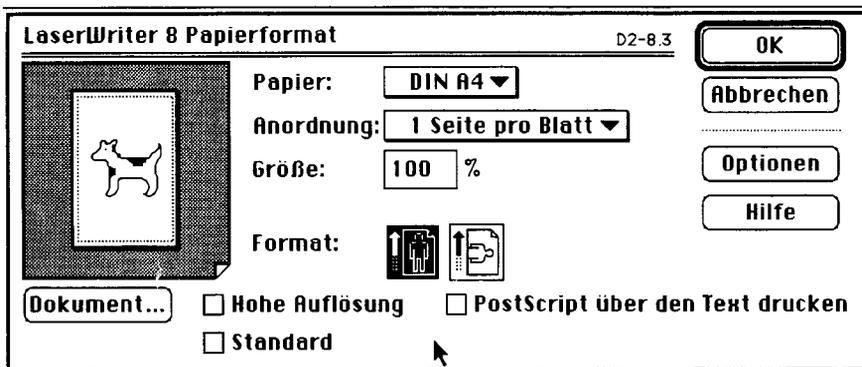
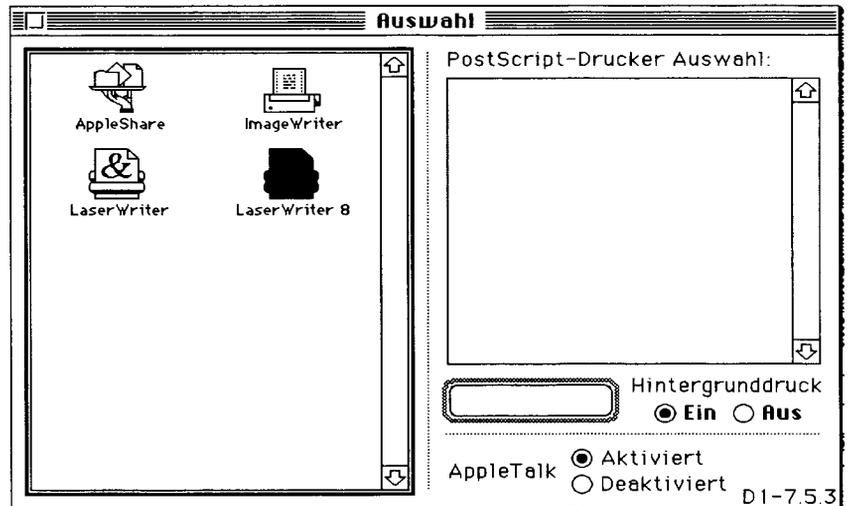
geöffnet
Mo-Fr 9.00-12.00
13.00-16.30 Uhr

Macintosh-Einstellungen für DocuTech

Machen Sie die Einstellungen Punkt 1 bis 4 zu Beginn der Arbeit, weil sich sonst die Seitenumbrüche verschieben können.

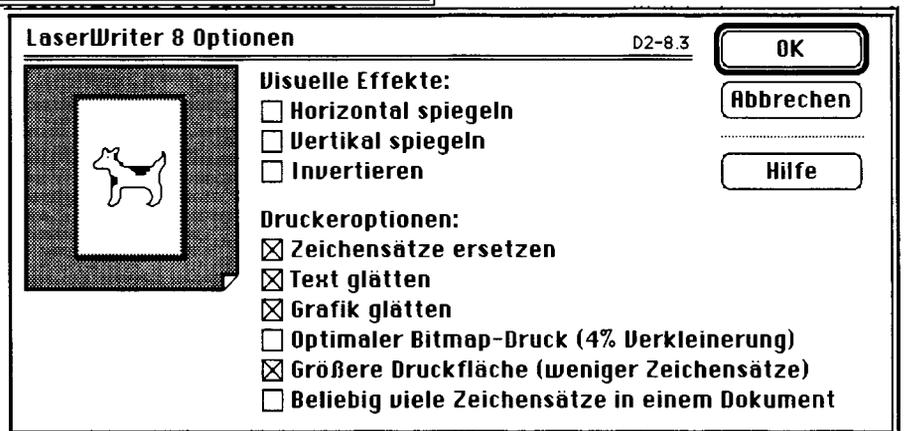
1. Wählen Sie in der **Auswahl** den **Laserwriter 8** aus.

Bei Bedarf wird der Treiber von uns geliefert.

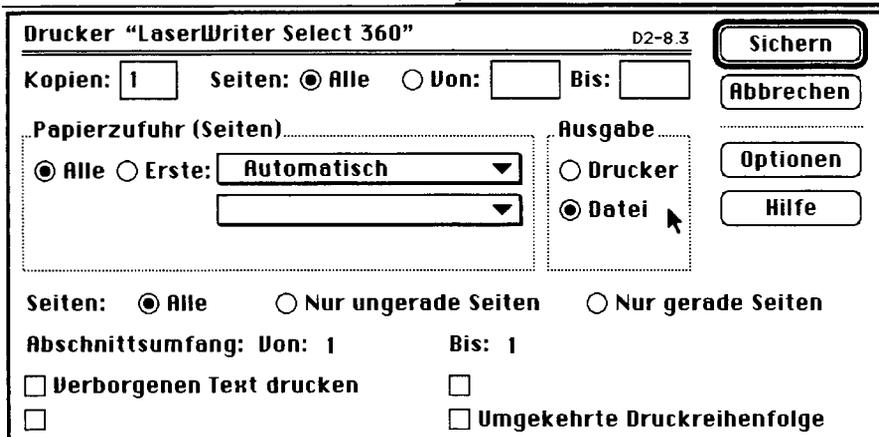


2. Wählen Sie in Ihrem Programm **Papierformat** oder **Seiteneinrichtung**.
3. Drücken Sie auf **Optionen**.

4. Kreuzen Sie **Grössere Druckfläche** an und drücken Sie auf **OK**.



5. Wählen Sie beim Drucken **Ausgabe in Datei** an.
6. Drücken Sie auf **Sichern**. Sie werden nach einem Namen für die Postscript-Datei gefragt.

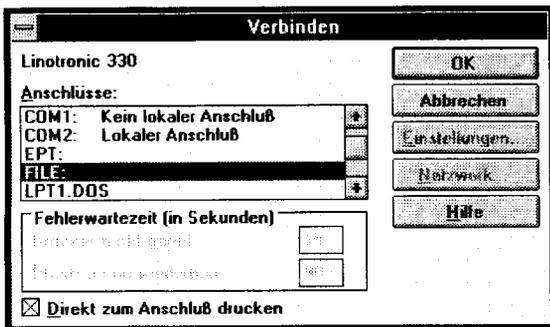
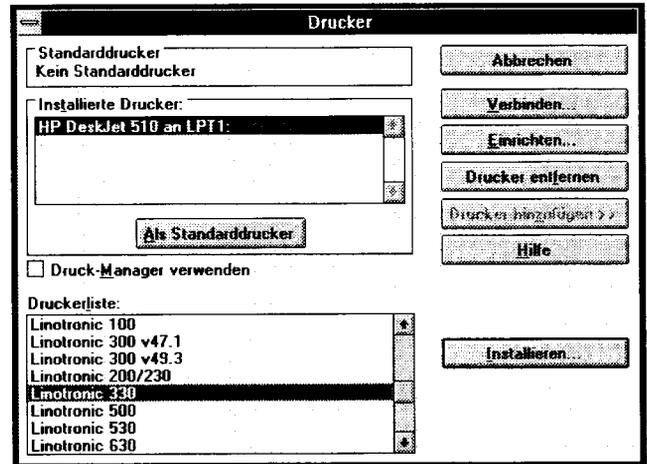


Diese Datei können Sie dann auf einer Diskette oder Syquest-Platte in die Studentendruckerei bringen.

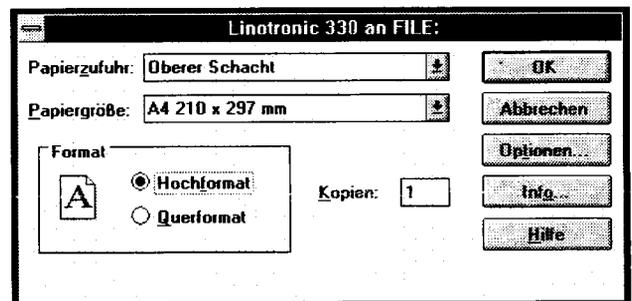
Microsoft Windows-Einstellungen für DocuTech

Machen Sie diese Einstellungen zu Beginn der Arbeit, weil sich sonst die Seitenumbrüche verschieben können.

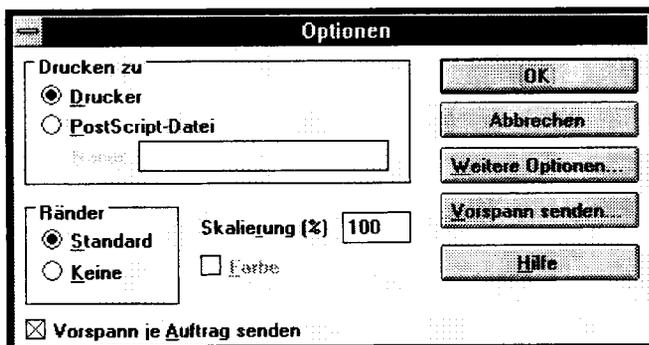
1. Öffnen Sie im **Programm-Manager** die **Systemsteuerung**.
2. Öffnen Sie darin das Programm **Drucker**.
3. Drücken Sie auf die Schaltfläche **Drucker hinzufügen**.
4. Wählen Sie den Drucker **Linotronic 330** aus und drücken Sie auf die Schaltfläche **Installieren**. Dazu benötigen Sie die Windows Installations-Disketten.
Treiber für Linotronic 330 oder DocuTech 135 können auch bei der Studentendruckerei bezogen werden.
5. Anschliessend drücken Sie auf die Schaltfläche **Verbinden**.



6. Wählen Sie den Anschluss **FILE** und drücken Sie auf **OK**.
7. Drücken Sie auf die Schaltfläche **Einrichten**.



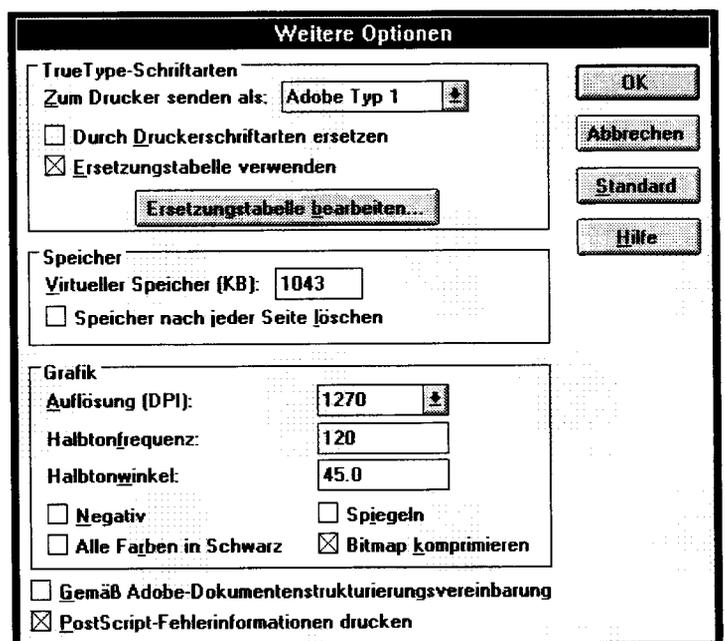
8. Drücken Sie auf die Schaltfläche **Optionen**.



9. Kreuzen Sie **Vorspann je Auftrag senden** an, falls es noch nicht ist.
10. Drücken Sie auf die Schaltfläche **Weitere Optionen**.

11. Die **Auflösung** sollte mindestens 600 DPI sein.
12. Stellen Sie die **Halbtonfrequenz** auf 120 bis 150 ein.
13. **Alle Farben in Schwarz** darf nicht angekreuzt sein.
14. Bestätigen Sie alle Fenster mit **OK** oder **Schliessen** und schliessen Sie die Systemsteuerung wieder.

Beim Drucken mit diesem Drucker werden Sie nach einem Dateinamen für die Druckausgabe gefragt. Diese Datei können Sie dann auf Diskette in die Studentendruckerei bringen.



PageMaker 5.0-Einstellungen für DocuTech

Version für Microsoft Windows

Machen Sie diese Einstellungen zu Beginn der Arbeit, da sich sonst die Seitenumbrüche verschieben können.

1. Richten Sie den Drucker Linotronic 330 gemäss Anleitung ein.

2. Wählen Sie im PageMaker im Menu Datei **Seite Einrichten**.
3. Wählen Sie als Reindrucker den Linotronic 330 und stellen Sie die Reindruckerauflösung auf 600 DPI ein.

4. Wählen Sie zum Drucken (Menu Datei, Drucken) den Drucker Linotronic 330 aus.
5. Drücken Sie auf die Schaltfläche Farbe.

6. Wählen Sie hier **Graustufen**.
7. Stellen Sie eine **Frequenz** zwischen 120 und 150 lpi ein.

Advokaturbüro

Kurt Meier
Rechtsanwalt

Anita Thanei
Rechtsanwältin

Lisa Zaugg
Rechtsanwältin

Langstrasse 4 / Ecke
Badenerstrasse
8004 Zürich
Tel. 01/241 35 38
Fax 01/241 33 46

Vereinigung der Assistentinnen
und Assistenten an der
Universität Zürich (VAUZ)
Hauptgebäude 311
Rämistrasse 71
8006 Zürich

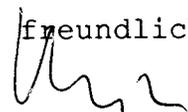
27. Februar 1996 KM/mo

Rechtsauskunft

Sehr geehrte Damen und Herren

1995 wurde die Rechtsauskunft nicht beansprucht. Ich weiss nicht, ob Ihrerseits noch ein Interesse und Bedürfnis an dieser Rechtsauskunft besteht. Gerne erwarte ich gegebenenfalls Ihren Bescheid. Wenn ich von Ihnen nichts höre, würde ich die Rechtsauskunft einfach im bisherigen Rahmen weiterlaufen lassen.

Mit freundlichen Grüssen


Dr. Kurt Meier

Kurt Meier (27. 2. 96)

Zürich, 28. März 1996

Sehr geehrte Damen und Herren

Gerne antworte ich auf Ihr Schreiben vom 27. Februar 1996 bezüglich der Rechtsauskunft für Mitglieder des VAUZ.
Obwohl wir letztes Jahr Ihren Dienst nicht in Anspruch nehmen mussten, würden wir die Möglichkeit, bei rechtlichen Problemen bei Ihnen einen Anlaufstelle zu haben, gerne beibehalten.
Somit bleibt alles beim Alten.

Mit bestem Dank und freundlichen Grüßen

Markus Hofmann
Sekretär VAUZ

Vereinigung der Assistentinnen und Assistenten
an der Universität Zürich (VAUZ)

Hauptgebäude E12
Rämistrasse 71
8006 Zürich, Tel. 01-257 24 11

vauz



**vereinigung der
assistentinnen und assistenten
an der universität zürich**

Herrn Regierungsrat
Prof. Dr. Ernst Buschor
Erziehungsdirektor des Kantons Zürich
Walchtetor
8090 Zürich

Zürich, 22. Februar 1996

Gespräch vom 6. März 1996, 14.30 Uhr zwischen
Erziehungsdirektor Prof. Dr. E. Buschor und Vertretern der VAUZ

Sehr geehrter Herr Regierungsrat

Im Namen des VAUZ-Vorstandes bedanke ich mich herzlich für Ihre Bereitschaft, mit einer Delegation der VAUZ ein ca. 2-stündiges Gespräch über Anliegen der Mittelbauangestellten und des akademischen Nachwuchses der Universität Zürich zu führen.

Im Sinne einer guten Vorbereitung erlaube ich mir, Ihnen einen Vorschlag über den Ablauf und den Inhalt des Gesprächs vorzulegen und Sie über die von unserer Seite an dieser Sitzung teilnehmenden Personen zu orientieren (Beilage). Ebenfalls beigelegt finden Sie einige zusätzliche Informationsgrundlagen.

Zum Inhalt des Gesprächs: Ich denke, es ist grundsätzlich an uns, Sie umfassend über unsere Anliegen bei der Neugestaltung der Universität zu orientieren. Deshalb werden wir drei Präsentationen zu den Sachbereichen Forschung, Dienstleistung und Lehre vorbereiten. Für die anschliessende Diskussion möchten wir eine ganze Stunde vorsehen.

Für uns stehen zwei Punkte im Vordergrund: die Leistungen, die die Mittelbauangestellten in den genannten drei Bereichen für die Universität erbringen, und die universitäre Aufgabe der effizienten Nachwuchsförderung auf Mittelbaustellen.

Zum ersten Punkt: Die universitäre Lehre könnte im heutigen Umfang ohne die Assistentinnen und Assistenten und ohne die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht aufrechterhalten werden. Die in diesem Bereich geleisteten Arbeitsstunden der Mittelbauangehörigen haben einen beträchtlichen Anteil am gesamten universitären Arbeitsstundenpotential. Dabei kommt insbesondere auch der Vermittlungs- und Beratungstätigkeit der Mittelbauangestellten zwischen Studierenden und Lehrstuhlinhabern bei der Ausbildung und Forschung eine grosse Bedeutung zu.

Zum zweiten Punkt: Die Anstellung im universitären Mittelbau ermöglicht dem akademischen Nachwuchs, in einem zukünftigen Berufsfeld gleichsam on-the-job Erfahrungen zu sammeln und Qualifikationen zu erwerben. Dies ist vor dem Hintergrund der nationalen und internationalen Konkurrenz wichtig. Eigene Lehr- und Forschungstätigkeit stellen dabei ebenso bedeutsame Tätigkeitsfelder dar wie Führungsmöglichkeiten und Projekterfahrung.

Die Bedeutung des universitären Mittelbaus für die (schweizerischen) Hochschulen und die wirtschaftliche Entwicklung der Schweiz ist unbestritten, doch kann man über die Wege und Mittel der Ausbildung und Förderung diskutieren. Gegenwärtig sind an der Universität Zürich im Rahmen der Entlastung der kantonalen Finanzen und der Universitätsreform Grundsatzentscheide zu fällen, die das Gespräch zwischen Entscheidungsträgern und Betroffenen notwendig machen. Ich hoffe, dass mit dem Treffen vom 6. März hierzu eine gewinnbringende Basis gelegt werden kann.

Im Namen des VAUZ-Vorstandes kann ich Sie versichern, dass wir dem Gespräch grosses Gewicht beimessen und uns auf einen interessanten Meinungsaustausch freuen. Mit Ihrem Einverständnis möchte ich mich auch bereit erklären, am 6. März die Sitzung zu moderieren.

Mit freundlichen Grüssen

Thomas Hildbrand
VAUZ Co-Präsident

**Skizze für den Verlauf des Gesprächs vom 6. März 1996, 14.30 Uhr,
zwischen Erziehungsdirektor Prof. Dr. Ernst Buschor und einer
Delegation der VAUZ**

Vorschlag für das Programm

Begrüssung

Einleitung (Thomas Hildbrand)

Teil I Der Mittelbau an der Universität

- Bereich Forschung (Kurt Hanselmann)
- Bereich Dienstleistung (Adrian Eichenberger)
- Bereich Lehre (Thomas Honegger)
- Bilanz (Thomas Hildbrand)

(Pause, falls erwünscht)

Teil II Offene Diskussion

Bilanz des Gesprächs

Liste der vonseiten der VAUZ teilnehmenden Personen (geringfügige Änderungen vorbehalten):

Daniel Bolliger, Vorstandsmitglied, Vertreter im Senatsausschuss
Stefan Dürr, Vertreter in der Philosophischen Fakultät II
Adrian Eichenberger, Vertreter in der Hochschulkommission
Kurt Hanselmann, Vorstandsmitglied, Universitätsreform AG 3b
Daniel Hasler, Vorstandsmitglied, Universitätsreform AG 3b
Thomas Hildbrand, VAUZ Co-Präsident, Vertreter in der Projektleitung Universitätsreform
Thomas Honegger, Vertreter in der Philosophischen Fakultät I
Marianne Schneider, VAUZ Co-Präsidentin
Moritz von Wyss, Vertreter in der Juristischen Fakultät, Universitätsreform PG 6

vauz



**vereinigung der
assistentinnen und assistenten
an der universität zürich**

Th. Hildbrand
01 / 257 38 52

Zürich, 31. Januar 1996

An alle Vorstandsmitglieder

Liebe Vorstandsmitglieder

Wie an der letzten Vorstandssitzung besprochen, habe ich Herrn E. Buschor um einen Termin für eine Aussprache gebeten. Dieser Termin konnte soeben festgelegt werden.

Die Aussprache mit Herrn RR E. Buschor findet statt:

**Mittwoch, 6. März 1996, 14.30–ca. 16.30 Uhr
Walcheter, Büro 221**

Die noch zu erledigenden Vorbereitungsarbeiten werden wir an der nächsten Vorstandssitzung vom 13. Februar besprechen können. Ich wäre aber froh, wenn Ihr Euch diesen Termin bereits vormerken könntet und Ideen für unser Vorgehen an dieser Aussprache sammelt.

Da wir Ende Februar der Erziehungsdirektion mitteilen sollten, wieviele Personen an dieser Sitzung teilnehmen werden, bitte ich auch um eine kurze telefonische oder schriftliche **Anmeldung** beim VAUZ-Sekretariat.

Mit freundlichen Grüßen

Thomas Hildbrand

vauz



**vereinigung der
assistentinnen und assistenten
an der universität zürich**

Thomas Hildbrand

Zürich, 17. Januar 1996

Herrn
Regierungsrat
Prof. Ernst Buschor
Walchetur
8090 Zürich

Einladung zu einem ca. zweistündigen Gespräche mit dem VAUZ Vorstand

Sehr geehrter Herr Erziehungsdirektor

In den letzten Tagen wurde viel von Sparvorgaben und geplanten Sparmassnahmen an der Universität gesprochen. In diesem Zusammenhang war auch von Kürzungen in Bereichen die Rede, die den universitären Mittelbau und den akademischen Nachwuchs direkt und empfindlich betreffen.

Vor bald einem Jahr haben wir Ihnen die Broschüre «Hochschule zwischen Sparzwang und Investitionsbedarf» zukommen lassen, in der die gegenwärtige Situation der universitären Mittelbauangestellten analysiert und Perspektiven zur Verbesserung ihrer schwierigen Lage aufgezeigt werden.

Berichte zu den vorgesehenen Sparmassnahmen, die im Januar in den Medien verbreitet wurden, und Äusserungen von Verantwortlichen in Politik, Regierung und Hochschule erweckten beim VAUZ Vorstand den Eindruck, dass über die Arbeitsleistungen, Arbeitsbedingungen und Qualifikationsmöglichkeiten des universitären Mittelbaus und akademischen Nachwuchses Vorstellungen bestehen, die die Realität nur ungenügend treffen.

Im Namen des VAUZ Vorstandes möchte ich sie daher anfragen, ob Sie zu einem ca. zweistündigen Gespräch mit uns über die Lage des universitären Mittelbaus bereit wären. Als Grundlage stellen wir uns zwei bis drei kurze Präsentationen unsererseits und eine Präsentation Ihrerseits vor. Daran anschliessend sollte Zeit für eine mindestens einstündige Diskussionsrunde bleiben.

Als Zeitraum für ein solches Gespräch schlagen wir die Arbeitstage der Woche 9 und 10 (26. Februar – 1. März und 4.–8. März 1996) vor, aus denen Sie bitte eine Ihnen passende Zeit auswählen und mir mitteilen möchten.

Über eine Zusage von Ihnen würden wir uns sehr freuen.

Mit freundlichen Grüssen

Thomas Hildbrand
VAUZ Co-Präsident



Universität Zürich
Der Rektor

8001 Zürich, Kunstlergasse 15, 11. März 1996 HHS
☎ 01 / 257 22 11 — Telefax: 01 / 257 22 12

Herrn Prof. Dr. P.F. Meier
Frau lic. phil. M. Schneider
Herrn lic. phil. Th. Hildbrand

Informationen betr. Einsparungen und Leistungsabbau

Sehr geehrte Frau Schneider, sehr geehrte Herren Meier und Hildbrand

Gerne bin ich bereit, Sie über die geplanten Einsparungen und den damit verbundenen Leistungsabbau an der Universität zu informieren – sobald die entsprechenden Vorschläge vorliegen.

Der heutige Stand des Verfahrens ist der folgende: Das Rektorat hat den Dekanen die Sparvorgaben mitgeteilt und sie gebeten, Vorschläge einzubringen, wie die nötigen Kürzungen aus ihrer Sicht am ehesten zu realisieren sind, ohne dass sie allzu grosse Schäden anrichten. Die Verteilung der Gesamtsparsumme auf die Fakultäten und die Verwaltung erfolgte im Einvernehmen mit den Dekanen nach deren Anteil an der Gesamtlohnsumme der Universität, wobei eine gewisse Umverteilung zugunsten der Fakultäten mit grossen Studierendenzahlen vorgenommen wurde.

Die Vorschläge der Dekane, die eingebracht wurden, sind unterschiedlich konkret, doch zeigt sich, dass die nötigen Massnahmen in der Tat sehr einschneidend werden. Die grobe Rechnung, dass die Einsparung von 8.9 Mio Fr. einem Äquivalent von 100 Stellen entsprechen, scheint sich zu bestätigen.

Über das weitere Verfahren habe ich den Senatsausschuss am 5. März informiert: Der Erziehungsdirektor wird den Fakultäten in den nächsten Tagen offiziell den Sparauftrag erteilen. Die Fakultäten, bzw. der Dekan haben ihre Szenarien bis auf Einzelstellen detailliert bis zum 15. bzw. 25. Mai dem Rektorat einzureichen. Dann kann die Hochschulkommission am 7. Juni die bisher blockierten, von den Sparmassnahmen nicht betroffenen Berufungen freigeben.

Die Sache liegt damit im Moment bei den Fakultäten, die ihre Entscheide noch nicht getroffen haben. Das ist auch der Grund, warum ich Ihnen die konkret gestellte Fragen im Moment nur sehr allgemein beantworten kann:

1. Meines Wissens wurden für das SS 96 nur in der Philosophischen Fakultät II Lehraufträge gestrichen.

2. In der Kompetenz der Fakultäten.
3. Praktisch konstant. Ein Problem liegt darin, dass die Erhöhung der Lehrauftragsentschädigungen nicht eine Erhöhung des Gesamtbudgets mit sich brachten; die entsprechenden Mehrbeträge müssen wir zusätzlich einsparen.
4. In der Kompetenz der Fakultäten.
5. In der Kompetenz der Fakultäten.
6. Bisher nicht; ich habe dies sowohl gegenüber der Regierung als auch der Presse ausdrücklich moniert. Dem Vernehmen nach scheint sich die Regierung mit diesem Problem nun zu beschäftigen. Offen ist insgesamt, in welchem Ausmass und unter welchen Voraussetzungen Kündigungen überhaupt möglich sind.
7. Muss nach den anfallenden Problemen entschieden werden, zunächst auf Ebene der Fakultät. Es ist anzunehmen, dass die Kürzungen von den Fakultäten da vorgenommen werden, wo sich solche Probleme am wenigsten ergeben. Allerdings ist sicher, dass es Mehrbelastungen geben wird. Zusätzliche Aufwendungen müssen allerdings wieder neu eingespart werden. In diesem Zusammenhang werden wir Herrn Buschor ernsthaft auf das Verhältnis von Leistungsauftrag und Budgetumfang ansprechen.

Sicher wird die nächste Zeit sehr schwierig werden.

So viel ist es, was bis jetzt bekannt ist.

Mit freundlichen Grüßen



Prof. Dr. H.H. Schmid, Rektor

Zürich, den 15. Februar 1996

An die AssistentInnen und OberassistentInnen
der Rechtswissenschaftlichen Fakultät

Liebe KollegInnen,

am 6. Februar, wie angekündigt, haben etwa 25 Interessierte einen Verein zur Wahrung der Interessen der Assistierenden an unserer Fakultät gegründet und auch gleich dessen Vorstand gewählt. Die stolzen Eltern möchten Euch hiermit die Geburt des

JAZ (Jus-Assistierende Zürich)

anzeigen. Die Vereinsstatuten liegen diesem Brief bei. Der Beitritt kann direkt an der Mitgliederversammlung, zu der jeweils alle AssistentInnen und OberassistentInnen der Juristischen Fakultät eingeladen werden, oder beim Kassier, Martin Bertschi (Tel. 257 30 72), erfolgen.

Die Vereinsstruktur soll gewährleisten, dass unsere Anliegen und Ideen, wie sie im Januar am Apéro der Fakultätsvertreter Max & Moritz - an dem etwa 40 Assistierende teilnahmen - zum Vorschein kamen, diskutiert, weiterverfolgt und gegenüber der Professorenschaft und den weiteren universitären Instanzen vertreten werden (Näheres dazu in den Statuten).

Der Mitgliederbeitrag von Fr. 8.- dient dazu, die Versand- und Kopienkosten zu decken, da wir (bis jetzt) als privater Verein die universitäre Infrastruktur nicht in Anspruch nehmen können.

Die erste Mitgliederversammlung - jene im Sommersemester 1996 - findet voraussichtlich am Mittwoch, den 24. April statt (die Einladung mit definitiver Traktandenliste folgt noch).

Zur Diskussion stehen werden:

- Schlüssel und Öffnungszeiten RWS
- Liz I und Liz II (Neues Prüfungssystem ohne infrastrukturelle Anpassung)
- Direkte Stellenkürzungen
- Kürzungen von Lehrbeauftragtenstellen (Wirkung für Fallkorrekturen u.a.)
- Überstunden (bei Handlungsbedarf Diskussion zum Vorgehen)
- Erstellung einer Liste zuhanden des VAUZ von Assistierenden, die bereit wären, in den universitären Kommissionen aufzutreten (Meldung an der Versammlung oder vorher beim Vorstand)

Die Traktandenliste ist nur provisorisch; Konkretisierungsvorschläge, weitere Diskussionsanträge usw. können bei jedem Vorstandsmitglied gemeldet werden.

Mit freundlichen Grüßen,
für den Vorstand

Vorstand:

Caroline Brüesch, Ass. Prof. Thürer
Christian Schauer, Ass. Prof. Schott
Christoph Fuchs, Ass. Prof. Riemer
Madeleine Camprubi, Ass. Prof. Weber-Dürler
Markus Hofmann, Ass. Prof. Senn
Martin Bertschi, Ass. Prof. Kölz
René Juchler, Ass. Prof. Weimar
Sonja Stauffer, Ass. Prof. Schott

Madeleine Camprubi
Präsidentin

Statuten der Vereinigung der Jus-Assistierenden Zürich (JAZ)

I. Name und Sitz

ART.1 Unter dem Namen JAZ (Vereinigung der Jus-Assistierenden Zürich) besteht ein Verein im Sinn der Art. 60 ff. des Schweizerischen Zivilgesetzbuches mit Sitz in Zürich.

II. Zweck

ART. 2 JAZ bezweckt die Wahrung der Interessen der AssistentInnen der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Zürich.

III. Mittel

ART. 3 Der Verein versucht den Zweck unter anderm mit folgenden Mitteln zu verwirklichen:

Förderung des Meinungs-austausches mit den ProfessorInnen, mit der Fakultät und mit den andern Instanzen der Universität,

Vertretung der Interessen der AssistentInnen gegenüber den vorher genannten Personen und Behörden,

Vorschläge für die Wahl der AssistentInnenvertreterInnen in die entsprechenden Gremien der Universität,

Koordination und Informationsaustausch mit den andern Vereinigungen der AssistentInnen und StudentInnen,

Stellungnahmen zu bildungspolitischen Fragen,

Öffentlichkeitsarbeit,

Förderung der fakultätsinternen Kommunikation und Meinungsbildung.

IV. Organisation

ART. 4 Organe des Vereins sind die Vereinsversammlung und der Vorstand.

ART. 5 Die Vereinsversammlung wird vom Vorstand mindestens einmal pro Semester, mit Brief an alle AssistentInnen der Rechtswissenschaftlichen Fakultät, einberufen.

Stimm-berechtigt sind die Mitglieder. Vereinsbeschlüsse werden mit absolutem Mehr der Stimmenden gefasst.

Wenn die Mehrheit der Stimmenden es beschliesst, kann über nicht gehörig angekündigte Traktanden, Statutenänderungen ausgenommen, Beschluss gefasst werden.

In jeder Versammlung wird ein Protokoll geführt, das von einem Mitglied des Vorstands aufbewahrt wird.

ART. 6 Die Vereinsversammlung wählt für die Dauer eines Jahres den Vorstand, der aus drei bis neun Mitgliedern besteht. Sie bestimmt, wer von den Mitgliedern des Vorstands das Präsidium übernimmt und wer die Kasse führt.

Wahl-fähig sind die Mitglieder des Vereins.

Die Vorstandssitzungen werden durch die/den Präsidentin/en auf Antrag eines Vorstandsmitglieds einberufen.

Der Vorstand fasst seine Beschlüsse mit einfachem Mehr der Stimmenden. Für die gültige Beschlussfassung bedarf es der Mitwirkung mindestens der Hälfte aller Vorstandsmitglieder.

Jedes Vorstandsmitglied kann vom Vorstand ermächtigt werden, den Verein nach aussen zu vertreten.

V. Mitgliedschaft

ART. 7 Mitglieder können alle AssistentInnen der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Zürich sowie aus Drittmitteln finanzierte wissenschaftliche MitarbeiterInnen der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Zürich werden.

Der Beitritt erfolgt durch Bezahlung des Mitgliederbeitrags.

Die Mitgliedschaft erlischt mit Beendigung des Anstellungsverhältnisses oder bei Nichtbezahlung des Mitgliederbeitrags bis Ende des entsprechenden Semesters.

Es gibt keine Rückzahlung des Mitgliederbeitrags.

ART. 8 Der Beitrag eines jeden Mitglieds beträgt Fr. 8.- im Semester. Eine weitergehende Haftung der Mitglieder ist ausgeschlossen.

Die Statuten wurden in der Gründungsversammlung vom 6. 2. 96 an der Freiestr. 36, Zürich, angenommen.

Unter VADZ
das ist das Brief, den ich dem Rektorat
geschickt habe

2. Semester
Kunstgeschichte
2000 Fr.

EINSCHREIBEN
Rektorat
Künstlergasse 15
8006 Zürich
Regina

Uebergangsregelung von der alten zur neuen Kollegiengeldpauschale

Zürich, den 10.2.96

Sehr geehrte Damen und Herren des Rektorats

Neu müssen sich Doktoranden während der ganzen Doktorandenzeit bis zum Abschluss des Promotionsverfahrens zu einer reduzierten Kollegiengeldpauschale von Franken 100.- immatrikulieren.
Generell bin ich damit einverstanden. Ich kann allerdings nicht verstehen, warum es keine Uebergangsregelung für diejenigen Doktoranden gibt, die sich schon zweimal zur vollen Kollegiengeldpauschale von Franken 600.- immatrikuliert haben, wie es die alte Regelung verlangte. Wenn diese Doktoranden gleich behandelt werden wie solche, die noch nie immatrikuliert waren, bestrafen Sie diejenigen, die sich an die Regelung gehalten haben. Ihre Einnahmeneinbusse stammt aber von Personen, die die Infrastruktur benutzten ohne zu bezahlen. Mit den Franken 1200.-, die ich bis jetzt bezahlt habe, könnte ich 12 ! Semester eingeschrieben sein. Da meine Doktorandenzeit aber in die Uebergangszeit fällt, soll ich zu den den Franken 1200.- noch zusätzlich Franken 100.- pro Semester zahlen. Ohne Anrechnung der bisherigen Beitragsleistungen findet diese Neuregelung auf Kosten der Zuverlässigen statt. Ich denke nicht, dass das in Ihrem Sinne war, aber dass Sie sich diesen Fall wahrscheinlich nicht überlegt haben.

Ich erwarte, dass eine Lösung für solche Fälle gefunden wird und Ihre baldige Antwort und grüsse Sie

Regina

P.S. Vielleicht mag folgender Vergleich die Situation zu verdeutlichen:
Sie sind Inhaber einer VBZ-Jahreskarte. Weil es zu viele Schwarzfahrer gibt, beschliesst die VBZ am Tag X, nur noch Einzelbillette zu verkaufen und jedes Fahrzeug mit einem ständigen Kontrolleur zu bestücken. Selbstverständlich gilt diese neue Regelung auch für Sie (obwohl Sie Ihr Jahresabo erst vor einem Monat gekauft haben), denn die nach altem System erworbenen Fahrscheine sind ungültig. Können Sie sich in Ihr Schicksal fügen, zumal Sie finanziell nicht eben auf Rosen gebettet sind ?

Vereinigung der Privatdozenten
an der Universität Zürich

PD Dr. Arthur A. Frey
c/o ATAG Ernst & Young Consulting AG
Postfach, 8022 Zürich
Tel. 01/286 36 50

Herrn
Thomas Hildbrand
Präsidium
Vereinigung der Assistentinnen und
Assistenten an der Universität Zürich (VAUZ)
Hauptgebäude 311, Rämistrasse 71
8006 Zürich

Lieber Herr Hildbrand

Ihren Brief vom 17. Januar 1996 verdanke ich. Es freut mich, dass Sie und Frau
M. Schneider Gäste an unserer Jahresversammlung (mit anschliessendem Nacht-
essen) sein werden.

Am 18. Januar hat der erweiterte PD-Vorstand getagt und den neuen Präsidenten
(Prof. Peter F. Meier, Phil. II) und mich beauftragt, mit Ihnen Gespräche über eine
gemeinsame Universitätspolitik aufzunehmen.

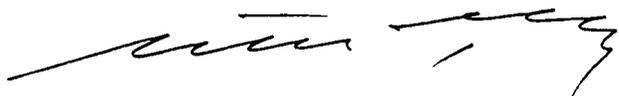
Meine Terminvorschläge (im UZZ, E 13):

Freitag, 26.1.1996 ~~ab 14.00~~
~~Montag, 29.1.1996 17.00-18.00~~

*1600 für ein Tel.
Van 27.1.96*

Rückruf bitte an 286 36 50 oder Fax 286 36 87.

Mit freundlichen Grüssen



PD Dr. Arthur A. Frey

Reaktion

27.1.96



vauz



**vereinigung der
assistentinnen und assistenten
an der universität zürich**

Thomas Hildbrand
Co-Präsident
01 257 38 52 (mi-fr)
01 201 02 91 (mo-di)

Herrn
Dr. Rudolf M. Reck
VSAO - Sektion Zürich
Brandstrasse 6c
8610 Uster

Zürich, 25. Januar 1996

Ihr Schreiben vom 23. Januar 1996

Sehr geehrter Herr Reck

Sie möchten über die Positionen, Interessen und Schwierigkeiten des universitären Mittelbaus und des akademischen Nachwuchses umfassend informiert werden. Darüber freuen wir uns sehr. Das fundierteste Papier diesbezüglich stellt immer noch die anfang 1995 erschienene Broschüre «Hochschule zwischen Sparzwang und Investitionsbedarf» dar. Zusammen mit einigen weiteren Unterlagen habe ich diese Broschüre diesem Schreiben beigelegt.

Darüber hinaus kann ich mich als Auskunftsperson anbieten. Gerade während der letzten Wochen wurde verschiedene Weichen neu gestellt, wodurch die Situation des Mittelbaus sicherlich deutlich verändert werden wird. Inhaltliche Diskussionen zwischen VSAO und VAUZ, aber auch mit der VPOD Uni-Gruppe, könnten unsere Positionen klären und unsere Vorgehensweisen koordinieren helfen. Ebenso unterhalten wir diesbezügliche Kontakte zur Vereinigung der Privatdozenten an der Universität Zürich.

Gleichzeitig nutze ich die Gelegenheit, mich bei Ihnen darüber zu erkundigen, ob Sie über die Möglichkeiten des medizinischen Mittelbaus auf das Reformprojekt uni2000 einzuwirken, informiert sind. Vor kurzem wurde eine spezielle Projektgruppe ins Leben gerufen, die sich ausschliesslich mit Fragen des Verhältnisses zwischen ED und GD, zwischen Universität und Universitätsspital auseinandersetzt. Die Mittelbauangestellten der medizinischen Fakultät werden in dieser Projektgruppe von Marco Maggorini () vertreten.

Falls Sie weitere Auskünfte / Diskussionen / Anregungen usw. wünschen, erwarte ich gerne Ihren Anruf.

Mit freundlichen Grüßen

Thomas Hildbrand

Beilagen

Vereinigung der Assistenten der
Universität Zürich, VAUZ
Rämistrasse 71
8006 Zürich

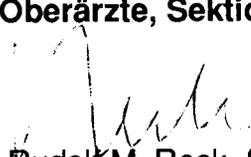
Uster, 23. Januar 1996
960123v1/96-2.5.

Sehr geehrte Damen und Herren

Wie wir erfahren haben, hat der VAUZ offenbar vor nicht allzu langer Zeit (1994?) eine Arbeitszeiterhebung bei den Assistentinnen und Assistenten durchgeführt. Da die Arbeitszeiten ein ständig wiederkehrendes Thema unseres Verbandes bilden, sind wir am Ergebnis dieser Erhebung interessiert, und wir bitten Sie, uns nach Möglichkeit zu dokumentieren. Wir sind Ihnen sehr zu Dank verpflichtet, wenn Sie uns die Auswertung zur Verfügung stellen können.

Für Ihre geschätzten Bemühungen danke ich Ihnen im voraus bestens.

Mit freundlichen Grüssen
**Verband Schweizerischer Assistenz-
und Oberärzte, Sektion Zürich**



Dr. Rudolf M. Reck, Sekretär

Thomas
Bickel

Alexandra Schneider und Mariann Lewinsky, Seminar für Filmwissenschaft

Tel. 257-3534 / 3533, E-Mail: aschneid@fiwi.unizh.ch

Balthasar Bickel, Seminar für Allgemeine Sprachwissenschaft

Tel. 257-2859, E-Mail: bbickel@spw.unizh.ch

Plattenstrasse 54

8032 Zürich

An die Assistentinnen und
Assistenten der philosophischen,
theologischen, rechts- und
wirtschaftswissenschaftlichen
Fakultäten der Universität Zürich

Zürich, 14. Dezember 1995

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Bekanntlich ist unsere Universität seit geraumer Zeit Gegenstand einer grossangelegten Umgestaltungspolitik. Den Anfang machten unter anderem das Projekt 'Uni 2000' und die Neuaufschlüsselung der Lehrauftragskontingente an der Phil. I - Fakultät. Neu dazu gekommen ist die Ankündigung eines massiven 'Sparprogrammes' durch den Regierungsrat.

Da wir alle von dieser Umgestaltung direkt betroffen sind, halten wir es für dringend nötig, dass wir nicht Alles schweigend über uns ergehen lassen, sondern dass wir in geeigneter Form zu den anstehenden Plänen und Programmen Stellung nehmen.

Wir laden Euch deshalb zu einer Versammlung ein, an der wir uns über die konkreten Auswirkungen der Programme informieren und uns gemeinsame Schritte überlegen wollen. Die Versammlung findet statt am:

Dienstag, 9. Januar 1995, 18.30, im Institutsgebäude Plattenstrasse 54, 2. Stock, Zi. 204

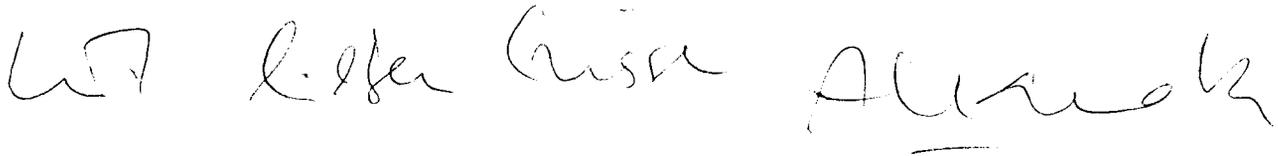
Viele Grüsse,


B. Bickel


M. Lewinsky


A. Schneider

X z. K. Vorstand des V.A.U.Z, Vorstand des VSU



vauz



vereinigung der
assistentinnen und assistenten
an der universität zürich

An die
VertreterInnen der Assistierenden
in den Fakultäten

Zürich, 13. Dezember 1995

Liebe Kollegin, lieber Kollege

In der Beilage schicke ich Euch als stille Kopie den Brief, der an den Rektor, die ProrektorInnen und die Dekane verschickt wurde.

Ebenfalls liegt das 9-Punkte-Papier bei. Dieses kann Euch bei der Argumentation in den verschiedenen Planungsgremien helfen. Es spiegelt die Diskussion im VAUZ-Vorstand vom 12.12.95 wieder. Insbesondere im Bereich der Lehraufträge sind aber umfangreichere Ausführungen und je fachspezifische Anpassungen notwendig. Das Papier wurde den (Pro)RektorInnen und Dekanen bisher nicht zugestellt.

Ich danke Euch für die wichtige Diskussion des Papiers und des weiteren Vorgehens im Vorstand.

Mit freundlichen Grüßen

Thomas Hildbrand

vauz



vereinigung der
assistentinnen und assistenten
an der universität zürich

Stille Kopie

Herrn Rektor
Prof. Dr. Hans Heinrich Schmid
Künstlergasse 15
8001 Zürich

Zürich, 13. Dezember 1995

Sehr geehrter Herr Rektor
Sehr geehrte Frau Prorektorin, sehr geehrter Herr Prorektor
Sehr geehrte Herren Dekane

Die Sparvorgaben des Kantons Zürich für die Universität beunruhigen den universitären Mittelbau. Kürzungen bei Mittelbaustellen oder im Bereich der Lehrauftragsstunden können keine Mittel zur Budgetreduktion sein.

Da daran festgehalten wird, dass die Kürzungen, die in den einzelnen Fakultäten für 1996 und 1997 vorgenommen werden sollen, in der Dekanenkonferenz ohne Beteiligung der Ständedelegierten im Senatsausschuss beschlossen werden, bringen wir unsere Anliegen schriftlich vor.

Der VAUZ-Vorstand sieht keine Möglichkeiten, im Bereich der Mittelbauangestellten personelle oder finanzielle Einsparungen vorzunehmen. Solche Sparvorgaben gefährden die Nachwuchsförderung und sind universitäts- und bildungspolitisch fragwürdig.

Seit vielen Jahren machen die Universität, aber auch der Schweizerische Wissenschaftsrat und wirtschaftliche Kreise, darauf aufmerksam, dass für den tertiären Bildungsbereich ein Ausbaubedarf besteht. Sowohl die VAUZ-Broschüre vom Anfang 1995 als auch der Bericht der Mittelbaukommission des Senatsausschusses vom Juni desselben Jahres kommen zum Schluss, dass im Bereich des universitären Mittelbaus zusätzlich Stellen geschaffen werden müssen, um eine effektive Förderung des akademischen Nachwuchses zu ermöglichen. Alle Untersuchungen zur Situation des universitären Mittelbaus und des akademischen Nachwuchses weisen darauf hin, dass eine bessere Förderung und eine bessere Einbindung dieser Personalkategorien notwendig ist. Dies ist nur durch umfassende strukturelle Veränderungen erreichbar. Durch kurzfristige durchgesetzte Sparentscheide werden sie verunmöglicht.

Dass angesichts finanzieller und struktureller Veränderungen grundsätzliche Überlegungen zum universitären Leistungsauftrag und zu den universitären Leistungsstrukturen anstehen, ist innerhalb der Universität bekannt. Im Rahmen des Reformprojekts uni 2000 wird nach angemessenen Lösungen gesucht. Die Reformbemühungen müssen nun zur gleichen Zeit weitergetrieben werden wie die Kürzungsentscheide umgesetzt werden sollen. Diese Vermischung von verschiedenen Aufgabenstellungen trägt eine schwierige Dynamik in die Arbeit an der Reform hinein. Es besteht die Gefahr, dass die zur Realisierung gelangenden Reformvorschläge einzig der finanziellen Entlastung des Kantons

dienen. Dem sollte bei der weiteren Arbeit an uni 2000 bewusst entgegengewirkt werden, sind die Reformziele doch viel breiter auf die Optimierung von Leistungsauftrag, institutionellen Strukturen und Arbeitskultur angelegt.

In diesem Zusammenhang sei darauf aufmerksam gemacht, dass unangenehme Entschiede ebenso wie angenehme in möglichst breit abgestützter Form getroffen werden sollen. Die Zurücknahme von Mitbestimmungsmöglichkeiten in der Diskussion um die Sparvorgaben erachten wir als wenig geeignet, die inneruniversitäre Zusammenarbeit zu fördern und das Vertrauen in die Funktionsfähigkeit der *universitas* zu stärken.

Der VAUZ-Vorstand begrüsst es, dass in den Fakultäten die Delegierten der Assistierenden bei der Diskussion um die Sparmassnahmen beteiligt werden. Er wünscht, dass eine solche Beteiligung des Mittelbaus auf allen Ebenen der universitären Meinungsbildung und institutionellen Leitung gewährleistet wird. Insbesondere in den Instituten ist dies unerlässlich.

Der VAUZ-Vorstand schlägt vor, die kurzfristig geforderten Einsparungen dadurch zu erreichen, dass der 13. Monatslohn der höheren Einkommensklassen für 1996 und 1997 reduziert wird. Eine solche Massnahme erachtet er als sozial verkraftbar und als kurzfristig genügend wirksam. Sie gewährleistet zudem, dass keine übereilten Strukturveränderungen beschlossen werden.

Der universitäre Mittelbau und der akademische Nachwuchs zählt darauf, dass die Sparmassnahmen nicht zu ihren Lasten beschlossen und realisiert werden. Er ist sich aber auch bewusst, dass die kantonalen Vorgaben schwierig einzuhalten sind. Die Universitätsleitung sollte daher die politischen Gremien darauf hinweisen, dass die Sparmassnahmen eine deutliche Leistungsverminderung sowie eine spürbare Qualitätsabnahme in allen Bereichen der universitären Arbeit zur Folge haben werden. Ebenso deutlich sollte sie an die daraus erwachsenden Gefahren für den akademischen Nachwuchs erinnern. Einsparungen im Bildungsbereich mittel- und langfristig negativ auf die Leistungs- und Konkurrenzfähigkeit der schweizerischen Wirtschaft aus.

Der VAUZ-Vorstand will mit seiner Meinungsäusserung einen Beitrag zur Lösung der schwierigen Aufgabe leisten. In diesem Sinne ist er gespannt auf die Diskussion der vorgebrachten Argumente in den verschiedenen Gremien, an der sich die jeweiligen Vertreterinnen und Vertreter der Assistierenden gerne beteiligen.

Mit freundlichen Grüssen

Für den VAUZ-Vorstand
Thomas Hildbrand
Co-Präsident

Kopien an:

- Frau Prorektorin Prof. Dr. I. Strauch
- Herrn Prorektor Prof. Dr. C. C. Küenzle
- die Dekane
- die Alt-, Pro- und Co-Dekane
- Prof. Dr. Conrad Meyer (Projektleiter uni 2000)

Überlegungen zur Planung und Realisierung der kantonalen Sparvorgaben in der Universität für die Jahre 1995 und 1996

Der VAUZ-Vorstand ist der Meinung, dass folgende Überlegungen und Grundsätze bei der Festlegung der Sparmassnahmen im Bereich der Universität für die Jahre 1996 und 1997 mit allen Betroffenen diskutiert und bei der Durchführung der beschlossenen Schritte berücksichtigt werden müssen.

1. Partizipation auf allen Ebenen

Im Senatsausschuss vom 5. Dezember 1995 wurde geäußert, dass die Sparmassnahmen in den Fakultäten unter Beteiligung der Fakultätsdelegierten der Assistierenden diskutiert und beschlossen werden. Wir begrüßen dies, möchten aber festhalten, dass dies eine minimale Form der Partizipation darstellt. Die Betroffenen sollten auf allen Ebenen (Universität, Fakultät, Institut und Lehrstuhl) in den Entscheidungsprozess miteinbezogen werden.

2. Nachwuchsförderung berücksichtigen

Die zeitlich befristeten Assistenzstellen dienen der Förderung des akademischen Nachwuchses. Wegen der Befristung dieser Stellen könnte in ihnen eine elegante Sparmöglichkeit gesehen werden; den jetzigen StelleninhaberInnen müsste einzig der Vertrag nicht verlängert werden. Ein solches Kriterium hält der VAUZ-Vorstand für gefährlich, da es die Nachwuchsförderung insbesondere dann in Frage stellt, wenn die angestrebte Qualifikation (Dissertation, Habilitation usw.) noch nicht erreicht wurde. Auf den Stand der Arbeit an der Promotion bzw. Habilitation sowie auf die weitere Laufbahnplanung ist daher unbedingt Rücksicht zu nehmen.

3. Lehraufträge nicht streichen

Innerhalb der kurzfristig realisierbaren Sparmöglichkeiten kommt den Lehraufträgen keine grosse Bedeutung zu. Mit bezahlten Lehraufträgen wird ein massgeblicher Umfang der universitären Lehre abgedeckt. Kürzungen in diesem Bereich wirken sich auf die Ausbildung sowohl der Studierenden als auch des akademischen Nachwuchses nachteilig aus. Zudem schmälern sie die inhaltlich notwendige Diversität der universitären Lehre. Weitere Kürzungen am Lehrauftragsbudget – seit 1990 wurde es *nominal* um bereits mehr als 10% gekürzt – sollten nicht vorgenommen werden, solange in den Fakultäten und den Instituten keine Grundsätze (Prioritätenliste) darüber vereinbart wurden, nach welchen Vorgaben die bezahlten Lehraufträge vergeben werden sollen.

4. Schliessung ganzer Fachbereiche

Bei der Aufhebung von einzelnen Fachbereichen bzw. Lehrstühlen werden auch Mittelbaustellen betroffen sein. Um die Nachwuchsförderung nicht zu gefährden, gilt es hierbei mindestens die unter Punkt 2 genannten Punkte auch zu berücksichtigen.

5. Stellenabbau nur mit Leistungsabbau

Die Streichung von Stellenprozenten und Stellen im Bereich von Sekretariaten und Bibliotheken usw. darf nur unter gleichzeitigem Leistungsabbau erfolgen, da sonst die anstehenden Arbeiten zusätzlich dem Mittelbau übertragen werden. Eine solche Erhöhung der Arbeitsbelastung der Mittelbauangestellten ist wegen der bereits heute bestehenden schlechten Weiterqualifikationsmöglichkeiten abzulehnen.

6. Betreuungssysteme neu strukturieren

Heute erfolgt die Betreuung der Studierenden zu wesentlichen Teilen auch durch die universitären Mittelbauangestellten. Mit dem Streichen von Mittelbaustellen ist eine Verringerung dieser Betreuungsmöglichkeiten verbunden. Sie wird wieder vermehrt von der Professorenschaft geleistet werden müssen.

7. Flankierende Massnahmen

Der Schmälerung der Personalressourcen muss eine umfassende Evaluation von Aufgabenstellung und Leistungsmöglichkeiten vorausgehen. Ziel dieser Evaluation ist die gerechte Verteilung der Arbeitsbelastung. Diese wird nur durch Reformen der innerinstitutionellen Arbeitsabläufe und der Leistungsverteilung zu erreichen sein. Insbesondere wird die Mitarbeit von Mittelbauangestellten bei Vorlesungen und Seminaren oder die Arbeiten in bibliothekarischen und administrativen Belangen reduziert werden müssen.

8. Anlaufstelle für Universitätsangestellte

Um allfällige Missverständnisse und Konflikte in den Instituten und Fakultäten möglichst klein zu halten, sollte bei der Universitätsleitung eine «Ombudsstelle» bezeichnet werden. Von Kürzungen und Stellenstreichung betroffene Personen sollten sich hier über ihre Rechte informieren können. Zudem könnte eine solche Stelle als aussenstehende Vermittlungsinstanz an der Aufrechterhaltung einer Gesprächskultur in Phasen schwieriger Entscheide mitwirken. Darüber hinaus kann sie das Rektorat entlasten.

9. Unterstützung bei der Suche einer neuen Stelle und bei der Eingabe von Projekten

Der VAUZ-Vorstand erachtet es als minimale Hilfestellung, dass Mittelbauangestellten, denen der Vertrag nicht verlängert wird, bei der Suche einer neuen Anstellung soweit wie möglich unterstützt werden. Darin inbegriffen sind Freistellungen für Bewerbungen und für die Evaluation von neuen Arbeits- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Die Ausarbeitung von allfälligen Forschungsprojekten, die durch Drittmittel finanziert werden könnten, sollte ebenfalls gefördert und bei der Wahl des Entlassungszeitpunkts grosszügig berücksichtigt werden.

Der VAUZ-Vorstand zählt darauf, dass die Sparmassnahmen nicht einseitig zu Lasten des Mittelbaus und unter Berücksichtigung der oben genannten Aspekte beschlossen und realisiert werden. Er ist sich bewusst, dass alle Personalkategorien von den Kürzungen betroffen sein werden und dass die kantonalen Vorgaben schwierig einzuhalten sind. Daher sollte die Universitätsleitung die politischen Gremien darauf hinweisen, dass die Sparmassnahmen eine deutliche Leistungsverminderung sowie eine spürbare Qualitätsabnahme in allen Bereichen der universitären Arbeit zur Folge haben werden.

Der VAUZ-Vorstand hofft, mit seinen Vorschlägen einen Beitrag zur Lösung der schwierigen Aufgabe zu leisten. In diesem Sinne ist er gespannt auf die Diskussion der vorgebrachten Argumente in den verschiedenen Gremien, an der sich die jeweiligen Vertreterinnen und Vertreter der Assistierenden gerne beteiligen werden.

VAUZ-Vorstand

Zürich, 13. Dezember 1995



Zürich, 11. Juli 1995

Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom 11. Juli 1995:

WIF! - "Wirkungsorientierte Führung der Verwaltung des Kantons Zürich"

Regierungsrat Prof. E. Buschor

Die heutigen Strukturen, Führungsmittel, Abläufe und die vorherrschende Verwaltungskultur vermögen den Anforderungen immer weniger zu genügen, welche an ein modernes Staatswesen zu stellen sind. Dies gilt für die staatlichen Verwaltungen vieler Länder. In der Schweiz und in vielen Industriestaaten besteht zur Zeit eine breite Reformbewegung, welche sich auf ein gemeinsames Verwaltungsführungsmodell, das "New Public Management" oder die "Wirkungsorientierte Verwaltungsführung" abstützt (vgl. Anhang).



Ziele des Projektes WIF!

Mit dem Projekt WIF! sollen folgende Ziele erreicht werden:

- Stärkere Zielorientierung der Verwaltungsführung.
- Erhöhung der Steuerungsfähigkeit der staatlichen Tätigkeit.
- Verbesserung der Effektivität, Effizienz und der Wirtschaftlichkeit.
- Vermehrte Bürgerorientierung und -nähe.

Kurz, der Staat soll zu einem modernen Dienstleistungsunternehmen werden.

Die Verwaltungsreform strebt **einfache, übersichtliche und pragmatische Strukturen und Verfahren** an. Die Verwaltung soll grundsätzlich **schlank** werden, ohne aber die **Erfüllung der Aufgaben zu gefährden**.

In Zukunft soll **klar getrennt** werden zwischen der **politisch-strategischen Führung** ("Was die Verwaltung tut") und der **betrieblich-operativen Führung** ("Wie es die Verwaltung tut").

Die neuen Strukturen, Führungsprozesse und Führungsinstrumente sollen bei den Kosten und den erbrachten Leistungen **Transparenz schaffen** sowie **einen dauerhaften, systematischen Kostensenkungs- und Effizienzdruck** im Dienste des Haushaltsausgleichs erzeugen.

Dank der **Leistungs- und Wirkungssteuerung**, welche die heutige Steuerung über das Budget und die Stellenpläne ablösen soll, können insbesondere die langfristigen Folgen von Entscheidungen besser beurteilt werden. Der **Qualität** soll im Entscheidungsprozess ein hoher Stellenwert zukommen.

Mit den neuen Strukturen und dem angestrebten Wandel in der Verwaltungskultur **soll die Autonomie, die Eigenverantwortung und damit die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestärkt** werden. Durch ihre Mitwirkung werden vermehrt Anregungen für Verbesserungen und Problemlösungen erwartet.

Das Projekt WIF! soll neben der Neugestaltung der organisatorischen Strukturen auch die **Beurteilung des staatlichen Leistungsangebotes und der Aufgabenteilungen einerseits zwischen Staat und Privaten, andererseits zwischen Kanton und Gemeinden** umfassen.

Mit dem Projekt WIF! werden neben der **Neugliederung der Verwaltung in Departemente** auch die **Zuteilung der Aufgaben an die einzelnen Departemente** zu prüfen sein. Ziel ist unter anderem die **Aufhebung der Doppeldirektionen**, aber auch **die bessere Zusammenfassung gleichartiger Bereiche verschiedener Direktionen in einer Direktion**. Als Folge der Neugliederung werden auch einzelne Aemter und Aufgaben anderen Direktionen bzw. Departementen zugeordnet werden (z.B. Berufsbildung, Jugendamt).

Gleichzeitig ist die Aufgabe zu lösen, das angestrebte Leistungsangebot mit den Ansprüchen an den Staat in Einklang zu bringen. **Der Staat soll sich auf die Festlegung der Grundleistungen beschränken**, dem Markt die Differenzierung des Leistungsangebotes überlassen und grundsätzlich **miliztauglich bleiben**. Das Projekt WIF! soll **gleichzeitig einen wesentlichen Beitrag zum Haushaltsausgleich** leisten. In einer ersten Phase ist

vorgesehen, sämtliche Rationalisierungspotentiale ohne Abbau von Kernleistungen auszu-schöpfen. Sofern die Ausgleichsziele nicht erreicht werden können, sind auch die Kernlei-stungen zu überprüfen und in vertretbaren Fällen zu reduzieren. Dies gilt insbesondere für die **Beschränkung und den Abbau von Leistungen zugunsten anderer Kantone** (Bildungswesen usw.). Hier soll möglichst weitgehend das **Verursacherprinzip** angewandt werden: andere Kantone haben für die Kosten der erbrachten Leistungen aufzukommen, wobei auch der Kanton Zürich Gegenrecht halten muss.

Projektorganisation

Die Reformprojekte werden von den einzelnen Direktionen geleitet und durchgeführt. Die Projektverantwortung wird auch bei Querschnittsaufgaben einer Direktion übertragen. Der Regierungsrat genehmigt im Sinne der neuen Verwaltungsführung die einzelnen Reformprojekte der Direktionen durch Projektaufträge.

Der **Lenkungsausschuss des Regierungsrates** erarbeitet die methodischen Grundlagen der Verwaltungsreform, ist verantwortlich für die Vermittlung dieser Grundlagen sowie für das Berichtswesen, koordiniert und beurteilt periodisch die Reformprojekte zu Händen des Regierungsrates.

Die Verwaltungsreform ist eine **Schwerpunktaktivität der Legislaturperiode 1995/99**. Das Projekt WIF! wird sofort begonnen und soll **spätestens innerhalb von acht Jahren abgeschlossen** sein. Projekte der ersten Etappen sollen am Ende der Legislaturperiode abgeschlossen sein, die übrigen Projekte bis 2002.

Als nächster Schritt wird der Lenkungsausschuss, bestehend aus den drei Regierungs-ratsmitgliedern Dr. E. Honegger, Prof. Dr. E. Buschor und M. Leuenberger, **nun die Orga-nisation und Planung der Verwaltungsreform konkretisieren**. Gleichzeitig beginnt die Finanzdirektion mit den **Arbeiten zur Anpassung des Haushalts- und Personalrechts** mit dem Ziel, dem Regierungsrat **bis Ende 1995 eine gesetzliche Grundlage mit den Kern-elementen der Verwaltungsreform** vorlegen zu können.

Die notwendigen **zusätzlichen Personalstellen und finanziellen Mittel** werden in einer Kostenstelle "Verwaltungsreform" bei der Finanzdirektion budgetiert und den Direktionen auf Antrag zur Verfügung gestellt. Um eine möglichst weitgehende Kostentransparenz zu erreichen, müssen auch allfällige Ueberstunden der Mitarbeiter für die Verwaltungsreform zentral budgetiert und vom Lenkungsausschuss vorgängig genehmigt werden.

Die Verwaltungsreform soll sich **auf die Erfahrungen und das Wissen der Mitarbeiterin-nen und Mitarbeiter abstützen** und **Lernprozesse** in der Verwaltung auslösen. Die Aus-

bildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist daher ein wichtiges Element der Verwaltungsreform.

Der **Beizug von externen Beratern soll möglichst gering gehalten werden** und soweit nötig zur Vermittlung der methodischen Grundlagen, zur Arbeitsentlastung und zur kritischen Begleitung und Moderation der Projekte erfolgen.

Da die Verwaltungsreform die Organisation von Regierungsrat und Verwaltung sowie die Führungsprozesse und Führungsinstrumente des Kantons- und Regierungsrates sowie der Verwaltung umfasst, ist **der Kantonsrat in das Projekt WIF! einzubeziehen**. Verwaltungs- und Parlamentsreform sind jedoch zwei getrennte Projekte, die vom Regierungsrat bzw. vom Kantonsrat geführt werden. Es wird grundsätzlich eine enge Zusammenarbeit mit den Organen des Kantonsrates und anderer beteiligter Träger (z.B. Schulgemeinden) angestrebt. Die Kontakte mit diesen erfolgt über die Projektleitung auf Direktionsstufe.

Projektablauf

Die Verwaltungsreform des Kantons Zürich zielt von **Anfang an auf dauerhafte Lösungen**, die aufgrund der Erfahrungen jedoch **weiterentwickelt werden können**. Auf eine Versuchsphase mit Pilotprojekten wird verzichtet, da auf die Erfahrungen in anderen Gemeinwesen zurückgegriffen werden kann. Die **Umstellung** der Anstalten, Aemter und Betriebe erfolgt **schrittweise**. Dies ermöglicht es, die Erfahrungen laufend in die neuen Projekte einzubringen und korrigierend einzugreifen. In der ersten Etappe soll jede Direktion mit mindestens einem Projekt beteiligt sein. Die Projekte müssen verschiedenen Kriterien genügen, die noch zu definieren sind (Freiwilligkeit, günstiges Kosten-/Nutzenverhältnis, strategische Bedeutung für die Direktion usw.).

Geplante Projekte der Erziehungsdirektion

Die **Erziehungsdirektion** wird mindestens vier **Projekte** einreichen:

- **UNI 2000**
- **WIF!-teilautonome Mittelschulen**
- **WIF!-teilautonome Volksschulen**
- **Normkosten-Subventionierung der Jugendheime und Sonderschulen**

Für jedes Projekt wird eine **Projektleitung** unter dem Vorsitz des Erziehungsdirektors gebildet, in der die direkt beteiligten Stellen und die wichtigsten Leiter von Teilprojekten vertreten sind. Die Projektleitung bildet die Teilprojektgruppen und formuliert deren Aufträge. Sie koordiniert die Aufträge und beschliesst die Anträge an übergeordnete Organe

(Hochschulkommission, Erziehungsrat, allgemeine Vernehmlassungen, Regierungsrat usw.).

Zusätzlich zu den vier Projektgruppen wird eine **Verbindungsgruppe** unter dem Vorsitz des Erziehungsdirektors gebildet. Ihr obliegen die **projektübergreifenden Kontakte mit Verbänden** (Synode, ZKLLV, VPOD), dem **Kantonsrat** (Verwaltungsreform-, Geschäftsprüfungs- und Finanzkommission), **anderen Behörden** (Schulpräsidentenkonferenz, Städte Zürich und Winterthur usw.). Sie berät den Erziehungsdirektor in diesen projektübergreifenden Belangen und wesentlichen Fragen in einzelnen Projekten.

Das Projekt **UNI 2000** hat zum Ziel, aufgrund der Vorarbeiten der Universität in der laufenden Legislatur die **Hochschulreform** umzusetzen. Dazu muss ein Leitbild der Universität und ein Leistungsauftragssystem mit Globalbudget definiert werden. Dies bedarf der Reorganisation der Trägerschaft und der universitätsinternen Organisationsstrukturen, wobei auch neue Finanzierungsmodelle (interkantonale Trägerschaft, vermehrtes Sponsoring usw.) zu prüfen sind. Ferner sind die Leistungsanreize für universitäre Leistungen zu verbessern und die Verwaltung des Personals und der universitären Sachmittel möglichst weitgehend an die Universität zu übertragen und zu straffen. Einer Neuordnung bedarf auch wegen des Krankenversicherungsgesetzes das Verhältnis der Medizinischen Fakultät zu den Universitätsspitalern. Ein „Universitätsgesetz“ soll noch in der laufenden Legislatur vorbereitet und umgesetzt werden.

Die wirkungsorientierte Verwaltungsführung soll für die **Volks- und Mittelschulen** im Rahmen der WIFI-Reformen als **teilautonome Schulen** umgesetzt werden. Im Mittelpunkt steht die „Schnittstelle Schüler - Lehrkräfte“, also die einzelne Schule. Sie soll im Rahmen eines Leistungsauftrages eine **erhöhte Autonomie und Kostenverantwortung** erhalten und gleichzeitig verpflichtet werden, ein besseres Leistungs-/Kostenverhältnis zu erreichen. Die **Schule ist der zentrale Ort jedes Bildungssystems** - ohne Schule gibt es keine erfolgreiche Bildung. Jede Schule hat ein einzigartiges Umfeld, in dem sie arbeiten muss. Die erfolgreiche Schule braucht deshalb klare und transparente Zielvorstellungen (Verhalten des Lehrkörpers, Unterrichtsangebot, Atmosphäre usw.), mit denen sich alle Lehrkräfte identifizieren müssen (**Leitbild**). Die Schule braucht daher - auch pädagogische - Leadership mit klaren Vorstellungen (Visionen) und gemeinsamen schülerzentrierten Schwerpunkten. Das zuweilen dominante „Einzelkämpfertum“ muss im situativ geführten Team im Dienste der Schulqualität überwunden werden. Die Schule muss von der traditionellen hoheitlichen Unterrichtsanstalt zum pädagogischen Dienstleistungsunternehmen mit eigenem Profil werden. Die Regelungsdichte des Rechts der Erziehungsdirektion ist so zu gestalten, dass dieses Ziel optimal gefördert wird.

Die Ausgangslage ist in den **Mittelschulen** insofern günstiger, als hier die Elemente einer Schulleitungsstruktur in den Rektoraten vorhanden sind. Sie sind zu überprüfen und auszubauen und differenziert nach den einzelnen Schulkategorien (Maturitätsschulen, Lehrerbildung, Fachschulen und künftig Fachhochschulen) auszugestalten.

In der Volksschule bestehen heute keine Schulleitungen. Sie müssen noch aufgebaut werden. Dies bedarf einer sorgfältigen Neuordnung der Kompetenzverteilung zwischen den Schulen, den Schulträgern (Schulgemeinden), der Bezirksschulpflege und der Erziehungsdirektion. Zudem muss das zuweilen barocke Netzwerk der Mitwirkungen „schlanker“ ausgestaltet werden.

All diese Reformen stehen unter einem finanzpolitischen „Ceterum censeo“: Gleichzeitig sind die Qualitätssteigerungen mit **Einsparungen** - zumindest im Bildungswesen insgesamt - zu erzielen. Dabei ist ein wichtiger Teil die konsequente Durchsetzung des vermehrten **Verursacherprinzips** gegenüber den anderen Kantonen. Gelingt dies nicht, sind Redimensionierungen der Institutionen unvermeidlich. Die finanzielle Situation des Kantons ist sehr ernst. Wir haben die Kraft zur grosszügigen Solidarität verloren. Entweder werden wir konkurrenzfähiger, oder wir verarmen. Mit den Reformen wollen wir klar das erstere Ziel erreichen. Das können wir nur mit einer Leistungsschule, welche subsidiär auch gesellschaftliche Integrationsaufgaben wahrnimmt.

Der vierte Reformbereich ist das **Heimwesen**. Der Kantonsrat hat ohne Gegenstimme eine Motion zur Gleichstellung der privaten und öffentlichen Heime überwiesen, wobei auch er Rationalisierungsmassnahmen erwartet. Diese Gleichstellung wird erreicht, wenn die Beiträge personen- und nicht mehr institutionenbezogen geleistet und eine Klassifikation der einzuweisenden Kinder nach Standardkategorien entwickelt werden kann. Die Folge wird ein Wettbewerb der Heime sein, dessen Randbedingungen interkantonal fair sein müssen. Auch dieses Projekt sollte in der laufenden Legislatur zu einem Vorschlag für eine Gesetzesrevision der Jugend- und Sonderschulheime führen.

Der Kanton Zürich startet mit dem Projekt WIF! sowohl das grösste Verwaltungsreformprojekt seiner Geschichte als auch der Schweiz. Aehnlich wie andere Gemeinwesen dient sie der Bewältigung einer Problemlage. An deren Bewältigung wird die Reform letztlich gemessen. Ich bin überzeugt, dass wir - wie auch die anderen, weiter fortgeschrittenen Länder - keine Alternative haben. An uns - auch an Ihnen - liegt es, dieses Modell gemeinsam zu verwirklichen. Die Alternative ist ein drastischer Leistungs- und wohl auch Lohnabbau und ein Verlust der Konkurrenzfähigkeit des Raumes Zürich. Wir wollen und können dies vermeiden!

Der Ansatz zur wirkungsgeführten Verwaltung

Das Konzept des New Public Management

Eine weltweit prekäre Situation der öffentlichen Haushalte förderte die Entwicklung des New Public Management. Die detaillierte Inputsteuerung über Budgets wurde dabei durch eine leistungsorientierte Globalbudgetierung abgelöst. Die damit verbundene Übernahme betriebswirtschaftlicher Managementkonzepte hat sich bewährt. Doch die Erfahrungen zeigen, dass eine erfolgreiche Verwaltungsreform von der politischen Exekutive und dem Parlament mitgetragen werden muss.

Grundlagen des New Public Management

Ende der achtziger Jahre standen in den Industriestaaten viele öffentliche Haushalte in einer finanziellen Krise. Der Reformdruck erhöhte sich in Richtung einer rationelleren, bürger- und kundennäheren Leistungserbringung. Die Übernahme privatwirtschaftlich bewährter Managementtechniken wie Qualitätsmanagement, Lean Production oder konzernähnliche Verwaltungsstrukturen setzte im anglo-amerikanischen Raum ein. Diese Entwicklung erfolgte zuerst hauptsächlich auf der kommunalen Stufe, vorab in Städten von 100 000 bis zu einer Million Einwohnern. Diese Städte sind unmittelbar dem «Bürgerdruck» ausgesetzt und zeichnen sich – im Vergleich zu den Verwaltungen der Bundes- und Kantonsstufe – durch eine höhere Beweglichkeit des Managements aus.

Im anglo-amerikanischen Raum konnte man bei der Entwicklung

des New Public Management (NPM) auf die Tradition der autonomen Städte mit ihren Erfahrungen in der Programmevaluation und der davon abgeleiteten Leistungsmessung (Performance Measurement) zurückgreifen. Dieses Messsystem richtet sich vorab nach dem Output (eigentliche Verwaltungsleistung) bzw. den Outcomes (Nutzen und Wirkungen des Verwaltungshandelns) der öffentlichen Leistungen, im Gegensatz zu der hierzulande verbreiteten detaillierten Festlegung der Ausgaben in Budgets. Das Konzept des NPM entstand aus einem Zusammenwirken von drei Elementen:

- dem politischen Willen zur bürgernahen Bewältigung der Finanzkrisen
- der Integration moderner privatwirtschaftlicher Instrumente in die Verwaltungsführung und
- der systematischen Leistungsmessung mit Hilfe der Programmevaluation.

Verbesserte Leistungsmessung

Beim Performance Measurement steht ein pragmatisches Messen von ausgewählten Wirkungen im Vordergrund. Die konzeptionelle Grundlage für die Leistungsmessung bildet das aus der Evaluation entwickelte 3-E-Konzept (Efficiency, Effectiveness, Economy bzw. Effizienz, Effektivität und Wirtschaftlichkeit).

Es ermöglicht die operationelle Messung der verschiedenen Verwaltungs- und Betriebsleistungen. Die Leistungsorientierung durch die politische Führung wird durch globale Ziel- und Kostenvorgaben für die verschiedenen Verwaltungsbereiche gefördert. Auf detaillierte Budgetvorgaben wird bewusst verzichtet. Kritiker machen geltend, man könne die Dimensionen der öffentlichen Leistungen nicht hinlänglich messen. Hinter dieser These der Nicht-Messbarkeit der Verwaltungsleistungen verbirgt sich ein Widerwille gegen eine erhöhte Leistungstransparenz des Verwaltungshandelns.

Merkmale des New Public Management

Im Rahmen des NPM ist die bewusste Anwendung von Konzepten des betriebswirtschaftlichen Managements hervorzuheben. Im Mittelpunkt steht die Trennung der strategischen von der operativen Führung. Die strategische Führung besteht in der konkreten Leistungs-Kostenvorgabe

der politischen Behörde. Die operative Führung wird bewusst weitgehend der Verwaltung überlassen, um so eine kunden- und bürgernahe Aufgabenerfüllung zu ermöglichen.

In den letzten Jahren verschärfte sich der Wettbewerb der Standorte. In zunehmendem Masse findet er nicht nur zwischen Staaten, sondern auch zwischen öffentlichen Körperschaften statt. Die Wirtschaft internationalisiert sich im Sinne einer aktiven Standortwahl, wobei die lokalen Rahmenbedingungen eine wichtige Rolle spielen. Diese Tendenz zur aktiven Standortwahl der Unternehmungen hat für Staaten und Gemeinden Vor- und Nachteile: Unternehmen lassen sich leichter auf einen neuen Standort ein, aber sie sind auch schneller bereit, einen ungünstig gewordenen Standort wieder aufzugeben.

Leistungsgesteuerte Globalbudgets

Ein wesentliches Element des New Public Management ist die erwähnte klare Trennung der strategischen und operativen Führung. Die Strategie oder das WAS der Tätigkeit wird von den politischen Behörden bestimmt. Sie geben ein «Produktbudget» in der Form eines Mengengerüsts der zu produzierenden Leistungen mit einer globalen Kosten- und Investitionssumme vor. Die Verwaltungs- oder Betriebseinheit bestimmt in diesem Rahmen weitgehend das WIE

der Aufgabenerfüllung (operative Führung).

Praktisch bedeutet dies die *Umkehr der Verwaltungsführung* im Vergleich zu heute: Das herkömmliche Haushaltsrecht steuert detailliert die Ressourcenverwendung über Budgetkonten, Stellen usw. und enthält kaum Angaben und Vorgaben über die zu erbringende Menge (Outputs) und Qualität (Outcomes) der Lei-

stungen. Mit dieser leistungsge- steuerten Globalbudgetierung – sie ist im deutschen Sprachraum auch bekannt unter dem Namen «Tilburger Modell» – wird eine kunden- und bürgernähere, ratio- nellere Leistungserstellung erzielt, vor allem in Verbindung mit den Instrumenten wie Benchmar- king oder gezieltem internen und externen Wettbewerb (Outsour- cing usw.).

Neue Führungs- instrumente

Aus den Rahmenbedingungen geht hervor, dass eine Verwal- tungsreform in Sinne des NPM tiefgreifende Wirkungen nach sich zieht. NPM geht von völlig neuen, in der Verwaltung *unge- wohnten Führungskonzepten* aus, die phasenweise nur bedingt umgestellt werden können. Er- fahrungen zeigen, dass die Refor- men nur dort erfolgreich waren, wo sie von der Regierung eindeu- tig getragen und vom politischen System breit gestützt werden.

NPM verändert nicht nur den Arbeitsstil der politischen Exeku- tivorgane, es führt auch zu einem neuen Arbeitsverhalten der Ver- waltung. Heute sind die Verwal- tungen primär durch einen Führungsstil der Fachverantwor- tungen geprägt, dessen Entwick-

lung noch stark vom Bürokratie- modell aus der Jahrhundertwen- de (Max Weber) geprägt ist. NPM dagegen fordert die *Prozess- und Teamorientierung* des Arbeitsab- laufs, wobei die Arbeit der per- sönlichen Leistung entsprechend honoriert wird

Bei der Realisierung solcher Reformen werden zahlreiche Me- thoden verwendet, die aus der Privatwirtschaft übernommen

oder teilweise speziell für die Be- dürfnisse der öffentlichen Ver- waltung entwickelt worden sind. Die Einführung des NPM erfor- dert den gleichzeitigen Einsatz verschiedener Instrumente. Die folgenden Ausführungen geben einen Einblick in das breite Spek- trum bewährter Methoden.

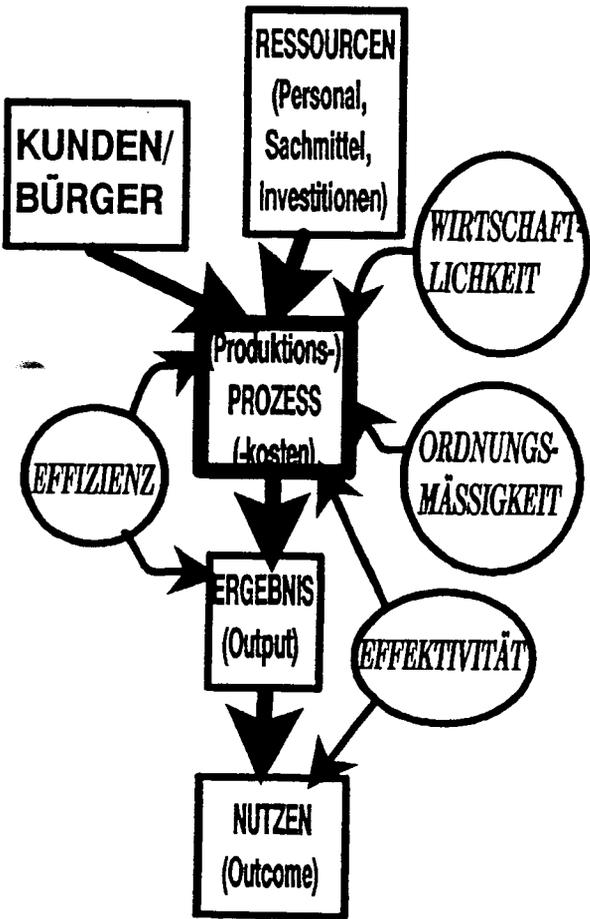
Organisationsentwicklung

Bei der Organisationsentwick- lung handelt es sich um Metho- den zur *Umgestaltung* der Ver- waltungsprozesse und -struktu- ren. Während früher eher Strukturen im Vordergrund stan- den, sind es heute die Prozesse. Dies erfordert vor allem umfang- reiche *Lernprozesse* (Informa- tion, Ausbildung) der betroffenen Einheiten und die Bewältigung der notwendigen personellen Massnahmen.

Programmevaluation

Die Programmevaluation dient der *systematischen Messung staatlicher Massnahmen*. Dabei sind sowohl die *gewollten Wir- kungen* (Ziele von staatlichen Massnahmen) als auch die wich- tigsten *ungewollten Nebenwir- kungen* zu erfassen. Programm- evaluationen sind relativ teuer und teilweise mit grossem Auf- wand verbunden, sie geben aber einen guten Einblick in die Wirkungsweise staatlicher Mass- nahmen, vor allem dann, wenn die Wirkungen komplex und schwer erfassbar sind (z.B. Wirt- schaftsförderung oder Drogenpo- litik).

Massstäbe der Wirkung



Benchmarking

Bei Benchmarking werden das *Output-Kosten-Verhältnis* (Effizienz) oder das *Outcome-Kosten-Verhältnis* für vergleichbare Einheiten wie beispielsweise Spitäler oder Schulen ermittelt. Die besten Werte werden als Vorgaben für alle Einheiten verwendet, um so bewusst rasche Verbesserungen zu erreichen. Benchmarking spielt im Rahmen des NPM eine Schlüsselrolle, weil diese Methode relativ rasch und kostengünstig angewendet werden kann.

Qualitätssicherung (Total Quality Management)

Beim Total Quality Management (TQM) handelt es sich um Methoden der *Wirksamkeits- und Qualitätssteigerung*. TQM basiert auf der Erfahrung, dass Qualität, Kosten und Zeitbedarf der Leistungserstellung zusammenhängend prozessorientiert zu gestalten sind. Qualitätssicherung ist ein Prozess, der einer konstanten Bearbeitung und einer längeren Aufbauzeit bedarf.

Marketing

Marketing strebt eine bewusste *Orientierung der Leistungserstellung* an den Kernbedürfnissen der Kunden an. Die Zufriedenheit wird systematisch erforscht, beispielsweise durch Befragungen. Gleichzeitig wird die Kundenorientierung auf allen Stufen gefördert.

Aufgabenkritik (Reengineering)

Bei der Aufgabenkritik gelangen Methoden der *grundlegenden Neugestaltung von Leistungserstellungsprozessen* zur Anwendung. Hierbei wird geprüft, ob die entsprechenden Aufgaben wirklich vom Staat sichergestellt werden müssen (*Zweckkritik*), ob die Aufgabenerfüllung in der richtigen Menge und Qualität erfolgt und ob sie vom zweckmässigen Aufgabenträger ausgeführt wird (*Vollzugskritik*). Die Methode ist relativ aufwendig und daher an mittelfristigen Ergebnissen orientiert.

Null-Niveau-Budgetierung (Zero Base Budgeting)

Mit dieser Methode sollen Rationalisierungen erreicht werden, indem berechnet wird, welche Kosten und Nutzen bei verschiedenen Leistungsniveaus anfallen. Die Methode des *Zero Base Budgeting* ist - ähnlich wie die Aufgabenkritik - relativ aufwendig und zeitraubend. Sie stellt hohe Ansprüche an die Durchführenden.

Gemeinkosten-Wertanalyse

Hier wird in einem ersten Schritt die sogenannte *Kernleistung* ermittelt und hernach der *Leistungserstellungsprozess* so gestaltet, dass die Kosten minimal sind. Diese Methode ist kurzfristig einsetzbar, sie hat aber den Nachteil, dass die längerfristige Stabilisierung der Kosten häufig Schwierigkeiten bereitet.

Realisierungsanforderungen des New Public Management

Wie die Darlegungen zeigen, spielen Zielsetzungen, Umsetzungzeit und Kosten eine wichtige Rolle und stehen in einem gegenseitigen Abhängigkeitsverhältnis. Weil der Existenzdruck für das Überleben oder den Erfolg - im Gegensatz zur privaten Unternehmung - fehlt, wirkt selbst

Das Vorgehen muss so festgelegt werden, dass es nicht zu Widerrufen kommt. Einzelne Schritte sind allenfalls auch gegen Widerstände durchzusetzen. Im Zentrum der Reform steht die Steigerung der Wirksamkeit. Daneben muss der interne Wettbewerb, zunehmend auch mit anderen Kantonen und Nachbarländern, vermehrt zur Anwendung gelangen. Im Gesundheitswesen holen beispielsweise

Tabelle 4

Merkmale der Verwaltungsmodelle

Heutiges Bürokratiemodell

- Arbeitsteilung
- Amtshierarchie
- Sachbearbeiterprinzip
- Fachqualifikation
- Aktenmässigkeit
- Regelsteuerung
- Unpersönlichkeit
- Versorgungsprinzip

New Public Management

- Teamwork
- Flache Organisation
- Projektmanagement
- Fachgeneralist
- EDV-Netzwerke
- Zielvorgaben
- Normative Führung
- Leistungslohn

unter schwierigen Randbedingungen die Anwendung der oben beschriebenen Methoden in der Verwaltung langsamer. Dies liegt allerdings auch an den institutionellen Gegebenheiten wie etwa der notwendigen Anpassung des Rechts, dem Einbezug der Politik in die Lernprozesse und den komplexen Entscheidungsstrukturen in der Verwaltung.

Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen, dass das Modell des NPM erfolgreich realisierbar ist. Notwendig sind Lernprozesse und ein grosser persönlicher Einsatz der Beteiligten.

Krankenkassen oder Grenzkantone bereits heute Offerten aus dem Ausland ein.

Reform von «oben» her

Die Reform sollte von «oben» beginnen. Die Regierung soll sich auf die *strategische Steuerung der Verwaltung* konzentrieren. Mit der Reduktion der Querschnittsämter kann die Verwaltung schlanker organisiert werden. Gleichzeitig ist die Ausübung der strategischen Verantwortung durch periodische Strategieberichte der Ämter und Betriebe mit Kennzahlen über

Die Einführung der wirkungsgeführten Verwaltung stellt einen tiefen Eingriff dar, weil

- die primäre Inputorientierung durch eine Leistungs-Kosten-Orientierung ersetzt wird, was die Führungskultur grundsätzlich verändert
- zentrale operative Führung durch zentrale strategische Steuerung ersetzt wird, was die Rolle der Führungsorgane aller Stufen verändert
- Hierarchie durch Partnerschaft ersetzt wird, was die hierarchiebetonte Verwaltungskultur grundsätzlich verändert
- das heutige Querschnitt-Fachstellensystem (Matrixverwaltung) die Reform erschwert
- im Personalwesen Gleichheit über Leistungsförderung dominiert.
- Angst vor Benchmarking- und Evaluationsergebnissen besteht, was sich vor allem in der unzulässigen Erklärung von Massstäben äussert
- das Haushaltsrecht Motivationsstrukturen zerstört (Verbot von Kreditüberschreitungen bei Kompensation, Verbot kosten- und saldoneutraler Stellenänderungen durch Betriebe usw.)

Effizienz und Effektivität zu stärken. Die Departemente, der Regierung und des Parlaments zu stärken.

Die Departemente müssen über *wirkungsvolle internen Revisionsstellen* verfügen. Um das Vorgehen optimal zu koordinieren, sind die Revisionspläne mit der (externen) Finanzkontrolle abzustimmen.

Zur Verbesserung des Führungsinstrumentariums gehört auch ein *Ausbau der Kostenrechnung*. Hier besteht noch ein grosser Nachholbedarf in den öffentlichen Verwaltungen. Öffentliche Institutionen verfügen allgemein im Vergleich zur Privatwirtschaft

über ein relativ wenig entwickeltes Kosten-Leistungs-Management. Dies ist wohl ein Hauptgrund für die vorherrschende inputorientierte «Aussensteuerung».

Umfassende Information

Erfolgreiche Reformen müssen konsequent nach klaren Phasen organisiert werden.

Sie erfordern eine kontinuierliche Informationspolitik nach innen und aussen. Notwendig ist eine frühzeitige Bekanntgabe der Zielsetzungen vor der Umsetzung der jeweiligen Phasen.

Die wichtigsten Träger sind Regierung und Departemente als

die Machtpromotoren, welche die Durchsetzung gewährleisten müssen. Sie müssen sich eingehend mit den Zielsetzungen und dem Vorgehensplan befassen und die Reform sichtbar tragen.

Das *Parlament* und die *Öffentlichkeit* sind ebenfalls frühzeitig und schon im Vorfeld der Reform einzubeziehen. Die Legislative erhält nach der Umsetzung der Reformen Informationen, die sich stark von den (gewohnten) inputorientierten Budgetdaten unterscheiden. Das Parlament muss sich ebenfalls auf eine neue, vermehrt strategische Denkweise einstellen. Dabei hat sich der frühe Einbezug ständiger Kommissionen wie der Finanz- und Geschäftsprüfungskommission bewährt. Aber auch besondere *Reformkommissionen*, die sich auch aus Fachleuten ausserhalb der Verwaltung zusammensetzen, können die Reform fördern und unterstützen.

Klare Leistungs- und Kostenvorgaben

In der Praxis erweist sich zumeist die Erfassung der *Leistungsseite* als Haupthindernis. Die Ergebnissteuerung verlangt klare Zielvorgaben und Ist-Kontrollen für die Leistungen und Kosten. Heute besteht zumeist beides nicht, weil wir nur über punktuelle, unvollständige Daten verfügen.

Jede Reform gerät schnell in die Zone des Abwägens zwischen Perfektion und rascher Realisierung. Der Aufbau eines *perfekten Messinstrumentariums* ist eine

jahrelange Angelegenheit. Es drängt sich daher in der Praxis ein Beginn der Reform auf, welcher mit einem nur teilweise realisierten Instrumentarium zu recht kommen muss. Wichtig ist, dass zumindest die Kernbereiche des Outputs und die Kosten steuerbar sind und die Reformen in überblickbaren Zeiträumen zu sichtbaren Ergebnissen führen – eine anspruchsvolle Anforderung, weil sie das innere Verständnis des führungsmässigen Paradigmawechsels erfordert. ■

Pressevorstellung

unserer bildungspolitischen Broschüre

"Hochschule zwischen Sparzwang und Investitionsbedarf.

Ein Bericht zur Lage

des wissenschaftlichen Mittelbaus an der Universität Zürich"

Teilnehmende:

Doris Schüepf, geschäftsleitende Sekretärin VPOD

Angelika Blum-Brunner, Assistentin, VPOD-Uni-Gruppe

Robert Fluder, Oberassistent, VPOD-Fachausschuss Forschung und
Wissenschaft, VAUZ-Vorstandsmitglied

Thomas Hildbrand, wissenschaftlicher Mitarbeiter, VAUZ-CoPräsident

11.1.1995

Medienorientierung zur bildungspolitischen Broschüre
"Hochschule zwischen Sparzwang und Investitionsbedarf"
vom 11.1.1995

Begrüssung/Einleitung

Wir befinden uns hier in den Räumlichkeiten eines staatlichen Dienstleistungsbetriebes, und als solcher ist auch dieser dem Sparzwang der öffentlichen Hand unterworfen. Bei den Universitäten sind die Kantone die Arbeitgeber. Sie haben ihre Sparübungen vor allem zulasten des Personals umgesetzt. So haben beispielsweise neben mehreren Gemeinden und dem Bund 7 Kantone auf den 1.1.95 Lohnkürzungen beschlossen (also nicht nur Stillstand beim Teuerungsausgleich, sondern "Lohnabzug"). Auch in Zürich hat das kantonale Personal in den vergangenen zwei Jahren den grössten Sparbeitrag liefern müssen, nämlich 400 Mio Franken. Darüber hinaus ist geplant, staatliche Leistungen abzubauen, was Personalstopp und gar Stellenabbau bedeutet.

Dabei bilden Universitäten keine Ausnahme-Inseln, insbesondere die Uni Zürich nicht, welche wir heute genauer unter die Lupe nehmen wollen.

In unserer neuen Broschüre "Hochschule zwischen Sparzwang und Investitionsbedarf" greifen wir beispielhaft einen Teilbereich öffentlicher Dienstleistungen heraus, machen eine Situationsanalyse und zeigen die Auswirkungen des Sparens am falschen Ort auf. Und zwar tun wir dies aus der Sicht des wissenschaftlichen Mittelbaus, also aus der Sicht der Assistentinnen und Assistenten. Sie erteilen mittlerweile die Hälfte der Lehrstunden ... allerdings zum Billigtarif. Die Broschüre soll daher auch Ideen liefern, wie der Mittelbau zu mehr Anerkennung gelangen könnte.

Die vorliegende Broschüre ist in Zusammenarbeit zwischen der VAUZ und dem VPOD entstanden. Sie stellt inhaltlich eine Fortsetzung der VPOD-Broschüre "Hochschulpolitik in der Sparklemme" aus dem Jahr 1985 dar.

Zu den einladenden Organisationen: Der VAUZ ist die Vereinigung der Assistentinnen und Assistenten an der Uni Zürich. Sie gehört der Dachorganisation VMSH (Verband Mittelbauorganisationen Schweizer Hochschulen) an. Der VPOD (Verband des Personals öffentlicher Dienste) ist eine Gewerkschaft des SGB. Im Bereich Hochschulen hat der VPOD einerseits Uni-Gruppen innerhalb seiner lokalen Sektionen (Bsp. Uni-Gruppe der VPOD-Sektion Zürich Staatspersonal) und andererseits einen schweizerischen "Fachausschuss Forschung und Wissenschaft".

Doris Schüepp, VPOD

Hauptgebäude 311
Rämistrasse 71
8006 Zürich
Tel. 01 - 257 24 11

Verbandssekretariat/Secrétariat fédératif
Sonnenbergstrasse 83
Postfach 8030 Zürich
Telefon 01/251 99 35
Telefax 01/251 43 16



Pressekonferenz zur bildungspolitischen Broschüre "Hochschule zwischen Sparzwang und Investitionsbedarf"

Presstext: Kurzfassung

**Die Assistentinnen und Assistenten der Universität Zürich fordern eine besser
Anerkennung ihrer Leistungen.**

**Die Arbeits- und Anstellungsbedingungen des wissenschaftlichen Mittelbaus an
der Universität Zürich haben sich in den letzten Jahren drastisch
verschlechtert. Zu dieser Erkenntnis kommt eine 70 Seiten starke Broschüre,
die der VPOD (Verband des Personals öffentlicher Dienste) zusammen mit der
VAUZ (Vereinigung der Assistentinnen und Assistenten an der Universität
Zürich) erarbeitet hat. Die Studie formuliert aber auch konkrete Forderungen
zur Besserstellung des akademischen Mittelbaus.**

Anforderungsprofil und Aufgabenbereich des wissenschaftlichen Mittelbaus an der Universität
Zürich haben sich in den letzten 20 Jahren grundlegend verändert. Lehrverpflichtungen und
Forschungsaufgaben werden heute nicht mehr ausschliesslich von den 400 Professorinnen und
Professoren wahrgenommen, sondern zu einem grossen Teil von den 2'500 Beschäftigten des
wissenschaftlichen Mittelbaus getragen. Mehr als die Hälfte der Lehrstunden wird
beispielsweise durch den Mittelbau erteilt, die Kosten dafür belaufen sich dabei nur etwa auf
einen Achtel der Kosten für die Vorlesungsstunden der Professorinnen und Professoren.

Sparmassnahmen verschlechtern Arbeitsbedingungen

Nicht mit dieser Entwicklung Schritt gehalten haben die Anstellungsbedingungen der Mittelbauangehörigen. Ihre Situation hat sich in den letzten Jahren drastisch verschlechtert. Besonders nachteilig wirken sich dabei die Sparmassnahmen der letzten Jahre aus. Rund 60 Prozent der in einer kürzlich durchgeführten Umfrage zur Situation des Mittelbaupersonals befragten Angestellten werden von den jüngsten Sparmassnahmen direkt getroffen. Besonders häufig haben diese vermehrte Überstunden, Kürzungen von Lehraufträgen und eine Verschlechterung der Infrastruktur zur Folge. Rund 80% der Mittelbaubeschäftigten leisten bereits regelmässig unbezahlte Überstunden, im Durchschnitt 28 pro Monat.

Wissenschaftliche Qualifizierung gefährdet

Für eine wissenschaftliche Qualifizierung bleibt den Mittelbauangehörigen heute immer weniger Zeit zur Verfügung, was die beruflichen und wissenschaftlichen Perspektiven erheblich einschränkt. Die Befristung der Stellen und die damit verbundene hohe Fluktuation des wissenschaftlichen Personals führt aber auch zu einem enormen Verlust an Erfahrung und Kontinuität und hat für die Universität übermässig hohe Einarbeitungskosten zur Folge.

Die geringen Aussichten, die fehlende Unterstützung und Nachwuchsförderung sowie undurchsichtige Habilitationsverfahren machen die akademische Karriere zu einer relativ unattraktiven Berufsperspektive. 80% der Befragten schätzen die Aussichten auf eine erfolgreiche akademische Karriere als eher gering ein. Die meisten verzichten deshalb, gezielt auf eine solche Karriere hinzuarbeiten.

Frauen benachteiligt

Auch die Gleichstellung der Geschlechter wurde durch die Sparpolitik in den Hintergrund gedrängt. Frauen sind im universitären Mittelbau wegen der Doppelbelastung immer noch benachteiligt. Die Ergebnisse der Untersuchung weisen nach, dass eine Anstellung im Mittelbau innerhalb der gegebenen Bedingungen nur schlecht vereinbar ist mit modernen, partnerschaftlichen Familienverhältnissen. Rund 44 Prozent der Frauen und 30 Prozent der Männer nannten die schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Hinderungsgrund für eine akademische Karriere.

Konkrete Forderungen

Der VPOD und die VAUZ fordern aufgrund der Resultate der Umfrage und einer umfassenden Situationsanalyse im Rahmen der bevorstehenden Reorganisation der Universität eine Aufwertung der Stellung des Mittelbaus. Neben einer verbesserten Mitsprache und einer angemessenen Vertretung in den universitären Entscheidungsgremien schlagen sie eine Reihe von konkreten Massnahmen vor:

- In allen Bereichen des Forschungs- und Lehrbetriebes sind permanente Mittelbaustellen zu schaffen. Diese ermöglichen den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Forschungs- und Lehrerfahrungen über einen längeren Zeitraum aufzubauen und dadurch effizientere und kompetentere Arbeit zu leisten.
- Es ist ein Förderungsmodell zu entwickeln, welches nicht ausschliesslich auf eine einleisige inneruniversitäre Laufbahn abzielt, sondern Qualifizierung für akademisch-wissenschaftliche Berufsfelder ausserhalb der Hochschule miteinschliesst. Eine Qualifizierung muss während der bezahlten Arbeitszeit möglich sein.
- Das Anforderungsprofil an Lehrstuhlkandidatinnen und Lehrstuhlkandidaten soll Rücksicht nehmen auf die Pflichten in der Familie (Erziehungs- und Haushaltsaufgaben). Teilzeitstellen und Job-Sharing sollen auch auf den obersten Hierarchiestufen angeboten werden.

Eine wesentliche Verbesserung der Situation des Mittelbaus kann nur durch eine deutliche Erhöhung der verfügbaren Personalressourcen (Schaffung von neuen Stellen) erreicht werden. Grundsätzlich sollten die Löhne des wissenschaftlichen Mittelbaus an die Löhne einer qualifizierten akademischen Beschäftigung ausserhalb der Universität angeglichen werden.

Der von der VAUZ und dem VPOD herausgegebene Bericht "Hochschule zwischen Sparzwang und Investitionsbedarf. Ein Bericht zur Lage des wissenschaftlichen Mittelbaus an der Universität Zürich" kann zum Preis von 15 Franken beim VPOD-Verbandssekretariat, Postfach, 8030 Zürich, Tel. 01 251 99 35 bezogen werden.

Hauptgebäude 311
Rämistrasse 71
8006 Zürich
Tel. 01 - 257 24 11

Verbandssekretariat/Secrétariat fédératif
Sonnenbergstrasse 83
Postfach 8030 Zürich
Telefon 01/251 99 35
Telefax 01/251 43 16



Pressekonferenz zur bildungspolitischen Broschüre "Hochschule zwischen Sparzwang und Investitionsbedarf"

Mit den Strukturveränderungen im Bildungswesen und an den Hochschulen haben sich der Aufgabenbereich und das Anforderungsprofil des wissenschaftlichen Mittelbaus an der Universität in den letzten 15 bis 20 Jahren grundlegend verändert. Heute werden die Aufgaben der Universität nicht nur von den ca. 400 Professorinnen und Professoren wahrgenommen sondern v.a. auch von den rund 2'500 Beschäftigten des wissenschaftlichen Mittelbaus. Diese garantieren einen grossen Teil der Leistungen der Hochschule. Das Personal des Mittelbaus trägt zu einem wesentlichen Teil die stark angestiegenen Aufgaben im Bereich der Lehre, der Forschung und den Dienstleistungen. Mehr als die Hälfte der erteilten Lehrstunden an der Universität leistet der Mittelbau, während die Kosten dieser Stunden nur etwa einen Achtel der Kosten für die Vorlesungsstunden der Professoren/innen betragen. Aufgrund der erbrachten Leistungen hat sich die Universität längst zu einer Mittelbauuniversität entwickelt, ihre Strukturen und die Kompetenzverteilung entsprechen dagegen nach wie vor ausschliesslich der traditionellen Ordinarienuniversität.

Die wachsende Bedeutung des wissenschaftlichen Mittelbaus für die Leistungen der Universität steht in einem krassen Widerspruch zur Stellung und Anerkennung der Beschäftigten im Mittelbau, die sich in den letzten Jahren noch deutlich verschlechtert hat. Die Situation des Mittelbaus ist heute unbefriedigend und dringend verbesserungsbedürftig. Er erwartet deshalb im Rahmen des Reformprojekts Uni 2000 grundlegende Neuerungen und insbesondere eine Aufwertung der Stellung des wissenschaftlichen Personals. Dem Personal, das anspruchsvolle Forschungs- und Lehrarbeit leistet, soll ein angemessenes Mass an Entscheidungskompetenzen und Verantwortlichkeiten zugestanden werden.

Die Sparmassnahmen der letzten Jahre haben sich für den wissenschaftlichen Mittelbau besonders nachteilig ausgewirkt. In einer Umfrage haben wir deshalb die aktuelle Situation des Mittelbaupersonals erhoben. 60% der Befragten geben an, bei ihrer Arbeit von den Sparmassnahmen betroffen zu sein. Besonders häufig wurden dabei zusätzliche Belastungen, vermehrte Überstunden, Kürzung von Lehraufträgen, Verschlechterung der Infrastruktur, weniger Weiterbildung und negative Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen (restriktive Praxis der Anstellungsverlängerung, Kürzung von Stellenprozenten) genannt.

Das Mittelbaupersonal steht in einem ausgeprägten Abhängigkeitsverhältnis. Einerseits ist die Anstellung des grössten Teils des Mittelbaus befristet (oft muss die Anstellung jährlich verlängert werden und die Anstellungsdauer beträgt maximal 4 bis 6 Jahre). Andererseits sind die Assistenten/innen bei der wissenschaftlichen Qualifizierung (z.B. im Rahmen der Doktorarbeit) und der Nachwuchsförderung persönlich abhängig vom direkt vorgesetzten Professor bzw. der Professorin. Wegen des zunehmenden Aufgabendrucks bleibt für die wissenschaftliche Qualifizierung immer weniger Zeit. Die wachsenden Aufgaben in Lehre, Forschung und

Dienstleistungen schränken deshalb die beruflichen und wissenschaftlichen Perspektiven für den wissenschaftlichen Mittelbau erheblich ein. Die Befristung der Stellen und die damit verbundene hohe Fluktuation des wissenschaftlichen Personals führt zu einem enormen Verlust an Erfahrung und Kontinuität und hat für die Universität übermässig hohe Einarbeitungskosten zur Folge.

In den letzten Jahren hat sich aufgrund der steigenden Studierendenzahlen bei den Mittelbaustellen ein Nachholbedarf von mindestens 24% oder 260 zusätzlichen Vollzeitstellen aufsummiert. Die Kosten dieser verfehlten Personalpolitik hat in erster Linie der Mittelbau in Form von zusätzlicher Belastung zu tragen: 80% der Mittelbaubeschäftigten leisten regelmässig unbezahlte Überstunden, im Durchschnitt 28 pro Monat. Der zunehmende Aufgabendruck im Bereich der Hochschule wird somit zu einem grossen Teil durch unbezahlte Mehrleistungen im Mittelbau abgedeckt.

Auch die Massnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter werden durch die Sparpolitik in den Hintergrund gedrängt. Zwar hat in den 80er Jahren der Anteil der Frauen auch in den höheren Positionen leicht zugenommen. Trotzdem beträgt der Frauenanteil bei den Professoren/innen nur 5%, bei den Oberassistenten/innen 19% und auf der Assistenten/innenebene 31%. Fast die Hälfte der Studierenden sind demgegenüber Frauen. Im universitären Mittelbau sind Frauen auch wegen der Doppelbelastung benachteiligt: Die Ergebnisse unserer Untersuchung weisen nach, dass eine Anstellung im Mittelbau innerhalb der gegebenen Bedingungen nur schlecht vereinbar ist mit modernen, partnerschaftlichen Familienverhältnissen.

In unserer Studie zeigen wir auf, dass sich auch die finanzielle Situation des wissenschaftlichen Personals deutlich verschlechtert hat. Der Mittelbau wurde besonders hart getroffen vom Aussetzen des jährlichen Stufenanstiegs, der Beförderungen und des Teuerungsausgleichs. Heute steht der Mittelbau deshalb finanziell ähnlich schlecht da wie vor der strukturellen Besoldungsrevision. Dabei ist zu bemerken, dass bereits mit dem neuen Assistentenreglement 1986 eine erhebliche Lohnreduktion verbunden war.

Aufgrund der Ergebnisse der Befragung muss die wissenschaftliche Nachwuchsförderung als grundlegender Problembereich bezeichnet werden. Oft fehlt eine konkrete Förderung, und wegen dem Aufgabendruck ist häufig die nötige Zeit für eine wissenschaftliche Qualifizierung nicht vorhanden. Die Chancen für eine wissenschaftliche Laufbahn sind äusserst gering. Aufgrund der freiwerdenden Professoren/innenstellen haben nur gerade 3% der Beschäftigten des Mittelbaus eine Chance, ihre akademische Laufbahn mit einer Professur abzuschliessen. Die geringen Aussichten, die fehlende Unterstützung und Nachwuchsförderung sowie die undurchsichtigen Habilitationsverfahren machen die akademische Karriere zu einer relativ unattraktiven Berufsperspektive. 80% der Befragten schätzen die Aussichten auf eine erfolgreiche akademische Karriere als eher gering ein. Die meisten verzichten deshalb auf eine gezielte Verfolgung einer akademischen Karriere. 44% der Frauen und 30% der Männer nannten auch die schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Hinderungsgrund für eine akademische Karriere.

Die Sparmassnahmen im Hochschulbereich haben nicht nur auf die Arbeits- und Anstellungsbedingungen des wissenschaftlichen Mittelbaus negative Auswirkungen. Besonders nachteilig wirken sie sich auch auf die Qualität der Hochschulbildung und die Forschung aus. Wegen der immer schlechter werdenden Betreuungsverhältnisse und der überfüllten Hörsäle werden die Studienbedingungen verschlechtert; damit ist die Qualität der Bildung gefährdet. Für ein Land mit einer Wirtschaftsstruktur wie die Schweiz ist ein hohes Forschungs- und Bildungsniveau aber eine notwendige Voraussetzung für die Sicherung der Konkurrenzfähigkeit. Der Anteil der Hochschulabsolventen/innen ist in der Schweiz im internationalen Vergleich eher tief. Aufgrund der regionalen, sozialen und geschlechtsspezifischen Defizite ist in den nächsten Jahren eine weiter ansteigende Nachfrage nach Hochschulbildung zu erwarten. Gleichzeitig führen die technologische und wirtschaftliche Entwicklung und be-

sonders auch der gesellschaftliche Wandel zu einem steigenden Bedarf an hochqualifiziertem Personal. Eine durch kurzfristige Spardiktate bestimmte Hochschulpolitik führt für die Schweiz längerfristig zu erheblichen Nachteilen. Die Kosten daraus sind ungleich höher als die kurzfristigen und kurzfristigen Einsparungen.

Der VPOD und die VAUZ fordern aufgrund dieser Situationsanalyse im Rahmen einer Reorganisation der Universität eine Aufwertung der Stellung des Mittelbaus. Neben einer verbesserten Mitsprache und einer angemessenen Vertretung in den universitären Entscheidungsgremien schlagen wir eine Reihe von konkreten Massnahmen vor.

- *Schaffung von permanenten Stellen, Modell des differenzierten Mittelbaus*
Damit sollen die Stellung des Mittelbaus und seine Berufsperspektiven verbessert werden. Unbefristete Stellen sind in allen Bereichen des Forschungs- und Lehrbetriebes für permanente Aufgaben vorzusehen. Diese ermöglichen den wissenschaftlichen Mitarbeitern/innen Forschungs- und Lehrerfahrungen über einen längeren Zeitraum aufzubauen und dadurch effizientere und kompetentere Arbeit zu leisten.
- *Bessere Förderung des akademischen Nachwuchses*
Es ist ein Förderungsmodell zu entwickeln, welches nicht ausschliesslich auf eine eingeleisige inneruniversitäre Laufbahn abzieht, sondern Qualifizierung für akademisch-wissenschaftliche Berufsfelder ausserhalb der Hochschule miteinschliesst. Die Habilitation ist abzuschaffen und durch adäquatere Leistungsnachweise zu ersetzen. Dem Mittelbaupersonal muss genügend Zeit für wissenschaftliches Arbeiten (während der bezahlten Zeit) zur Verfügung stehen. Die Forschung (auch im Rahmen der Dissertation) muss wieder zum integralen und bezahlten Bestandteil einer Beschäftigung im Mittelbau werden. Deshalb ist auch der Teilzeitzwang für Doktoranden/innen aufzuheben.
- *Aktive Förderung der wissenschaftlich tätigen Frauen*
Das Anforderungsprofil an Lehrstuhlkandidat/innen soll Rücksicht nehmen auf die Pflichten in der Familie (Erziehungs- und Haushaltsaufgaben). Teilzeitstellen und Job-Sharing sollen auch auf den obersten Hierarchiestufen angeboten werden. Zudem ist das Kinderbetreuungsangebot an der Universität auszubauen.
- *Anpassung des Stellenplans und finanzielle Besserstellung*
Eine wesentliche Verbesserung der Situation des Mittelbaus kann nur durch eine deutliche Erhöhung der verfügbaren Personalressourcen (Schaffung von neuen Stellen) erreicht werden. Der Stellenplan ist deshalb dringend den ansteigenden Aufgaben anzupassen. Eine bessere Anerkennung der Leistungen des Mittelbaus erfordert aber auch eine finanzielle Besserstellung. Grundsätzlich sollten die Löhne des wissenschaftlichen Mittelbaus an die Löhne einer qualifizierten akademischen Beschäftigung ausserhalb der Universität angeglichen werden.

Mit diesen Massnahmen soll eine Besserstellung sowohl in finanzieller, arbeits- und statusmässiger Hinsicht als auch in Bezug auf die beruflichen Perspektiven erreicht werden. Längst wird der Bereich der Hochschulbildung und -forschung ganz wesentlich vom Mittelbau mitgetragen. Angesichts der grossen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedeutung von höherer Bildung wird deutlich, wie wichtig ein effizienter Einsatz des universitären Mittelbaus und eine nachhaltige Förderung des akademischen Nachwuchses ist.

Grundsatzpapier des VAUZ-Vorstandes zur Stärkung und Förderung des Mittelbaus an der Universität Zürich

Ein Ausbau und eine qualitative Aufwertung des Mittelbaus an der Universität Zürich scheint uns im jetzigen Zeitpunkt besonders angezeigt. Finanzielle und personelle Engpässe führen zu drohenden Abstrichen in Ausbildung, Lehre und Forschung. Eine Erweiterung des Mittelbaus dürfte sich als kostengünstigere und politisch leichter zu realisierende Variante erweisen als die Schaffung ausreichender Professuren. Gleichzeitig wird damit auch die Forderung nach einer breiten Förderung des akademischen Nachwuchses erfüllt.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Als besonders dringend erachtet die VAUZ in einem ersten Schritt die grosszügige Schaffung von **permanenten Stellen** (wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) im Mittelbaubereich (vgl. dazu auch Entwicklungsplan der Universität Zürich 1990-95, S. 63/64 und S. 257).

Die Anstellung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt **längerfristig** (permanent) und wird als **BVO-Arbeitsstelle** entsprechend entlohnt (höhere Ansätze als Assistenzstellen). Die Stellen sind nicht beliebig aufteilbar (Minimum 50%).

Die Anstellung umfasst einen **konkreten Aufgabenbereich**, indem der StelleninhaberIn / dem Stelleninhaber **weitgehende Kompetenzen und Eigenverantwortung** zukommen. Verantwortlich für Anstellung und Stellenprofil sind im allgemeinen die Institute.

Aufgabenbereiche:

Wissenschaftliche Arbeitsstellen wirken sich vor allem in denjenigen Aufgabenbereichen vorteilhaft aus, in denen aus einer grösseren **Kontinuität** Vorteile erwachsen. Diese können in den Bereich der Lehre, der Forschung sowie in den Bereich "Administration" fallen.

Im **Bereich der Lehre** (Vorlesungen zu Schwerpunktsthemen, Grundstudium, Proseminarien) erfüllen wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund ihrer grösseren Erfahrung höhere Ansprüche. Sie ersetzen bzw. entlasten Assistierende, für welche Vorbereitung und

Durchführung von einführenden Lehrveranstaltungen häufig eine einmalige und zeitaufwendige Arbeit ist. Sie garantieren zudem eine kontinuierliche Betreuung der Studierenden und entlasten damit die Professorinnen und Professoren, so dass sich diese wieder verstärkt der Forschung und ihren Vorlesungen widmen können.

Im **Bereich der Forschung** übernehmen sie die Verantwortung für längerfristige Projekte. Während ProfessorInnen ein breiteres Gebiet abdecken müssen, sind wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf bestimmte Forschungsgebiete spezialisiert. Durch ihre längerfristige Perspektive kommt es vermehrt zur Bildung von Forschungsschwerpunkten. In ihren Fachgebieten sind sie für einen stärkern Oeffentlichkeitsbezug verantwortlich und leisten aktive Informationsarbeit (Auskunftsstellen). Ebenso kommt ihnen die Aufgabe zu, Forschungsgelder zu organisieren. Die daraus resultierende Herausbildung spezifischer Forschungsstellen fördert nicht nur das Prestige eines Instituts/der Universität, sondern kommt auch einem nachweisbaren öffentlichen Bedürfnis nach Wissen und wissenschaftlichen Erklärungen entgegen.

Im **Bereich der Administration** sind ebenso vielfach Vorteile denkbar. Bei wissenschaftlichen Institutsangestellten sammelt sich mit der Zeit ein Erfahrungswissen an, welches Kontinuität und Verbindlichkeit ermöglicht. Entlastet würden vor allem Instituts- und Projektleitungen.

27. Oktober 1992, VAUZ-Vorstand

Konzept für einen differenzierten Mittelbau

Vorbemerkung

In den achziger Jahren hat sich die Situation für den Mittelbau der Universität Zürich infolge Stellenplafonierung und Reglementsänderung entschieden verschlechtert. Insbesondere die Belastung durch Aufgaben in der Lehre und in der Administration sind gewachsen, während auf der andern Seite eigene Weiterqualifizierungsmöglichkeiten massiv zurückgestutzt und zum Teil gänzlich verunmöglicht wurden. Diesen Entwicklungen stellt der VAUZ unter dem Namen "Konzept für einen differenzierten Mittelbau" ein eigenes Modell entgegen.

Das Konzept

Wichtigster Grundsatz des Modells stellt die flexiblere Handhabung der Anstellungsdauer dar. Es wird zwischen Laufbahn- bzw. Nachwuchsstellen und permanenten Stellen unterschieden.

1. Permanente Stellen

Die grosszügige Schaffung von **permanenten Stellen**, insbesondere in der Form der wissenschaftlichen MitarbeiterIn mit eigenständigem Verantwortungsbereich und entsprechenden Kompetenzen, erlaubt eine grössere Kontinuität bei Studierenden- und Projektbetreuung. Diese Stellen sollten die Nachwuchsstellen entlasten und Kontinuität auf jeder Arbeitsebene (Forschung, Lehre, betriebliche Aufgaben, Dienstleistungen) gewährleisten. Sie sind für alle akademischen Grade vorzusehen und sollten auch für Bewerber aus der Praxis offenstehen. Der Aufgabenbereich der Stellen sollte so definiert werden, dass ein Transfer in ausseruniversitäre Bereiche möglich ist und gleichzeitig auch Chancen zu wissenschaftlicher Qualifizierung bestehen.

2. Laufbahn- bzw. Nachwuchsstellen

Für die **Laufbahn- bzw. Nachwuchsstellen** sind im wesentlichen drei verschiedene Positionen vorgesehen: Doktoranden, Dozenten und Oberassistenten/Assistenzprofessuren.

a) **Doktoranden:** Die eigene Forschungstätigkeit soll wieder – wie dies vor der Reglementsänderung von 1986 der Fall war – innerhalb der Arbeitszeit mit einem bestimmten Anteil (50%) möglich sein. Die Dissertation ist als integraler Bestandteil der Assistenz zu verstehen und entsprechend zu fördern. Prinzipiell soll hierzu auch wieder eine 100%-Anstellung möglich sein, währenddem die zeitliche Beschränkung auf 3+1+1+1 Jahre beibehalten wird.

b) **Dozenten (Postdoktoranden):** Grundsätzlich ist für promovierte Assistierende die Schaffung eines Dozentenstatus vorzusehen. Dieser sollte aus einer 100%-Anstellung mit Lehrverpflichtung (1 Std. bezahlt/ 1 Std. unbezahlt) bestehen. Die Stufe des Hochschuldozenten ist für interuniversitären Austausch geeignet; sie dient der zusätzlichen Qualifizierung und kann durch ein nachfolgendes Forschungsstipendium abgerundet werden. Für Dozentenstellen sollte eine zeitliche Limitierung vorgesehen werden: zusätzlich zur Doktorandenstelle 2+2 Jahre.

c) **Oberassistenten/Assistenzprofessuren:** Es sollen vermehrt Stellen geschaffen werden, um an der Universität nach Forschungsstipendierung und Auslandsaufenthalt forschend und lehrend tätig zu sein. Solche Stellen sind zeitlich zu limitieren und auf Forschung und Lehre zu konzipieren. Bestehende Stellen des oberen Mittelbaus sind von Dienstleistungen und Administration zu entlasten.

Fazit

Durch die differenzierte Mittelbaustruktur soll ein durchlässigeres und attraktiveres Stellenangebot geschaffen werden, das einerseits den Willen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses direkt und vielfältig in die Tat umsetzt und andererseits den gewachsenen Bedürfnissen im Bereich der Lehre und Forschung gerecht wird. Die flexiblere Gestaltung von Anstellungsbedingungen erhöht die Innovationsfähigkeit und die Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung nach dem ersten Abschluss. Ausserdem wird durch die verstärkte Einrichtung und Förderung von permanenten Stellen eine verbesserte Integration und Kontinuität des Mittelbaus zur Aufgabenbewältigung der Universität erreicht.

Pressevorstellung

unserer bildungspolitischen Broschüre

"Hochschule zwischen Sparzwang und Investitionsbedarf.

Ein Bericht zur Lage

des wissenschaftlichen Mittelbaus an der Universität Zürich"

Teilnehmende:

Doris Schüepp, geschäftsleitende Sekretärin VPOD

Angelika Blum-Brunner, Assistentin, VPOD-Uni-Gruppe

Robert Fluder, Oberassistent, VPOD-Fachausschuss Forschung und
Wissenschaft, VAUZ-Vorstandsmitglied

Thomas Hildbrand, wissenschaftlicher Mitarbeiter, VAUZ-CoPräsident

11.1.1995

Medienorientierung zur bildungspolitischen Broschüre
"Hochschule zwischen Sparzwang und Investitionsbedarf"
vom 11.1.1995

Begrüssung/Einleitung

Wir befinden uns hier in den Räumlichkeiten eines staatlichen Dienstleistungsbetriebes, und als solcher ist auch dieser dem Sparzwang der öffentlichen Hand unterworfen. Bei den Universitäten sind die Kantone die Arbeitgeber. Sie haben ihre Sparübungen vor allem zulasten des Personals umgesetzt. So haben beispielsweise neben mehreren Gemeinden und dem Bund 7 Kantone auf den 1.1.95 Lohnkürzungen beschlossen (also nicht nur Stillstand beim Teuerungsausgleich, sondern "Lohnabzug"). Auch in Zürich hat das kantonale Personal in den vergangenen zwei Jahren den grössten Sparbeitrag liefern müssen, nämlich 400 Mio Franken. Darüber hinaus ist geplant, staatliche Leistungen abzubauen, was Personalstopp und gar Stellenabbau bedeutet.

Dabei bilden Universitäten keine Ausnahme-Inseln, insbesondere die Uni Zürich nicht, welche wir heute genauer unter die Lupe nehmen wollen.

In unserer neuen Broschüre "Hochschule zwischen Sparzwang und Investitionsbedarf" greifen wir beispielhaft einen Teilbereich öffentlicher Dienstleistungen heraus, machen eine Situationsanalyse und zeigen die Auswirkungen des Sparens am falschen Ort auf. Und zwar tun wir dies aus der Sicht des wissenschaftlichen Mittelbaus, also aus der Sicht der Assistentinnen und Assistenten. Sie erteilen mittlerweile die Hälfte der Lehrstunden ... allerdings zum Billigtarif. Die Broschüre soll daher auch Ideen liefern, wie der Mittelbau zu mehr Anerkennung gelangen könnte.

Die vorliegende Broschüre ist in Zusammenarbeit zwischen der VAUZ und dem VPOD entstanden. Sie stellt inhaltlich eine Fortsetzung der VPOD-Broschüre "Hochschulpolitik in der Sparklemme" aus dem Jahr 1985 dar.

Zu den einladenden Organisationen: Der VAUZ ist die Vereinigung der Assistentinnen und Assistenten an der Uni Zürich. Sie gehört der Dachorganisation VMSH (Verband Mittelbauorganisationen Schweizer Hochschulen) an. Der VPOD (Verband des Personals öffentlicher Dienste) ist eine Gewerkschaft des SGB. Im Bereich Hochschulen hat der VPOD einerseits Uni-Gruppen innerhalb seiner lokalen Sektionen (Bsp. Uni-Gruppe der VPOD-Sektion Zürich Staatspersonal) und andererseits einen schweizerischen "Fachausschuss Forschung und Wissenschaft".

Doris Schüepp, VPOD

Hauptgebäude 311
Rämistrasse 71
8006 Zürich
Tel. 01 - 257 24 11

Verbandssekretariat/Secrétariat fédératif
Sonnenbergstrasse 83
Postfach 8030 Zürich
Telefon 01/251 99 35
Telefax 01/251 43 16



Pressekonferenz zur bildungspolitischen Broschüre "Hochschule zwischen Sparzwang und Investitionsbedarf"

Presstext: Kurzfassung

**Die Assistentinnen und Assistenten der Universität Zürich fordern eine besser
Anerkennung ihrer Leistungen.**

**Die Arbeits- und Anstellungsbedingungen des wissenschaftlichen Mittelbaus an
der Universität Zürich haben sich in den letzten Jahren drastisch
verschlechtert. Zu dieser Erkenntnis kommt eine 70 Seiten starke Broschüre,
die der VPOD (Verband des Personals öffentlicher Dienste) zusammen mit der
VAUZ (Vereinigung der Assistentinnen und Assistenten an der Universität
Zürich) erarbeitet hat. Die Studie formuliert aber auch konkrete Forderungen
zur Besserstellung des akademischen Mittelbaus.**

Anforderungsprofil und Aufgabenbereich des wissenschaftlichen Mittelbaus an der Universität
Zürich haben sich in den letzten 20 Jahren grundlegend verändert. Lehrverpflichtungen und
Forschungsaufgaben werden heute nicht mehr ausschliesslich von den 400 Professorinnen und
Professoren wahrgenommen, sondern zu einem grossen Teil von den 2'500 Beschäftigten des
wissenschaftlichen Mittelbaus getragen. Mehr als die Hälfte der Lehrstunden wird
beispielsweise durch den Mittelbau erteilt, die Kosten dafür belaufen sich dabei nur etwa auf
einen Achtel der Kosten für die Vorlesungsstunden der Professorinnen und Professoren.

Sparmassnahmen verschlechtern Arbeitsbedingungen

Nicht mit dieser Entwicklung Schritt gehalten haben die Anstellungsbedingungen der Mittelbauangehörigen. Ihre Situation hat sich in den letzten Jahren drastisch verschlechtert. Besonders nachteilig wirken sich dabei die Sparmassnahmen der letzten Jahre aus. Rund 60 Prozent der in einer kürzlich durchgeführten Umfrage zur Situation des Mittelbaupersonals befragten Angestellten werden von den jüngsten Sparmassnahmen direkt getroffen. Besonders häufig haben diese vermehrte Überstunden, Kürzungen von Lehraufträgen und eine Verschlechterung der Infrastruktur zur Folge. Rund 80% der Mittelbaubeschäftigten leisten bereits regelmässig unbezahlte Überstunden, im Durchschnitt 28 pro Monat.

Wissenschaftliche Qualifizierung gefährdet

Für eine wissenschaftliche Qualifizierung bleibt den Mittelbauangehörigen heute immer weniger Zeit zur Verfügung, was die beruflichen und wissenschaftlichen Perspektiven erheblich einschränkt. Die Befristung der Stellen und die damit verbundene hohe Fluktuation des wissenschaftlichen Personals führt aber auch zu einem enormen Verlust an Erfahrung und Kontinuität und hat für die Universität übermässig hohe Einarbeitungskosten zur Folge.

Die geringen Aussichten, die fehlende Unterstützung und Nachwuchsförderung sowie undurchsichtige Habilitationsverfahren machen die akademische Karriere zu einer relativ unattraktiven Berufsperspektive. 80% der Befragten schätzen die Aussichten auf eine erfolgreiche akademische Karriere als eher gering ein. Die meisten verzichten deshalb, gezielt auf eine solche Karriere hinzuarbeiten.

Frauen benachteiligt

Auch die Gleichstellung der Geschlechter wurde durch die Sparpolitik in den Hintergrund gedrängt. Frauen sind im universitären Mittelbau wegen der Doppelbelastung immer noch benachteiligt. Die Ergebnisse der Untersuchung weisen nach, dass eine Anstellung im Mittelbau innerhalb der gegebenen Bedingungen nur schlecht vereinbar ist mit modernen, partnerschaftlichen Familienverhältnissen. Rund 44 Prozent der Frauen und 30 Prozent der Männer nannten die schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Hinderungsgrund für eine akademische Karriere.

Konkrete Forderungen

Der VPOD und die VAUZ fordern aufgrund der Resultate der Umfrage und einer umfassenden Situationsanalyse im Rahmen der bevorstehenden Reorganisation der Universität eine Aufwertung der Stellung des Mittelbaus. Neben einer verbesserten Mitsprache und einer angemessenen Vertretung in den universitären Entscheidungsgremien schlagen sie eine Reihe von konkreten Massnahmen vor:

- In allen Bereichen des Forschungs- und Lehrbetriebes sind permanente Mittelbaustellen zu schaffen. Diese ermöglichen den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Forschungs- und Lehrerfahrungen über einen längeren Zeitraum aufzubauen und dadurch effizientere und kompetentere Arbeit zu leisten.
- Es ist ein Förderungsmodell zu entwickeln, welches nicht ausschliesslich auf eine eingeleisige inneruniversitäre Laufbahn abzielt, sondern Qualifizierung für akademisch-wissenschaftliche Berufsfelder ausserhalb der Hochschule miteinschliesst. Eine Qualifizierung muss während der bezahlten Arbeitszeit möglich sein.
- Das Anforderungsprofil an Lehrstuhlkandidatinnen und Lehrstuhlkandidaten soll Rücksicht nehmen auf die Pflichten in der Familie (Erziehungs- und Haushaltsaufgaben). Teilzeitstellen und Job-Sharing sollen auch auf den obersten Hierarchiestufen angeboten werden.

Eine wesentliche Verbesserung der Situation des Mittelbaus kann nur durch eine deutliche Erhöhung der verfügbaren Personalressourcen (Schaffung von neuen Stellen) erreicht werden. Grundsätzlich sollten die Löhne des wissenschaftlichen Mittelbaus an die Löhne einer qualifizierten akademischen Beschäftigung ausserhalb der Universität angeglichen werden.

Der von der VAUZ und dem VPOD herausgegebene Bericht "Hochschule zwischen Sparzwang und Investitionsbedarf. Ein Bericht zur Lage des wissenschaftlichen Mittelbaus an der Universität Zürich" kann zum Preis von 15 Franken beim VPOD-Verbandssekretariat, Postfach, 8030 Zürich, Tel. 01 251 99 35 bezogen werden.

Hauptgebäude 311
Rämistrasse 71
8006 Zürich
Tel. 01 - 257 24 11

Verbandssekretariat/Sekretariat fédératif
Sonnenbergstrasse 83
Postfach 8030 Zürich
Telefon 01/251 99 35
Telefax 01/251 43 16



Pressekonferenz zur bildungspolitischen Broschüre "Hochschule zwischen Sparzwang und Investitionsbedarf"

Mit den Strukturveränderungen im Bildungswesen und an den Hochschulen haben sich der Aufgabenbereich und das Anforderungsprofil des wissenschaftlichen Mittelbaus an der Universität in den letzten 15 bis 20 Jahren grundlegend verändert. Heute werden die Aufgaben der Universität nicht nur von den ca. 400 Professorinnen und Professoren wahrgenommen sondern v.a. auch von den rund 2'500 Beschäftigten des wissenschaftlichen Mittelbaus. Diese garantieren einen grossen Teil der Leistungen der Hochschule. Das Personal des Mittelbaus trägt zu einem wesentlichen Teil die stark angestiegenen Aufgaben im Bereich der Lehre, der Forschung und den Dienstleistungen. Mehr als die Hälfte der erteilten Lehrstunden an der Universität leistet der Mittelbau, während die Kosten dieser Stunden nur etwa einen Achtel der Kosten für die Vorlesungsstunden der Professoren/innen betragen. Aufgrund der erbrachten Leistungen hat sich die Universität längst zu einer Mittelbauuniversität entwickelt, ihre Strukturen und die Kompetenzverteilung entsprechen dagegen nach wie vor ausschliesslich der traditionellen Ordinariuniversität.

Die wachsende Bedeutung des wissenschaftlichen Mittelbaus für die Leistungen der Universität steht in einem krassen Widerspruch zur Stellung und Anerkennung der Beschäftigten im Mittelbau, die sich in den letzten Jahren noch deutlich verschlechtert hat. Die Situation des Mittelbaus ist heute unbefriedigend und dringend verbesserungsbedürftig. Er erwartet deshalb im Rahmen des Reformprojekts Uni 2000 grundlegende Neuerungen und insbesondere eine Aufwertung der Stellung des wissenschaftlichen Personals. Dem Personal, das anspruchsvolle Forschungs- und Lehrarbeit leistet, soll ein angemessenes Mass an Entscheidungskompetenzen und Verantwortlichkeiten zugestanden werden.

Die Sparmassnahmen der letzten Jahre haben sich für den wissenschaftlichen Mittelbau besonders nachteilig ausgewirkt. In einer Umfrage haben wir deshalb die aktuelle Situation des Mittelbaupersonals erhoben. 60% der Befragten geben an, bei ihrer Arbeit von den Sparmassnahmen betroffen zu sein. Besonders häufig wurden dabei zusätzliche Belastungen, vermehrte Überstunden, Kürzung von Lehraufträgen, Verschlechterung der Infrastruktur, weniger Weiterbildung und negative Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen (restriktive Praxis der Anstellungsverlängerung, Kürzung von Stellenprozenten) genannt.

Das Mittelbaupersonal steht in einem ausgeprägten Abhängigkeitsverhältnis. Einerseits ist die Anstellung des grössten Teils des Mittelbaus befristet (oft muss die Anstellung jährlich verlängert werden und die Anstellungsdauer beträgt maximal 4 bis 6 Jahre). Andererseits sind die Assistenten/innen bei der wissenschaftlichen Qualifizierung (z.B. im Rahmen der Doktorarbeit) und der Nachwuchsförderung persönlich abhängig vom direkt vorgesetzten Professor bzw. der Professorin. Wegen des zunehmenden Aufgabendrucks bleibt für die wissenschaftliche Qualifizierung immer weniger Zeit. Die wachsenden Aufgaben in Lehre, Forschung und

Dienstleistungen schränken deshalb die beruflichen und wissenschaftlichen Perspektiven für den wissenschaftlichen Mittelbau erheblich ein. Die Befristung der Stellen und die damit verbundene hohe Fluktuation des wissenschaftlichen Personals führt zu einem enormen Verlust an Erfahrung und Kontinuität und hat für die Universität übermässig hohe Einarbeitungskosten zur Folge.

In den letzten Jahren hat sich aufgrund der steigenden Studierendenzahlen bei den Mittelbaustellen ein Nachholbedarf von mindestens 24% oder 260 zusätzlichen Vollzeitstellen aufsummiert. Die Kosten dieser verfehlten Personalpolitik hat in erster Linie der Mittelbau in Form von zusätzlicher Belastung zu tragen: 80% der Mittelbaubeschäftigten leisten regelmässig unbezahlte Überstunden, im Durchschnitt 28 pro Monat. Der zunehmende Aufgabendruck im Bereich der Hochschule wird somit zu einem grossen Teil durch unbezahlte Mehrleistungen im Mittelbau abgedeckt.

Auch die Massnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter werden durch die Sparpolitik in den Hintergrund gedrängt. Zwar hat in den 80er Jahren der Anteil der Frauen auch in den höheren Positionen leicht zugenommen. Trotzdem beträgt der Frauenanteil bei den Professoren/innen nur 5%, bei den Oberassistenten/innen 19% und auf der Assistenten/innenebene 31%. Fast die Hälfte der Studierenden sind demgegenüber Frauen. Im universitären Mittelbau sind Frauen auch wegen der Doppelbelastung benachteiligt: Die Ergebnisse unserer Untersuchung weisen nach, dass eine Anstellung im Mittelbau innerhalb der gegebenen Bedingungen nur schlecht vereinbar ist mit modernen, partnerschaftlichen Familienverhältnissen.

In unserer Studie zeigen wir auf, dass sich auch die finanzielle Situation des wissenschaftlichen Personals deutlich verschlechtert hat. Der Mittelbau wurde besonders hart getroffen vom Aussetzen des jährlichen Stufenanstiegs, der Beförderungen und des Teuerungsausgleichs. Heute steht der Mittelbau deshalb finanziell ähnlich schlecht da wie vor der strukturellen Besoldungsrevision. Dabei ist zu bemerken, dass bereits mit dem neuen Assistentenreglement 1986 eine erhebliche Lohnreduktion verbunden war.

Aufgrund der Ergebnisse der Befragung muss die wissenschaftliche Nachwuchsförderung als grundlegender Problembereich bezeichnet werden. Oft fehlt eine konkrete Förderung, und wegen dem Aufgabendruck ist häufig die nötige Zeit für eine wissenschaftliche Qualifizierung nicht vorhanden. Die Chancen für eine wissenschaftliche Laufbahn sind äusserst gering. Aufgrund der freiwerdenden Professoren/innenstellen haben nur gerade 3% der Beschäftigten des Mittelbaus eine Chance, ihre akademische Laufbahn mit einer Professur abzuschliessen. Die geringen Aussichten, die fehlende Unterstützung und Nachwuchsförderung sowie die undurchsichtigen Habilitationsverfahren machen die akademische Karriere zu einer relativ unattraktiven Berufsperspektive. 80% der Befragten schätzen die Aussichten auf eine erfolgreiche akademische Karriere als eher gering ein. Die meisten verzichten deshalb auf eine gezielte Verfolgung einer akademischen Karriere. 44% der Frauen und 30% der Männer nannten auch die schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Hinderungsgrund für eine akademische Karriere.

Die Sparmassnahmen im Hochschulbereich haben nicht nur auf die Arbeits- und Anstellungsbedingungen des wissenschaftlichen Mittelbaus negative Auswirkungen. Besonders nachteilig wirken sie sich auch auf die Qualität der Hochschulbildung und die Forschung aus. Wegen der immer schlechter werdenden Betreuungsverhältnisse und der überfüllten Hörsäle werden die Studienbedingungen verschlechtert; damit ist die Qualität der Bildung gefährdet. Für ein Land mit einer Wirtschaftsstruktur wie die Schweiz ist ein hohes Forschungs- und Bildungsniveau aber eine notwendige Voraussetzung für die Sicherung der Konkurrenzfähigkeit. Der Anteil der Hochschulabsolventen/innen ist in der Schweiz im internationalen Vergleich eher tief. Aufgrund der regionalen, sozialen und geschlechtsspezifischen Defizite ist in den nächsten Jahren eine weiter ansteigende Nachfrage nach Hochschulbildung zu erwarten. Gleichzeitig führen die technologische und wirtschaftliche Entwicklung und be-

sonders auch der gesellschaftliche Wandel zu einem steigenden Bedarf an hochqualifiziertem Personal. Eine durch kurzfristige Spardiktate bestimmte Hochschulpolitik führt für die Schweiz längerfristig zu erheblichen Nachteilen. Die Kosten daraus sind ungleich höher als die kurzfristigen und kurzfristigen Einsparungen.

Der VPOD und die VAUZ fordern aufgrund dieser Situationsanalyse im Rahmen einer Reorganisation der Universität eine Aufwertung der Stellung des Mittelbaus. Neben einer verbesserten Mitsprache und einer angemessenen Vertretung in den universitären Entscheidungsgremien schlagen wir eine Reihe von konkreten Massnahmen vor.

- *Schaffung von permanenten Stellen, Modell des differenzierten Mittelbaus*
Damit sollen die Stellung des Mittelbaus und seine Berufsperspektiven verbessert werden. Unbefristete Stellen sind in allen Bereichen des Forschungs- und Lehrbetriebes für permanente Aufgaben vorzusehen. Diese ermöglichen den wissenschaftlichen Mitarbeitern/innen Forschungs- und Lehrerfahrten über einen längeren Zeitraum aufzubauen und dadurch effizientere und kompetentere Arbeit zu leisten.
- *Bessere Förderung des akademischen Nachwuchses*
Es ist ein Förderungsmodell zu entwickeln, welches nicht ausschliesslich auf eine eingleisige inneruniversitäre Laufbahn abzieht, sondern Qualifizierung für akademisch-wissenschaftliche Berufsfelder ausserhalb der Hochschule miteinschliesst. Die Habilitation ist abzuschaffen und durch adäquatere Leistungsnachweise zu ersetzen. Dem Mittelbaupersonal muss genügend Zeit für wissenschaftliches Arbeiten (während der bezahlten Zeit) zur Verfügung stehen. Die Forschung (auch im Rahmen der Dissertation) muss wieder zum integralen und bezahlten Bestandteil einer Beschäftigung im Mittelbau werden. Deshalb ist auch der Teilzeitzwang für Doktoranden/innen aufzuheben.
- *Aktive Förderung der wissenschaftlich tätigen Frauen*
Das Anforderungsprofil an Lehrstuhlkandidat/innen soll Rücksicht nehmen auf die Pflichten in der Familie (Erziehungs- und Haushaltsaufgaben). Teilzeitstellen und Job-Sharing sollen auch auf den obersten Hierarchiestufen angeboten werden. Zudem ist das Kinderbetreuungsangebot an der Universität auszubauen.
- *Anpassung des Stellenplans und finanzielle Besserstellung*
Eine wesentliche Verbesserung der Situation des Mittelbaus kann nur durch eine deutliche Erhöhung der verfügbaren Personalressourcen (Schaffung von neuen Stellen) erreicht werden. Der Stellenplan ist deshalb dringend den ansteigenden Aufgaben anzupassen. Eine bessere Anerkennung der Leistungen des Mittelbaus erfordert aber auch eine finanzielle Besserstellung. Grundsätzlich sollten die Löhne des wissenschaftlichen Mittelbaus an die Löhne einer qualifizierten akademischen Beschäftigung ausserhalb der Universität angeglichen werden.

Mit diesen Massnahmen soll eine Besserstellung sowohl in finanzieller, arbeits- und statusmässiger Hinsicht als auch in Bezug auf die beruflichen Perspektiven erreicht werden. Längst wird der Bereich der Hochschulbildung und -forschung ganz wesentlich vom Mittelbau mitgetragen. Angesichts der grossen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedeutung von höherer Bildung wird deutlich, wie wichtig ein effizienter Einsatz des universitären Mittelbaus und eine nachhaltige Förderung des akademischen Nachwuchses ist.

Grundsatzpapier des VAUZ-Vorstandes zur Stärkung und Förderung des Mittelbaus an der Universität Zürich

Ein Ausbau und eine qualitative Aufwertung des Mittelbaus an der Universität Zürich scheint uns im jetzigen Zeitpunkt besonders angezeigt. Finanzielle und personelle Engpässe führen zu drohenden Abstrichen in Ausbildung, Lehre und Forschung. Eine Erweiterung des Mittelbaus dürfte sich als kostengünstigere und politisch leichter zu realisierende Variante erweisen als die Schaffung ausreichender Professuren. Gleichzeitig wird damit auch die Forderung nach einer breiten Förderung des akademischen Nachwuchses erfüllt.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Als besonders dringend erachtet die VAUZ in einem ersten Schritt die grosszügige Schaffung von **permanenten Stellen** (wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) im Mittelbaubereich (vgl. dazu auch Entwicklungsplan der Universität Zürich 1990-95, S. 63/64 und S. 257).

Die Anstellung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt **längerfristig** (permanent) und wird als **BVO-Arbeitsstelle** entsprechend entlohnt (höhere Ansätze als Assistenzstellen). Die Stellen sind nicht beliebig aufteilbar (Minimum 50%).

Die Anstellung umfasst einen **konkreten Aufgabenbereich**, indem der Stelleninhaberin / dem Stelleninhaber **weitgehende Kompetenzen und Eigenverantwortung** zukommen. Verantwortlich für Anstellung und Stellenprofil sind im allgemeinen die Institute.

Aufgabenbereiche:

Wissenschaftliche Arbeitsstellen wirken sich vor allem in denjenigen Aufgabenbereichen vorteilhaft aus, in denen aus einer grösseren **Kontinuität** Vorteile erwachsen. Diese können in den Bereich der Lehre, der Forschung sowie in den Bereich "Administration" fallen.

Im **Bereich der Lehre** (Vorlesungen zu Schwerpunktsthemen, Grundstudium, Proseminarien) erfüllen wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund ihrer grösseren Erfahrung höhere Ansprüche. Sie ersetzen bzw. entlasten Assistierende, für welche Vorbereitung und

Durchführung von einführenden Lehrveranstaltungen häufig eine einmalige und zeitaufwendige Arbeit ist. Sie garantieren zudem eine kontinuierliche Betreuung der Studierenden und entlasten damit die Professorinnen und Professoren, so dass sich diese wieder verstärkt der Forschung und ihren Vorlesungen widmen können.

Im **Bereich der Forschung** übernehmen sie die Verantwortung für längerfristige Projekte. Während ProfessorInnen ein breiteres Gebiet abdecken müssen, sind wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf bestimmte Forschungsgebiete spezialisiert. Durch ihre längerfristige Perspektive kommt es vermehrt zur Bildung von Forschungsschwerpunkten. In ihren Fachgebieten sind sie für einen stärkeren Öffentlichkeitsbezug verantwortlich und leisten aktive Informationsarbeit (Auskunftsstellen). Ebenso kommt ihnen die Aufgabe zu, Forschungsgelder zu organisieren. Die daraus resultierende Herausbildung spezifischer Forschungsstellen fördert nicht nur das Prestige eines Instituts/der Universität, sondern kommt auch einem nachweisbaren öffentlichen Bedürfnis nach Wissen und wissenschaftlichen Erklärungen entgegen.

Im **Bereich der Administration** sind ebenso vielfach Vorteile denkbar. Bei wissenschaftlichen Institutsangestellten sammelt sich mit der Zeit ein Erfahrungswissen an, welches Kontinuität und Verbindlichkeit ermöglicht. Entlastet würden vor allem Instituts- und Projektleitungen.

Konzept für einen differenzierten Mittelbau

Vorbemerkung

In den achziger Jahren hat sich die Situation für den Mittelbau der Universität Zürich infolge Stellenplafonierung und Reglementsänderung entschieden verschlechtert. Insbesondere die Belastung durch Aufgaben in der Lehre und in der Administration sind gewachsen, während auf der andern Seite eigene Weiterqualifizierungsmöglichkeiten massiv zurückgestutzt und zum Teil gänzlich verunmöglicht wurden. Diesen Entwicklungen stellt der VAUZ unter dem Namen "Konzept für einen differenzierten Mittelbau" ein eigenes Modell entgegen.

Das Konzept

Wichtigster Grundsatz des Modells stellt die flexiblere Handhabung der Anstellungsdauer dar. Es wird zwischen Laufbahn- bzw. Nachwuchsstellen und permanenten Stellen unterschieden.

1. Permanente Stellen

Die grosszügige Schaffung von **permanenten Stellen**, insbesondere in der Form der wissenschaftlichen MitarbeiterIn mit eigenständigem Verantwortungsbereich und entsprechenden Kompetenzen, erlaubt eine grössere Kontinuität bei Studierenden- und Projektbetreuung. Diese Stellen sollten die Nachwuchsstellen entlasten und Kontinuität auf jeder Arbeitsebene (Forschung, Lehre, betriebliche Aufgaben, Dienstleistungen) gewährleisten. Sie sind für alle akademischen Grade vorzusehen und sollten auch für Bewerber aus der Praxis offenstehen. Der Aufgabenbereich der Stellen sollte so definiert werden, dass ein Transfer in ausseruniversitäre Bereiche möglich ist und gleichzeitig auch Chancen zu wissenschaftlicher Qualifizierung bestehen.

2. Laufbahn- bzw. Nachwuchsstellen

Für die **Laufbahn- bzw. Nachwuchsstellen** sind im wesentliche drei verschiedene Positionen vorgesehen: Doktoranden, Dozenten und Oberassistenzen/Assistenzprofessuren.

a) **Doktoranden**: Die eigene Forschungstätigkeit soll wieder – wie dies vor der Reglementsänderung von 1986 der Fall war – innerhalb der Arbeitszeit mit einem bestimmten Anteil (50%) möglich sein. Die Dissertation ist als integraler Bestandteil der Assistenz zu verstehen und entsprechend zu fördern. Prinzipiell soll hierzu auch wieder eine 100%-Anstellung möglich sein, währenddem die zeitliche Beschränkung auf 3+1+1+1 Jahre beibehalten wird.

b) **Dozenten (Postdoktoranden)**: Grundsätzlich ist für promovierte Assistierende die Schaffung eines Dozentenstatus vorzusehen. Dieser sollte aus einer 100%-Anstellung mit Lehrverpflichtung (1 Std. bezahlt/ 1 Std. unbezahlt) bestehen. Die Stufe des Hochschuldozenten ist für interuniversitären Austausch geeignet; sie dient der zusätzlichen Qualifizierung und kann durch ein nachfolgendes Forschungsstipendium abgerundet werden. Für Dozentenstellen sollte eine zeitliche Limitierung vorgesehen werden: zusätzlich zur Doktorandenstelle 2+2 Jahre.

c) **Oberassistenzen/Assistenzprofessuren**: Es sollen vermehrt Stellen geschaffen werden, um an der Universität nach Forschungsstipendierung und Auslandsaufenthalt forschend und lehrend tätig zu sein. Solche Stellen sind zeitlich zu limitieren und auf Forschung und Lehre zu konzipieren. Bestehende Stellen des oberen Mittelbaus sind von Dienstleistungen und Administration zu entlasten.

Fazit

Durch die differenzierte Mittelbaustruktur soll ein durchlässigeres und attraktiveres Stellenangebot geschaffen werden, das einerseits den Willen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses direkt und vielfältig in die Tat umsetzt und andererseits den gewachsenen Bedürfnissen im Bereich der Lehre und Forschung gerecht wird. Die flexiblere Gestaltung von Anstellungsbedingungen erhöht die Innovationsfähigkeit und die Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung nach dem ersten Abschluss. Ausserdem wird durch die verstärkte Einrichtung und Förderung von permanenten Stellen eine verbesserte Integration und Kontinuität des Mittelbaus zur Aufgabenbewältigung der Universität erreicht.



Association suisse
Femmes Feminisme Recherche

Verein
Feministische Wissenschaft
Schweiz

Sekretariat:
K. Schafroth
Schipfe 23
8001 Zürich

Tel. Di + Mi, 13-16h
01/212'87'23

Kopie

Schweizerischer Nationalfonds
Wildhainweg 20
3001 Bern

Zürich, 13. Juli 1995

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Befremden haben wir der Juni-Nummer von "Horizonte" entnommen, dass Sie dem Bundesrat vorschlagen wollen, die Altersgrenze für die Bezugsberechtigung der "Stipendien für angehende ForscherInnen" von 35 auf 33 Jahre zu senken.

Wir verurteilen diesen Vorschlag aus folgenden Gründen:

1. Mit Altersgrenzen werden in starkem Masse Frauen benachteiligt, die oft keine geradlinige Berufskarriere haben. So studieren viele Frauen auf dem zweiten Bildungsweg, nachdem sie zuerst in der Sackgasse eines typischen Frauenberufes gelandet sind. Viele Frauen sind Werkstudentinnen, die neben dem Studium Erwerbsarbeit verrichten und zum Teil zusätzlich Kinder zu betreuen haben.

2. Das von Ihnen zur Begründung der Massnahme angeführte hohe Alter des schweizerischen akademischen Nachwuchses erachten wir als Folge der Ineffizienz der schweizerischen Nachwuchsförderung und nicht als deren Ursache. Die Senkung des Stipendienalters löst keine strukturellen Probleme, sondern ist Symptombekämpfung.

Wir sind deshalb der Meinung, dass den Gründen für das höhere Alter des akademischen Nachwuchses nachgegangen und dort mit Massnahmen angesetzt werden muss. So muss besonders die veränderte Situation des akademischen Mittelbaues beachtet werden. Oft erfüllen Assistenzstellen das Ziel der Nachwuchsförderung nicht mehr, da zuwenige Stellen vorhanden sind und der Arbeitsumfang der bestehenden Stellen beträchtlich zugenommen hat. Vermehrt gelingt es AssistentInnen nicht mehr, eine Dissertation im Verlaufe ihrer Anstellung zu beenden.

Ausserdem müssten unseres Erachtens Kriterien und Verfahren der Habilitierung von ProfessorInnen neu überdacht werden.

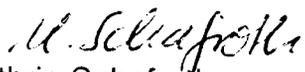
Postfach 272, 3000 Bern 26 PC 30-37698-6

Case postale 133, 1211 Genève 9 CP 30-37698-6

3. Hinter dem Vorschlag der Senkung des Stipendialalters steckt kurzfristiges und kurzichtiges Effizienzdenken. In vielen Berufsbildungsbereichen hat sich die Idee der lebenslangen Weiterbildung durchgesetzt, starre Ausbildungsmodelle mit formellen oder informellen Alterslimiten werden zugunsten von Baukastenmodellen aufgegeben. Damit wird auf veränderte gesellschaftliche Realitäten reagiert. So ist es eine Tatsache, dass heute nicht allein Frauen mit Doppelbelastung, sondern zunehmend mehr jüngere Leute keine geradlinigen Lebensläufe und Berufskarrieren mehr anstreben, sondern sich mehrmals beruflich umorientieren und weiterbilden. Angesichts dieser Entwicklung verstehen wir nicht, wieso in der Wissenschaft an starren Alterslimiten festgehalten wird. Ein möglichst schnell absolviertes Studium und nahtlos anknüpfende Forschungsarbeit garantieren im übrigen per se noch keine grössere Qualität und Kreativität wissenschaftlicher Forschung.

Aus diesen Überlegungen fordern wir Sie auf, den Vorschlag an den Bundesrat zurückzunehmen und sich für strukturelle Reformen im Wissenschaftsbereich und eine Flexibilisierung der Altersgrenzen einzusetzen. Sonst werden einmal mehr Frauen von einer Sparmassnahme speziell betroffen.

Mit freundlichen Grüssen
für den Verein Feministische Wissenschaft,
die Sekretärin


Kathrin Schafroth

Kopien an:
Frau Bundesrätin Ruth Dreifuss
Stiftungsrat des Nationalfonds z. Hd. Frau Barbara Haering Binder



Association suisse
Femmes Feminisme Recherche

Verein
Feministische Wissenschaft
Schweiz

Sekretariat:
K. Schafroth
Schipfe 23
8001 Zürich

Kopie

Tel. Di + Mi, 13-16h
01/212'87'23

Herrn Prof. Dr. H.H. Schmid
Rektor der Universität Zürich
Frau Prof. Dr. Inge Strauch
Prorektorin der Universität Zürich
Künstlergasse 15
8001 Zürich

Zürich, 13. Juli 1995

Sehr geehrter Herr Rektor
Sehr geehrte Frau Prorektorin

Mit Befremden haben wir vernommen, dass mit der Kündigung von Frau Sylvia Derrer die Frauenanlaufstelle an der Universität Zürich zu verschwinden droht. Die Stelle einer Frauenbeauftragten ist unseres Erachtens weiterhin notwendig, solange trotz gleicher Zugangsmöglichkeiten immer noch unterschiedliche Erfolgchancen von Frauen und Männern an der Universität bestehen und geschlechtsspezifische Diskriminierungen vorhanden sind.

Wir fordern Sie deshalb auf, sich für die Schaffung einer institutionalisierten, nicht mehr personenbezogenen Stelle einer Frauenbeauftragten einzusetzen, die mit mindestens 100 Stellenprozenten dotiert ist und die über ausreichende finanzielle Mittel und die nötigen Kompetenzen verfügt.

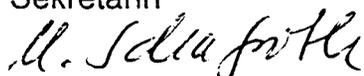
Für die konkrete Ausgestaltung der Stelle könnte das Beispiel der Abteilung für Frauenförderung an der Universität Bern wegweisend sein.

Die Universität Bern leistet sich schon seit vier Jahren eine eigene Abteilung für Frauenförderung mit rund 200 Stellenprozenten. Eine Universität von der Grösse Zürichs kann es sich unseres Erachtens nicht leisten, keine vergleichbare Stelle zu schaffen - insbesondere zum jetzigen Zeitpunkt, wo verschiedene Reformen an der Universität und im Bildungsbereich insgesamt anstehen. Für die geplanten Verwaltungsreformen, die "Universität 2000" und die Umsetzung des Mehrjahresplanes für die Jahre von 1996 bis 2000 braucht es eine leistungsfähige und eigenständige Frauenbeauftragtenstelle, die Einblick hat an den Orten, wo Entscheidungen diskutiert und gefällt werden und die diese Entscheidungen mitgestalten kann. Deshalb erachten wir es als notwendig, dass die künftige Stelle

so konzipiert wird, dass die Frauenbeauftragte regelmässig Zugang zu den wichtigsten Informationen hat, das heisst sie sollte Einblick in die laufenden Geschäfte der Universitätsleitung haben, sowie Einsitz mit Stimmrecht im Senatsausschuss.

Der Frauenbeauftragten kommt ausserdem eine wichtige Funktion zu als Vertreterin der Universität Zürich in der Konferenz der Frauenbeauftragten an den Hochschulen und Universitäten (KOFRAH), welche sich mit der im Mehrjahresplan vorgesehenen Institutionalisierung von Frauenforschung und "Gender studies" an den Hochschulen und Universitäten befasst.

Mit freundlichen Grüssen
für den Verein Feministische Wissenschaft,
die Sekretärin



lic. phil. Kathrin Schafroth

Kopien an:

- Gleichstellungskommission der Universität Zürich
- Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen des Kantons Zürich
- Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann der Kantons Zürich



Walcheter
8090 Zürich
Telefon 01 / 259 11 11
Telefax 01 / 262 07 42

Vereinigung der Assistenten und
Assistentinnen der
Universität Zürich
zuhanden des Präsidiums
Hauptgebäude 311
Rämistrasse 71
8006 Zürich

Zürich,

Frauenanlaufstelle an der Universität Zürich

Sehr geehrte Frau Schneider
Sehr geehrter Herr Hildbrand

Für Ihren Brief vom 26. Juni 1995 in obenerwähnter Angelegenheit danke ich Ihnen.

Nach Rücksprache mit dem Rektorat kann ich Ihnen versichern, dass keine Absicht besteht, die Frauenanlaufstelle der Universität abzuschaffen. Gegenwärtig wird abgeklärt, welche Mitarbeiterin der Universität die bisher von Frau S. Derrer wahrgenommenen Aufgaben einer Frauenbeauftragten übernehmen könnte. Dass die nach der Kündigung von Frau Derrer frei gewordene Stelle durch einen Mann besetzt worden ist, ändert nichts an dieser Tatsache.

Ich hoffe, Ihnen mit diesen Angaben dienen zu können.

Mit freundlichen Grüssen

Der Direktor des Erziehungswesens

A handwritten signature in cursive script, likely belonging to Prof. E. Buschor.

Regierungsrat Prof. E. Buschor

Kopie z.K. an:

Herrn Prorektor Prof. C. C. Kuenzle, Künstlergasse 15, 8001 Zürich



Universität Zürich
Rektorat

8001 Zürich, Kunstlergasse 15, 29. Juni 1995 ck/bu
☎ 01 / 257 22 11 — Telefax: 01 / 257 22 12

VAUZ-Präsidium
Frau Marianne Schneider
Herr Thomas Hildbrand
Hauptgebäude 311
Rämistrasse 71
8006 Zürich

Frauenanlaufstelle an der Universität Zürich

Sehr geehrte Frau Schneider
Sehr geehrter Herr Hildbrand

Ich bedanke mich für Ihr Schreiben vom 26. Juni 1995. Ich kann Ihnen versichern, dass es nicht die Absicht des Rektorats ist, die Frauenanlaufstelle abzuschaffen, wie Sie offenbar befürchten. Die Funktionen eines juristischen Beraters und einer Beauftragten für Frauenfragen sind nicht zwingend miteinander gekoppelt. Zufälligerweise nahm Frau Derrer beide Funktionen in Personalunion wahr. Ich habe bereits erste Schritte unternommen, um eine neue Frauenanlaufstelle zu schaffen.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in cursive script, appearing to read 'C. C. Kuenzle'.

Prof. Dr. C.C. Kuenzle, Prorektor

Hauptgebäude 311

Rämistrasse 71

8006 Zürich

Prof. Dr. H. H. Schmid
Rektor der Universität Zürich
Künstlergasse 15
8001 Zürich

Zürich, 26. Juni 1995

Frauenanlaufstelle an der Universität Zürich

Sehr geehrter Herr Rektor

Mit Bestürzung mussten wir zur Kenntnis nehmen, dass die durch den Weggang von Frau Derrer frei werdende Stelle einer juristischen Beraterin des Rektors und einer Frauenbeauftragten der Universität durch einen Mann wiederbesetzt werden soll, der nur noch die Funktion eines juristischen Beraters wahrnimmt. Wir halten es für ausserordentlich wichtig, dass an der Universität Zürich eine Frauenbeauftragte tätig ist, die über genügend Kompetenzen, Informationen und Verbindungen verfügt, damit sie ihre Funktion auch effektiv wahrnehmen kann. Diese Eigenschaften waren bis anhin in idealer Weise in der Person von Frau Derrer vereint, obwohl die für Frauenanliegen vorgesehene Arbeitszeit viel zu klein bemessen war. Vor allem dem Engagement von Frau Derrer ist es zu verdanken, dass Gleichstellungsfragen an der Universität nicht ganz vergessen gingen.

Wir protestieren in aller Form dagegen, dass die Stelle einer Frauenbeauftragten abgeschafft oder in ihrer Wichtigkeit bzw. in ihren Einflussmöglichkeiten noch mehr vermindert wird, und bitten Sie, sich mit allen Ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln für die Beibehaltung bzw. den Ausbau dieser Stelle einzusetzen. Unsere konkreten Vorschläge lauten folgendermassen:

- 1) Es sei eine Frauenanlaufstelle im Umfang von mindestens 100% plus eine zugehörige Stelle von mindestens 50% zur administrativen Entlastung zu schaffen.

- 2) Die Frauenanlaufstelle sei mit einer oder mehreren Frauen zu besetzen, die über genügend Kompetenzen, Informationen und Einflussmöglichkeiten verfügt/verfügen, um ihre Aufgaben effektiv wahrnehmen zu können. Zu diesen Aufgaben soll u.a. gehören: Erarbeitung eines Reglementes für Frauenförderung analog zu demjenigen der Universität Bern, Unterstützung der Universitätsleitung und anderer Gremien bei der Umsetzung dieses Reglementes in die Praxis, beschwerdeführende Instanz in Fällen von sexueller Belästigung und Diskriminierung.
- 3) Zu diesem Zweck soll die Stelle dem Rektorat angegliedert sein und ihre Inhaberin bzw. eine der Inhaberrinnen mindestens in Senat und Senatsausschuss sowie allfälligen zukünftigen Universitätsleitungsgremien (erweiterte Universitätsleitung) stimmberechtigt Einsitz nehmen können.
- 4) Es ist gegebenenfalls zu prüfen, ob im Ressort eines dritten Prorektorats die Frauenförderung zu verankern wäre oder ob sie einem bestehenden Prorektorat zugeordnet werden soll.

Mit freundlichen Grüßen

Marianne Schneider
Thomas Hildbrand
(VAUZ-Präsidium)



Die Frauenanlaufstelle ist gefährdet!

Nach sieben Jahren Frauenanlaufstelle von mickrigen 20% scheint diese Stelle mit der Kündigung von Sylvia Derrer unbesetzt zu bleiben.

Das darf nicht geschehen!

Die Stelle einer Frauenbeauftragten an der Uni ist nach wie vor nötig. Probleme wie Frauenförderung, Schwierigkeiten mit Vorgesetzten, Mutterschaftsfragen, Kinderkrippen und geschlechtsspezifische Diskriminierungen sind noch lange nicht gelöst.

Deshalb fordern wir eine Frauenanlaufstelle, deren Mitarbeiterinnen:

- zusammen mindestens eine 100% Stelle besetzen,
- zur Uni-Leitung gehören,
- spätestens auf Wintersemester 95/96 eingestellt werden,
- Einsitz mit Stimmberechtigung im Senatsausschuss haben,
- einem Reglement, das unter Einbezug der Gleichstellungskommission erarbeitet wurde, mit Festlegung der Kompetenzen und Pflichten unterstellt sind.

Mit der Frauenanlaufstelle an der Uni soll unter anderem die Möglichkeit geschaffen werden, die Gleichstellung der Geschlechter kritisch zu verfolgen, damit zu deren Verwirklichung die entsprechenden Massnahmen ergriffen werden können.

Wir fordern Euch auf, als Zeichen Eures Protests die Petition zu unterschreiben, die wir anschliessend dem Rektorat einreichen.





**Verband Studierender
an der Universität Zürich**
Rämistr. 62, Postfach, 8028 ZH
Tel. 01-262 31 40
Fax 01-262 31 45

Petition

Die Frauenanlaufstelle ist gefährdet!

Die Unterzeichnenden fordern eine Frauenanlaufstelle, deren Mitarbeiterinnen

- zusammen mindestens eine 100%Stelle besetzen,
- zur Uni-Leitung gehören,
- spätestens auf Wintersemester 95/96 eingestellt werden,
- Einsitz mit Stimmberechtigung im Senatsausschuss haben,
- einem Reglement, das unter Einbezug der Gleichstellungskommission erarbeitet wurde, mit Festlegung der Kompetenzen und Pflichten unterstellt sind.

Name, Vorname	Beruf / Fakultät
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	

Die ganz oder teilweise ausgefüllten Bogen bis spätestens 14. Juli an den VSU (Postfach 321, 8028 Zürich) schicken. Wir werden sie dann dem Rektorat einreichen.



Direktion des Erziehungswesens des Kantons Zürich

Herr T. Hildbrand
VAUZ
Historisches Seminar
Karl Schmid Strasse 4

8006 Zürich

Zürich, 28. Mai 1995

Sehr geehrter Herr Hildbrand

Herzlichen Dank für Ihre Gratulation zu meinem Direktionswechsel und die zugestellte Publikation, die ich vollumfänglich gelesen habe. Wir werden in einem schwierigen Umfeld mit geringem finanzpolitischen Spielraum anspruchsvolle Aufgaben - voraussichtlich im Rahmen der Hochschulreform - aus einer ganzheitlichen Sicht der tertiären Bildung lösen müssen.

Mit den freundlichen Grüßen

Regierungsrat Prof. E. Buschor

Vereinigung der Assistentinnen und Assistenten
an der Universität Zürich (VAUZ)

Thomas Hildbrand (Co-Präsident)
Historisches Seminar
Karl Schmid-Strasse 4
8006 Zürich
Tel. 01 - 257 38 52

Herrn
Prof. Dr. Ernst Buschor
Erziehungsdirektor des Kantons Zürich
Walcheter
8090 **Zürich**

Zürich, 11. Mai 1995

Sehr geehrter Herr Regierungsrat

Zu Ihrer erneuten Wahl in den Zürcher Regierungsrat gratuliere ich Ihnen herzlich und für Ihre Tätigkeit als Erziehungsdirektor wünsche ich Ihnen viel Erfolg.

In meiner Funktion als Co-Präsident der Vereinigung der Assistentinnen und Assistenten an der Universität Zürich (VAUZ) ist es mir ein Anliegen, Sie persönlich über die Situation des wissenschaftlichen Mittelbaus der Universität zu informieren. In der Beilage finden Sie eine kürzlich von der VAUZ präsentierte Studie zur Lage des Mittelbaus, deren hohe Qualität selbst über Zürich hinaus Anerkennung fand.

Die Realisierung der Vorschläge zur Verbesserung der Stellung des wissenschaftlichen Mittelbaus, die in der Broschüre zusammengestellt und kommentiert sind, sollten unserer Meinung nach baldmöglichst breit diskutiert und an die Hand genommen werden. Für eine kürzere Fassung unserer Anliegen erlaube ich mir, Sie auf die Seiten 82–84 des Jahresberichts 1994/95 der Universität Zürich hinzuweisen.

Selbstverständlich steht der VAUZ-Vorstand und sein Präsidium für eine persönliche Aussprache gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Thomas Hildbrand
(VAUZ Co-Präsident)

Beilagen

- Hochschule zwischen Sparzwang und Investitionsbedarf
- Jahresbericht 1994/95 der Universität Zürich, S. 82–84

ALESSANDRA SANSONE
 SEEBLICK 2
 8832 WOLLERAU
 TEL.: 01/784 48 05

25.11.1994

VAUZ-Präsidium
 Universität Zürich
 Hauptgebäude 311
 Rämistrasse 71
 8006 Zürich

VSAO-Stiftungsratssitzung vom 24.11.1994

Liebe Marianne, lieber Thomas

Wie vereinbart halte ich Euch für Euer Traktandum "Mitteilungen" über die VSAO-Stiftungsratssitzungen auf dem Laufenden. Da keine Entscheide gefällt wurden, die speziell die Assistierenden betreffen oder generell und wesentlich die Position der Versicherten tangieren, nehme ich an Eurer nächsten Sitzung nicht teil, sondern teile Euch die News schriftlich mit.

Die Pensionskasse per 1.1.95 in eine autonome Kasse umgewandelt. Für grosse Schäden schliesst sie dennoch eine Stop-Loss-Versicherung ab. Es ging an der gestrigen Sitzung v.a. auch darum, den Versicherer zu bestimmen.

Ansonsten sind Grundsatzentscheidungen im Zusammenhang mit der Revision des Stiftungsreglementes getroffen worden (z.B. Zusatzprämie, Rentenkürzung und Verwaltungsentschädigung bei Kapitalbezug; es handelt sich hierbei nicht um eine Verschlechterung der bisherigen Leistungen oder um willkürlich eingeführte Zusatzprämien und Gebühren, sondern um notwendige Entscheide im Zusammenhang mit dem in Kraft Treten des Wohneigentumsförderungsgesetzes (siehe nachfolgend).

Allgemein sei daran erinnert, dass per 1.1.95 das Freizügigkeitsgesetz und das Bundesgesetz und die Verordnung über die Wohneigentumsförderung mit Mitteln der beruflichen Vorsorge in Kraft treten. Ersteres regelt, wieviel ein Versicherter oder eine Versicherte bei einem Kassenwechsel mitnehmen kann und das zweite ermöglicht den Versicherten, Mittel aus der beruflichen Vorsorge für den Erwerb von selbstgenutztem Wohneigentum (durch Vorbezug oder Verpfändung) zu verwenden.

Die Assistierenden der Uni Zürich werden bei Anstellung ja automatisch in der Vorsorgestiftung VSAO versichert, haben allerdings die Wahl, sich stattdessen bei der BVK (Beamtenversicherungskasse) zu versichern. Zur Information sei erwähnt, dass zur Zeit eine Revision der Statuten der BVK, mit nicht unwesentlichen Veränderungen, stattfindet. Wann diese Revision in Kraft tritt ist noch offen. Ich sehe meine Aufgabe als Vertretung jener, die in der VSAO-Kasse versichert sind. Da bei der Anstellung alle Assistierenden ein Merkblatt über

ihre Wahlmöglichkeit der Kasse erhalten, denke ich, dass die Wahl weiterhin jedem/jeder Einzelnen belassen werden kann, d.h. dass sich auch jede(r) selbst informieren soll, ob im konkreten Einzelfall eben doch eine Versicherung bei der BVK besser wäre. Ich denke nicht, dass wir uns in diesem Punkt weiter darum kümmern müssen.

Ich überlasse es Euch zu entscheiden, was von alledem ihr an der Vorstandssitzung mitteilen möchtet. Für allfällige Rückfragen bin ich selbstverständlich "jederzeit" zu Hause (Tel. 784 48 05) zu erreichen.

Wenn ich nichts mehr von Euch höre, wünsche ich allen eine anregende nächste Vorstandssitzung, schöne Festtage und einen (feucht- ?) fröhlichen Jahreswechsel.

Herzliche Grüße

A handwritten signature in cursive script, appearing to read 'H. Schmidt', is centered on the page below the printed text.



**Verband Studierender
an der Universität Zürich**

**Von StudentInnen
für StudentInnen**

Rämistrasse 62, Postfach, 8028 Zürich
Tel. 01-262 31 40 – Fax 01-262 31 45

Zürich, den 30.11.94

Sehr geehrte Damen und Herren

Die seit 1993 wieder neu entflammte Diskussion über die Einführung eines Numerus Clausus fürs Medizinstudium erhielt im Laufe dieses Sommers, mit den Beschlüssen der Regierungen Zürich und Bern, nicht alle vorangemeldeten MedizinstudentInnen an der Universität zuzulassen, neuen Zündstoff.

Wie Sie sicher wissen, hat der Verband Studierender an der Universität Zürich (VSU) in Zusammenarbeit mit dem Verband schweizerischer StudentInnenschaften (VSS) gegen den Entscheid des Kantons Zürich Rekurs beim Bundesgericht eingelegt. Trotz unserer berechtigten Hoffnungen aufgrund des teilweisen Erfolg in dieser Frage, sind wir über die Entwicklung dieser Diskussion zutiefst beunruhigt. Die Einführung eines Numerus Clausus in einem Studienfach impliziert die Preisgabe des bis heute gängigen Prinzips der freien Studienwahl. Eine Ausweitung des NC auf andere Studienfächer wäre deshalb nur eine Frage der Zeit. Die neuesten Vorschläge zum Thema NC sind unserer Meinung die Kristalisation einer Anzahl Massnahmen, wie zum Beispiel die Erhöhung der Studiengebühren oder die Verschärfung der Selektion am Ende des Propädeutikums, die eine "de Facto" Limitierung des Zugangs zum Studium zum Ziel haben.

All diese Massnahmen zeugen von einer spezifischen Reaktion auf die Diskrepanz zwischen der erhöhten Anzahl StudentInnen und den von der Öffentlichkeit zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel. In diesem Kontext vermehren sich auch die Vorschläge, die eine Verstärkung der finanziellen Beteiligung seitens der Privatwirtschaft anstreben.

In diesem Sinne sehen wir uns heute mit einer effektiven Kehrtwende der Universitätspolitik konfrontiert. In Anbetracht dessen, dass der Universität eine eminent wichtige Rolle in unserer Gesellschaft zukommt, erfordert diese Abkehr von grundsätzlichen Prinzipien eine öffentliche, demokratisch geführte Diskussion. Eine Diskussion, in der auch die direkt Betroffenen, die Studierenden zu Worte kommen. Bis anhin wurden Studierende kaum in den bildungspolitischen Diskurs einbezogen. Durch ihren Ausschluss bleibt eine wichtige Perspektive der Bildungspolitik unbeleuchtet, die Perspektive der Uni-BenützerInnen.

Um diesen Zustand zu ändern, möchten wir eine offene Diskussion zu diesem Themenkomplex veranstalten, in der PolitikerInnen, das Rektorat und Studierende Stellung zur Bildungspolitik nehmen können, alle Betroffenen ihre Perspektiven und Ansichten erleutern können. Für Bildungspolitik mit Perspektive müssen sich in Zukunft alle zusammen an einen Tisch setzen.

Zu dieser Diskussion möchten wir Sie herzlichst einladen. Sie findet am 8.12.94 Im Unihauptgebäude im Raum 217 von 12-14 Uhr statt. Aus organisatorischen Gründen wären wir Ihnen für eine An- oder Abmeldung dankbar.

Mit freundlichen Grüßen
**Verband Studierender an
der Uni Zürich**


S. Daub

Forchstrasse 152
Postfach
CH - 8029 Zürich
Tel. 01 - 382 23 63

VAUZ
Vereinigung der AssistentInnen
an der Uni Zürich 311
Frau B. Obrist
Rämistrasse 71
8006 Zürich

Zürich, 31.10.1994

Fotos im VAUZ-Bulletin

Sehr geehrte Frau Obrist

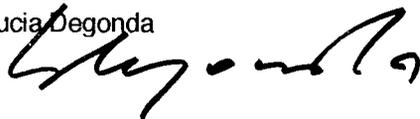
Schon im Juli haben Sie mir ein Belegexemplar des VAUZ-Bulletins 94 zugestellt. Besten Dank. Leider kam ich nicht früher dazu, Ihnen zu antworten.

Weil das Bulletin sehr sorgfältig gestaltet ist, ist die Druckqualität der Bilder eine besondere Enttäuschung. Sicher kann man die schlechte Qualität nicht allein dem direkten Druck ab Computer zuschreiben. Meiner Meinung nach wurden die Bilder vor allem unsachgemäss eingescannt. Es wurde ein für das verwendete sehr saugfähige Papier zu feiner Raster gewählt, zudem wurden Kontrast und Helligkeit falsch gesteuert.

Ich empfehle Ihnen sehr, sich vor weiteren Arbeiten in das Scanner-Programm einzuarbeiten, oder aber einen Kurs zu besuchen (z.B. Schule für Erwachsenenbildung, Wolfbach, Zürich), weil ich es schade finde, wenn nach all der Arbeit, die die Produktion eines Bulletins erfordert, das Resultat visuell so enttäuschend ist.

Mit freundlichen Grüssen

Lucia Degonda





Juristische
Mitarbeiterin

8001 Zürich, 28. Oktober 1994/SD/jm
Künstlergasse 15, Tel. 01/257 22 68

VAUZ
Vereinigung der Assistentinnen und
Assistenten an der Universität Zürich
Hauptgebäude 311
Rämistrasse 71
8006 Zürich

Sehr geehrte Damen und Herren

Ich teile Ihnen mit, dass das Rektorat der Universität Zürich den Kollektivvertrag mit der Konkordia Schweizerische Kranken- und Unfallversicherung, Luzern, abgeschlossen hat. Gemäss diesem Vertrag können sämtliche angestellten Mittelbauangehörigen der Universität Zürich mittels des Kollektivvertrages krankenversichert werden. Dies geschieht unabhängig von einer Mitgliedschaft beim VAUZ.

Ich bitte Sie um Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüssen
Juristische Mitarbeiterin Rektorat

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'S. Derrer'.

S. Derrer

Evangelische Studiengemeinschaft an den Zürcher Hochschulen

Voltastr. 58, 8044 Zürich; Tel. 01/252'33'77

Leiter: Dr. Markus Huppenbauer

Assistent: dipl.phil.II Hansjürg Büchi

Vereinigung der Assistentinnen
und Assistenten an der
Universität Zürich

Rämistr. 71
8006 Zürich

Zürich, 22. September 1994

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Evangelische Studiengemeinschaft an den Zürcher Hochschulen ist eine Dienststelle der ev.-ref. Zürcher Landeskirche. Sie hat den Auftrag, fächer- und institutionenübergreifend Lehr- und Kursangebote zu organisieren. Schwerpunkte sind neben religionswissenschaftlichen Themen vor allem Fragestellungen, die ethische Probleme betreffen. Dazu gehört auch die Frage nach der "guten Ausbildung".

Wir führen nun zu diesem Thema Anfang November einen eintägigen Workshop durch. Unter dem Titel "Hochschule und Praxis" möchten wir Studierende, Professoren und Leute aus Wirtschaft und Verwaltung miteinander ins Gespräch bringen. Geplant sind verschiedene Kurzreferate und Diskussionsgruppen. Da ein solches Unternehmen nur gelingen kann, wenn auch Diskussionsteilnehmer aus allen betroffenen Gebieten beteiligt sind, möchten wir auch den universitären Mittelbau zur Teilnahme einladen. Vielleicht sind auch in Ihrem Kreis Leute, die sich für das Thema interessieren. Wir erlauben uns deshalb, Ihnen ein Programm unserer Veranstaltung zu schicken.

Mit freundlichen Grüßen,



Hansjürg Büchi

EVANGELISCHE STUDIENGEMEINSCHAFT

an den

ZÜRCHER HOCHSCHULEN

Hochschule und Praxis

Tempelwissen, Lebensschulung oder marktgerechte Ausbildung?

Workshop mit Referaten, Gruppen- und Plenumsdiskussionen

Häufig wird der Vorwurf an die Hochschule herangetragen, Studierende würden praxisfern ausgebildet. Aber was heisst das eigentlich? Wird an der Hochschule wirklich Lehre und Forschung ohne Sinn und Ziel betrieben, aus purer Freude am Glasperlenspiel und auf Kosten der Öffentlichkeit? Oder liegt der Fehler häufig bei einem falsch verstandenen Praxisbegriff, mit dem die "Praktiker" ihren beschäftigungstherapeutischen Kunststücken mehr Gewicht geben wollen, wie die Gegenseite behauptet?

Ziel des Workshops ist, das Verhältnis Hochschule - Berufswelt in den Blick zu nehmen, eigene Wünsche und Bedürfnisse zu formulieren und die Probleme und Forderungen der anderen Seite wahrzunehmen. Neben den fünf Referaten bleibt genügend Raum für Gruppendiskussionen. Als Zielpublikum sind Interessierte aus Hochschule und Arbeitswelt angesprochen.

Referate: dipl. Ing. **Hansjürg Gysi** (selbständiger Tiefbauingenieur)
Prof. Dr. **Ralf Hütter** (Vizepräsident Forschung ETHZ)
Ursula Renz (Germanistikstudentin)
Andreas Schneiter (Theologiestudent)
Dr. **Ulrich Spycher** (Manager)

Leitung: **Hansjürg Büchi**, dipl. phil. II

Datum: **Freitag, 4. November 1994, 8.30 - 17.00 Uhr**

Ort: Evangelische Studiengemeinschaft, Voltastrasse 58, 8044 Zürich

Teilnehmerzahl auf 50 Leute beschränkt.

Unkostenbeitrag für Verpflegung: 25.- (für Studierende 10.-)

Anmeldung erforderlich bis 20. Oktober 1994 (telefonisch oder schriftlich) an:
ESG-Sekretariat, Voltastrasse 58, 8044 Zürich Tel. 01 252 33 77

Evangelische Studiengemeinschaft an den Zürcher Hochschulen

Workshop "Hochschule und Praxis"

Datum:

4. November 1994, 8.30 - 17.00 Uhr

Veranstaltungsort:

Räume der ESG, Voltastrasse 58, 8044 Zürich

Programm:

8.30 Uhr: Begrüssung

8.45 - 9.15: Referat dipl. Ing. MA Hansjürg Gysi (selbständiger Tiefbauingenieur)

9.15 - 9.45: Referat Prof. Dr. Ralf Hütter (Vizepräsident ETH)

9.45 - 10.15: Pause

10.15 - 10.30: Referat cand. phil.I Ursula Renz (Studentin)

10.30 - 11.45 Gruppendiskussion

11.45 - 13.15: Mittagspause

13.15 - 13.45: Referat Dr. Ulrich Spycher (Manager)

13.45 - 14.15: Referat cand. theol. Andreas Schneiter (Student)

14.15 - 14.30: Pause

14.30: Schlussvotum (Ursula Renz), anschliessend Gruppendiskussion

16.00 - 17.00: Schlussplenum

17.00: Ende des Workshops

Dipl.-Wirt. ETH Dr. Hanser
Organisati.-Wirt. Institut
UZI 32632, Groppehof
Winfenhausen, 890
8057 ZÜRICH
Tel. 0574209

VHIZ

Sekretariat

UZZ 2:34

ZH, 15.10.94

Informationsveranstaltung

Sehr geehrte Frau Oberst,

Bitte senden Sie mich Informationen über die
VHIZ (Mitgliedschaft und Mitgliedsgebühren
zu kommen der UZI).

Vielen Dank für Ihre Bemerkungen.

Mit freundlichen Grüßen

(Stamps)

Monbijoustrasse 61, 3007 Bern
Tel: 031/371'67'45; Fax: 031/372'42'37

Bern, den 26. August 1994

An die Arbeitsgruppe
Anstellungsbedingungen NF

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Nach unserem letzten Gespräch beim Nationalfonds haben wir vereinbart, dass wir uns am 1. September 1994 zu einer internen Arbeitssitzung treffen. An dieser Zusammenkunft wollen wir die konkreten Anstellungsfragen aufgrund von erhobenen Daten sichten und diskutieren. Meines Wissens hat Ernest Kopp in der Zwischenzeit innerhalb des VMSH eine schriftliche Umfrage gestartet.

Zur Auswertung der Ergebnisse und zur Diskussion über das weitere Vorgehen lade ich Euch vereinbarungsgemäss zu einer Zusammenkunft ein:

**Donnerstag, 1. September 1994, 17.00 Uhr
im VPOD-Sekretariat, Monbijoustrasse 61 (2. Stock), 3007 Bern**

Mit freundlichen Grüssen



P.S.

Darf ich Robert Fluder und Ernest Kopp bitten, diese Einladung an die weiteren interessierten Kolleginnen und Kollegen (Flury u.a.m) weiterzuleiten, da ich nicht über die entsprechenden Adressen verfüge. Bei mir haben sich keine Interessenten direkt gemeldet.

*Das Entsch. nur für
ein Atomelektron
von Robert*



Finanzdirektion des Kantons Zürich

8090 Zürich
Walcheplatz 1
Telefon 259 11 11

An die an der Festsetzung von
Pauschalabzügen für Berufs-
auslagen interessierten
Organisationen und Stellen

Zürich, 5. August 1994

Verfügung der Finanzdirektion über die Pauschalierung von Berufsauslagen Unselbständigerwerbender bei der Steuereinschätzung ab Steuerjahr 1995

Sehr geehrte Damen und Herren

Im Oktober 1992 haben wir Sie erstmals darauf hingewiesen, dass auf den 1. Januar 1995 das neue Bundesgesetz über die direkte Bundessteuer (DBG) in Kraft tritt, und wir in diesem Zusammenhang auf diesen Termin alle Pauschalierungsverfügungen einer grundsätzlichen Neuüberprüfung unterziehen werden.

Im August 1993 haben wir ein Vernehmlassungsverfahren durchgeführt und Sie gebeten, zu unseren Vorschlägen betreffend Anpassung der Pauschalierungsverfügungen von Berufsauslagen Unselbständigerwerbender an das Bundesrecht Stellung zu nehmen. Dabei hat sich ergeben, dass grundsätzlich alle Verbände der Auffassung waren, die "Verfügung der Finanzdirektion über die allgemeine Pauschalierung der Berufsauslagen" sei ab Steuerjahr 1995 hinsichtlich der "Uebrigen Berufsauslagen" dem neuen Bundesrecht anzupassen. Ebenso vertraten Sie mit uns die Ansicht, dass die neue Pauschalierungsverfügung künftig auf alle Steuerpflichtigen Anwendung finden sollte und dass damit die bisherigen Pauschalierungsverfügungen besonderer Berufsgruppen entfallen.

Wir danken Ihnen dafür, dass Sie sich am Vernehmlassungsverfahren beteiligt haben. Inzwischen hat der Bund am 29. Juni 1994 die ab Steuerperiode 1995 geltenden Pauschalabzüge definitiv festgelegt. Wir unterbreiten Ihnen nun in der Beilage die ab Steuerjahr 1995 für die Staatssteuerveranlagung gültige "Verfügung der Finanzdirektion über

die Pauschalierung von Berufsauslagen Unselbständigerwerbender bei der Steuereinschätzung" vom 12. Juli 1994. Diese stimmt mit dem Bundesrecht überein und findet auf alle Steuerpflichtigen Anwendung. Die neue Verfügung wird im Amtsblatt publiziert. Sie wird ebenso in der mit der Steuererklärung 1995 zum Versand gelangenden "Wegleitung" dargestellt.

Die wichtigsten Neuerungen:

- Gemäss Ziffer I/3 der neuen Verfügung können Unselbständigerwerbende ohne besonderen Nachweis für weitere Berufsauslagen einen Pauschalabzug geltend machen. Dieser richtet sich nach der Höhe des Gehalts und beträgt konkret 3 % des Nettolohns II, mindestens jedoch Fr. 1'700.-- und höchstens Fr. 3'400.--. In diesem Pauschalabzug für weitere Berufsauslagen sind allfällige Weiterbildungs- und Umschulungskosten nicht enthalten.
- Gemäss Ziffer I/4 der neuen Verfügung können Unselbständigerwerbende ohne besonderen Nachweis für mit der Berufsausübung zusammenhängende Weiterbildungs- und Umschulungskosten zusätzlich zum Abzug für weitere Berufsauslagen gemäss Ziffer 3 der Verfügung einen fixen Pauschalabzug von Fr. 400.-- geltend machen.

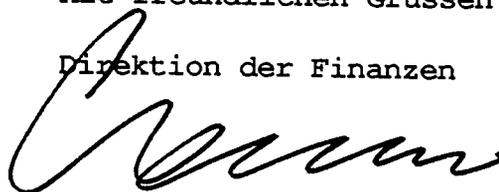
Unter diesen Umständen können Unselbständigerwerbende als notwendige Berufsauslagen ohne besonderen Nachweis mindestens Fr. 2'100 (Pauschale für weitere Berufsauslagen Fr. 1'700.-- und Pauschale für Weiterbildungs- und Umschulungskosten Fr. 400.--) und höchstens Fr. 3'800.-- (Pauschale für weitere Berufsauslagen Fr. 3'400.-- und Pauschale für Weiterbildungs- und Umschulungskosten Fr. 400.--) geltend machen. Uebersteigen die tatsächlichen Auslagen die festgesetzten Pauschalen gemäss Ziffer I/3 und 4, so sind sie gegen Nachweis abzugsfähig.

Die beiliegende Pauschalierungsverfügung gilt ab Steuerjahr 1995 und ersetzt nebst der bisherigen Verfügung der Finanzdirektion über die allgemeine Pauschalierung von Berufsauslagen Unselbständigerwerbender eine Vielzahl von Pauschalierungsverfügungen für besondere Berufsgruppen. Alle Verfügungen, die auf Ende des Steuerjahres 1994 aufgehoben werden, sind in Ziffer VI. der neuen "Verfügung der Finanzdirektion über die Pauschalierung von Berufsauslagen Unselbständigerwerbender bei der Steuereinschätzung" vom 12. Juli 1994 dargestellt (Beilage).

Gerne nehmen wir an, dass Sie die Mitglieder Ihres Verbandes bzw. Ihrer Organisation über die ab Steuerjahr 1995 gültigen Neuerungen informieren werden. Für allfällige Fragen bitten wir Sie, sich zu wenden an Herrn C. Rüeger, Hauptabteilungschef, Kantonales Steueramt Zürich, Walcheplatz 1, 8090 Zürich (Tel. 01 259 35 05).

Mit freundlichen Grüßen

Direktion der Finanzen

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Honegger', written in a cursive style.

Honegger

Beilage

**Verfügung der Finanzdirektion
über die Pauschalierung von Berufsauslagen
Unselbständigerwerbender bei der Steuereinschätzung**

(vom 12. Juli 1994)

I. Unselbständigerwerbende können als notwendige Berufsauslagen im Sinne von § 26 StG ohne besonderen Nachweis geltend machen:

1. Für Fahrten zwischen Wohn- und Arbeitsstätte:
 - a) bei ständiger Benützung öffentlicher Verkehrsmittel (Bahn, Schiff, Strassenbahn, Autobus) die notwendigen
Abonnementskosten
 - b) bei ständiger Benützung eines Fahrrades oder Kleinmotorrades im Jahr Fr. 600.—
 - c) bei ständiger Benützung eines Motorrades oder Autos die Abonnements-
kosten des öffent-
lichen Verkehrs-
mittels

Die Kosten für das private Motorfahrzeug können nur ausnahmsweise geltend gemacht werden:

- wenn ein öffentliches Verkehrsmittel fehlt, d.h. wenn die Wohn- oder Arbeitsstätte von der nächsten Haltestelle mindestens 1 km entfernt ist oder bei Arbeitsbeginn oder -ende kein öffentliches Verkehrsmittel fährt;
- wenn sich mit dem privaten Motorfahrzeug eine Zeitersparnis von über einer Stunde (gemessen von der Haustüre zum Arbeitsplatz und zurück) ergibt;
- soweit der Steuerpflichtige auf Verlangen und gegen Entschädigung des Arbeitgebers das private Motorfahrzeug ständig während der Arbeitszeit benützt und für die Fahrten zwischen der Wohn- und Arbeitsstätte keine Entschädigung erhält;
- wenn der Steuerpflichtige zufolge Krankheit oder Gebrechlichkeit ausserstande ist, ein öffentliches Verkehrsmittel zu benutzen.

In diesen Fällen können zum Abzug geltend gemacht werden:

für Motorrad	35 Rp. pro Fahrkilometer
für Auto	60 Rp. pro Fahrkilometer

Für Hin- und Rückfahrt über Mittag sind in diesen Fällen höchstens Fr. 2400.— im Jahr (Abzug für auswärtige Verpflegung gemäss Ziff. 2 unten) als Arbeitswegkosten abziehbar.

2. Für Mehrkosten der Verpflegung:

a) bei auswärtiger Verpflegung, sofern die Dauer der Arbeitspause die Heimkehr nicht ermöglicht, wenn die Verpflegung durch den Arbeitgeber verbilligt wird (Kantine, Personalrestaurant, Barbeitrag, Essensgutscheine usw.) und dem Arbeitnehmer trotzdem Mehrkosten entstehen

pro Arbeitstag
Fr. 5.50

bei ständiger auswärtiger Verpflegung

im Jahr Fr. 1'200.—

wenn die Verpflegung voll zu Lasten des Arbeitnehmers geht

pro Arbeitstag
Fr. 11.—

bei ständiger auswärtiger Verpflegung

im Jahr Fr. 2'400.—

b) bei durchgehender, mindestens achtstündiger Schicht- oder Nachtarbeit

pro ausgewiesenem
Schichttag Fr. 11.—

bei ständiger Schicht- oder Nachtarbeit

im Jahr Fr. 2'400.—

Der Schichtarbeit wird die gestaffelte (unregelmässige) Arbeitszeit gleichgestellt, sofern die Hauptmahlzeiten nicht zur üblichen Zeit zu Hause eingenommen werden können.

Die vorstehenden Abzüge dürfen nicht kumuliert werden.

3. Für weitere Berufsauslagen wie Berufskleider, Berufswerkzeuge (inkl. EDV-Hard- und -Software), Fachliteratur, privates Arbeitszimmer, Beiträge an Berufsverbände, jedoch ohne Weiterbildungskosten gemäss Ziff. 4 unten

3% des Nettolohns,
mindestens jedoch
Fr. 1'700.— und
höchstens Fr. 3'400.—

Der Nettolohn entspricht dem Bruttolohn nach Abzug der Beiträge an AHV/IV/EO und ALV, der laufenden Beiträge und von solchen aus Lohnerhöhungen an Personalvorsorgeeinrichtungen sowie der Prämien der obligatorischen Nichtberufs-Unfallversicherung.

4. Für mit der Berufsausübung zusammenhängende Weiterbildungs- und Umschulungskosten (im Sinne von Ziff. 144 Abs. 1 lit. d und i der Dienstanleitung zum Steuergesetz) Fr. 400.—
5. Für Auslagen infolge Ausübung einer Nebenbeschäftigung in unselbständiger Stellung 20% der Einkünfte aus der Nebenbeschäftigung, mindestens jedoch Fr. 700.— und höchstens Fr. 2'100.—

II. Sind beide Ehegatten erwerbstätig, so werden die Abzüge für Berufsauslagen für jeden Ehegatten nach Massgabe seiner Beschäftigung berechnet.

III. Soweit Berufsauslagen vom Arbeitgeber vergütet werden, steht dem Steuerpflichtigen kein Abzug zu.

IV. Macht ein Steuerpflichtiger geltend, dass die tatsächlichen Auslagen die festgesetzten Pauschalen gemäss Ziff. I/3-5 übersteigen, so sind die Berufsauslagen in vollem Umfang nachzuweisen.

V. Steuerpflichtige haben der Steuererklärung ein vollständig und genau ausgefülltes Formular "Berufsauslagen" (StA Form 82) beizulegen.

VI. Diese Verfügung gilt ab dem Steuerjahr 1995. Sie ersetzt auf diesen Zeitpunkt die folgenden Verfügungen der Finanzdirektion über:

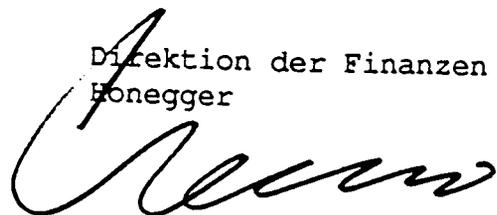
- die allgemeine Pauschalierung von Berufsauslagen Unselbständigerwerbender bei der Steuereinschätzung vom 10. Dezember 1992 (ZStB Nr. 20/26);
- die besondere Pauschalierung der Berufsauslagen der kaufmännischen Angestellten vom 10. Dezember 1992 (ZStB Nr. 20/35);
- die besondere Pauschalierung der Berufsauslagen der Handelsreisenden vom 10. Dezember 1992 (ZStB Nr. 20/60);
- die besondere Pauschalierung der Berufsauslagen der technischen Angestellten vom 10. Dezember 1990 (ZStB Nr. 20/69);
- die besondere Pauschalierung der Berufsauslagen der Taxichauffeure vom 10. Dezember 1992 (ZStB Nr. 20/72);

- die besondere Pauschalierung der Berufsauslagen des fliegenden Personals der Swissair, der Balair, der Crossair und der CTA vom 10. Dezember 1992 (ZStB Nr. 20/80);
- die besondere Pauschalierung der Berufsauslagen der Redaktoren und Journalisten vom 10. Dezember 1990 (ZStB Nr. 20/89);
- die allgemeine Pauschalierung von Berufsauslagen unselbständigerwerbender Bühnenkünstler und Berufsmusiker vom 10. Dezember 1990 (ZStB Nr. 20/97);
- die besondere Pauschalierung der Berufsauslagen der Pfarrer der evangelisch-reformierten Landeskirche vom 10. Dezember 1990 (ZStB Nr. 21/11);
- die besondere Pauschalierung der Berufsauslagen der Pfarrer und Vikare der römisch-katholischen Kirchgemeinden vom 10. Dezember 1990 (ZStB Nr. 21/16);
- die besondere Pauschalierung der Berufsauslagen der Richter vom 10. Dezember 1990 (ZStB Nr. 21/22);
- die besondere Pauschalierung der Berufsauslagen der Lehrer und Lehrerinnen vom 10. Dezember 1990 (ZStB Nr. 21/34);
- die besondere Pauschalierung der Berufsauslagen der Dozenten, Lehrbeauftragten und Lektoren von Universität und ETH vom 10. Dezember 1990 (ZStB Nr. 21/41);
- die besondere Pauschalierung der Berufsauslagen der Kreisschätzer und Blitzschutzaufseher der Gebäudeversicherung des Kantons Zürich vom 22. Oktober 1980 (ZStB Nr. 21/46);
- die besondere Pauschalierung der Berufsauslagen der Assistenten und wissenschaftlichen Mitarbeiter der Universität und ETH sowie der Assistenz- und Oberärzte an Krankenanstalten vom 10. Dezember 1990 (ZStB Nr. 21/58);
- die besondere Pauschalierung der Berufsauslagen der Beamten und Angestellten der öffentlichen Dienste von Bund, Kanton und Gemeinden vom 10. Dezember 1992 (ZStB Nr. 21/60).
- die Besteuerung von Entschädigungen für Flugdienstleistungen der Fliegertruppe vom 5. Juni 1969 (ZStB Nr. 18/26).

VII. Die Verfügung ist im Amtsblatt und in der Gesetzessammlung zu veröffentlichen.

Zürich, 12. Juli 1994

Direktion der Finanzen
Honegger





Universität Zürich

Andreas Volk, (Tel. privat +41-1-362.48.52)

Geographisches Institut

Fachbereich Anthro-/Sozialgeographie

Winterthurerstrasse 190, CH-8057 Zürich, Tel. +41-1-257.52.43

Fax: +41-1-362.52.27, E-mail-Adresse: volk@gis.geogr.unizh.ch

Herrn Dekan Prof. Dr.
Hanns Fischer
Dekanat Phil. II
Univ. Zürich-Irchel
Winterthurerstr. 190
8057 Zürich

Zürich, den 14. Juli 1994

Sehr geehrter Herr Dekan,

nachdem ich in den vergangenen Wochen persönlich und telefonisch mehrmals vergeblich versucht habe, zuerst über das Dekanatssekretariat und dann über Ihr Institutssekretariat, von Ihnen eine Kopie des Fakultätsreglements über die Schweigepflicht für Fakultätsgeschäfte zu erhalten, wiesen Sie mich schließlich über Ihre Institutssekretärin freundlicherweise darauf hin, daß ich doch im Unterrichtsgesetz sowie in der Universitätsordnung nachlesen solle.

Daher wende ich mich nun schriftlich an Sie mit der Frage, ob Sie mir eine Kopie des von der Fakultätsversammlung gemäß §33b der Universitätsordnung zu erlassenden Reglements über die »Geschäfte, welche der Schweigepflicht unterstehen« zuschicken könnten. Ich wäre Ihnen auch sehr dankbar, wenn Sie mir kurz dazu notierten könnten, von wann dieses Reglement datiert, bzw. wann eventuell eine letzte Änderung dazu beschlossen worden ist.

Mit bestem Dank und freundlichem Gruß

A. Volk
(Delegierter der Assistierenden
in der Phil. II-
Fakultätsversammlung)

Kopie an die beiden Assistierendenvertreter C. Blättler und M. Bauert sowie ans Präsidium der VAUZ.

Susi Arnold
Klinik für Geburtshilfe
Winterthurerstr. 260
8057 Zürich

VAUZ
Hauptgebäude 311
Rämistrasse 71
8006 Zürich

Zürich, den 8. Juli 1994

Liebe Beatrice,

vorerst möchte ich mich dafür entschuldigen, dass ich an den letzten Vorstandssitzungen unabgemeldet nicht erschienen bin.

Eigentlich habe ich vorgesehen, weiterhin im VAUZ-Vorstand mitzumachen. In letzter Zeit musste ich jedoch einsehen, dass ich nicht mehr alles unter einen Hut bringen kann. Meine Vorstellung, dass ich mich durch die Organisation von Drittmitteln entlasten könnte, war völlig falsch. Zwar konnte ich im Rahmen eines EG-Projektes die Stellen vermehren, muss aber enorm viel Zeit in das Projekt investieren, so dass das Ganze unter dem Strich mit einem grossen Mehraufwand verbunden ist. Da sich nun auch noch eine Erweiterung des Projektes abzeichnet, sehe ich mich dazu gezwungen, meine Aktivitäten zu reduzieren und aus dem VAUZ-Vorstand auszutreten.

Nur ungern lockere ich den bisher engen Kontakt zur besten Informationsquelle der Uni, zum VAUZ-Vorstand - aber es geht leider nicht anders!

Lass alle herzlich von mir grüssen



Susi Arnold

Bern, 22. Juli 1994

Vereinigung der Assistentinnen
und Assistenten an der Uni Zürich
Präsidium
Hauptgebäude 311
Rämistrasse 71
8006 Zürich

Assistenzstellen an schweizerischen Fachhochschulen

Sehr geehrte Damen und Herren

Für Ihren Brief vom 29. Juni 1994 danke ich Ihnen.

Mit Interesse habe ich von Ihren Darlegungen zur aktuellen Situation des Mittelbaus an schweizerischen Hochschulen Kenntnis genommen. Da auch wir im Bund uns der besonderen Aufgaben und Verantwortung des Mittelbaus an den Hochschulen bewusst sind, haben wir vor drei Jahren ein Sonderprogramm zur Förderung des akademischen Nachwuchses lanciert, das direkt dem Mittelbau zugute kommt. Zur Zeit wird eine Weiterführung dieser Massnahmen nach 1995 in meinem Departement vorbereitet.

Was Ihre Folgerungen für den Mittelbau an den Fachhochschulen betrifft, so kann ich Ihnen zur Zeit noch keine konkreten Massnahmen des Bundes nennen, da ja - wie Sie sicher wissen - das eidgenössische Parlament dem Fachhochschulgesetz noch nicht zugestimmt hat.

Um Ihre legitimierten Folgerungen in die Diskussionen zur Gestaltung der Fachhochschulen einfliessen zu lassen, schlage ich Ihnen vor, dass Sie Ihre Ansichten und konkreten Forderungen den direkt betroffenen Kreisen (z.B. Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren, Direktorenkonferenz der Ingenieurschulen) und dem Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement unterbreiten.

Mit der Hoffnung, dass Ihre Anliegen die gebührende Beachtung finden werden, verbleibe ich

mit freundlichen Grüssen



Ruth Dreifuss
Bundesrätin

Kopie an : Schweizerische Hochschulkonferenz
Schweizerischer Wissenschaftsrat
Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement

Hauptgebäude 311
Rämistrasse 71
8006 Zürich
Tel. 01 - 257 24 11

An Frau
Bundesrätin Ruth Dreifuss
Eidg. Departement des Innern
Bundeshaus
Inselgasse
3003 **Bern**

Zürich, 29. Juni 1994

Assistenzstellen an schweizerischen Fachhochschulen

Sehr geehrte Frau Bundesrätin
Sehr geehrte Damen und Herren

Entsprechend den Meldungen der letzten Tage dürfte die Einrichtung von Fachhochschulen in der Schweiz bald vor einer ersten Realisierungsphase stehen. Die VAUZ begrüsst dies grundsätzlich als wichtigen Schritt hin zu einem vielfältigen und leistungsfähigen Bildungsplatz Schweiz im Bereich der tertiären Stufe.

Wir sehen uns allerdings veranlasst, in bezug auf die auch an Fachhochschulen vorgesehenen Stellen für Assistentinnen und Assistenten bei Ihnen vorstellig zu werden. Gerade auch in den letzten Jahren kristallisierten sich an den bestehenden Hochschulen Entwicklungen heraus, die bei der Umschreibung dieser Assistenzstellen berücksichtigt zu werden verdienen.

Zur aktuellen Situation des Mittelbaus an schweizerischen Hochschulen

Die zurzeit an Schweizer Hochschulen bestehenden Assistenzstellen weisen ein weit gefasstes Arbeitsfeld auf; *Lehre, Forschung und Dienstleistung* sind ihre wesentlichen Eckpfeiler. Die Assistentinnen und Assistenten übernehmen hier wesentliche Leistungen, die Hochschulen erfüllen sollen und müssen: Fachbezogene Ausbildung und Betreuung der Studentinnen und Studenten, wissenschaftliche und administrative Basisarbeit in der Grundlagenforschung, Betreuung und Durchführung von wissenschaftlichen und/oder dienstleistungsorientierten Forschungsprojekten, Öffentlichkeitsarbeit und Dienstleistungen in Bereichen der technischen, medizinischen, geistes- und sozialwissenschaftlichen Umsetzung u.v.a.m.

Daneben – und dies ist wörtlich zu nehmen – werden die Assistenzstellen als sogenannte *Förderstellen für den akademischen Nachwuchs* verstanden, d. h. es wird vorausgesetzt, dass sich Assistentinnen und Assistenten weiter wissenschaftlich qualifizieren wollen und beispielsweise eine Dissertation oder eine Habilitation anstreben. Dies führt in den meisten

Fällen zu schwierigen Situationen, ist damit doch ein ausgesprochen grosses Aufgabengebiet umschrieben, dem nur partiell gerecht werden kann.

Die angesprochenen Schwierigkeiten, die sich aus der Vermischung verschiedener Aufgabengebiete ergeben und zu einem eigentlichen *Zielkonflikt* bei den Betroffenen werden können, erhalten durch folgende Rahmenbedingungen eine zusätzliche Brisanz:

Teilzeitbeschäftigung: Die meisten Assistentinnen und Assistenten verfügen über eine Teilzeitstelle, mit der ausdrücklichen Auflage, in der übrigen Zeit die eigene wissenschaftliche Weiterqualifizierung vorwärts zu bringen. Angesichts der heute bestehenden Aufgabenvielfalt und Aufgabenmenge (vgl. oben) und dem Wunsch vieler Assistentinnen und Assistenten, ihre Aufgabe bestmöglich zu erfüllen, führt die Teilzeitanstellung jedoch vielfach zu einer sehr grossen Anzahl unbezahlter Überstunden. Die eigene Weiterqualifizierung wird nachprioritär eingestuft und bleibt häufig mehrere Jahre lang – gerade auch während der Einarbeitungsphasen – liegen.

Zeitliche befristete Rotationsstellen: Assistenzstellen sind als sogenannte Nachwuchsstellen bzw. Ausbildungsstellen zeitlich befristet und sollen so möglichst vielen Nachwuchspersonen zur weiteren beruflichen Qualifizierung dienen. Als Folge der oben angesprochenen und im Sinne der Aufgabenerfüllung verständlichen Zurückstellung der eigenen Weiterqualifizierung führt das Rotationsprinzip auf Nachwuchsstellen jedoch dazu, dass Assistentinnen und Assistenten ihren Arbeitsplatz an der Hochschule verlassen müssen, ohne den nächsten angestrebten wissenschaftlichen Schritt getan zu haben. Die Erreichung des Zieles, dass Assistenzstellen auch dazu dienen sollten, dem wissenschaftlichen Nachwuchs dringend notwendige finanzielle Freiräume zu bieten, wird damit durch die Arbeitsrealität an den Hochschulen in grossem Umfang verunmöglicht.

Die heute an Schweizer Hochschulen bestehenden Assistenzstellen zeichnen sich durch zu grosse Aufgabengebiete aus: Sie können deshalb ihrem zweiten Auftrag, als Ausbildungsstellen für den wissenschaftlichen (beruflichen) Nachwuchs zu dienen, nur sehr schlecht gerecht werden.

Folgerungen für Assistenzstellen an Fachhochschulen

Von allem Anfang an gilt es zu vermeiden, dass die Übernahme von Aufgaben in den vorgesehenen Tätigkeitsbereichen durch Personen, die auf Mittelbaustellen angestellt werden, mit der Förderung von jungen Berufsleuten auf eine Art und Weise vermischt wird, die dieser Förderung widerspricht, bzw. die Arbeitstätigkeit nicht bereits als eigentliche und vollwertige berufliche Weiterqualifizierung begreift. Hierzu sollten folgende Punkte zentral berücksichtigt werden:

- Das *Aufgabenspektrum* ist – gerade auch für Teilzeitstellen – den Möglichkeiten entsprechend zu definieren; insbesondere müssen bei Teilzeitbeschäftigung ganze Aufgabengebiete vom Tätigkeitsfeld ausgeklammert werden.
- Die eigene berufliche Qualifizierung muss immer auch Bestandteil der Anstellung auf Assistenzstellen sein; es sind daher gerade auch innerhalb der Anstellung *Freiräume zur eigenen Weiterqualifizierung* offen zu halten.

- Berufliche Weiterqualifizierung besteht auch darin, innerhalb der Fachhochschulen beruflich tätig zu sein. Bereits diese Übernahme von Aufgaben im Rahmen des Aufgabenspektrums der Fachhochschulen muss als berufliche Qualifizierung gewertet werden. Hierzu ist – an Fachhochschulen wohl so oder so ein ehernes Grundprinzip – der *starke und dauernde Praxisbezug* von sehr grosser Bedeutung.
- Assistentinnen und Assistenten sind, da sie zentrale Funktionen innerhalb der Fachhochschulen wahrnehmen, als *Mitglieder des Lehrkörpers* zu begreifen und an allen Entscheidungsprozessen der Fachhochschulen zu beteiligen.
- Neben zeitlich befristeten Assistenzstellen (Nachwuchs- bzw. Ausbildungsstellen) ist unbedingt von allem Anfang an auch eine genügend grosse Anzahl von *permanenten Stellen* (wissenschaftliches Personal bzw. berufliches Fachpersonal) zu schaffen.

Diese Anregungen sind Ausdruck unseres grossen Interesses an der beruflichen Stellung von Assistentinnen und Assistenten innerhalb des tertiären Bildungssektors. Aufgrund unserer täglichen Erfahrungen mit Problemen, Zielkonflikten und Strukturgegebenheiten an schweizerischen Hochschulen, meinen wir einen wesentlichen Beitrag zur künftigen Ausgestaltung von Assistenzstellen an Fachhochschulen leisten zu können. Die obigen Ausführungen sind in diesem Sinne als Anregung, bildungspolitische Forderung und als Angebot zu weiteren Gesprächen mit den entsprechenden Gremien zu verstehen.

Mit freundlichen Grüssen

Thomas Hildbrand
Marianne Schneider
VAUZ Präsidium



Kopien an:

- Frau Prof. V. Meyer, Präsidentin Schweizerischer Wissenschaftsrat
- Hrn. Dr. C. Corbat, Generalsekretär EVD
- Hrn. J.-L. Nordmann, Direktor BIGA
- Hrn. Dr. N. Ischi, Sekretär Schweizerische Hochschulkonferenz

Herrn
Kurt Hanselmann
Adresse habe ich gerade nicht zur Hand
Zürich

Zürich, 17. Mai 1994

Immatrikulationspflicht für DoktorandInnen an der Phil II Fakultät

Lieber Kurt

Wie versprochen, habe ich ein wenig über die Frage nachgedacht, ob die Fakultätsversammlung der Philosophischen Fakultät II den an der Fakultät beschäftigten DoktorandInnen vorschreiben kann, während des ganzen DoktorandInnenstudiums immatrikuliert zu sein. In der Anfrage wird zwar gesagt (behauptet), die Fakultät habe die entsprechende Regelung als Präzisierung zur Promotionsordnung erlassen, doch das Problem liesse sich auch anderen Sachbereichen zuordnen, nämlich dem Personalrecht oder dem Benützungrecht. Da ich den angesprochenen Fakultätsbeschluss nicht im Wortlaut kenne, werde ich alle drei Bereiche kurz skizzieren.

a) Immatrikulationspflicht aus der Präzisierung zur Promotionsordnung

Die Promotionsordnungen der Fakultäten werden auf Antrag der Hochschulkommission vom Erziehungsrat erlassen. Die Fakultäten können die genehmigten Promotionsordnungen nicht selbständig abändern, auch nicht indem sie materielle Änderungen als Präzisierung bezeichnen. Möglich wäre allerdings, dass die Fakultät eine Änderung beschliesst und sie via HK vom Erziehungsrat genehmigen lässt. Ob dies bei der alten Promotionsordnung der Fall gewesen ist, weiss ich nicht. Jedoch ist auf das Sommersemester 1993 an der Philosophischen Fakultät II eine neue Promotionsordnung in Kraft getreten, durch welche die alte PO inklusive allfälliger Änderungen aufgehoben worden ist. Die neue PO sieht unverändert vor, "dass der Bewerber während mindestens zwei Semestern als Doktorand an der Universität Zürich immatrikuliert war".

Falls der Fakultätsbeschluss von 1974 als Änderung zur PO gedacht war, dann hätte sein Inhalt in die neue PO aufgenommen werden sollen. Als promotionsrechtliche Regel ist die Immatrikulationspflicht während des ganzen DoktorandInnenstudiums heute jedenfalls nicht mehr gültig, da die neue PO übergeordnetes Recht darstellt.

b) Immatrikulationspflicht aus Personalrecht

Die Pflicht, sich während der ganzen DoktorandInnentätigkeit zu immatrikulieren, könnte als personalrechtliche Bestimmung verstanden werden, da sie nur für DoktorandInnen gilt, die an einem Institut "tätig" sind. Allerdings sprechen zwei Argumente gegen eine solche Deutung. Die Regelung gilt auch für Nationalfonds-AssistentInnen und diese unterstehen nicht dem Personalrecht des Kantons. Und das Personalrecht ist durch Verordnungen des Regierungsrates geordnet, die keinen Raum für zusätzliche Regelungen durch die Fakultäten lassen. Materiell würde gegen eine personalrechtliche Immatrikulationspflicht das Willkürverbot sprechen. Nach meiner Einschätzung gibt es keinen Zusammenhang zwischen der Tätigkeit als AssistentIn bzw. wissenschaftlicher MitarbeiterIn und der Immatrikulationspflicht. Das Willkürverbot ist jedoch eine Art Notbremse, welche die JuristInnen immer dann ziehen, wenn ihnen nichts Gescheiteres mehr einfällt. Das Gescheiterte sind in diesem Fall die zwei erstgenannten Argumente.

c) Immatrikulationspflicht aus der Rechtsnatur der Uni

Die Uni Zürich ist eine öffentlichrechtliche Anstalt. Charakteristisch für Anstalten ist, dass sie keine Mitglieder haben, sondern BenutzerInnen und dass kein allgemeiner Anspruch auf Benützung der Anstalt besteht. Je nach Autonomie der Anstalt kann sie ihren BenutzerInnenkreis selber umschreiben; wer nicht zu diesem Kreis gehört, hat keinen Anspruch auf die Benützung der Infrastruktur der Anstalt.

BenutzerInnen der Uni sind einmal die immatrikulierten Studierenden, dann aber auch die ProfessorInnen, AssistentInnen usw. . Bei den AssistentInnen kann die Ansicht vertreten werden, dass sie nur während ihrer Arbeitszeit BenutzerInnen sind; diese Ansicht klingt zwar etwas merkwürdig, ist aber nicht völlig absurd. Wer zu 50 Prozent an der Uni angestellt ist und sich in dieser Zeit nicht mit der Diss befassen kann, der oder die macht die Diss eben ausserhalb der Arbeitszeit und dürfte nach der eben dargestellten Ansicht die Infrastruktur der Uni nicht benützen, es sei denn, er/sie sei immatrikuliert, ob als StudentIn oder als DoktorandIn spielt dann keine Rolle.

Das heisst noch nicht, dass die Regelung der Philosophischen Fakultät II haltbar ist. Es kommt nun nämlich stark auf die konkreten Verhältnisse an. Vorab ist festzuhalten, dass die Regelung nicht darauf abstellt, ob DoktorandInnen an der Uni angestellt sind, sondern ob sie an einem Institut tätig sind. Das kann eben bedeuten, dass sie die Infrastruktur der Uni zur Erarbeitung ihrer Diss benützen. Wenn die Regelung in diesem Sinn verstanden wird, dürfte von DoktorandInnen, die zu 100 Prozent angestellt sind, keine Immatrikulation verlangt werden, welche über die in der PO vorgeschriebenen zwei Semester hinausgeht. Ausserdem dürfte es keine DoktorandInnen geben, welche Uni-Infrastruktur

trur benützen dürfen, ohne immatrikuliert zu sein. Falls einer der zwei Fälle dennoch zutrifft, dann wird entweder der Fakultätsbeschluss nicht vollständig durchgesetzt, oder er wird von der vollziehenden Behörde anders verstanden, als ich es eben dargestellt habe. Ich kenne die Arbeits- und Dissertationsverhältnisse an der Phil II überhaupt nicht und werde daher das oben Gesagte anhand der Juristischen Fakultät veranschaulichen. Bei uns werden alle AssistentInnen nur zu 50 Prozent beschäftigt, damit sie ihre Diss in der Freizeit machen können. Da wir keine grosse technische Infrastruktur benötigen, sondern uns mit ein paar Büchern ausreichend beschäftigen können, ist es bei uns möglich, ein Diss zu Hause zu machen, ohne die Infrastruktur des Rechtswissenschaftlichen Seminars zu beanspruchen. Für die HausarbeiterInnen dürfte die Juristische Fakultät keine erweiterte Immatrikulationspflicht festlegen. Hingegen dürfte sie die Benützung der Seminarsbibliothek auf immatrikulierte DoktorandInnen beschränken. Bei uns würde sich dann sehr schnell das Problem der Unterscheidung zwischen HausarbeiterInnen und SeminarbenützerInnen stellen. Unzulässig wäre es, wenn einfach angenommen würde, AssistentInnen würden ihre Diss im Assistenzbüro schreiben und die Seminarbibliothek benützen und bei ihnen daher immer die erweiterte Immatrikulation zu verlangen. An der Phil II Fakultät dürfte sich das Unterscheidungsproblem einfacher stellen. Es ergibt sich wahrscheinlich immer aus der Dissertation selbst, ob die Uni-Infrastruktur benützt worden ist. Offen ist aber auch dort, ob die Benützung in der Freizeit oder in der Arbeitszeit erfolgt ist.

d) Zusammenfassung

Es ist zwar nicht zulässig, durch einfachen Fakultätsbeschluss die Immatrikulation während der ganzen DoktorandInnentätigkeit als Voraussetzung für die Promotion zu statuieren, weil damit übergeordnetes Recht verletzt wird. Hingegen ist es zulässig, nur denjenigen Personen die Benützung der Infrastruktur der Uni zu erlauben, die zum BenützerInnenkreis gehören und AssistentInnen nur während ihrer Arbeitszeit als BenützerInnen anzuerkennen. Nach meiner Einschätzung dürfen die Fakultäten selbständig bestimmen, ob sie neben den immatrikulierten Studierenden/DoktorandInnen auch Nicht-Immatrikulierten die Benützung der Infrastruktur auf Fakultätsebene gestatten wollen.

e) Das Argument der Rechtsgleichheit

Es ist zwar oft ein wirksamer rhetorischer Trick von verletzter Rechtsgleichheit zu sprechen, doch juristisch überzeugt der Trick meistens nicht. Sowohl beim Vergleich mit DoktorandInnen, die nicht an einem Institut beschäftigt sind, wie auch beim Vergleich mit den Verhältnissen an anderen Fakultäten lassen sich oft Begründungen konstruieren, weshalb eine Ungleichbehandlung sachlich rechtfertigbar ist.

f) Empfehlung für das weitere Vorgehen

Die VertreterInnen der Assistierenden in der Philosophischen Fakultät II sollen doch einfach einmal den Antrag stellen, die "Präzisierung" sei aufzuheben. Zum einen bietet das der VertreterInnen Gelegenheit, etwas für ihr Image bei den Vertretenen zu tun. Zum anderen finde ich es nicht ausgeschlossen, dass die Fakultät zur Aufhebung dieser unnötigen Bestimmung bereit ist. Dann wäre die Angelegenheit am schnellsten und mit dem geringsten Aufwand erledigt. Falls die Fakultät aber an der erweiterten Immatrikulation festhalten möchte, müsste sie in der Diskussion um den Antrag wenigstens klar machen, worauf sie ihre Befugnis abstützen will und welche versicherungstechnischen Gründe für die erweiterte Immatrikulationspflicht sprechen sollen.

Mit lieben Grüßen

z.K:

- VAUZ-Vorstand

AssistentInnen und aus einem Fond bezahlte
der Universität Zürich
Kontaktadresse:
G. Behna (Mitglied VAUZ)
Zollikerstr. 107

8008 Zürich

G: 01/385'42'42
P: 01/462'62'05

Zürich, den 8. 4. 1994

Verein der AssistentInnen der
Universität Zürich (VAUZ)

ZÜRICH

Betrifft: Pflicht der Bezahlung der Einschreibegebühren für AssistentInnen,
Angestellte, aus einem Fond bezahlte, etc. (exklusive StudentInnen)

Gemäss Paragraph 3, Ziff. 4 der gültigen Promotionsordnung der Philosophischen Fakultät II (der Wortlaut der Promotionsordnung für andere Fakultäten ist uns nicht bekannt) hat der Kandidat nachzuweisen, " *dass er während seiner Doktorandentätigkeit an der Universität Zürich - mindestens aber während zwei Semestern - als Doktorand immatrikuliert war*".

Nun hat die Fakultät **1974** folgende Präzisierung beschlossen:

"*Jeder Doktorand, der an einem Institut tätig ist - sei es als Assistent, wissenschaftlicher Mitarbeiter, Nationalfonds-Assistent oder in anderer Stellung - muss während seiner ganzen Doktorandentätigkeit immatrikuliert sein.*"

Dies sei vor allem von versicherungstechnischer Bedeutung.

Eine Frage ist, ob rechtlich gesehen eine Präzisierung einer Bestimmung des Regierungsrates durch die Fakultät überhaupt möglich ist. Scheint die Sachlage nicht eher so zu liegen, dass Bestimmungen des Regierungsrates diejenigen der Fakultät brechen?

Der Beschluss der Fakultät scheint uns, nach allen Veränderungen, die in der letzten Zeit an der Universität Zürich stattgefunden haben, überhaupt nicht mehr sinnvoll und vor allem unverhältnismässig zu sein.

Erstens wurde vor ein paar Jahren der Spezialtarif für DoktorandInnen (wie er übrigens an der ETH heute immer noch besteht und enorm tief liegt) abgeschafft.

Zweitens befinden wir uns in einer Phase massiver Studiengebührenerhöhungen, die als Folge der Abschaffung des Spezialtarifes für DoktorandInnen uns direkt und härter trifft als Studierende; diese haben noch, im Gegensatz zu uns, die Option offen, Stipendien zu beantragen; und sie beanspruchen die Lehre.

Drittens ist die attraktive Krankenkasse für Studierende etc. weggefallen.

Viertens stehen AssistentInnen und DoktorandInnen im Dienste der Ausbildung. Sie stehen also auf der anderen Seite der StudentInnen; sie sind **ausgebildete**

HochschulabsolventInnen.

Warum also muss unser sowieso schon kleiner Lohn zusätzlich noch durch hohe Studiengebühren so massiv beschnitten werden?

Was können wir unternehmen?

Es muss eingehend darüber befunden werden, ob die Einschreibengebühr in der aktuellen Form von den AssistentInnen etc. noch bezahlt werden soll (Übergangsphase bis zu neuen Bestimmungen), wie es die präzisierende Bestimmung der Fakultät verlangt und welche Lösungsansätze vorhanden wären.

Durch einfaches Nichtbezahlen der Gebühren wäre die Angelegenheit unserer Meinung nach nicht geregelt.

Es muss ein Antrag an den Regierungsrat gestellt werden, sofort wieder einen Spezialtarif (Vorschlag: sFr 50.-/Semester) für AssistentInnen und alle obenerwähnten Betroffenen einzuführen. Somit würden wir uns weiterhin u.a. aus versicherungstechnischen Gründen - nach Spezialbestimmung des Dekanates (s. oben) - jedes Semester einschreiben, besässen eine Legitimationskarte, ohne die man ja in der Kanzlei gar nicht vorsprechen darf, die ProfessorInnen hätten eine genügende Anzahl Leute auf ihren Einschreibelisten (damit wäre die Statistik gewahrt) und last but not least wären wir fairer behandelt.

Immerhin ist der Mittelbau an der Universität Zürich der wichtigste Stützpfeiler des Systems, den es zu fördern und **ernst** zu nehmen gilt.

Nun wissen wir (noch) nicht, ob hinsichtlich dieser Angelegenheit schon etwas im Gange ist. Würdet Ihr uns bitte informieren und uns in das weitere Prozedere einbeziehen (falls möglich)? Dafür danken wir Euch herzlich.

Mit freundlichen Grüßen

Besten Dank über

Bestenfalls

Antrag

ist

in meine Besuche

Freundlich
A. F. ...

Georgs Bellus

Walter ...

Walter ...

PS: Wir wären froh, wenn Ihr uns einige Bulletins neueren Datums zusenden könntet. Danke.



Universität Zürich
Der Rektor

17. FEB. 1993

8001 Zürich, Künstlergasse 15, 15. Februar 1993
☎ 01 / 257 22 11 — Telefax : 01 / 257 22 12

Herrn
Prof. Dr. G. Rasche
Dekan Philosophische Fakultät II
Winterthurerstrasse 190

8057 Zürich

Immatrikulationspflicht für Doktoranden

Sehr geehrter Herr Rasche

Ein Zwischenfall eines nicht gemeldeten, institutsintern besoldeten, nicht immatrikulierten Doktoranden [REDACTED] veranlasst mich, auf eine fakultätsinterne Bestimmung bezüglich Immatrikulationspflicht für Doktoranden aufmerksam zu machen.

Gemäss Paragraph 3, Ziff. 4 der gültigen Promotionsordnung der Philosophischen Fakultät II hat der Kandidat nachzuweisen, "dass er während seiner Doktorandentätigkeit an der Universität Zürich - mindestens aber während zwei Semestern - als Doktorand immatrikuliert war".

Die Fakultät hat 1974 folgende Präzisierung der Bestimmung beschlossen:

Jeder Doktorand, der an einem Institut tätig ist - sei es als Assistent, wissenschaftlicher Mitarbeiter, Nationalfonds-Assistent oder in anderer Stellung - muss während seiner ganzen Doktorandentätigkeit immatrikuliert sein."

Diese Präzisierung hat, insbesondere im angesprochenen Zwischenfall, auch versicherungstechnische Bedeutung. *nicht rechtlich verbindlich*

Ich bitte Sie, Ihren Fakultätsmitgliedern diese Regelung in Erinnerung zu rufen und die Verantwortlichen zur Kontrolle dieser Bestimmung anzuhalten.

Mit freundlichen Grüssen

H.H. Schmid, Rektor



Dekanat der
Philosophischen Fakultät II

CH - 8057 Zürich
Winterthurerstrasse 190
Durchwahl Sekretariat, Dekan 01/ 257 40 06
Durchwahl Sekretariat, Co-Dekan 01/ 257 40 07
Telefax 01/ 361 68 62

28. Januar 1994 RA

An die Mitglieder der
Philosophischen Fakultät II

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Um allen Anfragen und Unklarheiten entgegenzutreten, stelle ich nach Rücksprache mit dem Co-Dekan fest, dass das Dekanat ab sofort folgende Auffassung vertritt:

Die Immatrikulationspflicht für Doktoranden ist in § 3 lit. 3 der Promotionsordnung vom 09.02.93 abschliessend geregelt.

Eventuelle frühere Fakultätsbeschlüsse sind mit der Gültigkeit der neuen Promotionsordnung hinfällig. Wir bitten Sie, Ihren Doktoranden dies mitzuteilen.

Mit freundlichen Grüssen

Günther Rasche, Dekan

ausländische Studierende müssen immatrikuliert sein.

Hauptgebäude 311
Rämistrasse 71
8006 Zürich
Tel. 01 - 257 24 11

Zürich, Mitte März 1994

Liebe Mittelbauangehörige
Lieber Mittelbauangehöriger

Die VAUZ wurde vor mehr als 25 Jahren gegründet und vertritt als universitätspolitisch anerkannte Vereinigung die akademischen und beruflichen Interessen des Mittelbaus in universitären und (bildungs)politischen Gremien. Es können ihr sämtliche Personen, die im universitären Mittelbau beschäftigt sind, angehören (AssistentInnen, Wiss. MitarbeiterInnen, NF-StipendiatInnen); Mitglied der Vereinigung wird man durch Einzahlen des jährlichen Mitgliederbeitrages. Mindestens einmal jährlich findet eine Mitgliederversammlung statt, an der die Aktivitäten des vergangenen und des neuen Jahres diskutiert werden. Die Mitgliederversammlung wählt ebenfalls VertreterInnen in die verschiedenen Kommissionen und den geschäftsführenden Vorstand. Diesem Vorstand gehören aus jeder Fakultät je mindestens zwei Mittelbauangehörige an; geleitet wird er zur Zeit von einem Doppelpresidium.

Mit der Auflösung der KKbH sah sich die VAUZ als Vereinigung eines Berufsstandes mit finanziell begrenztem Spielraum der Möglichkeit bzw. der Frage gegenübergestellt, ob sie ihre Aktivitäten durch den Abschluss eines Kollektivvertrages in den sozial- und gesundheitspolitischen Bereich hinein erweitern sollte. Nach längeren Diskussionen, besonders der damit verbundenen administrativen Folgen, haben wir uns dafür entschieden, unseren Mitgliedern im Rahmen des Kollektivvertrages die Möglichkeit offen zu halten, zu ähnlichen Bedingungen wie die Studierenden versichert zu bleiben.

Allerdings war immer klar, dass unser Aufgabenbereich weiterhin und hauptsächlich bei universitäts- und bildungspolitischen Fragen liegen wird. Hier ist es uns ein grosses Anliegen, dass unsere Mitglieder insbesondere ihre VertreterInnen in den einzelnen Fakultäten in kritischer Weise bei der Aufgabe unterstützen, Interessen des Mittelbaus in die häufig nur aus professoraler Sicht geführten Diskussionen einzubringen und wo nötig und möglich durchzusetzen.

Wir alle wissen, dass universitätspolitische Arbeit zeitaufwendig und in ihrer Eigenschaft, sich nur langsam zu bewegen, physisch und psychisch ermüdend ist. Dennoch sind wir der Meinung, dass sich unser Einsatz lohnt und hoffen, dass er von allen VAUZ-Mitgliedern kritisch und diskursiv begleitet wird.

Mit freundlichen Grüssen

Für das VAUZ-Präsidium
Thomas Hildbrand (Co-Präsident)

