

Zürich, 9. Mai 1996

Betrifft: 2. Auflage, Hochschule zwischen Sparzwang und Investitionsbedarf

Lieber David Hauser

Die VAUZ beabsichtigt eine neue Auflage unserer Broschüre in der Höhe von 300 Stück drucken zu lassen. Dabei wurden einige wenige redaktionelle Korrekturen notwendig.

In diesem Zusammenhang frage ich Euch im Namen der VAUZ an, ob ihr damit einverstanden seid, Euch hälftig an den Druckkosten zu beteiligen. Ich würde die Drucklegung besorgen. Ihr habt also keinen administrativen Aufwand.

Ich danke Euch im voraus bestens für Eure Unterstützung und erwarte gerne Eure Zusage (Tel.: 257 24 11, Do. nachmittag).

Mit freundlichen Grüßen

Markus Hofmann  
Sekretär VAUZ

Bern, 30. Januar 1995

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

**Ihre Broschüre : "Hochschule zwischen Sparzwang und Investitionsbedarf"**

Sehr geehrte Damen und Herren

Für Ihren Brief vom 14. Dezember 1994 und die beigelegte Broschüre "Hochschule zwischen Sparzwang und Investitionsbedarf" danke ich Ihnen.

Ihre detaillierte Analyse der Situation des Mittelbaus an der Universität Zürich sowie die Schlussfolgerungen aus Ihrer Sicht haben mein Interesse gefunden. Obwohl Ihr Hauptadressat der Kanton Zürich ist, darf ich Ihnen bestätigen, dass sich auch der Bund mit den von Ihnen dargelegten Fragestellungen befasst, namentlich die Gruppe für Wissenschaft und Forschung in meinem Departement.

Insbesondere die vom Bundesrat letztes Jahr verabschiedete Botschaft über die Förderung der Wissenschaft in den Jahren 1996-1999 nimmt sich der von Ihnen genannten Problematik an. Darin schlagen wir dem Parlament vor, die Sondermassnahme zur Förderung des akademischen Nachwuchses sei bis zum Jahr 2000 weiterzuführen.

Die schweizerische Hochschulkonferenz bereitet ihrerseits flankierende Massnahmen zur Verbesserung der Situation des Mittelbaus an unseren Universitäten vor, dies in enger Zusammenarbeit zwischen Bund und Kantonen.

Mit freundlichen Grüssen



Ruth Dreifuss  
Bundesrätin

DÉPARTEMENT DE L'INSTRUCTION PUBLIQUE ET DES CULTES

AFFAIRES UNIVERSITAIRES  
ET CULTES

---

Dossier no : 10.6  
N/réf.: CP/hh

Association des AssistantEs  
de l'Université de Zurich  
Hauptgebäude 311  
Rämistrasse 71

8006 Zurich

Lausanne, le 17 janvier 1995

**Votre brochure *Hochschule zwischen Sparzwang und Investitionsbedarf***

Madame, Monsieur,

Votre lettre du 14 décembre 1994, accompagnée de la brochure susmentionnée, nous est bien parvenue. Nous en prendrons connaissance en temps voulu.

Par ces lignes, nous vous signalons que le chef actuel de notre département est M. Jean Jacques **Schwaab**.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

LE CHEF DE SERVICE

  
Christian PILLOUD

Copie : M. le chef du Département

## Halbwegs zur Mittelbau-Universität *Ruf nach Aufwertung der Assistententätigkeit*

Der VPOD und die Assistentenvereinigung fordern in einer gemeinsamen Publikation, dass aus der faktisch sehr wesentlichen Bedeutung des wissenschaftlichen Mittelbaus für die Universität Konsequenzen gezogen werden. Angesichts der vielfältigen wahrzunehmenden Funktionen wären die Aufgaben jeweils klarer zu definieren, persönliche wissenschaftliche Arbeiten wieder als Teil der entlohnten Tätigkeit zu betrachten und zusätzliche permanente Stellen zu schaffen.

C. W. Die Vereinigung der Assistentinnen und Assistenten an der Universität Zürich (Vauz) tritt nicht zum erstenmal an die Öffentlichkeit, um darauf aufmerksam zu machen, dass der akademische Mittelbau einen grossen Teil von Lehre, Forschung und Dienstleistungen trägt, aber zwischen immer zahlreicher werdenden Studenten und überlasteten Professoren unter Druck geraten ist. In ähnlichem Sinn hatte sich auch der *Verband des Personals öffentlicher Dienste* (VPOD) schon geäussert. An einer von *Doris Schüepf*, der geschäftsleitenden Sekretärin des VPOD, moderierten Pressekonferenz ist nun eine *Broschüre* präsentiert worden, in der die Vauz zusammen mit der Zürcher Uni-Gruppe und dem Schweizerischen Fachausschuss Forschung und Wissenschaft des VPOD die personalpolitischen Postulate in den Kontext der Hochschulpolitik stellt.

### Verdrängte Nachwuchsforschung

Die Autoren von «Hochschule zwischen Sparzwang und Investitionsbedarf» rechnen damit, dass sowohl der wirtschaftliche und gesellschaftliche Bedarf nach Hochschulabsolventen als auch die sozial und regional noch unterschiedlich gedeckte individuelle Nachfrage nach höherer Bildung weiterhin zunehmen werden. Bereits in den zurückliegenden Jahrzehnten der Expansion habe jedoch der Ausbau des Lehrkörpers nicht mit dem Ansteigen der Studentenzahl Schritt gehalten – in Zürich noch weniger als im schweizerischen Durchschnitt. Die Sparmassnahmen der letzten Jahre gefährdeten nun die Qualität von Lehre und Forschung so, dass langfristige Schäden drohten.

Diese seitens der Universität bekannte Sicht wird spezifiziert durch eine ausführliche Betrachtung der Lage von Assistenten, Oberassistenten und (unbefristet angestellten) wissenschaftlichen Mitarbeitern. Sie spielen für die Studenten, in der Forschung und bei Dienstleistungen eine wichtige Rolle. Zusammen mit den externen Lehrbeauftragten sollen sie mehr als die Hälfte der Lehrstunden erteilen, allerdings zu einem «Billigtarif». Die persönliche wissenschaftliche Arbeit wird dabei allerdings, wie es immer wieder heisst, an den Rand gedrängt – nicht nur wegen der anderen Aufgaben und der häufigen Überstunden, sondern auch offiziell, da die Arbeit an einer *Dissertation* nicht an das Stellenpensum angerechnet wird und die Anstellung in solchen Fällen auf zwei Drittel zu beschränken ist. Diese 1986 eingeführte Regelung bedeutet nach Interpretation der beiden Verbände zusammen mit der Befristung der Assistentenstellen auf zweimal drei Jahre (vier

Jahre für Oberassistenten) einen Rückzug des Kantons aus der Förderung des *wissenschaftlichen Nachwuchses*. Der Bund fülle diese Lücke nur unvollständig.

### Breiteres Spektrum an Laufbahnen

Generell entsprechen die formellen Strukturen der Universität nach Ansicht von VPOD und Vauz immer noch dem nicht mehr realistischen Bild der Lehrstuhl- oder Ordinarien-Universität – zum Nachteil nicht nur der Angehörigen des Mittelbaus; denn es sei ineffizient, wenn der Universität infolge der personellen Rotation laufend Erfahrung verlorengelange. Für bestimmte Aufgaben seien in grösserem Mass *Dauerstellen* zu schaffen, und zwar *zusätzlich* zu den anderen, die vor allem der *Weiterbildung* nach dem Erstabschluss dienen sollten. Diese Qualifikation sei nicht nur wissenschaftlicher Art, umfasse vielmehr auch administrative und organisatorische Fähigkeiten, die in Berufen ausserhalb der Universität – somit für mehr als 90 Prozent der Assistenten – von Bedeutung seien. Laufbahnen inner- und ausserhalb der Hochschule sollten überhaupt mehr in einem Zusammenhang gesehen werden, findet die Assistentenvereinigung. In der Broschüre wird gefordert, die Habilitation (als Voraussetzung einer Professur) sei in ihrer heutigen Form abzuschaffen und weniger einseitig auf Forschungsleistungen auszurichten.

### Wunsch nach «Anerkennung»

Im einzelnen verlangen die Verbände unter anderem, dass die persönliche Forschung wieder als Teil der entlohnten Arbeit gelte und dass die finanziellen Arbeitsbedingungen verbessert würden. Mit der strukturellen Besoldungsrevision sind sie nicht zufrieden, doch lassen sie sich nicht näher auf Zahlen ein. Zumal eine Assistententätigkeit an sich gute Voraussetzungen für die Verbindung von Beruf und Familienverantwortung böte, sollen die *Frauen*, die nun Opfer des Spar- und Konkurrenzdrucks geworden seien, speziell gefördert oder weniger durch Altersgrenzen und Anstellungsfristen benachteiligt werden. Unter diesem Aspekt werden auch Hausberufungen (statt der Auswahl von Professoren in einem möglichst internationalen Wettbewerb) favorisiert. Ganz allgemein geht es den Mittelbauvertretern um eine Anerkennung in Hinsicht auf Arbeitsbedingungen und Status. Diese Anliegen sollen insbesondere auch im Reformprozess «uni 2000» vertreten werden.

12. Jan. 95

# Assistentinnen und Assistenten fühlen sich ausgenützt

Forderung nach permanenten Stellen an der Universität Zürich

**Die Assistentinnen und Assistenten der Universität Zürich fühlen sich als billige Arbeitskräfte ausgenützt. Sie fordern deshalb einen Ausbau und eine qualitative Aufwertung ihres Standes an der Universität.**

■ VON JOSEFA HAAS

Nach dem Abschluss des Studiums stehen den jungen Akademikerinnen und Akademikern Stellen an der Universität offen. Als Assistierende sind sie teilzeitlich angestellt. Sie übernehmen Aufgaben in der Lehre, der Betreuung von Studierenden und sollten in ihrer Freizeit an einer Dissertation arbeiten. Der grosse Anstieg der Studierendenzahlen habe die Belastung der Assistierenden im Bereich von Lehre, Forschung und Dienstleistungen stark anwachsen lassen, erklärte die Vereinigung der Assistentinnen und Assistenten an der Universität Zürich (VAUZ) anlässlich einer Pressekonferenz. Damit würden die beruflichen und wissenschaftlichen Perspektiven des Mittelbaus (Assistenten und Lehrbeauftragte) stark eingeschränkt.

Konkrete Zahlen über die Situation der Assistentinnen und Assistenten liefert eine von der VAUZ und dem Schweizerischen Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD) herausgegebene Bro-

schüre. Sie zeigen darin auf, dass die Studenten von immer weniger Angestellten betreut werden. Die Anzahl der Studierenden ist in der Zeit von 1982 bis 1992 um 33 Prozent angestiegen, die Lehrstühle wurden um 15 Prozent ausgebaut und die Anzahl der Assistentenstellen um nur 9 Prozent. Letztere bieten jedoch mehr als die Hälfte der Lehrstunden an, diese kosten allerdings nur rund ein Achtel der Professorenstunden.

## Viele Überstunden

Die jüngsten Sparmassnahmen haben gemäss der Umfrage rund 60 Prozent des Mittelbaupersonals getroffen. Rund 80 Prozent leisten regelmässig unbezahlte Überstunden, durchschnittlich 28 pro Monat. Die Aussichten auf eine akademische Karriere sind gering: Nur 3 Prozent haben eine Chance, einen Lehrstuhl zu besetzen.

Die meisten müssen sich deshalb nach einer Stelle ausserhalb der Universität umsehen. Die Assistenzstellen sind zudem auf sechs Jahre beschränkt. Die Löhne sind verhältnismässig tief angesetzt. Eine Forderung ist deshalb, dass die Entschädigung der Lehrtätigkeit den Ansätzen der kantonalen Lehrkräfte an den Mittelschulen entsprechen müsse. Zudem sollte die wissenschaftliche Tätigkeit von Assistenten und Lehrbeauftragten auf jeden Fall entlohnt werden.

Die Qualität der akademischen Ausbildung muss längerfristig gesichert sein. Höhere Bildung ist ein wichtiger Faktor für die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit. Der VAUZ schlägt deshalb eine neue Organisation des universitären Mittelbaus vor. Befristete Stellen sollten in erster Linie der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung dienen. Permanente Stellen würden hingegen eine grössere Kontinuität in Lehre, Forschung und Administration gewährleisten. Zudem sieht dieses Modell zusätzliche Assistenzprofessuren vor. Die Habilitation in der bestehenden Form müsste abgeschafft sowie eigentliche Dozentenstellen eingerichtet werden.

## Mehr Anerkennung

Das gemeinsame Ziel dieser Vorschläge ist eine Aufwertung und damit bessere Anerkennung des universitären Mittelbaus. Die Forderungen werden in die Arbeitsgruppen des Reformprojekts Uni 2000 eingebracht.

«Hochschule zwischen Sparzwang und Investitionsbedarf. Ein Bericht zur Lage des wissenschaftlichen Mittelbaus an der Universität Zürich» ist erhältlich beim VPOD-Verbandssekretariat, Postfach, 8030 Zürich, Telefon 251 99 35, 15 Franken.

„Die Universität hat sich von einer Ordinariatsuni zu einer Mittelbauuni gewandelt“, hält Robert Fluder, Vorstandsmitglied des VAUZ und Mitverfasser der am letzten Mittwoch vorgestellten Studie, fest: Assistierende beteiligen sich in grossem Umfang an der akademischen Forschung, bestreiten Lehrveranstaltungen und erbringen wichtige Dienstleistungen. Dennoch entspricht ihre Position in keinsten Weise der Bedeutung, die sie für die Uni haben. Hauptursache ist der ungenügende Stellenausbau im Bildungsbereich: Während sich die Zahl der Studierenden in den letzten zwanzig Jahren mehr als verdoppelte, stieg die Zahl der Lehrstühle und Mittelbaustellen nur um fünfzig Prozent. Die Probleme, die sich dadurch ergeben, werden in vielen Fällen auf die Assistentinnen abgewälzt. Resultat: die Assistentinnen müssen – bei minimaler Entlohnung – zum Teil massiv Überstunden leisten, laut Studie durchschnittlich 28 Stunden pro Woche!

### Kaum eigene Forschungsarbeit möglich

Ursprünglich waren die Assistenzstellen als Sprungbrett für angehende Wissenschaftlerinnen gedacht. In der *Dienstordnung für Seminarassistenten* aus dem Jahr 1951 hiess es:

„Die Seminarassistentenstellen dienen vornehmlich der Förderung des akademischen Nachwuchses. Dieser Zweckbestimmung entsprechend soll den Assistenten in der Regel die Hälfte ihrer Arbeitszeit zur wissenschaftlichen Fortbildung zur Verfügung gestellt werden.“

## Im akademischen Sandwich

„Hochschule zwischen Sparzwang und Investitionsbedarf“ nennt sich eine von der **Vereinigung der Assistentinnen und Assistenten an der Universität Zürich (VAUZ)** und dem **Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD)** herausgegebene Studie zur Situation des Mittelbaus in Zürich. Resultat der Untersuchung: **Assistierende leisten unzählige Überstunden, werden schlecht bezahlt und kommen kaum dazu, ihre Dissertation zu verfassen.**

Im Laufe der 80er Jahre kam es zu einer massiven Verschlechterung der Situation der Assistentinnen. So dürfen Assistentinnen ohne Dokortitel heute nur noch zu maximal 66% angestellt werden; dahinter steht die Auffassung, der Staat sei nicht dazu da, um Assistentinnen während ihre Dissertation zu finanzieren. Eine Dissertation, so die Meinung, soll in der Freizeit geschrieben werden, die aufgrund der zu leistenden Überstunden aber dahinschmilzt wie Schnee an der Sonne. Viele Assistentinnen stehen deshalb nach sechs Jahren (der maximalen Anstellungszeit) ohne Diss da, während andere nach wenigen Jahren bereits wieder kündigen, um ihre Arbeit doch noch abschliessen zu können.

Besonders hart ist die Situation für die Frauen. Da sie oft noch Familienarbeit leisten müssen, leiden sie unter einer doppelten Belastung, was ihre Laufbahn verzögert und dazu führt, dass sie aufgrund ihres Alters nicht mehr Stipendienberechtigt sind. Und noch immer stellt sich für Frauen die Frage: Kind oder Karriere - eine Frage, die sich für Männer nicht stellt.

### Konkrete Forderungen

VAUZ und VPOD wollen aber nicht nur jammern, sie schlagen auch eine Reihe von konkreten Massnahmen vor:

- Schaffung von permanenten Mittelbaustellen. Dadurch können wissenschaftliche Mitarbeiterinnen über eine längere Zeitspanne Erfahrungen sammeln und so effizientere Arbeit leisten.

- Entwicklung eines Förderungsmodells, das nicht nur auf eine inneruniversitäre Laufbahn abzielt (nur 3% aller Assistentinnen haben statistisch gesehen Chancen auf einen Lehrstuhl), sondern auch Berufsfelder ausserhalb der Hochschule mit einschliesst.

- Beim Anforderungsprofil für Lehrstuhlkandidatinnen soll Rücksicht genommen werden auf die familiäre Situation. Teilzeitstellen und Job-Sharing sollen auch auf den obersten Hierarchiestufen verwirklicht werden.

Die Broschüre „Hochschule zwischen Sparzwang und Investitionsbedarf“ kann für 15.- Fr. bezogen werden bei: VAUZ, Universität Zentrum, Rämistr. 71, 8006 Zürich.

Christof Dejung

Basel, den 17.1.1995

An das VAUZ-Präsidium  
Frau M. Schneider u. Herrn T. Hildbrand  
und Frau D. Schüepp, VPOD  
Universität Zürich  
Hauptgebäude 311  
Rämistr. 71  
8006 Zürich

**Rektorat**

Petersplatz 1  
Postfach  
CH-4003 Basel

Telefon  
061/267 31 11  
Direktwahl  
061/267 30 29  
Telefax  
061/267 30 03

**Ihre Broschüre "Hochschule zwischen Sparzwang und  
Investitionsbedarf"**

Sehr geehrte Frau Schneider, sehr geehrte Frau Schüepp,  
sehr geehrter Herr Hildbrand

Im Auftrag des Rektors der Universität Basel, Herrn Prof. Dr.  
Hans-Joachim Güntherodt, möchte ich Ihnen sehr herzlich für die  
Zusendung Ihrer Broschüre "Hochschule zwischen Sparzwang und  
Investitionsbedarf" danken.

Wir haben sie mit Interesse durchgesehen und werden sie gerne in  
unser Informationsmaterial aufnehmen.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Monika Hofmann  
Mitarbeiterin des Rektors

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

---

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

Zürich, im Januar 1995

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Du hast Dich aufgrund der Publikation unserer Broschüre «Hochschule zwischen Sparzwang und Investitionsbedarf» für die Tätigkeit der VAUZ interessiert. Gerne informieren wir Dich über unsere Vereinigung, über ihre Ziele und Handlungsbereiche.

Die VAUZ existiert seit 1968. Sie hat sich die Aufgabe gestellt, die AssistentInnen, die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, die Lehrbeauftragten und Drittmittelangestellten der Universität Zürich in ihren berufs- und bildungspolitischen Anliegen zu vertreten. Die VAUZ wird denn auch auf verschiedenen politischen Ebenen als Interessenvertretung anerkannt: von den Fakultäten, der Universitätsleitung, von kantonalen (und eidgenössischen) PolitikerInnen sowie von kantonalen Verwaltungsinstanzen.

Die VAUZ ist als Vereinigung organisiert, die von einer Mitgliederversammlung und, in der alltäglichen Arbeit, von einem Vorstand geleitet wird. Alle zwei Jahre werden durch die ordentliche Mitgliederversammlung der Vorstand sowie unsere VertreterInnen in die verschiedenen universitären Gremien und Kommissionen gewählt. Für die Wahl von MittelbauvertreterInnen in die Fakultäten haben wir ein Vorschlagsrecht, die Wahl selber erfolgt durch die Mittelbauangestellten der jeweiligen Fakultäten, in der Regel durch öffentlichen Aushang mit Einspracherecht.

Der Vorstand besteht aus mindestens zwei VertreterInnen aus jeder Fakultät; zudem sind auch unsere VertreterInnen im Senatsausschuss und in der Hochschulkommission Vorstandsmitglieder. Während des Semesters finden einmal im Monat Vorstandssitzungen statt, zu denen VAUZ-VertreterInnen aller Gremien, Fakultäten und Kommissionen eingeladen sind. In diesen Sitzungen besprechen wir beispielsweise anstehende Probleme an den Instituten, bei der Entlohnung oder den Anstellungen. Ebenso diskutieren wir die Berichte unserer VertreterInnen in den verschiedenen Gremien und entwickeln mögliche Vorgehensweisen und Stellungnahmen.

Unsere mittelfristige Politik haben wir unter das Ziel gestellt, im universitären Mittelbau eine funktionalere Aufgabenteilung zu erreichen. Dabei dient uns das Konzept eines "Differenzierten Mittelbaus" als Leitlinie. Dieses sieht vor, dass die permanenten Aufgaben in Lehre, Forschung

und Dienstleistung von unbefristet angestellten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen wahrgenommen werden. Die weiterhin bestehenden zeitlich befristeten Assistenzstellen sollten dagegen wieder stärker für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses eingesetzt werden. Im Moment sind wir in der Lage, im Rahmen der existierenden universitären Mittelbaukommission und des laufenden Reformprogramms uni 2000 unsere Vorstellungen zu formulieren.

Die kurzfristigere Arbeit besteht aus Mitarbeit in den verschiedenen Kommissionen, Gremien und Fakultäten. Hier sind wir an den Berufungen, an der Ausarbeitung und Abänderung von Reglementen, an der Universitätsplanung und vielen anderen Geschäften der Universität beteiligt. Angesichts dessen, dass an der Universität Zürich rund 2500 Mittelbauangestellte beschäftigt sind und dass diese mehr als die Hälfte der erteilten Lehrstunden, der praktischen Forschungsarbeit und der von der Universität wahrgenommenen Dienstleistungen durchführen, ist diese Mitarbeit von grosser Bedeutung.

Letztendlich lebt die VAUZ von der Aktivität ihrer Mitglieder und von der Arbeit ihrer VertreterInnen in den verschiedenen Gremien, Kommissionen und Fakultäten. Dein jährlicher Mitgliederbeitrag von Fr. 30.– ermöglicht uns die hochschulpolitische Arbeit und finanziert die administrativen Ausgaben. Falls Du, als Mittelbauangestellter der Universität Zürich, im Sinne hast, noch zwei, drei Jahre hier tätig zu bleiben und Dir vorstellen könntest, aktiv bei der VAUZ mitzuarbeiten, freuen wir uns über Deine Kontaktaufnahme (Sekretariat, Beatrice Obrist: 257 24 11; Präsidium, Marianne Schneider: 257 28 87 oder Thomas Hildbrand: 257 38 52).

Vielen Dank für Dein Interesse an unserer Vereinigung.

Mit freundlichen Grüssen  
für den VAUZ-Vorstand

Marianne Schneider  
Thomas Hildbrand  
(VAUZ-Präsidium)

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



Zürich, 22. Dezember 1994  
ds/bmb

## Einladung

zur

## Pressevorstellung

unserer bildungspolitischen Broschüre

"Hochschule zwischen Sparzwang und Investitionsbedarf. Ein Bericht zur  
Lage des wissenschaftlichen Mittelbaus an der Universität Zürich"

am Mittwoch, 11. Januar 1995  
um 10.15 Uhr  
im Universitäts-Zentrum, E 11  
Rämistrasse 71, 8006 Zürich

Sehr geehrte Damen und Herren

Zum wissenschaftlichen Mittelbau der Universität zählen rund 2500 Assistentinnen und Assistenten, Lehrbeauftragte und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Seine Bedeutung für die Aufgabenerfüllung der gesamten Universität in Lehre, Forschung und Dienstleistung ist unbestritten gross; dennoch sind die Arbeitsbedingungen dieser Personalgruppe vielen weitgehend unbekannt. Ihre Lage hat sich in den letzten Jahren deutlich verschlechtert.

Deshalb hat die Vereinigung der Assistentinnen und Assistenten an der Universität Zürich zusammen mit der VPOD-Uni-Gruppe im Sommer 1993 eine Umfrage beim wissenschaftlichen Mittelbau durchgeführt. In der Broschüre "Hochschule zwischen Sparzwang und Investitionsbedarf" werden die Resultate analysiert und im grösseren bildungspolitischen und gesellschaftlichen Rahmen positioniert.

Das VAUZ-Präsidium, der VPOD und die Autorinnen und Autoren der Broschüre informieren Sie gerne ausführlicher am 22. Januar.

An der Presseorientierung nehmen teil:

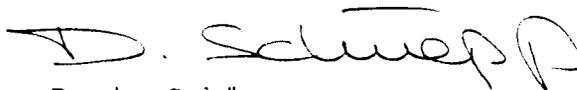
Doris Schüepf, geschäftsleitende Sekretärin VPOD  
Angelika Blum-Brunner, Assistentin, VPOD-Uni-Gruppe  
Robert Fluder, Oberassistent, VPOD-Fachausschuss Forschung und  
Wissenschaft, VAUZ-Vorstandsmitglied  
Thomas Hildbrand, wissenschaftlicher Mitarbeiter, VAUZ-CoPräsident

Für eine wohlwollende Berichterstattung danken wir Ihnen.

Mit den besten Wünschen für 1995 verbleiben wir

mit freundlichen Grüßen

SCHWEIZERISCHER VERBAND DES  
PERSONALS OEFFENTLICHER DIENSTE  
Die geschäftsleitende Sekretärin



Doris Schüepf

Ich kann an der Pressekonferenz vom 11. Januar 1995 betr.  
"Hochschule zwischen Sparzwang und Investitionsbedarf" nicht  
teilnehmen und bitte um Zustellung der Presse-Dokumentation.

Zeitung: .....

Name und Adresse: .....

.....

.....

Bitte zurück an VPOD Verbandssekretariat, Brigitta Mazzocco-  
Bürgi, Postfach, 8030 Zürich

## VAUZ

Die Vereinigung der Assistentinnen und Assistenten der Universität Zürich existiert seit gut 25 Jahren. Sie vertritt den universitären Mittelbau in seinen berufs- und wissenschaftspolitischen Anliegen.

### VPOD Uni-Gruppe / Fachausschuss "Wissenschaft und Forschung"

Als viergrösste Gewerkschaft der Schweiz hat der Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD) das nötige Gewicht, um die Interessen der Staatsangestellten wirksam zu vertreten. An der Universität Zürich besteht eine aktive VPOD-Gruppe, in der neben dem wissenschaftlichen Mittelbau auch das administrative und technische Personal vertreten ist. Je mehr Beschäftigte sich dem VPOD anschliessen, desto wirksamer kann er deren Interessen vertreten. VAUZ und VPOD koordinieren ihre Interessenpolitik gegenseitig und empfehlen deshalb auch eine Mitgliedschaft in beiden Verbänden.

Neben den VPOD-Gruppen in den einzelnen Hochschulen existiert auf nationaler Ebene der Fachausschuss "Wissenschaft und Forschung". In dem hochschulpolitische Fragen diskutiert werden. Der Fachausschuss nimmt die Interessen des wissenschaftlichen Personals auf nationaler Ebene (z. B. gegenüber dem Nationalfonds) wahr.

Interessiert? Untenstehenden Talon einsenden an:

- VAUZ-Sekretariat, Universität Zürich-Zentrum 311, Rämistrasse 71, 8006 Zürich, Tel. 01 257 24 11 oder
- VPOD-Verbandssekretariat, Postfach, 8030 Zürich, Tel. 01 251 99 35, Fax 01 251 43 16.

←

Schickt mir bitte die VAUZ / VPOD-Broschüre "Hochschule zwischen Sparzwang und Investitionsbedarf":

..... (Anzahl) Exemplare (Preis: Fr. 15.-; für Mitglieder der VAUZ oder des VPOD gratis).

Ich interessiere mich für die Tätigkeit der beiden Verbände oder für eine Mitgliedschaft bei der VAUZ und / oder beim VPOD. Bitte schickt mir die entsprechenden Unterlagen.

	Tätigkeit	Mitgliedschaft
VAUZ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
VPOD Uni-Gruppe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachausschuss "Wissenschaft und Forschung" des VPOD	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin bereits Mitglied	<input type="checkbox"/> der VAUZ	<input type="checkbox"/> des VPOD

Vorname/Name .....

Adresse .....

Tel. ....

# Hochschule zwischen Sparzwang und Investitionsbedarf

Ein Bericht zur Lage des wissenschaftlichen Mittelbaus an der Universität Zürich

## Ohne Mittelbau wäre die Universität nicht denkbar

Die Universität Zürich beschäftigt mehr als 2500 Personen im wissenschaftlichen Mittelbau. Als Assistentinnen und Assistenten, als Lehrbeauftragte, als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen sie in Lehre, Forschung und Dienstleistung wesentlich zur Erfüllung der universitären Aufgaben bei.

- Allein im Bereich der Lehre werden mehr als die Hälfte aller erteilten Stunden vom universitären Mittelbau durchgeführt.

- An der Forschung ist der Mittelbau vor allem mit Doktorarbeiten und projektbezogener wissenschaftlicher Mitarbeit massgeblich beteiligt.

- Die Dienstleistungen in medizinischen, naturwissenschaftlichen, technischen, rechtlichen, sozial- und geisteswissenschaftlichen Bereichen werden wesentlich vom Mittelbau getragen.

## Wertschätzung – ein Prädikat im Mittelbau

Die heutige Grossuniversität kann ohne den wissenschaftlichen Mittelbau ihre Aufgaben in Ausbildung, Forschung und Dienstleistung nicht erfüllen.

Dennoch kommt dies in der beruflichen Stellung und Wertschätzung nicht zum Ausdruck. Im Gegenteil; in den letzten Jahren erlebte der wissenschaftliche Mittelbau:

- eine deutliche Zunahme der Belastung, vor allem in der Lehre

- eine stille Beseitigung der Möglichkeiten zur eigenen Forschung und damit der eigenen Weiterbildung und Weiterqualifizierung

- eine spürbare Reduktion in der finanziellen Abgeltung der Arbeitsleistung

- eine Verschlechterung der Chancen auf berufliche Gleichstellung für Frauen und partnerschaftliche Familienformen.

## Für einen Mittelbau mit Profil und Zukunft

Viele sind sich der Probleme des Mittelbaus bewusst, doch wissen immer noch zu viele nicht, wie die Situation verbessert werden kann. Angesichts der gegenwärtigen Reformbestrebungen und der weiterhin zunehmenden Bildungsnachfrage muss der wissenschaftliche Mittelbau

- a) in seiner Stellung innerhalb der Universität neu definiert und
- b) als wissenschaftlicher Nachwuchs konsequenter und effizienter gefördert werden.

Damit dies geschehen kann, muss eine klare Trennung von permanenten Stellen für die wissenschaftliche Mitarbeit in Lehre, Forschung und Dienstleistung und von Stellen zur Förderung des Nachwuchses, wie sie einem Modell eines "differenzierten Mittelbaus" entspricht, durchgängig realisiert werden.

## Wissenschaft und Univität: ein Berufsbild

Mit einer solchen Struktur lässt sich erreichen, dass die Universität wieder eine leistungsfähige Institution mit vielfältigen Aufgaben und interessanten Arbeitsplätzen wird.

- Wissenschaftliches Arbeiten ist nicht mehr nur etablierten Professorinnen allein möglich, sondern auf allen wissenschaftlichen Stellen der Universität.
- Der Erfahrungsverlust durch die zeitliche Befristung aller Assistenzstellen kann durch gezielten Einsatz von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen verringert werden.

- Universitätsangehörige, die differenzierte Karrierecurricula durchlaufen haben (Lehre, Forschung, Praxis), verfügen über einen weiteren Erfahrungshorizont, sind flexibler und weniger einseitig qualifiziert.

- Die Förderung von frauen- und familiengerechten wissenschaftlichen Arbeitsplätzen ist gesellschaftlich und wirtschaftlich eine Notwendigkeit.

*Zu diesen und weiteren Aspekten hat die VAUZ und die VPOD Uni-Gruppe eine umfangreiche Broschüre erstellt, in der die Situation des Mittelbaus detailliert analysiert wird. Die Schlussfolgerungen zeigen Wege aus der beruflichen Sackgasse auf und fordern deren Umsetzung auf allen Ebenen des Bildungssystems und der Bildungspolitik.*

# 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 eingleisige 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 Ordinariatenuniversität.

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 eingeleitete 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 achtziger 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 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.