

**vauz**



vereinigung der  
assistentinnen und assistenten  
an der universität zürich

St. - PVO. doc

Zürich, 10. September 1998

Universitätsleitung  
Prorektorat Universitätsreform  
Schönberggasse 15  
8001 Zürich

## **Stellungnahme zum Entwurf der Personalverordnung der Universität**

Sehr geehrte Damen und Herren

Der vorliegende Entwurf der Personalverordnung soll den spezifischen Bedürfnissen einer Universität in personellen Belangen (auch jenen des Mittelbaus) gerecht werden. Zu begrüßen ist aus Sicht der VAUZ die erhöhte Flexibilität im Vergleich zu den noch geltenden Verordnungen und Reglementen, die es ermöglicht, den unterschiedlichen Bedürfnissen innerhalb der Universität Rechnung zu tragen. Dieser zusätzliche Spielraum darf aber nicht dazu missbraucht werden, neue, schlechter gestellte Mitarbeiterkategorien zu schaffen bzw. innerhalb bestehender Angestelltenkategorien unterschiedliche Interpretationen von Rechten und Pflichten zu erlauben.

Die Personalverordnung hat durch die Beratung im Reformausschuss und insbesondere in der Universitätsleitung Änderungen erfahren, die im Vergleich zur Version der Arbeitsgruppe 2b (im Reformausschuss vom 18.5.98 präsentiert) erneut in einem grösseren Gremium zu diskutieren sind. Aus Sicht des Mittelbaus sind beim vorliegenden Entwurf der Personalverordnung der Universität folgende Einwände anzubringen:

### **Allgemein**

Für verschiedene Problembereiche der Personalverordnung (z.B. §1 Abs. 2, § 13 Abs. 2, § 29 PVO, usw.) werden die zuständigen Organisationseinheiten (Universitätsrat, Universitätsleitung, Fakultäten und Institute) mit deren Regelung beauftragt. Für diese Problembereiche sind aus Sicht der VAUZ verbindliche Reglemente zu schaffen, die von der nächsthöheren Instanz auf

die Einhaltung der in UniG, UniO und PVO festgelegten Grundsätze geprüft und genehmigt werden. Ansonsten besteht die Gefahr, dass mangels verbindlicher Vorgaben unterschiedliche **Behandlungsfolgen** für die Betroffenen resultieren. Auch ist im Interesse der Transparenz und personalpolitischen Klarheit ein Festhalten der Bestimmungen in Reglementen für deren einheitliche Anwendung notwendig.

*Die VAUZ fordert die stärkere Formulierung „erlässt ein Reglement“ als Ersatz für die schwache Formulierung „regelt“ wie auch die Festlegung der Prüfungs- und Genehmigungsinstanz.*

Insbesondere vermisst die VAUZ innerhalb der PVO einen Abschnitt zur Nachwuchsförderung und der Schaffung einer Anlaufstelle (vgl. auch die im uni 2000 Bericht / Info 3 aufgestellten Forderungen der Arbeitsgruppe 3a: Probleme der Nachwuchsförderung, S. 19ff). Der Regelungsbedarf ist nach Ansicht der VAUZ in der PVO festzuhalten und an die zuständigen Stellen zu delegieren.

*Die VAUZ fordert einen Abschnitt zur Nachwuchsförderung mit Verweis auf die Erweiterte Universitätsleitung, die mit der Schaffung einer Anlaufstelle für Nachwuchsförderung beauftragt wird. In diesem Abschnitt ist auch darauf hinzuweisen, welche Reglemente und Aufgaben von dieser Anlaufstelle ausgearbeitet bzw. übernommen werden.*

### **Spezifisch**

#### **§ 9 Abs. 2 privatrechtliche Anstellung**

Der alte Absatz 2 aus der Version der Arbeitsgruppe 2b versuchte sicherzustellen, dass für privatrechtlich Angestellte ebenfalls die universitären und kantonalen Reglemente und Erlasse zur Anwendung kommen. Die Streichung dieses Absatzes öffnet aus Sicht der VAUZ Tür und Tor zur unterschiedlichen Bewertung und Behandlung von Angestellten, was einer öffentlich-rechtlichen Institution nicht anstehen kann.

Der Absatz 2 macht sich in der vorliegenden Form selbst obsolet, da bei privatrechtlicher Anstellung, sofern nicht abweichende Regelungen getroffen werden, automatisch subsidiär das Obligationenrecht gilt.

*Die VAUZ fordert deshalb, dass der neue Absatz 2 durch den alten Absatz 2: „So weit der privatrechtliche Vertrag keine abweichenden Regelungen trifft, sind diese Verordnung, das allgemeine kantonale Personalrecht sowie die übrigen Erlasse des Kantons bzw. der Universität und ihrer Organe subsidiär anwendbar.“ ersetzt wird. Im weiteren fordert die VAUZ einen Absatz 3, der sicherstellt, dass durch unterschiedliche Anstellungsformen (Verfügung, öffentlich-rechtlich, privatrechtlich) keine unterschiedlichen bzw. besser oder schlechter gestellte Mitarbeiterkatego-*

rien geschaffen werden. Dies gilt beim Mittelbau insbesondere für Drittmittel-angestellte, die gemäss § 9 Abs. 1 UniG bezüglich Rechten und Pflichten bei Anstellung durch privatrechtlichen Vertrag gleich wie mit Anstellung durch Verfügung bzw. durch öffentlich-rechtlichen Vertrag behandelt werden sollten.

## § 11 **Ausschreibung**

Der Mittelbau vertritt die Meinung, dass es der Nachwuchsförderung und der Öffnung der Universität nur dienlich sein kann, wenn offene Stellen öffentlich ausgeschrieben werden. Die allseits erwünschte Förderung von Internationalität, Mobilität und Wettbewerb im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses wie auch bei der Professorenschaft ist nur bei öffentlicher Stellenausschreibung in den geeigneten Medien wie auch einer transparenten Stellenbesetzungspolitik möglich. Die Formulierung „in der Regel öffentlich auszuschreiben“ gibt unseres Erachtens genügend Flexibilität für Spezialfälle. Auch wird damit das Instrument der Direktberufung nicht eingeschränkt.

*Die VAUZ fordert deshalb die Wiederaufnahme der Formulierung „in der Regel öffentlich auszuschreiben“ wie auch die Wiederaufnahme des Absatz 2, der festhält, was „öffentlich Ausschreiben“ für die Universität bedeutet.*

## §§ 22, 24 **Versetzung**

Das Kriterium der Zumutbarkeit ist zu allgemein und nimmt zu wenig Rücksicht auf die Verhältnisse des Mittelbaus. Auch darf die Zustimmung der Institutsvorsteherin bzw. des Institutsvorstehers zur Versetzung nicht genügen, wie dies § 24 lit. a des Entwurfs festhält. Vielmehr sollte auch die bzw. der direkte Vorgesetzte (z.B. die Lehrstuhlinhaberin bzw. der Lehrstuhlinhaber) die Zustimmung zur Versetzung erteilen müssen.

§ 22 ist sodann missverständlich. Er kann beispielsweise wie folgt verstanden werden:

- (a) Versetzung ist nur im Rahmen der Kündigung möglich
- (b) administrative Versetzung mit formeller Kündigung mit dem Zweck der Neuanschließung am neuen Arbeitsplatz
- (c) jederzeitige und wiederholt mögliche Versetzung für die Dauer der Kündigungsfrist

Die VAUZ fordert:

- Im Fall a die Änderung des Textes wie folgt: Das Anstellungsorgan kann Angestellte in gekündigtem Verhältnis, (...) unter Beibehaltung des bisherigen Lohnes sowie im Rahmen der Zumutbarkeit versetzen.
- Im Fall b die Trennung von Tatbestand und Rechtsfolge: Das Anstellungsorgan kann Angestellte in gekündigtem Verhältnis, wenn es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordert, im Rahmen der Zumutbarkeit versetzen. Für die Dauer der Kündigungsfrist erhält der Angestellte den bisherigen Lohn.
- Gegen Fall c setzt sich die VAUZ entschieden zur Wehr. Er würde die Angestellten zur Manövrier- und Manipulationsmasse machen.

Bei § 24 lit. a eine Änderung bzw. Ergänzung: bei Versetzung innerhalb des Instituts: die Zustimmung der oder des direkten Vorgesetzten und der Institutsvorsteherin oder des Institutsvorstehers;

#### § 27 Abs. 2 **Lohn**

Das Lohnsystem und die Lohnklassen des allgemeinen kantonalen Personalrechts lassen einen breiten Spielraum bei der Gehaltsfestsetzung zu. Bezüglich Transparenz und Lohngerechtigkeit ist sicherzustellen, dass von Seiten der Universität weder Lohndumping betrieben noch übertriebenen Lohnforderungen nachgegeben wird.

Die VAUZ fordert die Streichung der Formulierung „in der Regel“.

#### § 37 **Qualifikationsstellen**

Abs. 1 Die Aufgaben der Inhaberinnen und Inhaber von Qualifikationsstellen sind gemäss § 18 Abs. 3 UniO in einem Pflichtenheft zu regeln. Aus Sicht der VAUZ ist darin insbesondere auch der Anteil für die eigene wissenschaftliche Arbeit zu regeln (§ 9 Abs. 4 UniG, § 18 Abs. 4 UniO). Die Pflichtenhefte werden gemäss § 70 PVO von der Professorin bzw. dem Professor in Absprache mit den ihr oder ihm direkt unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erstellt. Die Nichtfestlegung eines expliziten Mindestanteils von z.B. 30% für die eigene wissenschaftliche Qualifikation von Mittelbauangestellten auf Qualifikationsstellen und die bisher nicht vorgesehene Ausarbeitung eines „Rahmenpflichtenheftes“ (durch z.B. die Anlaufstelle für Nachwuchsförderung) schafft zwei aus Mittelbausicht gravierende Problembereiche:

- Erstens sind Inhaberinnen und Inhaber von Qualifikationsstellen durch das an der Universität Zürich vorherrschende Lehrstuhlprinzip direkt abhängig von ihrer Professorin oder ihrem Professor. Sie können sich aufgrund ihrer Situation also nur sehr beschränkt erlauben, eigene Forderungen bei der Ausarbeitung eines Pflichtenheftes aufzustellen. Insbesondere neue Qualifikationsstelleninhaber/-innen sind sich der bisherigen Usanzen aufgrund mangelnder Informationen nicht bewusst. Sie würden also unter Umständen faktisch benachteiligt. Eine Festlegung des Mindestanteils für die eigene wissenschaftliche Arbeit in der PVO ist deshalb zwingend nötig.
- Zweitens sind in einem Pflichtenheft die Tätigkeitsanteile für Forschung (eigene und Instituts- bzw. Projektbezogene), Lehre und Dienstleistung allgemein festzulegen, um auch § 42 PVO (Laufbahn-/Beurteilungsgespräch, Arbeitszeugnisse) umsetzen zu können.

Abs. 2 Die obige Feststellung, dass die Tätigkeiten bei Qualifikationsstellen (wie auch bei allen übrigen Stellen) in einem Pflichtenheft festzulegen sind, zeigt die Obsoletheit von Absatz 2. Die Regulierung der Lehrtätigkeit gehört nach Ansicht der VAUZ in ein auszuarbeitendes Rahmenpflichtenheft und sollte keine Ausnahmeregulierung innerhalb der PVO sein.

Im übrigen ist der vorliegende Absatz nicht als Mindestangabe, sondern als Maximumangabe zu formulieren (vgl. auch § 64 PVO), da bei Qualifikationsstellen ja eigentlich die wissenschaftliche Qualifikation im Zentrum stehen sollte. Im weiteren wäre ein solcher Passus dann auch für die wissenschaftlichen Abteilungsleiter bzw. Mitarbeiter zu formulieren. Auch die Frage, ob diese Lehrveranstaltungen bezahlt oder unbezahlt sind, wird im vorliegenden Passus nicht erörtert.

*Die VAUZ fordert die Ausarbeitung eines „Rahmenpflichtenheftes“ mit verbindlichen Mindestvorgaben für die eigene wissenschaftliche Tätigkeit bzw. Maximumvorgaben für die Durchführung von Lehrveranstaltungen für Inhaber von Qualifikationsstellen wie auch eines Pflichtenheftes für Inhaber von wissenschaftlichen Stabsstellen. Diese Rahmenpflichtenhefte sind auch für Stellen gültig, die mit Drittmitteln finanziert werden (vgl. § 9 Abs. 1 UniG).*

*In der PVO ist deshalb die Erweiterte Universitätsleitung oder die Personalkommission bzw. die zu schaffende Anlaufstelle für Nachwuchsförderung mit der Ausarbeitung eines solchen Rahmenpflichtenheftes bzw. eines spezifischen Lehrauftragsreglementes zu beauftragen.*

*Absatz 2 ist in der vorliegenden Form zu streichen.*

§ 38 **Mitsprache und Mitbestimmung**

Da betreffend Mitbestimmung die Basis im Universitätsgesetz gelegt wurde, sollte dieses ebenfalls aufgeführt werden: *Die Mitsprache- und Mitbestimmungsrechte der Professorenschaft und der Stände richten sich nach dem Universitätsgesetz und der Universitätsordnung.*

§ 39 Abs. 2 **Mitsprache und Mitbestimmung des administrativen und technischen Personals**

Der zweite Absatz enthält vier Einschränkungen bzw. Zulassungsbarrieren für die Mitsprache und Mitbestimmung des administrativen und technischen Personals. Die Teilnahme an den Verhandlungen der Erweiterten Universitätsleitung ist abhängig von:

- Einladung
- Geschäfte, an denen beteiligt
- Geschäfte, von denen betroffen
- einmalige Vertretung (Fehlen des ehemaligen Absatzes 3: Wahl ständiger Vertreter).

Damit beschränkt sich die Vertretung des administrativen und technischen Personals auf eine eigentliche Einladung zur Information und Erläuterung zuhanden der Erweiterten Universitätsleitung. Dies ist aber auch bisher jederzeit möglich und erfüllt nicht die Informationsbedürfnisse des administrativen und technischen Personals, sondern die der Erweiterten Universitätsleitung. Die Festlegung, wer von welchem Geschäft betroffen sein wird, ist a priori oft nur schwierig zu eruieren. Für das Verständnis und Umsetzen von Entscheiden ist aber der Einbezug aller Betroffener schon in der Planungsphase enorm wichtig. Die beratende Stimme wirkt in diesem Sinne einschränkend genug, ohne dass weitere Zulassungsbedingungen formuliert werden.

Gemäss § 25 UniO regelt die PVO die Mitbestimmungsrechte des administrativen und technischen Personals. An den Verhandlungen der Erweiterten Universitätsleitung nehmen bereits die Gleichstellungskommission und das Generalsekretariat mit beratender Stimme teil. Die VAUZ ist der Ansicht, dass die beratende Stimme des administrativen und technischen Personals auf Stufe der Erweiterten Universitätsleitung insbesondere zu Fragen der Ressourcenverteilung auf die Fakultäten, bei der Ernennung des Verwaltungsdirektors/-direktorin und bei der Verabschiedung des Entwicklungs- und Finanzplanes einen signifikanten Beitrag leisten kann. Potentiell betrifft fast jedes Geschäft auch das administrative und technische Personal, insbesondere wenn es um die Umsetzung der getroffenen Entscheide geht. Eine Einschränkung nach bestimmten Themen ist deshalb zu unterlassen.

Um in einem solchem Gremium als Vertreter/-in mit beratender Stimme fundiert und produktiv wirken zu können, sind Kenntnisse über den Verlauf der Geschäfte und die Verhandlungs- bzw. Diskussionskultur des Gremiums zwingend notwendig. Dies setzt voraus, dass die bzw. der Vertreter/-in des administrativen und technischen Personals als ständige/-r Vertreter/-in mit beratender Stimme in der Erweiterten Universitätsleitung sind und nicht nur von Fall zu Fall. Deshalb ist auch der alte Absatz 3 über die Wahl der Vertreter des administrativen und technischen Personals aus dem Entwurf der Arbeitsgruppe 2b wieder aufzunehmen.

*Die VAUZ fordert, dass der bzw. die Vertreter/-in des administrativen Personals wie die Vertreter/-innen der Gleichstellungskommission und des Generalsekretariates ständig mit beratender Stimme an den Verhandlungen der Erweiterten Universitätsleitung teilnehmen. Absatz 2 und 3 von § 39 PVO (Version der Reformausschussitzung) sind in diesem Sinne wieder aufzunehmen.*

#### § 40 **Fakultäts- und Institutsversammlungen**

§ 19 UniG, § 25 Abs. 3 UniO und § 77 Abs. 2 UniO sehen für das administrative und technische Personal Mitbestimmungsrechte vor, die in der PVO zu regeln sind. Die VAUZ ist auch der Ansicht, dass weitgehend die Organisationsreglemente der Fakultäten und die Institutsordnungen die Einzelheiten regeln sollten. Grundsätzliche Vorgaben sind aber in der PVO festzulegen, so z.B. die Wahl der Delegierten sofern keine Vollversammlungen vorgesehen sind.

*Die VAUZ schlägt deshalb folgende Formulierungen vor:*

*§ 40 Abs. 1: Wie gehabt.*

*§ 40 Abs. 2: Die Wahl der Delegierten des administrativen und technischen Personals richtet sich nach dem Reglement für die Wahl der Delegierten der Stände in die Organe der Universität.*

*(vgl. § 25 Abs. 2 UniO)*

*§ 40 Abs. 2 wird zu § 40 Abs. 3.*

§ 42

**Laufbahn- bzw. Beurteilungsgespräche, Arbeitszeugnisse**

Eine Leistungsbeurteilung verlangt eine vorherige Zielvereinbarung. Diese wird in der PVO in Form eines Pflichtenheftes vorgesehen (§ 70 PVO). Eine Laufbahnbeurteilung erfolgt im Hinblick auf vorhandene oder fiktive Stellen- und Aufgabenbeschreibungen, welche die Basis von Pflichtenheften darstellen. Arbeitszeugnisse stellen eine abschliessende Leistungs- und Verhaltensbeurteilung dar, weshalb sie aus Transparenzgründen auch auf den Pflichtenheften der Stelleninhaber/-innen zu basieren haben. § 42 PVO ist deshalb um die Feststellung, dass das Pflichtenheft Basis der Beurteilung ist, zu ergänzen. Auch zeigt sich hier wieder, dass die Ausarbeitung eines „Rahmenpflichtenheftes“ aufgrund der Tragweite dieses Instrumentes innerhalb der PVO wie auch der späteren Umsetzung unbedingt notwendig ist.

*Die VAUZ fordert die Schaffung eines „Rahmenpflichtenheftes“ als Grundlage der Mitarbeiterführung und -beurteilung wie auch den Hinweis, dass die Beurteilung auf Wunsch mit der nächsthöheren Instanz (ev. auch Personalkommission) in einem Gespräch überprüft werden kann. Beim wissenschaftlichen Personal (Qualifikations- und wissenschaftliche Stabsstellen) sind bei der Beurteilung neben der Forschungstätigkeit insbesondere auch Leistungen in der Lehre und in der Betreuung studentischer Arbeiten zu berücksichtigen. Das Rahmenpflichtenheft für Qualifikationsstellen wäre z.B. durch die zu schaffende Stelle für Nachwuchsförderung auszuarbeiten.*

§ 58 Abs. 1 **Abgabepflicht**

§ 58 Abs. 1 ist unklar. Falls Einnahmen pro Jahr gemeint sind, sollte der Text entsprechend ergänzt werden: (...) Nettoeinnahmen von mehr als Fr. 30'000 pro Werk und Jahr (...)

Falls nicht der Jahresertrag, sondern der Werkertrag gemeint ist, hält die VAUZ fest, dass diese Lösung einen erheblichen administrativen Aufwand erfordert und kaum überprüft werden kann.

§ 82

**Vorbehalt**

Die VAUZ ist der Ansicht, dass Schutz und Verfahren bei sexueller Belästigung an der Universität in gleicher Form geregelt werden sollten, wie im Entwurf zur Verordnung über den Vollzug des Personalgesetzes v. 6.4.1998, S. 60f, § 138 als Vollziehungsbestimmungen zu § 39 PG. In diesem Sinne wären Absatz 2 und 3 von § 82 PVO zu ergänzen. Diese Ergänzungen sind aus Sicht der VAUZ trotz des subsidären Geltungsbereiches des Personalgesetzes des Kantons Zürich nötig, da gerade an der Universität spezifische Abhängigkeitsverhältnisse durch die oftmalige Überschneidung von Ausbildungs- und Anstellungsfunktion zwischen Angestellten

und Vorgesetzten bestehen. Es ist deshalb in § 82 PVO ausführlich darzulegen, welche Gremien für welche Aufgaben mit welchen Kompetenzen verantwortlich sind.

Wichtig erscheint der VAUZ insbesondere die Beratung und Unterstützung durch die Anlaufstelle (Definition der Funktion), der Hinweis auf das Gespräch (vorgängig zur Administrativuntersuchung) sowie die Aufnahme der Gleichstellungsbeauftragten bzw. -kommission (weitere unabhängige Instanzen, die in § 24 Abs. 4 und § 62 UniO vorgesehen sind). Das Recht auf Einleitung einer Administrativuntersuchung sollte im Sinne der Rechtsgleichheit nicht nur Opfer, sondern auch Täter eingeräumt werden. Die Ansprechperson/-en sollte/-n durch das Gremium der Erweiterten Universitätsleitung bestimmt werden, da in diesem die Stände bei der Wahl mitbestimmen können wie auch die Vertretung der Gleichstellungskommission und des administrativen und technischen Personals mitberaten können. Als Gruppe der mehrheitlich Betroffenen sind sie bei der Wahl unbedingt miteinzubeziehen. Ausserdem ist zu überlegen, ob die Ansprechperson/-en nicht extern bzw. ausserhalb der Universität festzulegen ist/sind, z.B. aus dem Kreise der Rekurskommission

*Die VAUZ fordert folgenden Wortlaut für § 82 Abs. 2 und 3 PVO:*

Abs. 2 *Die erweiterte Universitätsleitung bezeichnet eine oder mehrere Ansprechpersonen als Anlaufstelle, die von sexueller Belästigung betroffenen Personen beratend und unterstützend zur Verfügung stehen. Sie können mit der betroffenen Person und anderen Beteiligten Gespräche führen. Die betroffenen Personen können überdies die Beratungsdienste der/des Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission in Anspruch nehmen.*

Abs. 3 *Eine Person, die sexuelle Belästigung geltend macht, oder der eine solche vorgeworfen wird, kann bei der Universitätsleitung die Einleitung einer Administrativuntersuchung beantragen. Für das Verfahren gelten die Bestimmungen des Verwaltungsrechtspflegegesetzes.*

*Die VAUZ fordert ausserdem einen neuen Abs. 4 für § 82 PVO (vgl. § 138 Abs. 1 VVO zu PG):*

Abs. 4 *Die Universitätsleitung sorgt mit geeigneten präventiven Massnahmen für den Schutz der Angestellten gegen sexuelle Belästigung und dafür, dass den Opfern sexueller Belästigung keine weiteren Nachteile erwachsen.*

Die obigen Ausführungen sind als Ergänzung zu den bereits mit dem Schreiben vom 4. April 1998 vom Mittelbauvertreter in die Arbeitsgruppe 2b eingebrachten Anmerkungen und Vorschlägen (insbesondere „Anlaufstelle für Fragen der Nachwuchsförderung“) und dem Schreiben vom 27. Mai 1998 (Impulse und Anregungen aufgrund der Reformausschusssitzung) gedacht. Da die Nachwuchsförderung ein Ziel und Schwerpunkt der uni 2000-Reform ist, wünschen wir uns mit Nachdruck eine Personalverordnung, die den Aspekten der Nachwuchsförderung auch entsprechend Rechnung trägt.

Mit bestem Dank für Ihr Interesse verbleiben wir mit freundlichen Grüßen

für den VAUZ-Vorstand  
das VAUZ-Präsidium und der Ständevertreter Arbeitsgruppe 2b

Dr. med. Luis Filgueira

Susanne Pfister, lic. iur.

Rosmarie Schön, lic. oec. publ.

Hans Rudolf Schelling, lic. phil. I

CC: Prof. Dr. Bruno Staffelbach, Leiter der Arbeitsgruppe 2b