



Der akademische Mittelbau

Herausgegeben vom
Rektorat der Universi-
tät Zürich durch den
unipressedienst

Schönberggasse 15a
8001 Zürich
Telefon 01/257 23 44

Redaktion:
Dr. Heini Ringger
Christian Schwendimann

Gestaltung:
Ursula Möteli

Druck: gdz Zürich

Erscheint 6mal
jährlich
Auflage dieser Ausgabe:
20 000 Exemplare

Die Redaktion behält
sich die sinnwährende
Kürzung von Arti-
keln, das Einsetzen
von Titeln und Hervor-
hebungen vor.

Nicht ausdrücklich als
solche gekennzeichnete
Beiträge können,
müssen aber nicht
unbedingt die Meinung
des Rektorats wieder-
geben.

Artikel und Fakten
aus dem Informations-
magazin können auch
ohne ausdrückliche
Genehmigung der
Redaktion abgedruckt
werden, müssen aber
mit dem Hinweis
«unizürich» gekenn-
zeichnet sein.

Ausgenommen sind
Beiträge und Illustra-
tionen, welche mit
einem Hinweis auf ein
bestehendes Copy-
right versehen sind.

Belegexemplare
erwünscht.

Zeichnungen in
dieser Ausgabe aus:
Roland Topor
«Tagträume» © by
Diogenes Verlag AG
Zürich.

Die nächste Nummer
erscheint
Anfang Dezember 1993

Ein Jubiläum ohne Jubel

Niemals! Ein Wort des Protestes, des Nicht-Einverständenseins. Kein Wort, mit dem man Jubiläen zelebriert. Jubilare jubilieren, sie frohlocken, zumindest sind sie mit dem Erreichten zufrieden. Die Vereinigung der Assistierenden der Universität Zürich (VAUZ) mag trotz 25jährigem Bestehen nicht so recht jubilieren. Seit Anbeginn hat sie um ihre Rechte gestritten, oft aus der Defensive heraus, in jüngster Zeit hat sie gewonnene Positionen sogar wieder verloren. Und heute, bei den aufgezogenen düsteren Wolken am Sparhimmel, befürchtet sie eine weitere Beschneidung und Ausdünnung des Mittelbaus. Dass da ein ehemaliger VAUZ-Präsident und jetziger Professor ein Wort des Protestes einlegt, lässt aufhorchen. Niemals!, es ist das letzte Wort zum Thema Mittelbau in diesem unizürich.

Damals, vor 25 Jahren, gingen andere realitätssuchende Wörter um. Sie hiessen Mitsprache, Mitbestimmung und Mitverantwortung. Es waren die Parolen der 68er Bewegung. Der VAUZ allerdings fehlte von Anbeginn die Radikalität dieser Bewegung. Sie vertraute auf den demokratischen Weg – trotz Rückschlägen beim Reformprozess. Einige Reformforderungen sind inzwischen realisiert worden. Die hochgesteckten Ziele wurden aber nie nur annähernd erreicht. Vielleicht suchte die VAUZ zu sehr die Mitte, trat als Vermittler auf, eine Metapher sicher, aber der Mittelbau verbindet in der Tat, er liegt dazwischen, zwischen den Studierenden und den Professoren, die einander seit je direkt bedingen. Aber bedingen sich Assistierende und Professoren oder Assistierende und Studierende so direkt? Gewiss, sie sind nötig, unabdingbar für die Universität. Ohne sie wäre der Universitätsbetrieb heute gar nicht mehr denkbar. Sie erfüllen wichtige Funktionen in der Lehre, in der Forschung und im Dienstleistungsbetrieb.

Wir bieten hier eine aktuelle Bestandesaufnahme der Lage des Mittelbaus an der Universität Zürich. Analysen und Umfragen – sie sind tauf frisch, erst diesen Sommer abgeschlossen worden –, historische Rückblicke, persönliche Erinnerungen und Erzählungen liegen ihr zugrunde. Es ist wohl die bisher fundierteste Beschreibung des Mittelbaus an einer Schweizer Hochschule überhaupt. Sie schliesst an das vor einem Jahr im unizürich («Ich studiere, also bin ich?») publizierte Dossier zur Lage der Studierenden an. Beide Magazine signalisieren eine schwierige Situation. Dringender Handlungsbedarf ist angezeigt – mit dem Konzeptpapier UNI 2000 des Senatsausschusses liegt ein Vorschlag bereits auf dem Tisch.

Heini Ringger

PS: Jubiläen können auch Grund zum Jubilieren geben. Das zeigt das 25jährige Bestehen des Instituts für schweizerisches Bankwesen der Universität Zürich. Hier ermöglichten die durch die Oberbehörden gegebenen Rahmenbedingungen ein fruchtbares Wirken (Seite 47). Ein zukunftsweisendes Beispiel.

Inhalt

Probleme des Mittelbaus betreffen Gesamtuniversität	Hans Heinrich Schmid	3
Zwischen allen Stühlen	Helmut Holzhey	4
In labiler Mittellage	Sebastian Brändli	7
Die Welt der Wissenschaft kennenlernen	Gerold Hilty	10
Ist das Prinzip des «Doktorvaters» überholt?	Elisabeth Maurer	15
Wenig Begeisterung für Hochschulkarrieren	Andreas Ladner	18
Bleibt nur die zweite Garnitur an der Universität?	Markus Diem	21
Wird der Mittelbau die Universität erneuern?	Kurt Hanselmann	25
Laufbahn mit Frauenfallen	Susi Arnold, Eva Sutter	28
Im Eilschritt...	Gabriela Scherer	32
Das Universitätsspital – eine Durchgangsstation?	Christian A. Maranta	34
Aus der Bewegung des Mittelbaus	Marianne Schneider, Adrian Eichenberger	38
Die Privatdozenten im doppelten Härtetest	Thomas Bearth	41
Fertig luschtig!	Heinz Gutscher	43
Thema: 25 Jahre Institut für schweizerisches Bankwesen		47
Projekt: Rechberggarten verändert sein Gesicht		52

Bilder in dieser Ausgabe von Lucia Degonda. Titelseite: Detail aus «Relativität» von M. C. Escher, 1953

«Der Regierungsrath ordnet ... die Zahl und Stellung der für die medizinischen und naturwissenschaftlichen Fächer erforderlichen Assistenten, sowie die Verhältnisse des bezüglichen Hilfspersonales.» Mit diesem Satz legte § 159 des Unterrichtsgesetzes von 1859 die Rechtsgrundlage für die Anstellung der ersten Assistenten an der Universität Zürich. 1981 wurde die Formulierung neu gefasst: «Der Regierungsrat regelt die Anstellung und Besoldung der Assistenten und des Hilfspersonals» (heute § 158).

Hinter den beiden Rechtssätzen verbirgt sich eine eindruckliche Geschichte des akademischen Mittelbaus, die von wenigen Hilfskräften zu einem von einer modernen Universität nicht mehr wegzudenkenden Etat von heute rund 1220 Assistentenstellen und einem Stab von rund 2050 (überwiegend teilszeitlich Angestellten) Assistentinnen und Assistenten geführt hat.

Der Wegfall der Fächerbegrenzung zwischen 1859 und 1981 folgte der durch den Zwang der Verhältnisse geleiteten faktischen Entwicklung mit

Probleme des Mittelbaus betreffen die Gesamtuniversität

*Von Prof. Dr.
Hans Heinrich
Schmid, Rektor
der Universität
Zürich*

einer jahrzehntelangen Verzögerung, und die Streichung des auf die Zahl der Assistenten bezogenen Wortes «erforderlich» spricht schweigend von der unübersehbaren Diskrepanz zwischen dem Ist- und dem Soll-Zustand.

Die Universitätsordnung weiss überhaupt erst seit ihrer neuesten Änderung vom 21. Juli 1993, dass es Assistenten gibt an unserer Universität. Mit Wirkung ab dem eben beginnenden WS 1993/94 erhielt sie einen neuen Abschnitt V^{bis} und einen neuen § 84b, der besagt: «Die Assistenten sind wissenschaftliche Angestellte. Sie unterstützen die Dozenten in ihrer Lehr- und Forschungstätigkeit und wirken an den Dienstleistungen der Universitätsinstitute, -kliniken und -seminarien mit. Bei der Anstellung und Beschäftigung der Assistenten ist der Förderung des akademischen Nachwuchses Rechnung zu tragen.»

Entgegen allen anderen möglichen Vermutungen hat das ^{bis} bei der Abschnittszahl und das b bei der Paragraphennummer offiziell nur technische Gründe, die durch die Einführung in einen bestehenden Text bedingt sind. Immerhin kommen die Assistenten nun vor, und dies sogar in einem eigenen Hauptabschnitt.

Die Unabdingbarkeit der Funktion der Assistenten ist damit nun auch auf dieser Ebene rechtlich anerkannt und zudem inhaltlich umschrieben.

Sachlich richtig wird der Anstellung von Assistentinnen und Assistenten eine doppelte Zielsetzung zugeordnet: die Mitwirkung an den zentralen Aufgaben der Universität in Lehre, Forschung und Dienstleistung und die Förderung des akademischen Nachwuchses.

Davon, dass diese doppelte Zielsetzung trotz (und oft sogar gerade aufgrund) ihrer Richtigkeit oft zu Schwierigkeiten führt, ist im vorliegenden Magazin mehrfach die Rede. Es ist, vor allem in den geisteswissenschaftlichen Fakultäten, nicht zuletzt die grosse Belastung von Assistentinnen und Assistenten in der Lehre und der Betreuung der Studierenden, die die Förderung des akademischen Nachwuchses behindert. In manchen Berufungsverfahren ist dies schmerzlich zu erfahren.

Dass der Senatsausschuss eben jetzt eine Kommission zur Prüfung der Fragen des Mittelbaus eingesetzt hat, zeigt, dass die Probleme des Mittelbaus Probleme der Gesamtuniversität sind, die gemeinsam angepackt werden müssen, damit die Universität in gemeinsamer Anstrengung aller ihrer Angehörigen ihren Auftrag gegenüber der Gesamtgesellschaft auch in Zukunft auf hohem Niveau erfüllen kann.

Zwischen allen Stühlen

Der Mittelbau organisiert sich;
ein persönlicher Rückblick
auf 1968

Dr. Helmut Holzhey war Präsident der Vereinigung der Assistentinnen und Assistenten von seiner Gründung 1968 bis 1970 und von 1971 bis 1972; er ist heute ordentlicher Professor für Philosophie am Philosophischen Seminar der Universität Zürich

Als mich der Leiter des unipressedienstes aufforderte, einen Artikel über die «Anfänge» anno 1968 zu schreiben, lebte sogleich die Zwiespältigkeit wieder auf, die jene Zeit zeichnete: das Gefühl des Aufbruchs im ersten Jahr, aber auch die Resignation von 1971; die Frische der Kritik an verkrusteten Strukturen, untermalt von einem schlechten Gewissen ob der oft rabiaten Negation «des Bestehenden», an dem ich persönlich – zumal in Zürich – ganz und gar nicht gelitten hatte; die emotionale Belastung bei all den Balanceakten, die aus dieser Ambivalenz folgten. Die folgende knappe Darstellung der Anfänge universitärer Mittelbaupolitik wird in dieser Stimmungslage gehalten sein.

Es stand kein Programm im Hintergrund, keine «grosse Weigerung» (ich hatte Herbert Marcuses Schriften noch gar nicht gelesen), ich folgte bloss einem Einfall, als ich nach abgeschlossener Promotion im Frühjahr 1968 den Kollegen und Freund Hans-Ulrich Wintsch privat auf die Idee ansprach, eine Assistentenvereinigung an der Universität Zürich zu gründen. Wir waren beide Assistenten, er am Pädagogischen Institut, ich am Philosophischen Seminar. Man hatte natürlich von den durch Studenten ausgelösten Unruhen in Berkeley, Berlin oder Paris Kenntnis genommen, ebenso von den Forderungen nach einem völligen Umbau der Universitäten – aber für unsere Initiative war das alles zunächst nicht unmittelbar von Bedeutung. Wir ersuchten um ein Gespräch mit dem Rektor, Professor Gian Töndury, und fanden, fast ein wenig unerwartet, offene Ohren für unser Anliegen. In der Einladung zur Gründungsversammlung am 6. Juni 1968 bezogen wir uns auf die vom Sprecher der Studentenschaft am Dies academicus erhobene Forderung, probeweise studentische Vertreter zur Mitarbeit in allen bestehenden akademischen Gremien einzuladen. In einer neuen Universitätsordnung würde unzweifelhaft auch ein Mitspracherecht der Assistenten vorgesehen, denn sie bildeten «heute schon in vielen Disziplinen das verbindende Element zwischen Dozenten- und Studentenschaft», seien aber nicht so organisiert, «dass sie in ihrer Gesamtheit

den Willen zur Mitsprache und Mitverantwortung gültig erklären noch auf eine allfällige Einladung hin legitimierte Vertreter in die Universitätsorgane und Fakultäten entsenden könnten». Damit waren Selbstverständnis und Stossrichtung der künftigen Assistentenvereinigung umrissen. Die Versammlung, an der 63 Assistentinnen und Assistenten teilnahmen, fasste den Gründungsbeschluss, und bereits am 11. Juli 1968 konnte bei Anwesenheit von 106 Kolleginnen und Kollegen die «Vereinigung der Assistenten an der Universität Zürich» (VAUZ) aus der Taufe gehoben werden.

Nicht immer leicht, eine mittlere Position einzuhalten

Seit der am 17. Oktober erfolgten Konstitution des 18köpfigen Vorstandes, dessen Mitglieder durch die Fakultätsversammlungen der Assistenten gewählt worden waren, amtierte ich als Präsident der Vereinigung bis zum Februar 1970. Es war eine Zeit intensiver Arbeit, der Vorstand trat nicht weniger als 15mal zusammen. Seine erste Aufgabe bestand darin, die neu gegründete Vereinigung in der inner- und ausseruniversitären Öffentlichkeit einzuführen. Die Einbürgerung in der Universität gestaltete sich langwierig und erforderte immer wieder auch den persönlichen Einsatz der Beteiligten. Das hatte verschiedene Gründe. Erst im Laufe der Zeit wurde uns selbst bewusst, wie funktional-heterogen der Mittelbau war, den die VAUZ vertreten sollte: nicht nur Oberassistenten und Assistenten, auch wissenschaftliche Mitarbeiter und vor allem Ober- und Assistenzärzte mit je spezifischen Interessenlagen und Anstellungsbedingungen gehörten dazu. Entsprechende Sorgen bereiteten die Bestimmungen über die Mitgliedschaft in der Assistentenvereinigung sowie die Regelung der Delegation von Vertretern in Kommissionen und Organe. Einer «Anerkennung» des Mittelbaus stand jedoch anfänglich vor allem im Wege, dass die Universitätsleitung oft recht einseitig auf die Studentenschaft und deren Politik ausgerichtet war. Kein Zweifel, die studentische

«Die Einbürgerung in der Universität gestaltete sich langwierig und erforderte immer wieder den persönlichen Einsatz der Beteiligten»

Politik, repräsentiert durch den Kleinen Studentenrat (KStR), war ausschlaggebend für den Fortgang des Reformprozesses. Es fiel deshalb unserer von Anfang an auf die Reform der Universität festgelegten Vereinigung nicht immer leicht, in der konkreten universitätspolitischen Arbeit eine mittlere Position einzuhalten, wie sie nicht nur mir, sondern auch den meisten Kollegen in unterschiedlicher Nuancierung vorschwebte. Mehrheitlich neigte der Vorstand (und ich selbst) den Forderungen der Studentenschaft zu, insbesondere drittelsparität-



tischer Mitbestimmung – was bei einem grossen Teil der Dozenten Misstrauen erzeugte und der Etablierung qualifizierter Mitsprache in den akademischen Gremien nicht gerade förderlich sein sollte. Niemand von uns war aber der neomarxistischen Ideologie verpflichtet, wie sie sich auf Grund der Lektüre der Schriften von Marx und Engels, insbesondere des «Kapitals», nun auch in Zürich in einigen Köpfen festzusetzen begann.

Erste Herausforderung

Die erste grosse Herausforderung bildete der Entwurf der ED für ein neues Universitätsgesetz vom 15. Juli 1968. Auch wir wurden Ende Juli zur Stellungnahme aufgefordert. In – nachträglich als naiv zu beurteilender – Aufbruchsstimmung stellten wir diesem, von vielen Seiten als unbefriedigend empfundenen Entwurf gleich einen ganz neuen entgegen, mindestens die Grundlagen dazu. Die sehr knapp bemessene Vernehmlassungsfrist machte ausserordentliche Anstrengungen nötig. Es resultierte ein Papier, bestehend aus einer Grundsatzklärung und dem Modell einer Reformuniversität. Die Vollversammlung vom 13. Februar 1969 nahm es mit überwältigender Mehrheit an. An wesentlichen Reformforderungen enthielt es: die Einführung eines qualifizierten Mitbestimmungsrechts für Assistenten und Studierende; eine neue Konzeption für den akademischen Nachwuchs; die internationale Ausschreibung von Professorenstellen und ihre Besetzung durch die Universitätsleitung; eine durchsichtige Gliederung der Universität nach dem Subsidiaritätsprinzip; präsidiale Leitung; verstärkte Autonomie der Universität (zum Beispiel Antragsrecht auf das Gesamtbudget); Einrichtung eines «Universitätsinstituts», das die sachlichen Voraussetzungen für die Anpassung der Universität an die sich rasch wandelnden gesellschaftlichen Gegebenheiten schafft.

Erste Niederlagen

Unsere Mühe wurde nicht belohnt, die Stellungnahme der VAUZ wegen ihrer Unvereinbarkeit mit den anderen Vernehmlassungen nicht einmal bei deren synoptischer Verarbeitung berücksichtigt. Eine ähnliche Niederlage erlitten die Reformkräfte auch an der Philosophischen Fakultät I. Hier hatte Hans-Werner Tobler, Assistent am Historischen Seminar, den Anstoss zur Organisation der Assistenten gegeben, die damit in die drittelsparitätisch zusammengesetzte «Studienreformkommission» mit vier Vertretern Einsitz nehmen konnten. Das von der Kommission erarbeitete «Modell für eine provisorische Fakultätsverwaltung» sah im Rahmen einer Experimentierphase eine qualifizierte Mitbestimmung des Mittelbaus und der Studierenden in den permanenten Fakultätskommissionen vor, die an die Stelle der bisherigen Fakultätsorgane treten sollten. Das im Februar 1969 ausgesprochene, schroffe Nein von zwei Dritteln der Professorenschaft wirkte ernüchternd.

Das Ende des 68er Reformprozesses

Ich kann hier nicht das Auf und Ab in den weiteren Auseinandersetzungen um die Mitbestimmung der Assistenten (Mitsprache ohne Stimmrecht wurde bereits im Sommersemester 1970 gewährt) eingehen, ebensowenig auf die Vertretung der Standesinteressen in Verhandlungen über Gehalts- und Versicherungsfragen usw. Im Rückblick muss ich hingegen noch die Krise vom Sommer 1971 berühren, da sie auch für mich persönlich eine als schmerzlich erfahrene Wende, nämlich das Ende des «68er» Reformprozesses bildete. Ich erinnere mich gut der immensen Ratlosigkeit, die sich am Morgen des 8. Juli unter uns ausbreitete, die wir vor den durch

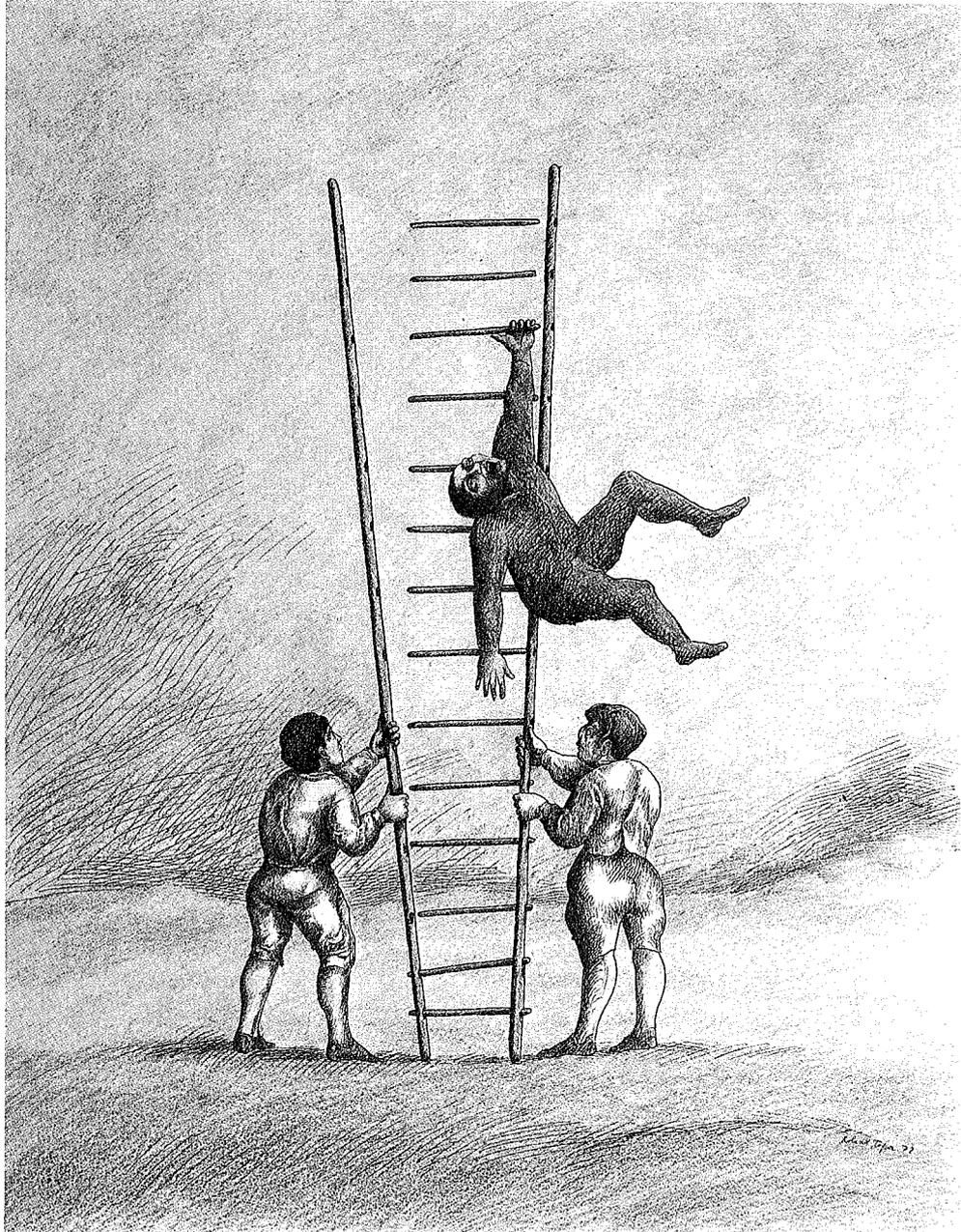
«Inzwischen wurden auf demokratischem Wege etliche Reformforderungen von damals verwirklicht»

Verfügung der ED geschlossenen Türen des Hauptgebäudes der Universität standen. Der unmittelbare Anlass dafür war die Störung eines Konzertes des Akademischen Orchesters durch Teilnehmer an der antikapitalistisch-antifaschistischen Woche. Schon deren Veranstaltung selbst hatte Zwischenfälle provoziert; mir selbst waren die in den Lichthof gehängten roten Fahnen mit den Konterfeis von Marx und Engels unerträglich. Hier verfolgten junge Leute, von denen ein Teil eben noch, im Wintersemester, in einem von Kurt Weisshaupt und mir durchgeführten Proseminar zur Hegelschen Dialektik gesessen hatten in wachsender Radikalisierung den Weg ideologisch motivierter Gewaltanwendung, von dem wir uns in theoretischer und praktischer Hinsicht bedingungslos trennen mussten. Erregte Diskussionen sind mir in Erinnerung, als schon am Ende jenes Seminars einige Studenten von der Gründung eines leninistischen Zentralinstituts palaverten. Und es war wie ein letzter Reflex dieser Tendenz, dass der KStR am Nachmittag des 16. Juli durch ein Go-in den Abbruch der Senatausschuss-Sitzung provozierte. Fast wäre es zu Handgreiflichkeiten gekommen. Nachdem Hansruedi Isler, der damalige Präsident der VAUZ, und ich am Vormittag desselben Tages dem neuen Erziehungsdirektor, Dr. Gilgen, während 70 Minuten die Politik der Assistentenschaft erläuterten und dabei unsere Absicht unterstrichen hatten, weiterhin konstruktiv einen Reformkurs zu verfolgen, sass ich nun am Nachmittag dieses letzten Semestertages mit solchen reformerischen Absichten im Gefühl völliger Ohnmacht zwischen allen Stühlen.

Inzwischen wurden auf demokratischem Wege etliche Reformforderungen von damals verwirklicht, und anstelle der Konfrontation hat sich eine nunmehr recht gedeihliche Zusammenarbeit zwischen den Ständen etabliert, unter reger Beteiligung der VAUZ. So unreal sich heute die Höhenflüge von einst ausnehmen – es war eine höchst lebendige, wenn auch schwierige Phase der Zürcher Universitätsgeschichte.

In labiler Mittellage

Zur Geschichte des assistierenden Standes



Dr. Sebastian Brändli, Kantonsrat, war von 1986 bis 1990 Präsident der Vereinigung der Assistentinnen und Assistenten der Universität Zürich

Roland Topor «Die Rache der Zwerge». (Zeichnung aus «Tagträume», Diogenes Verlag)

In seiner Rede zum Dies academicus 1989 bezeichnete der Autor – damals Präsident der Assistentenvereinigung VAUZ – den Mittelbau als «akademisches Sandwich» und rief zu verbesserter Nachwuchsförderung auf. Inzwischen der direkt Betroffenen entwachsen, skizziert er im folgenden aus der Sicht eines ausserhalb der Universität aktiven Hochschulpolitikers Entstehung, Aufstieg, Probleme und Organisation des Mittelbaus.

Die Entstehung der modernen Universität ist durch zwei Merkmale charakterisiert: durch ein rasantes Wachstum der Studierendenzahlen und durch das Aufkommen einer dritten Kraft, des Mittelbaus. Diese beiden Momente veränderten die Hochschule – vor allem nach dem Zweiten Weltkrieg – nachhaltig. Während in der traditionellen Ordinarienuniversität eine kleine Gruppe von Studenten von ehrwürdigen, väterlichen Professoren ausgebildet wurde, findet der Ordinarius im heutigen Lehrbe-

trieb kaum mehr Gelegenheit, alle Absolventinnen und Absolventen mit Namen zu kennen, geschweige denn persönlich zu betreuen. Deshalb ist der Wandel zur Massen- und Mittelbauuniversität von grundsätzlicher Natur. So einschneidend er für die konkrete Ausgestaltung der Lehr- und Forschungsverhältnisse auch sein mag, fand und findet er kaum Ausdruck in den universitären Abläufen und in den gesetzlichen Grundlagen der Universität Zürich.

Unklare Funktionsbestimmung

Eigentlich ist dies nicht erstaunlich. Denn die Universität – unterdessen ein riesiges Unternehmen mit weit über 20 000 Studierenden und bald 600 Millionen Umsatz jährlich – basiert noch immer auf dem Zürcher Unterrichtsgesetz (UG) aus dem Jahre 1859. Und bereits die letzte grundlegende Neuerung des universitären Betriebs – die Gründung von Instituten und Seminarien gegen Ende des 19. Jahrhunderts – blieb bis heute ohne gesetzliche Grundlage; noch immer ist der in § 133 UG genannte Wahlbeschluss der Professoren die «Lehrstuhlverfassung», an deren Qualität als unveränderbares Recht jeder Planungs- und Koordinationswille von Universität, Fakultäten und Instituten wie am Fels zerschellt. Wen wundert es unter diesen Voraussetzungen, dass die heute knapp 1500 Assistentinnen und Assistenten weiterhin ohne gesetzliche Fundierung arbeiten?

Doch solche formalen Mängel zeigen ihre Wirkung oft erst nach längerer Zeit. Die Institutsfrage, die sich formal bereits vor hundert Jahren gestellt hat, wirkt sich in ihrer ganzen Tragweite erst heute durch das ungeklärte Verhältnis zwischen professoraler und Institutskompetenz gravierend aus. Ebenso zog die fehlende gesetzliche Grundlage bzw. die damit verknüpfte unklare Funktionsbestimmung der Assistentinnen und Assistenten nicht

«Die Assistierenden begannen zunehmend, aus der Hilfestellung für Professoren herauszutreten und eigene Verantwortung für ihr Tun zu übernehmen»

sofort Nachteile nach sich; das pragmatische Einsatzkonzept in der Entstehungsperiode genügte den Verhältnissen durchaus. Erst die fortschreitende Entwicklung seit den 50er und 60er Jahren hat die Schwierigkeiten einer fehlenden verbindlichen Einbindung des Mittelbaus ins universitäre Organigramm klar herausgearbeitet.

Den Professoren Assistenten beigegeben

Es passt in dieses Bild, dass sich der Stand der Assistierenden zahlenmässig respektabel entwickelt hat.

Als die Entwicklung der Universität durch wachsende Spezialisierung und Fachliteratur in Forschung und Lehre einerseits sowie durch steigende Studierendenzahlen andererseits die Anstellung fachlicher Hilfskräfte nötig erscheinen liess, war es in Zürich im Bereich der geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern zum Beispiel das rechtswissenschaftliche Seminar, das erstmals in den 30er Jahren unter dem Begriff «Assistent» einen jungen Absolventen anstellte und ihm die Führung der Bibliothek und eines Teils der Seminaradministration überantwortete. Damit erreichte ein Organisationsmodell, das der medizinischen Fakultät dank der Dienstleistungsfunktion des Klinikbetriebs bereits bei der Gründung der Universität (Assistenzärzte) und den

«Erst die fortschreitende Entwicklung seit den 50er Jahren hat die Schwierigkeiten einer fehlenden Einbindung des Mittelbaus ins universitäre Organigramm klar herausgearbeitet»

naturwissenschaftlichen Fächern zu Beginn des 20. Jahrhunderts zugestanden wurde, die geistes- und sozialwissenschaftlichen Fakultäten erst in der Zwischenkriegszeit.

Für die theologische und die erste philosophische Fakultät bedeutete gar erst der Zweite Weltkrieg die Zäsur. Die anschliessenden 50er und 60er Jahre können als Phase der Etablierung gelten: Von knapp über 300 Assistierenden im WS 1950/51 (wovon weit über die Hälfte Assistenzärzte) stieg die Zahl bis Anfang der 70er Jahre auf rund 1000 an. Die zahlenmässige Entwicklung beweist, dass im Grundsatz Einmütigkeit über den Sinn der Einrichtung von Assistenzen herrschte. Eine vertiefte Auseinandersetzung über Fragen von Funktion und Einsatz dieser Personalkategorie wurde aber nicht geführt. Eine grobe Funktionszuweisung erfolgte ohne Änderung des UG durch den Regierungsrat anlässlich der Einstellung von Assistierenden in naturwissenschaftlichen Fächern. Er fügte in der Universitätsordnung 1914 einen entsprechenden Passus ein, der noch heute – unwesentlich verändert – Geltung hat (§ 57 UO): «Soweit der Unterricht und der Unterhalt der Anstalten dies erfordert, werden den Professoren Assistenten beigegeben.» Ob diese Bestimmung die Tätigkeit von Assistierenden zur Zeit des Ersten Weltkrieges treffend umschrieb, soll hier offenbleiben. Aus heutiger Sicht kann die Formulierung aber als Ausfluss einer konservativen Politik von Regierung und Professorenschaft gedeutet werden: Ein paradigmatischer Wandel der Universitätsstruktur war nicht beabsichtigt, die Professoren sollten durch die Massnahme vielmehr in Stand gesetzt werden, weiterhin allein für universitäre Lehre und Forschung verantwortlich zu zeichnen.

Nachwuchsförderung als wichtigster Zweck

Es mutet seltsam an, dass die Universitätsordnung noch heute nur gerade auf die betriebliche Funktion hinweist. Denn bereits zu Beginn der Entwicklung – verstärkt dann aber seit dem Zweiten Weltkrieg – galt die Nachwuchsförderung als unbestrittenes Ziel einer Assistentenstelle. In dieser Hinsicht sind denn auch zwei Erlasse aus den frühen 50er Jahren aufschlussreicher. Das 1950 erlassene Assistentenreglement erlaubte bei Zustimmung des zuständigen Professors die «Durchführung privater wissenschaftlicher Arbeiten während der Arbeitszeit», und die Dienstordnung für die Seminarassistenten des Jahres 1951 quantifizierte diese Bestimmung sogar noch (§ 2): «Die Seminarassistentenstellen dienen vornehmlich der Förderung des akademischen Nachwuchses. Dieser Zweckbestimmung entsprechend soll dem Assistenten in der Regel die Hälfte der Arbeitszeit zur wissenschaftlichen Fortbildung zur Verfügung gestellt werden.»

Aufgrund dieser Erlasse spielte sich angesichts der kleinen Assistentenzahlen bald ein gangbarer Modus vivendi ein. Das persönliche Verhältnis zu «seinem» Professor liess spezifische Förderung zu und verhinderte einen «falschen» Einsatz der knappen personellen Ressourcen weitgehend. Auch der Umstand, dass die Assistenten oftmals den Beginn einer akademischen Karriere markierte, lenkte die Energien in die richtige Richtung. Mit zunehmender Zahl der Studierenden und – verzögert – von Assistenten veränderten sich die Arbeitsbedingungen des Mittelbaus jedoch schon während der 60er Jahre entscheidend. Die Assistentinnen und Assistenten begannen zunehmend, aus der Hilfsstellung für Professoren herauszutreten und eigene Verantwortung für ihr Tun zu übernehmen. Einführungsveranstaltungen, Proseminarien, eigenständige Übungen im Rahmen professoraler Vorlesungen, Studienberatung usw. traten als Arbeitsschwerpunkte langsam aus der alleinigen Verantwortung der Lehrstuhlinhaber heraus. Diese Emanzipation hatte neben verstärkter Förderung durch Übernahme von Verantwortung als zusätzliche Belastung eine zunehmende Konkurrenz zwischen betrieblichen Aufgaben und wissenschaftlicher Förderung im Sinne der Abfassung akademischer Arbeiten zur Folge.

Kampf ums Assistentenreglement

In der Reformzeit der frühen 70er Jahre gab es viele Versuche, Lösungen für die neu entstandene Problematik zu präsentieren. Als wichtigster Beitrag jener Jahre ist die Arbeit der «Kommission für Assistentenfragen» anzusehen, die nicht nur einen Vorschlag für ein zeitgemässeres Assistentenreglement vorlegte, sondern auch ein Konzept für eine bessere Nachwuchsförderung erarbeitete. Das Ziel des Vorschlags bestand darin, durch den Ausbau des «oberen Mittelbaus» Assistenten tatsächlich zu einem Instrument der Nachwuchsförderung auszugestalten. Die beiden Vorstösse der Kommission hatten jedoch keine direkten Auswirkungen. Dies sehr

zum Nachteil der späteren Entwicklung. Denn als das Traktandum Mittelbau Mitte der 80er Jahre in der kantonalen Verwaltung aus dem Dornröschenschlaf erwachte, wehte ein ganz anderer Wind. Das 1986 vom Regierungsrat in Kraft gesetzte Assistentenreglement ignorierte die universitären Vorarbeiten weitgehend und stiess wegen des Ausschlusses wissenschaftlicher Tätigkeit aus dem assistentischen Pflichtenheft in breiten Kreisen – nicht nur bei den Betroffenen selbst – auf entschiedenen Widerstand.

Die Hoffnung, eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und damit der universitären Qualität zu erringen, wich nach längerem inner- und ausseruniversitärem Tauziehen dem pragmatischen Einlenken in den beschlossenen Status. Der Vorgang zeigte mit eindrücklicher Deutlichkeit, dass der Kanton als Träger seiner Universität in der für eine Hochschule zentralen Frage zunehmend überfordert ist: Die Nachwuchsförderung wurde mit dem Erlass des Assistentenreglementes – zumindest dem Geist nach – an den Bund bzw. an den Nationalfonds delegiert. Dies entbehrt nicht einer gewissen Ironie. Denn noch 1961 konnte Erziehungsdirektor König unter ganz anderen politischen und finanzpolitischen Vorgaben die Nachwuchsförderung in die alleinige kantonale Kompetenz definieren, indem er Versuche des Nationalfonds, neben Forschungs- auch Nachwuchsförderung durch NF-Assistenzprofessoren zu betreiben, von sich wies. Der Beschluss eines nachwuchs- und forschungsfeindlichen Assistentenreglementes im Jahre 1986 kehrte diese Argumentation um 180 Grad. Und das

«Dem Mittelbau kommt in dieser Situation noch stärker als in den 60er und 70er Jahren die Rolle zu, Ferment des universitären Reformprozesses zu sein»

kurze Zeit später aufgelegte Nachwuchsförderungsprogramm des Bundes – von dem die Universität Zürich nun auch gerne profitierte – zeigt, dass der Kanton es nun doch zulässt, dass die Nachwuchsförderung an den Bund geht.

Die Zusammensetzung der Assistentenschaft nach Geschlechtern lag von jeher zwischen den entsprechenden Werten von Studierenden und Professoren. Nachdem in den ersten Jahrzehnten des Jahrhunderts Frauen in den Lehrkörper Eingang fanden, war bereits zu Beginn der Entwicklung des Mittelbaus einigermaßen klar, dass Frauen auf Assistenten berufen werden konnten; der Anteil der Assistentinnen lag aber stets deutlich unter dem entsprechenden Anteil der Studentinnen. Eine besondere Förderung für Frauen wurde zwar mehrmals verlangt; ein diesbezüglicher kantonalen Erlass ist jedoch nie ergangen. Erst die kürzlich erfolgte In-

Fortsetzung Seite 10

itiative des Bundes betreffend Nachwuchsförderung ist mit der Auflage eines qualifizierten Anteils an geförderten Frauen verbunden.

Organisation und Mitbestimmung

Das zahlenmässige Anwachsen des Mittelbaues führte in den 60er Jahren zu einem weiteren Problem. Sowohl Dozenten- wie Studentenschaft waren zu jener Zeit verfasste Körperschaften, die ihre Interessen innerhalb der Hochschule organisiert wahrnehmen konnten. Die staatliche Zahl von Assistierenden jener Tage jedoch kannte weder organisatorische Unterstützung durch die Institution, noch waren Möglichkeiten der Mitbestimmung in irgendeiner Weise gegeben. Deshalb fanden sich im Jahre 1968 auf Initiative zweier Phil.-I-Assistenten interessierte Mittelbauangehörige aller Fachrichtungen zur Gründung einer Assistentenvereinigung zusammen: Dies war die Geburtsstunde der Vereinigung der Assistentinnen und Assistenten an der Universität Zürich (VAUZ).

Es war vorgesehen, die zu Beginn freiwillige Mitgliedschaft alsbald in eine Körperschaft mit automatischer Zugehörigkeit umzuwandeln, eine Einrichtung, die für eine effiziente Interessensvertretung absolut notwendig ist. Dass dieses Anliegen bis heute nicht verwirklicht werden konnte, mag mit der in den 70er Jahren durch das Bundesgericht erzwungenen Auflösung der verfassten Studentenschaft zusammenhängen. Da die Assistierenden jedoch – gleich wie die Professorenschaft – Angestellte der Universität sind, müsste die Fakultätsverfassung der Hochschule für die Organisation des Mittelbaus als Vorbild dienen. Dass dies nicht gelingt, beweist, dass politische Widerstände für das Nichterreichen des Ziels verantwortlich sind. Offenbar ist der fundamentale Schritt, den der Übergang von der Ordinarien- zur Mittelbauuniversität darstellt, schwieriger zu vollziehen, als noch in der Gründungszeit der VAUZ angenommen werden konnte. Es mehren sich meiner Ansicht nach sogar die Anzeichen, dass vielerorts den Herausforderungen, denen die Hochschule heute ausgesetzt ist, eher mit Rückkehr zum Status ante als durch Reformwille begegnet werden will. Die Einführung eines Numerus clausus gehört in diesen Zusammenhang und scheint eher dem Instrumentarium merkantiler Ordnungsvorstellungen denn jenem einer liberalen Gesellschaft zu entstammen. Ein solcher Vorstoss wirkt in einer Zeit, deren Lieblingswort Deregulierung heisst, anachronistisch.

Dem Mittelbau kommt in dieser Situation noch stärker als in den 60er und 70er Jahren die Rolle zu, Ferment des universitären Reformprozesses zu sein. Diese Rolle passt nach wie vor gut zur Corporate identity der jüngeren Akademikergeneration. Ich hoffe, die Tätigkeit des Standes rechtfertigt weiterhin dieses Privileg.

*Dr. Gerold Hilty
war Rektor von
1980 bis 1982
und ist heute
Honorarprofessor
für romanische
Philologie am
Romanischen
Seminar der Uni-
versität Zürich*

Die Welt der Wissenschaft auch im Ausland kennenlernen

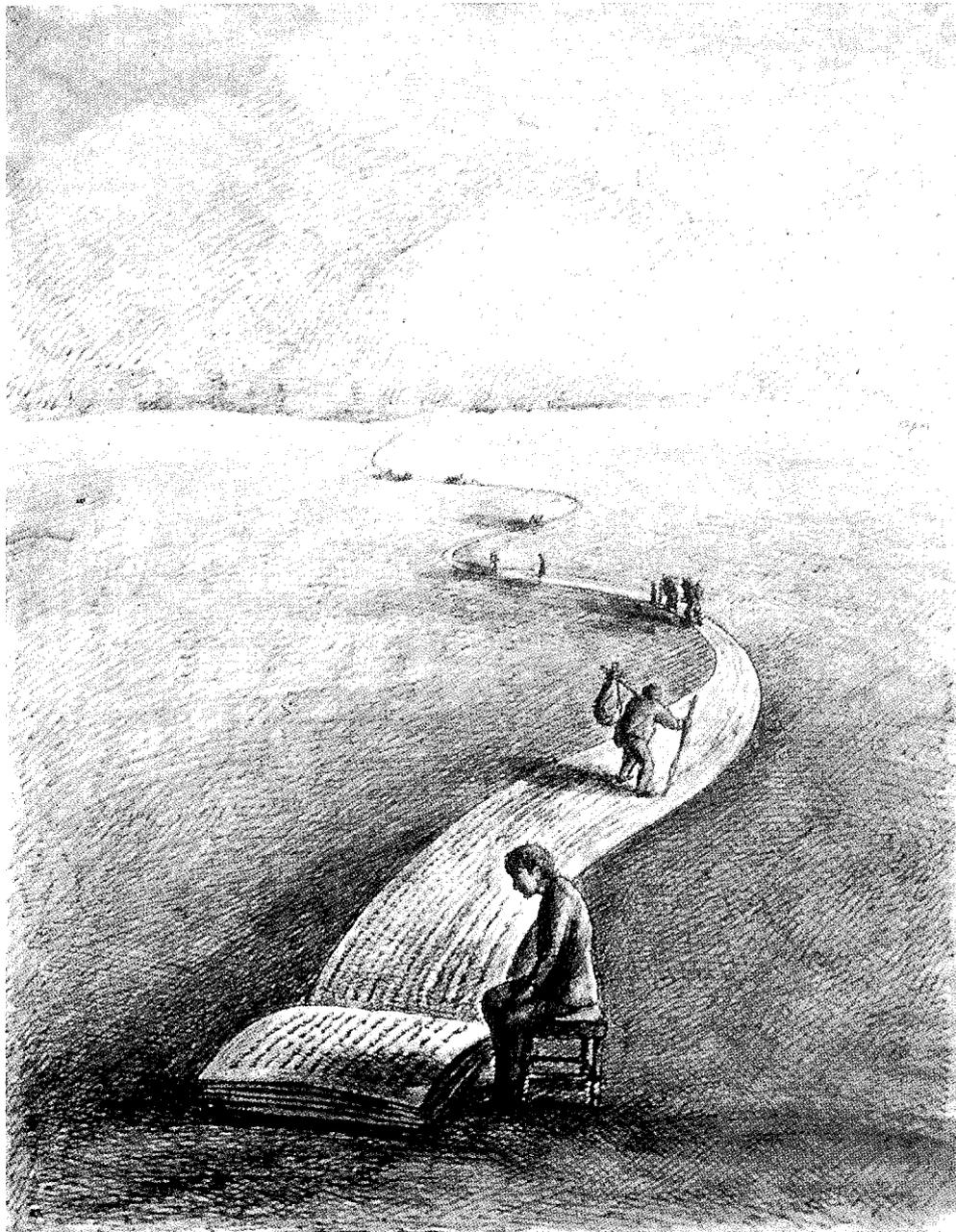
Mittelbau und akademische Nachwuchsförderung

Gerold Hiltys Beitrag ist stark geprägt von seinem persönlichen Erfahrungshorizont. Er beleuchtet vorerst die Verhältnisse vor 1986, vor allem die Zeit seiner eigenen Assistententätigkeit in den 50er Jahren, die er als in hohem Masse nachwuchsfördernd empfand. Nach 1986 geschah seiner Meinung nach ein massiver Abbau der Nachwuchsförderung. Doch lässt er es nicht bei dieser Feststellung bewenden. Abschliessend skizziert er noch vorhandene Möglichkeiten der Nachwuchsförderung und gibt einige Hinweise, wie heute die Planung einer wissenschaftlichen Laufbahn angegangen werden könnte.

Zwei Jahre nach meiner Promotion an der Philosophischen Fakultät I unserer Universität im Jahre 1953 wurde ich Assistent am Romanischen Seminar. Meine Anstellung dauerte gut drei Jahre. Anschliessend verbrachte ich einen Weiterbildungsaufenthalt im Ausland und übernahm dann eine Lehrstelle an der Kantonsschule St. Gallen. Auf das Wintersemester 1959/60 wurde ich als Professor für romanische Philologie an die Universität Zürich berufen. In den 34 Jahren meiner akademischen Lehrtätigkeit habe ich eine ganze Reihe von Schülern so fördern können, dass sie selbst zu Professoren an schweizerischen oder deutschen Hochschulen wurden oder wenigstens die *venia legendi* an der Universität Zürich erlangten. Seit 1984 bin ich Mitglied der Abteilung Geistes- und Sozialwissenschaften des Nationalen Forschungsrates des Schweizerischen Nationalfonds und habe in dieser Eigenschaft auch mit Nachwuchsförderung zu tun.

Die Verhältnisse vor 1986

Als ich im Herbst 1955 Assistent an der Universität Zürich wurde, war ein Assistentenreglement in Kraft, das der Regierungsrat am 5. Oktober 1950 erlassen hatte. Darin lauteten der zweite und der dritte Absatz von § 6 wie folgt:



Roland Topor
 «Das grosse Buch».
 (Zeichnung aus
 «Tagträume»,
 Diogenes Verlag)

Die Institutsleiter sind befugt, die Durchführung privater wissenschaftlicher Arbeiten während der Arbeitszeit zu gestatten, sofern dadurch die Arbeitskraft des Assistenten nicht ungebührlich beansprucht wird und der Institutsbetrieb keine Beeinträchtigung erleidet.

Die Obliegenheiten der Seminarassistenten werden in einer von der Erziehungsdirektion zu erlassenden Dienstordnung geregelt.

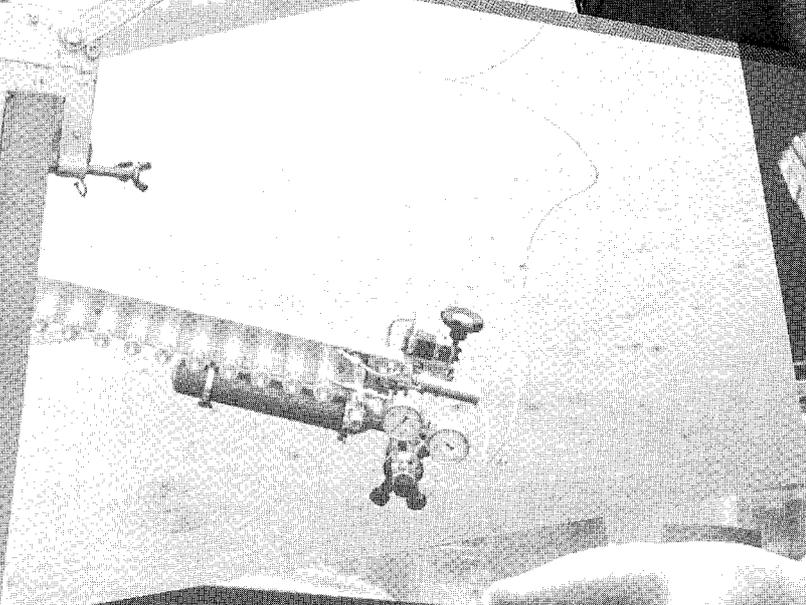
Die damit angesprochene Dienstordnung war für die Seminarassistenten der Rechts- und staatswis-

senschaftlichen Fakultät und der Philosophischen Fakultät I von der Erziehungsdirektion am 8. Januar 1951 erlassen worden. Darin lautete § 2:

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. Die Assistenten sind verpflichtet, die ihnen hiefür eingeräumte Zeit ausschliesslich zu diesem Zwecke zu benützen.



R50
Marsden



Niemand wird bestreiten, dass diese Bestimmungen nachwuchsfördernd waren. Die Assistentenbesoldung war allerdings bescheiden (sie betrug bei meinem Amtsantritt monatlich rund 600 Franken), aber man hatte viel Freiheit für eigene wissenschaftliche Arbeit. Ich bereue nicht, den entsprechenden finanziellen Nachteil in Kauf genommen zu haben. In meinen Assistentenjahren habe ich verschiedene wissenschaftliche Arbeiten publiziert sowie einen beträchtlichen Teil meiner Habilitationsschrift verfasst und damit die Grundlage für meine akademische Karriere gelegt. Meine Assistentenzeit, das heisst meine Zugehörigkeit zum Mittelbau, wirkte sich in hohem Masse nachwuchsfördernd aus.

Die zitierten nachwuchsfreundlichen Bestimmungen blieben formell zwar bis 1986 in Kraft; materiell aber veränderte sich die Arbeit der Assistenten seit den fünfziger Jahren erheblich. Durch die rasante Zunahme der Studentenzahlen, durch die massive Erhöhung der Institutskredite (vor allem für Bücheranschaffungen) sowie durch eine allgemeine Tendenz zur Bürokratisierung wurden die Assistenten immer mehr belastet durch Studentenbetreuung, administrative Arbeiten und Handlangerdienste für überlastete Professoren. Unter dem Zwang der Umstände wurde so die Regel, wonach den Assistenten die Hälfte ihrer Arbeitszeit für wissenschaftliche Fortbildung zur Verfügung stehen sollte, vielfach missachtet. Diese 1951 formulierte und bis 1986 nie ausser Kraft gesetzte Regel wurde auch nicht immer so in Erinnerung gerufen, dass sie im Bewusstsein aller Beteiligten vorhanden war.

Die Bestimmungen von 1986

1986 geschah auch formell ein massiver Abbau der Nachwuchsförderung im Rahmen der Assistentenanstellung. Die genannten Bestimmungen von 1950 und 1951 wurden aufgehoben, und die Anstellung von Assistenten wurde lediglich im Angestelltenreglement geregelt und in dessen Anhang K spezifiziert. Zwar werden auch in diesem Anhang die Aufgaben folgendermassen umschrieben:

Die Assistententätigkeit umfasst die Mitarbeit in Lehre, Forschung und Dienstleistung sowie Verwaltungsaufgaben und dient der Förderung des akademischen Nachwuchses (§ 2).

In der Folge wird aber die Nachwuchsförderung eingeschränkt und relativiert. So können Assistenten mit Lizentiat, die nicht ausdrücklich auf eine Promotion verzichten, nur zu zwei Dritteln angestellt werden. Dahinter steht die bei der Vorbereitung dieser Bestimmung explizit ausgesprochene Auffassung, der Staat sei nicht dazu da, um Assistenten während der Ausarbeitung ihrer Dissertation zu bezahlen. Diese Haltung verkennt den seit meiner eigenen Assistentenzeit eingetretenen Wandel. Damals gab es an der Philosophischen Fakultät I noch gar kein Lizentiat, und die voll angestellten Assistenten hatten die Promotion bereits hinter

sich. Seither wurde das Lizentiat eingeführt, zuerst als freiwillige, dann als obligatorische Vorstufe zur Promotion. Damit hat die Dissertation einen anderen Stellenwert erhalten, denn die Promotion ist heute ein Schritt, den nur noch diejenigen Studierenden machen (sollten), welche eine besondere Neigung für wissenschaftliche Forschung haben bzw. eine akademische Laufbahn einschlagen wollen. Damit gehört die Unterstützung der Dissertation bereits in den Bereich der Förderung des akademischen Nachwuchses, und gerade diese Unterstützung wird durch die neuen Bestimmungen ausgeschlossen. Auch in bezug auf die wissenschaftliche Förderung bereits promovierter Assistenten, die voll angestellt werden können, sind die neuen Bestimmungen nicht förderungsfreundlich. Da heisst es:

Assistenten mit Abschluss, welche nicht Doktoranden sind, können voll beschäftigt werden. Klinik-, Instituts- oder Seminarvorsteher sind befugt, die Durchführung eigener wissenschaftlicher Arbeiten zu gestatten, wenn sie mit Projekten und Themenbereichen der Klinik, des Instituts oder Seminars unmittelbar zusammenhängen. Die hierfür aufgewendete Zeit soll in der Regel höchstens ein Drittel der Arbeitszeit der Stelle beanspruchen (§ 5, Abs. 2).

Abgesehen von der Reduktion der ursprünglich 50 Prozent auf «höchstens ein Drittel», weht hier der Geist wirklich nicht mehr, wo er will, sofern er überhaupt weht. Die Einschränkung der eigenen wissenschaftlichen Arbeit auf Projekte und Themenbereiche des Instituts muss sich zwar nicht in allen Fällen negativ auswirken. Grundsätzlich gesehen, ist sie aber in den Geisteswissenschaften verfehlt. Soll denn ein junger Forscher nicht einen eigenen, neuen Weg gehen dürfen?

Ich wiederhole mit Nachdruck: Die heute gültigen Bestimmungen von 1986 sind in bezug auf die Förderung des akademischen Nachwuchses ein bedauerlicher Rückschritt gegenüber der früheren Situation. Daran ändert auch der letzte Absatz von § 5 des erwähnten Anhangs nichts Entscheidendes, der sagt:

Die gemäss § 3 vorgesetzte Gesundheits- oder Erziehungsdirektion kann zur Förderung des akademischen Nachwuchses in begründeten Einzelfällen auf Antrag des Klinik-, Instituts- oder Seminarvorstehers Sonderregelungen bewilligen.

Dass ausgerechnet in dieser für die Nachwuchsförderung eher unerfreulichen Situation vor kurzem ein Paragraph in die Universitätsordnung aufgenommen worden ist, der verlangt, dass bei der Anstellung und Beschäftigung von Assistenten der Förderung des akademischen Nachwuchses Rechnung zu tragen sei, mutet eigenartig an, solange die Bestimmungen von 1986 nicht geändert werden.

Vorhandene Förderungsmöglichkeiten

Ich bin mir bewusst, dass ich hier ein verhältnismässig negatives Bild gezeichnet habe, glaube aber, dass dieses Bild den Tatsachen entspricht. Freilich soll nicht der Eindruck erweckt werden, Nachwuchsförderung sei heute im Zusammenhang mit dem Mittelbau fast nicht mehr möglich. Möglichkeiten sind weiterhin vorhanden, sofern Professoren und Assistenten in gegenseitiger Absprache den richtigen Weg zu wählen suchen. Wie ich mir dies vorstelle, sei kurz skizziert.

Wer nach dem Lizentiat eine wissenschaftliche Laufbahn ins Auge fasst, soll durchaus eine Zwei-Drittel-Stelle als Assistent annehmen. Er muss aber darnach trachten, daneben die Arbeit an seiner Dissertation zügig zu fördern. Dies setzt voraus, dass er neben der Zwei-Drittel-Anstellung nicht noch weitere Verdienstmöglichkeiten sucht, was selbstverständlich gewisse materielle Opfer mit sich bringt. Da, gesamtschweizerisch gesehen, die Zürcher Assistentenbesoldung jedoch verhältnismässig hoch ist, sollten diese Opfer zumutbar sein, denn für die Vorbereitung einer akademischen Karriere ist die Tätigkeit als Assistent auf jeden Fall förderlicher als ein anderer, möglicherweise lukrativerer Broterwerb. Die Arbeit zugunsten eines Seminars und zugunsten eines Professors enthält viele wissenschaftliche Anregungen, und vielleicht hat der Assistent das Glück, einem Professor zugeordnet zu sein, der nicht, als verlängerter Arm der Verwaltung, Präsenzstunden zählt, sondern dem Assistenten die Freiheit lässt, die geforderten Leistungen so zu erbringen, wie es dem Charakter und der Arbeitsweise des Assistenten entspricht. Wichtig ist, dass die Dissertation nach rund zwei Jahren vorliegt.

Bei promovierten Assistenten gilt ebenfalls, dass die Arbeit an einem Seminar und für einen Professor viele wissenschaftliche Anregungen bieten kann. Bekommt der Assistent auch Lehraufträge, gilt dies in noch höherem Masse. Wie sich die Beteiligung an Forschungsprojekten des Seminars oder Instituts gestaltet, hängt stark vom Fachgebiet ab. Nebenbei sei darauf hingewiesen, dass an zahlreichen Seminarien und Instituten Forschungsvorhaben durchgeführt werden, die aus Drittmitteln (zum Beispiel Nationalfondskrediten) finanziert werden. In ihrem Rahmen können Assistenten, ja sogar Doktoranden arbeiten, ohne dass sie den Anstellungsbedingungen des Kantons Zürich unterstehen.

Die Habilitation

Will ein Assistent eine akademische Laufbahn einschlagen, muss er sich habilitieren. Unter den heutigen Bedingungen eignet sich die Assistentenanstellung jedoch schlecht für die Vorbereitung oder gar Ausarbeitung einer Habilitationsschrift. Abgesehen davon ist es unerlässlich, dass ein angehender Wissenschaftler nicht nur eine Universität und ein Forschungszentrum kennt, sondern sich in der Welt der Wissenschaft auch im Ausland umgesehen und

ausländische Forschungszentren und Forscher kennengelernt hat. Hier liegen gewisse Hemmnisse in den modernen Lebensgewohnheiten. Es gibt angehende Forscher, welche glauben, sie könnten aufgrund von partnerschaftlichen oder sogar bereits familiären Bindungen und Verpflichtungen die Schweiz nicht für längere Zeit verlassen. Obwohl es hart klingt, muss ich dazu sagen: Solche Weigerungen erschweren, ja verunmöglichen die sinnvolle Planung einer wissenschaftlichen Laufbahn.

Eine Assistentenanstellung ist gerade für den akademischen Nachwuchs nur eine Durchgangsstation. Zu langes Verweilen ist für die akademische Laufbahn abträglich.

Hier muss ich eine Bemerkung einfügen, welche die Professoren betrifft. Wenn ein – überlasteter – Professor einen Assistenten hat, mit dem er sich gut versteht, der ihn in einer gut eingespielten Zusammenarbeit tatkräftig entlastet, kann auch vom Professor her die Tendenz bestehen, das Anstellungsverhältnis in einer Weise auszudehnen, die für eine akademische Laufbahn des Assistenten nicht förderlich ist. In den Kommissionen zur Förderung des akademischen Nachwuchses macht man die Erfahrung, dass Professoren ihre begabten Assistenten in sehr unterschiedlicher Weise dazu ermuntern, sich um ein Stipendium zu bewerben. Nachwuchsplanung hat so oft einen sehr individuellen Aspekt.

Stipendien

Ich habe von Förderungskommissionen gesprochen. Damit meine ich

— die Forschungskommission der Universität Zürich, welche vom Schweizerischen Nationalfonds Mittel erhält, um angehenden Forschern Stipendien zuzusprechen,

— die Kommission zur Förderung des akademischen Nachwuchses, welche die gleiche Aufgabe erfüllt mit Mitteln eines kantonalen Kredits.

Die genannten Stipendien dienen grundsätzlich zur Vorbereitung einer Habilitation. Sie ermöglichen den Ausstieg aus dem Mittelbau auf dem Weg zu einer akademischen Karriere.

Nachbemerkung

Ich bin mir bewusst, dass ich nur von einer einzigen Kategorie des Mittelbaus, den Assistenten, gesprochen habe. Bei Oberassistenten und wissenschaftlichen Mitarbeitern sind die Probleme der Nachwuchsförderung jedoch entweder die gleichen wie bei den Assistenten oder sie stellen sich überhaupt nicht, da die Posten Endstationen darstellen. Für die Beurteilung der Probleme der Assistenten zürte ich mich nicht zuständig. Ihre Anstellung wird auch durch einen anderen Anhang des Angestelltenreglements geregelt. Gemäss Statuten des VAUZ gelten auch Lehrbeauftragte als Mittelbauangehörige. Probleme der Nachwuchsförderung stellen sich bei ihnen praktisch jedoch nur dann, wenn sie gleichzeitig Assistenten sind. Deshalb muss davon nicht weiter die Rede sein.

Ist das Prinzip des «Doktorvaters» überholt?

Assistierende an der Massen-
universität zwischen Anspruch
und Wirklichkeit

*Cand. Phil. I
Elisabeth Maurer
studiert Pädagogik
im Hauptfach,
Politologie und
Angewandte
Psychologie im
Nebenfach an der
Universität
Zürich*

Assistierende sind durch ihren Status immer zugleich Lernende und Lehrende, ihr Handlungsspielraum definiert sich durch diese Mischfunktion. Die zwei Funktionen sind ihre wissenschaftliche Qualifizierung für eine akademische Laufbahn und die Unterstützung der Professoren in Lehr-, Forschungs-, Administrations- und Dienstleistungsaufgaben. Diese beiden Ansprüche haben sich verschoben. Während früher der Anspruch der wissenschaftlichen Qualifikation im Vordergrund stand, erschwert heute der hohe Einsatz der Assistierenden in der Entlastungstätigkeit für die Professoren die erwartete Weiterbildung. In diesem Artikel wird nach möglichen Ursachen für diese Verschiebung gefragt. Ziel ist es, für die akut gewordene Kritik an der mangelhaften akademischen Nachwuchsbetreuung an den Universitäten einen vielleicht unüblichen, aber hoffentlich griffigen Ansatzpunkt zu finden¹.

Die Förderung des akademischen Nachwuchses ist eine der Kernfunktionen einer Universität als Bildungsinstitution. Die Fähigkeit einer Universität, einen qualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchs heranzubilden, entscheidet langfristig darüber, ob sie in Bildung und Wissenschaft einen modernen Standard erhalten kann. Die Assistierenden bilden in zwei Richtungen das Potential für den akademischen Nachwuchs: sowohl für die Qualifikation in einer unübertroffenen akademischen Laufbahn als auch für die Qualifikation für verantwortungsvolle Berufe im Beschäftigungssystem ausserhalb der Universität.

Von der Nachwuchskraft zur Entlastungskraft

Verschiebung der Ansprüche an Doktoranden und doktorierende Assistenten im Wandel der Zeit: Entsprechend dem traditionellen Bildungsideal, das auf

das Humboldtsche Konzept der Universität zurückgreift, besteht die Hauptaufgabe des akademischen Nachwuchses darin, sich wissenschaftlich weiterzubilden und zu qualifizieren. Zentrales Förderungsmedium ist die enge Beziehung zum «Doktorvater». Der junge Doktorand wird durch den Professor in das wissenschaftliche Arbeiten und Denken eingeführt. Die Vorbildfunktion wird als entscheidend betrachtet. Unterstützung des Professors durch den Doktoranden in seinen Aufgaben bezüglich Lehre und Forschung diene in erster Linie dem Hineinwachsen in die universitären Aufgabenbereiche. Die Unterstützungsfunktion stand im Dienst der wichtigeren Qualifikationsfunktion.

Seit dem Zweiten Weltkrieg änderte sich die Situation des akademischen Nachwuchses an der Universität Zürich sehr. Mit der Einführung des Lizentiats um 1960 als obligatorisches Abschlussexamen wurden die Dissertation als wissenschaftlicher Teil der Diplomprüfung gewichtet und die Ansprüche an sie gehoben. Erst seit den sechziger Jahren wurden die Assistierenden den einzelnen Professoren zugewiesen, früher waren wenige dem Institut oder dem Seminar zugeteilt. Mit den wachsenden Studierendenzahlen hatte sich das Zahlenverhältnis zwischen Professoren und Studierenden zunehmend verschlechtert. Parallel dazu wuchs die Bedeutung der Assistenten(-innen) in Lehre und Forschung. Die Assistenten(-innen) übernahmen in einem stets grösser werdenden Teil ihrer Anstellungszeit Entlastungsaufgaben in der Lehre, aber auch in der Forschung, und der Administration. Es entstand ein grosser Mitarbeiterstab, der relativ eigenständig auf der Ebene der Lehrstühle und der Institute/Seminare arbeitete². Der Grund für den Mangel an Nachwuchskräften wird von Tanner³ darin gesehen, dass der Ausdifferenzierung eines breitgefächerten Mittelfeldes an der Universität – dem Kennzeichen des institutionellen Strukturwandels der Universität – nicht Rechnung getragen wurde⁴. Mit dieser Entwicklung hat die *Unterstützungsfunktion der Assistenten(-innen)* gegenüber der Qualifikationsfunktion massiv zugenommen. Sie verhindert bzw. erschwert bei vielen Assistentinnen und Assistenten die persönliche wissenschaftliche Weiterbildung⁵.

Worin liegen die Ursachen für die Verschiebung der Qualifikationsfunktion der Assistenten(-innen) zugunsten der Unterstützungsfunktion? In der gängigen Meinung haben Faktoren wie die Massenuniversität, die öffentliche Finanzkrise, die veraltete Verwaltungs- und Finanzpolitik des Kantons, die mangelnde Autonomie der Universität gegenüber dem Kanton Zürich Konjunktur. Zudem betreibt der Bund Forschungspolitik und vernachlässigt die Bildungspolitik im tertiären Bildungssektor. Diese Argumente haben sicher ihre Berechtigung. Konkret haben sich zum Beispiel die Anstellungsbedingungen der Assistenten(-innen) im Zuge der öffentlichen Sparpolitik und der kantonalen Verwaltungspolitik bezüglich der Möglichkeit, sich wissenschaftlich weiter zu qualifizieren, verschlechtert. Seit 1986 werden Assistenten in der Regel nur noch zu 50 Prozent bzw. höchstens 75 Prozent für Doktoranden angestellt. Die finanzielle Lebensgrundlage ist damit oft nicht gesichert, die persönliche wis-

wissenschaftliche Weiterbildung bzw. die Arbeit für die Dissertation hat in der Regel ausserhalb der Arbeitszeit zu erfolgen⁶.

Abhängigkeit der Assistentinnen und Assistenten von der Professorenschaft

Die Untersuchungen zur Ausbildungssituation in den Massenfächern Geschichte, Psychologie und Recht führen mich zudem zu der These, dass es strukturelle uniinterne Faktoren gibt, die wesentlich dazu beitragen, dass das Nachwuchsproblem an der Universität Zürich nicht gelöst werden kann. Diese äussern sich unter anderem in einer *engen, wenig transparenten Abhängigkeit der Assistentinnen und Assistenten von den Professoren*. Im Universitätsgesetz gibt es bis heute keinen eigenen Abschnitt über Rechte und Pflichten der Assistierenden, der wissenschaftlichen Mitarbeiter, des Mittelbaus. Die Assistenten(-innen) sind zwar der Erziehungsdirek-

«Der junge Doktorand wird durch den Professor in das wissenschaftliche Arbeiten und Denken eingeführt»

tion (ED) unterstellt, die auf Antrag der Instituts- oder Seminarleitung eine Assistentenstelle bewilligt, verlängert oder kürzt. Anstellungsbedingungen sind in der Angestelltenverordnung (AVO) geregelt, einem ausserordentlich restriktiven Angestelltenreglement. Aber für die wissenschaftliche Laufbahn einer Assistentin oder eines Assistenten ist die konkrete Arbeitsbeziehung mit und die Förderung durch den Professor entscheidend. Dieser trifft die Auswahl der Geförderten, ermöglicht Beziehungen zu in der Wissenschaft tätigen Personen, unterstützt Publikationen, gibt Empfehlungen ab, vergibt Lehraufträge, organisiert Forschungsprojekte usw. Mit dem Kanton als Arbeitgeber und den Professoren als wissenschaftlichen Mentoren sind Assistierende Diener zweier Herren. Kompetenzüberschneidungen ermöglichen eine gegenseitige Abschiebung der Verantwortung. So sagen zum Beispiel Professoren und Professorinnen, die Politik und die Verwaltungsbürokratie des Kantons seien verantwortlich für die schlechte Situation der Nachwuchskräfte, und Politiker und Verwaltungspersonal bemängeln den ausgeprägten Individualismus der Professoren und das elitäre Denken im tertiären Bildungssektor. Die gesetzlich gewährleistete akademische Freiheit bewirkt, dass im Rahmen der gegebenen finanziellen und rechtlichen Mittel keine Einmischung von aussen in die Ausgestaltung der professoralen Tätigkeit erfolgt. Dies ist zugleich eine Chance wie eine Gefahr für die Assistentinnen und Assistenten.

Unter den *Bedingungen der Massenuniversität* unterstützt diese Art des doppelten Arbeitsverhältnisses, dass die hohen Belastungen, denen die Pro-

fessoren durch die Zunahme der Studierenden ausgesetzt sind, in Form von *verschiedenen Arten von Entlastungshandlungen* an die Assistierenden weitergegeben werden können. Die Überforderung bzw. Überbelastung des traditionellen professoralen Lehrkörpers ist teilweise extrem hoch, und die Erfüllung der wachsenden Aufgaben in der Lehre, in der Forschung, der Verwaltung und den Dienstleistungen gegenüber der Öffentlichkeit ist kaum mehr zu bewältigen. Die vielfältigen Formen individueller Entlastungshandlungen sind von einem verschärften (offenen und versteckten) Ressourcen- und Belastungsverteilungskonflikt zwischen den Professoren, den Lehrstühlen und den Fachbereichen begleitet. Dies ist vermutlich Ausdruck davon, dass die Professorenschaft auf dem Hintergrund der akademischen Freiheit grosse Schwierigkeiten hat, auf der Ebene des Fachbereiches und des Instituts oder Seminars kollektiv verbindliche Entscheidungen im Sinne von gemeinsamer Problembewältigung zu treffen. Die Entlastungshandlungen äussern sich unter anderem in individuell eingeführten Zulassungsbeschränkungen zu Lehrveranstaltungen, in der Verschärfung von Anforderungen an das Studium, in Konfliktvermeidungsstrategien, Abgabe von Aufgabenbereichen an Assistierende usw. Unter dieser Situation leiden aber die Assistierenden besonders. Je nachdem wie es den Professoren und Professorinnen gelingt, ihre eigene Belastungssituation zu bewältigen, und wie viele Ressourcen ihnen zur Verfügung stehen, äussert sich die Belastung bei den Assistierenden unterschiedlich. Die Assistierenden neigen schliesslich dazu, die Entlastungshandlungsmuster der Professoren zu reproduzieren. So ist ein typisches Muster der Entlastung zum Beispiel die Tendenz, sich für eine der univer-

«Mit dem Kanton als Arbeitgeber und den Professoren als wissenschaftliche Mentoren sind Assistierende Diener zweier Herren»

sitären Aufgaben zu entscheiden, und den Akzent entweder auf die Lehre oder auf die Forschung oder auf Verwaltungsaufgaben zu legen. Folge für die Assistenten ist, dass sie sich zum Beispiel stark in der Lehre engagieren und somit den Anschluss an ihre persönliche wissenschaftliche Qualifikation verpassen oder in der Forschung und der Administration tätig sind und damit die Betreuung der Studierenden leidet.

Alternativen zum Konzept des «Doktorvaters»?

Unter den Bedingungen der Massenuniversität wird es immer schwieriger, das Prinzip des «Doktorvaters» sinnvoll anzuwenden. Die Professoren verfügen oft nicht über die notwendige Zeit und Energie, sich in die Materie der Dissertanden hineinzuden-

ken. Insbesondere, wenn Nachwuchskräfte versuchen, neue Forschungsmethoden und -inhalte zu reflektieren und zu entwickeln, sind die Assistierenden in ihrer wissenschaftlichen Qualifikation auf sich selbst gestellt. Zudem entspricht die Idee des «Doktorvaters» heute im Vergleich mit modernen Bildungs- und Führungskonzepten einem paternalistischen Konzept. Bisher gibt es keine Alternative für das Doktorvater-Prinzip. Verbreitet ist inzwischen die Einrichtung eines Forschungskolloquiums, an dem Dissertationen und Lizentiatsarbeiten vorgestellt und diskutiert werden. Es gibt aber kaum institutionell eingerichtete Ausbildungsgänge oder -angebote für Dissertanden. Die Entwicklung von Ausbildungskonzepten für die Promotionsphase und die Post-Doktorats-Phase wird deshalb von Vertretern des VAUZ⁷ als notwendig erachtet. Die hohe Belastung in den Massenfächern und die uni-interne eher schwierige Kommunikationssituation führen im Moment dazu, sich politisch auf Fragen der Verbesserung der Anstellungsbedingungen in der Auseinandersetzung mit dem Kanton zu konzentrieren. Die Besoldungsrevision und die Entwicklung eines neuen Mittelbaukonzeptes⁸ sind Beispiele dafür. Es gibt bisher jedoch kein Konzept für einen Ausbildungsgang für den wissenschaftlichen Nachwuchs für die Universitätslaufbahn, der es den Doktoranden erlaubt, sich aus dem engen wenig transparenten Arbeitsverhältnis mit den Professoren zu lösen.

Damit ergibt sich eine vorläufige Antwort auf die Frage nach der Ursache der Verschiebung der Qualifikationsfunktion zugunsten der Unterstützungsfunktion. Es handelt sich um ein Wechselspiel zwischen externen und internen Faktoren, nicht nur Massenuniversität, mangelnde Finanzen und kantonale Verwaltungspolitik sind zentral, ebenso wichtig sind die internen hierarchischen Strukturbedingungen. Dies könnte auch anhand der Stellung der Privatdozenten, der Postdoktoranden, der wissenschaftlichen Mitarbeiter sowie der Studierenden und der Frauen aufgezeigt werden.

Mögliche Perspektiven

Die universitätsinterne Hierarchie, die Stellung der Assistierenden gegenüber den Professoren und dem Kanton sollten überdacht und geändert, Kompetenzüberschneidungen zwischen Kanton und Professoren entflochten werden. Dies könnte in die Diskussion des Konzeptpapiers der Professoren-schaft «Uni Zürich 2000» einbezogen werden. Die Ausbildung für Doktoranden sollte mit Einbezug der Betroffenen überprüft und neu konzipiert werden. Der Handlungsspielraum für die Entwicklung fachadäquater moderner Ausbildungskonzepte für den wissenschaftlichen Nachwuchs ist vermutlich auf der Ebene der Fachbereiche und/oder der Institute am grössten. Konkrete Massnahmen sollen den Assistenten(-innen) ermöglichen, sich auf die persönliche Weiterqualifizierung zu konzentrieren. Die Lehrtätigkeit für die inneruniversitäre Laufbahn ist als Qualifikationskriterium aufzuwerten. Den ausseruniversitär orientierten Doktoranden

soll eine der künftigen Berufspraxis entsprechende moderne Ausbildung gewährleistet sein.

Die Vorteile und die Notwendigkeit der akademischen Freiheit bezüglich Inhalten und den notwendigen Handlungsfreiräumen zur Entwicklung neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse muss unbedingt bewahrt werden. Man sollte jedoch versuchen, den Nachteil des akademischen Individualismus dort einzudämmen, wo er notwendige kollektive universitätsinterne Entscheidungen zur Problembewältigung der Massenuniversität verunmöglicht.

«Die Assistierenden neigen schliesslich dazu, die Entlastungshandlungsmuster der Professoren zu reproduzieren»

Für die Professoren in den Massenfächern sollten Entlastungskonzepte entwickelt werden, die die Aufgabenvielfalt von Lehre, Forschung, Verwaltung, Dienstleistung in einer Person überdenken und im Bereich der Modernisierung der Lehre und der Mitarbeiterführung Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten. Für den universitären Lehrkörper sollten Regelungen gefunden werden, die es erlauben, die Erfahrungen aller in der Lehre beteiligten Fachkräfte laufend auszuwerten, zu entwickeln und das Know-how der Assistierenden zu integrieren. Das bedingt eine Modernisierung des Lehrkörperverständnisses, indem zum Beispiel die Assistenten(-innen) institutionelle Beteiligungsmöglichkeiten erhalten, die ihren Tätigkeiten entsprechen.

Für die Politik der Assistentinnen und Assistenten und ihre Vereinigungen würden die obigen Überlegungen die Konsequenz haben, dass sie bildungspolitische Konzepte gegenüber personalpolitischen Konzepten aufwerten.

Literatur

¹ Die in diesem Artikel formulierten Thesen wurden auf der Basis einer Lizentiatsarbeit an der Forschungsstelle für Politische Wissenschaften entwickelt. Der Arbeitstitel lautet: «Modernisierungsgrenzen und -möglichkeiten der Ausbildung an der Universität Zürich». Die Untersuchungen stützen sich auf Gespräche mit Professoren, Assistierenden, Studierenden in den Fächern Geschichte, Psychologie und Recht, weiter mit Privatdozenten, Frauen, Vertretern der Universitätsleitung, der Hochschulkommission und der Wirtschaft sowie auf Dokumentanalysen.

² Die Universität Zürich 1933–1983 (1983). Rektorat der Universität Zürich (Hrsg.), Zürich, 181ff., 269ff., 471ff.

³ Jakob Tanner war Präsident des Verbandes der Mittelbauvereinigungen der schweizerischen Hochschulen

⁴ Tanner (1986). Probleme des Mittelstandes aus gesamtschweizerischer Sicht. VHS-Bulletin, 12. Jg., Nr. 4

⁵ Entwicklungsplan der Universität Zürich, 1990–1995. Universität Zürich (Hrsg.), 62 ff.

⁶ Verordnung über das Dienstverhältnis der Angestellten der Verwaltung, vom 26. Juni 1991, Paragraphen 15–22

⁷ VAUZ: Vereinigung der Assistentinnen und Assistenten an der Universität Zürich

⁸ VAUZ Bulletin 92

Wenig Begeisterung für Hochschul- karrieren

Umfrage zur Situation des
Mittelbaus an der Universität
Zürich

*Dr. Andreas
Ladner ist Assi-
stent am Sozio-
logischen Institut
der Universität
Zürich*

Obwohl dem Mittelbau an der Universität Zürich eine wichtige Rolle zukommt, ist über die konkreten Arbeits- und Anstellungsverhältnisse nur wenig bekannt. Mit einer im Sommer 1993 durchgeführten, schriftlichen Befragung hat eine Arbeitsgruppe der Vereinigung der Assistentinnen und Assistenten der Universität Zürich (VAUZ) den Versuch unternommen, hier mehr Klarheit zu schaffen.

Wieviel Personen im Mittelbau der Universität Zürich beschäftigt sind, lässt sich, so seltsam dies klingen mag, nicht genau bestimmen. Zu den rund 1580 kantonal besoldeten Personen gesellen sich noch etwa 800 vom Nationalfonds oder durch Drittmittel finanzierte Angestellte, wobei Überschneidungen bei Personen mit mehreren Arbeitsgebühren nicht auszuschliessen sind.

Tabelle 1: Anstellungsverhältnisse und Überstunden nach Fakultäten

	Total	Theo- log. Fak.	Rechts- wiss.	Medi- zin. Fak.	Veteri- när- med. Fak.	Phil. I	Phil. II
> 50%	4	20		5	3	3	3
50%	35		100	8	13	52	48
51-75%	16	70		2	3	28	23
76-99%	4			7	3	4	
100%	41	10		78	77	13	26
drs. =	74	62	50	91	90	62	66
N =	348	10	18	109	30	115	65
drs. Überstunden/Woche	28	37	12	36	36	22	25
N =	325	9	18	111	31	92	64

Am stärksten an der Befragung beteiligt haben sich die vom Kanton angestellten Personen. Mit 87 Prozent stellen sie die überwiegende Mehrheit. Etwa 8 Prozent beziehen ihren Lohn sowohl vom Kanton wie auch vom Schweizerischen Nationalfonds (NF) oder von Drittmitteln, während 5 Prozent ausschliesslich vom NF oder von Drittmitteln finanziert sind.¹ Rund 70 Prozent des Mittelbaus stellen die Assistentinnen und Assistenten, deutlich geringer ist mit je 12 Prozent der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. der Oberassistentinnen und Oberassistenten.

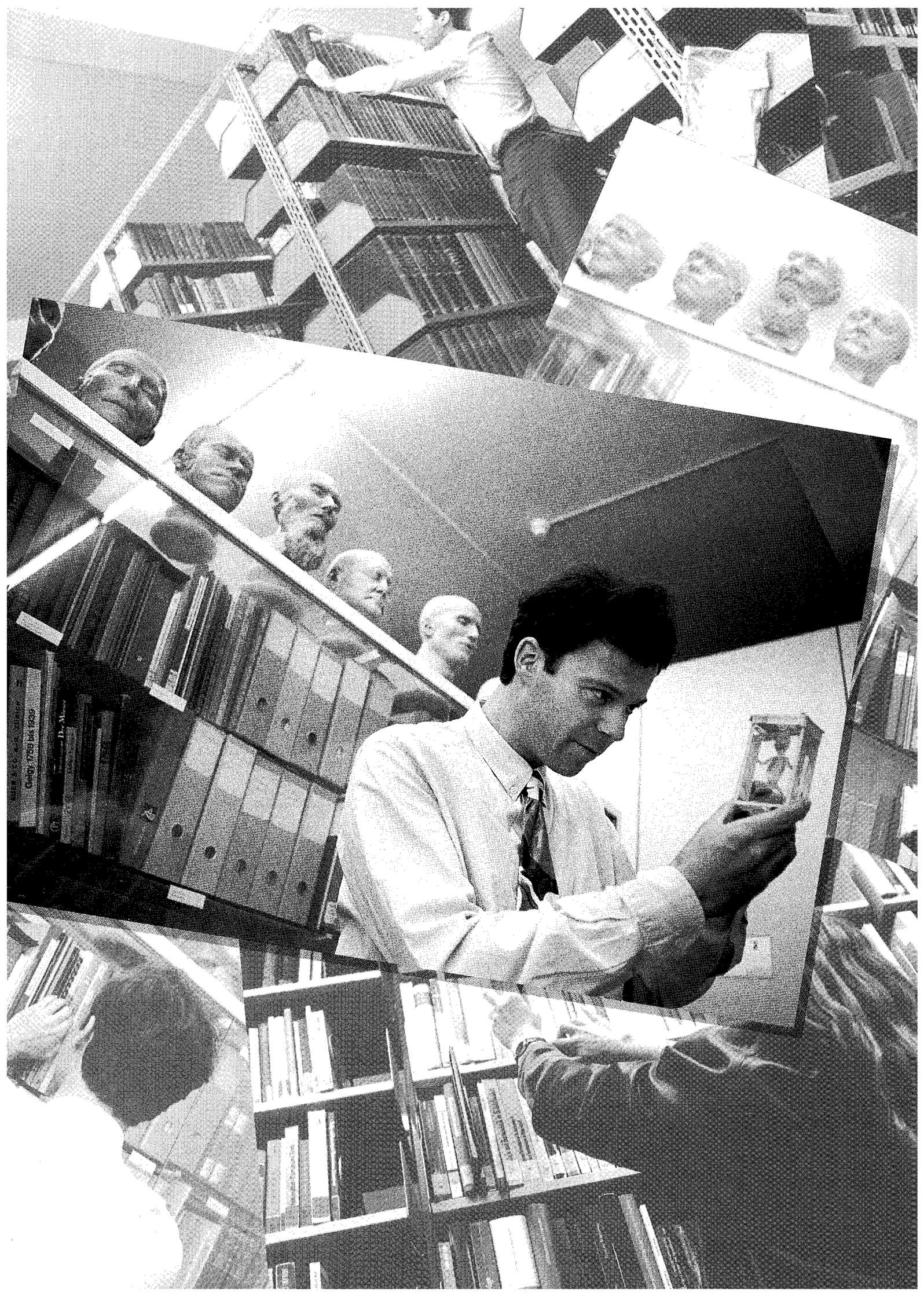
Grosse Altersunterschiede

Knapp die Hälfte der Mittelbauangestellten arbeitet schon länger als drei Jahre an der Universität, und nahezu ein Fünftel schon mehr als sechs Jahre. Etwas kürzer ist die durchschnittliche Anstellungsdauer der Assistierenden (ohne Oberassistenten und wissenschaftliche Mitarbeiter): Rund zwei Drittel sind seit weniger als drei Jahren im Mittelbau angestellt. Ihr Durchschnittsalter beträgt 32 Jahre, dasjenige der Oberassistentinnen und Oberassistenten rund 40 Jahre. Beachtlich ist die gesamte Altersspannweite: Das jüngste Mitglied unter den Antwortenden ist 24, das älteste 62 Jahre alt. Etwas über 30 Prozent sind Frauen.

Viele Überstunden

Die grosse Mehrheit des Mittelbaus ist mindestens zu 50 Prozent an der Universität beschäftigt (vgl. *Tabelle 1*). Lediglich rund 4 Prozent der Assistierenden besetzen weniger als 50 Stellenprozente. Etwas mehr als ein Drittel ist genau zu 50 Prozent angestellt, und rund die Hälfte arbeitet vollzeitig. Aufgeschlüsselt nach Fakultäten zeigt sich, dass volle Stellen praktisch nur in der Medizinischen und Veterinärmedizinischen Fakultät verbreitet sind und dort zur Regel gehören. In den Rechtswissenschaften finden sich ausschliesslich 50-Prozent-Stellen, und auch in den beiden Philosophischen Fakultäten ist eine halbe Stelle das am stärksten verbreitete Anstellungsverhältnis. Eine beachtliche Minderheit wäre durchaus bereit, mehr bezahlte Arbeit zu leisten: Etwa ein Drittel der nicht zu 100 Prozent Angestellten würde sich mehr Stellenprozente wünschen.

Ergänzt wird die Arbeitszeit in einem beachtlichen Masse durch nicht bezahlte Überstunden. Besonders viele Überstunden (im Durchschnitt 37 pro Monat!) werden an der Theologischen Fakultät geleistet. Prominent und wiederholt ein Thema von politischen Vorstössen sind auch die Überstundenpensen in der Medizin und der Veterinär-Medizin (monatlich je 36). Interessanterweise steigt der Tendenz nach mit zunehmendem Arbeitspensum auch die Zahl der unbezahlten Mehrarbeit. Überstunden scheinen ein fester Bestandteil einer Mittelbauangestellten zu sein (lediglich ein Fünftel gibt an, keine Überstunden zu machen). Sie werden jedoch nicht primär aus Freude an der Arbeit geleistet, auch



wenn dies gelegentlich vorkommt, sondern schlicht, weil es zuviel Arbeit gibt. Weitere wichtige Motive für Überstunden sind die Arbeit an einer Dissertation oder Habilitation (vor allem in der Theologischen und den beiden Philosophischen Fakultäten) oder die Mitarbeit in einem Forschungsprojekt. In der Philosophischen Fakultät I hat häufig auch die Mitarbeit an Lehrveranstaltungen Überstunden zur Folge.

Heterogene Tätigkeitsprofile

Besondere Beachtung verdienen die unterschiedlichen Tätigkeitsprofile in den verschiedenen Fakultäten. Selbständig geforscht wird vor allem, nämlich während rund 40 Prozent der gesamten Arbeitszeit, in der Philosophischen Fakultät II (vgl. *Tabelle 2*). Dem theologischen Mittelbau steht mit rund einem Drittel ebenfalls ein vergleichsweise grosser Teil seines Zeitbudgets für eigene Forschungstätigkeit zur Verfügung. Und auch die Veterinär-Mediziner forschen deutlich mehr als der verbleibende Mittelbau. Mit einem Fünftel des Zeitbudgets steht in der Rechtswissenschaftlichen Fakultät mit Abstand der grösste Anteil für die Korrektur von Prüfungen zu Buche, während Dienstleistungen vor allem bei den Medizinern und Veterinär-Medizinern mit rund einem Drittel einen grossen Stellenwert einnehmen. Lehrveranstaltungen, und zwar vor allem eigene, bilden den grössten Budgetposten in der Philosophischen Fakultät I. Der Zeitaufwand dafür ist jedoch nicht ausgesprochen hoch und steigt zusammen mit der Mitarbeit an Lehrveranstaltungen lediglich auf gegen einen Viertel der gesamten Arbeitszeit. Überhaupt sind in der Philosophischen Fakultät I keine herausragenden Schwerpunkte zu erkennen, was auf besonders heterogene, von Institut zu Institut unterschiedliche Anstellungsverhältnisse schliessen lässt.

Mehr forschen

Zu den prioritären Tätigkeiten in der Wunschliste des Mittelbaus gehört die Forschung. Rund 70 Prozent der kantonal Assistierenden würden es begrüssen, wenn sie mehr Zeit für eigene Forschungstätigkeiten aufwenden könnten, und rund die Hälfte würde auch gerne verstärkt an Forschungsprojekten mitarbeiten (vgl. *Tabelle 3*). Besonders ausgeprägt ist dieser Wunsch in der Philosophischen Fakultät I sowie in Form von Mitarbeit in Forschungsprojekten in den Rechtswissenschaften. Beides sind Fakultäten, in denen die Assistierenden einen vergleichsweise geringen Teil ihre Zeit für Forschung aufwenden. Mehr Zeit sollte auch für die Weiterbildung eingesetzt werden können (besonders stark von Medizinern und Phil. Iern gewünscht), und schliesslich besteht vereinzelt ein Wunsch nach mehr eigenen Lehrveranstaltungen. Eher weniger Zeit einsetzen möchte der Mittelbau für Dienstleistungen und administrative Tätigkeiten sowie, allen voran die Rechtswissenschaftler, für die Korrektur von Prüfungen und Seminararbeiten.

Tabelle 2: Tätigkeitsprofil des Mittelbaus nach Fakultäten

	Total	Theolog. Fak.	Rechts.-wiss.	Medizin. Fak.	Veterinär-med. Fak.	Phil. I	Phil. II
Eigene Lehrveranstaltungen	8	9	4	2	4	17	4
Mitarbeit bei Lehrveranstaltungen des/r Profs./Prof.	7	12	12	3	4	9	10
Mitarbeit an Forschungsprojekten	10	12	16	12	5	8	11
Eigene Forschungstätigkeit	22	32	15	15	28	16	39
Studenten/-innen-Betreuung	10	4	10	6	7	13	13
Dienstleistungen	17	5	2	33	30	6	9
Administrative Tätigkeiten für das Institut	9	13	7	10	10	8	6
Arbeiten für die Institutsbibliothek	4	7	2	0	1	10	1
Weiterbildungen, Tagungen, Kongresse u.ä.	4	1	1	6	4	4	4
Korrekturen von Prüfungen, Seminararbeiten usw.	4	7	22	0	0	6	1
Andere Tätigkeiten	6	0	10	10	7	3	2
N =	332	10	17	107	26	108	61

Tabelle 3: Gewünschte Änderungen im Tätigkeitsprofil

	Total	Theolog. Fak.	Rechts.-wiss.	Medizin. Fak.	Veterinär-med. Fak.	Phil. I	Phil. II
Eigene Lehrveranstaltungen	32	38	60	25	47	28	35
Mitarbeit bei Lehrveranstaltungen des/r Profs./Prof.	9	0	15	11	12	6	7
Mitarbeit an Forschungsprojekten	48	43	63	43	40	63	34
Eigene Forschungstätigkeit	69	60	60	67	60	85	63
Studenten/-innen-Betreuung	16	13	27	21	26	12	8
Dienstleistungen	3	0	0	3	9	2	0
Administrative Tätigkeiten für das Institut	0	0	0	1	0	0	0
Arbeiten für die Institutsbibliothek	32	0	0	9	0	1	
Weiterbildungen, Tagungen, Kongresse u.ä.	62	57	50	68	55	67	48
Korrekturen von Prüfungen, Seminararbeiten usw.	1	0	0	0	0	1	3

Eine Hochschulkarriere wird nur noch von einem kleinen Teil der Mittelbauangehörigen zielbewusst angestrebt. Lediglich etwa 15 Prozent machen geltend, eine solche zu planen. Dazu gesellt sich ein weiteres Drittel, welches ein solches Vorhaben eventuell ins Auge fasst. Lediglich ein Fünftel dieser

beiden Gruppen bezeichnet jedoch die Chancen für eine Hochschulkarriere als gut. Als Hauptgründe für einen Verzicht auf eine akademische Karriere werden angegeben: die schlechten Chancen auf Erfolg (46 Prozent), die Schwierigkeit, dies mit Familie und Kindern zu vereinbaren (38 Prozent), den damit verbundenen Stress (36 Prozent) und das Fehlen einer konkreten Förderung (32 Prozent). Letzterem ist noch beizufügen, dass in nahezu der Hälfte der karrierewilligen Fälle, mit dem direkten Vorgesetzten nicht über eine Hochschulkarriere gesprochen wird und dass nur ein Fünftel angibt, ohne Einschränkungen eine konkrete Förderung im Hinblick auf eine wissenschaftliche Karriere zu erfahren.

Mehr permanente Stellen

Die hier präsentierten Ergebnisse verstehen sich – wie bereits angetönt – als einen ersten Einblick in die nur unzureichend bekannten Anstellungs- und Arbeitsverhältnisse des Mittelbaus an der Universität. Weitere Auswertungen werden folgen. In einem nächsten Schritt wird es darum gehen, konkrete Problemlagen zu formulieren und universitätspolitische Forderungen abzuleiten. Bereits jetzt zeichnen sich erste Themengebiete ab. So mutet es beispielsweise seltsam an, wenn von seiten des Bundes ausserordentliche Finanzmittel zur Förderung des akademischen Nachwuchses zur Verfügung gestellt werden, während die Angehörigen des Mittelbaus von seiten ihrer Vorgesetzten nur in einem relativ geringen Ausmass eine konkrete Förderung erfahren. Als ebenso problematisch dürfte sich die vielfach sehr lange Anstellungsdauer auf Assistenzstellen und das hohe Durchschnittsalter des Mittelbaus erweisen. Fällt eine Hochschulkarriere ausser Betracht, so wird es mit zunehmendem Alter immer schwieriger, ausserhalb der Universität eine Anstellung zu finden. Schwierigkeiten können zudem entstehen, wenn Beruf und Familienwünsche vereint werden müssen. Und schliesslich ist es unbefriedigend, wenn auf zeitlich begrenzten Stellen Arbeitsleistungen erbracht werden, für die eigentlich eine permanente Anstellung angemessen wäre. In diesem Sinne versteht sich auch die von der VAUZ vorgebrachte Forderung nach der Schaffung von mehr permanenten Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

¹ Entsprechend diesen Zahlen sind die vom Kanton Besoldeten in unserem Sample übervertreten, so dass die Ergebnisse vor allem für sie ihre Gültigkeit haben. Insgesamt blieb der Rücklauf unserer Befragung eher hinter den Erwartungen zurück. Der wirtschaftswissenschaftliche Mittelbau hat – vermutlich aus kurzfristigen zeitökonomischen Überlegungen – praktisch gänzlich auf eine Teilnahme verzichtet und kann im folgenden nicht berücksichtigt werden. Unter den vom Kanton Besoldeten beläuft sich die Antwortquote auf rund 20 Prozent. Höher ist die Beteiligung mit 36 bzw. 37 Prozent in der Theologischen Fakultät und in der Phil. I. Hier sind die Ergebnisse demzufolge besonders verlässlich.

Bleibt nur die zweite Garnitur an der Universität?

Die Situation des Mittelbaus in der Berufswelt

*Dr. Markus Diem
war früher Assistent am Psychologischen Institut der Universität Zürich und ist heute Sozialwissenschaftler in Basel*

Die Förderung des akademischen Nachwuchses ist in der Schweiz angesichts der in den nächsten zehn Jahren zu erwartenden Pensionierungswelle unter den Professoren zu einem hochschulpolitischen Thema ersten Ranges geworden. Gleichzeitig hat sich aber der Anteil der Doktoranden an den Hochschulabgängern im Verlauf der letzten Jahre verringert. Besonders stark davon sind die naturwissenschaftlichen Fakultäten betroffen. Markus Diem durchleuchtet im folgenden Beitrag die Attraktivität des akademischen Mittelbaus und zeigt eine mögliche Konsequenz auf: An der Hochschule verbleiben nur noch diejenigen, die keine bessere Stelle finden.

Die alle zwei Jahre von der Arbeitsgemeinschaft für akademische Studien- und Berufsberatung (AGAB) im Auftrag der Schweizerischen Hochschulkonferenz (SHK) und des Bundesamtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit (BIGA) durchgeführte Befragung der Neuabsolventinnen und Neuabsolventen der Schweizer Hochschulen¹ zeigt, dass von den Hochschulabsolventen des Jahrgangs 1990 ein Jahr nach Studienabschluss nur noch 19 Prozent an der Hochschule beschäftigt waren. In früheren Jahren lag dieser Prozentsatz immer zwischen 22 Prozent und 23 Prozent. Wie eingangs erwähnt, trifft dies insbesondere auf die Absolventen der Naturwissenschaften zu, unter denen 1991 zum erstenmal weniger als die Hälfte der Neuabsolventen an der Hochschule beschäftigt waren.

Noch akzentuierter zeigt sich diese Entwicklung anhand des Anteils derjenigen, die nach dem Lizentiat oder Diplom eine Dissertation in Angriff nehmen.

Die Doktoranden bilden in erster Linie das Potential, aus denen sich der wissenschaftliche Nachwuchs rekrutiert. 1981 haben sich nach dem Erstabschluss noch 30 Prozent für ein Doktorat entschieden, bis 1991 ist dieser Anteil sukzessive auf 21 Prozent zurückgegangen. Auch der Rückgang der Doktoranden trifft, wie *Abbildung 1* zeigt, insbesondere für die Absolventen der Naturwissenschaften zu.

Die akademische Laufbahn verliert an Attraktivität

Der Trend bezüglich Rückgangs der Doktoranden-zahlen bzw. des Anteils an der Hochschule Beschäftigter gilt 1991 aber nur noch für die Deutschschweiz. Dies ist darauf zurückzuführen, dass 1991 in der Romandie bereits die aktuelle wirtschaftliche Rezession zu spüren war.

Aufgrund der erwähnten Ergebnisse lässt sich vermuten, dass die akademische Laufbahn während der Jahre der wirtschaftlichen Hochkonjunktur ständig an Attraktivität verloren hat, bzw. die Absolventen streben – solange die wirtschaftlichen Bedingungen dies zulassen – bevorzugt andere Laufbahnen an.

Im folgenden soll nun der Frage nachgegangen werden, inwiefern sich die berufliche Situation der an der Hochschule beschäftigten Hochschulabgänger von den an anderen Stellen Beschäftigten unterscheidet.

Auf die Frage, ob ihre Berufstätigkeit ihrer Ausbildung angemessen sei, antworten die an der Hochschule Beschäftigten, je nach Aspekt, der beleuchtet wird, anders als die in anderen Bereichen Tätigen (*Abbildung 2*).

Hinsichtlich der Möglichkeit, seine Kenntnisse und Fähigkeiten einsetzen zu können und hinsichtlich der Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten sind die an der Hochschule Beschäftigten seltener als die übrigen der Ansicht, sie seien nicht ihrer Ausbildung entsprechend beschäftigt. Bezüglich des Einkommens hingegen finden 61 Prozent der an der Hochschule Beschäftigten, dieses entspreche nicht ihrem Ausbildungsstand, während unter den übrigen Hochschulabgängern nur 32 Prozent entsprechende Angaben machen.

Das durchschnittliche jährliche Bruttoeinkommen der vollzeitlich Beschäftigten liegt 1989 bei denen, die an der Hochschule arbeiten, mit 46 000 Franken um 11 000 Franken unter dem Ein-

kommen der ausserhalb der Hochschule beschäftigten Neuabsolventen (*Abbildung 3*).

In bezug auf die soziale Sicherheit sind die an der Hochschule beschäftigten Personen generell schlechter gestellt, da diese neben dem geringeren Einkommen auch in Kauf nehmen müssen, dass ihre Stellen befristet sind. Ein Umstand, der in den übrigen Bereichen selten vorkommt.

Neue Studie zur Situation des Mittelbaus

Die AGAB hat in Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Statistik diesen Winter die Hochschulabgängerinnen und Hochschulabgänger des Examenjahrgangs 1988 4½ Jahre nach ihrem Studienabschluss erneut über ihre berufliche Situation befragt. Diese Untersuchung wurde zwar noch nicht publiziert, es soll aber an dieser Stelle trotzdem anhand einiger Ergebnisse die Situation der aktuell oder ehemals an der Hochschule Beschäftigten beschrieben werden.

Aus dieser zweiten Befragung geht hervor, dass von denjenigen, die ein Jahr nach dem Studium an der Hochschule beschäftigt waren, dies für 56 Prozent 4½ Jahre nach Studienabschluss immer noch gilt.

Hinsichtlich 3 Aspekten beurteilen 4½ Jahre nach Studienabschluss die an der Hochschule Beschäftigten ihre bisherige Laufbahn anders als die ausserhalb der Hochschule Beschäftigten (*Abbildung 4*).

Sie sind seltener der Ansicht, es sei ihnen nur schlecht gelungen, eine ihrer Ausbildung angemessene Stelle zu finden. Hingegen geben die an der Hochschule Beschäftigten häufiger als die übrigen an, es sei ihnen nur schlecht gelungen, eine Verbesserung der beruflichen Position im Sinne von Aufstieg und Beförderung zu erreichen. Ein besonders eklatanter Unterschied zwischen den an der Hochschule Beschäftigten und den ausserhalb der Hoch-

Abbildung 1

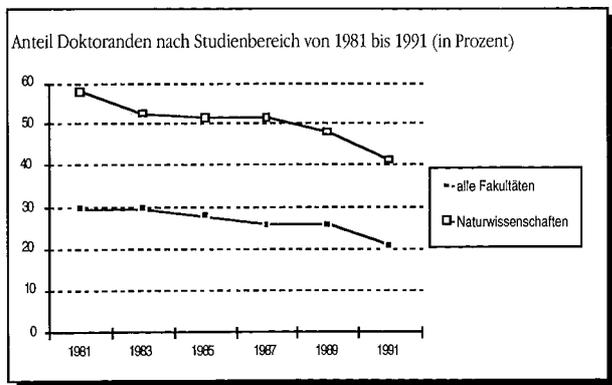
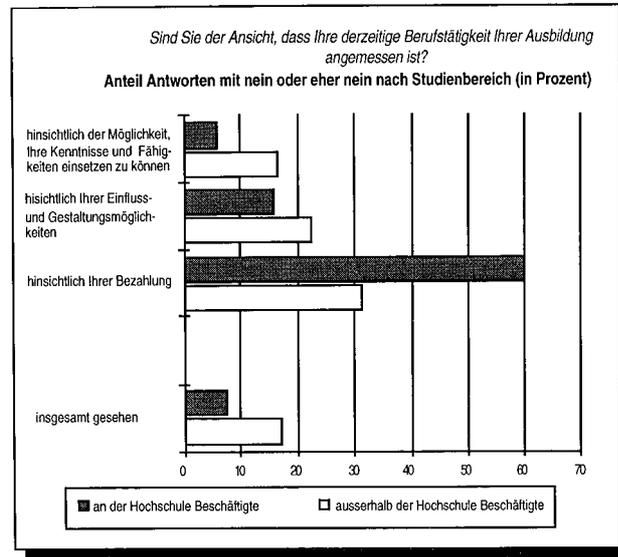


Abbildung 2



schule Beschäftigten zeigt sich auch 4½ Jahre nach dem Studienabschluss bei der Beurteilung des Einkommens. 31 Prozent der an der Hochschule Beschäftigten beurteilen die Entwicklung ihres Einkommens als schlecht, während nur 11 Prozent der übrigen Befragten entsprechende Angaben machen.

Der effektive Einkommensunterschied zwischen den an der Hochschule Beschäftigten und den übrigen Hochschulabgängern ist 4½ Jahre nach Studienabschluss noch grösser als unmittelbar nach Studienabschluss. Die Vollzeitlichen an der Hochschule Beschäftigten verdienen durchschnittlich brutto 65 000 Franken im Jahr, die übrigen 86 000 Franken (vgl. *Abbildung 3*).

Zum Stellenwert einer Dissertation

Die Beschäftigung an der Hochschule ist aber nur eine Durchgangsstation – in der Regel, um eine Dissertation zu schreiben. Wie bereits erwähnt, sind 44 Prozent derer, die unmittelbar nach dem Studium eine Stelle an der Hochschule angetreten haben, 4½ Jahre nach dem Abschluss nicht mehr an der Hochschule beschäftigt. Erstaunlich ist, dass unter diesen nur gerade ein Drittel ihre Dissertation abgeschlossen hat. Ein Fünftel von ihnen arbeitet noch daran, knapp die Hälfte jedoch verfolgt kein Dissertationsprojekt mehr.

Die berufliche Situation derjenigen, die die Hochschule mit einem Doktorat verlassen haben, unterscheidet sich allerdings, was die äusserlichen Bedingungen wie Einkommen oder Arbeitsplatzsicherheit betrifft, nicht von denen, die die Stelle an der Hochschule verlassen und ihr Dissertationsprojekt aufgegeben haben. Vom Einkommen her gesehen, gibt es auch keinen Unterschied mehr zwischen diesen beiden Gruppen und jenen, die gar nie an der Hochschule gearbeitet haben. Bezüglich des Fachgebiets, in dem sie arbeiten, werden aber deutliche Unterschiede zwischen den Doktorierten und

denen, die die Dissertation aufgegeben haben, sichtbar. Die Doktorierten arbeiten fast ausnahmslos an Stellen, für die vom Arbeitgeber ein Hochschulabschluss in ihrem oder in einem verwandten Fach gefordert wurde. Bei der Gruppe, die die Hochschule ohne Dissertation verlassen haben, arbeiten 20 Prozent an einer Stelle, wo vom Arbeitgeber kein Hochschulabschluss in ihrem oder in einem ähnlichen Fachgebiet verlangt wurde.

Mögliche Konsequenzen

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass diejenigen, die nach dem Erstabschluss eine Stelle im Mittelbau der Hochschulen annehmen und die Dissertation abschliessen, gute Chancen haben, eine ihrem Fachgebiet entsprechende berufliche Tätigkeit zu finden. Konkret heisst dies in der Regel, dass sie in irgendeiner Form Forschung in ihrem Fachgebiet betreiben können. Sie müssen aber bis zum Doktorat eine längere materielle Durststrecke in Kauf nehmen. Dieser Umstand dürfte auch dafür mitverantwortlich sein, dass während der letzten Hochkonjunkturphase die Neuabsolventen seltener die Hochschullaufbahn eingeschlagen haben.

Die Hochschulen werden im Moment angesichts der wirtschaftlichen Rezession bestimmt keine Probleme haben, genügend Neuabsolventen rekrutieren zu können. Sie müssen sich aber, wenn die Diskrepanz hinsichtlich der materiellen Bedingungen zwischen den Stellen an der Hochschule und denen ausserhalb der Hochschule weiterhin so gross bleibt oder noch grösser wird, die Frage stellen, ob sie nicht zunehmend mit den Absolventen vorliebnehmen müssen, die keine bessere Stelle gefunden haben.

Literatur

¹ Diem, M. (1992): Die Beschäftigungssituation der Neuabsolventinnen und Neuabsolventen der Schweizer Hochschulen 1991. Bern: Wissenschaftspolitik, Beiheft 56.

Abbildung 3

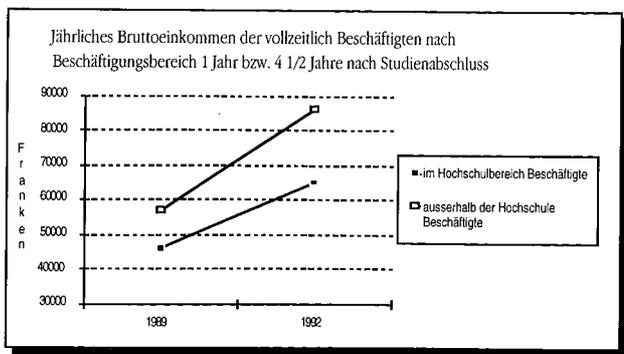
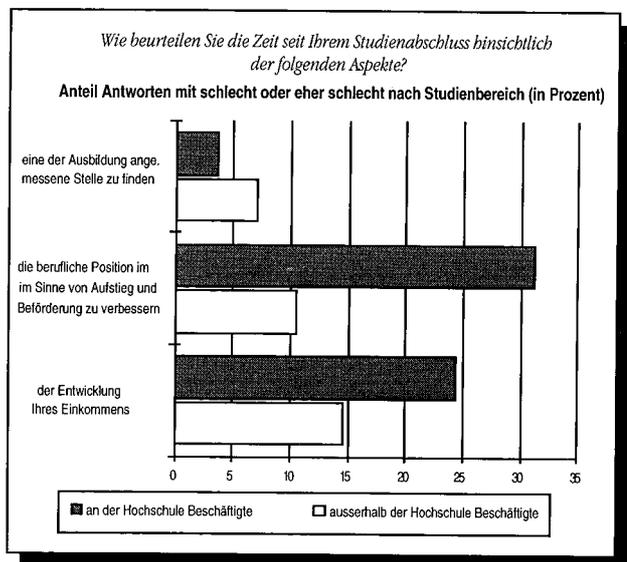


Abbildung 4





Wird der Mittelbau die Universität erneuern?

Rolle und Stellung
der Lehrbeauftragten an
der Universität

*Dr. Kurt
Hanselmann ist
Oberassistent und
Lehrbeauftragter
am Institut für
Pflanzenbiologie
der Universität
Zürich*

Lehrbeauftragte sind auf allen Stufen der universitären Ausbildung tätig. Ohne ihren Einsatz wäre der Lehrbetrieb an der Universität nicht mehr gewährleistet. In der vom Schweizerischen Wissenschaftsrat empfohlenen Revitalisierung im akademischen Bildungswesen wird dem Mittelbau eine wichtige Rolle zuerkannt. Nach den neuen Zielvorstellungen ist eine gesamtschweizerische Koordination im höheren Bildungswesen nötig, und die Innovationskraft der Mittelbauangehörigen soll stärker als bisher gefördert und entsprechende Leistungen in der Lehre sollen angemessen honoriert werden. – Der Mittelbau ist nach Ansicht des Autors die wertvollste Ressource für die Revitalisierung des akademischen Bildungswesens. Sie muss in Zukunft besser genutzt werden.

Die VAUZ steht dem gesamten akademischen Personal der Universität auf Mittelbaustufe offen – neuerdings auch jenen Lehrbeauftragten, die keine direkte Assistentenfunktion erfüllen und von ausserhalb der Universität beigezogen werden. Der Zusammenschluss von Lehrbeauftragten und AssistentInnen in der VAUZ ist gerechtfertigt durch Gemeinsamkeiten in der Art und der Erfüllung von Aufgaben im universitären Lehrbetrieb.

Heutzutage werden mehr als 60 Prozent des regulären Lehrangebotes an der Universität durch Lehrbeauftragte und AssistentInnen erbracht. Lehrbeauftragte werden auch dort eingesetzt, wo sich neue Entwicklungen in der Wissenschaft abzeichnen (zum Beispiel in den Umweltwissenschaften) und dort, wo neue Erfahrungen aus der Praxis in die Ausbildung einfließen müssen. Trotz des enormen Engagements konnte sich dieser Stand bisher nicht beteiligen bei der inhaltlichen und der konzeptionellen Gestaltung der Ausbildung und bei der Prioritätensetzung. Durch die Mitgliedschaft bei der VAUZ sind nun alle Lehrbeauftragten sowohl in den Fakultätsgremien wie in den gesamtuniversi-

tären Leitungs- und Kontrollorganen (Senatsausschuss, Hochschulkommission) vertreten. Damit besteht die Hoffnung, dass Ideen des Mittelbaus in die Ausgestaltung der neuen Hochschulbildung einfließen können und dass Empfehlungen des Schweizerischen Wissenschaftsrates auch umgesetzt werden. Dass diese Erweiterung der VAUZ notwendig, zeitgemäss und von der Sache her gerechtfertigt war, soll durch die folgenden Gedanken dargelegt werden.

Lehrbeauftragte erfüllen einen Teil des bildungspolitischen Auftrages der Hochschulen

In seinen Zielvorstellungen für die Entwicklung der schweizerischen Hochschulen¹ umschreibt der Schweizerische Wissenschaftsrat (SWR) die Universitäten als «einen Ort, wo Wissenschaften und wissenschaftliche Kultur vermittelt werden». Die Hauptaufgabe der Universität sieht der SWR darin, «Leute auszubilden, die in der Lage sind, breit gefächerte berufliche Aufgaben zu übernehmen». Für die erfolgreiche Weiterentwicklung der akademischen Ausbildung in der Schweiz gelten zwei Zielsetzungen, die eine übergreifende Bildungs- und Wissenschaftspolitik widerspiegeln und die in nächster Zeit zu verwirklichen sein werden:

- Die schweizerischen Hochschulen müssen in der Lehre und in der Forschung Schwerpunkte setzen und
- die Lehrenden sind durch besondere Unterstützung ihrer Forschung zu fördern.

Für die Mithilfe bei der Umsetzung dieser Zielvorgaben sind die Lehrbeauftragten direkt angesprochen. Ihnen fällt ein Teil der Aufgabe zu, den Lernenden die geforderten Fähigkeiten zu vermitteln. Sie tun dies, indem sie kulturelle Erfahrungen weitergeben und indem sie Möglichkeiten zur eigenen Erfahrungssammlung durch Forschung schaffen. Sie sind damit aktive Mitträger bei der Weiterentwicklung der akademischen Bildung.

Lehrbeauftragte helfen mit, die unbefriedigende Situation der akademischen Lehre zu mildern

Die prekären Verhältnisse in der Lehre an der Universität sind seit einigen Jahren durch fünf Probleme gekennzeichnet:

- die grosse Zahl der hochschulberechtigten Lernwilligen,
- die vergleichsweise bescheidene Zahl von ProfessorInnen,
- die Tatsache, dass gewisse Lehrende den didaktischen Anforderungen nicht genügen,
- die einseitige Bevorzugung der Forschung gegenüber der Lehre und
- neuerdings die einschneidenden finanziellen Einschränkungen.

Einige Zahlen sollen die gegenwärtige Situation charakterisieren.

Im Wintersemester 1992/93 waren an der Universität Zürich 21 137 Studierende eingeschrieben, die von 365 Professoren und Professorinnen hätten betreut werden sollen⁴. Im übertragenen Sinne entspräche dies einer «Klassengrösse» von 58 Studierenden pro professionaler Lehrperson. Bereits 1980 war das entsprechende Verhältnis 53:1, 1930 noch 16:1. Die Durchschnittszahlen täuschen darüber hinweg, dass die Verhältnisse noch bedeutend ungünstiger liegen, wenn man die einzelnen Fachbereiche analysiert. In der Psychologie liegt die «Klassengrösse» seit den 80er Jahren zwischen 200 und 230, beim Studium der Germanistik leicht über 120. Das ungünstige Verhältnis von Studierenden zu ProfessorInnen erschwert eine intensive Ausbildung und einen Studienabschluss innerhalb einer vernünftigen Zeit.

Bezahlte und unbezahlte Lehrauftragsstunden nach Fakultäten (WS 91/92)

	Lehrauftragsstunden			Prozente unbezahlt
	unbezahlt	bezahlt	total	
Theologische Fakultät	40	40	80	50
Rechts- und staatswissenschaftliche Fakultät: Juristische Abteilung	2	110	112	2
Rechts- und staatswissenschaftliche Fakultät: Wirtschaftswissenschaftliche Abteilung	141	119,5	260,5	54
Medizinische Fakultät: Humanmedizin	62,5	441,5	504	12
Medizinische Fakultät: Humanmedizin	233,67	61,33	295	79
Veterinärmedizinische Fakultät	54,17	38,33	92,5	59
Philosophische Fakultät I	250	702,5	952,5	26
Philosophische Fakultät II	475	193,16	668,16	71
Total	1258,34	1706,32	2964,66	43
Total Universität Zürich	1489,34	1873,32	3362,66	44

Dass die Realität dennoch nicht in allen Fällen dem düsteren Bild entspricht, wie es aufgrund der obigen Zahlen immer wieder gerne dargestellt wird³, ist weitgehend das Verdienst der Lehrbeauftragten. Die von ihnen wahrgenommenen Lehr- und Ausbildungsaufgaben ergänzen die von den ProfessorInnen nicht mehr erfüllbaren Lehrverpflichtungen.

Die VAUZ hat für das Wintersemester 1991/92 die durch Lehrbeauftragte erfüllten Veranstaltungen an der Universität zusammengestellt². Aus der Tabelle kann hochgerechnet werden, dass den etwa 37 800 Lehrstunden, die von den 360 ProfessorInnen offeriert wurden, etwa 50 440 Lehr-

stunden gegenüberstehen, die von 1278 Lehrbeauftragten (einschliesslich PrivatdozentInnen) erteilt wurden. Für fast zwei Drittel des universitären Lehrangebotes sind Lehrbeauftragte verpflichtet worden.

Lehrbeauftragte engagieren sich für die Revitalisierung der universitären Bildung

Die Notwendigkeit für grundsätzliche Änderungen im schweizerischen Bildungsbereich wird nicht mehr bestritten. Es mangelt auch nicht an Vorschlägen, wie die akademische Ausbildung verbessert werden könnte. Einige Beispiele:

- Die Curricula sind wieder so gestaltet, dass Studien, die an einer andern als der Heimuniversität absolviert wurden, ans Studium anrechenbar sind (Kreditsystem),
- DoktorandInnen sollen für ihre Forschungsarbeit direkte Unterstützung erhalten können (Förderung der Bildungsnachfragenden) und
- die universitäre Ausbildung muss sich durch regelmässige Evaluation – vor allem auch durch die Studierenden selbst – permanent verbessern.

Die Verbesserung der universitären Ausbildung zu der die Lehrbeauftragten direkt beitragen können, umfasst sechs Schwerpunkte, die sich zum Teil aus dem bisher Gesagten herleiten lassen:

- die Lehrpläne sind auf die wesentlichen Inhalte zu konzentrieren,
- die Studiendauer bis zum ersten Abschluss (Diplom, Lizenziat) ist in allen Fällen auf maximal vier bis fünf Jahre zu verkürzen,
- die Projektgestaltung für die eigene Forschung ist zu optimieren (Forschungsplanung),
- die Betreuung während der Ausbildung, insbesondere während der Phase der eigenen Forschung, ist zu intensivieren (Tutorialsystem),
- interdisziplinär ausgerichtete Lehre und Forschung sind ebenso zu fördern wie die fachspezifische Vertiefung, und
- die Hochschullehrer sind besser auf die Lehrtätigkeit vorzubereiten.

Der universitäre Mittelbau ist eine tragende Säule bei der Revitalisierung des akademischen Bildungswesens. Er wird eine entsprechend wichtige Rolle spielen bei der Umgestaltung und muss deshalb konsequent in die Planung über die gesamtuniversitären Lehr- und Forschungsaufgaben integriert sein.

Lehrbeauftragte verbessern die Lehre durch eigene aktive Forschung

Das Prinzip der Zusammengehörigkeit von Lehre und Forschung gilt auch für die Lehrbeauftragten des Mittelbaus. Hochqualifizierte Forschung er-

höht die Qualität der Lehre; eine aktive Forschungstätigkeit ist deshalb die sicherste Voraussetzung für einen motivierenden Unterricht und damit die beste Garantie für optimale Lehrbedingungen.

Der Schweizerische Wissenschaftsrat schlägt vor, die akademische Lehre durch gezielte Förderung der Hochschulforschung zu verbessern. Konkret empfiehlt der SWR den Ausbau und die Förderung des universitären Mittelbaus, beginnend mit der Doktoratsstufe, für den Lehr- und den Forschungsbereich. Darnach sollen in Zukunft bildungsnachfragende Personen auch direkt unterstützt werden können. Investitionen in die Ausbildung des universitären Mittelbaus sind Investitionen in die Bildung und damit in die ökonomische, die soziale und die ökologische Zukunft der Schweiz.

Nach den Konzepten des SWR soll die Unterstützung der kantonalen Hochschulen durch den Bund in Zukunft über einen verstärkten Wettbewerb in der Forschungsförderung geschehen. Es soll damit der Zugang zu den vom Bund zur Verfügung gestellten Forschungsmitteln vermehrt auch den Mittelbauangehörigen ermöglicht werden. Dies setzt voraus, dass die Angesprochenen im Verlaufe ihrer Ausbildung dazu befähigt werden, und es hat zur Folge, dass den an der Forschung und der Lehre sich beteiligenden Mittelbauangehörigen grössere Autonomie für ihr Forschung in einem kreativen Umfeld zugestanden wird. Da die Forschung unmittelbar mit der Lehre gekoppelt ist, werden strukturelle Änderungen bei den Ausbildungsprogrammen sowie eine gewisse Liberalisierung bei der Kompetenzzuordnung unumgänglich sein.

Die Reformen bei den Finanzierungsmechanismen für die Forschungsförderung, wie sie der SWR vorsieht, sind nur eine von zahlreichen Optionen für die grundsätzliche Verbesserung der Lehrsituation und zur Erhaltung des Forschungsplatzes. Eine weitere ist die Beschaffung von Forschungsmitteln aus Quellen ausserhalb der Universität. Mittelbauangehörige, die eigenständige Forschung betreiben, sind darauf angewiesen. Lehrbeauftragte des Mittelbaus beteiligen sich bereits heute aktiv an der Beschaffung von Drittmitteln für die orientierte Grundlagenforschung. Dies geschieht dadurch, dass Forschungsprojekte im Auftrag von Behörden und im Hinblick auf die Bereitstellung von wissenschaftlichen Grundlagen für Sachentscheide ausgeführt werden. Bei Projekten in Zusammenarbeit mit der Industrie geht es meist um die Kombination von Kompetenzen und die Optimierung des Mitteleinsatzes.

Lehrbeauftragte müssen besonders gute Lehrer sein, wenn sie im Wettbewerb bestehen wollen

Seit Jahren kennt die Hochschule das Problem, dass ausgezeichnete Forscher untaugliche Lehrer sein können. Hervorragende Forschung wird mit berühmten Preisen honoriert, was zu einem hohen

persönlichen Prestige beiträgt und unter Umständen auch das Ansehen der Universität in der Öffentlichkeit mehrt. Oft bleibt der Eindruck, Leute seien allein deswegen an die Universität berufen worden. Ihre Fähigkeit zu lehren ist offenbar von zweitrangiger Bedeutung. Dass solche Leute meist auch keine Freude daran haben, Studierende auszubilden, und ihre Lehrveranstaltungen dementsprechend unattraktiv sind, wird von den Universitätsverantwortlichen kaum wahrgenommen. Und die betroffenen Studierenden kennen die Möglichkeit meist nicht, wie sie sich für eine bessere Ausbildung wehren könnten.

Lehrbeauftragte werden nach den beiden Kriterien Lehrbefähigung und Fachkompetenz ausgewählt. Fachkompetenz alleine garantiert aber noch keine erfolgreiche Ausbildungstätigkeit. Von den Lehrbeauftragten muss deshalb gefordert werden, dass sie ihr Wissen fachlich logisch verarbeiten und didaktisch wohl dosiert präsentieren können. Zusätzlich sollten sie in der Lage sein, durch ihre Tätigkeit Studierende auszubilden, was Führungsfähigkeit voraussetzt und damit mehr beinhaltet als nur Stoffvermittlung.

Wenn Lehrbeauftragte mit ihren Veranstaltungen an der Universität Bestand haben wollen, müssen sie den Ansprüchen und Bedürfnissen ihrer «Kundschaft» genügen können. Meist fehlt ihnen die bevorstehende Prüfung als Druckmittel für den Besuch ihrer Veranstaltung; sie sind dem harten Kalkül der Studierenden schutzlos ausgeliefert. Ungenügende Lehre wird von den Studierenden mit Abwesenheit quittiert, was die Liquidierung einer Lehrveranstaltung bedeuten kann. Es ist zu erwarten, dass die kürzliche Erhöhung der Studiengebühren zur Folge haben wird, dass die Studierenden die zu besuchenden Veranstaltungen noch kostenbewusster beurteilen und eine obligatorische Effizienzbewertung der Lehrveranstaltungen durchführen werden. Hier sind die Lehrbeauftragten den kompetitiven Mechanismen von Nachfrage nach Wissen und der Qualität des Angebots durch eine kritische und preisbewusste Kundschaft voll ausgesetzt.

Lehrbeauftragte arbeiten enorm «kostengünstig»

Lehraufgaben durch Lehrbeauftragte erfüllen zu lassen, kostet im Moment nur etwa ein Viertel bis ein Drittel von dem, was es kosten würde, dieselben Leistungen durch regulär angestellte ProfessorInnen ausführen zu lassen. Die VAUZ hat die von der Hochschulkommission im Wintersemester 1991/92 zugesprochenen Lehraufträge auf die Entschädigungspraxis hin untersucht. Nicht nur inbegriffen in der Analyse waren jene Lehrstunden, die von den AssistentInnen im Rahmen ihrer regulären Anstellung erbracht wurden. Auch die Lehrverpflichtungen, die bei Abwesenheit und bei Freisemestern von ProfessorInnen stillschweigend von Mittelbauangehörigen erteilt werden, erscheinen nirgends in der Statistik.

Wenn all die Lehrstunden, die heute durch Lehrbeauftragte erteilt werden, von ProfessorInnen übernommen würden, wären etwa 420 zusätzliche Stellen nötig, was einem jährlichen Kostenaufwand von mindestens 70 Millionen Franken entspräche. Verglichen mit den im WS 91/92 von der Hochschulkommission bewilligten Lehrauftragsstunden (Tabelle) verkörpert die Leistung der Lehrbeauftragten lediglich einen Wert von 10,4 Millionen Franken. Aus der Zusammenstellung lässt sich auch entnehmen, dass nur etwa 56 Prozent der Lehrstunden bezahlt werden. Die unbezahlten Lehrauftragsstunden entsprachen im Wintersemester 1991/92 einem realen Gegenwert von etwa 4,62 Millionen Franken. Auf der Basis von professoralen Lohnansätzen berechnet, macht die eingesparte Summe etwa 25 Millionen Franken aus. Diese enormen Einsparungen sind möglich, dank dem Entgegenkommen von privaten Unternehmen, die der Universität qualifizierte MitarbeiterInnen für Lehraufgaben kostenlos zur Verfügung stellen.

Eine einheitliche Regelung bei der Bezahlung von Lehraufträgen ist nicht auszumachen. Während bei den Juristen nur 2 Prozent, in der Medizin nur 12 Prozent der Lehrbeauftragten entschädigungslos lehren, werden in den meisten Fächern der philosophischen Fakultät II um 80 Prozent und mehr aller Lehraufträge nicht entschädigt.

Aus den paar Zahlen folgt, dass Lehraufträge heutzutage zur kostengünstigsten Lehrform an der Universität geworden sind. Sollte nicht allein schon deshalb davon eigentlich vermehrt Gebrauch gemacht werden? Die Entwicklung zeigt in andere Richtung. Heute werden Lehraufträge gestrichen, und die Lehrverpflichtungen vakanter Professuren können nicht mehr durch Lehraufträge wahrgenommen werden. Sind solche Sparmassnahmen sachlich klug? Laufen sie nicht den Postulaten des SWR zuwider? Schwächen sie nicht die Universität in ihrer grundlegenden Bildungs- und Ausbildungsarbeit? Und ist es fair, gerade auf dem Buckel des Mittelbaus derart massiv zu sparen?

Literatur

¹ Schweizerischer Wissenschaftsrat, 1992, Zielvorstellungen für die Entwicklung der schweizerischen Hochschulen: Horizont 2000, Qualität, Wettbewerb, Autonomie, Arbeitsteilung, Hochschulbildung FU 7a/1992.

² VAUZ, 1993, Zur Situation des universitären Lehrpersonals: Differenzierung und Diversifizierung statt Deregulierung und Frustration. Grundsatzpapier «Differenzierter Lehrkörper», April 1993.

³ Universität Zürich, 1992, Jahresbericht 1991/92.

⁴ Universität Zürich, 1993, Jahresbericht 1992/93.

Laufbahn mit Frauenfallen

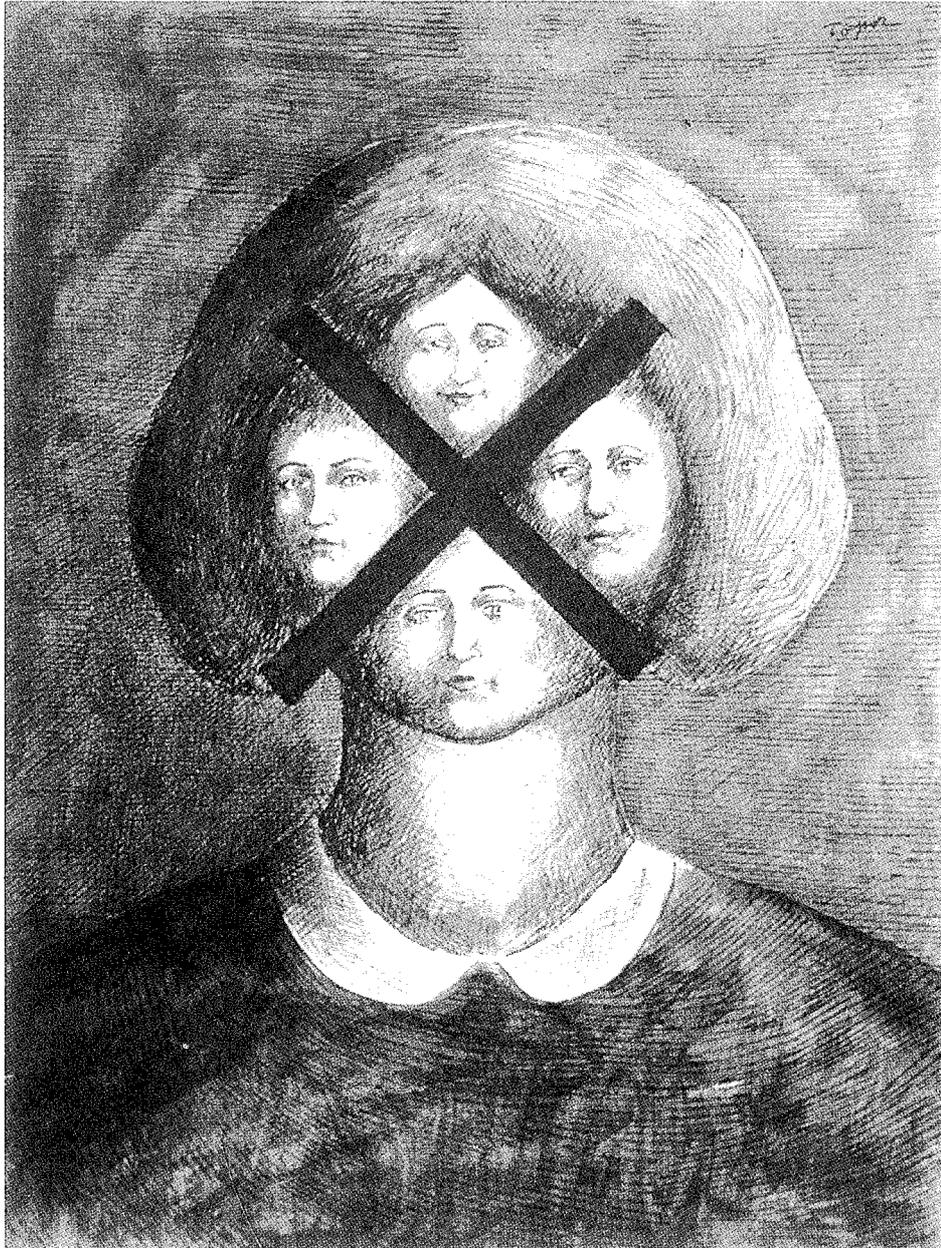
Frauen im universitären
Mittelbau

Damit Frauen in naher Zukunft besser in Lehre und Forschung vertreten sind, muss die Universität heute ihr Augenmerk vor allem auf die Verbesserung der Situation der Frauen im universitären Mittelbau richten. Erst 28 Prozent der Assistentenstellen sind heute von Frauen besetzt. Dass die Stellung der Assistentinnen und Assistenten allgemein sehr unbefriedigend ist, ist längst offenkundig. Dass Frauen aber immer noch mit zusätzlichen Schwierigkeiten, mit geschlechtsspezifischen Barrieren, zu kämpfen haben, wird entweder negiert oder doch häufig verharmlost.

*Dr. med. vet.
Susi Arnold ist
Abteilungsleiterin
für Kleintier-
gynäkologie an
der Klinik für
Geburtshilfe der
Veterinär-medizi-
nischen Fakultät,
und Dr. des. Eva
Sutter ist Assi-
stentin am Histo-
rischen Seminar,
Abteilung Sozial-
und Wirtschafts-
geschichte, der
Universität
Zürich*

Die angemessene Vertretung der Frauen in Lehre und Forschung werde sich mit der Zeit automatisch ergeben, schreibt der Regierungsrat in seiner Antwort auf ein Frauenförderungspostulat. Ein kurzer Blick auf die Situation an der Universität zeigt indessen, dass sich diese optimistische Einschätzung durch nichts begründen lässt: Tatsache ist, dass sich der Studentinnenanteil in den letzten zwanzig Jahren fast verdoppelt hat. Heute sind rund 45 Prozent aller Studierenden Frauen; in einigen sozial- und geisteswissenschaftlichen Fächern sind es bereits weit über 50 Prozent. So erfreulich dieser Trend auch ist, er kann nicht darüber hinwegtäuschen, dass an der Universität Zürich – wie auch an den anderen schweizerischen Hochschulen und Universitäten – Forschung und Lehre immer noch von Männern dominiert sind. Auf der Ebene der Professuren sind zurzeit magere vier Prozent von Frauen besetzt. Wie harzig der Anstieg auf der obersten Hierarchiestufe vorangeht, illustriert folgendes Zahlenspiel: Bei einer gleichbleibenden Steigerungsrate wie in den 80er Jahren dauerte es über 200 Jahre, bis ein Drittel aller Lehrstühle mit Frauen besetzt wäre. Ob der Regierungsrat bei seiner Planung wohl immer solche zeitlichen Dimensionen vor Augen hat?

Wir wollten Konkretes über die Situation an der Uni Zürich in Erfahrung bringen und haben dazu Frauen, die sich für eine wissenschaftliche Laufbahn entschieden haben oder vor diesem Entscheid stehen, zu einem Gespräch am runden Tisch eingeladen. Unserer Einladung sind sieben Assistentinnen und Oberassistentinnen aus den Fachbereichen Sprachwissenschaften, Geschichte, Medizin, Recht und Ökonomie gefolgt. Drei dieser Frauen sind Mütter eines Kleinkindes.



Roland Topor
 «Lob der Quantität».
 (Zeichnung aus
 «Tagträume»,
 Diogenes Verlag)

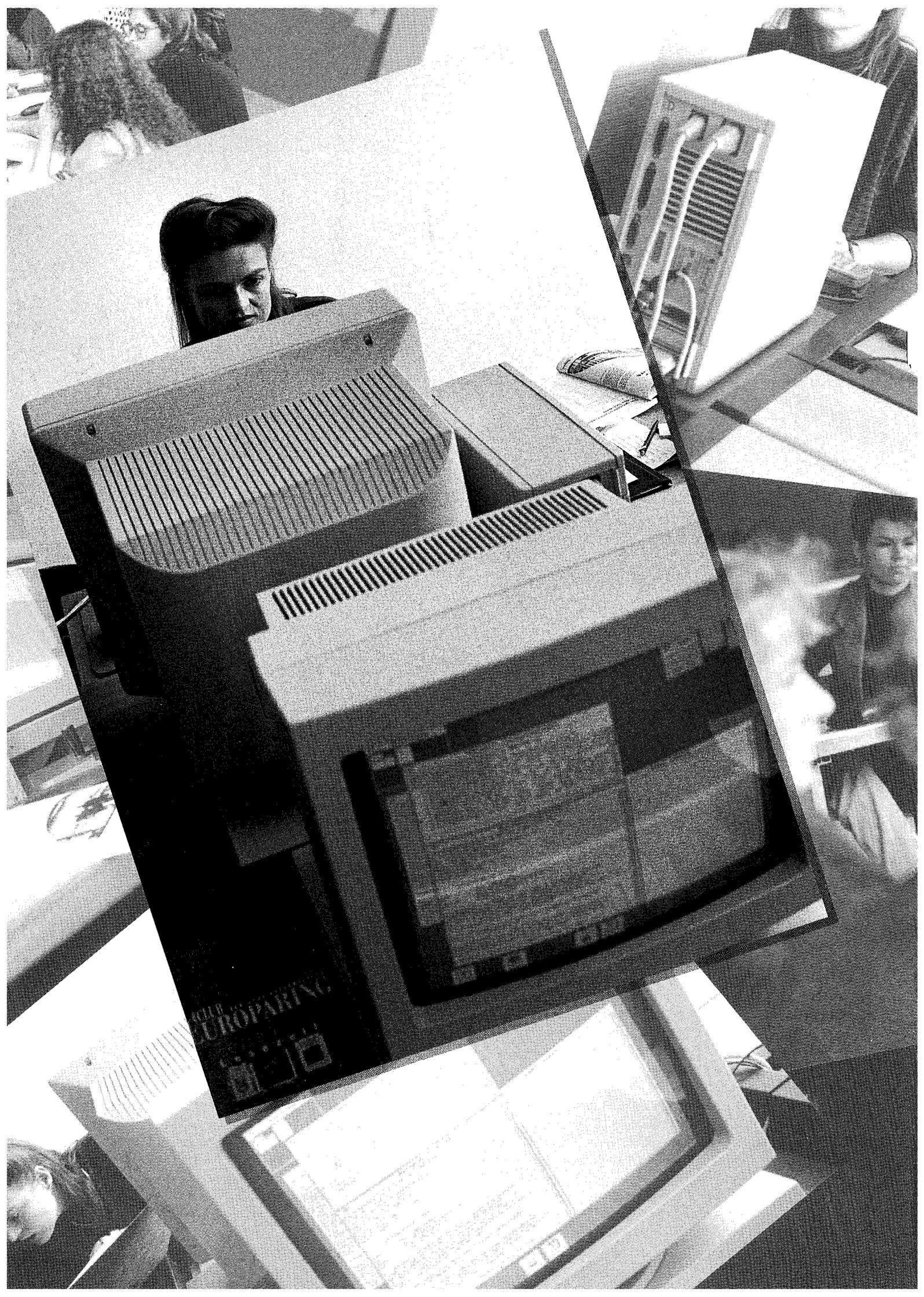
«Ich bin quasi auf dem Karrieresprung. Aber ich habe auch Defizitgefühle, weil ich einen Lebensentwurf ohne Kinder habe. Ich werde neidisch bei Kollegen, die Familie und Kinder haben. Mir fehlt eben die Frau, die mir die Kinderbetreuung abnimmt und den Haushalt macht, damit ich den notwendigen Freiraum für meinen Beruf und meine Forschung habe.»

Oberassistentin, Phil. I

Keine der Gesprächsteilnehmerinnen beklagte sich darüber, von ihrem Chef – in einem Fall auch von der Chefin – nicht adäquat gefördert oder unterstützt worden zu sein. Bruchlinien scheinen aber immer wieder dort auf, wo es um den Kinderentscheid geht. So berichtete eine Assistentin, ihr sei

von den Professoren ihres Fachbereiches davon abgeraten worden, eine Habilitation zu schreiben, wenn sie eine Familie gründen wolle. Eine andere Frau, die für ein Förderstipendium auserkoren worden war, musste vor der Auswahlkommission als erstes die Frage beantworten: «Sind Sie verheiratet? Wie sieht Ihre Familien- und Zukunftsplanung aus? Sie müssen wissen, das jetzt sind Ihre entscheidenden Jahre.»

Mittelbaufrauen sehen sich also schon sehr früh im Clinch zwischen Karriereplanung und Kinderwunsch. Entscheiden sie sich für Kinder und Familie, hat dies sehr direkte Auswirkungen auf ihr Curriculum. Mit Familie sind sie nur im beschränkten Masse geographisch mobil und zeitlich flexibel. Sie können deshalb meist keine prestigeträchtigen Auslandsaufenthalte und keine Vielzahl wissen-



schaftlicher Publikationen vorweisen, wenn sie ins «Idealalter» von 40 bis 45 Jahren kommen, wo man(n) zum letzten grossen Sprung auf einen Lehrstuhl ansetzt. Haben sie diesen Qualifikationsrückstand zehn Jahre später aufgeholt, schlägt oft die Alters- oder Pensionskassenguillotine zu. Die unsichere Zukunftsperspektive führt dazu, dass sich Mittelbaufrauen häufig mit einem Bein ausserhalb der Universität absichern und Teilzeitbeschäftigungen in der Privatwirtschaft oder an einer Schule nachgehen. Diese Erweiterung des Erfahrungsspektrums gilt im Curriculum jedoch nicht als zusätzliche Qualifikation.

«Für meinen Werdegang als Frau ist es typisch, dass ich neben der Forschung immer noch Schule gegeben habe. Praxiserfahrung, Lehr- und Beratungsfähigkeiten müssten doch im Curriculum als Pluspunkte betrachtet, die enge wissenschaftliche Tätigkeit hingegen eher abgewertet werden.»

Oberassistentin, Phil. I.

Das übliche, auf typisch männliche Biographien zugeschnittene Anforderungsprofil macht denn auch allen unseren Gesprächspartnerinnen – ob mit Kind oder nicht – zu schaffen. Eine ansonsten ambitionierte Assistentin aus der Rechtsfakultät ist sich sehr unsicher, ob es eine Wissenschaftskarriere überhaupt wert sei, sich in hohem Masse den Männernormen anzupassen. Auf ihre Fachkollegin wirkt es abschreckend, den Kinderwunsch zugunsten der Karriere vertagen zu müssen, bis es vielleicht zu spät ist. Einer anderen Frau wiederum, die mit ihrer Habilitation begonnen hat, bereitet der Gedanke Kopfschmerzen, später mal irgendwohin einen Ruf zu kriegen: «Die geforderte geographische Mobilität ist für Frauen mit Kind und Mann oft nicht vorstellbar. Hausberufungen sind aber an vielen Fakultäten ein Tabu.» Ein weiteres Problem sieht sie in der ständigen zeitlichen Verfügbarkeit, die vom Universitätspersonal in höheren Positionen gefordert wird. Als Mutter eines kleinen Kindes kann und will sie keinen Open-end-Arbeitstag haben.

«In der heutigen Universitätsstruktur kannst du nicht Wissenschaft als Teilzeitberuf betreiben: entweder voll oder gar nichts!»

Assistentin, Phil. I.

Die Kinderbetreuung stellt für die Mütter dieser Gesprächsrunde ein grosses Problem dar. Da die privaten Krippen an der Universität zuwenig Plätze anbieten und die Öffnungszeiten wenig Spielraum lassen, haben sie Individuallösungen suchen müssen. Diese sind aber sehr störungsanfällig und bringen oft zusätzlichen Stress statt Hilfe. Solange Frauen – entsprechend den klassischen Rollenerwartungen – die Hauptverantwortung für ein reibungsloses Familienleben tragen, würde ihnen mit dem Ausbau der Kinderbetreuung an der Universität eine wichtige Karrierehürde aus dem Weg geräumt. Eine der Gesprächsteilnehmerinnen bringt das Problem auf den Punkt: «Mein eigentlicher Job, die Lehre, stellt für mich kein Problem dar. Ich weiss aber jetzt noch

nicht, ob ich im zersplitterten Alltag – zwischen Kind, Haushalt und Beruf – die nötige Konzentration dafür aufbringe, meine Habilitation zu schreiben.»

«Die Spezies Akademikerin stirbt aus, wenn die Universität keine bedürfnisgerechten Kinderbetreuungseinrichtungen anbietet.»

Oberassistentin, Ökonomie

Als grosses Defizit für das eigene Selbstverständnis als Wissenschaftlerin wird von allen Gesprächsteilnehmerinnen das Fehlen weiblicher Vorbilder erlebt. Das Votum einer Oberassistentin spricht für sich: «Ich hatte Lust in der Wissenschaft zu arbeiten, aber ich sah mich nie als Professorin. Ich kannte ja keine solche, hatte keine Vorbilder.» So hängt es oft von zufälligen Konstellationen ab, ob eine Frau eine Universitätslaufbahn einschlägt. Ihren männlichen Kollegen hingegen wird die Karriereplanung dank der traditionellen Vater-Sohn-Beziehung zwischen Professor und Assistent erleichtert. Dass es auch den Männern an Frauenvorbildern fehlt, verdeutlicht die folgende Episode: Eine der Frauen unserer Diskussionsrunde bewarb sich um eine vakante Assistentenstelle. Der zuständige Professor zeigte sich erst verblüfft: «Ich habe mir gar nie eine Frau auf diesem Posten vorgestellt – Macht der Gewohnheit!» Sie kriegte die Stelle.

Viele der anwesenden Frauen stossen sich an den meist männerorientierten Inhalten ihres Fachbereichs. Frauenforschung sollte ihrer Meinung nach den anderen Spezialgebieten der jeweiligen Fachrichtung gleichgestellt und in Lehr- und Forschungscurricula integriert werden. Damit könnte ein Synergieeffekt in Gang kommen, indem Frauen sich von einer um derartige Perspektiven erweiterten Wissenschaft mehr angesprochen fühlen und Forschungslust entwickeln und sich andererseits Wissenschaftlerinnen eher um entsprechende Lehrstühle bewerben.

Die Gründe für die massive Benachteiligung der Frauen – insbesondere beim letzten Karriere-schritt – sind vielschichtig. Folgende unterstützende Massnahmen drängen sich auf, wenn Chancengleichheit an der Universität keine Leerformel bleiben soll:

1. Anforderungsprofil an Lehrstuhlkandidatinnen und -kandidaten nimmt Rücksicht auf das Curriculum von Personen, die neben ihrer Berufstätigkeit noch Kinderbetreuung und Haushaltsaufgaben übernommen haben.
2. Enttabuisierung von Hausberufungen.
3. Vermehrtes Angebot von Job-sharing auch in oberen Hierarchiestufen.
4. Bessere, erweiterte und flexiblere Kinderbetreuungsangebote an der Universität.

Massnahmen drängen sich auch im Hinblick auf das Jahr 2000 auf. Bis dahin müssen an der Universität Zürich 130 Lehrstühle neu besetzt werden. Da ein akuter Mangel an qualifizierten Nachwuchskräften aus den eigenen Reihen besteht, ist es dringlich, das weibliche Nachwuchspotential zu nutzen.

Im Eilschritt . . .

Drei Tage im Leben einer Assistentin



Dr. Gabriela Scherer ist Assistentin und Lehrbeauftragte am Deutschen Seminar der Universität Zürich

Dienstag (Tag der offenen Tür):

Kurz vor neun Uhr im Seminar. Ich habe noch kaum meine Tasche abgestellt und die Jacke ausgezogen, klopft es an die Bürotür: Eine der Studentinnen, die sich für den heutigen Tag zur Akzessprüfung angemeldet haben, steckt schüchtern den Kopf ins Zimmer und fragt, ob sie, wenn gleich ein paar Minuten zu früh, schon hineinkommen könne. Sie ist spürbar nervös, also bitte ich sie mit aufmunternden Worten herein. Während sie die Jacke auszieht und sich setzt, ziehe ich ihre Prüfungsliste aus dem entsprechenden Ordner, an der ein Zettel haftet, auf dem ich mir vor zwei Wochen Stichworte für die Fragen notiert habe. Mir fällt wieder ein, dass mich ihre mündliche Anmeldung mit ziemlicher Skepsis darüber zurückliess, ob sie seriös vorbereitet sei.

Das Prüfungsgespräch beginnt. Nach einer Viertelstunde revidiere ich mein Vorurteil. Als die für die Prüfung vorgesehene halbe Stunde um ist und die Kandidatin in der Zwischenzeit merklich entspannter, wechsle ich von Schriftsprache auf Mundart und teile ihr meinen durchwegs posi-

ven Eindruck von der gezeigten Leistung in möglichst differenzierter Form mit. Es bleibt noch etwas Zeit, in der sie über ihre Prüfungsvorbereitung und die dabei gemachten Erfahrungen spricht sowie über ihre Studienpläne im kommenden Semester. . .

. . . und schon klopft es wiederum an die Tür und eine meiner beiden Bürokolleginnen tritt ins Zimmer. Ich begrüsse die eine Person und verabschiede die andere fast gleichzeitig, denn bevor meine offizielle Sprechstunde beginnt, will ich mich bei meinem Chef nach zwei Wochen Abwesenheit zurückmelden. Für den Fall, dass unser Gespräch etwas länger dauern wird – ich war in seinem Auftrag in der Herzog August Bibliothek in Wolfenbüttel, wo ich sein für eine historisch-kritische Werkausgabe hergestelltes Typoskript mit der Originalhandschrift Herzog Anton Ulrichs vergleichen sollte, und bin den ersten Tag wieder am Seminar – klebe ich einen Zettel an meine Tür, auf dem steht, wo ich zu finden bin. Und in der Tat: Mitten in meinem Arbeitsbericht klopft es an die Tür, und als ich öffne, steht eine Studentin davor, die zu mir in die Sprechstunde will. Ich bitte sie, draussen auf dem Korridor zu warten, und beende meinen Bericht mit dem Vorschlag, ihm zu einem späteren, ruhigeren Zeitpunkt weiteres beizufügen.

Die Studentin will sich zur Akzessprüfung anmelden. Der Termin ist schnell vereinbart, für die Einordnung ihres Gesichts brauche ich etwas länger. Ich kann mich vage erinnern, dass sie im vergangenen Semester als eine der Schweigenden unter den anfänglich sechzig Teilnehmerinnen und Teilnehmern meines Proseminars sass, und stelle eine entsprechende Frage. Sie hat eines der Sitzungsprotokolle geschrieben. Diese Antwort gibt meinem Erinnerungsbild schlagartig mehr Kontur.

Zurück in meinem Büro begrüsst mich meine Kollegin wortreicher als zuvor. Sie hat in der Zwischenzeit unser gemeinsames Postfach geleert, und auf meinem Schreibtisch stapeln sich Briefe und Bücherprospekte. Da wir einander länger nicht gesehen haben, erkundigen wir uns gegenseitig nach Befinden und Erlebnissen in den vergangenen Wochen.

Ich wende mich meiner Post zu und übertrage Sitzungsdaten in meine Agenda, denn unter den Briefen befinden sich Protokolle und Arbeitspapiere der vergangenen VAUZ-Sitzung, der institutsinternen Seminarratssitzung sowie der Kommissionssitzung der VAUZ zum Thema «Mittelbau», alle mit Daten für die je nächste Sitzung. Dann suche ich die Prüfungslisten für die beiden an meine Sprechstunde anschliessenden Akzessprüfungen hervor und studiere meine vorbereiteten Notizen. Mit einem Ohr höre ich das Beratungsgespräch meiner Kollegin mit, die sich ihrerseits plötzlich an mich wendet, da die Studentin sich für die Teilnahme an meinem Proseminar des kommenden Semesters interessiert.

Erneutes Klopfen und herein schaut ein Student, der Auskunft über das Seminarprogramm meines Chefs wünscht. Kurz darauf

kommt eine Studentin, die nähere Angaben zu den Modalitäten für die mündliche Lizentiatsprüfung in Neuerer Deutscher Literatur will. Sie erhält die gewünschte standardisierte Information. – Meine Sprechstundenzeit ist um, diejenige meiner Kollegin hingegen dauert heute ganztags an.

Ich öffne die Tür zum Korridor, wo meine nächste Prüfungskandidatin auch schon sitzt und wartet. Bei einem Kollegen hole ich mir den Schlüssel zum Büro eines der gegenwärtig beurlaubten Professoren und bitte die Studentin an einen für sie unerwarteten Prüfungsort. Nach einer Dreiviertelstunde verabschiede ich die zweite erfolgreich Geprüfte des heutigen Tages und hole die dritte, bereits unruhig wartende Kandidatin ins Zimmer. Weil letztere sich gemeinsam mit der ersten auf die Prüfung vorbereitet hat, achte ich darauf, mich am heutigen Tag nicht zu wiederholen.

Höchste Mittagszeit! Meine Bürokollegin sitzt bei meiner Rückkehr am Computer. Sie bietet an, uns in der hauseigenen Cafeteria Kaffee und etwas Kleines zum Essen zu holen. Ich nehme den Kaffee dankend an, doch hungrig bin ich, da ich noch keine ruhige Minute hatte am heutigen Tag, noch nicht. Während sie ihr Birchermüesli löffelt und ich an meinem Kaffee schlürfe, erzähle ich von meinen vergangenen zwei Wochen in Deutschland, und unversehens sind wir mitten im spannendsten Gespräch über Literatur, Zeitgeist, unsere Dissertationen . . .

. . . ich beschliesse, nach Hause zu gehen, damit wenigstens wir zwei einander nicht weiter um die Ruhe für wissenschaftliche Arbeit bringen, mache jedoch einen kleinen Umweg über die Zentralbibliothek, in der – wie sich erst dort herausstellt: vergeblichen – Hoffnung, ein paar dringend benötigte Bücher mitnehmen zu können.

Apropos Ruhe zu Hause: Während ich über einem Buch für mein Proseminar im anstehenden Semester brüte, klingelt mehrmals das Telefon – zwei Studierende, die sich zur Akzessprüfung anmelden, sowie mein Kollege Fakultätsvertreter, mit dem ich mich auf Donnerstag für eine Sitzung verabrede.

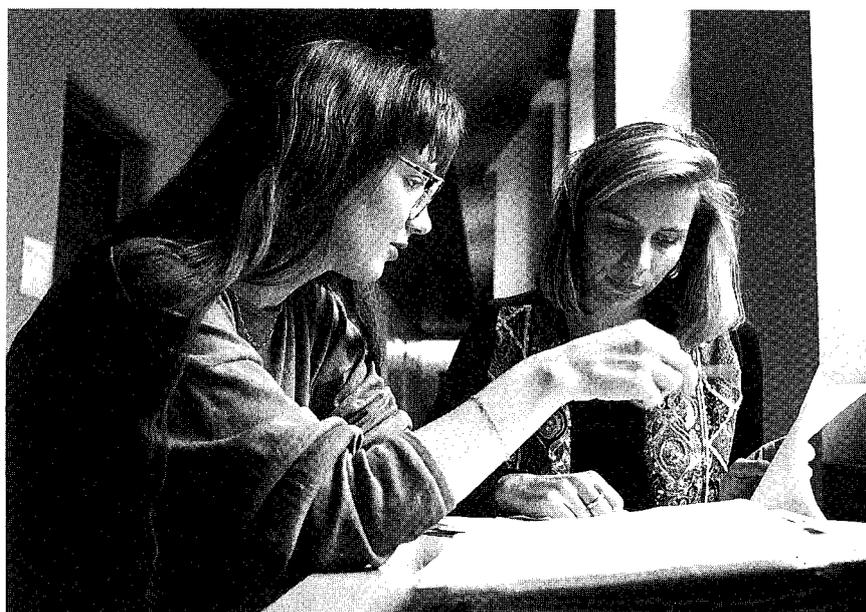
Mittwoch (Klausur):

Ich bleibe zu Hause, weil meine Bürokollegin auch heute ganztags Sprechstunden hat, und lese in Büchern und Artikeln zum Thema meines Proseminars, um nach zweiwöchigem Unterbruch, in welchem ich zwischen dem höfischen 17. Jahrhundert und der kleinstädtischen Gegenwart Deutschlands hin- und herpendelte, nun den Einstieg in die Zeit um 1800 wiederzufinden. Abends bin ich dann soweit: Ich setze mich an den Computer, ändere einige Punkte an meinem bereits entworfenen Semesterprogramm, erstelle Listen, auf denen die Teilnehmer/innen meines Proseminars die Art ihrer aktiven Teilnahme festhalten sollen, und stelle diejenigen inhaltlichen Informationen zusammen, die ich in der ersten Sitzung auf Blättern abgeben möchte. Als ich alles ausgedruckt habe, ist es 0.30 Uhr – hohe Bettzeit.

Donnerstag (Tag der Erste-Hilfe-Leistungen):

Der Tag fängt fast gleich an wie der Dienstag, ausser dass mich die Studentin, die zur Akzessprüfung kommt, bereits vor der Bürotüre erwartet. Nach der Prüfung begrüsse ich meinen Chef, der mir die Programmgestaltung seiner Lehrveranstaltungen im kommenden Semester erläutert. Ich verspreche, am Nachmittag nochmals vorbeizuschauen.

Bis zum Mittagessen wähle ich Texte, die ich mir bereits früher vorgemerkt habe, definitiv für einen Reader aus, den meine Proseminaristen/-innen von der ersten auf die zweite Sitzung lesen sollen. Dabei werde ich mehrere Male unterbrochen von Studierenden, die sich teils telefo-



nisch, teils persönlich bei mir nach dem Semesterprogramm meines Chefs erkundigen oder eine schriftliche Arbeit zu seinen Händen vorbeibringen.

Mittagessen. Ich treffe mich mit einer Freundin im Dozentenfoyer.

Wie versprochen, gehe ich am Nachmittag nochmals ins Büro meines Chefs. Nun haben wir etwas Zeit, so dass ich etwas ausführlicher von meiner Arbeit und Freizeit in Wolfenbüttel erzählen kann. Ausserdem gebe ich ihm das Programm meines Proseminars zur Begutachtung. Wir kommen nochmals auf seine Lehrveranstaltungen zu sprechen. Als seine Assistentin werde ich ihn in zwei von den dreien begleiten.

Als ich zurück in mein Büro will, treffe ich auf eine Studentin aus meinem letztsemestrigen Proseminar. Anders als die Proseminaristin vom Dienstag, kenne ich diese, trotz der grossen Zahl der damals Teilnehmenden, sogar mit Namen, weil sie die Gelegenheiten, die ich ausserhalb der Lehrveranstaltung zur Durchbrechung der Anonymität anbot, wahrnahm, und mit ein paar wenigen Komilitoninnen einmal mit zum Kaffee

und einmal mit zum Abendessen kam. Ausserdem war sie Mitverfasserin einer schriftlichen Arbeit und Mitreferentin der thematisch entsprechenden Sitzung, die inhaltlich sehr anspruchsvoll war und ausgezeichnet gelang.

Die Studentin ist gekommen, weil sie sich von der Arbeit für ein Proseminar in einer anderen Abteilung völlig überfordert fühlt und bei den Komilitonen/-innen jenes Proseminars ebenso wenig Unterstützung gefunden hat wie beim Leiter der Lehrveranstaltung selbst. Da ich mit den beiden anderen Phil.-I-Fakultätsvertretern/-innen der Assistierenden auf eben die jetzige Stunde verabredet bin, bitte ich die hilfesuchende Studentin, eine Stunde lesend zu verbringen und zu warten, bis ich von der Sitzung zurückkomme.

Über eine Stunde später erwartet mich die Studentin, in ein Buch vertieft, vor meiner Bürotür. Wir setzen uns ins Zimmer, und ich höre ihr zu. Abgesehen von allgemeinen Tips und Ermutigungen gebe ich ihr schliesslich mein Versprechen mit auf den Weg, ihr die bibliographischen Angaben einiger einführender Bücher zuzuschicken, die zu Hause in meinem Bücherregal stehen aus der Zeit meines eigenen Grundstudiums.

17.30 Uhr. Ich möchte heute noch sämtliche Unterlagen kopieren, die ich am Dienstag in der ersten Proseminarsitzung abgeben will. Die Anzahl der Kopien stellt sich mir – wie immer vor Semesterbeginn – als unlösbare Rechenaufgabe. Wie viele Teilnehmer/innen werden es dieses Mal sein? Da es wegen des Readers relativ viele Seiten sind, entscheide ich mich für zwanzig Kopien und beschliesse, eine davon als Kopiervorlage in den für die Lehrveranstaltung vorgesehenen Apparat zu legen.

Als ich daraufhin meinen Schreibtisch aufräume, fällt mir erneut die Notiz in die Hände, die mir während meiner zweiwöchigen Abwesenheit vom Sekretariatspersonal ins Fach gelegt worden ist: Bitte dringend Frau X anrufen! Datiert 5. April, heute ist der 15. Frau X ist eine derjenigen Studentinnen, die bei mir die Akzessprüfung abgelegt haben, um hinterher in einem der Seminarerien meines Chefs mitarbeiten zu können. Da sie ausserdem mehr als einmal bei mir in der Sprechstunde war, kenne ich sie inzwischen mit Namen. Ich weiss, dass sie zurzeit mitten in den Lizentiatsprüfungen steckt. Es ist 18.30 Uhr. Ich habe schon mehrmals versucht, sie anzurufen, erfolglos. Ich versuche es nochmals. Diesmal erfolgreich: Sie habe mich in heller Verzweiflung angerufen, weil sie nicht gewusst hätte, was mein Chef mit dem Thema, das er ihr für ihre dreitägige Hausarbeit gestellt hatte, wohl von ihr erwartet haben könne. – Nach einer halben Stunde Gespräch schaut sie den mündlichen Prüfungen wieder einigermaßen beruhigt entgegen, vor allem da sie nun weiss, dass ich bei zwei der fünf als ihre Beisitzerin mit teilnehmen werde.

19 Uhr. Ich werde bereits im Restaurant erwartet. Ich verlasse das inzwischen aufgrund der Semesterferien offiziell bereits geschlossene Institutsgebäude so, wie ich es am Morgen betreten habe: im Eilschritt...

Das Universitäts- spital – eine Durchgangsstation

Probleme des Mittelbaus der
Medizinischen Fakultät

*Dr. med.
Christian A.
Maranta ist
Assistenzarzt und
war von 1991 bis
1993 Ständever-
treter des Mittel-
baus der Medizi-
nischen Fakultät
der Universität
Zürich*

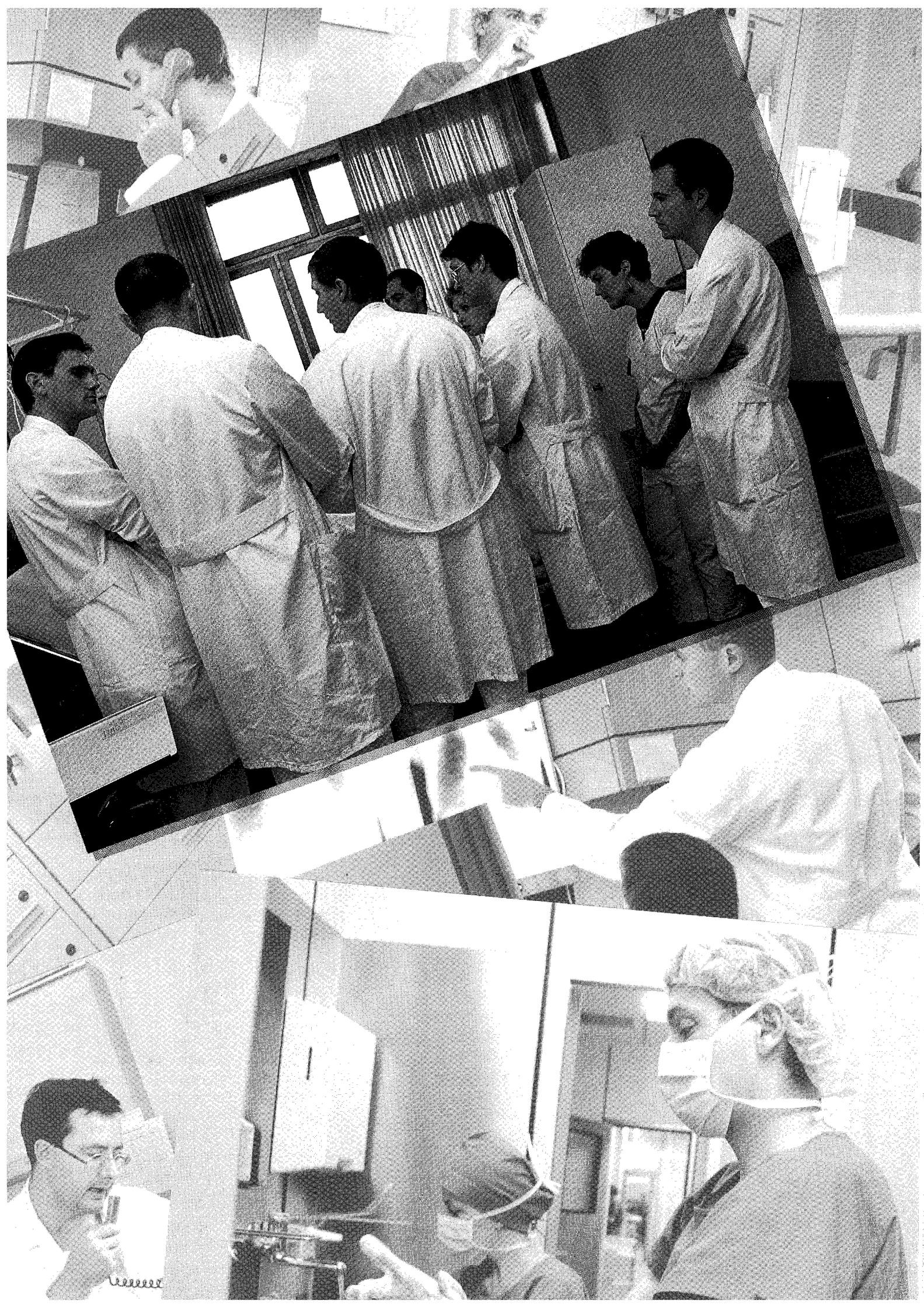
Die Angehörigen des Mittelbaus der Medizinischen Fakultät sind vermutlich die heterogenste Gruppierung an der Universität. Dem Mittelbau gehören Forscher in Laboratorien, Bibliotheken und Instituten an sowie Mediziner mit Ambitionen auf eine Karriere an der Universität oder an peripheren Spitälern und künftige Praktiker ohne feste Bindung zur Universität. Ihr Einsatz im Mittelbau dauert mehrheitlich ein bis sechs Jahre; die Hälfte schliesst eine Hochschulkarriere nicht zum vornherein aus. Ihr Hauptanliegen ist eine praxis- und wettbewerbsgerechte Weiterbildung und die Möglichkeit, in der medizinischen Forschung mitzuwirken. Das sind Ergebnisse einer Umfrage der Vereinigung der Assistierenden der Universität Zürich und Äusserungen von Repräsentanten verschiedener Kliniken und Institute der Medizinischen Fakultät.

Das typische Mitglied und seine Ziele

Achtzig Mittelbauangehörige im Alter von 29 bis 36 Jahren haben bis Ende Juli 1993 zu Fragen über ihre Situation als Mitarbeiter/innen der Universität Stellung bezogen. Die mittlere Anstellungsdauer beträgt ein bis fünf Jahre, 77 Prozent haben eine medizinische, patientenbezogene Funktion, 62 Prozent als Assistenten, 15 Prozent als Oberärzte, schwerpunktmässig wissenschaftlich arbeiten 23 Prozent der Mittelbauangehörigen. Die Hälfte könnte sich eine universitäre Karriere vorstellen, die andere Hälfte hat sich für eine Tätigkeit in peripheren Spitälern oder einer Praxis entschieden.

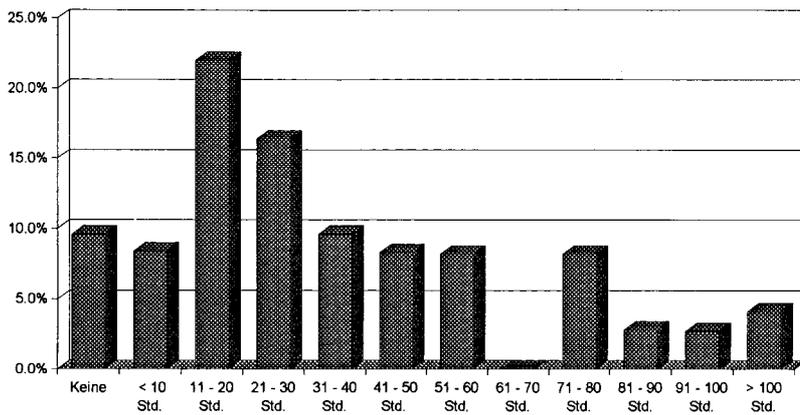
Da nur ein Bruchteil der Interessierten eine akademische Karriere durchlaufen können, besteht das hauptsächliche Ziel der Mittelbauangehörigen im Erreichen einer möglichst optimalen Praxisreife. Diese beinhaltet einen abgeschlossenen Facharzttitel der Foederatio medicorum helveticorum (FMH) und nach Möglichkeit eine Spezialfunktion innerhalb des Fachgebiets, welche den Bedürfnissen der Kollegen in der Praxis entgegenkommt. Kurz gesagt: es wird eine gesicherte Existenz angestrebt.

Das typische Mitglied des medizinischen Mittelbaus hat leider kaum Zeit, sich mit seiner Arbeitssituation real auseinanderzusetzen. Den Auf-

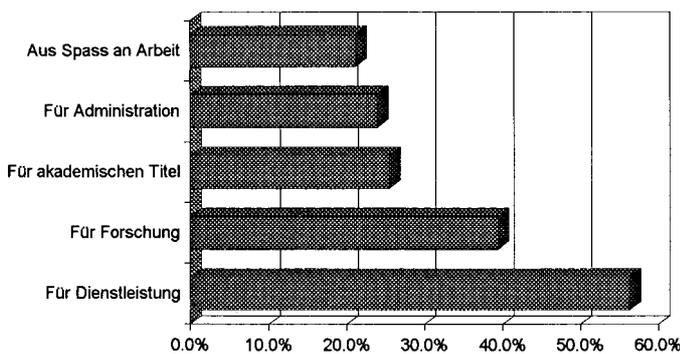


enthalt an der Universität empfindet man als Durchgangsstation zur Praxisreife. Wer sich die Mühe nimmt, die eigene Situation zu analysieren und zu reflektieren, kommt zum Schluss, dass die politischen Umstände keine Verbesserungen zulassen oder Änderungsvorschläge erst nach der eigenen Ära greifen und somit ohne direkten Nutzen und zu riskant für die eigene Karriere sind. Somit fehlt eine breit abgestützte Mithilfe der Basis des Mittelbaus bei der Anpassung der Arbeitssituation an der Universität an die sich laufend ändernden Verhältnisse im Gesundheitswesen.

Grafik 1: Prozentuale Verteilung der monatlichen Überzeit Mittelbauangehöriger in Stunden (Basis = 55-Stunden-Woche)



Grafik 2: Arbeitsbereiche, für welche Überzeit verwendet wird



Die aktuelle Lage

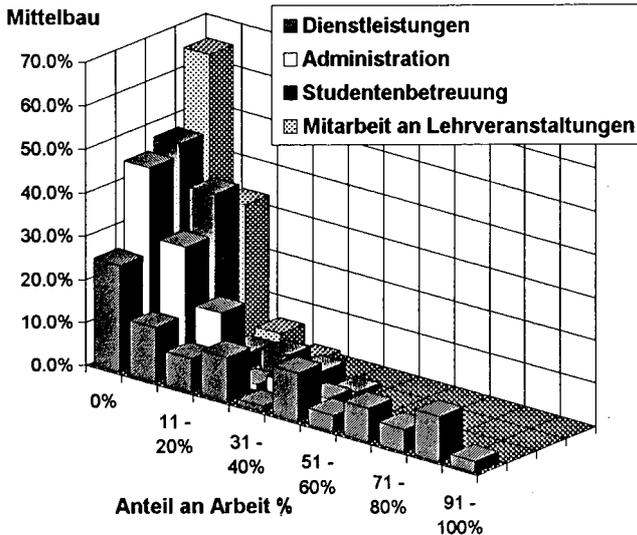
Der Kanton muss sparen. Die Universität ist eine kantonale Institution – mit entsprechend eingeschränktem Handlungsspielraum. Sparen kann man nicht an der Dienstleistung, diese muss allein schon aus ethischen Gründen aufrechterhalten werden. Aufgrund des Zeitdefizits bleibt mancherorts zu wenig Kapazität für Organisation und Planung der Klinikabläufe und der Mitarbeiterführung. Kurz gesagt: das Management vieler Kliniken und Institute kommt zu kurz.

Für eigene Forschung findet sich kaum mehr Zeit am Abend. Dieses Manko hat weitreichende Folgen, zum Beispiel wird die Konkurrenzfähigkeit um Universitätspositionen gegenüber ausländischen Bewerbern drastisch verschlechtert. *Grafik 1* und *2* illustrieren die geleistete unbezahlte Überzeit und zeigen die prozentuale Verteilung auf Tätigkeiten. Die prozentuale Verteilung der Tätigkeit eines Mittelbauangehörigen zeigen *Grafik 3* und *4*. *Grafik 3* im Dienstleistungssektor: Mitarbeit an Lehrveranstaltungen, Studentenbetreuung, Administration und medizinische Dienstleistungen an der Bevölkerung. *Grafik 4* im Bereich eigene Weiterbildung und Forschung – elementare Grundlage der persönlichen Zukunft und des wissenschaftlichen Rufs der Medizinischen Fakultät.

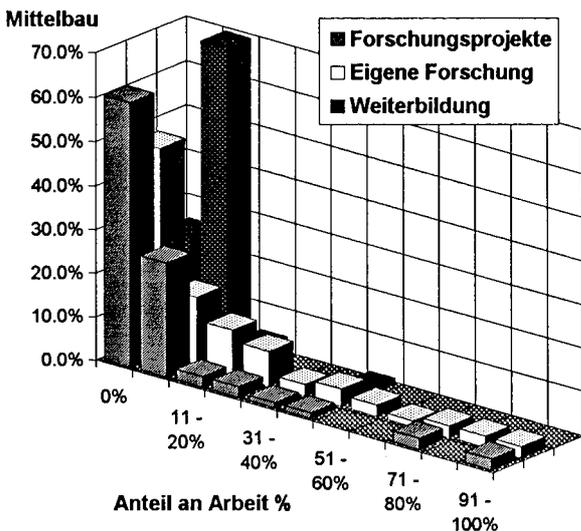
Wie aus den Grafiken hervorgeht, haben 60 Prozent der Mittelbauangehörigen keinen Anteil an Forschungsprojekten. Bei über 80 Prozent bleibt neben der Spitalarbeit für die Bevölkerung und der Mithilfe in der Ausbildung von künftigen Ärztinnen und Ärzten für Weiterbildung weniger als 10 Prozent – bzw. keine Zeit mehr übrig. Wo die Zeit reicht, reicht häufig nicht der Raum. Nur die neueren Teile des Universitätsspitals gewährleisten genügend Arbeitsraum, um in Ruhe Literatur zu einem aktuellen Krankheitsfall zu überarbeiten oder an einer Arbeit zu schreiben.

Die meisten Assistenzärzte des Mittelbaus geniessen auf dem Papier einen Weiterbildungsstatus. Es besteht eine Diskrepanz zwischen Theorie und Praxis: Die Weiterbildung kommt meist zu kurz. Allerdings gibt es grosse Unterschiede zwischen den einzelnen Kliniken und Instituten. Mangelnde Kaderstellen zwingen jüngere Mitarbeiter/innen, ihre Arbeit im Akkord oder auf oberflächlichem Niveau zu erledigen. Was bei vielen zu Frustration und beim Patienten zu Unzufriedenheit führt. Auf lange Zeit leidet darunter auch die späte-

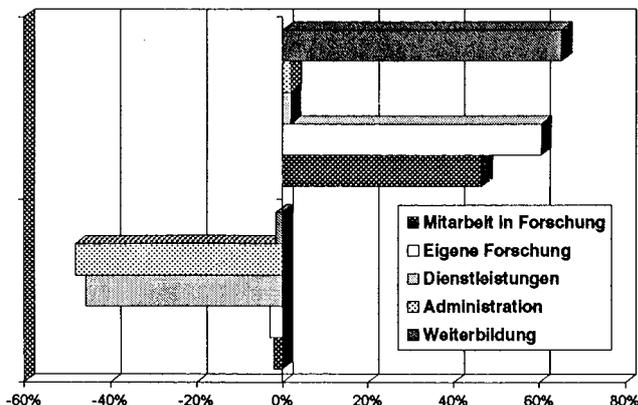
Grafik 3: Arbeitsanteile im Dienstleistungssektor



Grafik 4: Arbeitsanteile eigene Weiterbildung, Forschung



Grafik 5: Änderungswünsche bezüglich Arbeitsanteile



re Praxistauglichkeit und damit die Qualität der ärztlichen Versorgung für die Bevölkerung.

Auf der Ebene des Mittelbaus scheint ein Teufelskreis zu bestehen: Das Gesundheitswesen ist teuer, man spart am Personal, die Qualität der ärztlichen Leistung sinkt wegen der zu knappen Zeit für die individuelle Betreuung des einzelnen Patienten. Die weiterzubildenden Ärzte kommen in ihrer Ausbildung kaum vorwärts und arbeiten weniger selbständig. Zeit für Organisation fehlt, die Abläufe werden zu Leerläufen und Doppelspurigkeiten. Und all dies trägt letztlich wieder zur Verteuerung des Gesundheitswesens bei.

Die Bedürfnisse

Der Grundtenor der Stellungnahmen der grössten Institutionen lässt sich in folgenden Punkten zusammenfassen (Grafik 5):

1. Mehr Planung und Organisation im beruflichen Umfeld und Transparenz in der Personalpolitik;
2. Klar definierte und vor allem auch durchgesetzte Weiterbildungsprogramme für Assistenten;
3. Besuch von auswärtigen Fortbildungsveranstaltungen innerhalb der Arbeitszeit während insgesamt einer Woche pro Jahr;
4. Jährliche Qualifikationsgespräche bezüglich klinischer Leistung, Ausbildungsstand und Laufbahn;
5. Wo noch nicht vorhanden, Räumlichkeiten, welche das eigenständige Arbeiten am Patienten und ein Akten- bzw. Literaturstudium ermöglichen;
6. Möglichst einheitliche Grundstruktur und Ausbau der elektronischen Medien als Arbeitshilfe für Klinik und Wissenschaft;
7. Ausgleich von Überzeit durch mehr Ferien, um der Verantwortung gegenüber Partner/in und Kindern gerecht zu werden;
8. Einführung von Spezialistenstellen mit Teilzeitpensum ohne Verpflichtung zu wissenschaftlicher Karriere oder Kaderfunktion, aber mit Aufgaben wie Teaching und durchführen von Spezialanwendungen und Operationstechniken;
9. Einführung von Stabsfunktionen mit zeitlich begrenzter Konzentration auf einen Bereich allein wie Klinikadministration, Arbeitsrichtlinien, Evaluation von Behandlungsabläufen;
10. Schaffung von zusätzlichen Stellen oder Abbau von Dienstleistungen, welche von der Peripherie getragen werden können zugunsten der Verbesserung der wissenschaftlichen Qualifikation;
11. Mehr Delegation von Entscheidungskompetenz an das Kader;
12. Mehr Kaderstellen, um den Klinikdirektionen auch das Instrumentarium zur Umsetzung dieser Bedürfnisse zu geben.

Der Mittelbau möchte als Arbeitskraft Rahmenbedingungen haben, die es erlauben, mit Enthusiasmus an der Universität tätig zu sein. Die in ihn gesteckten Investitionen würden dabei mit Zinsen zurückkommen.

Aus der Bewegung des Mittelbaus

Der Mittelbau an den
Hochschulen Deutschlands
und Österreichs

*Lic. phil.
Marianne Schneider
ist Assistentin am
Psychologischen
Institut, und
lic. phil. Adrian
Eichenberger stu-
dierte Psychologie
an der Universität
Zürich*

«Struktur der Hochschulen und die Rolle des Mittelbaues in Europa» hiess das Thema einer internationalen Tagung, die diesen Frühling in Wien stattfand. Die beiden Autoren konzentrierten sich dabei auf vier Fragen: Wie sehen die Arbeitsbedingungen der Mittelbauangehörigen in den deutschsprachigen Ländern aus? Was für Mitbestimmungsrechte haben sie? Wie haben sie sich organisiert? Und: Gibt es praktisch funktionierende alternative Modelle zu der Universität in ihrer tradierten Form? Hier ihr Bericht.

Durch den Entscheid, als Kongresssprache Deutsch zu wählen, blieb die Teilnehmerschaft vor allem auf die deutschsprachigen und osteuropäischen Länder beschränkt. Und da die Verhältnisse im Osten nur schwer mit unserer Situation zu vergleichen sind, waren Informationen zur dortigen Situation zwar ganz spannend, nur für die hiesige Diskussion praktisch nicht relevant. So werden wir vor allem auf Modelle aus Deutschland und Österreich eingehen.

Arbeitsbedingungen

Wählt man in Deutschland nach dem Diplom die universitäre Laufbahn, beginnt diese normalerweise entweder als wissenschaftliche Hilfskraft mit einem nicht tariflich gebundenen Kurz- und Teilzeitvertrag ohne soziale Sicherheiten oder gleich als wissenschaftliche MitarbeiterIn mit einer auf längstens fünf Jahre begrenzten Vollzeitstelle. Bei einer Vollzeitstelle sollte ein Drittel der Zeit für die Dissertation aufgewendet werden können, die Anstellung fordert jedoch vier Wochenstunden Lehrverpflichtung. Schafft man es nicht, während dieser Zeit zu promovieren, kann man die Hochschulkarriere «in den Wind schreiben». Danach hat man noch maxi-

mal sechs weitere Jahre Zeit, sich zu habilitieren. Daneben gibt es aber noch Dauerstellen, deren InhaberInnen BeamtInnen sind und in der Regel Lehraufgaben zu erfüllen haben. Da Mittelbauangehörige mit solchen Stellen weniger unter Druck stehen als solche mit einer Qualifikationsstelle, findet man sie auch bedeutend häufiger in den Mittelbauorganisationen. Weil sie zudem noch unbeschränkt lange an den Universitäten tätig sein können, haben sie ein Standesbewusstsein erreicht, dem man in der Schweiz wohl eher selten begegnet. Ähnliches gilt auch für Österreich, doch hier kommt noch die Tatsache hinzu, dass die Löhne für Mittelbauangehörige relativ tief sind und nur durch die Übernahme von zusätzlichen Lehrveranstaltungen auf das hierzulande übliche Niveau aufgebessert werden können.

Mitbestimmung

Bezüglich Mitbestimmung des Mittelbaus an den Universitäten konnten wir einige interessante Fakten mitnehmen: In Deutschland besteht ein Hochschulrahmengesetz aus den 70er Jahren, welches vorschreibt, dass die Professoren und Professorinnen zur Wahrung der Forschungsfreiheit in allen universitären Gremien die Mehrheit der Stimmen haben müssen. Ausgelegt wird dieses Gesetz aber äusserst unterschiedlich. Für uns Mittelbauangehörige fast paradiesisch anmutende Zustände herrschen zum Beispiel an der TU Berlin. Dort besitzen die Professoren in allen Gremien genau eine Stimme mehr als die anderen drei Stände zusammen. Da jedoch das ganze noch nach Fraktionen aufgeteilt ist und Koalitionen über die Standesgrenzen hinweg häufig vorkommen, bestimmt an dieser Universität oft nicht die Professorenschaft den Lauf der Dinge, sondern die links-alternative Mehrheit der Delegierten. Dazu kommt noch ein wohl ganz seltenes Phänomen: An der TU ist ein Angehöriger des Mittelbaus Vizepräsident.

Wie ist der Mittelbau organisiert?

In Österreich wurde die Bundeskonferenz des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (BUKO) 1975 im neu verabschiedeten Universitätsorganisationsgesetz als Vertretung des akademischen Mittelbaus festgeschrieben. Alle Mittelbauangehörigen gehören automatisch und kostenlos dazu, wobei zum Mittelbau alles gezählt wird, was nicht ein(e) ProfessorIn mit Lehrstuhl ist. Die Legislative der BUKO setzt sich aus je zwei VertreterInnen jeder Universität bzw. jeder Kunsthochschule zusammen. Für die Verwaltung stellt das Wissenschaftsministerium ein Sekretariat, geleitet von einer Generalsekretärin, zur Verfügung, dessen sieben MitarbeiterInnen Bundesangestellte sind. Die BUKO ist per Gesetz dazu angehalten, Gutachten und Stellungnahmen zu allen Gesetzesentwürfen und Verordnungen der Zentralstellen des

Bundes zu erstellen. Aktuelle Themen sind: die Einführung von Fachhochschulen und die Neuorganisation der Universitäten.

In Deutschland ist die Bundesvertretung des Akademischen Mittelbaus (BAM) erst 1988 ins Leben gerufen worden

In Deutschland definiert sich der Mittelbau als «WissenschaftlerInnen, die hauptberuflich an der Universität arbeiten, aber keine hauptamtliche Professur innehaben». Die BAM bemüht sich um ein Selbstverständnis des Mittelbaus, das loslässt von der hierarchischen Einordnung als «Nicht-ProfessorInnen». Die Mittelbauangehörigen wollen sich damit auch von diesen absetzen, das heisst, eine gemeinsame Interessenvertretung kommt – im Gegensatz zu den österreichischen KollegInnen, die auch schon damit liebäugelten – nicht in Frage. Der Aufbau der BAM ist vergleichsweise komplex: Die VertreterInnen der einzelnen Hochschulen in den Hochschulgremien wählen die Delegierten für die Landesvertretung und diese wiederum die Delegierten in die BAM, welche ihrerseits aus ihrer Mitte für jeweils ein Jahr einen geschäftsführenden Vorstand einberufen. Die Aufgaben der BAM definieren sich wie folgt: Interessenvertretung sowie hochschul- und wissenschaftspolitische Meinungsbildung auf Bundesebene; Koordination und Unterstützung der Landesmittelbauvertretungen; Förderung des internationalen Austausches.

Zukunftsweisende Universitätsmodelle

«In stillness death – in movement life» charakterisiert die Universität von Roskilde. Wer sich für neue, zukunftsweisende Hochschulmodelle interessiert, dem sei dringend geraten, sich mit dem Modell der dänischen Universität Roskilde auseinanderzusetzen. Gegründet wurde sie 1972 und ist dementsprechend dem Geist der 68er verpflichtet. Charakterisiert werden kann sie am besten durch folgende Stichworte:

- *Internationalität*: Roskilde pflegt nicht nur einen regen Austausch von Studierenden und Dozierenden mit der ganzen Welt, sondern bietet auch einen Studiengang in «International Cultural Studies» an.

- *Interdisziplinarität*: Die Studierenden absolvieren zuerst ein zweijähriges Grundstudium, welches das gesamte Gebiet der Geistes-, Natur- oder Sozialwissenschaften umfasst, und können sich danach in zwei frei wählbaren Fächern spezialisieren. Diese sind entweder traditionelle Universitätsfächer wie zum Beispiel Mathematik oder Englisch oder aber bereits in sich interdisziplinär ausgerichtet wie etwa internationale Entwicklung, Umwelt-Biologie, Kommunikation oder technologische und sozioökonomische Planung.

- *Selbstverantwortliches Lernen*: Die Studierenden werden Gruppen zugeteilt, die zusammen während ein bis zwei Semestern ein selbstgewähltes Thema erarbeiten. Diese Gruppen wiederum gehören zu Häusern, in welchen sowohl die benötigte Infrastruktur als auch die Betreuungspersonen ständig zur Verfügung stehen. Die Gruppen lernen, indem sie lesen, diskutieren, relevante Leute aus der Praxis einladen, Kurse oder Tutorien organisieren usw. Die althergebrachte Form der Vorlesung kommt kaum vor, und auch Prüfungen existieren nur in der Form von Diskussionen über geschriebene Arbeiten.

- *Mitbestimmung*: Einerseits besteht diese darin, dass die Studierenden-Gruppen ihre Themen sowie die Form, in der sie diese bearbeiten wollen, selber wählen können. Andererseits besitzen sie aber auch in sämtlichen universitären Gremien einen Viertel der Stimmen. Ein weiterer Viertel geht auf das Konto des technischen und administrativen Personals und die restliche Hälfte besitzen der Mittelbau und die Professoren, wobei zwischen diesen kein Hierarchiegefälle besteht wie hier in der Schweiz. Im Gegenteil sind die ProfessorInnen eher «WissenschaftsmanagerInnen» als Hauptpersonen in Forschung und Lehre.

Die Schweiz: mittelbaupolitisches Entwicklungsland

Folgende Schlussfolgerungen konnten wir von der Konferenz für uns nach Hause nehmen: In den Anstellungsbedingungen stehen die Assistierenden in der Schweiz verglichen mit unseren Nachbarstaaten noch relativ gut da. In Sachen Dauerstellen, Mitbestimmung bzw. hochschulpolitischer Bedeutung des Mittelbaus und auch im Organisationsgrad des Mittelbaus sind wir hingegen ein mittelbaupolitisches Entwicklungsland. Und zukunftsweisende Alternativen wie in Dänemark, die aufzuzeigen vermögen, in welche Richtung sich die Universitäten entwickeln sollten, haben wir schon gar keine vorzuzeigen.



Die Privatdozenten im doppelten Härtetest

Aufgaben und Probleme der Privatdozenten*

Dr. Thomas Bearth ist Privatdozent für Allgemeine Sprachwissenschaft, Fachgebiet Afrikanistik, der Universität Zürich

Mit der Bezeichnung Privatdozent verbindet sich heute noch in manchen Köpfen die Vorstellung von einem gutsituierten Hobby-Akademiker, der unbelastet von den Sorgen des Broterwerbs seinen gelehrten Neigungen nachgeht und seine Liebhabereien durch die ihm grosszügig gewährte Lehrerlaubnis, die *venia legendi*, wissenschaftlich legitimieren lässt. Dieses Bild des Privatgelehrten, der fernab von den Leistungs- und Prüfungszwängen des universitären Lehrbetriebs im Kreis einiger Adepten seiner Musse obliegt, passt schlecht zu der These, dass die Privatdozenten eine für die Zukunft der Universität unverzichtbare Ressource darstellen. Befremdend wirkt auch der Gedanke an eine zeitgemässe Entlohnung solch zweckfreien Tuns. Lebt denn im übrigen nicht gerade die wissenschaftliche Kreativität davon, dass sie anderen Antrieben gehorcht als dem Leistungs- und Lohndenken?

Gewiss. Nur eben – die oben beschriebene Spezies des Privatgelehrten ist, wenn es sie je in feststellbaren Mengen gegeben hat, heute wohl ausgestorben. Unter den Privatdozentinnen und Privatdozenten (im folgenden PD), die an unserer Universität tätig sind, ist sie mir jedenfalls noch nicht in leiblicher Gestalt begegnet. Und der Privatdozentenalltag, so unterschiedlich er sich für die einzelnen Kategorien von PD präsentiert, hat mit der Pflege gelehrter Hobbies wenig zu tun.

Die PD sind im Unterschied zu den ordentlichen und ausserordentlichen Professoren nicht Angestellte der Hochschule, gehören aber laut § 128 der geltenden Universitätsordnung genau wie diese zur Dozentschaft. Von den insgesamt 409 PD unserer Universität (Stand vom Wintersemester 1992/93) führt übrigens nahezu die Hälfte (die sogenannten Titularprofessoren) den Professoren

* Die Privatdozenten zählen nicht eigentlich zum Mittelbau. Es gibt PD, die z. B. Oberassistenten und solche, die z. B. Titularprofessoren sind. Wir haben den Beitrag zur Situation der PD in diese Ausgabe aufgenommen, weil gewisse Probleme nicht unähnlich denen des Mittelbaus sind.

rentitel, der heute in der Regel nach zwölf Semestern erfolgreicher Privatdozententätigkeit verliehen wird.

Privatdozent geht auf Humboldtsche Universitätsreform zurück

Die gelegentliche Zurechnung der PD zum sogenannten «Mittelbau» entspricht weder der «Architektur» der Universität noch den historischen Gegebenheiten. Während der «Mittelbau» eine notwendige und typische Erscheinung des Wissenschaftsbetriebs unseres Jahrhunderts ist, liegen die Wurzeln der privaten Lehrtätigkeit an den Universitäten in den Anfangszeiten der Hochschule überhaupt. Die Institution des Privatdozenten in ihrer heutigen Form geht in den Grundzügen auf die Humboldtsche Universitätsreform zurück, in der sich zu Beginn des letzten Jahrhunderts das Konzept der modernen Hochschule konkretisierte. Die Universität sollte mehr sein als eine öffentliche Einrichtung zur Vermittlung standardisierten Wissens; sie sollte umfassend sein, universal im Sinn der «*Universitas litterarum*», offen für neue Denk- und Forschungsansätze. Es entsprach der Weite und Dynamik dieses Konzepts, wenn in § 156 der ersten Zürcher Universitätsordnung aus dem Jahr 1837 der Erziehungsrat beauftragt wird, in Ergänzung zu den etablierten Professuren «wissenschaftlich gebildete Männer zur Mitwirkung als Privatdocenten an der Hochschule zu ermuntern». Am Rand verdient die Tatsache Erwähnung, dass die prinzipielle Beschränkung dieser Ermunterung auf das männliche Geschlecht 1892, also vor gut einem Jahrhundert, durch die Erteilung der *venia legendi* an Frau Emilie Kempin-Spyri *de facto* durchbrochen wurde – in der damaligen Zeit ein absolutes europäisches Novum!

«Der Privatdozentenalltag hat mit der Pflege gelehrter Hobbies wenig zu tun»

Voraussetzung zur Ausübung der Tätigkeit eines PD ist die *Habilitation*. Eine Formalität? Keineswegs. Das zeigt schon die hohe Quote der abgelehnten bzw. zurückgezogenen Habilitationsgesuche (über 40 Prozent an der phil. I Fakultät zwischen 1982 und 1986; «nur» 6 von 28 gesamtuniversitär im akademischen Jahr 1991 bis 1992), die unlängst eine öffentliche Debatte über die Transparenz des Habilitationsverfahrens auslöste. Dessen Kernstück, die Habilitationsschrift, muss sich thematisch von der – natürlich vorausgesetzten – Doktorarbeit unterscheiden und soll laut der kürzlich verabschiedeten revidierten Habilitationsordnung der Philosophischen Fakultät I «einen selbständigen wissenschaftlichen Beitrag» darstellen, der «internationalen Vergleich standhält». Sie wird durch eine Probevorlesung und ein Kolloquium vor versammelter Fakultät ergänzt.

Härtetest liegt in den Umständen der Erwerbstätigkeit

Jedoch liegt der mit einer Habilitation verbundene Härtetest nicht so sehr in der wissenschaftlichen Leistung als solcher, als vielmehr in den Umständen, unter denen diese, meist über eine Zeitspanne von mehreren Jahren, parallel zu einer (nicht notwendigerweise fachverwandten) Erwerbstätigkeit erbracht wird. Und dies bei einem unter internationalem Konkurrenzdruck allgemein steigenden An-

«Die Höhe der Lehrauftragsentschädigung liegt nach einer teilweisen Anpassung an die Teuerung knapp unter dem schweizerischen Durchschnittseinkommen eines ungelerten Hilfsangestellten»

forderungsprofil. Man mag den traditionsgeheiligten Testcharakter dieser Einstiegsphase in die akademische Laufbahn für gut und notwendig halten – fragen muss man sich doch, ob der Weg zur *venia legendi* nicht wenigstens so gangbar zu gestalten wäre, dass es nicht schon sozusagen einem Gelöbnis der Ehelosigkeit gleichkäme, seinen Fuss darauf zu setzen. Eine (zurzeit schon punktuell vom Nationalfonds wahrgenommene) gezieltere Förderung von Habilitanden läge im Sinn jenes ursprünglichen «Ermunterungsauftrags» und käme der notleidenden Nachwuchssicherung und nicht zuletzt der Erhöhung des Frauenanteils im Lehrkörper unserer Universitäten zugute.

Es wäre nun freilich eine Illusion, zu glauben, der Härtetest sei mit der Erlangung der *venia legendi* überstanden. Im Gegenteil: Wenn etwas an das eingangs skizzierte antiquierte Bild des Privatgelehrten erinnert, ist es nicht die heutige Rolle und Tätigkeit des PD an der Universität, sondern seine rechtliche und materielle Situation. Denn er übt seine nebenberufliche, im Umfang jedoch oft aufwendige Tätigkeit als Forscher und Lehrer an der Hochschule, zu dem ihn der offizielle Fähigkeitsausweis nicht nur berechtigt, sondern auch verpflichtet, ohne die heute üblichen minimalen Sicherheiten aus. Zwar kann der Wert des doppelberuflichen Engagements als Chance des Brückenschlags zwischen Wissenschaft und Praxis für beide Seiten nicht hoch genug veranschlagt werden; er wird jedoch gemindert, wenn vom PD zusätzlich zur Belastung des beruflichen Doppellebens erwartet wird, dass er mit seiner ausseruniversitären Tätigkeit faktisch auch die materielle Grundlage für sein Wirken als PD legt bzw. absichert. Denn dieses wird nicht proportional zum Aufwand, sondern in Abhängigkeit von Angebot und Nachfrage abgegolten und schliesst keine berufliche Vorsorge ein. Zwar ist die Verordnung von 1837, laut der «die Privatdocenten berechtigt [sind], von ihren Zuhö-

ren ein beliebiges Honorar zu beziehen», heute durch die einheitlichere Regelung der Lehrauftragsentschädigung ersetzt. Es liegt jedoch ausschliesslich in der Kompetenz der zuständigen Institutsleitung, ob ein PD Lehraufträge erhält. Bezahlte Lehraufträge werden per Semester erteilt und per Semester auch abgerechnet (allerdings nur dann bezahlt, wenn die Veranstaltung im Stundendurchschnitt von mindestens drei Studierenden oder Hörern besucht wurde, eine an sich grosszügige Bestimmung zugunsten der «kleinen» und innovativen Fächer, die aber Dozenten dieser Fächer von den Schwankungen der Nachfrage des Instituts und der Studierenden gleichzeitig abhängig macht). Dabei sind die PD aufgrund der *venia legendi* zur regelmässigen Durchführung von Lehrveranstaltungen gegebenenfalls auch ohne Lehrauftrag verpflichtet, wobei sich die Abgeltung in diesem Fall – wie übrigens auch im Fall von unbezahlten Lehraufträgen – auf eine äusserst bescheidene sogenannte PD-Entschädigung reduziert. Was im übrigen die Höhe der Lehrauftragsentschädigung angeht, so liegt sie, umgerechnet auf ein volles Pensum (wenn man dieses mit acht Semesterwochenstunden etwas höher als das professorale Mittel ansetzt), nach einer 1992 erstmals seit 1982 erfolgten 22prozentigen teilweisen Anpassung an die Teuerung knapp unter dem schweizerischen Durchschnittseinkommen eines ungelerten Hilfsangestellten.

Die Abhängigkeit vom Wohlwollen der Institutsleitungen führt auch bei jenen PD, die durch ihre Anstellung als Oberassistenten personell in die

«Landesweit exklusive Angebote unserer Universität wie Niederlandistik und Afrikanistik sind ausschliesslich durch Privatdozenten vertreten»

Hochschule eingegliedert sind, wie es meist bei den Naturwissenschaftlern der Fall ist, zu latenten Verunsicherungen. Aufgrund ihrer Qualifikation als Forscher müsste den habilitierten Kollegen nicht zuletzt der freie und gleichberechtigte Zugang zur Forschungsinfrastruktur ermöglicht werden – ein bis heute keineswegs durchgehend verwirklichtes Postulat.

Goldene Freiheit?

Die materielle und institutionelle Knapphaltung der PD wird paradoxerweise oft mit dem Preis begründet, der für die goldene Freiheit der ihnen gewährten Lehr- und Forschungsmöglichkeiten zu bezahlen sei. Diese Argumentation verkennt die tatsächliche Funktion und Leistung der PD an der Universität. Diese sind heute in fast allen Fachgebieten – zum Teil als Folge des angespannten Zahlenverhältnisses von Dozenten und Studierenden – an der Erfüllung des regulären Ausbildungsauftrags in seiner ganzen Breite beteiligt, einschliesslich der Durch-

führung von Seminarien und Praktika sowie von Prüfungen und der Betreuung von Diplom-, Lizenziats- und Doktorarbeiten. Darüber hinaus sind gewisse Fächer in Lehre und Forschung ausschliesslich durch PD vertreten, darunter landesweit exklusive Angebote unserer Universität wie Niederlandistik und Afrikanistik.

Hinzu kommt der Beitrag, den die PD durch ihre Forschungstätigkeit für das internationale Ansehen unserer Universitäten leisten. Von deren Umfang und Qualität zeugen zahlreiche Publikationen und der zweijährlich erscheinende Forschungsbericht. Doch die Zeiten sind vorbei, in denen Gänsekiel und Tintenfass dem Gelehrten als professionelle Infrastruktur genügten. Die Devise «(Desktop-)publish or perish» diktiert, neben dem Bedarf an meist sehr teurer Spezialliteratur und – nicht zu vergessen – an Arbeitsraum, die mindestens zum Teil privat zu leistenden Investitionen in jedes noch so bescheidene Forschungsprojekt.

Potential an hochqualifizierten Exponenten sinnvoll nutzen

Die zuweilen etwas gewerkschaftlich klingenden Vorstösse der PD-Vereinigung sind nicht nur als Forderungen nach einer angemessenen Honorierung des tatsächlichen Beitrags ihrer Mitglieder an Lehre und Forschung unserer Hochschule zu verstehen, so berechtigt diese an und für sich wären.

Sie sind unter den heutigen Umständen weit mehr ein Mahnruf, das Potential an hochqualifizierten Exponenten eines breiten Spektrums an Allgemein- und Spezialwissen, das die PD in ihrer Gesamtheit darstellen, im Sinne der ursprünglichen «Universitas»-Idee sinnvoll zu nutzen. Insbesondere käme den PD eine Schlüsselrolle in einer nicht nur vom gegenwärtigen Lamento um die Ressourcenverknappung bestimmten, sondern antizyklisch und innovativ konzipierten Hochschulplanung zu. Voraussetzung dafür sind veränderte Rahmenbedingungen der Lehr- und Forschungstätigkeit der Habilitierten und eine stärkere Durchlässigkeit der institutionellen Strukturen, unter Wahrung der Doppelstellung der PD als den übrigen Professoren statusgleiche Dozenten einerseits und als (arbeitsrechtlich gesehen) freie Mitarbeiter der Universität andererseits. Die damit gegebene Flexibilität erlaubt, in Anknüpfung an vorhandene und bewährte Ansätze, ein diversifiziertes Engagement der verfügbaren Kräfte und eine Optimierung der Ressourcen ohne Qualitätsverlust des Angebots, und dies (auch bei angemessener Abgeltung der erbrachten Leistungen) zu einem mit den finanziellen Möglichkeiten verträglichen Tarif.

Für sachdienliche Auskünfte und Unterlagen bin ich Herrn Dr. G. A. Nogler vom Archiv der Universität Zürich zu Dank verpflichtet, ferner der Abteilung EDV und Organisation der Universität Zürich sowie der Abteilung für Personelles der Erziehungsdirektion und dem Statistischen Amt des Kantons Zürich. Etlichen Kollegen habe ich für die Ausfüllung eines Fragebogens zum Thema zu danken.

Fertig luschtig!

Dr. Heinz Gutschler war von 1981 bis 1985 Präsident der Vereinigung der Assistentinnen und Assistenten und ist heute ausserordentlicher Professor an der Abteilung für Sozialpsychologie des Psychologischen Instituts der Universität Zürich

Liebe(r) A.

«Du hast es geschafft, bist jetzt auf der anderen Seite und hast es gut.» Ja, vermutlich hast Du recht; ich habe es geschafft; ob ich auf einer anderen Seite bin und ob es mir gut geht, will ich noch offen lassen. Meine Berufung ermöglicht es mir jedenfalls, mich jetzt mit langfristiger Perspektive für das einzusetzen, worum es Dir auch geht: um gute Lehre und gute Forschung.

Nicht unwichtig erscheint mir dieser Aspekt der Zeithorizonte von Anstrengung und Anstellung. Denn: Der Aufwand, der für Lehre und Forschung zu leisten ist, und die Frist, innerhalb der die Investitionen Früchte tragen sollen, müssen in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Ich weiss, dass Du gerade damit Deine Mühe hast. «Anspruchsinflation» nennst Du das und beklagst, dass die Anforderungen an Dich von allen Seiten steigen. Da sind immer mehr Studierende, die etwas von Dir lernen wollen. Sie verlangen möglichst informative, ansprechende und auch animierende Unterrichtseinheiten. Und sie verlangen auch unendlich viel Beratung und Betreuung bei ihren Arbeiten.

In der Wissenschaft erleichtern neue Informationstechnologien zwar den Zugang zu aktueller Information, gleichzeitig beschleunigt sich das Tempo, mit dem die Entwicklung der Fachgebiete voranschreitet (zumindest ist das Publikationsvolumen mächtig angeschwollen). Selbstverständlich wird von Dir erwartet, dass Dein Beitrag zur Forschung auf der immer schneller ansteigenden Höhe der Zeit ist.

Zu alledem kommt noch hinzu, dass ich Dir einen wachsenden Teil der Administration delegiere: mit dem zur Verfügung stehenden administrativen

Personal alleine wäre die anfallende Arbeit nicht mehr zu bewältigen. Ich vertrete zwar die Ansicht, dass gute (schlanke) Administration eine oft unterschätzte Grundlage darstellt für Leistungen in Lehre und Forschung; ich teile aber Deine Einschätzung, dass der administrative Bereich innerhalb und ausserhalb der Universität vielfach schlecht oder überhaupt nicht geführt und dadurch weiter aufgeblasen wird.

In der Ausbildung wird ein sehr erheblicher Anteil von Personen aus dem Mittelbau getragen; ein Faktum, das besonders bei den Oberbehörden nicht die angemessene Aufmerksamkeit findet. Du bemängelst, dass Ausbildungsverantwortung auf der einen Seite und Mitsprache, Anstellungssicherheit sowie Aufwandentschädigung auf der anderen Seite sich nicht die Waage halten. Gerade die Unsicherheit Deiner Arbeitssituation bietet Ansatzpunkte für weitere Formen der (Selbst-)Ausbeutung: Ist es eigentlich zutreffend, dass Du Lehrveranstaltungen auch unbezahlt durchzuführen bereit bist, weil Du Dir auf dem akademischen Arbeitsmarkt gewisse Vorteile versprichst?

An der Spitze der Pyramide unseres Bildungssystems werden ausschliesslich (didaktische) Laien eingesetzt. Zudem werden viele dieser Auszubildenden dann, wenn sie eingearbeitet sind, wieder durch neue, unerfahrene Lehrkräfte ersetzt. Dies garantiert zwar einerseits einen ständig frischen Wind in den Schulstuben der Universität; andererseits ist aber zu fragen, ob bei soviel Durchzug nicht auch zum Fenster hinaus geheizt wird. Sollte nicht die Strukturierung des universitären Lehrkörpers grundsätzlich überdacht werden, fragst Du mich. Schon. Aber. Gelegentlich. (Gut verzögert ist schon halb gespart.) Du vergisst, dass die dahinterliegende Frage nach der Ausbildungseffizienz eines der ganz grossen und gut geschützten Tabuthemen unseres Bildungswesens berührt. Also vergiss es. Überhaupt müssen wir sparen. Sparen kostet: Wir haben zuwenig Geld, um zu sparen. Wir haben auch zuwenig Zeit, um über Sparmöglichkeiten nachzudenken. Sparübungen würden auf Deinem Buckel ausgetragen, behauptest Du. Es stimmt, dass Sparen Mehraufwand verursacht, der zum Teil von Dir erbracht wird. Immerhin wurden einige der schrägsten Sparideen, die auf Dich abzielten, nicht umgesetzt. Immerhin.

Druck geht auch aus von der steigenden Zahl der Studierenden. Der Nicht-Ausbau und die daraus folgende Notwendigkeit von drastischen Selektionsmassnahmen werden endlich politisch verantwortet

werden müssen. Verantwortbare Selektion ist aber ohne zusätzlichen Aufwand nicht zu erreichen. Du vermutest richtig: Bei der Verwirklichung von Selektionsmassnahmen wird wiederum ein Teil der Aufgaben auf Dich zukommen. Selektion wird aber nicht nur Dich, sondern uns alle viel kosten.

Wie siehst es denn aus in der Forschung? Die Universität ist ein Ort, wo Wissen geschaffen und umgesetzt wird. Dabei besteht in weiten Kreisen noch immer die Vorstellung, dieses Wissen werde ausschliesslich von Professoren/-innen erarbeitet. Es ist Dir bisher nicht gelungen, dieses Bild in der Öffentlichkeit zu korrigieren. Je nach Fachgebiet werde ein grosser Teil dieses Wissens von Leuten wie Dir erarbeitet, betonst Du stolz. Dein Bericht über Gepflogenheiten bei der Publikation von Ergebnissen der Forschung klingt allerdings eher bitter. Die Regel «Bei der Arbeit zuworderst, in der Autorenreihenfolge zubinterst» habe manchenorts nach wie vor Geltung. Einverstanden, wo dies tatsächlich so gehandhabt wird, lässt sich von «Machtgebaren in der Tradition einer alten Ordinarienuniversität» sprechen, wie Du Dich ausdrückst (obwohl ich nicht glauben kann, dass diese Praxis noch verbreitet ist). Vielleicht tröstet es Dich zu erfahren, dass in modern geführten Organisationen, in denen viel Wissen sehr rasch umgesetzt wird, sich ein Trend zur Verflachung der Machthierarchien abzeichnet. Autorität und Führung muss unter solchen Umständen auf anderen Ressourcen aufbauen. Ein Trend, der auch vor der Universität nicht haltmachen wird, ausser die genannten Voraussetzungen treffen nicht zu...

Mit der Berufung hat sich mein Bezug zur Forschung verändert. Viel stärker als vorher bin ich zu einem Manager der (eigenen) Forschung geworden. Dabei liefere ich Ideen, gebe Anregungen und Kritik. Vor allem aber führe ich und Sorge für das organisatorische und finanzielle Umfeld. Ich pflege Kontakte und propagiere die Forschungsideen unseres Teams. Zu selten aber habe ich Zeit für die direkte, gemeinsame Arbeit an unseren Projekten. Und noch weniger Zeit bleibt leider für das Erarbeiten neuer inhaltlich-theoretischer oder methodologischer Ansätze. Ich ringe intensiv (und nicht selten glücklos) um die Balance zwischen Informationsweitergabe bzw. -verarbeitung und Informationsaufnahme bzw. eigener Weiterentwicklung.

Du hast es gut, meinst Du. Ja, ich habe es gut. Meine Ideen finden etwas leichter Rückhalt als früher. Ich habe erfahren, dass sich mir einige Türen leichter öffnen. In gemeinsamen Publikationen wird



trotz anderslautender Reihenfolge im Manuskript mein Name Deinem manchmal ungefragt vorangestellt (zum Beispiel im unizürich, Nr. 3/1993, Seite 3–6). Dies ärgert uns zwar beide gleichermaßen; die umgestellte Reihenfolge gereicht aber insbesondere Dir zum Nachteil. Dass auf Anfrage keine Entschuldigung für ein Versehen, sondern lediglich der Hinweis auf eine absichtsvolle, auf Tradition und Brauchtum an der hiesigen Universität abgestützte Handlung erhältlich war, stimmt nachdenklich: Ja ich habe es gut, denn Professoren kommen immer zuerst...

Der Schluss Deines Briefs war mir Anlass zu wachsender Bestürzung: Die erwähnten Umstände, unter denen Du Deine Assistenzarbeit an der Universität verrichtest, seien insgesamt eher bedrückend. Besonders negativ beurteilst Du die Entwicklung der Reglemente. Misstrauen und Ressentiments flössen in die Papiere ein, welche Deine Tätigkeit reglementieren: Jede neue Richtlinie, jeder neue Erlass enthalte neue Einschränkungen. Dem möglichen Einwand, das sei eben in einer Rezession so und treffe alle gleichmässig, das werde sich auch wieder ändern, entziehst Du durch eine Gegenthese den Boden: Seit den siebziger Jahren werde jede rezessive Phase dazu benutzt, die «Schraube weiter anzuziehen», wie Du Dich ausdrückst; von einer Lockerung in den nachfolgenden Aufschwungsphasen hättest Du nie etwas gespürt. Es stimmt schon, auch ich habe manchmal den Eindruck, die universitätsexterne Aufsichtsbürokratie schiele. Und zwar einseitig auf die Disziplinierungsinstrumente der Industrie. Die entsprechende, stufenweise Delegation von Befugnissen und Autonomie an die Führungsorgane der Universität, ihrer Institute und Seminare erfolgt aber nicht parallel. So besteht die Gefahr, dass beispielsweise das neueingeführte Führungsinstrument «Mitarbeitergespräch» ohne die gleichzeitige Delegation von Einstufungskompetenzen längerfristig zu einem leeren Ritual verkommt.

Halt! Da gibt es ja noch die Nachwuchsförderung, der Deine Tätigkeit laut Reglement auch noch dienen soll. Offenbar stellt sich das Wunschresultat dabei nicht ganz automatisch ein. Anders ist es nicht zu erklären, dass der Mangel an geeignetem Nachwuchs regelmässig öffentlich beklagt wird. Ich weiss, bei Dir hat der Begriff der Nachwuchsförderung mittlerweile einen bitteren Geschmack. An sich wäre es nicht so schwer, sagst Du: Es bräuchte Anerkennung und Schutz der wissenschaftlichen Tätigkeit; unbürokratisch nutzbare, grosszügigere finanzielle Unterstützung für den Besuch von Fortbildungskursen und Kongressen sowie für Übersetzungen; flexibler verlängerbare Anstellungen; rechtliche Gleichstellung zu anderen Personalkategorien der Universität, da, wo es wirklich

angebracht ist, zum Beispiel bei der Beteiligung an der Verwertung geistigen Eigentums. In keinem dieser Themenbereiche hätte sich in den letzten zehn Jahren etwas spürbar bewegt. Trist.

Schliesslich brauche es im unmittelbaren Umfeld auch Vorgesetzte, welche die Ermutigung, Förderung und Entwicklung ihrer Mitarbeiter/innen als wichtigen Schlüsselbereich ihres eigenen Handelns erkennen und sich unter anderem auch am Erfolg in diesem Bereich messen lassen.

Am Anfang Deines Briefs stand die Vermutung, ich sei jetzt auf der anderen Seite. Ich glaube nicht, dass ich auf einer anderen Seite stehe. Nicht, wenn es um die Sicherung und Förderung von Lehre und Forschung geht. Wir, die wir an der Universität arbeiten, sind diejenigen, welche die Verhältnisse vor Ort kennen und tagtäglich erleben. Unsere Oberbehörden haben eine eigene Sichtweise unserer Probleme entwickelt. Wir sind aber nicht unschuldig am (aus unserer Sicht falschen) Bild, das sich unsere Oberbehörden von der Universität machen. Dieses, an einzelnen Extrembeispielen, Unfähigkeiten, Versagen und Pannen orientierte Negativbild prägt jene Wirklichkeit, auf welche die Oberbehörden mit harter Hand reagieren zu müssen glauben. Auf diesem Hintergrund ist der Satz «wir haben die Oberbehörden, die wir verdienen» zu verstehen.

Wenn es aber so ist, dass wir eine eigene (und angemessener) Sichtweise der Probleme besitzen, sollten wir nicht nachlassen in unseren Anstrengungen, der oft unangebrachten, wissenschaftsfeindlichen, nachwuchsdemotivierenden «Fertig-Luschtig»-Mentalität der Oberbehörden im Diskurs etwas Adäquateres entgegenzusetzen. Vielleicht sollten wir einen neuen Versuch wagen, dem wachsenden Unmut in Euren Reihen durch einen gemeinsamen Kampf um mehr Lust an Lehre und Forschung zu begegnen. Fertig luschtig? Niemals!

Gruss. Dein P.

25 Jahre Institut für schweize- risches Bankwesen der Universität Zürich

Am 15. Oktober 1993 feiert das Institut für schweizerisches Bankwesen der Universität Zürich sein 25jähriges Bestehen. Die nachfolgenden Gedanken geben einen Einblick in das vielfältige Wirken des nunmehr während eines Vierteljahrhunderts von Prof. Dr. Ernst Kilgus geleiteten Bankeninstituts.

Das «Bankeninstitut» heute

Die Aufgaben des Bankeninstitutes sind entsprechend dem Gründungsbeschluss des Regierungsrates vom 11. Juli 1968 sehr breit ausgelegt. Dem Institut obliegt die «Bearbeitung sämtlicher bankwirtschaftlicher Probleme sowie die Förderung der Lehre und Ausbildung in diesem Bereich».

Traditionell verkörpert die Bankbetriebswirtschaftslehre eine *branchenorientierte, spezielle Disziplin*. Vergegenwärtigt man sich die vor allem in jüngerer Zeit besonders dramatisch verlaufenen Entwicklungen im bank- und finanzwirtschaftlichen Bereich, so lassen sich zwei wesentliche Tendenzen erkennen.

Praktisch manifestiert sich dies im Entstehen einer eigentlichen «Financial Industry» und dem bekannten «Allfinanz»-Gedanken, und theoretisch sind heute die Teilgebiete «Corporate Finance» und «Banking» kaum mehr sinnvoll zu trennen. Eine der markantesten Entwicklungen für die Bankbetriebswirtschaftslehre ist dabei wohl jene auf den Gebieten der Portfolio-, Risiko- und Kapitalmarkttheorie.

Andererseits verlangt der laufend wachsende *Komplexitätsgrad* heute ein immer grösseres Spezialistentum. Da aber das Institut neben den rein bank- und finanzwirtschaftlichen Gebieten sich auch in anderen Teilen der allgemeinen Betriebswirtschaftslehre zu engagieren hat, stehen den Vorteilen einer breitangelegten, interdisziplinären Denkweise auch Einschränkungen hinsichtlich der Spezialisierungsmöglichkeiten in den eigentlichen Kerngebieten gegenüber.

Das seit seiner Gründung durch Prof. Dr. Ernst Kilgus geleitete Institut umfasst zurzeit drei Professorenstellen sowie etwa vierzehn, teils extern finanzierte Assistentenstellen (Frauenanteil etwa 30 Prozent) und drei Sekretariatsmitarbeiterinnen. Drei Assistenten beabsichtigen die Fertigstellung einer Habilitation und sind teilweise als Oberassistenten bzw. wissenschaftliche Mitarbeiter tätig.

Die Gesamtleitung des Instituts übt der auf Vorschlag der Fakultät durch den Regierungsrat des Kantons Zürich gewählte *Direktor* aus. Dieser zeichnet verantwortlich für die *wissenschaftliche und kommerzielle Leitung* und ist insbesondere für *personelle Entscheidungen* zuständig.

Als übergeordnetes Organ wurde eine siebenköpfige *Aufsichtskommission* geschaffen, der neben Bank- und Finanzpraktikern und dem Vertreter der Erziehungsdirektion stets drei Fakultätsvertreter angehören. Neben ihrer überwachenden Funktion fördert die Aufsichtskommission die *Verbindung zwischen Universität und Praxis*, und sie unterstützt das Institut in beratender Weise.

Rückblick auf 25 Jahre «Bankeninstitut»

Die *im Jahre 1968* in einer bewegten Zeit vollzogene *Gründung* des Instituts für schweizerisches Bankwesen der Universität Zürich wurde durch 1967 begonnene, intensiv geführte *Vorgespräche* initiiert. Diese fanden zwischen Vertretern des *Verbandes Zürcherischer Kreditinstitute*, der *Erziehungsdirektion des Kantons Zürich* und der *Rechts-*

und staatswissenschaftlichen Fakultät der Zürcher Universität statt. «Dabei wurde die Auffassung vertreten, für eine Universität, an der die Wirtschaftswissenschaften gelehrt würden, sei das Gebiet des Bankwesens ein zentraler Gegenstand von Lehre und Forschung. Zwar hätten in Zürich seit je Vorlesungen und Seminaren über Fragen des Geld-, Kredit- und Währungswesens stattgefunden, dieser spezielle Zweig der Nationalökonomie habe aber seit Jahren nicht mehr so gepflegt werden können, wie dies der Entwicklung dieses so bedeutsamen Teilgebietes der Wirtschaftswissenschaften und der zentralen Stellung Zürichs als grösstem Bankplatz der Schweiz und internationalem Finanzzentrum angemessen wäre» (1).

Die weiteren Abklärungen machten rasch deutlich, dass eine umfassende Bearbeitung des bankwirtschaftlichen Gebietes nur im Rahmen eines neu zu formierenden *Forschungsinstitutes* erfolgversprechend möglich war. Der *Regierungsrat des Kantons Zürich* beschloss daher auf Antrag der Erziehungsdirektion und des Erziehungsrates, nach längeren Verhandlungen mit Vertretern der in Zürich niedergelassenen Banken, auf *Beginn des Wintersemesters 1968/69* ein «*Institut für schweizerisches Bankwesen*» zu schaffen, und zwar als Organisationseinheit der damaligen Rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät der Universität Zürich.

Zum *Direktor* des Bankeninstituts wurde der siebenunddreissigjährige *Prof. Dr. Ernst Kilgus* gewählt. Er hatte nach mehrjähriger praktischer Banktätigkeit den akademischen Weg an der Universität Zürich eingeschlagen und war nach seiner Assistententätigkeit mit Promotion bei Prof. Dr. Karl Käfer von 1962 bis 1968 Rektor der Kantonalen Handelsschule Freudenberg in Zürich und seit 1967 Extraordinarius an der Zürcher Universität.

Ernst Kilgus gibt als *Institutsdirektor* und *Ordinarius für Betriebswirtschaftslehre* dem Institut seit fünfundzwanzig Jahren ein ausserordentlich starkes Gepräge. Neben seiner Führungs-, Forschungs-, Lehr-, Publikations- und Beratungstätigkeit sowie zahlreichen weiteren Engagements dürfen vor allem folgende auch für das Institut wichtige «Stationen» nicht unerwähnt bleiben: Vorsteher der Ökonomischen Abteilung (1970–72) und Dekan der Rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät (1972–74), Präsident der VSBW Vereinigung Schweizerischer Betriebswirtschaftlicher (1976–78), Betriebswirtschaftlicher Berater des

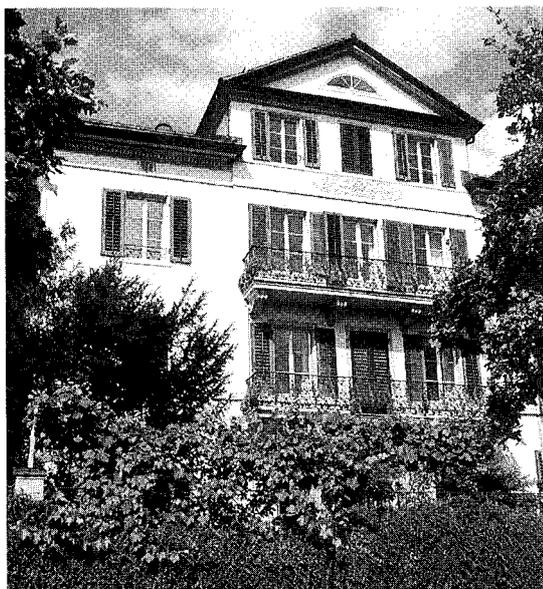


Institutsgebäude Plattenstrasse 14
(Foto zvg)

Einerseits hat sich die schon grundsätzlich gegebene *Interdisziplinarität* laufend akzentuiert, stellen doch viele Bankprobleme einen Mix aus betriebswirtschaftlichen, volkswirtschaftlichen, politischen, rechtlichen und verschiedenen weiteren Aspekten dar. Im Zentrum steht dabei das *Zusammenwachsen des bankbetriebswirtschaftlichen und des allgemeinen finanzwirtschaftlichen Bereiches*.

Direktoriums der Schweizerischen Nationalbank (1979–85) sowie Mitbegründer der Stiftung «*Swiss Banking School*» (1987) und zugleich erster bzw. amtierender *Präsident des Leitenden Komitees* (ab 1987) dieser dem Institut nahestehenden Schule.

Der Erfolg eines Forschungsinstituts hängt auch stark von der Verfügbarkeit *qualifizierter und einsatzbereiter Mitarbeiter* ab. Im Gründungszeitpunkt musste der Institutsleiter mit nur drei Assistenten und einer Sekretariatsangestellten auskommen. Nach einem *Stellenausbau* konnten die personellen Ressourcen rasch verstärkt werden. Seit der Gründung im Jahre 1968 bis heute waren *über achtzig Assistenten und Assistentinnen* (bei einem Frauenanteil von etwa 20 Prozent) und *rund fünfzehn Sekretariatsangestellte* für das Bankeninstitut tätig. Die meisten *ehemaligen Mitarbeiter* üben heute ausgesprochen interessante *Tätigkeiten* in verantwortungsvollen Positionen aus. *Strukturell* betrachtet ergibt sich folgendes Bild:



Institutsgebäude Rämistrasse 62
(Foto zvg)

- *Engagements in Banken*: 50% (davon: rund ¼ Gesamtführung, ½ Führung Geschäftssparten, ¼ Führung logistische Bereiche)

- *Engagements in Beratung, Dienstleistung, Industrie*: 30% (davon: rund ⅓ Beratung, Dienstleistung, ⅓ Industrie)

- *Engagements in Lehre und Forschung*: 20% (davon: rund ⅓ Universität, ⅓ Mittel-, Fach-, Berufsschulbereich)

Drei ehemalige AssistentInnen haben nach abgeschlossener Dissertation eine wissenschaftliche Laufbahn eingeschlagen. Sie habilitierten sich in den Jahren 1981, 1982 und 1985 auf den

Forschungsgebieten *Bankpolitik* (Christine Hirszowicz), *Finanzmanagement* (Rudolf Volkart) und *Bankbilanzpolitik* (Conrad Meyer). Alle drei wirken heute als ProfessorInnen an der Universität Zürich, zwei von ihnen am Bankeninstitut.

Vom Zeitpunkt der Gründung (Oktober 1968) an befand sich das Institut in den früheren Räumlichkeiten an der Rämistrasse 62 in Zürich. Anfang Oktober 1990 konnte das Institut im Rahmen einer örtlichen Zusammenlegung aller betriebswirtschaftlichen Institute Räume in einem Neubau an der Plattenstrasse 14 beziehen, wo nun auch ausgezeichnete räumliche Voraussetzungen für das wissenschaftliche Arbeiten vorherrschen.

Forschungstätigkeit

Die einleitend erwähnte Breite des Tätigkeitsgebietes widerspiegelt sich in einer entsprechenden *Vielfalt der am Bankeninstitut betreuten Forschungsprojekte*.

Die bankbetriebs- und finanzwirtschaftlichen Arbeitsgebiete lassen sich zweckmässigerweise wie folgt untergliedern:

- *Gesamtführungsbereich der Bank* unter Berücksichtigung aller *bankpolitischen Gesichtspunkte*

- *Bankgeschäftlicher Bereich*, unterteilt in die Teilbereiche «Commercial», «Investment» und «Trust Banking», unter Einschluss der entsprechenden *Grundlagengebiete* (z.B. «*Modern Portfolio Theory*»)

- *Logistischer Bereich der Bank*, dem die technisch-organisatorischen Probleme zufallen und damit auch die heute zentralen Teil-

bereiche «*Personal*» und «*Informatik*»

- *Finanzwirtschaftlicher Bereich* (*Betriebliches Finanzmanagement und Finanzinstrumente, Finanzierungstheorie, Spezielle Gebiete des Finanzmanagements*, z.B. Steuern, Bewertungsfragen und Unternehmenskauf, -verkauf).

Darüber hinaus bilden *volkswirtschaftliche, rechtliche* sowie *psychologisch* und *soziologisch* geprägte Fragestellungen Gegenstand der verschiedenen Arbeitsgebiete. Eine erste, in diesem Sinne umfassende Forschungsarbeit stellte die zwischen 1971 und 1974 im Auftrag der Schweizerischen Bankiervereinigung in einem sechsköpfigen Team unter der Leitung des Institutsdirektors erstellte «*Prospektivstudie über das schweizerische Bankgewerbe*» dar.

Die in Form institutsinterner und -externer Dissertationen entstandenen Forschungsarbeiten haben sich in einer im Jahre 1969 begründeten und im Verlag Paul Haupt erscheinenden Schriftenreihe niedergeschlagen, die von Anfang an in enger Kooperation mit dem «*Institut für Bankwirtschaft*» (heute: «*Schweizerisches Institut für Banken und Finanzen*») der Hochschule St. Gallen geführt wurde. Sie umfasst nunmehr *über 170 Bände*, was einer «*durchschnittlichen Jahresproduktion*» von rund sieben Beiträgen gleichkommt. Die gemeinsame Buchreihe ist Ausdruck der von Ernst Kilgus von Anfang an gesuchten kollegialen Zusammenarbeit mit dem St. Galler Institut. Das heutige, sechsköpfige Herausgeberteam setzt sich aus je drei am Zürcher und am St. Galler Bankeninstitut tätigen ProfessorInnen zusammen, und die Reihe wurde unlängst von einer «*bankwirtschaftlichen*» in eine «*bank- und finanzwirtschaftliche*» umbenannt.

Lehrtätigkeit

Wie schon das «*Leitbild*» von 1968 aufzeigt, soll die «*Förderung der Lehre und Ausbildung*» einen *wesentlichen Bestandteil* der Institutstätigkeit bilden. Die Realität wird dieser Forderung wohl mehr als nur gerecht. Bedingt durch die dramatische Entwicklung der Studentenzahlen an der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, aber auch durch die Breite der zu betreuenden Fachgebiete hat der Einsatz für die akademische Lehre einen zeitlichen Umfang angenommen, der *zunehmend zulasten anderer Aufgabengebiete* geht.

Neben dem *sechstetigen Bank-Zyklus* im Fachbereich der Speziellen Betriebswirtschaftslehre und den entsprechenden Spezialschul-

aren sind es vor allem die Gebiete des *Finanz- und Investitionsmanagements* bzw. die *Steuerlehre*, die viele Personalressourcen binden. Zusätzlich sind Institutsmitarbeiter auch in der ökonomischen Grundausbildung engagiert. Eine besondere Aufgabe übernahm das Bankeninstitut mit der Verantwortung für die betriebswirtschaftliche Grundausbildung der Studierenden der Rechtswissenschaften. Diese erfolgt im Rahmen einer Vorlesung mit entsprechenden Übungen im Grundstudium und fallweisen Aktivitäten im Hauptstudium, zum Beispiel in den Bereichen Buchführungsrecht und Wirtschaftsverwaltungsrecht.

Einen wichtigen Teil der universitären Lehrtätigkeit stellt schliesslich das *Doktorandenstudium* dar. Die hier bearbeiteten Seminarthemen widerspiegeln die Bedeutung des interdisziplinären Denkens gerade auch auf dieser Stufe. Während der letzten 25 Jahre haben weit über 100 von ProfessorInnen des Institutes betreute Doktoranden an der Fakultät promoviert.

Neben der studentischen Ausbildung stellen Problemlösungen für die Aus- und Weiterbildung von Führungskräften eines der wichtigen Anliegen des Institutes, vor allem aber auch des Institutsdirektors persönlich dar. So werden zum Beispiel in Kooperation mit dem St. Galler Bankeninstitut seit 1969 regelmässig halbjährlich oder jährlich *Informations- und Arbeitstagungen für Schweizer Bankiers* organisiert. Von der ersten Tagung zum Thema «*Quantitative Methoden im Bankwesen*» bis zur jüngsten Veranstaltung «*Bank Management Development: Zur Entwicklung von Führungskräften*» sind *bald vierzig Tagungen mit rund sechzig Themenstellungen* zu verzeichnen. Die ein- oder zweitägigen Themenblöcke bilden beliebte Möglichkeiten der *Weiterbildung* und des gegenseitigen *Gedanken- und Informationsaustausches*. Ein grosses Engagement entfaltet das Institut auch im Rahmen der 1987 gegründeten «*Swiss Banking School*».

Daneben sind heute verschiedene Mitarbeiter beispielsweise in der *Bücherexpertenausbildung*, bei der von Ernst Kilgus begründeten *Kaderschule Zürich*, innerhalb der *Management Weiterbildung* der Universität Zürich und in verschiedenen bankinternen Weiterbildungsprogrammen aktiv. In jüngster Zeit engagierte sich das Institut zudem für die Weiterbildung *osteuropäischer Bankiers*. Eine angemessene *Hinwendung zum Aus- und Weiterbildungsbereich* wird ein zentrales Anliegen bleiben.

Dienstleistungstätigkeit

Gemäss seinem Leitbild sollte das Bankeninstitut von Anfang weg als *universitäre Forschungseinheit* und nicht als kommerzieller Beratungsbetrieb operieren. Die Übernahme vor allem finanziell attraktiver Mandate konnte daher nie im Vordergrund stehen. Vielmehr hat der Institutsdirektor stets grossen Wert darauf gelegt, unter Verzicht auf mehrmalige Know-how-Verwertung der Durchführung *wissenschaftlich interessanter Projekte* den Vorzug zu geben. Dazu kommt, dass das Institut während rund fünfzehn Jahren mit einer reinen *Einmann-Leitung* ausgestattet war. Dies erzwang schon im Grundsatz eine Breitenlimitierung und die Konzentration auf ausgewählte Problemstellungen, was immer wieder die Ablehnung auch an sich wünschbarer Mandate notwendig machte. Die Erbringung von Dienstleistungen – *Begutachtung bankwirtschaftlicher Fragen aufgrund konkreter Aufträge von Behörden, öffentlicher Gemeinwesen und der schweizerischen Wirtschaft, namentlich der Banken* – ist explizit ein Teil der Institutsaufgaben. So wurden in den vergangenen 25 Jahren Beratungsmandate für eine Vielzahl von Auftraggebern ausgeführt; darunter befinden sich neben den Schweizer Grossbanken zahlreiche Kantonal-, Regional- und Privatbanken, ferner Bankenverbände, eidgenössische Behörden, Versicherungsgesellschaften und weitere Unternehmungen verschiedener Branchen.

Betrachtet man die Dienstleistungstätigkeit etwas vertieft, so zeigen sich zwei Schwergewichte. Einerseits bildet die oben erwähnte *Aus- und Weiterbildung von Führungskräften* der Wirtschaftspraxis einen zentralen Bereich. Über die Dozententätigkeit hinaus stehen dabei Aufbau- und Gestaltungsfragen von *Ausbildungskonzepten* im Vordergrund. Andererseits wurde in den vergangenen Jahren eine Vielzahl von Mandaten in *strategisch-strukturellen Fragenkreisen von Banken, so insbesondere im Gesamtführungs- und logistischen Bereich* (z.B. Reorganisation der Führungsstruktur von Banken), betreut.

Der intensive Kontakt zur Praxis ist für ein betriebswirtschaftliches Institut unerlässlich. Die zahlreichen, in Kooperation mit der Wirtschaftspraxis angegangenen Projekte bewirken eine für die universitäre Lehre ausgesprochen fruchtbare *Wechselwirkung*. So erwachsen für die durch die Institutsleitung betreuten Assistenten immer wieder interessante Projektengagements, teils in Kombination

mit den Dissertationsvorhaben. Der grundsätzliche *Gedankenaustausch zwischen Theorie und Praxis* ist für beide Seiten sehr wichtig. Nicht zuletzt können durch diese Beziehungen oft auch hochkarätige Praktiker als Dozenten für universitäre Veranstaltungen gewonnen werden.

Ausblick

Ein Blick in die Zukunft macht rasch deutlich, dass *zwischen Wünschbarem, Notwendigem und Möglichem unterschieden werden muss*. Den wohl grössten Engpassfaktor stellen derzeit die ausserordentlich stark durch die studentischen Mengenentwicklungen belasteten personellen Ressourcen dar. Ohne eine deutliche Ausdehnung des betriebswirtschaftlichen Ober- und Mittelbaues wird sich diese Belastung in absehbarer Zukunft drastisch erhöhen.

Bezogen auf die Fachgebiete sind weitere Entwicklungen in Richtung interdisziplinäre Fragestellungen einerseits und Spezialisierung andererseits zu erwarten. Daraus ergibt sich die Forderung nach einer vermehrten *Zusammenarbeit mit Instituten angrenzender Gebiete*. Ähnliches trifft auf *inter-universitärer Ebene* zu. Will man heute im internationalen wissenschaftlichen Wettbewerb bestehen, so gilt es, unter anderem, Kooperationen auszubauen. In diesem Zusammenhang ist neben der Zusammenarbeit zwischen schweizerischen Hochschulen insbesondere die Kontaktpflege mit *Universitäten anderer Länder* zu intensivieren. Die Institutsleitung hat diese Problematik schon früh erkannt. So bestehen zum Beispiel seit vielen Jahren Kooperationsabsprachen mit dem Schwesterinstitut an der Hochschule St. Gallen, die zu einer gemeinsamen Schriftenreihe, einer Tagungsreihe und der Zusammenarbeit im Rahmen der Swiss Banking School führten. Dazu kommen die Impulse einer zunehmenden Auslands-, insbesondere USA-Kontaktpflege, deren Bedeutung weiter zunehmen wird.

Dass sich das Institut für schweizerisches Bankwesen in diesem Vierteljahrhundert bewähren konnte, ist nicht zuletzt der ihm gewährten Freiheit in Forschung, Lehre und Dienstleistung zuzuschreiben. Dafür sei an dieser Stelle der Oberbehörde der Dank ausgesprochen. Diese Freiheit wird auch für ein fruchtbares Wirken in der Zukunft eine wichtige Voraussetzung sein.

Prof. Dr. R. Volkart und Prof. Dr. Ch. Hirszowicz, Institut für schweizerisches Bankwesen der Universität Zürich

Mimesis, Bild und Schrift

«... die im Stand der Ähnlichkeit entstellte Welt»

Interdisziplinäre Veranstaltungsreihe

Wintersemester 1993/94
donnerstags von 18.15 bis 20.00 Uhr
Universität Zürich-Zentrum, Kollegiengebäude II
Künstlergasse 16, Hörsaal 180
(auch vom Hauptgebäude aus erreichbar)
Eintritt frei

4. November 1993

Die anthropomorphe Kamera

Christian N. Brückmann, Filmwissenschaft,
Universität Zürich

11. November 1993

Maskierte Texte – Religiöse Anspielung und Verheimlichung in der griechischen Tragödie

Renate Schlesier, Religionswissenschaft,
Universität Paderborn

18. November 1993

Kunst und gesellschaftliche Kontingenz – Zur Konstruktion von Bedeutsamkeit des Kunstwerks im Heutigen

Jörg Huber, Museum für Gestaltung, Zürich

25. November 1993

Sprachentstellung

Hans-Jost Frey, Vergleichende
Literaturwissenschaft, Universität Zürich

2. Dezember 1993

Das Gedächtnis des Materials – Authentizität, Ähnlichkeit und Entstellung bei Boltanski, Kiefer und Sigurdsson

Monika Wagner, Kunstgeschichte,
Universität Hamburg

9. Dezember 1993

Plötzliche Entstellung eines «guten Bildes» – Grauen, Begehren, Spur in Barthes «Sprache der Liebe»

Birgit Erdle, Literaturwissenschaft,
Universität Zürich

16. Dezember 1993

«Einsam wie Franz Kafka» – Die Darstellung des Unvergleichlichen

Elconore Frey, Literaturwissenschaft,
Universität Zürich

13. Januar 1994

Schrift und Bild beim Lebewesen – Vervielfältigung, Verfremdung und Veranschaulichung

Peter Sitte, Biologie, Universität
Freiburg/Br.

20. Januar 1994

Das Bild als Schrift der Vergangenheit

Getrud Koch, Kulturwissenschaftliches
Institut, Essen

27. Januar 1994

Filmsprache als Gebärdensprache

Heide Schlüppmann, Filmwissenschaft,
Universität Frankfurt/M.

3. Februar 1994

Einheitssymbole im physikalischen Weltbild

Kurt Dressler, Physik, ETH Zürich

10. Februar 1994

Sichtung des Unsichtbaren – Visualisierungstechniken und Frauenkörper

Barbara Duden, Geschichtswissenschaft,
Bremen

17. Februar 1994

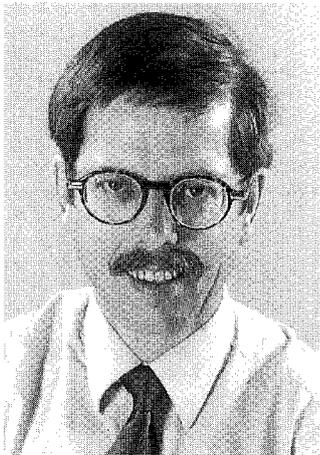
Der Wille zur Unähnlichkeit – Avantgardistische und postavantgardistische Strategien des Andersartigen

Boris Groys, Philosophie, Köln

24. Februar 1994

Posen der Ähnlichkeit – Zur wiederholten Entstellung der Fotografie

Sigrid Schade, Kunstwissenschaft, Kassel



Erich Russi, Professor und Leiter der Abteilung Pneumologie des Universitätsspitals

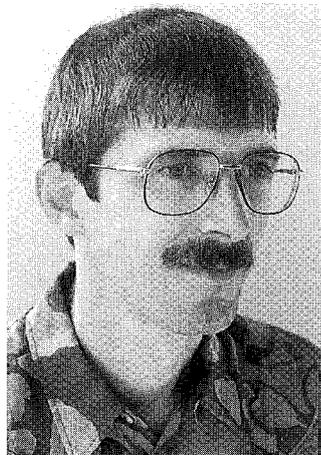
(upz) Erich Russi wurde vom Regierungsrat des Kantons Zürich auf Beginn des vergangenen Sommersemesters zum Extraordinarius für Pneumologie und Leiter der gleichnamigen Abteilung des Departements für Innere Medizin des Universitätsspitals gewählt. Er wurde Nachfolger des 1990 in den Ruhestand getretenen Professors Albert Bühlmann.

Erich Russi wurde 1947 geboren und wuchs in Andermatt auf. Nach dem Besuch der Mittelschule in Schwyz studierte er Medizin in Zürich und Wien. Nach dem Staatsexamen und der Promotion 1974 absolvierte er eine Ausbildung in Innerer Medizin am Bürgerspital Solothurn und am Universitätsspital Zürich, in Neurologie am Inselspital Bern und während zweier Jahre in Pneumologie am Mount Sinai Medical Center in Miami Beach. Seit 1983 war er als Oberarzt für Innere Medizin am Universitätsspital Zürich tätig. Erich Russi ist Facharzt für Innere Medizin, speziell Pneumologie und Intensivmedizin. Er habilitierte sich 1988 und wurde 1990 nach dem Ausscheiden von Albert Bühlmann

interimistischer Leiter der Abteilung für Pneumologie.

Die Arbeitsgruppe von Erich Russi beschäftigt sich mit der Diagnostik von Lungenkrankheiten bei Patienten mit Immunabwehrschwächen. Mit einer speziell dafür weiterentwickelten Methode (der bronchoalveolären Lavage) wird Untersuchungsmaterial mittels eines flexiblen Endoskops aus äusseren Lungenabschnitten gewonnen und analysiert. Im weiteren befasst sich Erich Russi mit der Abklärung und der Therapie von Atemstörungen während des Schlafes. Bei Schnarchern führen diese Atemstörungen zu einer vermehrten Müdigkeit und Einschlafneigung während des Tages (Schlaf-Apnoe). Für diese Untersuchungen hat er das erste pneumologische Schlaflabor der Schweiz aufgebaut. Er ist auch ärztlicher Leiter des Druckkammerlabors des Universitätsspitals. Dieses behandelt tauchmedizinische Zwischenfälle und führt Eignungsprüfungen für Berufstaucher durch.

Erich Russi erachtet entsprechend seiner breiten bisherigen klinischen Tätigkeit das Fach Pneumologie als zentralen Bestandteil der Inneren Medizin. Er möchte weiterhin Methoden aus der Grundlagenforschung für diagnostische und therapeutische Zwecke in die klinische Medizin einführen und evaluieren. Seine speziellen Forschungsinteressen liegen im Bereich der kontinuierlichen längerdauernden Registrierung der Atmung und ihre Analyse unter verschiedenen krankhaften Bedingungen.



Martin Glinz, Extraordinarius für Informatik

(upz) Martin Glinz wurde vom Zürcher Regierungsrat auf den 16. September 1993 zum neuen Extraordinarius für Informatik gewählt. Er tritt die Nachfolge von

Professor Rudolf Marty an. Martin Glinz war bisher in der ABB Informatik AG in Baden tätig.

Der 41-jährige gebürtige Schweizer Martin Glinz studierte von 1971 bis 1977 Mathematik und Informatik an der Technischen Hochschule Aachen. Nach dem Diplom war er Assistent am Lehrstuhl für Betriebssysteme derselben Hochschule und promovierte 1983 zum Dr. rer. nat. Danach wechselte er ins Forschungszentrum der damaligen Firma BBC Brown Boveri in Baden und beschäftigte sich mit Software Engineering und Datenbanken. 1986 übernahm Martin Glinz die Leitung einer Software Engineering Gruppe bei BBC und beteiligte sich daneben am Aufbau der neu gegründeten Brown Boveri Informatikschule. 1987 wurde er vollamtlicher Dozent und Leiter des Fachbereichs Software Engineering an der Brown Boveri Informatikschule (ab 1988 ABB Informatikschule). Gleichzeitig übernahm er einen Lehrauftrag an der ETH, wo er während fünf Jahren einen zweisemestrigen Informatik-Einführungsvorlesungen für Naturwissenschaftler hielt. Ab 1989 war er ausserdem stellvertretender Leiter der ABB Informatikschule. Als ABB Ende 1992 die Informatikschule auflöste, übernahm er die Leitung der Fachstelle für Software Engineering in der ABB Informatik AG.

Am Institut für Informatik der Universität Zürich plant Martin Glinz den Aufbau einer Forschungsgruppe für *Requirements Engineering*. Darunter versteht man die systematische Erfassung und Darstellung der Anforderungen, welche von den Benutzern an ein neu zu entwickelndes oder zu beschaffendes Informatiksystem gestellt werden. Das besondere Interesse von Martin Glinz gilt Problemen der modellhaften Darstellung dieser Anforderungen, wo es darum geht, Verständlichkeit, formale Genauigkeit und geringe Erstellungskosten in optimaler Weise zu verbinden. Im weiteren will er der Frage nach den Verfahren zur Messung von Kosten und Nutzen des Requirements Engineerings nachgehen.

In der Lehre wird Martin Glinz bei der geplanten Neugestaltung des Grundstudiums mitwirken. In Spezialvorlesungen und Seminaren in seinem Forschungsgebiet will er seine Praxiserfahrung aus der Industrie einbringen und den Studierenden nicht nur das theoretische Wissen, sondern auch dessen Umsetzung in die Praxis vermitteln.



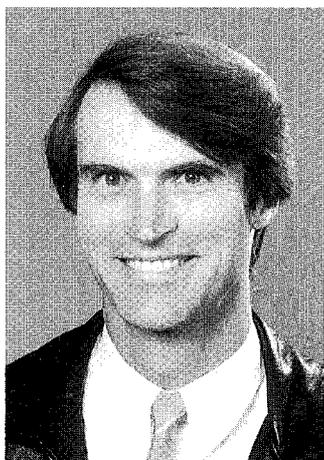
Daniel Weiss, Ordinarius für Slavische Sprachwissenschaft an der Universität Zürich

(upz) Daniel Weiss wurde auf Mitte April vom Regierungsrat des Kantons Zürich zum neuen Ordinarius ad personam für Slavische Sprachwissenschaft gewählt. Damit wurde der mit dem Rücktritt von Professor Robert Zett seit zwei Jahren vakante Lehrstuhl wieder besetzt.

Der 44-jährige Daniel Weiss studierte nach der am Kantonalen Literaturgymnasium Zürich 1968 abgelegten Matur Slavische Philologie, Allgemeine und Osteuropäische Geschichte sowie Indogermanistik und Rumänische Philologie an der Universität Zürich. Nach einem zehnmönatigen Studienaufenthalt an der Universität Warschau (1971/72) schloss er das Studium 1975 mit der Promotion ab. Von 1974 bis 1980 war er Assistent am Slavischen Seminar Zürich. In diese Zeit fiel auch ein fünfmonatiger Studienaufenthalt als Postdoktorand an der Moskauer Lomonosov-Universität. Ein 1980 angetretenes Habilitationsstipendium brach Daniel Weiss 1982 vorzeitig wegen Annahme eines Rufes als Ordentlicher Professor für Slavische Sprachwissenschaft an die Universität Hamburg ab. 1988 folgte er einem Ruf auf den Lehrstuhl für Slavische und Balkanphilologie an der Universität München.

Zu den bisherigen Schwerpunkten des Neuberufenen zählen neben Textgrammatik, formalen Sprachmodellen und Sprachtypologie auch die Analyse des politischen Sprachgebrauchs im ehemaligen Realen Sozialismus, etwa anhand der Reden Gorbacevs, sowie die Untersuchung von sexistischen Sprachstrukturen, das heisst Symptomen der Ungleichbehandlung der Geschlechter in den einzelnen Sprachsystemen. Beschrieben werden dabei in erster Linie das moderne Russische und Polnische. In

der Lehre vertritt Daniel Weiss daneben auch die Balkanphilologie, die sich mit den sprachlichen Konvergenzen innerhalb des sogenannten Balkansprachbundes beschäftigt, zu dem Bulgarisch, Mazedonisch, Rumänisch, Albanisch und (Neu-)Griechisch gehören. In Zürich möchte er weiterhin eine möglichst gegenwartsbezogene Sprachwissenschaft betreiben, die auch die neueste gesellschaftliche Entwicklung in Osteuropa angemessen berücksichtigt. Am Institut ist er zudem für die Koordination des sprachpraktischen Lehrangebots zuständig.



Allen Reddick, Ordinarius für Englische Literatur

(upz) Der Regierungsrat des Kantons Zürich hat auf den 1. August Allen Reddick zum neuen Ordinarius ad personam für Englische Literatur gewählt. Er wurde Nachfolger des zurückgetretenen Professors Brian Gibbons.

Der 39jährige Allen Reddick begann 1972 das Studium der englischen Literatur an der University of the South in Sewanee (Tennessee, USA) und schloss es 1976 mit dem Diplom *Bachelor of Arts* ab. 1978 ging er an die University of Cambridge nach England, wo er den zusätzlichen Abschluss *Magister of Arts* in englischer Literatur erwarb. Seine Doktorarbeit schrieb Allen Reddick an der Columbia University in New York, wo er 1985 promovierte. Im gleichen Jahr wurde er Assistant Professor an der Harvard University in Cambridge (Massachusetts, USA). Seit 1988 war er Associate Professor für englische und amerikanische Literatur und Sprache und Direktor für Undergraduate Education der Harvard University. Im vergangenen Jahr übernahm Allen Reddick eine Gastprofessur für englische Literatur an der Universität Zürich.

Die Forschungsschwerpunkte von Allen Reddick liegen in der englischen Literatur des 17. und 18. Jahrhunderts. Mit seinen Arbeiten über den Schriftsteller Samuel Johnson hat er dessen Bedeutung für die Entwicklung der englischen Sprache hervorgehoben. 1990 erschien sein Buch *The Making of Johnson's Dictionary, 1746-1773*. Beachtenswert sind auch weitere Aufsätze, vor allem diejenigen über den englischen Schriftsteller Jonathan Swift. Reddicks Arbeiten über diesen Autor sind das Resultat seines breiteren Interesses an Satire und «wit» in der englischen Literatur jener Zeit. Seine gegenwärtigen Studien befassen sich mit den epistemologischen und linguistischen Grundlagen von «wit» und seinen rhetorischen Erscheinungsformen bei Autoren wie Shakespeare, Dryden, Swift und Sterne. Allen Reddick plant im weiteren die Zusammenstellung einer Anthologie mit Werken Samuel Johnsons und kritischen Aufsätzen sowie die Herausgabe und Analyse der erhaltenen handschriftlichen Entwürfe von Johnsons *Dictionary*.

Am Englischen Seminar wird Allen Reddick Vorlesungen und Seminare zu den wichtigsten Figuren und Themen der englischen Literatur des 16. bis 18. Jahrhunderts anbieten. Er wird Themen wie Textproduktion, Editionsgeschichte und die Bedeutung bibliographischer Belege sowie des sozio-kulturellen Umfeldes für das Literaturstudium behandeln. Reddick geht es darum, mit den Studierenden sowohl die Lektüre wie das historische, theoretische und kritische Verständnis der englischen Literatur zu vertiefen. Von seiner Erfahrung mit den Studierenden der Harvard University bringt er einen Sinn für die Notwendigkeit, etablierte Positionen in den Gewohnheiten und Methoden der Literaturwissenschaft in Frage zu stellen, mit. Schliesslich wird Allen Reddick als Akademiker mit engen Kontakten zu amerikanischen wie britischen Universitäten den Studierenden des Englischen Seminars auch eine wertvolle Hilfe beim Zugang zu und Austausch mit englischsprachigen Universitäten auf der ganzen Welt sein.

porträt

aktuell

Bald Nachdiplomstudium in Europarecht?

(upz) Mit einem neu zu schaffenenden Nachdiplomstudium soll an der Universität Zürich vermutlich ab Oktober 1994 die Möglichkeit geboten werden, sich in Europarecht und internationalem Wirtschaftsrecht weiterzubilden.

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät der Universität Zürich hat im Sommer beschlossen, ein Detailkonzept für die Einführung eines Nachdiplomstudiums in Europarecht und internationalem Wirtschaftsrecht ausarbeiten zu lassen. Das Detailkonzept wird besonders Rücksicht nehmen auf die speziellen Rechtsverhältnisse der Schweiz im internationalen Umfeld. Bereits im kommenden Wintersemester soll darüber beschlossen werden, ob der Erziehungsdirektion die Einführung eines solchen Studiums auf das Wintersemester 1994/95 beantragt werden soll.

Die Anregung für dieses Projekt, das sowohl als Vollstudium als auch berufsbegleitend angeboten werden könnte, kommt aus der Zürcher Anwaltschaft und aus Wirtschaftskreisen, die an einer vertieften, praxisorientierten Ausbildung in diesen Fächern nach dem Studienabschluss interessiert sind. An anderen schweizerischen Universitäten, insbesondere in der Westschweiz, sind ähnliche Projekte bereits realisiert.

Nachdiplomkurs über Entwicklungsfragen

(Einges.) Alle zwei Jahre organisiert die Eidgenössische Technische Hochschule von Lausanne einen Nachdiplomkurs über Entwicklungsfragen. Seit 1984 wird der Kurs in Zusammenarbeit mit einer lokalen Universität auf dem afrikanischen Kontinent abgehalten.

Der nächste Kurs wird vom 14. März bis 1. Juli 1994 in Rabat, Marokko, gehalten werden, in Zusammenarbeit mit dem Veterinär- und Agronomie-Institut Hassan II.

Der Kurs will den Teilnehmern die Möglichkeit bieten, aktuellen Entwicklungsfragen auf verschiedenen Wegen näherzukommen. Theoriekurse und praktische Feldarbeiten werden zeigen, dass Entwicklungsprojekte nur dann eine Überlebenschance haben, wenn der soziale, kulturelle, wirtschaftli-

che und politische Zusammenhang genau erfasst und berücksichtigt wird.

Die Unterrichtssprache ist Französisch. Eine gute Kenntnis dieser Sprache ist daher Bedingung.

Die Einschreibe- und Kursgebühren sind Fr. 800.-. Die Einschreibefrist läuft am 31. Dezember 1993 ab. Eine komplette Broschüre und die Einschreibeformulare können an der folgenden Adresse bezogen werden:

Cours postgrade sur le développement

IATE - GR

EPFL-Ecublens, 1015 Lausanne

Telefon 021/693 37 25/35

Fax 021/693 37 39

DIALOG Öffentliche Ringvorlesung der Privatdozenten der Philosophischen Fakultät I

(Einges.) Ziel dieser Vorlesungsreihe ist es, einem breiten Publikum Einblick in die Forschungsarbeit der Privatdozentinnen und Privatdozenten der verschiedenen geisteswissenschaftlichen Fachrichtungen unserer Universität zu geben.

Es geht dabei um *Sprache*, genauer gesagt um den *Dialog*. Denn der Mensch ist ohne Sprache nicht Mensch, und die Sprache ohne den Dialog nicht Sprache. Am Anfang steht nicht die Abgeschlossenheit des Monologs, sondern die *Offenheit des Dialogs*.

Das Thema *Dialog* wird unter einer Vielfalt von Blickpunkten beleuchtet werden: Gibt es Regeln des Dialogs, die zur besseren Verständigung dienen können? Was erfahren wir über das Wesen des Dialogs aus der Sicht der Psychologie, der Sprachwissenschaft oder der Literatur? Was trägt umgekehrt die Sichtweise des Dialogs zum Verständnis eines Kunstwerks, der Politik oder der Geschichte bei? Und wie kann der Dialog zur Lösung aktueller Probleme beitragen? Welche Rolle spielt er im Umgang der Generationen miteinander? Ist der Dialog eine Alternative zum Krieg?

Zu diesen und weiteren Fragen besteht in der an den Vortrag anschliessenden Diskussion Gelegenheit zum *Dialog mit dem Referenten*.

Zeit: Jeden Dienstag, 18.15-19.45
Beginn: 26. Oktober 1993.

Ort: Hörsaal 180 im Hauptgebäude der Universität.

Das detaillierte Programm entnehmen Sie bitte dem Vorlesungsverzeichnis WS 1993/94, Seiten 90/91.

Rechberg- garten verändert sein Gesicht

(cs) Der Rechberggarten ist einer der prächtigsten Barockgärten der Stadt Zürich. Im Verlauf der nächsten Jahre wird er etappenweise umgestaltet. Die Struktur eines barocken Gartens wird dabei erhalten bleiben. Im oberen Gartenbereich werden grössere Eingriffe neue Akzente setzen.

Nachdem im Frühling mit der Mauersanierung im Parterre, der Entfernung von Betonböden alter Treibkästen und der Neubepflanzung im unteren Teil des Rechberggartens eine erste Etappe der Umgestaltung abgeschlossen wurde, orientierte die federführende kantonale Baudirektion anlässlich einer öffentlichen Führung im vergangenen August über den Stand der Arbeiten. Der beauftragte Landschaftsarchitekt und Projektleiter Guido Hager gab vor dem zahlreich erschienenen Publikum

vorerst einen historischen Abriss über die Entstehung und die Veränderungen des Gartens.

Vom Weinberg zum Barockgarten

Der Rechberggarten wurde in den 60er Jahren des 18. Jahrhunderts zusammen mit dem prunkvollen Barockbau *Zum Rechberg* – bis 1839 hiess das Palais allerdings *Zur Krone* – auf dem Gelände eines ehemaligen mittelalterlichen Weinberges erbaut. Die Anlage war in einer strengen Symmetrie gehalten. Auf der ersten Querterrasse standen ursprünglich eine arkadenartige Laubhütte und axial dazu ein kleiner Gartenpavillon. Der Garten wurde auf der obersten Terrasse – auf der Höhe des heutigen Parkplatzes an der Schönberggasse – mit einem grösseren Pavillon abgeschlossen. Im Laufe der Zeit verfielen diese Bauten, und

Wasserumwälzung verschen und steigt nun wieder auf eine Höhe von fast drei Metern. Eine hinter der Mauer liegende Grotte wird nächstes Jahr zugänglich gemacht, und die beiden jetzt streng wirkenden Rasenflächen werden später Muster erhalten. Ebenfalls in einem annähernden Endzustand befindet sich die erste Querterrasse mit ihren langen Blumenrabatten. Die Beete wurden für diesen Sommer mit 2000 Pflanzen nach historischen Vorbildern in den Farben Rot, Weiss, Blau bepflanzt. Die zusammengeschobenen alten roten Sitzbänke aus den 30er Jahren werden durch eine neue, durchgehende, neun Meter lange Holzbank ohne Rückenlehne ersetzt. Auf den höhergelegenen Terrassen werden die Rasenflächen und Kieswege erhalten bleiben und durch Buchsbäume ergänzt. Die Eiche oberhalb der Orangerie bleibt stehen und wird, obwohl sie nicht mehr ganz gesund ist, solange als möglich gepflegt werden. Die ebenfalls aus den 30er Jahren stammenden Obstbäume werden nach dem altersbedingten Fällen jeweils nicht mehr ersetzt.

Moderne Akzente

Einen grösseren Eingriff wird es in den nächsten Jahren im oberen Bereich des Gartens geben. Als Abschluss der Anlage plant der Landschaftsarchitekt Guido Hager vor dem – nunmehr ehemaligen – Physikgebäude eine bis zu sieben Meter hohe zurückversetzte Mauer. Die dadurch freiwerdende Fläche erhält ein Wasserbecken, aus dem in kleinen Bächen Wasser über die Terrassen im rechten, südlichen Teil des Gartens herabfliesst. Auch hier wird eine langgezogene Holzbank hingestellt. Die geplante Mauer dient nicht zuletzt dem Zweck, den Garten in Zukunft aus Sicherheitsgründen nachts abschliessen zu können.

Guido Hager betonte, dass es bei seinem Projekt nicht um eine Rekonstruktion eines möglichen Originalzustandes gehe, sondern um die Umgestaltung bei gleichzeitiger Wahrung der barocken Grundstruktur der Anlage. Neben der Symmetrie habe bereits im Barock die Asymmetrie eine grosse Bedeutung gehabt. Die asymmetrischen Elemente sollen daher auch dem neugestalteten Rechberggarten ein markantes Gepräge geben. Die Elemente des 18. Jahrhunderts sollen mit denjenigen des ausgehenden 20. Jahrhunderts ergänzt werden.

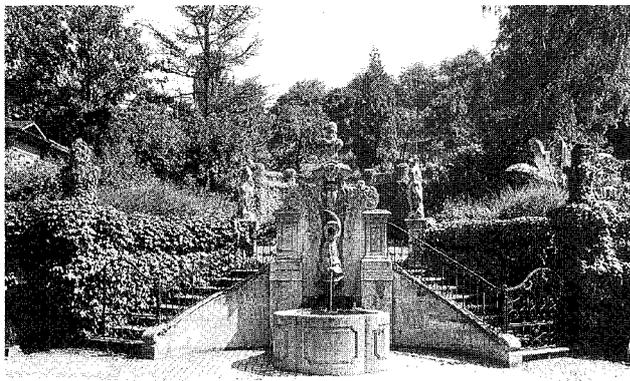
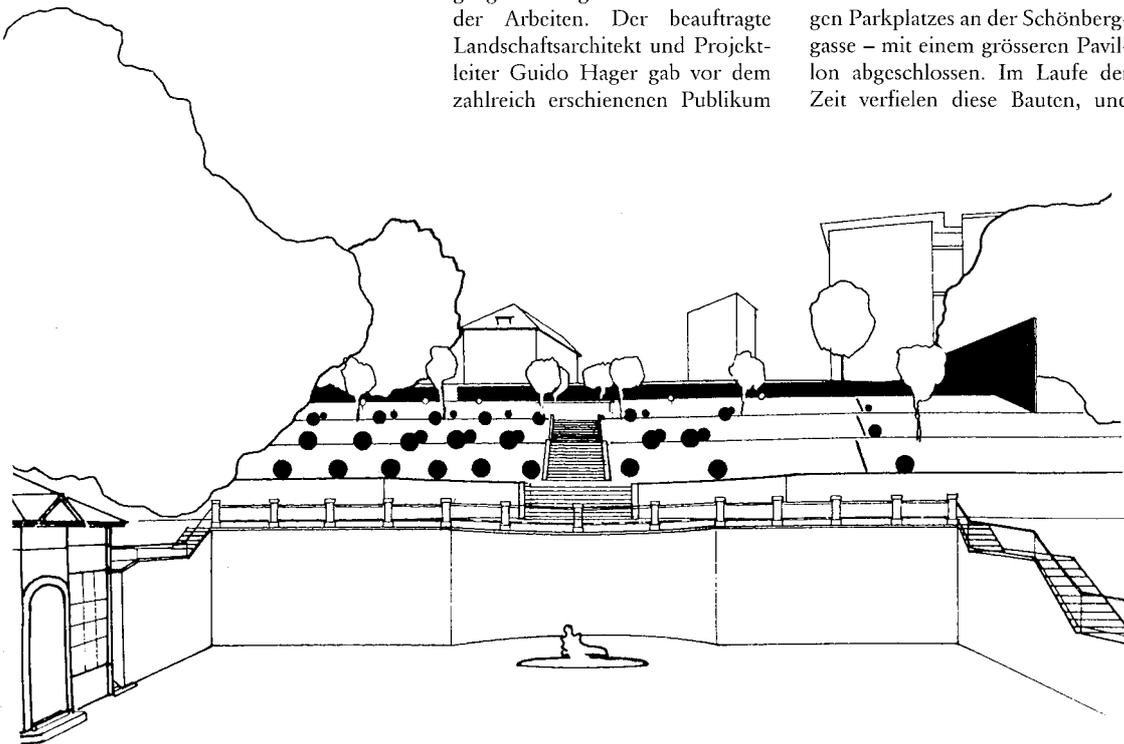


Abb. oben
Projektskizze 1992
von Guido Hager und
Raphael Gloor.
Abb. unten
Rechberggarten 1930
(Foto TAZ)

1846 erfolgte ein erster grösserer Umbau. Dem Zeitgeist des 19. Jahrhunderts gemäss entwickelte sich ein üppiger Landschaftsgarten, der in den Jahren 1936 bis 1938 in seinen heutigen, barockähnlichen Zustand zurückverwandelt und zum Teil von der Universitätsgärtnerei genutzt wurde. 1985 zog die Universitätsgärtnerei auf den Irchel, was den Weg für eine Gesamterneuerung der Anlage freimachte.

Das neue Gesicht

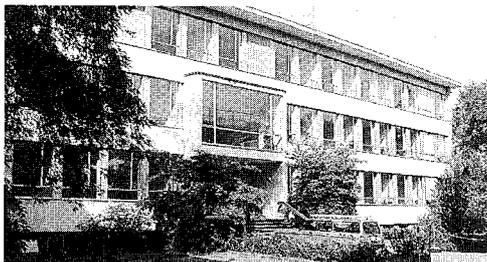
Die Anpassungen im Parterre des Gartens weisen die Richtung des ganzen Vorhabens. An der sanierten Mauer wachsen in buchsgefassten Beeten Birnenspaliiere der verschiedensten Sorten zusammen mit Weichseln und Blumen. Der Springbrunnen wurde mit einer

Bauvorhaben an der Universität

(cs) Der Regierungsrat des Kantons Zürich hat im Sommer verschiedene Bau- und Projektierungskredite gutgeheissen. Die Höhe der bereitgestellten Mittel liegt bei 35 Millionen Franken.

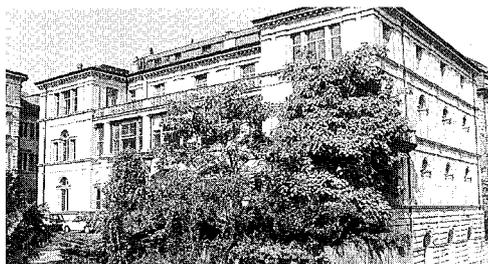
Gesamtkonzept für die Sanierung des Kollegengebäudes I

Für die erste Etappe der Sanierung des Kollegengebäudes I an der



Institutengebäude
Schönberggasse 9
(Foto upd)

Institutengebäude
Zürichbergstrasse 8
(Foto upd)



Rämistrasse 71 wurde der Projektierungskredit von 960 000 Franken um 580 000 erhöht. In dieser ersten Sanierungsphase werden die Elektro-, Heizungs-, Lüftungs- und Sanitärinstallationen erneuert, und der Brandschutz wird verbessert. Einige Räume, insbesondere der Turm, werden für neue Nutzungen ausgebaut. An der Westseite des Gebäudes soll unterirdisch ein neuer Hörsaal mit 400 bis 500 Plätzen entstehen. Die Sanierungsarbeiten werden sich auf die nächsten zehn Jahre erstrecken.

Neue Institutengebäude für das Romanische ...

In Zukunft wird dem Romanischen Seminar das Gebäude an der Zürichbergstrasse 8 mit dem Nebengebäude Zürichbergstrasse 2 zur Verfügung stehen. Der Umbaukredit beträgt 21,3 Millionen Franken. Das Raumprogramm umfasst rund 2000 Quadratmeter Nutzungsfläche für Bibliotheken, Büros, Seminar- sowie Aufenthalts- und Leseräume. Damit wird das Romanische Seminar für die nächsten 25 Jahre über genügend Räumlichkeiten verfügen.

Der markante Bau an der Zürichbergstrasse 8 wurde in den Jahren 1865 bis 1867 nach Plänen von Fritz Semper im Stil eines Geschäftspalazzos des 18. Jahrhunderts für den Baumwollgrosshändler und Nationalrat Heinrich Fierz erbaut. Das Haus wurde nach der Übernahme durch den Kanton vom Zahnärztlichen Institut, dem Gerichtlichmedizinischen Institut (heute Institut für Rechtsmedizin) und dem Deutschen Seminar genutzt.

... und das Deutsche Seminar

Nach dem Umzug des Physik-Instituts auf den Irchel wird das Institutengebäude an der Schönberggasse 9 zukünftig vom Deutschen Seminar genutzt werden. Das vor 35

Jahren für das Physik-Institut erbaute Gebäude wird für knapp 6 Millionen Franken für die Bedürfnisse eines Faches der Philosophischen Fakultät I umgebaut. Die Nutzfläche beträgt 2700 Quadratmeter. Die drei bisherigen Hörsäle bleiben bestehen.

Fassadensanierung im Irchel

Im Herbst 1989 wurden an den Bauten der zweiten Etappe Schwachstellen an den Verankerungen der vorgehängten Betonfassadenelemente festgestellt. Aufgrund detaillierter Abklärungen müssen die Fassadenelemente zusätzlich fixiert werden. Damit wird verhindert, dass bei weiterer Schwächung der ursprünglichen Verankerung Schadenfälle auftreten. Für Untersuchung, Projektierung und Sanierung wurden insgesamt 5,18 Millionen Franken bewilligt.

Neue Fecht- und Gymnastikhalle

Die Sportanlagen auf dem Irchel werden durch eine Fecht- und Gymnastikhalle ergänzt. Ein heute als Veloeinstellhalle genutzter Raum wird mit einem Aufwand von 1,9 Millionen Franken umge-

baut. Er wird von den bestehenden Sportbauten her erschlossen, so dass keine zusätzlichen Garderoben- und Duschanlagen erstellt werden müssen. Der bisherige Fechtsaal im Turm des Hauptgebäudes wird für neue Nutzungen frei werden.

Japanologiekongress im Zeichen von «Japan in Zürich»

(upz) Das Ostasiatische Seminar der Universität Zürich organisierte vom 22. bis 24. September 1993 den 9. Deutschsprachigen Japanologentag. An der internationalen Fachtagung, die alle drei Jahre stattfindet, konnte unter dem Zeichen «Japan in Zürich» auch die interessierte Öffentlichkeit Einblick in die Inhalte und den aktuellen Stand der deutschsprachigen Japan-Forschung nehmen.

An der Tagung, die erstmals in der Schweiz durchgeführt wurde, trafen sich rund 300 Japanologinnen und Japanologen aus Deutschland, Japan, Österreich und der Schweiz zu einem wissenschaftlichen und persönlichen Erfahrungsaustausch. In über 50 Referaten, die sich mit den Themen Geschichte, Literatur, Linguistik, Schöne Künste, Soziologie, Wirtschaft, Technik, Politik und Massenmedien befassten, kam der gegenwärtige Stand der japanbezogenen Forschung im deutschsprachigen Bereich zum Ausdruck.

Unter dem Zeichen «Japan in Zürich» wurde das fernöstliche Land und seine Kultur bereits in vielgestaltiger Weise im Rahmen der diesjährigen Zürcher Juni-Festwochen vorgestellt. Aus diesem Anlass bot der Japanologentag auch einem allgemeinen Publikum Gelegenheit, sich ein Bild von den wissenschaftlichen Fragestellungen und Projekten in der Japanologie zu verschaffen.

Radiologie-Informationssystem am Universitätsspital

(ki.) Für die Anschaffung und Einführung eines Radiologie-Informationssystems im Departement medizinische Radiologie am Universitätsspital Zürich wurde ein Kredit von 3,05 Millionen Franken bewilligt. Bei den rund 135 000 Untersuchungen, die im Departement medizinische Radiologie jährlich durchgeführt werden, fallen rund eine Million Röntgenbilder an. Die Administration erfolgt heute noch vorwiegend von Hand. Mit dem Informationssystem sollen die Leistungen automatisch erfasst werden.

Universitätsordnung geändert

(ki.) Der Regierungsrat hat auf Beginn des Wintersemesters 1993/94 verschiedene Bestimmungen der Universitätsordnung geändert. Teilweise handelt es sich um reine Anpassungen an geänderte Verhältnisse oder an geändertes übergeordnetes Recht.

Die Information über die Verhandlungen des Senatsausschusses soll verbessert werden, indem die behördliche Schweigepflicht gelockert wird. Es wird künftig dem Rektor anheimgestellt, über die Verhandlungsgegenstände und Beschlüsse innerhalb der Universität und gegenüber der Öffentlichkeit Auskunft zu erteilen. Wegen der grossen Belastung der Dekane und der Abteilungsvorsteher erhält die Erziehungsdirektion die Möglichkeit, die Lehrverpflichtung für die Betroffenen herabzusetzen. Die Beurlaubung von Dozenten wird neu geregelt, ebenso die Wohnsitzpflicht für vollamtliche Professoren. Die Vorschriften für die Habilitation an der Universität werden präzisiert. Neu wird ein Paragraph über die Assistenten aufgenommen: Sie sind wissenschaftliche Angestellte, welche die Dozenten in ihrer Lehr- und Forschungstätigkeit unterstützen. Bei der Anstellung und Beschäftigung der Assistenten ist der Förderung des akademischen Nachwuchses Rechnung zu tragen.

Akademische Ehrungen

Christian Suter, Dr. phil., Lehrbeauftragter der Philosophischen Fakultät I, erhielt für sein Buch *Dept Cycles in the World Economy* von der American Sociological Association die Auszeichnung des besten Buches in seinem Gebiet des Jahres 1993.

Hans Wysling, Honorarprofessor für deutsche Literatur seit 1700, wurde zum Corresponding Fellow of the British Academy ernannt.

Walther Ch. Zimmerli, Ordentlicher Professor für Philosophie an der Universität Bamberg und Privatdozent für Philosophie an der Universität Zürich, wurde als erster Philosoph als Einzelmitglied in die Schweizerische Akademie der Technischen Wissenschaften aufgenommen.



Der Dalai Lama erkennt seinen Brief (links Martin Brauen) (Foto Keystone)

Dalai Lama besuchte Völkerkundemuseum

(upz) Der Dalai Lama, das politische und religiöse Oberhaupt der Tibeter, besuchte die Mandala-Ausstellung im Völkerkundemuseum – ein Zeichen für die enge Zusammenarbeit zwischen dem Zürcher Museum und den Exiltibetern. Nach dem Empfang durch den Rektor Professor Hans Heinrich Schmid führte der Ausstellungsmacher Dr. Martin Brauen Seine Heiligkeit durch die Ausstellung, die bereits von über 40000 Personen besucht wurde. Die Mandala-Ausstellung wurde bis Ende Februar 1994 verlängert.

Seine Heiligkeit der 14. Dalai Lama weilte anlässlich der Feierlichkeiten zum 25jährigen Bestehen des Klosters Rikon in der Schweiz. Im Anschluss daran besuchte er am Abend des 1. September die Ausstellung «Mandala – der heilige Kreis im tantrischen Buddhismus» im Völkerkundemuseum der Universität Zürich. Das Völkerkundemuseum wollte mit diesem Empfang dem Dalai Lama für die enge Zusammenarbeit mit ihm – der Dalai Lama schrieb ein Vorwort für das Ausstellungsbuch – sowie mit exiltibetischen Mönchen und Wissenschaftlern danken, aber auch über die in der Ausstellung angewandten neuartigen bildlichen Darstellungen informieren. In dieser Ausstellung sind zum erstenmal stereoskopische Aufnahmen von Mandalas sowie massstabgetreue Kosmosmodelle zu sehen, welche

nach buddhistischen Originaltexten hergestellt worden sind. Auch ist ein Film über die Herstellung eines Sandmandalas durch den Dalai Lama und seine Mönche zu sehen, der 1985 im tibetischen Kloster in Rikon gedreht wurde.

Der Gang durch die Ausstellung und der Gedankenaustausch fanden durch die Übergabe eines symbolischen Geschenkes ihren Abschluss: Der Ausstellungsmacher Martin Brauen überreichte dem Dalai Lama einen Brief, den der Dalai Lama als etwa 15jähriger verfasst hatte, in tibetischer Sprache, aber transkribiert in unser Alphabet, geschrieben mit einer westlichen Schreibmaschine. Die im Brief zum Ausdruck kommende Hoffnung, so Brauen, die Tibeter würden internationale Hilfe erhalten, sei noch so aktuell wie vor 40 Jahren.

Sichtlich überrascht, nach dem Wiedererkennen des Briefes, aber voller Freude nahm der Dalai Lama das Geschenk entgegen. In einer kurzen Rede gab er der Hoffnung Ausdruck, dass sich die Lage in Tibet ändern werde. Erfreut äusserte er sich auch über die Mandala-Ausstellung. Der tibetische Buddhismus weise einen Weg zum inneren Frieden des Menschen. Wer im inneren Frieden mit sich lebe, könne auch den äusseren Widersprüchen im Alltag leichter begegnen, sagte der Dalai Lama in einprägsamen Worten.

Änderung des Unterrichtsgesetzes geplant

(ki.) Der Regierungsrat hat eine Vorlage zur Änderung des Unterrichtsgesetzes zuhanden des Kantonsrates verabschiedet. Das Mindestalter zur Immatrikulation wird von 18 auf 17 Jahre gesenkt. Über die Immatrikulation der einzelnen Studierenden entscheidet der Rektor und nicht mehr die Hochschulkommission, wie dies in der Praxis bereits heute der Fall ist. Eine neue Bestimmung schafft die gesetzliche Grundlage zur Einführung einer Studienzzeitregelung und einer Zulassungsbeschränkung (Numerus clausus). Der Regierungsrat wird

ermächtigt, zur Gewährleistung eines ordnungsgemässen Studiums oder mit Rücksicht auf die vorhandenen räumlichen, personellen oder finanziellen Möglichkeiten die Zulassung zum Studium und die Studiendauer zu beschränken. Die Zulassungsbeschränkung kann für die ganze Universität, für einzelne Fakultäten, Abteilungen und Lehrgebiete angeordnet werden. In der neugefassten Bestimmung über die Prorektoren wird die Zahl der Prorektoren (bisher zwei Prorektoren) offen gelassen. Schliesslich wird die Forschung des akademischen Nachwuchses gesetzlich verankert.

50. Todestag von Anita Augspurg

(cs) Vor 50 Jahren verstarb in Zürich die erste Juristin Deutschlands, Anita Augspurg. Sie wurde 1857 geboren und promovierte 1897 in Zürich. Nach ihrem Tod 1943 im Zürcher Exil wurde sie zusammen mit ihrer Lebensgefährtin Lida G. Heymann im Friedhof Fluntern beigesetzt.

Der Verein *FemWiss* Zürich organisiert aus diesem Anlass eine Gedenkveranstaltung an der neben dem Dekan der Juristischen Fakultät, Prof. Dr. C. Schott, Frau Dr. Christiane Berneike aus Berlin das Hauptreferat halten wird. Anschliessend wird Frau Dr. Kathrin Arioli einige Überlegungen zum Thema der Verfassungsmässigkeit von Quoten vortragen.



Gedenkveranstaltung zum 50. Todestag von Anita Augspurg Freitag, 10. Dezember 1993, 18.15 Uhr, HS 101 Universität Zürich-Zentrum.

Erasmus Mobilitätsstelle

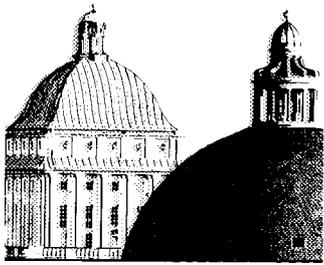
Seit dem 1. Juli 1993 betreut

Frau Katharina Farkas halbtags die neue Mobilitätsstelle der Universität Zürich.

Büro U3 Kollegengebäude (Durchgang durch Kanzlei E7)
Adresse Rämistrasse 71, 8006 Zürich
Telefon 01/257 22 66
Fax 01/262 35 37
Sprechstunden täglich von 10 bis 11.30 Uhr im U3

Aufgaben der Mobilitätsstelle:

- Auskunfts- und Beratungsstelle für Studierende und Dozenten über das EG-Aktionsprogramm Erasmus zur Förderung der Mobilität der Hochschulstudierenden
- Koordination der Anträge und Beteiligungen im Rahmen von Hochschulkoooperationsprogrammen HKP
- Verwaltung der Studentenstipendien Erasmus



Die Spalte des Zürcher Hochschul-Vereins

Der ZHV ist eine Vereinigung von Freunden, Absolventen und Dozenten der Universität Zürich. Er bezweckt die Förderung der Universität und die Pflege ihrer Interessen im Volk, leistet Beiträge an Lehre und Forschung und unterstützt Veranstaltungen der Hochschule sowie ihrer studentischen Organisationen. Nachfolgender Beitrag ist einem vom ZHV unterstützten Projekt gewidmet:

Embryonale Stammzellen und Erythropoietin

Jeder Reisende, der mit der Andenbahn von Perus Hauptstadt Lima nach der Minenstadt La Orola gefahren ist, hat spätestens nach Erreichen der Passhöhe auf über 5000 m ü. M. die Folgen des Sauerstoffmangels in Form von angestrengter Atmung, Herzklopfen, Kopfschmerzen, Schwindelgefühl usw. zu spüren bekommen. Der Körper reagiert auf das verminderte Sauerstoffangebot mit einer Erhöhung der Zahl roter Blutkörperchen, um möglichst viele Sauerstoffmoleküle binden zu können. Diese Anpassung erfolgt über das Hormon Erythropoietin (EPO), das beim erwachsenen Menschen und adulten Säugetier hauptsächlich in der Niere gebildet wird. Bei Sauerstoffmangel reagiert die Niere mit einer erhöhten Produktion von EPO, unabhängig von der Ursache des Sauerstoffmangels (Blutverluste, Anämien oder das Erreichen grosser Höhen wie bei unserem Fahrgast). Über die Blutbahn gelangt EPO ins Knochenmark, wo es die Vermehrung und Reifung der roten Blutzellen anregt.

Wie die Nieren den Sauerstoffmangel messen und anschliessend das EPO-Gen anschalten ist weitgehend unbekannt. Dazu müsste eine Nierenzelllinie gezüchtet werden, die auf Sauerstoffmangel mit einer Überproduktion von EPO antwortet. Leider existieren keine solchen Zelllinien. Immerhin ist es verschiedenen Forschergruppen gelungen, mit Hilfe von menschlichen Leberkrebszellen (HepG2 und Hep3B) den für die sauerstoffabhängigen EPO-Pro-

duktion verantwortlichen DNA-Abschnitt (Enhancer) in unmittelbarer Nähe des EPO-Gens zu lokalisieren. Die mit den Leberkrebszellen gewonnenen Erkenntnisse lassen sich allerdings nicht ohne weiteres auf die EPO-produzierenden Zellen der gesunden Niere übertragen. Aus diesem Grund möchte unsere Arbeitsgruppe am Physiologischen Institut der Universität Zürich die Funktionsweise des sauerstoffabhängigen Enhancers in Mäusen analysieren. Unser Ziel ist die Erzeugung einer Mauslinie, in deren Erbgut der Enhancer-Abschnitt gezielt entfernt wurde. Wir erwarten, dass solche Mäuse ein normales Blutbild aufweisen, nicht aber in der Lage sind, auf eine kurzfristige Sauerstoffverminderung zu reagieren.

Die genetische Veränderung erfolgt zunächst in gezüchteten embryonalen Stammzellen der Maus. Dabei wird ein natürlicher Vorgang ausgenutzt, der in den Zellen abläuft. Er wird homologe Rekombination genannt und besteht in einem Austausch zweier sehr ähnlicher DNA-Abschnitte. In unserem Fall wird ein EPO-Gen ohne Enhancer in die Zelle eingebracht, worauf sich dieses an Stelle des natürlichen EPO-Gens (mit Enhancer) in das Erbmaterial einfügt. Dieser Austausch findet nur in sehr wenigen Zellen statt. Nach Auslese solcher homolog rekombinierten embryonalen Stammzellen werden sie in Empfängerblastozysten injiziert und diese wiederum in die Gebärmutter scheinträchtiger Weibchen überführt. Die daraus hervorgehenden Jungen werden zur Erzeugung reiner Mauslinien weitergezüchtet, denen auf beiden Chromosomen der EPO-Enhancer-Abschnitt fehlt. Zu erwarten ist, dass diese Tiere unter physiologischen Sauerstoffbedingungen zwar eine normale Blutbildung aufweisen, auf einen vorübergehenden Sauerstoffmangel aber nicht mit einer Steigerung der EPO-Produktion reagieren. Anhand dieses Modells liesse sich die Regulation der Blutbildung in Abhängigkeit des Sauerstoffangebots auf molekularer Ebene in allen Einzelheiten analysieren. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse wären von grosser Bedeutung für das Verständnis und die Behandlung klinischer Sauerstoffmangelzustände beim Menschen.

Dr. Max Gasmann

aktuell

Schriftsteller-Nachlass

Konrad Heidens

(Einges.) Im Herbst 1992 erhielt die Zentralbibliothek Zürich 30 Behälter aus dem Nachlass von Emmie und Emil Oprecht mit Teilen des Oprecht- und Europa-Verlagsarchivs. Jahrzehntlang waren die Materialien aus der Zeit von 1933 bis 1945 in einem Heizungskeller aufbewahrt, überzogen mit einer Schicht aus Russ und Staub. Als sie in der Handschriftenabteilung eintrafen, zeigte eine erste Durchsicht, dass darin auch Bündel von Familienfotos und Briefen aus der Zeit vor dem Ersten Weltkrieg enthalten waren. Es handelt sich um Dokumente aus der Kinder- und Jugendzeit des 1933 aus Deutschland emigrierten politischen Schriftstellers Konrad Heiden (1901–1966), der 1936 mit dem Werk «Adolf Hitler, eine Biographie» hervorgetreten ist.

Überhöhte Bücherpreise belasten Bibliotheken

(upz) Die Bibliotheken der beiden Zürcher Hochschulen sind alarmiert. Eine neue Vereinbarung zwischen der Schweiz, Deutschland und Österreich sieht vor, dass ein Verlag für jedes Land gesonderte Ladenpreise festlegt. Erste Vergleiche zeigen, dass dadurch seit 1. Oktober 1993 die wissenschaftliche Literatur für Bibliotheken um rund einen Drittel teurer wurde.

Seit 1. Oktober 1993 ist eine Vereinbarung in Kraft, die vorsieht, dass der Ladenpreis eines Buches von den deutschen Verlegern auch für die Schweiz und Österreich in der jeweiligen Landeswährung festgelegt wird.

Erste Vergleiche neu festgesetzter Ladenpreise kommen nun zu alarmierenden Ergebnissen. Wissenschaftliche Literatur aus Deutschland wird für Bibliotheken in der Schweiz nicht günstiger, wie früher behauptet, sondern um durchschnittlich einen Drittel teurer. Die Konsequenzen für die Bibliotheken der Eidgenössischen Technischen Hochschule und der Universität Zürich, einschliesslich der Zentralbibliothek, sind fatal. Bei bereits gekürzten Erwerbskrediten und den nun steigenden Bücherpreisen werden die Bibliotheken in ihrer Bücherbeschaffung stark behindert.

In den Bibliotheken der beiden Zürcher Hochschulen wurden im Jahr 1992 für wissenschaftliche Literatur 25,25 Millionen Franken aufgewendet. Bisher zahlten die grossen Bibliotheken die Originalpreise der Herkunftsländer mit

Abzug allfälliger Mehrwertsteuern. Weit über die Hälfte der genannten Mittel wurde mit leistungsfähigen schweizerischen Buchhandelsfirmen umgesetzt, welche die Bücher zu korrekten Konditionen importierten.

Als Treuhänder von Steuergeldern sind die Bibliotheken nun gezwungen, über neue direkte Lieferbeziehungen den schweizerischen Buchhandel zu umgehen, um weiterhin zu akzeptablen Bedingungen Bücher erwerben zu können.

Leitfaden für EG-Programme

(Einges.) Das Informationsnetz für die EG-Forschungs- und -Bildungsprogramme wird durch eine neue Publikation ergänzt. Der «Leitfaden für schweizerische Teilnehmer» soll die interessierten Forscherinnen und Forscher mit den EG-Programmen vertraut machen, um die Einreichung neuer Projekte in Brüssel anzuregen und zu unterstützen.

Trotz der erschwerten Bedingungen nach der Ablehnung des EWR ist das Schweizer Engagement im Bereich der EG-Programme so intensiv wie nie zuvor. Über 270 Projekte im Gesamtbetrag von 162 Millionen Franken wurden seit Anfang 1993 bei der EG eingereicht. Seit Anfang 1992 bis August 1993 wurden mehr als 140 Gesuche, die mit 40 Millionen Franken vom Bund unterstützt werden, in Brüssel akzeptiert.

Parallel dazu wurde auf Initiative des Bundesamtes für Bildung und Wissenschaft (BBW) ein Informationsnetz eingerichtet, das sowohl auf die private Forschung als auch auf diejenige an den Hochschulen ausgerichtet ist. Nationale Kontaktstellen mit dem Auftrag, über spezifische Programme zu orientieren, und Euro-Beratungsstellen stehen von jetzt an an allen Universitäten und den Eidgenössischen Technischen Hochschulen zur Verfügung. Das BBW seinerseits ist daran, seine Dienstleistungen für die Partner des Informationsnetzes auszubauen, damit den Wissenschaftlern möglichst gute Informationshilfen angeboten werden können.

Der «Leitfaden für schweizerische Teilnehmer», erhältlich bei allen Stellen des Informationsnetzes (Kontaktstellen, Euro-Beratungsstellen, BBW), wird ein nützliches Hilfsmittel sein, um die Qualität der bei der EG eingereichten Schweizer Projekte noch zu verbessern. Zu diesem Zweck wird er allen Interessierten gratis zur Verfügung gestellt.

