

Vernehmlassung zum Entwurf für Richtlinien für die Rahmenpflichtenhefte

Die Vereinigung der Assistentinnen und Assistenten an der Universität Zürich unterstützt nachdrücklich die Einführung von Rahmenpflichtenheften für Inhaberinnen und Inhaber von Qualifikationsstellen. Die vorliegenden Richtlinien setzen die Vorgaben aus Universitätsgesetz und Universitätsordnung um, nach denen die Qualifikationsstellen der wissenschaftlichen Qualifikation in Forschung und Lehre dienen (Universitätsgesetz, §9), und den Angehörigen des Mittelbaus im Rahmen ihrer Anstellung angemessene Gelegenheit gegeben wird, sich durch eigene wissenschaftliche Tätigkeit zu qualifizieren (Universitätsordnung, §20). In diesem zentralen Qualifikationsziel unterscheiden sich befristete Qualifikationsstellen von unbefristeten Stabsstellen. Die vorliegenden Richtlinien für Rahmenpflichtenhefte schaffen den notwendigen Rahmen für das Erreichen des Qualifikationsziels und verhindern damit, dass die Bezeichnung «Qualifikationsstelle» zu einem Etikettenschwindel wird.

Festlegung der Arbeitszeitanteile

Unbestritten sollte sein, dass die zur eigenen Qualifikation notwendige kreative Forschung Freiraum braucht. Die vorliegenden Richtlinien sehen hierzu einen minimalen Arbeitszeitanteil von 40% vor (§ 9), was im Vergleich mit anderen Schweizer Hochschulen im Mittelfeld liegt. Solange Forschungserfolge auf allen Qualifikationsstufen und insbesondere bei der Besetzung von Lehrstühlen das ausschlaggebende Kriterium darstellen, kommt dem Freiraum für eigene Forschung (wozu auch, aber nicht ausschliesslich, die Anfertigung einer Promotions- oder Habilitationsschrift¹ gehört) die allergrösste Bedeutung zu. Ausserdem profitiert auch die Universität von den Forschungserfolgen ihres Nachwuchses.

Neben der Forschung ist die Lehre der zweite Qualifikationsbestandteil, der durch §10 der Richtlinien geregelt wird. Auch hier profitieren nicht nur die Inhaberinnen und Inhaber von Qualifikationsstellen von dem Recht und der Pflicht zu selbständiger, den Qualifikationszielen angepassten Lehre. Zum einen führt die Übernahme von Lehrveranstaltungen durch Assistierende und Oberassistenten zu einer Entlastung des übrigen Lehrkörpers. Damit der Mittelbau aber nicht nur bei Mangel an Lehrkapazität als «Lückenbüsser» eingesetzt wird und sich die Qualifikationszeiträume dadurch ungebührlich verlängern, sollte die Lehrtätigkeit des Mittelbaus universitätsweit transparent und sinnvoll geregelt werden. Zum

¹ Unter dem Begriff «Habilitation» sind in dieser Stellungnahme auch allfällige andere Qualifikationsmöglichkeiten nach dem Doktorat gemeint.

anderen wird gute Lehre immer mehr zu einem wichtigen Wettbewerbsfaktor unter den Universitäten – je früher der Nachwuchs an diese Aufgaben herangeführt wird, desto besser. Wie hoch dabei der Grad der Selbständigkeit bei der Durchführung einer Lehrveranstaltung ist, muss individuell und der Qualifikation der Stelleninhaber angemessen festgelegt werden. Mit der Verpflichtung zu und dem Anspruch auf Kompetenzbildung im Lehrbereich muss aber auch die konsequente Einführung von integrierten Qualitätssicherungsmaßnahmen (etwa mit Programmen wie «teaching skills») etabliert werden.

Die Richtlinien sehen vor, dass Assistierende (Oberassistierende) mit einem Anstellungsumfang von mindestens 66% das Recht und die Pflicht haben, Lehraufträge im Umfang von 1 (2) Semesterwochenstunden pro Semester zu übernehmen. Bislang wurde dafür von einigen Fakultäten eine separate Lehrauftragsentschädigung gezahlt (teilweise nur dann, wenn die Anstellung unter 100% lag). Die Begrenzung des für Lehrtätigkeit einzusetzenden Arbeitszeitanteils auf 50% des Anstellungsumfangs trägt zu einer ausgeglichenen Gewichtung von Lehr- und Forschungstätigkeiten der Inhaberinnen und Inhaber von Qualifikationsstellen bei. Ein Arbeitszeitanteil von mehr als 50% des Anstellungsumfangs würde zu einem Ungleichgewicht zwischen diesen Tätigkeitsfeldern führen und ist deshalb mit Blick auf das Qualifikationsziel klar abzulehnen, da Forschungsleistungen wesentlich stärker bewertet werden als Lehrleistungen.

Die Regelung, die einen Ausgleich der vereinbarten Arbeitszeitanteile innerhalb eines Jahres und spätestens im darauffolgenden Jahr (§7) ermöglicht, bietet zudem ausreichende Flexibilität, um auf temporäre Engpässe bzw. die unterschiedliche Verteilung von Aufgaben in Forschung und Lehre innerhalb eines Jahres zu reagieren. Sie verhindert aber auch, dass diese «Kompensation» bis ans Ende der Anstellungszeit «hinausgeschoben» werden kann, wenn erfahrungsgemäss der Abschluss der Forschungsarbeiten nur wenig Zeit für andere Tätigkeiten lässt.

Anstellungsminimum

Gegenwärtig sind viele Inhaberinnen und Inhaber von Qualifikationsstellen im Umfang von 50% oder weniger angestellt, so dass sie zur Sicherung des Lebensunterhaltes oft noch ein weiteres Beschäftigungsverhältnis - natürlich ebenfalls ohne Qualifikationsmöglichkeit - eingehen müssen. Das Erreichen des Qualifikationsziels in der bei einer Qualifikationsstelle gegebenen Frist von drei bzw. sechs Jahren ist damit in Frage gestellt. Ausserdem kann es nicht im Interesse der Universität Zürich sein, den vielversprechenden Nachwuchs an andere Universitäten oder an die Privatwirtschaft zu verlieren, wenn ihm dort attraktivere Stellen angeboten werden. Zudem wird auch ein grosser Anteil an durchaus selbständiger Lehrleistung unentgeltlich erbracht. Aus diesem Grund begrüssen wir die Empfehlung des Ausschusses Akademische Laufbahn, die materielle Ausstattung der Qualifikationsstellen anzupassen und Personen auf Qualifikationsstellen im Umfang von mindestens 66% einzustellen. Damit könnte auch

eine gewisse Kompensation für die bisher unentgeltlich erbrachten Lehrleistungen erfolgen. Dieses Ziel sollte auf jeden Fall angestrebt werden, ist aber nicht Bestandteil der Rahmenpflichtenhefte.

Laufbahngespräche

Zur gezielten Nachwuchsförderung gehören auch regelmässige Laufbahngespräche (§12). Sie sind für eine erfolgreiche Qualifikation unerlässlich und müssen insbesondere bei Qualifikationsstellen, deren Laufzeit auf drei Jahre beschränkt ist, mindestens einmal im Jahr stattfinden, um eine gezielte Unterstützung für das Erreichen der gewünschten Qualifikationsstufe zu bieten. Die bisherige Praxis, diese Gespräche nur bei Lohnentscheidungen und dort mit sehr allgemeinen Beurteilungen vorzuschreiben, ist unbefriedigend. Ein geregelter Anspruch der Mitarbeitenden auf solche Gespräche und eine entsprechende Aus- und Weiterbildung der Vorgesetzten kann die Nachwuchsförderung und -betreuung entscheidend verbessern.

Umsetzbarkeit

Für die Frage der Umsetzbarkeit der vorgeschlagenen Richtlinien unter dem Aspekt der Ressourcen sei nochmals festgestellt, dass die Rahmenpflichtenhefte ausschliesslich die Inhaberinnen und Inhaber von Qualifikationsstellen betreffen. Es spricht nichts dagegen, Qualifikationsstellen, auf denen eine wissenschaftliche Qualifikation ohne Gefährdung des Lehr- und Arbeitsbetriebs nicht oder nicht in dem geforderten Umfang möglich ist, ehrlicher Weise in Stabsstellen umzuwandeln. Dagegen erscheint es unehrlich, wenn durch die Einordnung als Qualifikationsstelle eine Chance zur wissenschaftlichen Qualifikation in Aussicht gestellt wird, diese im Rahmen der Anstellung und insbesondere in der gegebenen Frist von drei bzw. sechs Jahren aber gar nicht erfolgen kann. Nicht zuletzt aus diesem Grund unterscheidet die Universitätsordnung klar zwischen wissenschaftlichen Stabsstellen und Qualifikationsstellen. Muss die Qualifikation dagegen in der Freizeit erfolgen, weil die Stelleninhaberinnen und -inhaber vorwiegend mit Aufgaben in Lehre und Administration betraut werden, widerspricht das allen rechtlichen Grundlagen.

Sollte sich also herausstellen, dass die Umsetzung der vorliegenden Richtlinien einen wesentlich höheren Ressourcenverbrauch an der Universität zur Folge hat (und zwar bereits ohne die Durchsetzung des empfohlenen 66% Anstellungsminimums), so liesse sich daraus schliessen, dass die Qualifikationsstellen bislang entgegen ihrer eigentlichen Bestimmung benutzt wurden. Es gibt dann nur zwei mögliche Konsequenzen: entweder die Universität schafft zusätzliche (Qualifikations- und/oder Stabs-) Stellen, um die Inhaberinnen und Inhaber von Qualifikationsstellen soweit zu entlasten, dass sie sich auf ihrer Stelle tatsächlich qualifizieren können. Dies erscheint insbesondere angesichts der zusätzlichen

Belastungen, die im Rahmen der APS-Einführung und des Bologna-Prozesses auf den Mittelbau zukommen werden, unerlässlich. Oder aber es kommt zur Umwandlung von befristeten Qualifikationsstellen in unbefristete Stabsstellen, wenn die benötigten Ressourcen auch langfristig nicht bereitgestellt werden können.

Zusatz der EUL (§11a: Einsitz in Gremien und Kommissionen)

Auch die Aufgaben, welche im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung auch von Inhaberinnen und Inhabern von Qualifikationsstellen wahrgenommen werden, gehören neben Forschung und Lehre zum Kern einer akademischen Karriere. Die explizite Anerkennung und offizielle Anrechnung an die Arbeitszeit dieser meist sehr aufwendigen Arbeit erachten wir als minimale Geste gegenüber denjenigen, welche aktiv an der Mitgestaltung einer leistungsfähigen Universität teilnehmen.

Allgemeines

Wir sind davon überzeugt, dass sich die Umsetzung der vorliegenden Richtlinien und die damit verbundene bessere Nachwuchsförderung sehr positiv auf die Wettbewerbsfähigkeit der Universität Zürich auswirken wird, da die Massnahmen den wissenschaftlichen Nachwuchs in seiner produktivsten Phase fördern, nämlich während des Doktorats und der Habilitation. Es ist kein Zufall, dass die international erfolgreichsten Universitäten einen grossen Teil ihrer Ressourcen in die Nachwuchsförderung investieren. Am Ende profitiert von dessen Erfolgen auch die Ausbildungsstätte selbst.

Zürich, 7. Februar 2003, Vereinigung der Assistentinnen und Assistenten an der Universität Zürich