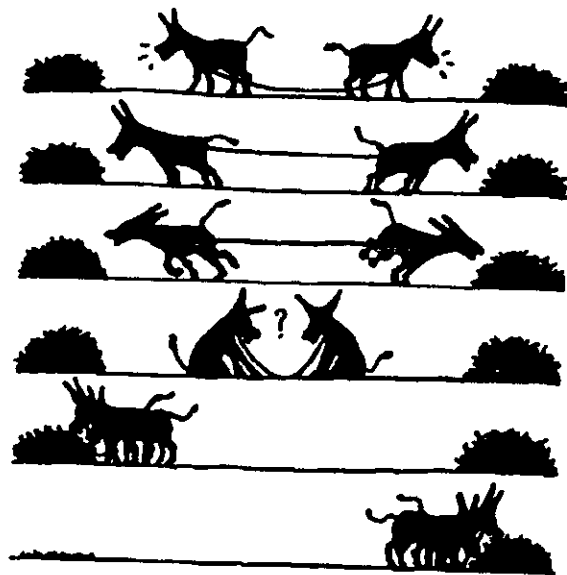


VAUZ Bulletin 92



Vereinigung der Assistentinnen
und Assistenten an der Universität Zürich

Inhalt

Liebe Kollegin, lieber Kollege.....	1
Akademischer Nachwuchs: Stiefkind der Bildungspolitik?.....	2
Strukturelle Besoldungsrevision ... So nicht!.....	5
Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbeurteilung und -förderung: Auf was muss ich achten? Wie bereite ich mich vor?.....	6
Zur MitarbeiterInnenbeurteilung an der Universität.....	9
Was hat akademische Nachwuchsförderung mit mir zu tun?.....	11
VAUZ-Arbeitsgruppe für Mittelbaupolitik.....	12
Konzept für einen differenzierten Mittelbau.....	13
Die Struktur der Uni Z.....	15
Berichte aus Fakultäten, Kommissionen und Organisationen.....	21
Hochschulkommission (HK).....	21
Senat / Senatsausschuss.....	22
Theologische Fakultät.....	23
Medizinische Fakultät – der Mittelbau formiert sich.....	24
Veterinärmedizinische Fakultät.....	25
Philosophische Fakultät I.....	25
Planungskommission.....	27
Immatrikulationskommission.....	28
Kommission für den Nachdiplomstudiengang Umweltlehre.....	29
Der Verband der Mittelbauvereinigungen an Schweizer Hochschulen (VMSH) im vergangenen Jahr.....	30
VSAO-Zürich.....	31
Jahresbericht des VAUZ-Vorstandes 1991/92.....	31
Dienstleistungen für VAUZ-Mitglieder.....	33
Bilanz und Erfolgsrechnung für das Jahr 1991.....	34
Vertreterinnen und Vertreter der Vereinigung der Assistentinnen und Assistenten an der Universität Zürich (VAUZ).....	35
Statuten.....	Umschlagseiten

Statuten

(Eine Revision ist auf die Mitgliederversammlung 1992 vorgesehen)

§ 1 "Die Vereinigung der Assistenten an der Universität Zürich", abgekürzt "Assistentenvereinigung", ist ein Verein nach ZGB Art. 60 ff. mit Sitz in Zürich.

Zweck

§ 2 Die Vereinigung vertritt die Assistenten an der Universität Zürich in ihren wissenschaftlichen und beruflichen Interessen. Ihr Zweck ist es, diese Interessen zu wahren und zu fördern.

Mitgliedschaft

§ 3 Die Mitgliedschaft steht jedem Mittelbauangehörigen der Universität Zürich offen.

Alle Mittelbauangehörige gelten insbesondere Assistenten, Assistenzärzte, Oberassistenten, Oberärzte und wissenschaftliche Mitarbeiter mit akademischem Abschluss, die an Universitätsinstituten, -klinken und -seminaren von der Erziehungs- bzw. Gesundheitsdirektion angestellt sind sowie aus Fonds bezahlte Assistentinnen und Assistenten, die an Seminaren, Instituten und Kliniken der Universität Zürich tätig sind.

Soweit der Assistentenvereinigung öffentlich-rechtliche Befugnisse übertragen sind (z. B. Wahlen von Vertretern in universitäre Kommissionen), stehen jedem Assistenten und Mittelbauangehörigen die Rechte zu, die sich daraus für die Mitglieder ergeben (z. B. aktives und passives Wahlrecht).

§ 4 Der Austritt aus der Vereinigung erfolgt durch schriftliche Erklärung an den Vorstand.

Die Mitgliedschaft erlischt bei Ausscheiden aus dem in § 3 bezeichneten Personkreis.

§ 5 Durch Vorstandsbeschluss kann ein Mitglied aus der Vereinigung ausgeschlossen werden. Gegen diesen Beschluss ist Einsprache an die Mitgliederversammlung möglich. Die Mitgliederversammlung entscheidet dann mit einfachen Mehr über den Ausschluss.

Organe

§ 6 Die Organe der Vereinigung sind die Mitgliederversammlung, die Fakultätsversammlung und/oder Abteilungsversammlung, der Vorstand und sein Ausschuss, die Rechnungsrevisionsstelle.

§ 7 Oberstes Organ der Vereinigung ist die Mitgliederversammlung. Sie bestimmt insbesondere die Richtlinien der Tätigkeit, wählt die Vertreter für die Kommissionen, genehmigt den Jahresbericht und die Rechnung, erteilt dem Quästor Decharge, bestellt die Rechnungsrevisionsstelle und setzt den Jahresbeitrag fest.

§ 8 Die ordentliche Mitgliederversammlung wird vom Vorstand schriftlich während des Wintersemesters auf einen Zeitpunkt vor dem 31. Januar unter Beachtung einer Frist von mindestens 10 Tagen einberufen. Ausserordentliche Mitgliederversammlungen können vom Vorstand, von 30 Mitgliedern oder von einer Fakultätsversammlung beantragt werden. Beschlüsse werden mit einfachem Mehr der Anwesenden gefasst, sofern die Statuten nichts anderes bestimmen.

(Fortsetzung siehe hintere Umschlagseite)

Liebe Kollegin, lieber Kollege

Die VAUZ wurde 1968 gegründet – nächstes Jahr können wir das 25jährige Jubiläum feiern. Es gilt sich allerdings zu fragen, was es hier zu feiern gibt. Überblickt man die Tätigkeiten der VAUZ und ihrer Mitglieder seit den Anfängen, ist unverkennbar, dass immer wieder dieselben Punkte auf der Traktandenliste stehen. Wesentliche Forderungen des Mittelbaus – Mitbestimmungsmöglichkeiten auf der Ebene der Universität, der Fakultäten sowie der Institute, Klinken und Seminare, gleiche Besoldung wie für Lehrbeauftragte an den Mittelschulen – sind nicht eingelöst und haben in nächster Zeit wohl auch kaum eine politische Chance. Obwohl die Probleme des akademischen Nachwuchses nun auch offiziell als solche erkannt sind, werden Verbesserungen für die Situation des Mittelbaus bei der jetzigen finanziellen und politischen Grosswetterlage nur zögernd – falls überhaupt – in die Hand genommen. Grosse Entwürfe der VAUZ für eine Reorganisation des Mittelbaus täten zwar nur, sind aber leider oft kaum die Arbeit wert, wenn sie dann doch am politischen Widerstand scheitern.

Die Vertreterinnen und Vertreter der VAUZ in den Kommissionen und Fakultäten setzen sich nichtsdestotrotz immer wieder für die Anliegen des Mittelbaus ein – das Bulletin legt Zeugnis von dieser Arbeit ab. Die Schwerpunkte bildeten im vergangenen Jahr die Auseinandersetzung mit der strukturellen Besoldungsrevision sowie mit der infolge der Änderung des Unterrichtsgebührens erreichten Möglichkeit, in die Berufungskommissionen Einsitz zu setzen. Die strukturelle Besoldungsrevision brachte zwar vorerst für den universitären Mittelbau einige finanzielle Verbesserungen, doch scheinen diese angesichts des Beförderungstopps und den immer wieder erlassenen Sondermassnahmen längerfristig höchst zweifelhaft. Die Mitsprachemöglichkeit in den Berufungskommissionen stellt demgegenüber eine echte Verbesserung dar; allerdings hängt hier der Erfolg wesentlich vom Einsatz und Organisationsgrad der Assistentinnen und Assistenten ab.

Die strukturelle Besoldungsrevision hatte im übrigen für die VAUZ eine fatale Nebenwirkung: Weder die Erziehungsdirektion noch die Universitätsleitung verfügen nach der Revision über eine Möglichkeit bzw. über einen Code, um die Adressen der Mittelbau-Angestellten an der Universität zu erfassen. Es ist kaum zu glauben, aber wahr: Die Universität kann zurzeit nicht sagen, wer in ihrem Betrieb im akademischen Bereich beschäftigt wird. Für uns heisst das, dass wir momentan über keine Adresskartei verfügen, mit der alle Mitglieder des Mittelbaus erreichbar wären. Dies beeinträchtigt nicht nur unsere Informationspolitik, sondern hat vor allem auch für die Finanzierung der VAUZ höchst negative Folgen.

Wir bitten Dich deshalb, den Mitgliederbeitrag von Fr. 20.– bald zu bezahlen und darüber hinaus bei Kolleginnen und Kollegen nachzufragen, ob sie das Bulletin erhalten haben. Solltest Du wegen des genannten Adressenproblems mehr als ein Exemplar zugestellt bekommen, gib das/die überschüssige/n bitte an andere Mittelbauangehörige weiter, die keines haben. Weitere Bulletins können bei Beatrice Obrist im VAUZ-Sekretariat (Tel: 257 24 11) bezogen werden. Das Sekretariat befindet sich im Zimmer 311 im Hauptgebäude und ist jeden Mittwoch von 9–12 Uhr geöffnet.

Mit kollegialen Grüssen
Hansruedi Schelling, Matthias Weishaup

Akademischer Nachwuchs: Stiefkind der Bildungspolitik?

Rede von Dr. med. vet. Susi Arnold am Dies Academicus, 29. April 1992

Gemäss Prognosen für die Schweizerischen Hochschulen muss man davon ausgehen, dass bis zum Jahre 2000 gesamtschweizerisch rund 800 Professorinnen und Professoren ersetzt werden müssen; davon allein rund 130 an der Universität Zürich. Nur mit grossen Anstrengungen und entsprechenden Fördermassnahmen besteht eine Chance, dass dieser Bedarf wenigstens teilweise mit eigenen, angemessen qualifizierten Nachwuchskräften gedeckt werden kann.

Wo bleibt denn der akademische Nachwuchs? Angesichts der steigenden Zahlen von Studierenden und Absolventinnen und Absolventen der letzten Jahre herrscht nicht ein Mangel an potentiellen Nachwuchskräften. Die Problematik besteht vielmehr darin, dass nur ein kleiner Anteil dieses Nachwuchspotentials zu gegebener Zeit genügend qualifiziert und auch verfügbar ist.

Die Gründe für den Mangel an akademischem Nachwuchs sind vielschichtig. Aus dem bildungspolitischen und institutionellen Problemfeld möchte ich jetzt fünf Punkte herausgreifen, die aus dem Blickwinkel des Mittelbaus das Nachwuchsproblem in besonderem Masse verschärfen.

Erstens:
Dem Mittelbau fehlen die Möglichkeiten zur wissenschaftlichen Qualifikation im herkömmlichen Sinn

Während die Zahl der Studierenden stetig gestiegen ist, hat diejenige der Lehrenden stagniert. Ein extremes Missverhältnis ist das Resultat. Die Energie der Assistentinnen und Assistenten in gewissen Fachbereichen, insbesondere in der Phil I Fakultät, werden derzeit fast vollumfänglich durch die Mitarbeit in Lehre, Administration und Betreuung von Studierenden absorbiert. In der medizinischen und veterinärmedizinischen Fakultät nimmt zusätzlich zur Ausbildung der Umgang mit den Patientinnen und Patienten einen grossen Teil der Arbeitszeit in Anspruch.

Das Missverhältnis zwischen Lehrkörper und Studierenden wirkt sich auf den Mittelbau zwar zum Teil fakultätsspezifisch aus; aber für alle Assistenten gilt gleichermaßen: Es ist ihnen kaum möglich, sich für eine wissenschaftliche Karriere zu qualifizieren, d.h. zu forschen und innerhalb nützlicher Frist die geforderte Anzahl Publikationen abzufassen.

Publikationen haben aber als Qualifikationskriterium nach wie vor einen hohen Stellenwert und sind insbesondere im Konkurrenzkampf verschiedener Kandidatinnen und Kandidaten oft von entscheidender Bedeutung.

Anderer Leistungsaspekt wie beispielsweise das Engagement eines Phil I-ers in der Lehre oder einer Medizinerin für ihre Patientinnen und Patienten gelten nach wie vor nicht als gleichwertige Qualifikation für eine akademische Karriere.

Angesichts der aktuellen, prekären Nachwuchssituation würde sich deshalb als Massnahme anbieten, die Qualifikationskriterien neu zu überdenken.

Zweitens:
Mangelnde Betreuung und Motivation der Assistenten

In der Situation der hoffnungslosen Überforderung des universitären Apparates könnte eine gezielte Ermunterung mit dazu beitragen, den Nachwuchs zu fördern. Geeignete Absolventinnen und Absolventen müssten aufgefordert werden, eine akademische Karriere in Angriff zu nehmen, und sie müssten bis zur Promotion kontinuierlich betreut werden. Leider ist dieser erste, entscheidende Schritt an einer Massenuniversität nur bedingt möglich.

Die Begleitung von Absolventinnen und Absolventen fehlt weitgehend und führt zum Beispiel dazu, dass Phil I-er ein Zweitstudium der Dissertation vorziehen – oder in anderen Fällen dauert es Jahre, bis die Doktorarbeit endlich abgeschlossen ist.

Auch für die Phase nach der Promotion bleibt die Betreuung aus. Wenn sich Assistenten um Weiterbildung an einer anderen Universität, insbesondere im Ausland, bemühen, so geht dieser Wunsch meist von ihnen selber aus. Sollte im Hinblick auf den Nachwuchsmangel der Anstoss dazu nicht in erster Linie von den Professoren ausgehen und sollten nicht viel mehr Assistenten für einen Auslandsaufenthalt motiviert werden?

Mit dem Stichwort "Auslandsaufenthalt" möchte ich überleiten zu ...

Drittens:
Eine akademische Laufbahn bzw. Karriere ist schwer kalkulierbar

Ein Auslandsaufenthalt ist immer mit einem grösseren Risiko verbunden. Oft ist unklar, ob man nach der Rückkehr an einer UNI willkommen sein wird, ob überhaupt eine Möglichkeit besteht, die wissenschaftliche Laufbahn weiterzuführen. Falls man keine Oberassistenten angeboten erhält oder keine Berufung auf einen Lehrstuhl erfolgt, ist man gezwungen, die akademische Laufbahn abzubrechen.

Diese vagen, unkalkulierbaren Zukunftsaussichten sind nicht besonders attraktiv. Wenn die UNI wirklich daran interessiert ist, dass Assistenten sich weiterbilden und zu qualifiziertem Nachwuchs heranwachsen, so muss sie erstens den Kandidatinnen und Kandidaten verbindlichere Möglichkeiten für eine Rückkehr an die UNI zusichern, und zweitens müssen neben der klassischen akademischen Karriere mit dem Endziel einer Professur auch noch andere Optionen angeboten werden, was in einem gestuften Mittelbau realisierbar wäre. Ein solches Modell würde auch langfristige Stellen mit unterschiedlichen Niveaus und verschiedenen Schwerpunkten, wie beispielsweise Administration oder Lehre, umfassen.

Viertens:
Die Attraktivität einer Professur und der UNI als Arbeitsplatz ist gesunken

Zunehmend kehren gut qualifizierte Leute der UNI den Rücken und bemühen sich nicht um ausgeschriebene Lehrstühle. Eine akademische Karriere ist offenbar in vielen Fällen nicht mehr ein erstrebenswertes Ziel.

Eine Professur hat heute nicht mehr dasselbe Sozialprestige wie noch Ende der 60-er Jahre. Ernsthafte Bemühen von Professoren, dem Auftrag der UNI als Ausbildungsstätte gerecht zu werden, endet oft in der ernüchternden Erkenntnis, dass die UNI von den politischen Entscheidungsträgern lediglich als

Verwaltungsapparat wahrgenommen wird. Vergleicht man die Kompetenzen von Professoren mit entsprechenden Stellen in der Privatwirtschaft, erscheint die UNI als Arbeitsplatz für Spitzenkräfte unattraktiv.

Leidenschaftlich Forschende erfahren nach Antritt einer Professur allzu bald, dass sie sich statt im eigentlichen Tätigkeitsfeld, der Forschung, hauptsächlich als Manager eines Institutes oder Seminars engagieren müssen.

Unter diesen Gesichtspunkten ist die institutionelle Struktur der Universität nicht mehr zeitgemäss. Ein lehrstuhlübergreifendes und professionelles Management wäre unbedingt erforderlich. Dies würde den Professoren angemessenen Freiraum für qualifizierte Arbeit in ihrem Fach gewähren.

Pflichtens und letzters möchte ich die bisherigen und aktuellen Bemühungen zur Nachwuchsförderung kritisch würdigen

Finanzielle Anstrengungen sind geleistet worden. Die Botschaft des Bundesrates vom 3. Juni 1991 schlägt unter anderem Sondermassnahmen zur Förderung des akademischen Nachwuchses vor. Allerdings wurde der ursprünglich vorgeschlagene Betrag in der Budgetdebatte von National- und Ständerat um die Hälfte gekürzt. Der UNI Zürich stehen aber immerhin 25 zusätzliche Stellen zur Verfügung.

Konzeptionelle Auseinandersetzungen hingegen lassen immer noch auf sich warten. Die Meinungen darüber, wie die erwähnten zusätzlichen Stellen verwendet werden sollen, divergieren. Sollen sie an nicht habilitierte Kandidatinnen und Kandidaten zur Fertigstellung der Habilitation vergeben werden oder sollen sie vielmehr als "Wärmeplatze" für bereits habilitierte Nachwuchskräfte dienen? Sollen diese zusätzlichen Stellen dazu eingesetzt werden, in einigen Fachbereichen den schlimmsten Betreuungsmotstand zu lindern oder sollen sie als Chance genutzt werden, innovative, inhaltliche Ansätze zu fördern?

Konkrete Vorstellungen existieren einzig für die gezielte Förderung des weiblichen Nachwuchses. So hat sich die Frauenförderungskommission der UNI wiederholt mit dem Problem auseinandergesetzt und einen konzeptionellen Vorschlag ausgearbeitet, der leider wenig Echo erhielt.

Die aktuelle Situation begründet das Fragezeichen im Titel meines Referats: "Akademischer Nachwuchs: Stiefkind der Bildungspolitik?"

Oder wäre angesichts des Mangels an durchdachten, bildungspolitischen Konzepten zur Förderung des akademischen Nachwuchses statt Stiefkind gar Waisenkind zutreffender?

Susi Arnold

Strukturelle Besoldungsrevision ... So nicht!

Der Regierungsrat des Kantons Zürich plant schon wieder eine Änderung bei der Strukturellen Besoldungsrevision. Er schlägt eine massive Verschärfung der Leistungskomponente und zusätzliche Hürden beim Stufenanstieg vor.

Von Hanspeter Lienhart, Sekretär VPOD Staatspersonal Zürich
(Nachdruck aus: VPOD aktuell, 20.3.92)

Die erst auf den 1. Juli 1991 in Kraft getretenen neuen Besoldungsreglemente sollen bereits zum zweiten Mal geändert werden. Für den VPOD ein Verstoß gegen Treu und Glauben. Die Strukturelle Besoldungsrevision verkommt so zum Dauertickwerk zwecks Sanierung der Staatsfinanzen.

Verzögerungstaktik

An seiner letzten Vorstandssitzung befasste sich der Vorstand der Sektion Zürich Staatspersonal eingehend mit dem erneuten Änderungsantrag der Finanzdirektion. Mit der auf den 1. Juli 1991 eingeführten neuen Beamten- und Angestelltenverordnung wurde beim Staatspersonal grosse Erwartungen geweckt. Eine bessere Lohngerechtigkeit sollte verwirklicht werden. Vor allem die Einkommensklassen im Angestelltenbereich weisen einen grossen Aufholbedarf aus, eine Korrektur steht dringend an. Doch jetzt soll diese einmal mehr verzögert werden!

Kaum drei Monate nach der ersten Änderung durch den Kantonsrat liegt also bereits ein weiterer Antrag auf dem Tisch. Erlaubt sei damit zweifelsohne die Frage nach dem Wert einer Verordnung, welche innert weniger Monate nun zum zweiten Mal abgeändert werden soll. Das Staatspersonal soll erneut zur Kasse gebeten werden. Nach den 30 Millionen Franken Einsparungen infolge der Verschiebung des Jahresstufenanstieges auf den 1. Juli 1992 sollen jetzt mittels festzulegenden Quoten beim Jahresstufenanstieg weitere Lohnkosten in Millionenhöhe eingespart werden.

Stufenanstieg in Frage gestellt

Der Jahresstufenanstieg im Leistungsbereich wird nach den Vorstellungen der Finanzdirektion nicht mehr jährlich, sondern muss wie eine Beförderung von der Wahlbehörde bewilligt werden. 50 Prozent des im Leistungsbereich befindlichen Personals muss infolge Quotenregelung stehenbleiben. Im Erfahrungsstufen-Bereich müssten 15 bis 20 Prozent des Personals auf den jährlichen Stufenanstieg verzichten.

Sollte eine solche Vorlage die Zustimmung von Regierungs- und Kantonsrat finden, so weist der Vorstand mit aller Deutlichkeit darauf hin, dass die VPOD-Sektion Zürich Staatspersonal nicht mehr hinter der Strukturellen Besoldungsrevision stehen wird. Der ausgewiesene Aufbaubedarf einzelner Funktionen und die verbesserte Lohngerechtigkeit, nicht zuletzt aber auch die Leistungskomponente, würden demmassen entstellt, dass die Akzeptanz der Strukturellen Besoldungsrevision völlig verlorengehe.

Hanspeter Lienhart

(Auf den folgenden drei Seiten ist ein Merkblatt des VPOD nachgedruckt, das einige wichtige Hinweise für die individuelle Vorbereitung des Beurteilungsgesprächs gibt.)



Mitarbeiterinnen - und Mitarbeiterbeurteilung und -förderung

Auf was muss ich achten ?

Wie bereite ich mich auf das MB - Gespräch vor ?

Rechtsgrundlage :

Der Regierungsrat des Kantons Zürich hat mit RRB die Grundlagen zur MB geschaffen.

Grundsatz :

Die Beamten und Angestellten sind in regelmässigen Abständen, jedoch mindestens einmal pro halbe Amtsdauer, oder alle zwei Jahre zu bewerten.

Beurteilungsmassstab :

Im Beurteilungsbogen werden vier Beurteilungsstufen zur Bewertung der Hauptmerkmale Arbeitsausführung, Arbeitsergebnis, Selbständigkeit und Verhalten verwendet.

Einstufung :	Bedeutung :
D : sehr gut	Klar über den Anforderungen
C : gut	entspricht vollumfänglich den Anforderungen
B : genügend	entspricht knapp den Anforderungen
A : ungenügend	Klar unter den Anforderungen

Die Kategorien A - E im Gesamturteil beruhen auf den Definitionen der BVO

Einstufung :	Voraussetzung für :
E : vorzüglich	Aufstieg in die Leistungsklassen und Weiteraufstieg bis zu deren zweiten Maximum
D : sehr gut	Aufstieg in die Leistungsklassen und Weiteraufstieg bis zu deren zweiten Maximum
C : gut	Verkürzung des Stufenaufstieges innerhalb der Erfahrungsstufen
B : genügend	Unverkürzter Aufstieg bis zum ersten Maximum
A : ungenügend	Unterbrechung des Aufstieges in den Erfahrungsstufen, resp. Rückstufung.

Bei Führungskräften kommt die Beurteilung der Führungsfähigkeit dazu.

Vorbereitung zum MB - Gespräch

1. Der Gesprächstermin muss rechtzeitig abgesprochen werden.
(mindestens eine Woche vorher) Nur so bleibt genügend Zeit um sich seriös auf das Gespräch vorzubereiten. Nur direkte Vorgesetzte, welche auch tatsächlich die zu beurteilenden Personen kennen und mit ihnen zusammenarbeiten, können eine Beurteilung vornehmen. Ansonsten muss eine indirekt vorgesetzte Person beigezogen werden.
2. Es ist sinnvoll, die Unterlagen zur MB, (Beurteilungsbogen und Fragenkatalog) im voraus zu verlangen und zu studieren. Der Fragenkatalog kann im VPOD Sekretariat bezogen werden.
3. Nur gut vorbereitet zum Beurteilungsgespräch gehen! Eventuell ist eine vorherige Selbstevaluation von Nutzen.
Dazu stelle ich mir folgende Fragen :

- Wie reagiere ich auf die Beurteilungssituation ?
- Was erwarte ich von diesem Gespräch ?
- Wie gross ist mein Selbstvertrauen ?
- Wo bin ich besonders gut ?
- Was möchte ich verändern ?
- Was will ich im Gespräch " loswerden " ?
- Wie reagiere ich auf eine " falsche " Beurteilung ?

Das Gespräch

Das Mitarbeiterinnen - Gespräch ist Kernpunkt der Beurteilung. Ob eine Beurteilung positive Auswirkungen hat oder nicht, entscheidet sich im wesentlichen in der Art und Weise, wie das Gespräch beidseitig geführt wird. Mit der MB soll ein offenes menschliches Verhältnis am Arbeitsplatz gefördert werden. Das ist ein Grundanliegen der Mitarbeiterinnen - Beurteilung. Ein Monolog der Vorgesetzten oder des Vorgesetzten ist untauglich. Meinungen und Interessen der zu Beurteilenden müssen dringend in das Gespräch einfließen.

- Es dürfen nur die persönliche Leistung und das Verhalten erfasst und beurteilt werden.
- Es müssen entsprechende Fördermassnahmen besprochen und schriftlich festgehalten werden.
- Persönlichkeits- bzw. Charaktermerkmale, (Intelligenz, religiöse oder politische Anschauungen usw.) finden keinen Platz in der MB.
- Nur im laufenden Jahr besprochene Ereignisse dürfen im Gespräch verwendet und gewichtet werden.
- (keine " Schandbüchlein ")
- Achtung vor plötzlichen Ueberraschungen. Reklamationen über ein Verhalten, welches noch nie zu Diskussionen Anlass gab, gehören nicht in die MB.
- Der/die Mitarbeiterin kann ein Folgegespräch mit dem nächsthöheren Vorgesetzten verlangen wenn sie/er mit der MB nicht einverstanden ist.
- Der/die Beurteilte bestätigt mit ihrer Unterschrift nur, dass das Gespräch stattgefunden hat.

Nach dem Gespräch

- Werden die Beurteilungen bei einem Austritt aus dem Staatsdienst im Arbeitszeugnis berücksichtigt ?
- Werden die besprochenen und abgemachten Förderungsmaßnahmen auch tatsächlich durchgeführt ?

Die MB ist vertraulich.

**Der Beurteilungsbogen ist Bestandteil der Personalakte.
Das Staatspersonal hat Einsichtsrecht in seine Personalakten.
Eine Kopie des Beurteilungsblattes kann verlangt werden.**

Dieses Merkblatt soll Information und Hilfe sein.
Bei weiteren Fragen und auch bei Problemen stehen wir
Euch gerne zur Verfügung.

VPOD Sektion Staatspersonal
Stauffacherstrasse 60
8004 Zürich
Tel. Nr.: 241 58 85

Projektgruppe MB
Mechild Willy
PUK
Max Meier
BR&S

Zur MitarbeiterInnenbeurteilung an der Universität: Nur Beurteilung statt Förderung?

Die Strukturelle Besoldungsrevision im Kanton Zürich, die auf den 1. Juli 1991 – mit allen möglichen Schwereigkeiten, von denen bereits im letzten Bulletin – sowie in der Tages- und Gewerkschaftspresse die Rede war (vgl. auch den Beitrag von Hanspeter Lienhart in diesem Bulletin) – in Kraft trat, hatte zum Ziel, die Besoldung der Staatsangestellten auf eine neue Grundlage zu stellen. Auf recht komplexe Weise sollten die individuellen Anforderungen und Leistungen angerechnet und in einen entsprechenden Betrag in der Besoldungsbreakung umgesetzt werden. Die Besoldungsrevision versprach nicht zuletzt eine erhöhte Lohngerechtigkeit für "typische Frauenberufe" im Pflege- und Bildungsbereich. Auch die unteren Stufen des akademischen Mittelbaus sollten in erheblichem Ausmass profitieren können.

Um die individuelle Leistungskomponente zum Tragen zu bringen, wird in der ganzen kantonalen Verwaltung eine regelmässige MitarbeiterInnenbeurteilung eingeführt, die anhand eines standardisierten Formulars durchgeführt werden soll. Die Hauptkriterien lauten, bezogen auf die Aufgaben gemäss der individuellen Stellenbeschreibung: 1.) Arbeitsausführung, 2.) Arbeitsergebnis, 3.) Selbständigkeit, 4.) Verhalten. Für Kaderfunktionen wurde ein Ergänzungsblatt entwickelt, das zur Beurteilung der Führungsfähigkeit und zur Vereinbarung von spezifischen Zielen verwendet werden soll.

Nachdem die Universität feststellte, dass die vorwiegend auf Verwaltungsaufgaben ausgerichteten Kriterien dieser Formulare im universitären Rahmen nur sehr beschränkt anwendbar sind, entwarf die Erziehungsdirektion ein weiteres Ergänzungsblatt für Lehre und Forschung. Hier sollen in bezug auf die Forschungsstätigkeit das Engagement, die Methodik und das Auf-nahme, in bezug auf die Lehrtätigkeit die Inhalte, die Didaktik und das Auftreten bewertet werden. Als Hilfe für die Qualität wurde ein Fragenkatalog mit differenzierteren Gesichtspunkten ausgearbeitet, auf die hier aber nicht weiter eingegangen werden kann. In beiden Bereichen sollen auch zu erreichende Ziele für die jeweils folgende Beurteilungsperiode vereinbart werden können. Die Erziehungsdirektion sandte dieses Ergänzungsblatt zur Vernehmlassung an das Rektorat, die Dekanate und die Leitungen von Instituten, Seminaren und Kliniken der Universität, ausserdem aber auch an den VPOD und die VAUZ (was nicht allzu häufig geschieht; ob wohl plötzlich ein neuer, kooperativer Geist in der ED weht?).

Obwohl die Erziehungsdirektion mittlerweile das Ergänzungsblatt gedruckt und (mit einem Hinweis auf eine angebliche überwiegende Zustimmung in der Vernehmlassung) zur Verwendung versandt hat, möchte ich hier die Gesichtspunkte darstellen, die der VAUZ-Vorstand in seiner Stellungnahme vorbrachte.

Die VAUZ begrusst das Bemühen, den besonderen Anforderungen im universitären Arbeitsfeld durch eine spezifische Ergänzung des Kriterienkatalogs besser Rechnung zu tragen. Allerdings sehen wir einige schwerwiegende Probleme, die auch mit einem Bewertungsinstrument, das anerkanntermaassen relevante Leistungskriterien aufführt, nicht aus dem Weg zu räumen sind. Fragen stellen sich in bezug auf die motivationalen Auswirkungen und die Anwendbarkeit des vorgesehenen Beurteilungsverfahrens.

1. Auswirkungen der Beurteilung auf die Motivation und das Arbeitsklima

Die Mitarbeiterbeurteilung verfolgt in erster Linie das Ziel, die Besoldung auf die erbrachte Leistung abzustimmen. Daneben soll sie aber auch ein Mittel der Mitarbeiterförderung sein, eine Gelegenheit, noch zu wenig genutzte Potentiale und aktuelle Schwierigkeiten sichtbar zu machen und sie in die Gestaltung der Arbeit einfließen zu lassen.

Diese zwei Ziele widersprechen sich in weiten Teilen. Die vergangenheitsorientierte Leistungsbeurteilung schafft auf Seiten der Untergebenen einen Rechtfertigungszwang, der der Entwicklung neuer Perspektiven in bezug auf Fähigkeiten/adäquatere Aufgaben im Wege steht. Die/der Untergebene muss befürchten, besoldungsmässig in eine schlechtere Ausgangsposition zu geraten, wenn sie/er Schwierigkeiten eingesteht, wenn sie/er zu erkennen gibt, dass das Arbeitsfeld mit den Fähigkeiten nicht genau übereinstimmt. Ein zukunftsorientiertes MitarbeiterInnenförderungsgespräch ist nur möglich, wenn es von Besoldungsfragen und von der Bewertung bisheriger Leistungen in einem hierarchischen Kontext weitestgehend entlastet ist. Personalpolitisch fortschrittliche Unternehmen der Privatwirtschaft (z.B. die Migros) haben das erkannt und dementsprechend Besoldungs- und Entwicklungsfragen voneinander getrennt.

Regelmässige Beurteilungen durch die unmittelbaren Vorgesetzten können dazu führen, dass die für einen dynamischen Forschungs- und Lehrbetrieb notwendige Offenheit im Verhältnis zwischen den Partnern nachhaltig gestört wird. Die Furcht vor einer auch nur partiell negativen Bewertung fördert Duckmäuserie und Versteckspiele.

2. Anwendbarkeit der Beurteilungskriterien und Beurteilungskompetenz

Abgesehen von den genannten Auswirkungen, die gerade im Bereich der Forschung und der Lehre verstärkt zu befürchten sind, ist die praktische Anwendbarkeit von MitarbeiterInnenbeurteilungen im universitären Bereich grundsätzlich in Frage zu stellen. Eine zuverlässige und gerechte Beurteilung setzt auf der Seite der Beurteilenden einen einheitlichen Massstab voraus. Diese Bedingung kann bestenfalls dann als gegeben betrachtet werden, wenn eine Person eine grosse Anzahl von Untergebenen beurteilen muss, wenn die Beurteilungen einen wesentlichen Anteil am Aufgabenspektrum ausmachen und so eine hinreichende Beurteilungserfahrung entsteht. An universitären Instituten trifft dies in der Regel nicht zu. Hier sind meist nur wenige Untergebene pro BeurteilerIn einzuschätzen. Zudem kann die Einstellung der Vorgesetzten zu dieser Aufgabe, die sicher von den einen als lästig empfunden, von andern aber mit grossem Engagement ausgeführt würde, zu einem die wirkliche Leistung stark verzerrenden Faktor werden; die Vergleichbarkeit der Beurteilungsergebnisse verschiedener BeurteilerInnen ist nicht sicher gestellt.

Im Bereich der Lehre ist es bisher nicht üblich, dass ProfessorInnen die Lehrveranstaltungen von Lehrbeauftragten inspizieren. Dies müsste aber geschehen, um den auf dem Ergänzungshalt bzw. dem dazugehörigen Fragenkatalog aufgeführten Kriterien gerecht zu werden. Die Anwesenheit des Vorgesetzten kann indes in der Lehrveranstaltung selbst einen verzerrenden Einfluss ausüben; die/der Lehrbeauftragte wird sich in der Gegenwart der/des Vorgesetzten anders verhalten als sonst.

Es fragt sich, ob der mit der Mitarbeiterbeurteilung einhergehende Aufwand sich im Falle von befristet angestellten Assistentinnen und Assistenten lohnt. Da diese Stellen auf eine Dauer von maximal sechs Jahren begrenzt sind, erst reichen Assistierende die Besoldungsmaxima, wo solche Beurteilungen erst wirklich relevant werden, praktisch nie. Die VALUZ schlägt deshalb vor, im Sinne einer Ausnahmeregelung Assistierende von der regelmässigen, besoldungsrelevanten Mitarbeiterbeurteilung auszunehmen. Bei herausragenden Leistungen könnte durchaus das bisherige Beförderungsverfahren zur Anwendung gelangen. Eine solche Ausnahmeregelung liegt auch deshalb nahe, weil die beurteilenden ProfessorInnen selbst – zusammen mit den Regierungsräten und den Pärtern – die einzigen Staatsangestellten sind, die selbst keiner Beurteilung unterzogen werden.

Zu begrüssen wäre es indessen, wenn im Sinne der akademischen Nachwuchsförderung regelmässige Gespräche zwischen ProfessorInnen und Assistenten ohne den Druck der Besoldungsfrage durchgeführt würden.

Hansruedi Schelling

Was hat akademische Nachwuchsförderung mit mir zu tun?

Zur Einrichtung einer Infostelle für Fragen der akademischen Nachwuchsförderung

An der VALUZ-Mitgliederversammlung vom Dezember '91 wurde die Gründung einer Arbeitsgruppe bekanntgegeben, die sich speziell mit Fragen der Mittelbaupolitik und der akademischen Nachwuchsförderung auseinandersetzt. Nach den ersten Sitzungen konnten dem VALUZ-Vorstand bereits verschiedene konkrete Vorschläge unterbreitet werden.

Akademische Nachwuchsförderung wird allgemein als wichtiges Gebiet mit grossem Nachholbedarf erkannt. Doch gerade die jüngsten Entwicklungen im Zusammenhang mit den 1990 von Bundesrat Cotti in Aussicht gestellten 300 Millionen Franken zur Förderung des akademischen Nachwuchses zeigen, welch eisigen Gegenwinden der real existierende akademische Nachwuchs in der Schweiz ausgesetzt ist. Steht doch heute, knapp fünf Monate vor der Anstellung mehrerer Assistentinnen und Assistenten mit diesen Geldern, bereits die dritte Kürzung auf noch rund 49 Mio. Franken zur Diskussion. Was notabene einer Streichung von gut und gern 84% gleichkame. Die Verteilung der Gelder wird – dies nur nebenbei – von einer Kommission bearbeitet, die für ihre eigene Arbeit 2 Mio. Franken (natürlich nicht um 84% gekürzt!) zur Verfügung hat.

Verhältnissbildsinn? / Verschaukelung?

oder akademische Nachwuchsförderung à la Suisse-politotéchnocrate?

Es müsste nicht so sein. Ausserdem gibt es auch andere Wege, gefördert zu werden. Denn nicht nur Geld des Bundes fördert die AkademikerInnen. Aber welche anderen Möglichkeiten haben wir denn, uns auf eine berufliche Tätigkeit in Lehre und Forschung vorzubereiten bzw. uns weiterzubilden?

Welchen Wert muss ich beispielsweise einem Auslandsaufenthalt beimessen? Wie organisiere ich mir einen solchen und wer könnte mich (ausser der Uni) dabei finanziell unterstützen? Welche Möglichkeiten gibt es, Lehraufträge an anderen Universitäten zu erhalten, oder wie finanziere ich am besten meine Dissertation usw. usf. Fragen über Fragen.

Fragen sind in diesem Bereich nur allzu viele offen; aber wir hoffen, dass Ihr auch Antworten auf diese oder jene Frage beibringen könnt. Denn:

In Ulla Günther haben wir eine Assistentin gefunden, die im Bereich der Förderung des akademischen Nachwuchses koordinierend, sammelnd und informierend tätig sein wird. Wenn alles so läuft, wie wir uns das bis heute vorstellen, dann sollte sie bald einmal in der Lage sein, die verschiedensten Fragen, die mit der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung verbunden sind, zu beantworten.

Damit das aber auch wirklich so werden kann, sind wir auf Euch angewiesen:

Bitte gebt alle Informationen, die Ihr habt, alle Erfahrungen, die Ihr selber sicher oftmals sehr mühselig gesammelt habt, an Ulla Günther weiter.

Ullas Anschrift:

Ulla Günther, Deutsches Seminar, Rämistrasse 74-76, 8001 Zürich, 01/257 25 65.

Oder Ihr erreicht Sie über das VAUZ-Sekretariat.

VAUZ-Arbeitsgruppe für Mittelbaupolitik: Was sie ist – und was sie will

Über die Situation des Mittelbaus kann viel gesagt werden, nur eines nicht: dass seine Stellung unproblematisch und einfach sei und dass dies keine Bedeutung für die Qualität der Universität Zürich habe. Innerhalb der VAUZ wird und wurde daher immer wieder über die aktuelle Situation der Assistenten an der Universität – an unserem Arbeitsplatz notabene – diskutiert. Dies geschah natürlich verstärkt dann, wenn sich die politischen Rahmenbedingungen ändern, und diese änderten sich zum Teil doch beträchtlich. Zum letzten Mal 1986, als mit der Änderung des assistierenden-Reglements grundlegend neue Verhältnisse geschaffen wurden. 1989 kam eine VAUZ-Arbeitsgruppe zum Schluss, dass mit einem klaren Konzept für die Struktur des Mittelbaus viel Ungereimtes und Unbefriedigendes dieser Änderungen beseitigt werden könnte. Kurz: dass auf der Grundlage des 1990 fertiggestellten Konzepts eines differenzierten Mittelbaus die Anstellungsbedingungen des universitären Mittelbaus attraktiver und die Universität als Gesamtes leistungsfähiger werden könnte.

Leider landete dieses Konzept während den letzten anderthalb Jahren in der Schublade. Die im Dezember 1991 ins Leben gerufene sechsköpfige VAUZ-Arbeitsgruppe wollte an diese Arbeiten anknüpfen und kann deshalb bereits erste Resultate präsentieren. Wir tun dies, weil wir auf Euer Echo angewiesen sind, um die weiteren Arbeitsschritte anzugehen.

Auf der nächsten Seite stellen wir das gegenüber dem Modell '89/90 leicht modifizierte Konzept für einen differenzierten Mittelbau vor. Dieses Konzept

soll Grundlage für die Diskussion sein, die wir zunächst einmal innerhalb der VAUZ, dann aber auch innerhalb der Universität und gegenüber den Behörden anregen und führen möchten. Vorerst allerdings müssen wir unsere eigenen Positionen klären. Hierzu ist jetzt eine locker geführte Vernetzung angebracht. Wir möchten Euch deshalb bitten und auffordern, uns Eure Ansichten über das Konzept so schnell als möglich mitzuteilen oder Euch direkt an der weiteren Arbeit im Bereich der Mittelbaupolitik der VAUZ zu beteiligen.

Das Konzept sollte im Laufe der Sommersemesterferien '92 auf der Grundlage Eurer Stellungnahmen und Anregungen derart weiterbearbeitet werden, dass konkrete Zielsetzungen, Forderungen oder Anträge formuliert werden können. In der Folge sollte dann z.B. in der VAUZ-Mitgliederversammlung Anfang Dezember 1992 das weitere Vorgehen diskutiert werden.

Zum jetzigen Zeitpunkt scheint es uns das Einfachste und wohl auch Realistischste zu sein, wenn wir Eure verschiedenen Stellungnahmen sammeln. Natürlich könnte auch eine grössere Diskussion durchgeführt werden, doch möchten wir zunächst einmal das erste Echo abwarten. Bitte meldet daher Gedanken und Anregungen – wenn möglich noch vor Ende des Sommersemesters '92 an: Thomas Hildbrand, Historisches Seminar, Künstergasse 16, 8006 Zürich, 257 38 52.

P.S.: Im Sinne einer politischen Frust-Verminderung und weil nichts unangenehmer als eine Nobremung bei (lang ersehnter) endlicher Abfahrt des Zuges ist, wären wir sehr froh, wenn Ihr Eure Kritik (und Zustimmung) breit und umfangreich und vor allem ohne Zurückhaltung aus wirklich nicht angebrachter Bescheidenheit vorbringt.

Für die Arbeitsgruppe
Thomas Hildbrand

Konzept für einen differenzierten Mittelbau

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

DAS KONZEPT

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

I. Permanente Stellen

Die grosszügige Schaffung von permanenten Stellen, insbesondere in der Form der wissenschaftlichen MitarbeiterIn (aller akademischen Grade) mit eigen-

ständigem Verantwortungsbereich und entsprechenden Kompetenzen, erlaubt eine grössere Kontinuität bei Studierenden- und Projektbetreuung. Diese Stellen sollen die Nachwuchsstellen entlasten und Kontinuität auf jeder Arbeitsbene (Forschung, Lehre, betriebliche Aufgaben, Dienstleistungen) gewährleisten. Der Aufgabenbereich der Stellen sollte so definiert werden, dass ein Transfer in ausseruniversitäre Bereiche möglich ist und gleichzeitig auch Chancen zu wissenschaftlicher Qualifizierung bestehen.

2. Laufbahn- bzw. Nachwuchsstellen

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

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

b) DozentInnen (PostdoktorandInnen): Grundsätzlich ist für promovierte Assistenten die Schaffung eines Dozentenstatus vorzusehen. Dieser sollte aus einer 100%-Anstellung mit (bezahlter) Lehrverpflichtung bestehen. Die Stufe der HochschuldozentIn ist für interuniversitären Austausch geeignet; sie dient der zusätzlichen Qualifizierung und kann durch ein nachfolgendes Forschungspendium abgerundet werden. Für DozentInnen stellen sollte eine zeitliche Limitierung vorgesehen werden.

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

FAZIT

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

Arbeitsgruppe für Mittelbaupolitik
Thomas Hildbrand, 4.5.92

Die Struktur der Uni Z Eine polemische Betrachtung

Bei meines Vaters armer Seele, rief Sancho aus, das ist das erhabenste Ding, das mir jemals vorgekommen ist. Wahrhaftig, wie steht da alles zusammen, wie man's nur wünschen kann, und wie herrlich schraubt es sich endlich ein in die Unterschrift "Der Ritter von der traurigen Gestalt".
Aus "Leben und Abenteuer des Don Quichotte von la Mancha".

Dieser Artikel schildert die Machtverhältnisse in der Uni Z, einer Gemeinschaft von ca. 25000 Leuten, welche die/die Zürcher Steuerzahler dafür bezahlen, auszubilden, Dienste zu leisten (Kliniken etc.) und die Wissenschaft voranzutreiben (Forschung).

Was man von einer Sache sieht und wie man sie beurteilt, hängt vom Standpunkt und Blickwinkel ab. Das gilt umso mehr, je komplizierter das betrachtete Ding ist. In der Regel werden Sachverhalte zur Unpolitik entweder aus der Gottesgnadenperspektive (Professoren oder Regierung), oder von den Außenstehenden (JournalistInnen) dargestellt, wobei die letzteren oft den Standpunkt der ersteren übernehmen, weil diese als bevorzugte Informationsquelle dienen. Der Autor dieses Artikels steht in der Hierarchie der Universität unten und schaut nach oben. Manches sieht er deswegen schlecht oder im falschen Winkel, anderes klarer, als einer der oben sitzt!

Die Universitätsangehörigen zerfallen in drei Stände: StudentInnen, akademischer Mittelbau und Professoren. Kein Stand ist ein einheitlicher Block, so besteht der akademische Mittelbau aus DoktorandInnen, AssistentInnen, OberassistentInnen, PrivatdozentInnen und TitularprofessorInnen, die ProfessorInnen (P) aus Assistenz-P, außerordentlichen P und ordentlichen P, über denen schliesslich noch die InstitutsdirektorInnen stehen.

Der akademische Mittelbau, dessen Schicksal uns am Herzen liegt, ist politisch einflusslos, obwohl ihm der größte und unangenehmste Teil von Lehre und Forschung obliegt. Das liegt teilweise an seiner sozialen Zersplitterung und DoktorandInnen haben andere Interessen als die AssistentInnen, und die wiederum sind sozial schlechter gestellt als die PrivatdozentInnen (PD). Dementsprechend haben AssistentInnen und PDs auch verschiedene Organisationen. Für viele ist der Mittelbau eher Durchgangsstation als Daueraufenthalt. Die DurchgängerInnen halten ein politisches Engagement für sinnlos, denn ihre Interessen liegen z.B. in einer späteren Industriekarriere, und für die DaueraufenthalterInnen ist Wohlerhalten eine notwendige, wenn auch nicht immer hinreichende Bedingung für die Aufnahme in die ehrenwerte P-Gesellschaft? Der unbeherrschbare kleine Rest wird gefeuert. So sind die unteren Schichten des Mittelbaus wenig mehr als die "Meißner" ihrer weisen P.

Da also die StudentInnen und der Mittelbau an der Uni Z nichts zu sagen haben, muß die Entscheidungsgewalt bei den P und der Regierung liegen. Wie sind die P organisiert? Wie ist das Verhältnis zwischen Regierung und P-Organisationen? Wie kommt die Willensbildung der P zustande? Wie setzen sie ihre Interessen durch? Wer hat wo das Sagen?

In ihren Forschungsgruppen sind die P unumschränkte Herrscher, deren Gewalt nur durch die Tarifgesetzgebung und das Kündigungsrecht der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters eingeschränkt wird. Besonders stark sind die DoktorandInnen von der Willkür ihres P abhängig, denn kündigen sie vor

der Promotion, haben sie umsonst gearbeitet. Auch sind die P für ihre Forschung praktisch niemandem verantwortlich und ihre Leistung wird nicht kontrolliert³. Dementsprechend vielfältig ist die Organisation der Arbeitsgruppen. Manche P schreiben ihren akademischen FacharbeiterInnen die Experimente bis in die Einzelheiten vor und schieben sie wie Schachfiguren nach Belieben von einem Thema zum anderen. Andere P nutzen ihre Machtfülle nicht aus und lassen den AssistentInnen in einem weitgesteckten Rahmen ihre Freiheit P wissen, daß nur ein interessierter Assistent ein guter Assistent⁴ ist und daß gute MitarbeiterInnen über ihre Spezialgebiete und ihre Experimente besser Bescheid wissen sollten als sie. Diese Freiheit sorgt für eine tolerable Arbeitsatmosphäre und läßt die DoktorandInnen und AssistentInnen ihre schlechte soziale Stellung vergessen. Auch die vorhin ange-deutete Durchgangsstimmung (spiele brav die graue Maus, nach zwei Jahren ist es aus) und das flexible Rückgrat der Nachwuchsakademie-lerInnen sorgt für eine große Toleranzspanne, die der eine P mehr und der andere weniger testet. Es kommt vor, daß DoktorandInnen dazu angehalten werden, täglich 10-12 Stunden inkl. den Wochenenden zu arbeiten (für brutto jährlich 26 kfr.). Frühkapitalistische Verhältnisse, zu denen einem nur das Wort "Ausbeutung" einfällt.

Herrscht zwischen den P und dem Mittelbau also ein klar hierarchisches Verhältnis, so ist der Umgang der P miteinander und mit der Regierung fein organisiert (siehe Abbildung). Diese Strukturen sind lange erprobt und stabil, zumindest dem Namen nach, aus dem ausgehenden Mittelalter.

Die P-Oligarchie

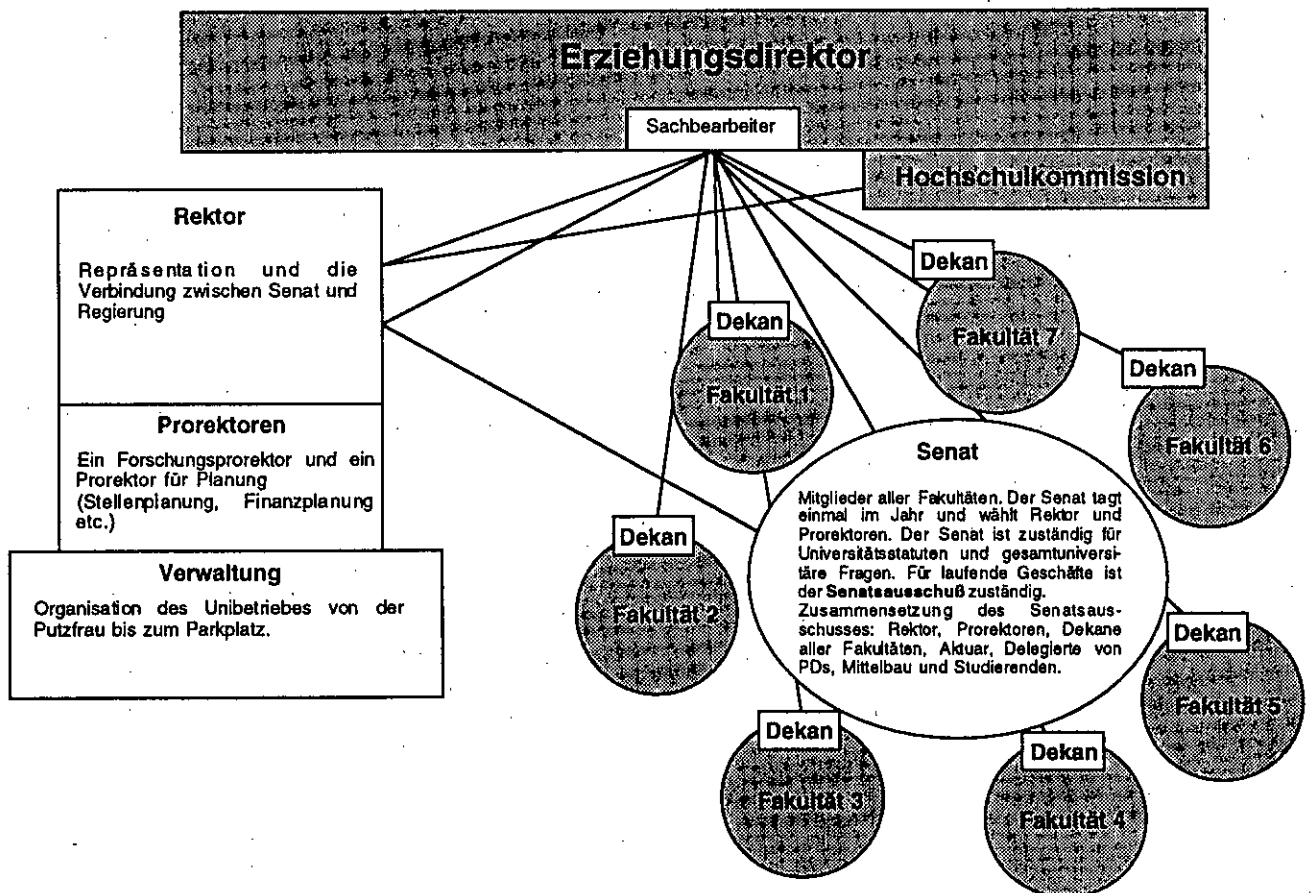
Der Senat ist das höchste Gremium der Universität. Er umfaßt die Mitglieder aller Fakultäten, d.h. alle P. Der Senat ist zuständig für die Universitätsstatuten und gesamtuniversitäre Fragen, er wählt Rektor und Prorektoren. Der Rektor und die beiden Prorektoren sind Gallionsfiguren mit Managementaufgaben und geringer Eigenkompetenz, doch die hohe Ehre des Amtes gibt ihnen Würde und die Nähe zur Regierung Glanz.

Die zentralen Machtstrukturen der Universität sind die Fakultäten. Eine Fakultät umfaßt die Assistenz-, außerordentlichen und ordentlichen P eines Faches, z.B. Medizin. Die Fakultät ist unterteilt in Fachgruppen. Dreimal im Semester versammeln sich die Mitglieder der Fakultät in der Fakultätsversammlung und entscheiden über Fragen, die die Fakultät angeht. Alle P, ungeachtet ihres Ranges, haben in der Fakultätsversammlung das gleiche Stimmrecht. Über Persönlichkeitsfragen und Berufungen wird in der Fakultätsversammlung geheim abgestimmt, in Sachfragen entscheidet die offene Abstimmung.

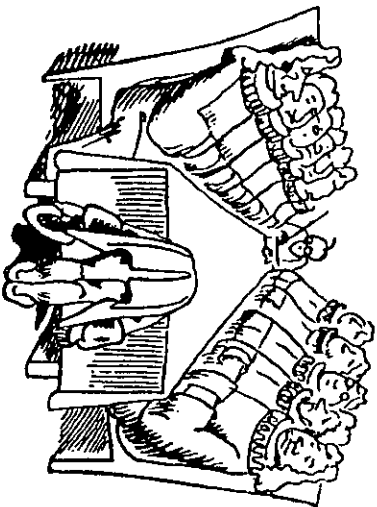
Jede Fakultät hat einen Dekan. In der med. Fakultät z.B. wird traditionsgemäß der Dienstälteste der ordentlichen P für zwei Jahre zum Dekan ernannt. Der Dekan organisiert die Fakultät, leitet die Fakultätsitzung und setzt die Traktandenliste fest. Er sitzt in vielen Kommissionen ex officio und regelt den Verkehr mit der Regierung.

Der Fakultätsvorstand besteht aus Dekan, Altdekan und Schreiber (der zukünftige Dekan). Der Fakultätsausschuß umfaßt den Fakultätsvorstand und die FachvertreterInnen.

Die Organisation der Uni Z



Bei Gärungsprozessen bildet Käse Löcher und die Fakultät Kommissionen. Zu Fragen und Problemen, die die Fakultätsversammlung nicht gleich entscheiden kann, wird je eine Kommission gebildet, die einen Lösungsvorschlag ausarbeitet und der Fakultät zur Entscheidung vorlegt. Vorschläge zu Sachproblemen machen die Fachgruppen und sie schlagen dem Fakultätsausschuß auch Kommissionsmitglieder vor. Kommissionen gibt es viele, z.B. die Beförderungskommission, Raumplanungskommission, Kommission für ärztliche Fortbildung, Bibliothekskommission, Kommission für hängige Fragen, Planungskommission, Militärkommission, Forschungskommission, Kommission für Stipendien, ethische Kommission und für jede Berufung eine Berufungskommission.



Die Uni Z wird also mit dem Hintern regiert, denn das System fördert einen ungeheuren Aufwand an Sitzungen, Zeit, Umläufen, Konzeptentwürfen, Denkschriften etc., doch halten sich die P gegenseitig in Schach und der Neid der KollegInnen verhindert die Herrschaft begabter BettensammlerInnen oder talentierter SchauspielerInnen.

Der Einfluß eines P in der Fakultätsversammlung und bei seinen Kollegen bestimmt seine Macht über Belange, die außerhalb seiner Arbeitsgruppe liegen. Die Größe "Einfluß" ist ein schwer zu fassender multifaktorieller Parameter. Er hängt ab vom Auftreten des P und seiner Autorität. Die Autorität wiederum gründet auf dem Gewicht seines Faches (in klinischen Fächern z.B. hängt diese von der Bettenzahl ab), den Beziehungen zu einflußreichen Zürcher Familien und zu einem geringen Teil auf der wissenschaftlichen Leistung der Arbeitsgruppe des P. In der medizinischen Fakultät gilt die Formel:

$$\text{Einfluß} = \text{Bettenzahl mal (Stammbaum + Impingerhebe)} + \text{wissenschaftliche Leistung.}$$

Dabei sind alle Faktoren noch mit Proportionalitätskonstanten versehen, die wiederum von Außentemperatur und Luftfeuchtigkeit abhängen. Doch läßt sich das wirkliche Leben nicht in eine einfache Formel pressen. Begriffe wie Freundschaft, Vertrauen und persönliche Ausstrahlung spielen ebenfalls eine Rolle. So ist z.B. die Einbettung des P in ein dichtes Geflecht von Freundschaften und Bekanntschaften eine Voraussetzung für den Prozeß des gegenseitigen Hände- und Westenwaschens, und dieser wiederum für die Vertrauensbildung. Schließlich genügt es nicht Beziehungen zu haben, man muß auch damit umzugehen wissen. Die akademischen Karriere Mechanismen wie Promotion und Habilitation etc. sorgen durch Selektion und Auslese für ein erfreulich hohes Niveau in dieser Fertigkeit.

Senat und Fakultät sind keine Entscheidungsstrukturen, sondern nur Vorschlagsgremien und Bittstellerversammlungen. Nur in Kleinigkeiten können die P ohne Regierungsrücksprache entscheiden. Genausowenig wie die P ihren "Melbegern" ein Mitspracherecht einräumen, räumt die Regierung der P-Oligarchie Entscheidungsrecht in wichtigen Fragen ein. Dies führt zu einem gewissen Spannungsverhältnis zwischen der Uni, die gerne autonom wäre, und der Regierung, die den Standpunkt "Wer zahlt, schafft an" vertritt. Die wichtigen Fragen sind natürlich: wer bekommt wieviele Stellen oder wieviel Geld und wer wird in die ehrenwerte Gesellschaft der Weisen aufgenommen? An dieser Bruchstelle zwischen Geist und Materie, zwischen Wollen und Haben, sitzt der Erziehungsdirektor.

Der Hirte

Der Erziehungsdirektor wird vom Zürcher Volk auf 4 Jahre gewählt und ist zuständig für das gesamte Bildungswesen, von der Primarschule bis zur Universität. Er ist Vorsitzender der Hochschulkommission. Die Hochschulkommission wird von der Regierung dominiert und entscheidet über Sachansetzungen (bis hinunter zu 100 kfr.), über Berufungen und darüber, wieviele Stellen ein P bekommt. Ihre Hauptfunktion ist es wahrscheinlich, die Verantwortung für wichtige Entscheidungen auf mehrere Personen zu streuen.

Der Posten eines P ist ein begehrter, die Berufung eines neuen P verursacht daher größere Emotionen, die von der Universität in verwaltungstechnischem Brimborium aufgefangen und kanalisiert werden. Zuerst stellt die Fakultät eine Berufungskommission zusammen. Die Kommission hält drei Sitzungen ab: Sitzung 1 (Sachbeurteilung, Struktur), Sitzung 2 (potentielle Nominatoren), Sitzung 3 (Abstimmung über Vorschlag einer Dreier-Liste an die Regierung). Der Vorschlag wird der Fakultätsversammlung vorgelegt, die darüber abstimmt und ihn über den Dekan an die Regierung weiterreicht.

Bei der Wahl der glücklichen Drei spielen viele Faktoren eine Rolle, die Qualität ihrer Forschung und die Lehrfähigkeit sind nur zwei unter mehreren. Wichtiger ist, daß der Neue gut zu den Alten paßt und keine Konkurrenz darstellt. Die Regierung kann aber, und manchmal tut sie es auch, einen Mann (oder in seltenen Fällen eine Frau) nehmen, der nicht auf der Liste ist. So sind Beziehungen zur Regierung besonders wertvoll, denn sie hat das letzte Wort und die Einflußmöglichkeiten sind besser. Bei der Regierung konzentriert sich die Macht in einer Person, und eine Person kann leichter beeinflußt werden als ein Gremium von 100 Leuten.

Der Erziehungsdirektor versteht sich trotzdem nicht als Autokrat, sondern als Hirte seiner Herde. Jedes Schäffchen darf sich seine eigenen Kräuter suchen, doch der Erziehungsdirektor bestimmt die Richtung der Herde und genehmigt die Neuschaffungen. Statt eines Schäferhundes umkreist eine Sachbearbeiterin für Unbelange die Herde und ist für niedere Schäffen die Mittelsperson zum Hirten.

Der Schäfer hört aufmerksam auf das Blöken seiner Schafe, doch gebunden ist er an ihre Meinungsäußerung nicht, zumal die Herde selten einer Meinung ist. Doch liebt der Hirte seine Herde und hält die Hand über sie. So ist es meines Wissens noch nie zu einer Schlachtung gekommen und auch Schäfflein, die wenig Wolle tragen, dürfen mitlaufen, lediglich die alten Böcke werden irgendetwann ausgemustert. Und wie ein Schäfer unter seiner Herde steht, so

findet der Beobachter an festlichen Anlässen den Erziehungsdirektor unter seinen P. Da steht er dann, einsam und aufrecht, umschmeichelt von den α -Tieren.

Der Lebensstil des Zürcher P

Trotz diesen Beschränkungen ist das Leben des Zürcher P beneidenswert. Seine "Melneger" sorgen für seinen wissenschaftlichen Ruhm, das Kantons Steuerzahler für ein ordentliches Gehalt und er dafür, daß die Bäume seiner KollegInnen nicht in den Himmel wachsen. Assistenz-P verdienen zwischen 110-150 kfr., außerordentliche P 120-160 kfr. und ordentliche P 140-180 kfr. 3. Institutsdirektoren bekommen nochmal 30 kfr. pro Jahr mehr. Amerikanische oder britische P erhalten kaum die Hälfte. Die Gehälter der Assistenz- und außerordentlichen P regelt das kantonale Beamtenreglement, während ordentliche P bei ihrer Berufung mit der Regierung über Gehalt, Pensionskasse, Sachausstattung und Stellenplan verhandeln. Dabei geht es zu wie auf dem orientalischen Basar.

Mir ist keine wissenschaftliche Untersuchung darüber bekannt, was ein P den ganzen Tag treibt, doch scheint es mir, daß er umso besser bezahlt wird, je weniger er das tut, wofür er bezahlt wird. Je höher er steigt, desto größer wird der Anteil an Kommissions- und Verwaltungsarbeit. Ein Institutsdirektor verbringt damit ca. 2/3 seiner Zeit, Lehre und Forschung spielen also die zweite Geige. So entfernt sich der P im Laufe seiner Karriere von den Grundlagen der Wissenschaft, und seine praktische Erfahrung geht verloren oder veraltet, schon der Assistenz-P nimmt keine Pipette mehr in die Hand. Es bleibt, sagen sie, der strategische Blick für aussichtsreiche Forschungsvorhaben. Manche P haben diesen auch, den meisten aber scheint der Blick fürs Machbare, Sinnvolle und vor allem fürs Originelle gleichzeitig mit der praktischen Erfahrung verloren zu gehen? Andere haben diesen Blick vielleicht nie gehabt. Bei der Berufung wird nämlich die Führungsfähigkeit des P nicht überprüft und die Forschungsdaten, für die er berufen wurde, liegen wegen dem langwierigen Berufungsverfahren oft Jahre zurück, können Zufallsprodukt sein oder die Heldentat unbekannter DoktorandInnen. Jeder Volksschullehrer schließlich hat eine bessere pädagogische Ausbildung als ein P und was die Habilitation bescheinigt, wäre Thema einer solchen?

So ist manch ein Institutsdirektor unfähig, auch nur die Konzeption einer Doktorarbeit auszubereiten und die Forschungsstrategie vieler P erschöpft sich im Versuch, von den Themen erfolgreicher Forschungsgruppen ein Scheibchen abzuschneiden. Für den P wird der tragische Widerspruch zwischen Wollen und Können, zwischen Stellung und Fähigkeit, erst durch die Pensionierung aufgelöst. Der Dumme ist sein "Melneger" der nach Vertragsablauf mit leeren Händen dasteht. P mit Format lösen das Problem indem sie ihren MitarbeiterInnen weitgehende Freiheiten in der Forschung zubilligen und sich selbst auf Präsentation und Management beschränken. Doch käme ein kaufmännischer Direktor nicht billiger?

In ihrem politischen Aufbau ist die Universität Zürich eine von der Regierung kontrollierte P-Demokratie, eine Oligarchie. Ihre Verfassung kennt nur zwei Handelnde, den Ständ der P und die Regierung. Zwar wurde den anderen zwei Ständen inzwischen ein Beobachtungsrecht und in manchen Gremien auch Stimmrecht zugesprochen, doch liegen die Zahlen- und Machtverhältnisse so, daß neben der Regierung nur die P nennenswerten Einfluß auf Verteilung der Mittel, Forschungsthemen, Statuten und Postenverteilung haben. Diese Bevor-

mundung der anderen Stände der Universität durch die P ist weder gottgegeben, noch durch Tradition geheiligt? Die Statuten der mittelalterlichen Universität Bologna z.B. wurden im Jahre 1317 von einer Kommission aus 1 P und 14 Studenten erarbeitet. Eine breitere Unterstützung der Interessenvertretung des Mittelbaus durch die DoktorandInnen und AssistentInnen könnte einiges ändern.

Hubert Rehm

Verwendete Literatur:

- 1 N. Machiavelli, "Il Principe"
- 2 S. Bär, "Forschen auf Deutsch", Verlag Harri Deutsch, Frankfurt a.M.
- 3 NZZ, Nr. 256, 3.11.1990

Anmerkung: Der Artikel betont die Verhältnisse in den naturwissenschaftlich-medizinischen Fakultäten.

Berichte aus Fakultäten, Kommissionen und Organisationen

Hochschulkommission (HK)

Die Hochschulkommission, die immer noch so heisst, obwohl die Zürcher Hochschule längst den Namen Universität trägt, übt gemäss § 151 des Unterrichtsgesetzes die unmittelbare Aufsicht über die Universität aus. Sie setzt sich zusammen aus dem Erziehungsdirektor als Vorsitzendem, dem Rektor und fünf weiteren, vom Regierungsrat gewählten Mitgliedern. Zwei dieser Mitglieder gehören gleichzeitig dem übergeordneten Regierungsrat an. Die parteipolitische Zusammensetzung entspricht in etwa der Stärke der Fraktionen im Kantonsrat.

Lediglich mit beratender Stimme haben vier Universitätsangehörige, nämlich je eine Vertreterin der ProfessorInnen, der PrivatdozentInnen, der Assistentierenden und der Studierenden, Einsitz in der HK. Auch diese werden auf Antrag der entsprechenden "Stände" vom Regierungsrat gewählt. Zusätzlich nehmen die Chefin der Abteilung Universität und ein weiterer Mitarbeiter der Erziehungsdirektion als Akteur an den Sitzungen teil.

In den jährlich etwa 8 Sitzungen entscheidet die HK als Letztinstanz über die Erteilung von Lehraufträgen, die Kriterien für die Zulassung von Studierenden zur Immatrikulation, über Studienpläne und -ordnungen der Fakultäten, die Genehmigung und Abnahme von Jahreskrediten und -abrechnungen der Uni-Institute, usw.

Als Zwischeninstanz zwischen Universität und Erziehungs- bzw. Regierungsrat fungiert die HK bei der Schaffung neuer Professuren und Institute, bei der Wahl und Beförderung von ProfessorInnen, beim Erlass von Promotionsordnungen und Prüfungsreglementen sowie anderer allgemeiner Bestimmungen für DozentInnen und Studierende, usw. In diesen Fällen stellt die HK lediglich Antrag an den Regierungsrat. Die letzte Entscheidungsbefugnis liegt in wichtigen Geschäften beim Gesamtregierungsrat.

Da die Menge der dringenden routinemässigen Geschäfte oft das in einer - langen - Sitzung bewältigbare Ausmass übersteigt, kommen allgemeiner, zukunfts- und entwicklungsbezogene hochschulpolitische Diskussionen kaum je zustande. Zwar wurde in der letzten Amtsdauer ein permanenter Traktandenpunkt "Ausprache über aktuelle hochschulpolitische Probleme der Universität Zürich" eingeführt, doch reicht die Zeit in der Regel höchstens für eine Kurzschilderung eines Problems ohne anschliessende Diskussion, wenn das Traktandum nicht gar ganz vertagt wird.

Die Geschäfte der HK unterstehen einer recht eng definierten Schweigepflicht. Deshalb kann hier auch nicht über einzelne Beschlüsse und Diskussionen der vergangenen zwei Jahre berichtet werden.

Aufwand und Ertrag der Mitarbeit in der HK stehen für die nicht stimmberchtigten Mitglieder, also auch für mich als Vertreter der Assisierenden, häufig in einem krassen Missverhältnis. Die für eine einzelne Sitzung versandten Unterlagen erreichen bis zu 10 cm Dicke. Dazu kommen weitere Akten, die etwa einen Tag vor der Sitzung bei der ED zur Einsichtnahme aufliegen. Für eine sorgfältige Vorbereitung ist es häufig unerlässlich, mit Direktbetroffenen Kontakt aufzunehmen. In der Sitzung selbst legitimiert diese Vorbereitungsarbeit lediglich zur Meinungsäusserung; wird ein Vorschlag von seiten der Delegierten nicht von einem stimmberechtigten Mitglied aufgenommen und als Antrag formuliert, bleibt er folgenlos. Trotzdem hören sich die stimmberechtigten Mitglieder zuweilen interessiert die Stellungnahmen der StändervertreterInnen an. Ich bin deshalb dankbar für alle Informationen in Belangen, wo die Interessen des Mittelbaus betroffen und potentiell gefährdet sein könnten.

Hansruedi Schelling

Senat / Senatsausschuss

Die Mitsprachemöglichkeiten der Assisierenden an der Universität Zürich sind - dies muss eigentlich nicht besonders betont werden - im allgemeinen sehr beschränkt. Die Forderungen nach ausreichender Mitbestimmung bildet denn auch für die Vereinigung der Assistentinnen und Assistenten an der Universität Zürich (VAUZ) seit ihrer Gründung 1968 ein altes, aber immer wieder von neuem aktuelles Politikum. Das Stimmrecht in der Hochschulkommission oder die bessere Vertretung in den Fakultäten stehen ebenso noch aus wie die Mitbestimmung auf der Ebene der einzelnen Institute, Kliniken und Seminaren.

Vergleichsweise gut können die Mitsprachemöglichkeiten im Senat und vor allem im Senatsausschuss bezeichnet werden. Nachdem bereits 1969 die Teilnahme von drei bzw. zwei VertreterInnen der Assistentenschaft in diesen Gremien mit beratender Stimme ermöglicht wurde, brachte die geänderte Universitätsordnung von 1972 das volle Stimmrecht für die Delegierten der Assisierenden. In dem relativ kleinen Gremium des Senatsausschusses - er setzt sich zusammen aus dem Rektor, den beiden Prorektoren, den Dekanen der Fakultäten, dem Aktuar sowie je zwei VertreterInnen der Studierenden, Assisierenden und Privatdozenten - sind die Stände recht gut vertreten. Hier gelingt es immer wieder, den Anliegen des Mittelbaus Gehör zu verschaffen, und bei glücklichen Konstellationen können auch Mehrheiten für unsere

Anträge gefunden werden. Während der Senat in der Regel nur einmal pro Jahr einberufen wird, trifft sich der Senatsausschuss drei- bis viermal pro Semester. Dem Senatsausschuss obliegen die laufenden Geschäfte gesamt-universitärer Natur, soweit nicht der Rektor zuständig ist. Zu den besonderen Aufgaben gehören das Vorschlagsrecht bei der Wahl des Rektors und der Prorektoren, Wahlen in die Senatsausschusskommissionen, die Bewilligung für die Benutzung von Räumen an der Universität; weiter sind von Bedeutung der Erlass von Richtlinien, Verordnungen, Reglementen etc., die Vergabe von Preisen und Semesterprämien oder die Festlegung der Studiengebühren.

Aus der Sicht des Mittelbaus gilt es für die vergangene Amtsperiode vor allem ein Geschäft hervorzuheben, beim dem das Mitsprache- und Mitbestimmungsrecht von entscheidender Bedeutung war: der Ernstz mit allen Rechten und Pflichten in die Berufungskommissionen. Nach der von Zürcher Volk angenommenen Änderung des Unterrichtsgesetzes im Frühjahr 1991 bestand für die Stände grundsätzlich die Möglichkeit, ins Berufungsverfahren miteinbezogen zu werden; allerdings liess der Gesetzestext offen, in welcher Form dies zu geschehen hatte. Dank des Mitsprache- und Stimmrechtes der Stände im Senatsausschuss konnte hier ein Vorschlag erfolgreich eingebracht werden, der vor allem auch dem Mittelbau eine konstruktive Mitarbeit erlaubt. Die nun geltende Regelung ermöglicht es, in den Fakultäten bei der Konstituierung einer neuen Berufungskommission eine FachvertreterIn aus dem Mittelbau zur Wahl vorzuschlagen.

Die Chancen, auf die Politik der Universität im Senatsausschuss Einfluss zu nehmen, sollen indes auch nicht überschätzt werden. Die Kommissionsarbeit erfordert neben dem intensiven und kritischen Studium der Sitzungsunterlagen nicht zuletzt auch gute Kenntnisse der organisatorischen Strukturen der Universität und der verschlungenen, nichtsdesto wichtigeren informellen Informationskanäle. Mit dem Wissensstand des Rektors, der Prorektoren und der Dekane mitzuhalten, stellt immer wieder von neuem eine schwierige Aufgabe dar. Jede Vertreterin und jeder Vertreter der Assisierenden braucht daher eine gewisse Zeit, Wege und Mittel zu erkennen, um Anliegen und Stellungnahmen des Mittelbaus zu Sach- und Personengeschäften erfolgreich einzubringen. Grundsätzlich gehört es zu wichtigen Aufgaben von uns, eine offene Informationspolitik zu fördern und die Universitätsleitung für Probleme des Mittelbaus zu sensibilisieren.

Dr. Susi Arnold
Dr. Matthias Weishaup

Theologische Fakultät: Neuer Anlauf zu einer assistentischen Vertretung in der Fakultätsversammlung

Die Annahme des neuen Unterrichtsgesetzes im März des vergangenen Jahres hatte rasche Konsequenzen an der Theologischen Fakultät. Die Assistentenschaft nahm die Aussicht auf ein verbessertes Mitspracherecht zum Anlass, die in den vergangenen Semestern aus Protest vakant gebliebenen Posten einer assistentischen Fakultätsvertretung wieder neu zu besetzen. Verhandlungen fanden sofort statt. Und noch während dem Sommersemester wurden die beiden neu abgeordneten Assisierenden zur Fakultätsversamm-

lung eingeladen. Man war allerseits froh darüber, die etwas verfahrenere Gesprächssituation wieder in Bewegung zu bringen.

Die folgenden Monate waren gezeichnet von einer neuen Verhältnisbestimmung nach allen Seiten.

An einem unterdessen bereits abgeschlossenen und einem zweiten, zur Zeit laufenden Berufungsverfahren konnte die Rolle der Assistierenden auf der Fakultätsesebene erprobt werden. Die Theologische Fakultät will sich bei Beratungen gesamtheitlich (und mit der studentischen und assistentischen Vertretung) als Berufungskommission verstehen. Die VertreterInnen der Assistentenschaft werden dabei auch bei Fachfremdheit nicht ersetzt oder mit FachvertreterInnen ergänzt.

Wir haben uns daher entschlossen, neben der Fakultäts-Berufungskommission jeweils eine assistentische (und studentische) Arbeitsgruppe zu bilden, in der auch Interessierte und FachvertreterInnen mitarbeiten. Diese Form der kontinuierlichen, aber assistentisch breiter und fachkundiger abgestützten Vertretung hat sich bisher bewährt und wird auch von der Fakultät ernst genommen.

Die zweite Ebene der Verhältnisbestimmung war *innerassistentisch*. Es ging darum, unser Amt dem eigenen Stand gegenüber möglichst transparent zu gestalten. Es musste eine Definition gefunden werden im Spannungsverhältnis zwischen persönlichem Mandat und gebundener Standsvertretung. Im Moment sind wir daran, verschiedene Möglichkeiten auszuprobieren, bei denen wir weder 'Hauptmänner' einer assistentischen Durchschnittsmeinung werden, noch willkürlich unsere eigenen Ansichten vertreten.

In Zukunft soll etwa der Präsident der Assistentenschaft mehr in die Vorbereitung der Fakultätsitzungen einbezogen werden. Bei wichtigen und akuten Fragen kann so möglichst schnell eine Assistentenschaftsversammlung einberufen werden.

Zudem bilden sich zu wichtigen Geschäften jeweils assistentische Kommissionen, die mit der offiziellen Vertretung zusammen an einer Meinungsbildung arbeiten. Die Thesen dieser Kommissionen sollen schriftlich fixiert, im breiteren Rahmen der Assistentenschaftsversammlung diskutiert und dann der Fakultätsversammlung vorgelegt werden. An einem Beispiel, dem ERS (=Ekklesiologisches-praktisches Semester), spielen wir zur Zeit dieses Vor gehen durch und hoffen, dass somit wir als offizielle VertreterInnen unsere Freiheit als Personen bewahren können und die Assistentenschaft die Gewähr einer angemessenen Vertretung allgemeiner Anliegen hat.

Brigitta Rotach

Medizinische Fakultät – der Mittelbau formiert sich

Für 1992 wurden als Ständevertreter des Mittelbaus durch die Generalversammlung des VSAO (Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärzte) Sonja Ensner neu gewählt und Christian Maranta und David Wolfer bestätigt. Sonja Ensner ist seit bald einem Jahr als angehende Anästhesistin und Christian Maranta seit 1988 als angehende ORL-Spezialist im USZ tätig. Wir sind beide Mitglieder der Geschäftsleitung des VSAO Sektion Zürich, Sonja vertritt uns zusätzlich im Geschäftsausschuss des VSAO-Schweiz. Wir betreten in erster Linie die klinisch tätigen AssistentInnen. David Wolfer

arbeitet als Assistent im anatomischen Institut und kümmert sich um die nicht-klinischen Institute. Analog der Unterteilung innerhalb der Fakultät.

Der Mittelbau ist zur Zeit neben der Mitarbeit in Berufungskommissionen für Lehrstühle in zwei ständigen Kommissionen vertreten. Seit März 1992 in der Ethikkommission der Fakultät. Seit der Gründung Frühjahr 1991 in der Studienkommission, in welcher wir für ein mehr praxisbezogenes und weniger mit Spezialwissen beladenes Studium eintreten. In erster Linie durch den VSAO haben wir uns stark in der Lohn- und Arbeitszeitpolitik engagiert und dabei 1989 die 55/65-Stundenwoche für AssistenzärztInnen und die Beibehaltung der Dienstentschädigungen unter Anpassung an die Teuerung erreichen können. Mit der strukturellen Besoldungsrevision konnte das erwünschte Ziel nicht vollständig erreicht werden. Da die Neuregelung den älteren AssistentInnen einerseits wegen der langen Umsetzungszeit nur wenig zugute kommt, andererseits die Löhne bei mehrjährigen AssistentInnen wenig verbessert wurden. Jedoch konnte das Lohnniveau für neue AssistentInnen auf ein akzeptables Mass gehoben werden.

Unser Hauptziel für das Sommersemester ist die Strukturierung des Mittelbaus an der medizinischen Fakultät. Bisher wurden anstehende Probleme direkt via die klinkeigenen Spitaldelegierten über den VSAO behandelt, dieser deckt aber nur die MedizinerInnen ab, weshalb die Vertretung der Kliniken & Institute um Institutsdelegierte erweitert wird, mit welchen zumindest einmal pro Semester eine Arbeits- und gegenseitige Informations-sitzung stattfinden soll. An dieser sollten alle Spital- und Institutsdelegierten, sowie Kommissionsmitglieder teilnehmen. Einmal jährlich im Winter ist eine Mittelbauversammlung mit Wahlen und Berichterstattung vorgesehen.

Wir hoffen, dadurch einen besseren gegenseitigen Informationsfluss zu erreichen und schneller auf anstehende Probleme reagieren zu können.

Christian A. Maranta

Veterinärmedizinische Fakultät

Der Wechsel der AssistentInnenvertreter erfolgte anfangs Sommersemester 91 bzw. Wintersemester 91/92. In dieser Periode haben wir regelmässig an den Fakultätsitzungen teilgenommen. Die AssistentInnenenschaft wurde jeweils am Vortrag der Sitzung anhand der Traktandenliste informiert und hatte Gelegenheit, zu den Traktanden Stellung zu nehmen und ihre Anliegen vorzubringen. In der Berichtsperiode standen keine besonders assistentInnenpezifischen Probleme zur Diskussion. Zwei Berufungsverfahren sind im Gange.

Die AssistentInnenvertreter:
A. Waldvogel, A. Hagen

Philosophische Fakultät I

Seit die Assistierenden in der Fakultät Einsitz haben, darf das Berichtsjahr 1991/92 als das wohl ereignisreichste bezeichnet werden. Dies hängt vor allem mit drei Themen zusammen, die die Fakultät in den vergangenen Semestern diskutiert und zu denen sie Beschlüsse verabschiedet hat.

Am spektakulärsten und wohl auch am folgenreichsten dürften sich die Veränderungen im Bereich der Mitbestimmung bei Berufungs- und Beförderungsgeschäften auf die Integration des Mittelbaus in die universitären Entscheidungsprozesse auswirken. Seit der Annahme der Änderung des Universitätsgesetzes vom 6. März 1991 hat sich die Philosophische Fakultät I der ständischen Mitbestimmung stark geöffnet. Grundsätzlich sind seit dem 1. Juli 1991 alle Stände berechtigt, in die ein Berufungsgeschäft vorbereitenden fakultären Kommissionen stimmberechtigt Einsitz zu nehmen. Für die VertreterInnen der Assisierenden in der Fakultät heisst dies, dass wir noch viel stärker als früher auf einen gut funktionierenden und regelmässigen Kontakt mit den verschiedenen Seminaren/Instituten angewiesen sind. Immerhin laufen pro Semester in den Fakultätsitzungen und den zehner Berufenen Verfahren pro Semester in den Kommissionen und den Überblick über die laufenden Verfahren zu erleichtern, hat der VAUZ-Vorstand eine Wegleitung zu den Berufungsverfahren ausgearbeitet, die bei uns oder auch beim VAUZ-Sekretariat abgeholt werden kann. Es ist vorgesehen, im Laufe des Sommersemesters '92 (1. Juli, 1815 Uhr) eine Informations- und Austauschveranstaltung durchzuführen, zu der alle Assisierenden, im speziellen aber diejenigen, die mit einem Berufungsverfahren am eigenen Seminar/Institut konfrontiert sind, eingeladen sind.

Gegen Ende des Wintersemesters 90/91 wurde von der Fakultät eine Vorlage für eine grundlegende Neuerung ihrer Strukturen abgelehnt (siehe VAUZ-Bulletin '91). Die damals zur Diskussion stehende Reform hätte eine Kompetenzverlagerung einerseits nach unten in die Seminare, andererseits aber auch in ständige fakultäre Kommissionen vorgesehen. Da bis zum Zeitpunkt der angesetzten schriftlichen Urabstimmung niemand klar zur Frage der Mitbestimmung Stellung bezogen hatte – oder eher ablehnende Einstellungen angedeutet wurden – stimmten die Delegierten der Assisierenden schliesslich gegen die Strukturreform. Bereits zu Beginn des Sommersemesters '91 präsentierte der Dekan zusammen mit seinem vorgesehenen Nachfolger und jetzigen Dekan Prof. Carsten Goehrke ein neues Modell, welches auf Beginn des Sommersemesters '92 in Kraft tritt. Grundsätzlich geht es hierbei um die Verteilung der Aufgaben des Dekans auf mehrere Schultern. Es wird ein sogenanntes Fakultätsbüro eingerichtet, das sich aus fünf Professoren zusammensetzt (Dekan, Altdekan, Prodekan, zwei Codekane). Die Mitglieder des Büros nehmen fest Einsitz in einzelne fakultäre Kommissionen, um die Kontinuität bei der Behandlung der Geschäfte sicherzustellen. Grundsätzlich sind diese Kommissionen der Gesamtfakultät gegenüber berichtspflichtig. Leider ist es uns (noch) nicht gelungen, in das Fakultätsbüro Einsitz zu nehmen. Welche konkreten Folgen sich hieraus für den fakultären Entscheidungsprozess und Informationsfluss ergeben werden, lässt sich zur Zeit kaum abschätzen.

Ein letztes Traktandum stach im letzten Semester heraus: Im Rahmen stetig und immer wieder stattfindender Diskussionen um Massnahmen gegen die Engpässe in der Lehre bei einzelnen Fächern führte der Dekan in der Fakultät eine schriftliche Umfrage durch. Das Ergebnis der Konsultation wurde in der Planungskommission, in der wir auch einen Vertreter haben, vorgestellt und diskutiert. Allerdings musste die Kommission angesichts der äusserst vielfältigen Vorschläge und Vorstellungen darauf verzichten, den verschiedenen Fächern Massnahmen vorzuschlagen. Einzelne Fächer sind bezüglich selektierender Massnahmen ausgesprochen innovativ und einführungsfähig, während andere sich geradezu kategorisch gegen jegliche Mittel solcher Art wehren. Der Dekan begnügte sich mit der Abfassung eines zumindest zur Information nützlichen Katalogs möglicher Massnahmen. Unsere eigene

Stellungnahme in dieser Frage ging dahin, dass den Engpässen grundsätzlich nur durch verstärktes finanzielles Engagement, d.h. konkret durch grosszügige Stellenbewilligungen beizukommen sei.

Ausserdem: Im Rahmen der Sondermassnahmen des Bundes zur Förderung des akademischen Nachwuchses sind in diesem Frühjahr verschriebene Stellen auch für die Philosophische Fakultät I bewilligt und ausgeschrieben worden. Die Bewerbungsfrist ist am 15. Mai 1992 abgelaufen, so dass jetzt die verschiedenen Auswahlverfahren anlaufen. Da vier dieser Stellen Assistentenprofessuren sind, können wir am (beschleunigten) Berufungsverfahren stimmberechtigt teilnehmen. Die eingesetzten Berufungskommissionen sind etwas kleiner als üblich, aber alle Stände in der Fakultät sind mit je einer Person in den Kommissionen vertreten. Für die Meinungsbildung werden wir mit den betroffenen Seminaren/Instituten Kontakt aufnehmen.

Eure Delegierten in der Fakultät:
Ulla Günther
Thomas Hildbrand
Marianne Schneider

Die angekündigte Versammlung der Assisierenden der Philosophischen Fakultät I findet am 1. Juli 1992, 1815 Uhr im Hörsaal 152, Kollegiengebäude II, Uni Zentrum, Eingang: Künstlergasse 16, 8006 Zürich statt. In dieser Sitzung, zu der wir Euch herzlich einladen, möchten wir über das aktuelle Geschehen in der Fakultät berichten und Erfahrungen aus den verschiedenen Berufungsverfahren austauschen.

P.S.: An dieser Stelle möchten wir Sibylla Laemmel und Mirreille Othenim-Girard für ihre Arbeit, die sie in den letzten Semestern geleistet haben, herzlich danken.

Planungskommission

Der Entwicklungsplan 1990 – 1995 wurde von der Universität anfangs 1990 der Oberbehörde vorgelegt. Darin wurden für die Planungsperiode 280 bis 350 Stellen, ausserordentliche Finanzmittel im Betrag von rund 80 Mio. Franken und räumliche Erweiterungen im Umfang von 12'000 – 20'000 m² gefordert. Angesichts des massiven Mittelbedarfs und der angespannten Finanzlage ist jedoch die Regierung auf den Entwicklungsplan nicht eingetreten. Da 1991 keine Entwicklungsplanung durchzuführen war, wurde in der Planungskommission vorwiegend über laufende Geschäfte informiert.

In der Frühjahrssitzung vom 10. April 1991 befasste sich die Planungskommission mit der Erhebung der Schweizerischen Hochschulkonferenz über die Professorenrücktritte in den Jahren 1992 – 1995. Die Universitäten stehen vor einer Emeritierungswelle ohne Beispiel. Diese verlangt nicht nur mehr Koordination, sondern macht auch eine Stärkung des Mittelbaus mit einer gezielten Nachwuchs- und Frauenförderung dringend notwendig. Im weiteren hatte sich die Planungskommission zu einem Postulat aus dem Kantonsrat zu äussern, mit welchem der Regierungsrat aufgefordert worden

war ein Gesamtprogramm zur Förderung der Forschung im Kanton Zürich vorzulegen.

An der Herbstsitzung vom 6. Nov. 1991 wurde über den Stand der Schwerpunktprogramme des Bundes zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung und über die innerhalb dieses Rahmens an der Universität Zürich ausgearbeiteten Projekte informiert. Ursprünglich war geplant, bereits zu Beginn des Jahres 1992 mit der Durchführung der Projekte beginnen zu können. Die Verschlechterung des Finanzhaushaltes des Bundes hat nun aber dazu geführt, dass über das gesamte Geschäft in der Frühjahrsession 1992 nochmals debattiert wird. Weiter wurde über die Sondermassnahmen des Bundes zur Förderung des akademischen Nachwuchses orientiert. Im Herbst 1991 konnten die Anträge für Nachwuchsstellen vorbereitet werden. Die Planungskommission wäre zu diesem Geschäft zur Meinungsäußerung eingeladen gewesen. Die knappen Fristen erlaubten jedoch keine eigentliche Vernehmlassung und das Geschäft wurde abschliessend zwischen Rektorat und Dekanen behandelt.

Die Sondermassnahmen des Bundes zur Förderung des akademischen Nachwuchses waren auch Thema der ausserordentlichen Sitzung vom 24. Februar 1992. Bekannt gegeben wurden die Liste der Stellen mit Priorität 1A, der Ausschreibungstext sowie der Zeitplan für ihre Besetzung. Von den 33 beantragten Stellen werden voraussichtlich nur 25 bis 26 realisiert. Zur Ausschreibung kommen 22 Stellen. Die Ausschreibung der Universität Zürich findet Mitte März statt, diejenige der Schweizerischen Hochschulkonferenz Mitte April.

Andreas Ladner
Zürich, 28.2.92

Immatrikulationskommission

Der Unterzeichnende – seit Gründung der Kommission vor über 25 Jahren dabei – ist wie die anderen Mitglieder Teil eines beratenden Gremiums, das dem Rektor Vorschläge für die Annahme oder Ablehnung einer Immatrikulation unterbreitet.

In letzter Zeit häufen sich die Anfragen von Rekurrenten, welchen nach altem Recht (Lehrpatente von Seminaren) der Zugang zur Universität bis vor 2 Jahren noch möglich war.

Jetzt hingegen dürfen nur noch Studierende mit Lehramtsmatur aufgenommen werden. Dies bedeutet für viele Neu- oder Spätinsesiger (Frauen im besonderen) eine grosse Härte. Da diese zum Teil willkürliche Festsatzung von Verfallterminen eines einmal erworbenen Rechts ziemlich undurchsichtig ist, wäre den Rekurrenten zu empfehlen, den ganzen Rechtsweg (ev. bis vor Bundesgericht) durchzustehen.

Die gängigen Geschäfte werden wann immer möglich «in dubio pro re-currente» erledigt.

Dr. phil. Vittorio F. Raschèr
Leiter der Forschungsstelle für
siner Geschichte und Namenskunde

Kommission für den Nachdiplomstudiengang Umweltlehre

Die Kommission ist für den Nachdiplomstudiengang in Umweltlehre (NDS UWL) und die Koordination auf dem Gebiet der Umweltlehre verantwortlich. Der seit Herbst 1989 bestehende Nachdiplomstudiengang ist berufsbegeleitend und dauert zwei Jahre. Er vermittelt interdisziplinäres Fachwissen in Ökologie und will ganzheitliches Denken und Fähigkeiten im Umgang mit Umweltproblemen, mit Betonung der interdisziplinären Zusammenarbeit fördern. Der Studiengang beschäftigt sich mit Umweltproblemen unter Beachtung wirtschaftlicher, rechtlicher, philosophischer, historischer, sozialer und naturwissenschaftlicher Aspekte. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Kurse bringen vielfältige Voraussetzungen mit: Ausbildungen in Naturwissenschaft und Technik, Geistes- und Sozialwissenschaften, auf Hochschul- sowie Technikumsebene; Tätigkeiten in Planungsbüros, Verwaltung, Ausbildung, Öffentlichkeitsarbeit, Umweltorganisationen usw.; altersmässig etwa zwischen etwa Ende 20 und Mitte 50.

Zur Arbeit der interdisziplinär zusammengesetzten Kommission: Neben weniger "spektakulären" Geschäften wie Auswahl der Kursteilnehmerinnen und -teilnehmer, Diskussion der im 4. Halbjahr zu erstellenden Abschlussarbeiten, Ausarbeitung von Richtlinien für diese, Genehmigung der Arbeiten etc. gaben im vergangenen Jahr v.a. die folgenden Probleme zu Diskussionen Anlass:

- **Schaffung eines Lehrstuhls für Umweltwissenschaften an der Philosophischen Fakultät II der Universität Zürich.** Die Kommission machte sich in ihren nur eingeschränkt möglichen Stellungnahmen zum Konzept für Lehre und Forschung der Philosophischen Fakultät II v.a. dafür stark, dass nicht ein zweites naturwissenschaftliches Studium (wie an der ETH) geschaffen wird. Das Konzept sollte sich weniger an den personellen und infrastrukturellen Voraussetzungen der Philosophischen Fakultät II orientieren, sondern von den Aufgaben und interdisziplinären Zielsetzungen der Umweltwissenschaften ausgehen. Sie wehrte sich auch gegen die geplante Übernahme der Koordinationsstelle des NDS durch die Philosophische Fakultät II.
- **Änderung des Reglements über den berufsbegeleitenden Nachdiplomstudiengang.** Die Revision betrifft einerseits die Arbeits- und Kompetenzaufteilung zwischen Kommission und Koordinationsstelle. Die Koordinationsstelle soll neben der administrativen Führung des Studiengangs auch für die Gestaltung des Lehrplans verantwortlich sein, d.h. die NDS-Kommission soll in Zukunft in erster Linie Aufsichtsfunktionen ausüben. Andererseits sollen neu auch die bisher nicht stimmberechtigten Stimmrecht erhalten: je eine Stimme für die Studierenden der laufenden Kurse des NDS und die Koordinationsstelle. Die Reglementsänderung wurde im Februar vom Senatsausschuss abgelehnt.
- **Finanzierung und Weiterführung des Nachdiplomstudiengangs.** Nachdem der Kanton Zürich ein Konzept zur Eigenfinanzierung des NDS Umweltlehre gefordert hatte und eine dafür notwendige, massive Erhöhung des Kursgeldes in den Augen der Kommission wegen der unerwünschten Selektion nicht in Frage kam, war die Finanzierung des Kurses 92-94 unsicher. Die Universität gelangte daher an den Bund: Das Gesuch um Bundesmittel wurde an der Sitzung der Weiterbildungskommission Ende Februar gutgeheissen.

Lisa Rigendinger

Der Verband der Mittelbauvereinigungen an Schweizer Hochschulen (VMSH) im vergangenen Jahr

Der VMSH ist die Dachorganisation der Mittelbauvereinigungen an den schweizerischen Hochschulen. Es beteiligt sich allerdings nur ein Teil dieser Vereinigungen an seinen Tätigkeiten. Im vergangenen Jahr hat sich der VMSH hauptsächlich mit den Nationalfonds-Assistenzen, einer verstärkten Mitarbeit in der Schweizerischen Hochschulkonferenz, der Umstrukturierung des Verbands sowie der Nachfolge im frei werdenden Präsidium befasst.

Nationalfonds-Assistenzen:

An den schweizerischen Hochschulen sind Assistentinnen und Assistenten, die von Nationalfonds-Geldern entlohnt werden, häufig schlechter gestellt als ihre von den Kantonen bezahlten Kolleginnen und Kollegen. Der VMSH bemüht sich seit längerem um eine Behebung dieses Missstands und hat eigens eine Arbeitsgruppe dafür gebildet. Im vergangenen Jahr wurden die schon vorher begonnen Gespräche mit dem Nationalfonds an der Seite des Verbands des Personals öffentlicher Dienste (VPOD) erfolgversprechend weitergeführt. Die Arbeitsgruppe konnte zudem einen eingehenden Forderungskatalog ausarbeiten, der die Grundlage für die weiteren Verhandlungen bilden wird.

Schweizerische Hochschulkonferenz:

Im Rahmen des zu Jahresanfang in Kraft getretenen neuen Hochschulreformgesetzes erhält der Mittelbau an den schweizerischen Hochschulen erweiterte Mitspracherechte in der Schweizerischen Hochschulkonferenz (SHK). Zu den bisherigen Sitzten in drei Kommissionen kommen künftig Vertretungen in Plenarsitzung und Ausschuss der Hochschulkonferenz sowie je nachdem in weiteren Kommissionen hinzu. Für den VMSH bedeutet dieser Mitsprachezuwachs vor allem, dass er spätestens jetzt einer personellen wie finanziellen Verstärkung bedarf, um die neuen Aufgaben bewältigen zu können.

Umstrukturierung des VMSH:

Nicht allein wegen der umgesetzten Hochschulkonferenz, auch im Hinblick auf die gesteigerten Anforderungen an die Mittelbaupolitik im allgemeinen hat der VMSH eine Änderung der Struktur ins Auge gefasst. Es wurden neue Statuten erarbeitet, die nun zur Genehmigung vorliegen. Im besonderen sollen das Präsidium und der Vorstand verstärkt, die Verbindung zu den Mitgliedvereinigungen verbessert und eine ausreichende Finanzierung sichergestellt werden.

Präsidentenwechsel:

Auf dieses Frühjahr tritt der bisherige Präsident, Michael Glanz, endgültig und gegebenenfalls auch ohne geregelte Nachfolge von seinem Amt zurück. Der Vorstand beziehungsweise die Mitgliedervereinigung sollten bis dahin unbedingt eine Nachfolgerin oder einen Nachfolger finden. Dies dürfte nicht leichtfallen, da der Rücktritt schon seit längerem angekündigt war und sich dennoch bis jetzt niemand zur Übernahme des Amtes bereit erklärt hat.

Victor Merten

VSAO-Zürich

Zwei Themen, prägten das vergangene Jahr: die Arbeitszeiten und die strukturelle Besoldungsrevision. Bezüglich der Arbeitszeiten (RRB Nr. 1950) ist es ziemlich ruhig geworden, obwohl noch nicht in allen Kliniken und Spitälern ideale Zustände herrschen. In einigen Kliniken waren die Bedingungen des RRB (65 Std. Arbeitszeit / 65 Std. Präsenzzeit pro Woche) schon früher erfüllt, in anderen Abteilungen konnten sie durch Einführung von zusätzlichen Stellen erreicht werden; dagegen müssen in einigen Kliniken nach wie vor Überstunden geleistet werden, hauptsächlich weil sich gewisse Chefarzte weigern, entsprechende Massnahmen vorzunehmen, allerdings oft mit dem «stillen Einverständnis» der Assistenten- und Oberärztinnen. In diesen Fällen sind dem Vorstand des VSAO-ZH und den Mittelbauvertreterinnen die Hände gebunden, da im Prinzip jede Klinik selber für das Durchsetzen der Bestimmungen verantwortlich ist.

Bezüglich der vielbesprochenen strukturellen Besoldungsrevision, welche im Juli 1991 eingeführt worden war, herrscht vor allem noch Unklarheit. Die wichtigsten kennen die eigene Einstufung und noch weniger die Möglichkeiten des «Aufsteigens». Aus Spargründen gerät nun schon die Überführung vom alten ins neue Lohnsystem ins Stocken. Da die meisten jedoch seit Juli letzten Jahres effektiv etwas mehr Lohn bekommen, hält sich das Interesse, respektive die Unzufriedenheit, absolut in Grenzen, insbesondere auch, da mit der momentanen Arbeitssituation sowie mit der EWR-Frage neue Probleme auftauchten, welche uns in Zukunft noch stärker beschäftigen werden.

Christoph Manzanell

Jahresbericht des VAUZ-Vorstandes 1991/92

Ein für den Mittelbau wesentliches Ereignis im vergangenen Jahr war der Ausgang der Volksabstimmung über eine verstärkte Mitsprache der Privatdozenten und Privatdozenten, der Assistenten und der Studierenden bei Berufungs- und Beförderungsverfahren an der Universität. Unerwartet wurde der Gegenvorschlag des Kantonsrates zur (zurückgezogenen) Einzelinitiative Steinhauser im März 1991 vom Volk angenommen. Die VAUZ hatte sich finanziell und publizistisch am Abstimmungskampf beteiligt.

Die aktuelle Entwicklung der Ausgestaltung der Berufungsverfahren sieht für den Mittelbau recht positiv aus. In allen Fakultäten können die Stände nicht nur an der entsprechenden Diskussion und Beschlussfassung in den Fakultätsversammlungen teilnehmen, sondern auch Vertreterinnen in den Berufungskommissionen stellen. Das ermöglicht das Einbringen von mittelbauspezifischen Argumenten zu einem früheren Zeitpunkt. Probleme ergeben sich indessen daraus, dass die Fakultätsgutachten zuhanden der Oberbehörden keine separate Stellungnahme der Stände mehr enthalten müssen.

Nachdem sich bei der Realisierung der Strukturellen Besoldungsrevision, die Mitte 1991 in Kraft trat, bereits verschiedentlich Unklarheiten und Pannen zeigten (schlechte Information über die individuelle Überführung in die neue Besoldungsordnung, falsche Klassierungen, Verzögerungen bei der Lohnauszahlung, etc.), beschloss der Kantonsrat im Dezember, angesichts der ange-

spannten Lage der Staatskasse den planmässigen Jahresaufstieg vom 1. Januar auf den 1. Juli 1992 zu verschleiben. Auch Beförderungen blieben bis zu diesem Zeitpunkt sistiert. Die kantonalen Personalverbände protestierten im Rahmen einer Kundgebung gegen diesen Verstoß gegen die Versprechungen, die dem Personal zuvor gemacht worden waren. An der VAUZ-Mitglieder-Versammlung im Dezember 91 informierte Hanspeter Lienhart (Sekretär des VPOD Staatspersonal Zürich) unter anderem über dieses Ansinnen und dessen Auswirkungen für das Personal.

Susi Arnold leitete eine Befragung von Uniangestellten und Studierenden zur Situation der Kinderbetreuung an der Uni. Ein Bedarf an Betreuungsgelboten durch die Universität wurde dabei klar ausgewiesen. Trotzdem wird von seiten der Uni im Moment nichts unternommen. Eventuell wird die Frauenförderungskommission einen neuen Anlauf in dieser Sache unternehmen.

In finanzieller Hinsicht befindet sich die VAUZ in einer Talfahrt. 1991 standen Einnahmen von rund 8'000.-- Fr. Ausgaben von 11'000.-- Fr. gegenüber. Das Vermögen beträgt 14'000.-- Fr. (vgl. nachstehende Jahresrechnung). Die Ausgaben setzen sich hauptsächlich aus Lohnkosten (Sekretariat) und dem finanziellen Engagement für die Mitbestimmungs-Abschimmung zusammen.

Der Verlust erklärt sich grösstenteils aus einer stark gesunkenen Mitgliederzahl. Diese ist darauf zurückzuführen, dass nur einmal ein Versand mit Einzahlungsschein gemacht wurde. Im Vorjahr waren nach dem ersten Versand etwa gleich viele Mitgliederbeiträge zusammengekommen; weitere rund 3'000.-- Fr. trafen aber nach einem zweiten Versand ein. 1992 sollen deshalb wieder zwei Versände durchgeführt werden.

1991 sind unter dem Namen ERASMUS Mobilitätsprogramme für Studierende, neuerdings aber auch für Dozent/innen und Assistenten, angelaufen. Zu unterscheiden ist dabei zwischen ERASMUS Schweiz (Mobilität innerhalb der Schweiz) und ERASMUS Europa, an dem sich die Schweiz zwar auch beteiligen kann, mit dem sie sich aber (noch) schwerer tut. Für mobilitäts-willige Dozierende stehen innerhalb der Schweiz Stipendien von maximal 5'000.-- Fr. pro Jahr, in Europa von 7'000.-- ECU pro Semester zur Verfügung. Antragsformulare sind bei der Univerwaltung erhältlich.

Im laufenden Jahr steht die Auseinandersetzung mit allgemeinen Fragen der akademischen Nachwuchsförderung im Mittelpunkt. Eine Arbeitsgruppe der VAUZ soll die aktuelle Situation des Mittelbaus erassen und Konzepte zur Nachwuchsförderung ausarbeiten. Seit der Verabschiedung des "Konzepts für einen differenzierten Mittelbau" der VAUZ sind bereits einige Jahre vergangen. Unter anderem soll geprüft werden, ob dieses Konzept noch brauchbar ist.

Im weiteren arbeitet der Vorstand an einer Revision der Statuten. Dabei soll die Organisationsstruktur der VAUZ gestrafft und der Verein explizit auch für Leihbeauftragte ohne feste Anstellung geöffnet werden. Es ist vorgesehen, der Mitgliederversammlung im Dezember 1992 einen entsprechenden Entwurf vorzulegen.

Im VAUZ-Sekretariat erfolgte im Berichtsjahr ein Personalwechsel: Isabella Mühlem wurde von Beatrice Obrist abgelöst. Das Sekretariat befindet sich jetzt im dritten Stock des Hauptgebäudes, Zimmer 311. Öffnungszeiten: jeweils Mittwoch, 9-12 Uhr.

Die Teilnahme an den Vorstandssitzungen der VAUZ steht allen Mitgliedern offen. Universtätpolitische Anliegen und Anregungen können dort eingebracht werden. Die Sitzungen finden in der Regel am ersten Dienstag im Monat statt. Genauere Auskünfte erteilt das Sekretariat.

Für den Vorstand:
Hansruedi Schelling

Dienstleistungen für VAUZ-Mitglieder

Kostenlose Rechtsauskunft auf allen Rechtsgebieten

Die VAUZ hat 1984 eine Rechtsauskunftsvereinbarung getroffen, die sich als nützlich erwiesen hat und deshalb bis auf weiteres fortgeführt wird. VAUZ-Mitglieder können Anspruch auf jährlich eine kostenlose Rechtsauskunft (eine halbe Stunde Beratung) in allen beruflichen oder ausserberuflichen Rechtsgebieten erheben. Die Beratung erfolgt durch das Advokaturbüro Meier und Thanei, Langstrasse 4, 8004 Zürich, Tel. 241 35 38.

Wer eine Rechtsauskunft benötigt, muss sich allerdings zuerst an das VAUZ-Sekretariat oder an den Vorstand wenden. Gemeinsam soll dann entschieden werden, ob es sich um eine Frage handelt, die von der VAUZ selbst, dem VPOD, Frau Derrer (juristische Beraterin im Rektorat und Frauenanlaufstelle) oder vom Advokaturbüro am besten abgeklärt werden kann. Dieses Vorgehen soll sicherstellen, dass allgemeine, z.B. personalrechtliche Fragen auch auf politischer Ebene angegangen werden können.

Informationsproschüre zu Berufungsverfahren

Der VAUZ-Vorstand hat eine Broschüre über den Ablauf von und die Vorgehensweise bei Berufungsverfahren ausgearbeitet, die insbesondere für Mitglieder von Berufungskommissionen von Interesse ist. Sie kann beim VAUZ-Sekretariat bezogen werden.

VAUZ-Geschäftsstelle/Sekretariat

Das Sekretariat (Beatrice Obrist) erteilt Auskünfte über Organisatorisches, aktuelle Tätigkeiten der VAUZ, Reglementfragen usw. oder vermittelt Adressen der zuständigen Personen.

Öffnungszeiten: Jeden Mittwoch, 9 - 12 Uhr
Universität Zürich, Hauptgebäude (Raum 311), Rämistrasse 71, 8006 Zürich.
Tel. 01/257 24 11 (ausserhalb der Öffnungszeiten Telefonbeantworter mit Aufzeichnung)

	bisher	aktuell
Osteuropakommission		- Petra Bischof
Frauenförderungskommission		- Eva Sutter - Susi Arnold
Kommission Nachdiplomstudengang Umweltlehre	- Lisa Rigendinger	- Lisa Rigendinger
VERTRETER/INNEN IN DEN FAKULTÄTEN		
Theologische Fakultät:	- Brigitta Rotach - Hans-Jürgen Luitbl	- Brigitta Rotach - Hans-Jürgen Luitbl
Rechtswissenschaftl. Fakultät:	- Katerina Kocian - Christoph Guggenbühl	- Christina Tischhauser - Christoph Guggenbühl
Wirtschaftswissenschaftl. Fak.:	- Ingo Buse - Ruedi Marty	- Ingo Buse - Markus Hofmann
Medizinische Fakultät:	- Sergei Bankoul - Christian Maranta - Christoph Manzanel	- David Wolfer - Christian Maranta - Sonja Ensner
Veterinärmedizin. Fakultät:	- Andreas Hagen - Siegfried Wolfram	- Andreas Hagen - Andreas Waldvogel
Philosophische Fakultät I:	- Thomas Hildbrand - Sibylla Laemmel - Mireille Othenin-Girard	- Thomas Hildbrand - Ulla Günther - Marianne Schneider
Philosophische Fakultät II:	- Cyrill Blätter - Maria Lezzi - Felix Schlumpf	- Cyrill Blätter - Heidi Meyer - Christian Wiesendanger

Die Namen von Mittelbauangehörigen in Berufungskommissionen sind den VertreterInnen in den Fakultäten bekannt.

Stand: Mai 1992

- § 9 Die Mitglieder der Gesamtvereinigung organisieren sich nach Fakultäten und bilden Fakultätsversammlungen. Die Fakultätsversammlungen können sich im Rahmen dieser Statuten eigene Satzungen geben. Sie wählen gemäss § 10 je für ein Jahr ihre Vertreter in den Vorstand. Wiederwahl ist möglich. Die Fakultätsversammlungen behandeln die laufenden Geschäfte. Sie treten mindestens einmal pro Semester zusammen. Sind Fakultäten in Abteilungen unterteilt oder ist eine solche Unterteilung erwünscht, so können Abteilungsversammlungen einen Teil der Befugnisse der Fakultätsversammlungen übernehmen.
- § 10 Der Vorstand besteht aus mindestens zwei Vertretern jeder Fakultät. Die Zahl der Mitglieder jeder Fakultät wird in der Regel unter Berücksichtigung der Mitgliederzahl von der Mitgliedererversammlung festgesetzt. Die Delegierten der Assistenten im Senat und Senatsausschuss, die nicht Mitglieder des Vorstandes sind, nehmen mit beratender Stimme an den Sitzungen des Vorstandes teil.
- § 11 Der Vorstand leitet die Vereinigung. Er behandelt alle Fragen, die für Mitglieder der Vereinigung von gemeinsamem und grundsätzlichem Interesse sind. Zur Vorbereitung seiner Geschäfte und zur Erledigung der Verwaltungsangelegenheiten setzt er einen Ausschuss von sieben Mitgliedern ein. Dieser setzt sich aus dem Präsidenten, dem Quästor sowie 5 Mitgliedern des Vorstandes, die nach Möglichkeit verschiedenen Fakultäten angehören sollen, zusammen. Der Präsident und die Mitglieder des Ausschusses werden vom Vorstand je für ein Jahr gewählt. Wiederwahl ist möglich.
- Der Ausschuss behandelt die laufenden Geschäfte der Assistentenvereinigung und bereitet die Vorstandssitzungen vor. Er setzt sich aus Mitgliedern des Vorstands zusammen, wobei jede Fakultät durch ein Mitglied im Ausschuss vertreten sein soll. Der Ausschuss kann eine Aufgabenteilung (Ressorts) unter den Ausschussmitgliedern vornehmen.
- § 13 Die Rechnungsrevisionsstelle wird von der Mitgliedererversammlung bestellt.
- Mittel**
- § 14 Die Mittel der Assistentenvereinigung setzen sich aus den Jahresbeiträgen der Mitglieder und aus allfälligen Zuwendungen zusammen. Der Jahresbeitrag wird aufgrund eines Budgets, das vom Vorstand vorgelegt wird, von der Mitgliedererversammlung festgesetzt. Der Verein haftet nur mit seinem Vermögen.
- Statutenänderung**
- § 15 Über Statutenänderungen entscheidet die Mitgliedererversammlung mit 2/3 Mehrheit der Anwesenden.
- Auflösung**
- § 16 Die Vereinigung kann nur mit 3/4 Mehrheit einer Mitgliedererversammlung aufgelöst werden, an der wenigstens die Hälfte aller Mitglieder anwesend sind. Ein allfälliges Vermögen geht an die Universität Zürich zuhanden einer Nachfolgeorganisation.
- Diese Statuten wurden durch die Mitgliedererversammlung vom 11. Dezember 1985 genehmigt und ersetzen diejenigen vom 25. Januar 1971.