Vereinigung akademischer Mittelbau der Universität Zürich

VAUZ
Büro 206
Rämistrasse 62
CH-8001 Zürich
+41(0)44 634 24 11
vauz@vauz.uzh.ch
www.vauz.uzh.ch

Der Rektor
Universität Zürich
Künstlergasse 15
8001 Zürich
Schweiz

Dr. Sabrina Meyer
Stabsmitarbeiterin FSI
sabrina.meyer@uzh.ch

Zürich, 11.06.2019

Stellungnahme der VAUZ zur Vernehmlassungsvorlage „Privatrechtliche Wiederanstellung nach dem Altersrücktritt“

Sehr geehrter Herr Rektor Prof. Dr. Michael O. Hengartner, sehr geehrte Frau Meyer

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit, zur Vernehmlassungsvorlage „Privatrechtliche Wiederanstellung nach dem Altersrücktritt“ Stellung nehmen zu können.

Grundsätzlich befürworten wir einen geregelten Ablauf für die Wiederanstellung nach Erreichen des AHV-Pensionsalters. Allerdings bieten die bestehenden Gesetze und Verordnungen (§24c Abs. 2 PG und §51 Abs. 2 PVO-UZH) mit der Möglichkeit auf Weiteranstellung in Ausnahmefällen und der zeitlichen Beschränkung auf 1 Jahr bereits für alle Mitarbeitenden sinnvolle Rahmenbedingungen. **Wir sehen die Notwendigkeit einer Verordnungsänderung zu diesem Zeitpunkt nicht.**

Zum einen gibt es betreffend Anstellungen des nicht-professoralen Personals an der UZH drängenderen Reformbedarf, dessen sich die Universität prioritär annehmen muss. Zum anderen sind wir der Meinung, dass im Hinblick auf eine privatrechtliche Wiederanstellung die vorgesehene Trennung zwischen professoralen und nicht-professoralen Mitarbeitenden nicht zweckdienlich ist. Die im Begleitbrief zur Vernehmlassungsvorlage vorgebrachte Rechtfertigung einer solchen Ungleichbehandlung vermag nicht zu überzeugen.

Die Vorlage weist in der aktuellen Form eine Reihe von problematischen Aspekten und prozeduralen Unklarheiten auf:

Vereinigung akademischer Mittelbau der Universität Zürich

VAUZ
Büro 206
Rämistrasse 62
CH-8001 Zürich
+41(0)44 634 24 11
vauz@vauz.uzh.ch
www.vauz.uzh.ch

- Bezüglich der Nachwuchsförderung ist festzuhalten, dass sich im finanziellen Gesamtkontext der Universität eine vermehrte Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden nach Erreichen des Rentenalters immer zulasten der jüngeren Generationen geht. Die Vorlage in den Kontext eines "ganzheitlichen Prozess[es] der systemischen Nachfolgeplanung" zu setzen (Begleitbrief, S. 3), ist nicht nachvollziehbar. Die Ausweitung von Weiterbeschäftigungen ohne Plafonierung des dafür vorgesehenen Budgets und ohne Bezeichnung von Finanzierungsquellen impliziert sehr wohl eine Vernachlässigung der Nachwuchsförderung. Dass die Voraussetzungen für eine Wiederbeschäftigung für die Professorenschaft gelockert werden, nicht aber für die sonstigen Mitarbeitenden, ist stossend.

- Mit Bezug auf die konkreten Anstellungsverhältnisse geht der in der Vorlage gesteckte Rahmen weit über das hinaus, was in der öffentlichen Verwaltung und in der Privatwirtschaft üblich ist: Zusätzlich zu einer ungewöhnlich langen Vertragslaufzeit von bis zu fünf Jahren besteht sogar noch die Möglichkeit zu weiteren Verlängerungen. Demgegenüber hielten wir die Setzung einer absoluten Altersgrenze von 70 Jahren für angebracht. Fragwürdig scheint uns im Übrigen die Verlautbarung, mit der privatrechtlichen Wiederanstellung einen "ersten Schritt in Richtung Flexibilisierung des Altersrücktritts" (Begleitbrief, S. 4) gehen zu wollen: Die damit eingeschlagene Stossrichtung wird die Problematiken des universitären Karrieresystems weiter verschärfen. Zudem ist es nicht Aufgabe der UZH als öffentlich-rechtlicher Arbeitgeberin, gesamtgesellschaftlichen, demokratisch legitimierten politischen Weichenstellungen vorzugreifen.

- Wie bei allen universitären Anstellungen muss auch bei einer privatrechtlichen Wiederanstellung geregelt werden, welche Aufgaben das Arbeitsverhältnis umfasst. Die Aufgaben von privatrechtlich Wiederangestellten müssen zwingend über ein Rahmenpflichtenheft und ein individuelles Pflichtenheft geregelt werden. Angesichts der Tatsache, dass die Mehrheit des im ordentlichen Erwerbsalter stehenden wissenschaftlichen Personals unbezahlte Forschungsarbeit leistet (unfreiwillige Teilzeit), wäre es inopportun, in einem solchen Pflichtheft eigene bezahlte Forschungszeit vorzusehen. In diesem Zusammenhang fällt auf, dass in den Vernehmlassungsunterlagen widersprüchliche Angaben zum Beschäftigungsgrad gemacht werden: So wird ein Anstellungsgrad von 12,5% an einer Stelle als Mindestpensum (Begleitbrief, S. 3), andernorts als Standardpensum (Beilage 3, S. 2) genannt. Weiter muss sichergestellt sein, dass die Wiederanstellung nach Erreichen des Pensionsalters nicht de facto zu einem Automatismus wird. Bleibt es nicht bei der bestehenden, explizit gefassten Ausnahmeregelung, ist neben einem klar geregelten, beschränkten Pensum auch eine Kontingentierung essentiell.

- Die Anforderungen an die externe Begutachtung der Anträge auf Wiederanstellung fallen in der Vernehmlassungsvorlage zu vage aus: Soll von der Fakultätsleitung nur ein Gutachten eingeholt werden (Beilage 3), und dies von einer durch die

Vereinigung akademischer Mittelbau der Universität Zürich

VAUZ
Büro 206
Rämistrasse 62
CH-8001 Zürich
+41(0)44 634 24 11
vauz@vauz.uzh.ch
www.vauz.uzh.ch

Antragsstellenden bestimmte Person (Beilage 2), ist die gebotene Objektivität nicht gewährleistet.

- Schliesslich ist die wiederholte Delegation der Regelungskompetenz an die Universitätsleitung (§§38a neu, 51a neu) im Gesamtkontext der PVO-UZH ungewöhnlich und dazu geeignet, die Mitspracherechte der Fakultäten und Stände bei der Stellenplanung zu unterlaufen. Verbleibt die Kompetenz zur Wiederanstellung beim Fakultätsvorstand und bei einem Komitee(sic!) der Universitätsleitung (Begleittext zur Synopse, S. 3), wird die Mitsprache der Fakultäts- und Institutsgremien (und der dortigen Ständevertretungen) ebenfalls übergangen.

Mit freundlichen Grüssen

VAUZ Co-Präsidium

M. Medici

Merlin Incerti-Medici

Hannah Schoch