

Georg Winterberger,
Ariane Albisser, Harald Völker (Hrsg.)

Vereinigung Akademischer Mittelbau Zürich

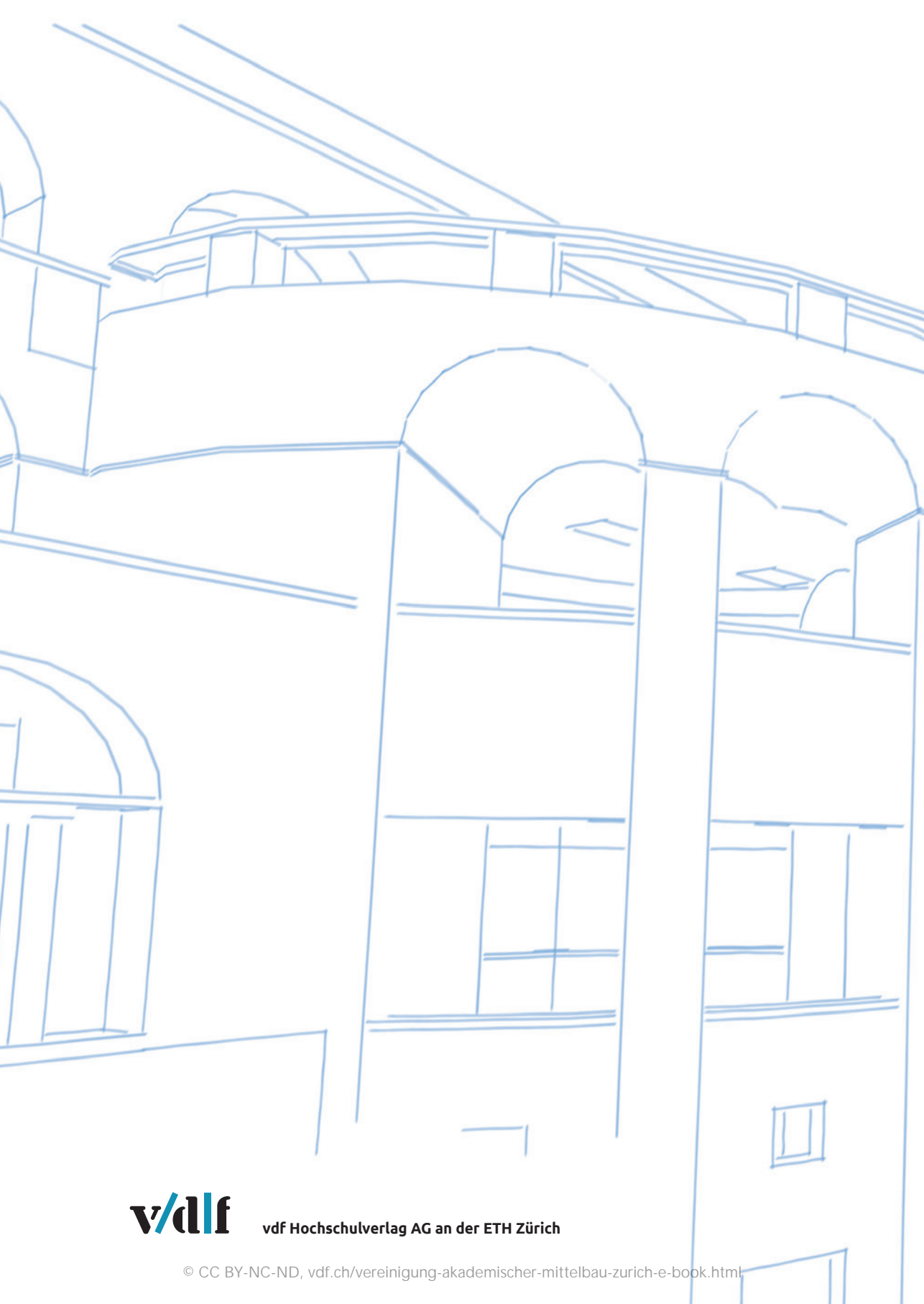
Die ersten 50 Jahre



**50 Jahre
Jubiläum
VAUZ**

Vereinigung Akademischer Mittelbau Zürich

Die ersten 50 Jahre





Georg Winterberger,
Ariane Albisser, Harald Völker (Hrsg.)

Vereinigung Akademischer Mittelbau Zürich

Die ersten 50 Jahre

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-7281-4148-4 (Printausgabe)

Download open access:

ISBN 978-3-7281-4149-1 / DOI 10.3218/4149-1
www.vdf.ethz.ch

© 2023, vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich

Das Werk einschliesslich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ausserhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt besonders für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	7
Georg Winterberger, Ariane Albisser, Harald Völker	
Eine persönliche Geschichte als Grusswort	11
Andrea Tamas	
Die Geschichte der VAUZ 1968 bis 2018	15
Patrik Kessler und Brigitte Frizzoni	
Die Gründung der VAUZ im Jahr 1968	39
Helmut Holzhey	
«1968 und die Folgen» aus der Sicht eines Nachgeborenen: Fragen zu und an Helmut Holzhey	49
Heinz Gabathuler	
Das Glas ist irgendwo zwischen halbvoll und halbleer: Interviews mit den Präsidentinnen und Präsidenten der VAUZ seit ihrer Gründung	53
Harald Völker	
Die Situation des Mittelbaus	125
Betty Friedrich-Grube, Linda Wehner, Oriana Schällibaum, Georg Winterberger	
Gleichstellungsarbeit und Mittelbauförderung – das eine geht nicht ohne das andere	151
Elisabeth Maurer	
Die Vermessung des Mittelbaus: Nachwuchsförderung in Zahlen und Massnahmen	167
Matthias Hirt	
Mentoringprogramm für den Mittelbau: Akademische Nachwuchsförderung in der Medizin	193
Beatrice Beck Schimmer, Fabienne Meier-Abt	
Anhang	199

Einleitung

Ein Jubiläum wird üblicherweise zunächst einmal aus eigenem Antrieb und in eigener Sache durchgeführt – immerhin wird ja die eigene Geburtsstunde gefeiert. Aber die Feierlichkeiten tragen bisweilen Früchte mit einer weit grösseren Resonanz. So war es jedenfalls beim 50-Jahre-Jubiläum der VAUZ. Übrigens, dieses Akronym wurde tatsächlich schon bei der Gründung der Vereinigung 1968 verwendet und hat bis zum heutigen Tag überlebt, der ausgeschriebene Name der Vereinigung durfte sich hingegen dem Zeitgeist und der Situation an der Universität Zürich anpassen (mehr dazu im Kapitel *Die Geschichte der VAUZ 1968 bis 2018*).

Die Geschichte dieses Jubiläums begann sozusagen im stillen Kämmerlein. Das Präsidium – damals gestellt von Wolfgang Fuhrmann und Georg Winterberger – und die Geschäftsführung – die Christine Janine Wittlin innehatte und immer noch hat – durchstöberten 2015 die mehr oder weniger geordneten Archivmaterialien der VAUZ. Erst da wurde uns bewusst, welcher reichhaltige, historische Schatz in den Schränken der VAUZ schlummerte, der eigentlich nur darauf wartete, gehoben zu werden. Dass dies aber nicht im Stillen und völlig klanglos geschehen sollte, war allen Beteiligten klar. Was dann aber alles entstanden ist und im Jubiläumsjahr 2018 seinen Höhepunkt fand, das konnten wir uns damals zu Beginn der Jubiläumsplanung nicht vorstellen. So konnte beispielsweise der Geschichtsstudent Patrik Kessler motiviert werden, die Geschichte der VAUZ 1968 bis 2018 als Thema der Abschlussarbeit seines Bachelorstudiums zu wählen (in überarbeiteter Form im gleichnamigen Kapitel in dieser Publikation zu finden). Die von der Kommission *UZH Interdisziplinär* unterstützte Ringvorlesung *Geschichte, Gegenwart und Perspektiven des akademischen Mittelbaus* wurde in Federführung von Sebastian Meixner ausgezeichnet organisiert und begann mit der Vergangenheit und der Gründung der VAUZ. Sie befasste sich dann hauptsächlich mit den vielfältigen Herausforderungen der Gegenwart und wagte am Ende mit einem Beitrag noch einen Blick in die Zukunft.

Als besonderer Leckerbissen entstand der Film *50 Jahre VAUZ*.¹ Dieser nimmt sich der Geschichte der VAUZ mit Witz und feinem Gespür für das Wesentliche – sichtbar und unsichtbar unter der Oberfläche – an. Dank des grossen Engagements der damaligen Co-Präsidentin, Oriana Schällibaum, konnte er in dieser Form realisiert werden, und der VAUZ-Vorstand durfte sich in einer Nebenrolle gleich selbst spielen. Gespielt wurde auch am Dies academicus der Universität Zürich. Der Rektoratsdienst erlaubte, die Reihenfolge der Standesreden für den Dies academicus 2018 zu durchbrechen. So durfte das VAUZ-Präsidium –

¹ <https://tube.switch.ch/videos/76f9a5cb>.

Oriana Schällibaum und Georg Winterberger – als Novum in Zweierbesetzung die Rede halten und mit kurzen Rollenspielen den Geburtstag der UZH auflockern.² Den Höhepunkt der Jubiläumsfeierlichkeiten bildete schliesslich der Festakt am 20. Juni 2018, an dem neben allen wichtigen Vertreterinnen und Vertretern der Fakultäten, der Universitätsleitung und des Kantons vor allem VAUZ-Mitglieder und Freunde – ehemalige wie aktuelle – teilnahmen. Es besteht eine eigene Website,³ auf der die Jubiläumsaktivitäten gut dokumentiert und auch Nebenschauplätze aufgeführt sind, wie beispielsweise das erste Mitarbeitendenfest der UZH, zu dem die VAUZ als Mit-Gastgeberin einladen durfte, oder die damals neu ins Leben gerufene, viel besuchte Veranstaltungsreihe *VAUZ takes you out ...*, die den Nerv der Zeit genau getroffen zu haben scheint. Das alles geschah unter der Anleitung und Aufsicht des Vorstandes, des Präsidiums und allen voran der Geschäftsführerin, Christine Janine Wittlin, ohne deren unermüdlichen Arbeit es das Jubiläum in dieser Form nicht gegeben hätte.

Nun wäre es vermessen zu behaupten, dass diese nun endlich vorliegende Publikation die Krönung des ganzen 50-Jahre-Jubiläums wäre. Unbestreitbar aber ist sie aus den Jubiläumsaktivitäten heraus entstanden. Den Beginn bildete damals der Wunsch, die Beiträge der Ringvorlesung nicht in Vergessenheit geraten zu lassen, sondern sie einem grösseren Publikum zugänglich zu machen – einerseits als wichtiger Beitrag zur aktuellen Situation des Mittelbaus an Schweizer Universitäten im Allgemeinen und an der Universität Zürich im Speziellen, und andererseits als Zeitdokument für spätere Generationen, die sich der Geschichte der VAUZ annehmen werden und die vielleicht einmal das 100-jährige Jubiläum dieser Vereinigung vorbereiten werden ... Diese zwei Aspekte leiteten dann auch das Herausgeberteam. Wir wollten aktuelle Akteure – seien es Vertreterinnen und Vertreter von Mittelbauvereinigungen wie beispielsweise die *Akademische Vereinigung des Mittelbaus* an der ETH (AVETH) oder *actionuni der Schweizer Mittelbau* oder seien es aktive Mitglieder des Mittelbaus selbst – zu Wort kommen lassen, und wir wollten der Geschichte der VAUZ, die eng verwoben ist mit der Universität Zürich einerseits und der Situation des Mittelbaus in der Schweiz von früher und heute andererseits, ihren Platz in der Publikation geben.

Im Verlaufe des Prozesses der Entstehung dieser Publikation hat sich der Fokus erweitert und von einem reinen Sammelband mit Inhalten aus der Jubiläums-Ringvorlesung gelöst. Nach wie vor sind die Beiträge aus der Ringvorlesung wichtig. Während aber die Beiträge und Diskussionen der Ringvorlesung in *Vergangenheit*, *Gegenwart* und *Zukunft* aufgeteilt waren, fokussieren wir in der vorliegenden Publikation in zwei grossen Abschnitten auf die *Vergangenheit* und die *Gegenwart* der VAUZ. Das Herausgeberteam hofft, die Leserschaft damit auch zu einer Auseinandersetzung mit der Zukunft des akademischen Mittelbaus herauszufordern und anzuregen.

² <https://tube.switch.ch/videos/81c8b77d>.

³ <https://www.50jahrevauz.uzh.ch/de.html>.

Der Auftakt zur *Vergangenheit* wird von Patrik Kesslers und Brigitte Frizzonis *Die Geschichte der VAUZ 1968 bis 2018* bestritten. Im Anschluss daran werden die Anfänge der VAUZ und ihre Kontextualisierung in der 68er-Bewegung in den Beiträgen von Helmut Holzhey und Heinz Gabathuler vertieft – so wie sie auch im Rahmen der Ringvorlesung breit diskutiert worden sind. *Das Glas ist irgendwo zwischen halbvoll und halbleer: Interviews mit den Präsidentinnen und Präsidenten der VAUZ seit ihrer Gründung* – eine von Harald Völker zusammengetragene und redigierte Sammlung von Augenzeugenberichten der ehemaligen Präsidentinnen und Präsidenten – runden den Blick auf die Vergangenheit der VAUZ ab. Wir haben von fast allen (Co-)Präsident*innen der VAUZ kurze Zeitzeugenberichte und Antworten auf unsere Fragen erhalten. Auch wenn sie hier in gedruckter Form erscheinen, so sind es vom Stil her Texte der *oral history*.

Die Grundlage zur Darstellung der gegenwärtigen Situation des Mittelbaus an der Universität Zürich und der VAUZ bilden der Beitrag des ehemaligen Präsidiums der AVETH – Betty Friedrich-Grube und Linda Wehner – und die von Oriana Schällibaum und Georg Winterberger präsentierten Umfrageergebnisse und deren Auswertung. Die nachfolgenden Beiträge von Elisabeth Maurer *Gleichstellungsarbeit und Mittelbauförderung*, Matthias Hirt *Die Vermessung des Mittelbaus* und Fabienne Meier-Abt / Beatrice Beck Schimmer *Mentoring Programm für den Mittelbau* ergänzen wertvolle Perspektiven der gegenwärtigen Situation des Mittelbaus.

Dem Herausgeberteam war es ausserdem wichtig, die wichtigsten Quellen zur und Berichte über die Geschichte der VAUZ mit dieser Publikation späteren Generationen zugänglich zu machen. Deshalb rundet ein ausführlicher Anhang mit einer Liste der Präsidien und wichtigen Dokumenten zur Geschichte der VAUZ (zusammengetragen von Christine Janine Wittlin und Ariane Albisser) die Festschrift zum Jubiläum ab.

Die Herausforderungen, mit denen Mittelbauangehörige konfrontiert werden, waren auch für das Herausgeberteam ganz konkret bei der Entstehung dieser Publikation ein Thema. So musste es mit verschiedenen Aufgabenbereichen jonglierend versuchen, etwas Zeit für die Weiterarbeit an der VAUZ-Jubiläumspublikation abzurufen. Das gelang immer wieder, aber doch selten genug, auch wenn sie eine Herzensangelegenheit war und immer noch ist – die Arbeiten, die für Forschung, Lehre und Institut verlangt waren, liessen es kaum zu. Nun aber – pünktlich zum 55-Jahre-Jubiläum der VAUZ – kann die Jubiläumspublikation endlich der Öffentlichkeit präsentiert werden! Ein herzliches Dankeschön an dieser Stelle dem Verlagsteam für seine grosse Geduld! Dass eine solche Publikation nicht ohne die Hilfe und Unterstützung von verschiedenster Seite entstehen kann, ist selbstredend. An erster Stelle möchten wir einen grossen Dank an alle Mitwirkenden und vor allem an die Mitschreibenden aussprechen. Der Kreis der namentlich oben Erwähnten erweitert sich um alle Trägerinnen und Träger zur Sammlung der Augenzeugenberichte und um Andrea Tamas, die im Namen

der Dachorganisation *actionuni* das Grusswort an die VAUZ richten durfte. Ausserdem sind wir zu speziellem Dank all jenen verpflichtet, die diese Publikation finanziell unterstützt haben. Neben der VAUZ selbst ist hier vor allem *UZH Alumni*, die Dachorganisation der Alumni-Vereine der Universität Zürich, zu nennen. Dann haben auch der *Verband der Studierenden der Universität Zürich* (VSUZH) und eine Reihe von Einzelpersonen dazu beigetragen, dass diese Publikation schliesslich den Weg zur Veröffentlichung finden konnte. Vielen Dank dafür! Und ein besonderer Dank geht schliesslich an all jene, die das Projekt mit Ideen oder mit freundlichen Aufforderungen zur Weiterarbeit weitergebracht haben – sei das aus dem Kreise des VAUZ-Präsidiums und der Geschäftsführung, sei das aus dem weiteren Umfeld der UZH oder sei das aus dem privaten Umfeld des Herausgeberteams! All diese haben zur Realisierung dieser Publikation beigetragen.

Im Januar 2023

Die Herausgeber

Georg Winterberger, Ariane Albisser, Harald Völker

Eine persönliche Geschichte als Grusswort

Andrea Tamas
Co-Präsidentin actionuni 2015–2018

Kennen Sie die VAUZ? Und actionuni? Nein? Ich auch nicht, als ich 2013, entsandt als frisch gebackene Mittelbauvertreterin der ZHAW zu dieser Sitzung nach Olten fuhr, wo es eben irgendwie um actionuni und VAUZ und noch so weitere Abkürzungen ging. Ich ahnte nicht, dass die daraus entstehenden Begegnungen mein Leben derartig bereichern und beeinflussen würden.

Ein Jahr und viele Diskussionsrunden später wurden die neuen Statuten von actionuni aus der Taufe gehoben. Endlich durften auch Fachhochschulen und PHs Mitglieder werden! Ich war ganz schön stolz, dass ich an diesem fast historisch bedeutsam anmutenden Werk mitgewirkt hatte und überhaupt, wie fünf bis zehn Nicht-Jurist*innen ihre Ideen tatsächlich in 35 Rechts-Paragrafen übersetzt hatten! Ich hatte mittlerweile Georg und Wolfgang von der VAUZ kennengelernt, die treibenden Kräfte der FHNW, Daniel und Armin, Denise, die Geschäftsführerin von swissfaculty, die im Herzen immer eine Mittelbauerin war, und einige andere aus unserem kleinen, aber sehr feinen «Gründungsgrüpli», die mich noch länger begleiten sollten.

Es war klar, dass die VAUZ als eine der mitgliederstärksten Mittelbauvereinigungen der Schweiz, die sogar über ein paar eigene Ressourcen und eine unglaublich engagierte Geschäftsführerin verfügte, das Präsidium von actionuni übernehmen würde. Denn alles, was wir taten, war für die meisten Freizeit – am Abend, am Wochenende, zwischendurch mal schnell ein Stündchen der Arbeitszeit entrissen. Die VAUZ hatte bereits damals eine professionelle Struktur mit einer Geschäftsstelle. Ich lernte bald – als ich später selbst Co-Präsidentin von actionuni war –, wie wichtig das war – nicht nur damit die Zeit, die wir investierten, zumindest im Ansatz, abgegolten werden konnte, sondern viel mehr, um damit anzuerkennen, dass Mitwirkung keine Nettigkeitsgeste an «die Stände» ist, sondern dass «die Stände» Teil des Systems sind und der Einbezug aller Mitglieder eines System entscheidend ist für die Weiterentwicklung desselben, sei es die Hochschule oder der nationale Hochschulbereich. Und dass diese Art von konstruktiver Mitwirkung Zeit und Aufwand bedeutet für die Vertreterinnen und Vertreter der Stände. Dass eine Standesvertreterin in der Unileitung genauso viel Zeit braucht, um die Unterlagen zu studieren und sich – dazu noch in Absprache

mit ihrem Stand – eine Meinung zu bilden wie die Unileitungsmitglieder, deren Job-Description dies jedoch bereits beinhaltet. Wie oft haben wir diese Diskussion nachher in unseren eigenen Hochschulen geführt (teils mit Erfolg, wohlge-merkt!) sowie auf nationaler Ebene, bisher erfolglos, soweit ich weiss. Stattdessen hat uns dann eben immer wieder mal die Geschäftsstelle der VAUZ administrativ und mental unterstützt bei all den Lawinen an Geschäften, die uns in den nächsten Jahren im Zuge unserer neuen Mitwirkungsrechte auf nationaler Ebene auf den Tisch donnerten, auch auf meinen.

Der neue Präsident 2014 hiess also Georg Winterberger, damals auch Co-Präsident der VAUZ. Ich liess mich für einen Vorstandsposten «breitschlagen», ebenso wie etliche andere aus dem Gründungsgrüppli. Es passierte dann aber relativ schnell, dass Georg, Gründungspräsident des neuen actionuni, nebenbei Präsident der VAUZ, nebenbei Mitglied in diversen Gremien der UZH, nebenbei Doktorand in Ethnologie, nebenbei Geschäftsführer in der Ethnologie, nebenbei Familienvater, nebenbei Privatperson ... bemerkte, dass die Mitwirkung auf nationaler Ebene enorm Fahrt aufnahm im Vorfeld des Inkrafttretens des neuen HFKG am 1. Januar 2015.

Da ich nicht mehr auf einer Qualifikationsstelle war und keine 100%-Anstellung hatte, konnte ich mir den Luxus als actionuni-Co-Präsidentin als spannendes Hobby leisten. Georg hatte damals bereits Kontakt mit Carla, die aber an der Wahlsitzung leider nicht aus Luzern nach Bern reisen konnte. So wurde ich im Februar 2015 zusammen mit einer mir unbekannten Luzernerin namens Carla Duss zur Co-Präsidentin gewählt.

It was fun! Alles danach war neu und spannend: das HFKG, meine neue Co-Präsidentin, neue Themen, Kontakte, Organisationen wie swissuniversities. Wir ergänzten unser FH-PH-Co-Präsidentinnen-Team ein Jahr später mit Florian Lippke von der Uni Fribourg. Somit waren wir optimal aufgestellt und konnten die Anliegen aller drei Hochschultypen einbringen: PH – FH – Uni. Der Mehrwert dieser Konstellation waren die enorm schnellen Verbindungen in alle drei Hochschultypen, die wir damals benötigten, um das Pensum zu bewältigen: Stellungnahmen, Vernehmlassungsantworten, Medienanfragen, Akkreditierungsrat, Hochschulkonferenz ... wir waren ein echtes Dream-Team! Wir lernten voneinander, miteinander, übereinander. Wir fanden Gemeinsamkeiten zwischen den Hochschultypen, wo andere behaupteten, es gäbe keine. Manchmal war es auch unglaublich streng. Und manchmal half uns eben die VAUZ ein wenig ...

Die Geschichte der VAUZ wird in diesem Band beleuchtet und geht weiter. Doch wie endete meine VAUZ-actionuni Geschichte? Actionuni endete für mich 2018, als ich das Co-Präsidium abgab. Der intensive Kontakt zur VAUZ endete damit ebenso. Doch da ich mittlerweile für die Fakultätsgeschäfte der MeF zuständig bin, habe ich natürlich auch Kontakt zu den Ständen – darunter die VAUZ. Und hier schliesst sich der Kreis: über mein Mittelbaunetzwerk und aufgrund meiner in

dieser Zeit gesammelten Erfahrungen mit Rechtstexten, Vernehmlassungen, Gremienarbeit, Webseitengestaltung uvm. bin ich an diese Stelle gekommen.

Nun gehe ich manchmal mit Chris von der VAUZ-Geschäftsstelle in der Apotheke Mittagessen oder treffe Georg, der immer noch aktiv ist in der Ständepolitik, auf einen Kaffee in Oerlikon, wo er mich dann z.B. bittet, ein Grusswort für den 50-Jahre-Jubiläumsband der VAUZ zu schreiben. Was mich natürlich extrem gefreut hat und wo ich auf keinen Fall Nein sagen konnte!

Die Geschichte der VAUZ 1968 bis 2018

Patrik Kessler und Brigitte Frizzoni¹

Die Gründung der VAUZ vor 50 Jahren, am 11. Juli 1968, fällt in eine Zeit der Umbrüche: Die Studierenden haben genug vom Muff von 1000 Jahren unter den Talaren, der Mittelbau² fordert Mitbestimmungsrecht in den universitären Gremien – heute eine Selbstverständlichkeit – und die Universität Zürich beginnt sich zu reformieren und ihre Strukturen zu verändern.³ Das 50-Jahre-Jubiläum 2018 bietet Anlass für eine Rückschau: Was hat die VAUZ für den Mittelbau der Universität und des Universitätsspitals in diesen 50 Jahren erreicht? Wie gelang es ihr, sich in die Universitätspolitik einzubringen und ihrem Stand nachhaltig Gehör zu verschaffen? Welche zentralen Anliegen konnte die VAUZ erfolgreich realisieren, welche nicht? Was sind künftige Ziele und Herausforderungen und wie entwickelte sich die VAUZ in diesen 50 Jahren, um ihren Aufgaben gerecht zu werden? Diesen Fragen wird – nach einer kurzen tabellarischen Übersicht mit Eckdaten zu wichtigen Erfolgen, aber auch Rückschlägen in der Geschichte der VAUZ – nachgegangen.⁴

50 Jahre VAUZ – eine Chronologie in vier Phasen

Erste Phase 1968–1980 – Verbesserung der Stellung von Mittelbauangehörigen

Die Anfangsjahre sind geprägt von Reformwillen und Veränderungen in einer bewegten Zeit mit Studentenunruhen und einer Krise, die 1971 in der Schliessung der Universität Zürich als Antwort der Erziehungsdirektion auf die hiesigen Unruhen kulminiert. Dies, so der erste VAUZ-Präsident Helmut Holzhey, markiert das Ende der Reformbewegungen.⁵

¹ Der vorliegende Beitrag basiert auf der Bachelorarbeit «Die Geschichte der VAUZ. Die Chronologie und Bewertung der Geschichte der Vereinigung des akademischen Mittelbaus an der Universität Zürich», die Patrik Kessler im FS 2016 am Historischen Seminar verfasst hat. Viele Archivalien, auf die sich die Arbeit stützt, sind auch auf der Website der VAUZ einsehbar, vgl. <https://www.vauz.uzh.ch/de/Archiv/archiv-1/archiv1999.html>. Hier findet sich auch die Bachelorarbeit von Patrik Kessler. Brigitte Frizzoni hat die Arbeit für den vorliegenden Beitrag bearbeitet und mit Blick auf Entwicklungen ab FS 2016 ergänzt.

² Der Mittelbau umfasst – bis zur Einsetzung der neuen Ständeordnung 2020 – Assistierende, Oberassistenten, wissenschaftliche Mitarbeitende, Ober- und Assistenzärzte. Im vorliegenden Beitrag werden die Begriffe Assistierende und Mittelbau synonym verwendet.

³ Vgl. Herkenrath 1983, S. 181 f.

⁴ Vgl. die Übersicht von Alice Werner 2018b, S. 10.

⁵ Vgl. Holzhey 1993, S. 6. Eine Zusammenstellung sämtlicher VAUZ-Präsidenten und -Präsidentinnen seit 1968 findet sich auf der Website der VAUZ unter «Archiv».

Die VAUZ erreicht in den ersten zwölf Jahren substanzielle Verbesserungen für den Mittelbau: Mitbestimmung in Senat und Senatsausschuss und beratende Stimme in den Fakultätsversammlungen, eine Verbesserung der sozialen Leistungen durch Aufnahme in die Beamtenversicherungskasse und in die Krankenkasse beider Hochschulen sowie die Einführung einer «Assistentenlegi» mit Essensvergünstigung und Zugang zum Sportangebot des Akademischen Sport Verbandes Zürich (ASVZ).

Aber auch Rückschläge sind zu verzeichnen, namentlich die Nichtberücksichtigung der durchaus visionären Forderungen des Mittelbaus im Entwurf zum Universitätsgesetz.

Hier die zentralen Eckdaten dieser Phase im Überblick:

1968	<p>6. Juni: Die Assistierenden der Universität Zürich treffen sich auf Initiative von Helmut Holzhey und Hans Ulrich Wintsch.</p> <p>11. Juli: Die VAUZ wird gegründet mit dem Ziel, das Mitbestimmungsrecht der Assistierenden in Senat und Senatsausschuss sowie in Fakultätsversammlungen zu erwirken und am neuen Universitätsgesetz mitzuarbeiten. Helmut Holzhey amtiert als erster VAUZ-Präsident.</p> <p>17. Oktober: Der VAUZ-Vorstand konstituiert sich.</p> <p>29. November: Die VAUZ nimmt zum Vorentwurf zum Universitätsgesetz vom 15. Juli 1968 Stellung. Ihre visionären Forderungen nach mehr Selbstständigkeit der Universität und paritätischer Vertretung der Dozierenden, Assistierenden und Studierenden in den universitären Gremien werden nicht berücksichtigt.</p>
1969	28. Juni: Die VAUZ stellt Antrag auf Einsitz in Senat und Senatsausschuss.
1970	<p>Der Mittelbau hat Einsitz mit beratender Stimme in Senat und Senatsausschuss.</p> <p>5. Mai: Die VAUZ stellt Antrag auf Einsitz in den Fakultätsversammlungen. Dem Mittelbau wird Einsitz mit beratender Stimme zugestanden.</p>
1971	<p>25. Januar: Die VAUZ ändert ihre Statuten: Alle Angehörigen des Mittelbaus sind nun automatisch Mitglieder der VAUZ.⁶</p> <p>8. Juli: Die Universität Zürich wird geschlossen. VAUZ-Präsident Holzhey moderiert die öffentliche Diskussion im Lichthof und versucht, zwischen den weit auseinanderliegenden Positionen von Studierenden und Professuren zu vermitteln.⁷</p>
1972	Der Mittelbau hat Stimmrecht in Senat und Senatsausschuss und hält erstmals eine Standesrede am Dies academicus.
1974	Die VAUZ stellt Antrag auf Bildung einer Arbeitsgruppe zur Vorbereitung eines neuen Assistentenreglements.

⁶ Vgl. Herkenrath 1983, S. 183.

⁷ Vgl. Holzhey 1993, S. 6 und das Interview in Kessler 2016, S. 45.

1975	Die Kommission für Assistentenfragen wird gebildet mit dem Ziel, das Reglement für Assistierende anzupassen und ein Modell zur Förderung des akademischen Nachwuchses auszuarbeiten. ⁸
bis 1980	Die Anstellung der Mittelbauangehörigen verbessert sich auf Initiative der VAUZ durch höhere Löhne, bessere Versicherungsbedingungen und die Einführung einer «Assistentenlegi». ⁹

Zweite Phase 1981 bis 1993 – «harte Knochenarbeit der Interessenvertretung» und 25-Jahre-Jubiläum

Die zweite Phase der Geschichte der VAUZ beschreibt der damalige VAUZ-Präsident Heinz Gutscher als harte Knochenarbeit der Interessenvertretung, «unspektakulär, wenig attraktiv; sie erforderte Zähigkeit, Frustrationstoleranz und Beharrlichkeit».¹⁰ Die Erhöhung des Lohns der Assistierenden durch die Besoldungsrevision 1991 bei gleichzeitiger Sistierung des automatischen Stufenanstiegs führt nicht zur erhofften Verbesserung. Ein Rückschlag ist das neue Assistentenreglement des Regierungsrats, das die eigene wissenschaftliche Qualifikation der Assistierenden in deren Freizeit verlagert. Die Erhebung im Jubiläumsjahr zu Arbeitsverhältnissen und Anstellungsbedingungen der Assistierenden führt zu einem entsprechend kritischen Ergebnis. «Ein Jubiläum ohne Jubel» überschreibt das Themenheft «Der Akademische Mittelbau» das Editorial im Informationsmagazin «unizürich» zum 25-Jahre-Jubiläum 1993. Mit Blick auf Rückschläge und die Tatsache, dass «immer wieder dieselben Punkte auf der Traktandenliste stehen»,¹¹ fragt die VAUZ desillusioniert, «was es hier zu feiern gibt»,¹² auch wenn selbst in der zweiten Phase einiges für den Mittelbau erreicht wird.

Zentrale Eckdaten:

1982	Die Änderung des Universitätsgesetzes wird angenommen. Es gewährt dem Mittelbau Mitbestimmungsrecht in fast allen Angelegenheiten der Fakultätsversammlung, ausser bei Berufungen und Beförderungen.
1984	Das revidierte Universitätsgesetz tritt in Kraft. Die VAUZ richtet eine kostenlose Rechtsauskunft für Assistierende ein und erstellt eine Broschüre für Berufungsverfahren.
1986	Der Regierungsrat verabschiedet das neue Assistentenreglement. Die Arbeitsbedingungen des Mittelbaus verschlechtern sich: die eigene wissenschaftliche Arbeit des Mittelbaus wird explizit ausgeschlossen.

⁸ Vgl. Brändli 1993, S. 9.

⁹ Vgl. VAUZ Informationen 1977.

¹⁰ VAUZ Bulletin 1981, S. 1.

¹¹ VAUZ Bulletin 1992, S. 1.

¹² Ebd.

1987	Die Revision der Löhne der kantonalen Beamten und Angestellten – und damit auch des Mittelbaus – beginnt. Ziel sind den Stellenanforderungen angepasste Löhne in 30 Lohnklassen. ¹³
1988	Die VAUZ-Analyse zur Situation des Mittelbaus stösst auf grosse öffentliche Resonanz. Die VAUZ fordert mehr Stellen für den Mittelbau, ein höheres Lehrauftragskontingent und die Rücknahme des neuen Assistentenreglements.
1991	Eine weitere Änderung des Universitätsgesetzes gewährt Studierenden, Assistierenden und Privatdozierenden nun auch bei Berufungen und Beförderungen Mitbestimmungsrecht. Am 1. Juli tritt die neue strukturelle Besoldungsrevision in Kraft. Sie führt zwar zu einer leichten Lohnerhöhung für Assistierende, schränkt aber Beförderungsmöglichkeiten ein. Die VAUZ erstellt eine Wegleitung zu Berufungsverfahren.
1992	Die VAUZ-Arbeitsgruppe für Mittelbaupolitik wird gegründet mit dem Ziel, «die Anstellungsbedingungen des universitären Mittelbaus attraktiver und die Universität als Gesamtes leistungsfähiger» ¹⁴ zu machen.
1993	Anlässlich des 25-Jahre-Jubiläums führt die VAUZ eine Umfrage zur Situation des Mittelbaus an der Universität Zürich durch. Das ernüchternde Ergebnis: unzureichende Anstellungsverhältnisse, viele unbezahlte Überstunden, kaum konkrete Förderung durch Vorgesetzte, schlechte Berufsperspektiven. Die VAUZ fordert die Schaffung von mehr unbefristeten Stellen für Mittelbauangehörige.

Dritte Phase 1994 bis 2005 – Reformprojekt «uni 2000» und Bologna-Reform

Als offene, produktive Zeit, in der die VAUZ einiges mitgestalten kann, beschreibt der damalige VAUZ-Präsident Thomas Hildbrand diese dritte Phase.¹⁵ Geprägt ist sie von der Mitarbeit am Reformprojekt «uni 2000»,¹⁶ der Arbeit am neuen Universitätsgesetz und der Bologna-Reform und deren Umsetzung. Das neue Universitätsgesetz wird 1998 angenommen. Es gewährt der Universität mehr Selbstständigkeit und Flexibilität, schreibt das Mitspracherecht des Mittelbaus sowie sein Recht auf eigene wissenschaftliche Forschung innerhalb der Arbeitszeit und die Nachwuchsförderung als Pflicht der Universität Zürich fest. Lauter Kernanliegen der VAUZ, für deren Umsetzung sie sich engagiert. Ab 2000 arbeitet die VAUZ intensiv an der Bologna-Reform mit.

Der Mittelbau wird in den 1990er-Jahren evaluiert und analysiert. Wichtige Meilensteine sind die von der VAUZ mitherausgegebene Broschüre «Hochschule zwischen Sparzwang und Investitionsbedarf» sowie die Einführung der Rahmen-

¹³ Vgl. VAUZ Bulletin 1989, S. 11.

¹⁴ VAUZ Bulletin 1992, S. 12.

¹⁵ Wirz 2008, S. 106.

¹⁶ Vgl. Universität Zürich, Jahresbericht 1993/94, S. 18 f.

pflichtenhefte mit klar vorgegebenen Anteilen für Forschung, Lehre und Administration. Zudem bekommt die VAUZ ein neues Logo mit leicht veränderter Bedeutung des Akronyms: Vereinigung akademischer Mittelbau (statt der Assistierenden) der Universität Zürich.

Zentrale Eckdaten:

1995	Die VAUZ publiziert die Broschüre «Hochschule zwischen Sparzwang und Investitionsbedarf», eine Analyse der Beschäftigungsverhältnisse von Mittelbauangehörigen an der Universität Zürich auf Grundlage der Ergebnisse der Mittelbaubefragung von 1993.
1997	Die Studie des Schweizerischen Wissenschaftsrats zum Funktionswandel des Mittelbaus erscheint. ¹⁷
1998	Das neue Universitätsgesetz wird angenommen.
1999	Ein Fonds zur Übernahme von Reisekosten für die Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen wird geschaffen. ¹⁸
2000	Die VAUZ beteiligt sich an den Vernehmlassungen zur Umsetzung des Bologna-Prozesses. Sie kann sich mit ihrem Anliegen, auch die Doktoratsstufe neu zu gestalten, vorderhand nicht durchsetzen. ¹⁹
2001	Der universitäre Forschungskredit zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wird geschaffen. Der Mittelbau kann neu nun selbstständig Forschungsfördergelder beantragen.
2003	Die VAUZ fasst eine Stellungnahme zur Bologna-Umsetzung und deren Auswirkungen auf Doktorierende. ²⁰ Die VAUZ hat nun ein neues Logo mit neuer Bedeutung des Akronyms: Vereinigung akademischer Mittelbau der Universität Zürich. ²¹
2005	Das Rahmenpflichtenheft für InhaberInnen von Qualifikationsstellen legt die Tätigkeitsanteile von mindestens 40 % für eigene Forschung, maximal 50 % für Lehre und weitere Aufgaben zur Weiterqualifizierung im Rahmen einer akademischen Karriere fest. ²²

Vierte Phase 2006 bis 2018 – Nachwuchsförderung, Neudefinition der Stände, Professionalisierung der VAUZ-Strukturen und 50-Jahre-Jubiläum

In diese Zeit fällt die Diskussion um gezielte Nachwuchsförderung und Laufbahngestaltung – etwa durch Einführung von Assistenzprofessuren mit Tenure Track und unbefristete Mittelbaustellen nach angelsächsischem Modell –, was auch

¹⁷ Fluder/Hildbrand 1997. Vgl. hierzu auch VAUZ Archiv 1997, Verband der Mittelbauvereinigungen der Schweizer Hochschulen.

¹⁸ Vgl. Schlepfer 2000, S. 8 f.

¹⁹ Rothenfluh/Schön 2000.

²⁰ Vgl. VAUZ Archiv 2003, Umsetzung Bologna-Prozess.

²¹ Vgl. Universität Zürich, Jahresbericht 2004, S. 56.

²² Vgl. Universität Zürich, Erweiterte Universitätsleitung, Reglement Rahmenpflichtenhefte 2003.

sämtliche Reden der VAUZ-PräsidentInnen am Dies academicus in dieser Phase aufgreifen.²³ Ausserdem wird die Reorganisation der Stände diskutiert, die schliesslich 2020, also zwei Jahre nach dem 50-Jahre-Jubiläum der VAUZ, eingeführt wird, mit einer Aufteilung des bisherigen Mittelbaus in Nachwuchsforschende (Assistierende, Oberassistenten, Doktorierende und Postdocs) und fortgeschrittene Forschende und Lehrende (wissenschaftliche Mitarbeitende und privatrechtliche Lehrgestellte). Da es immer schwieriger wird, genügend Mittelbauangehörige für die politische Arbeit zu gewinnen und die Milizform, so VAUZ-Co-Präsident Wolfgang Fuhrmann, an ihre Grenzen stösst, verfolgt die VAUZ in zwei Retraits 2012 und 2015 eine Professionalisierung ihrer Kommunikation und ihrer Strukturen. Eine überarbeitete Website, die Einführung von Ressorts und der von der Universitätsleitung finanziell unterstützte Ausbau der Geschäftsstelle der VAUZ sind wichtige Schritte in diese Richtung. 2018 heisst es dann «Happy Birthday, VAUZ!».²⁴

Zentrale Eckdaten:

2007	actionuni – der Dachverband des Schweizer Mittelbaus – erhält vom Staatssekretariat für Bildung und Forschung (SBF) das Mandat zu einer Studie zur Lage des Mittelbaus.
2008	Die Ausgabe 8 der Zeitschrift «universelle» zum Thema «Exzellenz und Chancengleichheit» erscheint, herausgegeben zusammen mit der VAUZ. ²⁵
2009	Die Studie «Zur Lage des akademischen Mittelbaus» der actionuni erscheint mit Forderungen nach Verbesserungen in den Bereichen Nachwuchsrekrutierung, Chancengleichheit und Karrieremöglichkeiten durch neue Stellenmodelle. Die VAUZ kritisiert im «Konzeptentwurf universitäre Laufbahnen» die Verkürzung der Qualifikationszeiten. ²⁶

²³ Diese Reden sind seit 2006 auf der Website der Universität Zürich unter <https://www.uzh.ch/cmsssl/de/about/portrait/dies.html> einsehbar. Die vielbeachtete Rede von Franz Mauelshagen 2007 mit dem Titel «Mittelbau in der Wissensgesellschaft» fordert eine bessere Planbarkeit der Karriere mit Lecturer- und Tenure-Track-Stellen. Auch Julian Führer plädiert 2010 in seiner Rede «Braucht der Mittelbau eine Reform?» für bessere Anstellungsbedingungen des Mittelbaus. Wolfgang Fuhrmann fordert 2013 in seiner humorvollen Rede «The same procedure as every year! Was wäre, wenn nicht ...?» ebenfalls mehr Dauerstellen für den akademischen Nachwuchs. Georg Winterberger spricht 2016 aus Myanmar per Videobotschaft über «Sicherheit in der akademischen Karriere oder was Myanmar mit dem Mittelbau zu tun hat». Und auch 2018, in der Standesrede zum 50-Jahre-Jubiläum der VAUZ, plädieren Oriana Schällibaum und Georg Winterberger wieder für feste Mittelbaustellen, etwa im Bereich Forschungsmanagement, Beratung und Lehre. Sie weisen in ihrem unterhaltsamen kleinen Sketch darauf hin, dass dies auch die vielbeschäftigten Professuren entlasten würde, die wenig Zeit für Nachwuchsförderung haben.

²⁴ Werner 2018a, S. 1.

²⁵ Vgl. Maurer/Mauelshagen/Zimmermann (Hg.) 2008. Hier werden Denkanstösse für die universitäre Nachwuchsförderung im Hinblick auf Gleichstellung und Gleichberechtigung von Mann und Frau und Vereinbarkeit von Karriere und Familie vorgelegt.

²⁶ Vgl. VAUZ Archiv 2009, Vernehmlassungsantwort Akademische Laufbahnen. Die VAUZ weist darauf hin, dass Kürzungen der Qualifikationsphasen nur möglich sind, wenn sich die Arbeitsbedingungen der Nachwuchsforschenden erheblich verbessern.

2010	Das Konzept zur Gestaltung universitärer Laufbahnen samt Massnahmenkatalog zur systematischen Nachwuchsförderung wird von der Unileitung verabschiedet. Die von der VAUZ kritisierte Verkürzung der Qualifikationszeit wird zurückgenommen. ²⁷
2012	Die VAUZ diskutiert an einer Retraite ihre Kommunikationsstrukturen; die Website wird überarbeitet.
2013	Lehraufträge werden auf Forderung der VAUZ neu zu Anstellungen mit sozial- und pensionskassenversicherungspflichtigem Lohn. Ein Jour fixe der VAUZ mit dem Rektor wird eingeführt.
2014	Die Vernehmlassung zur «Neudefinition der Stände» beginnt. Dank höherem Budget kann die VAUZ ihre Organisationsstrukturen professionalisieren und ihre Geschäftsstelle ausbauen.
2015	In ihrer Stellungnahme zur Vernehmlassung «Neudefinition der Stände» vom 28. Januar plädiert die VAUZ für die Beibehaltung des Begriffs «Mittelbau». ²⁸ Die VAUZ führt eine Retraite zum Thema «Selbstverwaltung heute und in Zukunft» durch.
2017	Die Mitglieder der VAUZ und PD-Vereinigung äussern in einer Befragung den Wunsch nach getrennten Standesorganisationen. Die VAUZ führt eine Befragung des Mittelbaus zur Betreuungssituation und Arbeitszufriedenheit durch. Sie bereitet das Jubiläumsprogramm zu ihrem 50. Geburtstag vor.
2018	Zum 50-Jahre-Jubiläum führt die VAUZ eine Ringvorlesung durch. Die VAUZ-Co-PräsidentInnen Oriana Schällibaum und Georg Winterberger halten am Dies academicus die Standesrede. Das erste Universitätsfest wird ausgerichtet, wo auch das 50-Jahre-Jubiläum der VAUZ gefeiert wird. Das Fest wird ein voller Erfolg.

Die Kernanliegen des Mittelbaus: Mitbestimmungsrecht, adäquate Anstellungsbedingungen, Nachwuchs- und Laufbahnförderung

Drei zentrale Anliegen zur Verbesserung der Situation des Mittelbaus, für die sich die VAUZ von Beginn an einsetzt, sollen nach dieser tabellarischen Übersicht nun vertiefter dargestellt werden: das Mitbestimmungsrecht, die adäquaten Anstellungsbedingungen sowie die gezielte Nachwuchs- und Laufbahnförderung. Diese Anliegen spiegeln sich auch in der langjährigen intensiven Mitarbeit der VAUZ am neuen Universitätsgesetz, am Reformprojekt «uni 2000», das 1993 unter Leitung von Rektor Hans Heinrich Schmid initiiert wird, um die nicht mehr adäquaten Leitungs- und Organisationsstrukturen zu reformieren,²⁹ sowie im Bologna-Prozess und dessen konkreter Umsetzung 2005/2006 wider. Auch wenn hier darauf nicht näher eingegangen wird, ist es doch der gesamtuniversitäre Blick, jeweils

²⁷ Werner 2018b, S. 10.

²⁸ Vgl. Fuhrmann/Winterberger 2015, Neudefinition der Stände.

²⁹ Vgl. Universität Zürich, Jahresbericht 1993/94, S. 18 f.

unter besonderer Berücksichtigung der Interessen des Mittelbaus, der das unipolitische Engagement der VAUZ charakterisiert.³⁰ Das zeigt sich gerade auch an ihrer Stellungnahme zum Universitätsgesetz 1998, das, wie oben erwähnt, das Mitbestimmungsrecht der Stände, das Recht des Mittelbaus auf eigene wissenschaftliche Forschung innerhalb der Arbeitszeit und die Förderung des akademischen Nachwuchses als Pflicht der Universität Zürich gesetzlich festschreibt. Obwohl damit die drei Kernanliegen der VAUZ explizit genannt sind, entscheidet sie sich im Vorfeld für die Nein-Parole, und zwar aufgrund bildungspolitischer Nachteile durch erhöhte Studiengebühren, Studienzeitsbeschränkung und Einführung des Numerus clausus.³¹ Insgesamt hat das Gesetz – auch dank Einflussnahme der VAUZ in den Arbeitsgruppen des Reformprojektes – aber positive Auswirkungen auf die Lage des Mittelbaus.³² Nach Annahme des Universitätsgesetzes am 15. März 1998 setzt sich die VAUZ daher mit ihren nun gesetzlich verankerten Mitbestimmungsrechten engagiert für die konkrete Umsetzung der drei Anliegen in diversen Verordnungen und Reglementen ein.³³

Mitbestimmungsrecht

Am 27. Mai 1968 laden die Assistenten Helmut Holzhey und Hans Ulrich Wintsch alle Assistierenden der Universität Zürich ein, um am 6. Juni über eine Vereinigung nachzudenken, die sich für bessere rechtliche Bedingungen des Mittelbaus einsetzen soll,³⁴ genauer, «um über Wünschbarkeit, Form und Zielsetzung eines Zusammenschlusses der Assistenten an der Universität Zürich zu diskutieren und Beschluss zu fassen».³⁵ Denn die rechtliche Situation entspricht der zunehmenden Bedeutung der Assistierenden in keiner Weise. Ihre Anzahl wächst zwischen 1945 und 1968 um knapp Vierfache (auf 880 Mitarbeitende) und wird sich bis 1977 nochmals nahezu verdoppeln (auf 1600). Im Jubiläumsjahr 2018 sind an der Universität mehr als die Hälfte aller Angestellten Mittelbauangehörige (5465 von insgesamt 9246 Mitarbeitenden).³⁶ Doch die Assistierenden sind 1968 in keinem universitären Gremium vertreten und gelten qua Universitätsordnung von 1920 gewissermassen als «Professorenbeigabe».³⁷ Um das zu verändern, gründen die Assistierenden am 11. Juli 1968 die VAUZ, die «Vereinigung der Assistenten an der Universität Zürich».³⁸ Erster VAUZ-Präsident ist Helmut Holzhey, Assistent des Philosophischen Seminars und späterer Philosophieprofessor. Motiviert ist die Gründung unter anderem auch dadurch, dass der Sprecher der Studierenden

³⁰ Vgl. Schällibaum/Winterberger 2018.

³¹ Vgl. VAUZ Bulletin 1998, S. 13–24.

³² Vgl. ebd., S. 24–31. Hier werden Berichte aus den einzelnen Arbeitsgruppen präsentiert.

³³ Vgl. VAUZ Bulletin 2000, S. 58–63.

³⁴ Vgl. Holzhey 1993, S. 4.

³⁵ Vgl. VAUZ Archiv 1968, Gründung der VAUZ.

³⁶ Vgl. Universität Zürich, Personaldaten 2018.

³⁷ Vgl. Bütler 1968, S. 15.

³⁸ Die Sensibilisierung für gendergerechte Sprache erfolgte erst später. Wie die Präsenzliste 1968 zeigt, waren Männer im Mittelbau auch noch in deutlicher Überzahl, vgl. VAUZ Archiv 1968, Gründung VAUZ.

am Dies academicus Mitsprache in allen universitären Gremien verlangt, was die Forderung nach Mitsprache auch des Mittelbaus aufkommen lässt.³⁹

Anliegen der neu gegründeten VAUZ ist also die Erlangung des Mitbestimmungsrechts, die Vertretung des Mittelbaus in Senat, Senatsausschuss, Fakultätsversammlungen und Kommissionen und die Mitsprache im Vernehmlassungsverfahren zum neuen Universitätsgesetz, das 1968 zur Debatte steht. In ihrer Stellungnahme fordert die VAUZ bereits 1968 paritätische Vertretung der Dozierenden, Assistierenden und Studierenden in den universitären Gremien sowie insgesamt – durchaus visionär – mehr Selbstständigkeit der Universität.⁴⁰ Was damals noch zu utopisch ist, um erfolgreich sein zu können, wie Helmut Holzhey im Rückblick bilanziert, ist heute mehrheitlich umgesetzt.⁴¹ Der Entwurf des neuen Universitätsgesetzes – der die Vorschläge der VAUZ unberücksichtigt lässt – wird dem Kantonsrat 1975 vorgelegt und von einer Mehrheit aus FDP und SP als ungenügend taxiert, die sich mit ihrem Antrag auf Nichteintreten auf das neue Gesetz durchsetzen. 1998 wird das heute gültige neue Universitätsgesetz angenommen, das mit § 1, Absatz 1 und 2 die Selbstständigkeit der Universität festschreibt: «Die Universität ist eine öffentlich-rechtliche Anstalt des Kantons mit eigener Rechtspersönlichkeit. [...] Die Universität plant, regelt und führt ihre Angelegenheiten im Rahmen von Verfassung und Gesetz selbstständig.»⁴²

Die Durchsetzung der Mitbestimmung des Mittelbaus braucht also Zeit: Bereits im Juni 1969 beantragt die VAUZ Einsitz in Senat und Senatsausschuss. Ein erster Teilerfolg wird 1970 erzielt,⁴³ durch Einsitz des Mittelbaus mit beratender Stimme in Senat und Senatsausschuss, ab September 1972 dann mit Stimmrecht. Auch in den Fakultätssitzungen nimmt der Mittelbau ab 1970 mit beratender Stimme teil, aber erst im April 1982 wird eine Änderung des Unterrichtsgesetzes angenommen, das dem Mittelbau Mitbestimmungsrecht in den Fakultätsversammlungen gewährt, ausser bei Berufungen und Beförderungen. Die Änderung tritt 1984 in Kraft, also erst 14 Jahre nach Gewährung des Einsitzes mit beratender Stimme.⁴⁴

Silvia Herkenrath betont anlässlich des zwölfjährigen Bestehens der VAUZ 1980:

Betrachtet man die Aufbauarbeit, welche die Assistentenvereinigung während ihres 12jährigen Bestehens geleistet hat, sind die Resultate nicht unerheblich. Abgesehen davon, dass sich die Assistenten vom Status der «Professorenbeigabe» (vgl. UO von 1920) zu einer allseits anerkannten Mittelbaukörperschaft gemausert haben, arbeiten sie heute in allen universitären Kommissionen mit. Allerdings ist dazu zu sagen, dass es sich bei den Zugeständnissen an die Assistentenschaft da und dort um blosse kos-

³⁹ Vgl. Interview mit Helmut Holzhey in Kessler 2016, S. 42–45.

⁴⁰ VAUZ Archiv 1968, Vorentwurf zu einem Gesetz über die Universität, S. 1–2.

⁴¹ Vgl. Interview mit Helmut Holzhey in Kessler 2016, S. 42–45.

⁴² Universitätsgesetz (UniG) 1998.

⁴³ Vgl. Interview mit Helmut Holzhey in Kessler 2016, S. 42–45.

⁴⁴ Vgl. Herkenrath 1983 und VAUZ Bulletin 1982, S. 13.

metische Eingriffe handelt, um Besänftigungen durch Entgegenkommen, die nicht viel kosten, während wesentliche Forderungen nicht erfüllt wurden.⁴⁵

Auch Helmut Holzhey bilanziert, dass der eigentliche Erfolg der VAUZ in dieser ersten Phase darin besteht, «dass der Mittelbau eine Stimme bekam. Langsam machte sich diese Stimme bemerkbar.»⁴⁶ Die in zahlreichen Vernehmlassungen zu unipolitisch wichtigen Vorlagen bis heute eingebrachten Kritikpunkte der VAUZ werden geschätzt und ernst genommen. Die «harte Knochenarbeit»⁴⁷ der Interessenvertretung zahlt sich aus. Als 1991 eine weitere Änderung des Unterrichtsgesetzes angenommen wird, angestossen durch eine Einzelinitiative, die von studentischer Seite vorangetrieben worden ist, können Studierende, Mittelbau und Privatdozierende schliesslich auch bei Berufungen und Beförderungen mitentscheiden.⁴⁸ Damit ist der Mittelbau in allen wesentlichen unipolitischen Geschäften mitspracheberechtigt. In diesem Bereich lässt sich die Arbeit der VAUZ als vollumfänglich erfolgreich bilanzieren.

Adäquate Anstellungsbedingungen

Die Verbesserung der Anstellungsbedingungen des Mittelbaus steht seit der Gründung 1968 auf der Prioritätenliste der VAUZ, auch über das 50-Jahre-Jubiläum hinaus. Salär, Aufgabenprofil sowie Anstellungsdauer bieten immer wieder Anlass zu Diskussionen.

1968 steht die Anerkennung der wichtigen Funktion des Mittelbaus im Zentrum,⁴⁹ zum einen durch die oben erwähnte Mitsprache, zum andern durch eine bessere Entlohnung und Zeit für die eigene wissenschaftliche Qualifikation im Rahmen der Anstellung. Denn nebst dem substanziellen Wachstum des Mittelbaus verändert sich auch das Aufgabenprofil von ursprünglich vorwiegend administrativen Aufgaben hin zu anspruchsvollen Lehr- und Beratungsaufgaben.

Eine **Gehaltserhöhung** lässt sich – auch aufgrund der damaligen komfortablen finanziellen Situation der Universität – anfangs erstaunlich einfach realisieren, was ein wesentliches Moment des Auftriebs für die Entwicklung der VAUZ ist, wie sich Helmut Holzhey im Interview erinnert.⁵⁰ 1991, im Rahmen der strukturellen Besoldungsrevision mit dem Ziel, die Löhne der kantonalen Angestellten entsprechend ihrer Anforderungen 30 Lohnklassen zuzuordnen, werden die Assistentenlöhne nochmals leicht nach oben korrigiert. Doch die gleichzeitige Einschränkung der Beförderungsmöglichkeiten und die Einführung einer periodischen Leistungs-

⁴⁵ Herkenrath 1983, S. 186.

⁴⁶ Interview mit Helmut Holzhey in Kessler 2016, S. 42.

⁴⁷ VAUZ Bulletin 1981, S. 1.

⁴⁸ Vgl. VAUZ Bulletin 1991, S. 12.

⁴⁹ Vgl. VAUZ Informationen 1977, S. 2. Dass der Mittelbau öffentlich kaum wahrgenommen und anerkannt wird, zeigt sich auch in den spärlichen Zeitungsartikeln zum Mittelbau; die Studierenden der Universität Zürich haben hingegen ein eigenes Dossier im Sozialarchiv.

⁵⁰ Vgl. Interview mit Helmut Holzhey in Kessler 2016, S. 44.

bewertung führen letztlich zu einer ambivalenten Beurteilung.⁵¹ Die VAUZ kritisiert die Kopplung von Mitarbeiterbeurteilung und Besoldung. Gespräche sollen unabhängig von der Besoldungsfrage durchgeführt werden.⁵² Obwohl ein Grossteil des Mittelbaus eine Verbesserung der Besoldung erfährt, kommen die Löhne nicht an das von der VAUZ geforderte Niveau für entsprechende Arbeit und Qualifikation in der Privatwirtschaft⁵³ heran – oder an das von Mittelschullehrenden, die zwei bis fünf Lohnklassen höher eingestuft sind, obwohl sie von Mittelbauangehörigen ausgebildet werden. Im Bereich der Oberassistentierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden wird die Höhereinstufung zudem mit der Verpflichtung zu unbezahlten Lehraufträgen – die bis anhin separat entlohnt wurden – verknüpft, was die Lohnerhöhung wieder neutralisiert. 1995 wird die Lohnrevision in der Broschüre «Hochschule zwischen Sparzwang und Investitionsbedarf» der VAUZ genauer analysiert: Insbesondere die Sistierung des jährlichen Stufenanstiegs als Sparmassnahme in den Folgejahren führt sogar eher zu einer Verschlechterung der finanziellen Lage des Mittelbaus, der (bis heute) in untere Erfahrungsstufen eingeteilt wird. Angesichts der nicht gewährten Anpassung der Löhne an die Teuerung berechnet die VAUZ gar einen finanziellen Rückstand der Mittelbauangestellten von 11 bis 13 Prozent.⁵⁴

Erfolgreicher sind die Bemühungen der VAUZ um bessere **Sozialleistungen** sowie weitere **Benefits**: Der bereits 1968 gestellten Forderung nach Schaffung einer Assistentenversicherungskasse⁵⁵ wird 1974 entsprochen. Über diese und zahlreiche weitere Angebote informiert die VAUZ 1977: Der Mittelbau kann der Krankenkasse beider Hochschulen zu Vorzugsbedingungen beitreten, Geld für Kongressbesuche, Stipendien oder Forschungsbeiträge beantragen, an Angeboten des akademischen Sportverbands teilnehmen, sich mit der Assistentenlegi in den Mensen zu Studierendenpreisen verpflegen sowie die Betreuung der Kinder in der Uni-Kindertagesstätte der Studentenschaft in Anspruch nehmen.⁵⁶ Durch kontinuierliche Erweiterung ihrer Dienstleistungen unterstützt die VAUZ den Mittelbau auch in anderen Belangen, etwa durch die seit 1984 angebotene kostenlose Rechtsauskunft, eine Broschüre zu Berufungsverfahren für Mittelbauvertretende in Berufungskommissionen sowie 1999 einen Tagungsfond für Kongressbeiträge.⁵⁷

Einen langen Atem braucht die VAUZ für die Realisierung ihrer Forderung nach **Zeit für die eigene wissenschaftliche Qualifikation** im Rahmen der Anstellung. Obwohl die «Durchführung privater wissenschaftlicher Arbeit während der Arbeitszeit»⁵⁸ bereits im damals gültigen «Assistentenreglement» von 1950 fest-

⁵¹ Vgl. VAUZ Bulletin 1991, S. 2-5.

⁵² Vgl. VAUZ Bulletin 1992, S. 9-11.

⁵³ Vgl. VAUZ Bulletin 1991, S. 2, Tätigkeitsbericht des VAUZ-Vorstands 1990/91.

⁵⁴ Vgl. VAUZ (Hg.) 1995, S. 47-49.

⁵⁵ Vgl. Bütler 1968, S. 17.

⁵⁶ Vgl. VAUZ Informationen 1977, S. 12-27.

⁵⁷ Vgl. Schlepfer 2000, S. 8 f.

⁵⁸ Vgl. Brändli 1993, S. 9.

gehalten ist, führt die steigende Arbeitsbelastung und Verantwortung seit den 1960er-Jahren – auch durch die massive Zunahme der Studierendenzahl – dazu, dass die gesamte Arbeitszeit des Mittelbaus für Lehre und Betreuung von Studierenden und für Unterstützung der Professuren beansprucht wird.⁵⁹ Die Qualifikationsarbeit wird quasi zum «Privatvergnügen».

Um diese Situation zu verändern, wird 1975 auf Initiative der VAUZ eine Kommission für Assistentenfragen gegründet, die sich mit der Anpassung des Reglements für Assistierende sowie mit der Ausarbeitung eines Modells zur Förderung des akademischen Nachwuchses beschäftigt. 1976 wird das neue Reglement, das die wissenschaftliche Qualifikation als integralen Bestandteil der Mittelbaustelle bestimmt, der Erziehungsdirektion – nach einem Vernehmlassungsverfahren in den Fakultäten – vorgelegt. Das vorgelegte Modell zur Förderung des akademischen Nachwuchses sieht befristete Anstellungen von Assistierenden auf drei Jahre vor, mit Verlängerungsmöglichkeit auf weitere drei Jahre – was bis heute die Regel ist – sowie den Ausbau des «oberen Mittelbaus», um diesen Anstellungsbeschränkungen entgegenzuwirken.⁶⁰

Der Regierungsrat hat aber andere Vorstellungen und erlässt 1986 ein neues «Assistentenreglement», das die von der Kommission für Assistentenfragen erarbeiteten Empfehlungen ignoriert, statt zur Verbesserung zur Verschlechterung der Situation des Mittelbaus führt und den in der Praxis bereits erfolgten Abbau rechtlich nun noch verankert: Die eigene wissenschaftliche Arbeit wird aus dem Pflichtbereich der Tätigkeiten der Assistierenden explizit ausgeschlossen. Nur unter besonderen Bedingungen – wenn das Thema der Promotion oder Habilitation Teil der Forschung des Instituts ist – können Assistierende einen Drittel ihrer Arbeitszeit dafür einsetzen. Daraus resultiert eine massive Verschlechterung gegenüber der «Dienstordnung für die Seminarassistenten» von 1951, die noch bis zu 50 Prozent für die eigene wissenschaftliche Forschung vorsah und Assistenzen explizit als Förderstellen für den akademischen Nachwuchs bestimmte.⁶¹

Die Kritik am Reglement ist entsprechend vehement.⁶² Der damalige Rektor der Universität Zürich, Gerold Hilty, spricht von einem «bedauerlichen Rückschritt»⁶³ bezüglich Förderung des akademischen Nachwuchses. Sebastian Brändli, damaliger VAUZ-Präsident, bezeichnet das neue Reglement als regelrecht «wissenschaftsfeindlich»,⁶⁴ als Beleg dafür, dass der Kanton als Träger der Universität mit der Nachwuchsförderung überfordert ist und die Aufgabe dem Bund überlässt.⁶⁵ Die VAUZ wendet sich 1988 mit einer Resolution und Stellungnahme zur Situation des Mittelbaus sowohl an die Presse wie an Universitätsleitung und Regierungs-

⁵⁹ Vgl. Hilty 1993, S. 13.

⁶⁰ Vgl. Herkenrath 1983, S. 191 sowie Hilty 1993, S. 10-14.

⁶¹ Vgl. Hilty 1993, S. 10-14.

⁶² Vgl. Brändli 1993, S. 9.

⁶³ Vgl. Hilty 1993, S. 13.

⁶⁴ VAUZ Bulletin 1987, S. 1.

⁶⁵ Vgl. Brändli 1993, S. 9.

rat. Sie warnt vor einer längerfristigen Sparpolitik und formuliert drei klare Forderungen: mehr Stellen für den Mittelbau, ein grösseres Lehrauftragskontingent, Rücknahme des neuen Assistentenreglements. Die Presse zeigt grosses Interesse und berichtet über die Forderungen der VAUZ.⁶⁶ Auch die Universitätsleitung lädt die VAUZ zu einem Gespräch ein. Die Erziehungsdirektion hingegen nimmt das Schreiben bloss zur Kenntnis. 1992 gründete die VAUZ eine «Arbeitsgruppe für Mittelbaupolitik und akademische Nachwuchsförderung».⁶⁷ Ziel der Arbeitsgruppe ist es, mit einem «Konzept eines differenzierten Mittelbaus die Anstellungsbedingungen des universitären Mittelbaus attraktiver und die Universität als Gesamtes leistungsfähiger»⁶⁸ zu machen. Das Konzept überzeugt Erziehungsdirektor Alfred Gilgen zwar nicht, es fliesst aber in die Stellungnahme der VAUZ zum Entwicklungsplan 1990–1995 der Universität ein.⁶⁹ Mit Annahme des neuen Universitätsgesetzes 1998 wird die eigene wissenschaftliche Arbeit wieder expliziter Teil der Anstellung.⁷⁰

Eine substanzielle **Erhöhung der Mittelbaustellen** zwischen 2000 und 2006 mildert die erneute Mehrbelastung des Mittelbaus, die der Strukturwandel durch die Bologna-Reform – mit Einführung gestufter Studiengänge für Bachelor, Master und Doktorat sowie Punktesystem (European Credit Transfer and Accumulation System, ECTS) – mit sich bringt,⁷¹ wie Tanja Wirz in ihrem Beitrag 2008 betont:

Den Assistierenden von heute wiederum bringt der Strukturwandel reichlich Mehrarbeit: Studienreglemente müssen erarbeitet, zusätzliche Prüfungen abgehalten werden. Auf der anderen Seite wurde die Anzahl Mittelbaustellen zwischen 2000 und 2006 stark erhöht, dies oft in Kombination mit neuen Lehrstühlen. Auch das Betreuungsverhältnis zwischen Assistierenden und Studierenden hat sich deutlich verbessert.⁷²

Schliesslich werden durch die **Einführung des Rahmenpflichtenhefts für Nachwuchsforschende** im Januar 2005 Aufgaben, Rechte und Pflichten einer Assistenzstelle verbindlich bestimmt: Mindestens 40 Prozent des Pensums stehen für die eigene Qualifikationsarbeit zur Verfügung, maximal 50 Prozent für die Lehre sowie weitere Aufgaben zur Weiterqualifizierung im Rahmen einer akademischen Karriere.⁷³ Zu beobachten bleibt künftig, ob der Mittelbau die mindestens 40 Prozent Forschungszeit für seine Qualifikation auch tatsächlich zur Verfügung hat.

⁶⁶ Wehrli 1988, S. 53.

⁶⁷ Vgl. VAUZ Bulletin 1992, S. 12–14.

⁶⁸ VAUZ Bulletin 1992, S. 12. Vgl. auch VAUZ Archiv 1993, Arbeitsgruppe Mittelbaupolitik.

⁶⁹ Vgl. VAUZ Archiv 1989, Vorstand, S. 7–22. Dort findet sich auf der Einladung zur Vorstandssitzung die Beurteilung des Gesprächs (S. 8), der Brief an den Regierungsrat (S. 11 f.) sowie das Konzept zum Mittelbau innerhalb der Stellungnahme zum Entwicklungsplan (S. 13–22).

⁷⁰ Vgl. VAUZ Bulletin 1998, S. 24.

⁷¹ Vgl. VAUZ Archiv 2003, Umsetzung Bologna-Prozess, sowie Müller 2012, S. 11–13. In dieser Arbeit werden die ersten Jahre der Umsetzung der Bologna-Reform für das gesamtschweizerische System beschrieben und erklärt.

⁷² Wirz 2008, S. 108.

⁷³ Vgl. Universität Zürich, Erweiterte Universitätsleitung, Reglement über die Rahmenpflichtenhefte 2003.

Nachwuchsförderung und akademische Laufbahnplanung

Mit der Annahme des neuen Universitätsgesetzes 1998 wird nicht nur die eigene wissenschaftliche Arbeit wieder explizit Teil der Anstellung, sondern auch die Pflicht zur Nachwuchsförderung als zentrale Aufgabe der Universität festgeschrieben.⁷⁴ Die Gestaltung der akademischen Laufbahn von der Doktoratsausbildung über die Postdoc-Phase bis hin zu einer Assistenzprofessur und festen wissenschaftlichen Anstellung gerät somit in den Fokus.

Die VAUZ setzt sich mit Verve für Verbesserungen der Laufbahnförderung ein und verlangt im Vernehmlassungsverfahren 2000 zur Bologna-Reform, zwingend auch die **Doktoratsstufe** einzubeziehen. Es genüge nicht, sich nur auf die konkrete Umsetzung auf Bachelor- und Masterstufe zu konzentrieren und für die Doktoratsstufe lediglich zu formulieren, die Ausgestaltung dieser Stufe sei von den jeweiligen Universitäten festzulegen. Es sei unabdingbar, auch Doktorierenden eine Kompatibilität und Vergleichbarkeit ihrer Abschlüsse in einem gemeinsamen europäischen Hochschulraum zu garantieren, wie das die Bologna-Reform für Bachelor- und Masterabschlüsse anstrebe.⁷⁵ Die Schweizerische Universitätskonferenz geht jedoch nicht auf diesen Kritikpunkt ein und bleibt bei der Formulierung, dass Umfang und Ausgestaltung der Doktoratsstufe «von jeder Universität unabhängig festgelegt wird».⁷⁶ In ihre Richtlinien nimmt sie den kritisierten Passus aber auf. Nach Implementierung der gestuften Bachelor- und Masterstudiengänge mit neuen Studienordnungen 2006 nimmt sich die Universität Zürich auch der Reform der Doktoratsstufe an, mit Einführung von ECTS-Punkten und Einbindung der Doktorierenden in Graduiertenschulen.⁷⁷ Franz Mauelshagen, damaliger VAUZ-Präsident, erwähnt 2007 in seiner Rede zum Dies academicus, dass diese Neuerung zwar durchaus diskussionswürdig sei, aber auch zur Verlängerung und Verringerung der Promotionsabschlüsse führen könne, «wenn den Doktorierenden nicht die Möglichkeit geboten wird, sich verstärkt auf ihre Promotion zu konzentrieren»,⁷⁸ wie das an US-amerikanischen Spitzenuniversitäten wie Harvard, Yale, Berkeley oder Princeton der Fall sei, auf die gerne als Vorbilder Bezug genommen werde.

Heute sind Graduiertenschulen an der Universität Zürich etabliert. An der Philosophischen Fakultät startet die Graduiertenschule für Doktorierende anfangs 2019 – organisiert in Fächergruppen – im Anschluss ans 50-Jahre-Jubiläum der VAUZ.⁷⁹ Mit gezielten Förder- und Betreuungsangeboten sowie einem breiten fächergruppenspezifischen Angebot für Doktorierende wird die Verbesserung der Ausbildung und Verkürzung der Qualifikationsphase verfolgt.

⁷⁴ Vgl. VAUZ Bulletin 1998, S. 24.

⁷⁵ Vgl. VAUZ Archiv 2003, Umsetzung Bologna-Prozess.

⁷⁶ Schweizerische Universitätskonferenz 2003, Bologna-Richtlinien, Artikel 1.

⁷⁷ Vgl. Universität Zürich, Jahresbericht 2006, S. 24; Werner 2009.

⁷⁸ Mauelshagen 2007, S. 4 f.; Universität Zürich, Jahresbericht 2007, S. 58.

⁷⁹ Vgl. <https://www.phil.uzh.ch/de/studium/doktorat.html> [Stand: 14.03.21].

Zudem wird bereits 2001 mit dem Forschungskredit ein universitäres Förderinstrument für Nachwuchskräfte geschaffen, das es Doktorierenden wie Postdocs erlaubt, selbstständig Fördergelder für ihre Forschungsprojekte zu beantragen. Dies eröffnet einigen die Möglichkeit, sich ausschliesslich ihrer Promotion zu widmen.

Mit der Reform der Doktoratsphase ist der erste Schritt einer erfolgreichen Laufbahngestaltung gemacht. Aber insbesondere in der **Postdoc-Phase** gewinnt die akademische Laufbahnplanung an Bedeutung.⁸⁰ Denn die Postdoc-Phase ist von grossen Unsicherheiten geprägt,⁸¹ sind doch nicht nur Professuren, sondern generell unbefristete Stellen an den Universitäten nach der Postdoc-Phase rar.⁸² Manche talentierte Nachwuchsforschende – darunter besonders viele Frauen – entscheiden sich aufgrund dieser Planungsunsicherheiten gegen eine akademische Laufbahn. Auch die Vereinbarkeit von Karriere und Familie erweist sich in dieser – auch von einem zunehmenden Mobilitätsdesiderat geprägten – Phase als schwierig. Eine gute, chancengleiche Nachwuchsförderung, so die VAUZ, setzt also auch eine gewisse Planungssicherheit voraus: «Statt befristeter Qualifikationsstellen [...] sollten nach angelsächsischem Vorbild Dauerstellen eingerichtet werden, die ein schrittweises Vorankommen erlaubten», fordert etwa VAUZ-Präsident Franz Maelshagen 2007.⁸³ Gerade gegenwärtig werden wieder an allen Schweizer Hochschulen im Mittelbau Unterschriften gesammelt für die «Nationale Petition zur Beendigung der Prekarität an Schweizer Hochschulen». Gefordert wird auch hier – nebst einer Reduktion projektorientierter Forschungsmittel zugunsten einer höheren Grundfinanzierung der Hochschulen – insbesondere «die Umwandlung von bisher befristeten Stellen».⁸⁴ Feste Stellen nach der Promotion für Lehre und Forschung, wie es sie auch in der Romandie als «Maître d'enseignement et de recherche» (MER) gibt, würden «die Karrieremöglichkeit für Jungforscher entscheidend erweitern und ihr Potenzial der Schweizer Forschung sichern».⁸⁵

Die Forderung nach Schaffung von mehr permanenten Stellen für Mittelbauangehörige stellt die VAUZ bereits 1983 im Gefolge einer Umfrage zur Situation des Mittelbaus an der Universität Zürich, die sie anlässlich ihres 25-Jahre-Jubiläums durchführt. Ihre Ergebnisse sind: unzureichende Anstellungsverhältnisse mit vielen unbezahlten Überstunden, fehlende Nachwuchsförderung sowie unsichere Berufsperspektiven. Die Forderung nach mehr Planungssicherheit und mehr festen Stellen bleibt bis heute Desiderat, wie die beiden VAUZ-Co-PräsidentInnen Oriana Schällibaum und Georg Winterberger an ihrer humoristischen Standes-

⁸⁰ Vgl. Wirz 2008, S. 107 f.

⁸¹ Vgl. Universität Zürich, Jahresbericht 2007, S. 58.

⁸² Vgl. Maelshagen 2007.

⁸³ Werner 2006.

⁸⁴ Meili 2020. Vgl. auch <https://www.petition-academia.ch/de/start/> [Stand: 29.11.2020].

⁸⁵ Ebd.

rede zum 50-Jahre-Jubiläum am Dies academicus vom 28. April 2018 verdeutlichen.⁸⁶

Dennoch werden auch wichtige Weichen für eine gezielte Laufbahnförderung gestellt. Der 2008 neu gewählte Rektor Andreas Fischer erklärt die Nachwuchsförderung zur Kernaufgabe seiner Amtszeit.⁸⁷ Die «Arbeitsgruppe universitäre Laufbahnen» wird gebildet. Sie präsentiert 2009 ein Konzept zur Gestaltung der universitären Laufbahn und zur Stärkung der Nachwuchsförderung. Die Laufbahn orientiert sich an den Qualifikationsstufen Doktorat, Postdoc und Assistenzprofessur. Die Anstellungen sollen etappiert und die Qualifikationszeiten verkürzt werden. Voraussetzungen für die **Assistenzprofessur** sind Forschungs- und Lehrerfahrung nach dem Doktorat sowie – je nach Fakultät – die Habilitation. Die Beförderungskriterien sollen transparent sein. Eine stufengerechte Betreuung und eine gezielte Laufbahnberatung sollen gewährleistet sein. Und schliesslich soll auch eine unbefristete Anstellung von wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Abteilungsleitenden nach dem Doktorat möglich sein.⁸⁸

Die VAUZ unterstützt die Orientierung an den Qualifikationsstufen und stimmt einer grundsätzlichen Befristung der Qualifikationsstellen zu, kritisiert aber die Verkürzung der Qualifikationszeiten.⁸⁹

Zusammen mit der UniFrauenstelle gibt die VAUZ 2008 eine Nummer des Magazins «universelle» mit Denkanstössen für eine nachwuchs- und gleichstellungsfördernde Personalpolitik heraus.⁹⁰ Hans-Ulrich Rüegger formuliert in seinem Beitrag unter dem Titel «Exzellenz und Chancengleichheit» drei Punkte für eine erfolgreiche Nachwuchsförderung: erstens eine frühere Auswahl und gezieltere Förderung der Nachwuchsforschenden, wobei auch nicht akademische Weiterbildungen angeboten werden sollten, die eine Karriere ausserhalb der Universität ermöglichen; zweitens eine Differenzierung akademischer Positionen, um Perspektiven an der Universität zu eröffnen; sowie drittens eine international kompetivere, attraktivere und fachspezifischere Laufbahngestaltung.⁹¹

Die 2009 veröffentlichte gesamtschweizerische Befragung zur Lage des Mittelbaus der Schweizer Vereinigung des Mittelbaus actionuni kommt zu einem ähnlichen Schluss: Die Attraktivität des Forschungsstandorts Schweiz muss gesteigert, die Rekrutierung der Nachwuchskräfte muss verbessert, die Chancengleichheit muss erhöht und die Karrieremöglichkeiten müssen inner- und ausseruniversitär durch neue Stellenmodelle an der Universität optimiert werden.⁹²

⁸⁶ Schällibaum/Winterberger 2018.

⁸⁷ Vgl. Universität Zürich, Jahresbericht 2008, S. 13.

⁸⁸ Vgl. VAUZ Archiv 2009, Konzept universitäre Laufbahnen.

⁸⁹ Vgl. VAUZ Archiv 2009, Vernehmlassungsantwort Akademische Laufbahnen.

⁹⁰ Vgl. Maurer/Maueshagen/Zimmermann (Hg.) 2008.

⁹¹ Vgl. Rüegger 2008, S. 84.

⁹² Vgl. Young/Curty/Hirt 2009, S. 73–75.

Im April 2010 schliesslich werden die vorgeschlagenen Massnahmen der «Arbeitsgruppe akademische Laufbahnen» zur Stärkung der Nachwuchsförderung an der Universität Zürich verabschiedet. Zu den Massnahmen zählen unter anderem:

- finanzielle Unterstützung der Fakultäten bei der Errichtung von Assistenzprofessuren und Mentoringprojekten für junge Forschende,
- Laufbahnberatung durch die Career Services der Universität,
- Verkürzung der Qualifikationszeit bis zur Assistenzprofessur (hier werden aber die Forderungen der VAUZ, auf eine Verkürzung der Qualifikationsphasen zu verzichten sowie die Anstellungszeit aufgrund familiärer Aufgaben bei Bedarf verlängern zu können, berücksichtigt),
- Prüfung der Einführung von Assistenzprofessuren mit Tenure Track in allen Fakultäten,
- Ausarbeiten eines klinisch orientierten Konzepts für die akademische Laufbahn in medizinischen Bereichen.⁹³

2011 werden im Rahmen des Jubiläums des Schweizerischen Nationalfonds ebenfalls Veranstaltungen zur Nachwuchsförderung durchgeführt und Massnahmen zur Verbesserung der Situation des Mittelbaus erörtert.⁹⁴ Ein Bericht des Schweizerischen Wissenschafts- und Innovationsrats von 2013 zeigt auf, dass die Schweiz im Vergleich zu anderen Ländern vor allem bei der Schaffung von unbefristeten Stellen im Mittelbau noch viel Aufholbedarf hat.⁹⁵

2014 formuliert die Universität Zürich in ihren strategischen Zielen 2020, was sie für die Nachwuchsförderung zu tun gedenkt: Der Graduate Campus für die (Post-) Doktorierenden soll ausgebaut, die Vereinbarkeit von Karriere und Familienarbeit soll verbessert und die Anzahl Assistenzprofessuren soll erhöht werden, mit und ohne Tenure Track.⁹⁶ Bereits 2001 werden an der Universität Zürich Assistenzprofessuren geschaffen,⁹⁷ wobei für eine gezielte Nachwuchsförderung insbesondere Assistenzprofessuren mit Tenure Track Erfolg versprechend sind, also befristete Assistenzprofessuren, die nach einer erfolgreichen Evaluation nach sechs Jahren in eine ausserordentliche und später ordentliche Professur überführt werden.

Der von 2011 bis 2017 amtierende Co-Präsident der VAUZ Wolfgang Fuhrmann erklärt die wachsame Beobachtung und Begleitung dieser geplanten Rahmenbedingungen der Nachwuchsförderung zu den wichtigen künftigen Aufgaben der VAUZ.⁹⁸

⁹³ Vgl. VAUZ Archiv 2010, Nachwuchsförderung.

⁹⁴ Vgl. Matter 2012.

⁹⁵ Vgl. Schweizerischer Wissenschafts- und Technologierat 2013, S. 21 f.

⁹⁶ Universitätsleitung UZH (Hg.), Strategische Ziele 2020, S. 23–25.

⁹⁷ Vgl. Universität Zürich, Jahresbericht 2001, S. 20 f.

⁹⁸ Vgl. Kessler 2016, S. 42, Interview mit Wolfgang Fuhrmann.

Der Mittelbau der Universität Zürich ist noch nicht fertig gebaut

Ein langjähriges Anliegen der VAUZ ist die Professionalisierung der Strukturen der unipolitischen Mittelbauvertretung, da die Milizform, so VAUZ-Co-Präsident Wolfgang Fuhrmann, an Grenzen stösst. Es erweist sich als zunehmend schwierig, engagierte Mittelbauangehörige für die aufwendige unipolitische Interessenvertretung zu gewinnen. Der Druck auf die Qualifikationsphase ist hoch, akademische Qualifikation, Lehre, Betreuung, oft auch Kinderbetreuung und unipolitische Gremienarbeit lassen sich schwer vereinbaren. Daher setzt sich die VAUZ in den Jahren des Co-Präsidiums von Wolfgang Fuhrmann und Georg Winterberger erfolgreich für entsprechende strukturelle Anpassungen ein. Der 2014 erfolgte Ausbau der Geschäftsstelle der VAUZ sowie die Unterstützung des arbeitsintensiven VAUZ-Präsidiums durch Ressortverantwortliche (für Hochschulpolitik, Nachwuchsförderung, Events und Kommunikation) sind wichtige Schritte in diese Richtung.⁹⁹ Mit verbesserter Sichtbarkeit, neuem zweisprachigem Internetauftritt in Englisch und Deutsch und zahlreichen Events für Mittelbauangehörige, auch in Zusammenarbeit mit dem Graduate Campus und der AVETH, gelingt es der VAUZ, ihre Mitgliederzahlen zu steigern.¹⁰⁰ Durch den Beitritt zur actionuni, dem Netzwerk der Schweizer Mittelbauvereinigungen, kann zudem die nationale Vernetzung gestärkt werden.¹⁰¹ Die VAUZ formuliert als Desiderat die finanzielle Unterstützung der Mittelbauvertretungen: «Dass die nationale Mittelbauvertretung [...] mit mehreren zehntausend Angehörigen keine Geschäftsstelle hat, ist ein Trauerspiel.»¹⁰²

Seit 2014 beschäftigt die VAUZ die **Neudefinition der Stände**,¹⁰³ die 2020, zwei Jahre nach dem 50-Jahre-Jubiläum, in Kraft treten und grosse Auswirkungen auf die VAUZ haben wird. Denn es ist eine Aufteilung des Mittelbaus in Nachwuchsforschende und fortgeschrittene Forschende und Lehrende geplant, was die VAUZ unterstützt.¹⁰⁴ Die Nachwuchsforschenden und fortgeschrittenen Forschenden und Lehrenden sind mit je unterschiedlichen Problemen beschäftigt und verfolgen unterschiedliche Interessen, sind doch die fortgeschrittenen Forschenden und Lehrenden – mit Ausnahme der externen Lehrenden – meist fest angestellt. Eine Aufteilung erlaubt sowohl gegenseitige Unterstützung wie Wahrung der je standesspezifischen Interessen. Tatsächlich stellt bereits der erste VAUZ-Präsident Helmut Holzhey fest, «wie funktional-heterogen der Mittelbau war, den die VAUZ vertreten sollte: nicht nur Oberassistenten und Assistenten, auch wissenschaftliche Mitarbeiter und vor allem Ober- und Assistenzärzte mit je spezifischen Interessenlagen und Anstellungsbedingungen» gehören dazu. Auch daher, so Holzhey,

⁹⁹ Vgl. Universität Zürich, Jahresbericht 2014, S. 58; Fuhrmann/Winterberger 2015, Retraite.

¹⁰⁰ Vgl. Universität Zürich, Jahresberichte 2010, S. 51, 2011, S. 56 und 2014, S. 58.

¹⁰¹ Vgl. Universität Zürich, Jahresbericht 2012, S. 58.

¹⁰² Vgl. Kessler 2016, S. 41, Interview mit Wolfgang Fuhrmann.

¹⁰³ Vgl. Universität Zürich, Jahresbericht 2015, S. 56.

¹⁰⁴ Stöcklin 2014, S. 10; vgl. auch Kessler 2016, S. 41, Interview mit Wolfgang Fuhrmann.

gestaltete sich damals die «Einbürgerung der neu gegründeten Vereinigung in der Universität [...] langwierig».¹⁰⁵

Die VAUZ setzt sich aber dezidiert für eine gemeinsame Vertretung der beiden neuen Stände ein.¹⁰⁶ In ihrer Stellungnahme vom 28. Januar 2015 plädiert sie für die Beibehaltung des Mittelbaubegriffes und die Eigenständigkeit des Mittelbaus in der Lehre.¹⁰⁷ Beides bleibt gewährleistet, trotz mittlerweile realisierter getrennter Vertretung des Mittelbaus. Denn die VAUZ und die PD-Vereinigung führen im Jubiläumsjahr 2018 gemeinsam eine Befragung unter ihren Ständemitgliedern durch, um das Interesse an einer gemeinsamen Vertretung zu eruieren. Die Mehrheit der Privatdozierenden und Mittelbauangehörigen spricht sich für zwei getrennte Vereinigungen aus.

Mit Inkrafttreten des teilrevidierten Universitätsgesetzes 2020 werden die bisherigen Stände der Studierenden, des Mittelbaus und der Privatdozierenden in eine neue Ständeordnung überführt. Neu engagieren sich – nebst den Professuren – vier Stände in universitären und fakultären Gremien:

- Studierende
- Wissenschaftlicher Nachwuchs (WNW): Doktorierende, Postdocs, Assistierende und Oberassistenten mit befristeter Anstellung
- Fortgeschrittene Forschende und Lehrende (FFL): wissenschaftliche Mitarbeitende (mit oder ohne Promotion und Habilitation) mit unbefristeter Anstellung sowie privatrechtlich angestellte Lehrende
- Neu kommt als vierter Stand jener des administrativen und technischen Personals (ATP) hinzu, das dank jahrelangen Bemühungen des Vereins für Infrastrukturpersonal (VIP) nun ebenfalls in den (meisten) universitären Gremien vertreten ist.

Die VAUZ vertritt somit neu seit dem 52. Jahr ihrer Gründung die Interessen der akademischen Nachwuchsforschenden und benennt sich – unter gleichbleibendem Akronym – in «Vereinigung Akademischer Nachwuchs der Universität Zürich» um. Für den Stand der fortgeschrittenen Forschenden und Lehrenden wird die «Vereinigung der fortgeschrittenen Forschenden und Lehrenden» (VFFL) gegründet, sie engagiert sich neu für wissenschaftliche Mitarbeitende, die bis anhin Teil der VAUZ waren.

So lässt sich an der veränderten Benennung unter gleichbleibendem Akronym VAUZ auch die Geschichte ihrer Ständevertretung ablesen: 1968 steht das Akronym zunächst für «Vereinigung der Assistenten der Universität Zürich», der Begriff «Assistierende» erweist sich im Laufe der Jahre als zu eng. 2003 wird das Akronym umfassender und steht für «Vereinigung akademischer Mittelbau der Univer-

¹⁰⁵ Holzhey 1993, S. 4.

¹⁰⁶ Stöcklin 2014, S. 10; vgl. Kessler 2016, S. 41, Interview mit Wolfgang Fuhrmann.

¹⁰⁷ Vgl. Fuhrmann/Winterberger 2015, Neudefinition der Stände.

sität Zürich», und mit der neuen Ständeordnung schliesslich wird es spezifischer für «Vereinigung Akademischer Nachwuchs der Universität Zürich».

Der langjährige Wunsch, dass alle Mittelbauangehörigen automatisch VAUZ-Mitglieder werden, wie das ab 1971 vorübergehend einmal der Fall war und wie das für den Stand der Studierenden als öffentlich-rechtliche Körperschaft gilt, wird sich auch mit der Spezifizierung auf Nachwuchsforschende nicht erfüllen. Aufgrund staatsrechtlicher Bedenken, die eine juristische Abklärung ergeben habe, so Rektor Michael Hengartner im Begleitschreiben zur Vernehmlassung der Neudefinition der Stände im Oktober 2014, werde «davon abgesehen, für die [neuen] Stände [...] öffentlich-rechtliche Körperschaften zu bilden».¹⁰⁸

Der Mantelbegriff «Mittelbau», für dessen Beibehaltung sich die VAUZ stark gemacht hat und der im Universitätsgesetz verankert bleibt, umfasst auch ab 2020 weiterhin alle wissenschaftlichen Angestellten, also WNW und FFL. Viel wurde für den Mittelbau erreicht in den 50 Jahren. Als *pièce de résistance* erweist sich die seit vielen Jahren geforderte erhöhte Sicherheit in der Karriereplanung mit entsprechender Veränderung der Stellenstruktur, die auch in sämtlichen Reden der VAUZ-PräsidentInnen seit 2007 thematisiert wird und für die gerade gegenwärtig wieder auf nationaler Ebene eine Petition läuft. Der Mittelbau der Universität Zürich ist auch nach dem 50-Jahre-Jubiläum «noch nicht fertig gebaut».¹⁰⁹

¹⁰⁸ Universitätsleitung UZH 2014, Vernehmlassungsvorlage Neudefinition der Stände.

¹⁰⁹ Wirz 2008, S. 108, hat dies bereits 2008, anlässlich des 175-jährigen Jubiläums der Universität Zürich, für die VAUZ treffend formuliert.

Quellen- und Literaturverzeichnis

Brändli, Sebastian: In labiler Mittellage. Zur Geschichte des assistierenden Standes. In: Universität Zürich, Rektorat (Hg.): Der akademische Mittelbau. unizürich 5, 1993, S. 7-10.

Büttler, Hugo: Stellung und Aufgabe der Assistenten an der Universität Zürich. Gründung einer Assistentenvereinigung, in: Neue Zürcher Zeitung, Nr. 628, 11.10.1968, S. 15 f.

Fluder, Robert / Hildbrand, Thomas: Funktionswandel des Mittelbaus am Beispiel der Universität Zürich, Bern 1997 (Arbeitsdokument 3/1997 des Schweizerischen Wissenschaftsrats).

Führer, Julian: Braucht der Mittelbau eine Reform? Rede zum Dies academicus. 24.04.2010.

Fuhrmann, Wolfgang: The same procedure as every year! Was wäre, wenn nicht ...? Rede zum Dies academicus. 27.04.2013.
<https://www.vauz.uzh.ch/de/Archiv/archiv-1/archiv2013/redediesacademicus2013.html> [Stand 14.04.2023].

Fuhrmann, Wolfgang / Winterberger, Georg: Stellungnahme der Vereinigung akademischer Mittelbau der Universität Zürich (VAUZ) zur Vernehmlassung: Neudefinition der Stände. 28.01.2015. http://www.vauz.uzh.ch/politik/vernehmlassungen2014/stellungnahme_vauz_2015.pdf [Stand: 24.05.2016].

Fuhrmann, Wolfgang / Winterberger, Georg: VAUZ Retraite 2015. 25.06.2015.
<https://www.vauz.uzh.ch/de/Archiv/archiv-1/archiv2015/retraite2015.html> [Stand: 14.04.2023].

Herkenrath, Silvia: Die Geschichte der Assistentenschaft in den Jahren 1968-1980, in: Peter Stadler-Labhar (Hg.): Die Universität Zürich 1933-1983. Festschrift zur 150-Jahr-Feier der Universität Zürich, Zürich 1983, S. 181-193.

Hilty, Gerold: Die Welt der Wissenschaft auch im Ausland kennenlernen. Mittelbau und akademische Nachwuchsförderung. In: Universität Zürich, Rektorat (Hg.): Der akademische Mittelbau. unizürich 5, 1993, S. 10-14.

Holzhey, Helmut: Zwischen allen Stühlen. In: Universität Zürich, Rektorat (Hg.): Der akademische Mittelbau. unizürich 5, 1993, S. 4-6.

Kessler, Patrik: Die Geschichte der VAUZ. Die Chronologie und Bewertung der Geschichte der Vereinigung des akademischen Mittelbaus an der Universität Zürich. Bachelorarbeit zur Erlangung des akademischen Grades «Bachelor of Arts». Historisches Seminar Zürich. 2016. vgl. <https://www.vauz.uzh.ch/de/Archiv/archiv-1/Geschichte.html> [Stand: 29.07.2020].

Matter, Sylvie Fee: Folgen des SNF Jubiläumsanlasses zur Nachwuchsförderung. 05.10.2012. <https://www.vauz.uzh.ch/de/Archiv/archiv-1/2012/snfjubilaeum.html> [Stand: 14.04.2023].

- Mauelshagen, Franz:** Mittelbau in der Wissensgesellschaft. Rede zum Dies academicus. 28.04.2007. http://www.vauz.uzh.ch/archiv-1/archiv2000bis2010/FM_Dies-Rede_28.04.07.pdf [Stand: 24.05.2016].
- Maurer, Elisabeth / Mauelshagen, Franz / Zimmermann, Angela (Hg.):** Exzellenz und Chancengleichheit. Denkanstösse für die universitäre Nachwuchsförderung, Zürich 2008 (universelle. Beiträge zur Gleichstellung 8).
- Meili, Matthias:** Vergessene Helden. Petition für bessere Arbeitsbedingungen. In: NZZ am Sonntag, 29. November 2020, S. 55.
- Müller, Barbara:** Die Anfänge der Bologna-Reform in der Schweiz. Rekonstruktion, Kontextualisierung und Rezeption des hochschulpolitischen Prozesses aus akteurtheoretischer Perspektive, Bern 2012 (Bildungsgeschichte und Bildungspolitik 2).
- Rothenfluh, Thomas / Schön, Rosmarie:** Archiv 2000. Vernehmlassungsantwort zu gestuften Studiengängen (Bologna-Erklärung). 21.06.2000. <https://www.vauz.uzh.ch/de/Archiv/archiv-1/archiv2000/vna-studiengaenge> [Stand: 24.05.2016].
- Rüegger, Hans-Ulrich:** Perspektiven für Nachwuchskräfte. Andeutungen zu einem Handlungsbedarf. In: Maurer, Elisabeth / Mauelshagen, Franz / Zimmermann, Angela (Hg.): Exzellenz und Chancengleichheit. Denkanstösse für die universitäre Nachwuchsförderung, Zürich 2008 (universelle. Beiträge zur Gleichstellung 8), S. 82-86.
- Schällibaum, Oriana / Winterberger, Georg:** Standesrede zum 50 Jahre Jubiläum der VAUZ am Dies academicus. 28.04.2018. <https://www.50jahrevauz.uzh.ch/de/Programm/Dies-academicus-2018-.html> [Stand: 14.04.2023].
- Schlepfher, Thomas:** Protokoll der ordentlichen Mitgliederversammlung vom 27.01.2000, S. 8 f. https://www.uzh.ch/vauz/archiv/vauz2001/mv_2001/P_MV_000127.pdf [Stand: 24.05.2016].
- Schweizerische Universitätskonferenz:** Richtlinien der Schweizerischen Universitätskonferenz für die koordinierte Erneuerung der Lehre an den universitären Hochschulen der Schweiz im Rahmen des Bologna-Prozesses. Bologna-Richtlinien. 04.12.2003. <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20040878/index.html> [Stand: 30.05.2016].
- Schweizerischer Wissenschafts- und Technologierat:** Nachwuchsförderung für eine innovative Schweiz. Grundlagen für eine umfassende Förderung von Nachwuchskräften für Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft, Bern 2013 (SWTR Schrift 2/2013).
- Stöcklin, Stefan:** Mittelbau im Stress. In: Uni Journal 6, 2014, S. 9-11. https://www.vauz.uzh.ch/dam/jcr:000000000-5575-2a56-0000-000054b6111c/mittelbau_im_stress_uzh_journal_2014_6.pdf [Stand: 29.07.2020].

Universität Zürich, Erweiterte Universitätsleitung: Reglement über die Rahmenpflichtenhefte der Fakultäten für die Inhaberinnen und Inhaber von Qualifikationsstellen (Reglement Rahmenpflichtenhefte) 2003. [https://www.rud.uzh.ch/dam/jcr:3d51258c-f1fc-447f-9cd2-47852f996cc2/Reglement%20%C3%BCber%20die%20Rahmenpflichtenhefte%20der%20Fakult%C3%A4ten%20f%C3%BCr%20die%20Inhaberinnen%20und%20Inhaber%20von%20Qualifikationsstellen%20\(Rglement%20Rahmenpflichtenhefte\).pdf](https://www.rud.uzh.ch/dam/jcr:3d51258c-f1fc-447f-9cd2-47852f996cc2/Reglement%20%C3%BCber%20die%20Rahmenpflichtenhefte%20der%20Fakult%C3%A4ten%20f%C3%BCr%20die%20Inhaberinnen%20und%20Inhaber%20von%20Qualifikationsstellen%20(Rglement%20Rahmenpflichtenhefte).pdf) [Stand: 14.04.2023].

Universität Zürich: Jahresberichte 1968-2015.

Universität Zürich: Personaldaten 2018 (inkl. Vorjahresvergleich). <https://www.fi.uzh.ch/dam/jcr:33ba868e-eedd-47ac-9549-128976dffa5d/Das%20Wichtigste%20in%20K%C3%BCrze%202018.pdf> [Stand: 29.07.2020].

Universitätsgesetz (UniG). https://www.zh.ch/de/politik-staat/gesetze-beschluesse/gesetzessammlung/zhlex-ls/erlass-415_11-1998_03_15-1998_10_01-108.html [29.11.2020].

Universitätsleitung UZH: Vernehmlassungsvorlage zuhanden der Fakultäten, der Stände sowie des administrativen und technischen Personals. Neudefinition der Stände. 21.10.2014. http://www.vauz.uzh.ch/politik/vernehmlassungen2014/vernehmlassung_staende_neue_eul_2014.pdf [Stand: 01.06.2016].

Universitätsleitung UZH (Hg.): Strategische Ziele 2020, Zürich 2012.

VAUZ Archiv 1968, Gründung der VAUZ. https://www.vauz.uzh.ch/dam/jcr:5ea87966-211f-4af2-8e2e-cbe939701b20/Gr%C3%BCndung_1968.pdf [Stand: 29.07.2020].

VAUZ Archiv 1968, Stellungnahme der Assistentenvereinigung zum Vorentwurf vom 15. Juli 1968 zu einem Gesetz über die Universität Zürich. Entwurf des Vorstandes. 29.11.1968. <https://www.vauz.uzh.ch/dam/jcr:6ba1cfbb-bea6-4a3c-b9d7-2212fb6eda31/UG%2069.pdf> [Stand: 29.07.2020].

VAUZ Archiv 1989, Vorstand. <https://www.vauz.uzh.ch/de/Archiv/archiv-1/archiv1999.html> [Stand: 14.04.2023].

VAUZ Archiv 1993, Arbeitsgruppe Mittelbaupolitik. <https://www.vauz.uzh.ch/dam/jcr:66e1f0e5-4508-490c-8e30-ce1109ff5499/93.pdf>. [Stand 29.12.2020].

VAUZ Archiv 1997, Verband der Mittelbauvereinigung der Schweizer Hochschulen 1997. <https://www.vauz.uzh.ch/dam/jcr:b0cb4378-8b44-44dd-8053-18e4f72f79bd/VMSH97.pdf> [Stand: 21.12.2020].

VAUZ Archiv 2003, Stellungnahme der VAUZ zum Entwurf einer Richtlinie über die Umsetzung des Bologna-Prozesses an der Universität Zürich. 12.11.2003. <https://www.uzh.ch/vauz/Dokumente/Bologna-Stellungnahme.pdf> [Stand: 24.05.2016].

- VAUZ Archiv 2009**, Konzept universitäre Laufbahnen an der Universität Zürich. 20.08.2009. <http://www.vauz.uzh.ch/archiv-1/archiv2000bis2010/KonzeptentwurfuniversitaereLaufbahnen-Vernehmlassung2009.pdf> [Stand: 30.05.2016].
- VAUZ Archiv 2009**, Vernehmlassungsantwort Akademische Laufbahnen. 26.10.2009. <http://www.vauz.uzh.ch/archiv-1/archiv2000bis2010/AkadLaufbahnVernehmlassungsantwortVAUZ-Oktober2009-def.pdf> [Stand: 30.05.2016].
- VAUZ Archiv 2010**, Massnahmen zur Stärkung der Nachwuchsförderung an der Universität Zürich. 08.04.2010. https://www.vauz.uzh.ch/dam/jcr:00000000-6984-b330-0000-0000080ac82c/Konzeptvorschlag_AGuL_100408.pdf [Stand: 14.04.2023].
- VAUZ Bulletin 1979-2000.**
- VAUZ Informationen.** Broschüre herausgegeben von der Vereinigung der Assistenten an der Universität Zürich, Zürich 1977.
- VAUZ (Hg.):** Hochschule zwischen Sparzwang und Investitionsbedarf. Ein Bericht zur Lage des wissenschaftlichen Mittelbaus an der Universität Zürich, Zürich 1995.
- Wehrli, Christoph:** Universitäts-«Mittelbau» unter steigendem Druck, in: Neue Zürcher Zeitung, Nr. 294, 16.12.1988, S. 53.
- Werner, Alice:** Happy Birthday, VAUZ! Rückschau, Reflexion und Ausblick auf die Zukunft des akademischen Mittelbaus. In: UZH Journal 1, 2018a, S. 1.
- Werner, Alice:** 50 Jahre VAUZ. Die Vereinigung akademischer Mittelbau der Universität Zürich (VAUZ) feiert Jubiläum. Aus aktuellem Anlass ein kurzer Abriss zu Geschichte, Gegenwart und Zukunft der Mittelbau-Vertretung. In: UZH Journal 1, 2018b, S. 10.
- Werner, David:** Katastrophenforscher am Klavier. UZH News, 14.12.2006. <http://www.news.uzh.ch/de/articles/2006/2273.html> [Stand: 30.05.2016].
- Werner, David:** Neue Wege zum Dokortitel. UZH News 14.12.2009. <https://www.news.uzh.ch/de/articles/2009/neue-wege-zum-dokortitel.html> [Stand: 29.07.2020].
- Winterberger, Georg:** Sicherheit in der akademischen Karriere oder was Myanmar mit dem Mittelbau zu tun hat. Rede zum Dies academicus. 30.04.2016. <https://www.vauz.uzh.ch/de/Archiv/archiv-1/archivab2011.html#2016> [Stand: 14.04.2023].
- Wirz, Tanja:** Nachwuchs auf der Achterbahn, in: Universitätsleitung der Universität Zürich (Hg.): Rückblenden, Einsichten, Ausblicke Universität Zürich 2008. Wissen teilen: 175 Jahre Universität Zürich, Zürich 2008, S. 103-108.
- Young, Chris / Curty, Philippe / Hirt, Matthias:** Zur Lage des akademischen Mittelbaus. Befragungsstudie an den kantonalen Universitäten und ETH, Bern 2009 (Schlussbericht zuhanden des Staatssekretariats für Bildung und Forschung). https://www.vauz.uzh.ch/dam/jcr:00000000-6984-b330-ffff-ffffee384645/zur_lage_des_akademischen_mittelbaus.pdf [29.07.2020].

Die Gründung der VAUZ im Jahr 1968¹

Helmut Holzhey

Jubiläen werden heute häufig gefeiert, auch wenn die Gründung eines Unternehmens oder eines Vereins noch gar nicht so lange zurückliegt, also durchaus schon nach 10 oder 20 Jahren. Wenn der Rückblick auf den Anfang, wie im Falle der VAUZ, ein halbes Jahrhundert umfasst, dann darf man sogar stolz sein, dass diese Vereinigung bei allem Wandel der Zeiten, sprich der Universität, überhaupt noch existiert.

Fragen wir uns nun zunächst ganz generell, was eigentlich an Anfängen interessiert. Es geht mit dem Anfang um das Erste, vor allem aber auch um den Grund, den Boden, das Tragende. Als Grund wirkt der Anfang in dem, was aus ihm folgt, fort. Es ist die Macht des Anfangs, die fasziniert. Besser noch als im Wort *Anfang* drückt sich diese Macht im Wort *Ursprung* aus. Die Faszination äussert sich, wie Nietzsche schreibt, in dem forschungsmotivierenden Glauben, «von der Einsicht in den Ursprung der Dinge müsse des Menschen Heil abhängen», weil im Ursprung etwas «von unschätzbarer Bedeutung für alles Handeln und Urteilen» zu finden sei (*Morgenröte*, 1. Buch, Nr. 44). Ob es um den Ursprung des Kosmos, einer Familie oder auch einer Sache wie unserer Vereinigung geht – immer steht im Fokus, wovon etwas ausgegangen ist, der Anfang als Grund des aus ihm Entsprungenen. Welche Bedeutung kann die Besinnung auf den Ursprung der VAUZ haben? Es war eine erregte Übergangszeit, als wir am 11. Juli 1968 die «Vereinigung der Assistenten an der Universität Zürich» gründeten – wofür damals die Buchstabenfolge V A U Z stand. In eine Zeit vor 50 Jahren hinabzutauchen, ist an sich schwierig, zumal jedoch in jene Zeit. Was erinnert man noch? Und erinnert man sich richtig? Es geht auch nicht bloss um Tatsachen. Man war emotional beteiligt, nicht kühlen Kopfes.

Ich war Assistent. Wer oder was war das damals – ein Assistent? Mein ältester Sohn musste in der Primarschule, etwa 1970, gelegentlich den Beruf seines Vaters angeben. Ja, was war der? Assistent, wusste Felix. Die Lehrerin sah ihn erstaunt an: Assistent? Was für ein Assistent? In der Uni, habe er mitbekommen. Der Beruf des Vaters blieb ein Rätsel. Und dabei war ich doch von der Erziehungsdirektion des Kantons mit einem offiziellen Beschluss ernannt worden: ich war ein kantonaler Angestellter, der seinen ersten Karriereschritt in der Wissenschaft hinter sich hatte! Aus heutiger objektiverer Sicht muss ich allerdings sagen, dass auch in der damaligen Universität ein Assistent eine relativ bedeutungslose Per-

¹ Dieser Artikel ist eine redigierte Fassung des gleichnamigen Beitrages zur Jubiläums-Ringvorlesung durch Helmut Holzhey.

² Ich bediene mich der Sprache jener Zeit, rede also von Assistenten, Studenten usw.

son war. Dafür ein literarischer Beleg. Er stammt aus dem Roman *Die Geschichte der getrennten Wege* von Elena Ferrante (2017). Die Ich-Erzählerin Elena Greco trifft bei der Vorstellung ihres ersten Romans im Jahr 1968 ihren Schulfreund Nino wieder, mit dem sie in Neapel aufs Gymnasium gegangen ist. Sie stellt ihn einem Kritiker vor, der ihr Buch sehr gelobt hat. «Nino erzählte, er wohne seit Jahren in Mailand, beschäftige sich mit ökonomischer Geographie und – er lächelte – er gehöre zu der armseligsten Kategorie in der akademischen Hierarchie, nämlich zu den Assistenten.» – Woher stammte *meine* Einschätzung der erreichten Position, meine positive Einschätzung? Ihr lagen Beobachtungen an der Freien Universität in Westberlin zugrunde. Ich hatte ja zuerst in Deutschland studiert, bevor ich 1959 mit einem Stipendium in die Schweiz kam und mich an der Uni Zürich immatrikulierte. Die Beobachtung, die sich mir bleibend eingeschrieben hat, war die folgende: Vor dem Auditorium maximum der FU ging der Professor in der Vorlesungspause durch die grosse Halle, begleitet von einem jüngeren Herrn, seinem Assistenten. Da traute man sich als Student nicht heran. Der assistierende Begleiter des Professors erschien mir wie ein Zwischenwesen, vom Herrn (Professor) gesetzt zur Überbrückung des Abstandes zu den studierenden endlichen Wesen, ähnlich den Engeln im mittelalterlichen Kosmos. In Zürich war alles anders. Von derartigen Zwischenwesen sah man kaum etwas. Wie ich jetzt gelesen habe, wurden nach Ende des Zweiten Weltkriegs behutsam und überdies ausserordentlich schlecht bezahlte Assistentenstellen eingerichtet, an der Philosophischen Fakultät I zunächst für jedes Seminar bzw. Institut eine, später für jeden ordentlichen Professor eine. Am Philosophischen Seminar, wo ich studierte, gab es allerdings noch keine. Nach deren Schaffung wurde ich der erste Stelleninhaber, ernannt im Dezember 1962. Was hatte ich als Assistent zu tun? Ich kann nur von mir sprechen – und dem Kollegen von der Theologischen Fakultät, der mich, drei Räume weiter sitzend, mit den Aufgaben eines Assistenten vertraut machte. Während des Semesters nahm ich an Vorlesungen der Professoren teil, vor allem auch an Seminaren, in denen da und dort, später regelmässig, Hilfsarbeiten zu leisten waren. Mit Lehrstätigkeit wurde ich erst später betraut, insbesondere nach der Promotion 1968. Hauptsächlich leistete ich aber Bibliothekarsarbeit, zu der wir – der theologische Kollege und ich – täglich am Morgen wie Bürolisten von Schwerzenbach nach Zürich fuhren. Dabei blieb viel Zeit für die Suche nach einem Dissertationsthema und anschliessend für die Abfassung der Doktorarbeit.

Das spitzwegsche Genrebild eines Assistentenlebens, das ich eben skizziert habe, kann und soll natürlich keinerlei Allgemeingültigkeit beanspruchen, schon gar nicht für Assistenten in anderen Fakultäten und erst recht nicht für die Assistenzärzte, die immer eine Sonderstellung besaßen und ausdrücklich erwähnt werden mussten, wenn man von «Assistenten» sprach. Wenn ich es trotzdem nicht als Karikatur aufgefasst sehen möchte, so deshalb, weil es für mich immer noch etwas von dem Klima der *Freiheit* verrät, in dem man damals als Assistent an der Universität arbeiten konnte – wenn auch nicht überall und oft abhängig vom Wohlwollen des Professors, der übrigens ähnliche Freiheiten genoss. Als Assistenten waren wir – mit Ausnahmen – niemand, bewegten uns aber wesentlich

zuversichtlicher als später (nach 1973) in eine ungewisse und doch vielversprechende Zukunft.

Warum dann aber eine VAUZ gründen, die doch einerseits gewerkschaftliche Ziele verfolgte, andererseits auch den Mittelbau in die immer stärker werdenden gesellschaftspolitischen Auseinandersetzungen hineinzog? Ich spreche wieder zuerst von meinen persönlichen Motiven, soweit sie mir noch in Erinnerung sind. Was ich sicher weiss: Ich wollte mich nach der Absolvierung von zwei Studien und der abschliessenden Promotion einmal noch anders betätigen. Politisch. Das hatte mir Hans-Ueli Wintsch, der befreundete Kollege von den Pädagogen, voraus, er war Kantonsrat. Ich konnte mich als Deutscher höchstens universitätspolitisch engagieren. Allerdings auch immer nur vorsichtig und von einem gewissen Zittern davor begleitet, sich selbst unnötig zu schaden. Als Betätigungsfeld bot sich der eigene Stand an. Ich hatte die Idee, dass irgendwie analog zur Studentenschaft auch die Assistentenschaft organisiert werden müsste. Die Idee war dem Rektor vorzutragen. Ich hatte, preussisch geprägt, davor einen riesigen Bammel. Wintsch half mir, die sprachlos machende Ehrfurcht vor der höheren, ja universitär höchsten Instanz in Grenzen zu halten. Wir durften bei Rektor Töndury, einem Mediziner, am 22. Mai 1968 vorsprechen – und fanden offene Ohren. Denn der Bedarf an einer repräsentativen Vertretung des sog. Mittelbaus war bereits von verschiedenen Seiten angemeldet worden (wie es übrigens schon in einzelnen Fakultäten uns unbekannte Bemühungen um die Gründung einer solchen Vertretung gab).

Zeitgeschichtliche Hintergründe

Dass wir daran dachten, die Assistentenschaft zu organisieren, hatte aber natürlich noch ganz andere, übers Persönliche weit hinausreichende Gründe, die sich im Universitäts-, ja bald auch im persönlichen Leben unserer Generation bemerkbar machten. Die traditionelle Universität war von Kalifornien ausgehend über Paris und Berlin in eine immer unaufhaltsamer werdende Bewegung der Reform geraten. Träger dieser Bewegung waren in erster Linie männliche und weibliche Studenten. Ich erinnere an die spektakulärsten Vorgänge. Zu nennen ist hier zunächst die von San Francisco ausgehende *Hippiebewegung*. Sie griff die Wohlstandsideale der Mittelschicht an und setzte sich für ein von Zwängen und bürgerlichen Tabus, insbesondere auch von Sexualtabus befreites Leben ein. Es ging dabei mehr um Selbstverwirklichung als um gesellschaftspolitische Ziele. Das Schlagwort *Flower-Power*, geprägt von Allen Ginsberg, lief um die Welt. Der Film *Zabriskie Point* brachte die utopische Umsetzung dieses Lebensideals ins Bild. Naturverbundenheit, Konsumkritik und Verwerfung des Leistungsprinzips zeichneten die Hippies aus. Sie brachten unter dem Motto *Make love, not war* wieder eine Friedensbewegung in Schwung, propagierten und lebten die freie Liebe, huldigten dem Drogenkonsum, insbesondere dem halluzinogenen LSD, und interessierten sich für fernöstliche Religionen. Der marxistisch-psychoanaly-

tisch geprägte Philosoph Herbert Marcuse, der Ideologe vor allem der westdeutschen Studentenbewegung, erklärte die Hippiebewegung anstelle der abhandengekommenen Arbeiterklasse zum neuen Träger der Revolution.

Für uns von weitaus grösserer Bedeutung waren die *Maiunruhen in Paris*. Am 3. Mai 1968 besetzten politisch linksstehende Studenten der Sorbonne die Räume der Universität, um gegen die Schliessung der Universität von Nanterre am Morgen desselben Tages zu protestieren. Nach der Räumung des Gebäudes und der Festnahme von 500 Studenten kam es zu heftigen Unruhen im Quartier Latin, die sich in den folgenden Tagen fortsetzten und in der Nacht vom 10. auf den 11. Mai zu regelrechten Strassenschlachten mit Hunderten von Verletzten führten. Das harte polizeiliche Vorgehen provozierte eine Welle der Solidarisierung mit den Pariser Studenten weit über Frankreich hinaus. Auch die Arbeiterschaft stellte sich auf die Seite der Studenten und rief zu einem eintägigen Generalstreik auf. Das Regime de Gaulle war bis zum Zerreißen gefordert.

Von ebenso grossem Einfluss auf die hiesigen Entwicklungen war die *westdeutsche Studentenbewegung*. Sie hatte im Wesentlichen politische Züge, weitgehend getragen vom Sozialistischen Deutschen Studentenbund, und kämpfte für gesellschaftliche Veränderungen. An den Universitäten bestand ihre Hauptforderung in Hochschulreformen; ihr Kernslogan, kreiert im November 1967, lautete: *Unter den Talaren – der Muff von 1000 Jahren*. Die Enttabuisierung der Sexualität wurde für die politische Agitation instrumentalisiert, vollzog sich aber auch ganz unabhängig davon. Die damit ausgelöste sexuelle Revolution stützte sich theoretisch auf die Schriften von Wilhelm Reich, praktisch auf die seit 1964 zur Verfügung stehende «Pille». Politisch bildete sich im Gegenzug zur Grossen Koalition von CDU und SPD die sog. Ausserparlamentarische Opposition. Nach dem Tod des Studenten Benno Ohnesorg bei einer Westberliner Demonstration am 2. Juni 1967 und vor allem nach dem Mordanschlag auf Rudi Dutschke am 11. April 1968 kam es an den folgenden Ostertagen überall in der Bundesrepublik zu Unruhen, ja Strassenschlachten.

Wir – und natürlich nicht nur wir Assistenten – wurden im *Gefolge* dieser auf Reform und bald auch auf Revolution sinnenden Studentenbewegung wach. Schweizerische Reaktionen blieben nicht aus, erfolgten aber – abgesehen etwa vom Globuskrawall – wie generell erst in einem gewissen zeitlichen Abstand und wesentlich moderater. Das gilt insbesondere für die Universitäten. Ansteckend war hier vor allem der Gedanke einer tiefgreifenden Hochschulreform, der sich in den Köpfen linker und linksradikaler Studenten mit der Idee nicht nur einer grundlegenden gesellschaftlichen Veränderung, sondern einer gesellschaftlichen Revolution paarte. Die dafür entwickelte Ideologie nährte sich von den Schriften des jungen Marx, später auch von dessen *Kapital*, an die zeitgenössische Situation angepasster von den Schriften Theodor W. Adornos und vor allem Herbert Marcuses. Dieser postulierte im Sinne der «Umwertung aller Werte» die Überwindung des mit dem freudschen Realitätsprinzip identifizierten Leistungsprinzips zugunsten

der Herrschaft des Lustprinzips, welche die qualitative Differenz der neuen und freien von der bestehenden Gesellschaft ausmachen sollte. Von grosser Wirkung an den Universitäten war aber auch das just 1968 erscheinende, von Jürgen Habermas verfasste Suhrkampbändchen *Technik und Wissenschaft als «Ideologie»*, das bereits eine kritische Antwort auf Herbert Marcuse lieferte, die zu einer wesentlich rationaler geführten Diskussion über die spätkapitalistische Gesellschaft führte und den Radikalen ihren Einfluss abkaufte. Denn Habermas machte nun die Wissenschaft als Träger des reformerischen Fortschritts der Gesellschaft geltend, sofern sie die ihr immanente emanzipatorische Tendenz erkennen und in die Praxis umsetzen würde.

Das alles war wohl Hintergrund, aber kein bestimmender Faktor auf dem Weg zur Gründung der VAUZ.

Die Gründung der VAUZ

Nach einer in der NZZ vom 11. Oktober 1968 publik gemachten Tabelle gab es im Sommer 1968 ca. 880 Assistenten an der Universität Zürich, davon 400 an Kliniken praktizierende Assistenzärzte. Den ca. 220 an medizinischen Instituten angestellten Assistenten standen 150 an Instituten der Philosophischen Fakultät II, 50 der Philosophischen Fakultät I, 35 veterinärmedizinische, 19 an der Rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät und 15 an der Theologischen Fakultät tätige Kollegen gegenüber. Am 27. Mai 1968 luden Wintsch und ich mithilfe des Unisekretariats alle nach Assistenten-Reglement angestellten Assistenten zu einer Versammlung ein, an der über Wünschbarkeit, Form und Zielsetzung eines Zusammenschlusses diskutiert und Beschluss gefasst werden sollte. Das geschah am 6. Juni 1968. Mit grosser Mehrheit, aber keineswegs einstimmig, sprach sich die Versammlung für die Gründung einer Assistentenvereinigung aus und beauftragte eine Kommission aus Vertretern aller Fakultäten mit der Ausarbeitung von Statuten. An der Versammlung nahmen 62 Assistenten teil, darunter zwölf Kolleginnen. Beschlossen wurde, dass zur Gründungsversammlung eingeladen würden: alle Assistenten, die nach dem Reglement der Erziehungs- und der Gesundheitsdirektion angestellt sind (also auch die Assistenzärzte der Unikliniken), die Oberassistenten, die Uniangestellten mit abgeschlossener wissenschaftlicher Ausbildung (Bibliothekare, technische Beamte usw.), wissenschaftliche Mitarbeiter und hauptberufliche Lehrbeauftragte. Ein von der Kommission ausgearbeiteter Statutenentwurf lag der von 106 Kolleginnen und Kollegen besuchten Gründungsversammlung vom 11. Juli 1968 vor. Er wurde diskutiert, verändert und verabschiedet. Die Versammlung wählte einen provisorischen Vorstand mit sieben Mitgliedern. Seit dessen erster Sitzung am 17. Juli wurde der Vorentwurf der Erziehungsdirektion zu einem neuen Universitätsgesetz vom 15. Juli 1968 zum Hauptgegenstand der Vorstandsarbeit, waren wir doch vom Rektor zu einer Stellungnahme eingeladen worden. Für deren Ausarbeitung wurde eine Redaktionskommission eingesetzt, neben der auch der ganze Vorstand seit Mitte September

fast im wöchentlichen Rhythmus tagte. Zwischen Mitte Juni und Mitte Oktober fanden Versammlungen der Assistenten in den einzelnen Fakultäten statt, an denen auch die Delegierten für den Vorstand gewählt wurden. Die Mitarbeit von Assistenten in bestimmten Fakultätskommissionen kam in Gang; so entsandte die Fakultätsversammlung der Phileiner vier Delegierte in die Studienreformkommission und beschloss ausserdem, eine statistische Erhebung über die berufliche Realität der Assistenten an dieser Fakultät durchzuführen. Die konstituierende Sitzung des Vorstandes der Gesamtvereinigung fand am 17. Oktober 1968 statt. Aus dem Kreis der 18 Mitglieder wurde ein Ausschuss gebildet und ich zum Präsidenten gewählt.

Das alles vollzog sich in einem erregten Zürcher Umfeld. Nationale und internationale Aufmerksamkeit zog der Globuskrawall vom 29./30. Juni 1968 auf sich. Direkter Anlass dafür war die Weigerung des Zürcher Stadtrats, das leerstehende Globusprovisorium für ein autonomes Jugendzentrum zur Verfügung zu stellen. Es gab bei der Niederschlagung dieses Aufstandes und der Räumung des Globusprovisoriums über 40 Verletzte, zahlreiche Verhaftungen und grosse Sachbeschädigungen. Berichte über polizeiliche Übergriffe führten im Nachgang, ähnlich wie in Paris, zu heftigen Diskussionen, Protestaktionen und Demonstrationen. Die 68er-Bewegung prägte in den folgenden drei Jahren nicht nur das Klima der politischen Auseinandersetzungen, sondern führte auch zu gesellschaftlichen Veränderungen, die bis in die Universitäten durchdrangen. Nachdem von politisch aktiven studentischen Gruppen schweizweit das Referendum gegen das neue ETH-Gesetz ergriffen worden war, das noch keinerlei Mitsprache vorsah, nachdem das Gesetz auch in der Volksabstimmung vom 1. Juni 1969 verworfen worden war, gewann die Reformdebatte an den Hochschulen an Fahrt. Die Schweizerische Hochschulkonferenz regte an, in eine «Experimentierphase» einzutreten. Sie hatte ein für die Universität Zürich erstes positives Ergebnis: die Einführung des Mitspracherechts, sodass seit Mai 1970 je drei Vertreter der Assistenten- und der Studentenschaft im Senat und je zwei im Senatsausschuss mitarbeiten konnten. Auf den unteren Ebenen waren zunächst nur in den Seminaren und Instituten Experimente mit der Mitsprache und Mitbestimmung möglich, die z.T. schon drittelparitätisch organisiert wurde, d.h. mit der zahlengleichen Vertretung von Professoren, Assistenten und Studenten. Auf Fakultätsebene wurde Mitsprache erst nach einer weiteren Änderung der Universitätsordnung auf das Wintersemester 1970/71 eingeführt: Trotz anderslautender Forderungen von studentischer und von unserer Seite nahmen ab dann Studenten- und Assistentenvertreter nur mit beratender Stimme an den Fakultätssitzungen teil. Erwähnenswert scheint mir aus dem Umfeld der Universität die Eröffnung eines Jugendhauses im Lindenhofbunker (heute Parkhaus Urania) Ende Oktober 1970, wenn es auch nur 68 Tage lang Bestand hatte. Erwähnenswert deshalb, weil der «Bunker» signalisierte, dass neben den Pariser nun auch radikale Zürcher Studenten auf den Schulterschluss mit den Arbeitern (repräsentiert vor allem durch André Chanson) hinarbeiteten. Ihren Ausdruck fand die zunehmende Radikalisierung linker Gruppen, die z.T. auch den KStR beherrschten, in zahlreichen Go-ins, im Aufmarsch beim Uniball

vom Februar 1971, im Erzwingen einer nicht regulär vorgesehenen Reihe von Vorlesungen des Psychiaters Berthold Rothschild im Sommer 1971, vor allem aber mit der in der Universität anberaumten «Antifaschistischen und antikapitalistischen Informationswoche», die am Ende des Semesters vom 6. bis 10. Juli 1971 durchgeführt werden sollte, aber schon am zweiten Tag mit der offiziell verfügten Schliessung des Hauptgebäudes endete. Man muss sich vorstellen, dass damals an der Stirnseite des Lichthofs vier Fahnen mit den Porträts von Marx, Engels, Lenin und Mao hingen. 18 Jahre zuvor, sechzehnjährig, aus der DDR geflohen, war ich wie viele Kollegen entsetzt und ratlos. Persönlich habe ich noch das Go-in zur letzten Senatsausschusssitzung des Semesters am Nachmittag des 16. Juli 1971 miterlebt. Es war nahe dran, in einer Schlägerei zwischen den Professoren und den Eindringlingen vom KStR zu enden, also die zuletzt geführten heftigen Diskussionen um den Einsatz von Gewalt bei der Durchsetzung reformerischer bzw. revolutionärer Ziele in revolutionäre Praxis überzuleiten. Noch am Vormittag desselben Tages waren Hansruedi Isler, Dr. med. und Kopfwehspezialist, damaliger Präsident der VAUZ, und ich bei Dr. Gilgen, dem neuen Erziehungsdirektor gesessen und hatten ihm versichert, mit der VAUZ weiterhin einen konstruktiven Reformkurs zu verfolgen. Wir taten das auch in der Folge, aber mindestens meinerseits, ohne noch von weittragenden Reformzielen beflügelt zu sein. Zu solcher Enttäuschung bei mir hatte schon beigetragen, dass sich am Ende des WiSe 1970/71 eine grosse Zahl von Philosophiestudierenden exmatrikulierte, um in die Fabriken zu gehen und dort mit ihrem marxistisch geprägten Selbstverständnis die Welt zu verändern.

Die Aufgaben der neuen Vereinigung

Es schien mir sinnvoll, die Gründung und die ersten Jahre der Vereinigung der Assistenten an der Universität Zürich in diesen historischen Rahmen einzubetten. Erst jetzt will ich in einer Schlaufe auf die Zeit der Gründung der VAUZ zurückleiten und auf die *Aufgaben* zu sprechen kommen, wie sie sich uns damals stellten. Wie angedeutet, war es nicht zufällig, dass unserer Vereinigung mit der Zuleitung des Entwurfes für ein neues Uni-Gesetz vom 15. Juli 1968 ihre erste zentrale Aufgabe von aussen vorgegeben wurde.

Ich nannte in meinem die erste Versammlung einleitenden Referat am 6. Juni 1968 programmatisch sechs Aufgaben, denen sich eine zukünftige Vereinigung der Assistenten stellen sollte. Die erste bezog sich auf die oft als prekär empfundene Stellung der Assistenten zwischen Studenten und Professoren. Aus ihr ergebe sich in Streitfällen eine aktiv anzugehende Vermittlungsaufgabe. Auf die Gesamtuniversität bezogen könne diese Aufgabe aber nur von einer die Assistentenschaft als ganze repräsentierenden VAUZ wahrgenommen werden. Um das leisten zu können, gelte es zweitens zuerst, die eigene Position zu stärken und dafür die eigenen Interessen des Mittelbaus klar zu formulieren. Dafür sei eine Bestandesaufnahme der beruflichen Realität des Mittelbaus erforderlich, d.h.

festzustellen, wie hoch die effektive Beanspruchung durch Verwaltungsaufgaben, vor allem aber im Lehr- und Forschungsbetrieb sei, welche Motive Assistenten zur Bewerbung und Übernahme einer – im Allgemeinen so unattraktiven – Stelle bewogen hätten usw. Drittens sei das Grundproblem bei der Übernahme einer Assistentenstelle anzugehen, der transitorische Charakter des Assistentendaseins, das berufliche Durchgangsstadium. Für den Fall, dass das berufliche Ziel ausschliesslich die bezahlte Universitätsprofessur sei, ergäben sich bekanntermassen Kollisionen zwischen den Pflichten eines Assistenten gemäss Reglement einerseits und der Arbeit an der Dissertation und/oder Habilitationsschrift andererseits. Suche man hierfür eine Lösung, müsse die Habilitation als Zugangsbedingung zum anvisierten beruflichen Ziel überdacht werden. Viertens müsse man sich aber überhaupt der Frage stellen, ob nicht ein besonderer Mittelbauberuf geschaffen werden solle, der neben sozialer Sicherung berufliche Aufstiegsmöglichkeiten biete. Fünftens müsse sich die VAUZ der Salärfragen annehmen und auf eine erhebliche Verbesserung der Entlohnung hinwirken; zu denken sei an die Anpassung der Assistentenlöhne an die Einkünfte eines Mittelschullehrers. Die aktuellste und dringendste Aufgabe bestehe aber sechstens darin, im Rahmen einer neuen Universitätsordnung für eine angemessene Vertretung der Assistenten im Senat und Senatsausschuss sowie in den Fakultäten besorgt zu sein, und zwar im Sinne eines Mitbestimmungsrechts.

Die skizzierten Aufgaben haben uns in den Anfängen der VAUZ ganz unterschiedlich beschäftigt – je nach Einschätzung ihrer Dringlichkeit und Lösbarkeit. Die Verbesserung des Salärs (Pkt. 5) kam dank günstiger Umstände ziemlich bald und problemlos zustande, da bei den Behörden Einsicht vorhanden war und wir uns mit unseren Wünschen bei den Assistenzärzten anhängen konnten. Auch gelang es, die berufsständischen Interessen der Assistenten (Pkt. 2) zu artikulieren und für sie bei den Behörden und der Universitätsleitung Verständnis zu finden. Das Problem des transitorischen Charakters der Anstellung als Assistent und der Schaffung unbefristeter Stellen (Pkt. 3 und 4) wurde zwar im Laufe der Zeit bis heute immer wieder diskutiert und für einzelne Gruppen von Mittelbauangehörigen auch gelöst, z.T. unter wiederholten Anpassungen der Reglemente, es lag und liegt aber in der Natur der Sache, dass es für befristet angestellte Assistenten keine prinzipielle Lösung gibt. Am schwierigsten gestaltete sich, jedenfalls in der Gründerzeit, die praktische Wahrnehmung der Vermittlung zwischen Studenten und Professoren (Pkt. 1). Ich greife ein Beispiel aus unserem Philosophischen Seminar auf. Im Winter 1970/71 fand eine eigens anberaumte Seminarversammlung statt. Studenten stellten den Professoren das Gesuch, dass die zwei Assistenten, Kurt Weishaupt und ich, im Sommersemester ein Seminar über Marx anbieten und durchführen dürften. Dieses Seminar sei die angemessene Folgeveranstaltung zu den zwei Proseminaren über dialektisches Denken, die wir in den vorangegangenen zwei Semestern – zuletzt mit 250 Teilnehmern – gegeben hatten. Die anwesenden drei Professoren schwiegen, und zwar permanent, wir erklärten kurz unsere Bereitschaft, schwiegen darüber hinaus aber natürlich auch. Seminare abzuhalten war laut Reglement den Professoren vorbehalten. Die

Versammlung ging ohne Ergebnis zu Ende, die Professoren verschwanden. Am nächsten Vormittag bekamen Weishaupt und ich je ein Telefon. Der für uns je zuständige Professor gab zunächst seiner Empörung über unser Verhalten Ausdruck und erklärte, dass wir mit sofortiger Kündigung zu rechnen gehabt hätten, wenn nicht der Anrufer sich gegenüber den beiden anderen Professorenkollegen für uns eingesetzt hätte.

Es waren die zwischen den führenden Köpfen der Studenten- und der Professoren-schaft bestehenden unterschiedlichen gesellschaftspolitischen Orientierungen und die voneinander stark abweichenden Auffassungen über die wesentlichen Aufgaben einer Universität, die den Dialog in hohem Masse erschwerten, die es aber auch unserer schwachen Assistentengruppe letztlich unmöglich machten, aus einer gewissermassen neutralen Position heraus auf der universitären und fakultären Ebene Vermittlung zu schaffen. Das gelang wohl erst später, mindestens in einzelnen Fällen, nachdem der ideologisch verhärtete Streit bzw. Kampf dank Ernüchterung und einer auf beiden Seiten neu gewonnenen pragmatischen Einstellung abgeklungen war. Der Vorstand der VAUZ selbst neigte in jenen ersten Jahren auch eher dazu, die Forderungen der – gemässigten – Studenten auf der Basis einer allgemeinen Gesellschaftskritik zu unterstützen. Wir sassen dabei immer wieder am Boden zwischen den Stühlen.

Die etwas einseitige Orientierung, vertreten vor allem von den Assistenten in den geisteswissenschaftlichen Fächern, zeigte sich besonders deutlich bei der Ausarbeitung unserer Stellungnahme zum Entwurf eines neuen Universitätsgesetzes (Pkt. 6), mit der wir uns ein erhebliches Misstrauen in grossen Teilen der Dozentschaft und in der Universitätsleitung einhandelten. Wir haben uns damals, das kann ich versichern, redlich abgemüht. Zunächst war nur eine kritische Stellungnahme zum Gesetzesentwurf im Gespräch, wie sie auch von uns erwartet wurde. Dann kamen wir bei deren Ausarbeitung zum Ergebnis, dass wir einen eigenen Entwurf produzieren müssten, um unsere Vorstellungen von einer neuen Universität Zürich adäquat ausformulieren zu können. Etwas vermessen, wie ich heute urteilen muss. Inhaltlich stand neben Vorschlägen für die neue Struktur der Universitätsleitung und für das Verhältnis von Universität und Behörden natürlich vor allem die innere Reform durch Einführung eines Mitbestimmungsrechts für Assistenten- und Studentenschaft in unserem Fokus. Und in Bezug auf Letzteres verhakten wir uns in vielen Diskussionen, um uns schliesslich mit der Studentenschaft auf die Drittelsparität festzulegen. Wir verloren hierbei, würde ich heute sagen, den Blick auf die Realität – was sich nach Abschluss der Vernehmlassung im Herbst 1970 darin zeigte, dass unser Entwurf gar nicht in die Stellungnahme der Universität einbezogen wurde. Was beinhaltete unser Entwurf ausserdem? Eine durchsichtige Gliederung der Universität nach dem Subsidiaritätsprinzip; präsidiale Leitung; verstärkte Autonomie der Universität gegenüber den Behörden, etwa das Antragsrecht für das Gesamtbudget; internationale Ausschreibung von Professorenstellen; Verzicht auf die Habilitation; ein neues Konzept für die Förderung des akademischen Nachwuchses – alles Reformforderungen, auf die

im Laufe der Zeit seither in irgendeiner Weise eingegangen worden ist! Ich kann nicht leugnen, dass es Spass machte, an einem Gesetzestext zu arbeiten, insbesondere an einem Gesetz, in dem die eigenen Belange berücksichtigt würden. Kritisch muss ich sagen, was wohl in unseren Sitzungen zur Sprache kam, aber nicht den Ausschlag gab: dass eine auf der Basis der Drittelsparität erfolgende Einsitznahme in die universitären und fakultären Gremien gar nicht zu leisten war, weil so viele Kollegen gar nicht bereit gewesen wären, für diese Gremien und Ausschüsse zu kandidieren. Insgesamt waren wir wohl, berauscht vom eigenen Reformeifer, etwas realitätsblind, als wir diesen Gesetzesentwurf erarbeiteten. Als er in der Vollversammlung vom 13. Februar 1969 verabschiedet wurde, erfüllte es uns mit einem gewissen Stolz, dass wir es geschafft hatten, in so kurzer Zeit unsere Stellungnahme samt dem Modell einer reformierten Universität fertigzustellen.

Insgesamt denke ich in der Rückschau auf die Jahre 1968 bis 1971, dass es eine bewegte und lebendige Zeit war, wie man sie nicht so oft erlebt. Es ging um etwas. Und man war nicht allein. In schöner Erinnerung sind mir die vielfältigen Kontakte mit den Kollegen aus der eigenen, aber vor allem auch aus den anderen Fakultäten, so viele Meinungsverschiedenheiten wir immer wieder hatten. Denn die Diskussion unter uns wurde nie zu einem verbissen ausgetragenen Kampf unter ideologisch fixierten Streithähnen. So sehr wir uns im Juli 71 ohnmächtig vor einem Scherbenhaufen zu stehen wähnten, so liess sich doch in der bald einsetzenden Fortarbeit an unserem Projekt die Depression überwinden. Schliesslich ist nach der schwierigen Anfangszeit im Resultat eine rundum anerkannte Mittelbaukörperschaft entstanden.

«1968 und die Folgen» aus der Sicht eines Nachgeborenen: Fragen zu und an Helmut Holzhey¹

Heinz Gabathuler

Als Nachgeborener empfinde ich es als sehr inspirierend, einen Zeitzeugen zu hören, der sich im realen Jahr 1968 an unserer Universität politisch engagiert hat und der, wie er selber sagt, beeinflusst war von den gesellschaftlichen wie inneruniversitären Entwicklungen, die wir heute noch mit der Chiffre «1968» verbinden. Das ist gerade deshalb reizvoll, weil Sie, wenn man sich die Biografie des studierten evangelischen Theologen und späteren Philosophiegelehrten Holzhey anschaut, «kein klassischer 68er» sind: Sie sind Experte für Neukantianismus – und nicht etwa als Exeget der Sozialphilosophie der Frankfurter Schule bekannt – und Sie zählten 1968 schon 31 Jahre und waren somit eigentlich ein Jahr zu alt, als dass man Ihnen noch hätte vertrauen können.

Zu den Entwicklungen und Ereignissen von 1968 haben Sie vieles schon erwähnt, was mir spontan bei der Vorbereitung auf dieses Koreferat auch eingefallen war: Hippies in Kalifornien, sexuelle Revolution, halluzinogene Drogen, Attentat auf Rudi Dutschke, Aufruhr in Paris, Globuskrawall im Zürcher Hochsommer und die Opposition der Studierenden von der Hochschule nebenan gegen ein neues ETH-Gesetz, in dem die Mitbestimmung nicht geregelt war. «Mitbestimmung» war ein zentrales Schlagwort jener Tage, nicht nur in der Studentenbewegung und im sich organisierenden akademischen Mittelbau, sondern auch bei den Gewerkschaften. Die Opposition gegen das ETH-Gesetz verweist auf einen aus heutiger Warte, von aussen betrachtet, doch überraschenden realpolitischen Erfolg dieser 68er-Bewegung – ich hab mir die Ergebnisse der Volksabstimmung vom Juni 1969, bei der die Männer noch unter sich waren, kantonsweise angeschaut und komme zum Schluss, dass die studentische Opposition zwar dafür verantwortlich war, dass es überhaupt eine Abstimmung gab, die massive Ablehnung aber kaum einer tieferen Sympathie des Schweizer Männervolks mit deren Anliegen entspringt. Da wäre die Frage zu stellen, wie dieser eher paradoxe Erfolg von der Studentenbewegung selber wahrgenommen wurde.

1968 steht aber nicht nur für Hippies, freie Liebe, für radikale sozialphilosophische Ansätze und rebellierende StudentInnen, es steht auch für die «neue Linke» – ein Begriff, der schon einige Jahre zuvor vom US-amerikanischen Soziologen Charles

¹ Dieser Text ist die redigierte Fassung eines Koreferats zum Vortrag von Prof. Helmut Holzhey vom 27. Februar 2018 im Rahmen der Ringvorlesung «50 Jahre VAUZ».

Lic. phil. Heinz Gabathuler ist Soziologe und Historiker und arbeitete von 2012 bis 2018 als wissenschaftlicher Mitarbeiter in zwei Nationalfonds-Projekten zu Arbeitsbeziehungen an der UZH.

Wright Mills geprägt worden war. Für eine Linke, welche die sogenannten klassischen Themen der Arbeiterbewegung – den Kampf um höhere Löhne, verkürzte Arbeitszeiten oder um die Besitzverhältnisse an den Produktionsmitteln – hinter sich lässt. An der 1. Mai-Demonstration 1968 in Zürich wurden etwa Bilder von Rudi Dutschke (Studentenbewegung), von Ho Chi Minh (Opposition gegen den Vietnamkrieg), von Che Guevara (lateinamerikanische Guerilla), aber auch von Karl Marx mitgetragen. Mit Ausnahme von Dutschke waren die auch schon alle über 30. Aber es ging noch um viel mehr: Anfänge der neuen Frauenbewegung. Es dauerte «nur» noch drei Jahre, bis in der Schweiz das Frauenstimmrecht eingeführt wurde – ob es ohne 1968 noch länger gedauert hätte? Ich sage dies im Wissen darum, dass es 1968 noch zumeist Männer waren, die sich auch in der jungen antiautoritären Linken exponierten. Aber kurz darauf kamen auch die Frauen mit ihren teils eigenständigen Forderungen, etwa nach straflosem Schwangerschaftsabbruch. Solidarität mit ImmigrantInnen im Zeichen grassierender Fremdenfeindlichkeit – es war auch die Zeit der Schwarzenbach-Initiativen in der Schweiz, und es wurde mit dem Slogan «alle Arbeiter sind Fremdarbeiter» marschiert, auch am 1. Mai um 1968 herum. Mal abgesehen von Guerillaromantik (Che Guevara) wurde auch ernsthaft ein neues Verhältnis zur sogenannten Dritten Welt angemahnt – die Dekolonisierung war noch nicht abgeschlossen, wenn wir an die portugiesischen Kolonien in Afrika denken – die Organisation «public eye», damals «Erklärung von Bern», feiert heuer ebenfalls ihr 50-jähriges Bestehen. Neue Lebensformen, «Kommune», Wohngemeinschaften – heute ist das alles völlig normal, damals wurde es von der Erwachsenenwelt beargwöhnt. Im Kanton Zürich galt noch bis 1972 Konkubinatsverbot: Junge – wohlgermerkt: heterosexuelle! – Paare, die unverheiratet zusammenleben wollten, mussten damals in den etwas moderneren Kanton Aargau ins Exil gehen. Spreitenbach hat sein explosionsartiges Wachstum wohl auch diesem Umstand zu verdanken. Es entstanden in der Folge neue politische Parteien der Linken, die progressiven Organisationen, die trotzkistische RML, maoistische Gruppen. Ökologische Themen wurden auf einmal auch von links besetzt, in der späteren Anti-AKW-Bewegung spielten Angehörige der neuen Linke eine wichtige Rolle.

Hier vielleicht eine *erste Frage* an den Referenten: Ich habe vorhin unterstellt, Sie seien kein «klassischer 68er»: Wie nahmen Sie persönlich die ausserakademischen bzw. über die Hochschule als Betätigungsfeld hinaus weisenden politischen und ideologischen Trends, die ich soeben beschrieben habe, wahr? Und eine Anschlussfrage: Die «neue Linke», ebenso die studentische, suchte ja in der Folge auch den Anschluss an die Organisationen der traditionellen Linken, betätigte sich in den Gewerkschaften, die – ein Stück weit schon postmaterialistisch – die Mitbestimmungsforderung hoch hielten, und veränderten diese auch von innen. Ich bin aktuell daran, die Geschichte eines anderen jublierenden Vereins, der VPOD-Sektion Zürich Kanton bzw. Staatspersonal zu erforschen, die ist genau doppelt so alt wie die VAUZ, gegründet 1918, dem Jahr des Generalstreiks. Sie war dann ab 1978 an der Universität präsent, ihre Exponenten an der Uni kamen überwiegend auch aus dem Mittelbau, waren also Assistenten und Assistentin-

nen wie Sie 1968, nicht Hauswarte und Chemielaborantinnen. Inwieweit empfand sich zehn Jahre zuvor auch die VAUZ als Gewerkschaft? Gab es Versuche, sich mit Gewerkschaften zusammenzutun? Sie haben erwähnt, dass es auch Gegenstimmen gegen die Gründung einer Mittelbauvereinigung gab – gab es solche, die fanden, man solle sich besser gleich in einer Gewerkschaft organisieren anstatt, mit dem gütigen Einverständnis des Rektors, eine Standesorganisation zu gründen? Weil Sie Ihren Assistentenkollegen Hansueli Wintsch erwähnt haben, der war ja in der Sozialdemokratischen Partei aktiv, und dem müssten solche Überlegungen nicht ganz fremd gewesen sein, oder irre ich mich da?

Ich erlaube mir noch ein paar eher unausgeglichene Bemerkungen, zu den Folgen von 1968, dies nicht nur an den Referenten, sondern auch an das Publikum gerichtet. Da wird etwa gesagt: «Die 68er sind an der Macht, sie bestimmen das gesellschaftliche Klima.» Die Erfolge von sogenannten rechtspopulistischen Politikern und Bewegungen werden damit erklärt, vielleicht verklärt, dass es heute die wenn nicht Unterdrückten und Ausgebeuteten, so doch die Zukurzgekommenen seien, die durch deren Wahl ihren Protest gegen dieses sogenannte linksliberale bzw. rotgrüne Establishment ausdrücken. Kommt die Revolte heute also von rechts? Oder hat im Gegenteil der Geist von 68 mit seinem Befreiungsdiskurs, der Individualisierung, «get it while you can», nicht auch zur Entstehung des Neoliberalismus beigetragen, zum Schwinden des gesellschaftlichen Zusammenhalts im Kleinen (man sehe sich die Scheidungsraten an) und im Grossen (ich verweise auf die wachsende Ungleichheit bei Einkommen und Vermögen und den Erfolg von disruptiven Geschäftsmodellen) – Lustprinzip anstelle von Pflichtgefühl? Führt, wenn wir uns die Entwicklungen in Zürichs Partnerstadt San Francisco anschauen, ein direkter Weg von den Hippies der 1960er-Jahre zu den Technologiegurus und Multimilliardären des Silicon Valley? Eine Folge von 1968 ist aber gewiss die Politisierung weiterer Lebensbereiche, etwa der Sexualität, der Familie, des Konsumverhaltens, des Wohnens und der Nachbarschaft: Nicht nur Wohngemeinschaften, sondern auch Hausbesetzungen und stadtteilbezogene Bürgerinitiativen gehören seither zum Alltag westlicher Grossstädte.

Aber wenn dieses 1968 so wirkungsmächtig war, unsere Gesellschaft nachhaltig verändert hat genauso wie die Universität (die VAUZ existiert noch immer): Wer waren oder sind denn nun die 68er? Eine blossе Generation, auch wenn man sie auf die damalige studentische Jugend in westlichen Ländern beschränkt, kann ja wohl nicht gemeint sein. Ich erinnere daran, dass Donald Trump, Hillary Clinton und Bernie Sanders allesamt «68er» sind: Sie gehören alle zu jener Generation und haben alle studiert. In jenem Jahr 1968 haben an der hiesigen Rechtswissenschaftlichen Fakultät später so gegensätzliche Figuren wie Moritz Leuenberger und Christoph Blocher studiert. Tun wir denjenigen Unrecht, die, obwohl damals StudentInnen, mit der Studentenbewegung nichts oder nur wenig am Hut hatten – und mit der «neuen Linken» schon gar nicht? Aber wie kam es denn, dass, wenn die «eigentlichen 68er» vielleicht eine Minderheit auch ihrer eigenen Generation waren, sie so wirkungsmächtig wurden?

Das Glas ist irgendwo zwischen halbvoll und halbleer: Interviews mit den Präsidentinnen und Präsidenten der VAUZ seit ihrer Gründung

Harald Völker

Die Geschichte der VAUZ ist 2016 in der Bachelorarbeit von Patrik Kessler auf der Basis der schriftlichen Quellen aufgearbeitet worden.¹ Patrik Kessler hat für diese Arbeit auch zwei ausführliche Interviews mit den ehemaligen (Co-)Präsidenten Helmut Holzhey und Wolfgang Fuhrmann geführt. Dies hat zu der Idee geführt, für diesen Jubiläumsband mit *allen* ehemaligen Präsidentinnen und Präsidenten der VAUZ ein standardisiertes Interview zu führen und auf diese Weise der quellenbasierten Aufarbeitung der VAUZ-Geschichte ein Dokument der *oral history* hinzuzufügen.

Vorgehen

Ab Herbst 2019 wurde hierfür zunächst die Chronologie der Präsidien überprüft, korrigiert und mit den verfügbaren Kontaktinformationen ergänzt. Auf dieser Grundlage wurden alle Präsidentinnen und Präsidenten seit Gründung der VAUZ auf verschiedenen Kanälen kontaktiert. Auch wenn mithilfe von Hinweisen in den bereits geführten Interviews (s.u. Frage 0) noch einige Personen kontaktiert werden konnten, zu denen über die Jahre der Kontakt verlorengegangen war, so konnten wir dennoch die folgenden vier Personen nicht erreichen: Hansruedi Isler (Co-Präsident 1971, verstorben am 1.9.2019, kurz vor Beginn der Arbeiten an den Interviews), Christoph Manzanell (Co-Präsident 1990), Max Gerster (Co-Präsident 1996) und Susanne Pfister (Co-Präsidentin 1998).²

Allen wurden dieselben acht bzw. sieben Fragen vorgelegt:

- 0) Von wann bis wann warst du/waren Sie im Amt und welches war genau die damalige Bezeichnung deiner/Ihrer Funktion? Ist die angehängte Liste der VAUZ-Präsidien aus deiner/Ihrer Sicht korrekt und vollständig? [Diese Antwort wird *nicht* veröffentlicht, es geht hier um die Korrektheit der untenstehenden Angaben, wie sie uns vorliegen.]

¹ Kessler, Patrik, *Die Geschichte der VAUZ. Die Chronologie und Bewertung der Geschichte der Vereinigung des akademischen Mittelbaus an der Universität Zürich*, Zürich, Bachelorarbeit in neuzeitlicher Geschichte bei Prof. Christian Koller, 2016.

² Hannah Schoch ist mit ihrer Wahl (Frühjahr 2019) vor Beginn der Arbeiten an diesem Jubiläumsband die letzte hier interviewte Co-Präsidentin. Mit ihr ist aktuell (Sommer 2022) Lisa Rieble Co-Präsidentin der VAUZ.

- 1) Wie bist du / sind Sie zur VAUZ und zum Amt gekommen?
- 2) Welches sind im Rückblick in deiner/Ihrer Amtszeit die wichtigsten Fortschritte für den Mittelbau gewesen?
- 3) Was hast du / haben Sie während deiner/Ihrer Amtszeit als Fehlschlag oder Niederlage für den Mittelbau empfunden?
- 4) Welche weiteren wichtigen VAUZ-Themen haben dich/Sie während der Amtszeit begleitet?
- 5) Wie gestaltete sich während deiner/Ihrer Amtszeit das Verhältnis der VAUZ zur Universitätsleitung sowie zu den anderen Ständen? Wurden die VAUZ-Anliegen ernst genommen?
- 6) Wer waren während deiner/Ihrer Amtszeit deine/Ihre wichtigen aktiven Mitspieler_innen innerhalb des VAUZ-Vorstands?
- 7) Welche persönliche Bilanz ziehst du / ziehen Sie im Rückblick auf deine/Ihre Amtszeit für den Mittelbau, aber auch für dich/Sie selbst? Hat sich das Engagement gelohnt?

Die Du-Sie-Form wurde im persönlichen Anschreiben jeweils angepasst. Auch in der abgedruckten Form wurde diese sodann beibehalten, da mit einer Vereinheitlichung eine unangemessene Form von Nichtauthentizität entstanden wäre. Die Anrede spiegelt somit freilich lediglich die kommunikative Beziehung zwischen Autor und interviewten Person wider und impliziert keinerlei darüber hinausgehende Wertung.

Da zwar allen Interviewten dieselben Fragen vorgelegt wurden, aber nicht alle auf genau diese Fragen geantwortet haben, wurden während der redaktionellen Weiterverarbeitung die Ziffern vor den Fragen entfernt. Wurden also etwa mehrere Fragen in einer Antwort zusammengefasst, so wurde in der hier abgedruckten Form in Rücksprache mit der interviewten Person die Frage der Antwort angepasst.

Eindrücke

In vielen Antworten auf die Fragen 1, 2 und 3 wird deutlich, dass es eine Reihe von Themen gibt, die die VAUZ seit Beginn an beschäftigen, in denen somit die Fortschritte relativ sind. Hierzu gehören sicherlich die doppelte Abhängigkeit von der Person, die die Qualifikationsarbeit betreut und im Allgemeinen auch die dienstvorgesetzte Person ist. Hiermit verbunden ist das Problem der personengebundenen Hierarchien, die transparenten funktionalen Hierarchien entgegenstehen. Es zeigen sich aber auch Themen, die die VAUZ nicht die ganzen 50 Jahre über beschäftigt haben. Dazu gehört das Geschlechterthema, das in den Gründerjahren der VAUZ noch nicht so prominent auf der Agenda stand. Auch die ökonomisch schwierige Situation der Schweiz in den 1990er-Jahren spiegelt

sich in den Antworten der damaligen Präsidien wider, die mit starkem Spardruck umgehen mussten. Das Thema Assistentenreglement wird in ungefähr demselben Zeitraum greifbar und hat zwischenzeitlich sogar zu einer kleinen Eiszeit zwischen der VAUZ einerseits und der Bildungsdirektion und Unileitung andererseits geführt.

Auf der anderen Seite gibt es auch Themen, die im positiven Sinne irgendwann abgearbeitet waren. Das ist zum einen in den 1970er-Jahren das Thema der Altersabsicherung für die Assistierenden (Pensionskasse), zum anderen die Überführung der Lehraufträge in Anstellungsprozente in den 2010er-Jahren. Auch die Gründung der Beratungs- und Schlichtungsstelle für die Mitarbeitenden der UZH darf neben weiteren zu diesen Erfolgen gezählt werden. Diese Fortschritte sind greifbar, nicht zuletzt im Vergleich mit den Zuständen in anderen Ländern, und lassen es gerechtfertigt erscheinen, das VAUZ-Glas nach 50 Jahren durchaus halbvoll zu sehen.

Auf der anderen Seite machen insbesondere die persönlichen Stellungnahmen zur Frage 7 auf bedrückende Weise deutlich, wie dysfunktional die Strukturen der Universitäten weiterhin sind. Es ist der zeitliche Abstand, der es nicht erlaubt, diese Stellungnahmen als überbordende Forderungen von ungeduldigen Jungspunden abzutun. Es ist die nüchtern analysierende Perspektive des pensionierten Managers, des Arztes, der Universitätsprofessorin, des Botschafters, die auf ein erfolgreiches Berufsleben zurückblicken, die die Unfähigkeit der Institution Universität illustrieren, ihre eigenen Strukturen einer funktionalen Analyse zu unterziehen.

Abhängigkeiten und Unantastbarkeiten, das hat uns die Missbrauchskrise in den Kirchen, der Sport- und der Kunstszene gelehrt, führen zu einer Form von ungutem Stillstand, der auch nicht mit dem künstlichen Wind des Beratungs- und Managementslangs durchbrochen werden kann.

Es ist das Verdienst der VAUZ, hier seit 50 Jahren nicht locker gelassen zu haben.

Ist das Glas halbvoll und halbleer? Wohl irgendwo dazwischen.

Helmut Holzhey

Gründer und Präsident (17.10.1968 – 14.1.1970; 10.8.1971 – 31.1.1972) der Vereinigung der Assistenten an der Universität Zürich

Wie sind Sie zur VAUZ und zum Amt gekommen?

Zusammen mit Hans-Ulrich Wintsch, damals Assistent am Pädagogischen Seminar, hatte ich die Idee, als Pendant zur Studentenschaft auch die Assistenten zu organisieren, was sowohl bei Rektor Töndury wie bei vielen Kollegen und Kolleginnen auf wohlwollendes Interesse stiess.

Welches sind im Rückblick auf Ihre Amtszeit die wichtigsten Fortschritte für den Mittelbau gewesen?

Die Bildung eines Vereins, der gemeinsame Anliegen artikuliert und vertrat; die Weckung eines Interesses an Mitsprache bei universitäts- und fakultätspolitischen Entscheiden und deren langsame Realisierung; die konkrete Beteiligung an der Vernehmlassung zum Entwurf eines neuen Universitätsgesetzes; die Verbesserung der Entlohnung.

Was haben Sie während Ihrer Amtszeit als Fehlschlag oder Niederlage für den Mittelbau empfunden?

Unsere Vernehmlassung zum Entwurf eines neuen Universitätsgesetzes.

Welche weiteren wichtigen VAUZ-Themen haben Sie während der Amtszeit begleitet?

Mehr als die in der zweiten Frage erwähnten Themen konnte man überhaupt nicht verfolgen.

Wie gestaltete sich während Ihrer Amtszeit das Verhältnis der VAUZ zur Universitätsleitung sowie zu den anderen Ständen? Wurden die VAUZ-Anliegen ernst genommen?

Das Verhältnis zur Universitätsleitung war weitgehend entspannt, jedenfalls so lange, als der Vorstand der VAUZ genügend Abstand zu ideologisch motivierten Forderungen des radikalen Flügels des Kleinen und Grossen Studentenrats hielt; im Blick auf die auch von uns gewünschte Mitbestimmung (statt blosser Mitsprache) in den Universitätsgremien gab es Dissonanzen. Ebenso war das Verhältnis zu konservativen Professoren in den Fakultäten nicht selten getrübt. Die VAUZ profitierte in der Anfangsphase von Aktivitäten der Studentenschaft, die einen wesentlich grösseren Widerhall fanden.

Wer waren während Ihrer Amtszeit Ihre wichtigen aktiven Mitspieler_innen innerhalb des VAUZ-Vorstands?

Ich möchte da niemanden besonders hervorheben, vielmehr betonen, dass es im – ich glaube 18-köpfigen – Vorstand sehr lebhaft Diskussionen gab, ohne dass jemand die Rolle eines Meinungsführers hatte und vor allem ohne dass persönliche Verunglimpfungen auftraten. Ich habe diese bei allen Meinungsdifferenzen durchwegs gewährte Kollegialität in bester Erinnerung.

Welche persönliche Bilanz ziehen Sie im Rückblick auf Ihre Amtszeit für den Mittelbau, aber auch für Sie selbst? Hat sich das Engagement gelohnt?

Ja, es hat sich für mich gelohnt, weil es mir einerseits die politische Dimension des eigenen Lebens nahegebracht hat, andererseits einen Einblick in die unterschiedliche wissenschaftliche Praxis der Fakultäten gewährte, was

mir später in Fragen interdisziplinärer Zusammenarbeit sehr nützlich war. Einen Nachteil hatte allerdings der riesige Zeitaufwand, der mit der Leitung der VAUZ in deren Gründerjahren zu erbringen war: Ich geriet im Vergleich zu meinen ursprünglichen Plänen bei der Abfassung der Habilitationsschrift zeitlich in Rückstand.

Theodor Bühler

Vizepräsident von 1968 bis 1970, Präsident von 1970 bis 1971

Wie sind Sie zur VAUZ und zum Amt gekommen?

Die VAUZ wurde gegründet, weil der sogenannte Mittelbau damals die Mitsprache auf Universitätsebene erhielt. Zudem wurden wir zur Stellungnahme zum neuen Universitätsgesetz aufgerufen, wir haben dann einen Gegenvorschlag zum offiziellen Entwurf ausgearbeitet. Dieser liegt noch immer bei der Zürcher Bildungsdirektion ...

Welches sind im Rückblick in Ihrer Amtszeit die wichtigsten Fortschritte für den Mittelbau gewesen?

Dass wir in den Universitätsgremien überhaupt angehört wurden. Zudem haben wir eine Erhöhung der Löhne erreicht.

Was haben Sie während Ihrer Amtszeit als Fehlschlag oder Niederlage für den Mittelbau empfunden?

Dass wir die herkömmlichen Hierarchien nicht abbauen konnten. Unsere Vorschläge zu einer Mitbestimmung wurden von den Ordinarien konsequent abgelehnt. Seitdem hat sich darin nichts gebessert. Die Lehrstuhlinhaber sind nach wie vor vorherrschend.

Welche weiteren wichtigen VAUZ-Themen haben Sie während der Amtszeit begleitet?

Die tiefen Löhne der Assistenzärzte und die Zusammenlegung der Krankenkassen der Universität und der ETH in eine einheitliche Krankenkasse der beiden Hochschulen.

Wie gestaltete sich während Ihrer Amtszeit das Verhältnis der VAUZ zur Universitätsleitung sowie zu den anderen Ständen? Wurden die VAUZ-Anliegen ernst genommen?

Nicht wirklich. Das Verhältnis zur Universitätsleitung war sachlich.

Wer waren während Ihrer Amtszeit Ihre wichtigen aktiven Mitspieler_innen innerhalb des VAUZ-Vorstands?

Die Vertreter des Mittelbaus der ETH.

Welche persönliche Bilanz ziehen Sie im Rückblick auf Ihre Amtszeit für den Mittelbau, aber auch für Sie selbst? Hat sich das Engagement gelohnt?

Teilweise schon, die Assistenten wurden vermehrt ernst genommen.

Ernst Jäckli

Anfang bis Ende 1971 zusammen mit Hansruedi Isler und Jacob Schädelin Co-Präsident der VAUZ

Wie sind Sie zur VAUZ und zum Amt gekommen?

Die stark steigenden Studentenzahlen, der schnelle und breite Ausbau des Fachs Psychologie und die Politisierung der Studenten brachten für uns Assistenten am Psychologischen Institut eine stark zunehmende Arbeitsbelastung. Die neu gegründete Assistentenvereinigung (so hiess, glaub ich, die heutige VAUZ damals) bot uns hier Unterstützung. Wie ich zum Amt gekommen bin, kann ich höchstens vermuten: Vielleicht konnte ich an einer Assistentenversammlung nicht Nein sagen ...

Welches sind im Rückblick in Ihrer Amtszeit die wichtigsten Fortschritte für den Mittelbau gewesen?

Dass der Mittelbau wirklich zur Kenntnis genommen und zunehmend als ernst zu nehmender Gesprächspartner akzeptiert wurde – wenn auch, wie ich meine, zunächst eher ungern.

Dass eine Assistentenvertretung an den Fakultätsversammlungen, ausser (wenn ich mich nicht irre) bei der Beratung von Berufungen, teilnehmen konnte, war rückblickend ein grosser Fortschritt.

Was haben Sie während Ihrer Amtszeit als Fehlschlag oder Niederlage für den Mittelbau empfunden?

So am Anfang der Entwicklung war für mich jeder kleine Schritt vorwärts ein Erfolg. Harzige Entwicklungen, unerfüllte Hoffnungen, abgelehnte Vorschläge etc. gehörten zum «Assistentenalltag». Ich empfand diese nicht als Niederlagen oder Fehlschläge, sondern eher als Ansporn.

Welche weiteren wichtigen VAUZ-Themen haben Sie während der Amtszeit begleitet?

Im Zusammenhang mit der Stellenausschreibung für den Posten eines Sekretärs der Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren wurde die Frage

unserer Mitwirkungsmöglichkeiten in der Schweizer Bildungspolitik aktuell. Leider kann ich mich darüber hinaus nicht mehr an weitere konkrete Themenkreise erinnern.

Wie gestaltete sich während Ihrer Amtszeit das Verhältnis der VAUZ zur Universitätsleitung sowie zu den anderen Ständen? Wurden die VAUZ-Anliegen ernst genommen?

Ich meine, wir alle waren damals daran, uns aneinander zu gewöhnen und die Formen der Zusammenarbeit und die neuen Möglichkeiten auszuprobieren. Es bildete sich wohl langsam ein gewisses gegenseitiges Vertrauen. Dies trotz diverser anfänglicher Vorbehalte hüben wie drüben.

Wer waren während Ihrer Amtszeit Ihre wichtigen aktiven Mitspieler_innen innerhalb des VAUZ-Vorstands?

In den Jahren 1970 und 1971 bis zu meinem Wechsel von der Assistentenstelle am Psychologischen Institut zum Rechenzentrum der Uni/RZU am 1.1.1972 war ich im Vorstand der VAUZ tätig. Wann genau im Jahr 1970 ich Vorstandsmitglied wurde, weiss ich nicht mehr. Eine konkrete Erinnerung an das zusammen mit Hansruedi Isler und Jacob Schädelin bestrittene «Präsidialjahr» 1971 konnte ich bei aller Anstrengung nicht ausgraben. Helmuth Holzhey war mit seinen klaren Vorstellungen, seiner vorausschauenden Art und seiner freundlichen Hartnäckigkeit für mich wichtigster Mitspieler und auch Vorbild.

Welche persönliche Bilanz ziehen Sie im Rückblick auf Ihre Amtszeit für den Mittelbau, aber auch für Sie selbst? Hat sich das Engagement gelohnt?

Eine Bilanz meiner Amtszeit kann ich mit dem grossen zeitlichen Abstand nicht wirklich ziehen. Der heutige Stellenwert der VAUZ zeigt, dass sich der Einsatz aller VAUZ-Vorstands- und der übrigen Vereinsmitglieder über die ganzen 50 Jahre gelohnt hat. Weitermachen lohnt sich bestimmt auch in Zukunft.

Für mich persönlich habe ich mitgenommen, dass gemeinsames Arbeiten an konkreten Zielen und das breite Einsetzen der verschiedenen persönlichen Ressourcen der Gruppenmitglieder ein tragfähiges Netzwerk ergibt und uns immer den Zielen näherbringt.

Jacob Schädelin

Anfang bis Ende 1971 zusammen mit Hansruedi Isler und Ernst Jäckli Co-Präsident der VAUZ

Wie sind Sie zur VAUZ und zum Amt gekommen?

Nur kurz war ich einer der Präsidenten der drei Jahre vorher gegründeten VAUZ (man wünscht sich im Hinblick auf Donald Trump ein halbes Jahrhundert später, manche Präsidentschaft wäre ebenso kurz). Ich glaube, es war eine Notlösung, die Assistenten waren unter Druck, der Verein war unter Druck, niemand konnte oder wollte die ganze Aufgabe übernehmen. So kam es für ein oder zwei Semester zu einer Art Triumvirat. Die Notlösung machte jedoch die Not nicht kleiner, und so musste der Gründungspräsident Helmut Holzhey sich am Ende dieser Wahlperiode nochmals für die VAUZ ins Zeug legen.

Welche Themen haben Sie damals beschäftigt?

Wie die Aufgabenteilung unter den dreien war, weiss ich nicht mehr genau. Meine Erinnerung erzählt lediglich, dass ich das neu erstrittene Recht wahrzunehmen hatte, den Mittelbau im Zentrum der universitären Macht (Senatsausschuss hiess das damals wohl) zu vertreten. Das war eine lustige und ernste Sache. Lustig, weil manch bewährter Ordinarius sich immer noch daran gewöhnen musste, dass auch nicht so ordentliche Assistenten mitredeten. Ernst, denn es ging um die hochpolitische Sache, was eine Universität sei und wie sie zu funktionieren habe. Das Lustige und Ernste trafen sich manchmal. Die Alteingesessenen etwa hatten genug von den ewigen Forderungen nach sofortiger Unireform. Ein wenig sprachlos waren sie, als sie daran erinnert wurden, dass die Vorgängerinstitution der Uni Zürich, nämlich die reformierte Zürcher Kirche, sich einst so positionierte: *ecclesia reformata semper reformanda*.

Peter Halter

Anfang 1972 bis Anfang 1974 Präsident der VAUZ

Wie sind Sie zur VAUZ und zum Amt gekommen?

Nach einer VAUZ-Versammlung zu Fragen der Universitätsreform im Jahr 1971 fragte mich ein Vorstandsmitglied, ob ich nicht im Vorstand mitmachen würde. Ich sagte zu, und im Frühling darauf wurde ich anlässlich des Rücktritts von Helmuth Holzhey zum Präsidenten gewählt.

Welches sind im Rückblick in Ihrer Amtszeit die wichtigsten Fortschritte für den Mittelbau gewesen?

Mit den Studenten zusammen erkämpfte sich die VAUZ, dass Vertreter der zwei «unteren» Stände der Studierenden und des Mittelbaus Einsitz in Senat und Senatsausschuss nehmen konnten, allerdings ohne Stimmrecht. Das Gleiche galt für die Hochschulkommission (der Vorläuferin des heutigen Universitätsrates). Dort sassen zum ersten Mal mit dem Rektor, dem Vertreter der Professorenschaft, des Mittelbaus und der Studierenden vier VertreterInnen der Universität, die überraschend oft mit einer Stimme sprachen und die Position der Universität gegenüber Regierung und Kantonsrat wirkungsvoller als vorher vertreten konnten.

Der mit Abstand wichtigste Fortschritt für die damals rund 1500 Angehörigen des Mittelbaus war in meinen Augen aber die Aufnahme aller MittelbauerInnen in die Pensionskasse BVK. Die Angehörigen der Medizinischen Fakultät konnten alternativ dazu eine Versicherungslösung wählen, die ihnen eine ähnliche soziale Absicherung brachte. Die Einwilligung des Kantons erfolgte nach überaus zähen Verhandlungen mit der Erziehungsdirektion, die weit länger als ein Jahr dauerten.

Was haben Sie während Ihrer Amtszeit als Fehlschlag oder Niederlage für den Mittelbau empfunden?

Insgesamt wurde die Situation des Mittelbaus besser (Löhne, Anstellungsbedingungen, Teilnahme an der Lehre, Vertretung von universitätspolitischen Anliegen etc.), und es gab keine grossen Rückschläge.

Welche weiteren wichtigen VAUZ-Themen haben Sie während der Amtszeit begleitet?

Viele Lehraufträge wurden den Angehörigen des Mittelbaus nicht vergütet, vor allem in den Naturwissenschaften. Offiziell wurden die nicht vergüteten Vorlesungen und Seminare von den Professoren erteilt, ihre (Ober-)AssistentInnen übernahmen dann einfach inoffiziell und ohne Bezahlung die Stunden. Der VAUZ-Vorstand intervenierte deswegen mehrmals beim Rektorat bzw. der Erziehungsdirektion, ohne ersichtlichen Erfolg. Was hinter den Kulissen ablief, wussten wir natürlich nicht.

Ein anderes Problem war in vielen Fällen die Zeit, die Angehörige des Mittelbaus für ihre Forschung bzw. Dissertation oder Habilitation erübrigen konnten. Die Anzahl der Studierenden wuchs in diesen Jahren rasant, die Professorenschaft weit weniger, und immer mehr Arbeit (Administration, Prüfungen, Korrigieren von Essays, Laborarbeiten etc.) blieb an den Angehörigen des Mittelbaus hängen. Für viele blieb kaum Zeit für die Forschung übrig.

1972, als ich das Präsidium übernahm, gab es keine einzige Oberassistentin in den Geistes- und Sozialwissenschaften, und die allermeisten Assistent_innen hatten keine Lehraufträge. Gleichzeitig wuchs die Universität rasant, in vielen Seminaren sassen 50 bis weit über 100 Studierende. In einer grossen Eingabe auf allen Stufen von den Dekanaten bis hin zur Hochschulkommission forderte die VAUZ einen Umbau der Geistes- und Sozialwissenschaften nach angelsächsischem Muster: einen ausgebauten Mittelbau statt einer Universität mit lauter Generälen und Soldaten. Vor allem in den «weichen» Fakultäten forderten wir eine völlig neue Struktur des Lehrkörpers und eine neue Strukturierung der Lehre mit integriertem Mittelbau. Als ersten wichtigen Schritt beantragten wir die Schaffung von 100 Oberassistenten. Das Resultat war die Schaffung von 12 Oberassistenten in den Geistes- und Sozialwissenschaften. Zahlenmässig war dies sehr enttäuschend, aber es war ein Dammbbruch, und das Kämpfen hatte sich mehr als gelohnt.

Wie gestaltete sich während Ihrer Amtszeit das Verhältnis der VAUZ zur Universitätsleitung sowie zu den anderen Ständen? Wurden die VAUZ-Anliegen ernst genommen?

Die Stimmung in der Universität (Mehrheit der Professorenschaft) und vor allem im Kanton, insbesondere bei der Erziehungsdirektion, war den Vertretern der VAUZ und der Studentenschaft gegenüber recht feindselig. Alle, auch kleinste politische Fortschritte mussten mit grossem Aufwand erkämpft werden. Es gab aber auch immer wieder wichtige Figuren an der Spitze der Universität, vom Rektor bis zu einzelnen Dekanen und ProfessorInnen, die den Anliegen des Mittelbaus und der Studentenschaft viel Verständnis entgegenbrachten und diese direkt und indirekt bei ihren Eingaben und Forderungen unterstützten.

Wer waren während Ihrer Amtszeit Ihre wichtigen aktiven Mitspieler_innen innerhalb des VAUZ-Vorstands?

Mein Amtsvorgänger Helmuth Holzhey und mein Nachfolger Alfred Löhner sowie Kurt Weisshaupt.

Welche persönliche Bilanz ziehen Sie im Rückblick auf Ihre Amtszeit für den Mittelbau, aber auch für Sie selbst? Hat sich das Engagement gelohnt?

Ja, sehr. Vor allem die Möglichkeit für die Angehörigen des Mittelbaus, in die Pensionskasse einzutreten, war ein grosser Fortschritt. Universitätspolitisch wurden längst nicht alle Anliegen verwirklicht, aber das Gewicht des Mittelbaus wurde deutlich grösser und universitätspolitische und «gewerkschaftliche» Anliegen konnten mittels offizieller oder inoffizieller Kanäle recht wirkungsvoll vertreten werden.

Ein Moment, der mir geblieben ist, und der viel aussagt über die damalige Situation: Ich hatte wegen der Pensionskassenfrage wieder einmal einen halben Nachmittag im Walchetur verbracht. Nach einer zweistündigen Sitzung mit der «rechten Hand» des Chefsekretärs der Erziehungsdirektion verliess ich das Sitzungszimmer recht frustriert, weil wieder einmal nicht der kleinste Fortschritt sichtbar war. Da hörte ich hinter mir die Schritte des Chefsekretärs, der sich in den letzten 20 Minuten der Sitzung schweigend neben seinen Chefbeamten gesetzt hatte. Er schloss zu mir auf, klopfte mir auf die Schulter und sagte: «Machen Sie weiter, lassen Sie sich nicht entmutigen, es ist wichtig, dass von Zeit zu Zeit jemand vorbeikommt, der mit der Faust auf den Tisch haut.»

Alfred Löhner

Anfang 1974 bis Januar 1976 Präsident der VAUZ

Wie sind Sie zur VAUZ und zum Amt gekommen?

Ich war im Medizinstudium in der Studentenorganisation aktiv für Studienreformen im Medizinstudium. Dann war ich als Assistent am Pathologischen Institut des USZ tätig und wurde durch einen Kollegen auf die VAUZ aufmerksam gemacht, wo ich mich dann engagierte. Politisch war ich immer interessiert, trat 1968 der FDP bei und war dann später 1978–1983 Gemeinderat in Zürich und 1983–1995 Kantonsrat.

Welches sind im Rückblick in Ihrer Amtszeit die wichtigsten Fortschritte für den Mittelbau gewesen?

Wir haben die Situation der Assistenten bezüglich finanzieller Absicherung (Möglichkeit des Beitrittes zur BVK) verbessern können. Wir konnten die Vertretungen des Mittelbaus in den universitären Gremien und eine gewisse Mitsprachemöglichkeit festigen.

Was haben Sie während Ihrer Amtszeit als Fehlschlag oder Niederlage für den Mittelbau empfunden?

Die intensive Arbeit der VAUZ für ein neues Universitätsgesetz und bei der Vernehmlassung zum Entwurf des Regierungsrates (7. Mai 1975) musste durch das Nichteintreten des Kantonsrates als vergeblich empfunden werden.

Welche weiteren wichtigen VAUZ-Themen haben Sie während der Amtszeit begleitet?

Die Revision des Assistentenreglementes, die Versicherung von Universitätsassistenten und Pfarrassistenten. In meiner Ansprache am Dies academicus am 29. April 1976 gehe ich auf die damals wichtigen Themen ein.

Wie gestaltete sich während Ihrer Amtszeit das Verhältnis der VAUZ zur Universitätsleitung sowie zu den anderen Ständen? Wurden die VAUZ-Anliegen ernst genommen?

Ich fühlte mich als Assistentenvertreter im Senat, im Senatsausschuss und auch in der Hochschulkommission (heute Universitätsrat) durchaus ernst genommen, namentlich auch durch die damaligen Rektoren Nef und Leuenberger und den Erziehungsdirektor Gilgen. Eine Anekdote: Als ich im Senat in der Aula für ein neues Universitätsgesetz aus der Sicht der VAUZ vehement die Mitsprachebestimmungen beliebt gemacht hatte und ein deutliches Murren der Professoren vernehmbar war, äusserte sich der damalige, originelle Geschichtspräsident Marcel Beck: «Der Assistent hat uns soeben als eingebilddete Schlappschwänze dargestellt; und er hat Recht!»

Wer waren während Ihrer Amtszeit Ihre wichtigen aktiven Mitspieler_innen innerhalb des VAUZ-Vorstands?

Peter Halter, Rudolf Wehrli, Kurt Weisshaupt, Peter Nobel, Beat Knecht.

Eine Rückfrage zu Ihrem genannten Mitstreiter Kurt Weisshaupt: Von 1990–1993 war Matthias Weishaupt (später Regierungsrat im Appenzell) Co-Präsident der VAUZ. Liegt Ihres Wissens da ein Zusammenhang oder eine Verwandtschaft vor?

Meines Wissens gibt es keinen näheren Zusammenhang zwischen Kurt Weisshaupt und Matthias Weishaupt. Für Kurt (gestorben bereits 2002) wurde 2004 eine Gedenkschrift herausgegeben, wo erwähnt wird, dass er der erste Philosoph gewesen sei, der beruflich in einem Bundesamt tätig war. Ich bin ihm in den 90er-Jahren unbeschwert sportlich noch im Tennisclub Witikon begegnet.

Welche persönliche Bilanz ziehen Sie im Rückblick auf Ihre Amtszeit für den Mittelbau, aber auch für Sie selbst? Hat sich das Engagement gelohnt?

Das Engagement hat sich aus meiner Sicht gelohnt. Die kollegiale, freundschaftliche, interfakultäre Zusammenarbeit hat mir Spass gemacht. Die Anekdoten aus jener Zeit machen mir immer noch schmunzelnde Freude. Als Staatsbürger bin ich nach wie vor ein UZH-Fan, der bis heute sehr gerne am Dies academicus teilnimmt.

Rudolf Wehrli

Anfang 1976 bis Anfang 1979 Präsident der VAUZ

Wie sind Sie zur VAUZ und zum Amt gekommen?

Von 1974 bis 1979 war ich Assistent am Theologischen Seminar, als solcher war ich als Vertreter der Fakultät im Vorstand der VAUZ, der mich dann zum Präsidenten wählte.

Welches sind im Rückblick in Ihrer Amtszeit die wichtigsten Fortschritte für den Mittelbau gewesen?

Generell: Dass wir viel besser informiert waren und zu den Themen in allen Gremien (Senat, Senatsausschuss und Hochschulkommission) angehört wurden. An spezifische Fortschritte erinnere ich mich nicht mehr.

Was haben Sie während Ihrer Amtszeit als Fehlschlag oder Niederlage für den Mittelbau empfunden?

Dass es nicht gelungen ist, Fortschritte in der Laufbahnplanung von künftigen Professoren zu erreichen (Tenure Track).

Welche weiteren wichtigen VAUZ-Themen haben Sie während der Amtszeit begleitet?

Organisation der Assistenten an den verschiedenen Instituten, sehr unterschiedliche Arbeitsbedingungen an den verschiedenen Fakultäten und Instituten.

Wie gestaltete sich während Ihrer Amtszeit das Verhältnis der VAUZ zur Universitätsleitung sowie zu den anderen Ständen? Wurden die VAUZ-Anliegen ernst genommen?

Das Verhältnis war jederzeit kooperativ, geprägt von vielen durchaus konstruktiven Diskussionen. Ja, wir wurden mit unseren Anliegen durchaus ernst genommen – aber die Mühlen mahlten halt eben sehr langsam ...

Wer waren während Ihrer Amtszeit Ihre wichtigen aktiven Mitspieler_innen innerhalb des VAUZ-Vorstands?

Assistentenkollegen aus der Juristischen und der Phil-1-Fakultät.

Welche persönliche Bilanz ziehen Sie im Rückblick auf Ihre Amtszeit für den Mittelbau, aber auch für Sie selbst? Hat sich das Engagement gelohnt?

Für mich war die Zeit im Vorstand und als Präsident der VAUZ in doppelter Hinsicht prägend: Zum einen realisierte ich, dass die geplante akademische Laufbahn mich nicht glücklich machen würde, weil ich erlebte, dass Organi-

sation, engagierte Diskussion, Mitarbeiterführung, Vertreten von Standpunkten, Konzepte entwerfen und vertreten mir weit mehr entsprachen als die Forschung im viel zitierten «stillen Kämmerlein», kurz, dass ich in die reale Welt der Wirtschaft hinauswollte.

Zum anderen wurde mir klar, in welche extreme Abhängigkeit von einzelnen Professoren und Instituten man sich begibt mit dem Ziel Habilitation und akademische Laufbahn – und solche Abhängigkeiten wollte ich unbedingt vermeiden. Daher: Lieber fast nichts über alles wissen, als alles über fast nichts.

Obwohl ich die zehn Jahre geisteswissenschaftlicher Studien mit Promotionen zum Dr. theol. und zum Dr. phil. mit anschliessender Habilitation keinesfalls missen möchte (sowenig wie die Erfahrungen im Vorstand und als Präsident der VAUZ), bin ich doch glücklich, dass ich mit 29 Jahren noch die Kurve in die Welt der Wirtschaft erwischte habe: Bei McKinsey & Company habe ich mich während fünf Jahren in der Industrie eingelebt (Maschinen, Elektrotechnik, Chemie, Pharma), und da war es dann auch im Anschluss an McKinsey derart spannend und interessant, dass ich der Wissenschaft ganz schnell verloren gegangen bin. Ich habe daher mein ganzes Berufsleben nach der Uni, d.h. mehr als vierzig Jahre, in verschiedenen Führungspositionen in der Industrie verbracht und bin statt eines unglücklichen Professors ein glücklicher Manager geworden. Ja, das Engagement in der VAUZ hat sich unter diesem Aspekt unbedingt gelohnt!

Beat Knecht

Anfang 1979 bis Anfang 1981 VAUZ-Präsident

Wie sind Sie zur VAUZ und zum Amt gekommen?

1979 war ich Assistenzarzt am Kinderspital Zürich und beruflich im Team von Oberarzt Alfred Löhner tätig. Alfred war in den Jahren 1974/1975 Präsident der VAUZ. Sein Engagement an der Gestaltung des akademischen Mittelbaus der Universität Zürich war auch nach seiner Präsidentschaft gross. Seine Haltung und sein Engagement für die Anliegen der VAUZ haben mich beeindruckt und motiviert, ebenfalls einen Anteil zu leisten. Insgesamt wirkten in der VAUZ nur wenig Assistenten aktiv mit und kaum jemand hatte die Absicht, Präsident der VAUZ zu werden. In diesem Umfeld habe ich eher eine Lücke gefüllt. Jedenfalls hat sich ausser mir niemand um das Amt des Präsidenten bemüht.

Welches sind im Rückblick in Ihrer Amtszeit die wichtigsten Fortschritte für den Mittelbau gewesen?

Die Assistierenden der Universität waren zwar automatisch Mitglieder der VAUZ. Sie waren sich dessen jedoch kaum bewusst. Schlimmer noch, die grosse Mehrheit wusste eigentlich gar nicht, was die VAUZ war und wie wirksam sie für die Besserstellung des eigenen beruflichen Standes sein könnte. Bei jedem Gespräch mussten wir Vorstandsmitglieder erst erklären, was die VAUZ ist und wofür sie steht.

Der Vorstand hat sich deshalb zum Ziel gesetzt, den Bekanntheitsgrad der VAUZ und den Informationsfluss mit einer Neuauflage des VAUZ Bulletins zu erhöhen. Die erste Ausgabe erschien im November 1979 und hat unter den Mitgliedern erfreulich guten Anklang gefunden. Künftig sollte das Bulletin jedes Semesterende herausgegeben werden. Zur Verbesserung des Informationsflusses sollten die Angehörigen des akademischen Mittelbaus besser über unsere Tätigkeit informiert werden. Wir wollten damit auch die Meinungen der Mitglieder zu laufenden Geschäften und Problemen einholen und hofften, dass sich damit mehr Assistent_innen für eine Mitarbeit in der VAUZ interessierten. Denn es war damals schwierig, aus allen Fakultäten Vertreter_innen für unsere Anliegen zu gewinnen.

1979 hat uns die Universität im Haus «Belmont» an der Schönberggasse 2 einen bescheidenen Raum zur Verfügung gestellt. Damit hatte die VAUZ endlich eine feste Adresse – eine Geschäftsstelle, ein Grundstein zur Festigung unserer Struktur und eine Anlaufstelle für die Assistierenden. Die Geschäftsstelle sollte ein Leuchtturm sein für die Anliegen und Dienstleistungen der VAUZ.

Die Vorstandsmitglieder haben die VAUZ in mehreren universitären Gremien vertreten. Alexander Schwarz aus dem Deutschen Seminar und ich waren im Senatsausschuss. Zudem war ich Assistentenvertreter zusammen mit zwei Kollegen in der Medizinischen Fakultätsversammlung. Ein Stimmrecht hatten wir in beiden Gremien nicht, und in der Fakultätsversammlung waren wir sogar nur zu den Probevorlesungen der sich Habilitierenden zugelassen.

Haupttraktandum auf der Agenda der VAUZ war damals die Diskussion um das Assistentenreglement. Eine Neuauflage des Assistentenreglements sollte die Arbeitsbedingungen der Assistierenden besserstellen, wie z.B. bezahlte Zeit für die wissenschaftliche Arbeit oder Anstellungsverträge mit längerer Dauer. Am Dies Academicus 1980 wurde ich dann auch vom Rektor der Universität eingeladen, unsere Sicht zum Entwurf eines neuen Assistentenreglements vor versammelter Professorenschaft in einer Ansprache vorzutragen.

Was haben Sie während Ihrer Amtszeit als Fehlschlag oder Niederlage für den Mittelbau empfunden?

Obwohl die Einrichtung einer Geschäftsstelle für uns sehr wertvoll war, war deren Betrieb ohne Sekretärin für uns anspruchsvoll und schwierig. Entsprechend blieb die Geschäftsstelle nicht viel mehr als eine Adresse der VAUZ und ein Lokal für die häufig nach Bedarf einberufenen ad hoc Treffen der Vorstandsmitglieder. Der VAUZ-Vorstand war damals eine eher kleine Gruppe von Vertretern oder Vertreterinnen ihrer Fakultäten. Von mehreren Fakultäten gab es keine Fakultätsvertreter_innen.

Die hohe Belastung in der Ausübung der eigenen beruflichen Tätigkeit oder universitätspolitische Interesselosigkeit waren mögliche Gründe der Assistierenden für die fehlende Bereitschaft, im VAUZ-Vorstand aktiv mitzuwirken. Dies erschwerte die Arbeit des Vorstandes. Beispielsweise haben wir lange vergeblich eine_n Vertreter_in der Juristischen Fakultät gesucht. Ein Kollege oder eine Kollegin aus dem juristischen Bereich wäre aber zur Unterstützung unseres Dienstleistungsangebotes, z.B. für Assistierende mit Problemen bezüglich ihrer Anstellungsbedingungen, hilfreich und wertvoll gewesen.

Schwierigkeiten hatten wir auch mit der Verteilung des VAUZ Bulletins. Eine persönliche Adressierung an alle Angehörigen des Mittelbaus wurde von der Universität abgelehnt. Wir haben deshalb in den einzelnen Instituten eigenhändig einen Stapel Bulletins aufgelegt. Dies wurde von einzelnen Institutsleitern_innen nicht geschätzt. Mindestens ein Institutsleiter hat mir persönlich unter Androhung einer rechtlichen Klage wegen Hausfriedensbruchs verboten, das Bulletin in seinem Bereich aufzulegen.

Welche weiteren wichtigen VAUZ-Themen haben Sie während der Amtszeit begleitet?

1972 wurde in der Bundesverfassung die Grundlage für die Einführung einer obligatorischen beruflichen Vorsorge geschaffen. In der Folge hat die Assistenzärztevereinigung, in deren Vorstand ich als VAUZ-Vertreter mitwirkte, eine privatrechtliche Vorsorgeversicherung für Assistenten und Assistentinnen geschaffen. Die VAUZ hat diesem Vorschlag nach einer Vernehmlassung grundsätzlich zugestimmt und damit allen Assistierenden der Universität eine kostengünstige Alternative zu anderen Versicherungsangeboten ermöglicht.

Wie gestaltete sich während Ihrer Amtszeit das Verhältnis der VAUZ zur Universitätsleitung sowie zu den anderen Ständen? Wurden die VAUZ-Anliegen ernst genommen?

Grundsätzlich wurden wir in allen wichtigen Gremien der Universität, wie z.B. im Senat, Senatsausschuss oder in den Fakultätsversammlungen, als Vertreter_innen des akademischen Mittelbaus wohlwollend, jedoch ohne Stimm-

recht aufgenommen. In den Fakultätsversammlungen waren wir zu vielen Traktanden nicht zugelassen, und mindestens in der Medizinischen Fakultät, wo ich mit zwei Kollegen VAUZ-Vertreter war, waren unsere Mitsprache und unser Einfluss sehr gering.

Besser war die Situation bezüglich Mitsprache im Senatsausschuss. Wahrscheinlich auch, weil das Gremium kleiner war. Viele Traktanden haben uns Assistierende jedoch kaum oder gar nicht betroffen. Mangels Hintergrundwissen waren wir zum Teil überfordert, und wir haben uns dann eher als passive Zuhörer verhalten. Bei für uns relevanten Themen haben wir unsere Meinung eingebracht und nicht selten eine Diskussion angetossen.

Wer waren während Ihrer Amtszeit Ihre wichtigen aktiven Mitspieler_innen innerhalb des VAUZ-Vorstands?

In meiner Amtszeit habe ich v.a. mit Alex Schwarz und Heinz Gutscher, dem nachfolgenden Präsidenten, sowie Jutta Steinbiss zusammengearbeitet. Alex Schwarz hat insbesondere in der Redaktion des VAUZ Bulletins und bei der Verfassung meiner Rede am Dies Academicus aktiv mitgewirkt. Weiter habe ich Alfred Löhner, André Wohlgemut und Wolfgang Winkler in guter Erinnerung. Sie alle haben Einfluss auf meine Tätigkeit gehabt und zeitweise aktiv mitgewirkt.

Welche persönliche Bilanz ziehen Sie im Rückblick auf Ihre Amtszeit für den Mittelbau, aber auch für Sie selbst? Hat sich das Engagement gelohnt?

1979 habe ich das Präsidium übernommen. Ich ahnte kaum, was auf mich zukommen würde und wie wichtig dieses Amt für den akademischen Mittelbau ist. Tatsächlich kann die VAUZ viel zur Gestaltung und Optimierung des Mittelbaus beitragen. Allerdings sollten dazu auch die Voraussetzungen stimmen. Eine geordnete Struktur mit Vertretern_innen aus allen Fakultäten und verbindlichen Sitzungen haben damals weitgehend gefehlt. Ein_e Geschäftsführer_in zur Erledigung der laufenden Geschäfte und zur Entlastung unserer Tätigkeit blieb eine Vision. Stattdessen hat sich der Vorstand bei Bedarf jeweils ad hoc getroffen. Vieles verlief ungeordnet und zufällig. Die Verwirklichung guter Ideen hat uns gefordert und in mancher Hinsicht überfordert.

Natürlich habe ich schöne Erinnerungen, beispielsweise die Retraite des Senatsausschusses in Jenins. Dies war für uns Assistentenvertreter eine gute Gelegenheit, mit dem Rektor und einzelnen Dekanen in ein ungezwungenes Gespräch zu kommen. Daneben war auch der kulturelle und kulinarische Teil mit Weinprobe in einem typischen Keller der bündnerischen Herrschaft ein einmaliges Erlebnis.

Unvergesslich für mich bleibt auch mein Auftritt am Dies Academicus 1980 mit gut gelungener Ansprache vor versammelter Professorenschaft – ein Höhepunkt in meiner Amtszeit und ein eindrucksvolles Ereignis in meinem Leben.

Rückblickend hat mir persönlich das Engagement bei der VAUZ viele erfreuliche Erlebnisse, aber auch einige unangenehme Momente gebracht. Es war eine intensive Erfahrung, bei welcher ich viel gelernt habe. Ob es sich gelohnt hat, kann ich nicht schlüssig beantworten. Zweifellos braucht es aber motivierte Leute, die sich für die Anliegen der Angehörigen des universitären Mittelbaus einsetzen.

Gerne gratuliere ich der VAUZ nachträglich zu ihrem 50-jährigen Jubiläum! 40 Jahre sind vergangen, seit ich mich in der VAUZ engagiert habe. Inzwischen hat sich viel verändert. Es freut mich sehr, dass sich die VAUZ seit ihrer Gründung gut entwickelt hat. Mit stetigem Bemühen und Beharrlichkeit hat sie viel erreicht und zur Besserstellung der Angehörigen des akademischen Mittelbaus an der Universität beigetragen. Allen Beteiligten wünsche ich alles Gute, Freude bei ihrer Tätigkeit und auch in Zukunft gutes Gelingen und viel Erfolg.

Heinz Gutscher

Anfang 1981 bis Anfang 1985 Präsident der VAUZ

Wie sind Sie zur VAUZ und zum Amt gekommen?

Ich wurde 1980 zum Oberassistenten befördert – das war damals eine feste Anstellung. Mit den zwiespältigen Erfahrungen als Fakultätsvertreter in der Phil. I-Fakultät im Hinterkopf verspürte ich die Verpflichtung, dem Gemeinwesen, wie es eine Universität darstellt, etwas zurückzugeben. Ohne mich an die Details meiner Wahl zu erinnern, werde ich mich in einer wohl eher kleinen Versammlung des Mittelbaus zur Wahl gestellt haben und in Ermangelung weiterer Kandidatinnen und Kandidaten auch (dankbar) gewählt worden sein.

Welches sind im Rückblick in Ihrer Amtszeit die wichtigsten Fortschritte für den Mittelbau gewesen?

Es waren in der Regel kleine Schritte auf dem Weg zu mehr Mitsprache – kleine «Kämpfe» in den Fakultätssitzungen, häufig verloren und selten gewonnen. Sie führten aber dazu, dass der Katalog der Themen, von denen wir in den Fakultätssitzungen auch nur schon als Zuhörer ausgeschlossen waren, mit der Zeit etwas kürzer wurde.

Was haben Sie während Ihrer Amtszeit als Fehlschlag oder Niederlage für den Mittelbau empfunden?

Dass es nicht gelang, den seitens der Erziehungsdirektion nachhaltig gepflegten Mythos der «eigenen wissenschaftlichen Tätigkeit» auszurotten und dabei insbesondere deren impliziter Gleichsetzung mit «privater Hobbytätigkeit» (Dissertation, Habilitation), inkl. der damit verbundenen Geringschätzung und tendenziellen Ausgliederung aus dem bezahlten Anstellungsumfang. Ausführlich habe ich mich damals dazu in der Sondernummer «Assistenten» von «UNI ZÜRICH» Juni 1980 geäußert, inkl. Diskussion zu den Themen neues Mittelbaureglement, Reduktion der Anstellung auf 50 %, strikte Befristung.

Welche weiteren wichtigen VAUZ-Themen haben Sie während der Amtszeit begleitet?

Aufgrund persönlicher Beziehungen konnte ich mit dem Advokaturbüro Leuenberger, Meier Gsell, Hoppler eine Rechtsauskunftsvereinbarung aushandeln. Sie ermöglichte es, jedem VAUZ-Mitglied pro Jahr eine halbstündliche Rechtsauskunft in allen beruflichen und ausserberuflichen Rechtsgebieten in Anspruch zu nehmen. Das maximale Honorar zulasten VAUZ konnte auf Fr. 2000.- festgeschrieben werden.

Wie gestaltete sich während Ihrer Amtszeit das Verhältnis der VAUZ zur Universitätsleitung sowie zu den anderen Ständen? Wurden die VAUZ-Anliegen ernst genommen?

Ein tragfähiges Verhältnis zu den Rektoren Gerold Hilty, Verena Meyer sowie besonders auch Konrad Akert hat mit dazu beigetragen, unserer Stimme, oft auch gegenüber den Fakultäten, Gewicht zu verleihen. Gehör verschaffte der VAUZ auch das Durchbrechen bzw. Stören lange etablierter fakultärer Abläufe, zum Beispiel durch Eingaben und Proteste auch direkt bei der Hochschulkommission.

Wer waren während Ihrer Amtszeit Ihre wichtigen aktiven Mitspieler_innen innerhalb des VAUZ-Vorstands?

Zunächst fällt mir hier das VAUZ-Sekretariat ein, welches zu jener Zeit durch Beatrice Simmen besetzt war; weitere sind Matthias Schwaibold, Annelies Buhofer, Hartmut Lamott, und wohl auch alle anderen des damaligen Vorstands, deren Namen mir entfallen sind, und die zu jener Zeit aktiv den Kurs des VAUZ mitbestimmten.

Welche persönliche Bilanz ziehen Sie im Rückblick auf Ihre Amtszeit für den Mittelbau, aber auch für Sie selbst? Hat sich das Engagement gelohnt?

Mein Motto «Ohne Mittelbau keine Universität und keine Forschung!» habe ich zeitlebens ernst genommen und gelebt. Ob das so auch stimmt – dazu müssten meine eigenen späteren Assistierenden befragt werden. Hat es sich gelohnt? Ausser den vielfältigen klar positiven Lernerfahrungen denke ich, dass die Balance zwischen Respekt und Anfeindungen, welche einem das Engagement für die VAUZ zu jener Zeit eingetragen hat, letztlich ausgeglichen ausgefallen ist.

Martin Dahinden

Anfang 1985 bis Mitte 1986 VAUZ-Präsident

Wie sind Sie zur VAUZ und zum Amt gekommen?

In der Hochschulpolitik begann ich mich zu engagieren, als ich Assistent an der Forschungsstelle für Schweizerische Wirtschafts- und Sozialgeschichte war. Ich wurde zum Vertreter des Mittelbaus in der damalige Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät gewählt, zu der auch die Wirtschaftswissenschaften gehörten. Später wurde ich Mitglied der Kommission UZH Interdisziplinär und auch des VAUZ-Vorstandes. Nachdem Heinz Gutscher vom VAUZ-Präsidium zurücktrat, hielten mich die übrigen Vorstandsmitglieder für die richtige Person als neuer Präsident. So kam ich zu dieser spannenden Aufgabe, die ich meiner Erinnerung nach etwa zwei Jahre lang ausübte.

Welches sind im Rückblick in Ihrer Amtszeit die wichtigsten Fortschritte für den Mittelbau gewesen?

Meine Arbeit war vor allem ein kontinuierliches und beharrliches Wirken für die Anliegen des akademischen Mittelbaus. Eine Herausforderung war damals, dass diese Personengruppe überhaupt wahrgenommen wurde. An einen einzelnen hervorstechenden Durchbruch oder Paukenschlag erinnere ich mich nicht.

Es bestand ein erhebliches Risiko, dass sich die Arbeitsbedingungen für die Assistentinnen und Assistenten an der Universität Zürich verschlechtern würden, und zwar nicht aufgrund von Beschlüssen der Universitätsleitung, sondern wegen neuer Vorgaben des Regierungsrats des Kantons Zürich.

Der Vorstand und ich als Präsident führten darüber unzählige Diskussionen mit Mittelbauangehörigen, den anderen Ständen der Universität und vor allem mit der Erziehungsdirektion. Mein erinnerungswürdigster Auftritt in diesem Zusammenhang war am Dies academicus mit Regierungsrat Alfred

Gilgen unter den Anwesenden. Er war in einem gewissen Sinne der Gegenspieler, der sich aber auch ohne Berührungängste der Kritik stellte.

Besonders ärgerte mich das Vorhaben, dass die Arbeit an den Dissertationen fortan völlig ausserhalb des Beschäftigungsumfanges zu leisten sei, obschon Dissertationen sehr oft Teile von Forschungsprojekten waren, für welche die Assistentinnen und Assistenten angestellt wurden.

Was haben Sie während Ihrer Amtszeit als Fehlschlag oder Niederlage für den Mittelbau empfunden?

Zu Beginn meiner Amtszeit hatte ich mir vorgenommen, alles zu tun, um dem akademischen Mittelbau zu einer wichtigeren Stimme in der Universität zu verhelfen. Ich leistete dazu viel Überzeugungsarbeit. Trotz des erheblichen Aufwandes der VAUZ und der Assistentenvertretungen in den universitären Gremien ist der Erfolg weitgehend ausgeblieben.

Der Grund liegt zweifellos in der grossen Heterogenität der Angehörigen des Mittelbaus, die sehr unterschiedliche Aufgaben, Pflichtenhefte, Lebensentwürfe und Karrierevorstellungen haben. Das machte die Bündelung der Anliegen und die Mobilisierung schwierig.

Welche weiteren wichtigen VAUZ-Themen haben Sie während der Amtszeit begleitet?

Wichtig war für mich, dass sich die Interessenvertretung des Mittelbaus nicht auf Personalanliegen und Statusfragen beschränkte, wie es für manche meiner Kolleginnen und Kollegen im Vordergrund stand. Ich hielt es für richtig, dass der Mittelbau mit seinen eigenen Vorstellungen und Erfahrungen aktiv an der Zukunft der Universität mitwirkte.

Die Interdisziplinarität war für mich ein Bereich, bei dem der Mittelbau eine besonders wichtige Rolle zu spielen vermag, weil seine Angehörigen im Gegensatz zu den Professoren nicht zum wissenschaftlichen Establishment gehörten mit seinen festen Überzeugungen und Paradigmen. Ich war damals und bin auch heute überzeugt, dass grundlegend neue Impulse von Personen kommen, die relativ jung in ihrem Fachbereich sind, und von jenen, welche die Grenzen der eigenen Disziplin überschreiten. Diese Köpfe sind im Mittelbau besonders gut vertreten.

Die Verschulungstendenzen an den Hochschulen hielt ich für eine Gefahr auch für die Universität Zürich. Sie stellten die ganzheitliche Auffassung von Wissenschaft infrage, ebenso wie das Überschreiten der Grenzen wissenschaftlicher Disziplinen. In vielen Studienrichtungen waren Verschulungstendenzen unübersehbar, vor allem auch als Folge der stark steigenden Studentenzahlen und des verschlechterten Betreuungsverhältnisses. Auch im Rückblick halte ich dieses Engagement für richtig. Mit den heute noch un-

vergleichbar grösseren Studentenzahlen und den Bologna-Reformen wirkt die Gegenwart auf mich allerdings wie ein Echo aus einer längst vergangenen Zeit.

Während meiner ganzen Amtszeit beschäftigten mich die sehr unterschiedlichen Verhältnisse des akademischen Mittelbaus in den einzelnen Bereichen der Universität. Vor allem der sehr grosse Unterschied in den Arbeitsverhältnissen zwischen Assistenzärzten und übrigen Assistenten machte die gemeinsame Interessenwahrnehmung zu einer grossen Herausforderung. Mein Vorgänger, Heinz Gutscher, hat viel für eine bessere Zusammenarbeit geleistet. Auf diese Arbeit konnte ich aufbauen.

Wie gestaltete sich während Ihrer Amtszeit das Verhältnis der VAUZ zur Universitätsleitung sowie zu den anderen Ständen? Wurden die VAUZ-Anliegen ernst genommen?

Das Verhältnis zur Universitätsleitung und zu den Fakultäten war gut. Trotz guter persönlicher Beziehungen hatte ich aber auch das Gefühl, dass der Mittelbau weniger ernst genommen wurde, als es seiner Bedeutung entsprochen hätte. Das Verhältnis zur Professoren- und Studentenschaft war problemlos, die Anliegen des Mittelbaus stiessen auf Sympathie und Unterstützung.

Der schwierige Gegenspieler waren nicht Universitätsleitung, Fakultäten oder die anderen Stände, sondern die Erziehungsdirektion.

Wer waren während Ihrer Amtszeit Ihre wichtigen aktiven Mitspieler_innen innerhalb des VAUZ-Vorstands?

Meinem Vorgänger, Heinz Gutscher, verdanke ich eine gute Einführung in die neue Aufgabe. Sebastian Brändli gehörte während der ganzen Zeit dem VAUZ-Vorstand an. Er ist bekanntlich der Universität verbunden geblieben und wurde viele Jahre später Chef des Hochschulamtes der kantonalen Bildungsdirektion. Ich war sehr froh, als er bereit war, relativ kurzfristig meine Nachfolge zu übernehmen, nachdem ich die Aufnahmeprüfung in den diplomatischen Dienst der Eidgenossenschaft bestanden hatte. Serge Gaillard war eines der aktivsten Vorstandsmitglieder in der VAUZ und gleichzeitig auch Mitglied des VPOD. Wenig erstaunlich engagierte er sich während der Diskussionen besonders für gewerkschaftliche Anliegen. Wir hatten im Vorstand spannende Diskussionen, aber keine Spannungen.

Welche persönliche Bilanz ziehen Sie im Rückblick auf Ihre Amtszeit für den Mittelbau, aber auch für Sie selbst? Hat sich das Engagement gelohnt?

Mein Engagement als VAUZ-Präsident und als Assistentenvertreter in den verschiedenen universitären Gremien habe ich nie bereut.

Nach wie vor bin ich davon überzeugt, dass der Mittelbau ein wichtiges Rückgrat der Universität ist, dessen Bedeutung unterschätzt wird. Als ich vor einiger Zeit die Auswertung einer Umfrage zur Arbeitszufriedenheit der VAUZ las, ist mir bewusst geworden, wie ähnlich die Herausforderungen über die Jahrzehnte geblieben sind.

Ich habe auch persönlich von meiner Zeit als VAUZ-Präsident profitiert. Der Umgang mit sehr verschiedenartigen Kolleginnen und Kollegen, mit den vielen Empfindlichkeiten in der universitären Welt und die Herausforderungen mit den kantonalen Behörden haben viel Fingerspitzengefühl abverlangt. Das war zweifellos auch ein lohnenswertes Übungsfeld für meine spätere Laufbahn als Diplomat.

Sebastian Brändli

Mitte 1986 bis Mitte 1990 Präsident der VAUZ

Wie sind Sie zur VAUZ und zum Amt gekommen?

Ich war seit Mitte 1985 Assistent an der Forschungsstelle für Schweizerische Sozial- und Wirtschaftsgeschichte, beim Lehrstuhl des Sozialhistorikers Rudolf Braun an der Minervastrasse. Ich war «halbtags» angestellt, und es war vorgesehen, dass ich ab 1986 auf die volle Assistenz von Braun am Historischen Seminar kommen würde. Das gab einen Zeithorizont von mehreren Jahren und bedeutete, dass ich wenigstens von den strukturellen Voraussetzungen her mich «längerfristig» für den Mittelbau einsetzen konnte. Die kurzen Einsatzzeiten waren damals immer eine Herausforderung gewesen. Martin Dahinden, mein Vorgänger als Präsident, hatte das Amt 1985 beispielsweise nur zögerlich angenommen, weil er sich auf dem Weg zum diplomatischen Dienst befand und es absehbar war, dass er nur kurzfristig VAUZ-Präsident sein würde. Das brachte es mit sich, dass gleich nach der Suche 1985 die Suche 1986 wiederaufgenommen wurde, und zwar nicht vom Präsidenten, sondern von einzelnen Mitgliedern des damaligen Vorstandes. So war es denn nicht Martin Dahinden, der mich geworben und überzeugt hätte, sondern zwei Historiker/innen – Thomas Meier und Christa Köppel, beide Assistierende des Historischen Seminars, auf Assistenzen des Mediävisten Roger Sablonier. Nach einer ersten Schrecksekunde nahm ich das Amt an, weniger aus direktem Interesse, eher weil man mich sehr dazu drängte. Zwar war ich vor 1986 als ehemaliger Volksschullehrer bildungspolitisch interessiert, als Student hatte ich indessen nie Uni-Politik gemacht.

Wann genau im Jahresverlauf die VAUZ-Generalversammlung 1986 stattfand, weiss ich nicht mehr (ich meine im Frühling). Ich wurde aber im Jahre 1986 gewählt und trat sogleich ins Amt ein. Unmittelbar nach Abschluss der Wahlversammlung folgte ich meinem Vorgänger Martin Dahinden und der damaligen Sekretärin ins VAUZ-Sekretariat; dort unterschrieb Dahinden

mit seiner sehr charakteristischen Unterschrift einige vorbereitete Dokumente – es waren Informationsbriefe an die Partner der VAUZ über meine Wahl. Diese Unterschriften waren die letzte Amtshandlung des abtretenden Chefs – und ich war ab sofort nicht nur gewählter, sondern auch geschäftsführender Präsident. Nach vierjähriger Amtsdauer legte ich das Präsidium auf die Generalversammlung 1990 nieder.

Welches sind im Rückblick in Ihrer Amtszeit die wichtigsten Fortschritte für den Mittelbau gewesen?

Unser Kampf galt dem 1985 gegen unseren erklärten Willen von Regierungsrat Gilgen durchgestiernen Assistentenreglement, das aus Spargründen die Arbeit an der Dissertation aus dem Pflichtenheft der Assistierenden verbannte und sogar Vollanstellungen für Nicht-Dissertierte verhinderte: Doktoranden durften nur noch zu 2/3 angestellt werden. Leider – aber nicht unerwartet – gelang es uns trotz Vorstössen im Kantonsrat nicht, das Reglement rückgängig zu machen. (Wie hätte der Regierungsrat dazu gebracht werden können, einen eigenen Erlass nur aufgrund von politischem Druck der Betroffenen nachträglich zurückzunehmen?)

Regierungsrat Gilgen, der uns später wenigstens zum Gespräch empfing, gab uns den Rat, mit neuen Vorschlägen zu kommen. Also machten wir das. Wir entwarfen innert kurzer Frist ein Konzept für einen «gestuften Mittelbau». Wir skizzierten eine Laufbahn innerhalb des Mittelbaus und positionierten insbesondere die fortgeschrittenen Nachwuchswissenschaftler/innen neu; eigentlich erfanden wir damit die Assistenzprofessur, die es zwar seit den 1960er-Jahren bereits gab, aber damals nicht wirklich (ausschliesslich) der Nachwuchsförderung diente.

Das Konzeptpapier war eigentlich als Eingabe für die Erziehungsdirektion gedacht. Durch persönliche Beziehungen gelang es uns aber, im Tages-Anzeiger und der NZZ zu landen, um die Öffentlichkeit schon vorab mit unseren Ideen vertraut zu machen. Selbstverständlich war es auch geplant, beim allmächtigen Erziehungsdirektor Gilgen selber persönlich vorzusprechen. Das gelang zwar, aber erst nach einer harschen Kritik zu Beginn des Gesprächs. Originalton Gilgen: «Mit Resolutionären spreche ich nicht!» – Pause – Gilgen empfand die Vorabveröffentlichung unseres Konzepts als Druckversuch, eben als Veröffentlichung einer Resolution. Nach diesem harten Einstieg erwies er uns aber Gnade, hörte aufmerksam zu, meinte indessen zum Schluss, das sei alles gut und recht, koste den Staat aber mehr. Deshalb hätten wir bestimmt Schwierigkeiten, die Ideen umzusetzen. Er tat so, als hätten wir ihm einfach «unsere Ideen» vorgetragen. Dass wir unsere Ideen an ihn gerichtet hatten, liess er sich nicht anmerken. In der Folge hörten wir in der Sache auch nichts mehr von der Erziehungsdirektion, obwohl wir das Anliegen auch schriftlich eingegeben hatten. – Glücklicherweise übernahm ich Ende der 1980er-Jahre den Einsitz des Mittelbaus in die damalige Hochschulkommission. Durch die

daraus entstandenen regelmässigen Kontakte verbesserten sich unsere Beziehungen zunehmend; später – als Kantonsrat – meinte ich sogar, hie und da Respekt vom Gegenüber zu spüren ...

Was haben Sie während Ihrer Amtszeit als Fehlschlag oder Niederlage für den Mittelbau empfunden?

Das schwierigste und undankbarste Geschäft war auch das klarste: Es gelang nicht, das «neue», wissenschaftsfeindliche Assistentenreglement von 1985 rückgängig zu machen. So blieb auch die nötige Aufbruchstimmung aus. Wir blieben Bittsteller, wissenschaftlich zwar produktiv und darin anerkannt, in der Wertschätzung und in der Hierarchie aber klar auf die dem Mittelbau traditionell zugewiesenen Plätze verwiesen. An meiner Dies-Rede 1987 sprach ich denn auch von der «Sandwichposition» des Mittelbaus: Wir schafften es nicht, aus der Rolle der klassischen Hilfsposition («assistere») in eine eigenständige, produktive und anerkannte Position zu kommen. Dieser Befund stand allerdings in einem seltsamen Spannungsverhältnis zu den guten realen Beziehungen, die wir – durchaus als Stand und Standesvertretung – mit einzelnen wichtigen Exponenten der akademischen Selbstverwaltung unterhalten konnten.

Welche weiteren wichtigen VAUZ-Themen haben Sie während der Amtszeit begleitet?

Die Stellung des Mittelbaus in einer stark lehrstuhlorientierten Universität hat uns sehr beschäftigt. Ich kann mich gut daran erinnern, wie sehr wir uns zuweilen missverstanden fühlten, nur schon, wenn wir uns selber als akademischen Nachwuchs verstanden, von den konservativeren Professoren aber hören mussten, erst die Habilitierung mache einen Nachwuchswissenschaftler zum akademischen Nachwuchs. Natürlich war auch die soziale Absicherung des Mittelbaus ein wichtiges Thema. Wir verhandelten mehrfach mit der Pensionskasse VSAO. Von den «gewerkschaftlichen» Themen abgesehen, versuchten wir uns auch inhaltlich zu positionieren. Wir suchten immer nach gesamtuniversitären Themen, in denen wir eine Erneuerung der Wissenschaft propagieren konnten, etwa durch Themen wie Interdisziplinarität, Nachhaltigkeit oder die Geschlechterfrage. Wir forderten eine Zeit lang ein Prorektorat für Interdisziplinarität, und wir luden den emeritierten Biologieprofessor Otto Rohweder zum Vortrag vor unsere Versammlung ein, der sich für Nachhaltigkeit *avant la lettre* einsetzte.

Wie gestaltete sich während Ihrer Amtszeit das Verhältnis der VAUZ zur Universitätsleitung sowie zu den anderen Ständen? Wurden die VAUZ-Anliegen ernst genommen?

1984 wurde erstmals an der UZH ein vollamtlicher Rektor auf eine vierjährige Amtszeit gewählt. Diesen grossen Wandel in der Governance habe ich

als Abschlussstudent nicht wahrgenommen; meine Amtszeit als VAUZ-Präsident war von dieser Innovation aber stark geprägt. Der erste Rektor in diesem Amt, der Hirnphysiologe Konrad Akert, war sich seiner Pionierrolle sehr bewusst, was auch den positiven Aspekt hatte, dass er sich sehr bemühte, als Rektor die «Arbeitgeberrolle» wahrzunehmen. Das bedeutete für ihn, nicht nur mit Professor/innen zu reden, sondern auch mit den Ständen. Schon meine Vorgänger hatten erreicht, dass wir unkompliziert Unterstützung, logistisch und operativ, von der UZH erhielten. Und der damalige Uni-Sekretär Maximilian Jäger fand uns interessant – und unterstützte uns über das formell Zugestandene hinaus (auch emotional). Politisch war zwar immer noch das «Gespenst» einer drittelsparitätischen Governance in den Köpfen vieler wirksam, doch dass wir uns auch mit «weniger» zufrieden gaben, war immer ein Schritt in Richtung Konsens und Kompromiss – und in Richtung einer gemeinsamen institutionellen Identität. Dennoch erreichten wir eine gewisse Erhöhung der doch marginalen Teilhabe an gesamtuniversitären und Fakultätsgremien; in meine Zeit fiel auch die Unigesetzrevision, die die Öffnung der Berufungskommissionen für Standesvertretungen brachte.

An einem Treffen mit dem Rektor wies ich damals auch einmal auf den Umstand hin, dass die Lehrbeauftragten, die ja inzwischen für die Lehre eine grosse Rolle spielten, in der Governance der Stände nicht in Erscheinung treten konnten. Der Rektor verstand mein Vorbringen zunächst nicht, um dann aber auszurufen: «Wollen Sie aber nicht noch mehr Vertretung vorschlagen?! Oder wollen Sie sogar einen weiteren Stand?!» – Ich hatte daran gar nicht gedacht, sondern nur, dass man Lehrbeauftragte auch ohne Anstellung hätte in die VAUZ aufnehmen können. Doch die Stimme des Rektors hatte mir gezeigt, dass auch dieser kleine Schritt nicht diskussionsfähig war. Wenn ich heute sehe, wie für das technisch-administrative Personal relativ konfliktfrei ein neuer Stand errichtet werden konnte, so kann ich sagen: Wir sind weitergekommen ...

Wer waren während Ihrer Amtszeit Ihre wichtigen aktiven Mitspieler_innen innerhalb des VAUZ-Vorstands?

Es war mir immer ein wichtiges Anliegen, alle Fakultäten mit mindestens einer Person im Vorstand VAUZ vertreten zu haben. Das tönt wie eine Banalität, war es aber nicht. Gerade in den eher «schulischen» Fakultäten mit operativ ausgelasteten Assistenzen war das Interesse an politischer Arbeit nicht gross. Die Vertretung der PhF indessen war nie ein Problem; diese Fakultät war in meiner Zeit mit teilweise mehr als vier Personen übervertreten. Das führte aber nicht zu einer Dominanz einer bestimmten Gruppe, sondern lediglich zu neuen Diskussionslinien, indem innerhalb der grossen Vertretung der PhF halt auch politisch unterschiedliche Leute zusammenkamen. Eine Bruchlinie war besonders wichtig: es gab Vertreter, die die VAUZ als Seitenwagen des VPOD sahen, jedenfalls beide Verbände zusammenkitten und

möglichst «nur» gewerkschaftliche Themen bearbeiten wollten. Und es gab Leute, die die VAUZ als Speerspitze universitären Wandels und wissenschaftlicher Innovation verstanden. Diese beiden Gruppen hatten unterschiedliche Ziele und führten unterschiedliche Debatten.

Welche persönliche Bilanz ziehen Sie im Rückblick auf Ihre Amtszeit für den Mittelbau, aber auch für Sie selbst? Hat sich das Engagement gelohnt?

Was heisst «gelohnt»? Die VAUZ hatte vier Jahre Ruhe, d.h. einen Präsidenten, der seine Arbeit eigenständig erledigte, die Fäden selber in die Hand nahm und letztlich den Karren fast im Alleingang zog, jedenfalls verantwortete. Das zeigte sich auch am Schluss der Amtszeit, als es sich als fast unmöglich herausstellte, jemanden für das Amt des Präsidenten zu gewinnen. Aus dieser Konstellation ergab sich dann – wie spontan – ein Mehrpersonen-Präsidium, das eine lange Phase der bekannten Co-Präsidien einleitete.

Für mich persönlich war das VAUZ-Präsidium durchaus wichtig, eben gerade weil es Übernahme von politischer Verantwortung bedeutete. Nach Abschluss der Dissertation legte ich dann auch das VAUZ-Präsidium nieder, um andere Funktionen zu übernehmen: Noch 1990 wurde ich Zürcher Gemeinderat, 1991 gelang der Wechsel in den Kantonsrat. Nicht dass das VAUZ-Präsidium zu diesen politischen Wahlen viel beigetragen hätte (es war eher umgekehrt, dass meine politische Haltung es möglich machte, die VAUZ praesidentialiter ohne weitere Vorbereitung zu übernehmen). Aber mein hochschulpolitisches Engagement, die Ausrichtung auf Wissenschafts- und Universitätsfragen, wurde sicherlich während meiner Assistenz, also während des VAUZ-Präsidiums ausgeformt und geprägt. So galt ich im Kantonsrat in den frühen 1990er-Jahren vielen Ratsmitgliedern als «Uni-Vertreter» – obwohl ich bereits seit 1991 nicht mehr Uni-Angestellter war. Wichtig war dann aber, dass ich 1997 als Mitglied der vorberatenden Kommission für das neue Universitätsgesetz wirken konnte. Da profitierte ich sehr vom hochschulpolitischen Engagement und vom uni-internen Know-how: Mit diesem Rucksack konnte ich mich gut in der Kommission und im Rat profilieren; das hat letztlich dazu beigetragen, dass ich in den Jahren 2005–2020 als Amtschef des Hochschulamtes mich erneut für die Entwicklung von Universität und Wissenschaft einsetzen konnte. Das – mindestens das – war schon ein direkter Lohn für meine VAUZ-Investition Ende der 1980er-Jahre.

Hans Rudolf Schelling

1990 bis Anfang 1994 Co-Präsident der VAUZ zusammen mit Christoph Manzanell (1990) und Matthias Weishaupt (1990–1994)

Wie bist du zur VAUZ und zum Amt gekommen?

Ich war bereits als Student im damaligen VSU aktiv (Vorstandsmitglied und Sekretär). Nach Abschluss des Studiums 1989 und Übernahme einer Assistentenstelle am Psychologischen Institut (Sozialpsychologie) trat ich in die VAUZ ein und bin irgendwie in den Vorstand gerutscht (wie und warum, weiss ich nicht mehr ...). Ausserdem vertrat ich den Mittelbau ab Sommer 1990 in der damaligen Hochschulkommission (Vorgängergremium des Universitätsrates).

Als Sebastian Brändli 1990 als Präsident zurücktrat, wollte niemand die Nachfolge antreten. Schliesslich erklärten sich Matthias Weishaupt, Christoph Manzanell und ich dazu bereit, das Amt ab Mai 1990 «ad interim» zu übernehmen. Christoph Manzanell trat aber im gleichen Jahr wieder zurück, worauf Matthias und ich ab der MV im Dezember 1990 als Co-Präsidenten verblieben, in den Folgejahren dann ohne den Zusatz «ad interim».

Welches sind im Rückblick in deiner Amtszeit die wichtigsten Fortschritte für den Mittelbau gewesen?

Ein wesentlicher Erfolg war die Einführung der Mitbestimmung der Stände in Berufungsverfahren, die via Einzelinitiative, Kantonsrat und Volksabstimmung und gegen den Widerstand der damaligen Universitätsleitung realisiert werden konnte.

Die «strukturelle Besoldungsrevision» brachte eine etwas bessere Einstufung des Mittelbaus, die allerdings das Verbot von Vollanstellungen gemäss Assistentenreglement nur teilweise kompensierte.

Die VAUZ erarbeitete in dieser Zeit das Modell eines «differenzierten Mittelbaus» mit einer Unterscheidung zwischen Qualifikations- und Stabsstellen (bessere Qualifikationschancen und mehr Dauerstellen). Dieses Modell konnte allerdings erst mit Inkrafttreten des Universitätsgesetzes 1998 realisiert werden und stiess in der Professorenschaft lange auf Widerstand.

Was hast du während deiner Amtszeit als Fehlschlag oder Niederlage für den Mittelbau empfunden?

Ein Fehlschlag in dieser Zeit war das Weiterbestehen des Assistentenreglements von 1986 mit maximal 2/3-Stellen (praktisch meist 50 %); die Qualifikation bzw. die Arbeit an der Dissertation hatte in der Freizeit zu erfolgen. Dies wurde ebenfalls erst 1998 mit Inkrafttreten des Universitätsgesetzes behoben.

Welche weiteren wichtigen VAUZ-Themen haben dich während der Amtszeit begleitet?

Die geringe Anerkennung der Arbeit von Mittelbauangehörigen, schlechte Anstellungs- und Arbeitsbedingungen, Verzögerung der Qualifikation durch viele betriebliche Aufgaben («Hilfsarbeiten»), kaum bestehende Förderinstrumente für den wissenschaftlichen Nachwuchs.

Wie gestaltete sich während deiner Amtszeit das Verhältnis der VAUZ zur Universitätsleitung sowie zu den anderen Ständen? Wurden die VAUZ-Anliegen ernst genommen?

Die Universitätsleitung war weitgehend paternalistisch geprägt; man «meinte es gut» mit dem Mittelbau, aber nahm ihn nicht wirklich für voll.

Zur PD-Vereinigung bestanden kaum Kontakte, zum damaligen VSU (keine verfasste Studierendenschaft, sondern ein privater Verein) bestanden gute und konstruktive Kontakte, ebenso zur Uni-Gewerkschaftsgruppe des VPOD. Eine Organisation des ATP war noch in weiter Ferne.

Wer waren während deiner Amtszeit deine wichtigen aktiven Mitspieler_innen innerhalb des VAUZ-Vorstands?

Die Zusammenarbeit im VAUZ-Vorstand habe ich in sehr positiver Erinnerung, insbesondere mit meinem Co-Präsidenten Matthias Weishaupt. 1994 gelang es dann auch, die Präsidentschaft an dynamische, engagierte Nachfolger/innen (Marianne Schneider und Thomas Hildbrand) weiterzugeben.

Welche persönliche Bilanz ziehst du im Rückblick auf deine Amtszeit für den Mittelbau, aber auch für dich selbst? Hat sich das Engagement gelohnt?

Die Arbeit war häufig frustrierend, aber immer interessant und punktuell von Erfolgen gekrönt. Einiges, was wir in dieser Zeit angedacht und vorbereitet hatten, fand früher oder später Eingang in universitären Reglementen und im Universitätsgesetz. Fazit: Es hat sich gelohnt, zumindest für den Mittelbau, und – weil ich mich mit meinen Aufgaben identifizierte – auch für mich selbst.

Matthias Weishaupt

1990 bis Anfang 1994 Co-Präsident der VAUZ zusammen mit Christoph Manzanell (1990) und Hans Rudolf Schelling (1990–1994)

Wie sind Sie zur VAUZ und zum Amt gekommen?

Wenn ich mich richtig erinnere, hat mich Christa Köppel (Assistentin am Historischen Seminar bei Prof. Roger Sablonier) gefragt, ob ich im Vorstand der

VAUZ mitmachen wolle. Für das Präsidium hat mich wohl direkt unser Vorgänger Sebastian Brändli angefragt.

Welches sind im Rückblick in Ihrer Amtszeit die wichtigsten Fortschritte für den Mittelbau gewesen?

Ohne Protokolle kann ich das nach so vielen Jahren nicht sagen.

Was haben Sie während Ihrer Amtszeit als Fehlschlag oder Niederlage für den Mittelbau empfunden?

Die Sparmassnahmen des Kantons haben die Situation der Assistierenden klar verschlechtert.

Wie gestaltete sich während Ihrer Amtszeit das Verhältnis der VAUZ zur Universitätsleitung sowie zu den anderen Ständen? Wurden die VAUZ-Anliegen ernst genommen?

Das Verhältnis der VAUZ mit der Universitätsleitung war gut. Mit den Studierenden hatten wir ein gutes Einvernehmen. Die Vereinigung der Privatdozierenden ging eher etwas auf Distanz. Ich erinnere mich, dass im Senatsausschuss die Anliegen der VAUZ ernsthaft diskutiert worden sind.

Wer waren während Ihrer Amtszeit Ihre wichtigen aktiven Mitspieler_innen innerhalb des VAUZ-Vorstands?

Hans Rudolf Schelling (zusammen mit mir Co-Präsident), Kathrin Arioli, Andreas Ladner und, ganz wichtig, unsere Sekretärin Beatrice Obrist.

Welche persönliche Bilanz ziehen Sie im Rückblick auf Ihre Amtszeit für den Mittelbau, aber auch für Sie selbst? Hat sich das Engagement gelohnt?

Es war ein wichtiges Engagement, auch wenn die realpolitischen Erfolge sicher klein waren. Insbesondere ist es nicht gelungen, die Anstellungs- und Arbeitsverhältnisse der Assistierenden zu verbessern. Das Co-Präsidium mit Hansruedi Schelling hat sich bewährt. Entscheidend war immer wieder die gute Sekretariatsarbeit von Beatrice Obrist. Persönlich habe ich mit der Vertretung der VAUZ im Senatsausschuss viel gelernt.

Marianne Schneider

Anfang 1994 bis Frühjahr 1996 Co-Präsidentin der VAUZ

Wie bist du zur VAUZ und zum Amt gekommen?

«Einfach so reingerutscht», wäre wohl die kürzest mögliche Antwort. Etwas länger: Ich war mein ganzes Studium über im Fachverein Psychologie ak-

tiv. Als ich dann Assistentin wurde, fehlte mir diese einzigartige Mischung aus Leuten, die man gerne mag, zusammen sein zu können, gleichzeitig etwas Sinnvolles zu tun und (manchmal) auch noch etwas Gutes bewirken zu können. Daher habe ich mich etwas umgeschaut und bin so auf die VAUZ gestossen. Dass ich dann auch noch Co-Präsidentin wurde, lag aber ehrlich gesagt hauptsächlich an der Überlegung «einer muss es ja tun» und meiner Unfähigkeit, Nein zu sagen. Das jetzt aber bitte nicht falsch verstehen: Ich habe mein Amt durchaus gemocht! – Gleichzeitig war ich aber auch sehr froh, dass ich für das «Innere» zuständig war und mein sehr geschätzter Co-Präsident Thomas Hildbrand sich um das «Äussere» gekümmert und z.B. die Mittelbaurede am Dies Academicus übernommen hat, die mich definitiv an den Rand des Nervenzusammenbruchs gebracht hätte.

Welches sind im Rückblick in deiner Amtszeit die wichtigsten Fortschritte für den Mittelbau gewesen?

Wenn ich an meine Zeit in der VAUZ zurückdenke, kann ich mich zwar an einige kleine Schrittdenken erinnern, aber nicht wirklich an irgendwelche grossen Fort- oder Rückschritte bzw. «Siege» oder «Niederlagen» ... Oder zählt der Umstand, dass wir mal die Ehre hatten, uns in einem persönlichen Gespräch vom damals neuen und enorm reformfreudigen Erziehungsdirektor Ernst Buschor über «New Public Management» belehren zu lassen als Fortschritt? Daher erlaube ich mir, diese und die nächste Frage auszulassen und direkt zur übernächsten weiterzugehen.

Was hast du während deiner Amtszeit als Fehlschlag oder Niederlage für den Mittelbau empfunden?

Eben ...

Welche weiteren wichtigen VAUZ-Themen haben dich während der Amtszeit begleitet?

Das wahrscheinlich wichtigste Thema, das mich (bzw. uns) über lange Zeit beschäftigt hat, war die damals in die Wege geleitete Universitätsreform «uni2000». Diese hatte es insbesondere in sich, weil mit ihr ein von ganz oben kommender, nicht zu vernachlässigender Sparzwang verknüpft war. So sollten in den Jahren 1996 und 1997 an der Uni Kürzungen im zweistelligen Millionenbereich vorgenommen und alleine beim Personal ca. zehn Millionen eingespart werden. Und wie das mit von oben kommenden Dingen manchmal so ist, sollte auch dieses Sparen von oben nach unten durchgereicht werden, was dann z.B. dazu geführt hätte, dass der Mittelbau (noch mehr) unbezahlte Lehraufträge hätte durchführen müssen. Dabei fanden es gewisse Professor*innen eh schon angebracht, zu viert ein Gästekolloquium durchzuführen, dieses für jede*n voll auf das Lehrdeputat anzurechnen und die Veranstaltungen, die sie deswegen beim besten Willen nicht auch

noch machen «konnten» bzw. mussten, ihren Assistierenden aufs Auge zu drücken. Gleichzeitig war diese Reform aber natürlich auch *die* Gelegenheit, mitzuarbeiten und unsere Wünsche und Anliegen einzubringen. Daher haben sich in dieser Zeit auch ungewöhnlich viele Mittelbauer und -bäuerinnen mit viel Elan in den diversesten Projektgruppen engagiert.

Um Hintergrundinformationen zur damals aktuellen Situation des Mittelbaus zu bekommen, haben wir zudem eine recht gross angelegte, universitätsweite Umfrage durchgeführt. Diese wurde im Januar 1995 unter dem Titel «Hochschule zwischen Sparzwang und Investitionsbedarf» veröffentlicht und – wie ich jetzt gerade im VAUZ-Bulletin von 1996 nachgelesen habe – «durchwegs positiv aufgenommen».³ So sonderlich positiv fanden wir den Umstand allerdings nicht, weil sich dabei gezeigt hat, dass sich die Situation des Mittelbaus in den Jahren davor kontinuierlich verschlechtert hatte, insbesondere da immer mehr Überstunden und unbezahlte Tätigkeiten dazu gekommen waren. Daher bin ich meinem damaligen Doktorvater immer noch dankbar, dass ihm eines schönen Tages in einer Fakultätssitzung der Kragen platzte: Als darüber diskutiert wurde, auch von Doktorand*innen einen Semesterbeitrag zu erheben, hat er vehement dagegen votiert mit dem Argument: «Wir bieten unseren Studierenden die bestmögliche Ausbildung, indem wir unsere Assistierenden ausbeuten. Dass sie dafür jetzt auch noch Geld bezahlen sollen, ist unverschämt!»

Was ausserdem vielleicht noch erwähnenswert ist, ist die Vernetzung mit anderen Organisationen. Angesichts der drohenden Sparmassnahmen haben wir selbstverständlich mit dem VPOD zusammengearbeitet. Daneben war ich aber eine Zeit lang auch noch Delegierte der VAUZ beim Verband der Mittelbauvereinigungen an Schweizer Hochschulen (VMSH) und über diesen dann auch an ein paar internationalen Treffen mit Vertreter*innen der Bundesvertretung des akademischen Mittelbaus (BAM, Deutschland) und der Bundeskonferenz Akademischer Mittelbau (BUKO, Österreich). – Wie mir Google gerade zeigt, scheinen VMSH und BUKO inzwischen den Schlaf der Gerechten zu schlafen und die BAM wirkt irgendwie auch etwas schläfrig. Schade eigentlich ...

Wie gestaltete sich während deiner Amtszeit das Verhältnis der VAUZ zur Universitätsleitung sowie zu den anderen Ständen? Wurden die VAUZ-Anliegen ernst genommen?

Aus der Gedächtnispsychologie ist bekannt, dass Details von nur leicht negativen Ereignissen mit der Zeit gerne vergessen werden. Vielleicht habe ich deshalb das Gefühl, dass eigentlich alles in Ordnung war? Andererseits ist folgende Anekdote aber vielleicht auch ganz typisch: Die Studiengebühren

³ Teile davon wurden 1993 auch im Jubiläumsheft zum 25-jährigen Bestehen der VAUZ, unizürich 5, sowie im VAUZ-Bulletin von 1994 publiziert.

sollten innert kürzester Zeit in etwa verdoppelt werden. Das hielten wir für eine ziemlich schlechte Idee und taten dies auch bei den verschiedensten Gelegenheiten kund. Die Gebühren wurden natürlich trotzdem erhöht – mit dem grandiosen Erfolg, dass die Uni deswegen beinahe pleite ging, weil sich sehr viele «Karteileichen» exmatrikulierten und die anderen Kantone für diese dann natürlich keine Gebühren mehr bezahlten. Das führte zu einem denkwürdigen Auftritt des damaligen Dekans der Phil. I-Fakultät, der vor versammelter Mannschaft mit zerknirschter Miene zugeben musste: «Der Mittelbau hatte recht.» (War das jetzt der Sieg, der mir vorhin nicht eingefallen ist?)

Wer waren während deiner Amtszeit deine wichtigen aktiven Mitspieler_innen innerhalb des VAUZ-Vorstands?

Gute Frage ... Wer war denn während und wer vor oder nach meiner Amtszeit in der VAUZ aktiv? Und wer davon im Vorstand? – Egal, ich nenne jetzt einfach mal ein paar Personen, die mir aus unterschiedlichen Gründen im Gedächtnis geblieben sind: Zullererst muss da natürlich Thomas Hildbrand genannt werden, mein kongenialer Co-Präsident, der mir eine echt grosse Stütze war (danke!). Ausserdem gab's da auch noch Hansruedi Schelling, der mich nicht nur Jahre zuvor zum Fachverein Psychologie gebracht hatte, sondern dann auch noch mein Amtsvorgänger in der VAUZ wurde. Adrian Eichenberger, mit dem ich seit anfangs des Studiums schon befreundet war und während der VAUZ-Zeit natürlich blieb. Rosmarie Schön, die uns beim obligaten Essen nach den Vorstandssitzungen den Knigge beibrachte und die Kellner zur Verzweiflung trieb, weil sie sich Bestellungen viel, viel besser merken konnte als diese. Moritz von Wyss, den ich gerne zu meinem Nachfolger gemacht hätte, was er aber leider nicht wollte. Gabriela Scherer, die mir in unzähligen Fakultätssitzungen Gesellschaft leistete – und sich (soweit ich mich erinnern kann) gemeinsam mit mir von der Mensa vergiften liess, die für den Imbiss nach einer der Sitzungen salmonellenverseuchte Brötchen geliefert hatte ... Und alle anderen, die eigentlich auch noch wichtig waren, zu denen mir jetzt aber gerade keine Anekdoten oder Ähnliches einfallen, weswegen ich sie nicht auch noch aufzähle, mögen mir verzeihen!

Welche persönliche Bilanz ziehst du im Rückblick auf deine Amtszeit für den Mittelbau, aber auch für dich selbst? Hat sich das Engagement gelohnt?

Ich kann mich daran erinnern, dass ich nach dem Studium mal gesagt habe, dass ich mir nicht so sicher sei, ob ich im Studium oder im Fachverein mehr gelernt hätte. Für die Zeit danach lässt sich der Spruch nahtlos weiterziehen: Aus wissenschaftlicher Sicht habe ich wohl schon während meiner Diss-Zeit mehr gelernt, für's Leben könnte es aber gut die VAUZ gewesen sein. Also ja: Das Engagement hat sich gelohnt! – Zumindest für mich persönlich. Ob

auch für den Mittelbau an sich, müsste aber wohl die nachfolgende «Generation» beurteilen ...

Thomas Hildbrand

Anfang 1994 bis Frühjahr 1996 Co-Präsident der VAUZ

Wie bist du zur VAUZ und zum Amt gekommen?

An unserem Lehrstuhl (Roger Sablonier, Lehrstuhl für Geschichte des Mittelalters) war ein Engagement für die VAUZ oder für die Anliegen der Assistierenden selbstverständlich. Wer immer am Lehrstuhl als Assistent/in tätig war, übernahm auch ein Amt für Mittelbauanliegen, sei es am Seminar, in der Fakultät oder auf gesamtuniversitärer Ebene. So vertrat ich zunächst die VAUZ in der Fakultätsversammlung der Philosophischen Fakultät und wechselte als VAUZ-Co-Präsident dann in den Senatsausschuss.

Welches sind im Rückblick in deiner Amtszeit die wichtigsten Fortschritte für den Mittelbau gewesen?

Fortschritt ist ein grosses Wort. Zuweilen waren wir einfach froh, wenn es keine Rückschritte gab, z.B. beim Anteil der Arbeitszeit, die für eigene wissenschaftliche Arbeit (i.e. Dissertation) verwendet werden konnte.

Selbstverständlich haben wir aber während der Universitätsreform doch einiges erreichen können. So beispielsweise eine zahlenmässig stärkere Vertretung in den Fakultätsversammlungen, Mitwirkung in den Berufungsverfahren oder auch bei den Regelungen in den personalrechtlichen Grundlagen bezüglich Aufgaben der Assistierenden (z.B. Rahmenpflichtenheft).

Was hast du während deiner Amtszeit als Fehlschlag oder Niederlage für den Mittelbau empfunden?

In meiner Erinnerung gibt es eigentlich keine Niederlagen oder Fehlschläge – aber es gibt natürlich etliche Themen, bei denen wir gerne noch weiter vorangekommen wären, z.B. beim Anteil an eigenständiger Forschungstätigkeit oder bei der Entschädigung von Lehraufträgen oder auch bei der Mitbestimmung in Berufungskommissionen.

Welche weiteren wichtigen VAUZ-Themen haben dich während der Amtszeit begleitet?

Viel zu diskutieren gaben immer auch die Unterschiede zwischen den Fakultäten beispielsweise bei der Art, wie die Assistierenden an der Lehre mitwirken konnten. Waren diese in einigen Fakultäten vor allem Korrekturgehilfen bei Prüfungen, konnten sie sich an anderen Fakultäten schon mit eigener Lehrverantwortung wichtige Qualifikationen aneignen.

Und selbstverständlich versuchten wir auch, unsere Anliegen möglichst im Sinne einer Förderung der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern auszurichten. In dieser Hinsicht trat die VAUZ schon damals für eine verstärkte Gleichstellungspolitik ein.

Wie gestaltete sich während deiner Amtszeit das Verhältnis der VAUZ zur Universitätsleitung sowie zu den anderen Ständen? Wurden die VAUZ-Anliegen ernst genommen?

Während der Zeit der Universitätsreform hatten wir einen intensiven Austausch mit der Universitätsleitung und den anderen Ständen, da wir zusätzlich zu den normalen Gremiensitzungen ja in zahlreichen Reformgremien mitwirkten und diese Arbeit auch im Hintergrund koordinierten. Da ergab sich immer wieder auch ein erweiterter Austausch mit den Privatdozierenden und den Studierenden (den VIP gab es damals ja noch nicht).

Wer waren während deiner Amtszeit deine wichtigen aktiven Mitspieler_innen innerhalb des VAUZ-Vorstands?

Wir waren ein aktiver Vorstand, in dem sich alle VAUZ-Vertreter/innen in den Kommissionen, Fakultäten und in den Uni2000-Gremien trafen. Im Anschluss an unsere monatlichen Sitzungen trafen wir uns häufig auch noch im Oberhof auf ein, zwei Biere.

Welche persönliche Bilanz ziehst du im Rückblick auf deine Amtszeit für den Mittelbau, aber auch für dich selbst? Hat sich das Engagement gelohnt?

Mein Engagement für den akademischen Mittelbau hat mir sehr viel gegeben. Gerade in der Phase von Uni2000 bot sich in der Gremien- und Projektarbeit viel Gelegenheit, die Funktionsweise von Universität und Akademie mitzugestalten und die Anliegen des Mittelbaus einzubringen.

Nach dem VAUZ-Co-Präsidium konnte ich im damaligen Prorektorat Forschung und Lehre arbeiten und in den anschliessenden Jahren im Prorektorat Lehre noch viele weitere Themen der Hochschulentwicklung mitgestalten (Bologna-Reform, Qualität in der Lehre, Gleichstellung) – wenn auch aus anderer Perspektive.

Die Erfahrungen und die Sozialisation in der VAUZ habe ich aber immer mitgenommen; und ich hoffe, dass es mir in meiner Tätigkeit in der Hochschulverwaltung gelungen ist, die Anliegen des Mittelbaus mitzudenken.

Heute, mehr als zwanzig Jahre später, bin ich aber auch ein wenig ernüchtert darüber, wie stark die Universitäten sich heute noch in der alten Dichotomie von prekärer akademischer Laufbahn hier und etablierter Professur dort bewegen. Da würde ich den Universitäten im Allgemeinen und der Universität Zürich im Speziellen doch ein wenig mehr Mut zu innovativer Dynamik wünschen.

Nicole Schaad

von März 1996 bis März 1998⁴ Co-Präsidentin der VAUZ

Wie bist du zur VAUZ und zum Amt gekommen?

Während meines Studiums habe ich mich für universitätspolitische Anliegen interessiert, ohne mich aber in einem Verband zu engagieren. Dank meiner Assistententätigkeit am Historischen Seminar und aufgrund von persönlichen Kontakten bin ich auf die Tätigkeit der VAUZ aufmerksam geworden. Der damalige Co-Präsident Thomas Hildbrand hatte mich explizit darauf angesprochen, ob ich nicht in der VAUZ aktiv sein möchte. Das wollte ich und ging in den Vorstand. Schon bald stand die Frage des Präsidiums an. Aufgrund der guten Erfahrungen mit dem Co-Präsidium war klar, dass wieder eine Co-Leitung gewählt werden sollte.

Welches sind im Rückblick in deiner Amtszeit die wichtigsten Fortschritte für den Mittelbau gewesen?

Es gelang uns, für die Anliegen des Mittelbaus mehr Gehör zu verschaffen.

- Wir konnten die Zahl der Mitglieder auf 600 erheblich steigern, indem wir Podien und Gespräche organisierten und verschiedene Akteure an den Tisch holten. Dadurch haben wir mehr Mittelbauangestellte erreicht und die Professoren/Professorinnen für solche Anliegen sensibilisiert.
- Die Mitglieder der VAUZ hatten sich bei der mehrjährigen Universitätsreform in den verschiedenen Arbeitsgruppen und Gremien engagiert (Ziel neue gesetzliche Grundlagen). Das war harte Knochenarbeit, die uns zum einen die Akzeptanz intern in der Universität brachte, zum andern konnten wir uns wichtiges Systemwissen aneignen.
- Mit verschiedenen Aktionen rund um die Sparmassnahmen («Lux-Parade» mit 8000 Studierenden und Schüler/innen), die wir gemeinsam mit den Studierenden und Privatdozierenden durchgeführt haben, konnten wir auch eine breitere Öffentlichkeit für unsere Anliegen gewinnen. Die unter Regierungsrat Buschor vorgeschlagenen Sparmassnahmen (Stopp bei Nachberufungen, Vakanzen etc.) trafen die ganze Universität, aber besonders den Mittelbau hart.
- In Bezug auf die Anstellungsbedingungen gab es viel zu tun. Man muss sich vergegenwärtigen: Rund 60 Prozent der Assistierenden verliessen damals nach 4 ½ Jahren die Universität, ohne Promotion! Mit dem Spardruck wurden immer mehr administrative Tätigkeiten auf den Schultern

⁴ Bis Ende 1996 zu dritt mit Adrian Eichenberger und Max Gerster; dann nur noch zu zweit mit Adrian Eichenberger: «Max Gerster hat seine Arbeit an der Universität Zürich beendet und ist auf Ende 1996 aus dem Präsidium zurückgetreten.», s. dazu Universität Zürich Jahresbericht 1996/97, S. 82, unter: https://www.archiv.uzh.ch/dam/jcr:ffffff-92dc-1ae4-0000-00006a06d9cf/Jahresbericht_UZH_1996_1997.pdf.

des «billigen» Mittelbaus abgeladen. Eine Sandwichposition. Das zentrale Thema für den Mittelbau war: mehr Freiraum für die eigene Forschung und wissenschaftliche Qualifikation. Darum wurde hart gerungen, später dann u.a. in Pflichtenheften formalisiert.

- Zudem haben wir die Frage der grossen Abhängigkeit von Doktorierenden von ihrem Doktorvater/-mutter generell aufgebracht und die Betreuung durch mehrere Personen gefordert. Realisiert werden konnten die Doktorandenkolloquien, meist auf Eigeninitiative der Assistierenden und Doktorierenden.
- Weiter konnten wir die Zahl der Vertreter/innen in den Fakultäten erhöhen. Das war anfänglich ein Erfolg, da dadurch eine breitere Abstützung der Anliegen möglich war. Später hatte sich gezeigt, dass die VAUZ (und der VSU) Mühe hatte, genügend Leute zu rekrutieren.

Was hast du während deiner Amtszeit als Fehlschlag oder Niederlage für den Mittelbau empfunden?

Als ich am Historischen Seminar als Assistentin angefangen habe, gab es nur Assistenzstellen mit 50 % (maximal 6 Jahre Laufzeit). Der Lohn 2500 CHF pro Monat. Die damit verbundene Hoffnung, in der Freizeit (!) seiner Doktorarbeit nachzugehen, war durch die laufenden Sparübungen massiv infrage gestellt. Im Gegenteil: Statt der früheren 100%-Anstellung mit 100 % Lohn haben wir teils bis zu 100 % gearbeitet zu 50 % Lohn. Das habe ich als Rückschritt empfunden, und konnten wir auch nicht korrigieren (weil letztlich jeder Fachbereich dies wieder anders gehandhabt hat). Zudem wollten wir eine stärkere Differenzierung im Mittelbau mit klar definierten Nachwuchsstellen (befristet, Rotation) und permanenten eher administrativ längerfristig angelegten Stellen. Dazu war die Zeit damals aber noch nicht reif.

Welche weiteren wichtigen VAUZ-Themen haben dich während der Amtszeit begleitet?

Wichtige Themen waren für mich auch die Karrieren von Frauen im Wissenschaftsbetrieb. So gab es zum Beispiel noch keine Lösung bei SNF-Stipendien für Mutterschaftsurlaub. Da stiessen wir beim Schweizerischen Nationalfonds auf offene Türen. Nur: Jemand musste sie aufstossen. Der Mittelbau engagierte sich zudem mit den Studierenden für mehr Professorinnen und dafür war die Mitarbeit in Berufungskommissionen wichtig. Teilweise mit Erfolg, teilweise sind wir aber auch an «alten Seilschaften» gescheitert.

Ein schwieriges Kapitel war das Thema «sexuelle Belästigungen» von Doktorandinnen und Studentinnen. Wir wollten in der Universitätsreform eine Ombudsstelle einrichten, da wir (und die Studierendenvereinigung) mehrere Belege hatten von solchen Übergriffen. Hier zeigte sich die Universitätsleitung aber leider sehr verschlossen.

Wie gestaltete sich während deiner Amtszeit das Verhältnis der VAUZ zur Universitätsleitung sowie zu den anderen Ständen? Wurden die VAUZ-Anliegen ernst genommen?

Die Zusammenarbeit mit der Universitätsleitung war grundsätzlich gut. Unter Rektor H. H. Schmid entstand eine lebhaftere Diskussionskultur – wir haben mit ihm direkt im Rahmen vom Runden Tisch diskutiert. Beim damaligen Regierungsrat Ernst Buschor waren wir auch eingeladen. Wie ich aber gegenüber einer Zeitung damals sagte: «Uns (im Gegensatz zu den Studierenden) hatte er zwar empfangen, doch er hat uns nur angehört, nicht gehört.» Wir haben auch das Gespräch mit dem damaligen Staatssekretär Charles Kleiber gesucht.

Mit den Studierenden von der Universität Zürich haben wir uns regelmässig ausgetauscht und bei gemeinsamen Anliegen auch zusammengeschlossen. Zudem pflegten wir auch Kontakte zum Mittelbau der ETH. Im Nachhinein muss ich sagen, wir hätten uns noch stärker auf nationaler Ebene mit den anderen Mittelbauvereinigungen austauschen und koordinieren können – das ist meines Wissens später erfolgt.

Wer waren während deiner Amtszeit deine wichtigen aktiven Mitspieler_innen innerhalb des VAUZ-Vorstands?

Der Vorstand der VAUZ war sehr gut besetzt, wir hatten Vertreter/innen aus allen Fakultäten, die ihre Themen einbrachten und sich bei ihren Gremien für die Anliegen des Mittelbaus einsetzten. Besonders spannend war es – neben dem persönlichen Austausch –, die unterschiedlichen Situationen in den Fachbereichen kennenzulernen. In besonderer Erinnerung bleiben mir die Zusammenarbeit und der intensive Austausch im Vorstand mit Rosmarie Schön (Betriebswirtschaftliche Fakultät; spätere Co-Präsidentin), Moritz Wyss (Juristische Fakultät) oder Thomas Rothenfluh (späterer Präsident VAUZ) oder Gabriele Schwieder und Gabriela Stöckli – als engagierte Mitstreiterinnen in der Philosophischen Fakultät – oder mit Markus Hofmann (damaliger Sekretär, der mit Umsicht unsere Geschäfte organisierte), um nur stellvertretend einige zu nennen. Dank dem engagierten Diskurs, der Offenheit trotz unterschiedlicher Sichtweisen und den persönlichen Gesprächen habe ich sehr viel mitgenommen. Mit nicht wenigen pflege ich heute noch eine freundschaftliche Beziehung.

Welche persönliche Bilanz ziehst du im Rückblick auf deine Amtszeit für den Mittelbau, aber auch für dich selbst? Hat sich das Engagement gelohnt?

Engagement – so meine Erfahrung – lohnt sich immer, wenn es getragen wird von engagierten Leuten und verbunden ist mit gemeinsamen umsetzbaren Zielen und von notwendigen Verbesserungen. Persönlich war es eine sehr bereichernde Erfahrung, die ich nicht missen möchte.

Adrian Eichenberger

von März 1996 bis März 1998 Co-Präsident der VAUZ

Wie bist du zur VAUZ und zum Amt gekommen?

Ich war mit der vormaligen Co-Präsidentin Marianne Schneider befreundet und bin durch sie zur VAUZ gekommen. Mein erstes Amt war der Einsitz in der damaligen Hochschulkommission (Vorgängergremium zum Universitätsrat). Offenbar machte ich das nicht schlecht und wurde so für das Präsidium angefragt.

Welches sind im Rückblick in deiner Amtszeit die wichtigsten Fortschritte für den Mittelbau gewesen?

Die Wahrnehmung des Mittelbaus als entscheidender Faktor für eine funktionierende Universität konnte geschärft werden.

Was hast du während deiner Amtszeit als Fehlschlag oder Niederlage für den Mittelbau empfunden?

Wir konnten der Entwicklung, dass es immer weniger Dauerstellen und immer mehr Qualifikationsstellen für den Mittelbau gab, wenig entgegensetzen.

Welche weiteren wichtigen VAUZ-Themen haben dich während der Amtszeit begleitet?

- Universitätsgesetz: Wir brachten einige Verbesserungen ein, mussten dann aber doch die Nein-Parole ausgeben (wegen des Numerus clausus und der Studienzeitsbeschränkung, was die VAUZ beides ablehnte)
- Berufungsverfahren: Eine wichtige Funktion von mir war das Einbringen der Position des Mittelbaus in die Hochschulkommission und danach in den Universitätsrat

Wie gestaltete sich während deiner Amtszeit das Verhältnis der VAUZ zur Universitätsleitung sowie zu den anderen Ständen? Wurden die VAUZ-Anliegen ernst genommen?

Da muss ich eine eher durchgezogene Bilanz ziehen. Vor unserer Nein-Parole zum Universitätsgesetz war die Zusammenarbeit ganz ordentlich. Danach hat sie sich verschlechtert und es war schwieriger geworden, unseren Anliegen Gehör zu verschaffen.

Wer waren während deiner Amtszeit deine wichtigen aktiven Mitspieler_innen innerhalb des VAUZ-Vorstands?

Primär natürlich innerhalb des Co-Präsidiums. Wir waren ja zu dritt. Zudem bestand eine enge Zusammenarbeit mit unseren zwei Vorgängern im Präsi-

dium und gegen Ende der Amtszeit mit unseren drei Nachfolgern. Es gab eine gute personelle Kontinuität.

Welche persönliche Bilanz ziehst du im Rückblick auf deine Amtszeit für den Mittelbau, aber auch für dich selbst? Hat sich das Engagement gelohnt?

Die Universität braucht einen starken Mittelbau. Das hält sie letztlich zusammen. Der Mittelbau muss aber dazu in den Gremien repräsentiert sein und das geht nur, wenn er gut organisiert ist. Hierzu einen wichtigen Beitrag leisten zu dürfen, hat mir auch persönlich viel gebracht.

Rosmarie Schön

1998–2000, zunächst Co-Präsidentin, dann Präsidentin der VAUZ⁵

Wie sind Sie zur VAUZ und zum Amt gekommen?

In der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät kamen die beiden Standesvertreter bis zu diesem Zeitpunkt immer aus der Volkswirtschaft, wie ich an einem Doktorandenseminar erfuhr. Da wurde auch angesprochen, dass einer dieser bisherigen Standesvertreter die Universität verlässt. Ich stellte mich sogleich als potenzielle Nachfolgerin zur Verfügung und nachdem ich argumentieren konnte, dass es keinen Sinn macht, wenn die Standesvertreter nur aus einer Fachrichtung kommen und sich niemand sonst zur Verfügung stellte, war ich ab November 1995 Standesvertreterin. Meinen Einstand bei der VAUZ hatte ich beim Mittelbau-Weihnachtsanlass 1995.

Welches sind im Rückblick in Ihrer Amtszeit die wichtigsten Fortschritte für den Mittelbau gewesen?

Uni-Reform, Einführung der Bologna-Studiengänge

Wir erreichten, dass der Mittelbau in sämtlichen Kommissionen der Uni-Reform mitbeteiligt war. So wurde der Mittelbau als universitärer Personalbestandteil z.B. erst nach unserem Antrag auch in die Personalverordnung der Universität aufgenommen. Bei der Einführung der Bologna-Studiengänge ging es um die zusätzliche Lehrbelastung des Mittelbaus und deren Abgeltung.

⁵ «Ich war als Standesvertreterin des Mittelbaus bzw. der Assistierenden der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät Mitglied der VAUZ von 11/95 bis 02/01. Susanne Pfister verliess die VAUZ nach ca. einem dreiviertel Jahr, Luis Filgueira wanderte nach ca. eineinviertel Jahren mit seiner Familie nach Australien aus. Im letzten Jahr war ich somit alleinige Präsidentin der VAUZ.»

Was haben Sie während Ihrer Amtszeit als Fehlschlag oder Niederlage für den Mittelbau empfunden?

Dass wir in der Personalverordnung keinen Prozentsatz zum Anteil Forschungs- und Lehrtätigkeit bei der Anstellung festlegen konnten.

Dass es nach wie vor Gremien gab (und gibt), bei denen jeweils nur zwei Ständesvertreter in einem Heer der Professorenschaft erlaubt waren bzw. sind, obwohl der Mittelbau die Last der universitären Lehre und Forschung trägt.

Welche weiteren wichtigen VAUZ-Themen haben Sie während der Amtszeit begleitet?

Austausch über die Fakultätsgrenzen und Anstellungsformen (Assistierende, wissenschaftliche Mitarbeitende etc.) hinweg, um von den anderen zu lernen bzw. auch neue Ideen für die Positionierung des Mittelbaus zu finden.

Auswirkung der Globalbudgetierung auf die Anstellungspensen des Mittelbaus wie auch deren Abgeltung.

Modernisierung des Doktorandenstudiums: Abschluss auch mit kumulativer Dissertation analog des angelsächsischen PhD.

Wie gestaltete sich während Ihrer Amtszeit das Verhältnis der VAUZ zur Universitätsleitung sowie zu den anderen Ständen? Wurden die VAUZ-Anliegen ernst genommen?

Da wir in jeder Kommission eine Ständesvertreterin bzw. einen Ständesvertreter stellen konnten und zur Zeit der Uni-Reform einen sehr aktiven Austausch über die verschiedenen Kommissionen hinweg in der VAUZ pflegten, wurden wir zu einem kompetenten und geschätzten Gesprächspartner. Wir brachten neue Ideen ein, z.B. auch die kumulative Dissertation. Zum Teil gingen wir auch auf Konfrontation, suchten jedoch immer konstruktiv das Gespräch mit dem Rektorat wie auch Leitungsgremien (inkl. der übergeordneten Universitätsleitung).

Mit den Studierenden war der Austausch grösser in den Fakultäten, da hier die Bologna-Regeln heruntergebrochen wurden. Bei gemeinsamen Anliegen wurden diese jeweils vor den Sitzungen der Universitätsleitung bzw. Erweiterten Universitätsleitung gemeinsam ausdiskutiert und Strategien entwickelt. Dasselbe gilt für den Stand der Privatdozierenden, mit dem wir den Austausch in denjenigen Kommissionen, von denen sie inhaltlich auch betroffen waren, pflegten.

Wer waren während Ihrer Amtszeit Ihre wichtigen aktiven Mitspielerinnen innerhalb des VAUZ-Vorstands?

Die beiden Standesvertreter im Universitätsrat waren sehr wichtig (Nicole Schaad und Adrian Eichenberger) wie auch die Vertreterin in der Erweiterten Universitätsleitung (Franziska Meister), zudem je nach Themenstellung und Aktualität die jeweiligen Fakultätsvertreter. Wir hatten jeweils monatliche mindestens eine mehrstündige Sitzung, an welcher fast alle Standesvertreter sehr regelmässig teilnahmen. Am wenigsten Kontakt hatten wir nach dem Wegzug von Luis Filgueira mit der Medizinischen Fakultät, da sich die Anstellungsbedingungen und Aufgabengebiete am Universitätsspital enorm vom universitären Mittelbau unterschieden.

Welche persönliche Bilanz ziehen Sie im Rückblick auf Ihre Amtszeit für den Mittelbau, aber auch für Sie selbst? Hat sich das Engagement gelohnt?

Es hat sich definitiv gelohnt! Wir konnten sehr viele Errungenschaften in der Universitätsreform durchsetzen und auch mit der Bologna-Reform die Wichtigkeit des Mittelbaus statuieren. Ich persönlich habe sehr viel gelernt, mir Projekt- und Managementfähigkeiten angeeignet. Was ich ausserordentlich spannend und bereichernd fand, war auch der interfakultäre Austausch. Und es haben sich auch persönliche Freundschaften entwickelt, die bis heute bestehen.

Luis Filgueira

Co-Präsident der VAUZ 1998–1999

Wie sind Sie zur VAUZ und zum Amt gekommen?

Ich war bereits vorher Mittelbauvertreter in der Medizinischen Fakultät und habe dort meinen Vorgänger im VAUZ-Gremium, David Wolfer, ersetzt, woraufhin ich ins Präsidium gewählt wurde.

Welches sind im Rückblick in Ihrer Amtszeit die wichtigsten Fortschritte für den Mittelbau gewesen?

Wenn ich mich richtig erinnere, haben wir es geschafft, dass in jener Zeit in allen Fakultäten und auf allen Ebenen (Institute, Gesamtuniversität, Universitätsrat) der Mittelbau vertreten sein konnte.

Es wurde zu jener Zeit auch ein neues Universitätsgesetz ausgearbeitet und angenommen, mit deutlichen Änderungen, auch zugunsten des Mittelbaus. Es gab eine Art von Aufbruchstimmung.

Ich denke jedoch, dass damals mit jenem neuen Universitätsgesetz ein Prozess begonnen hat, der die akademische Freiheit und Selbstverwaltung der

Universität vermindert und sich der Einfluss der Regierung und Wirtschaft erhöht hat.

Was haben Sie während Ihrer Amtszeit als Fehlschlag oder Niederlage für den Mittelbau empfunden?

Angesichts der kurzen Periode des Präsidiums und der zähen Langsamkeit der universitären Prozeduren sehe ich spontan keinen essenziellen Fehlschlag oder Niederlage. Ich habe damals jedoch gestaunt (aus der Perspektive eines Oberassistenten in der MedFak), wie schlecht die Doktorierenden und Assistierenden in anderen Fakultäten gestellt waren und wie wenig wir zu deren Verbesserung beitragen konnten, da es einerseits an finanziellen Mitteln fehlte und andererseits eine Besserstellung auch nicht unbedingt durch die Lehrstühle unterstützt wurde.

Welche weiteren wichtigen VAUZ-Themen haben Sie während der Amtszeit begleitet?

Soweit ich mich erinnere, waren wir in einen kleinen Skandal verwickelt, der den Ruf der VAUZ wohl etwas angeschlagen hat. Ich kann mich aber nicht mehr an die Details erinnern. Ich müsste dafür in mein Archiv schauen gehen, was momentan schwierig ist, da alles in Australien ist, meinem zweiten Wohnsitz.

Wie gestaltete sich während Ihrer Amtszeit das Verhältnis der VAUZ zur Universitätsleitung sowie zu den anderen Ständen? Wurden die VAUZ-Anliegen ernst genommen?

Der Mittelbau wurde damals sehr ernst genommen in den Fakultäten (ich spreche hier besonders für die Medizinische Fakultät). Ich glaube, wir haben ein paar gute Vertreterinnen und Vertreter im Universitätsrat gehabt. Soweit ich mich erinnere, haben wir auch gut mit den Vertretungen der Studierenden und Privatdozierenden zusammengearbeitet und wenn möglich am selben Strick gezogen.

Wer waren während Ihrer Amtszeit Ihre wichtigen aktiven Mitspieler_innen innerhalb des VAUZ-Vorstands?

Soweit ich mich erinnere: Vor mir waren Thomas Hildbrand, Marianne Schneider und Adrian Eichenberger wichtige Personen, die sich besonders stark und erfolgreich für Anliegen von Mittelbau und VAUZ eingesetzt haben.

Mit mir im Präsidium waren Co-Präsidentinnen Rosmarie Schön (federführend) und Susanne Pfister (juristisch ausschlaggebend) besonders aktiv.

Ich vertrat den Mittelbau dann auch auf Bundesebene, wo der Entscheid zur Einführung des Numerus clausus in der Medizin gefällt wurde, wobei ich

mich eher dagegen ausgesprochen hatte, doch in der Minderheit war. Die Einführung des Numerus clausus in der Medizin hat jedoch langfristig einen positiven Effekt gehabt, nämlich dass durch die Erhöhung der Studierendenzahlen die Anzahl Stellen für Mittelbau in den Medizinischen Fakultäten der Schweiz erhöht wurde.

Betreffend Präsidium und VAUZ habe ich versucht, ausgleichend zu wirken und keine programmatischen Voten verfolgt.

Welche persönliche Bilanz ziehen Sie im Rückblick auf Ihre Amtszeit für den Mittelbau, aber auch für Sie selbst? Hat sich das Engagement gelohnt?

Ich denke, zu jener Zeit wurde der Einfluss des Mittelbaus auf die Unipolitik gestärkt und ausgeweitet. Der Mittelbau wurde vermehrt als wichtiger Stand wahrgenommen und einbezogen.

Leider jedoch wurden damals in gewissen Bereichen die Anstellungsbedingungen und die Stellung der Doktorierenden und Assistierenden nicht wesentlich verbessert.

Thomas Rothenfluh

2000-2003 Präsident der VAUZ

Wie bist du zur VAUZ und zum Amt gekommen?

1982 begann meine Zeit als Assistent an der Interdisziplinären Konfliktforschungsstelle der UZH. Als Doktorand wurde mir schnell klar, dass die damalige universitäre «Karriere» vor allem darin bestand, die Lehre an der Philosophischen Fakultät zu unterstützen bzw. überhaupt erst möglich zu machen. Im Rahmen der fakultären VAUZ-Gruppe lancierte ich damals eine Initiative zur Einrichtung eines Fakultätspools, welcher die Teilnahme an wissenschaftlichen Kongressen finanziell unterstützen sollte. Der erste Anlauf ist zwar 1989 grandios beim damaligen Erziehungsdirektor gescheitert (und wurde erst 1999 mittels eines Fonds realisiert), hat mich aber umso mehr überzeugt, dass ein Ausbau der «Mittelbau»-Organisation notwendig war.

Die Reformbemühungen auf dem Weg zur «teilautonomen» UZH forderten Ressourcen von sonst schon vielfältig engagierten Personen und im Jahr 2000 stellte sich die Frage nach einem neuen Präsidium. Zu diesem Zeitpunkt war ich als Geschäftsführer des Psychologischen Instituts weniger dem Druck der akademischen Karriere ausgesetzt und konnte das Präsidium der gut organisierten VAUZ übernehmen.

Welche waren im Rückblick in deiner Amtszeit die wichtigsten Themen für den Mittelbau?

Die durch das neue Universitätsgesetz von 1998 definierten Strukturen ermöglichten nun eine aktivere und besser geregelte Teilnahme an den fakultären und universitären Prozessen. Die Vertretung des «Mittelbaus» in den Instituten, Kommissionen, Fakultäten bis hin zum Universitätsrat erforderte aber auch noch mehr Personen, die sich dort engagieren. Mit kurzen «offiziellen» Sitzungen und längerem «informellen» Zusammensitzen sowie einigen grösseren Events gelang es auch meistens, die internen Verbindungen zu den teilweise sehr aktiven fakultären VAUZ-Gruppen zu festigen.

Die interne Koordination der Aktivitäten, die horizontale und vertikale Kommunikation sowie natürlich die Motivation neuer VAUZ-Mitglieder gehörten zu den wohl wichtigsten Geschäften des damaligen Vorstandes. Durch die angestrebte und umgesetzte «Professionalität» in diesen Belangen erarbeitete sich der «Mittelbau» im Rahmen der neuen Organisationsstrukturen und Prozesse den Respekt der Leitungsorgane und Entscheidungsgremien. Wichtige Themen waren dabei die Bologna-Reform, erste Arbeiten an Rahmenpflichtenheften für Assistierende sowie das neue Hochschulförderungs- und koordinationsgesetz (HFKG). Dass damit weiterhin eine grosse zusätzliche Arbeitsbelastung auf alle Beteiligten zukam, welche deren akademischer Karriere nicht unbedingt förderlich waren, bleibt wohl das Dilemma solcher Organisationen. Allerdings konnte die VAUZ in einigen Belangen von der logistischen und finanziellen Unterstützung der UZH profitieren, welche z.B. die Führung eines Teilzeit-Sekretariats, den Auf- und Ausbau eigener Webseiten sowie die Organisation von Workshops und Events ermöglichte.

Wie gestaltete sich während deiner Amtszeit das Verhältnis der VAUZ zur Universitätsleitung sowie zu den anderen Ständen? Wurden die VAUZ-Anliegen ernst genommen?

In meiner Amtszeit waren die Kontakte zu den anderen «Ständen» ausgezeichnet. Obwohl diese «natürlich» in den Gremien nicht paritätisch vertreten waren, ermöglichte der Austausch untereinander doch manche koordinierte und ausgewogene Stellungnahme. Interne Workshops – wie z.B. an einer VAUZ-Klausur im Jahr 2000 – und Zusammenkünfte – wie z.B. eine kleine Jubiläumsfeier im Zürcher Zoo – und öffentliche Auftritte – wie z.B. am Dies Academicus 2001 – ergaben Gelegenheiten, die Meinung(en) «des Mittelbaus» sowohl mit den aktiven VAUZ-Engagierten, -Interessierten sowie den -Ehemaligen auszuloten, zu diskutieren und auch einer breiteren Öffentlichkeit bekannt zu machen.

2003 wechselte ich als Geschäftsführer an die Evaluationsstelle der UZH und übergab das VAUZ-Präsidium an meine Nachfolgerin. Die guten Kontakte zu

den «Ständen» konnte ich aber auch in der neuen Funktion weiterhin pflegen und nutzen.

Welche persönliche Bilanz ziehst du im Rückblick auf deine Amtszeit für den Mittelbau, aber auch für dich selbst? Hat sich das Engagement gelohnt?

Ich erinnere gerne daran: «Zur **Mitbestimmung** in universitären Angelegenheiten bestehen folgende Stände: [Aufzählung dieser Stände]» (UniG §19; Hervorhebung des Autors). Es ist und bleibt einerseits die Pflicht dieser Stände, diese Mitbestimmung einzufordern und wahrzunehmen, andererseits ist es an der Zeit, diese Mitwirkung an der Zukunft unserer Universität(en) entsprechend zu würdigen und für akademische und ausserakademische Wege zu einem honorierten Karrieremerkmal werden zu lassen. Die VAUZ ein Stück auf diesem Weg begleiten zu können und die UZH in einigen Punkten aus den alten feudalen Ständestrukturen herausgelotst zu haben, war mir in meiner universitären Zeit immer eine Ehre und eine Freude.

Karin Pühringer

2003 Co-Präsidentin, 2004–2006 Präsidentin der VAUZ⁶

Wie bist du zur VAUZ und zum Amt gekommen?

Ich wollte mich an meiner Arbeitsstelle engagieren und habe bei einem Mittelbauanlass Anfang 2002 Thomas Rothenfluh kennengelernt. Dann ging alles recht schnell mit zuerst Ämtern und dann Präsidium.

Welches sind im Rückblick in deiner Amtszeit die wichtigsten Fortschritte für den Mittelbau gewesen?

Diskussion und Einführung des Rahmenpflichtenheftes für den Mittelbau sowie Umsetzung der Bologna-Reform.

Was hast du während deiner Amtszeit als Fehlschlag oder Niederlage für den Mittelbau empfunden?

Auch wenn manche Diskussionen mühsam und die Ausgänge nicht immer von Erfolg gekrönt waren, habe ich in meiner Zeit eigentlich nichts als Fehl-

⁶ Ich wurde an der MV 2003 (Januar) als Co-Präsidentin gemeinsam mit Thomas Rothenfluh gewählt. Diese Bezeichnung wurde in den Protokollen zu Wahlvorschlag und Wahl zwar so gewählt, entsprach aber nicht den noch etliche Jahre danach gültigen Statuten. Gemäss Statut wäre ich in dieser Zeit Vize-Präsidentin gewesen, da das Co-Präsidium so noch gar nicht existiert hatte. Thomas legte sein Amt im Oktober 2003 nieder. Alleinige Präsidentin war ich bis zur Wahl an der MV 2005, an der Björn von Rimscha als Vize-Präsident gewählt wurde. Ich legte mein Amt im Juni 2006 nieder und an der MV 2007 wurde F. Mauelshagen gemeinsam mit A. Kess als Präsident (seit Juli 2006 ad interim) bzw. Vize-Präsidentin gewählt.

schlag empfunden – eher als Herausforderung, es noch besser machen zu können.

Welche weiteren wichtigen VAUZ-Themen haben dich während der Amtszeit begleitet?

Entschädigung Lehre Mittelbau (Lehrauftragsentschädigungen), Berufsstrukturen und -verfahren (im Universitätsrat), Diskussion um Tenure-Track-Optionen; Teaching Skills-Programm; Einbindung der Doktoratsstufe in die Bologna-Reform; Umbenennung der VAUZ (bei Beibehaltung des Kürzels) und neues Logos; Umzug des VAUZ-Büros.

Wie gestaltete sich während deiner Amtszeit das Verhältnis der VAUZ zur Universitätsleitung sowie zu den anderen Ständen? Wurden die VAUZ-Anliegen ernst genommen?

Unileitung: Ein in der Regel immer gutes Verhältnis, welches von gegenseitiger Achtung bestimmt war. Auch wenn manches nicht umgesetzt werden konnte, war das Verständnis um unsere Anliegen doch (fast) immer explizit vorhanden.

Wer waren während deiner Amtszeit deine wichtigen aktiven Mitspieler_innen innerhalb des VAUZ-Vorstands?

Thomas Rothenfluh, Björn von Rimscha, Hanno Scholtz, Brigitte Frizzoni, Alain Fischbacher, Kurt Hanselmann, Luis Calvo Salgado, Michael Breuer.

Welche persönliche Bilanz ziehst du im Rückblick auf deine Amtszeit für den Mittelbau, aber auch für dich selbst? Hat sich das Engagement gelohnt?

Ich habe jede Menge Erfahrungen gesammelt, aber auch viel Zeit und Energie «verbraucht», die in meine eigene wissenschaftliche Laufbahn investiert hätten werden können. Ich stehe aber auch in der Rückschau zu meinen Entscheidungen – und ja, es hat sich gelohnt!

Björn von Rimscha

2004 bis 2006 Vizepräsident der VAUZ

Wie bist du zur VAUZ und zum Amt gekommen?

Ich war im Sommer 2004 als Doktorand neu in die Schweiz und an die UZH gekommen. Das Amt habe ich mir mit der damaligen Vauz-Präsidentin Karin Pühringer geteilt. Sie war zu dem Zeitpunkt Präsidentin ohne Co oder Vize, und sie bat mich, den Posten zu übernehmen. Mir war es damals wichtig, dass ich die Stellvertretung übernehmen kann, mich aber nicht als Co-Präsident anbiete. An der ersten VAUZ-Sitzung, an der ich teilgenommen habe,

wurde ich im Herbst 2004 ad interim gewählt. Entsprechend unvorbereitet war ich damals für diese Position ...

Welche wichtigen VAUZ-Themen haben dich während der Amtszeit begleitet?

Ich habe damals eine enorme Amtsmüdigkeit der Mitglieder allgemein und im Vorstand im Besonderen wahrgenommen. Karin Pühringer war ja schon eine Weile auf der Suche nach einem/r Partner:in im Amt. Es zeichnete sich auch ab, dass die Interessen des Mittelbaus auseinanderliefen: auf der einen Seite Menschen mit 50-%-Pensum, die Post von der Stadt bekamen, dass sie arm genug wären, um einen Zustupf zur Krankenversicherung zu bekommen, auf der anderen Seite Oberassis, die dagegen aufbegehrten, dass sie zu einem 100-%-Pensum nicht noch zusätzlich gut dotierte Lehraufträge von der Uni bekommen sollten. Und es zeigten sich hie und da auch schon Fiktionen in Bezug auf die Frage, ob Mittelbauer ohne Schweizer Pass zu einem Lohndumping in der Hochschule führen könnten ...

Da habe ich damals leider wenig Solidarität innerhalb des Mittelbaus wahrgenommen. Aber es mag sehr wohl sein, dass dies auf Ebene der Institute oder Fakultäten anders aussah. Der Informationsfluss von den Instituten zum VAUZ-Vorstand und umgekehrt war nicht gut. Wie als ob es zwei unabhängige Silos von Mittelbauern wären. So fehlte auf beiden Seiten das Wissen über Anliegen und Probleme und der Austausch über Lösungsansätze.

Wie gestaltete sich während deiner Amtszeit das Verhältnis der VAUZ zur Universitätsleitung sowie zu den anderen Ständen? Wurden die VAUZ-Anliegen ernst genommen?

Der Austausch mit anderen Ständen fand kaum statt. Es gab keine gemeinsame Positionierung in Gremien mit Studierenden oder Professor:innen. Der Referent des Rektors – ich meine, er hieß Jäger und sah aus wie Jean Pütz – begegnete der VAUZ wie ein gutmütiger Lehrer einem naiven Kind. Der Kontakt zur Unileitung war Aufgabe von Karin Pühringer. Ich hatte den Eindruck, dass wir wohlwollend wahrgenommen, aber nicht speziell ernst genommen wurden. Die Unileitung wusste um die strukturelle Schwäche der VAUZ und erweckte manchmal den Eindruck, als ob sie davon ausgehen konnte, durch den fünfstelligen Förderbetrag pro Jahr die Sache erledigt zu haben.

Welche persönliche Bilanz ziehst du im Rückblick auf deine Amtszeit für den Mittelbau, aber auch für dich selbst? Hat sich das Engagement gelohnt?

Meine Amtszeit hat dem Mittelbau der UZH leider wenig gebracht. Ich hatte zu dem Zeitpunkt zu wenig Erfahrung in der oder Wissen über die UZH und habe mich in die Rolle reinquatschen lassen. Vielleicht hat es immerhin

dazu geführt, dass Karin einen besseren Job machen konnte als alleine. Mir persönlich hat es neben Sitzungskompetenz eine gewisse Desillusionierung gebracht in Bezug auf die Möglichkeiten eines Mittelbauengagements auf Ebene einer Gesamtuniversität. Das meine ich gar nicht negativ. Ich habe mich danach schlicht an anderen Orten engagiert und z.B. in Fachgesellschaften für die Belange des Mittelbaus eingesetzt.

Franz Maelshagen

2006 bis 2009 Co-Präsident der VAUZ

Wie bist du zur VAUZ und zum Amt gekommen?

Als Karin Pühringer zurücktrat, fragte sie mich – mangels Bewerbern –, ob ich das VAUZ-Präsidium übernehmen wolle. Ich habe das erst akzeptiert, als klar wurde, dass es tatsächlich keine aktiven Bewerber für die Aufgabe geben würde.

Welches sind im Rückblick in deiner Amtszeit die wichtigsten Fortschritte für den Mittelbau gewesen?

Wir haben uns mit Fragen des akademischen Nachwuchses befasst und dabei unter anderem Gender-Aspekte problematisiert. Die langen Wege der akademischen Laufbahn haben wir als Kernproblem angesprochen, das es durch flexiblere Verfahren und Einführung von Assistenzprofessuren mit *tenure track* zu lösen gelte. Nachdem wir die politische Rede auf dem Dies academicus 2007 halten konnten, die auch in der NZZ abgedruckt wurde, hat sich der Universitätsrat bewegt. Wir haben im Effekt eine Nachwuchsdiskussion angestoßen, die zuerst in einer Klausurtagung des Universitätsrates Thema wurde und dann zu konkreten Massnahmen geführt hat.

Was hast du während deiner Amtszeit als Fehlschlag oder Niederlage für den Mittelbau empfunden?

Ich kann mich an keine schwerwiegende politische Niederlage erinnern. Das lag aber wohl daran, dass es in meiner Amtszeit kaum Reibungsfläche mit Fakultäten oder mit der Unileitung gab, die zu einer offenen Konfrontation geführt hätte.

Welche weiteren wichtigen VAUZ-Themen haben dich während der Amtszeit begleitet?

Gleichstellung und die Reformbedürftigkeit der Qualifikation auf dem Weg zur dauerhaften Stelle, besonders mit Blick auf den schweizerischen akademischen Nachwuchs, waren die wichtigsten Themen.

Wie gestaltete sich während deiner Amtszeit das Verhältnis der VAUZ zur Universitätsleitung sowie zu den anderen Ständen? Wurden die VAUZ-Anliegen ernst genommen?

Es gab mehr als das oben genannte Beispiel dafür, dass man sich als Mittelbauvertreter ernst genommen fühlen konnte. Besonders im Universitätsrat und verschiedenen uniweiten Gremien wie etwa dem zur Lehrreform fanden die Anliegen der VAUZ Gehör.

Wer waren während deiner Amtszeit deine wichtigen aktiven Mitspieler_innen innerhalb des VAUZ-Vorstands?

Vor allem die Mittelbauvertreter*innen der Fakultäten, allen voran der Philosophischen und der Juristischen Fakultät, die seinerzeit sehr aktiv und engagiert waren. Wir hatten ausserdem ein ausgezeichnetes Sekretariat für alle organisatorische Fragen.

Welche persönliche Bilanz ziehst du im Rückblick auf deine Amtszeit für den Mittelbau, aber auch für dich selbst? Hat sich das Engagement gelohnt?

Die Jahre als VAUZ-Präsident waren insgesamt eine gute Erfahrung, besonders im Vergleich zwischen Philosophischer Fakultät und Universitätsrat. Der Universitätsrat war ein ausgezeichnet organisiertes Gremium, in dem damals alle Stände ernst genommen wurden. In der Fakultät war es anders. Zwar war der Dekan (Fischer) seinerzeit ein ausgezeichnete Navigator durch alle wichtigen Geschäfte der Fakultät im Zuge der Hochschulreform (Bologna), doch die grosse Mehrheit der Professorenschaft rümpfte über den Mittelbau die Nase und war nur dann mit uns zufrieden, wenn wir die Klappe hielten.

Alexandra Kess

2007-2009 Co-Präsidentin der VAUZ

Wie sind Sie zur VAUZ und zum Amt gekommen?

Die Situation des Mittelbaus empfand ich als besonders ungünstig, da ich zuvor mehrere Jahre an einer britischen Universität verbracht hatte, wo der Mittelbau eine ganz andere Stellung hat als an den Hochschulen im deutschsprachigen Raum. Zudem: Gemeinsamer Wunsch mit dem befreundeten Co-Präsidenten, sich für den Mittelbau einzusetzen.

Welches sind im Rückblick in Ihrer Amtszeit die wichtigsten Fortschritte für den Mittelbau gewesen?

Mehr Bewusstsein/Einsatz für Gleichstellung (s. Universelle 8/2008 zu diesem Thema).

Was haben Sie während Ihrer Amtszeit als Fehlschlag oder Niederlage für den Mittelbau empfunden?

Keine konkreten Ereignisse, aber die Erkenntnis, dass die alten Strukturen nur schwer zu ändern sind und es oft bei Worten und Versprechungen bleibt, ohne dass konkrete Massnahmen folgen.

Welche weiteren wichtigen VAUZ-Themen haben Sie während der Amtszeit begleitet?

Bologna-Reformen und die damit verbundenen Belastungen für den Mittelbau.

Wie gestaltete sich während Ihrer Amtszeit das Verhältnis der VAUZ zur Universitätsleitung sowie zu den anderen Ständen? Wurden die VAUZ-Anliegen ernst genommen?

Das Verhältnis war immer freundlich, aber die unterschiedlichen Ziele und Gewichtungen der einzelnen Stände war zugleich klar. Die Universitätsleitung war sich der Probleme des Mittelbaus durchaus bewusst und manche Personen versuchten auch, sich für die Anliegen der VAUZ einzusetzen. Die Anliegen der VAUZ wurden immer gehört, aber konkrete Massnahmen konnten nicht sehr oft oder im gewünschten Umfang umgesetzt werden.

Wer waren während Ihrer Amtszeit Ihre wichtigen aktiven Mitspieler_innen innerhalb des VAUZ-Vorstands?

Hier verlässt mich mein Gedächtnis, das ist sehr lange her.

Welche persönliche Bilanz ziehen Sie im Rückblick auf Ihre Amtszeit für den Mittelbau, aber auch für Sie selbst? Hat sich das Engagement gelohnt?

Die Zeit in der VAUZ empfand ich als sehr interessante Zeit, in der ich gute Einblicke in die UZH-Struktur und die Situation in der Schweiz erhalten konnte. Engagement lohnt sich immer. Manche Aspekte der Situation des Mittelbaus konnten wir schon (leicht) verändern bzw. immerhin bewusst machen, dass es Missstände gibt, die angegangen werden müssen.

Julian Führer

2009–2011 Co-Präsident der VAUZ

Wie bist du zur VAUZ und zum Amt gekommen?

Fakultätsvertretung in der Philosophischen Fakultät 2006–2009, dadurch Mitglied im VAUZ-Vorstand.

Welches sind im Rückblick in deiner Amtszeit die wichtigsten Fortschritte für den Mittelbau gewesen?

Konsolidierung der Mitgliederzahlen, Aufstockung des Tagungsfonds, Vervollständigung des Co-Präsidiums ab 2010.

Was hast du während deiner Amtszeit als Fehlschlag oder Niederlage für den Mittelbau empfunden?

Keine Änderung der grundsätzlichen Problematik des Mittelbaus (Stichwort «dreifache Abhängigkeit», wenn die gleiche Person für Anstellung, Betreuung und Begutachtung einer Qualifikationsarbeit verantwortlich ist).

Welche weiteren wichtigen VAUZ-Themen haben dich während der Amtszeit begleitet?

Arbeitsgruppe universitäre Laufbahn, Reform der Doktoratsstufe (SNF-Anstellungen), politische und journalistische Attacken auf die Universität, Kontakte zu anderen Universitäten der Schweiz und Liechtensteins. Was den dritten Punkt angeht: Es gab damals im Zuge verschiedener Berufungsverfahren regelrechte Kampagnen gegen deutsches Personal an der Universität. Es war sehr unangenehm, auf solche Kampagnen einzugehen zu müssen, die einerseits gegen die Universität als Institution und andererseits auch gegen eine doch ohne Zweifel international arbeitende Wissenschaft und Forschung insgesamt gerichtet waren. Einige Medien sind bereitwillig auf diesen Zug aufgesprungen. Im Kantonsrat gab es ebenfalls Debatten. Die Universität Zürich war für mich die fünfte Forschungseinrichtung meiner Laufbahn, doch ein solches Misstrauen seitens der Politik und solche Angriffe seitens einiger Medien hatte ich zuvor nicht erlebt.

Wie gestaltete sich während deiner Amtszeit das Verhältnis der VAUZ zur Universitätsleitung sowie zu den anderen Ständen? Wurden die VAUZ-Anliegen ernst genommen?

Seitens der Universitätsleitung (meist) freundlich, aber oft achselzuckend, seitens Rektor eher uninteressiert. Ergiebiger war die Kommunikation mit manchen Dekanen. Zur PD-Vereinigung gutes Verhältnis, regelmässiger Austausch mit Vertretung der Studierenden.

Wer waren während deiner Amtszeit deine wichtigen aktiven Mitspieler_innen innerhalb des VAUZ-Vorstands?

Klaus Haberkern (dann Co-Präsident), Brigitte Frizzoni, Barbara Fritschi. Sehr wichtig war die Arbeit von Sylvie Fee Michel/Matter im Sekretariat ab 2010.

Welche persönliche Bilanz ziehst du im Rückblick auf deine Amtszeit für den Mittelbau, aber auch für dich selbst? Hat sich das Engagement gelohnt?

Anstrengende, aber lehrreiche Zeit. Fazit: Wenn alles läuft, erfährt man meist nicht viel davon. Vor allem der Ärger kommt beim Präsidium an. Es braucht langen Atem, viel Detailkenntnis. Gelohnt nicht unmittelbar, aber am Ende kennt man die Universität sehr viel besser, auch viele teils unangenehme Dossiers sowie die Schnittstellen zwischen Universität und Politik (Universitätsrat, Kommissionen des Kantonsrats und ihr Funktionieren).

Klaus Preisner Haberkern

2009 bis 2012 Co-Präsident der VAUZ

Wie bist du zur VAUZ und zum Amt gekommen?

Einige Regelungen, die auch den Mittelbau betrafen, waren mir unbekannt, andere fand ich sonderbar. Hierfür gab es den Raum der Mitsprache und Mitgestaltung, also einerseits wenige Vertreter aus dem Mittelbau, andererseits die Kommissionen, in die man sich einbringen konnte. Als Instituts- und Fakultätsvertreter des Mittelbaus hatte ich seinerzeit an den VAUZ-Sitzungen teilgenommen, wo damals bereits wenige Wortmeldungen zu Ämtern führen konnten ...

Welches sind im Rückblick in deiner Amtszeit die wichtigsten Fortschritte für den Mittelbau gewesen?

Es waren eher die kleineren Erfolge, z.B. dass erstmals abgewendet werden konnte, dass bei Promotionsstellen bei 50 % Lohn eine Arbeitszeit von 100 % vertraglich festgehalten wurde, womit z.B. eine Nebenbeschäftigung oder die Vereinbarkeit kaum möglich war. Zudem dass auch ein wesentlicher Teil der Arbeitszeit der eigenen Forschung vorbehalten war. Oder dass es, wo möglich, Verträge eine Laufzeit von drei Jahren haben sollten und auch das Zeitfenster für den Mittelbau nicht substanziell reduziert wird.

Was hast du während deiner Amtszeit als Fehlschlag oder Niederlage für den Mittelbau empfunden?

Die Entfristung eines grösseren Anteils von Mittelbaustellen, die eine Kontinuität und ein *commitment* gewährleisten können, und schliesslich wären es ja verdiente Mitarbeiter, die nicht nur viel Fachwissen haben, sondern auch die UZH gut kennen: Sie häufiger zu entfristen, das hätten wir seinerzeit gerne erreicht!

Wie gestaltete sich während deiner Amtszeit das Verhältnis der VAUZ zur Universitätsleitung sowie zu den anderen Ständen? Wurden die VAUZ-Anliegen ernst genommen?

Die Arbeit in den Kommissionen habe ich als sehr vielstimmig empfunden. Einzelne Stimmen oder Personen hatten da mehr Gewicht als andere, dennoch hatte ich nie den Eindruck, dass der Mittelbau nicht gehört wurde, auch wenn die Anliegen nicht unbedingt umgesetzt werden konnten. Die Interessen des Mittelbaus, so gern ich sie vertreten habe, waren ja nicht die einzigen legitimen Interessen. Und gerade das wechselseitige Wahrnehmen ist in der Kommissionsarbeit ja so wichtig, bereichernd und langfristig zielführend.

Wer waren während deiner Amtszeit deine wichtigen aktiven Mitspieler_innen innerhalb des VAUZ-Vorstands?

Da denke ich sofort an Wolfgang Fuhrmann, Georg Winterberger, Julian Führer, Brigitte Frizzoni, die je auf ihre Art die Zusammenarbeit, aber auch das Zusammensein eine schöne Erfahrung haben werden lassen.

Welche persönliche Bilanz ziehst du im Rückblick auf deine Amtszeit für den Mittelbau, aber auch für dich selbst? Hat sich das Engagement gelohnt?

Ich habe viel gelernt, in den Kommissionen, vor allem aber von den anderen Nachwuchsforschern in der VAUZ, die so oft sehr interessante Persönlichkeiten waren, mit Verstand und Herz. Ich hätte mir gewünscht, die vielen Ideen und Anregungen engagierter und mit mehr Zeit und Verve verfolgen, vertreten und durchsetzen zu können.

Wolfgang Fuhrmann

2011 bis 2017 Co-Präsident der VAUZ

Wie bist du zur VAUZ und zum Amt gekommen?

Über eine sehr liebe Kollegin, Brigitte Frizzoni, die mich angesprochen hatte und fragte, ob ich Interesse hätte. Ich habe nicht lange überlegt, da mir die Aufgabe der VAUZ sehr gefiel. Es war auch eine gute Ergänzung zu meiner Arbeit im Seminar, um die Uni aus einer anderen Perspektive zu verstehen.

Welches sind im Rückblick in deiner Amtszeit die wichtigsten Fortschritte für den Mittelbau gewesen?

Wenn es um den Mittelbau geht, dann war es der begonnene Weg, in die Institute und Fakultäten zu gehen, dort präsent zu sein, wo die Kolleg_innen tätig sind. Ich glaube, das führte auch dazu, dass wir stärker auf der Bildfläche der UZH wahrgenommen wurden. Verbunden damit war auch, dass wir nach

einer Zeit als seriös aufgestellte Anlaufstelle für Probleme im Doktorat/Anstellung erschienen. Zum Glück wurden wir in der Hinsicht nicht überrannt, aber die Fälle waren zum Teil schwerwiegend. Mit der Anlaufstelle haben wir viel von der ETH gelernt, was wiederum auf die enge Zusammenarbeit mit der Mittelbauvertretung der ETH (AVETH) zurückging.

Was hast du während deiner Amtszeit als Fehlschlag oder Niederlage für den Mittelbau empfunden?

Es war mir immer klar, dass es schwierig werden wird, Kolleginnen und Kollegen für die Mitarbeit und für das Engagement für/in der VAUZ zu motivieren. Zum Beispiel dürfte der Besuch der Jahresversammlung der VAUZ eigentlich kein Problem für die Kolleg_innen sein. Es war aber zum Teil erschreckend, mitzuerleben, wie gering das Interesse war. Das hat unterm Strich nicht wirklich gut geklappt, nicht einmal am eigenen Seminar.

Welche weiteren wichtigen VAUZ-Themen haben dich während der Amtszeit begleitet?

Die VAUZ wurde neu organisiert und professionalisierte sich in den Jahren. Jour fixe mit dem Rektor, Budget von der Uni, Ressortverantwortliche, Events gab es zuvor nicht, was aber für einen reibungslosen Ablauf sinnvoll war. Dass das Engagement entlohnt wurde, soll nicht im Vordergrund stehen, es war aber eine schöne Art der Wertschätzung.

Die Zusammenarbeit und Koordination mit den Ständen, VSUZH, Privatdozierende und dem zu der Zeit entstehenden VIP (V-ATP) waren wichtige Themen, denn sie garantierten, dass man an einem Strang zog. Es half auch, die Identifikation des eigenen Standes zu stärken, was können wir, was können die anderen, was können wir nur gemeinsam etc.

Die Reaktivierung und Neuausrichtung der *actionuni* war ein wichtiges Thema, von dem wir zu Anfang nicht genau wussten, wie es sich entwickeln wird. Trotz des frühzeitigen, sehr tragischen Todes des damaligen Präsidenten konnten wir, insbesondere aber Georg Winterberger, *actionuni* neu aufgleisen.

Wie gestaltete sich während deiner Amtszeit das Verhältnis der VAUZ zur Universitätsleitung sowie zu den anderen Ständen? Wurden die VAUZ-Anliegen ernst genommen?

Die Kommunikation war stets sehr gut. Mit Michael Hengartner gab es sicherlich noch einen gewaltigen Schritt nach vorne. Mit ihm hatte man nie das Gefühl, dass man ein Bittsteller oder Ähnliches ist. Ebenso war das Zusammenspiel mit den Prorektor_innen und Dekan_innen immer ausgezeichnet. Ich erinnere mich wirklich an keine Situation, in der wir dachten, dass wir nicht ernst genommen werden. Das heisst nicht, dass die VAUZ alles verwirk-

lichen konnte, was ihr vorschwebte oder die Uni die VAUZ in alle Geschäfte mit einbezog. Die VAUZ ist Teil der Hochschulpolitik, in der sie nicht das Sagen hat, aber sich zumindest Gehör verschaffen kann.

Wer waren während deiner Amtszeit deine wichtigen aktiven Mitspieler_innen innerhalb des VAUZ-Vorstands?

Die Idee des Co-Präsidiums ist und bleibt eine gute Sache. Daher war es ein grosser Vorteil, mit Klaus Haberkern und die überwiegende Zeit mit Georg Winterberger zusammenzuarbeiten. Das lief stets sehr gut. Ich glaube, wir haben uns beide sehr gut ergänzt. Wir haben uns auch gut verstanden, wichtiger Vorteil.

Chris Wittlin, unsere Geschäftsführerin, war für mich unersetzlich und unbezahlbar. Das war eine tolle Zusammenarbeit, woraus sich eine sehr herzliche Freundschaft entwickelt hat. Es gab im Vorstand eine Reihe von Menschen, die ich sehr geschätzt habe. Ich vermute mal, wer in der VAUZ mitarbeitet, ist meist ein/e sehr sozialverträgliche/r ZeitgenossIn. Egomane sind Gift für jeden Verein.

Welche persönliche Bilanz ziehst du im Rückblick auf deine Amtszeit für den Mittelbau, aber auch für dich selbst? Hat sich das Engagement gelohnt?

Ich empfand es einen wichtigen Teil meiner Arbeit an der UZH, der mir trotz der zusätzlichen Arbeit immer sehr viel Freude bereitet hat. Ich habe eine Menge über die Universität gelernt, somit hat es sich auf jeden Fall gelohnt. Ich glaube, ich bin dadurch ein wenig abgeklärter, was Universitäten betrifft.

Was mir furchtbar leid tut, aber nicht für mich, sondern für viele Kolleginnen und Kollegen, dass sie sich nicht bewusst sind, was für ein Privileg sie genießen, in einem Hochschulsystem zu arbeiten, das nicht repressiv organisiert ist. Ich lebe derzeit in Südamerika und habe hier an einer privaten Universität gearbeitet, an der geradezu groteske Arbeitsbedingungen herrschten. Diese Erfahrung wünsche ich niemandem. Ein derartiges Uni-Management wäre an der UZH schlichtweg undenkbar, egal was es an ihr zu Recht oder zu Unrecht zu kritisieren gibt. Man/frau lernt halt erst etwas zu schätzen, wenn man/frau es nicht mehr hat.

Georg Winterberger

von März 2012 bis März 2019 Co-Präsident der VAUZ

Wie bist du zur VAUZ und zum Amt gekommen?

Ich begann 2011 als wissenschaftlicher Mitarbeiter und Geschäftsführer des damaligen Ethnologischen Seminars (heute Institut für Sozialanthropologie

und Empirische Kulturwissenschaft, ISEK). Brigitte Frizzoni war die Geschäftsführerin des Instituts für Populäre Kulturen (heute ebenfalls ISEK) und heute ist sie wie ich Co-Geschäftsführerin des ISEK. Damals hatte sie einige wichtige Ämter innerhalb der VAUZ inne. Sie sprach mich auf die Vakanz des Co-Präsidiums der VAUZ an und ermunterte mich zu kandidieren, was ich nach einem Gespräch mit Klaus Preisner (damals noch Haberkern) und der VAUZ-Sekretärin, Sylvie Fee Matter, auch getan habe. Ich habe mich davor nicht in der VAUZ engagiert, mir war auch nicht wirklich bewusst, was akademische Selbstverwaltung hiess, auch hatte ich während meiner Studenzeit an der UZH nie ein hochschulpolitisches Amt inne. Dennoch lebte ich mich schnell in den Verein und deren Aufgaben und Strukturen ein. Es machte mir Spass, hochschulpolitisch aktiv zu sein – ich wusste aber damals noch nicht, dass ich für ganze sieben Jahre in diesem Amt bleiben würde.

Welches sind im Rückblick in deiner Amtszeit die wichtigsten Fortschritte für den Mittelbau gewesen?

Eine der ersten VAUZ-Veranstaltungen, an denen ich teilgenommen habe, war eine Vorstands-Retraite, an der drei Hauptpunkte besprochen wurden: Kommunikation (zu den Mittelbauangehörigen, aber auch allgemein in der UZH), sinkende Mitgliederzahlen und Finanzen. Zwei davon können unter Fortschritte genannt werden, ein Punkt aber unter Niederlage.

Kommunikation: Der damals im 2012 an der Retraite gefasste Entschluss, mit einem Newsletter präsen-ter bei den Mittelbauangehörigen zu sein, wurde sofort umgesetzt. Nun – nach längerer Überarbeitungszeit und dank eines neuen uniweiten Newsletter-Tools – erscheint der Newsletter (seit 2019) noch übersichtlicher und benutzerfreundlicher.

Die Kommunikationskanäle zur UL hin waren damals nicht direkt und eher aufwendig. Ein Vorstandsmitglied bemängelte an der Retraite, dass die VAUZ eigentlich einen Jour Fixe mit dem Rektor haben sollte. Diese Idee hatte ich aufgegriffen und den Rektor am Apéro nach der nächsten EUL-Sitzung darauf angesprochen. Gleich drei Jour-Fixe-Sitzungen pro Semester erhielt das VAUZ-Präsidium im Nachgang. Der Erfolg war spürbar, der Austausch mit dem Rektor soll sich auch schon bald finanziell ausbezahlen. Der Jour Fixe war erstmal dem Stand des Mittelbaus bzw. der VAUZ vorbehalten. Mit dem nächsten Rektorenwechsel wurden die Jour Fixe dann aber auf alle Stände ausgeweitet – dafür pro Stand nur noch eine Sitzung pro Semester. Uns freute, dass diese Initiative der VAUZ allen fruchtbar gemacht werden konnte.

Nicht nur die Kommunikation zu den VAUZ-Mitgliedern und innerhalb der UZH wurde verbessert, sondern auch nach aussen hin. Erst im Jahr 2012 wurde die VAUZ Mitglied von actionuni, der gesamtschweizerischen Mittelbauvereinigung. Die Realisierung dessen ist vor allem dem Engagement

von Wolfgang Fuhrmann zuzuschreiben. Mit einem neuen Hochschulförderungsgesetz musste sich actionuni komplett neu aufstellen. Die Initiative für diese Neuausrichtung kam von Mitgliedern des Mittelbaus aus Fachhochschulen. Seitens der Universitäten hat aber die VAUZ die zentrale Rolle gespielt. actionuni wurde als *actionuni der Schweizer Mittelbau* neu aufgestellt und wurde das erste Jahr (2014–2015) von mir präsiert.

Finanzen: Die Finanzen – eng gekoppelt mit den Mitgliederzahlen – waren auch Thema der VAUZ-Retraite im Jahr 2012. Im Endeffekt konnten die Finanzen komplett saniert werden, aber ganz anders, als das der VAUZ-Vorstand 2012 noch dachte: Der Stand der Studierenden wurde damals noch vom Studierendenrat (StuRa) repräsentiert. Die Studierendenschaft wurde 2012 wieder eine öffentliche-rechtliche Körperschaft, die vom neuen VSUZH repräsentiert wurde. Damit fielen die Unterstützungsgelder der UZH weg, da der VSUZH neu direkt über die Einschreibengebühren seine Mitgliederbeiträge einziehen durfte. Der damalige StuRa-Präsident sagte uns: «Schaut, dass diese bisher den Studierenden zur Verfügung gestellten Gelder weiterhin den Ständen zur Verfügung steht!» Dank unserem bestehenden Jour Fixe mit dem Rektor und der Erfahrungen mit Finanzen, die ich als Geschäftsführer mitbrachte, konnten wir – das VAUZ-Präsidium – mit dem Rektor erfolgreich verhandeln. Bis 2013 erhielt die VAUZ jährlich CHF 7000 von der UZH. Im 2014 waren es knapp 40 000 und ab 2015 dann 80 000 pro Jahr. Dieser Beitrag wurde noch um eine Entschädigung ans Präsidium von 50 000 jährlich ergänzt (ab 2018). Auch hier konnten die anderen Standesorganisationen indirekt profitieren. Sie erhielten ab 2016 einen jährlichen Beitrag von je 40 000, der ebenfalls im 2018 ergänzt wurde.

Vereinsintern konnte mit der Schaffung eines effizienteren Vorstandes ein Fortschritt erzielt werden. Zu Beginn meiner Amtszeit bestand der Vorstand aus 60 bis 80 Personen. Alle, die ein hochschulpolitisches Amt für den Mittelbau innehatten, waren qua Amt im Vorstand. Diese Struktur ermöglichte natürlich kein effizientes Arbeiten im Rahmen des Vorstandes. Auch dass immer wieder andere Gesichter an den Sitzungen auftauchten, war dem nicht zuträglich. Somit blieben die Arbeit und die meisten Entscheidungen am Präsidium und der Geschäftsführung / dem Sekretariat hängen. Stufenweise wurde die Organisationsstruktur unter meiner Federführung verschlankt. Erst kam ein sogenannter Ressort-Vorstand hinzu, der aus wenigen Personen bestand, die wichtige Ressorts wie die Hochschulpolitik an der UZH, die Politik ausserhalb der UZH, Event-Organisation und Kommunikation übernahmen. Das gab dem Präsidium einerseits Entlastung und ermöglichte der VAUZ ein Weiterkommen in strategischen Belangen, da die Entscheidungen auf mehrere Schultern verteilt wurden. Als letzter Schritt – erst mit der Reorganisation der Stände im Jahr 2020 – wurde der frühere Vorstand abgeschafft bzw. vom Ressort-Vorstand ersetzt. Die früheren Vorstandsmitglieder und Delegierten in den Gremien sind nun Mitglieder einer VAUZ-internen

Kommission, die für Hochschulpolitisches zuständig ist. Somit ging der ursprüngliche Gedanke des grossen Vorstandes, der des Informationsaustausches zur Gremienarbeit in der UZH, nicht verloren.

Die VAUZ hat nicht nur die Funktion, die Anliegen der Mittelbauangehörigen in den universitären Gremien zu vertreten, sondern war auch immer Anlaufstelle für Personen aus dem Mittelbau, die Unterstützung oder gar Hilfe benötigten. Das Präsidium nahm sich solcher Anfragen nicht nur an, sondern hat – unter Wolfgang Fuhrmann und mir – dieses Angebot professionalisiert. Dieses Angebot wurde schliesslich auf der Website und in den Kommunikationskanälen der VAUZ bekannt gemacht. Später konnte durch die Zusammenarbeit mit der Schwesterorganisation an der ETH, der AVETH, mit dem Graduate Campus, mit der Psychologischen Beratungsstelle für Studierende der UZH und mit der Personalabteilung noch grössere Expertise aufgebaut werden. Ein grosser Erfolg war die Schaffung einer unabhängigen Beratungs- und Schlichtungsstelle an der UZH, ein schon 2013 formuliertes Desiderat der VAUZ. Letztere hat aber bis heute ihr Counseling-Angebot aufrechterhalten, da es sich gezeigt hat, dass niederschwellige Beratungsangebote von verschiedenen Stellen (Abteilungen, Vereinigungen etc.) die grössten Erfolgsaussichten haben.

Aufgrund einer Anfrage aus dem Mittelbau kam ein hochschulpolitischer Stein an der UZH ins Rollen, der einen längst überfälligen Zustand beenden sollte. Bereits 2009 wurde ein Bundesgerichtsurteil gefällt, das der UZH eigentlich nicht mehr erlaubte, eines ihrer Kerngeschäfte an Externe zu vergeben. Tatsache war aber, dass bis 2015 ein wesentlicher Teil der Lehre an sogenannte externe Lehrbeauftragte ging, die in einem quasi Auftragsverhältnis zur UZH standen. Im Gegensatz zu Personen in einem Angestelltenverhältnis erhielten diese externen Lehrbeauftragten keine Zahlungen in die Pensionskasse und waren auch nicht versichert gegen Ausfall aufgrund von Krankheit, Schwangerschaft oder Militärdienst. Nun handelte es sich dabei nicht nur um einzelne Personen, die von ausserhalb der UZH kamen, sondern um den Grossteil der Personen auf Qualifikationsstellen, die neben ihren Anstellungen noch für Lehre extern vergütet wurden. Zwei mutige Frauen aus dem Mittelbau wagten, sich gegen die UL und die Personalabteilung zu stellen. Sie recherchierten Rechtstexte und liessen sich trotz massivem Druck von oben nicht unterkriegen. Zum Glück wendeten sie sich an die VAUZ und übergaben die Weiterverfolgung dieses Projektes, das in der Bürokratie der Universitätsverwaltung zu verschwinden drohte. Dank massivem Druck, diesmal seitens der VAUZ und namentlich von mir, setzte die UL eine Begleitgruppe zur eigentlichen Projektgruppe ein, in der die Fakultäten und die Stände vertreten waren. Zwischen 2014 und 2019 wurden vierzig Sitzungen abgehalten, in denen die Mitglieder der Begleitgruppe die Arbeit der Projektgruppe sozusagen überwachte. Unterdessen gibt es keine Lehrbeauftragten an der UZH mehr, sondern nur noch wissenschaftliche An-

gestellte, die die Lehraufgaben fest in der Anstellung integriert haben, und Dozierende, die eine privatrechtliche Anstellung haben, die allen Vorgaben für Sozialleistungen entspricht.

Und somit sind wir neben der Beratungstätigkeit und der Hochschulpolitik zur dritten Säule der VAUZ, den Veranstaltungen, angelangt. Diese wurden nicht durch das Präsidium geprägt, sondern ihre Existenz verdanken sie engagierten Mitgliedern des Ressort-Vorstandes. Es entstanden über die Jahre jährliche BBQ im Irchelpark, Tanzevents, Get-to-know-Pubs, VAUZ takes you out Events und vieles mehr. Eine der grössten, wenn nicht die grösste Event-Reihe der VAUZ durfte ich noch in meiner Amtszeit erleben: das 50-jährige Jubiläum der VAUZ, an dessen Organisation ich neben Wolfgang Fuhrmann und Christine Wittlin (Geschäftsführung VAUZ) wesentlich beteiligt war. Neben einer Ringvorlesung wurden verschiedene Events für den Mittelbau durchgeführt. Es entstanden Filme zum Jubiläum und die Vernetzung mit Mittelbauangehörigen in den Fakultäten und Instituten wurde intensiviert. Ausserdem wurde in den Kommunikationskanälen der UZH regelmässig über die VAUZ berichtet und am ersten Sommerfest der UZH für alle Mitarbeitenden durfte die VAUZ Gastgeberin sein.

Was hast du während deiner Amtszeit als Fehlschlag oder Niederlage für den Mittelbau empfunden?

Das Sorgenkind, das mich während meines Amtes in der VAUZ begleitet hat, war die Mitgliederanzahl. Auch wenn die VAUZ und die Delegierten in den Gremien im Namen aller Mittelbauangehörigen sprachen, so brauchte die VAUZ dennoch aktive und zahlende Mitglieder. Es war zwar schön zu hören, wenn Personen, mit denen wir auf den verschiedenen Events gesprochen haben, sich für eine Mitgliedschaft entschieden, oder solche, denen wir mit unserer Beratungstätigkeit helfen konnten. Dennoch schwand die Zahl der Mitglieder mit jedem Jahr. Während es zu Beginn meiner Amtszeit noch gegen die 600 zahlende Mitglieder waren, sank die Zahl innerhalb von fünf Jahren um knapp die Hälfte. Wir erklärten uns diesen Abgang damit, dass die VAUZ verhältnismässig viel erreichte und gut präsent war. Der Bedarf einer Unterstützung schien bei den Mittelbauangehörigen nicht direkt ersichtlich zu sein. Der Vorstand reagierte mit noch mehr Veranstaltungen und mehr Präsenz in der Kommunikation. Aber problematisch war auch die Art, wie wir Mitglieder gewinnen konnten: Jedes Jahr mussten wir einen unpersönlichen Brief an alle Mittelbauangehörigen versenden und somit jedes Jahr aufs Neue mit der Mitgliederwerbung beginnen. Eine Änderung schien nur durch eine enge Zusammenarbeit mit der Personalabteilung möglich, die aber erst mittels eines Vertrags oder einer Leistungsvereinbarung auf eine rechtliche Grundlage gesetzt werden musste. Und das dauerte ... Schliesslich konnte die VAUZ aber mit der neuen Ständereform 2020 einen Erfolg in

dieser Sache verzeichnen. Ihr wurde erlaubt, das Inkasso der Mitgliederbeiträge direkt über die UZH (Personal- oder Finanzabteilung) laufen zu lassen.

Welche weiteren wichtigen VAUZ-Themen haben dich während der Amtszeit begleitet?

Begleitet haben mich natürlich die unter 2) und 3) genannten Themen. Aber es waren Projekte, die vorwärts gingen. Nur bei einem, der Beratungstätigkeit, schien es, als kämen wir nicht vom Fleck. Wir wurden für immer wieder dieselben Themen um Hilfe gebeten. Auf Doktoranden-Ebene war es die unsägliche Verstrickung der drei Beziehungen Betreuung, Bewertung und vor allem auch noch Anstellung hin zu einer Professorin oder zu einem Professor. Wenn eine dieser Beziehungen krankte, dann hatte das Auswirkungen auf die anderen. Und weil die Anstellungsbeziehung auch dazu gehörte, wurde ein Problem sehr schnell existenziell für eine Doktorandin oder einen Doktoranden. Es gab zwar ein Institut der UZH, das während meiner Amtszeit die Anstellung neu auf Institutsebene regelte und nicht mehr auf Lehrstuhlebene, aber das blieb ein Einzelfall. Die Doktorierenden waren – und sind – ihren Vorgesetzten und Betreuenden oft mehr als weniger ausgeliefert. Da gab es einen Fall, in dem eine Professorin das Passwort für den Computer ihrer Doktorandin änderte, sodass diese nicht mehr weiter arbeiten konnte. Und das nur, weil Letztere die Anweisung auf Wochenendarbeit – zu den fünf üblichen Arbeitstagen hin – nicht befolgte. Die Doktorandin konnte partout nicht mehr auf ihre Daten zugreifen. Zwei Jahre Arbeit war nicht mehr erreichbar für sie. Die Professorin liess nicht mit sich reden.

Auf Ebene der Postdocs waren die Themen, die an uns herangetragen wurden, anderer Natur. Oft ging es hier um Publikationen, die von Gruppenleitern zurückgehalten wurden oder bei denen die Postdocs befürchten mussten, dass sie nicht unter ihrem Namen eingereicht würden. Die Mittelbauangehörigen, die wir unterstützen durften, hatten immer wieder ähnlich geartete Probleme – zumindest erschien uns, dem Präsidium, das über die Jahre hinweg so. Dennoch war jeder Fall ein Einzelfall und wir mussten mit neuen Leuten – mit Professorinnen und Professoren, mit Dekaninnen und Dekanen, der UL, dem Rechtsdienst, der Personalabteilung oder auch mit anderen Mittelbauangehörigen – Lösungen erarbeiten. Es war eine sehr wichtige Arbeit, die teils viel für die betroffenen Personen ausgemacht hat – so kann aus den Rückmeldungen geschlossen werden –, es war aber auch eine Art Sisyphos-Arbeit. Zum Glück erhielten wir über die Jahre Unterstützung durch den Graduate Campus, die Schlichtungsstelle der UZH und durch die Rechtsberatung des VSUZH, mit denen wir zusammenarbeiteten.

Wie gestaltete sich während deiner Amtszeit das Verhältnis der VAUZ zur Universitätsleitung sowie zu den anderen Ständen? Wurden die VAUZ-Anliegen ernst genommen?

Zu meinem Amtsbeginn schien mir die VAUZ von einem doch einigermaßen abgeschotteten Grüppchen geleitet zu werden. Der erste Eindruck mag getäuscht haben. Fakt war aber, dass wir mit jedem Jour Fixe mit dem Rektor mehr an Einfluss gewannen. Jeder Apéro nach einer EUL-Sitzung brachte uns etwas näher an die Entscheidungsebene heran. Es war ein Erfolg, dass wir neu den EUL-Einsitz mit dem Präsidium gekoppelt hatten – so wie das mit dem Unirat-Sitz schon länger gehandhabt wurde –, denn Verhandlungen sind einfacher, wenn die Anzahl der Verhandlungspartner in den verschiedenen Sitzungen und Gremien nicht zu hoch ist. Wir wurden ein geschätzter Partner der verschiedenen UL-Mitglieder, dem man gerne auch zuhörte, wenn unsere Ideen nicht zu arg von den eigenen Vorstellungen abwichen.

Ein Erfolgsrezept dazu war sicherlich auch unsere gute Zusammenarbeit mit den anderen Ständen, die ebenfalls zu Beginn meiner Amtszeit nicht so ausgeprägt war. Das hatte einen anderen Grund als das Fehlen eines Jour Fixes. Diese Zusammenarbeit hing und hängt ganz von den Personen in den Präsidien ab. Der Stand der Studierenden war uns erstmal am nächsten, nicht nur physisch – im selben Haus untergebracht –, sondern auch organisatorisch. Zuerst noch der StuRa und dann der VSUZH waren wie die VAUZ in verschiedenen Bereichen für seine Mitglieder tätig. Unsere Zusammenarbeit war jahresweise sehr eng, dann wieder eher locker, je nach VSUZH-Präsidium. Stetiger war da unsere Zusammenarbeit mit dem PD-Stand und dem Stand des ATP (bzw. damals noch kein Stand, diesen Status haben sie erst seit 2020). Diese musste aber erst aufgebaut werden und war zu Beginn verhalten, aber freundlich zu Ersterem und freundlich und immer intensiver zu Letzterem. Der VIP, der das ATP vertrat, musste erst aufgebaut werden, dabei hat ihn die VAUZ tatkräftig unterstützt, wo es nur ging. Nicht zuletzt damit, dass die VAUZ-Geschäftsführerin – durch ihre Tätigkeit selbst ATP-Mitglied – Vorstandsmitglied beim VIP wurde. Auch die Zusammenarbeit mit dem PD-Stand wurde mit einem Präsidiumswechsel bei der PD-Vereinigung intensiviert.

Unsere Zusammenarbeit beschränkte sich aber nicht auf Gruppen und Vereinigungen innerhalb der UZH. Teils sehr enge und immer freundschaftliche Beziehungen pflegte die VAUZ mit der AVETH, der Mittelbauvereinigung an der ETH. Gegenseitig lernten wir viel voneinander. Wir profitierten vom Aufbau des AVETH Vorstandes und wie diese die Kommunikationswege in die Departemente (bei uns Fakultäten) organisierte. Ihr Counseling Service war viel ausgereifter als unserer und die AVETH hatte ein breit aufgebautes Event-Programm, an dem wir uns teils beteiligen konnten. Die AVETH wiederum profitierte von unserem schweizweiten Netzwerk.

Unsere Zusammenarbeit mit actionuni finde ich unbedingt auch erwähnenswert. Die VAUZ spielte eine Schlüsselrolle in der Wiederbelebung der schweizweiten Vereinigung. Wir stellten unsere Geschäftsstelle mit Anschrift und Arbeitskraft zur Verfügung und füllten wichtige Ämter im Vorstand aus. Diese Zusammenarbeit gereichte natürlich auch der VAUZ wiederum zum Vorteil, spätestens dann, als der UZH-Rektor Präsident von swissuniversities, dem Verband aller Schweizer Universitäten, Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen, wurde.

Wer waren während deiner Amtszeit deine wichtigen aktiven Mitspieler_innen innerhalb des VAUZ-Vorstands?

Namentliche Nennungen bei einem regelmässigen und öfteren Wechsel innerhalb des Vorstandes würde bei meiner langen Amtszeit von sieben Jahren eine lange Liste über mehrere Seiten mit sich ziehen. Selbstverständlich waren die wichtigsten Mitstreiterinnen und Mitstreiter meine Co-Präsidentin (Oriana Schällibaum 1 Jahr), meine Co-Präsidenten (Wolfgang Fuhrmann 5 Jahre und Merlin Incerti-Medici 1 Jahr) und die Sekretärinnen bzw. Geschäftsführerinnen (Sylvie Fee Matter 1 Jahr und Christine Wittlin 6 Jahre). Ohne diese Personen wäre die VAUZ nicht das geworden, was sie während meiner Amtszeit wurde. Ich bin nach wie vor überzeugt von der Effektivität eines Co-Präsidiums, das gleichzeitig genug individuelle Entfaltungsmöglichkeiten bietet und den Stelleninhaberinnen und -inhabern genug Freiräume ermöglicht, um den Pflichten als Forschende und Lehrende nachzukommen. Direkt an nächster Stelle möchte ich die verschiedenen Inhaberinnen und Inhaber der Positionen im Ressort-Vorstand erwähnen. Erst durch sie konnte die VAUZ ihr wahres Potenzial entfalten, sei es als Event-Organisatorin oder Streiterin in den universitären Gremien für Recht und bessere Arbeitsbedingungen. Durch die Mitglieder des Ressort-Vorstandes wurde die VAUZ zu der Vereinigung, die sie jetzt ist. Auch einzelnen Personen des Ressort-Vorstandes ist es zu verdanken, dass die Kommunikationswege hin zu den Mitgliedern und den Mittelbauangehörigen in den Fakultäten und Instituten wesentlich kürzer bzw. erst aufgebaut wurden.

Welche persönliche Bilanz ziehst du im Rückblick auf deine Amtszeit für den Mittelbau, aber auch für dich selbst? Hat sich das Engagement gelohnt?

Das Engagement hat sich auf jeden Fall gelohnt. Es lohnt sich immer dann, wenn mit Herzblut an einem Projekt gearbeitet wird. Als Bilanz kommen mir zwei Dinge spontan in den Sinn:

Einerseits war und ist die VAUZ keine Einzelstreiterin. Im Mindesten sind da noch die anderen drei Stände, mit denen die VAUZ zusammen etwas erreichen kann und soll. Hinzu kommen Sparrings- und Kooperationspartner innerhalb und ausserhalb der UZH. Ich wage zu behaupten, dass die VAUZ

keines ihrer Ziele und Errungenschaften erreicht hätte, wenn sie ganz alleine auf sich gestellt gewesen wäre. Das soll nun aber überhaupt nicht das Engagement der VAUZ und ihrer Mitstreiter, Mitglieder und Anhänger mindern, sondern im positiven Sinne klarmachen, auf welche Akteure sich die VAUZ verlassen kann. Darauf darf sie tatsächlich auch stolz sein!

Andererseits geht, gerade weil so viele Akteure am gleichen Strick ziehen müssen, teils unter, woher die Initiativen kamen, wo die zündenden Ideen Gestalt annahmen und wessen Tatkraft für den Erfolg entscheidend war. Die VAUZ darf stolz sein auf einige wichtige Unterfangen und ein paar wenige grosse Projekte, zu denen sie den entscheidenden Impuls gegeben hatte, wie beispielsweise zur verbesserten Kommunikation mit dem Rektor und der UL, der Neuausrichtung der Finanzierung der Standesorganisationen, der Umsetzung und vor allem Festschreibung der Rechte auf Dienstleistungen der Stände und vor allem auf die Änderung der externen Lehre weg von Lehraufträgen hin zu Lehranstellungen.

Oriana Schällibaum

Frühjahr 2017 bis Frühjahr 2018 Co-Präsidentin der VAUZ

Wie bist du zur VAUZ und zum Amt gekommen?

Ich war zuvor einige Jahre im StuRa (Studierendenrat) und dann im VSUZH (Verband der Studierenden der Universität Zürich) aktiv, zuletzt auch als Co-Präsidentin. So war mir das «universitäre Universum» mit all den Gremien und Kommissionen nicht fremd, und es schien mir naheliegend, mich nun auch für die Belange des Mittelbaus einzusetzen.

2015, im ersten Jahr meiner Mittelbautätigkeit, vertrat ich allerdings noch die Studierenden im Vorstand des Verbands der Schweizer Studierendenschaften (VSS-UNES-USU), was mehr als eine 20-%-Stelle war. Damals war man als Doktorandin ja noch in zwei Ständen zugleich, dem Mittelbau und dem Studierendenstand. Erst anschliessend konnte ich in der VAUZ Erfahrungen sammeln. Als dann 2017 Wolfgang Fuhrmann vom Co-Präsidium zurücktrat, beschloss ich zu kandidieren. Eine Vakanz hatte die VAUZ nicht verdient. Somebody's gotta do the job, right?

Welches sind im Rückblick in deiner Amtszeit die wichtigsten Fortschritte für den Mittelbau gewesen?

Ich war nur ein Jahr lang in der VAUZ aktiv, da anschliessend meine SNF-Projektstelle auslief. Wenn ich eines gelernt habe in der Hochschulpolitik, dann dass man einen langen Atem benötigt – schnell geschieht da gar nichts.

So zahlte sich die Arbeit der früheren Jahre aus: Im Bereich der unabhängigen Beratungs- und Schlichtungsstelle für den Mittelbau erzielten wir gros-

se Fortschritte, diese wurde gegen Ende meiner Amtszeit endlich bewilligt! Das Thema des Missbrauchs und Mobbing von Nachwuchsforschenden war zu der Zeit in den Medien – leider – prominent vertreten. Wir haben aus diesem Anlass im November 2017 eine gross angelegte Umfrage zur Arbeitszufriedenheit und zum Betreuungsverhältnis von Doktorierenden und Post-docs an der UZH durchgeführt. Aufgrund der Umfrageergebnisse haben wir Vorschläge und Massnahmen erarbeitet, wie die Arbeitsbedingungen des Mittelbaus verbessert werden könnten. Deren Umsetzung steht natürlich in viele Fällen noch aus.

Auch konnten wir die Konditionen und Regelungen der neuen Ständeordnung festlegen, was für die Zukunft der VAUZ wichtig war.

Es war uns zudem ein grosses Anliegen, die FakultätsvertreterInnen der verschiedenen Fakultäten miteinander ins Gespräch zu bringen, den inneruniversitären Zusammenhalt zu stärken und «best practices» für die Fakultätsversammlungen zu erarbeiten.

Was hast du während deiner Amtszeit als Fehlschlag oder Niederlage für den Mittelbau empfunden?

Dass so viele Dinge ungetan blieben aus Mangel an Zeit und Mensch. Dass – auch aus diesem Grund – keine Perspektive für die Zukunft des Mittelbaus erarbeitet wurde.

Welche weiteren wichtigen VAUZ-Themen haben dich während der Amtszeit begleitet?

Es war ein sehr volles Jahr: viele Events, insbesondere auch im Rahmen des VAUZ-Jubiläums. Ich habe in den Archiven rumgestöbert, die die VAUZ zum Glück bereits digitalisiert hatte, ich durfte viele ehemalige Co-PräsidentInnen und MitstreiterInnen der VAUZ kennenlernen und interviewen, eine Podiumsdiskussion moderieren und einen Jubiläumsfilm produzieren.

Die Standesrede beim Dies Academicus zusammen mit Georg Winterberger, meinem Co-Präsidenten, habe ich in guter Erinnerung – es war nicht leicht, die richtige Mischung aus Humor und Direktheit zu finden.

Viel Aufmerksamkeit habe ich auch auf das Bekanntwerden der VAUZ beim neuen Mittelbau gelegt. Ich habe versucht, die universitären Strukturen und die Möglichkeiten der persönlichen Einflussnahme auf einfache Weise in zwei Erklärvideos darzustellen. Zudem habe ich eine neue Veranstaltungsreihe, «VAUZ takes you out», ins Leben gerufen sowie ein Redesign des VAUZ-Logos und neue Give-Aways verantwortet.

Traurig und wütend zugleich hat mich das Faktum gestimmt, dass unsere Veranstaltung «VAUZ takes you out ... to fight mental health issues in academia» einer der bestbesuchten Events des Jahres war. Dies zeigte, dass

viele Akademikerinnen und Akademiker der Universität Zürich ihre Situation als belastend empfinden. So habe ich sehr viel Energie und Aufwand in die Umfrage zur Arbeitszufriedenheit und zum Betreuungsverhältnis von Doktorierenden und Postdocs gesteckt, in die Auswertung sowie dem Verfassen des Berichts auf Deutsch und Englisch und schliesslich in die Diskussion der Ergebnisse in der erweiterten Universitätsleitung. Wichtig war es mir dabei, nicht nur Zahlen und Prozentwerte zu zeigen, sondern mit ausgewählten Zitaten aus den Umfrageergebnissen auch wirklich den Angehörigen des Mittelbaus eine Stimme zu geben.

Wie gestaltete sich während deiner Amtszeit das Verhältnis der VAUZ zur Universitätsleitung sowie zu den anderen Ständen? Wurden die VAUZ-Anliegen ernst genommen?

Ja, die VAUZ-Anliegen wurden seitens der Universitätsleitung ernst genommen und die Zusammenarbeit war grundsätzlich gut – aber das «System» und die «Strukturen» sind ja bekanntlich schwierig zu ändern.

Der Austausch mit den anderen Ständen war gut organisiert und bereichernd.

Wer waren während deiner Amtszeit deine wichtigen aktiven Mitspieler_innen innerhalb des VAUZ-Vorstands?

Sicherlich Georg Winterberger, mein Co-Präsident, der viel Erfahrung und Geduld mitbrachte und sich an alles Wichtige der letzten Jahre erinnerte. Ohne Christine Wittlin, die Geschäftsführerin, die überall tatkräftig mit anpackte, hätten wir nicht viel machen können. Sebastian Meixner (Teil des erweiterten Vorstands) hat mit sehr viel Einsatz die VAUZ-Vorlesungsreihe auf die Beine gestellt. Ausserdem sind mir viele lebhaft Diskussions im Rahmen von Sitzungen, Kommissionen und Events mit Salome Adam, Nora Bertram, Eliza Isabaeva, Harald Völker, Dina Stauffacher und Merlin Incerti-Medici in guter Erinnerung.

Welche persönliche Bilanz ziehst du im Rückblick auf deine Amtszeit für den Mittelbau, aber auch für dich selbst? Hat sich das Engagement gelohnt?

Natürlich!

Schade, dass aufgrund des akademischen Wettbewerbs und der Publikationswut nur so wenige Akademikerinnen und Akademiker Zeit finden, sich in Gremien einzubringen und die Universität mitzugestalten.

Schade, dass die Mitgestaltungs- und Mitbestimmungsmöglichkeit sich zu oft als weitere Bürde, als lästige Pflicht oder schlicht als zeitlich und finanziell unmöglich herausstellt.

Schade, dass so viele MittelbauerInnen den Einsatz in der VAUZ als Hindernis für ihre akademische Karriere sehen.

Statt desillusionierter und erschöpfter MittelbauerInnen auf dem ASVZ-Cardio-Rad im systemischen Gegenwind (eine Anspielung auf eine Szene aus dem Jubiläumsfilm) wünsche ich mir Universitätsangehörige mit Freiraum zur Mitbestimmung – ohne dass dies für sie Benachteiligungen in ihrer universitären Laufbahn nach sich zieht.

Merlin Incerti-Medici

2018 bis 2020 Co-Präsident der VAUZ

Wie bist du zur VAUZ und zum Amt gekommen?

Zur VAUZ: Im monatlichen VAUZ-Newsletter standen offene Vakanzen. Ich hatte bereits privat Interesse an Politik, habe deshalb eine Mail geschrieben und bin in Kontakt mit dem damaligen Ressortvorstand gekommen.

Zum Amt: Als Oriana Schällibaums Rücktritt näherrückte, gab es keine anderen Kandidaten, welche die Zeit für das Amt hatten. Da auch der Rücktritt von Georg Winterberger wegen der Ständereform offen im Raum stand, hatte ich Bedenken, dass die Handlungsfähigkeit der VAUZ und damit die Rechte der Personen im Mittelbau gefährdet waren. Deshalb habe ich für das Amt kandidiert.

Welches sind im Rückblick in deiner Amtszeit die wichtigsten Fortschritte für den Mittelbau gewesen?

Womöglich der grösste Fortschritt war die Einrichtung einer Schlichtungs- und Beratungsstelle für Mitarbeitende der Universität. Das hat die Beratungsstelle der VAUZ entlastet und für viele Fälle ein offizielles Gefäss mit Experten geschaffen.

Ein weiterer Erfolg war der Abschluss der neuen Leistungsvereinbarung, welche im Rahmen der Ständereform ausgehandelt werden musste. Die Leistungsvereinbarung garantiert die notwendige Infrastruktur und Finanzierung der VAUZ als organisatorisches Organ für die Vertretung des Mittelbaus.

Ein wichtiger Fortschritt für den Mittelbau war, dass die Einbindung des Irchel Campus als dem zweiten grossen Standort der UZH auf unterschiedliche Weise zur Sprache kam. Dies mündete in den Plan, die Vorstandssitzungen der VAUZ im Jahr 2020 alternierend im Zentrum und Irchel zu halten (was wegen des Coronavirus zunächst nicht Realität werden konnte), und der Gründung der Arbeitsgruppe Campus Irchel, welche ständeübergreifend die Interessen bezüglich des Campus Irchel an der Universität vertritt.

Zuletzt hat der Universitätsrat im Verlauf des Jahres 2019 seine Einstellung gegenüber den Berufungen zur Professur, welche er beschliesst, signifikant verändert. Die Ansprüche an die Berufungsverfahren sind deutlich gestiegen; insbesondere wird von den Instituten und Seminaren gefordert, dass ihre Berufungsverfahren den Erwartungen in Sachen Nachwuchsförderung und der Anzahl berufener Frauen gerecht werden.

Was hast du während deiner Amtszeit als Fehlschlag oder Niederlage für den Mittelbau empfunden?

Am bedenklichsten ist ganz klar der Einbruch der Mitgliederzahlen, der bis und inklusive dem Jahr 2018 beobachtet werden kann. Während dieses Thema oft diskutiert wurde, waren die Massnahmen, die wir trafen, nicht sofort erfolgreich und es ist immer noch unklar, ob diese Entwicklung sich umkehren wird.

Eine weitere Niederlage geschah in der Frage um die Dekanatswahlen, als es darum ging, ob die Stände in den Findungskommissionen für die Dekane eine Vertretung haben sollten. Dies wurde knapp abgelehnt. Es war sicher die unerwartetste schlechte Nachricht, die ich in meiner Amtszeit erhalten musste.

Welche weiteren wichtigen VAUZ-Themen haben dich während der Amtszeit begleitet?

Das grosse Dauerthema meiner Amtszeit war die anstehende Ständereform. Diese war für die gesamte Universität eine grosse organisatorische Aufgabe, und viele Entscheidungen wurden ganz klar im Hinblick auf diese Ständereform getroffen.

Ein weiteres Thema war der Anschluss der MeF an den übrigen Mittelbau. Da das Universitätsspital eine separate Institution ist, gibt es verschiedene strukturelle Hindernisse, die den Informationsfluss zwischen MeF und VAUZ erschweren. Obwohl wir einiges getan haben, wird dieses Thema die VAUZ vermutlich noch länger begleiten.

Zuletzt waren interne strukturelle Reformen immer wieder ein Thema. Wahrscheinlich eine meiner Hauptaktivitäten war das Einführen von Prozessen, welche einen geordneten Ablauf und klare Verantwortlichkeiten innerhalb der VAUZ garantieren sollten, auch lange nach meinem Rücktritt.

Wie gestaltete sich während deiner Amtszeit das Verhältnis der VAUZ zur Universitätsleitung sowie zu den anderen Ständen? Wurden die VAUZ-Anliegen ernst genommen?

Das Verhältnis mit der Universitätsleitung fand vor allem auf drei Ebenen statt: erstens in den Verhandlungen über die neue Leistungsvereinbarung

im Rahmen der Ständereform, zweitens in konkreten Projekten wie der Bibliotheksreform oder den neuen strategischen Richtlinien, welche von einem Mitglied der Universitätsleitung geleitet wurden, und drittens in Form von Jour Fixes mit dem Rektor, wo ein direkter Austausch über diverse Themen möglich war.

Ersteres kann ich nicht kommentieren, da dies nicht mein Dossier war. Zweites hatte gemischte Ergebnisse: Manche Projekte wurden sehr konstruktiv bearbeitet und die VAUZ konnte Mittelbauanliegen erfolgreich einbringen. In anderen Projekten musste zunächst darum gekämpft werden, dass der Mittelbau (und die Stände generell)

überhaupt mit einbezogen wurden. Drittes war ein offener Austausch, im Rahmen dessen anstehende Anliegen in einem konstruktiven Rahmen besprochen werden konnten.

Das Hauptthema in der Arbeit mit den anderen Ständen war die Ständereform. Da wir in diesem Rahmen gemeinsam mit den anderen Ständen mit der Universitätsleitung verhandelt haben, waren wir, die Stände, sehr bemüht und erfolgreich darin, unsere Interessen abzustimmen.

Wer waren während deiner Amtszeit deine wichtigen aktiven Mitspieler_innen innerhalb des VAUZ-Vorstands?

In no particular order:

Jahr 1: Georg Winterberger, Harald Völker, Francesca Franzoso, Nora Bertram, Dina Rindlisbacher, Philip Zimmermann, Philipp Obrist, Alejandra Parreño, Christine Wittlin.

Jahr 2: Hannah Schoch, Harald Völker, Francesca Franzoso, Nora Bertram, Dina Rindlisbacher, Philip Zimmermann, Philipp Obrist, Fanny Georgi, Alejandra Parreño, Christine Wittlin.

Welche persönliche Bilanz ziehst du im Rückblick auf deine Amtszeit für den Mittelbau, aber auch für dich selbst? Hat sich das Engagement gelohnt?

Ich habe den Eindruck, dass die VAUZ sich während meiner Amtszeit spürbar verändert hat. Diverse interne Abläufe wurden neu aufgelegt, gezielt und mit der Absicht, dass diese Prozesse von nachfolgenden Präsidien leicht übernommen werden können. Zukünftige Co-Präsidenten können voraussichtlich an den Managementschulungen für neue Professoren teilnehmen, sodass sie auf die Führung des Vorstandes und der Geschäftsführung vorbereitet sind, was bisher von allen Neuzugängen ins Präsidium jeweils neu erarbeitet werden musste.

Daneben war die Vorbereitung für die Ständereform das grosse Projekt, welches sich durch meine gesamte Amtszeit gezogen hat. Der Erfolg dieser Reform wird besser einschätzbar sein, wenn einige Wahlen im neuen System stattgefunden haben. Meine bisherige Bilanz dazu ist, dass es hochehrfreulich ist, dass die Reform nach langer Arbeit im Februar 2020 in Kraft getreten ist und dass die Vorbereitung auf diesen Moment geklappt hat.

Zuletzt war die stärkere Einbindung der verschiedenen Fakultäten in die VAUZ ein grösseres Thema meiner Amtszeit. Dabei ging es ganz besonders um die Einbindung der MNF, welche geografisch abgetrennt war, und der MeF, welche aus Gründen der Infrastruktur isoliert war. Während diese Einbindung noch nicht abgeschlossen ist und weiterbearbeitet werden muss, haben wir wichtige Fortschritte gemacht, auf deren Früchte ich mich freue.

Persönlich habe ich in verschiedener Weise von meiner Amtszeit profitiert. Die Interessen und Bedürfnisse im Mittelbau und in der Universität zu navigieren, war eine erhellende Erfahrung und die Arbeit mit der Geschäftsführung hat mich einiges über das Schweizer Arbeitsrecht gelehrt, was für meine zukünftige Arbeit von grossem Wert sein wird.

Hannah Schoch

seit März 2019 Co-Präsidentin der VAUZ

Wie bist du zur VAUZ und zum Amt gekommen?

Zum einen dadurch, dass ich einige erfolgreiche Vorstösse/Stellungnahmen der Mittelbau-Delegation der PhF in der Fakultät initiiert und mitverfasst habe; zum anderen dadurch, dass mich einige VAUZ-Mitglieder sehr aktiv bearbeitet und abgeworben haben.

Welches sind im Rückblick in deiner Amtszeit die wichtigsten Fortschritte für den Mittelbau gewesen?

- die Beratungs- und Schlichtungsstelle für die Mitarbeitenden der UZH (MBS), die im Sommer 2019 ihre Arbeit aufnahm
- die Unterzeichnung der Leistungsvereinbarung der Stände mit der UZH
- die erstmalige Durchführung der gesamtuniversitären Wahlen der Stände im Sommer 2020
- Die Arbeit der Stände und der Standesdelegierten scheint auf breitere Akzeptanz zu stossen und ernst genommen zu werden. Wobei es hier natürlich eine grosse Bandbreite gibt. Die Stände werden seit einiger Zeit grundsätzlich angefragt, bei universitären Vernehmlassungen Stellung zu nehmen. Auch bei gesamtuniversitären und zum Teil auch bei fakultären Projekten (sehr grosse Variation zwischen den Fakultäten) wird der Einbe-

zug der Stände und ihrer Delegierten zunehmend zur Selbstverständlichkeit, mit der Erkenntnis, dass unsere Arbeit, unser Input und unsere Sicht wichtig und konstruktiv ist und zu besseren Resultaten für alle führen.

- einen Delegierten für den Mittelbau in der Findungskommission des Rektors / der Rektorin 2019/2020 zu haben, sodass auch unsere Perspektive bei der Besetzung des wichtigsten Amtes an der UZH mit beachtet wird
- dass im Universitätsgesetz neu festgeschrieben ist, dass die Stände mit mindestens einer/einem Delegierten in den Findungskommissionen der Dekan/innen vertreten sein müssen

Was hast du während deiner Amtszeit als Fehlschlag oder Niederlage für den Mittelbau empfunden?

- wie langsam und schwierig es ist, auf eine 100%-Anstellung für Doktorierende hinzuarbeiten
- dass die Pflichtenhefte noch nicht flächendeckend eingeführt und befolgt werden

Welche weiteren wichtigen VAUZ-Themen haben dich während der Amtszeit begleitet?

- Forcieren der Diskussion zu: Pflichtenheft, 100%-Anstellungen für Doktorierende, Festanstellungen für Postdocs, Diversifizierung der Karrierewege für Nachwuchsforschende, effektivere Nachwuchsförderung
- die Situation des Mittelbaus während der Covid-19-Krise

Wie gestaltete sich während deiner Amtszeit das Verhältnis der VAUZ zur Universitätsleitung sowie zu den anderen Ständen? Wurden die VAUZ-Anliegen ernst genommen?

- Die Zusammenarbeit zwischen den Ständen wurde während meiner Amtszeit gerade auch aufgrund einerseits des Ausarbeitens der Leistungsvereinbarungen zwischen den Ständen und der UZH und andererseits der Durchführung der ersten gesamtuniversitären Wahlen noch einmal sehr intensiviert. Die effiziente und enge Zusammenarbeit stärkt die Stände und erleichtert den Alltag als Standesverein erheblich, gerade auch wenn Unterlagen grosszügig geteilt werden und man einander tatkräftig aushilft. Ein abgesprochenes, einheitliches Vorgehen gibt unseren Interessen Gewicht und signalisiert eine breite Front, die es schwieriger macht, unsere Interessen als partikular abzutun.
- Die Zusammenarbeit mit der Universitätsleitung braucht viel Hartnäckigkeit und viel Erklärungswillen unsererseits, damit den Anliegen des Mittelbaus innerhalb des ganzen Systems und neben allen konkurrierenden Ansprüchen und notwendigen Projekten genügend Aufmerksamkeit geschenkt wird. Insbesondere ist es wichtig, ein Bewusstsein zu schaffen,

dass wir beim Mittelbau und bei den Problemen des Mittelbaus nicht von Einzelfällen sprechen und auch nicht von partikularen Interessen, sondern von 50 % aller UZH-Angestellten.

- Weiter zentral ist auch die gute Zusammenarbeit mit dem GRC (Graduate Campus, UZH). Der GRC ist nicht nur eine der wichtigsten gesamtuniversitären Stellen für die Nachwuchsforschenden, wir arbeiten auch an den gleichen Zielen: möglichst gute und zielführende Bedingungen für die UZH-Nachwuchsforschenden.
- Die Zusammenarbeit mit actionuni ermöglicht uns, unsere Anliegen über die einzelne Universität hinaus zu denken und unseren Positionen auch auf nationaler Ebene Gehör zu verschaffen. Dafür ist ein guter Austausch zwischen Basis und actionuni wichtig, auch um Synergien zu nutzen und zu schaffen.

Wer waren während deiner Amtszeit deine wichtigen aktiven Mitspieler_innen innerhalb des VAUZ-Vorstands?

In alphabetischer Reihenfolge: Carla Engler, Fanny Georgi, Philipp Obrist, Harald Völker, Philip Zimmermann

Welche persönliche Bilanz ziehst du im Rückblick auf deine Amtszeit für den Mittelbau, aber auch für dich selbst? Hat sich das Engagement gelohnt?

Die Arbeit für die Stände ist auf jeden Fall eine Übung in Geduld und Frustrationstoleranz. Gleichzeitig kann man mit grossem Einsatz doch viele Projekte und Diskurse anstossen oder verändern, insbesondere in den Kommissionen und Arbeitsgruppen. Die UZH ist ein wahnsinnig komplexer Betrieb mit einer grossen Machtkonzentration bei den Professor*innen, was dazu führt, dass Reformen nur langsam möglich und Resultate häufig erst nach Jahren zu erwarten sind. Wie die Bilanz wirklich ausfällt, kann ich erst nach Ablauf meiner Amtszeit sagen, und schlussendlich wohl auch erst Jahre nachdem ich die UZH und die VAUZ verlassen haben werde.

Die Situation des Mittelbaus

Der wissenschaftliche Mittelbau ist ein essenzieller Bestandteil jeder Universität. An der UZH gehören knapp 15 % der Angehörigen zu dieser Hochschulgruppe, an der ETH Zürich sind es knapp 20 %. Hoch ambitionierte wissenschaftliche Assistierende, Doktorierende, Post-Doktorierende sowie höhere wissenschaftliche Angestellte leisten einen signifikanten Anteil der Forschungsarbeit und sind eine wichtige Stütze in der Lehre dieser Universitäten.

Den meist selbstgestellten, aber auch externen hohen Anforderungen in Lehre, Forschung und Industriezusammenarbeit zu entsprechen, ist nicht immer leicht. Deshalb ist ein optimal konzipiertes Arbeitsumfeld unerlässlich. Um dies zu gewährleisten, werden die Interessen des wissenschaftlichen Mittelbaus an der UZH durch die VAUZ und an der ETH Zürich durch die Akademische Vereinigung

des Mittelbaus (AVETH) vertreten. Seit 50 Jahren setzt sich die AVETH für die Belange ihrer Mitglieder ein und ist dabei fest in die Mitbestimmungskultur der ETH Zürich hineingewachsen.

Die Mittelbauerin

Nr. 60 2/93 November 1993

Themen der letzten 50 Jahre umfassen unter anderem politische Mitbestimmung, die Gleichberechtigung von Männern und Frauen sowie die Vereinbarkeit von akademischen Karrieren und Familie. Dabei ist die AVETH immer hoch motiviert, das akademische Leben nächster Generationen zu verbessern, und sie befasst sich dabei mit immer neuen Herausforderungen.

So macht auch der Wandel in der Arbeitswelt keinen Halt vor Universitäten. Trotz der Bereitschaft, für die Forschung und eine akademische Karriere überdurchschnittlich viel zu leisten, steigt auch der Wunsch nach fairen Arbeitsbedingungen, entsprechender Vergütung und an einem Ausgleich von Arbeitszeit und Freizeit.

Kernpunkt der Diskussion ist das Miteinander. Für Doktorierende, für welche vor allem der erfolgreiche Abschluss des Doktors im Fokus ihrer Beschäftigung steht, ist vor allem eine entsprechende Betreuung einer der wichtigsten Aspekte.

Aus dem Mittelbau

Nr. 63 1995 Mai 1995



Vereinbarung von
Karriere und Familie

VEREINIGUNG DER ASSISTIERENDEN DER EIGENDESSICHEN TECHNISCHEN HOCHSCHULE ZÜRICH

Zu Beginn des Jahres 2018 veröffentlichten sowohl die AVETH als auch die VAUZ Umfrageergebnisse zur Betreuung von Doktorierenden und deren Zufriedenheit.

Obwohl beide Umfragen unabhängig voneinander entwickelt und ausgewertet wurden, kamen sie erstaunlicherweise zu sehr ähnlichen Kernpunkten und Schlussfolgerungen. Die Ergebnisse der VAUZ-Umfrage sind nachfolgend aufgeführt.

In der AVETH-Umfrage war der Grossteil der Doktorierenden zufrieden mit der Betreuungssituation, dies spiegelt sich auch in den hohen Erfolgsraten der Doktorierenden an der ETH Zürich wider. Jedoch gab es einen nicht vernachlässigbaren Anteil, welcher bereits negative Erfahrungen mit Dissertationsleitern gemacht hat.

Hier ist es erwähnenswert, dass die Zufriedenheit mit zunehmenden Jahren im Doktorat im Allgemeinen sinkt, wogegen eine höhere Präsenz und offenere Kommunikation der Dissertationsleiter die Zufriedenheit erhöht. Doktorierende wünschen sich hierbei nicht nur Feedback zu ihren Forschungsergebnissen, sondern auch Rückmeldung zur persönlichen Entwicklung und Karrieremöglichkeiten.

Die Arbeit und Diskussionen, welche der Umfrage folgten, waren beispielhaft für die Bedeutung, welche der Mittelbau an einer Universität hat. Die AVETH übernahm eine Schlüsselrolle bei der Ausarbeitung von Lösungsvorschlägen zur Verbesserung der Betreuungssituation von Doktorierenden. Offene Gespräche mit anderen Hochschulgruppen und Vertretern der Hochschulpolitik waren dabei essenziell.

Wie bei allen tiefgreifenden Veränderungen wird sich der Erfolg erst in den nächsten Jahren zeigen. Bereits jetzt kann gesagt werden, dass speziell die Situation der Doktorierenden, in ihrem Multi-Status als Betreute und Betreuende, Studierende und Angestellte, zurzeit unter die Lupe genommen wird. Es soll unterstützt und verbessert werden.

Sicher ist aber, dass Schwachpunkte in diesem Prozess auch in Zukunft wieder von den kommenden Vertretern des Mittelbaus aufgegriffen werden. Ebenso steht fest, dass auch zukünftige wichtige Themen der Gesellschaft nicht am Mittelbau vorbeigehen werden, sondern thematisiert und offen angesprochen werden. Denn Kommunikation ist der Schlüssel für eine erfolgreiche Zusammenarbeit, sei es in Forschung, Gesellschaft oder Hochschulpolitik.

Betty Friedrich-Grube (ehemalige Vize-Präsidentin AVETH 03/2017–10/2018)

Linda Wehner (Vize-Präsidentin AVETH 10/2018–03/2021)

Auswertung der Umfrage zur Arbeitszufriedenheit und zum Betreuungsverhältnis von Doktorierenden und Postdocs an der UZH

Im November bis Dezember 2017 hat die VAUZ (Vereinigung akademischer Mittelbau) eine Umfrage zur Arbeitszufriedenheit und zum Betreuungsverhältnis von Doktorierenden und Postdocs lanciert. Über 750 Mittelbauangehörige, die eine Qualifikationsstelle an der UZH innehaben, nahmen an der Umfrage teil. Angesprochen wurden 6022 Personen, davon haben aber nicht alle eine Qualifikationsstelle inne. Die hohe Teilnehmendenzahl für die ausführliche Umfrage (rund 40 Fragen) zeugt vom grossen Interesse am Thema.

Eine Warnung vorweg: Der Umfragebericht widerspiegelt die Einschätzung der Befragten. Die darin gemachten Aussagen wurden nicht überprüft. Ein Selektions-Bias, das heisst, dass tendenziell eher Menschen die Umfrage ausgefüllt haben, die nicht oder die sehr zufrieden sind, ist nicht auszuschliessen.

Wenn auch die Mehrheit der Teilnehmenden (69 %) mit ihrer Situation zufrieden ist, so ist doch die hohe Anzahl derjenigen, die unglücklich mit ihrer Situation sind, nämlich rund 16 %, besorgniserregend. Mit ihrer Betreuungsperson sind gar über 24 % der Teilnehmenden nicht zufrieden bis gar nicht zufrieden, ausschlaggebend scheint dafür die Häufigkeit des Feedbacks zu sein. Es besprechen 47 % ihre Forschung mit ihrer Professorin, ihrem Professor weniger als einmal pro Monat, knapp 18 % gar weniger als einmal pro Semester und rund 8 % weniger als einmal pro Jahr. Als Problem wird zudem generell die mangelnde Kommunikation wahrgenommen, gewünscht wird eine frühzeitige Äusserung von Kritik oder Kurskorrekturen. Mehr Anlass zu Unzufriedenheit gibt nur der Lohn und der eigene Arbeitsfortschritt: Gesamtuniversitär sind rund 28 % respektive 25 % damit nicht bis gar nicht zufrieden.

Universitätsweit fordert klar mehr als die Hälfte deutlichere Regelungen bezüglich der prozentualen Aufteilung ihrer Arbeitszeit: Wie viel Lehrtätigkeit wird erwartet und wie viel eigene Forschungszeit steht den Doktorierenden zur Verfügung? Die Doktoratsvereinbarung wird durchgängig in allen Fakultäten von denjenigen, die sie unterzeichnet haben, als mehrheitlich nicht hilfreich empfunden. Dies gibt zu denken, wurde die Doktoratsvereinbarung doch eingeführt als Schutz für die Promovierenden.

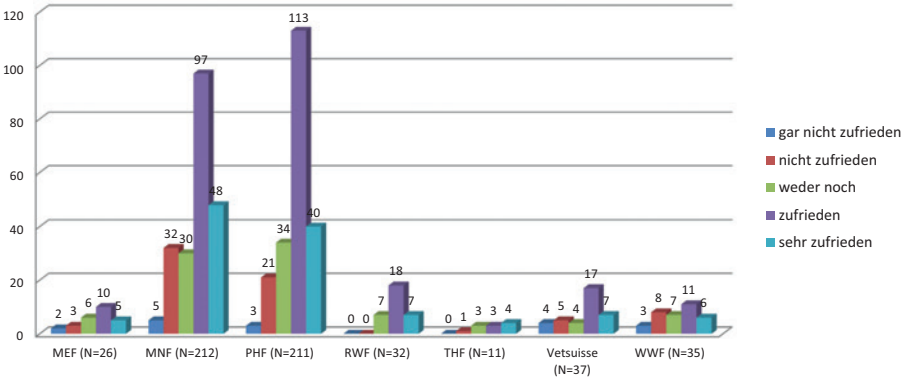
Arbeitszufriedenheit

69 % der Teilnehmenden sind mit ihrer Arbeitssituation im Allgemeinen zufrieden oder sehr zufrieden, rund 14.8 % sind indifferent und weitere 15.6 % sind nicht zufrieden bis gar nicht zufrieden.

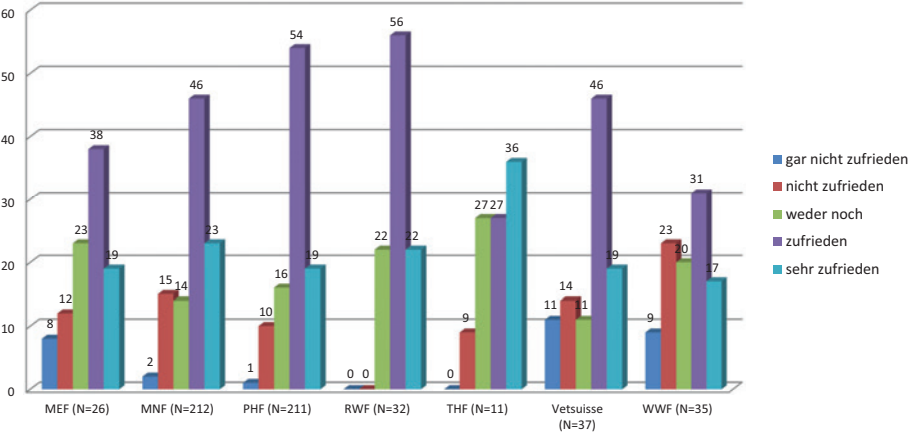
In den Fakultäten zeigt sich jeweils ein relativ ähnliches Bild. Die tiefen Teilnehmendenzahlen insbesondere in der Theologischen Fakultät, aber auch in den

anderen Fakultäten ausser der Philosophischen und der Mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultät erlauben keine aussagekräftige Schlussfolgerung. Im Folgenden wird deswegen, mit begründeten Ausnahmefällen, auf eine Aufspaltung bezüglich Fakultäten verzichtet.

Zufriedenheit allgemein



Zufriedenheit allgemein in Prozenten



Wie zufrieden bist du ...

Antwort	gar nicht zufrieden 1	nicht zufrieden 2	zufrieden noch unzufrieden 3	zufrieden 4	sehr zufrieden 5	keine Antwort 0	Wert
Allgemein	22 3,2%	85 12,4%	101 14,8%	331 48,5%	140 20,5%	4	3.7 / 5
Mit deinem Arbeitsfortschritt	27 4,0%	141 20,6%	161 23,6%	279 40,8%	71 10,4%	4	3.3 / 5
Mit deiner Betreuungsperson / deinen Betreuungspersonen	48 7,0%	117 17,2%	122 17,9%	211 31,0%	171 25,1%	12	3.5 / 5
Mit deinem Lohn	49 7,2%	143 20,9%	148 21,6%	245 35,8%	93 13,6%	6	3.3 / 5
Mit den Arbeitszeiten	35 5,1%	112 16,4%	144 21,1%	243 35,7%	137 20,1%	10	3.5 / 5
Mit den Anforderungen	19 2,8%	76 11,1%	154 22,5%	323 47,3%	88 12,9%	23	3.6 / 5
688 Teilnehmer / 4161 Antworten	200	674	830	1632	700	125	

Mit ihrer Betreuungsperson sowie dem eigenen Arbeitsfortschritt sind über 24 % der Teilnehmenden nicht zufrieden bis gar nicht zufrieden. Mehr Anlass zur Unzufriedenheit gibt nur der Lohn: rund 28 % sind damit nicht bis gar nicht zufrieden. Als schwierig wird hierbei oft empfunden, dass man 100 % oder mehr arbeitet, aber nur für einen Bruchteil davon bezahlt wird. Wie aus den Kommentaren hervorgeht, ist die Vereinbarkeit von Karriere und Familie weiterhin ein prekäres Thema.

Ausgewählte Kommentare:

- Die Doktoranden 3 Jahre lang an Arbeiten des Profs arbeiten lassen und sie danach auf Kosten der Arbeitslosenversicherung noch irgendetwas schreiben lassen.
- I don't know what I am meant to be doing here.
- Doktorierende, die an der UZH als wissenschaftliche Mitarbeiter angestellt sind, sollten Lunch-Checks erhalten, wie überall sonst auch in der kantonalen Verwaltung. V.a. für Mitarbeitende, die ausgelagert sind, d.h. nicht in der Nähe einer Cafeteria/Mensa arbeiten und auf dem Lohnausweis trotzdem die Verpflegung ausgewiesen haben, ist es eine Benachteiligung!
- Warum muss der Mangel an finanziellen Mitteln eines Instituts der UZH von den Postdocs getragen werden und warum werden dann nicht auch zu einem geringen Prozentsatz die Gehälter der Professoren gekürzt? Schliesslich arbeitet man in einem Team und vor allem die Postdocs tragen zu der Karriere des Professors bei. Unter diesen Umständen bekommt man schnell das Gefühl, ausgebeutet zu werden.
- 1 year of work without salary.

- Auch mit einer sehr verständnisvollen Betreuungsperson und trotz vielfältiger Unterstützung der Betreuungsperson fehlen universitäre/institutionelle Regelungen, um Mittelbauern mit Familie die gleichen Chancen auf eine universitäre Karriere zu bieten wie Kollegen/innen ohne Familie; es kann nicht sein, dass v.a. Frauen sich noch immer zwischen Kindern oder Karriere entscheiden müssen!
- I was told by a female professor that once you have children your career in science is over.
- Die Anforderungen im Habilitationsreglement sind diskriminierend für Schweizer und Mitarbeitende mit Familie. Z.B. besteht kein Mechanismus, Teilzeitarbeit zu berücksichtigen, und ein Auslandsaufenthalt ist Voraussetzung, wobei dies für Deutsche durch ihren Aufenthalt in der Schweiz bereits erfüllt ist.

Kommunikation

Ein Punkt, der verbessert werden sollte, ist der Kommunikationsablauf, vor allem für die Doktorierenden. Fast 47 % geben an, dass die Bedingungen für den Abschluss der Dissertation nicht klar kommuniziert wurden zu Beginn der Anstellung (N = 488). Die Doktoratsprogramme (45.1 %) schneiden hier etwas besser ab als die allgemeinen Dokorate (50.4 %). Schwerer wiegt noch, dass auch bemängelt wird, dass die Bedingungen manchmal innerhalb eines Lehrstuhls divergieren. Von denjenigen, die meinen, dass ihnen die Bedingungen klar kommuniziert worden seien, geben zudem 30 % an, dass die Bedingungen weder von ihrer Professorin, ihrem Professor noch ihrer Zweitbetreuung mitgeteilt worden seien, sondern von Kolleginnen oder Kollegen, von Postdocs, von der Programmkoordination, oder dass sie sich selber auf der Webseite informiert hätten.

Ausgewählte Kommentare:

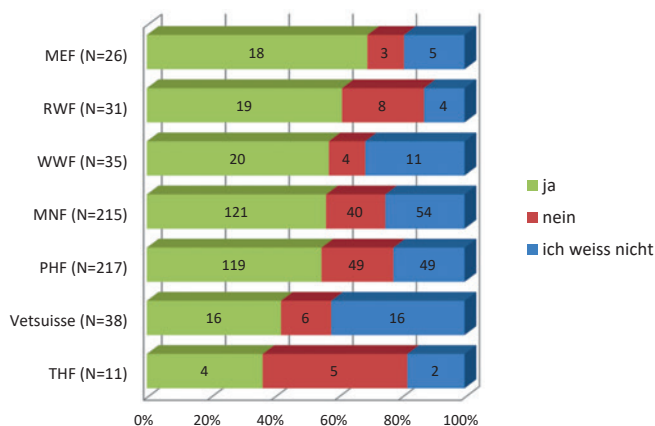
- Anforderungen sind intransparent und abhängig von der jeweiligen Betreuungsperson. Ich würde eine einheitliche Regelung für die Mindeststandards innerhalb des Instituts begrüßen.
- There's a lot of confusion nowadays with the requirements.
- Ich habe die Bedingungen der Promotionsordnung und die Informationen auf der UZH-Website entnommen.
- ... aber leider werden sie nicht eingehalten.
- No mention of requirements for publication that other universities have.
- Am Institut verlangen die Betreuer unterschiedliche Standards, was Publikationen von Papers für die Diss angeht.

- Die rechtlichen/inhaltlichen Dokumente fürs Doktorat (Reglement, Wegleitung, etc.) habe ich von der PhD-Programmleitung zugesandt bekommen oder mir selber organisiert über die UZH-Website. Was die formellen und wissenschaftlichen Vorgaben für die Dissertation sind (z.B. Umfang, Qualität), wurde mir nicht gesagt.
- Verschiedene (organisatorische) Dinge wurden nicht erwähnt, z.B. dass Kurse (überfachliche Kompetenzen) absolviert werden müssen oder wie die Zweitbetreuung funktioniert. Die Doktoratsvereinbarung wurde auch vergessen.
- Durch die Fakultät wurden die Bedingungen (Ausarbeiten einer Publikation / mehrerer Publikationen o.Ä.) klar durch die entsprechenden Studienordnungen kommuniziert.

Eigene Forschungszeit

Universitätsweit fordern klar mehr als die Hälfte (54.6 %, N = 613) deutlichere Regelungen bezüglich der Übernahme von Lehrtätigkeit und zur eigenen Forschungszeit. Die Kommentare machen deutlich, dass es nicht nur Regeln braucht, sondern vor allem auch eine bessere Kommunikation derselben – und gegebenenfalls die Möglichkeit, Massnahmen zur Einhaltung dieser Regelungen zu ergreifen. Das Bedürfnis nach klareren Regeln ist besonders in der MEF und der RWF hoch (69 % beziehungsweise 61 %), man beachte aber wiederum die tiefen Teilnehmendenzahlen. Auch in der WWF, der PHF und der MNF wird der Wunsch nach einer besseren Regelung von über 54 % geäussert.

Braucht es klarere Regelungen bezüglich Übernahme von Lehrtätigkeit und eigener Forschungszeit?



Ausgewählte Kommentare:

- Das ist sicher ein wunder Punkt. Die Regelung selber gibt es ja (40 % für eigene Forschung im Pflichtenheft), das nützt aber wenig. Man müsste dazu verpflichtet werden, über das erste Jahr Buch zu führen, und dann müssten ganz konkrete Massnahmen ergriffen werden.
- Vielleicht eine maximale Anzahl an MasterstudentInnen, die man als DoktorandIn gleichzeitig betreuen muss.
- Obwohl bei uns am Institut geregelt ist, dass Doktorierende mindestens 100 h und maximal 400 h Lehre geben sollen, ist diese Regelung zu unpräzise. So gilt für manche nur die effektive Präsenzzeit vor der Klasse, andere können Vor- und Nachbereitungszeit mitrechnen; bei Letzteren wird viel Druck von Vorgesetzten aufgesetzt, diese als minim anzugeben. Es bräuchte also noch griffigere Regeln.
- Der Anteil aus dem Pflichtenheft wird bei uns nicht eingehalten.
- The existing rules of protecting 40 % of working time for research are being undermined in our department. Postdocs in my research area are only given a 50 % position, including two hours of teaching and administrative tasks. This would include about one day a week of paid research, which often is not realistic, since the other tasks take too much time. However, the real problem is that a 50 % position does not pay enough to cover basic living costs in Zurich, which makes it necessary to apply for additional course teaching.
- Die existierenden Regelungen werden unterschiedlich ausgelegt. Es ist zwar allgemein bekannt, dass gewisse ProfessorInnen in dieser Hinsicht von ihren Assistierenden (zu) viel verlangen, aber es wird nicht darüber gesprochen. Es gibt am Institut / an der Fakultät für die Betroffenen keine Stelle, an die sie sich wenden könnten.
- Die noch wichtigere Frage wäre meines Erachtens: Braucht es klare Regelungen bezüglich Übernahme von Verwaltungstätigkeit/Lehrstuhlunterstützung und eigener Forschungstätigkeit?
- Die Regelung ist zwar meist klar (275-300 h Unterricht in 3 Jahren PhD), aber dies ist einfach nicht realistisch, wenn man all die anderen Verpflichtungen des PhD mit einrechnet. [...] ist es mein Problem, dass die Uni zu viele neue Studiengänge mit zu vielen Studenten und zu wenigen UZH-Arbeitskräften entwirft? Ich muss über 300 h unterrichten, was definitiv in Kombination mit allen Talks/Meetings einfach zu viel ist und mich dauerhaft unproduktiv macht. Ich verstehe, dass wir billige Arbeitskräfte sind, aber ich kann nicht zwei Parteien gleichzeitig dienen. Ich bin nach wie vor begeistert von meinem Projekt und unterrichte gerne, aber es ist einfach nicht koordinierbar ohne eine 70plus-Stunden-Woche in Kauf zu nehmen. Wenn ich total übermüdet meine Studenten betreue, schadet

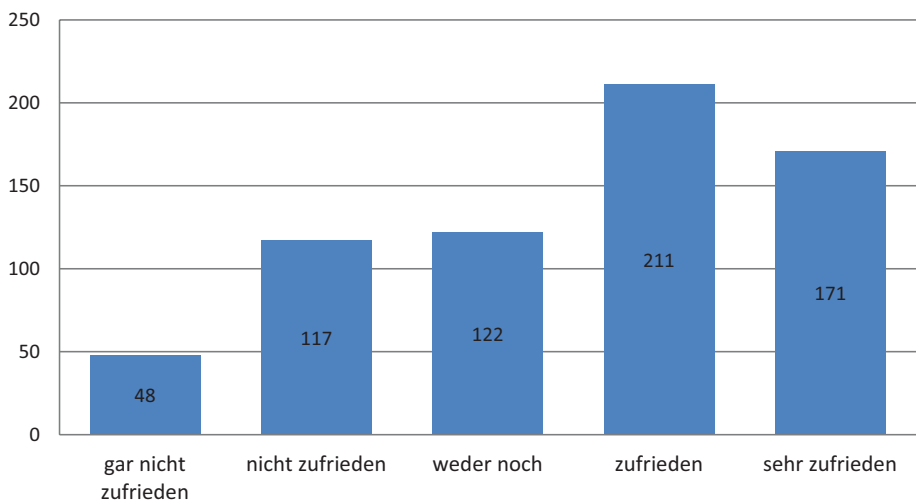
es primär ihnen, da diese ein Recht auf eine exzellente Ausbildung haben sollten.

- Our department frequently has students teaching over 600 hours during their 4 years. Some over 700 hours. This represents months of working time lost.
- First time I'm hearing of these, so yes.

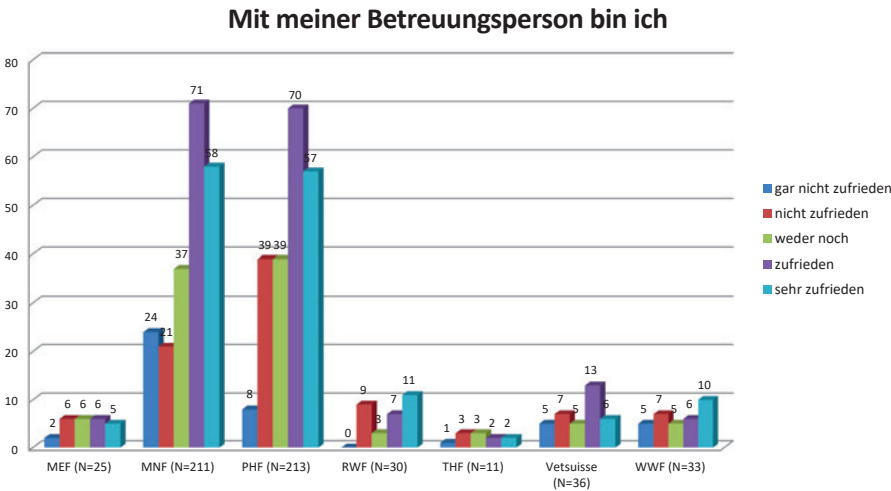
Betreuung und Mentoring

Mit der Betreuungsperson sind über 24 % der Teilnehmenden nicht zufrieden bis gar nicht zufrieden (N = 669). Das ist fast jeder/jede Vierte. Auffällig ist, dass jene Personen, die gar nicht zufrieden mit ihrer Betreuung sind, auch ihre Arbeitszeiten und die Anforderungen als sehr negativ einschätzen. Es geht auch anders: Das zeigen die 25 %, die sogar sehr zufrieden mit ihrer Betreuungsperson sind.

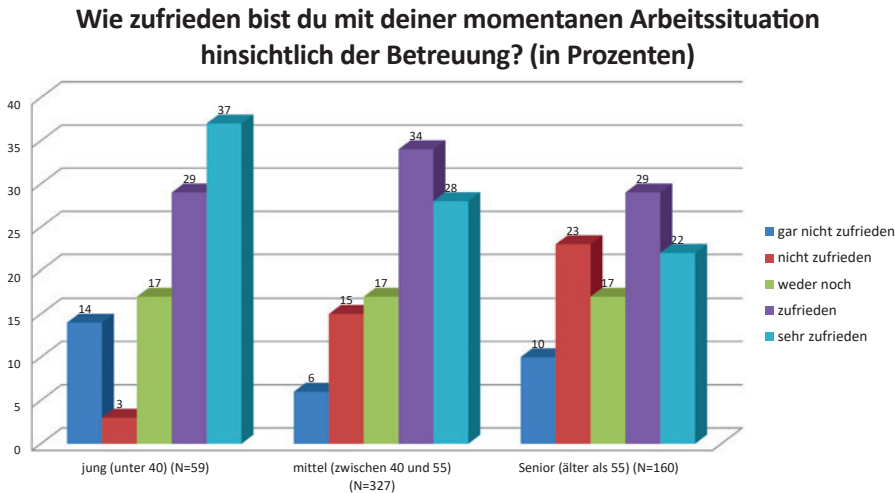
Mit meiner Betreuung bin ich



Ein Blick in die Fakultäten zeigt, dass auch hier die Einschätzung im Grossen und Ganzen überall ähnlich ist. Die WWF führt beim Anteil «gar nicht zufrieden» (15 %, allerdings haben dort auch nur 30 Personen teilgenommen), ebenso bei den Anteilen «gar nicht zufrieden» und «nicht zufrieden» zusammengezählt (36 %, gleichauf mit der THF mit N = 11 und knapp vor der Vetsuisse mit 33 %, N = 36). Bei der PHF und MNF ist der Anteil «gar nicht zufrieden» und «nicht zufrieden» zwar um mehr als 10 % kleiner, aber es sind bedeutend mehr Personen: nämlich 47 (PHF) respektive 45 (MNF), verglichen mit 12 (WWF) und 4 (THF).



Unterteilt man die Betreuungspersonen nach Alter, ergibt sich, dass diejenigen mit einer jüngeren Betreuungsperson zufriedener mit ihrer Betreuung sind. Allerdings ist die Zahl derjenigen, die eine jüngere Betreuungsperson haben, auch deutlich geringer. Es ist festzuhalten, dass dieselbe Alterseinteilung bezüglich der allgemeinen Arbeitszufriedenheit keine nennbaren Unterschiede zeitigt.



Der Grossteil der jungen Betreuungspersonen befindet sich an der MNF, der Grossteil der älteren an der PHF.

Meine Betreuungsperson ist ungefähr in folgendem Alter:	N	Prozentual	PHF	MNF
Jung (unter 40)	59	9.8%	16.9%	61%
Mittel (zwischen 40 und 55)	334	55.7%	35.9%	37.4%
Senior (älter als 55)	164	27.3%	43.9%	28%
Keine Angabe	43	7.2%		

Ausgewählte Kommentare:

- Der Professor hat keine Zeit, antwortet auf keine Mails. Wenn dann das Paper mit einem guten Review zurückkommt, liest er eine Nacht vor der definitiven Abgabe und verlangt das Einfügen von x Quellen und dass sein Name draufsteht als Drittautor, obwohl er gar nichts beigetragen hat.
- Die fast inexistente Betreuung ist das Hauptproblem, aber meine Zweitbetreuung war eigentlich nie vorbereitet auf unsere Besprechungen und hat meine Arbeit während der Diskussion zum ersten Mal gelesen.
- Abwesenheit der Betreuungspersonen, generelles Desinteresse, Einsatz von Doktoranden, um Technicians zu sparen.
- Very disrespectful or his feedback is variable (one time says A, others B) and confusing.
- Mein Chef hat nie Zeit; er verlangt nur, ohne konstruktives Feedback zu geben; er macht seine Arbeit nicht und delegiert auf uns ab; er hält seine Deadlines und Versprechen nicht ein.
- My supervisor wants to control everything.
- Solange die Betreuungsperson mich nicht als direkte Konkurrenz empfand, wars ok.
- Desinteresse vonseiten des Professors, der vor allem auf Assistenten als Arbeitskräfte angewiesen ist, anstatt die Assistenten auch als Nachwuchsforscher zu sehen.
- Oft sind die Leute selber schuld und nehmen Stellen an mit schlechten Projekten und keiner guten Betreuung (man sollte die Publikationen anschauen und die anderen Doktorierenden immer schon vorher fragen).
- Kurzfristige, spontane Deadline, sprunghaftes / nicht zuverlässiges Betreuungsverhalten, fast nie Zeit, unrealistische Ansprüche, Überhäufung mit anderen Tätigkeiten.
- No inputs, no regular meetings, not enough knowledge on the topic of the project.

- Ich kenne Doktorierende, deren Prof teils aus gesundheitlichen Gründen gar keine Zeit für sie haben. Oft ist es auch so, dass Doktorierenden die Belastung der Betreuungsperson so klar ist, dass sie sie nicht auch noch belasten möchten.
- The need of a full draft without discussing results. That led to few months of analyses wasted.
- Zu viel Kontrolle und die Erwartung, dass man 24/7 für das Projekt da ist und alles andere hintanstellt.
- Prof hat sich auf Publikationen als Erstautor gesetzt, ohne was gemacht zu haben.
- Unklare Erwartungen, unklare Anstellungsverhältnisse, unklare Kommunikation.

Feedback: Häufigkeit, Inhalt, Art und Weise

Universitätsweit sind rund 32 % (N = 583) mit der Häufigkeit des Feedbacks unzufrieden. Während darunter auch Fälle des Micromanagings fallen dürften (sprich dauernde Kontrolle und verlangtes häufiges Rapportieren), wird als Hauptproblem die fehlende Zeit für Feedback seitens der Betreuungsperson identifiziert. Der Inhalt des Feedbacks wird von 19.2 % als nicht gut oder gar nicht gut wahrgenommen, fast 18 % sind auch mit der Art und Weise der Kommunikation unzufrieden.

Ich empfinde meine Betreuung bezüglich

Antwort	gar nicht gut 1	nicht gut 2	weder gut noch schlecht 3	gut 4	sehr gut 5	Wert
der Häufigkeit des Feedbacks als	<u>64</u> 11,0%	<u>123</u> 21,2%	<u>112</u> 19,3%	<u>181</u> 31,2%	<u>100</u> 17,2%	3.2 / 5
des Inhalts des Feedbacks als	<u>37</u> 6,4%	<u>74</u> 12,8%	<u>106</u> 18,3%	<u>218</u> 37,6%	<u>145</u> 25,0%	3.6 / 5
der Art und Weise der Kommunikation des Feedbacks als	<u>50</u> 8,6%	<u>64</u> 11,1%	<u>127</u> 21,9%	<u>190</u> 32,8%	<u>148</u> 25,6%	3.6 / 5
583 Teilnehmer / 1787 Antworten	151	261	345	589	393	

Zum Vergleich die Mittelwerte der folgenden Gruppen: Die Gruppe der Post-docs/Habilitierenden ist also etwas zufriedener als der Durchschnitt der Befragten.

Feedback:	Häufigkeit	Inhalt	Art und Weise	N
Gruppierung:				
Allgemeines Doktorat	3	3.6	3.6	129
Strukturiertes Doktoratsprogramm	3.3	3.6	3.5	283
Postdocs/Habilitierende	3.4	3.7	3.6	130

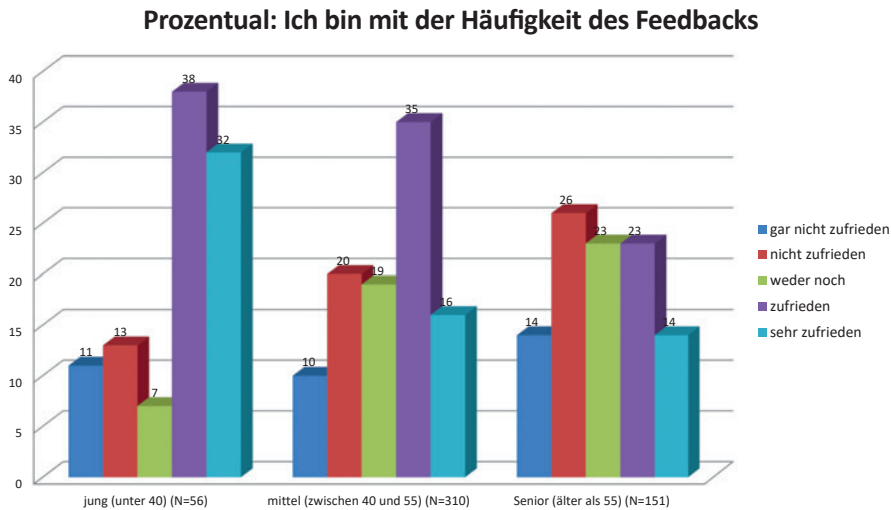
Die Hauptgründe für die negativen Einschätzungen des Inhalts des Feedbacks sind:

- Inkonsistentes Feedback seitens der Betreuenden.
- Kurzfristige und unrealistische Änderungen der Pläne.

Ausgewählte Kommentare:

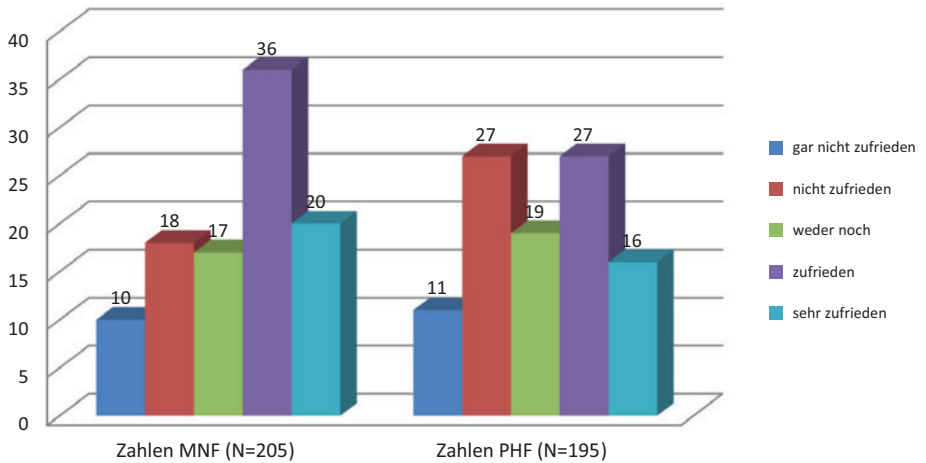
- When I asked him the first time a feedback on the conference paper, he said that he didn't want a spoiler.
- In meiner Fakultät arbeitet jeder für sich in seiner Ecke. Ich finde es nicht nur schlimm für die Entwicklung der Forschung (Diskussionen öffnen ja neue Perspektiven), sondern auch psychologisch schwer zu ertragen. Ich habe mich nie so einsam und unwohl gefühlt wie seitdem ich im Doktorat bin.
- I have been told very frankly that the supervision would consist in the correction of the thesis when I submit it. I was hoping for more support.
- Prof antwortet nicht auf E-Mails bei wichtigen Fragen, hält Deadlines nicht ein für Prüfungen bzw. kümmert sich nicht um Administratives.
- Professor ist kompetent, freundlich und seine Doktorierenden sind ihm wichtig. Hat jedoch keine Zeit und normalerweise finden zwei Besprechungen statt bezüglich Dissertation: einmal wenn die Disposition besprochen wird und einmal wenn die Dissertation abgegeben wird. In den Zwischenjahren gibt es keine Betreuung.
- Never following my progresses (just saying that it was fine) and putting huge pressure and saying that I did everything wrong at the end of the PhD.
- Der Prof nimmt sich keine Zeit, meinen Beiträge/Kapitel der Diss zu lesen und kommt unvorbereitet in eine Besprechung. Jedes Mal anderes Feedback.

Unterteilt man hier wiederum die Betreuungspersonen nach Alter, ergibt sich noch deutlicher, dass diejenigen mit einer jüngeren Betreuungsperson zufriedener sind.



Der Gegentest mit PHF und MNF zeigt, dass der Unterschied vermutlich nicht allein auf die Fakultät zurückzuführen ist.

Hinsichtlich der Art und Weise, wie Feedback gegeben wird, sind diejenigen mit einer jüngeren Betreuungsperson deutlich häufiger «sehr zufrieden» als diejenigen mit einer Senior-Betreuungsperson (36 % zu 21 %). Legt man allerdings «sehr zufrieden» und «zufrieden» zusammen, gleicht sich dieser Unterschied aus und die Betreuungspersonen im mittleren Alter schneiden am besten ab. Bezüglich des Inhalts des Feedbacks zeigt sich ein ähnliches Bild. Hier sind allerdings sowohl diejenigen mit einer jüngeren Betreuungsperson als auch diejenigen mit einer Betreuungsperson im mittleren Alter zufriedener (Werte «zufrieden» und «sehr zufrieden» zusammen) als diejenigen mit einer älteren Betreuungsperson (68 % jung zu 67 % mittel zu 54 % senior).

Prozentual: Ich bin mit der Häufigkeit des Feedbacks

Zur Frage, mit wem und wie oft die Forschung besprochen wird, sieht das Heat-Diagramm so aus:

Antwort	täglich 1	mindestens einmal pro Woche 2	mindestens einmal pro Monat 3	mindestens einmal pro Semester 4	mindestens einmal pro Jahr 5	weniger als einmal pro Jahr 6	nie 7	keine Angabe 0
Mit deinem Professor, deiner Professorin	<u>18</u> 2,8%	<u>126</u> 19,4%	<u>199</u> 30,7%	<u>190</u> 29,3%	<u>66</u> 10,2%	<u>32</u> 4,9%	<u>18</u> 2,8%	12
Mit deiner Zweit- oder Drittbetreuung	<u>9</u> 2,0%	<u>45</u> 9,9%	<u>55</u> 12,1%	<u>79</u> 17,4%	<u>96</u> 21,1%	<u>66</u> 14,5%	<u>105</u> 23,1%	190
Mit anderen Mitgliedern deines Lehrstuhls	<u>52</u> 8,7%	<u>127</u> 21,3%	<u>147</u> 24,6%	<u>126</u> 21,1%	<u>60</u> 10,1%	<u>30</u> 5,0%	<u>55</u> 9,2%	56
Mit anderen Doktorierenden oder Postdocs	<u>81</u> 12,7%	<u>161</u> 25,2%	<u>190</u> 29,8%	<u>125</u> 19,6%	<u>36</u> 5,6%	<u>17</u> 2,7%	<u>28</u> 4,4%	17
Mit externen Kollaborierenden	<u>7</u> 1,2%	<u>25</u> 4,4%	<u>125</u> 22,2%	<u>138</u> 24,5%	<u>95</u> 16,9%	<u>54</u> 9,6%	<u>119</u> 21,1%	88
Mit Freunden, Freundinnen ausserhalb der Uni	<u>39</u> 6,3%	<u>124</u> 20,0%	<u>199</u> 32,1%	<u>123</u> 19,8%	<u>38</u> 6,1%	<u>23</u> 3,7%	<u>74</u> 11,9%	40
664 Teilnehmer / 3960 Antworten	206	608	915	781	391	222	399	438

Demnach besprechen 47.2 % (N = 649) ihre Forschung mit ihrer Professorin, ihrem Professor weniger als einmal pro Monat, 17.9 % gar weniger als einmal pro Semester und 7.5 % weniger als einmal pro Jahr. Die Gruppe mit jüngeren Betreuungspersonen hat deutlich häufiger Kontakt zu ihrem Professor, ihrer Professorin und besprechen ihre Arbeit auch häufiger mit anderen Doktorierenden oder Postdocs, als diejenigen mit «mittleren» oder älteren Betreuungspersonen. Es liegt nahe, darin zumindest einen Grund für die höhere Zufriedenheit zu sehen.

Gute Betreuung?

Die Antworten zur Frage, wie die Betreuungsperson ihre Betreuung verbessern könnte, lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Mehr verfügbar sein, sich mehr Zeit nehmen.
- Strukturierte Meetings.
- Weniger Micromanaging.
- Respektvolle Arbeitszeiten.
- Interesse, von sich aus nachfragen, Arbeiten/Kapitel lesen.
- Up to date in der Forschung / im Lab sein.
- Absprache der Betreuungspersonen untereinander.
- Klare Anforderungen, Kritik früh genug kommunizieren.

Dies entspricht den zentralen Punkten, die laut den Teilnehmenden eine gute Betreuung ausmachen (die Liste ist natürlich nicht abschliessend):

- Gute Balance zwischen Unterstützung und Freiheit.
- Motivierte Betreuung, lädt zu Diskussionen und Fragen ein.
- Betreuungsperson weiss, was bei wem läuft.
- Strukturierte Sitzungen mit klaren Anforderungen/Sitzungsinhalten und spezifischen Rückmeldungen.
- Verständnis für persönliche und familiäre Situation.

Machtmissbrauch und Konflikte

Von 595 Beantworterinnen und Beantwortern der entsprechenden Frage sind rund 25 % (ein Viertel!) der Meinung, dass ihre Betreuungsperson ihre Macht zumindest teilweise missbrauche.

Die meistgenannten Gründe für diese Einschätzung sind:

- Unbezahlte oder unterbezahlte Arbeit.
- Die Vertragsverlängerung wird als Druckmittel benutzt (Einhjahresverträge).
- Erwartete Arbeitszeiten und Erreichbarkeit (Wochenende, abends, Ferien).
- Das Gefühl, ungerecht behandelt oder nicht ernst genommen zu werden.
- Die eigenen erworbenen Gelder werden teilweise vom Vorgesetzten für andere Zwecke ausgegeben.

Erschreckend hoch ist auch die Zahl der Teilnehmenden, die angeben, nicht zu wissen, wohin sie sich im Falle eines Konflikts mit der vorgesetzten Person oder der Betreuungsperson wenden können: gesamthaft 32 %, also fast jede oder jeder Dritte. Weitere 30 % geben an zu wissen, wo sie nachschauen könnten. Die Antwortverteilung auf die Frage «Im Falle eines Konflikts mit Deinem Vorgesetzten, Deiner Vorgesetzten / Deiner Betreuungsperson oder auch mit Kollegen und Kolleginnen, weisst Du, an wen Du Dich wenden kannst?» sieht wie folgt aus:

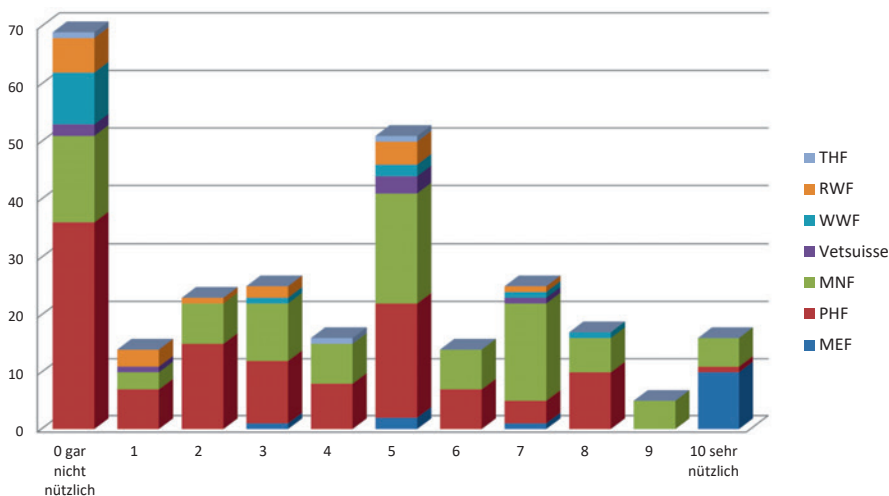
	Alle		Postdoc / Habil.		PhD gesamt		Strukturiertes Doktorats- programm		Allgemeines Doktorat	
Nein	197	32 %	46	34.3 %	123	30 %	82	28.4 %	39	30 %
Nein, aber ich weiss, wo ich nachschauen könnte.	180	30 %	40	29.9 %	126	30.7 %	83	28.8 %	43	33.1 %
Ja, aber ich habe zu viel Angst, als dass ich darüber reden würde.	31	5.2 %	2	1.5 %	24	5.9 %	21	7.3 %	4	3.1 %

Dass in einem strukturierten Doktoratsprogramm 7.3 % Angst haben, über Konflikte zu reden, notabene der höchste prozentuale Anteil in den verglichenen Gruppen, ist beunruhigend.

Doktoratsvereinbarung

Die Doktoratsvereinbarung wird durchgängig in allen Fakultäten von denjenigen, die sie unterzeichnet haben, als mehrheitlich nicht hilfreich empfunden (N = 302). Insgesamt empfinden nur 20.2 % die Doktoratsvereinbarung als hilfreich (Werte 7-10 der Skala, vgl. Abbildung). Dies gibt zu denken, wurde die Doktoratsvereinbarung doch eingeführt als Schutz für die Promovierenden. Es muss über Massnahmen nachgedacht werden, die den Vereinbarungen, wenn nötig, mehr Gewicht verleihen können.

Ich habe die Doktoratsvereinbarung unterzeichnet und fand sie



Ausgewählte Kommentare:

- Das Problem ist, dass die Betreuungsperson nicht genug Zeit hat, sich richtig mit meiner Forschung zu beschäftigen, da sie zu sehr mit anderen (administrativen) Aufgaben beschäftigt ist und selbst nicht mehr voll involviert ist in die Forschung. Ausserdem sind zu viele Personen involviert in meine Arbeit, die gegenläufige Ansichten haben. Die Doktoratsvereinbarung wurde nicht konkret abgeschlossen und auch nicht eingehalten, obwohl ich mehrmals ein konkretes Gespräch suchte.
- Es braucht verbindliche, weiterführende Regelungen über die Doktoratsvereinbarung hinaus.

Thesis Committee Meetings

Thesis Committee Meetings, das heisst regelmässige Meetings, wo Haupt- und Zweit-(Dritt)-Betreuungspersonen zusammenkommen und den Fortschritt der Dissertation besprechen, erfreuen sich hoher Beliebtheit – wenn sie denn stattfinden: 83.2 % empfinden sie als hilfreich.

Gibt es bei Euch regelmässige Thesis Committee Meetings, wo Haupt- und Zweit-(Dritt)- Betreuungspersonen zusammenkommen und den Fortschritt der Dissertation besprechen? (N=484)			
Nein, 54.8%		Ja, 45.2%	
Hättest du gerne Thesis Committee Meetings? (N=258)		Sind diese hilfreich? (N=213)	
Nein, 28.3%	Ja, 71.1%	Nein, 16.8%	Ja, 83.2%

Von den Teilnehmenden geben 45.2 % an, Thesis Committee Meetings zu haben, gegenüber 54.8 %, welche diese nicht kennen. Der Grossteil der Thesis Committee Meetings findet in der MNF statt. Von denjenigen, die keine Thesis Committee Meetings haben, wären 71.1 % daran interessiert und halten sie für ein sinnvolles Gefäss. Die Frage allerdings, ob bei den Thesis Committee Meetings auch Probleme zum Beispiel mit einer Betreuungsperson oder den Arbeitsbedingungen etc. erörtert oder geklärt werden, wird von 37.3 % verneint: «In theory you can, but it always feels like it's better not to tell anything.» Der Hauptgrund dabei ist, dass im Normalfall alle Komiteemitglieder mit dem oder der PI/Supervisor befreundet sind. Manche haben gar nicht die Möglichkeit, während der Komitee-Treffen auch mal in Abwesenheit des Supervisors sprechen zu können, obwohl das laut den Regularien der Fall sein sollte, da dieser oder diese immer zugegen ist.

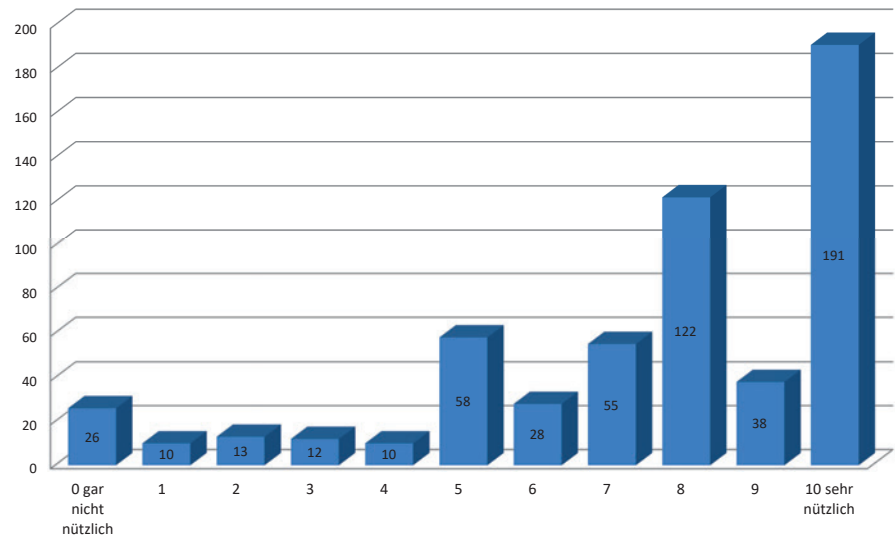
Ausgewählte Kommentare:

- I have some conflicts with my second supervisor [...]. During thesis committee meetings only my main supervisor will leave the room during the «do you have conflicts with your supervisor?» section and not the second supervisor to whom I have more contact with.
- Wenn's klappt, dass wirklich das ganze Komitee kommt, sind sie hilfreich; leider klappt das selten.
- I find it difficult to talk about internal issues with the committee as the committee was chosen entirely by my professor.
- I am told that if I have problems, I can go to my committee members directly.

Laufbahnberatung

Gerade hinsichtlich Laufbahnentscheidungen fühlen sich viele Mittelbauangehörige alleine gelassen. Nur 14.5 % haben regelmässige Karrieregespräche. Laufbahngespräche mit der Betreuungsperson, aber, wie aus den Kommentaren hervorgeht, vor allem auch mit einem zusätzlichen Mentor oder einer Mentorin werden mit überwältigender Mehrheit als sinnvoll betrachtet.

Ist Dein Vorgesetzter, Deine Vorgesetzte dazu bereit, mit Dir über Deine Karrierepläne und Deine nächsten Schritte zu reden? (N = 619)		
Ja, sie/er lädt mich regelmässig dazu ein.	90	14.5 %
Ja, wir haben das mindestens einmal gemacht.	181	29.2 %
Ja, aber nur, wenn ich ihn/sie frage.	215	34.7 %
Nein.	50	8.1 %
Ich weiss es nicht.	83	13.4 %



Gleichzeitig wird aber die Befürchtung geäussert, dass Angehörige der Universität den Arbeitsmarkt einerseits zu wenig kennen, andererseits auch kein Interesse daran haben, Wege von der Universität weg aufzuzeigen. Es empfiehlt sich demnach, noch stärker auf eine Karriereberatung für Laufbahnen ausserhalb der Universität zu setzen.

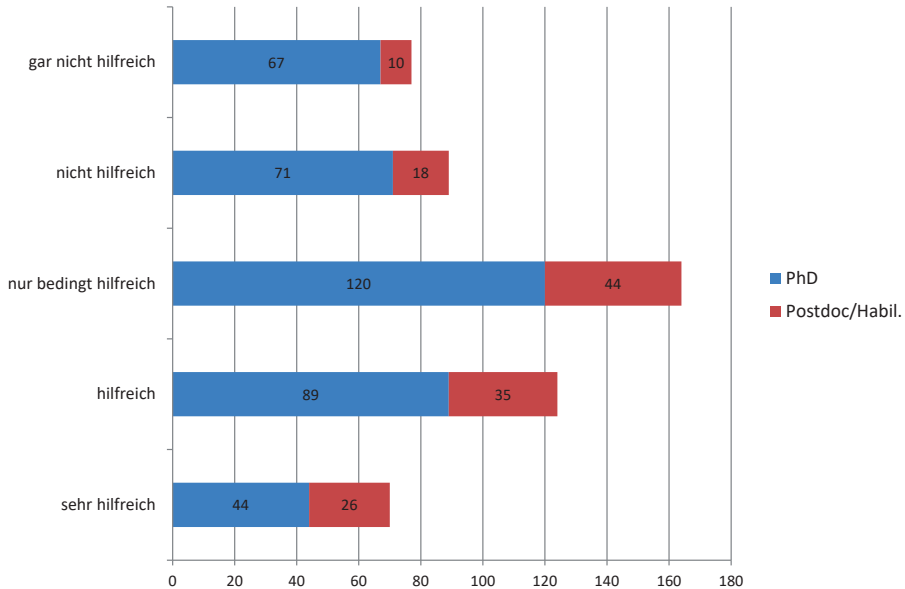
Ausgewählte Kommentare:

- It would be helpful to have the chance to talk about career possibilities outside academia, too.
- I think that the whole academic career depends on the reference you can get in every step and on how you can use them for the following step. If we don't discuss this, I feel lost and alone. Maybe I am.
- Meine Erfahrung ist die, dass ich auf die universitäre Karriereschiene gedrängt werde – andere Möglichkeiten sind mehr oder minder tabu.
- Ein Gespräch wäre sehr hilfreich, allerdings nicht mit meiner Betreuungsperson.
- Ich denke, es wäre hilfreich (gewesen). Vorgesetzte sollten, wie es ausserhalb der Wissenschaft üblich ist, regelmässige Mitarbeitergespräche oder Standortgespräche mit ihren Mitarbeitenden führen. Und zwar nicht erst dann, wenn es zu spät ist (d.h. die Postdocs beschlossen haben, die Wissenschaft zu verlassen). Es sollte auch nicht so sein, dass der Mitarbeitende den Vorgesetzten um das Gespräch bitten muss, sondern dieses sollte Gewohnheit sein.
- The career talk went wrong, supervisor too pushy, making decision for the student rather than listening to the student's aspiration.
- Ich habe kaum Personen getroffen, die gewillt sind, das akademische System, wie es heute ist, zu hinterfragen. Vielmehr wird von allen Seiten versucht, weitere Personen in diesen Sumpf hineinzuziehen bzw. mit Druck hineinzupressen.
- Professor hat klare Vorstellungen, wie meine Laufbahn weitergehen soll. Alternativen werden schlechtgeredet.
- Es wäre auf alle Fälle hilfreich, allerdings nicht, wenn es nur mit einer Person stattfindet. Viele Gespräche mit unterschiedlichen Erfahrungen geben vermutlich bessere Einblicke, in wie unterschiedliche Karrieren ablaufen können.

Das Feedback, von der oder dem offiziellen Vorgesetzten (oder der Hauptbetreuungsperson), wird bezüglich Karriereentscheidungen generell wie folgt empfunden (N = 591):

sehr hilfreich	81	13.7 %
hilfreich	142	24 %
nur bedingt hilfreich	178	30.1 %
nicht hilfreich	98	16.6 %
gar nicht hilfreich	92	15.6 %

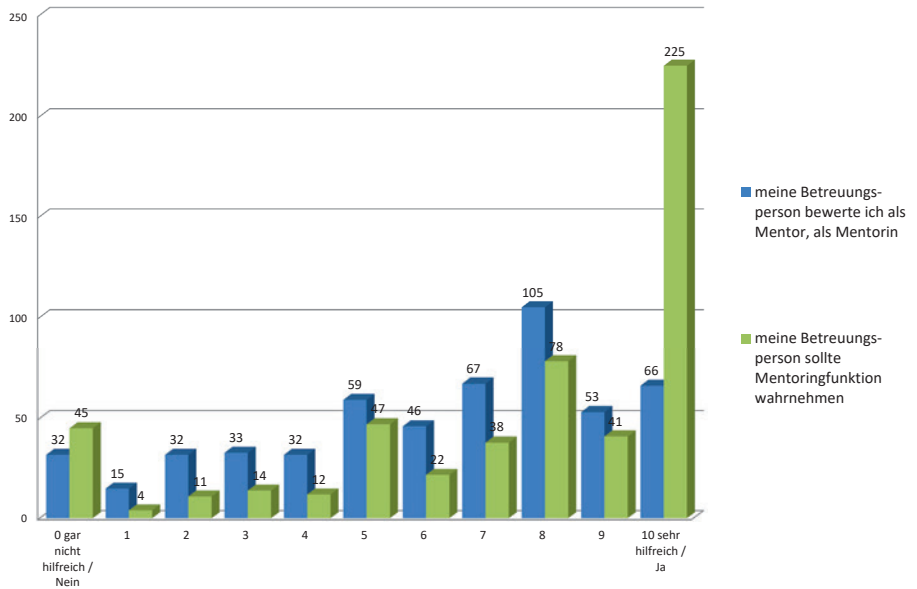
Vergleicht man die Antworten der Postdocs/Habilitierenden mit denjenigen der Doktorierenden, dann fällt auf, dass Letztere deutlich weniger zufrieden mit dem Feedback bezüglich Karriereentscheidungen sind.



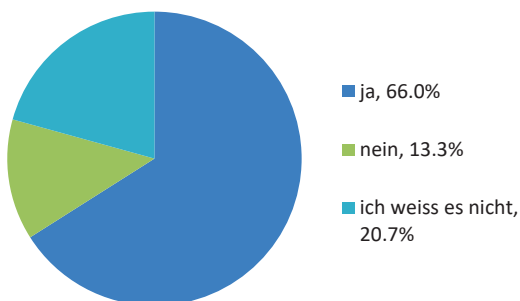
Mentoring

Mit Mentoring ist hier gemeint, dass der Mentor oder die Mentorin Erfahrungswissen an beruflich Unerfahrenere weitergibt, um diese bei persönlichen oder beruflichen Entwicklungen zu unterstützen.

Nur knapp 54 % (N = 540) sind mit ihrer Betreuungsperson als Mentorin, als Mentor zufrieden (7–10 auf der Skala, vgl. Abbildung). Demgegenüber erwarten über 71 %, dass die Betreuungsperson Mentoringfunktionen wahrnimmt.



Zusätzlich ist der Wunsch nach einem Mentor, einer Mentorin, der oder die unabhängig von der Hauptbetreuung ist, hoch. 66 % bejahen die Frage, ob es hilfreich wäre, neben der Hauptbetreuung eine weitere Person als Mentor, Mentorin zu haben (N = 478). Häufig suchen sich die Promovierenden selber eineN (zusätzlicheN) MentorIn. Sinnvoll wäre es aber, diesen Prozess vonseiten der Universität zu unterstützen, indem ein Mentoringprogramm etabliert wird. Welcher beruflichen Gruppe der Mentor, die Mentorin angehören sollte, spielte bei den Teilnehmenden keine grosse Rolle. Es zeigte sich aber eine Tendenz zu Postdoc anstelle von ProfessorIn.



Ausgewählte Kommentare:

- Allgemein finde ich die Idee einer Mentorin super, auch was Fragen anbelangt, die man sich nicht per se getraut mit dem Hauptbetreuer zu besprechen, oder um bei schwierigen Dynamiken eine weitere Ansprechperson zu haben, die vom PhD-Komitee unabhängig ist.
- I dearly missed having a mentor.
- Bis anhin empfand ich die gegenseitige Unterstützung innerhalb der Forschergruppe als unterstützend und die neu geschaffene Stelle der «Mentorin», wie sie hier genannt wird, hilft mir bis anhin fast am meisten. Ich hätte solche Angebote gerade in der verwirrenden Phase anfangs der Dissertation sehr geschätzt.
- Es wäre hilfreich, überhaupt eine/n Mentor/in zu haben.
- Dies ist bei mir tatsächlich der Fall und es ist extrem hilfreich, weil auch sehr gewissenhafte, förderungsfreudige Profs einfach sehr wenig Zeit zur Verfügung haben. Meinen Mentor (Postdoc) sehe ich einmal pro Woche und kann jedes inhaltliche/methodische Problem mit ihm besprechen.
- Kommt ganz auf das Format an. Ich fühle mich bei meiner Betreuungsperson gut aufgehoben und würde es eher als Misstrauen gegenüber ihr sehen, wenn ich noch zusätzlich jemanden an die Seite nehme.
- Am besten jemand ausserhalb der Uni, vielleicht aus der Industrie. Um erste Ideen zu Jobs ausserhalb der Uni zu bekommen.
- Yes, but he or she has to be academically independent from the supervisor, perhaps from a completely different field.
- Wir haben dies an unserem Institut und es ist sehr hilfreich, eine Person zu haben, welche nichts mit der Arbeit zu tun hat, aber dennoch beratend und motivierend bei den verschiedenen Arbeitsschritten zur Unterstützung da ist.

Die Situation des Mittelbaus verbessern: Die VAUZ schlägt vor

Strukturen

- Die VAUZ befürwortet klar die Trennung von Betreuung und Anstellung: Mitarbeitende auf Qualifikationsstellen sollen künftig über Graduiertenschulen oder an den Instituten direkt angestellt sein. Dies verringert das Abhängigkeitsverhältnis der Doktorierenden.
- Die VAUZ fordert dazu auf, vermehrt auf ein Mentoringnetzwerk unabhängig von der Hauptbetreuung zu setzen. Auch vermehrt nicht akademische Beratung insbesondere für den Berufsübergang soll zur Verfügung stehen. Die Betreuungsperson soll zudem bereit sein, auch Mentoringfunktionen wahrzunehmen.

- Als absolut notwendig wird genügend zeitliche Kapazität für eine gute Betreuung von PhD-Studierenden gewertet. Es erscheint wesentlich, betreuende Professorinnen und Professoren zu entlasten und sicherzustellen, dass genügend Zeit für die Betreuung aufgewendet werden kann. Die VAUZ erachtet deshalb eine stärkere Diversifizierung von Karrierewegen innerhalb der UZH als sinnvoll: Es braucht mehr unbefristete und alternative Stellen, die von Professuren unabhängig sind. Diese Karriereprofile können eine Kombination von Tätigkeiten im Forschungsmanagement, in der Studienleitung, in der Lehre, in der Forschungskommunikation etc. und der Forschung sein und sollten – gleichwertig zur klassischen Professur – als Karriereziel betrachtet werden können.

Massnahmen

- Es braucht nicht nur klarere Regelungen bezüglich der Übernahme von Lehrtätigkeit und eigener Forschungszeit, sondern vor allem eine klarere Kommunikation – und gegebenenfalls Massnahmen zur Einhaltung dieser Regelungen.
- Für den Fall von erwiesenem Fehlverhalten muss es an der Universität Zürich die Möglichkeit zu Sanktionen für Professorinnen und Professoren geben.
- Die VAUZ regt an, die Konzepte der Doktoratsvereinbarungen und der PhD Thesis Committee Meetings zu überarbeiten, damit diese mehr den Bedürfnissen der PhD-Studierenden entsprechen. Das Umfrageergebnis zeigt, dass die Doktoratsvereinbarungen generell als nicht nutzbringend angesehen werden. Die PhD Thesis Committee Meetings werden hingegen als sehr nützlich erachtet, doch können Konflikte in diesem Gefäss kaum behandelt werden.
- Die VAUZ bittet dringlich, die Einrichtung der unabhängigen Personal-Beratungs- und Schlichtungsstelle zügig abzuschliessen und mit genügend Stellenprozenten auszustatten.
- Die VAUZ empfiehlt zudem, Kurse für Betreuungspersonen anzubieten, die bestehenden stärker zu gewichten und zu bewerben:
 - Kommunikations- und Feedback-Workshops
 - Führungs- und Didaktikkurse
 - Projektmanagementkurse

Oriana Schällibaum (ehemalige Co-Präsidentin VAUZ 03/2017-03/2018)

Georg Winterberger (ehemaliger Co-Präsident VAUZ 03/2012-03/2019)

Gleichstellungsarbeit und Mittelbauförderung - das eine geht nicht ohne das andere¹

Elisabeth Maurer

Ehemalige Leiterin der Abteilung Gleichstellung der Universität Zürich (UZH)

Ganz herzlich gratuliere ich der Vereinigung akademischer Mittelbau der Universität Zürich (VAUZ) zu ihrem 50. Jubiläum! Ich nahm die Gelegenheit wahr, ins Universitätsarchiv zu steigen und einige Akten der Frauen- und Gleichstellungsarbeit seit den 70er-Jahren zu durchforsten.

50 Jahre sind lang und das Thema Gleichstellung und Mittelbau an der Universität Zürich ist uferlos. Aus eigener Anschauung überblicke ich als Frauenbeauftragte und später als Leiterin der Abteilung Gleichstellung den Zeitraum von 1996 bis 2015: «nur» knapp 20 Jahre. Diese werde ich genauer ausloten. Die Vorgeschichte und die Zeit danach skizziere ich nur grob, soweit sie für die Rückschau und das aktuelle Verständnis notwendig sind.

Ausgangspunkt ist die Aufbruchstimmung, sind die vielfältigen Anliegen und hohen Erwartungen der Frauenbewegung, die auch an der Universität Zürich seit Ende der 60er-Jahre lebendig, farbig und aufmüpfig präsent waren. Ich zeige, was seit 1989² im «Gang durch die Institution UZH» realisiert werden konnte. Gleichstellungsanliegen und Anliegen des Mittelbaus und der Nachwuchsförderung sind eng miteinander verknüpft. Mich interessierte beim Durchstöbern der Archivdokumente, wo punktuell durch ein entschlossenes Zusammenspannen verschiedener Akteurinnen und Akteure unverhofft Erfolge und Durchbrüche zu verzeichnen waren.

Im Zeitraum zwischen 1960 und 1992 hat sich der Frauenanteil bei den Studierenden von knapp 20 % auf 45 % erhöht. Studienanfängerinnen waren es 1992 bereits 49 %. Im Jahr 2018³ lag der Frauenanteil beim Studienbeginn bei 61 %, bei den Masterabschlüssen betrug er 59 % und beim Doktorat 55 %; und 37 %

¹ Dieser Artikel ist eine redigierte Fassung des gleichnamigen Beitrages zur Jubiläums-Ringvorlesung durch Dr. Elisabeth Maurer (ehemalige Leiterin der Abteilung Gleichstellung der Universität Zürich (UZH)).

² 1989 ist das Jahr, in dem das erste umfassende Grundlagenpapier «Frauenförderung an der Universität Zürich», 27. Juli 1989, durch eine Senatskommission an die Universitätsleitung eingereicht wurde (vgl. auch Fussnote 6).

³ Stichtag 31.12.2018, Gleichstellungsmonitoring der UZH, siehe www.gleichstellung.uzh.ch.

Assistenzprofessuren hatten Frauen inne. Es sind die Frauen, die von der Bildungsexpansion an den Schweizer Hochschulen in den 60er- bis Ende der 80er-Jahre massgeblich profitierten. Viel langsamer veränderte sich jedoch die Anzahl Frauen in der Professorenschaft. Es waren zu dem Zeitpunkt 21 %.

Patrik Kessler⁴ hat die 50 Jubiläumsjahre der VAUZ in seiner Bachelorarbeit in folgende vier Zeitperioden eingeteilt:

Meilensteine Mittelbaupolitik

1968–1980	Gründung VAUZ, Kampf um Mitbestimmung, soziale Verbesserung
1981–1993	Einige Rückschläge bis zum 25-jährigen Jubiläum
1994–2005	Universitätsreform/Bologna-Reform
2006–heute	Nachwuchsförderung als Kernaufgabe der UZH

Das Engagement für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft und an der Universität Zürich folgte bis auf die zwei Ausnahmen der Universitätsreform und der neuen Nachwuchsförderstrategie der UZH einer anderen Logik, die ich wie folgt skizziere:

Meilensteine Gleichstellungspolitik

1968–1988	Frauenbewegung/Frauenpolitik/Frauenkommission
1971/81/91/96	Frauenstimmrecht/Bundesverfassung/Frauenstreik/ Gleichstellungsgesetz
1989–2007	Institutionalisierung Genderpolicy an der UZH
2008–2015 ⁵	Institutionalisierung Gender Studies UZH, familienfreundliche Universität, geschlechterdifferenzierte Nachwuchsförderung an der UZH

Schwung für die Institutionalisierung einer Genderpolicy und der Frauen- und Geschlechterforschung an der UZH brachten die Meilensteine der Jahre 1971 (Frauenstimmrecht) und 1981 (Gleichstellungsartikel in der Bundesverfassung). Der landesweite Frauenstreik 1991 führte 1996 zum Gleichstellungsgesetz des Bundes. Beides verhalf dem «Gang durch die Institution UZH» zu einem entscheidenden Auftrieb.

Die Gründung des Vereins Feministische Wissenschaft (FemWiss) im Jahr 1983 und die grosse Veranstaltung «120 Jahre Frauenstudien an der UZH» im Jahr 1987 beschleunigten den Prozess. Das Motto dieser Veranstaltung hiess: Frauenförderung ist Hochschulförderung!

⁴ Patrik Kessler (2016). Die Geschichte der VAUZ: Die Chronologie der Bewertung der Geschichte der Vereinigung des akademischen Mittelbaus an der Universität Zürich.

⁵ Im Jahr 2015 fand der Wechsel in der Leitung der Abteilung Gleichstellung statt.

1989 legte die ausschliesslich aus Frauen zusammengesetzte Senatskommission⁶ Rektor Heinrich Schmid und der Universitätsleitung ein mehrseitiges Grundlagenpapier vor.⁷ Um Frauen auf allen Ebenen adäquat zu integrieren und Frauenforschung zu etablieren, forderte sie die Schaffung einer Frauenstelle – mit drei akademischen Stellen, einer angemessenen Infrastruktur und 100 000 Franken für Forschungsprojekte – und einer akademischen Frauenkommission.

Der Druck der Frauenbewegung und die Arbeit der Senatskommission führten 1991 zur Schaffung einer Frauenkommission, 1992 zur 20 % Frauenanlaufstelle der juristischen Beraterin des Rektors Silvia Derrer und 1995 zur Ausschreibung der Frauenstelle (50 %), die ich im Januar 1996 antrat. Prorektorin Inge Strauch, Thanh-Huyen Ballmer-Cao (zweite Präsidentin der Gleichstellungskommission,⁸ 1995–1996) und viele engagierte Feministinnen an der UZH hatten sich 1995 vehement für die Schaffung der Frauenstelle eingesetzt. Auch die VAUZ unterstützte das Anliegen mit einem Brief ihres damaligen Präsidenten Thomas Hildbrand. Desgleichen engagierte sich Kantonsrätin Irene Meier für die Anliegen mit einem Postulat an den Regierungsrat.

Den wichtigen Vorstoss der Senatskommission nahm die UZH zusammen mit der Gleichstellungskommission und der Abteilung Gleichstellung zum Anlass, um im Jahr 2014 das Jubiläum «25 Jahre Genderpolicy der UZH» zu feiern.

Institutionalisierung einer Genderpolicy an der UZH

In den 1990er-Jahren wurde unter Rektor Hans Heinrich Schmid eine grosse Universitätsreform eingeleitet. Dies war für das Thema Gleichstellung ebenso wichtig wie für die VAUZ. Sie ermöglichte die Verankerung des Gleichstellungsauftrages in den neuen Rechtsgrundlagen.

Konkret konnten u.a. Dank der Zusammenarbeit der Akteurinnen und Akteure der Gleichstellung und des Mittelbaus folgende Rechtsgrundlagen⁹ modernisiert werden:

- Universitätsgesetz (1998: §§ 20; 32)
- Universitätsordnung (1998: §§ 19; 25; 29; 58 und 65)

⁶ Professorin Heidi Schelbert-Syfrig (gest. 2019) präsierte diese Senatskommission. Weitere Mitglieder waren die erste Rektorin (1982–1984), Verena Meyer (gest. 2018), die Philosophin Dr. Brigitte Weisshaupt, die Veterinärmedizinerin Dr. Susi Arnold, die Juristin und spätere Leiterin der kantonalen Gleichstellungsstelle Dr. Christa Köppel sowie die zwei Studentinnen Annette Schindler und Regula Bach. Die Professorinnen Heidi Schelbert-Syfrig und Verena Meyer waren von 1976–1978 die ersten Dekaninnen an der UZH. Frau Schelbert-Syfrig wurde in der Folge 1991 zur ersten Präsidentin (1991–1995) der neu geschaffenen Frauenkommission gewählt.

⁷ «Frauenförderung an der Universität Zürich», 27. Juli 1989.

⁸ Vormalis Frauenkommission.

⁹ Die neuen Regulative beruhen auf dem Verfassungsauftrag zur Gleichstellung von Frau und Mann (1981, Art. 8, Abs.3) und auf dem eidgenössischen Gleichstellungsgesetz (1996).

- Personalverordnung der UZH (1999: § 38)¹⁰
- Evaluationsreglement (2000: § 9)

In der Folge wurden dann der Verhaltenskodex Genderpolicy (2005) mit dem damit verknüpften Gleichstellungsmonitoring (2007) und das Reglement zum Schutz vor sexueller Belästigung (2007) von der Universitätsleitung verabschiedet.¹¹

Im Verhaltenskodex Genderpolicy wird das Verständnis der Universität Zürich von Gleichstellung festgehalten und ausgelegt. Der Verhaltenskodex setzt bei der intrinsischen Motivation aller Universitätsangehörigen an. Die Universitätsleitung ermutigt sie damit, engagiert und kreativ den Verhaltenskodex umzusetzen. Sie erwartet, dass alle Angehörigen der Universität von den leitenden Gremien darin unterstützt werden, «die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann zu fördern und zu praktizieren».¹²

Diese Modernisierung der Rechtsgrundlagen verlief nicht konfliktlos, unter grossem Zeiteinsatz und mit unendlich viel Freiwilligenarbeit zahlreicher Personen. Grosse Auseinandersetzungen wurden um die Themen Mitbestimmung, die Schaffung eines griffigen Gleichstellungsreglementes, Schutz vor sexueller Belästigung und Berufungsverfahren geführt.

Mit zwei Geschichten kann ich zeigen, wie die VAUZ und die Gleichstellungskommission der UZH (GLK) in der Zeit der Universitätsreform erfolgreich zusammenspannten:

1. Hart wurde zum Beispiel um einen neuen Gleichstellungsartikel im Universitätsgesetz gerungen (§ 20): Nachdem der Senat einen solchen gebilligt hatte, strich der Regierungsrat ihn wieder als «unnötig» raus. Mit der Unterstützung der vorbereitenden Kommission des Kantonsrates, mithilfe einer überparteilichen Koalition im Kantonsrat¹³ und auch mit einer dezidierten VAUZ-Stellungnahme wurde der Artikel wieder aufgenommen. Darüber hinaus bewirkte die erfolgreiche Lobbyarbeit sogar gegen den Willen des Senats, dass die Präsidentin der Gleichstellungskommission (GLK) qua Gesetz Einsitz in die Erweiterte Universitätsleitung

¹⁰ Durch Teilrevisionen der PVO ist das Thema sexuelle Belästigung seit dem Jahr 2014 im § 39 zu finden.

¹¹ Zudem entstand im Jahr 2003 das Rahmenpflichtenheft für Assistierende. Im Jahr 2006 wurde ein Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache bereits in 4. Auflage herausgegeben, der 2018 zu einem Leitfaden in Text und Bild weiter entwickelt wurde (www.gleichstellung.uzh.ch).

¹² Der Verhaltenskodex Gender Policy geht davon aus, dass unterschiedliche Gleichstellungsstrategien umzusetzen sind: erstens die Gewährleistung der *Gleichbehandlung* von Frauen und Männern etwa bei der Vergabe von Stellen und Finanzmitteln; zweitens die Schaffung von *spezifischen Angeboten für Frauen*, die den speziellen Herausforderungen, unter denen Frauen eine wissenschaftliche Laufbahn absolvieren, Rechnung tragen; drittens Gewährung von *strukturellen Entlastungsmassnahmen*, die *Frauen wie Männern* eine ausgewogene Beteiligung an Betreuungsarbeit ermöglichen. Siehe auch FN 14.

¹³ Diese kam dank dem Engagement der sozialdemokratischen Kantonsrätin Julia Gerber Rüegg und dem freisinnigen Kantonsrat Peter Aisslinger zustande.

(EUL) mit beratender Stimme erhielt (§ 32). Der Kollege, der den ganzen Reformprozess koordiniert hatte, kommentierte dieses Ereignis lakonisch: «Das war die einzige kleine Revolution, die bei der Verabschiedung des Universitätsgesetzes im Kantonsrat geschehen ist.»

2. Die zweite Geschichte ereignete sich bei der Erarbeitung der Personalverordnung (PVO): Im Reформаusschuss hatte die Gleichstellungskommission mit Unterstützung der VAUZ den Antrag gestellt, in der neuen PVO zu verankern, dass die Universität ein Gleichstellungsreglement erlassen werde. Dieser Vorstoss fand jedoch nicht die nötige Akzeptanz. Gleichzeitig fand sich – wiederum mit Unterstützung der VAUZ – eine Mehrheit, die den Erlass eines Reglements zum Schutz vor sexueller Belästigung in der Personalverordnung verankern wollte. Ohne diesen § 38¹⁴ hätte sich die Universitätsleitung kaum zu einem so sorgfältig erarbeiteten Reglement zum Schutz vor sexueller Belästigung durchgerungen, das – aufgrund der Vorarbeiten einer Arbeitsgruppe von Expertinnen und Experten unter der Leitung von Prof. Brigitte Tag – 2007 verabschiedet wurde und auch heute noch weitherum Anerkennung findet. Auch hierzu gab es viele vorgängige Aktivitäten des Mittelbaus und der feministischen Studentinnen, die zu diesem Durchbruch beitrugen.

Das durch eine Arbeitsgruppe der GLK unter dem Vorsitz von Prof. Claire Huguenin (gest. 2018) erarbeitete Gleichstellungsreglement scheiterte letztlich an den Themen Zielvorgaben für Frauen und Mitbestimmung bei Berufungsverfahren. Eine produktive Zusammenarbeit mit den beiden Universitätsrätinnen Barbara Haering und Myrtha Welti mit der Gleichstellungskommission und Rektor Hans Weder führte letztlich zum Verhaltenskodex Genderpolicy der Universität Zürich.¹⁵

Zu verdanken sind diese Erfolge auch dem hohen persönlichen Engagement der früheren Präsidentinnen der Gleichstellungskommission, den Professorinnen Margit Osterloh (1996–2000), Brigitte Woggon (2000–2008, gest. 2019) und Brigitte Tag (2008–2015).

Institutionalisierung von Gender Studies an der UZH

Die Institutionalisierung von Frauenforschung – Gender Studies – Frauen- und Geschlechterforschung war eine alte Forderung, die schon im Positionspapier der Senatskommission von 1989 ausführlich begründet wurde. Sie war von Anfang an verbunden mit einer dezidierten Kritik am vorherrschenden patriarchalen Wis-

¹⁴ Siehe FN 9.

¹⁵ Der Verhaltenskodex Genderpolicy wurde am 11.8.2005 erlassen, am 5.9.2013 ergänzt in seiner Gültigkeit für Geschlecht und (neu) «Geschlechtsidentität und der Wechsel der beiden». Im Jahr 2018 hat die UZH ein neues Führungsinstrument: «Diversitypolicy Vielfalt fördern – leben – nutzen» eingeführt. Diese Instrumente sind mit einem jährlichen Gleichstellungsmonitoring, mit Bericht-erstattungspflicht und einem Umsetzungsplan verknüpft. Siehe auch FN 11.

senschaftssystem. In Gesellschaft, Hochschulpolitik und auch universitätsintern erhöhte sich der politische Druck, dieses Anliegen ernst zu nehmen. Der Verein Feministische Wissenschaft (FemWiss, Gründungsjahr 1983), die Schweizerische Gesellschaft für Frauen- und Geschlechterforschung (Gründungsjahr 1997, heute SGGF), das Netzwerk Genderstudies Schweiz (resp. ihre Vorgängerorganisationen¹⁶) und auch die Konferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (Gründungsjahr 1992) und die Arbeitsgruppe Gender und Wissenschaftspolitik (Gründungsjahr 2004) blieben hartnäckig am Ball.

Von 1992 bis 2006 machte das an der UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann¹⁷ zusammen mit Studentinnen publizierte Vorlesungsverzeichnis «alma mater» sichtbar, welche grosse Zahl von Studentinnen, Assistentinnen und Privatdozentinnen und auch Professorinnen bereits Lehre und Projekte im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung in Eigeninitiative anboten und sich für die Institutionalisierung von Gender Studies engagierten. Im Laufe der Jahre stiessen auch immer mehr Männer dazu.

Bereits im Wintersemester 1997/98 hatte die Gleichstellungskommission der UZH zusammen mit der ETH Zürich und anderen Universitäten der Schweiz ein internationales Hearing mit zehn Professorinnen organisiert. Ergebnis war ein Antrag an den Rektor zur Institutionalisierung von Gender Studies mit einem eigenen Zürcher Modell. Der Antrag wurde nicht in dieser Form angenommen. Lobbyarbeit auf nationaler und regionaler Ebene begleitete das Anliegen. Wir machten uns in der Folge den aktuellen hochschulpolitischen Kontext zunutze, um die Forderungen weiter voranzubringen, und beantragten bei allen uns zur Verfügung stehenden Kanälen Finanzen.¹⁸

1998 konnte dann das Kompetenzzentrum Gender Studies gegründet werden, 1999–2002 wurde das erste gesamtschweizerische Graduiertenkolleg Gender Studies¹⁹ mit den beiden Direktorinnen Margit Osterloh und Regina Wecker durchgeführt.²⁰ Die Bewilligung der Mittel für die Institutionalisierung der Lehre an den schweizerischen Universitäten durch die Schweizerische Universitätskon-

¹⁶ «Graduiertenkollegien Gender Netzwerk Schweiz» (2002), das «Kooperationsprojekt Gender Studies Schweiz» (2004–2007), «Netzwerk Gender Studies» (2008–2011/12).

¹⁷ Der Wandel der Akzente der Gleichstellungspolitik an der UZH wird auch im Wandel des Namens der «Frauenstelle» sichtbar. Von «Frauenanlaufstelle» über «UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann» zu «Abteilung Gleichstellung» und bis heute zu «Abteilung Gleichstellung und Diversität».

¹⁸ So z.B. beim Schweizerischen Nationalfonds, beim Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, beim Schweizerischen Wissenschaftsrat (SWR, heute SWTR), beim Staatssekretariat für Bildung und Forschung (SBF, heute SBFI), bei der Schweizerischen Universitätskonferenz (SUK) und bei der Universität Zürich (UZH).

¹⁹ Vgl. dazu Elisabeth Maurer (2010): «Fragile Freundschaften. Networking und Gender in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung.» Der Forschungsgegenstand dieser Dissertation ist das erste Schweizer Graduiertenkolleg «Wissen – Gender – Professionalisierung», Laufzeit 1999–2002. Campus.

²⁰ Seit 2003 gibt es an den drei Universitäten Basel, Bern und Zürich und in der Romandie je ein Doktoratsprogramm. Sie sind verbunden mit dem Gender Netzwerk Schweiz. Massgeblich am Aufbau beteiligt war Andrea Maihofer von der Universität Basel.

ferenz (SUK) ermöglichte an der UZH schliesslich die Einrichtung eines interdisziplinären Masterprogramms in Gender Studies und eines Lehrstuhls für Gender Studies und Islamwissenschaft. Dieser Lehrstuhl wurde im Jahr 2009 mit Professorin Bettina Dennerlein besetzt. Heute gibt es an der UZH zusätzlich zum Doktorat Gender Studies ein interdisziplinäres Masterprogramm Gender Studies im Haupt- und Nebenfach.

Umstritten war immer die Nähe der Gender Studies zur Politik; der Vorwurf war, dass diese dem Anspruch der «Freiheit der Wissenschaft» nicht gerecht werde. Seit 2008 sind Gender Studies und Abteilung Gleichstellung an der UZH getrennte Institutionen, und das ist gut so: Denn obwohl es thematisch viele offensichtliche Schnittstellen gibt, sind Gender Studies und Gleichstellungsarbeit in «Auftrag» und Arbeitsweise grundsätzlich verschieden: Erstere betreiben (Grundlagen-)Forschung und Lehre, bei Zweiteren handelt es sich um eine Führungsaufgabe der Universität.

Familienfreundliche Universität

Eine Forderung der ersten Stunde war die Schaffung von Kinderbetreuungseinrichtungen. So entstanden die studentischen Kinderkrippen der 70er-Jahre, die sich zum Teil bis heute mit einem hohen Anteil an Elternarbeit gehalten haben.

Das Bundesprogramm Chancengleichheit²¹ eröffnete dank der grosszügigen Anreizmittel neue Handlungsoptionen an der Universität Zürich. Die Gleichstellungskommission betraute im Jahr 2001 Prof. Sibylle Sachs mit der Leitung einer neu eingesetzten Kinderbetreuungskommission. Mit Unterstützung von Rektor Hans Weder erarbeitete diese in der Folge ein Strategiekonzept zur Kinderbetreuung an der UZH und förderte die Gründung der Stiftung kizh (UZH und ETHZ) im Jahr 2002. Im Jahr 2003 konnte zudem die erste universitätseigene Kinderkrippe Pitschi eröffnet werden. Die Stiftung Kinderbetreuung im Hochschulraum Zürich kizh bietet heute sieben attraktive Tagesstätten für mehr als 300 Kinder, Ferienbetreuungsangebote und vieles andere mehr zur Unterstützung von Familien an. Sie leistet einen wichtigen Beitrag zur Förderung eines familienfreundlichen Hochschulraums in Zürich. Von Anfang an waren neben der Abteilung Gleichstellung und der Gleichstellungskommission die VAUZ und viele Mittelbauangehörige für den Aufbau eines attraktiven Kinderbetreuungsangebotes an der UZH engagiert.

Dass mit persönlichen Einzelinitiativen Durchbrüche mit nachhaltiger Wirkung erzielt werden können, zeigt die folgende Geschichte zum Thema Mutterschaft/Elternschaft:

²¹ Das «Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten» durchläuft seit dem Jahr 2000 bis heute mit unterschiedlichen inhaltlichen Akzenten seine fünfte Finanzierungsrunde. Die Hochschulen (heute auch die Fachhochschulen) müssen sich zu mindestens 50 % an den Finanzmitteln beteiligen.

Die ehemalige Präsidentin der VAUZ Nicole Schaad beantragte bereits 1997 bei der Universitätsleitung einen Finanzpool für Mutterschaftsvertretungen. Mit der Unterstützung der Gleichstellungskommission erreichte sie, dass ein solcher Finanzpool nicht den fakultären Mitteln angelastet, sondern gesamtuniversitär finanziert und verankert wurde. Als im Jahr 2005 endlich bundesweit der Mutterschaftsurlaub (vierzehn Wochen!) über die Erwerbsersatzordnung (EO) zu 80 % finanziert wurde, setzte sich Professor Bernhard Schmid als Mitglied der Gleichstellungskommission dafür ein, dass die Universitätsleitung den Finanzpool weiter führte und Institute ab sofort wieder Finanzmittel für eine Mutterschaftsvertretung beantragen konnten – so denn die EO-Mittel nicht genügen sollten.

Die Geschichte war noch nicht fertig: 2013 nahmen lehrbeauftragte Frauen eine Beratung bei der Abteilung Gleichstellung in Anspruch. Sie kämpften für ihr Recht auf Mutterschaftsentschädigung als UZH-Lehrbeauftragte. Damit brachten sie grosse strukturelle Veränderungen bezüglich der Lehraufträge ins Rollen.²²

Eine familienfreundliche Universität umfasst mehr als Kinderbetreuungsangebote und soziale Abfederung von Elternschaft. Themen wie Dual Career Couple-Förderung, temporäre Entlastungsmöglichkeiten und vielfältige flexible, innovative Arbeits- und Laufbahnmodelle auch in Führungspositionen sind eine Voraussetzung dafür, dass Vereinbarkeit von Familie und berufliche Laufbahn an der UZH von der Universität und der Wissenschaft nicht als Störfaktor, sondern als Bereicherung angesehen werden. Rektor Michael Hengartner setzte sich dafür ein, dass die UZH das Label der Charta Familienfreundliche Universität erhielt.

Nachwuchsförderung als Kernaufgabe der Universität Zürich

Verschiedene Vereinigungen (wie die VAUZ und die Vereinigung der Privatdozierenden der UZH) und andere Akteurinnen und Akteure, die den akademischen Mittelbau vertraten, sowie die für Gleichstellung verantwortlichen Personen hatten sich dafür eingesetzt, dass die prekäre Situation des akademischen Nachwuchses in der Schweiz zu einem Schwerpunktthema der Wissenschaftspolitik geworden ist und der Bund seit dem Jahr 2000 im Rahmen des Bundesprogramms Chancengleichheit auch Anreizmittel zur Förderung von neuen Nachwuchs- und Mentoringangeboten für akademische Laufbahnen von Frauen bereit stellte. Zudem

²² Das Lehrauftragswesen, das zu der Zeit mit Kettenarbeitsverträgen verbunden war, ist in der Zwischenzeit in reguläre Anstellungsverhältnisse umgewandelt worden, in denen auch die Mutterschaftsentschädigung geregelt ist.

legten der Universitätsrat, Rektor Andreas Fischer und die Universitätsleitung im Jahr 2007 die Nachwuchsförderung als Schwerpunkt der Universität fest.²³

Der Abteilung Gleichstellung und der Gleichstellungskommission der UZH gelang es in Zusammenarbeit mit Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen und Professoren, der Abteilung Nachwuchs- und Forschungsförderung und mit anderen Einheiten der UZH und den Fakultäten, eine Vielzahl innovativer Mentoringangebote und verwandte Formen von Kompetenzerwerb für die Doktorats- und Postdoc-Phase zu entwickeln und umzusetzen. So zum Beispiel Peer-Mentoring, One-to-One-Mentoring, Protected Time, Postdoc-Programme, Berufungstraining und fakultätsspezifische Angebote in der Medizin und der Veterinärmedizin und die Integration von Genderkompetenz in Weiterbildungsangebote der UZH. Einige Instrumente konnten institutionell verankert werden, so Protected Time als ein Angebot der damaligen Abteilung Forschung und Nachwuchsförderung sowie Peer Mentoring und Kursangebote im Graduate Campus, die heute für Frauen und Männer gleichermaßen zugänglich sind. Die Gesuchstellungspraxis und die Erfolgsquote für Frauen und Männern bei der Mittelvergabe im Bereich Nachwuchsförderung wurden von Forschungs- und Nachwuchsförderkommission in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungskommission systematisch analysiert.²⁴

Besonders erwähnenswert sind rückblickend zwei Dinge: Das an der UZH neu entwickelte Peer Mentoring erwies sich im Vergleich mit anderen Angeboten als besonders erfolgreich.²⁵ Zum anderen führte ein Projekt mit der Theologischen Fakultät zum Thema Entlastungsmöglichkeiten bei Betreuungsaufgaben dazu, dass die Universitätsleitung im Jahr 2011 erstmals beschloss, befristete Teilzeitprofessuren auf Antrag zu bewilligen.²⁶

Auch hier soll wiederum eine Geschichte zeigen, wie gut koordinierte Zusammenarbeit plötzlich Durchbrüche bewirken kann.

²³ Nachwuchsförderung wurde bereits Ende der 1990er-Jahre von der europäischen Wissenschaftspolitik auf die politische Agenda gesetzt. Dies führte zu Veränderungen der Situation der Doktorierenden im Rahmen der Bologna-Studienreform (z.B. Doktoratsprogramme und Graduiertenkollegien), zur Einführung von Assistenzprofessuren mit und ohne Tenure Track, Nachwuchsförderung wird neu als moderne akademische Personalförderung konzipiert, career centers wurden eingerichtet, um die Angebote für den wissenschaftlichen Nachwuchs in gebündelter Form bekannt zu machen (so wurden an der UZH der Forschungskredit deutlich erhöht, 2008 die Fachstelle Career Services eingerichtet und seit 2011 der Graduate Campus aufgebaut).

²⁴ Im Rahmen des aktuellen Aktionsplans Chancengleichheit der UZH (2017-2020) werden heute folgende drei Projekte verfolgt: Projekt I «Open, transparent und merit-based recruitment of researchers (OTM-R)», Projekt II: «Forschungsförderung und wissenschaftliche Karriere» und Projekt III «Neue Organisationsmodelle für Teilzeitführungsaufgaben an der UZH» (https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/projekte/alte_ap/aktionsplan2017-20.html).

²⁵ Die Untersuchung des Büro BASS (12/2013) «Werdegänge ehemaliger Mentees: Online-Befragung der TeilnehmerInnen der Mentoringprojekte 2004-2007» zeigte, dass 5-9 Jahre nach der Teilnahme an einem Projekt 1/6 der ehemaligen Mentees, die sich an der Befragung beteiligten, eine Professur innehatten. Von diesen zwölf Professorinnen hatte die Hälfte am Peer Mentoring der UZH teilgenommen.

²⁶ Brief von Rektor Andreas Fischer an die Dekanate der UZH vom 14. Juni 2011. Vgl. FN 24, Projekt III.

Die Zeit war reif, die Anliegen des Mittelbaus und der Gleichstellung zusammen zu denken und in einer neuen universitären Nachwuchsförderstrategie zu verankern. Aber die universitären Strukturen erschwerten ein effizientes Vorgehen: Lehre, Forschung, Planung waren unterschiedlichen Prorektoraten zugeteilt, die zum Teil in Konkurrenz zueinander standen. Auf Initiative verschiedener Stabsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter in der akademischen Verwaltung²⁷ wurde im Jahr 2000 beim Prorektorat Lehre ein Ausschuss Akademische Laufbahn (AAL) geschaffen, der u.a. die Richtlinien für neue Rahmenpflichtenhefte für Qualifikationsstellen entwickelte und 2008 wurde beim Prorektorat Forschung die Arbeitsgruppe universitäre Laufbahnen (AGuL) eingesetzt, die «Massnahmen zur Stärkung der Nachwuchsförderung durch die UZH» erarbeitete. Diese wurden im April 2010 von der Erweiterten Universitätsleitung verabschiedet. Sie umfassten Massnahmen auf allen Stufen vom Master (studentische Assistenz) bis zur Professur. Ziel dabei war es zum Beispiel, dass für eine akademische Laufbahn geeignete Nachwuchskräfte früher ausgewählt und gefördert werden können und dass akademische Positionen ausdifferenziert werden, um alternative Perspektiven an der Universität zu ermöglichen. Die UZH legte darin auch einen Entwicklungsschwerpunkt auf die Schaffung eines finanziellen Anreizes für die Fakultäten zur Einrichtung zusätzlicher Assistenzprofessuren.

Die Abteilung Gleichstellung arbeitete aktiv an diesem Prozess mit und formulierte – kompatibel zum AGuL-Massnahmenplan – konkrete Vorschläge für eine geschlechterdifferenzierte Nachwuchsförderung auf allen Stufen.²⁸ Das Papier war gleichzeitig die Grundlage für Gespräche mit den Fakultäten und Fachstellen, um für den Aktionsplan Chancengleichheit 2013–2016 massgeschneiderte Projekte für die Fakultäten und universitätsübergreifende Einheiten zu definieren.

So liegen denn aus dem Jahr 2010 zwei Massnahmenpläne vor, derjenige der AGuL und derjenige von der Abteilung Gleichstellung. Und die Arbeit ist in einigen Punkten in die Strategie 2020 der UZH eingeflossen. Es würde sich lohnen zu schauen, was davon umgesetzt wurde und was nicht.

²⁷ Wer waren diese Stabsleute? Zwei ehemalige Präsidenten der VAUZ, Thomas Hildbrand und Thomas Rothenfluh, waren aktiv im AAL. Thomas Hildbrand hatte im AAL Vorschläge eingebracht, wie die Anliegen der VAUZ von 1999 wieder aufgenommen und in nützlicher Frist umgesetzt werden könnten. Unterstützend standen die Prorektorin Inge Strauch, die lange Jahre die gesamtschweizerische Nachwuchsförderkommission der Hochschulrektorenkonferenz geleitet hatte, und die Stabsstellenleiterin Susanna Bliggenstorfer zur Seite. Für die Arbeitsgruppe AGuL war Hansueli Ruegger beim Prorektorat Forschung massgeblich verantwortlich. Auch er hatte sich seit Jahren für eine Verbesserung der Situation des Mittelbaus eingesetzt. Es war seine Idee, die AGuL «handverlesen» zusammenzustellen, d.h. aus allen Fakultäten und Ständen ganz gezielt Personen anzufragen, die sich bereits für die Nachwuchsförderung in ihren Fachgebieten einsetzten und engagiert nach neuen Lösungen suchen wollten. Auch ich war von Anfang an – zusammen mit weiteren engagierten Personen, die sich für die Verschränkung der Anliegen Gleichstellung und Mittelbau einsetzten – in beiden Gremien mit von der Partie.

²⁸ Maurer / Gilland Lutz (2010/11): «Implementierung geschlechterdifferenzierter Nachwuchsförderungsinstrumente an der UZH».

Geschenk zum 175. Jubiläum der UZH im Jahr 2008

Die Zeitschrift *universelle* Nr. 8 zum Thema «Exzellenz und Chancengleichheit» war das Geschenk der Abteilung Gleichstellung und der VAUZ zum 175. Jubiläum der UZH im Jahr 2008. Unsere Abteilung²⁹ war der Meinung, dass das Thema Gleichstellung und die Situation der Frauen an der UZH für das 175. Jubiläum der UZH nicht angemessen berücksichtigt worden war. Das Thema erhielt keinen sichtbaren Platz und drohte damit – wieder einmal – vergessen zu gehen.



So beschlossen wir, zusammen mit dem damaligen Präsidenten der VAUZ Franz Maulshagen und mit der Vizepräsidentin Alexandra Kess-Hall eine Publikation über das Thema Exzellenz und Chancengleichheit herauszugeben.³⁰ Aus unserem je unterschiedlichen Erfahrungs- und Verantwortungshorizont vertraten wir die Ansicht, dass eine moderne Nachwuchsförderung der Universität Zürich nur unter verstärkter Berücksichtigung der Förderung der Chancengleichheit umgesetzt werden kann. Das Themenheft versammelte Beiträge zur laufenden Diskussion an der UZH sowie Erfahrungsberichte von international renommierten Universitäten wie Harvard, Michigan sowie Montréal und Beispiele aus den britischen und schwedischen Universitätssystemen.

Ein zentraler und zukunftsweisender Beitrag ist derjenige von Susanne Baer.³¹ Sie zeigt auf, wie eng Nachwuchsförderung, Chancengleichheit, Innovation und Exzellenz miteinander verknüpft sind. Sie beschreibt, wie ein sinnvolles System der Förderung junger Forschender aussehen kann. Qualität bedingt, dass vorurteilsfrei erkannt und entschieden wird, wo Talente sitzen: das heisst, Chancengleichheit ernst zu nehmen. Sie beschreibt Exzellenz und Chancengleichheit für junge Forschende konkret umzusetzen als eine Herausforderung an Wissenschaft und Universität; denn «wir brauchen eine dauerhafte Verständigung über die Zielvor-

²⁹ Zu dem Zeitpunkt hiess die Stelle noch «UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann».

³⁰ Elisabeth Maurer, Franz Maulshagen, Angela Zimmermann, Alexandra Kess (Hg.): Exzellenz und Chancengleichheit. Denkanstösse für die universitäre Nachwuchsförderung. *universelle*. Beiträge zur Gleichstellung, UniFrauenstelle, Universität Zürich, 8/Februar 2008, ISSN 1424-2656.

³¹ Prof. Dr. LL.M. Susanne Baer war damals Professorin an der Juristischen Fakultät und dem Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien an der Humboldt-Universität zu Berlin und Vizepräsidentin für Studium und Internationales. Seit 2011 ist sie Richterin des Bundesverfassungsgerichtes in Deutschland.

stellungen und den handlungsleitenden Gehalt dieser Normen, über Leistungen, Qualität, Exzellenz und eine Entlarvung der Mythen».³²

Ich wage zu behaupten, dass die VAUZ damals erstmals und bewusst erkannt hat, dass das Thema Gleichstellung und Mittelbau nicht losgelöst voneinander zu denken ist. Wir Akteurinnen aufseiten der Gleichstellung erhielten mit diesen offenen und intensiven Gesprächen einen vertieften Einblick in die aktuelle Situation des Mittelbaus. Beide Seiten erkannten, dass die Lage des Mittelbaus und die Situation der Frauen und Männer selbstbewusst und souverän gegenüber der Universitätsleitung und den Professorinnen und Professoren zu verhandeln sind.

25 Jahre Gleichstellung und Mittelbau: Bilanz

Im Zeitraum 1989–2014 ist an der Universität Zürich viel geschehen:³³ Für die Entwicklung einer modernen Genderpolicy und für die Mitbestimmung der Angehörigen des Mittelbaus wurden mit der Universitätsreform im Jahr 1998 neue und brauchbare Rechtsgrundlagen geschaffen.

Von den inhaltlichen Anliegen des Senatskommissionspapiers aus dem Jahr 1989 konnte in der Folge einiges etabliert werden. Die Abteilung Gleichstellung ist heute gut verankert, der Universitätsleitung unterstellt und verfügt über eigene Finanz- und Personalressourcen. Die Präsidentin der Gleichstellungskommission nimmt Einsitz in die Erweiterte Universitätsleitung. Gender Studies ist als Lehrangebot und Forschungsfeld mit einem Lehrstuhl, mit Lehrangeboten und Forschung in verschiedensten Fachkulturen präsent. Mit der Stiftung kiz werden Kinderbetreuungsplätze und weitere Angebote für Familien qualitativ hochstehend angeboten. Die Nachwuchsförderung durchlief grössere strukturelle Veränderungen, deutlich mehr finanzielle Mittel wurden zur Verfügung gestellt, die Mitbestimmung ist besser gewährleistet und viele Förderangebote sind in der Zwischenzeit gendergerecht etabliert. Den versteckten Hindernissen für Frauenlaufbahnen wird in Rekrutierungs- und Berufungsverfahren erhöhte Aufmerksamkeit geschenkt. Dennoch lässt sich die Situation von Angehörigen des Mittelbaus nach wie vor wie folgt charakterisieren: Eine akademische Laufbahn ist mit langen Durststrecken, mit unsicheren Anstellungsbedingungen und unklaren Zukunftsaussichten verbunden. Das gilt für Frauen wie für Männer. In diese Zeit fallen die Entscheidungen bezüglich Familienplanung und unterschiedliche Formen des persönlichen Lebens und eines gesellschaftlichen Engagements. Die Herausforderungen, Betreuungsverantwortungen und berufliche Laufbahn unter einen Hut zu bringen, sind immens geblieben. Das gilt für beide Elternteile.

³² Susanne Baer: «Brain Gain» statt «Brain Drain». Exzellenz und Chancengleichheit für junge Forschende, universelle 8, S. 9–20.

³³ Siehe auch Veranstaltung «25 Jahre Genderpolicy an der Universität Zürich», am 20. Oktober 2014.

Der Blick auf die Datenlage zeigt:³⁴ Auch das Ziel, Frauen auf allen Ebenen adäquat zu integrieren, ist heute bis und mit Stufe Postdoktorat im universitären Durchschnitt erreicht, bei den Assistenzprofessuren waren es 2018 37 % Frauen – allerdings mit fachspezifischen Unterschieden. Dies gilt jedoch noch nicht für die universitären Leitungsfunktionen: Universitätsleitung (2 Frauen auf 7), Dekansleitung (1 Frau von 7), Instituts-, Seminar- und Klinikleitung (31 von 181) und bei den Ordentlichen und Ausserordentlichen Professuren 21 %. Auch hier sind die fakultätsspezifischen Unterschiede sehr gross. Die Führungsverantwortung ist generell besser anerkannt. In den letzten Jahren sind entsprechende Weiterbildungsangebote entwickelt worden.

Was zeigt uns die kurze Rückschau auf das Zusammengehen zwischen Gleichstellungstätigkeit und Mittelbauförderung, was führte zu – manchmal auch unerwarteten – Erfolgen oder Rückschlägen?

Der erfolgreiche «Gang durch die Institution» wäre nicht denkbar gewesen ohne die Unterstützung durch die vorgängige und weiterhin aktive *politische Frauenbewegung* an den Universitäten und in der Gesellschaft und den Kampf um die Mitbestimmung des Mittelbaus.

Gleichzeitig agierten die gleichstellungsbeauftragten Akteurinnen an den Universitäten lange Zeit aus einer marginalen Position heraus, als Einzelkämpferinnen mit begrenzten Handlungsmöglichkeiten. Das verlangte nach einem unternehmerischen Geschick, kombiniert mit Dialogfähigkeit, konstruktiver Zusammenarbeit, Hartnäckigkeit und Flexibilität mit den unterschiedlichsten Akteurinnen und Akteuren in der eigenen Institution. Ganz entscheidend war die Unterstützung durch die Anreizmittel des Bundesprogramms Chancengleichheit für die schweizerischen Universitäten. Eine der grössten Herausforderungen bestand immer neu darin, dass die mit finanzieller Unterstützung des Bundes erprobten Angebote in die Kerngeschäfte der Universität Zürich überführt werden konnten. Das war sehr schwierig zu erreichen und gelang nicht immer.

Drei Dinge erscheinen mir im Nachhinein besonders wichtig:

Erstens: Ein Durchbruch wurde dann möglich, wenn es gelang, *Gleichstellungsanliegen in strategische Themen, Aufgaben, Prozesse der Universität Zürich zu integrieren*. Das bedingte gründliche Kenntnisse der Gesetzmässigkeiten der eigenen Universität, der Dynamiken des Kontextes Wissenschaft und Wissenschaftspolitik. So eröffneten die Universitätsreform, die Nachwuchsförderung als strategische Herausforderung der Wissenschaftspolitik sowie die Einführung von Graduiertenkollegien im Rahmen der Bologna-Studienreform Handlungsoptionen für die Integration von Genderanliegen in die Nachwuchsförderung und den Aufbau der Gender Studies.

³⁴ Siehe FN 2.

Zweitens: Der Rückblick auf das Zusammengehen von Gleichstellungsarbeit und Nachwuchsförderung zeigt sehr schön die *Bedeutung von sog. Policy Windows* und von *Bündnispartnerschaften* im wissenschaftlichen Kontext. Die VAUZ und die Abteilung Gleichstellung haben ihr je eigenes Aufgabenprofil mit vielen Überschneidungen. Es galt zu erkennen, wann sich ein Fenster öffnet, das Handlungsoptionen konkret werden lässt (Policy Windows). Das waren politische Entwicklungen, die die Option eröffneten, beim Schweizerischen Nationalfonds Finanzmittel für neue Graduiertenkollegien (wie das erste im Bereich Gender Studies) zu beantragen. Oder es waren persönliche Initiativen, wie diejenige der VAUZ-Präsidentin zum Thema Mutterschaftsfinanzierung. Politische Fenster der ersten Art konnten genutzt werden mit politischer Vorausschau und einer längerfristigen Planung. Politische Fenster der zweiten Art verlangten kurzfristig schnelles Handeln, um neue Chancen zu ergreifen.

Drittens: Die gemeinsame Herausgabe der Zeitschrift universelle Nr. 8 zum Thema Exzellenz und Chancengleichheit zeigt die *Bedeutung theoretischer Reflexion und kritischer Distanz im Kontext der Universität*. Es gelang uns, wissenschaftliches Wissen und Erfahrungswissen mit den anstehenden Aufgaben einer gendergerechten Nachwuchsförderung zu verknüpfen. Diese Zeitschrift wurde bei den verantwortlichen Akteurinnen und Akteuren der Nachwuchsförderung und der Gleichstellung gut aufgenommen und verlieh den darin vorgebrachten Themen zusätzliches Gewicht in den Verhandlungen mit der Universitätsleitung. Diese Dinge sind nicht direkt in Zahlen nachweisbar, sie trugen aber spürbar dazu bei, dass die Gespräche mit der Universitätsleitung immer öfters auf Augenhöhe geführt werden konnten.

Die Universität Zürich hat in den untersuchten 25 Jahren die Chancen genutzt, moderne Rechtsgrundlagen zu schaffen und die Bedingungen für Frauen und Männer im akademischen Mittelbau und in anderen Bereichen zu verbessern. Heute sind die Themen Genderpolicy, Gleichstellung und Diversität bei den unterschiedlichsten Akteurinnen und Akteuren präsent. Das heisst aber nicht, dass kein Handlungsbedarf mehr besteht. Es ist der Alltag der Menschen in Forschung, in Lehre und in der Verwaltung, der ganz konkret angeschaut werden muss. Hindernisse auf dem Weg einer akademischen Laufbahn, Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungsarbeit sind oftmals nicht auf den ersten Blick sichtbar, sie zeigen sich beim genauen Hinschauen und beim genauen Zuhören. Da sich diese im informellen Bereich der alltäglichen Interaktionen abspielen, sind sie schwer zu fassen und noch schwerer in gleichstellungsförderliche Handlungsalternativen aufzubrechen. Es liegt nun an jedem und jeder einzelnen Universitätsangehörigen, an den unterschiedlichsten Akteuren und Akteurinnen, je an ihrem Ort, Stellung zu beziehen, konkrete Alternativen einzubringen, damit der Verhaltenskodex Genderpolicy wie vorgesehen engagiert und kreativ umgesetzt wird. Die leitenden Gremien der Universität sind aufgefordert, diese sorgfältig zu prüfen und wo immer möglich umzusetzen. So kann die aktuelle Lage des Mittelbaus und die konkrete Situation von Frauen, Männern und Eltern selbstbe-

wusst und souverän gegenüber den Leitungsgremien und den Professorinnen und Professoren verhandelt werden.

Und zum Abschluss: Die ewige Krux mit der Zeit

Der kurze Rückblick über das Zusammengehen von Gleichstellungsarbeit und Mittelbauförderung hat gezeigt, dass nicht nur Strukturen, Institutionen und Zwänge die Menschen prägen, sondern dass auch die Menschen Strukturen und Institutionen schaffen und gestalten.

Heute steht der Zeitanpruch an Wissenschaftskarrieren von Frauen und von Männern in einem fast unlösbaren Widerspruch zum Zeitanpruch an andere gesellschaftliche und familiäre Aufgaben. Dieses Dilemma wird nach wie vor in vielen Fällen auf Kosten von Frauen gelöst: Entweder passen sie sich den Männern an und leisten den grösseren Teil der familiären Betreuungsarbeit on the top zu ihren akademischen Leistungen dazu oder sie entscheiden sich dazu, einen grösseren Anteil ihrer Zeit in Betreuungsarbeit zu investieren und müssen damit ihre Ziele und Möglichkeiten in der Berufsarbeit zurückstellen. Dieser Konflikt sollte meiner Meinung nach heute und in den kommenden Jahren im Zentrum der Aufmerksamkeit bei der Analyse der Situation des Mittelbaus und der Universitätsangehörigen stehen.³⁵ Denn meine Vermutung ist: Wenn die Wissenschaft und die Universität nicht bereit sind, sich mit diesen widersprüchlichen Anforderungen der akademischen Uhr und der Lebensbahn-Uhr auseinanderzusetzen, wird sie auch in Zukunft viele höchst talentierte Frauen und Männer verlieren. Die Universität muss auf die geforderte Flexibilität und die unvorhersehbaren Ereignisse des privaten Lebens adäquat reagieren können und eine Umverteilung des Zeiteinsatzes bei Frauen wie bei Männern ermöglichen.

Vermutlich bedeutet das, dass die Unterschiede der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Geschlechter noch genauer untersucht und Männer sich stärker der Lebensrealität von Frauen anpassen werden. Bisher sind es mehrheitlich die Frauen, die sich den akademischen Normbiografien der Männer anpassen müssen. Es wäre doch interessant zu sehen, welche unterschiedlichen Arbeits- und Lebensmodelle sich bei einem solchen Perspektivenwechsel herauschälen und wie sie Qualität und Exzellenz in Forschung und Lehre in neuer Vielfalt beflügeln werden.

³⁵ Siehe dazu auch: Elisabeth Maurer (2016): Networking und Gender im universitären Kontext: Die Zeit verlangt nach einem strukturellen und kulturellen Wandel. In: Uta C. Schmidt / Beate Kortendiek (Hrsg.) Netzwerke. Im Schnittpunkt von Organisation, Wissen und Geschlecht. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 23, S. 10-23.

Die Vermessung des Mittelbaus: Nachwuchsförderung in Zahlen und Massnahmen¹

Matthias Hirt

Koordination Nachwuchsförderung, Vizerektorat Forschung, Universität Bern,
Kontaktadresse: matthias.hirt@research.unibe.ch

Ein Fragekatalog zur Einleitung

Die folgenden Fragen richten sich an Personen, die an einer Universität im Bereich Forschung und Lehre arbeiten, aber nicht Professorin oder Professor sind:

- Betrachten Sie sich in Ihrer Position an der Universität als Vertreterin oder Vertreter des sogenannten «Mittelbaus» oder eher des «akademischen Nachwuchses»? Oder war diese Unterscheidung für Sie bis jetzt nicht relevant?
- Sind Sie sich angesichts Ihres Alters unsicher, ob Sie sich noch als «Nachwuchs» bezeichnen mögen/sollen/dürfen?
- Ist die wichtigste Antriebsfeder für Ihre Arbeit in der Akademie das Interesse an der Wissenschaft – oder sind es zum Beispiel die Aufstiegschancen, der Verdienst, die Reputation?
- Sind Sie der Meinung, dass sich Betreuungspflichten, Teilzeitarbeit und exzellente Forschungsleistungen auf höchstem akademischem Niveau ausschliessen? Wie organisieren Sie sich in der Partnerschaft?
- Streben Sie eine Professur an? Haben Sie schon versucht, die statistische Wahrscheinlichkeit zu berechnen, dieses Ziel zu erreichen?
- Möchten Sie am Ende der laufenden Anstellung «irgendwie» in der Akademie bleiben, auch ohne Professur – in welcher Funktion könnte das sein?

Auf diese Fragen finden Sie im vorliegenden Beitrag einige Antworten.

¹ Dieser Artikel ist eine redigierte Fassung des gleichnamigen Beitrages zur Jubiläums-Ringvorlesung durch Matthias Hirt (Dr. phil., Koordination Nachwuchsförderung, Vizerektorat Forschung, Universität Bern, Kontaktadresse: matthias.hirt@research.unibe.ch).

Mittelbau vs. Nachwuchsförderung

Dieses Begriffspaar ist Anlass von manchem Missverständnis, denn die beiden Bezeichnungen sind nicht deckungsgleich:

Spreche ich vom *Mittelbau*, meine ich die wissenschaftlich tätigen Angestellten der Universität in Forschung und Lehre ohne die unbefristet angestellten Professorinnen und Professoren. Der Mittelbau definiert sich nicht über das (akademische) Alter. Mittelbau ist ein Begriff, der nur im deutschsprachigen Raum vorkommt und eng mit dessen Hochschulsystem und seiner Geschichte verbunden ist. Er geht von einem hierarchischen Verständnis aus, wobei offen bleibt, ob dies eine Pyramide sein soll (wo hört hier die mittlere Ebene auf?), eher ein Gebäude ist, dessen tragende Säulen vom Mittelbau gebildet werden, oder ob sich der Mittelbau nicht eher als Belag eines Sandwichs sieht, der zwischen Studierenden und Professorinnen und Professoren eingeklemmt ist. In anderen Sprachen gibt es kein passendes Pendant. Der französische Ausdruck *relève académique* bezieht sich auf den Nachwuchs, die englische Bezeichnung *non-professorial teaching staff* vollzieht in erster Linie eine Abgrenzung zu den Professoren und Professorinnen im Bereich der Lehre.

Nachwuchsförderung bezieht sich auf den Kreis an Personen, die sich an der Universität nach dem Studium (Master-Abschluss) für eine akademische oder ausserakademische Karriere qualifizieren. Nicht alle haben zwingend eine Anstellung an der Universität, wenn man die grosse Zahl von Doktorierenden mitberücksichtigt, die immatrikuliert sind, ohne dass ihre Dissertation mit Dritt- oder Eigenmitteln der jeweiligen Hochschule finanziert wird.

Die *Schnittmenge der beiden Personengruppen* bilden junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die nach dem Masterabschluss auf zeitlich befristeten Qualifikationsstellen mit Aufgaben in Forschung und Lehre (und häufig auch Administration) betraut sind. Da diese Anstellungen jedoch oft weit ins (biologische) Alter über 30 Jahre hinausführen, spiegelt der etwas zwiespältige Begriff «Nachwuchs» die Ambivalenz von hoffnungsvoller akademischer Zukunft und fehlender Akzeptanz in der *scientific community*, welche von etablierten Forschenden dominiert wird. Es gilt zudem im Auge zu behalten, dass die Nachwuchsförderung als Kernaufgabe jeder Universität weit über die Heranbildung von jungen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen zu Professorinnen und Dozenten hinausgeht. Sowohl nach dem Doktorat wie nach der Postdoc-Phase findet jeweils eine grosse Zahl den Weg in die ausserakademische Arbeitswelt (Verwaltung, Wirtschaft, Forschung, Beratung usw.). Studien belegen, dass dies mit dem Dokortitel in allen Fachbereichen meistens auch erfolgreich gelingt (das heisst unter

Berücksichtigung der gewonnenen Vorbildung und im Sinne einer Bildungsrendite).²

Die Zählung der Population

Wer bestimmt in der Schweiz, wie der Mittelbau und der akademische Nachwuchs gemessen wird – und wer misst tatsächlich?

Das Bundesamt für Statistik (BFS) sorgt gesamtschweizerisch für einheitliche Kategorien. Diese *Codes* sind Teil des Schweizerischen Hochschulinformationssystems (SHIS). Die Universitäten melden ihre Zahlen regelmässig dem BFS, welches sie zusammenführt und auswertet. Die Nomenklatur ist sehr allgemein und umfasst jeweils eine Gruppe recht unterschiedlicher Profile. Sie lassen keine eindeutige Zuordnung und Zählung des Mittelbaus zu. Dessen Angehörige verstecken sich nämlich in verschiedenen Kategorien des BFS:³

- Code 51 umfasst Professorinnen und Professoren und Dozierende mit Führungsverantwortung für eine organisatorische Einheit. Hier sind auch Assistenzprofessorinnen und -professoren *ohne* Tenure Track zugeteilt, oder hauptamtliche Dozierende mit der Verleihung einer assoziierten Professur, die an einzelnen Hochschulen noch zum Mittelbau zählen (weil sie nicht vollwertige Mitglieder der Fakultät sind und sich z.B. bei der Abnahme von Prüfungen vertreten lassen müssen). Assistenzprofessuren, mit oder ohne Zusicherung einer Stelle bei vollbrachter Leistung, sind üblicherweise in einer Qualifikationsphase. Sie könnten somit dem akademischen Nachwuchs zugezählt werden. Assoziierte Professorinnen und Professoren sind demgegenüber hauptamtliche Dozierende, die aber *ohne* Prof-Titel unter Kategorie 52 fallen ...
- Code 52 bilden die «übrigen Dozierenden». Zum Beispiel PD (Privatdozierende), *senior scientists*, Oberärztinnen und -ärzte, nebenamtliche Titular- und Honorarprofessorinnen und -professoren. Auch hier ist die Auflistung heterogen, ihre Angehörigen dürften aber alle zum Mittelbau gehören. Viele davon befinden sich nicht mehr in einer Qualifikationsphase – sie zählen somit nicht zum akademischen Nachwuchs.

² Schweizerischer Wissenschafts- und Innovationsrat: «Dr. Arbeitslos»? L'insertion professionnelle des titulaires de doctorat en Suisse, Document CSSI 6/2015; Bundesamt für Statistik: Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen auf dem Arbeitsmarkt. Erste Ergebnisse der Längsschnittbefragung 2011, Neuchâtel, 2013, S. 14; Bundesamt für Statistik (BFS): Förderliche und hemmende Faktoren für eine akademische Laufbahn der Doktorierten des Jahres 2012, Neuchâtel 2018; Bundesamt für Statistik: Ausbildungsniveauadäquanz der Hochschulabsolvent/innen ein Jahr nach Studienabschluss. Korrigierte Version 12.09.2018 (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.5606160.html>, konsultiert 19.2.2020).

³ Vgl. Nomenklatur «SHIS-Personalkategorien der universitären Hochschulen» des BFS, Version 2015, das Dokument ist jedoch auf der Webseite des BFS nicht öffentlich abrufbar (Stand 29.2.2020).

- Code 53 ist für die wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Neben diesem Personenkreis werden hier auch die Postdoktorierenden, Projekt- und Forschungsgruppenleitenden, Oberassistenten und Fachärztinnen und -ärzte dazu gezählt. Der Begriff dieses Codes ist missverständlich, denn gerade die an den universitären Hochschulen im sog. «Third Space» zwischen Lehre, Forschung und Verwaltung tätigen typischen wissenschaftlichen Mitarbeitenden zählen *nicht* zu dieser Kategorie. Die Postdoktorierenden sind an vielen Universitäten als (doktorierte) *Assistierende* angestellt, entgegen der Erwartung gehören sie aber nicht zum nachfolgenden Code 54 für Assistierende.
- Code 54 ist für Assistierende und/oder Doktorierende (PhD) vorgesehen. In diese Kategorien fallen auch Assistenzärztinnen und -ärzte, die doktriert sind (somit zu Kategorie 53 zählen sollten) sowie Hilfsassistenten und Tutorinnen und Tutoren, die zum Teil noch keinen Masterabschluss haben (und nicht doktorieren). Bei den Assistierenden muss genau darauf geachtet werden, ob jemand bereits doktriert ist (dann gehört er oder sie zu Kategorie 53) oder ob dies noch nicht der Fall ist.

Zu diesen personaltechnischen feinen Nuancen kommt hinzu, dass viele Mitarbeitende kombinierte oder zeitlich beschränkte Anstellungen haben. Und für eine Zählung des Personalbestands einer Kategorie fallen weitere Faktoren ins Gewicht: Erfolgt die Messung nach Anzahl «Köpfen» oder nach Anzahl der sogenannten «Vollzeitäquivalente» (d.h. Masseinheit bilden 100 Prozent Anstellung in einer bestimmten Kategorie)? Erfolgt die Zählung zu einem bestimmten Zeitpunkt (die Menge der Personen unterliegt im Verlauf des Jahres jedoch einer gewissen Dynamik) oder zählt man während eines bestimmten Zeitraums, zum Beispiel über ein Jahr hinweg (was aber viel grössere Bestände als bei einer Messung zu einem konkreten Zeitpunkt ergibt, da mit der Fluktuation, die gerade beim akademischen Nachwuchs ausgeprägt ist, mehr Personen erfasst werden)?

Es obliegt Personalabteilungen und Controllingdiensten, dieses Wirrwarr an unterschiedlichen Bezeichnungen und Stellenbeschreibungen im Griff zu behalten. Sie versuchen, Ordnung zu schaffen und Massstäbe anzulegen, die schweizweit einheitlich sind.

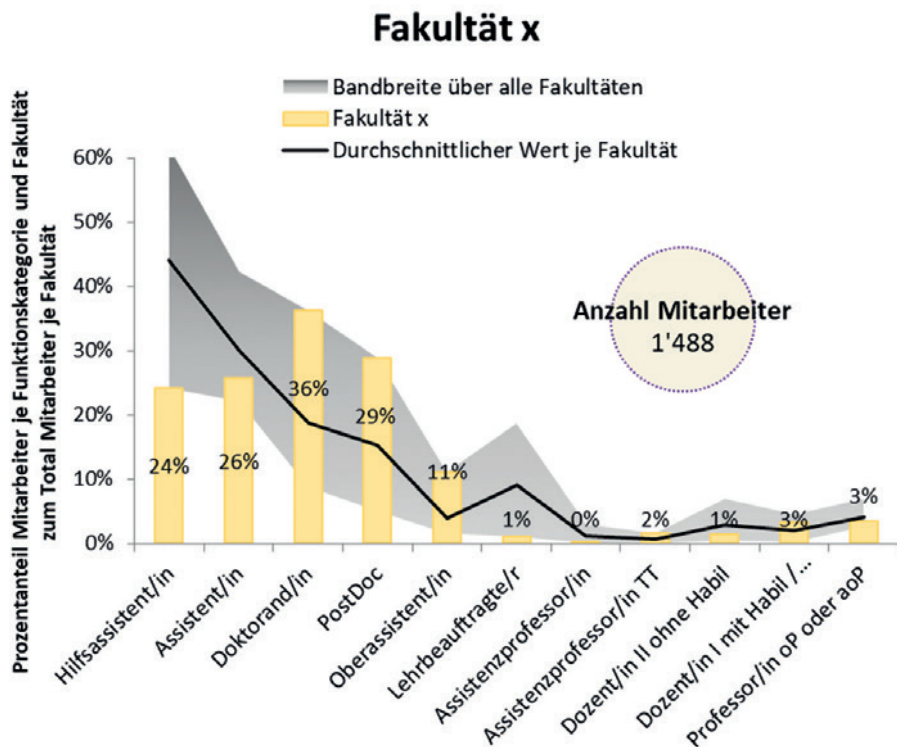


Abbildung 1: Akademisches Personal einer ausgewählten Fakultät der Universität Bern (die Zahl der Mitarbeitenden der Fakultät bezieht sich auf einen längeren Untersuchungszeitraum). Zur Erläuterung: In grau unterlegt sieht man die Bandbreite aller acht Fakultäten der Universität Bern. Die schwarze Linie markiert den Durchschnittswert aller Fakultäten. Die Prozentzahlen beziehen sich auf den Gesamtbestand des Personals der jeweiligen Fakultät. In Säulen sind die Bestände der einzelnen Personenkategorien dargestellt. So wird zum Beispiel ersichtlich, dass der untere Mittelbau der dargestellten Fakultät stärker ausgeprägt ist als in anderen Fakultäten. Andernorts gibt es zum Beispiel viele Lehrbeauftragte (die mit einzelnen Lehraufträgen semesterweise angestellt werden).

Wie aufwendig eine solche Analyse ist, musste auch die Universität Bern erfahren, als sie für ihre Reform der akademischen Karrierewege eine umfangreiche Bestandesanalyse vornahm. Die Profile der Personenkategorien variieren zudem stark, wenn nach einzelnen Fachbereichen oder Disziplinen unterschieden wird. Während die eine Fakultät mit grossem Erfolg in der Drittmittelakquise viele Doktorats- und Postdoktoratsstellen besetzen kann, bestimmt an einer anderen Fakultät die grosse Zahl an Studierenden und der Lehraufwand die Zusammensetzung

des Institutspersonals und seiner Tätigkeitsanteile (deren Erfassung wiederum verschiedene methodische Probleme mit sich bringt). Fokussiert man innerhalb der Universität auf eine Disziplin oder Fakultät und schaut sich diese genauer an, so erkennt man in ihr wiederum eine Varianz an unterschiedlichen Kulturen und Strukturen von Instituten, abhängig vom jeweiligen wissenschaftlichen, finanziellen und personellen Kontext.

Neben dem Bundesamt für Statistik fragt auch der Dachverband der Schweizer Hochschulen, *swissuniversities*, seine Mitglieder regelmässig nach Zahlen, um sie als empirische Grundlage für strategische Diskussionen über eine optimale Nachwuchsförderung aufzubereiten. Dieser Austausch findet in erster Linie in der «Kammer universitäre Hochschulen» von *swissuniversities* statt, in welcher die Universitäten, deren Träger Kantone sind, und die Eidgenössisch Technischen Hochschulen (ETH), die vom Bund geführt werden, vertreten sind.

Föderalismus, Subsidiaritätsprinzip und Hochschulautonomie sind wichtige Gründe, weshalb wir es mit einer so uneinheitlichen Datenlandschaft zu tun haben: Die Kantone verfügen über weitreichende bildungspolitische Kompetenzen (sie koordinieren sich auf nationaler Ebene mit interkantonalen Vereinbarungen, sogenannten Konkordaten, in der Konferenz der Erziehungsdirektorinnen und -direktoren, EDK), der Bund (Parlament und Bundesrat) soll nur Aufgaben wahrnehmen, die unabdingbar national zu regeln sind (zwingend muss er die nationale Gesetzgebung erlassen und legt zum Beispiel in Mehrjahresperioden die Mittel fest, die im Bereich Bildung, Forschung und Innovation zur Verfügung stehen), die Hochschulen werden von den Kantonen mit Leistungsaufträgen und Globalbudgets gesteuert, damit sie mit einem grossen Handlungsspielraum in der Lage sind, rasch und kompetent die besten Entscheidungen zu treffen.⁴

Die mit Abstand wichtigste direkte Förderorganisation ist der Schweizerische Nationalfonds (SNF), der als privatrechtliche Stiftung im Auftrag des Bundes jährlich über ein Budget von mehr als einer Milliarde Franken verfügt. Circa ein Drittel der Gelder kommt direkt Karrierefördergefässen zugute, aber auch über die Projektförderung (mehr als 500 Millionen Franken) werden viele Nachwuchsstellen finanziert.⁵ Der SNF ist damit in der Lage, Standards zu setzen, die für alle Universitäten und die ETH Massstab sind.

⁴ Mit dem Hochschulförderungs- und Koordinationsgesetz (HFKG) wurde die schweizerische Hochschullandschaft neu organisiert und in zwei Schritten (2015, 2017) umgesetzt. Das höchste Gremium dieser Landschaft ist die Schweizerische Hochschulkonferenz (SHK), in welcher Bund und Kantone gemeinsam die Koordination wahrnehmen. Die Hochschulen aller drei Typen sind in der Rektorenkonferenz (*swissuniversities*) organisiert, welche als Stimme deren Interessen vertritt und die Zusammenarbeit sicherstellt. Mit dem ebenfalls neu geschaffenen Akkreditierungsrat (SAR) und der angegliederten Agentur für Akkreditierung und Qualitätssicherung (AAQ) wird gewährleistet, dass die Qualitätssicherung und -entwicklung an den Schweizer Hochschulen nach einheitlichen Kriterien erfolgt (vgl. für weiterführende Informationen: <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/hs/hochschulen/koordination-hochschulbereich.html>, konsultiert 26.2.2020).

⁵ Gerundete Zahlen gemäss Jahresbericht des SNF 2018/2019 (<http://profil.snf.ch/aktuelle-ausgabe/taetigkeitsbericht/neu-bewilligte-mittel-2018>, konsultiert 26.2.2020).

Zahlenmässige Tendenzen und Datenlage

Obwohl sich die Zahl der Doktoratsabschlüsse in der Schweiz seit 1980 verdreifacht hat (von 1000 auf 3000 pro Jahr), ist der Zuwachs fast ausschliesslich auf Doktorate von Personen zurückzuführen, die zum Zeitpunkt der Hochschulzulassung im Ausland gelebt haben (namentlich, zu einem Drittel, in Deutschland).⁶ Dies ist ein Hinweis für die hohe Attraktivität der Schweizer Universitäten und ETH, dient ihrer Reputation und internationalen Vernetzung. Aber dahinter versteckt sich ein gravierendes Problem: Bei den Bildungsinländerinnen und -inländern gab es keinen Zuwachs, obwohl die Maturitätsquote und die Zahl der Studierenden während dieser Zeit stark gestiegen ist. Fakt ist somit, dass die Attraktivität des Doktorats in der Schweiz stagniert und relativ sogar abgenommen hat.

Die Gründe liegen in der Konkurrenz durch den ausserakademischen Arbeitsmarkt, der unklaren Bildungsrendite und der zu wenig konkurrenzfähigen Finanzierung des Doktorats. In allen Fachbereichen liegen die durchschnittlichen Saläre von Masterabsolventinnen und -absolventen ein Jahr nach Abschluss zum Teil beträchtlich höher als die Doktorierendensaläre,⁷ deren SNF-Ansätze deutlich unter 4000 Franken im Monat liegen. Ein häufig gehörtes Argument ist der Ausbildungsanteil des Doktorats, der nicht entlohnt werden müsse. Die Situation wird dadurch verschärft, dass eine Doktorarbeit nicht immer in der geplanten Zeit abgeschlossen werden kann und zum Teil unbezahlte Zeit (zu Beginn oder am Schluss) überbrückt werden muss. Nicht wenige Doktorierende schreiben ihre Promotionsarbeit durch «Quersubvention» mit einer ausseruniversitären Anstellung (nicht mehr ganz aktuelle Zahlen des BFS aus dem Jahr 2010 gehen von circa einem Drittel aus,⁸ sie werden bestätigt durch die Mittelbaustudie von actionuni im Auftrag des SBF im Jahre 2009⁹). Solche Tätigkeiten erweitern zwar das Qualifikationsprofil, aber bezüglich Doktoratsdauer, Vernetzung und Integration in eine Forschungsgruppe bringen sie Nachteile mit sich.

Nach dem Doktorat wurden in den letzten Jahrzehnten, getrieben durch einen Anstieg der Drittmittelakquisition, stets mehr junge Forschende auf zeitlich befristeten Projektstellen beschäftigt. Dies geht aus den Statistiken des BFS anschaulich hervor. So stieg die Zahl der Anstellungen im unteren Mittelbau (Assistieren-

⁶ Dubach Philipp / Legler Victor / Morger Mario / Stutz Heidi: Frauen und Männer an Schweizer Hochschulen. Indikatoren zur Chancengleichheit in Studium und wissenschaftlicher Laufbahn, SBFI: Bern 2017, S. 54.

⁷ Staatssekretariat für Bildung Forschung: Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz – Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats WBK-SR (12.3343), S. 36.

⁸ Bundesamt für Statistik: Die Ausbildung und die berufliche Situation von Promovierten. Ergebnisse aus dem Schweizerischen Hochschulinformationssystem und der Hochschulabsolvent/innenbefragung 2007, BFS 2010, S. 36. Es gibt auch Darlehen, die eingesetzt werden oder private Mittel, was sehr problematisch ist. In den Geistes- und Sozialwissenschaften hat ein Drittel geantwortet, auch auf Eltern, Partner oder eigene Ersparnisse angewiesen zu sein.

⁹ Actionuni: Zur Lage des akademischen Mittelbaus. Befragungsstudie an den kantonalen Universitäten und ETH. Schlussbericht zuhanden des Staatssekretariats für Bildung Forschung. Bern: Staatssekretariat für Bildung und Forschung 2010, S. 45.

de und wissenschaftliche Mitarbeitende, doktorierende wie doktrierte) in den Jahren von 1996 bis 2015 von 25 000 auf über 40 000 Personen an.¹⁰ Anzumerken ist, dass diese Zahl nicht unumstritten ist: So weist der Bundesratsbericht von 2014 für dieselbe Kategorie von Personen nach einer Umfrage des SBFI zusammen mit der damaligen Rektorenkonferenz CRUS nur 22 659 Personen aus. Begründet wurde diese separate Umfrage damit, dass «aufgrund der Zahlen des BFS [...] nicht nachvollzogen werden [kann], wie viele Personen der universitäre Nachwuchs auf den verschiedenen Qualifikationsstufen tatsächlich umfasst». Zudem «verfügen [die Universitäten] nicht über die Information, wer von ihren Mitarbeitenden bereits promoviert hat und wer sich noch in der Promotionsphase befindet».¹¹ Das Problem liegt darin, dass sich die Zahl der Doktorierenden zwar eindeutig bestimmen lässt, denn hier liegt mit der Immatrikulation über alle Universitäten hinweg ein klar definiertes Merkmal vor (abweichende Bestimmungen gibt es allenfalls zur Frage, ab wann man sich immatrikulieren muss und unter welchen Umständen Doktorierende ihre Immatrikulation sistieren dürfen); was aber häufig nicht «per Knopfdruck» herausgefunden werden kann, ist die Information, wer von den Doktorierenden eine Anstellung hat und wer von den Angestellten am Doktorieren ist.

Während die genaue Zahl der Nachwuchsforschenden zwar je nach Statistik schwankt, die stark steigende Tendenz aber unbestritten ist, so stagnierte die Zahl der Professuren und betrug auch 2015 unter 5000 Personen.¹² Vorgesetzte grosser Forschungsgruppen gebieten so teilweise über ein Heer an Nachwuchskräften, denen sie in der Betreuung oft nicht gerecht werden können. Dazwischen sind meistens ebenso befristet angestellte fortgeschrittene Postdoktorierende (in unterschiedlichen Positionen, zum Beispiel Oberassistenten), die neben der eigenen Qualifikationsarbeit (zum Beispiel Habilitation) jungen Forschenden mit Rat und Anleitung zur Seite stehen. Der SNF versucht, mit einer Beschränkung der Zahl an Projekten pro Person und einer substanziellen Eigenleistung durch die verantwortlichen Projektleitenden diese starke Konzentration auf wenige arrivierte Forschende zu verringern und gleichzeitig den Kreis der Gesuchstellenden zu erweitern.

Quantitative Angaben zum akademischen Nachwuchs sind mit vielen statistischen Fragezeichen behaftet, noch fragmentarischer sind jedoch die Informationen, die zur *sozialen Lage* des Mittelbaus vorliegen. Nur auf der Doktoratsstufe erfolgt mit den (Voll-)Erhebungen des BFS bei den Hochschulabsolventinnen und -ab-

¹⁰ Dubach Philipp / Legler Victor / Morger Mario / Stutz Heidi: Frauen und Männer an Schweizer Hochschulen. Indikatoren zur Chancengleichheit in Studium und wissenschaftlicher Laufbahn, SBFI: Bern 2017, S. 83.

¹¹ Staatssekretariat für Bildung, Forschung: Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz – Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats WBK-SR (12.3343), S. 108/109. Die Zahlen stammen gemäss Tabelle S. 109 aus dem Jahr 2011.

¹² Dubach Philipp / Legler Victor / Morger Mario / Stutz Heidi: Frauen und Männer an Schweizer Hochschulen. Indikatoren zur Chancengleichheit in Studium und wissenschaftlicher Laufbahn, SBFI: Bern 2017, S. 83.

solventen regelmässig eine Bestandesaufnahme und Auswertung verschiedener soziodemografischer Faktoren und insbesondere der Situation auf dem Arbeitsmarkt.¹³ Sie mündeten jedoch nur vereinzelt in gesonderte Publikationen, so 2018 zu den Faktoren für eine akademische Laufbahn von Doktorierten, die zeigte, dass für die 33 Prozent der Personen mit Promotion, die ein Jahr nach Erwerb des Titels an einer Hochschule eine akademische Karriere einschlagen wollten, überdurchschnittlich häufig ein Mobilitätsaufenthalt während des Doktorats, die Motivation durch einen Professor oder eine Professorin oder eine positive Einbindung in die wissenschaftliche Gemeinschaft eine wichtige Motivation war.¹⁴

Für die Träger und Trägerinnen mit einem Karriereförderungsbeitrag des SNF (Ambizione, PRIMA oder Eccellenza) hat der SNF 2018 eine Langzeitstudie gestartet (die sog. Career Tracker Cohorts¹⁵), und es wird interessant sein zu sehen, welche Resultate dieses Monitoring für diese spezifische Gruppe von Nachwuchsforschenden erbringen wird.

Im Übrigen ist es erstaunlich, wie alt gewisses Datenmaterial ist – und immer noch zur Untermauerung der Argumente dienen muss, weil es kein neueres gibt. Eine schweizweit und interdisziplinär angelegte Studie stammt von *actionuni*, dem Dachverband der Mittelbauvereinigungen, aus dem Jahre 2009, erstellt im Auftrag durch das SBF (heute SBFJ).¹⁶ Massgebliche Auswertungen wurden im Auftrag von BFS und SBFJ durch das Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS vorgenommen.¹⁷ Viele sozialwissenschaftliche Studien beleuchten nur die Situation eines bestimmten Fachgebietes, eines bestimmten Personenkreises oder einer einzelnen Universität.¹⁸ Mehrere Mittelbauvereinigungen haben deshalb in den letzten Jahren eigene Befragungsstudien durchgeführt, deren Daten-

¹³ Die Befragung erfolgt jeweils ein Jahr und fünf Jahre nach dem Abschluss (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/erhebungen/ashs.html>, konsultiert 29.2.2020).

¹⁴ Deutlich geringer war die Wahrscheinlichkeit, eine akademische Karriere einzuschlagen, wenn man während des Doktorats keine Anstellung an der Universität gehabt hatte (Inversin Laurent: Förderliche und hemmende Faktoren für eine akademische Laufbahn von Doktorierten des Jahres 2012, Neuchâtel 2018 [Bundesamt für Statistik], S. 5).

¹⁵ Der Link: <https://careertrackercohorts.ch/> (konsultiert 28.2.2020).

¹⁶ Actionuni – Die Schweizer Vereinigung der Forschenden und Mittelbauvereinigungen: Zur Lage des akademischen Mittelbaus an den kantonalen Universitäten und ETH. Schlussbericht zuhanden des Staatssekretariates für Bildung und Forschung, Bern: SBF 2009.

¹⁷ So die Studie zu «Frauen und Männer an Schweizer Hochschulen: Indikatoren zur Chancengleichheit in Studium und wissenschaftlicher Laufbahn» im Jahre 2017 für das Teilprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an Universitäten von swissuniversities; ««Dr. Arbeitslos? Arbeitslosigkeit unter Doktorierten» für den Schweizerischen Wissenschafts- und Innovationsrat 2015 oder «Wissenschaftlicher Nachwuchs an Schweizer Universitäten: Statistische Kennzahlen zu Arbeitsbedingungen und Karriereperspektiven» 2014 im Auftrag des Staatssekretariates für Bildung, Forschung und Innovation.

¹⁸ Ein ausgewähltes, aktuelles Beispiel: Borgeat Quentin / Lorenzini Jasmine / Sciarini Pascal: Doctors and postdocs in political science in Switzerland. A study conducted by the Swiss Political Science Association, Februar 2020. Gar nur die Mittelbauangehörigen des Historischen Seminars der Universität Zürich wurden in der Umfrage der Studierendenzeitschrift *etü* befragt (<http://www.etue.ch/die-mittelbau-umfrage/>, konsultiert 28.2.2020).

material und Ergebnisse aber aufgrund der unterschiedlichen Erhebungsart nur beschränkt statistisch interuniversitär verglichen werden können.¹⁹

Die Chance, als Postdoc eine Professur zu erlangen

«Postdoc-Blase» ist ein Schlagwort der Debatten des vergangenen Jahrzehnts. Es geht von einer zunehmenden «Überproduktion» von jungen Forschenden nach dem Doktorat aus, die mit Zeitverträgen keine nachhaltige Förderung bekommen, weil im weiteren Karriereverlauf zu wenig Stellen angeboten werden. Diesen Topos der aktuellen Hochschuldebatte gilt es kritisch zu analysieren.

Postdoktorierende leisten einen bedeutenden Beitrag zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit des Wissenschaftsstandortes Schweiz, sie sind ein Teil des Erfolgs, der die Schweizer Hochschulen ausmacht. Obwohl es für die jungen Forschenden auf Dauer im universitären Kosmos zu wenig Anschlussmöglichkeiten gibt, kann auf ihre Arbeit nicht ohne Weiteres verzichtet werden. Aber es sind andere Modelle der Hochschulorganisation, der Anstellungsbedingungen und der Karriereberatung gefragt, damit Postdocs von Beginn an optimal gefördert werden.

Welche Chancen ein Postdoktorand oder eine Postdoktorandin auf eine Professur hat, beginnt mit der Analyse, wie viele es davon gibt. Deren Zahl an den Schweizer Universitäten variiert je nach Zählweise (unterschiedliche Stellenkategorien und Formen der Bestandesaufnahme) erheblich. Es gibt auf diese scheinbar simple Frage bis heute keine eindeutige Antwort. Diese Unschärfe musste auch der Bundesrat zur Kenntnis nehmen, als er 2014 im Auftrag des Bundesparlamentes seinen Bericht zur Lage des akademischen Nachwuchses in der Schweiz erstellt hatte und zum Schluss kam: «Die Datenlage zum wissenschaftlichen Nachwuchs [...] präsentiert sich mit Mängeln und Lücken. Es steht nur eine äusserst beschränkte Anzahl an Informationen zur Verfügung, und nur wenige Daten werden regelmässig und einheitlich erhoben.»²⁰ Der Bundesratsbericht nannte die Zahl von 5000 bis 8000 Postdoktorierenden, «die in der Regel einer Professorin oder einem Professor unterstellt sind und sich in der Phase zwischen Doktorat und Professur befinden».²¹ Gar auf 18 000 Postdocs kam das Positionspapier «Vision 2020» von jungen Forschenden, welches am Ursprung der Debatte stand und den Ständeräten und Ständerätinnen der Kommission für Wissenschaft, Bildung und Forschung (WBK-S) im Frühsommer 2012 im Rahmen der Diskussion

¹⁹ Zum Beispiel im Jahr 2018 die Vereinigung akademischer Mittelbau der Universität Zürich (VAUZ, <https://www.vauz.uzh.ch/de/politik/mitbestimmen/Umfragen.html>, konsultiert 17.05.2023) und die Assistierendenvereinigung der Universität Basel (AVUBA, <https://avuba.unibas.ch/de/ueber-uns/anstellungs-und-arbeitsbedingungen/>, konsultiert 28.2.2020).

²⁰ Staatssekretariat für Bildung Forschung; Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz – Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats WBK-SR (12.3343), S. 16.

²¹ Staatssekretariat für Bildung Forschung; Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz – Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats WBK-SR (12.3343), S. 7.

über die Botschaft für Bildung, Forschung und Innovation (BFI-Botschaft) 2013 bis 2016 vorgelegt wurde. Die Streitschrift bezog sich dabei auf Angaben, die das Bundesamt für Statistik bei einer Umfrage unter allen Schweizer Universitäten im Auftrag von Netzwerk Future, einer Interessengemeinschaft von Partnern aus Hochschulen, Wissenschaft, Innovation und Politik, im März 2012 erhoben hatte.²² Der SNF widersprach in seiner Stellungnahme zum Bundesratsbericht dieser Annahme und ging von 13 100 Postdocs aus, wobei er das SNF LinkedIn-Network nutzte, dort eine Umfrage machte und basierend auf diesen Ergebnissen ein Modell mit den Faktoren der durchschnittlichen Forschungsgruppengrösse, deren Anzahl an Postdocs (3,38 pro Gruppe) und der Gesamtzahl der Professuren (3887) erstellte.²³

Entscheidend ist die Frage, wie viele der Postdocs überhaupt eine akademische Karriere, üblicherweise eine Professur, anstreben. Für eine Mehrheit dürfte dies zutreffen, so haben im Jahre 2011 bei einer Umfrage im Rahmen des Bundesprogrammes Chancengleichheit 76 % der Personen auf der Postdoktoratsstufe sie mit «ja» oder «eher ja» beantwortet.²⁴ Setzt man diesen Wert von drei Viertel der Postdocs mit einer gemittelten Annahme der verschiedenen Schätzungen der Grundgesamtheit von 10 000 Personen in Beziehung, so gibt es mit dieser ganz einfachen Rechnung 7500 Postdocs in der Schweiz, die sich auf dem Weg zur Professur befinden. Nun ist man nicht sofort berufungsfähig, sondern erst gegen Ende der Postdoc-Zeit. Auch die Verweildauer können wir nur grob schätzen. An der Universität Bern galt bis 2019 eine maximale Anstellungsdauer nach dem Doktorat mit Assistenz und Oberassistenz von zehn Jahren, die Frist wurde nun auf sechs Jahre verkürzt (dafür der Anteil der persönlichen Qualifikationszeit

²² Positionspapier junger Forschender; Hearing WBK-S, 2. April 2012: VISION 2020: Ohne massiven Umbau der universitären Hierarchien wird die Schweiz ihre Eliten vorwiegend aus dem Ausland einkaufen müssen, S. 4. Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses hat es in den letzten Jahren mehrfach in die politische Diskussion geschafft. Das Positionspapier junger Forschender wurde im Gefolge der 60-Jahr-Feierlichkeiten des SNF im Jahre 2012 verfasst und führte zu einer Debatte im Bundesparlament (in erster Linie in der WBK-S), ob die Schweiz genug für den einheimischen Nachwuchs tue (vgl. <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/gescheft?AffairId=20123343>, konsultiert 29.2.2020). Mit einem Postulat erteilte das Parlament daraufhin dem Bundesrat den Auftrag, den oben zitierten Bericht zu erstellen, der 2014 mit einem umfangreichen Katalog an Massnahmen (auf Bundesebene) und Empfehlungen (in erster Linie an die kantonalen Hochschulen gerichtet) veröffentlicht wurde.

²³ Schweizerischer Nationalfonds: Stellungnahme zum Bericht «Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz (Version 15 vom 11.2.2014). Postulat WBK-SR 12.3343), Anhang: How many PostDocs are there in Switzerland. Online SNSF survey, February 2014.

²⁴ Dubach Philipp, Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS: Wissenschaftlicher Nachwuchs an Schweizer Universitäten: Statistische Kennzahlen zu Arbeitsbedingungen und Karriereperspektiven. Studie i.A. des SBFI 2014 (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation), S. 10. Weitere Studien, mit denen sich dieser hohe Anteil der befragten Personen auf der Postdoc-Stufe mit vergleichbarer Methodik verifizieren liesse, gibt es nicht. Die detaillierte Studie des BFS zu den Faktoren für eine akademische Laufbahn von Doktorierten des Jahres 2012 widmet sich zwar eingehend dem Thema, die Fragestellung dieser multivariaten Analyse nach dem Willen zur akademischen Karriere ist jedoch etwas anders gestellt (Inversin Laurent: Förderliche und hemmende Faktoren für eine akademische Laufbahn von Doktorierten des Jahres 2012, Neuchâtel 2018 [Bundesamt für Statistik]).

deutlich erhöht). Unter der Annahme, dass man ab dem letzten Drittel der Dauer grundsätzlich berufungsfähig ist (eine eher optimistische Erwartung), kann somit gerechnet werden, dass ganz grob 2500 Postdocs aufgrund des Fortschritts ihrer Karriere in der Lage sind, sich auf eine freie Professur zu bewerben. Zu berücksichtigen ist, dass Bewerbungen auch aus anderen Kategorien erfolgen (insbesondere Assistenzprofessur oder Dozentur) und aus dem Ausland.

Das BFS erstellt Prognosen über die Zahl der vakanten Professuren und errechnete bis zum Jahr 2020 pro Jahr 200 bis 250 Stellen, die neu zu besetzen sind.²⁵ Kombiniert man diese verschiedenen Faktoren, so liegt die Wahrscheinlichkeit, dass der Sprung auf eine Professur gelingt, bei 10 Prozent. Der SNF hat auch eine solche Berechnung gemacht (erläutert seine Parameter aber nicht) und ist auf dieselbe Wahrscheinlichkeit von 10 Prozent gekommen.²⁶ Angesichts des Einsatzes an Ressourcen, der langen Qualifikationszeit und der oft fehlenden adäquaten Alternativen ist es deshalb berechtigt, auf das ausgeprägte Missverhältnis zwischen der Zahl der Postdoktorierenden und den angestrebten akademischen Karrierepositionen hinzuweisen.

Im internationalen Vergleich

Während die kompetitiv eingeworbenen Drittmittel mehrheitlich befristete Anstellungen finanzieren, wachsen die zugesicherten Mittel für die unbefristeten Professuren nicht im selben Mass. Auch in den sogenannten Orchideenfächern mit einer beschränkten Zahl an jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sind die Chancen, es auf eine Professur zu schaffen, deshalb klein, weil die Erneuerungsrate aufgrund der hochgradigen Spezialisierung in Jahrzehnten gerechnet erfolgt.

Der lange Qualifikationsprozess soll sicherstellen, dass nur beste Leute auf die Toppositionen kommen, gleichzeitig ist aber die Gefahr gross, dass viele geeignete Forschende die Uni verlassen oder verlassen müssen, dies gilt insbesondere für Frauen, die nach dem Doktorat häufig einen Karriereknick aufgrund Mutterschaft und Betreuungspflichten erleiden.

²⁵ Bundesamt für Statistik: Szenarien 2014-2023 für das Bildungssystem. Bildungsperspektiven, Neuchâtel 2014 (Bundesamt für Statistik), S. 55.

²⁶ Amrhein Valentin: Die unsichtbaren Leistungsträger, in: Schweiz. Nationalfonds / Akademien Schweiz: Horizonte Nr. 102, September 2014, S. 34-36. In der Zeitschrift Spektrum wurde 2017 für Deutschland die Wahrscheinlichkeit je nach Fachbereich zwischen 5 und 20 % angegeben (Rechnungsmodell: Die Zahl der Postdocs, die eine Professur erlangen wollen, durch die Zahl der vakanten Professuren): <http://www.spektrum.de/kolumne/wie-gut-sind-die-chancen-auf-eine-professur/1443667> (konsultiert 29.2.2020).

Jede Statistik belegt diese spezifische Beschaffenheit des akademischen Personalsystems und wurde bereits hinlänglich diskutiert. Insbesondere in der Deutschschweiz,²⁷ in Deutschland und verbreitet auch in Österreich²⁸ – überall dort, wo vor einer möglichen Berufung auf eine Professur die Habilitation als notwendiger zweiter Leistungsausweis nach der Dissertation für eine zusätzliche Verlängerung der Qualifikationszeit sorgt und gleichzeitig der «Lehrstuhl» als die kleinste Einheit der Hochschulorganisation einen Mikrokosmos mit vielen Abhängigkeiten bildet.

Es gibt jedoch Schattierungen und Reformversuche. So läuft in Deutschland seit 2017 das Programm der tausend Tenure-Track-Professuren, welche in zwei Ausschreibungsrunden an ausgewählten deutschen Universitäten eingerichtet wurden. Die Hochschulen müssen zusichern, den Umfang dieser Tenure-Track-Professuren auch nach ihrer Verfestigung beizubehalten.²⁹ Die Schweiz hat auf ein solches Programm verzichtet, Assistenzprofessuren Tenure Track sind aber auch an den hiesigen universitären Hochschulen eines der am meisten diskutierten Reformelemente und der SNF fördert sie mit spezifischen Ausstattungs-Grants (Eccellenza Grants). Solche Stellen dienen zwar der frühzeitigen Anwerbung von hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, ohne dynamischen Ausbau der Zahl der Professuren hat man jedoch meistens nur die Wahl, eine *bereits bestehende*, vakante Professur mit einer Person zu besetzen, die sich zuerst bewähren muss. Assistenzprofessuren Tenure Track sind aus Sicht des Einzelnen unter Einhaltung fairer Spielregeln eine attraktive Chance. Systemisch ist es kein alternativer Karriereweg, sondern primär eine Implementierung eines wichtigen Elements aus dem angelsächsischen Bereich.³⁰

Die Hochschuleselektionssysteme anderer Länder unterscheiden sich zum Teil massgeblich vom «deutschen» Modell: So ist in den USA das Doktorat die hohe Hürde, insbesondere an Spitzenuniversitäten gibt es umfangreiche Auswahlver-

²⁷ In der französischsprachigen Schweiz wiederum gibt es mit den *maîtres d'enseignement et de recherche* fortgeschrittene Positionen im Mittelbau mit Festanstellung (vgl. z.B. https://www.unine.ch/releve/carriere-academique_statuts_MER, konsultiert 29.2.2020).

²⁸ Wobei auch in Österreich Reformbestrebungen laufen, vgl. z.B. Baumbach Sibylle: Unterwegs zum Tenure Track: Laufbahnstellen an Österreichs Universitäten, in: Schweizerische Akademie für Geistes- und Sozialwissenschaften: Akademische Karrierewege nach dem Doktorat, Bulletin 3/2017, S. 70/71. Im besagten SAGW-Dossier finden sich weitere länderspezifische Inputs zu Belgien und Norwegen.

²⁹ Hartmer Michael: Tausend neue Professuren bis 2022: Wie das Tenure-Track-Programm die Universitäten verändern wird, in: Forschung & Lehre, 2/17, S. 106 ff. Ein weiterer Ansatz ist, mit sog. W1-Professuren (Juniorprofessuren ohne Habilitation) das rigide System aufzubrechen.

³⁰ Für weiterführende Informationen vgl. z.B. Koechlin Simon: Tenure Track an Schweizer Hochschulen. Bericht zu Handen des Schweizerischen Wissenschafts- und Technologierates (SWTR), in: Promotionskulturen und Tenure Track-Modelle an Schweizer Universitäten, SWIR Schrift 2/2015, League of European Research Universities: Tenure and Tenure Track at LERU Universities. Models for Attractive Research Careers in Europe, LERU Advice Paper No. 17, September 2014; Staatssekretariat für Bildung und Forschung: Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz – Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats WBK-SR (12.3343), S. 25–28.

fahren.³¹ Doktorierende sind Teil von Graduate Schools. Die Ausbildung ist teuer, die Hälfte der *PhD students* beendet das Doktorat mit Schulden. Wenn man danach an der Uni bleibt, folgt sehr schnell die Entscheidung, ob man es auf eine Tenure-Track-Stelle schafft, üblicherweise eine Assistenzprofessur ohne Ausstattung. Dieses Verfahren ist sehr kompetitiv. Bewährt sich die Person nicht, landet man an einer «Farm Uni» oder Highschool. (Dieses Klassensystem von Hochschulen existiert in der Schweiz nicht, was die Option auf einen Wechsel bei einer negativen Evaluation aufgrund der engen Vernetzung stark einschränkt.)

In Grossbritannien gibt es die *lecturer*-Positionen als *probation-on-the-job*. Dies ist zwar eine häufig prekäre Situation ohne Ausstattung, aber mit Autonomie, um Mittel einzuwerben. Schafft man das, kann der Aufstieg über die Position *reader* dann *senior lecturer* hin zum *associate professor* / *full professor* gelingen.

Auch im weiteren europäischen Vergleich wird klar, dass die Schweiz einen sehr hohen Anteil von befristet Angestellten hat: So bewirbt man sich in Frankreich nach dem Doktorat um eine Position als *maître de conférence* um eine staatliche Festanstellung. Um sich für eine Professur zu qualifizieren, ist eine *habilitation de diriger des recherches* notwendig. Erst danach kann man sich auf eine ordentliche Professur bewerben. Dieses sogenannte Approbationsmodell lässt sich weder mit dem deutschsprachigen noch mit dem angelsächsischen Raum vergleichen.

Fazit: Befristete Stellen nach dem Doktorat ohne Möglichkeit des Aufstiegs gibt es in andern Hochschulsystemen viel weniger als bei uns.

Die Messung des Individuums

An jede Person des akademischen Nachwuchses werden eine Reihe von Massstäben angelegt, die Auskunft geben sollen über erzielte Erfolge und mögliche Erfolgschancen.

Ein einschneidendes Ereignis ist der Zeitpunkt des Dissertationsabschlusses (üblicherweise wird der Tag der Prüfung genommen, nicht etwa der Vergabe des Diploms). Gemessen wird die Zeit, die man bis dorthin verwendet hat (angestrebt werden vier Jahre, was der Finanzierungsdauer einer Dissertation durch den SNF entspricht) und es tickt die Uhr ab diesem Zeitpunkt, denn mit dem Erwerb des Doktorates öffnen sich Zeitfenster, die nur wenige Jahre einen Antrag auf eine eigene Karriereförderung beim SNF ermöglichen, indem man die notwendigen finanziellen Mittel für die Forschungsprojekte, die man durchführen will, selber

³¹ Hier und im Folgenden: League of European Research Universities: Tenure and Tenure Track at LERU Universities. Models for Attractive Research Careers in Europe, LERU Advice Paper No. 17, September 2014, S. 9/10, Hildbrand Thomas: Next Generation. Für eine wirksame Nachwuchsförderung. Situation, Modelle, Massnahmen und Empfehlungen zu einer wirksamen Nachwuchsförderung im Wissenschaftssystem der Schweiz, Swiss academies reports Vol. 13, No. 1/2018, S. 35-39.

einwerben kann. Relevant ist dabei das relative akademische Alter, das biologische Alter³² hingegen sollte keine Rolle spielen (bei einer Prüfung des Lebenslaufes durch die Evaluationsgremien kann dies aber, sofern nicht strikt anonymisiert wird, dennoch in die Beurteilung einfließen). Es sind bestimmte Vorleistungen zu erbringen, so eine gewisse postdoktorale Erfahrungszeit an einer anderen Universität als der Institution, an welcher man doktoriert hat, ausgezeichnete wissenschaftliche Leistungen müssen belegt werden und die Bereitschaft soll vorhanden sein, mindestens 80 Prozent zu arbeiten.

Der SNF setzt als bestimmende Förderagentur den Massstab in der Karriereförderung. Vergleichbare Alternativen gibt es keine in der Schweiz. In Europa bieten sich im postdoktoralen Bereich die Stipendien der Marie Skłodowska-Curie Actions an (finanziell deutlich weniger gut dotiert als die Beiträge des SNF) oder dann für bereits fortgeschrittene Forscherinnen und Forscher die prestigereichen, hochkompetitiven Grants des European Research Council (ERC).

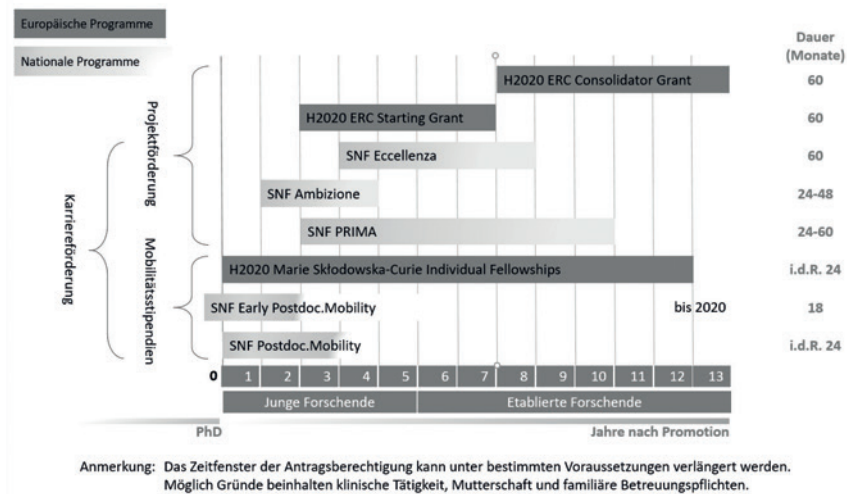


Abbildung 2: Übersicht über die Antragsfenster bei SNF und ERC auf der Postdoc-Stufe (Darstellung des Grants Office der Universität Bern). Unten in grau die Zeitlinie in Jahren nach dem Dokortat, rechts die Dauer der jeweiligen Förderzeit.

³² So liegt das Alter in den Geistes- und Sozialwissenschaften bei Abschluss des Dokortats im Schnitt bei 36 Jahren, während es in den Naturwissenschaften bei 31 Jahren liegt (Dubach Philipp / Legler Victor / Morger Mario / Stutz Heidi: Frauen und Männer an Schweizer Hochschulen. Indikatoren zur Chancengleichheit in Studium und wissenschaftlicher Laufbahn, SBFI: Bern 2017, S. 51).

Die zeitliche Beschränkung der Antragsberechtigung in der Karriereförderung des SNF bezweckt eine frühe Weichenstellung, ob eine akademische Karriere möglich ist. Der SNF reagierte damit auf die Forderung, jungen Forschenden früh grosse Autonomie zu ermöglichen und sicherzustellen, dass die von ihm Geförderten auf eine feste Professur berufen werden. Vermieden werden soll damit ein langer Aufenthalt auf zeitlich befristeten Positionen, die trügerisch vorgaukeln, dass das Ziel einer Festanstellung im akademischen Betrieb jederzeit erreicht werden kann, bis man im fortgeschrittenen Alter enttäuscht zur Kenntnis nehmen muss, dass nun die Chancen auf die Traumstelle in der Akademie dahinschwinden, auch der Ausstieg aber deutlich schwieriger geworden ist. Es ist somit entscheidend, vorausschauend die notwendigen Vorleistungen und die Antragsberechtigung bei jedem Fördergefäss zu prüfen – denn es ist klar: ab wenigen Jahren nach dem Doktorat wird die Luft dünn. Es stehen dann nur noch hochkompetitive Instrumente zur Verfügung.

Wenn eine Postdoktorandin oder ein Postdoktorand das Salär und die notwendigen Projektkosten nicht selber einwirbt, wird die Person häufig im Rahmen des Projekts eines *principal investigators* angestellt. Der SNF hat für diese Kategorie von Mitarbeitenden einen Zeitraum von fünf Jahren ab dem Doktoratsabschluss festgelegt, während dem eine Anstellung als Postdoc möglich ist. Akademisch älter als diese Frist gehört man nach SNF nicht mehr in die Kategorie der Postdocs, die sich für eine unabhängige Position qualifizieren will.³³

Die Finanzierung der Postdoktoratszeit über Instituts- oder andere Mittel kann zwar diese Zeitfenster «umgehen», die der SNF vorgibt. Damit verbunden ist aber häufig ein anderes Aufgabenprofil, das zum Beispiel weniger Zeit für Forschung vorsieht. Es kommen die Vorschriften des Personalgesetzes der jeweiligen Universität mit den entsprechenden Fristen der Anstellungsdauer von Qualifikationsfunktionen zur Anwendung.

Die Förderung wissenschaftlicher Exzellenz als entscheidendes Kriterium für eine erfolgreiche Karriere ist somit eng mit dem akademischen Alter verknüpft, obwohl dieses nichts über die Qualität einer wissenschaftlichen Leistung aussagt. Dies ist eine Konsequenz der hochschulpolitischen Debatte, welche auf eine Verkürzung der Postdoc-Phase mit ihren unsicheren, unklaren Perspektiven abzielt. Wenn jedoch jeder Lebenslauf einzigartig ist, Ausnahmen die Regel, untergräbt der Trend zum Mainstreaming dann nicht das Potenzial, abseits der Stromlinienförmigkeit wissenschaftliche Brillanz zu entdecken? Woran ist diese ersichtlich?

³³ Allgemeines Ausführungsreglement des SNF, Kapitel 7.4 Projektmitarbeitende: Postdocs (<https://www.snf.ch/de/Zi65otScMDqzyALN/seite/foerderung/dokumente-downloads/reglement-ausfuhrungsreglement>, konsultiert 17.05.2023).

Mit Unterzeichnung der *San Francisco Declaration on Research Assessment* (DORA) im Jahre 2014 bekannte sich der SNF dazu (die einzelnen Schweizer Universitäten und swissuniversities zogen nach), die Evaluation der Förderwürdigkeit um wichtige Kriterien neben der Zahl der Publikationen in renommierten Zeitschriften (*peer reviewed journals*) zu erweitern.³⁴ Dahinter steckt die Erkenntnis, dass reine Zitationsmetrik, die Reduktion wissenschaftlichen Potenzials auf *impact factor*, Position in der Aufzählung der Autorenschaft und die Quantität der Veröffentlichungen jungen Forschenden nicht gerecht werden kann. Die Vorgaben von DORA, wie ein Curriculum Vitae abzufassen ist, berücksichtigen zum Beispiel auch institutionelle Aufgaben, Lehrtätigkeit, die Betreuung von jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die Organisation von Tagungen und die Mitwirkung in wissenschaftlichen Gesellschaften und Panels. Abzuwarten ist, wie schnell sich auch das *mindset* derjenigen wandelt, die in den Evaluationsgremien über die akademische Zukunft urteilen. So birgt eine starke Reduktion auf Leistungen in der Forschung, die in möglichst kurzer Zeit erbracht wurden, das Risiko, Personen mit einem breiteren Tätigkeitsprofil oder abweichenden Lebenslauf auszuschliessen.³⁵ Ein überzeugender Forschungsplan wird weiterhin bei vielen Fördergefässen das entscheidende Kriterium sein (bei SNF Eccellenza zum Beispiel zeichnet sich dieser durch wissenschaftliche Bedeutung, Originalität und Aktualität aus, bei den Fördergefässen des ERC durch bahnbrechende Forschung). Wichtig ist jedoch gemäss DORA, dass die angewandten Kriterien einer Evaluation ausdrücklich zu benennen sind, der Inhalt einer Arbeit wichtiger ist als der Ort, wo sie abgedruckt wurde, und die Auswirkungen des gesamten Forschungsoutputs zu berücksichtigen sind.

Für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist es zentral, frühzeitig die Anforderungskriterien beim SNF zu prüfen und die eigene Karriereplanung darauf auszurichten (insbesondere beim Kriterium der notwendigen Mobilitätserfahrung), um von den attraktiven Fördermöglichkeiten mit hoher Autonomie, guter Ausstattung, zusätzliche Massnahmen wie den Mobilitätsbeiträgen oder dem Flexibility Grant für die Förderung der Vereinbarkeit und besten Vernetzungsmöglichkeiten zu profitieren. Der SNF erwartet von den Personen, die er fördert, dafür maximalen Einsatz und üblicherweise eine hohe zeitliche Verfügbarkeit. Es gibt viele Beratungsstellen an den Universitäten (zum Beispiel Grants Offices, Nachwuchsförderungsressorts, Mentoringprogramme), deren Service in Anspruch genommen werden kann. Setzt man auf die akademische Karriere, muss eine frühe Autonomie angestrebt werden – oder zumindest ideale Förderbedingungen im Rahmen einer Forschungsgruppe (ohne dass nur der vorgesetzten Stelle zugearbeitet wird), die hohe Sichtbarkeit und eigenständige wissenschaftliche Leistungen (so Publikationen, Führungserfahrung, Vernetzung an Veranstaltungen) ermöglichen.

³⁴ Die Deklaration wurde ursprünglich 2012 von amerikanischen Forschenden der Zellbiologie entwickelt und mittlerweile von vielen Verlagen, Organisationen und Universitäten rund um den Globus unterzeichnet. Vgl. <https://sfdora.org/> (konsultiert 16.2.2020).

³⁵ Vgl. dazu z.B. Fankhauser Lilian/Anderegg Ursina (Hrsg.): *Exzellenz ist vielfältig. Karrierewege an der Universität Bern, Abteilung für Gleichstellung* Februar 2017.

Unterschiedliche Voraussetzungen, Chancen, Karriereziele

Es gibt in vielen Fachbereichen Assistenzstellen mit viel Lehre, Verwaltung und weniger Forschung (dafür zum Teil etwas längerer Anstellungsdauer), die häufig über Staatsmittel finanziert sind. Die Institute sind auf solche Assistierende angewiesen, die sich stark am Studienbetrieb und in der Selbstverwaltung beteiligen. Personen mit einer SNF-Förderung hingegen fokussieren primär auf die Forschung, ihre Anstellungen sind durch die Laufzeit des jeweiligen Projekts beschränkt (maximal 4 Jahre). Der SNF fördert unabhängige Forschende mit wenig forschungsfremden Verpflichtungen.

Diese verschiedenen Finanzierungsquellen mit zwei unterschiedlichen wissenschaftlichen Profilen (Mischformen vorbehalten) bergen die Gefahr einer Zweiklassengesellschaft. Beide Profile haben im akademischen System ihre Berechtigung; es stellt sich jedoch die Frage, ob beide über die gleichen Chancen verfügen und dasselbe Ziel haben.

Wenn man nach dem Doktorat an der Uni bleibt und eine akademische Karriere anstrebt, wird für den Erfolg häufig auf die verfügbare Forschungszeit verwiesen, das Schlagwort lautet *protected research time* (PRT). Das Konzept PRT stammt aus dem medizinischen Bereich, wo sich ambitionierte Assistenzärztinnen und -ärzte Zeit erkämpfen müssen, um trotz Klinikalltag und Dienstleistungsaufgaben eine kritische Grösse an Forschungsarbeit leisten zu können. Über die genaue Definition von PRT lässt sich jedoch streiten: Wenn damit die *persönliche Qualifikationszeit für eine wissenschaftliche Karriere* gemeint ist, umfasst PRT weit mehr als reine Forschungstätigkeit zum Beispiel im Labor, im Archiv, im Feld oder im virtuellen Raum. Vermittlung von Forschungsergebnissen, Vernetzung in der wissenschaftlichen Gemeinschaft, Anleitung von jüngeren Forschenden, Management des Projektteams etc. gehören auch dazu. Es gibt aber auch qualifizierende, für eine akademische Karriere unerlässliche Fähigkeiten, die nicht zur PRT gezählt werden, namentlich didaktische Kompetenzen im Bereich der Lehre. Andererseits gibt es repetitive, einfache Forschungsarbeit im Auftrag eines Vorgesetzten, die trotz PRT nicht wirklich qualifizierend für die akademische Karriere ist.

Für einen erfolgreichen Drittmittelantrag ist die geleistete Vorarbeit in der Forschung häufig ausschlaggebend. Doktorierende und Postdocs in SNF-Projekten haben kaum mehr als 20 Prozent forschungsfremde Arbeit. Assistierende auf anderen Finanzierungsquellen verfügen hingegen auf derselben Qualifikationsstufe meistens über deutlich weniger Zeit für die eigene, qualifizierende Forschung. Hinzu kommt, dass auch der Anstellungsgrad oft abweicht und deutlich niedriger liegen kann. Es zeigen sich grosse fachliche Unterschiede: So lag an der Universität Bern der Median beim Beschäftigungsgrad von Assistierenden in den Geisteswissenschaften bei 50 Prozent, während er in der Medizin und in den Naturwissenschaften nahe bei 100 Prozent lag. Da Assistierende der Universität Bern bis ins Jahr 2019 nur Anrecht auf mindestens 30 Prozent eigene Forschungs-

zeit innerhalb der bezahlten Anstellung hatten (d.h. relativ, nicht absolut!), führte dies dazu, dass die persönliche Qualifikation in die unbezahlte «Freizeit» verlagert wurde.

Solche unterschiedlichen Profile sind an allen Universitäten verbreitet. Die Universität Bern hat im Rahmen ihrer Reformen seit 2019 für alle Postdocs (unabhängig der Finanzierungsquelle) die geschützte Forschungszeit von relativ 30 Prozent auf absolut 50 Prozent (das heisst unabhängig des Anstellungsgrades) erhöht. Diese Massnahme für bessere Chancen des akademischen Nachwuchses hat teilweise einschneidende Folgen, die bis in die Institutsorganisation und die Aufgabenverteilung reichen. Der notwendige Wandel betrifft in besonderem Masse niedrigprozentige Anstellungen mit einem hohen Volumen an forschungsfremden Aufgaben, wie sie im geistes- und sozialwissenschaftlichen Bereich verbreitet sind.

Genauso fundamental in der Chancendiskussion, in der vorliegenden Analyse aber nur skizziert, ist die Bedeutung *der Kategorie des Geschlechtes* für die Diskussion über akademische Karrierechancen.³⁶ Das Wachstum beim Anteil an weiblichen Angehörigen verlief in den letzten 20 Jahren beim unteren Mittelbau und auf viel tieferem Niveau bei den Professuren zwar parallel (etwas gedämpfter auf der Stufe der Dozierenden, wobei solch hochaggregierte Statistiken häufig viele Fragen offenlassen), sowohl beim unteren Mittelbau (mit 45 Prozent) wie bei den Professuren (19 Prozent) waren im Jahre 2015 Frauen aber immer noch in der Minderheit.³⁷ Am bekannten Bild der *leaky pipeline* hat sich somit wenig geändert, die Schere zwischen Frauen und Männern geht in der Schweiz sogar noch etwas stärker auseinander als im Durchschnitt Europas.³⁸

Bisweilen wird die Auffassung vertreten, auf Stufe Professur werde sich ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis gewissermassen von selbst einstellen, weil mehr Frauen als früher ein Studium beginnen und sich für eine wissenschaftliche Laufbahn entscheiden. Dieser Wandel müsste aber viel stärker greifen aufgrund der heutigen Geschlechtsverhältnisse auf Stufe Matura und Studienabschlüssen. Auch die mittlerweile langjährigen gezielten Fördermassnahmen wie Mentoring- und Karriereprogramme, ausgebauten Tagesbetreuungsstrukturen,

³⁶ Vgl. dazu z.B. Felber Patricia: Einschätzung der Karrieresituation von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Schweiz. Bericht erarbeitet im Auftrag der Akademien der Wissenschaften Schweiz, Mai 2015.

³⁷ Dubach Philipp / Legler Victor / Morger Mario / Stutz Heidi: Frauen und Männer an Schweizer Hochschulen. Indikatoren zur Chancengleichheit in Studium und wissenschaftlicher Laufbahn, SBF: Bern 2017, S. 83. Es gibt grosse fachliche Unterschiede, was den Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Nachwuchs betrifft: Pharmazie, Sprache, Literatur zum Beispiel mit über 70 Prozent, in der Veterinärmedizin an der Universität Bern gar 90 Prozent, währenddem in den Ingenieur- und in den Wirtschaftswissenschaften weiterhin Frauen nur 30 Prozent ausmachen (Dubach Philipp / Legler Victor / Morger Mario / Stutz Heidi: Frauen und Männer an Schweizer Hochschulen. Indikatoren zur Chancengleichheit in Studium und wissenschaftlicher Laufbahn, SBF: Bern 2017, S. 54/55). Auch in Disziplinen mit einer hohen weiblichen Quote bleiben die Toppositionen zudem immer noch überdurchschnittlich häufig Männern vorbehalten.

³⁸ Bundesamt für Statistik (BFS): Personal von Bildungsinstitutionen. Ausgabe 2016, Neuchâtel 2016, S. 54.

Dual-Career-Programme und der institutionalisierte Einsatz von Gleichstellungsbeauftragten in Berufungskommissionen ändern nichts am Umstand, dass sich die universitäre Welt nur sehr langsam verändert. Dieser Wandel verläuft auch notgedrungen langsam, weil eine Person in der Professur (als Höhepunkt der Karriere) bis zu 20 Jahre verweilen kann.

Warum dies nicht schneller geschieht, liegt zum Beispiel an fehlenden Rollenmustern, machtpolitischen Mechanismen in den Fakultäten und einem engen Exzellenzbegriff, der eine bestimmte Karriereentwicklung voraussetzt. Man muss maximalen Einsatz leisten, um berufungsfähig zu sein. Motivation für diesen Einsatz bilden viele persönliche Freiheiten, wissenschaftliche Autonomie, eine spannende Arbeit am Puls der Forschung und ein guter Ruf in der Öffentlichkeit. Die Vereinbarkeit von Familie und Privatleben wird jedoch nicht nur von Frauen, sondern vermehrt auch von Männern als grosse Herausforderung thematisiert. Topleistungen in der Forschung setzen einen grossen Arbeitseinsatz voraus. Arbeitet eine Forscherin oder ein Forscher Teilzeit, so ist dies aus der Sicht vieler Vorgesetzter bereits ein Entscheid gegen eine akademische Karriere. Immerhin bietet der SNF (und ähnlich zum Beispiel auch die Universität Bern) Unterstützung, indem eine (temporäre) Reduktion des Beschäftigungsgrades mit zusätzlichem Supportpersonal wettgemacht werden kann.

Kennzeichen einer akademischen Karriere ist zudem eine hohe Bereitschaft für Mobilität. Auch in einem fortgeschrittenen Alter muss man damit rechnen, die Stadt, das Land oder gar den Kontinent zu wechseln, um eine Stelle zu bekommen. Für eine gleichberechtigte Partnerschaft mit beiderseitigen Karriereambitionen können solche Entscheide eine belastende Zäsur sein. Daran dürfte sich (trotz Dual-Career-Unterstützung vieler Universitäten) auch in Zukunft wenig ändern. Immerhin wird das Paradigma der physischen und geografischen Mobilität (auch im Gefolge des Klimawandels) verstärkt hinterfragt und die notwendige Ergänzung oder gar ein teilweiser Ersatz mit neuen Formen der elektronisch unterstützten Zusammenarbeit erhalten Auftrieb.

Welche Karrieremodelle für die Zukunft?

Unterschiedlichen Qualifikationsprofilen wird man am besten mit einer Diversifikation der Karrierewege gerecht. Nicht für jede junge Wissenschaftlerin oder jeden jungen Wissenschaftler ist die Professur das erstrebenswerte oder am besten geeignete Karriereziel.

Eine optimale Förderung setzt bereits im Doktorat an, indem durch Mehrfachbetreuung (mindestens 4-Augen-Prinzip und nicht nur Zweitgutachten am Schluss der Dissertation, noch besser: Komitees), Vernetzung in strukturierten Programmen (ohne dass das Doktorat jedoch «verschult» wird wie ein Studium) und Erwerb von Schlüsselqualifikationen (mit einem Kursangebot an überfachlichen Kompetenzen) sichergestellt wird, dass mit dem Dokortitel der Übertritt in die ausserakademische Arbeitswelt erfolgreich gelingt und diejenigen, die sich

für eine Laufbahn in der Akademie begeistern, mit dem nötigen Rüstzeug ausgestattet sind.

Auf der Postdoc-Stufe sind Vorgesetzte zu schulen, wie Mitarbeitende in ihrer Karriere begleitet werden. So hat die Universität Bern mit der Postdoc-Vereinbarung ein Instrument geschaffen, das beiderseitige Erwartungen klärt, den Fortschritt des Postdoktorats evaluiert und zwingende Standortbestimmungen über die weitere akademische Zukunft der jungen Wissenschaftlerin, des jungen Wissenschaftlers vorsieht. Ansprechpersonen für Postdoktorierende sind nicht nur die Professorinnen und Professoren, die als Hauptantragstellende Mittel einwerben und ein Institut oder eine Forschungsgruppe leiten, sondern unabhängige Mitglieder des oberen Mittelbaus und Beratungsstellen.

Der SNF fördert die frühe Unabhängigkeit von Forschenden nach dem Doktorat zum einen mit seinen Karriereinstrumenten, zum andern mit Neuerungen in der Projektförderung, die sicherstellen sollen, dass die Projektverantwortung auf mehrere, akademisch jüngere Personen verlagert wird. In den Instituten sind deshalb entsprechende Stellen gefragt. Eine solche Verantwortung sollte nicht mehr von einer Habilitation abhängig sein, sondern ebenso aufgrund habilitations-äquivalenter Meriten erworben werden können.

Notwendig ist auch eine Reflexion, was eine Professorin oder ein Professor als Kernkompetenzen erfüllen muss (Höchstleistungen in Forschung, exzellente Lehre, Führungsqualitäten, hohes Engagement in der Nachwuchsförderung) und welche Aufgaben in einer sinnvollen Arbeitsteilung innerhalb der Organisation andere Stellen übernehmen können. Es fällt immer noch schwer, auf der Postdoc-Stufe zu entscheiden, *nicht* Professor/in zu werden und auf einen alternativen akademischen Karriereweg zu setzen, der eine gewisse Erwartbarkeit verspricht. Dozenturen (mit Schwergewicht Lehre), Forschungsgruppenleitende (für exzellente Forschende mit hohem Drittmittelvolumen) oder qualifizierte Stellen am Schnittpunkt zwischen Forschung, Lehre und Administration (*third space*) bilden jedoch attraktive Positionen, die im Gefolge der Aufgabenteilung und des erhöhten Supportbedarfs an den stets grösseren und komplexeren Hochschulen vermehrt eingerichtet werden.

Mit solchen Massnahmen wird den Zielsetzungen des Bundesratsberichts von 2014 Rechnung getragen: Zentral war die Forderung der *Flexibilisierung der lehrstuhlzentrierten Karrierestruktur*, gefordert wurde auch die Schaffung neuer Assistenzprofessuren Tenure Track, frühzeitige Selektion, differenzierte Karrierewege.³⁹

In den letzten Jahren wurden von Expertenstellen im schweizerischen Hochschulwesen diverse Modelle von akademischen Karriereverläufen in die Diskussion eingebracht. So hat 2013 der Schweizerische Wissenschafts- und Technologierat (SWTR, heute Schweizerischer Wissenschaftsrat SWR) ein Schema vorgelegt, welches neben der Professur als immer noch dominierende Endqualifikation eine

³⁹ Staatssekretariat für Bildung Forschung: Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz – Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats WBK-SR (12.3343), S. 8.

Ausweitung und Aufwertung der MER-Stellen, wie sie an Westschweizer Universitäten existieren, vorsieht.⁴⁰ Dieser alternative Karriereweg würde vor der Festanstellung zum Beispiel als *senior scientist* eine mehrjährige Bewährungsphase mit Umstiegsmöglichkeiten beinhalten.

An der Universität Bern gibt es keine MER-Stellen, aber mit der Aufwertung der Dozenturen dasselbe Ziel, abhängig vom Tätigkeitsprofil (Forschung, Lehre), eigenverantwortliche Stellen zu fördern, die einem grösseren Organisationsbereich (Departement, Fakultät) zugeordnet sind, transparent besetzt werden und mit einer Bewährungsfrist vor der Festanstellung gekoppelt werden können. Auf diese Art wird neben der Förderung der Assistenzprofessur Tenure Track als «goldener Weg» zur Professur eine Erweiterung des universitären Spektrums erzielt und Arbeit in der Fakultät auf mehr und unterschiedliche Schultern verteilt.⁴¹ Dies geht jedoch nicht, ohne dass bestehende Strukturen (insbesondere kleinräumige mit wenig Handlungsspielraum, aber zum Teil grösseren Abhängigkeitsverhältnissen) hinterfragt werden. Nicht immer sind die Fakultäten einer Universität aufgrund der wenig ausgeprägten Governance in der Lage, selbstständig grössere Reformen umzusetzen. Aktive, reformorientierte Universitäts- und Fakultätsleitungen müssen deshalb neben der Nutzung von Vakanzen, Emeritierungen und Neuschaffungen von Professuren und Dozenturen auch mit Zielvereinbarungen und (finanziellen) Anreizsystemen den Umbau initiieren.

Im Schema des SWTR aus dem Jahre 2013 fehlt ein Bereich, der in den letzten Jahren stets mehr an Bedeutung gewann: Infolge komplexer Regelwerke bei der Drittmittelakquisition, steigenden bürokratischen Aufwands der Studierendenadministration, einer wachsenden Zahl von Beratungsangeboten und zusätzlicher Erwartungen, welche die Universität zu erfüllen hat (Kommunikation mit Politik und Gesellschaft, bessere Vermarktung, Umsetzung ihrer Forschungsergebnisse in Produkte und Patente), sind eine Reihe an neuen Jobprofilen entstanden, welche für Akademiker und Akademikerinnen mit ausgeprägten kommunikativen und organisatorischen Fähigkeiten interessante Optionen innerhalb der Universität bieten.

Während das SWTR-Modell nur die akademischen Karriereverläufe in der universitären Forschung und Lehre abdeckt, ist das Schema, das Thomas Hildbrand in seinem Bericht zu den Karrierewegen im Wissenschaftssystem im Auftrag der Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften entworfen hat, umfassender.⁴²

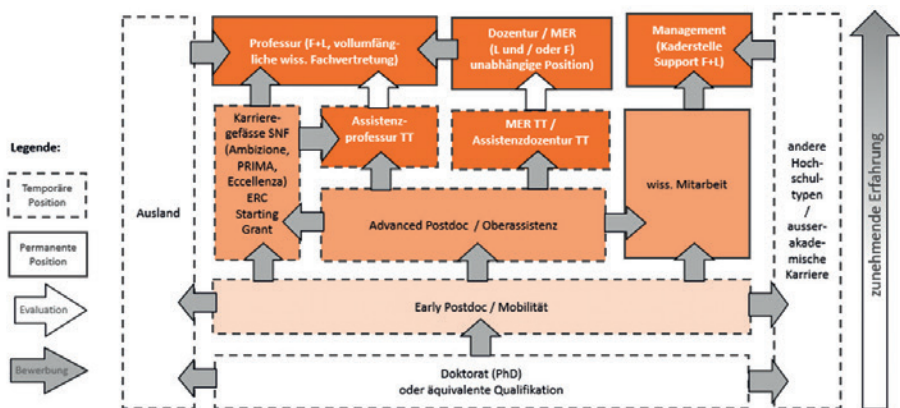
⁴⁰ Schweizerischer Wissenschafts- und Technologierat: Nachwuchsförderung für eine innovative Schweiz. Grundlagen für eine umfassende Förderung von Nachwuchskräften für Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft. Stellungnahme und Empfehlung des SWTR. Vom Rat verabschiedet am 5. August 2013, SWTR Schrift 2/2013, S. 22.

⁴¹ Eckpunkte der Reformen der Universität Bern können über diese Webseite abgefragt werden: https://www.unibe.ch/forschung/nachwuchsfoerderung/reformen/in_aller_kuerze/index_ger.html (konsultiert 25.2.2020).

⁴² Hildbrand Thomas (ZHE Zürich – Zentrum für Hochschulentwicklung): Next Generation: Für eine wirksame Nachwuchsförderung. Situation, Modelle, Massnahmen und Empfehlungen zu einer wirksamen Nachwuchsförderung im Wissenschaftssystem der Schweiz. Bericht im Auftrag der Schweizerischen Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften (SAGW), am 23. März 2018 vom Vorstand verabschiedet, Swiss academies reports, Vol. 13, 1/2018, S. 49–59.

Gemäss dieser Vision soll es an den Universitäten drei unterschiedliche, aber gleichrangige Karriereziele geben: die Professur mit vollumfänglicher Verantwortung, aber auch Festanstellungen im oberen Mittelbau mit spezialisierter Verantwortung sowie Kaderstellen im Wissenschaftsbetrieb. Die verschiedenen Karriereziele sind über transparente, in verschiedene Etappen mit Aufstiegsmöglichkeiten definierte Wege erreichbar.⁴³

Die nachfolgende, abschliessende Darstellung vereint diese verschiedenen Modelle akademischer Karriereverläufe. Idealerweise gibt es auf diesem akademischen Weg klar vorgegebene Pfade sowie Stellen, die mit einer Bewährungsfrist auf spezifische Karriereziele hinführen, wobei aber die Möglichkeit, umzusteigen oder quer einzusteigen, mit Passerellen gewährleistet bleiben muss.



Adaptiert nach SWTR Schrift 2/2013 und A+ Report 1/2018

Abbildung 3: Schema der akademischen Karriereewege, adaptiert und ergänzt nach Modellen des SWTR (SWTR Schrift 2/2013, S. 22) und Thomas Hildbrands Bericht für die SAGW (Swiss academies reports, Vol. 13, 1/2018, S. 50). Zur Erläuterung: Zur Professur wie zu den Funktionen Dozentur/MER (Maître d'Enseignement et de Recherche) führen Tenure-Track-Wege (TT). (Dozentur/MER sind exemplarische alternative Beispiele angesichts der Heterogenität der Stellenkategorien an den Schweizer Universitäten.) Managementpositionen an der Schnittstelle von Forschung und Lehre (F+L) sowie Verwaltung sind als dritter Karrierpfad fester Bestandteil des Modells. Die Karriereverläufe sollen möglichst durchlässig bleiben. Von unten nach oben läuft die Achse der zunehmenden Erfahrung (und damit verbunden grundsätzlich auch ein Zuwachs an Jahren, wie sie zum Beispiel Abbildung 2 für die kompetitiven Karrierefässer auf Postdoc-Stufe vorgibt).

⁴³ Umfassend wird dies von Thomas Hildbrand in seiner in mehrfacher Hinsicht lesenswerten Studie dokumentiert, analysiert und befürwortet (S. 49-59).

Bibliografie

Actionuni: Zur Lage des akademischen Mittelbaus. Befragungsstudie an den kantonalen Universitäten und ETH. Schlussbericht zuhanden des Staatssekretariats für Bildung Forschung. Bern: Staatssekretariat für Bildung und Forschung 2010 (<https://edudoc.ch/record/35876?ln=de>, konsultiert 29.2.2020).

Amrhein Valentin: Die unsichtbaren Leistungsträger, in: Schweizerischer Nationalfonds / Akademien Schweiz: Horizonte Nr. 102, September 2014, S. 34–36 (<https://www.horizonte-magazin.ch/archiv/>, konsultiert 29.2.2020).

Borgeat Quentin / Lorenzini Jasmine / Sciarini Pascal: Doctors and postdocs in political science in Switzerland. A study conducted by the Swiss Political Science Association, Februar 2020 (<https://sagw.ch/sagw/aktuell/news/details/news/studie-zu-den-karrierechancen-promovierter-politologinnen/>, konsultiert 28.2.2020).

Bundesamt für Statistik (BFS): Die Ausbildung und die berufliche Situation von Promovierten. Ergebnisse aus dem Schweizerischen Hochschulinformationssystem und der Hochschulabsolvent/innenbefragung 2007, BFS 2010 (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/publikationen.assetdetail.347405.html>, konsultiert 29.2.2020).

Bundesamt für Statistik (BFS): Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen auf dem Arbeitsmarkt. Erste Ergebnisse der Längsschnittbefragung 2011, Neuchâtel, 2013 (https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/publikationen.html?dyn_inquiry=127, konsultiert 19.02.2020).

Bundesamt für Statistik (BFS): Szenarien 2014–2023 für das Bildungssystem. Bildungsperspektiven, Neuchâtel 2014 (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/publikationen.assetdetail.349398.html>, konsultiert 29.2.2020).

Bundesamt für Statistik (BFS): Personal von Bildungsinstitutionen. Ausgabe 2016 (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/personal-bildungsinstitutionen.assetdetail.349869.html>, konsultiert 29.2.2020).

Dubach Philipp / Legler Victor / Morger Mario / Stutz Heidi: Frauen und Männer an Schweizer Hochschulen. Indikatoren zur Chancengleichheit in Studium und wissenschaftlicher Laufbahn, Bern 2017: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) (<https://www.buerobass.ch/kernbereiche/projekte/hochschule-forschung>, konsultiert 28.2.2020).

Dubach Philipp, Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS: Wissenschaftlicher Nachwuchs an Schweizer Universitäten: Statistische Kennzahlen zu Arbeitsbedingungen und Karriereperspektiven. Studie i.A. des SBFI 2014 (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation) (<https://www.buerobass.ch/kernbereiche/projekte/hochschule-forschung>, konsultiert 28.2.2020).

- Fankhauser Lilian / Anderegg Ursina (Hrsg.):** Exzellenz ist vielfältig. Karrierewege an der Universität Bern, Abteilung für Gleichstellung Februar 2017 (<http://www.karrierewege.unibe.ch/>, konsultiert 20.02.2020).
- Felber Patricia:** Einschätzung der Karrieresituation von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Schweiz. Bericht erarbeitet im Auftrag der Akademien der Wissenschaften Schweiz. Mit Empfehlungen für gendergerechte akademische Karrierewege, Mai 2015 (Arbeitsgruppe «Gender» der Akademien der Wissenschaften Schweiz) (<http://www.akademien-schweiz.ch/index/Publikationen/Swiss-Academies-Communications.html>, konsultiert 29.2.2020).
- Hartmer Michael:** Tausend neue Professuren bis 2022: Wie das Tenure-Track-Programm die Universitäten verändern wird, in: Forschung & Lehre, 2/17, S. 106 ff.
- Hildbrand Thomas (ZHE Zürich – Zentrum für Hochschulentwicklung):** Next Generation: Für eine wirksame Nachwuchsförderung. Situation, Modelle, Massnahmen und Empfehlungen zu einer wirksamen Nachwuchsförderung im Wissenschaftssystem der Schweiz. Bericht im Auftrag der Schweizerischen Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften (SAGW), am 23. März 2018 vom Vorstand verabschiedet, Swiss academies reports, Vol. 13, 1/2018 (<https://www.sagw.ch/sagw/themen/wissenschaftskulturen/akademische-karrierewege>, konsultiert 17.05.2023).
- Inversin Laurent:** Förderliche und hemmende Faktoren für eine akademische Laufbahn von Doktorierten des Jahres 2012, Neuchâtel 2018 (Bundesamt für Statistik) (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/eintritt-arbeitsmarkt/tertiaerstufe-hochschulen.assetdetail.6146029.html>, konsultiert 19.02.2020).
- Koechlin Simon:** Tenure Track an Schweizer Hochschulen. Bericht zu Handen des Schweizerischen Wissenschafts- und Technologierates (SWTR), in: Promotionskulturen und Tenure Track-Modelle an Schweizer Universitäten, SWIR Schrift 2/2015 (<https://edudoc.ch/record/118446?ln=de>, konsultiert 29.2.2020).
- League of European Research Universities (LERU):** Tenure and Tenure Track at LERU Universities. Models for Attractive Research Careers in Europe, LERU Advice Paper No. 17, September 2014 (<https://www.leru.org/publications/tenure-and-tenure-track-at-leru-universities-models-for-attractive-research-careers-in-euro>, konsultiert 29.2.2020).
- Positionspapier junger Forscher; Hearing WBK-S, 2. April 2012:** VISION 2020: Ohne massiven Umbau der universitären Hierarchien wird die Schweiz ihre Eliten vorwiegend aus dem Ausland einkaufen müssen, erweiterte Fassung Juni 2012 (<https://www.parlament.ch/centers/documents/de/positionspapier-vision-2020-d.pdf>, konsultiert 29.2.2020).

Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften (SAGW): Akademische Karrierewege nach dem Doktorat, Bulletin 3/2017 (<https://www.sagw.ch/sagw/aktuell/publikationen/details/news/bulletin-3-17-akademische-karrierewege-nach-dem-doktorat>, konsultiert 17.05.2023).

Schweizerischer Nationalfonds (SNF): Stellungnahme zum Bericht «Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz (Version 15 vom 11.2.2014)». Postulat WBK-SR 12.3343).

Schweizerischer Wissenschafts- und Innovationsrat: «Dr. Arbeitslos»? L’insertion professionnelle des titulaires de doctorat en Suisse, Document CSSI 6/2015 (<https://wissenschaftsrat.ch/de/publikationen-de>, konsultiert 17.05.2023).

Schweizerischer Wissenschafts- und Technologierat (SWTR, heute SWR): Nachwuchsförderung für eine innovative Schweiz. Grundlagen für eine umfassende Förderung von Nachwuchskräften für Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft. Stellungnahme und Empfehlung des SWTR. Vom Rat verabschiedet am 5. August 2013, SWTR Schrift 2/2013 (<https://wissenschaftsrat.ch/de/publikationen-de>, konsultiert 17.05.2023).

Staatssekretariat für Bildung und Forschung (SBF, heute SBFJ): Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz – Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats WBK-SR (12.3343) (<https://edudoc.ch/record/115237?ln=de>, konsultiert 29.2.2020).

Vereinigung akademischer Mittelbau der Universität Zürich (VAUZ): Auswertung der Umfrage zur Arbeitszufriedenheit und zum Betreuungsverhältnis von Doktorierenden und Postdocs an der UZH. Ausführlicher Bericht, Februar 2018 (<https://www.vauz.uzh.ch/de/politik/mitbestimmen/Umfragen/VAUZ-Umfrage-zur-Arbeitszufriedenheit-und-zum-Betreuungsverh%C3%A4ltnis-von-Doktorierenden-und-Postdocs-an-der-UZH.html>, konsultiert 17.05.2023).

Mentoringprogramm für den Mittelbau: Akademische Nachwuchsförderung in der Medizin¹

Beatrice Beck Schimmer, Fabienne Meier-Abt

Die heutigen Herausforderungen für Physician-Scientists aus Perspektive einer jungen Ärztin und Forscherin

Im direkten Patientenkontakt lernen Ärzte und Ärztinnen die Bedürfnisse und Wünsche ihrer Patientinnen und Patienten kennen und können so gemeinsam mit den Patienten die Ziele der medizinischen Behandlung festlegen, sei dies Heilung, das Erreichen einer möglichst guten Lebensqualität oder die Begleitung am Lebensende. Bei Erfolgen und Misserfolgen in der Umsetzung dieser Ziele im klinischen Alltag erfahren Ärztinnen, was die heutige Medizin bereits leisten kann und wo ihre aktuellen Grenzen liegen. Diese Grenzen gilt es stetig zu erweitern, um die Ziele der medizinischen Behandlung, insbesondere die Heilung von Krankheiten, patientengerecht erreichen zu können. Dazu ist ein fundiertes Wissen über die Krankheiten, ihre Pathophysiologie, ihre Auswirkungen auf Patienten und mögliche therapeutische Strategien erforderlich. Dieses Wissen kann nur durch kontinuierliche Forschung erworben werden. Dabei sind Ärzte aufgrund ihrer Ausbildung und ihrer klinischen Erfahrung besonders prädisponiert, die essenziellen und relevanten Forschungsfragen zu stellen und zu einer effizienten translationalen Brückenbildung zwischen klinischer Tätigkeit und biomedizinischer Forschung beizutragen.

Leider ist der Anteil von Physician-Scientists, das heisst von Ärztinnen und Ärzten, die neben ihrer klinischen Arbeit auch in der Forschung tätig sind, in den letzten Jahrzehnten zurückgegangen.^{2, 3} Während 1987 noch 5 % aller Ärzte auch for-

¹ Dieser Artikel ist eine durch Dr. med. Dr. phil. Fabienne Meier-Abt vorgenommene, redigierte Fassung des gleichnamigen Beitrages von Dr. med. Dr. phil. Fabienne Meier-Abt (Wissenschaftliche Mitarbeiterin ETHZ und Fachärztin FMH Hämatologie, Institut für Molekulare Systembiologie ETHZ und Klinik für Medizinische Onkologie und Hämatologie, Universitätsspital Zürich) und Prof. Dr. med. Beatrice Beck Schimmer (Direktorin Universitäre Medizin Zürich, Universität Zürich) bei der Ringvorlesung zum Jubiläum.

² Milewicz DM et al. Rescuing the physician-scientist workforce: the time for action is now. J Clin Invest. 2015 Oct 1; 125(10): 3742-7.

³ Ley TJ and Rosenberg LE. The physician-scientist career pipeline in 2005: build it, and they will come. JAMA 2005 Sep 21; 294(11): 1343-51.

schungsmässig tätig waren, waren dies im Jahre 2014 nur noch 1.5 %.⁴ Dieser negative Trend ist beunruhigend, da er die Erfahrung klinisch tätiger Ärzte und ihre speziellen Kenntnisse bezüglich des relevanten und essenziellen Forschungsbedarfs am Menschen von der Wissenschaft ausschliesst.

Besonders gross ist der Mangel an Physician-Scientists unter Ärztinnen.⁵ Da wissenschaftliche Tätigkeit und die daraus resultierenden Publikationen ein wichtiges Kriterium für die akademische Karriere darstellen, führt dies unter anderem auch dazu, dass insbesondere in der Medizin deutlich weniger Frauen als Männer Professuren erlangen (siehe Abb. 1).

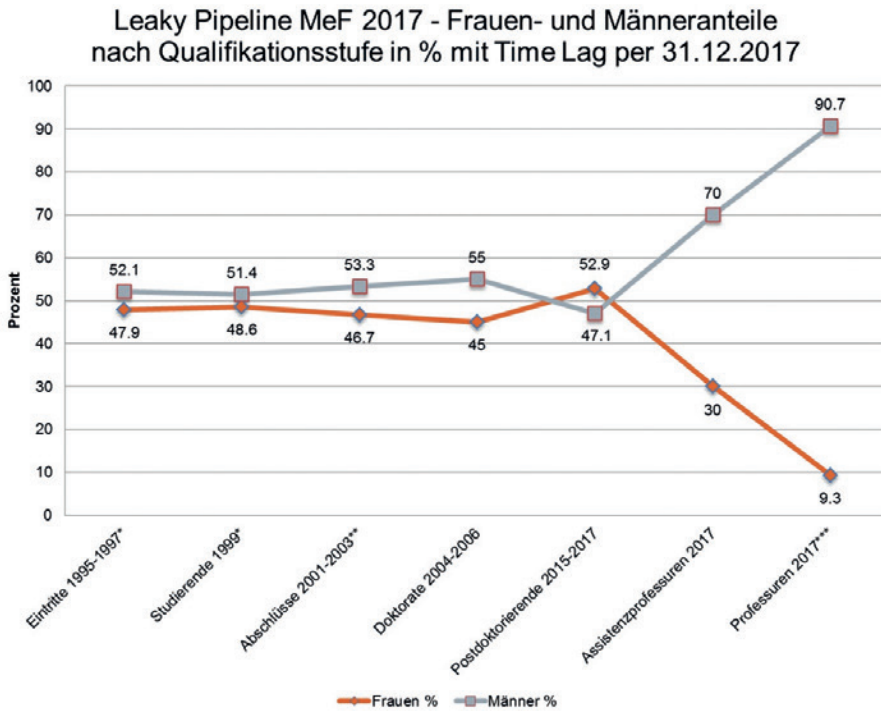


Abbildung 1: Leaky Pipeline 2017. Quelle Gleichstellungsmonitoring UZH Datentabellen 2017

⁴ Davila JR. The Physician-Scientist: Past Trends and Future Directions. Michigan Journal of Medicine 2016 1(1).

⁵ Andrews NC. The other physician-scientist problem: Where have all the young girls gone? Nature Medicine 2002; 8: 429-441.

Die Gründe des Mangels an wissenschaftlicher Tätigkeit insbesondere bei Ärztinnen sind vielschichtig und beinhalten (1) einen klinischen Alltag, der durchgehende Präsenz auf einer Station erfordert und keine Zeit zum Forschen zulässt, (2) den Mangel an Vorbildern, also Professorinnen mit Erfahrung in klinischer und wissenschaftlicher Tätigkeit, welche junge Ärztinnen anleiten können, (3) die in der Schweiz immer noch ungenügende Gleichstellung der Geschlechter. Meist ist zudem die Mutter für die Kinderbetreuung verantwortlich. Gleichzeitig mangelt es an Optionen für gute und den Arbeitszeiten einer Physician-Scientist angepasste Fremdbetreuung der Kinder. So schliessen viele KITAs bereits zwischen 18:00 und 18:30 Uhr, was sich nicht mit dem Arbeitstag einer Physician-Scientist vereinbaren lässt.

Ebenfalls entfällt die Betreuung in der KITA bei Krankheit des Kindes. Private und teure Kinderbetreuungsangebote sind demzufolge oft die einzige Möglichkeit für eine Entlastung von Müttern. Sie stellen jedoch oft ein unüberwindbares finanzielles Hindernis dar.

Die entscheidende Rolle des Mentorings und der Protected Time⁶

Wesentlich für die Entwicklung junger Physician-Scientists ist die Anleitung durch Vorbilder (sog. «role models»), insbesondere durch Professoren und Professorinnen mit Erfahrung in kombinierter klinischer und wissenschaftlicher Tätigkeit. Diese Mentorinnen und Mentoren können durch ihre eigene Tätigkeit qualifizierte und interessierte Assistenzärztinnen und -ärzte überzeugen, dass eine Kombination von Klinik und Forschung möglich ist. Sie können ihre Mentees in heiklen Situationen beraten und hilfreiche Verbindungen aufgleisen, welche zu produktiven Kollaborationen führen können.

Zudem erlaubt ihnen ihre Erfahrung und ihr Know-how, den Physician-Scientists wichtige Fähigkeiten wie das Einwerben von Drittmitteln zur finanziellen Forschungsunterstützung zu vermitteln und damit die Unabhängigkeit von Nachwuchsforschenden früh zu fördern. Und schliesslich hilft ein kompetentes Mentoring, neue zukunftssträchtige Karrieretracks aufzuzeigen und sie mit den individuellen Fähigkeiten von Physician-Scientists in Einklang zu bringen. Letztlich ist persönliches Mentoring von Physician-Scientists unverzichtbar für eine erfolgreiche Karriere in der akademischen Medizin.

⁶ Wissenschaftskultur und Nachwuchsförderung in der Medizin. Ein Positionspapier der Schweizerischen Akademie der Medizinischen Wissenschaften (SAMW). Swiss Academies Communications 2016 11 (9).



Abbildung 2: Mentoring gab es bereits in der Antike: Telemachos mit Mentor.

Neben dem Mentoring ist auch die Protected Research Time, d.h. eine Freistellung für wissenschaftliche Tätigkeit, essenziell für die Entwicklung junger Physician-Scientists. Effektive Forschung braucht Zeit, oftmals mehrere Stunden oder einen ganzen Tag ohne Unterbrechung durch Telefonanrufe. Da Letzteres nicht mit dem klinischen Alltag vereinbar ist, braucht es Protected Research Time, um Forschungsprojekte erfolgreich durchführen zu können. In der Protected Research Time hat der Arzt oder die Ärztin keine direkte Patientenverantwortung, sondern kann diese vorübergehend an einen Kollegen oder eine Kollegin abgeben. Insbesondere wenn Laborexperimente durchgeführt werden, ist Protected Research Time absolut entscheidend, da Experimente meist nicht erfolgreich zu Ende gebracht werden können, wenn sie mehrmals unterbrochen werden.

Die wichtige Rolle des Filling-the-Gap-Programms in der Ausbildung junger Physician-Scientists aus Sicht einer jungen Ärztin und Forscherin, welche das Programm durchlaufen durfte

Mit dem Filling-the-Gap-Programm hat die Universität Zürich eine wesentliche Möglichkeit für junge Physician-Scientists geschaffen, die sowohl Mentoring als auch Protected Time gewährleistet. Dabei garantiert die Kooperation mit der jeweiligen Klinikdirektion die erfolgreiche Umsetzung des Programms in der Praxis.

Das Filling-the-Gap-Programm basiert auf drei Säulen: Die erste Säule beinhaltet die individuelle Karriereplanung mit der Klinikdirektion sowie die Planung der Kombination von Klinik und Forschung innerhalb des Programms und danach.

Die zweite Säule umschliesst das Mentoring mit starkem Fokus auf Karriereentwicklung. Dabei werden auch Bereiche wie Work-Life-Balance besprochen, insbesondere bei jungen Ärztinnen mit kleinen Kindern.

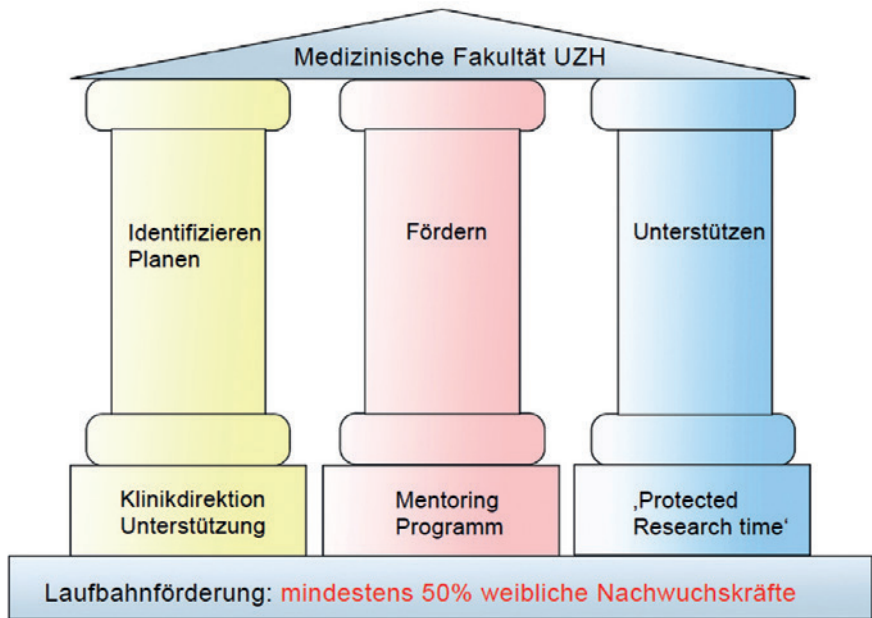


Abbildung 3: Filling-the-Gap-Programm

Die dritte Säule besteht aus der finanziellen Unterstützung, welche für 20-50 % Protected Research Time bezahlt wird und damit das Fortschreiten der wissenschaftlichen Tätigkeit und der akademischen Karriere gewährleistet.

In der persönlichen Erfahrung war das Filling-the-Gap-Programm absolut entscheidend für die Fortführung der wissenschaftlichen Tätigkeit während der Weiterbildung zur Fachärztin. Dies führte nicht nur zu relevanten Forschungsergebnissen, sondern sicherte auch die Kontinuität der akademischen Karriere, indem es weiterführende Forschungs-Fellowships ermöglichte.

Programme wie das Filling-the-Gap helfen jungen Ärztinnen und Forscherinnen tatkräftig, die direkte Verbindung zwischen Klinikarbeit und Forschung zu realisieren. Damit ermöglichen sie insbesondere Frauen in der Medizin, eine akademische Karriere zu verfolgen und damit die oben aufgezeigte «Leaky Pipeline» (Abb. 1) zu verringern. Das Filling-the-Gap-Programm der Medizinischen Fakultät der Universität Zürich ist einmalig und den verantwortlichen Initiantinnen/-en gebührt Dank für ihre Anstrengungen für eine gendergerechte Nachwuchsförderung in der Medizin.

Anhang

Allgemein

1.	VAUZ-Präsiden 1968–2020	201
2.	Jubiläumspublikation mit Auszügen der Geschichte der ersten 25 Jahre der VAUZ	202
3.	Entwicklung der Statuten	204
4.	Jahresberichte von 1970 bis 2020	210
5.	Reden am Dies academicus	212

Ausgewählte Aktivitäten

6.	1968: Gründung VAUZ	
	6.1 Gründungsrede Helmut Holzhey	216
	6.2 Statuten der Gründung	220
7.	VAUZ-Jubiläum	
	7.1 Einleitung von Christine Wittlin	222
	7.2 Plakat der Ringvorlesung	225
	7.3 Einladung zum Festakt	226
	7.4 UZH Journal: Happy Birthday	227
8.	Weitere Aktivitäten	
	→ online unter https://vdf.ch/vereinigung-akademischer-mittelbau-zurich.html	
	8.1 1980: Grundsätzliche Gedanken zum «Mittelbau» aus heutiger Sicht	
	8.2 1988: Stellungnahme Unterrichtswesen	
	8.2.1 Bericht zu Anstellungsbedingungen und Arbeitssituation	
	8.2.2 Stellungnahme Unterrichtswesen	
	8.3 1998: Überarbeitung Universitätsgesetz	
	8.3.1 Vernehmlassungsantwort zur Teilrevision	
	8.3.2 Neinparole zum Universitätsgesetz	
	8.3.3 Forschungsauftrag der Uni Zürich: Thesen und Beiträge des Mittelbaus	
	8.4 2008: VAUZ und Bologna	
	8.4.1 Stellungnahme zur Bolognareform	
	8.4.2 Stellungnahme der VAUZ zum Entwurf einer Richtlinie über die Umsetzung des Bologna-Prozesses an der Uni Zürich	

8.4.3 Stellungnahme der VAUZ zur Regelung der CRUS zur
Benennung der Studienabschlüsse im Rahmen Der Bologna-
Reform

8.4.4 Stellungnahme der VAUZ zur SUK-Richtlinie Umsetzung
Bologna-Prozess

8.5 2013 Anteile Arbeitsstunden

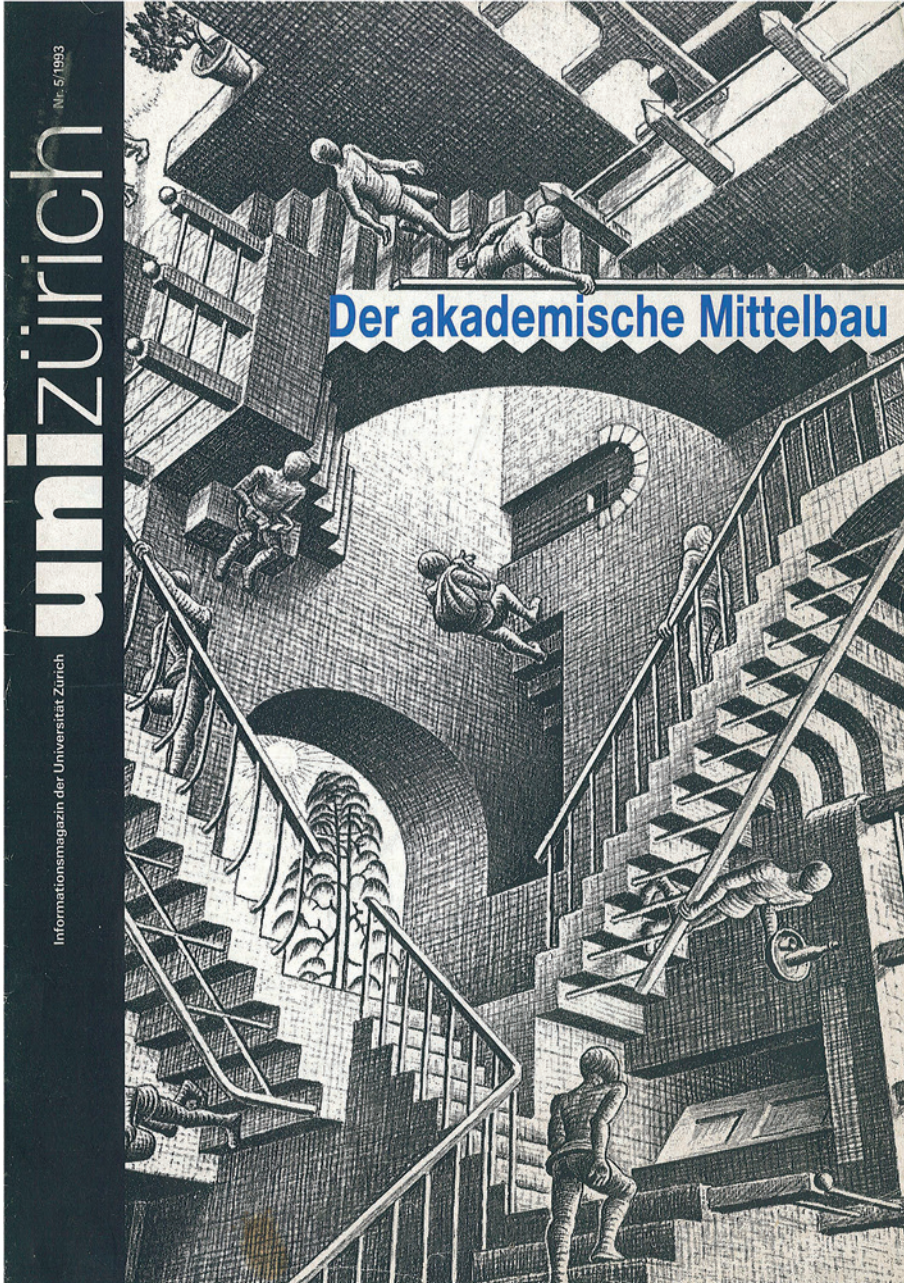
8.5.1 Umfrage Einhaltung der Rahmenpflichthefte

Allgemein

1. VAUZ-Präsiden 1968-2020

1968-1970	Helmut Holzhey
1970-1971	Theodor Bühler
1971	Co-Präsidium: Ernst Jäckli, Jacob Schädelin, Hansruedi Isler
1971-1972	Helmuth Holzhey
1972-1974	Peter Halter
1974-1976	Alfred Löhner
1976-1979	Rudolf Wehrli
1979-1981	Beat Knecht
1981-1985	Heinz Gutscher
1985-1986	Martin Dahinden
1986-1990	Sebastian Brändli
1990-1994	Hans Rudolf Schelling (1990-1994), Christoph Manzanell (1990), Matthias Weisshaupt (1990-1994)
1994-1996	Marianne Schneider, Thomas Hildbrand
1996-1998	Nicole Schaad (1996-1998), Adrian Eichenberger (1996-1998), Max Gerster (1996)
1998-1999	Rosmarie Schön (1998-2000), Susanne Pfister (1998), Luis Filgueira (1998-1999)
2000-2003	Thomas Rothenfluh
2003-2006	Karin Pühringer (2003-2006), Björn von Rimscha (2004-2006)
2006-2009	Franz Mauelshagen (2006-2009), Alexandra Kress (2007-2009)
2009-2011	Julian Führer, Klaus Preisner Haberkern
2011-2012	Klaus Preisner Haberkern, Wolfgang Fuhrmann
2012-2017	Wolfgang Fuhrmann, Georg Winterberger
2017-2018	Georg Winterberger, Oriana Schällibaum
2018-2019	Georg Winterberger, Merlin Incerti-Medici
2019-2020	Merlin Incerti-Medici, Hannah Schoch
2020	Hannah Schoch, Fanny Georgi

2. Jubiläumspublikation mit Auszügen der Geschichte der ersten 25 Jahre der VAUZ



Informationsmagazin
der Universität Zürich
Nr. 5/1993

Herausgegeben vom
Rektorat der Universität
Zürich durch den
unipressdienst

Schönberggasse 15a
8001 Zürich
Telefon 01/257 23 44

Redaktion:
Dr. Heini Ringerger
Christian Schwendemann

Gestaltung:
Ursula Mätteli

Druck: gdz Zürich

Erscheint 6mal
jährlich
Auflage dieser Ausgabe:
22 000 Exemplare

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

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

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

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

Belegexemplare
erwünscht.

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

Die nächste Nummer
erscheint
Anfang Dezember 1993

unizürich

Ein Jubiläum ohne Jubel

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

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

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

Heini Ringerger

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

Inhalt

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

Thema: 25 Jahre Institut für schweizerisches Bankwesen 47

Projekt: Rechberggarten verändert sein Gesicht 52

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

unizürich 1993
2

→ Vollständiges Dokument: <https://vdf.ch/vereinigung-akademischer-mittelbau-zurich.html>

3. Entwicklung der Statuten



Statuten der Vereinigung Akademischer Nachwuchs der Universität Zürich (VAUZ)

vom 11. Juli 1968, Revision vom 20. Januar 2005, 13. März 2008, 25. März 2011, 21. März 2014, 26. März 2018, 22. März 2021

Art. 1 Name und Sitz

Unter der Bezeichnung «Vereinigung Akademischer Nachwuchs der Universität Zürich» (VAUZ, *Association of Junior Researchers at the University of Zurich*) besteht ein Verein im Sinne von Art. 60 ff. des Schweizerischen Zivilgesetzbuches mit Sitz in Zürich und gemäss ZGB und kann als «Verein an der Universität Zürich» im Sinne von § 27 der Universitätsordnung anerkannt werden. Die VAUZ ist parteipolitisch und konfessionell neutral.

Art. 2 Zweck

¹ Die VAUZ ist die Standesorganisation des Wissenschaftlichen Nachwuchses (WNW, *Junior Researchers*) an der Universität Zürich (UZH) im Sinne des §19 Abs. 1 lit. b Universitätsgesetz (UniG). Der Stand des WNW umfasst alle Inhaberinnen und Inhaber von Qualifikationsstellen und immatrikulierten Doktorierenden an der UZH.

² Die VAUZ organisiert den Stand des WNW gemäss §19 Abs. 2 UniG in Verbindung mit den §§26a Abs. 2 und 56 Abs. 3 Ziff. 2 der Universitätsordnung (UniO) und im Sinne der Leistungsvereinbarung mit der UZH. Sie setzt sich für die universitäts- und bildungspolitischen Interessen des Standes und der Standesangehörigen innerhalb der UZH ein, insbesondere für Mitbestimmung, Mitsprache und Mitgestaltung in Lehre und Forschung, sowie für weitere, im Zusammenhang mit der Tätigkeit an der UZH stehenden Anliegen. Sie vertritt die Interessen des Standes und der Standesangehörigen gegenüber Behörden und Öffentlichkeit. Sie fördert den Informationsaustausch und die Meinungsbildung innerhalb des Standes.

Art. 3 Wahlen in Organe und Gremien

Die VAUZ ist insbesondere verantwortlich für die Organisation und Durchführung der Wahlen der Delegierten gemäss «Reglement für die Wahl der Delegierten der Stände in die Organe der Universität Zürich» (Wahlreglement) in universitäre und fakultäre Organe und Gremien sowie Organe und Gremien auf Ebene der Institute/Departments/Seminare/Kliniken (Einheiten).

Art. 4 Weitere Aufgaben

¹ Die VAUZ vertritt die universitäts- und bildungspolitischen Interessen des Standes des WNW der UZH innerhalb der Universität und gegenüber Behörden und

Öffentlichkeit auf kantonaler, regionaler, nationaler und internationaler Ebene, unter anderem in den entsprechenden hochschulpolitischen Vereinigungen.

² Die VAUZ kann mit der UZH eine Leistungsvereinbarung über die von der UZH zur Verfügung zu stellenden finanziellen und anderen Mittel abschliessen. Sie kann darüber hinaus Vereinbarungen mit anderen Körperschaften, insbesondere mit denen der UZH, abschliessen.

³ Die VAUZ ist Adressatin bei Vernehmlassungen zur universitären Rechtssetzung und weiteren universitären Projekten, soweit die Angehörigen des von ihr vertretenen Standes des wissenschaftlichen Nachwuchses betroffen sind oder betroffen sein können.

⁴ Die VAUZ sorgt für geeignete Informationen zu universitären und hochschulpolitischen Themen für die Angehörigen des von ihr vertretenen Standes.

⁵ Die VAUZ erstellt einen öffentlich zugänglichen Jahresbericht zuhanden der Universitätsleitung.

⁶ Die VAUZ kann weitere Aufgaben wahrnehmen, insbesondere kann sie Veranstaltungen für die Mitglieder und/oder die Standesangehörigen durchführen.

Art. 5 Mitgliedschaft

Die Mitgliedschaft in der VAUZ ist Personen vorbehalten, die gemäss §19 Abs. 1 lit. b UniG zum Stand des WNW gehören.

Art. 6 Erwerb und Verlust der Mitgliedschaft

Die Mitgliedschaft beginnt damit, dass Personen ihren Beitritt gegenüber dem Vorstand der VAUZ in geeigneter Form erklären. Die Aufnahme als Mitglied kann aus Gründen, die die Interessen der VAUZ erheblich verletzen, durch den Erweiterten Vorstand mit einer schriftlichen Begründung abgelehnt werden. Eine Mitgliedschaft endet

- mit dem Ausscheiden aus dem Stand des WNW
- auf Grund einer schriftlichen Erklärung an den Erweiterten Vorstand auf Ende des Vereinsjahres (31. Dezember)
- durch einen schriftlichen Ausschlussbeschluss des Erweiterten Vorstandes aus oben genannten Gründen

Art. 7 Mitgliedsbeiträge

Sowohl Erhebung als auch Höhe des jährlichen Mitgliedsbeitrages wird von der Mitgliederversammlung beschlossen. Wird ein Mitgliedsbeitrag erhoben, so ist die Einzahlung des Betrags jeweils zum 31. Januar fällig.

Art. 8 Organe

Organe der VAUZ sind:

- die Mitgliederversammlung (*General Assembly*)
- der Erweiterte Vorstand (*Extended Board*)

- der Geschäftsführende Vorstand (*Executive Board*)
- die Revisionsstelle (*Auditor*)

Art. 9 Mitgliederversammlung

¹ Die Mitgliederversammlung ist das oberste Organ der VAUZ.

² Der Geschäftsführende Vorstand führt diese mindestens einmal pro Jahr durch, in der Regel in Form einer physischen Zusammenkunft im ersten Quartal des Jahres. Auf Grundlage eines Beschlusses des Erweiterten Vorstandes kann die Mitgliederversammlung in begründeten Ausnahmefällen virtuell durchgeführt werden. Sie ist überdies binnen 40 Tagen durchzuführen, wenn ein Zehntel aller Mitglieder es verlangt.

³ Die Mitgliederversammlung muss mindestens 30 Tage vor der Durchführung unter Bekanntgabe der Traktanden schriftlich oder elektronisch angekündigt werden.

⁴ Alle Mitglieder haben das Recht, Anträge an die Mitgliederversammlung zu stellen sowie Geschäfte auf die Traktandenliste zu setzen. Sowohl Anträge als auch Geschäfte müssen beim Geschäftsführenden Vorstand mindestens 20 Tage vor der Durchführung schriftlich eingereicht werden. Dieser prüft deren formale Zulässigkeit und informiert im Falle positiv beschiedener Anträge oder Geschäfte die Mitglieder über die konsolidierten Traktanden.

Art. 10 Aufgaben der Mitgliederversammlung

¹ Die Mitgliederversammlung verfügt über folgende Kompetenzen:

- Genehmigung:
 - o des Protokolls der letzten Mitgliederversammlung
 - o des Budgets
 - o der Jahresrechnung
 - o des Berichts der Revisionsstelle
 - o des Jahresberichts
- Wahl:
 - o des Geschäftsführenden Vorstandes
 - o der Revisionsstelle
- Entlastung des Geschäftsführenden Vorstandes
- Gründung bzw. Schliessung von Ressorts des Geschäftsführenden Vorstandes
- Erhebung und Festlegung der Höhe des Mitgliederbeitrages
- Erlass von Reglementen

- Änderung der Statuten
- Auflösung der Vereinigung
- Entscheid über die Verwendung des Liquidationserlöses

² Die Beschlüsse werden mit dem einfachen Mehr der abgegebenen Stimmen gefällt, ausser wo die Statuten andere Regelungen vorsehen.

Art. 11 Erweiterter Vorstand

Der Erweiterte Vorstand setzt sich zusammen aus den amtierenden gewählten Delegierten des Standes gemäss Art. 3, welche Mitglieder der VAUZ sind, und dem Geschäftsführenden Vorstand.

Art. 12 Aufgaben des Erweiterten Vorstandes

¹ Der Erweiterte Vorstand verfügt über folgende Kompetenzen

- Beschlussfassung der vom Geschäftsführenden Vorstand vorgelegten Vorlagen und Anträge, sofern diese nicht in die Kompetenzen der Mitgliederversammlung fallen
- Sollte ein*e Delegierte*r vorzeitig aus seinem*ihrem Amt ausscheiden und es kein Ersatzmitglied geben, dann erfolgt eine Delegation eines Ersatzmitgliedes ad interim bis zu den nächsten regulären Wahlen durch den Erweiterten Vorstand, sofern die entsprechenden Regelungen dies erlauben
- Einsetzung von Arbeitsgruppen der VAUZ
- Aufnahme und Ausschluss von Mitgliedern

² Sitzungen des Erweiterten Vorstandes finden mindestens drei Mal pro Semester statt.

³ Die Beschlüsse werden mit einfachem Mehr der abgegebenen Stimmen gefasst. Zirkularbeschlüsse, auch auf elektronischem Weg, sind zulässig.

Art. 13 Geschäftsführender Vorstand

¹ Der Geschäftsführende Vorstand setzt sich aus mindestens 3 Mitgliedern der VAUZ zusammen und besteht aus:

- dem Co-Präsidium
- den Co-Vorsitzenden der Ressorts

² Der Geschäftsführende Vorstand ist ausführendes Organ und zuständig für die operative Leitung der VAUZ.

³ Der Geschäftsführende Vorstand wird von der Mitgliederversammlung für die Dauer von einem Jahr gewählt. Bei den Wahlen in den Geschäftsführenden Vorstand soll auf ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter, der Anstellungsarten, der Qualifikationsstufen und der Fakultäten geachtet werden.

Art. 14 Aufgaben des Geschäftsführenden Vorstandes

¹ Der Geschäftsführende Vorstand verfügt über folgende Kompetenzen

- Einberufung der Mitgliederversammlung
- Einberufung der Sitzungen des Erweiterten Vorstandes
- Erstellung des Jahresberichtes und der Jahresrechnung per 31. Dezember
- Erstellung des Budgets für das Folgejahr
- Schaffung einer Geschäftsstelle und Einsetzung der Geschäftsführung
- Abschluss von Vereinbarungen
- Verantwortung für die Organisation der Wahlen gemäss Wahlreglement der UZH
- Ausarbeitung von Vernehmlassungsantworten
- Vertretung der VAUZ nach aussen mit Doppelunterschrift, in der Regel eines Co-Präsidiumsmitglieds und eines weiteren Mitglieds des Geschäftsführenden Vorstandes
- Einladung zum Informationsaustausch mit den Standesdelegierten

² Sitzungen des Geschäftsführenden Vorstandes werden vom Co-Präsidium so häufig wie nötig, jedoch mindestens dreimal pro Semester, einberufen. Jedes Mitglied des Geschäftsführenden Vorstandes kann vom Co-Präsidium die Einberufung verlangen. Zirkularbeschlüsse, auch auf elektronischem Weg, sind zulässig. Die Beschlüsse werden mit einfachem Mehr der abgegebenen Stimmen gefasst.

³ Im Übrigen ist der Geschäftsführende Vorstand zuständig für sämtliche Angelegenheiten, die nicht durch Gesetz oder Statuten ausdrücklich anderen Organen zugewiesen sind.

⁴ Das Co-Präsidium kann bei Uneinigkeit abschliessend Entscheidungen für den Geschäftsführenden Vorstand treffen.

Art. 15 Revisionsstelle

Die Mitgliederversammlung wählt die Revisionsstelle, bestehend aus einer oder zwei Revisor*innen. Die Amtsdauer beträgt ein Jahr, wobei Wiederwahl zulässig ist. Revisor*innen müssen keine Vereinsmitglieder sein, dürfen jedoch nicht dem Geschäftsführenden Vorstand oder der Geschäftsstelle angehören.

Art. 16 Geschäftsstelle

¹ Setzt der Geschäftsführende Vorstand eine Geschäftsstelle ein, wird diese durch eine Geschäftsführerin oder einen Geschäftsführer geleitet.

² Die Geschäftsführung ist verantwortlich für die Unterstützung des Geschäftsführenden Vorstandes in seinen Aufgaben.

³ Die Geschäftsstelle führt eine Doppelunterschrift, in der Regel gemeinsam mit einem Mitglied des Co-Präsidiums.

Art. 17 Mittel und Haftung

¹ Die Mittel der VAUZ setzen sich aus Beiträgen der UZH gemäss allfälliger Leistungsvereinbarung, allfälligen Mitgliederbeiträgen und allfälligen weiteren Einkünften zusammen.

² Die VAUZ verfolgt keine kommerziellen Zwecke und erstrebt keinen Gewinn. Für die Verbindlichkeiten der VAUZ haftet ausschliesslich das Vereinsvermögen.

Art. 18 Statutenänderungen, Auflösung

¹ Die Statuten können mit zwei Dritteln der an der Abstimmung teilnehmenden Mitglieder geändert werden.

² Die VAUZ kann von zwei Dritteln der an der Abstimmung teilnehmenden Mitglieder aufgelöst werden.

³ Die nach Auflösung des Vereins verbleibenden Mittel sind einer steuerbefreiten Institution, mit Sitz in der Schweiz, mit gleicher oder ähnlicher Zwecksetzung zuzuwenden. Eine Verteilung unter den Mitgliedern ist ausgeschlossen.

Art. 19 Verbindliche Fassung

Wenn Übersetzungen dieser Statuten bestehen, dann ist in jedem Fall die deutsche Originalfassung massgeblich.

Art. 20 Inkrafttreten und Übergangsbestimmungen

Diese Statuten treten mit ihrer Annahme an der Mitgliederversammlung vom 22. März 2021 in Kraft.

→ [Frühere Statuten](https://vdf.ch/vereinigung-akademischer-mittelbau-zurich.html): <https://vdf.ch/vereinigung-akademischer-mittelbau-zurich.html>

4. Jahresberichte von 1970 bis 2020

Wissenschaftlicher Nachwuchs

Erfolgreiche Ständewahlen

Von Hannah Schoch

Die Pandemie 2020 bedeutete für den wissenschaftlichen Nachwuchs eine extreme Belastung, zum einen durch Einschränkungen bei der eigenen, für die Weiterqualifikation essentiellen Forschung, zum anderen, weil die Gebäude (Labor, Archive) über Wochen geschlossen oder nur reduziert nutzbar waren, weil der internationale Austausch mit der Forschungsgemeinschaft massiv eingebrochen war, weil Feldforschung plötzlich unmöglich oder weil Care-Work notwendig wurde.

Hohe Arbeitsbelastung

Eine im Juni durchgeführte Umfrage der VAUZ zeigte, dass die Arbeitsbelastung gerade im Bereich der Lehre aufgrund der Pandemie-Situation und des Fernunterrichts für den wissenschaftlichen Nachwuchs massiv zugenommen hatte.

Klar ist, dass 2020 die eigene Forschung für viele massiv eingeschränkt war oder verschoben werden musste. Und das auf einer befristeten Stelle mit tiefem Lohn, welche einen Zusatzeinsatz und Überzeit kaum kompensiert. Auch bleibt bei vielen die Angst und Unsicherheit, wie sich der internationale akademische Arbeitsmarkt erholen wird. Die Veranstaltung «Next Steps After Finishing Your PhD: The Job Search» verzeichnete entsprechend auch viermal mehr Teilnehmende als in anderen Jahren.

Die ersten gesamtuniversitären Ständewahlen konnten, zwar mit enormem Aufwand, aber erfolgreich durchgeführt werden. Und das VAUZ-Eventteam hat trotz Einschränkungen und mit grossem Einsatz versucht, soziale Veranstaltungen sowohl online wie auch vor Ort zu organisieren. Zum Beispiel mit einem erfolgreichen Hiking Day Anfang des Herbstsemesters, um auch in der Pandemie den sozialen Kontakt und den Austausch mit anderen zu ermöglichen, gerade auch für Angehörige des wissenschaftlichen Nachwuchses, die neu nach Zürich kommen.

Hannah Schoch, Co-Präsidentin der Vereinigung akademischer Mittelbau (VAUZ), welche die Interessen des Mittelbaus an der UZH vertritt.

Mittelbau

Einbringen und verändern

Von Merlin Incerti-Medici und Hannah Schoch

Mit über 50 Prozent der Arbeitnehmenden vertritt die VAUZ die grösste Angestellten-Gruppe der UZH und setzt sich für die universitäts- und bildungspolitischen Interessen des wissenschaftlichen Nachwuchses ein. Um unseren Anliegen Gehör zu verschaffen, müssen wir uns in der universitären Selbstverwaltung engagieren. Die Mitarbeit in der VAUZ oder die Gremienarbeit als Delegierte des Standes erlaubt es, wertvolle Erfahrungen zu sammeln: Man lernt Entscheidungsprozesse an der UZH kennen, man hilft, die universitäre Selbstverwaltung sicherzustellen und zeigt, dass man bereit ist, Mitverantwortung für die UZH zu übernehmen und an ihrer Verbesserung zu arbeiten.

Zusammen mit Roger Gförier von den Career Services der UZH und dem RAV Zürich hat die VAUZ 2019 zweimal die Veranstaltung «VAUZ takes you out: Nach der Diss ist vor dem Job» angeboten. Sie stiess jeweils auf grosses Interesse: Die Frage, wie es nach der Dissertation weitergeht, beschäftigt viele unserer Standesangehörigen. Zum ersten Mal hat uns im Herbst auch das VAUZ-Chapter der UZH Alumni unterstützt: Gleich drei Ehemalige haben mit uns ihre Erfahrungen geteilt.

Über den VAUZ-Tagungsfonds konnten wieder zahlreiche Konferenzteilnahmen und Workshops unterstützt werden. Das Thema dieses Jahresberichtes ist Weiterbildung an der UZH. Die VAUZ begrüsst die Bemühungen der Universitätsleitung, die Führungskompetenzen ihrer Professorenschaft mittels Weiterbildungskursen oder On-Boarding-Days zu fördern: Nun sind aber auch die Professorinnen und Professoren gefordert, ihre Rollen aktiv zu reflektieren und diese Angebote wahrzunehmen.

Nicht zuletzt stand das Jahr 2019 auch im Zeichen der Teilrevision des Universitätsgesetzes und der entsprechenden Reorganisation der Stände. Auf Seiten der Stände und der UZH ist man bereit: Die Leistungsvereinbarung steht, ein Online-Tool für die Wahl der Delegierten der Stände in Kommissionen und Gremien ist entwickelt und getestet—jetzt muss nur noch das OK des Kantons kommen.

Hannah Schoch und Merlin Incerti-Medici sind Co-Präsidenten der Vereinigung akademischer Mittelbau (VAUZ), die die Interessen des Mittelbaus an der Universität Zürich vertritt.

Mittelbau

Fünfzig Jahre VAUZ

Seit 50 Jahren vertritt die Vereinigung akademischer Mittelbau der Universität Zürich (VAUZ) die Belange der Doktorierenden, Postdocs und wissenschaftlichen Angestellten an der UZH. Dieses Jubiläum nahmen wir zum Anlass, in einer Ringvorlesung mit dem Titel «Geschichte, Gegenwart und Perspektiven des akademischen Mittelbaus» der hochschulpolitischen Frage nachzugehen, was der Mittelbau ist und leistet. Das 50-Jahr-Jubiläum wurde aber nicht nur bei Veranstaltungen oder mit Jubiläums-Filmen begangen, sondern es wurde auch am Dies academicus und dem erstmals durchgeführten UZH-Mitarbeitendenfest gefeiert.

Auch wenn wir im Jubiläumsjahr den Fokus nicht auf die Geschichte der Vereinigung und auf Vergangenes legen wollten, so sind wir doch stolz, dass wir den VAUZ-Gründer, Prof. em. Dr. Helmut Holzhey, als Gastredner in der Ringvorlesung und am Festakt begrüßen durften.

Mit der Gegenwart beschäftigen wir uns an der Mitgliederversammlung im März, an der die Co-Präsidentin Oriana Schällibaum sich unter grossem Applaus verabschiedete – und sich fast umgehend an die Gründung eines VAUZ-Chapters bei UZH Alumni machte. Neuer Co-Präsident ist Merlin Incerti-Medici, der das Präsidium mit seiner Expertise aus der Mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultät bereichern wird.

Für die Zukunft ist die VAUZ ebenfalls gewappnet: Die Statuten für die Vereinigung, die den neuen Stand des wissenschaftlichen Nachwuchses vertreten wird, wurden von den Mitgliedern angenommen und treten in Kraft, sobald das neue Universitätsgesetz gilt. Die VAUZ heisst dann neu «Vereinigung akademischer Nachwuchs der Universität Zürich».

Die Beratertätigkeit der VAUZ wurde auch in diesem Jahr wieder häufig in Anspruch genommen. Deshalb unterstützen wir den Entscheid der Universitätsleitung, eine Beratungs- und Schlichtungsstelle für Mitarbeitende ins Leben zu rufen. Wir freuen uns auf die künftige Zusammenarbeit.

Ein reger Austausch mit Peers kann dazu beitragen, die eigene Arbeitssituation zu verbessern. Veranstaltungen wie die Reihe «VAUZ takes you out!», die im Jahr 2018 sechs Mal stattgefunden hat, tragen dazu bei. Sie behandelte Themen wie «Fight mental health issues in academia», «Nach der Diss ist vor dem Job» oder «Next steps after finishing your PhD».

Georg Winterberger
und Merlin Incerti-Medici

Georg Winterberger und Merlin Incerti-Medici sind Co-Präsidenten der Vereinigung akademischer Mittelbau (VAUZ), die die Interessen des Mittelbaus an der Universität Zürich vertritt.

Mittelbau

VAUZ takes you out!

Noch ist es nicht so weit: 2018 ist das Jahr des 50. Jubiläums der Gründung der Vereinigung Akademischer Mittelbau der Universität Zürich (VAUZ). 2017 war ein Jahr der Auseinandersetzung mit der Geschichte: Der Gang ins Archiv, das Gespräch mit früheren Generationen von Engagierten, die Organisation einer Ringvorlesung mit Prominenten aus der Gesellschaft und die Produktion von Filmen über die VAUZ und den Mittelbau.

Ebenfalls in Planung befindet sich die Zukunft der Vereinigung. Denn die Ständereorganisation der Universität Zürich wird eine Neuverteilung geben: Zukünftig werden alle Mittelbauangehörigen auf Qualifikationsstellen zum Stand des wissenschaftlichen Nachwuchses gehören. Im Berichtsjahr wurde eine Umfrage bei den zukünftigen Mitgliedern durchgeführt, um bei der Reorganisation der VAUZ auf die Bedürfnisse eingehen zu können.

An der Mitgliederversammlung im März wurde der langjährige Co-Präsident Wolfgang Fuhrmann mit grossem Applaus verabschiedet – an dieser Stelle nochmals einen herzlichen Dank für seinen unermüdeten Einsatz für den Mittelbau und die Universität während der letzten sechs Jahre! Die VAUZ durfte sich mit Oriana Schällibaum über eine dynamische, anpackende neue Co-Präsidentin freuen. Ihr verdankt der Mittelbau schon jetzt eine neue Veranstaltungsreihe: VAUZ takes you out! Für den wachsenden internationalen Mittelbau wird es vermehrt Events in englischer Sprache geben, seien es Nachtwächterführungen in der weihnachtlichen Altstadt, Game Nights oder Workshops.

Die VAUZ organisierte im Berichtsjahr zudem ein Treffen der Fakultätsvertreterinnen und -vertreter um «best practices» auszutauschen. Die Vernetzung mit den Fakultäten wird 2018 intensiviert werden.

Leider ist allerdings auch das Jahr 2017 nicht ohne Beratungsfälle vorübergegangen. So wird uns immer wieder klar, dass einzelne Kolleginnen und Kollegen in kaum lösbaren Problemen mit Betreuenden und Vorgesetzten gefangen sind. Dies ermutigt uns kontinuierlich, weiter und mit Nachdruck eine unabhängige Schlichtungsstelle an der Universität Zürich zu fordern. Aus der von der VAUZ Ende November durchgeführten Umfrage zur Betreuungssituation und zur Arbeitszufriedenheit des Mittelbaus erhoffen wir uns weiteres unterstützendes Material für unsere Forderungen.

Oriana Schällibaum,
Georg Winterberger

Oriana Schällibaum und Georg Winterberger sind Co-Präsidenten der Vereinigung akademischer Mittelbau (VAUZ), welche die Interessen des Mittelbaus an der Universität Zürich vertritt.

Universität Zürich, Jahresbericht 2018

Universität Zürich, Jahresbericht 2017

→ Weitere Jahresberichte (1970–2016): <https://vdf.ch/vereinigung-akademischer-mittelbauzurich.html>

5. Reden am Dies academicus



Vereinigung akademischer Mittelbau der Universität Zürich

VAUZ
Rämistrasse 62
CH-8001 Zürich
Büro 206
Telefon +4144 634 24 11
vauz@vauz.uzh.ch
www.vauz.uzh.ch

Rede zum Dies academicus vom 28. April 2018

Oriana Schällibaum und Georg Winterberger

Präsidium der Vereinigung Akademischer Mittelbau der Universität Zürich (VAUZ)

Die Standesrede zum 50 Jahre Jubiläum

Sehr geehrte Frau Bildungsdirektorin,

sehr geehrter Herr Botschafter,

sehr geehrter Herr Rektor,

sehr geehrte Anwesende.

Als eine treue Dies academicus Besucherin oder treuer Besucher werden Sie bemerkt haben, dass dieses Jahr gar nicht der Mittelbau an der Reihe wäre mit der Standesrede. Wir stehen ganz «unturnusgemäss» hier vorne, weil die Vereinigung Akademischer Mittelbau – kurz VAUZ – dieses Jahr 50 Jahre alt wird.

Immer wieder werden wir auch gefragt, wer oder was der Mittelbau denn sei. Seit diesem Jahr können wir dann jeweils den folgenden kurzen Film zeigen.

[FILM]

50 Jahre VAUZ – kommt jetzt die Arthrose? Die Lebenszufriedenheit erreicht in den westlichen Ländern bekanntlich Ende vierzig einen Tiefpunkt, steigt dann aber in den Fünfzigern wieder deutlich an. Doch die Sinne werden schwächer und die Kräfte schwinden. Ein Tipp der Altersforschung: Ab jetzt muss man mehr machen als früher und nicht weniger.

Was also heisst mehr, und nicht weniger für die VAUZ? Mehr könnte zum Beispiel heissen, mehr Zeit aufzuwenden für strategische Diskussionen. Präsenzer zu sein in universitären Steuerungsgruppen. Oder auch mehr Social Events zu organisieren.

Mehr Alternativen in der Hochschulpolitik aufzuzeigen.

Im Jahr 1972 durfte die VAUZ im zarten Alter von vier Jahren das erste Mal an einem Dies academicus sprechen – beziehungsweise ihre Vertreter. Sie als treue Besucherin, als treuer Besucher mögen sich sicherlich noch daran erinnern! Wie schon unsere Vorgänger wollen wir uns nicht auf Erreichtes beschränken und nur die Arbeit des vergangenen Jahres würdigen. Nein, es muss zu universitätspolitischen Fragen geredet werden – um es in den Worten einer Vierjährigen zu sagen.

Von Anfang an – also seit 1968 – sah die VAUZ ihre Aufgabe in der Mitgestaltung und Neugestaltung der gesamten Universität. Selbstverständlich geschah dies immer unter besonderer Berücksichtigung der Interessen des Mittelbaus. Aber der holistische Blick auf die Universität als Ganzes war – und ist natürlich immer noch – vorhanden. Im letzten Jahr haben wir eine Umfrage zur Betreuungssituation und Arbeitszufriedenheit im Mittelbau durchgeführt. Darauf basierend haben wir Massnahmen zur Verbesserung der Situation an der UZH formuliert.

Eine davon betrifft die Betreuung von Doktorierenden. Zur Gründungszeit der VAUZ könnte ein Betreuungsgespräch folgendermassen ausgesehen haben:

So! Erzählen Sie mal! Sie waren für Ihr Dissertationsprojekt für ein Jahr auf Forschung in Burma. Was haben Sie da genau erforscht?

Kippfiguren des Medialen in der burmesischen Gegenwartsliteratur.

Das ist doch sehr spannend! Ich bin sicher, das Schreiben wird nur so fliessen, wenn Sie sich jetzt hinsetzen und beginnen. Dann wird auch das zweite Projekt leicht von der Hand gehen.

Aber ich dachte, das gehöre nicht mehr zu den Anforderungen meiner Dissertation.

Aber Sie sind es doch, die es am besten macht. Sie werden das schon schaffen.

Verstehe ...

Im Gegensatz dazu gibt es heute die Doktoratsvereinbarung, die für jedes Dissertationsprojekt aufgesetzt und unterzeichnet werden sollte. Und es gibt regelmässige Standort-Gespräche und Karriere-Gespräche:

Ah, Sie auch hier? Schmeckt der Kaffee?

Ja, Frau Professorin, ich wollte nur kurz nachfragen wegen meinem Dissertationskapitel, das ich Ihnen vor vier Wochen abgegeben hatte – wo stehe ich da?

Ach ja, Sie stehen sehr gut da, sehr gut stehen Sie da.

Aber Frau Professorin, was ist mit meiner Karriere? Was sind die nächsten Schritte?

Das wird die Zeit schon zeigen. Arbeiten Sie lieber mal an Ihrem Paper weiter.

Die Zeiten haben sich offensichtlich geändert. Aber ist die Betreuung durch diese Änderung besser geworden? In unserer Umfrage konnten wir aufzeigen, was der Mittelbau an einer Betreuung schätzt. Und das sind:

- strukturierte Meetings,*
- eine gute Absprache der Betreuungspersonen untereinander,*
- Interesse der Betreuungspersonen an der Qualifikationsarbeit,*
- klare Anforderungen an die Doktorierenden*
- und Formulierung von Kritik früh genug – und nicht erst an der Verteidigung.*

Erscheint Ihnen das zu viel verlangt? Vielleicht soll hier ebenfalls «mehr statt weniger» gelten. Mehr zufriedene Doktorierende, statt weniger. Mehr zufriedene Post-docs, statt weniger.

Ein anderer wichtiger Faktor in der Betreuung ist, und das wird Sie kaum überraschen, die Zeit. Heute sind Professorinnen und Professoren mit Lehrstühlen faktisch ManagerInnen von Kleinunternehmen. Zusätzlich zu Forschung und Lehre beschäftigen sie Mitarbeitende, organisieren Forschungsgelder und leiten Projekte, die immer vernetzter werden – und dadurch komplexer und unübersichtlicher.

Nachvollziehbar, dass sich die Doktorandin, oder der Doktorand häufig nicht gut betreut fühlt.

Die UZH hat, nicht zuletzt auf Anregung des administrativ- und technischen Personals sowie der VAUZ, Weiterbildungskurse zu guter Führung für Professorinnen und Professoren eingeführt. Dieses Weiterbildungsangebot ist ein Schritt in die richtige Richtung.

Entschuldigung, Herr Professor, dürfte ich Feedback haben von Ihnen?

Sehr gern, sehr gern! Ihr Paper interessiert mich sehr! Leider muss ich aber just in diesem Moment an eine Weiterbildung für gute PhD-Betreuung. Ich werde mich gleich kommende Woche um einen Termin kümmern.

Wie wär's, wenn wir, als nächsten Schritt, die Lehrstuhlinhaberinnen und -inhaber entlassen... Entschuldigung, entlasten würden? Zum Beispiel, indem wir neue Stellenprofile schaffen, damit die Professorinnen und Professoren mehr Zeit für Betreuung haben? Diese neuen Karriereprofile könnten Tätigkeiten im Forschungsmanagement, in der Studienleitung, in der Lehre, in der Forschungskommunikation und auch der Forschung umfassen und sollten – gleichwertig zur klassischen Professur – als Karriereziel betrachtet werden können.

Letztes Jahr haben wir am Dies academicus von den Privatdozierenden eine Abschiedsrede hören dürfen. Wir schliessen uns an mit einem leisen Adieu – oder doch mit einem forschen Tschüss, Tschau und uf Widerluege! Denn bald wird das neue Universitätsgesetz in Kraft treten. Neu werden zwei Stände den Mittelbau umfassen. Aber die VAUZ wird weiterhin bestehen und neu als Vereinigung Akademischer Nachwuchs die Belange des Standes vertreten. Damit aber aus mehr (Bla) nicht weniger (Inhalt) wird, verabschieden wir uns für dieses Jahr und laden Sie herzlich ein, in 50 Jahren mit uns das 100 jährige Bestehen der VAUZ zu feiern!

→ Weitere Reden am Dies academicus (1998-2016): <https://vdf.ch/vereinigung-akademischer-mittelbau-zurich.html>

Ausgewählte Aktivitäten

6. 1968: Gründung VAUZ

6.1 Gründungsrede Helmut Holzhey

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Soll sich die Assistentenschaft der Universität Zürich in statutarisch festgelegter Form organisieren? Diese Frage werden Sie heute diskutieren und beantworten. Als Initianten unserer Zusammenkunft sind wir der Ueberzeugung, dass sie sich organisieren soll. Dafür spricht auch, dass unsere Initiative bei anderen Universitätsgliedern, soweit sie schon davon hörten, ein positives Echo gefunden hat./ Es sind gewichtige Gründe, die die Bildung einer Assistentenvereinigung an der Universität Zürich wünschbar erscheinen lassen. Auch die Zahl der Assistenten ist in den letzten Jahren stark gestiegen und beträgt heute ca. 350 (die Assistenzärzte an den Kliniken nicht mitgerechnet). Diese relativ grosse Teilkörperschaft der Universität untersteht zwar einem besonderen Reglement, ist aber im übrigen nur sehr locker und unzureichend im Gesamtgefüge der Universität verankert. Das beweist schon die Tatsache, dass – im Unterschied zu Dozenten und Studierenden – den Assistenten in der Universitätsordnung (von 1920) kein eigener Abschnitt eingeräumt ist. Sie sind dieser Ordnung gemäss in keinem akademischen Gremium vertreten und sie bilden selbst auch kein solches. §57 legt unter den allgemeinen Bestimmungen des Abschnittes über die Dozenten fest: «Soweit der Unterricht und der Unterhalt der Anstalten dies erfordert, werden den Professoren und Anstaltsvorständen Assistenten beigegeben ...». Man kann sich mit dem hier zutage tretenden Verständnis des Assistenten schon deshalb nicht zufrieden geben, weil es den tatsächlichen Assistentenfunktionen heute nicht mehr gerecht wird. Der Ausbau der Assistentenstellen steht ja in engem Zusammenhang mit der Ausgestaltung des sog. Mittelbaus. Die ihr zugrundeliegende neue Konzeption des akademischen Unterrichts und Studiums schliesst eine neue Definition des Assistenten ein.

Dass die Assistenten an dieser neuen Definition ihrer Stellung in der Universität, ihrer Aufgaben, Pflichten und Rechte selbst mitarbeiten, scheint selbstverständlich. Und doch fehlte dafür bisher die institutionelle Möglichkeit. Der Herr Rektor setzte uns beispielsweise davon in Kenntnis, dass die Kommission zur Vorberatung der neuen Universitätsordnung ausdrücklich gewünscht hätte, den Vorentwurf auch und gerade der Assistentenschaft zur Vernehmlassung zu unterbreiten, sich aber hätte fragen müssen, wo gewissermassen diese Assistentenschaft anzutreffen, d.h. durch welche Vertreter sie rechtmässig repräsentiert sei. Man fragt also nach uns (ich habe nur ein Beispiel angeführt, auch die Studentenschaft fragt nach uns) und wir sind nicht da. Dass wir da sind, liegt aber nicht nur im Interesse der anderen, der Studenten, Dozenten und Behörden; es liegt in unserem eigenen Interesse. Unser Interesse wahrnehmen können wir nur in einer Vereinigung, mit

gewählten Vertretern als den Verfechtern unseres Interesses auf allen Ebenen des Universitätslebens.

Bevor ich die möglichen Ziele und Aufgaben einer Assistentenvereinigung zu umreissen versuche, möchte ich Ihre Aufmerksamkeit auf die Frage lenken, welche Form diese Vereinigung annehmen soll. Hierüber muss sich zwar eine aus unserem Kreis noch heute zu bestellende Statutenkommission schlüssig werden. Doch wäre es nützlich, über die allgemeinen Grundzüge der Statuten im Plenum zu debattieren, u.U. auch Direktiven zu geben. Sicherlich braucht die Assistentenschaft der Universität einen Vorstand, der sich aus Vertretern aller Fakultäten zusammensetzen, die Assistentenvereinigung nach aussen vertreten, die laufenden Geschäfte besorgen und die Vollversammlung der Assistenten einberufen müsste. Die unterschiedliche Situation und Aufgabenstellung an den einzelnen Fakultäten lässt aber vermuten, dass die Arbeit einer Assistentenvertretung auf Fakultätsebene mindestens ebenso wichtig ist. So möchte ich Ihnen vorschlagen, dass Sie sich nach Abschluss der Vollversammlung noch heute abend nach Fakultäten gruppieren und Ihr weiteres Vorgehen besprechen, z.B. das Datum einer eigenen Fakultätsversammlung festsetzen, an der Sie einen Fakultätsvorstand wählen. Sobald die Statuten der Geamtvereinigung von einer neuen Plenarversammlung genehmigt sind, könnte sich dann, möglicherweise aus den gewählten Fakultätsvorständen, der Vorstand der Gesamtvereinigung konstituieren.

Ein wichtiges Problem, das die Statutenkommission zu lösen haben wird, betrifft den rechtlichen Charakter der Vereinigung. Sollen wir uns auf der Basis freiwilliger Mitgliedschaftserklärung als Verein konstituieren oder ist es möglich, analog der Verfassung der Studentenschaft eine Zwangsmitgliedschaft einzuführen? Die zweite Variante hätte, so glaube ich, einige Vorteile. Die Frage der echten Repräsentation der Assistentenschaft träte nicht auf; die Assistentenvereinigung wäre auch nicht irgendeiner der der Hochschule nahestehenden Vereine, sie könnte vielmehr auf bessere Arbeitsmöglichkeiten und vielleicht sogar auf Universitätsbeiträge zählen.

Welche dieser zwei Varianten sich auch als realisierbar erweisen wird – für beide bedarf es einer Bestimmung des Assistenten, d.h. desjenigen Personenkreises, der Mitglied unserer Vereinigung werden kann bzw. wird. Geht man vom Assistentenreglement aus, so gehören zu diesem Kreise alle von der ED angestellten Assistenten mit bzw. ohne abgeschlossene wissenschaftliche Ausbildung. Nur temporär angestellte Unterassistenten schieden hingegen aus. Wie steht es aber mit den von der Gesundheitsdirektion angestellten Assistenzärzten? Wie mit den Oberassistenten, die über einen eigenen Vertrag mit der Regierung verfügen und im Gegensatz zu dem zuerst erwähnten Kreis im Beamtenverhältnis stehen? Wie steht es schliesslich mit den wissenschaftlichen Mitarbeitern der Institute und den Lehrbeauftragten, die weder PD sind noch zu den aufgezählten Kategorien gehören?

Soviel zur Form einer künftigen Assistentenvereinigung. Nun möchte ich noch einige Worte zu ihrer Aufgabenstellung sagen. Ich tue das als Initiant der heutigen Veranstaltung und bloss in der Absicht, Material für die weitere Diskussion vorzulegen.

(1) Jeder von uns hat vermutlich schon Vor- und Nachteil seiner Mittelstellung zwischen Student und Professor zu spüren bekommen. Diese Mittelstellung ist notwendig Mittler- und Vermittlungsstellung. Die sich daraus für den Einzelnen an seinem Institut oder Seminar ergebenden Aufgaben und Probleme lassen sich gewiss nicht normieren. Eine Assistentenvereinigung an den einzelnen Fakultäten und der Universität kann hier nur mittelbar Hilfestellung leisten. Aber so wie es Repräsentanten der Studenten- wie Professorenschaft gibt, die sich im Dialog befinden, zu finden beginnen, andernorts und vielleicht auch einmal bei uns – wer will das ausschliessen? – in heftigem Streit, im Dialog oder Streit über die Belange der gesamten Universität bzw. einer Fakultät, so sollte es auch Repräsentanten der Assistentenschaft geben, die für den Dialog ihre Kenntnis beider Lager und für den allfälligen Streit ihre Vermittlung anzubieten hätten.

(2) So wäre es Aufgabe der Assistentenvereinigung bzw. ihres Vorstandes, im Rahmen der neuen Hochschulordnung für eine angemessene Vertretung der Assistenten im Senat, im Senatsausschuss und auf der Ebene der Fakultäten einzutreten und so für die Assistenten ein Mitbestimmungsrecht zu erwirken.

(3) Der sachliche Beitrag der Assistenten, ihr Beitrag zum Inhalt des Dialoges also, kann nur darin bestehen, dass sie ihre wohlverstandenen eigenen Interessen explizieren und wahrnehmen. So scheint es mir vordringliche Aufgabe der Assistentenvereinigung zu sein, eine Bestandesaufnahme der beruflichen Realität der Assistenten an unserer Universität zu veranlassen, d.h. festzustellen, wie hoch die effektive Tätigkeit und wie stark die Beanspruchung im Lehr- und Forschungsbetrieb ist, welche Motive den Assistenten zur Annahme seiner Stellung bewogen haben usw. Aus dieser Bestandesaufnahme, die sich vermutlich nach den einzelnen Fakultäten stark differenzieren würde, ergäbe sich sehr wahrscheinlich die Notwendigkeit erheblicher Korrekturen am bisherigen Assistentenbild und -reglement.

(4) Das Grundproblem der Stellung des Assistenten ist ihr transitorischer Charakter. Assistent zu sein bedeutet, sich in einem beruflichen Durchgangsstadium zu befinden. Es wird abzuklären sein, in welchen Fakultäten und Disziplinen das anvisierte berufliche Ziel ausschliesslich die bezahlte Universitätsprofessur ist und wo die Assistenz auch Teil einer anderen Berufsausbildung sein kann. Sprechen wir vom ersten Fall. Hier ergeben sich bekanntermassen Kollisionen zwischen den Pflichten des Assistenten einerseits und der Abfassung der Dissertation und Habilitationsschrift andererseits. Die Abklärung der beruflichen Stellung des Assistenten erfordert also zugleich ein Ueberdenken der Habilitation als der entscheidenden Zugangsbedingung zum anvisierten beruflichen Ziel.

(5) Soll aber überhaupt am transitorischen Charakter der Assistenten-Anstellung festgehalten werden? Müsste nicht ein besonderer Mittelbau-Beruf geschaffen werden, ein vollgültiger Beruf mit entsprechendem Einkommen, entsprechender sozialer Sicherung und mit berufseigenen Aufstiegsmöglichkeiten? Der Assistent nach bisherigem Verständnis bildete möglicherweise noch die untersten Stufen dieses Berufes; die höheren wären durch Entlastung von den administrativen Aufgaben und positiv durch eigene Lehrtätigkeit im Rahmen des Grundstudiums sowie durch eigene wissenschaftliche Forschung gekennzeichnet. Es müsste wohl die Möglichkeit eingeräumt werden, in den «Oberbau» überzutreten, also Professor zu werden, aber dieser Wechsel wäre nicht mehr des beruflichen Ueberlebens wegen unumgänglich. Der neue Beruf böte mit hinreichendem Prestige ausgestattete Arbeitsmöglichkeiten für an der wissenschaftlichen Arbeit lebenslang Interessierte.

(6) Die dringend notwendige Verbesserung des Salärs, etwa seine Anpassung an die Einkünfte eines Mittelschullehrers, lässt sich sinnvoll nur im Rahmen einer neuen Definition des «Assistenten» bzw. der Schaffung des neuen Mittelbau-Berufes erwirken. Es ist zwar ein unhaltbarer Zustand, wenn ein promovierter Assistent mit einem Jahresgehalt von Fr. 13300.- (plus Teuerungszulage) anfangen muss, unhaltbar auch unter dem Postulat des Ausbaus der Assistentenstellen hinsichtlich der Rekrutierungsmöglichkeiten; es wäre aber ebenso unhaltbar, wenn wir – und ich spreche hier zunächst für die Assistenten der Phil. Fak. I, Theol. und Jurist. Fak. – dank der fehlenden Autonomie der Universität für eine Gehaltserhöhung zu Büroangestellten ohne wissenschaftliche Ambitionen degradiert würden.

Ich möchte hier meine Ausführungen abschliessen. Sie sollten Ihnen über Wünschbarkeit, Form und Zielsetzung einer Assistentenvereinigung an unserer Universität einen gewissen und vorläufigen Aufschluss geben; es ist nun an Ihnen hierüber zu debattieren und Beschluss zu fassen.

→ **Originaldokument:** <https://vdf.ch/vereinigung-akademischer-mittelbau-zurich.html>

6.2 Statuten der Gründung

Vereinigung der Assistenten an der Veterinär-Medizinischen Fakultät der
Universität Zürich

Statuten

§ 1 Unter dem Namen «Vereinigung der Assistenten an der Veterinär-Medizinischen Fakultät der Universität Zürich» besteht ein Verein nach Art. 60 ff ZGB mit Sitz in Zürich.

Zweck und Mitgliedschaft:

§ 2 Die Vereinigung hat den Zweck, die Interessen der Assistenten im Sinne von § 3 wahrzunehmen und zu fördern.

§ 3 Mitglied der Vereinigung kann jeder Assistent an der Veterinär-Medizinischen Fakultät werden. Als Assistent gelten insbesondere: Ganzjährig angestellte Assistenten gemäss Reglement der Erziehungs- und Gesundheitsdirektion, Oberassistenten, Angestellte und Mitarbeiter an der Fakultät mit abgeschlossener, akademischer Ausbildung.

§ 4 Die Mitgliedschaft wird durch schriftliche Erklärung an den Vorstand beantragt; dieser entscheidet unter Berücksichtigung von § 3 endgültig über die Aufnahme.

§ 5 Der Austritt eines Mitgliedes erfolgt durch schriftliche Erklärung an den Vorstand. Die Mitgliedschaft erlischt bei Ausscheiden aus dem in § 3 genannten Personenkreis. Geleistete Beiträge können nicht zurückverlangt werden.

§ 6 Durch Vorstandsbeschluss kann ein Mitglied ausgeschlossen werden. Eine Beschwerde dagegen ist an die Mitgliederversammlung zu richten. Deren Entscheidung ist endgültig.

Organe:

§ 7 Die Organe der Vereinigung sind:

- Die Mitgliederversammlung (Fakultätsversammlung)
- Der Vorstand
- Der Arbeitsausschuss
- Die Rechnungsrevisoren

§ 8 Die Mitgliederversammlung ist das oberste Organ der Vereinigung. Sie bestimmt insbesondere die Richtlinien der Tätigkeit, wählt den Vorstand und die Vertreter zu den Fakultätssitzungen. Sie genehmigt den Jahresbericht, sowie die Rechnung und setzt den Jahresbeitrag fest.

§ 9 Die Mitgliederversammlung wird vom Vorstand schriftlich mindestens ein Mal pro Semester unter Beachtung einer Frist von wenigstens 10 Tagen einbe-

rufen. Eine Mitgliederversammlung ist auch einzuberufen, sofern dies 30 % der Mitglieder verlangen. Beschlüsse werden mit einfachem Mehr der Anwesenden gefasst, sofern die Statuten nichts anderes bestimmen. Beschluss von Mitgliederversammlungen, die von weniger als 50 % aller Mitglieder besucht werden, unterliegen dem fakultativen Referendum.

§ 10 Der Vorstand setzt sich aus drei Mitgliedern zusammen: Dem Präsidenten, dem Aktuar und dem Quästor. Der Vorstand leitet die Vereinigung und behandelt alle Fragen, die für die Mitglieder der Vereinigung von grundsätzlichem Interesse sind. Er vertritt die Vereinigung nach aussen. Auf Antrag der Institute und Kliniken wählt er deren Vertreter in den Arbeitsausschuss. Zur Abwicklung der Geschäfte arbeitet er mit dem Arbeitsausschuss zusammen und bereitet gemeinsame Sitzungen vor. Der Vorstand und der Arbeitsausschuss werden vom Präsidenten geleitet.

§ 11 Der Arbeitsausschuss, bestehend aus je einem Vertreter sämtlicher Institute und Kliniken, unterbreitet dem Vorstand Vorschläge über die zu behandelnden Geschäfte. Für besondere Fälle kann der Vorstand weitere Mitglieder beiziehen.

§ 12 Als Vertreter der Vereinigung im Vorstand der Assistenten-Vereinigung an der Universität Zürich amten zwei Vertreter des Vorstandes.

§ 13 Die beiden Rechnungsrevisoren werden von der Mitgliederversammlung bezeichnet.

§ 14 Der Wahlturnus beträgt für sämtliche ausführenden Organe der Vereinigung ein Jahr. Wiederwahl ist möglich.

Mittel:

§ 15 Die Mittel der Vereinigung setzen sich aus den Mitgliederbeiträgen und Zuwendungen zusammen.

Statutenänderung und Auflösung:

§ 16 Ueber Statutenänderungen entscheidet die Mitgliederversammlung mit $\frac{2}{3}$ -Mehrheit der Anwesenden.

§ 17 Die Vereinigung kann nur mit $\frac{3}{4}$ -Mehrheit einer Mitgliederversammlung aufgelöst werden, an der wenigstens $\frac{3}{4}$ aller Mitglieder anwesend sind. Ein allfälliges Vermögen geht an die Fakultät zuhanden einer Nachfolgeorganisation.

Diese Statuten wurden durch die Gründungsversammlung von 26. November 1968 genehmigt und treten sofort in Kraft.

→ **Weitere Aktivitäten:** <https://vdf.ch/vereinigung-akademischer-mittelbau-zurich.html>

7. VAUZ-Jubiläum

7.1 Einleitung von Christine Wittlin

50 Jahre VAUZ im 2018

Ab Anfang 2016 begann die VAUZ fleissig das 50 Jahre Jubiläum vorzubereiten. Es wurden Ideen und Dokumente gesammelt, Recherchen initiiert und verschiedene Veranstaltungen angedacht.

Das VAUZ Archiv

Im VAUZ Büro an der Rämistrasse 62 stapelten sich Ordner und Dokumente, die die Geschichte der VAUZ enthalten. Leider fehlten viele Unterlagen zur Anfangszeit. Dies könnte dem Fact geschuldet sein, dass die VAUZ innerhalb der UZH einige Male umgezogen war und es jeweils nicht sämtliche Unterlagen bis ins neue Büro mitschafften.

Das vorhandene Material wurde eingescannt und in einem Online Archiv öffentlich zugänglich gemacht. Die Geschichte der VAUZ ist bewegt, es lohnt sich also noch immer wieder, in ihrer Geschichte zu stöbern. Das Archiv ist auf der VAUZ Website (www.vauz.uzh.ch) zu finden.

Denn wie so oft im Leben: mit beschränkten Ressourcen kann punktuell nur ein Teil der Geschichte wieder erzählt werden. Andere Teile bleiben verborgen, bis sie jemand ausgräbt und erschliesst.

Veranstaltungen zum 50 Jahre VAUZ Jubiläum

Im Vorfeld wurden emsig diverse Jubiläumsveranstaltungen konzipiert. Tatkräftige Unterstützung erfuhr die VAUZ dabei von einer Vielzahl an UZH Angehörigen. Ihnen allen gebührt an dieser Stelle nochmals ein grosses Danke!

Eine wichtige Rolle übernahm hierbei die UZH Kommunikation. Sie hat nicht nur unter Einbezug der VAUZ das erste UZH Mitarbeitendenfest im Sommer 2018 auf die Beine gestellt, an welchem auch die VAUZ gebührend gefeiert wurde, sie verhalf der Jubilarin auch regelmässig zu grossartiger interner medialer Präsenz.

Die Ringvorlesung zur Geschichte, Gegenwart und Zukunft des akademischen Mittelbaus war dank der Mitwirkung vieler in den unterschiedlichsten Disziplinen bekannter Koryphäen ein voller Erfolg, der seine Kreise weit über die UZH Grenzen hinaus zog.

Auch die VAUZ takes you out Veranstaltungen stiessen auf hohes Interesse. Mit der Themenwahl konnte die VAUZ den aktuellen Mittelbau dort abholen, wo das Interesse aktuell lag und zum Teil noch immer liegt: die Events im Rahmen der damaligen No Billag-Diskussion, die Wichtigkeit der mentalen Gesundheit bei der wissenschaftlichen Arbeit und die Frage, wie weiter nach der Dissertation oder dem Postdoc? Die beiden letzteren sind Topics, die den Mittelbau aktuell und auch in Zukunft voraussichtlich immer wieder beschäftigen werden.

Die Ehemaligen der VAUZ

Eine sehr schöne Erfahrung war, dass sehr viele, die sich in den letzten 50 Jahren für die VAUZ engagiert hatten, der VAUZ noch immer treu geblieben sind. Auf unsere Einladung zu einem Brainstorming zum 50 Jahre VAUZ Jubiläum folgten zahlreiche Ehemalige. Viele steuerten Ideen und Unterlagen bei, wie die VAUZ gebührend gefeiert werden kann.

Am 29. Januar 2018 lud die VAUZ ins Fotostudio zu einer Geburtstagsfeier mit den Ehemaligen ein. Die fröhliche Runde kam zusammen, um Erinnerungen zur VAUZ auszutauschen und die VAUZ mitsamt Geburtstags-Torte zu feiern. Mit einem feinen Gläschen wurde angestossen. Darauf folgte die Aufnahme einiger herzlicher Grussbotschaften.

Um den Ehemaligen der VAUZ die Gelegenheit zu geben, sich in einem öffentlichen Interview an die VAUZ zu erinnern, verfassten wir einen Interviewleitfaden und befragten die auskunftswilligen Ehemaligen.

Der Gründer der VAUZ

Ein speziell schönes Erlebnis war der Beitrag zum Festakt von VAUZ Gründer Prof. Dr. Helmut Holzhey am 20.6.2018. Ohne das Engagement von Prof. Holzhey wäre die VAUZ 1968 gar nicht gegründet worden. Dem damaligen Zeitgeist folgend, gelang der Vorschlag zur Gründung der VAUZ an den damaligen Mittelbau und wurde zügig umgesetzt – ein Beitrag an die UZH, der bis heute standhält und es dem jeweiligen Mittelbau ermöglicht, sich in der Selbstverwaltung der UZH einzubringen.

Die heutige VAUZ bedankt sich ganz herzlich dafür beim Gründer und dem ehemaligen Mittelbau für das sorgfältige Pflegen und Hegen der VAUZ während fünfzig Jahren und arbeitet daran, die VAUZ ebenso wohlgenährt in die Zukunft zu führen.

Die VAUZ Filme zum 50.sten

Aufregend ging es zu und her bei den Dreharbeiten des VAUZ Films! Die hochprofessionelle Crew verstand es hervorragend, die Vielfaltigkeit der VAUZ filmisch einzufangen – überzeugen Sie sich selbst!

Als in den 80ern die Jugend ihrem Unmut freien Lauf liess, war auch die VAUZ mit dabei, denn an der UZH gab es einigen Aufruhr. Im Film mit Heinz Nigg werden die damaligen Ereignisse geschildert.

Zum Ausklang des Jubiläumsjahrs im Herbst 2018

Auf Einladung unserer Schwester, dem UZH Graduate Campus, veranstaltete die VAUZ im Herbst im Rahmen von 100 Ways of Thinking in der Kunsthalle Zürich die Mu(s)se. Wie der Name verrät, ging es darum, einen Kontrapunkt zu setzen gegen die weit verbreitete Forschungshektik rund ums Rekordleistungen liefern müssen in der Wissenschaft, aber auch um Muse(n) und Musse, etwas, das unglücklicherweise des Öftern übersehen wird. Gute Wissenschaft braucht Momente der Inspi-

ration, des Ausruhens, manchmal auch Slow Science, um danach wieder Höchstleistungen erbringen zu können.

An der Long Night of Careers der UZH Career Services nahm die VAUZ an einem Novum teil. Zum ersten Mal wurde das Thema «Freiwilliges Engagement» vielseitig beleuchtet. Mehr als 30% der Schweizer Bevölkerung übt unbezahlte Tätigkeiten im Ehrenamt aus. Die VAUZ ist diesbezüglich also in guter Gesellschaft und es ist zu hoffen, dass sich auch künftig die Mittelbau-Angehörigen der UZH mit ihrer Vereinigung in der UZH Hochschulpolitik einbringen. Die Zeit steht nicht still und neue Generationen haben neue Bedürfnisse bezüglich Hochschulbildung, die sie via VAUZ hervorragend vertreten können.

Zu guter Letzt fand wie jedes Jahr das VAUZ xmas Dinner mit geladenen Special Guests statt. Alle, die zum Jubiläumsjahr beitrugen, waren eingeladen. Hoch erfreut war die VAUZ über die Teilnahme von VAUZ Gründer Prof. Dr. Holzhey, so konnte sie den VAUZ Gründer zum Ende des Jubiläumsjahr nochmals gebührend ehren.

Insgesamt war das Jubiläumsjahr ein bewegtes, fröhliches und erfolgreiches Jahr, in welchem die wichtige Funktion der VAUZ für die UZH – und aber auch darüber hinaus – aufgezeigt werden konnte. Wie schon in meiner Grussbotschaft wünsche ich der VAUZ noch mindestens 50 weitere solch produktive Jahre, also ganz ehrlich, natürlich noch viele mehr! Denn die VAUZ trägt immer wieder äusserst positiv zum Change Management der UZH bei, so dass auch künftig gewährleistet wird, dass unserer Alma Mater immer wieder die ihrer Erfrischung dienenden Verjüngungskur zuteilwird.

Alle hier erwähnten Beiträge finden Sie auf der speziell für das Jubiläum eingerichteten Website zu 50 Jahre VAUZ: www.50jahrevauz.uzh.ch

Christine Janine Wittlin, VAUZ Geschäftsführung seit März 2013

7.2 Plakat der Ringvorlesung



Universität
Zürich ^{UZH}

Ringvorlesung Frühjahrssemester 2018

Geschichte, Gegenwart und Perspektiven des akademischen Mittelbaus

I. Vergangenheit

27. Februar

Anfänge der VAUZ: 1968 und die Folgen

Prof. em. Dr. Helmut Holzhey, Universität Zürich

Koreferat: Heinz Gabathuler, Universität Zürich

20. März

Gleichstellung und Mittelbau

Dr. Elisabeth Mauser, Ehem. Leiterin Abt. Gleichstellung, Universität Zürich

Koreferat: Merlin Incerri-Medici, Gleichstellungskommission, Universität Zürich

Panel:

Dr. Stefanie Kahnen, Leiterin Abt. Forschung, Innovation und Nachwuchsförderung, Universität Zürich

Franziska Meinherz, Ecole polytechnique fédérale de Lausanne

II. Gegenwart

27. März

**Die Vermessung des Mittelbaus: Nachwuchsförderung
in Zahlen und Massnahmen**

Dr. Matthias Hirt, Leitung Koordinationsstelle Nachwuchsförderung, Universität Bern

Koreferat: Dr. Claudine Lepsinger, Geschäftsführerin Graduate Campus, Universität Zürich

26. April (Sondertermin Donnerstag)

Round Table: Die Rolle des Mittelbaus – eine Bestandsaufnahme

Dr. Sebastian Brändli, Amtschef Hochschule Kanton Zürich

Dr. Martin Dahinden, Schweizer Botschafter in Washington, D.C.

Prof. Dr. Caroline Maaß, Präsidentin PD Vereinigung, Universität Zürich

Prof. Dr. Gabriele Siegert, Prorektorin Geistes- und Sozialwissenschaften, Universität Zürich

Dr. Rudolf Wehrli, Verwaltungsratspräsident Clariant

Moderation: Oriana Schällibaum, Universität Zürich

8. Mai

**Mentoringprogramm für den Mittelbau: Akademischer Nachwuchs
in der Medizin**

Prof. Dr. Beatrice Beck Schimmer, UniversitätsSpital Zürich

Koreferat: Dr. Fabienne Meier-Abt, UniversitätsSpital Zürich

15. Mai

Nachwuchsförderung und Forschungsförderung?

Dr. Nicole Schaad, Ressortleiterin Nationale Forschung, Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation

Koreferat: Dr. Philipp Obhol, Universität Zürich

III. Zukunft

22. Mai

Die Zukunft des Mittelbaus

Prof. Dr. Caspar Hirschi, Universität St. Gallen

Koreferat: Florian Lippke, Co-Präsident actiomani

Ort und Zeit:
Universität Zürich-Zentrum
Rämistrasse 59
Raum RAA-G-01
Donnerstag, 18.15 bis 20.00 Uhr
Eintritt: frei

Programmänderungen vorbehalten

Organisation:
Patrik Kessler, Sebastian Meisner,
Oriana Schällibaum, Georg Winterberger
Kontakt: vausz@uzh.ch

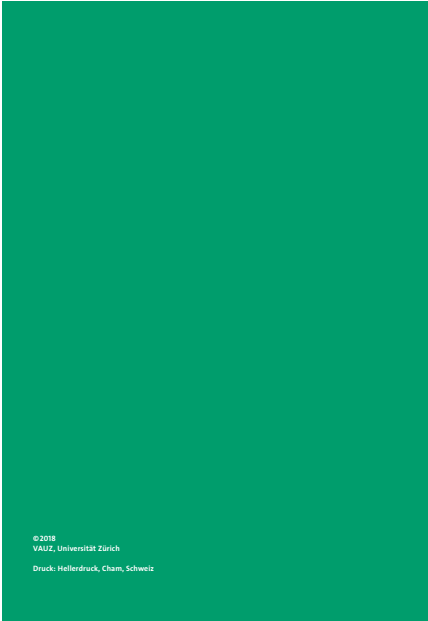
Unterstützt durch:

uzhalumni

VEREINIGUNG AKADEMISCHER MITTELBAU ZÜRICH

www.uzh.ch/ringvorlesungen

7.3 Einladung zum Festakt



Universität
Zürich^{UZH}

Vereinigung akademischer Mittelbau der UZH



Festakt

Johann Sebastian Bach (1685–1750)
Suite Nr. 6, BWV 1012: Prelude
Suite Nr. 6, BWV 1012: Gigue

Dr. Silvia Steiner, Bildungsdirektorin des Kantons Zürich
Grusswort

Prof. Dr. Michael O. Hengartner, Rektor der Universität Zürich
Grusswort

Prof. em. Dr. Helmut Holzhey, VAUZ Präsident (1968–1970)
Festrede

VAUZ-Jubiläumsfilm

Georg Winterberger, VAUZ Co-Präsident
Rückblick auf 50 Jahre VAUZ und
Vorschau auf die neue VAUZ

Gaspar Cassadó (1897–1966)
»Suite für Violoncello solo«
I. Preludio – Fantasia
III. Intermezzo e danza finale

Chiara Enderle, Violoncello

7.4 UZH Journal: Happy Birthday



Universität
Zürich

UZH Journal

Die Campus-Zeitung der Universität Zürich

48. Jahrgang
Nr. 1
Februar 2018

Sprachrohr der Hochschulen

Als Präsident von Swissuniversities zieht Michael Hengartner eine erste Bilanz. Und erläutert, warum er wieder kandidieren wird.
Aktuell, Seite 5

Reproduzieren macht Sinn

Wiederholungen sind in der Forschung unbeliebt. Weshalb sich das ändern sollte, erörtern zwei prominente UZH-Forscher.
Debatte, Seite 8 und 9

Die Vermittlerin

Vom Journalismus zur Kunstvermittlung: Fanni Fetzer, Direktorin des Kunstmuseums Luzern, blickt auf ihre Karriere.
Meine Alma Mater, Seite 17

10 Jahre Sofadenkmal

Sie ist Erinnerungsort, Gleichstellungssymbol und Kunstobjekt in einem: die blaue Liege von Pipilotti Rist im Lichthof der UZH.
Das Uniding, Seite 20



Christine I. Wittlin (Geschäftsführerin), Oriana Schillibaum (Co-Präsidentin) und Georg Winterberger (Co-Präsident) leiten die VAUZ.

Happy Birthday, VAUZ!

Rückschau, Reflexion und Ausblick auf die Zukunft des akademischen Mittelbaus

Alice Werner

Hoch die Tassen, her mit Cüpli und Geburtstagsorte, ein Prost auf den 50! Seit ihrer Gründung 1968 vertritt die Vereinigung akademischer Mittelbau der Universität Zürich, kurz VAUZ, die Interessen von Nachwuchsforschenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Im Juli feiert die Mittelbauvereinigung ihr 50-jähriges Bestehen. Wir haben bereits jetzt, zum Auftakt des Jubiläumsjahrs, mit ehemaligen und aktuellen Mitgliedern der VAUZ auf Erreichtes und die Herausforderungen der nächsten Jahre angestossen.

Im Fokus dieser Ausgabe werfen wir einen chronologischen Blick zurück auf die Geschichte der VAUZ, auf erste Ziele, auf Erfolge und Rückschläge, wichtige Projekte und Themen, die die VAUZ seit ihren Anfängen

begleiteten. Oriana Schillibaum und Georg Winterberger, die sich das Präsidium der VAUZ teilen, äussern sich zur konkreten Situation an der UZH und zu strukturellen Problemen beim Mittelbau. Ausserdem stellen wir die wichtigsten Ergebnisse der Ende letzten Jahres von der VAUZ lancierten Umfrage unter den Mittelbauangehörigen der UZH vor, die unter anderem die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und die Betreuungssituation thematisiert hat.

Wie wichtig das Befinden der akademischen Nachwuchskräfte für eine Universität ist, zeigt allein ein Blick auf die Statistik: 2017 waren 5600 Mittelbauangehörige an der UZH beschäftigt, die zusammen 3460 Vollzeitstellen besetzten. Damit bildet das Heer der Doktorierenden, Postdocs, Assistenten,

Ober- und Assistenzärztinnen und -ärzte und wissenschaftlichen Mitarbeitenden die breite Basis für Forschung und Lehre. Und die Basis wächst: Dank gross angelegter Förderprogramme für Doktorierende und Postdoctorierende und der Schaffung von Projektstellen drängen immer mehr junge Forscherinnen und Forscher auf den Markt. Gleichzeitig werden kaum mehr zusätzliche (unbefristete) Stellen für Professorinnen und Professoren geschaffen. Ein Missverhältnis, das bei den Betroffenen zu unsicheren Karriereaussichten führt. Laut der aktuellen Umfrage ist der Wunsch nach einem verstärkten Mentoring und regelmässigen Laufbahngesprächen entsprechend gross.

Mehr dazu im Fokus auf Seite 10 und 11

Neue Partnerschaften

Gezielte Kooperationen. Die Universität Zürich baut ihre Zusammenarbeit mit anderen Hochschulen aus: Im Dezember 2017 hat Rektor Michael Hengartner in Prag eine strategische Partnerschaft mit der Karls-Universität unterzeichnet. Die grössten Universitäten in Tschechien und der Schweiz stärken ihre Zusammenarbeit in Forschung und Lehre sowie den Austausch von Studentinnen und Studenten. Auch die Partnerschaft mit der Universität Genf wird erweitert: Ende 2017 hat der UZH-Rektor eine strategische Zusammenarbeit im Bereich des digitalen Wandels mit seinem Kollegen Yves Flückiger, Rektor der Universität Genf, vereinbart. Gemeinsam sollen die Herausforderungen der Digitalisierung für die Gesellschaft erforscht und Lösungsansätze entwickelt werden. Mit der «Digital Society Initiative» verfügt die UZH bereits über breit angelegte Kompetenzen im Bereich Digitalisierung. Ziel des Abkommens ist es, die Zusammenarbeit in Bildung und Forschung zu intensivieren, den Austausch von Studierenden auszubauen und gemeinsame Projekte bei europäischen Forschungsprogrammen einzureichen. Als Anstossfinanzierung für künftige Projekte stellen die Universitäten 400 000 Franken zur Verfügung. Die UZH ist mit diesen Abkommen im vergangenen Jahr drei strategische Kooperationen eingegangen. Die erste Partnerschaft hat die UZH im Frühling mit der FU Berlin vereinbart.

www.uzh.ch/media (15.12.2017 und 21.12.2017)

Krebsforschung

Fokus. Auf Anfang Jahr hat die Universität Zürich zusammen mit dem Universitätsspital (USZ) das «Cancer Research Center, CRC» etabliert. Es soll zum umfassenden «Comprehensive Cancer Center Zürich, CCCZ» ausgebaut werden mit dem Ziel, bahnbrechende Entdeckungen in der Grundlagen- und Krebsforschung zu neuen diagnostischen Methoden und klinischen Therapien weiterzuentwickeln. Das CRC ist als interdisziplinäres Forschungszentrum an den Schnittstellen von Grundlagenforschung, Präklinik und neuen therapeutischen Ansätzen aufgestellt. Es baut auf dem «Cancer Center Zürich» des USZ auf und vereint alle Forschenden in den relevanten Bereichen.

www.crc.uzh.ch

10

Im Fokus

50 Jahre VAUZ

Die Vereinigung akademischer Mittelbau der Universität Zürich (VAUZ) feiert Jubiläum. Aus aktuellem Anlass ein kurzer Abriss zu Geschichte, Gegenwart und Zukunft der Mittelbau-Vertretung. Von Alice Werner

11. Juli 1968 Die «Vereinigung der Assistenten an der Universität Zürich», kurz VAUZ, wird gegründet mit dem Ziel, eine angemessene Vertretung und ein Mitbestimmungsrecht der Assistentenschaft in universitären Versammlungen, in Senat und Senatsausschuss zu erreichen.

«Die Einbürgerung der neu gegründeten Vereinigung in der Universität gestaltete sich langwierig, unter anderem weil uns erst im Laufe der Zeit bewusst wurde, wie funktional-heterogen der Mittelbau war, den die VAUZ vertreten sollte: Nicht nur Oberassistenten und Assistenten, auch wissenschaftliche Mitarbeiter und vor allem Ober- und Assistenzärzte mit je spezifischen Interessenlagen und Anstellungsbedingungen gehörten dazu.»

Helmut Holzhey, erster VAUZ-Präsident

1972 Der Mittelbau erhält das volle Stimmrecht in Senat und Senatsausschuss. Auf Fakultätsebene wird den Vertreterinnen und Vertretern der VAUZ eine beratende Stimme in den Fakultätssitzungen zugestanden.

Bis 1980 Die sozial-finanzielle Stellung der Mittelbauangehörigen wird verbessert: höhere Löhne, bessere Versicherungsbedingungen, Einführung einer «Assistenten-legi». Die «Kommission für Assistententräger» erarbeitet ein Konzept für eine bessere Nachwuchsförderung.

1984 Eine Änderung des Unterrichtsgesetzes tritt in Kraft, die dem Mittelbau Mitbestimmungsrecht gewährt in fast allen Angelegenheiten der Fakultätsversammlung, ausser bei Berufungen und Beförderungen. Die VAUZ richtet eine kostenlose Rechtsauskunft für Assistierende ein.

1986 Der Regierungsrat setzt ein neues Assistierendenreglement fest, das die Förderung des akademischen Nachwuchses erheblich einschränkt: Aus dem Pflichtenheft der Mittelbauangehörigen (Studierendenbetreuung, administrative Tätigkeit, Unterstützung der Professoren) wird die eigene wissenschaftliche Arbeit ausgeschlossen.

«Interessenvertretung ist harte Knochenarbeit, unspektakulär und wenig attraktiv; sie erfordert Zähigkeit, Frustrationstoleranz und Beharrlichkeit.»

Heinz Gutscher, ehemaliger VAUZ-Präsident

1991 Die Lohnstrukturen der kantonalen Angestellten werden im Rahmen einer Besoldungsrevision neu geordnet. Zwar werden die Assistentenlöhne leicht nach oben korrigiert, dafür aber Beförderungsmöglichkeiten eingeschränkt und eine periodische Leistungsbewertung eingeführt.

1992 Die VAUZ gründet eine Arbeitsgruppe für Mittelbaupolitik, um «die Anstellungsbedingungen des universitären Mittelbaus attraktiver und die Universität als Ganzes leistungsfähiger» zu machen.

1993 Anlässlich des 25-Jahr-Jubiläums führt die VAUZ eine Umfrage zur Situation des Mittelbaus an der UZH durch. Aufgrund der Ergebnisse (etwa unzureichende Anstellungsverhältnisse mit vielen unbezahlten Überstunden, kaum konkrete Förderung durch Vorgesetzte, schlechte Berufsperspektiven) fordert sie die Schaffung von mehr permanenten Stellen für Mittelbauangehörige.

1995 Die VAUZ publiziert die Broschüre «Hochschule zwischen Sparzwang und Investitionsbedarf», eine Analyse der Beschäftigungsverhältnisse von Mittelbauangehörigen an der UZH.

1998 Die VAUZ kam bei der Umsetzung des neuen Universitätsgesetzes ihre Anliegen einbringen: das Mitbestimmungsrecht der Stände, das Recht, eigene wissenschaftliche Forschungsarbeiten im Rahmen der Anstellung zu erledigen, die Pflicht der Universität zur Förderung des akademischen Nachwuchses.

«Die 1990er-Jahre waren eine recht offene Zeit, und die VAUZ konnte in den entsprechenden Projektgruppen mitreden und einiges mitgestalten.»

Thomas Hildbrand, ehemaliger VAUZ-Präsident

2000 Die VAUZ nimmt aktiv teil an den Vernehmlassungen zur Umsetzung des Bologna-Prozesses. Mit ihrem Anliegen, die Doktoratsstufe neu zu gestalten, kann sie sich allerdings nicht durchsetzen.

2003 Die VAUZ bekommt ein neues Logo und einen neuen Namen: Vereinigung akademischer Mittelbau der UZH.

2010 Die Universitätsleitung verabschiedet ein Konzept zur Gestaltung universitärer Laufbahnen sowie einen Massnahmenkatalog zur systematischen Nachwuchsförderung, das die Forderungen und Denkanstöße der VAUZ berücksichtigt. Zu den Massnahmen zählen unter anderem Mentoring-Programme für junge Forschende, Laufbahnberatung durch die Career Services der UZH, Einführung des Tenure-Track-Systems in allen Fakultäten, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

2013 Die VAUZ setzt sich bei der Universitätsleitung dafür ein, dass Lehraufträge von Doktorierenden und Assistierenden nicht mehr länger als extra zu vergütende und jedes Semester neu zu vergebende Arbeitsaufträge gehandelt, sondern Teil der regulären Anstellungsvereinbarung und damit auch des sozial- und pensionskassenversicherungsrechtlichen Lohns werden.

2014 Die Universitätsleitung beginnt mit der Vernehmlassung zur Reorganisation der Stände. Der Mittelbau soll dabei aufgestellt werden in wissenschaftlichen Nachwuchs und wissenschaftliche Mitarbeitende. Die VAUZ setzt sich erfolgreich dafür ein, dass der Begriff Mittelbau nicht aus dem Universitätsgesetz gestrichen wird. Die VAUZ erhält von der UZH mehr Budget zugesprochen und kann ihre Organisationsstrukturen professionalisieren und die Geschäftsstelle ausbauen.

2017 Gemeinsam mit der Vereinigung der Privatdozentinnen und -dozenten befragt die VAUZ die Angehörigen des Mittelbaus darüber, wie sie sich innerhalb der von der UZH geplanten Reorganisation der Stände aufstellen möchten. Laut Umfrageergebnis herrscht der Wunsch nach getrennten Standesorganisationen vor. Die VAUZ wird künftig den Stand des akademischen Nachwuchses vertreten.

Mit grosszügiger Unterstützung des UZH Rektorats, des Gesamtsenats und des Rektoratsdienstes bereitet die VAUZ das Jubiläumsprogramm zu ihrem 50. Geburtstag vor.

Veranstaltungen im Jubiläumsjahr

Anlässlich ihres 50. Geburtstags organisiert die VAUZ unter anderem eine öffentliche Eingeweihtenfeier und eine grosse Jubiläumstafel. Details zum Programm in der Agenda auf Seite 18 oder unter: www.50jahrevauz.uzh.ch



«Mehr unbefristete Stellen schaffen»

Oriana Schällibaum

«Mittelbau-Angehörige haben spannende und vielfältige Aufgaben, aber sie sind auch grossem Druck ausgesetzt und haben wenig Sicherheit bei der Laufbahnplanung. Zu viele Nachwuchsforschende werden zu lange mit befristeten Verträgen an den Hochschulen gehalten, sodass die Selektion und die Berufung auf eine Professur (oder eben nicht) zu spät erfolgt. Dieses Problem hat sich in den vergangenen Jahren sogar noch verschärft, etwa durch gross angelegte Förderprogramme für Doktorierende und Postdocs und durch die Schaffung von Projektstellen. Dadurch hat sich das ungünstige Zahlenverhältnis zwischen einer relativ kleinen Professorenenschaft und dem wachsenden Mittelbau verschlechtert. Eine positive Entwicklung an der UZH ist, dass jetzt die meisten neu zu besetzenden Professuren «open rank» ausgeschrieben werden, das heisst, man kann sich direkt nach der Dissertation und unter Umgehung der Postdoktoratsstufe auf eine solche Stelle bewerben. Auf diese

Weise möchte die Universitätsleitung den Anteil von Assistenzprofessuren (mit und ohne Tenure Track) auf rund 20 Prozent erhöhen. Das ist einerseits sicherlich ein sinnvoller Schritt, weil man früher in der akademischen Karriere abschätzen kann, ob man es auf eine ordentliche Professur und damit auf eine unbefristete Stelle schafft, andererseits löst es aber das Zahlenungleichgewicht nicht (viel zu wenige Professorenstellen). Ausserdem wird so eine ganze Generation von Postdocs ins Arbeitsgestell gestellt. Viel sinnvoller wäre es, mehr unbefristete Stellen an der Universität zu schaffen und von dem einseitigen Modell mit der Professur als einzig erstrebenswertem Karriereziel wegzukommen.»

Georg Winterberger

«Die Zusammenarbeit mit Rektor Michael Hengartner ist sehr erfreulich. Der Informationsfluss aus der Universitätsleitung und dem Generalsekretariat hat in letzter Zeit gut

funktioniert. Auch dank der 2014 eingeführten fixen Gesprächstermine zwischen dem Rektor und der VAUZ hat sich eine Kultur des Dialogs etabliert. Auf Initiative der VAUZ werden seit Kurzem alle Stände finanziell besser unterstützt. Damit sorgt die UZH dafür, dass die Vereine ihre Mitglieder professionell unterstützen und vertreten können, zum Beispiel auf politischer Ebene durch die Gremienarbeit. Was die Zusammenarbeit und die Kommunikation mit der Professorenenschaft und den Mittelbauvertreterinnen und -vertretern anbelangt: Durch die vielen personellen Wechsel muss die VAUZ ständig am Ball bleiben. Es gilt, immer wieder klarzumachen, welche Rechte und Pflichten für einen Doktorierenden oder eine Assistierende gelten – etwa dass im Rahmen der pflichterfüllung klar geregelt ist, dass Ständearbeit innerhalb der vereinbarten Arbeitszeit erledigt werden darf.»

Oriana Schällibaum und Georg Winterberger leiten die VAUZ im Co-Präsidium.

Wunsch nach verstärktem Mentoring

Ende 2017 führte die VAUZ unter den Mittelbauangehörigen der UZH eine Umfrage zur Arbeitszufriedenheit und zum Betreuungsverhältnis von Doktorierenden und Postdocs durch. Gefragt wurde unter anderem nach dem Arbeitsklima, nach Mentor-Qualitäten der Betreuerinnen und Betreuer sowie nach Möglichkeiten zu Laufbahngesprächen und Konferenzen. Etwa 560 Personen wurden angeschrieben. Über 750 Mittelbauangehörige, die eine Qualifikationsstelle besetzen, nahmen an der Umfrage teil. Hier die wichtigsten Ergebnisse:

Arbeitsituation. Erfreulich ist, dass die Mittelbauangehörigen grösstenteils zufrieden sind mit ihrer Arbeitssituation (69 Prozent). Rund 16 Prozent sind unzufrieden, die restlichen 15 Prozent äussern sich indifferent. Viele empfinden es als schwierig, dass sie 100 Prozent oder mehr arbeiten, aber nur für rund 60 Prozent bezahlt werden. Die Vereinbarkeit von Karriere und Familie ist weiterhin ein grosses Thema. 55 Prozent, also mehr als die Hälfte, wünschen sich klarere Regelungen bezüglich der Forschungszeit am eigenen Projekt.

Betreuung. Mit der Betreuungsperson sind ein Viertel der Befragten sehr zufrieden, 30 Prozent zufrieden und 24 Prozent nicht zufrieden bis gar nicht zufrieden, die restlichen äussern sich indifferent. 32 Prozent sind mit der Häufigkeit des Feedbacks unzufrieden. Teilweise wird eine zu enge Führung im Mikrobereich beklagt. Als Hauptproblem wird jedoch genannt, dass es den Betreuungspersonen an Zeit für Feedbacks fehle. Kritisiert werden auch inkonsistente Rück-

meldungen, kurzfristige und unrealistische Planänderungen sowie intransparent formulierte Anforderungen.

Laufbahngespräche mit der Betreuungsperson, vor allem aber auch mit einem Mentor oder einer Mentorin, erachten fast alle Befragten als sinnvoll, aber nur knapp 15 Prozent kommen regelmässig in Genuss von Karrieregesprächen. Zudem äussern viele den Wunsch nach einem Mentoring durch eine Drittperson. Vergleicht man die Antworten der Doktorierenden mit denjenigen der Postdocs und Habilitierenden, dann fällt auf, dass Letztere zufriedener mit den Ratschlägen ihrer Betreuungspersonen zu Karriereentscheidungen sind. Auffällig ist, dass 32 Prozent der Befragten angeben, nicht zu wissen, wohn sie sich im Falle eines Konflikts mit der vorgesetzten Person oder der Betreuungsperson wenden können.

Lohn. Rund die Hälfte der Befragten ist mit der Vergütung ihrer Arbeitsleistung zufrieden, 28 Prozent äussern sich unzufrieden, die übrigen indifferent.

Nächste Schritte. Die VAUZ hat die Umfrageresultate zusammen mit daran anknüpfenden Empfehlungen der erweiterten Universitätsleitung vorgelegt. Die VAUZ hofft, zusammen mit den Verantwortlichen Massnahmen ausarbeiten zu können, die die Arbeitsbedingungen des Mittelbaus verbessern. Zu begrüssen ist die Anlaufstelle für Ratsuchende, die von der UZH geschaffen wird. Das ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung.

Oriana Schällibaum, Co-Präsidentin der VAUZ

Was ist die VAUZ?

Die VAUZ, die Vereinigung akademischer Mittelbau der UZH, ist ein von der UZH anerkannter privatrechtlicher Verein, der die Interessen des akademischen Mittelbaus gegenüber der UZH und der Öffentlichkeit vertritt. Zum Mittelbau gehören Doktorierende, Postdocs, Assistierende, Ober- und Assistenzärztinnen und -ärzte sowie wissenschaftliche Mitarbeiter. Der Vorstand trifft sich dreimal pro Semester und setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern aller Fakultäten zusammen. Er nimmt Stellung zu universitären Vernehmlassungen und anderen bildungspolitischen Fragen. An der einmal jährlich stattfindenden Mitgliederversammlung, zu der alle Mittelbauangehörigen eingeladen sind, werden neben dem Vorstand auch die Delegierten in die verschiedenen universitären Kommissionen und Gremien gewählt.

www.vauz.uzh.ch

Das Bild zeigt eine Festtafel zum Geburtstag des VAUZ. Es feiern (von links nach rechts):

Klaus Preisner, Co-Präsident 2009–2012; Heinz Gutscher, Präsident 1981–1985; Daniela Oertle, Geschäftsführung 2005–2009; Rudolf Wehrli, Präsident 1973–1975 und 1976–1979; Rosmarie Schön, Co-Präsident 1998–1999; Hans Rudolf Schelling, Co-Präsident 1990–1993; Alfred Löhrer, Präsident 1975; Thomas Rothernhuf, Präsident 2000–2003; Thomas Hildbrand, Co-Präsident 1994–1996.

Bild: Frank Beldard



Liebe Leserin, lieber Leser

Wir freuen uns, dass Sie unsere Open-Access-Publikation heruntergeladen haben. Der vdf Hochschulverlag fördert Open Access aktiv und publiziert seit 2008 Gratis-eBooks in verschiedenen Fachbereichen:

[Übersicht Open-Access-Titel](#)

Möchten auch Sie Open Access publizieren?

Der vdf Hochschulverlag stellt Ihre Publikation u.a. im eigenen Webshop sowie der ETH-Research-Collection zum Download bereit!

Kontaktieren Sie uns unter verlag@vdf.ethz.ch

Gerne informieren wir Sie auch in Zukunft über unsere (Open-Access-)Publikationen in Ihrem Fachbereich.

[Newsletter abonnieren](#)

Auch Sie können Open Access unterstützen.

[Hier geht's zum Spenden-Button](#)

Herzlichen Dank!

Georg Winterberger,
Ariane Albisser, Harald Völker (Hrsg.)

Vereinigung Akademischer Mittelbau Zürich

Die ersten 50 Jahre

Die VAUZ ist 50 Jahre alt geworden! Ein Grund zum Feiern – aber auch zum Reflektieren. Aber wie wird eine Publikation zum Jubiläum gestaltet, damit sie für die Leserschaft sowohl die aktuelle Situation ansprechend und spannend beleuchtet als auch der Geschichte genügend Gewicht gibt? Das Herausgeberteam hat sich der Herausforderung dieses Spagats gestellt: Aktuelle Vertreterinnen und Vertreter von Mittelbauvereinigungen sowie ehemalige und aktuelle Präsidentinnen und Präsidenten der VAUZ kommen persönlich zu Wort und erzählen uns ihre Sichtweise auf die VAUZ und die Situation des Mittelbaus in der Schweiz.

Ausserdem konnte ein reichhaltiger, historischer Schatz gehoben werden, der in den Aktschränken des VAUZ-Büros geschlummert hatte.

Die Geschichte der VAUZ, die eng verwoben ist mit der Universität Zürich einerseits und der Situation des Mittelbaus andererseits, erhält ihren Platz in dieser Publikation – als Zeitdokument für spätere Generationen, die sich der Geschichte der VAUZ annehmen und vielleicht einmal das 100-jährige Jubiläum dieser Vereinigung vorbereiten werden.



www.vdf.ethz.ch
verlag@vdf.ethz.ch

ISBN 978-3-7281-4148-4 (Printversion)
ISBN 978-3-7281-4149-1 (E-Book)
DOI 10.3218/4149-1