

Sitzung vom 29. April 2015

449. Postulat (Mehr Festanstellungen für den akademischen Mittelbau)

Die Kantonsrätinnen Rosmarie Joss, Dietikon, und Sylvie Matter, Zürich, sowie Kantonsrat Michael Stampfli, Winterthur, haben am 23. Februar 2015 folgendes Postulat eingereicht:

Der Regierungsrat wird eingeladen ein Massnahmenpaket zu erstellen, welches zu mehr Festanstellungen im universitären Mittelbau führt, und in einem Bericht zu erläutern, wie damit die Attraktivität einer universitären Laufbahn und die Qualität von Forschung und Lehre gesteigert werden kann.

Begründung:

An den heutigen Universitäten bildet der akademische Mittelbau (Assistierende, wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, etc. ohne Professur) das Rückgrat für Forschung und Lehre. Sie leisten die Hauptlast der Forschungsarbeit, betreuen Studierende, entwerfen Klausuren u. v. m. Leider sind die heutigen Anstellungsbedingungen und v. a. die langfristigen Perspektiven für den Mittelbau häufig ungenügend und führen dazu, dass eine akademische Karriere gerade für fähige Inländerinnen und Inländer unattraktiv ist. Die Mehrheit der Anstellungsverhältnisse im Mittelbau ist zeitlich befristet. Häufig wird selbst bei Teilzeitanstellungen erwartet, dass weit über 100% gearbeitet wird.

Die schwierige Lage des universitären Mittelbaus wurde in verschiedenen Studien festgestellt. Insbesondere wurde darauf aufmerksam gemacht, dass die schweizerische Forschungspolitik eine Strategie brauche, um die begabtesten Nachwuchskräfte für die Forschung zu gewinnen bzw. zu behalten. Forscherin oder Forscher zu sein ist in erster Linie ein Beruf und nicht eine Ausbildung. Dem wird heute viel zu wenig Rechnung getragen. Die Schweiz hat im internationalen Vergleich nur wenig Festanstellungen für den Mittelbau.

Eine Professur zu erhalten ist praktisch die einzige Möglichkeit für Forschende zu einer Festanstellung. Dies bedingt, dass die Betroffenen ihr Leben der Forschungskarriere unterordnen. Verschiedene Auslandsaufenthalte sind u. a. eine unabdingbare Voraussetzung. Weil dies aber mit

vielen Lebensentwürfen nicht kompatibel ist, gehen fähige Köpfe den Universitäten verloren. Neben der typischerweise schlechteren Entlohnung macht gerade das Fehlen einer langfristig planbaren Perspektive die Universität als Arbeitgeber sehr unattraktiv. Insbesondere unter dem Aspekt, dass die akademische Erfahrung kaum als Berufserfahrung in der Privatwirtschaft anerkannt wird.

Die starke Einengung auf Spitzenfunktionen bei Festanstellungen sollte aufgehoben werden. Es sind weitere attraktive Stellenmodelle zu schaffen, die je nach unterschiedlichen Anteilen von Aufgaben in Forschung, Lehre und Administration angepeilt werden können. Die damit verbundene Erhöhung der Kontinuität im Mittelbau würde auch die Qualität von Forschung und Lehre der Universität erhöhen.

Auf Antrag der Bildungsdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Zum Postulat Rosmarie Joss, Dietikon, sowie Sylvie Matter und Michael Stampfli, Winterthur, wird wie folgt Stellung genommen:

Die Universität Zürich legt grosses Gewicht auf die Nachwuchsförderung. Eines der der Strategischen Ziele 2020, welche die Grundlage für die Entwicklungs- und Finanzplanung der Universität bilden, ist denn auch der Rekrutierung von jungen Forschenden sowie der Nachwuchsförderung gewidmet.

Das Nachwuchsförderungskonzept der Universität bezweckt, die talentierten Forscherinnen und Forscher, die für eine akademische Karriere geeignet sind, möglichst früh auszuwählen. Zum einen können dadurch Nachwuchskräfte, die eine wissenschaftliche Karriere weiterverfolgen, frühzeitig eine selbstständige Forschungs- und Lehrtätigkeit aufnehmen. Zum anderen können qualifizierte Akademikerinnen und Akademiker den universitären Weg zu einem Zeitpunkt verlassen, in dem sie erfolgreich in anderen Arbeitsbereichen von Wirtschaft und Gesellschaft Fuss fassen können. Diese Stossrichtung in der Nachwuchsförderung ist längerfristig zielführend und wird auch vom Bundesrat in seinem Bericht in Erfüllung des Postulats WBK-SR (12.3343) betreffend Massnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Schweiz anerkannt. Die Umwandlung befristeter Mittelbaustellen in unbefristete ist bei dieser Sachlage nicht zielführend.

Im Rahmen der Umsetzung ihres Nachwuchsförderungszieles gemäss den Strategischen Zielen 2020 hat die Universität seit 2012 unter anderem folgende Massnahmen getroffen:

- Anpassungen in der Personalverordnung vom 29. September 2014 (PVO-UZH, LS 415.21) bezwecken unter anderem, dass Nachwuchskräfte früher selbstständige akademische Positionen erreichen können. In diesem Zusammenhang wurden neue Typen von Qualifikationsstellen eingeführt.
- Die Rahmenpflichtenhefte für Inhaberinnen und Inhaber von Qualifikationsstellen werden konsequent durchgesetzt. Assistierende sollen mindestens 40% ihrer Anstellungszeit für ihre eigene Qualifikation einsetzen können; zudem sollen alle Inhaberinnen und Inhaber von Qualifikationsstellen zu einem angemessenen Teil in der Lehre tätig sein.
- Mit der Neuordnung des Promotionswesens wurde das Doktorat weiter aufgewertet. Insbesondere die an allen Fakultäten eingeführten strukturierten Doktoratsprogramme mit curricularen Anteilen steigern den akademischen Anspruch des Doktorats und bringen Verbesserungen bei der Betreuung der Studierenden.
- Die Mittel für den kompetitiven Forschungskredit zur Förderung von Projekten von Doktorierenden und Postdoktorierenden wurden deutlich erhöht. Damit soll noch mehr Nachwuchskräften die Möglichkeit gegeben werden, sich für eine bestimmte Zeit ganz auf ihre wissenschaftliche Qualifikation zu konzentrieren.
- Nachwuchskräften werden früh verlässliche Karrierewege aufgezeigt. Hierzu wurde die Anzahl der Assistenzprofessuren mit und ohne Tenure Track vergrössert. Auf Assistenzprofessuren mit Tenure Track können hervorragend qualifizierte Nachwuchskräfte berufen werden, sofern in der Entwicklungsplanung der Fakultät ein entsprechender Lehrstuhl enthalten ist. Tenure Track bedeutet die Chance, nach einer befristeten Bewährungszeit eine ordentliche Professur zu erhalten).
- Mit der PVO-UZH wird die bisherige SNF-Förderungsprofessur zur allgemeinen Förderungsprofessur erweitert. Diese Professurenkategorie können künftig jene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erlangen, die in Programme von Forschungsförderungsinstitutionen aufgenommen wurden oder einen bedeutenden Grant eingeworben haben (z. B. European Research Council [ERC] Grant).

Diese Massnahmen zeigen, dass die Universität vieles zur Förderung ihres wissenschaftlichen Nachwuchses unternimmt und diesem auch berufliche Perspektiven aufzeigt. Eine Garantie für eine Festanstellung im Wissenschaftsbetrieb kann sie allerdings nicht bieten. Zudem ist darauf hinzuweisen, dass zusätzliche Festanstellungen im Mittelbau mit erheblichen Kostenfolgen verbunden wären.

Aus diesen Gründen beantragt der Regierungsrat dem Kantonsrat, das Postulat KR-Nr. 70/2015 nicht zu überweisen.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Bildungsdirektion.

Vor dem Regierungsrat

Der Staatsschreiber:

Husi