



UZH, RWF, Vereinigung der Jus-Assistierenden und Oberassistenten an
der Universität Zürich, Rämistrasse 74/2, 8001 Zürich

Universität Zürich
Rechtswissenschaftliche Fakultät
Dekanat
Rämistrasse 74/2
CH-8001 Zürich

per E-Mail

Valerie Brunner
valerie.brunner@ius.uzh.ch

David Campi
david.campi@ius.uzh.ch

Anna Laura Elmer
annalaura.elmer@ius.uzh.ch

Anna-Katharina Leitz
anna-katharina.leitz@ius.uzh.ch

Zürich, 4. November 2024

Zusammenfassung Umfrageergebnisse «Anstellungsbedingungen für Assistierende»

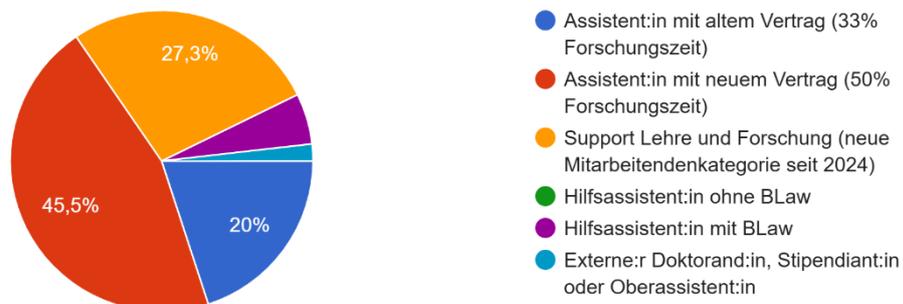
Sehr geehrter Herr Dekan
Sehr geehrte Mitglieder des Fakultätsvorstand

Gerne lassen wir Ihnen untenstehend die Auswertung der im September und Oktober 2024 durchgeführten Umfrage betreffend die Einhaltung der Protected Time an den Lehrstühlen sowie die Anstellungsbedingungen für Mitarbeitende der Kategorie Support Lehre und Forschung (SLF) zukommen.

1. Umfrageteilnehmende

Umfrageberechtigt waren sämtliche an der RWF angestellten Oberassistent:innen, Assistent:innen, Hilfsassistent:innen sowie die Mitarbeitenden der Kategorie Support Lehre und Forschung. Insgesamt haben **55 Personen** an der Umfrage teilgenommen. Die Aufteilung auf die verschiedenen Mitarbeitendenkategorien gestaltet sich wie folgt:

Ich bin
55 Antworten



2. Zusammensetzung der Lehrstühle

Die Umfrageteilnehmer:innen gaben an, dass die Lehrstühle, an denen sie arbeiten, wie folgt zusammengesetzt sind:

Keine Assistierende	1 Assistierende	2 Assistierende	3 Assistierende	4 Assistierende oder mehr
4	15 (davon 2 mit Postdocs)	14	12	4

Keine SLF	1 SLF	2 SLF	3 SLF	4 SLF
18	22	4	2	3

Hinweis: Die abgebildeten Tabellen geben nur einen Überblick der 49 Antworten; Mehrfachzählungen möglich.

Die Zusammensetzung legt nahe, dass bei etwa einem Drittel der Antworten (keine oder 1 Assistierende) **eher weniger als die angestrebten 120% Protected Time** für Assistierende erreicht werden. Sorge bereiten darüber hinaus **Lehrstühle, an denen eine sehr hohe Anzahl Mitarbeitende SLF angestellt werden.**

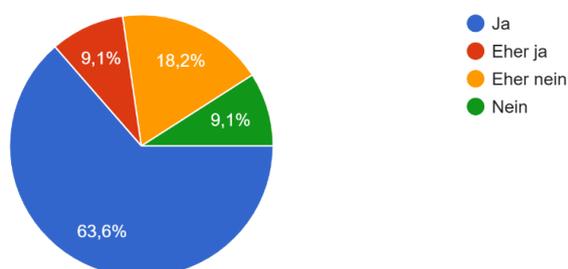
3. Umsetzung der Forschungszeit

3.1 Alte Anstellungsbedingungen

Auf die Frage, ob die Protected Time eingehalten werden kann, antworteten die Umfrageteilnehmer:innen mit alten Anstellungsbedingungen wie folgt:

Kannst Du die protected time wie vorgesehen (alter Vertrag = Dissertation und sonstige Forschung in Co-Autorenschaft) einhalten? Es geht dabei nicht um eine konkrete Einhaltung in jeder Woche, sondern aufs Jahr gesehen.

11 Antworten

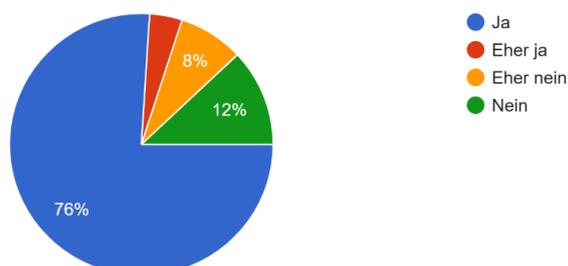


3.2 Neue Anstellungsbedingungen

Auf die Frage, ob die Protected Time eingehalten werden kann, antworteten die Umfrageteilnehmer:innen mit neuen Anstellungsbedingungen wie folgt:

Kannst Du die protected time wie vorgesehen (neuer Vertrag = nur Dissertation) einhalten? Es geht dabei nicht um eine konkrete Einhaltung in jeder Woche, sondern aufs Jahr gesehen.

25 Antworten



4. Umsetzung des neuen Arbeitszeitmodells

4.1 Ausgestaltung an den Lehrstühlen

Auf die Frage, wie das neue Arbeitszeitmodell für die Assistierenden am Lehrstuhl umgesetzt wird, antworteten die Umfrageteilnehmenden zusammengefasst wie folgt:

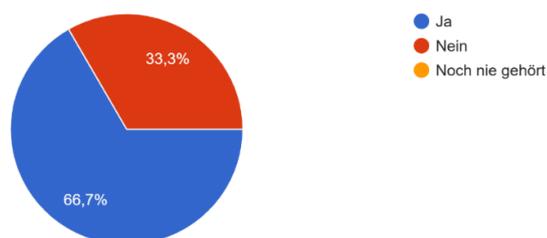
- Die Mehrheit der Assistierenden gibt an, dass die Regelung flexibel umgesetzt wird und dass sie ihre Zeit relativ frei einteilen können. Dabei verlangen einige Lehrstuhlinhaber:innen keine Anwesenheitspflicht, während andere spezifische Anforderungen an die **Anwesenheit an bestimmten Arbeitstagen sowie die Aufgabenverteilung** stellen.
- Ein Teil der Befragten berichtete von **Schwierigkeiten, die Forschungszeit wie vorgesehen zu nutzen**, was teils auf eine unklare oder ungenügende Kommunikation und strukturelle Unterstützung durch die Betreuungspersonen zurückzuführen ist.
- An einigen Lehrstühlen wird die Einhaltung der Forschungszeit **aktiv kontrolliert**, während andere auf **Eigenverantwortung** setzen, was zur Fragmentierung der Arbeitspraktiken führt.

4.2 Doktoratsvereinbarung

Es ist auffallend, dass 1/3 der Befragten noch keine neue Doktoratsvereinbarung unterzeichnet haben:

Hast Du bereits die neue Doktoratsvereinbarung mit Deiner Betreuungsperson unterzeichnet?

24 Antworten



5. Mitarbeitende SLF

5.1 Anstellungshintergrund

Zehn Personen berichten, dass sie als SLF angestellt sind, jedoch bereits in unterschiedliche Phase **an der Dissertation arbeiten** (entweder in der Anfangsphase oder bereits in einem fortgeschrittenes Stadium). Aus unserer Sicht ist es **nicht zulässig, in einem fortgeschrittenen Stadium als SLF zu arbeiten**.

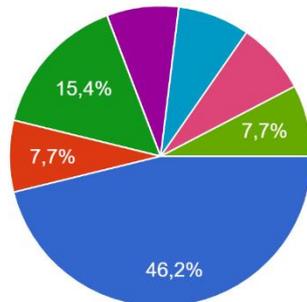
Fragestellung	Antworten
Ich möchte keine Dissertation verfassen oder verfolge (noch) kein Dissertationsprojekt.	5 (33%)
Ich bin in den Anfängen meines Dissertationsprojekts.	9 (60%)
Ich bin bereits in einem fortgeschrittenen Stadium meines Dissertationsprojekts/habe meine Dissertation fast beendet.	1 (6.7%)
Ich möchte zuerst die Anwaltsprüfung ablegen, bevor ich mit der Dissertation beginne.	1 (6.7%)

5.2 Wechsel auf Assistenzstelle

Einige Befragte gaben an, dass ihnen aufgrund der Bevorzugung der neuen Anstellungskategorie als SLF bzw. der Einführung der Protected Time (**noch**) **keine Vertragsverlängerung** angeboten wurde. Sodann wird berichtet, dass eine Anstellung als Assistierende **erst nach einer Anstellung als SLF** angeboten wird:

Falls Du eine Dissertation verfassen möchtest: Wurde Dir bereits in Zukunft eine Assistierendenstelle in Aussicht gestellt?

13 Antworten



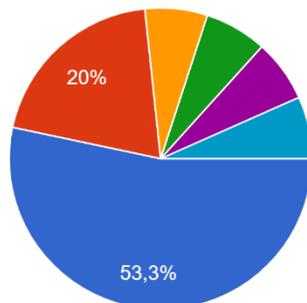
- Ja, sobald ich meine Disposition ausgearbeitet habe.
- Ja, nach dem Ablauf von zwei Jahren.
- Nein
- Das haben wir nicht besprochen.
- Ich habe die Dissertation abgebrochen und arbeite übergangsmässig als MA...
- Ich habe mich bewusst gegen diese P...
- ich bin nicht für eine Diss an der Uni,...
- Ja, wahrscheinlich im kommenden So...

5.3 Information

Aus der Umfrage wird ersichtlich, dass die Assistierenden teilweise nicht über die Unterschiede zwischen den Vertragskategorien informiert werden und dass dies zu Unsicherheiten in der Stellenplanung führt. Einige Assistierende wünschen sich hier mehr **Transparenz und klare Kommunikation** über die Anstellungsmöglichkeiten und die damit verbundenen Rechte und Pflichten:

Bist Du vor der Verlängerung Deiner Verfügung oder bei einer Neuanstellung vor Stellenantritt über die verschiedenen Anstellungsmöglichkeiten und U...de zum Assistierendenvertrag informiert worden?

15 Antworten



- Ja
- Nein
- Nein, aber ich bin auch spezifisch für ein Projekt angestellt worden.
- Meine Chefin hat bereits beim Bewerbungsgespräch alle Bedingungen, die neuen Regelungen, die unterschie...
- allgemeine Information per Mail
- Mir wurde mitgeteilt, dass man protected time erst erhalte, wenn die Disposition...

6. Interne Kommunikation und Betreuung

- Der Austausch mit Betreuungspersonen zu den neuen Regelungen **variiert stark**. Einige Assistierende berichteten von einem guten und offenen Austausch über die Einhaltung der Forschungszeit, während andere dies als sehr belastend und mit wenig Unterstützung beschrieben. Auch die Frage, ob Assistierende **abweichende Regelungen zur geschützten Forschungszeit** mit den Betreuungspersonen treffen können, zeigt gemischte Ergebnisse.
- Assistierende äusserten den Wunsch nach **klarerer Leitlinien und einer besseren strukturellen Unterstützung**. Die Umfrage deutet darauf hin, dass eine standardisierte Kommunikation und einheitliche Umsetzung der Arbeitszeitenregelung zu mehr Zufriedenheit und besserer Planbarkeit beitragen könnten.

7. Anregungen und Wünsche

Zur Einhaltung der Protected Time sowie zum Schutz der Mitarbeitenden SLF, welche ein Promotionsvorhaben verfolgen, haben wir folgende Anregungen:

- **Unterstützung der Assistierenden** (rund 25% der Befragten), bei denen die Protected Time eher nicht oder gar nicht eingehalten wird.
- Zusätzliche Unterstützung der Assistierenden zum Selbstschutz bei der **Einhaltung der Protected Time**.
- Umgang mit Lehrstühlen, die über längere Zeit nur eine:n Assistierende:n beschäftigen sowie **Kontrolle der 120% Regelung**.
- Informationen zur Unterscheidung **Betreuungszusage** (für Einschreibung Doktorat; wichtig für Bibliothek oder ASVZ) und **Doktoratsvereinbarung** (Assistierendenstellung). Behebung des Informationsdefizits; Aufklärung der Lehrstuhlinhaber:innen, Townhall und FAQ.
- **Schutz Mitarbeitende SLF vor 2 Jahren Anstellung ohne Protected Time**: Nachfrage bei Vertragsverlängerung nach 1 Jahr durch Personalabteilung; Information betreffend «faktisches Betreuungsverhältnis».
- **Bessere Unterstützung** für Assistierende, deren Stellen aufgrund mangelnder Umsetzung des neuen Modells **nicht verlängert** wurden. In solchen Fällen erhoffen sich die Assistierenden von der Universität oder der Fakultät Hilfe bei der Suche nach Anschlusslösungen.
- **Klare Informationen** zu internen Weiterbildungsangeboten, administrativen Prozessen (z.B. Arbeitszeiterfassung und Ferienregelungen) sowie die Möglichkeit zur aktiven Gestaltung der eigenen Position gewünscht. Dies könnte durch eine umfassendere Einführung für neue Mitarbeitende, inklusive Aufklärung über die spezifischen Anforderungen der Lehrstühle, realisiert werden.

Wir danken Ihnen für die Kenntnisnahme und stehen für weitere Auskünfte gerne zur Verfügung.

Für den Vorstand der JAZ

Valerie Brunner
David Campi (Co-Präsident)
Anna Laura Elmer
Anna-Katharina Leitz (Co-Präsidentin)