Verein des Infrastruktur-
Personals der Universität Zürich
Rämistrasse 71 / Postfach
8006 Zürich

www.vip.uzh.ch

Vereinigung akademischer Mittelbau
der Universität Zürich

PRIVATDOZENTINNEN
PRIVATDOZENTEN
TITULARPROFESSOREN
TITULARPROFESSORINNEN

Weiterarbeiten ist gefragt, aber selbstbestimmt!

Ergebnisse der Umfrage „Arbeiten an der UZH nach 65?“

„Möchten Sie auch nach dem Pensionsalter von 65 Jahren weiter an der UZH arbeiten können? Oder möchten Sie das gerade nicht, finden Sie eine solche Möglichkeit unnötig oder gar schädlich?“

Die Umfrage der Personalorganisationen an der UZH im Dezember 2016 gibt interessante Einblicke. Zwei Drittel der Teilnehmenden zeigen ein potenzielles bis sehr grosses persönliches Interesse daran, nach 65 weiterarbeiten zu können, sogar 78 % halten die Möglichkeit grundsätzlich – unabhängig von der persönlichen Präferenz – für wünschenswert. Die Umfrage lief unter der klaren Prämisse, dass zurzeit kein Rechtsanspruch auf eine Weiterbeschäftigung nach dem Alter von 65 Jahren besteht.

Auf eine Weiterbeschäftigung nach 65 besteht kein Rechtsanspruch. Wenn aber diese Möglichkeit geschaffen würde: Wären Sie persönlich an der Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung nach 65 an der UZH interessiert (evtl. mit reduziertem Pensum)?

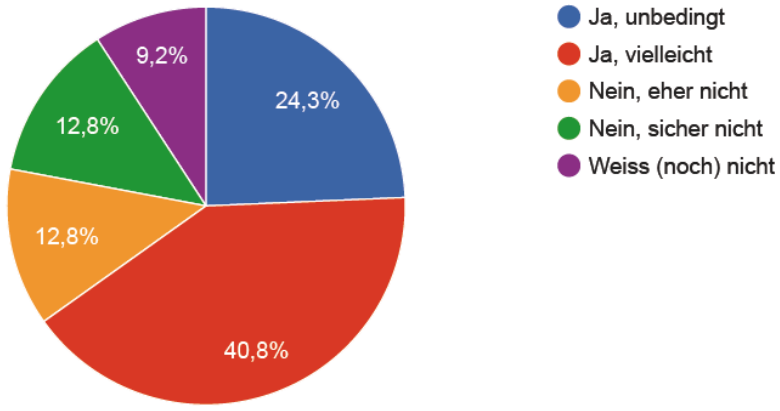

Abb. 1: Persönliches Interesse an einer Weiterbeschäftigung nach 65 (N = 740)

Nach den Gründen für eine Weiterbeschäftigung gefragt (Mehrfachantworten möglich), geben 83 % der Personen, die sich eine Weiterbeschäftigung vorstellen können, „aus Freude an der Arbeit an der UZH“ als Grund an. 60 % möchten sich weiterhin für die UZH nützlich machen, 74 % schätzen die Möglichkeit eines fliessenden Übergangs in die Pensionierung. 62 % schliesslich geben finanzielle Gründe an.

Antwort	0% 50% 100%	Prozent	Anzahl
Freude an der Arbeit an der UZH		25.2%	525
Mich weiterhin nützlich machen, etwas für die UZH / den Wissenschaftsbetrieb tun		18.4%	384
Fliessender Übergang in den Ruhestand, abrupten Wechsel vermeiden		22.5%	470
Finanzielle Gründe (zu geringer Rentenanspruch, besondere Ausgaben etc.)		18.9%	394
Mein Ansehen als UZH-Angestellte/r aufrecht erhalten		2.2%	46
Nicht untätig zu Hause sitzen und mich langweilen		10.3%	214
Weitere Gründe		2.5%	53
636 Teilnehmer		**100%**	

Abb. 2: Persönliche Gründe einer Weiterbeschäftigung
(Mehrfachnennungen, in Prozenten der Antworten; 2086 Nennungen von 636 Personen)

Im Zusammenhang mit der erwünschten Arbeit nach 65 wurde nach der persönlichen Präferenz für ein Modell gefragt: Die Hälfte spricht sich für eine Reduktion des Stellenumfangs ab 65 aus, ein gutes weiteres Viertel für eine frühere Reduktion mit anschliessender Kompensation ab 65. Generell ist die Mehrheit derjenigen, die eine Reduktion wünschen, für eine flexible Handhabung, sei es für den Abbau in mehreren Stufen (50 %) oder in einer individuell festgelegten einmaligen Reduktion (30 %). Auch aus den Kommentaren geht deutlich hervor, dass nur selten ein „Minipensum“ gewünscht wird.

Antwort	0% 50% 100%	Prozent	Anzahl
Beibehalten des bisherigen Anstellungsumfangs		9.3%	59
Reduktion des Anstellungsumfangs ab 65 Jahren		48.3%	306
Reduktion des Anstellungsumfangs schon vor 65, Kompensation durch späteren Austritt		27.3%	173
Nichts davon		1.6%	10
Weiss nicht		6.3%	40
Anderes Modell? (Bitte kurz beschreiben)		7.1%	45
637 Teilnehmer		**100%**	

Abb. 3: Bevorzugte Modelle einer Weiterbeschäftigung (N = 637)

Die ausführlichen Kommentare zu fast allen Fragen zeigen ein differenziertes Bild der Haltungen und Visionen für neue Arbeitsmodelle. Aspekte, die im Interesse der Arbeitgeberin UZH (Brain Drain / Weitergabe von Know How und Freude an der Arbeit u.a.) sprechen, werden ebenso genannt wie persönliche Aspekte (Gesundheit, geistige und körperliche Fitness u.a.), sowohl als Pro als auch als Kontra zu den verschiedenen Fragen. Hinzu kommen sozialpolitische Überlegungen zur Jugendarbeitslosigkeit und zu Finanzierungsfragen.

Die Hälfte der Teilnehmenden würde eine Reduktion des Lohns in Kauf nehmen, allerdings in der Regel nur, wenn das mit einer Reduktion der Verantwortung und der Aufgaben verknüpft oder durch eine verminderte Leistungsfähigkeit bedingt wäre.

Die grosse Mehrheit antwortet auf die Frage, wie lange eine Weiterbeschäftigung dauern sollte, dass keine Altersgrenze festgelegt werden sollte (39 %). Weitere 30 % der Teilnehmenden würden die

Altersgrenze 70 bevorzugen; nur 20 % nennen tiefere Altersgrenzen. Aus vielen Kommentaren geht hervor, dass individuelle Umstände den Ausschlag geben sollten, nicht eine fixe Altersgrenze.

Ausgangspunkt für die Umfrage war ein abklärendes Projekt der Universitätsleitung zur Weiterbeschäftigung von Professorinnen und Professoren, aber auch des übrigen wissenschaftlichen sowie des administrativen und technischen Personals ab 65 Jahren. Zur Teilnahme an der Umfrage eingeladen war insbesondere das unbefristet, aber nicht als Professorin oder Professor angestellte UZH-Personal. Insgesamt haben 840 Personen teilgenommen, die aber teilweise nicht alle Fragen beantworteten.

Antwort	0% 50% 100%	Prozent	Anzahl
Administration, Verwaltung, Controlling		32.8%	333
Bibliothek, Dokumentation		4.8%	49
Technik, Informatik, Werkstatt		10.9%	111
Hauswartung, Garten, Spedition etc.		1%	10
Pflege, Tierpflege, Labor		3.6%	37
Beratung, Personalführung		3.7%	38
Forschung		21.3%	216
Lehre		15.6%	159
Dienstleistung für Dritte (ausserhalb UZH)		4.3%	44
Anderes (nämlich?)		1.9%	19
727 Teilnehmer		**100%**	

Abb. 4: Tätigkeitsbereiche an der UZH
(Mehrfachnennungen, in Prozenten der Antworten; 1016 Nennungen von 727 Personen)

Vor allem über 30-Jährige haben sich zum Thema geäussert, 50 % der teilnehmenden Frauen sind über 50 Jahre, bei den Männern sind es 53 %. Die Teilnehmenden der Umfrage kommen aus allen Bereichen der UZH. Knapp 50 % der Teilnehmenden arbeiten in einem 100-%-Pensum.

Die detaillierten Umfrageergebnisse werden an die Arbeitsgruppe weitergegeben und sind für die Universitätsangehörigen in einem internen Bereich auf der VIP-Website einsehbar.

VIP UZH
VPOD UZH
VAUZ
PD Vereinigung

24.01.2017

Anhang

Datenbasis: Befragte Stichprobe

Teilnehmende insgesamt: 840
Anzahl Teilnehmende mit vollständig ausgefüllter Umfrage: 725

Stand	Frauen	Männer	Total
ATP	72 %	54 %	64 %
MB	24 %	31 %	27 %
PD/TP	3 %	14 %	8 %
k.A.	2 %	2 %	2 %
Insgesamt	62 %	38 %	100 %

Anstellung	Frauen	Männer	Total
unbefristet	86 %	84 %	85 %
befristet	11 %	14 %	12 %
im Stundenlohn	3 %	1 %	2 %

Lohnklasse	Frauen	Männer	Total
Bis LK 15	35 %	13 %	25 %
≥ LK 16	41 %	52 %	46 %
k.A.	23 %	36 %	29 %

Anstellung in %	Frauen	Männer	Total
0-24	3 %	5 %	4 %
25-49	5 %	4 %	5 %
20-69	25 %	11 %	19 %
70-89	33 %	14 %	24 %
90-100	35 %	66 %	49 %

Gestellte Fragen

1. Finden Sie grundsätzlich, unabhängig von Ihrer persönlichen Präferenz, die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung nach 65 wünschenswert?
2. Was spricht aus Ihrer Sicht grundsätzlich für (Pro), was gegen (Kontra) eine Möglichkeit, nach 65 an der UZH weiter arbeiten zu können?
3. Wenn Sie grundsätzlich die Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung befürworten: Bis zu welcher Altersgrenze sollte diese reichen können?
4. Auf eine Weiterbeschäftigung nach 65 besteht kein Rechtsanspruch. Wenn aber diese Möglichkeit geschaffen würde: Wären Sie persönlich an der Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung nach 65 an der UZH interessiert (evtl. mit reduziertem Pensum)?
5. Was könnten für Sie persönlich Gründe einer Weiterbeschäftigung sein?
6. Wenn es eine Möglichkeit der Weiterbeschäftigung nach 65 gäbe: Welches der folgenden Modelle würden Sie persönlich bevorzugen?
7. Falls Sie eine Reduktion des Anstellungsumfangs vorsähen: Würden Sie das in einer Stufe oder in mehreren Stufen wünschen?
8. Falls Sie sich persönlich eine Weiterbeschäftigung nach 65 vorstellen können: Würden Sie eine tiefere Lohneinstufung in Kauf nehmen, oder käme das nicht in Frage?