



An das
Generalsekretariat der UZH
Frau Dr. Rita Stöckli
Künstlergasse 15
8001 Zürich

Zürich, 28. Juli 2017

Stellungnahme der PD-Vereinigung zur Vernehmlassungsvorlage vom 19. Mai 2017

Sehr geehrte Frau Dr. Stöckli
Sehr geehrte Damen und Herren des Generalsekretariats

Auf den nächsten Seiten sende ich Ihnen die Stellungnahme der Vereinigung der Privatdozierenden und Titularprofessorinnen und Titularprofessoren der Universität Zürich (PDV) zur Vernehmlassungsvorlage „Eckwerte für die Weiterentwicklung der Strukturen und Prozesse; Modelle für eine neue Organisation der Universitätsleitung“ im Rahmen des Projekts „Stärkung der Führung der Universität Zürich“. Die PDV würde sich sehr freuen, wenn unsere Kommentare und Vorschläge berücksichtigt werden könnten.

Für Rückfragen stehe ich natürlich gerne zur Verfügung.

Im Namen der PDV und mit freundlichen Grüßen,

Prof. Caroline Maake
Präsidentin

Anatomisches Institut
Winterthurerstr. 190
8057 Zürich
Tel. +41 44 6355338
E-Mail: cmaake@anatom.uzh.ch



Stellungnahme der PDV zur Vernehmlassungsvorlage „Eckwerte für die Weiterentwicklung der Strukturen und Prozesse; Modelle für eine neue Organisation der Universitätsleitung“ im Rahmen des Projekts „Stärkung der Führung der Universität Zürich“

Höflich, aber dringend möchten wir daran erinnern, dass in das vorliegende Projekt „Stärkung der Führung der UZH“ ursprünglich auch das Thema „Status der Titularprofessur“ integriert wurde (siehe auch Präsentation von Prof. Kaufmann in der EUL-Sitzung vom 03.11.2015). Wir bitten deshalb bei dieser Gelegenheit um Informationen über das weitere geplante Vorgehen in dieser Sache. Auch weisen wir die UL nachdrücklich darauf hin, dass uns eine (Wieder-)Aufnahme des Themas in Aussicht gestellt wurde im Falle einer erneuten Teilrevision von UniG, bzw. UniO, – was nun im Zusammenhang mit dem vorliegenden Geschäft Aktualität gewinnt.

Im Folgenden nimmt die PDV Stellung zu den in der Vernehmlassungsvorlage vom 19. Mai 2017 auf Seite 9 genannten vier Fragen.

1. Grundsätzliche Einschätzung

Grundsätzlich begrüsst die PDV jegliche Massnahmen, welche die Führungsstrukturen und -prozesse der UZH optimieren und effizienter gestalten. Da in den vorliegenden Unterlagen bestehende Defizite in den aktuellen Führungsstrukturen und -prozessen der UZH jedoch nicht präzisiert werden, bleiben sowohl die vorgeschlagenen Massnahmen zumeist kontextlos als auch deren eigentliches Verbesserungspotenzial unklar. Zudem sind etliche Vorschläge zu vage formuliert, so dass eine umfassende Einschätzung der zur Vernehmlassung stehenden Massnahmen und Eckwerte seriös nicht möglich ist.

2. Einschätzung der Eckwerte

Insgesamt bedauern wir, dass bei den geplanten Massnahmen ein Einbezug der Stände offenbar nicht vorgesehen ist. Als flankierende Massnahme zur Führungsstärkung der UZH wäre es aber sinnvoll, wenn jeweils nicht nur die Dekane/Dekaninnen, sondern auch die Stände einen formalisierten und regelmässigen Austausch mit den Dekanen/Dekaninnen, sowie mit der UL pflegen könnten.

Ohne zusätzliche Informationen bleibt unklar, ob und wie die in der Vernehmlassungsvorlage erwähnten Eckpunkte alle „wesentlichen Elemente“ abzudecken in der Lage sind. Fraglich bleibt z.B., inwiefern die Vorschläge wirklich eine engere Einbindung der Fakultäten in gesamtuniversitäre Geschäfte gewährleisten, ob dies überhaupt notwendig ist, bzw. ob damit eine verbesserte Gesamtführung der UZH herbeigeführt werden kann. Da die Fakultäten nicht mehr durch Prorektorate (PR) in der UL vertreten wären, ist ihr direkter Input auf UL-Ebene wahrscheinlich sogar eher geschwächt; die Umsetzung der „angemessenen Berücksichtigung“ (Eckpunkt 7) bleibt zu diffus.

Der Wunsch nach einer Entlastung des Rektors/der Rektorin ist nachvollziehbar. Da die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten (AKV) eines „Vize“ in der Vernehmlassungsvorlage aber nicht definiert werden, bleibt unklar, inwiefern die Schaffung einer solchen neuen Position, zumal aus dem Pool der PR, die beste Lösung ist.

3. Einschätzung der Verschiebungen bei den AKV

Auch hier sind etliche der Vorschläge sehr vage formuliert. Die Neuverteilungen der AKV sind nicht immer schlüssig, da nicht durchgehend klar ist, wohin umverteilte Aufgaben verlagert werden



sollen (z.B. wer erlässt neu Rahmenverordnungen?). Andererseits fehlen Abgrenzungen bei potenziell überlappenden AKV. Dies trifft insbesondere auf den Verwaltungsdirektor/in zu, dessen/deren AKV (zumindest nach alter Lesart) z.B. bezüglich Personal eventuell Überschneidungen mit einem PR „Akad. Personal“ haben könnte. Für eine Beurteilung wären also vorgängige Präzisierungen notwendig.

Den direkten Einbezug der UL in den Findungsprozess der Dekane/Dekaninnen erachten wir als nicht zielführend, u.a. weil die Fakultätsleitungen dadurch als „fremdgesteuert“ wahrgenommen werden könnten. Sinnvoll wäre es aus unserer Sicht, eine ausgewiesene Führungskompetenz stärker und klarer in das Anforderungsprofil eines Dekans/einer Dekanin zu verankern.

Insgesamt führen die vorgeschlagenen Massnahmen zur Stärkung der Fakultätsleitungen zu einer grösseren Machtkonzentration in der Person des Dekans/der Dekanin. Eine unbegrenzte Wiederwahl der Dekane/Dekaninnen (wie auch von UL-Mitgliedern) unterstützen wir deshalb nicht. Amtszeiten sollten auf zwei Perioden beschränkt sein. Weisungsbefugnisse der Dekane/Dekaninnen gegenüber den Professoren befürworten wir, da dies in gewissen Konfliktsituationen nicht nur für die Universität, sondern auch für die Mitglieder der Stände von Vorteil sein dürfte.

4. Einschätzungen der Modelle

Die Abschaffung der „Superdekanen“ und die Fokussierung der PR auf Querschnittsbereiche ist ein aus unserer Sicht unterstützenswerter Vorschlag. Allerdings bezweifeln wir, dass alle Fakultäten durch dieses Modell ausreichend und gerecht in der UL repräsentiert werden. Dies insbesondere, da die Umsetzung von Eckpunkt 7 diffus bleibt.

Die Mitgliedschaft des Direktors/der Direktorin UMZH in beiden UL-Modellen wird von einigen unserer Mitglieder begrüsst, von anderen hingegen als eine unangemessene Privilegierung der Medizinischen Fakultät gegenüber den anderen Fakultäten angesehen.

Statt eines PR „Akademisches Personal“ schlagen wir nachdrücklich ein PR für das gesamte Personal der UZH vor. Wir halten es für nicht nachvollziehbar, warum das Dossier dieses PR nicht auch die grossen Personalgruppen der Fortgeschrittenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, sowie des ATP umfassen sollte (aktuell sind für das PR „Akad. Personal“ erwähnt: „Nachwuchsförderung“ und „Berufungen“).

Die Trennung in ein PR „Studium und Lehre“ und ein PR „Forschung und Innovation“ ist in unserem Sinne, da es der Bedeutung dieser beiden Bereiche besser Rechnung trägt als ein gemeinsames PR. Die Aufgabenfelder des General Counsel müssten erläutert werden, da es sich um eine neue Position handelt.

Eine zahlenmässig kleine UL, mit überladenen, „mächtigen“ PR halten wir nicht für zielführend. Wir unterstützen deshalb ein UL-Modell mit mindestens sechs Mitgliedern, – die Relevanz eines PR „Wissenschaftliche Information“ in der UL erschliesst sich uns z.Z. aber nicht (abgesehen vom Vorteil, damit eine ungerade Anzahl UL-Mitglieder zu erzielen). Die damit einhergehende Zunahme von Komplexität halten wir für vertretbar. Ob sich alle sieben Fakultäten in den vorgeschlagenen Modellen angemessen wiederfinden, mag aber bezweifelt werden.