

Antrag der Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit*
vom 4. November 2010

4686 a

**Beschluss des Kantonsrates
über die Genehmigung des Jahresberichtes
der Universität für das Jahr 2009**

(vom)

Der Kantonsrat,

nach Einsichtnahme in die Anträge des Regierungsrates vom 14. April 2010 und der Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit vom 4. November 2010,

beschliesst:

- I. Der Jahresbericht der Universität für das Jahr 2009 wird genehmigt.
- II. Veröffentlichung im Amtsblatt.
- III. Mitteilung an den Regierungsrat.

Zürich, 4. November 2010

Im Namen der Kommission

Der Präsident:	Die Sekretärin:
Johannes Zollinger	Karin Tschumi-Pallmert

* Die Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit besteht aus folgenden Mitgliedern: Johannes Zollinger, Wädenswil (Präsident); Barbara Bussmann, Volketswil; Linda Camenisch, Wallisellen; Esther Guyer, Zürich; Willy Haderer, Unterengstringen; Cécile Krebs, Winterthur; Christian Mettler, Zürich; Jean-Philippe Pinto, Volketswil; Hans-Peter Portmann, Thalwil; Peter Preisig, Hinwil; Andrea von Planta, Zürich; Sekretärin: Karin Tschumi-Pallmert.

Bericht

Die Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit (ABG) hat gemäss § 49 d des Kantonsratsgesetzes und § 25 des Gesetzes über die Universität Zürich den Auftrag, die Oberaufsicht über die Universität Zürich auszuüben, den Rechenschaftsbericht zu prüfen und dem Kantonsrat Antrag zu stellen. Die Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit formulierte aufgrund des schriftlichen Jahresberichts der Universität Zürich für das Jahr 2009 einen Fragen- und Einfragenkatalog an die Bildungsdirektion. Anlässlich einer Kommissionssitzung wurden diese Themen mit der Bildungsdirektorin und den Verantwortlichen der Universität Zürich (UZH) besprochen. An weiteren Sitzungen wurden verschiedene Themen und Fragestellungen aus dem Umfeld der Universität beleuchtet.

Auf folgende Themen wird in der Berichterstattung näher eingegangen:

1. Bologna-Reform: Stand der Umsetzung und Handlungsbedarf
2. Weiterbildung und Karriereförderung beim Mittelbau
3. Zusammenwirken vom Universität Zürich und Universitätsspital Zürich bei Forschung und Lehre
4. Frauenförderung
5. Interne Revision
6. Abschliessende Bemerkungen
7. Antrag an den Kantonsrat

1. Bologna-Reform: Stand der Umsetzung und Handlungsbedarf

Der Bologna-Prozess zur Ausbildung eines gemeinsamen Europäischen Hochschulraumes macht grundsätzlich wenige harte Vorgaben. Die Universität Zürich hält sich in der Folge an die verbindlichen Bologna-Richtlinien der Schweizerischen Universitätskonferenz (SUK) und die Vorgaben und Empfehlungen der Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten CRUS. Im Vergleich mit anderen europäischen Ländern ist die nationale Regulierung in der Schweiz flexibler, die Regelungsdichte relativ gering. Das Studienangebot der Universität Zürich richtet sich zudem nach der Bologna-Richtlinie des Universitätsrats, welche die nationalen und internationalen Vorgaben an die Verhältnisse der Universität Zürich angepasst hat. Die Universität Zürich strebt an, in der Liga der weltbesten Universitäten mitzuspielen. Eine Nivellierung der Universitäten mit zu vielen Vorgaben würde die Bestrebungen zur Exzellenz behindern. Auf der Doktoratsstufe kann

sich die Universität Zürich gemäss eigenen Bedürfnissen und Anforderungen autonom entwickeln.

Zum heutigen Zeitpunkt hat die Universität Zürich an allen Fakultäten das zweistufige Studiensystem mit den modularisierten Studiengängen Bachelor und Master und das europäische Kreditpunktesystem (ECTS) eingeführt. Die Leistungsüberprüfungen erfolgen studienbegleitend und die Studienleistungen werden dokumentiert. Damit weist die Universität Zürich gemeinsam mit den anderen Schweizer Universitäten im Quervergleich der 47 Bologna-Signatarstaaten einen weit fortgeschrittenen Umsetzungsstandard auf und erfüllt die Zielvorgaben. Trotzdem wurde der Bologna-Prozess von den Bildungsministern der Signatarstaaten bis 2020 verlängert. Die Universität Zürich erachtet dies als eine wichtige Massnahme, weil noch ein grosser Optimierungsbedarf beim Inhalt der Studiengänge bestehe. Auch im Bereich der Vereinheitlichung der Curricula der verschiedenen Universitäten besteht ein Handlungsbedarf, der auch noch in den nächsten Jahren andauern wird. Seit der Einführung von Bologna hat sich die Studienzeit verkürzt und die Studienabbrüche haben abgenommen.

Durch die Bologna-Reformen ist die Lehre stärker in den Fokus gerückt und hat einen neuen Stellenwert gefunden. Dass die Qualität der Lehre vermehrt und konstruktiv diskutiert wird, ist ein wichtiges Verdienst des Reformprozesses. Die Umsetzung der Reformen gestaltet sich in den einzelnen Fachbereichen unterschiedlich, je nach Anzahl der Fächer, die angeboten werden. Während in den Natur- oder Wirtschaftswissenschaften die Anpassungen leichter fielen, erweist sich der Paradigmenwechsel in den Fächern der Philosophischen Fakultät und in der Rechtswissenschaftlichen Fakultät als schwieriger. Es hat sich gezeigt, dass manche Studiengänge überfrachtet worden sind. Andere Studiengänge weisen auch eine teilweise unnötig hohe Reglungsdichte auf. Aufgrund eigener Evaluationen haben die Fakultäten begonnen, Möglichkeiten der Flexibilisierung der Curricula zu erörtern und entsprechende Massnahmen einzuleiten.

Ein wichtiger Paradigmenwechsel des Bologna-Prozesses besteht in der Umstellung von der traditionellen Input-Logik zur Outcome-Orientierung: Studiengänge sollen ausgehend von einer Definition der angestrebten Kompetenzen, also des Learning Outcome, konzipiert werden. Die Studierenden mit ihren intellektuellen und methodischen Fähigkeiten müssen im Mittelpunkt der Lehre stehen. Diese Perspektive wurde nach Meinung der Universitätsleitung in einigen Fakultäten zu wenig berücksichtigt. Die Universität will dies verbessern. Die Umsetzung dieser ambitionierten Leitidee der Bologna-Reform hat sich in ganz Europa als langwierig und schwierig herausgestellt.

In diesem Umfeld bewegen sich die Studierenden. Grundsätzlich sind die Bachelor- und Master-studierenden mit dem Studium zufrieden. Beim Studierendenrat der Universität Zürich geht man davon aus, dass Bologna grosse Vorteile bringen wird. Mitten im Reformprozess ist die Situation nicht einfach. Die Vorteile des neuen Systems wie bessere Mobilität und grössere Flexibilität des Studiums sind beim heutigen Stand der Umsetzung noch nicht spürbar. Es gibt Modulbuchungsprobleme, Probleme bei der Kompatibilität der Hauptfach-/Nebenfach-Kombinationen, dem Angebot der Nebenfächer auf Masterstufe und andere Unzulänglichkeiten. Hauptthema bei den Studierenden sind die zeitliche Belastung und die Studierbarkeit der Fächer. Nach Meinung der Studierenden ist der Druck gestiegen. Der Arbeitsaufwand pro ECTS-Punkt ist sehr unterschiedlich. Für die Vergleichbarkeit ist eine einheitliche Umsetzung des ECTS-Punktesystems nötig.

Mit der erfolgreichen Einführung einer integrierten Systemlösung zur Administration von Lehre und Studium (SAP Campus Management) wurde die Basis für eine effiziente Administration von Lehre und Studium gelegt. Für rund 26 000 Studierende werden die Semestereinschreibungen mit zahlreichen Gebühren- und Fachvarianten, die Modulbuchungen, die rekursfähige Mitteilung der Leistungsergebnisse und die Abschlussdokumente mehrheitlich automatisiert abgewickelt. Die Studierenden klagen jedoch über immer wieder auftretende Probleme im Bereich der Administration.

Besondere Herausforderungen stellen die neuen Prozesse, die infolge der Master-Zulassung erforderlich sind. Auf dieser Stufe, wo die Mobilität sinnvoll und wichtig ist, müssen Fachentscheide getroffen werden und Anrechnungen von Studienabschlüssen anderer Universitäten beurteilt werden. Diese Prozesse stellen hohe Anforderungen an Information und Kommunikation sowie an interne und externe Abstimmung. Die unterschiedlichen Haupt- und Nebenfachdimensionen haben sich als ein Hemmnis der vertikalen Mobilität zwischen den Universitäten herausgestellt. In Sachen Übertritt von den Fachhochschulen an die Universität und der Anrechnungspraxis ist die Koordination zwischen den Hochschulen auch auf nationaler Ebene noch verbesserungsfähig. Die Basisabsprachen dazu sind erfolgt und befinden sich in Umsetzung.

Nach den ersten Abschlüssen haben die Fakultäten begonnen, ihr Bachelor-Studienangebot einer Überprüfung zu unterziehen und Anpassungen vor allem im Sinne einer erhöhten Flexibilität vorzunehmen. Die Rückmeldungen der Studierenden, des Mittelbaus, der Dozierenden sowie des Prodekanats Lehre werden zuhänden der universitären Lehrkommission gesammelt und aufbereitet.

Die ABG hat bei ihren Gesprächen mit den Verantwortlichen der Universität und der Stände festgestellt, dass die Umsetzung der Bologna-Reform von allen Beteiligten getragen, aber auch kritisch und in einem guten gegenseitigen Dialog hinterfragt wird. Die Universität zeigt sich uns als selbstlernende Institution.

2. Weiterbildung und Karriereförderung beim Mittelbau

Nachwuchskräfte qualifizieren sich durch Tätigkeiten in Forschung, Lehre, Dienstleistungen und Administration für eine wissenschaftliche Laufbahn. Auf Qualifikationsstellen (Doktorierende, Assistierende, Oberassistenten) wird ihnen dazu Gelegenheit gegeben. Gemäss Rahmenpflichtenheft können die Nachwuchskräfte mindestens 40% ihrer Anstellungszeit für die eigene Forschung einsetzen und erhalten Qualifizierungsmöglichkeiten durch ihren Einbezug in die Lehre. Der Gesamtumfang der Lehre darf 50% der Anstellungszeit nicht überschreiten. Das in der Praxis um- und durchzusetzen findet die Vereinigung akademischer Mittelbau der Universität Zürich (VAUZ) schwierig.

Mit der Bologna-Reform wird an den Universitäten ein Schwerpunkt auf die Lehre gelegt. Sie wird intensiviert. Dies bedingt einen Mehraufwand sowohl für die Studierenden als auch für die Dozierenden, der grösstenteils von den Nachwuchskräften auf Qualifikationsstellen erbracht wird. Neue Lehrveranstaltungen müssen konzipiert werden und der Korrekturaufwand für die grosse Anzahl an Prüfungen ist gestiegen. Die Universitätsleitung und die Vereinigung akademischer Mittelbau der Universität Zürich (VAUZ) schätzen den Mehraufwand gleich ein. Mit Extramitteln für die Bologna-Reform wird darum die Zahl der Dozierenden in den Fächern mit vielen Studierenden erhöht, was vor allem auch dem Mittelbau zugutekommt. Zudem werden die Studiengänge hinsichtlich ihrer Modularisierung und des hohen Prüfungsvolumens überdacht.

In den vergangenen Jahren hat die Universität Zürich viele Massnahmen implementiert, um die Arbeits- und Qualifikationsbedingungen der Nachwuchskräfte zu verbessern: eine Reform der Doktoratsstufe, diverse finanzielle Fördermassnahmen, Laufbahngespräche, Mentoringangebote und Angebote zur Persönlichkeitsentwicklung. Für eine universitäre Karriere wird heute ein Forschungsaufenthalt im Ausland vorausgesetzt. Der Schweizerische Nationalfonds (SNF) fördert Forschungsaufenthalte mit Auslandsstipendien.

Eine Tätigkeit in der Wissenschaft ist grundsätzlich sehr attraktiv: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler können ihre eigenen wis-

senschaftlichen Fragestellungen verfolgen und haben viel Freiraum in der Gestaltung ihrer Arbeit. Die Schweizer Universitäten bieten überdies ihren Forschenden ein optimales Arbeitsumfeld. Talentierte Schweizer Hochschulabsolvierende entscheiden sich dennoch oft gegen eine universitäre Laufbahn, da im ausseruniversitären Arbeitsmarkt vielfältigere Karrieremöglichkeiten bestehen und die Einstiegsgehälter höher sind. Die Schweizer Hochschulen können nicht mit ausseruniversitären Arbeitgebern um die Schweizer Hochschulabsolvierenden konkurrieren, weil die Karrieremöglichkeiten in der Wissenschaft eher klein sind und damit eine hohe Risikobereitschaft für die eigene Laufbahn notwendig ist. Die Löhne für Doktorierende und Postdoc, verglichen mit Angeboten ausseruniversitärer Arbeitgeber, sind niedrig. Dies ist nicht negativ zu sehen, zeigt die Bereitschaft der Wirtschaft doch, dass die an der Universität Zürich erworbenen Fähigkeiten eine hohe Akzeptanz und Praxistauglichkeit aufweisen. Die UZH ist für Nachwuchskräfte aus dem In- und Ausland vor allem deshalb attraktiv, weil sie ihnen in einem kompetitiven akademischen Umfeld optimale Bedingungen für eine wissenschaftliche Qualifikation in Forschung und Lehre bietet. Daher stehen der Wissenschaft in der Schweiz viele exzellente ausländische Nachwuchskräfte zur Verfügung.

Die Rahmenbedingungen für eine universitäre Karriere sind an der UZH sehr gut. Begabte junge Menschen müssen früh identifiziert, motiviert und durch persönliche Begleitung und Betreuung gefördert werden. Bereits während des Studiums können Studierende durch Mitarbeit an einem Lehrstuhl oder in einer Forschungsgruppe an die wissenschaftliche Arbeit herangeführt und in einen Lehrstuhl eingebunden werden. Die Betreuung der Doktorierenden wurde mit der Doktoratsreform intensiviert. Heute werden Doktorierende in der Regel von mehreren Dozierenden betreut. In einer Doktoratsvereinbarung zwischen Promotionskommission und Doktorierenden werden das Ziel, der Zeitplan, die Art der Betreuung und die curriculären Anteile des Doktorats festgehalten. In Doktoratsprogrammen arbeiten Doktorierende in einer Kollegstruktur zusammen. Alle Nachwuchskräfte können regelmässig Laufbahngespräche bei ihren Betreuungspersonen oder Mentoren und Standortgespräche zum persönlichen Karrierestand mit den Assistenzprofessorinnen und -professoren in Anspruch nehmen.

3. Zusammenwirken von Universität Zürich und Universitätsspital Zürich bei Forschung und Lehre

A. Räumliche Nähe

Die medizinische Fakultät und deren Forschung und Lehre spielen für die Universität Zürich eine ganz wichtige Rolle. Den Spitzenplatz in der Weltrangliste der besten Universitäten hat die Universität Zürich auch wegen der Medizin.

Die Universitäre Medizin Zürich besteht aus Forschung, Lehre und medizinischer Versorgung an der Universität und der ETHZ und den fünf Universitären Spitälern Universitätsspital Zürich (USZ), Uniklinik Balgrist, Kinderspital, Psychiatrische Universitätsklinik (PUK) und Kinder- und Jugendpsychiatrischer Dienst. Das USZ als grösstes Universitäres Spital ist somit wichtiger Bestandteil, aber nicht Synonym für die Universitäre Medizin Zürich.

Die an der Universitären Medizin beteiligten Institutionen nutzen heute Areale, die über die gesamte Stadt verteilt sind. Die klinische Forschung, Lehre und Versorgung ist vor allem im Zentrum (USZ) und auf dem Areal Lengg (Balgrist, PUK, mittelfristig Kinderspital) angesiedelt. Die medizinische Grundlagenforschung ist auf den Arealen Irchel, Zentrum sowie zum Teil Hönggerberg konzentriert. Die heutige Standortverteilung hat den Vorteil, dass sie die räumliche Nähe zwischen klinischer Forschung und Spitälern sowie zwischen medizinischer Grundlagenforschung und medizinbezogener Forschung in Biologie, Chemie, Physik usw. sicherstellt. Die Standorte sind aber nur begrenzt fachlich arrondiert. Dies erschwert den für eine erfolgreiche Forschung ebenso wie für die Entwicklung neuer Therapien unabdingbaren Austausch zwischen Gruppen in der medizinischen Grundlagenforschung und der klinischen Praxis.

Eine Verlagerung des USZ an einen passenden Standort ausserhalb der Stadt hätte aus Sicht der Universität Zürich keine Vorteile für die Universitäre Medizin. Das USZ würde räumlich von der medizinischen Grundlagenforschung getrennt, was den Austausch zwischen Forschung und klinischer Praxis schwächt und langfristig die klinische Forschung und Innovationskraft am USZ einschränken dürfte. Hinzu kommt, dass Trends in der Medizin, wie die zunehmende Technisierung und neue methodische Grundlagen eine zunehmende Rolle für die Ingenieurs- und Lebenswissenschaften erwarten lassen. Die räumliche Nähe zu diesen Disziplinen an UZH und ETHZ ginge dem USZ bei einer Auslagerung ebenfalls verloren. Im Ergebnis ist nach Meinung der Universität zu befürchten, dass das USZ durch die Auslagerung in seiner Forschungs- und Innovationskraft nachhaltig geschwächt würde. Dieser Teil von Lehre und Forschung in der Medizin

müsste mit dem USZ an den allfälligen neuen Standort ziehen. Damit entstünden andere inneruniversitäre räumliche Distanzen, welche sich negativ auswirken können.

Für die medizinischen Bereiche der UZH hätte eine Auslagerung des USZ umfassende Konsequenzen. Knapp die Hälfte der rund 140 Professorinnen und Professoren der Medizinischen Fakultät sind in Kliniken des USZ tätig oder mit diesen assoziiert. Die Forschung der UZH würde durch die räumliche Trennung mittelfristig sicherlich eingeschränkt, vor allem die an der Schnittstelle zwischen Grundlagenforschung und Klinik angesiedelte translationale Forschung (Austausch zwischen Wissenschaft und klinischer Praxis). In der klinischen Lehre müsste in Kauf genommen werden, dass die Studierenden weite Wege zurücklegen oder dass weitere Lehraufgaben an nicht universitäre Kliniken verlagert werden.

Kurz- bis mittelfristig würde eine Verlagerung des USZ somit die Erfüllung des Leistungsauftrags der UZH im Bereich Medizin empfindlich beschränken und eine Vielzahl der heute bestehenden Synergien in Forschung und Lehre gingen verloren. Die translationale Forschung mit dem USZ dürfte langfristig wegen der schwierigeren Rahmenbedingungen zurückgehen, was die Übertragung neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse in die klinische Praxis schwächt.

B. Entschädigung der Forschungsleistungen des USZ durch die UZH

Die Universität Zürich entschädigt die Leistungen des USZ in akademischer Lehre und Forschung mit dem Spitalbeitrag. Das USZ erbringt diese Leistungen in Form von Personal-, Sach-, Raum- sowie zentralem Aufwand. Die Kosten dieser Leistungen wurden bis 2004 nicht gemessen. Die Spitalbeiträge der UZH an das USZ orientierten sich vielmehr an Erfahrungswerten.

Nach der Verselbstständigung von USZ und UZH wurden in den Jahren 2004, 2007 und 2010 Leistungserfassungen vorgenommen, um die Kosten der Leistungen für Forschung und Lehre am USZ, also den Spitalbeitrag zu schätzen. Die beiden ersten Erhebungen haben USZ und UZH gemeinsam durchgeführt. Der Personalaufwand wurde über eine Zeitschätzung ermittelt: Per Selbstdeklaration haben die Klinikdirektorinnen und -direktoren den Anteil ihrer Tätigkeit für Forschung, Lehre und medizinische Versorgung erfasst. Die Sachkosten jeder Klinik sind mithilfe von Schätzungen auf die Bereiche akademische Lehre, akademische Forschung, ärztliche Fortbildung, FMH-Weiterbildung und medizinische Versorgung verteilt worden. Dasselbe gilt für Raumkosten und den zentralen Aufwand.

Der Spitalbeitrag der UZH an das USZ beträgt seit 2006 rund 60 Mio. Franken pro Jahr, 2010 waren es rund 63 Mio. Franken. Das USZ hat 2010 eine neue Erhebung der Kosten von Forschung und Lehre durchgeführt, welche scheinbar eine grosse Differenz zwischen den effektiven Kosten für Forschung und Lehre und dem Spitalbeitrag aufweist.

Der Spitalbeitrag stellt nicht die einzige Zahlung der UZH an das USZ dar. Die UZH finanziert zudem die Löhne, Betriebs- und Einrichtungskredite sowie BVK-Einkäufe für die am USZ tätigen Professorinnen und Professoren. Diese Kosten belaufen sich auf über 20 Mio. Franken pro Jahr. Das USZ profitiert aufgrund des Status als Universitäres Spital zudem vom Zugang zu erstklassig ausgebildetem Personal und zu neuem Wissen aus der Forschung. Dies ist für die Reputation des USZ ebenso wie für seine Attraktivität für Patientinnen und Patienten entscheidend und stellt einen geldwerten Vorteil dar.

Die medizinische Forschung und Lehre betrifft sowohl den Bildungsbereich als auch die zukünftige medizinische Versorgung. Sie ist dementsprechend gemeinsame Aufgabe von UZH und den Universitären Spitälern. Der Beitrag der UZH an die Universitären Spitäler war in der Vergangenheit stets Mitfinanzierung und nie vollumfängliche Kompensation für die Leistungen in Forschung und Lehre.

Die UZH hat ein Allokationsmodell konzipiert, das einheitliche Kriterien für die Beiträge an die Universitären Spitäler bestimmt. Aufgabe der universitären Spitäler ist die Entwicklung einer einheitlichen Kosten- und Leistungsrechnung aufgrund dieser Kriterien. Die Forschungsleistungen sollen anhand der Drittmittel und die Lehre anhand von Abschlüssen und allfälligen Lehrpreisen bestimmt werden. Das USZ ist damit einverstanden und die Einführung erfolgt 2011.

Mit den DRG (Diagnosebezogene Fallgruppen) wird sich die Frage der Entschädigung von Forschung und Lehre nochmals ganz neu stellen, weil diese nur die Versorgungsleistungen entschädigen. Forschungs- und die universitären Leistungen müssen somit neu erfasst werden. Bisher waren diese Grenzen fließend. In der Vergangenheit ergaben sich keine Probleme, weil das Geld von der gleichen Hand, einfach über unterschiedliche Globalbudgets, bezahlt wurde.

Im Zuge der per 2012 geplanten Einführung der Fallpauschalen muss die Spitalfinanzierung zwischen Bildungs- und Gesundheitsdirektion grundsätzlich neu diskutiert werden. Wenn der Spitalbeitrag der UZH in den Spitälern und in der Gesundheitsdirektion künftig nicht mehr als Beitrag, sondern als vollumfängliche Kompensation für ihre Aufgaben in der medizinischen Forschung und Lehre gesehen wird, wäre eine signifikante Aufstockung des Globalbudgets der UZH notwendig.

Es wird in Zukunft neben einer Leistungsmessung auch einen Leistungsauftrag brauchen. Das wird für die UZH und das USZ eine grosse Herausforderung bedeuten

4. Frauenförderung

Bei den Studierenden beträgt der Anteil Frauen 56%, beim Mittelbau etwa 50%. Auf den höheren Ebenen wird die Verteilung ungleich. Ende 2009 betrug der Frauenanteil bei den ordentlichen und ausserordentlichen Professuren 15,4%, mit Assistenzprofessuren 17%. Dies bedeutet eine Zunahme von knapp vier Prozentpunkten in den vergangenen vier Jahren.

Um den Professorinnenanteil auf die angestrebten 25% zu erhöhen, wurden an der Universität Zürich im Bereich Nachwuchsförderung und Mentoring eine Vielfalt von bewährten Angeboten entwickelt. In der Philosophischen Fakultät, der Mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultät, der Medizinischen Fakultät und neu auch in der Vetsuisse-Fakultät werden diese angeboten. Die im Rahmen des Bundesprogramms Chancengleichheit entwickelten Kursangebote und Workshops zu überfachlichen Kompetenzen und ein auf die Postdoc-Stufe zugeschnittenes Weiterbildungsprogramm für Wissenschaftlerinnen werden derzeit universitätsübergreifend organisiert. Zudem bieten diese beiden Dienstleistungsstellen der UZH Beratung und Coaching für Wissenschaftlerinnen insbesondere auf Postdoc-Stufe an.

Die bisher eingeleiteten Massnahmen sind vielversprechend. Die Universität Zürich nutzt die Möglichkeiten des Bundesprogramms Chancengleichheit gut. Die Universitätsleitung hat die Abteilung Gleichstellung damit beauftragt, per Ende 2010 ein Nachhaltigkeitskonzept zu erarbeiten, das aufzeigt, wie die bewährten Nachwuchsförderungs- und Mentoring-Angebote in die künftige allgemeine Nachwuchsförderungspolitik der Universität Zürich integriert werden können. Trotz der soeben erwähnten Massnahme wird es laut Aussagen der Verantwortlichen der Universität Zürich schwierig sein, das Ziel, «25% Professorinnen bis Ende 2011» zu erreichen.

Bis fünf Jahre nach der Promotion unterscheidet sich die Wahrscheinlichkeit auf einen Verbleib in der Wissenschaft für Frauen und Männer nicht. Aus Gleichstellungssicht ist daher die Postdoc-Phase von besonderer Bedeutung. Eine Studie des Schweizerischen Nationalfonds führt die Verschiebung des Geschlechterverhältnisses bei den Professuren hauptsächlich auf folgende zwei Faktoren zurück:

Erstens ist es entscheidend, als Nachwuchskraft von einer arrivierten Forschungspersönlichkeit gezielt gefördert zu werden, denn der

wissenschaftliche Karriereverlauf ist diffus und schwer planbar. Männliche Nachwuchskräfte sind in diesem Sinne besser integriert als ihre Kolleginnen. Zweitens verbringen Wissenschaftlerinnen weniger Zeit im Ausland und sind weniger bereit, weit weg zu reisen. Ins Ausland zu gehen, auch für eine limitierte Zeit, bedeutet für die Wissenschaftlerin oft, dass sie eine Wahl zwischen Beruf und Privatem treffen muss – eine Wahl, die den Wissenschaftler in der Regel nicht in gleichem Masse tangiert. Beide erwähnten Faktoren (Integration und Auslandsaufenthalte) sind bekanntlich von zentraler Bedeutung für eine wissenschaftliche Karriere, insbesondere in der Postdoc-Phase. Hier müssten allfällige weiterführende Massnahmen ansetzen.

Es kommt noch ein dritter Faktor dazu, nämlich die Familien- und Lebensplanung, welche meistens in die Zeit nach dem Doktorat fällt. Die Entscheidungen von Frauen fallen immer noch anders aus als diejenigen von Männern. Dabei handelt es sich um ein gesamtgesellschaftliches Problem, welches die Universität nicht mit einzelnen Massnahmen entscheidend beeinflussen kann.

5. Interne Revision

Bevor die Universität ihren Status als eigenständige Rechtspersönlichkeit erhielt, hatte die Finanzkontrolle die Doppelfunktion als interne und externe Kontrolle inne. Im Zug der wachsenden Erwartung der Öffentlichkeit an integere und kompetente Unternehmensführung und -überwachung und des politischen und internen Erwartungsdrucks auf das Kosten-Nutzen-Verhältnis öffentlicher Institutionen wollte man dies ändern. Zwei Jahre nach der Verselbstständigung erhält der Universitätsrat in § 9 des in der Zwischenzeit neu erlassenen Finanzreglements der Universität Zürich (vom 16. November 2009) daher die Zuständigkeit zum Führen einer eigenen Internen Revision.

Nach Definition erbringt die Interne Revision unabhängige und objektive Prüfungs- und Beratungsdienstleistungen und unterstützt die Organisation, indem sie mit einem zielgerichteten Ansatz die Effektivität des Risikomanagements, der Kontrolle und der Führungs- und Überwachungsprozesse bewertet. Ab dem 1. Januar 2013 wird die Universität den durch die Finanzdirektion festgelegten Grundsätzen für das kantonale interne Kontrollsystem (IKS) zu entsprechen haben.

Der Universitätsrat führt die unmittelbare Aufsicht über die Universität aus. 2006 wurde die Interne Revision an der Universität Zürich installiert, das Audit Committee und die Internen Revision vom Universitätsrat bestimmt. Die Interne Revision ist diesem direkt unterstellt und damit unabhängig von der Linie. Sie rapportiert fachlich dem

Audit Committee. Weisungen an die Interne Revision erteilt nur das Audit Committee, welches auch die Prüfungspläne genehmigt. Das Audit Committee hat mit der Internen Revision drei bis vier Sitzungen pro Jahr, an denen die Revisionsplanung aufgrund von dringenden Bedarfsfällen, welche etwa einen Drittel ausmachen, rollend angepasst und die Resultate zur Kenntnis genommen werden. Das Audit Committee hat die Möglichkeit, für spezifische Prüfungen Dritte beizuziehen.

Die Resultate und Leistungen der Internen Revision werden einmal pro Jahr dem Universitätsrat vorgelegt. Dieser kann aufgrund der Ergebnisse allfällige nötige Korrekturen verlangen. Der Rektor ist beratendes Mitglied im Audit Committee, was zu einem besseren Verständnis des Risikobegriffs in der Universitätsleitung führt.

Der Vorteil der Internen Revision, wie sie heute an der Universität abläuft, ist das Erarbeiten und Weiterverarbeiten des Know-hows in der Institution selber. Die Interne Revision erstellt nach jeder Revision einen kurzen Bericht über die Prozesse, Abläufe und Erkenntnisse, welche im Internet zugänglich gemacht werden. Die Interne Revision ist heute den Standards der Finanzkontrolle und den Gegebenheiten der Universität angepasst. Der Chef der Finanzkontrolle des Kantons Zürich ist ex officio und mit beratender Stimme an den Sitzungen dabei, was in der noch andauernden Aufbauphase der Internen Revision als Vorteil erachtet wird.

Das Risikomanagement wird an der Universität Zürich dezentral geführt, also durch Fachexperten in den einzelnen Fakultäten. Das birgt gewisse Gefahren wie das Fehlen einer Riskmap für die Universität als Ganzes. Dieser Nachteil wird nach Meinung des Audit Committee aber bei weitem aufgewogen durch den Vorteil, dass durch dieses Vorgehen das Risikobewusstsein insbesondere für die Finanzprozesse in den Instituten selber gestärkt wird.

Das Hauptrisiko der Universität ist jedoch der Verlust der Reputation. Mit finanziellen Mitteln kann einem solchen Verlust nicht beigegeben werden.

Die Interne Revision ist nach Meinung der Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit etwas spät eingeführt worden. Das Audit Committee hat in der kurzen Zeit jedoch schon viel erreicht. Die Interne Revision befindet sich nach eignen Aussagen immer noch im Aufbau. Die Kommission wird sich zu gegebener Zeit über den Stand der Umsetzung wieder informieren lassen.

6. Abschliessende Bemerkungen

Die Zusammenarbeit mit der Bildungsdirektion und der Universität ist sehr gut und die Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit möchte sich dafür bedanken. Die Fragen und Einfragen wurden anlässlich einer Kommissionssitzung umfassend beantwortet, kritische Nachfragen führten zu zufriedenstellenden Antworten. Auch ausserhalb der Beratung des Jahresberichts erhielt die Kommission jederzeit ausführliche und kompetente Erläuterungen zu ihren Anliegen und es konnten konstruktive Gespräche geführt werden, welche das gegenseitige Verständnis förderten.

Die Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit dankt der Bildungsdirektion, dem Universitätsrat, der Universitätsleitung und allen Mitarbeitenden für ihr grosses Engagement zum Wohl der Universität.

7. Antrag der Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit

Die Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit beantragt dem Kantonsrat die Genehmigung des Jahresberichts 2009 der Universität Zürich.