

## **Auszug aus dem Protokoll des Regierungsrates des Kantons Zürich**

KR-Nr. 199/2005

Sitzung vom 7. September 2005

### **1252. Interpellation (Führung der Universität Zürich)**

Kantonsrat Christoph Schürch, Winterthur, sowie die Kantonsrätinnen Esther Guyer, Zürich, und Elisabeth Scheffeldt Kern, Schlieren, haben am 4. Juli 2005 folgende Interpellation eingereicht:

Die Universität Zürich ist in einer Umbruchphase: Von der Kultur einer vertikal geführten Staatsinstitution hin zur selbstständigen Anstalt, mit mehr operativer Autonomie, aber auch mehr Führungsverantwortung auf allen Hierarchiestufen. Dass ein solcher Transformationsprozess nicht reibungslos vonstatten geht und sich eine neue Kultur erst etablieren muss, ist selbstverständlich. Es fällt auf, dass es in den letzten Jahren vermehrt zu Konflikten und Problemen gekommen ist oder diese vermehrt an die Öffentlichkeit gelangten.

Im Zusammenhang mit Professorinnen/Professoren an der Zürcher Universität wurden Konflikte publik, welche sich als Führungsprobleme herauskristallisier(t)en. Während sich die meisten der älteren Konflikte an der Medizinischen Fakultät abspiel(t)en und schon mehrmals Inhalt von parlamentarischen Vorstössen und Untersuchungen der GPK waren, wurde vor zwei Monaten der Fall der von der Uni entlassenen und vom Regierungsrat rehabilitierten Professorin S. der Theologischen Fakultät bekannt.

Neben diesem Fall S. und den Konflikten im Zusammenhang mit der Doppelrolle der Professoren/Klinikdirektoren des Unispitals, den Pannen um die Neubesetzung der Führung Herzchirurgie, den Ungereimtheiten an der Dermatologischen Poliklinik, die bis vor Kurzem schwebenden Konflikte an der Onkologie des USZ infolge einer umstrittenen Berufung usw. fällt weiter auf, dass sich die Unileitung mit Reformen äusserst schwer tut. Genannt sei diesbezüglich die vom Kantonsrat einstimmig geforderte Einführung eines Instituts/Lehrstuhls für Hausarztmedizin.

In diesem Zusammenhang bitten wir den Regierungsrat, folgende Fragen zu beantworten:

1. Wie beurteilt der Regierungsrat den Stand des Transformationsprozesses der Uni Zürich?
2. Wie erklärt sich der Regierungsrat, dass in den letzten Jahren Pannen und Konflikte im Zusammenhang mit der Führung von Professorinnen/Professoren gehäuft vorkommen oder an die Öffentlichkeit gelang(t)en?

3. Welche strukturellen Ursachen liegen nach Ansicht des Regierungsrates diesen Konflikten zu Grunde?
4. Was hat der Regierungsrat in den jeweiligen Konflikten unternommen?
5. Das Berufungsverfahren wurde neu geregelt. Wie ist der Stand der Umsetzung?
6. Wer war respektive ist für die Abwicklung der einzelnen Konflikte wie zuständig?
7. Es fällt auf, dass in allen diesen Fällen die personellen Entscheide schwere persönliche und berufliche Krisen bei den betroffenen Personen hinterlassen (haben). Besteht an der Universität ein Instrumentarium, mit solchen Konflikten und Krisen umzugehen (Konfliktlösungsinstrumentarium/Krisenmanagement) oder solche gar nicht entstehen zu lassen (Konzept zur Einführung von Neuerungen)?
8. Von Konflikten betroffene Personen fühlen sich dem «Apparat» Universität ausgeliefert. Die Universität Basel verfügt über eine Ombudsstelle, an der ETH wurde im Jahr 2002 ebenfalls eine Ombudsstelle eingerichtet. Warum fehlt eine solche adäquate, unabhängige Beratungs- und Vermittlungsstelle an der Universität Zürich? Ist der Regierungsrat bereit, dem Unirat das Implementieren einer Ombudsstelle nahe zu legen?
9. Sind objektiv gesehen die Rekurskommission, der Rechtsdienst, die Personalkommission und die Professorenvertretung als Instanzen des internen Rechtsweges von der Universität unabhängig?
10. Welche Massnahmen erachtet der Regierungsrat als sinnvoll, um Konflikte an der Universität in Zukunft nicht mehr in der bisherigen Weise eskalieren zu lassen?
11. Gibt es ein Konzept, wie Konflikte und Probleme so offen wie nötig und möglich der Öffentlichkeit kommuniziert werden?

Auf Antrag der Bildungsdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Interpellation Christoph Schürch, Winterthur, Esther Guyer, Zürich, und Elisabeth Scheffeldt Kern, Schlieren, wird wie folgt beantwortet:

Zu Frage 1:

Mit Inkrafttreten des Universitätsgesetzes (LS 415.11) auf das Wintersemester 1998/1999 ist die Universität Zürich zu einer öffentlich-rechtlichen Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit geworden. Ziel dieser Neuerung war es, der Universität einen weitgehend eigenständigen Handlungsspielraum zu verschaffen. Dass in einem solchen Transformationsprozess Schwierigkeiten auftauchen, ist unausweichlich.

Der erweiterte Handlungsspielraum wurde in den letzten Jahren für eine Reihe eindrucklicher Verbesserungen genutzt. In erster Linie ist auf die starke Straffung der jährlich rund 50 Berufungsverfahren hinzuweisen, was für die Universität einen anerkannten Konkurrenzvorteil darstellt. Zudem zeigt sich im Vergleich zur Anzahl der Berufungsverfahren, dass Schwierigkeiten verhältnismässig selten auftreten. Im Weiteren erlaubt es die neue Organisationsform, auf Entwicklungen im Hochschulbereich ohne Verzögerung zu reagieren. So ist es gelungen, die tief greifende «Bologna-Reform» rasch und umfassend anzugehen. Eine substanzielle Neuerung ist zudem die Einführung eines eigenständigen Qualitätssicherungssystems, u. a. durch Schaffung einer beim Universitätsrat angegliederten Evaluationsstelle. Schliesslich kann zum Stand des Transformationsprozesses auch auf die Beurteilung des Organs für Akkreditierung und Qualitätssicherung der Schweizerischen Hochschulen (OAO) verwiesen werden. Das OAO überprüft alle vier Jahre, ob die Universitäten die qualitativen Voraussetzungen erfüllen, um Finanzhilfen des Bundes zu erhalten. In ihrem Bericht vom Juli 2004 stellt die OAO fest, dass die Universität Zürich qualitativ hoch stehende Leistungen in Forschung und Lehre erbringt und damit die Voraussetzungen für die finanzielle Unterstützung durch den Bund erfüllt.

Neue Möglichkeiten ergeben sich auch bei der universitätsinternen Umverteilung der Mittel, wodurch z. B. das Betreuungsverhältnis bei stark belegten Fächern verbessert werden konnte. Das Gesamtbudget der Universität weist gemäss kantonalem Voranschlag 2005 einen Umfang von rund 787 Mio. Franken auf. Die Universität ist damit auch in finanzieller Hinsicht zu einem Grossbetrieb geworden. Dieser Entwicklung sind die Führungsinstrumente im Finanzbereich anzupassen. Die notwendigen Schritte zur Verbesserung der finanziellen Führung wurden bereits eingeleitet.

Zu Fragen 2 und 3:

Ob es in den letzten Jahren mehr Personalkonflikte gab als zu Zeiten, als die Universität noch nicht selbstständig war, ist fraglich. Unbestreitbar ist allerdings, dass das Interesse der Öffentlichkeit für Governance- und Führungsfragen grösser geworden ist. In diesem Zusammenhang nehmen die Medizinische Fakultät und das Universitätsspital in Bezug auf die Klinikleitungen eine besondere Stellung ein. So werden für Kandidatinnen und Kandidaten dieser Position hohe Ansprüche in Forschung und Lehre sowie in Sozialkompetenz, Management- und Führungserfahrung gestellt. Angesichts der gestiegenen Anforderungen in all diesen Bereichen wird es zunehmend schwieriger, Personen zu finden, die alle Ansprüche in einer Person erfüllen können. Es werden deshalb sowohl im Ausland wie auch in der Schweiz Modelle diskutiert,

wie mögliche Zielkonflikte in Bezug auf die verschiedenen Anforderungsprofile verringert werden könnten. In diesem Zusammenhang ist ferner auf die Vorlage zur Verselbstständigung des Universitätsspitals hinzuweisen, mit der unter anderem auch Verbesserungen bei der Schnittstelle zwischen Universität und Universitätsspital angestrebt werden.

Auf die Fragen im Zusammenhang mit der Personalpolitik der Universität wurde bereits in der Beantwortung der Anfrage KR-Nr. 123/2005 eingegangen. Der Regierungsrat hat dazu festgehalten, dass an der Universität rund 7000 Mitarbeitende – darunter rund 400 Professorinnen und Professoren, 2300 Wissenschaftliche Mitarbeitende und Assistierende, 1600 Angehörige des administrativen und technischen Personals sowie 2000 Lehrbeauftragte und Privatdozierende – gewährleisten, dass rund 23000 Studierende erfolgreich studieren können. Dass es bei einem solchen Grossbetrieb zu Personalkonflikten kommen kann, lässt sich trotz professioneller Personalführung nicht vermeiden. Strukturelle Ursachen sind in diesem Zusammenhang nicht auszumachen.

Zu Frage 4:

Die Universität ist eine selbstständige Anstalt. Der Regierungsrat hat gemäss Gesetz die allgemeine Aufsicht, die sich vor allem darauf konzentriert, ob Gesetz und Verordnung sowie die finanziellen Vorgaben eingehalten werden. Bisher bestand für den Regierungsrat kein Anlass, aufsichtsrechtliche Schritte einzuleiten.

Zu Frage 5:

Die Neuregelung des Berufungsverfahrens durch die Teilrevision des Universitätsgesetzes erforderte die Anpassung der Universitätsordnung sowie der Organisationsreglemente der Fakultäten. Der Universitätsrat hat inzwischen die Universitätsordnung geändert. Es ist deshalb vorgesehen, den geänderten § 34 und den neuen § 34a des Universitätsgesetzes auf 1. Januar 2006 in Kraft zu setzen.

Zu Frage 6:

Die Universitätsleitung ist gemäss § 31 des Universitätsgesetzes das operative Leitungsorgan der Universität und stellt in Anstellungsfragen von Professorinnen und Professoren Antrag an den Universitätsrat. Daraus folgt die Zuständigkeit der Universitätsleitung, sich Konflikten anzunehmen, die Professorinnen oder Professoren betreffen. Stets werden auch der Dekan und der für die Fakultät zuständige Prorektor beigezogen. Bei Fällen, die das Universitätsspital Zürich angehen, besteht eine gemeinsame Zuständigkeit von Universität und Spitalleitung bzw. Gesundheitsdirektion.

Zu Fragen 7 und 8:

Die Personalkommission (vgl. §§ 71 ff. der Personalverordnung der Universität [PVOUZH], LS 415.21) kann von den Angehörigen der Universität bei Arbeitskonflikten angerufen werden und hat die Aufgabe, unverzüglich einen Schlichtungsversuch einzuleiten. Ausserdem ist der Zugang zur Ombudsperson des Kantons gewährleistet, deren Zuständigkeitsbereich sich auch auf selbstständige öffentlichrechtliche Anstalten bezieht (§ 89 des Verwaltungsrechtspflegegesetzes [VRG], LS 175.2). Die Schaffung einer Ombudsstelle eigens für die Universität ist deshalb nicht notwendig.

Zu Frage 9:

Die Rekurskommission der Zürcher Hochschulen (§ 46 des Universitätsgesetzes in Verbindung mit § 40 des Fachhochschulgesetzes, LS 414.11) ist eine unabhängige Instanz (§§ 1 und 2 der Verordnung über Organisation und Verfahren der Rekurskommissionen der Zürcher Hochschulen, LS 415.111.7), aber rechtlich kein Gericht im Sinn der Europäischen Menschenrechtskommission (Urteil des Bundesgerichts 1P.4/1999, teilweise publiziert im Schweizerischen Zentralblatt für Staats- und Verwaltungsrecht 101 [2000] 665). Die siebenköpfige Rekurskommission setzt sich zusammen aus vier Juristen, die in der Rechtspflege tätig sind, dem Personalchef eines kommunalen Gemeinwesens mit juristischer Ausbildung, einer Mittelschullehrerin und einem Journalisten. Die Rekurskommission der Zürcher Hochschulen ist zuständig zur Behandlung von Rekursen gegen Entscheide der Organe der Universität (mit Ausnahme des Universitätsrates), gegen Entscheide der Organe staatlicher Hochschulen der Zürcher Fachhochschule (ZFH) und gegen Entscheide über Schlussdiplomprüfungen nichtstaatlicher Hochschulen der ZFH. Gemäss §§ 74 ff. des VRG kann gegen alle personalrechtlichen Entscheide der Rekurskommission beim Verwaltungsgericht Beschwerde erhoben werden.

Die Personalkommission ist eine universitätsinterne Stelle und setzt sich zusammen aus einem Mitglied der Universitätsleitung, der Leiterin oder dem Leiter der Personalabteilung und je zwei Vertreterinnen oder Vertretern der Professorenschaft, der Privatdozierenden, des Mittelbaus sowie des technischen und administrativen Personals (§ 71 PVOUZH). Weder die Personalkommission noch der Rechtsdienst oder die Professorenvertretung sind Instanzen des Rechtsweges.

Zu Fragen 10 und 11:

Vorkehren zur Konfliktvorsorge und Konfliktbewältigung sind, wie dargelegt, in genügendem Mass vorhanden. Die Orientierung der Öffentlichkeit ist ein gesetzlicher Auftrag (§ 7 des Universitätsgesetzes).

Allerdings sind bei Unstimmigkeiten im personellen Bereich stets schwierige Güterabwägungen zu treffen zwischen der Wahrung des Persönlichkeitsschutzes und der Information der Allgemeinheit. Abgesehen davon sind die Angestellten der Universität und die Mitglieder von Behörden an das Amtsgeheimnis gebunden.

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

Vor dem Regierungsrat

Der Staatsschreiber:

**Husi**