

Sitzung vom 4. November 2015

1019. Anfrage (Massnahmen zur Förderung von sogenannten Doppel-Karrieren und Verteilung von Forschungsgeldern an der Universität Zürich)

Kantonsrat Hans-Peter Amrein, Küsnacht, hat am 29. Juni 2015 folgende Anfrage eingereicht:

Die Universität Zürich ist eine kantonale Lehr- und Forschungsinstitution und beschäftigt über 4524 Dozenten, davon 612 Professuren. Forscher finanzieren ihre Projekte über den Forschungskredit der Universität und über sogenannte Drittmittel, darunter Forschungsgelder des Schweizerischen Nationalfonds. Diese Forschungsgelder werden zur Hauptsache zur Schaffung von zeitlich befristeten Qualifikationsstellen (Doktorandenstellen, Postdoc-Stellen, Assistenzprofessuren) verwendet. Um Forscher nach Zürich zu berufen, hat die Universität Zürich Massnahmen zur Förderung von sogenannten Double Careers – Berufung/Beschäftigung beider Ehegatten an der Universität Zürich – eingeführt. Eigentliches Ziel von Double-Career-Massnahmen wäre die Förderung von Forschungs-Ehepaaren, bei denen beide Partner in ihrem Wissenschaftsbereich führend sind. Es zeigt sich aber, dass in der Praxis auch Stellen im Administrativ- und im Wissenschaftsbereich für Professorengattinnen extra geschaffen bzw. vorhandene Stellen mit Professorengattinnen besetzt werden. Einzelne Professoren beschäftig(t)en sogar – darunter auch der jetzige Rektor – ihre Ehepartnerin in der eigenen Forschungsgruppe.

In diesem Zusammenhang bitte ich den Regierungsrat um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Bei wie vielen Berufungen der vergangenen fünf Jahre handelt es sich um echte Double Careers, d. h. um die Berufung von zwei Fakultätsmitgliedern? Bitte aufgeschlüsselt nach Nationalität der Berufenen und Fachgebieten der Berufenen.
2. Bei wie vielen Berufungen der vergangenen fünf Jahre handelt es sich um unsymmetrische Double Careers, d. h. um die Berufung eines Fakultätsmitglieds und die Anstellung des Ehegatten als wissenschaftlicher Mitarbeiter oder als administrativ-technisches Personal? Bitte aufgeschlüsselt nach Fachgebiet des berufenen Fakultätsmitglieds und des Tätigkeitsgebiets Ehegatten.

3. Was haben echte und unsymmetrische Double-Career-Massnahmen den Kanton Zürich in den letzten fünf Jahren gekostet?
4. Sind und werden die sogenannten Double-Career-Stellen des nicht berufenen Ehepartners zeitlich befristet oder werden mit ihnen die Stellenkontingente der Universität bzw. der Institute unbefristet gebunden?
5. Wie viele Ehegatten von Professoren sind als wissenschaftliche Mitarbeiter oder als administrativ-technisches Personal an der Universität Zürich bzw. in den Forschungsgruppen ihrer jeweiligen Partner tätig?
6. Ist die Praxis dieser Stellenbesetzungen ohne öffentliche Ausschreibung rechtens? Wenn ja, bitte um Angabe der rechtlichen Grundlagen.
7. In der «technischen» Abteilung Projekte Infrastruktur der Universität Zürich beschäftigt der Leiter seine Ehefrau im Sekretariat. Gibt es weitere solche «Familienbetriebe» innerhalb der Universität Zürich? Ist dies wünschenswert und überhaupt rechtlich zulässig?
8. Wie verteilen sich die Forschungsgelder der Universität Zürich auf die Forschenden (Schweizer vs Nicht-Schweizer)? Bitte aufgeschlüsselt nach Assistenzprofessur-, Postdoc- und Doktoranden-Stellen.
9. Forschende der Universität Zürich mit Forschungsgeldern des Schweizerischen Nationalfonds: Wie verteilen sich diese Forschungsgelder auf die Forschenden (Schweizer vs Nicht-Schweizer)? Bitte aufgeschlüsselt nach Assistenzprofessur-, Postdoc- und Doktorandenstellen.

Auf Antrag der Bildungsdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Anfrage Hans-Peter Amrein, Küssnacht, wird wie folgt beantwortet:

Die Fragen 6 und 7 betreffen den Aufsichts- bzw. Kompetenzbereich des Regierungsrates. Dazu wird wie folgt Stellung genommen:

Zu Frage 6:

Offene Stellen sind in der Regel gemäss § 9 des Personalgesetzes (PG; LS 177.10) öffentlich auszuschreiben; bei sachlicher Begründung kann auf eine Ausschreibung verzichtet werden (§ 11 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz, LS 177.111).

Kommt im Rahmen einer Dual-Career Couples (DCC)-Massnahme eine Professur in Betracht, hat die Universität ein ordentliches Verfahren gemäss den Bestimmungen über das Berufungsverfahren durchzuführen. Gemäss § 10 Abs. 3 der Universitätsordnung der Universität Zürich (UniO; LS 415.111) ist die Besetzung von Lehrstühlen in der Regel öffentlich aus-

zuschreiben. Bei DCC-Massnahmen stehen allerdings Professuren ad personam im Vordergrund. Solche Professuren werden naturgemäss ohne Ausschreibung und in der Regel befristet besetzt (§ 8 Abs. 3 UniO).

Zu Frage 7:

Das kantonale Personalrecht und auch die Personalverordnung der Universität (PVO-UZH; LS 415.21) kennen keine Regelungen, die der Anstellung «beziehungsnaher» Personen bzw. deren Beschäftigung in derselben Organisationseinheit entgegenstehen. Es ist Aufgabe der vorgesetzten Stelle, im Rahmen ihrer Führungstätigkeit die Ordnungsmässigkeit des Dienstbetriebs zu gewährleisten. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang § 22 Abs. 5 des Finanzhandbuchs der Universität, der persönliche Interessenkonflikte bei finanzwirksamen Rechtsgeschäften regelt und in solchen Fällen zwingend eine Zweitunterschrift der oder des Vorgesetzten verlangt. In jedem Fall sind die Ausstandsregelungen zu beachten.

Die folgenden Ausführungen und die Beantwortung der Fragen 1–5 sowie 8 und 9 erfolgen gemäss den Angaben der Universität:

Die Universität Zürich erbringt ausserordentliche Leistungen in Forschung und Lehre und trägt damit wesentlich zum hohen Ansehen des Wissenschafts- und Wirtschaftsstandorts Zürich bei. Als Mitglied der League of European Research Universities (LERU) genießt sie im In- und Ausland Anerkennung. Der Universität gelingt es deshalb regelmässig, in Berufungsverfahren herausragende Forschende für sich zu gewinnen. Um im globalen Wettbewerb bestehen zu können, muss sie gute Arbeitsbedingungen anbieten können. Zu einem solchen Angebot kann unter Umständen auch eine Unterstützung für das berufliche Fortkommen einer Partnerin oder eines Partners der zu berufenden Person gehören. Dies gehört zum internationalen Standard und wird von allen mitbewerbenden universitären Hochschulen so gehandhabt.

Die Universität verfügt über kein institutionalisiertes oder reglementiertes DCC-Programm. DCC-Massnahmen werden individuell und fallbezogen geprüft und sind Teil eines umfassenden Berufsangebots. Bei der Unterstützung der Partnerinnen oder Partner von zu berufenden Professorinnen und Professoren nutzt die Universität ihre eigenen Netzwerke. Für die externe Stellensuche werden keine Budgetmittel eingesetzt. Die Finanzierung einer Stelle innerhalb der Universität oder in einer universitären Klinik erfolgt über die anstellende Organisationseinheit.

Bei der Beantwortung der nachfolgenden Fragen wird aus Gründen des Persönlichkeits- und des Datenschutzes auf Angaben verzichtet, die Rückschlüsse auf bestimmte Professorinnen und Professoren und ihre Partnerinnen oder Partner erlauben (z. B. Fachgebiet und Nationalität).

Zu Frage 1:

Die Universität hat seit 2010 335 Professorinnen und Professoren berufen. Lediglich in sieben Fällen hat sie die Partnerin oder den Partner ebenfalls zur Professorin oder zum Professor ernannt. Davon wurden zwei Professuren mit Fördermitteln des Schweizerischen Nationalfonds (SNF) bzw. des European Research Council (ERC) finanziert.

Zu Frage 2:

Im Rahmen von Berufungen wurden seit 2010 25 Anstellungen vermittelt. Häufig handelt es sich dabei um Teilzeitpensen bzw. um befristete Lehraufträge mit einem geringen Umfang. Die Anstellungen verteilen sich auf die ganze Universität sowie die universitären Spitäler und Kliniken. Es kommt auch vor, dass eine Partnerin oder ein Partner einer Professorin oder eines Professors sich unabhängig vom Berufungsverfahren auf eine Stelle an der Universität Zürich bewirbt und angestellt wird. In diesen Fällen hat die Universität nicht zwingend davon Kenntnis.

Zu Frage 3:

Die vermittelten Anstellungen verteilen sich auf verschiedene Organisationseinheiten des Kantons. Diese bzw. die vermittelten Anstellungspensen werden nicht systematisch erhoben. Grundsätzlich gilt jedoch, dass die Anstellungen im Interesse der Universität bzw. des betroffenen universitären Spitals erfolgen müssen.

Zu Frage 4:

Die Besetzung von Dual-Career-Stellen erfolgt nach Massgabe der entsprechenden personalrechtlichen Bestimmungen. In Bezug auf Befristungen gelten die Festlegungen von § 13 PG bzw. §§ 10ff. PVO-UZH. Häufig dienen die Anstellungen als Brücke für einen wissenschaftlichen Qualifikationsschritt oder für eine erste Einbindung in den Arbeitsmarkt. Die meisten Anstellungen sind befristet und umfassen zum Teil geringe Pensen.

Zu Frage 5:

Die Universität erhebt keine Angaben über Verwandtschafts- oder Beziehungsverhältnisse ihrer Angestellten, weshalb diese Frage nicht beantwortet werden kann.

Zu Frage 8:

Die Universität fördert mit Beiträgen aus dem kompetitiven Forschungskredit den akademischen Nachwuchs auf den Stufen Doktorat und Postdoktorat. Es werden insbesondere junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unterstützt, die ein Dissertations- oder Habilitationsprojekt durchführen wollen. Assistenzprofessorinnen und -professoren sind zur Gesuchstellung nicht zugelassen.

Die Nachwuchsforschenden stellen das Gesuch an den Forschungskredit selbstständig, wodurch sie erste Erfahrungen im Einwerben von kompetitiven Forschungsmitteln machen können. Die Zusprachen umfassen in der Regel den Lohn der Gesuchstellerin oder des Gesuchstellers für die Dauer von 6 bis 24 Monaten und zum Teil Sachmittel in geringem Umfang. Die Beurteilung der Gesuche erfolgt aufgrund wissenschaftlicher Kriterien; die Nationalität der gesuchstellenden Personen ist unbeachtlich.

Doktorat

Seit 2009 wurden insgesamt 371 Beiträge für Doktorierende aus dem Forschungskredit gesprochen. 195 (52,6%) Beitragsempfangende sind Schweizerinnen und Schweizer, 176 (47,4%) haben eine andere Nationalität.

Postdoktorat

Seit 2009 wurden insgesamt 299 Beiträge für Postdoktorierende aus dem Forschungskredit gesprochen. 67 (22,4%) Beitragsempfangende sind Schweizerinnen und Schweizer, 232 (77,6%) haben eine andere Nationalität.

Das unterschiedliche Verhältnis zwischen Schweizerinnen und Schweizern sowie Personen anderer Nationalität spiegelt die Mobilität von Forscherinnen und Forschern. Für eine erfolgreiche universitäre Laufbahn sind ein Universitätswechsel und Auslandsaufenthalte zwingend. Viele Nachwuchsforschende von Schweizer Hochschulen gehen deshalb nach dem Doktorat als Postdoktorierende an eine Institution im Ausland.

Zu Frage 9:

Der SNF verfügt über verschiedene Förderungsinstrumente. Das wichtigste ist die Projektförderung, wofür rund die Hälfte der Mittel eingesetzt wird. Forschende, die ihren Lohn von der Heiminstitution erhalten, können auf diesem Weg die für ein Forschungsvorhaben erforderlichen Mittel (z. B. Löhne für Mitarbeitende und Sachmittel) beim SNF beantragen.

Bei den Instrumenten des SNF zur Karriereförderung stehen die Forschenden im Vordergrund. Sie beantragen im Rahmen eines von ihnen konzipierten Forschungsprojekts ihr eigenes Stipendium (Lohn) und darüber hinaus – je nach gewähltem Förderungsinstrument – weitere finanzielle Mittel. SNF-Förderungsforscherinnen und -professoren erhalten z. B. auch Mittel für Mitarbeitende, was ihnen den Aufbau einer eigenen Forschungsgruppe erlaubt.

In den vergangenen Jahren wurden durchschnittlich 1180 Personen mit Forschungsgeldern des SNF finanziert. Diese teilen sich wie folgt auf:

Stellenkategorie	Anzahl angestellte Personen ¹				Total
	Schweizerin/ Schweizer	in %	Andere Nationalität	in %	
Doktorierende	293	41,9	406	58,1	699
Postdoktorierende	44	21,8	158	78,2	202
andere wissenschaftliche Mitarbeitende	90	54,1	76	45,9	166
administrativ-technisches Personal	40	55,1	33	44,9	73
SNF-Förderungsprofessuren	18	45,6	22	54,4	40
Total	485	41,1	695	58,9	1180

¹ Mittelwerte der Jahre 2012–2015

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

Vor dem Regierungsrat

Der Staatsschreiber:

Husi