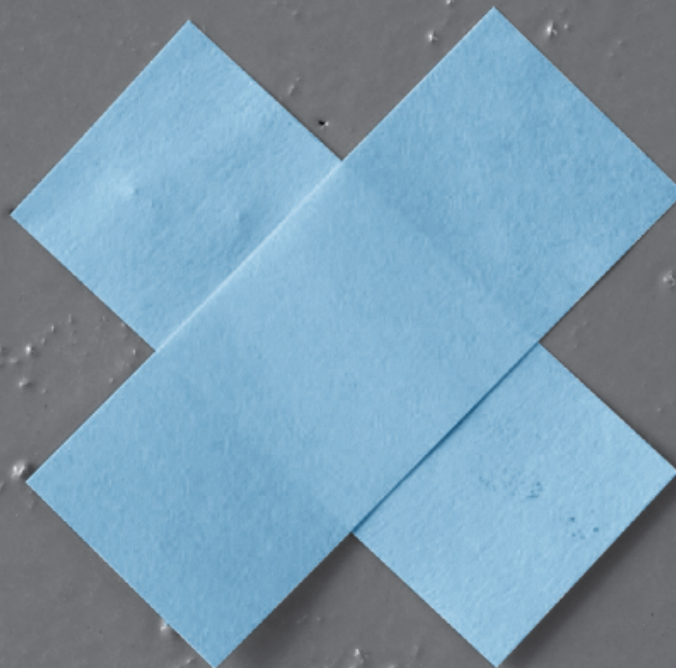


Welche Auswirkungen haben mehr Mitbestimmungsrechte und neue Leitungsstrukturen an der Universität Zürich?



Mehr Mitsprache des Personals

An der Universität Zürich finden Strukturreformen statt, die unter anderem die Mitbestimmungsrechte des administrativ-technischen Personals stärken sollen. Von Hans Rudolf Schelling

Die Universitäten haben nicht den Ruf, besonders demokratisch organisiert zu sein, auch wenn der Begriff der «akademischen Selbstverwaltung» solches suggerieren mag. Gemeint ist damit indessen nur die Selbstverwaltung der Professorenschaft – die in den letzten Jahren auch immer mehr in Frage gestellt wurde. Während an der Universität Zürich (UZH) immerhin die Studierenden und der Mittelbau ein gewisses Mitspracherecht in Gremien und Kommissionen in Anspruch nehmen können, blieb dem administrativen und technischen Personal (ATP) – das an der UZH rund 2700 Personen umfasst – bisher ein Mitsprache-, erst recht ein Mitbestimmungsrecht in den meisten Belangen verwehrt.

Wahl der PersonalvertreterInnen in universitären Kommissionen

Doch langsam kommt dank des langjährigen und unermüdlichen Engagements der Personalorganisationen VPOD und VIP (Verein des Infrastrukturpersonals) Bewegung in die Alma Mater: Im Rahmen der bestehenden Rechtsgrundlagen erhält das AT-Personal 2015 neben den bisherigen Vertretungen in der Personalkommission, in

der Erweiterten Universitätsleitung, im Senat, im Disziplinausschuss, in der Kommission Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie in der Mensakommission neu Einsitz in der Gleichstellungskommission und in der Ethikkommission. Ausserdem wird jetzt die gesetzlich längst verankerte Vertretung des ATP in den Fakultätsversammlungen endlich umgesetzt.

Selbstverständlich kann von einer paritätischen Mitbestimmung – abgesehen von der Personalkommission, die allerdings als solche nur eine beratende Funktion hat – nicht die Rede sein, auch haben die ATP-VertreterInnen gerade in den Entscheidungsgremien Erweiterte Universitätsleitung und Senat kein Stimmrecht.

Dass grosse Teile des Personals dem aktuell gewährten Mitspracherecht nicht allzu viel Gewicht beimessen, zeigt sich in der geringen Wahlbeteiligung von 15 % in den im April 2015 durchgeführten Wahlen. Obwohl für alle gesamtuniversitären Kommissionen mehr Kandidierende als Sitze zur Verfügung standen, fand kein Wahlkampf statt. Für die Fakultätsversammlungen kandidierten höchstens so viele Personen, wie Sitze bestehen, in den meisten Fakultäten sogar weit

weniger, so dass alle Kandidierenden in stiller Wahl bestimmt wurden.

Das geringe Interesse ist sowohl auf die fehlende Machtposition dieser Ämter als auch auf das Wahlverfahren zurückzuführen, das eine Profilierung anhand von politischen Programmen verunmöglicht; es handelt sich um eine reine Personenwahl, in der jeweils die Personen mit den meisten Stimmen – bis die Sitze vergeben sind – als gewählt gelten. Alle überzähligen KandidatInnen werden in der Reihenfolge der Stimmzahl automatisch zu StellvertreterInnen. Die Wahlwerbung beschränkte sich auf ein kurzes Statement, das die Kandidierenden ihrem Personenprofil beifügen konnten.

Im Gegensatz zu den Wahlen 2013 – damals für noch weit weniger Ämter –, als VPOD-Mitglieder mit dominierenden Stimmzahlen die Hälfte aller Sitze belegen konnten, litt der VPOD dieses Mal an einem Mangel an KandidatInnen. Wer sich im Profil als VPOD-VertreterIn zu erkennen gab, wurde aber mit guten Stimmzahlen gewählt. Da der VPOD alle Personalgruppen – auch das akademische Personal – organisiert, bleibt er weiterhin etwa in der wichtigen Personalkommission gut repräsentiert. Gleichwohl wird sich die

VPOD-Gruppe um neue, aktive Mitglieder, die sich für Ämter zur Verfügung stellen, sowie um mehr Sichtbarkeit bemühen müssen.

Reformen der universitären Strukturen

Im Sommer und Herbst 2014 legte die Universitätsleitung mehrere Entwürfe zu Neuregelungen vor, zu denen bis Januar 2015 jeweils Vernehmlassungsverfahren durchgeführt wurden. Die Vorlagen beziehen sich auf:

1. Richtlinien zum Umgang mit personenbezogenen Daten an der UZH
2. Neudefinition der Stände
3. Neue Regelung der Habilitation und der Ernennung zur Titularprofessorin oder zum Titularprofessor
4. Neue Struktur der Universitätsleitung
5. Neufassung der Erweiterten Universitätsleitung

Vorlage 1 entstand als Reaktion auf die Ereignisse rund um die «Affäre Mörgeli» am Medizinhistorischen Institut und Museum und sollte eine bessere Grundlage für den Umgang mit personenbezogenen Daten (sowohl seitens der Universitätsangestellten als auch der Universitätsleitung) bieten, die Vorlagen 2–5 sind Teile eines umfassenden Organisationsentwicklungsprojektes der UZH, in dem die Strukturierung der Universitätsangehörigen und der leitenden Organe neu geregelt werden sollte.

Der Vorstand der VPOD-Gruppe Universität diskutierte eingehend alle Texte intern und mit Vertreterinnen und Vertretern der Stände- und Personalorganisationen (Studierende, Mittelbau, PrivatdozentInnen, administratives und technisches Personal). In unseren Stellungnahmen wurden die Vorlagen sehr kritisch beleuchtet. Bezüglich des Umgangs mit personenbezogenen Daten, zu dem noch kein Vernehmlassungsbericht und keine überarbeitete Vorlage existiert, bemängelten wir insbesondere das Fehlen einer klaren Umschreibung, welche Personendaten als besonders schützenswert zu gelten haben und auf welcher Grundlage solche Daten etwa an die Staatsanwaltschaft ausgeliefert werden dürfen. Damit wurde die wichtigste Erwartung an eine Neuregelung, nämlich der Schutz der Universitätsangestellten vor ungerechtfertigtem Einblick etwa in den persönlichen E-Mail-Verkehr, bisher nicht erfüllt.

Der Entwurf der Universitätsleitung zur Neudefinition der Stände beinhaltete, dass neu vier «Stände» bestehen sollten: die Studierenden, der wissenschaftliche Nachwuchs, die wissenschaftlichen Mitarbeitenden und das administrative und technische Personal (ATP). Während die Anerkennung des ATP als Stand – mit Mitbestimmungsrechten – in der Vernehmlassung von allen Seiten begrüsst wurde und in den Vorschlag zur Revision des Universitätsgesetzes einfließen wird, soll dem ATP entgegen der Stellungnahme der

Personalorganisationen (inklusive VPOD) kein Einsitz in Berufungskommissionen garantiert werden; es bleibt lediglich eine Empfehlung der Universitätsleitung an die Fakultäten bestehen, dem ATP einen Gästestatus ohne Stimmrecht einzuräumen.

Die geplante Abschaffung der PrivatdozentInnen als Stand stiess insbesondere bei diesen selbst auf Widerstand. Auch eine Zugehörigkeit von Universitätsangehörigen zu mehreren Ständen soll nicht ermöglicht werden, selbst wenn gleichzeitig mehrere Funktionen bestehen; auch in dieser Sache konnten sich die Personalorganisationen nicht durchsetzen.

«Von den hochtrabenden, aber teilweise wenig durchdachten Reformabsichten der Universitätsleitung ist eher wenig übrig geblieben, und auch dieser Rest muss zum Teil noch den Prozess einer Gesetzesänderung überstehen. Aus Sicht des Personals ist die Bilanz durchzogen [...]»

Die Habilitation als akademische Qualifikation soll beibehalten, der entsprechende Titel «PrivatdozentIn» künftig dauerhaft erteilt werden; die bisherige Lehrverpflichtung entfällt, bestehen bleibt das Recht, freie Lehrveranstaltungen anzubieten, allerdings ohne Anspruch auf Bezahlung oder Einbindung in das Curriculum. Die Ernennung zur/zum TitularprofessorIn bleibt an eine akademische Qualifikation gebunden, wird aber von der Habilitation und einer Lehrtätigkeit an der UZH losgelöst. Insbesondere bei an der UZH tätigen arrivierten AkademikerInnen ohne Lehrstuhl sollen vermehrt Ernennungen zu ProfessorInnen ad personam erfolgen.

Die PrivatdozentInnen und der VPOD hatten sich gegen die faktische Degradierung und drohende Entlassung langjähriger Lehrkräfte durch die Abschaffung der PD-Entschädigung zur Wehr gesetzt. Die Universitätsleitung will

dem wenigstens durch die Gewährung einer grosszügigen Übergangsregelung Rechnung tragen.

Zur Reform der Leitungsstrukturen hatte die Universitätsleitung (UL) ursprünglich vorgesehen, die Dekane, aber keine VertreterInnen der Stände in die UL Einsitz nehmen zu lassen. Dies stiess auf breiten Widerstand, seitens der Stände und des Personals vor allem wegen der daraus resultierenden Verringerung der Mitbestimmungsrechte. Davon wird jetzt Abstand genommen, lediglich ein neu zu bestimmender Direktor (respektive Direktorin) «Universitäre Medizin Zürich» soll zusätzlich in die UL aufgenommen werden. Diese Person soll gleichzeitig als DekanIn der Medizinischen Fakultät amten; auf Einwände des VPOD bezüglich des widersprüchlichen Wahlmodus' für diese beiden Funktionen wurde seitens der UL keine Rücksicht genommen. Ein «Direktorium der Universitätsleitung» wurde dank des Verzichts auf eine wesentliche Erweiterung der UL gegenstandslos.

Fallen gelassen wurden auch die Ideen, dem Rektor ein Vetorecht bei der Wahl der DekanInnen der Fakultäten einzuräumen und bei der Wahl von ProrektorInnen nur noch «Einerlisten» (sic) vorzulegen.

Auf eine Erweiterung der «Erweiterten Universitätsleitung» (EUL) um die Prodekane der Fakultäten soll verzichtet werden; ausser dem neu gewährten Stimmrecht für die VertreterInnen des ATP, der Möglichkeit, ständige Gäste zu bestimmen und neuen Kompetenzen zu den Studienordnungen der Fakultäten ändert sich hier nichts.

Zwei Schritte vor, einer zurück

Von den hochtrabenden, aber teilweise wenig durchdachten Reformabsichten der Universitätsleitung ist eher wenig übrig geblieben, und auch dieser Rest muss zum Teil noch den Prozess einer Gesetzesänderung überstehen. Aus Sicht des Personals ist die Bilanz durchzogen: das administrative und technische Personal gewinnt deutlich an Mitbestimmungsrechten, wenn auch nicht in allen Belangen und gehindert durch ein wenig transparentes Wahlverfahren. Die PrivatdozentInnen verlieren einige alte Rechte; ob das durch neue Optionen (Professur ad personam) und in der praktischen Umsetzung der Reformen kompensiert werden wird, bleibt abzuwarten. Und ob die Leitungsstrukturen an Handlungsfähigkeit gewinnen werden – wie das nach Fehl- und Nicht-Entscheiden in den letzten Jahren mehrfach gefordert wurde –, bleibt ebenfalls zweifelhaft. Für die Personalorganisationen und insbesondere den VPOD bleibt nur eines: wachsam bleiben und sich einmischen! ■

Hans Rudolf Schelling ist Präsident der VPOD-Gruppe Universität Zürich.