

Universität Zürich  
Dr. Karin Bertschinger  
Leiterin Abteilung Personal  
Rämistrasse 42  
8001 Zürich

Zürich, 13. Dezember 2018

## **Stellungnahme zur Vernehmlassung «Institutionalisierung der Personalpolitik und Beratung (IPPB)»**

Sehr geehrte Frau Dr. Bertschinger, sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 4. Oktober 2018 hat der Rektor dazu eingeladen, zum Projekt «Institutionalisierung der Personalpolitik und Beratung (IPPB)» und zur damit verbundenen Revision der PVO-UZH Stellung zu nehmen. Gern nehmen wir als stände- und berufsgruppenübergreifende gewerkschaftliche Organisation an der Universität diese Einladung an.

Der VPOD-UZH begrüsst die Initiative, die Personalkommission aufzuwerten und eine professionelle Beratungs- und Schlichtungsstelle für Mitarbeitende einzurichten. VPOD-Mitglieder haben als Mitglieder der Personalkommission und in separaten Gesprächen bereits wichtige Gesichtspunkte in die entsprechende Planung einbringen können. Leider wurden aber zentrale Elemente im vorliegenden Revisionsentwurf nicht berücksichtigt, auch wurde der VPOD (als Organisation) nicht zur Mitwirkung in der erweiterten Projektgruppe eingeladen. Ausserdem befremdet uns, dass die bestehende Personalkommission nicht mit der Federführung der Revision betraut wurde und ihr Vorschlag kaum Berücksichtigung fand.

Nachfolgend führen wir unsere Erwägungen und Änderungsvorschläge im Einzelnen auf.

### **Personalkommission**

#### *§ 72 Aufgaben*

Die Personalkommission behält die bisherige Aufgabe als Beratungsgremium der Universitätsleitung in personalstrategischen und personalpolitischen Fragen. Neu wird explizit eine Informationspflicht der Universitätsleitung gegenüber der Kommission sowie ein Vorschlags- und Antragsrecht der Kommission verankert. Diese Änderungen unterstützen wir sehr, da die Kommission ihre Aufgabe nur auf der Basis hinreichender Information und mittels garantierten Gehörs erfüllen kann. Gern würden wir dies noch verdeutlicht sehen, indem die Personalkommission die Universitätsleitung zur Auskunft

über personalpolitische und -strategische Angelegenheiten auffordern könnte, wenn ihr relevante Informationen fehlen.

Aus Gründen der Unabhängigkeit der Beratungs- und Schlichtungsstelle schlagen wir vor, die direkte Aufsicht darüber der Personalkommission zuzuordnen. Dies ist insbesondere dann von Bedeutung, wenn die Universitätsleitung selber in einen Konflikt involviert wird (vgl. Kommentar zu § 76).

Vorschlag: «§ 72<sup>6</sup> Sie übt die unmittelbare Aufsicht über die Beratungs- und Schlichtungsstelle aus.»

Nicht berücksichtigt wurde indessen eine Funktion der Personalkommission im Sinne eines Personalausschusses, wie sie das kantonale Personalrecht optional vorsieht (PG § 48, PVO §§ 46ff.). Während einige der dort genannten Funktionen von der vorgeschlagenen Personalkommission wahrgenommen werden können, erfordern andere – wie zum Beispiel die Unterzeichnung von Verträgen etwa zum Anschluss an eine Pensionskasse – eine autonome Personalvertretung ohne stimmberechtigte Beteiligung des Arbeitgebers bzw. seiner Organe sowie eine explizite Legitimation.

### *§ 73 Zusammensetzung*

Die Zusammensetzung soll gemäss Entwurf einerseits an die neue Ständestruktur angepasst, andererseits verschlankt werden, indem die Personal- bzw. Ständegruppen nur noch mit je einer Person vertreten sind. Letzteres erachten wir als klare Verschlechterung gegenüber dem Status Quo. Die bisherigen Erfahrungen der Personalkommission haben gezeigt, dass eine grössere Kommission der Vielfalt der Arbeitsfelder und Positionen besser gerecht wird. Die Kommission soll auch den praktischen Erfahrungshintergrund seiner Mitglieder nutzen können. Wir schlagen deshalb vor, jede Personalgruppe durch mindestens je zwei Personen vertreten zu lassen; dies sorgt zusätzlich dafür, dass kurzfristige Absenzen nicht zum Ausfall einer ganzen Personalgruppe führen. Selbstverständlich ist zusätzlich für eine adäquate Stellvertretungs- und Ersatzregelung zu sorgen (vgl. §74).

Denkbar wäre auch eine Wahl der Mitglieder der Personalkommission durch das gesamte Personal, unabhängig von der Zugehörigkeit zu einzelnen Ständen, da sich personalpolitische und -strategische Fragestellungen häufig nicht an der Standeszugehörigkeit ausrichten. Alternativ wäre eine proportionale Vertretung der Personalgruppen in Betracht zu ziehen.

Die stimmberechtigten Vertretungen der Abteilungen Personal und Professuren vertragen sich nicht mit der oben genannten Funktion als Personalvertretung/Personalausschuss, da sie strukturell dem Arbeitgeber gegenüber weisungsgebunden sind. Indessen ist ihre Präsenz und Mitsprache hinsichtlich der Funktion als Beratungsgremium sinnvoll, ebenso die Mitwirkung einer Vertretung des zuständigen Mitglieds der Universitätsleitung.

### *§ 74 Bestellung und Amtsdauer*

Zu begrüssen und überfällig ist das definitive Wahl- anstelle eines blossen Vorschlagsrechts der Personalgruppen bezüglich ihrer Vertretungen.

Gewählte Ersatzmitglieder müssen auch als Stellvertretungen fungieren können, um die Kommission bei individuellen Absenzen in Bezug auf die Repräsentation vollständig zu erhalten.

Die Amtsdauer von vier (statt bisher zwei) Jahren erachten wir als zu lang, insbesondere für die Vertretung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Die Kontinuität kann, soweit möglich, durch Wiederwahl gewährleistet werden. Unser Vorschlag: Die Amtsdauer von zwei Jahren für alle Mitglieder beibehalten, um allen die gleiche Rechtsstellung zukommen zu lassen.

### § 74a Vorsitz

Eine fixe Zuordnung des Vorsitzes zu einer Personalgruppe (Professorenschaft) widerspricht einem partizipativen Ansatz und insbesondere einer Funktion als Personalvertretung. Es kann sachlich richtig sein, der Person mit dem höchsten Status (oder dem grössten Sachwissen) den Vorsitz zuzuerkennen, dies soll aber in der Verantwortung der Kommission selber liegen. Wir schlagen vor: «Die Kommission konstituiert sich selbst».

### § 74b Geschäftsordnung

Wir begrüssen die explizite Nennung einer Geschäftsordnung, die bisher fehlte, schlagen aber folgende Änderung vor: «Die Universitätsleitung erlässt eine Geschäftsordnung *auf Vorschlag der Personalkommission*».

## **Beratungs- und Schlichtungsstelle**

### § 75 Zweck

Die Professionalisierung der bisherigen Schlichtungsfunktion der Personalkommission in Form einer separaten Beratungs- und Schlichtungsstelle unterstützen wir, ebenso die Erweiterung des Tätigkeitsbereichs.

Die Zuständigkeit der Universitätsleitung für deren Einsetzung ist unbestritten, indessen kann eine direkte Unterstellung unter die Universitätsleitung Probleme bereiten, wenn die Universitätsleitung selber Partei in einem Konflikt wird (vgl. dazu den Kommentar zu § 76a<sup>3</sup>).

### § 76 Zusammensetzung

Die Aufgabe der Beratungs- und Schlichtungsstelle erfordert Fachwissen und Erfahrung. Grundsätzlich halten wir es für angemessen, bezüglich der konkreten professionellen Struktur flexibel zu bleiben, würden aber trotzdem gern juristisches und psychologisches Fachwissen explizit genannt sehen. Vorschlag: «Die Beratungs- und Schlichtungsstelle wird von Fachpersonen *mit sachgerechten personalrechtlichen und psychologischen Kenntnissen* geführt.»

Zu den im PVO-Revisionsentwurf offen gelassenen, aber im Begleitschreiben genannten Punkten des Stellenumfangs und der Evaluation ist anzumerken, dass es sich kurzfristiger zeigen könnte, ob die insgesamt 70 Stellenprozente zu wenig oder zu viel sind. Wir schlagen deshalb vor, den Arbeitsumfang mindestens in den ersten zwei Jahren laufend zu evaluieren und nötigenfalls Korrekturen vorzunehmen.

### § 76a Aufgaben

Die beschriebenen Aufgaben sind unbestritten. Auch scheint es uns richtig und notwendig, dass die Stelle unabhängig arbeitet und keine eigentliche Weisungsbefugnis hat – mit Ausnahme der Aufforderung der Beteiligten zur Teilnahme an einem möglichen Schlichtungsverfahren, die uns als eine notwendige Kompetenz erscheint.

Die Kompetenzen der Stelle sind im Vergleich zur bisherigen Schlichtungsfunktion der Personalkommission zu sehr eingeschränkt worden; die Befugnis, notwendige Informationen zu beschaffen, ist nicht mehr explizit genannt. Wir schlagen vor, die Formulierung aus § 76<sup>2</sup> (alt) wieder aufzunehmen.

Die Berichterstattung (in anonymisierter Form) gegenüber der Universitätsleitung ist zweckmässig und strukturell korrekt. Indessen ist dafür zu sorgen, dass auch die Personalkommission Einblick in

die Tätigkeit der Beratungs- und Schlichtungsstelle erhält, vielleicht sogar mit der direkten Aufsicht über die Beratungs- und Schlichtungsstelle beauftragt wird. Dies würde dafür sorgen, dass ein systembezogener Verbesserungsbedarf im Personalwesen leichter erkannt werden und die paritätisch zusammengesetzte Kommission breit abgestützte Massnahmen vorschlagen könnte. Im möglichen Fall einer Involvierung der Universitätsleitung in einen Konflikt wäre die Personalkommission zudem eine neutrale Instanz.

Vorgeschlagene Ergänzung: «Die Beratungs- und Schlichtungsstelle erstattet der Universitätsleitung und der Personalkommission mindestens jährlich in geeigneter und anonymisierter Form Bericht über ihre Tätigkeit. Die Personalkommission kann die Beratungs- und Schlichtungsstelle in beratender Funktion zu ihren Sitzungen einladen.»

#### § 77 Schweigepflicht

Keine Einwände.

#### § 78 Geschäftsordnung

Keine Einwände.

### Fazit

Während wir hinsichtlich der Beratungs- und Schlichtungsstelle nur einen geringen Anpassungsbedarf sehen, scheint uns der Entwurf der «neuen» Personalkommission weitgehend missglückt. Einer der Gründe zur Reform, nämlich das Fehlen einer legitimierten Personalvertretung (nicht nur von separaten Ständevertretungen) wurde offensichtlich nicht zur Kenntnis genommen.

Dies liesse sich in Anlehnung an die kantonale PVO (§§ 46ff.) relativ leicht korrigieren, indem eine zweistufige Organisationsform eingerichtet würde: Ein vom Personal gewählter und sich selbst konstituierender Personalausschuss (ohne ex officio amtsende oder ernannte Arbeitgebervertreter/innen) fungierte als Personalvertretung; deren Mitglieder, erweitert um Vertreter/innen der Universitätsverwaltung und der Universitätsleitung, bildeten dann die Personalkommission als Beratungsorgan der Universitätsleitung.

Wir bitten darum, unsere grundsätzlichen und detailbezogenen Erwägungen ernsthaft zu prüfen und nötigenfalls die Reform der Personalkommission im Interesse einer besseren Lösung neu aufzugleisen. Gern beteiligen wir uns an dieser Arbeit.

Mit freundlichen Grüßen

Hans Rudolf Schelling  
Präsident