

Versagen des Feudalsystems?

UBS-Sponsoring, «Mörgeli-Affäre», Email-Zensur, Herausgabe von Kommunikationsdaten – die Universität Zürich macht Schlagzeilen. An einer Podiumsveranstaltung des VPOD im Frühjahr wurden Ursachen diskutiert. Von Roland Brunner



Die Universität Zürich steht in der Dauerkritik. Regierungsrätin und Universitätsratspräsidentin Regine Aeppli droht eine Strafuntersuchung wegen Amtsmissbrauch im Zusammenhang mit der Causa Mörgeli. Die Herausgabe von Daten der Mitarbeitenden an die Staatsanwaltschaft war

gemäss einem Gutachten und gemäss Datenschutzbeauftragtem des Kantons Zürich widerrechtlich. Die Leitung der Universität Zürich schien überfordert und inkompetent im Umgang mit den Problemen und der Öffentlichkeit. Schliesslich trat Rektor Andreas Fischer ein halbes Jahr vor seiner

Pensionierung zurück. Wie konnte alles so schief laufen?

Philip Ursprung, Professor für Kunst- und Architekturgeschichte an der ETH, warnte davor, in binäre Erklärungsmuster zu verfallen. Der Mitunterzeichner des Protests gegen die Entlassung von Iris Ritzmann, Titularprofessorin am Medizinhistorischen Institut, illustrierte an Hand der bekannten Abstimmungsplakate der SVP, wohin ein solches Denken führen kann. Einen Sündenbock zu suchen, sei einfach und entspreche einer fatalen Tendenz, die schliesslich nicht vor Ritzmann und auch nicht vor Ex-Rektor Andreas Fischer halt gemacht habe. Mit ihrer «Appeasement-Politik» habe es die Unileitung aber verschlafen, sich eindeutig zur internationalen Ausrichtung der Universität zu bekennen. Damit habe sich die Unileitung von den ProfessorInnen entfernt, eine Folge davon sei schliesslich die Kündigung Iris Ritzmanns in Folge der «Mörgeli-Affäre».

Blinde Flecken der Forschung

Der Sponsoringvertrag mit der UBS hielt die Uni Zürich im letzten Jahr auf Trab. Zu verdanken ist dies vor allem Matthias Daum und Marcel Hänggi, die in ihrer Funktion als Journalisten für die komplette Offenlegung des Geheimvertrags über das 110-Millionen-Sponsoring kämpften. In seinem Redebeitrag klagte Marcel Hänggi die Naivität an, mit der mit der akademischen Freiheit umgegangen werde. «Eine Geberkultur braucht auch eine Nehmerkultur», sagte er und zeigte sich befremdet, dass die Jahresmedienkonferenz der Universität wie die Präsentation der Bilanz eines Unternehmens daherkomme.

Forderungen zur Verteidigung der Unabhängigkeit der Universität und der akademischen Freiheit

Die folgenden Forderungen wurden im Rahmen der Veranstaltung «Die Universität Zürich: Akademische Freiheit oder Feudalsystem?» vom 25. März 2014 erhoben:

1. Die neue Unileitung ist bezüglich Transparenz auf dem richtigen Weg und sollte sich schweizweit (z.B. im Rahmen der CRUS) für klare und transparente Regeln im Umgang mit privaten Mitteln einsetzen.
2. Im Verhältnis zwischen Leitungsorganen und den

Angehörigen der Universität muss wieder ein Verhältnis des Vertrauens statt des Misstrauens einkehren, Loyalität muss gegenseitig gewährt statt einseitig eingefordert werden. Eine breit angelegte Überwachung persönlicher Kommunikation per E-Mail oder Telefon und die Weitergabe solcher Kommunikationsdaten ohne Einwilligung der Betroffenen sowie eine Zensur des Zugangs zu legalen Inhalten des Internets sind damit nicht vereinbar.

3. Eine Universität, die sich an der akademischen Freiheit orientiert und Partizipation und Transparenz in ihrem Leitbild betont, bezieht Betroffene und Fachleute vor wichtigen Entscheidungen

ein und informiert offen über getroffene Massnahmen. Sie schützt die Freiheit ihrer Angehörigen vor pauschalen Angriffen und Anschuldigungen auch von ausserhalb der Universität und versucht nicht, ethische oder rechtliche Probleme mit (erfahrungsgemäss ungeeigneten) technischen Mitteln zu lösen.

4. Der Universitätsrat braucht eine unabhängige Präsidentin / einen unabhängigen Präsidenten.
5. Bei Berufungsverfahren sollen vermehrt externe, unabhängige Personen beigezogen werden.
6. Der sachgerechte Einbezug der Angehörigen aller Stufen in die

Entscheidungsfindung ist Ausdruck ihrer Mitverantwortung. Die Prinzipien der Subsidiarität, der Partizipation, der Transparenz und des Interessenausgleichs müssen aktiv gelebt und institutionell abgesichert werden.

7. Wirkliche Mitbestimmung mit verlässlichen Anstellungsbedingungen auf allen Ebenen führt zu Transparenz, Vertrauen, Mitverantwortung, hoher Identifikation, gewinnbringender Zusammenarbeit und damit zu hervorragenden Leistungen und Forschungsergebnissen. Der vpod verlangt die Einlösung der postulierten Partizipationskultur.

Zudem kritisierte er die Personenbindung im Vertrag, die dem Wirtschaftsinstitutsleiter und Direktor des UBS Centers, Ernst Fehr, zu viel Macht einräumen würde.

Der Präsident der VPOD-Gruppe der Universität Zürich, Hansruedi Schelling, konzentrierte sich in seiner Stellungnahme auf zwei Themen: zum einen auf die Herausgabe von Kommunikationsdaten von Universitätsangehörigen an die Staatsanwaltschaft im Rahmen der Untersuchung einer angeblichen Indiskretion im «Fall Mörgeli», zum andern auf die Zensur des Internetzugangs, welche die Uni letzten Herbst eingeführt hatte, die aber inzwischen wieder weitgehend entschärft wurde. Beides seien Vertrauensbrüche gegenüber den Angehörigen der Universität. Zwar müssten Abwägungen zwischen dem Schutz vor sexueller Belästigung und der Freiheit der Informationsbeschaffung getroffen werden – es sei jedoch fragwürdig, Produkte einer Softwarefirma einzukaufen, die auch das Regime in Burma mit einem Zensurfilter beliefert habe.

Wenig beachtetes Leitbild

Der ehemalige Redaktionsleiter der Zürcher Studierendenzeitung Corsin Zander berichtete dem Publikum über eigene Recherchen, die zu einem Artikel über die Machtstrukturen in der Universität geführt hatten (siehe ZS #6/13). Er kritisierte die Machtkonzentration in der Person von Regine Aepli, die sowohl die Rolle der Regierungsrätin als auch der Vorsitzenden des Universitätsrats einnimmt und die sich damit selber kontrollieren müsste.

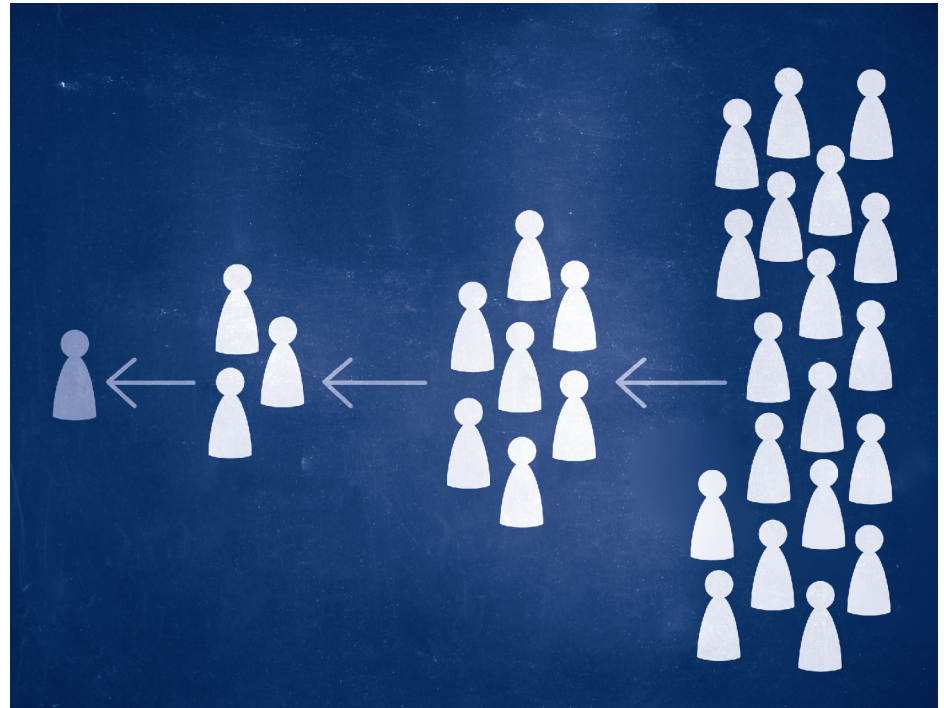
Die Präsidentin des VPOD und Zürcher Gemeinderätin Katharina Prelicz-Huber fasste die aufgezeigten Punkte zusammen und erinnerte die Universität Zürich an ihr eigenes Leitbild: «Transparenz, Subsidiarität und Partizipation sind im Leitbild festgeschrieben. Es genügt, sich bei der Führung der Universität daran zu halten.»

Die Hoffnung, dass die Universität mit der neuen Führung transparenter wird, zog sich wie ein roter Faden durch den Abend – jedoch auch die Feststellung, dass die Probleme im Führungssystem angelegt und darum tiefgreifendere Reformen nötig seien. Seit der Amtsübernahme durch Rektor Michael Hengartner wurde mindestens die Kommunikation offener und professioneller. Hengartner sucht das Gespräch und stellt sich der Kritik. Ein Treffen der VPOD-Gruppe Universität Zürich mit Rektor Hengartner ist terminiert. Uns ist es dabei wichtig, dass die Probleme der Universität Zürich nicht mit mehr Autorität und Management zu lösen sind, sondern dass nur eine gelebte Demokratie und der Einbezug der Kompetenzen aller Bereiche zu mehr Sachverstand und besserer Leitung führen können. ■

Roland Brunner ist Regionalsekretär des vpod Zürich.

Wissenschaftliche Qualifikation und Praxiserfahrung

Überlegungen zu einer sinnvollen Personalrekrutierung an Fachhochschulen. Von Patricia Gautschi



Die Schweizer Fachhochschulen (FH) haben seit ihrem Entstehen vor nunmehr fast zwanzig Jahren eine eindruckliche Entwicklung durchlebt. Neben dem institutionellen und organisatorischen Aufbau entwickelte sich für die Dozierendenschaft ein spezifisches Profil, das vielfältig und anspruchsvoll ist. Beim Lesen von Stelleninseraten der FH entsteht der Eindruck, dass die Rekrutierung neuer Dozierender mit der Suche nach der «Eierlegenden Wollmilchsau» einhergeht. Zusätzlich zu dem derweil selbstverständlichen akademischen Hochschulabschluss und dem vielfach obligaten Doktorat werden Forschungs- und Praxiserfahrungen gleichermaßen erwartet, sowie eine entsprechende Publikationsliste im Fachgebiet als auch Lehrerfahrungen und didaktische Kompetenzen. Weiterbildungen und Führungserfahrungen sind ebenfalls erwünscht, je nach Position und Funktion. Hier stellt sich die Frage, inwieweit diese Wunschliste an Qualifikationen erfüllt werden kann? Sind die definierten Profile der Dozierenden adäquat im Sinne des ursprünglichen Selbstverständnisses der FH, Anwendungsorientierung ins Zentrum der Fachhochschulausbildung zu stellen?

Personalstruktur der Fachhochschulen und Trends

Die Nachfrage nach FH-Personal war und ist gross und kennzeichnet sich durch eine gewisse Flexibilität, die sich in der strukturellen Zusammensetzung des wissenschaftlichen Personals in Lehre und Forschung widerspiegelt. Mit der Gründung der FH entstand zunächst ein relativ «offenes System», das für viele Akteure ein interessantes Berufsfeld schuf. Das «Upgrade» der Berufsbildung bot schnelle Wege in die Professur, auch ohne Hochschulabschluss, und auch junge AbsolventInnen der Universitäten als auch ältere Berufsleute profitierten vom neuen Hochschul Umfeld. Zugleich fand eine Rekrutierung in der Berufswelt statt, um den gewünschten Praxisbezug zu gewährleisten. Die Zahlen des Bundesamts für Statistik zu den Qualifikationen und Anstellungspensen bilden die wichtigsten Indikatoren, um die spezifische Struktur des FH-Personals aufzuzeigen. Drei wesentliche Aspekte sind festzuhalten:

1. Auffällig ist der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigungen und befristeten Anstellungen des gesamten wissenschaftlichen FH-Perso-