



Vereinigung akademischer  
Mittelbau der Universität  
Zürich

VAUZ  
Büro 206  
Rämistrasse 62  
CH-8001 Zürich  
+41(0)44 634 24 11  
vauz@vauz.uzh.ch  
www.vauz.uzh.ch

Vize-Rektorin Prof. Dr. Gabriele Siegert  
Dr. Daniela Schulte  
Universität Zürich  
Hirschengraben 84  
8001 Zürich

Zürich, 16.10.2020

## **Vernehmlassungsantwort der VAUZ zur Selbstbeurteilung der UZH im Rahmen der Institutionellen Akkreditierung**

Sehr geehrte Frau Prof. Dr. Siegert  
Sehr geehrte Frau Dr. Schulte

Wir danken Ihnen herzlich für die Möglichkeit, zum Selbstbeurteilungsbericht der UZH im Rahmen der Institutionellen Akkreditierung Stellung nehmen zu können und begrüßen, dass die Vorlage so breit vernehmlasst wird, ist dies doch ein wichtiger Moment für die Universität sowohl den Ist-Zustand ihrer Strukturen wie auch geplante Entwicklungen genau zu erfassen.

Gerne geben wir allgemein Rückmeldung auf Aspekte des Berichts, welche insbesondere den WNW und die Stände betreffen. Zudem haben wir im Anhang drei Stellen im Bericht aufgelistet, welche inkorrekte Informationen enthalten, um deren Korrektur/Präzisierung wir bitten.

### **Visualisierung Teilzeitanstellung**

Wir würden es begrüßen, wenn bei den Personalkennzahlen (S. 9; Abb 1.6) neben der Anzahl Vollzeitäquivalente auch die Anzahl Stelleninhaber\*innen pro Kategorie ausgewiesen werden. Da Teilzeitanstellungen für den WNW der Normalfall, aber auch im ATP und der FFL weit verbreitet und daher ein wichtiges Merkmal der Anstellungen an der UZH ist, sollte dies auch aus dem Bericht ersichtlich sein. Unter Umständen liesse sich dies visuell umsetzen, in dem die Abb. 1.6. zusätzlich zu den FTE mit 'Bubbles' mit der Anzahl beschäftigter Personen ergänzt wird.

### **Zentrale und Dezentrale Strukturen: QSE und Führung an der UZH**

Die klare Abbildung der neuen Strukturen des QSE sind zu begrüßen, wir fänden es aber wichtig, dass im Bericht klarer kommuniziert wird, dass die UZH erst am Beginn der Umsetzung der «Qualitätsstrategie der Universität Zürich 2020-2026» steht. So wird dies zwar erwähnt (Seite 14), die Formulierungen im folgenden – zum

Beispiel: «Abbildung 2.1 verdeutlicht, wie im System der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung (QSE) der UZH verschiedene Qualitätskreisläufe ineinandergreifen und sich mit den Qualitätsprozessen im Bereich Forschung und Nachwuchsförderung verbinden sollen.» – suggerieren, dass eine Implementierung längst erfolgt ist. Dabei muss sich aber erst noch weisen, ob und wie eine vollständige Umsetzung gelingt.

In diesem Zusammenhang möchten wir unbedingt anregen, dass die dezentralen Strukturen besser (bzw. überhaupt) dargestellt werden (so zum Beispiel auf Seite 18). Eine der grossen Herausforderungen – und Kriterium für den Erfolg der neuen Qualitätssicherungsstrategie – wird das Zusammenspielen und Ineinandergreifen *aller* Ebenen (UL, Fakultät, Institute) und damit sowohl von zentralen wie auch von dezentralen Strukturen sein. Entsprechend sollten neben der Universitätsleitung und den Fakultäten die Institute mitabgebildet werden, auch wenn dies die Komplexität der Darstellungen und des Berichts noch einmal erhöht. Diese Kohärenz über alle Einheiten und Ebenen hinweg – und damit auch eine Umsetzung auf unterster Ebene (Institute, Professuren) – zu erreichen, wird eine der grossen Herausforderungen für die UZH in der nächsten Dekade sein. Dieser Bericht sollte dies offener mitreflektieren.

### **Führung und Personalentwicklung: Nachwuchsförderung**

Gerade auch im Bereich der Nachwuchsförderung würden wir begrüßen, wenn sich die Universität etwas selbstkritischer zeigen würde. So hatte die Mitarbeitendenumfrage von 2019, auch wenn viel Positives gemeldet wurde, gerade auch signifikante Kritik im Bereich Führung und Kommunikation (vgl. auch Abschnitt oben) und Nachwuchsförderung gezeigt. Das Ergebnis der Umfrage wird leider nur kurz auf Seite 26 des Berichts erwähnt mit dem Hinweis, dass es Verbesserungspotential gibt und daran gearbeitet wird. Wie dies geschieht, wird aber auch durch den Verweis auf Kapitel 4.2. Vorgabe 2.2. nicht geklärt. Dies sollte aber an den geeigneten Stellen direkt adressiert werden. Immerhin doch mehr als ein Drittel des befragten wissenschaftlichen Nachwuchses hatte angegeben, die UZH tue nicht sehr viel im Bereich Nachwuchsförderung oder sei auch nur genügend darum bemüht, die Betreuung des Nachwuchses sicherzustellen. Auch sehr augenfällig war die Diskrepanz zwischen Professor\*innen und Mittelbau in der Rubrik "Führung"; am wenigsten wird vom WNW den eigenen Vorgesetzten zugetraut, funktionale Führungsstrukturen zu schaffen und realistische Ziele zu setzen.

Insbesondere bitten wir in diesem Zusammenhang auch um eine Qualifizierung der Angaben auf Seite 25 und 26 zur Personalentwicklung: Wir sind noch weit entfernt von einer flächendeckenden Umsetzung der gelisteten Führungsinstrumente für den WNW, insbesondere das Ausstellen von Pflichtenheften sowie das Durchführen von Laufbahngesprächen erfolgt noch immer nicht in zufriedenstellendem Umfang. Dies muss im Bericht transparent kommuniziert werden.

## **VAUZ Stellungnahme zur Partizipation der Stände (Seite 79)**

Wir bitten unsere Stellungnahme im Bericht mit folgendem angepassten Text zu ersetzen:

Die Stände sind in den meisten universitären Gremien und Kommissionen vertreten; die Gesamtzahl der Standesdelegierten ist auf gesamtuniversitärer Ebene in der Regel paritätisch zu den Fakultäten. Die Mitwirkungsrechte und der Miteinbezug der Stände bei Vernehmlassungen und Projekten ist nicht nur durch das Universitätsgesetz bzw. die Universitätsordnung und die Leistungsvereinbarung sichergestellt, sondern wird auch gelebt, so zum Beispiel in regelmässigen Treffen mit dem Rektor und einem regelmässigen Austausch mit dem Generalsekretariat. Die Universität ermöglicht die unabhängige Arbeit der VAUZ auch durch einen Pauschalbetrag gebunden an die Leistungsvereinbarung. Gleichzeitig muss aber angemerkt werden, dass das Machtgefälle zu den Professor\*innen immer noch die Dynamik der Gremien wesentlich beeinflussen kann. Entsprechend ist wichtig, dass eine partizipative Mitsprachekultur auf allen Ebenen gelebt wird und insbesondere auch auf Fakultäts- und Institutebene noch stärker implementiert und gefördert wird. So werden bei der Besetzung von Berufungskommissionen die Stände meist erst nach den Professor\*innen angefragt, wodurch nicht nur wenig Zeit für die Rekrutierung einer bzw. eines Delegierten bleibt, sondern auch die Abhängigkeitsregelungen vor allem auf die Delegierten der Stände Anwendung findet. Auf Ebene der Institutsversammlung wird die Anzahl der Standesdelegierten über die jeweilige Institutsordnung geregelt, wobei bei einigen Seminaren, Instituten und Kliniken wird die Institutsordnung allerdings erst in den nächsten Semestern in Kraft treten wird.

Wir bedanken uns herzlich für die Prüfung unserer Vorschläge und Anmerkungen!

Mit freundlichen Grüssen,



Hannah Schoch  
VAUZ Co-Präsidentin

### Anhang: Bitte um Korrektur folgender Sätze

Seite	Zeilen	Änderungsvorschlag	Begründung
41	17-18	<p><del>Die akademische Laufbahn an der UZH ist in mehrere Phasen gegliedert: Master, Doktorat, Postdoktorat und Assistenzprofessur.</del></p> <p><b>Als Instrument der Personalförderung an der UZH dienen hauptsächlich Qualifikationsanstellungen für den Wissenschaftlichen Nachwuchs (Doktorierende, Assistierende, Postdoktorierende, Oberassistenten), dazu hat die UZH die Möglichkeit, Assistenzprofessuren einzurichten.</b></p>	<p>Die bestehende Formulierung erweckt den Eindruck, es gebe einen normalen linearen Werdegang an der UZH, und dass Nachwuchsforschende vor der Berufung auf eine unbefristete akademische Position eine Assistenzprofessur innehaben. Dies ist nicht der Fall, die meisten Erstberufenen haben vorher an der Universität Zürich eine Anstellung im Mittelbau.</p>
41	32-33	<p>In <del>Anstellungsverfügungen</del> <b>Rahmenpflichtenheften</b> von Qualifikationsstellen sind prozentuale Anteile der Arbeitszeit für <del>Forschungsarbeiten</del> <b>eigene, weiterqualifizierende Forschung (protected time)</b> vorgesehen. <b>Diese beträgt für Doktorierende und Postdoktorierende 80%, für Assistierende und Oberassistenten 40% der Arbeitszeit.</b></p>	<p>Hier sind einige Korrekturen/Präzisierungen nötig:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Anstellungsverfügungen enthalten keine Angaben zu den Aufgaben, dies wird in den Pflichtenheften geregelt</li> <li>– die bezahlte Forschungszeit in Stunden hängt vom Beschäftigungsgrad ab, was klar ausgewiesen werden sollte</li> <li>– es ist zwischen eigenständiger Forschung zur Weiterqualifikation und anderer Forschungstätigkeit zu trennen</li> </ul>
107	15-16	<p><b>Es besteht die Möglichkeit, Beförderungen und Lohnerhöhungen erfolgen auf der Basis aktueller (guter bzw. sehr guter) Mitarbeitendenbeurteilungen zu gewähren.</b></p>	<p>Die vorgeschlagene Formulierung lässt den Schluss zu, eine gute Beurteilung habe automatisch eine Lohnerhöhung zur Folge. Tatsächlich sind Stufenanstiege aber selbst bei überdurchschnittlichen Leistungen eher die Ausnahme als die Regel, dem WNW werden sie an den meisten Organisationseinheiten ganz vorenthalten. Zudem finden Mitarbeitendenbeurteilungen noch nicht flächendeckend statt.</p>