



Universität Zürich



Jörg Kehl,
Leiter Abteilung Professuren
der Universität Zürich (UZH).



**Vortrag am Thementag des zwm
in Speyer**

15. April 2008



Universität Zürich



**Braucht eine Universität neben
einem exzellenten akademischen
Umfeld Anreize, um hervorragend
qualifizierte Personen für die Be-
setzung der Professuren gewinnen
zu können? - Ein Praxisbericht.**



Wir bewegen uns in folgendem Rahmen:

- Wir berichten aus unserer Praxis.
- Der Fächer der möglichen Anreize ist breit. Der erwartete Fokus auf ‚Dual Career Advice‘ oder Familienförderung ist nur ein Teil möglicher Anreize.
- Wir orientieren uns an den betroffenen Personen mit ihren konkreten Fragestellungen. Diese bearbeiten wir von einer Stelle aus und versuchen, mit den uns zur Verfügung stehenden Mitteln und Instrumenten, ein interessantes Gesamtpaket zu schnüren.



Struktur des Vortrags:

1. Die UZH, die Abteilung Professuren und die Anstellungsbedingungen.
2. Das ausseruniversitäre Umfeld.
3. ‚Dual Career Advice‘ und Familienförderung.
 - 3.1. ‚Dual Career Advice‘.
 - 3.2. Familienförderung.
 - 3.3. Hilfestellungen bei der Umsiedlung.
4. Fazit und Diskussion.

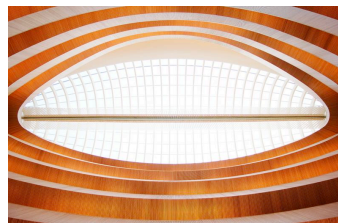


1. Situierung: Die UZH, die Abteilung Professuren, Anstellungsbedingungen.



Situierung: Die UZH

Aus dem Leitbild der
UZH





Situierung: Die UZH



Die Universität Zürich ...

- ist als grösste Schweizer Universität der Diversität der Wissenschaft verpflichtet und pflegt alle relevanten Disziplinen;
- strebt ein möglichst hohes Mass an Selbstverwaltung und Mitverantwortung ihrer Angehörigen sowie Chancengleichheit auf allen Stufen an;
- fördert die intellektuelle, fachliche und persönliche Entwicklung ihrer Angehörigen;



Situierung: Die UZH



Die Universität Zürich ...

- fördert fortschrittliche Anstellungs- und Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
- ist einem partizipativen Führungsstil verpflichtet.



Situierung: Die UZH



Aus der Geschichte



Situierung: Die UZH



Es ist die erste Universität in Europa, die nicht von einem Landesfürsten oder der Kirche, sondern von einem demokratischen Staatswesen gegründet wird und zwar vor 175 Jahren.





Situierung: Die UZH



Seit 1998 ist die Universität Zürich eine öffentlich-rechtliche Anstalt des Kantons Zürich mit eigener Rechtspersönlichkeit.

§ 1 Universitätsgesetz:

„Die Universität plant, regelt und führt ihre Angelegenheiten im Rahmen von Verfassung und Gesetz selbständig.“



Situierung: Die UZH



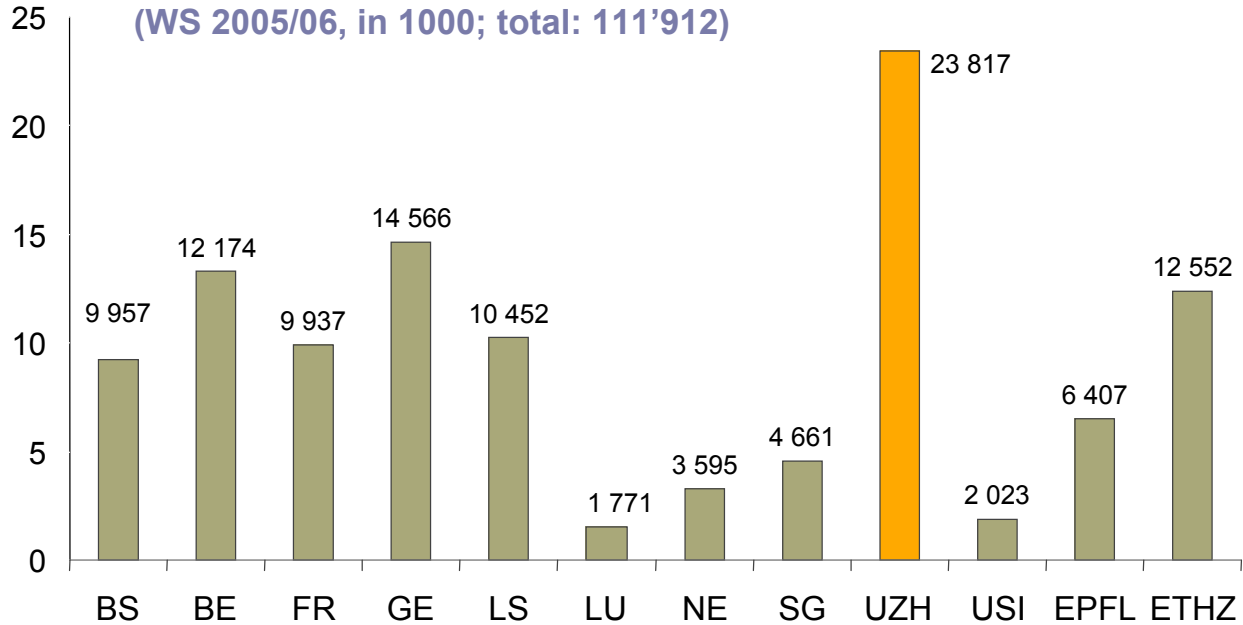
Zahlen und Fakten





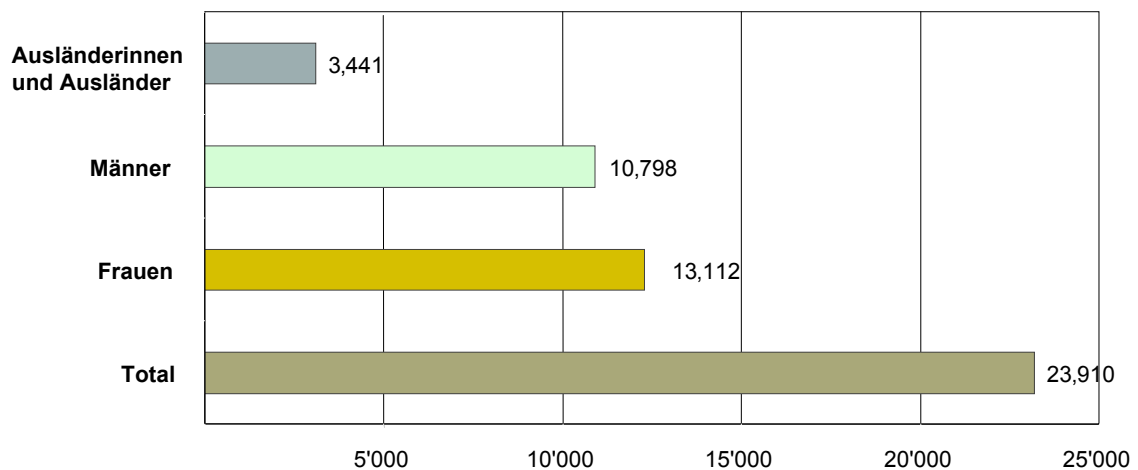
Situierung: Die UZH

Studierende an Schweizer Universitäten (WS 2005/06, in 1000; total: 111'912)



Situierung: Die UZH

Nationalität und Geschlecht (WS 2006/07)

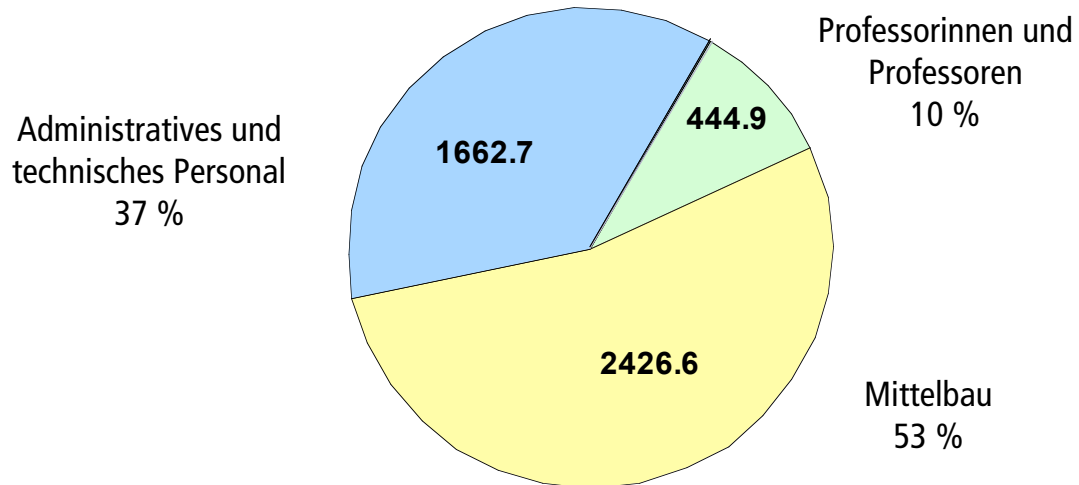




Situierung: Die UZH



Personal 2006 (universitäre Mittel und Drittmittel)



Total: 4534.2 (FTE)



Situierung: Die UZH



Professorinnen und Professoren





Situierung: Die UZH

Akademisches Personal

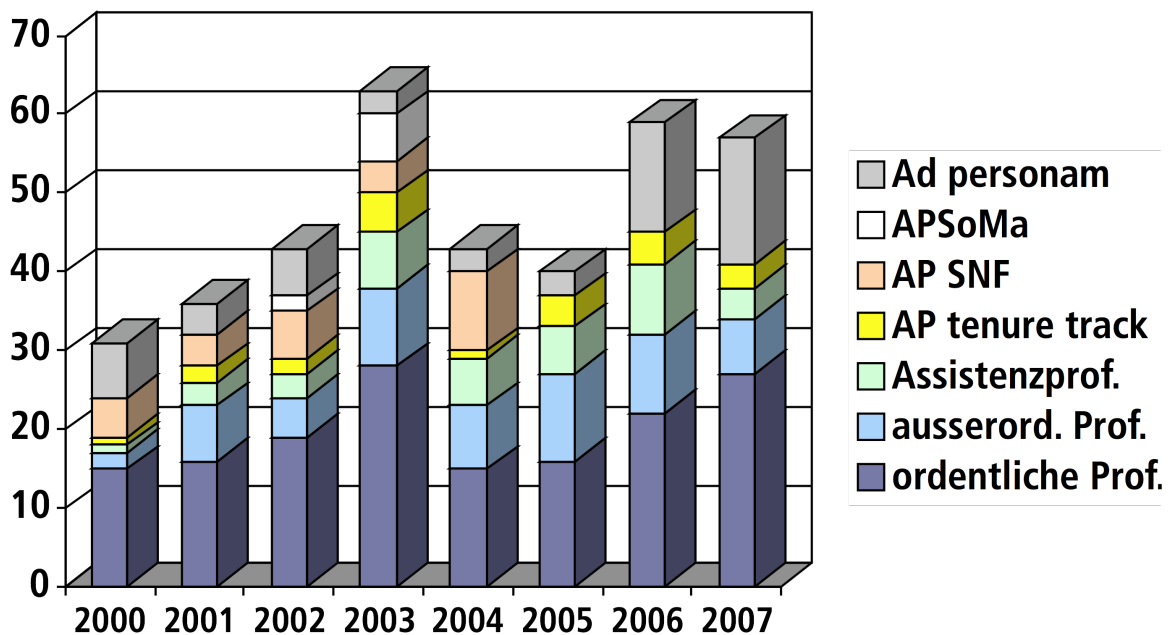
Professorinnen und Professoren

- etwa 480
- etwa 45% Ausländerinnen und Ausländer

Nachfolgend einige Angaben aus der Berufungsstatistik der UZH:

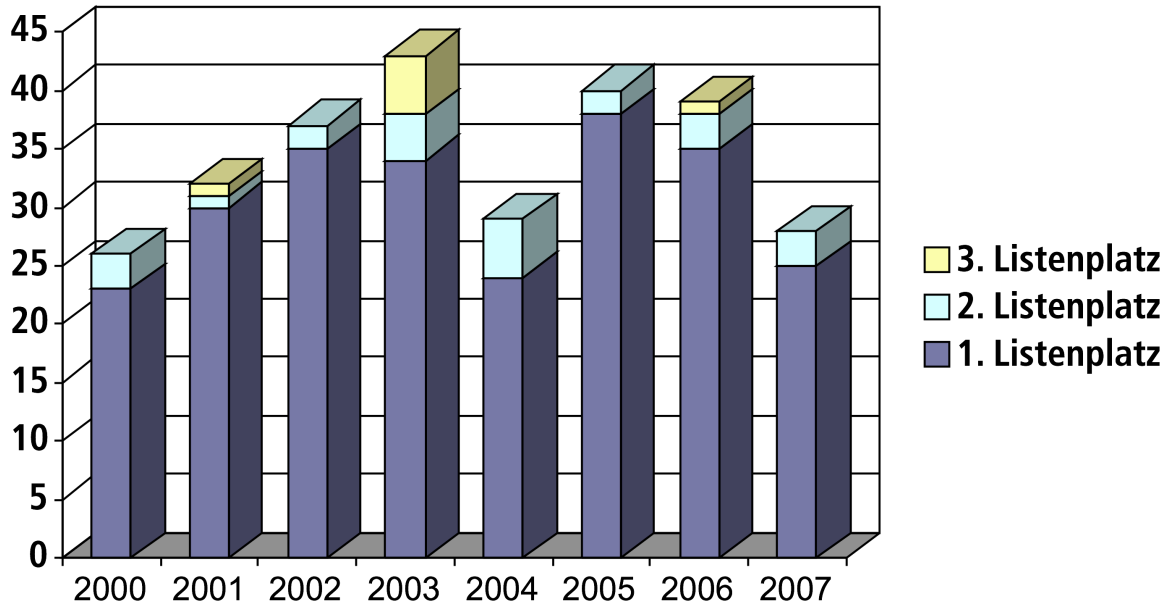


Situierung: Berufungsstatistik

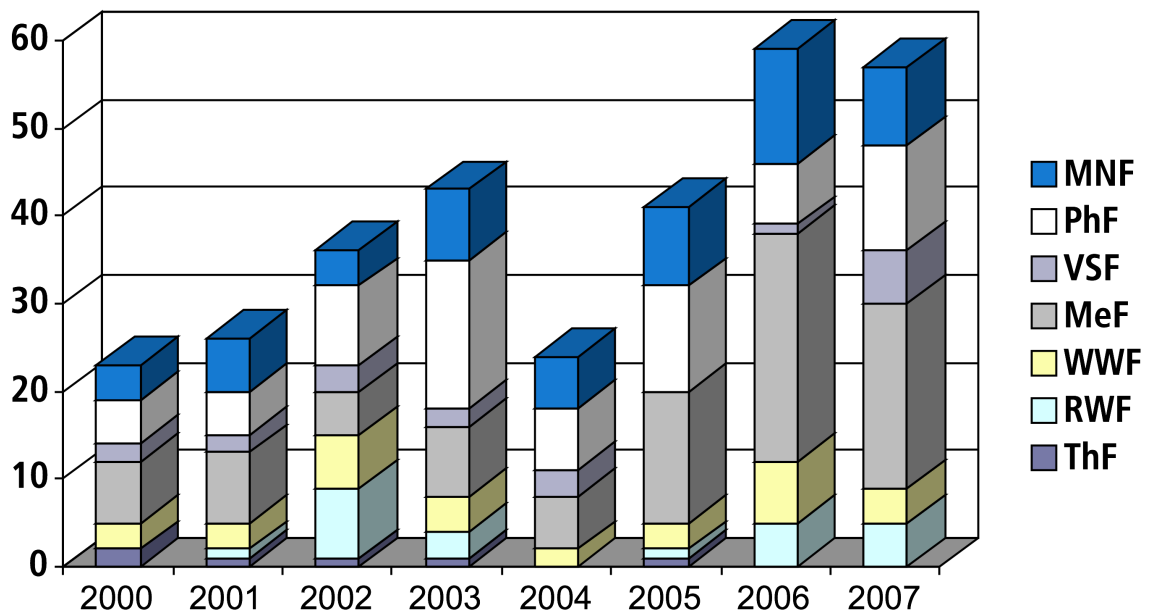




Situierung: Berufungsstatistik



Situierung: Berufungsstatistik





Situierung: Abt. Professuren

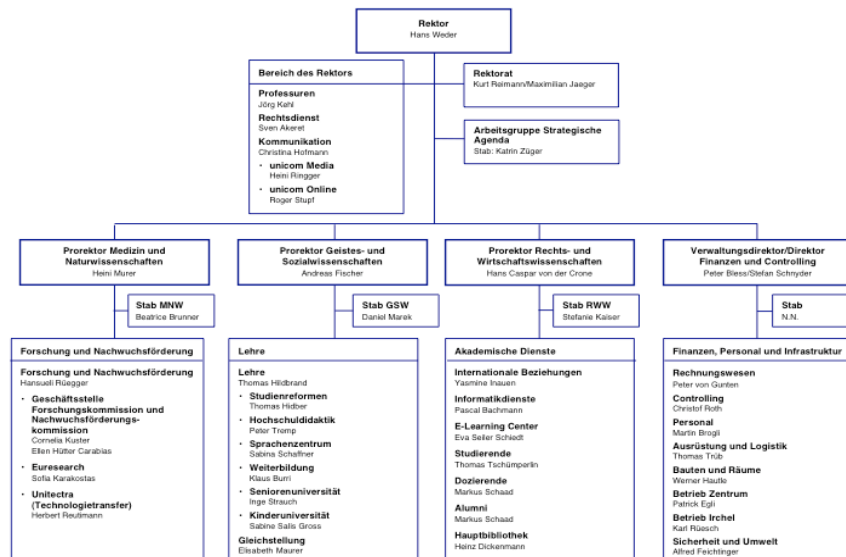
Abteilung Professuren



Situierung: Abt. Professuren

Organigramm

Struktur der Universitätsleitung und der Zentralen Dienste





Situierung: Abt. Professuren

Aufgaben

- Personal- und lohnadministrative Betreuung aller Professorinnen und Professoren, welche vom Universitätsrat ernannt, vom Bund gefördert oder von den Fakultäten auf befristeter Basis als Gastprofessorinnen und -professoren angestellt werden (ca. 480).
- Berufungsverhandlungen: Organisation, Ausarbeitung Angebote, Formulierung Ernennungsanträge.
- Aufenthaltsgenehmigung, Lohnzahlungen, Forschungssemester, Direktionen, Beratungen etc.
- Anträge an Universitätsleitung und Universitätsrat.



Situierung: Abt. Professuren

Aufgaben

- Nebenbeschäftigungen, Umsetzung der Bestimmungen, Bewilligungen, Deklarationen, Massnahmen.
- Ruhegehälter im Auftrag des Kantons und Geschäftsführung Pensionskasse für die nach altem System Versicherten.



Situierung: Abt. Professuren



Abteilung Professuren

Personal: 460 Stellenprozent

- Leitung: 100 Stellenprozent
- Stellvertretung: 50 Stellenprozent
- Sekretariat: 90 Stellenprozent
- Sachbearbeitung: 220 Stellenprozent
(3 Personen)



Situierung: Anstellungsbedingungen



Anstellungsbedingungen

- Verschiedene Professurenkategorien:
Assistenzprofessuren mit oder ohne ‚tenure track‘,
ausserordentliche, ordentliche Professuren auf
Lehrstühlen oder ‚ad personam‘.
- Selbstverständlich garantierte akademische Freiheit.
- Kein Leistungslohn und trotzdem Berücksichtigung der
Leistung für Beförderungen.
- Wir regeln für alle Professorinnen und Professoren die
Altersvorsorge.

Situierung: Anstellungsbedingungen



Universität Zürich



Anstellungsbedingungen

- Forschungssemesterregelung.
- Attraktive Nebenbeschäftigungsregelung (leistungsorientiert).
- Aufenthaltsstatus in der Schweiz inklusive Familie.
- Unbefristetes, öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis.



Universität Zürich



2. Das ausseruniversitäre Umfeld.





Ausseruniversitäres Umfeld

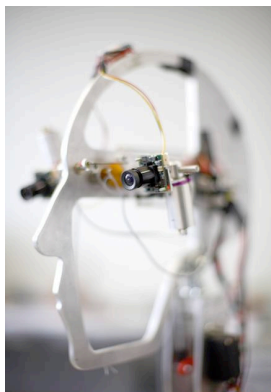


Wohnen, Schulen, Kultur, Freizeit etc.

- Im Umfeld der UZH gibt es in Stadt und Kanton Zürich attraktive Wohnlagen. Der Wohnungsmarkt ist zwar angespannt und die Preise sind hoch.
- Das öffentliche Schulsystem ist gut.
- Es gibt auch gute, internationale Privatschulen.
- Sprache und Sprachen.
- Verkehrsanbindung.
- Kulturangebot. Ausländerclubs.
- Freizeit: See, Alpen etc.



3. Dual Career Advice (DCA) und Familienförderung





3.1. Dual Career Advice

Für die weiteren Überlegungen möchte ich vier Typen einführen:

1. Gruppe mit traditioneller Familienstruktur.
2. Gruppe der „Selbständigen“.
3. Gruppe der „Hilfe Suchenden“ innerhalb der UZH.
4. Gruppe der „Hilfe Suchenden“ ausserhalb der UZH.



3.1. Dual Career Advice

1. Gruppe mit traditioneller Familienstruktur.

Die grosse Herausforderung ist die Integration, die aber meist ausserhalb von Anreizsystemen bestens funktioniert, z.B. über die Schule, durch gesellschaftliche Anlässe und vieles mehr.



3.1. Dual Career Advice

2. Gruppe der „Selbständigen“.

Es ist die stärkste Gruppe, oft mit traditioneller Familienstruktur im Hintergrund oder selbständig Erwerbstätige. Wiederum sind keine Anreize erforderlich.



3.1. Dual Career Advice

3. Gruppe der „Hilfe Suchenden“ innerhalb der UZH.

Die UZH hat keine finanziellen Reserven, um Gelder zur Finanzierung von Anstellungen innerhalb der Universität zu ermöglichen. Eine interessierte Organisationseinheit bzw. interessierte Organisationseinheiten kommen für die Finanzierung auf. Es gibt für solche Anstellungen keine formalen Hindernisse. Wir treffen aber formale Vorsichtsmaßnahmen, z.B. Befristung (Anschubhilfe zum eigenen Fuss fassen), keine direkte Unterstellung etc.



3.1. Dual Career Advice

3. Gruppe der „Hilfe Suchenden“ innerhalb der UZH.

Vorausgesetzt die Finanzen werden gesichert, sind folgende Varianten denkbar:

Anstellung über eigene Drittmittel.

Anstellung über eine Stelle des Lehrstuhls, in der Regel befristet und nicht in direkter Unterstellung.

Anstellung über eine Stelle des Instituts oder der Fakultät.

Berufung auf eine eigene Professur.



3.1. Dual Career Advice

4. Gruppe der „Hilfe Suchenden“ ausserhalb der UZH.

Aufgrund existierender Netzwerke können Vorstellungsgespräche oder Bewerbungsmöglichkeiten vermittelt werden.

Rasche, fertige Lösungen sind die Ausnahme. Es besteht aber in der Regel die Bereitschaft zur Übernahme eines gewissen Risikos.

Es muss die richtige Stelle bzw. Hierarchieebene aktiv werden.



3.2. Familienförderung

1. Arbeitszeitmodelle für Professuren sind möglich.
2. Tenure-Verfahren: Berücksichtigung Mutterschaft.
3. Kinderbetreuung: Stiftung khiz, www.kihz.ch.
4. Öffentliche und private, internationale Schulen.



3.3. Hilfestellung bei der Umsiedlung

1. Umzugskostenbeteiligung.
2. Temporäre möblierte Wohnungen.
3. Prinzip der Selbstorganisation.

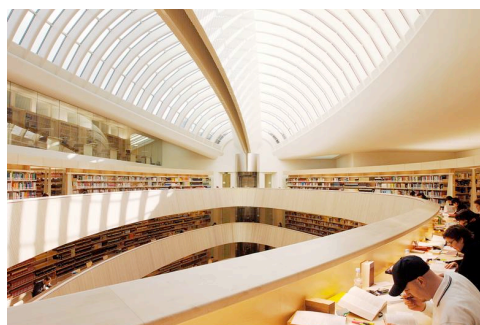


3.4. Weiteres zum Thema Anreize

1. Akademischer Sportverein ASVZ.
2. Grössere gesellschaftliche Events.
3.



Fazit





Fazit

1. Anreize neben einem hervorragenden akademischen Umfeld haben einen hohen Stellenwert, insbesondere ‚Dual Career Advice‘ (DCA) und Familienförderung.
2. DCA und Familienförderung sind auch beim Karriereschritt Professur wichtig. Selbstverständlich gibt es verschiedene Ausprägungen bzw. unser Engagement orientiert sich an den jeweiligen Bedürfnissen.



Fazit

3. DCA bei Berufungen erfordert viel Flexibilität und Kreativität. Das setzt aber Strukturen oder rechtliche Rahmenbedingungen voraus, die deren Entfaltung ermöglichen bzw. zulassen.
Familienförderung erfordert(e) konkrete Taten.
4. Wir haben keine Patentlösung. Unsere bisherige Praxis führen wir fort.



Universität Zürich



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.