



## **Richtlinie zur Führungsverantwortung der Dekaninnen und Dekane für Professorinnen und Professoren**

(vom 26. April 2020)

*Die Universitätsleitung, gestützt auf § 75 Abs. 5 der Universitätsordnung der Universität Zürich vom 4. Dezember 1998 (UniO)<sup>1</sup>, beschliesst:*

### **1. Zweck und Geltungsbereich**

Die vorliegende Richtlinie konkretisiert die Aufgaben, welche die Dekanin oder der Dekan im Rahmen ihrer bzw. seiner Führungsverantwortung (§ 75 Abs. 3 Ziff. 5 UniO) gegenüber der Professorenschaft gemäss § 8a des Universitätsgesetzes vom 15. März 1998<sup>2</sup> wahrnimmt.

Die Zuständigkeiten zum Erlass von Verfügungen bleiben von dieser Richtlinie unberührt. Sie richten sich ausschliesslich nach dem UniG, der UniO und der Personalverordnung der Universität Zürich vom 29. September 2014 (PVO-UZH)<sup>3</sup>.

### **2. Führungsgrundsätze**

Im Rahmen ihrer oder seiner Führungsaufgaben orientiert sich die Dekanin oder der Dekan an den Führungsgrundsätzen der UZH (vgl. Anhang).

### **3. Unterstützungsangebote**

Im Rahmen ihrer oder seiner Führungsaufgaben wird die Dekanin oder der Dekan durch die entsprechenden universitären Fachabteilungen, namentlich die Abteilung Professuren und die Abteilung Recht und Datenschutz, beraten und unterstützt.

### **4. Wahrnehmung der Führungsverantwortung**

Die Dekanin oder der Dekan sorgt durch die Verankerung geeigneter Strukturen und Prozesse innerhalb der Fakultät dafür, dass die für Professorinnen und Professoren geltenden Vorschriften des kantonalen Personalrechts und der PVO-UZH (§§ 41 ff.) eingehalten werden.

### **5. Standort- und Orientierungsgespräche**

Die Dekanin oder der Dekan sorgt dafür, dass ein Mitglied der Fakultätsleitung mit Assistenzprofessorinnen und -professoren und mit Förderungsprofessorinnen und -professoren jährlich ein Standortgespräch führt. Gegenstand der Standortgespräche sind insbesondere Karrierestand und Karriereaussichten der Betroffenen. Die Standortgespräche werden schriftlich festgehalten und in geeigneter Form aufbewahrt.

Die Dekanin oder der Dekan führt mit den ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen und Professoren in angemessenen zeitlichen Abständen bilaterale Orientierungsgespräche.

Zur Durchführung und zum Inhalt der Standort- und Orientierungsgespräche erlässt die Universitätsleitung Leitfäden.

### **6. Abwesenheiten**

Die Dekanin oder der Dekan sorgt dafür, dass die Professorinnen und Professoren ihr oder ihm dienstliche Kurzabwesenheiten ab fünf bis maximal 10 Arbeitstage während der Vorlesungszeit und Abwesenheiten während der vorlesungsfreien Zeit zur Kenntnis bringen. Die Erreichbarkeit der Professur sowie Forschung, Lehre und wissenschaftlicher Betrieb müssen sichergestellt sein.

---

<sup>1</sup> LS 415.111

<sup>2</sup> LS 415.11

<sup>3</sup> LS 415.21



Bei Abwesenheiten, die durch die Universitätsleitung bewilligt werden (Ferien und längere Abwesenheiten während der Vorlesungszeit, bezahlte und unbezahlte Urlaube sowie Forschungssemester), sorgt die Dekanin oder der Dekan dafür, dass die Gesuche über die Dekanate an die Universitätsleitung gerichtet werden.

#### **7. Vorgehen bei Regel- und Pflichtverletzungen durch Professorinnen und Professoren und in Konfliktfällen**

Bei Regel- und Pflichtverletzungen durch Professorinnen und Professoren oder in Konfliktfällen wird zunächst eine einvernehmliche Lösung mit den Betroffenen angestrebt.

Dafür ist in erster Linie die Dekanin oder der Dekan zuständig, sofern die Leitung des betroffenen Instituts, Seminars, Departements oder der betroffenen Klinik keine Lösung herbeiführen kann.

Kann die Dekanin oder der Dekan keine einvernehmliche Lösung herbeiführen, sind in nachstehender Reihenfolge folgende Personen bzw. Organe dafür zuständig:

1. die Prorektorin oder der Prorektor Professuren und wissenschaftliche Information,
2. die Universitätsleitung,
3. der Universitätsrat.

Die mit einer Angelegenheit befassten Personen bzw. Organe melden der zuständigen Person bzw. dem zuständigen Organ, wenn keine einvernehmliche Lösung herbeigeführt werden konnte.

Bei Regel- und Pflichtverletzungen oder in Konfliktfällen im Zusammenhang mit öffentlichen Ämtern, Nebenbeschäftigungen, Interessenbindungen und bewilligungspflichtigen Abwesenheiten von Professorinnen und Professoren versucht in erster Linie die für die entsprechende Bewilligung zuständige Universitätsleitung, eine einvernehmliche Lösung herbeizuführen. Sie informiert den Universitätsrat, falls dies nicht gelingt.



## **Anhang**

### **1. Führungsgrundsätze der UZH**

*(verabschiedet durch die EUL am 17. April 2018)*

*auffindbar unter [www.uzh.ch/cmsssl/de/about/basics/leadership-principles](http://www.uzh.ch/cmsssl/de/about/basics/leadership-principles))*

#### **Präambel**

Die Universität Zürich ist eine Wissensorganisation, die ihre akademischen und organisatorischen Angelegenheiten selbstständig und mit den entsprechenden Führungsstrukturen regelt. Sie strebt dabei ein hohes Mass an Selbstorganisation und Sicherstellung von Mit-Verantwortung ihrer Angehörigen an. Dies erfordert eine Führungskultur, die den Freiheitsanspruch von Forschung und Lehre einerseits und die betriebswirtschaftlichen Anforderungen auf Verwaltungsebene andererseits miteinander in Einklang bringt. Eine gut geführte UZH schafft optimale Bedingungen für Forschung und Lehre sowie die Erbringung von Dienstleistungen und bietet damit ein inspirierendes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden.

An der UZH werden Führungskräfte stufengerecht gefördert, damit sie ein klares Rollenverständnis für die strategische Positionierung, Organisation und Führung ihrer Einheit und ihrer Mitarbeitenden entwickeln, und es werden Rahmenbedingungen geschaffen, damit sie diese Führungsrolle auch wahrnehmen können. Zur Schaffung des dazugehörigen gemeinsamen Verständnisses von Führung wurden Grundsätze entwickelt, die sich am Leitbild und an den strategischen Zielen der UZH orientieren. Sie richten sich an alle, die in der Akademie oder der Verwaltung der UZH eine Führungsfunktion innehaben.

#### **Führungsgrundsätze**

1. Führungskräfte sind sich ihrer Rolle als Führungskraft der UZH und ihrer entsprechenden Vorbildwirkung bewusst. Sie vertreten immer auch die Werte der UZH nach innen und nach aussen.
2. Führungskräfte reflektieren ihre Rolle und sind bereit, die notwendigen Führungs- und Management-Kompetenzen für ihre Tätigkeit zu erwerben. Die UZH stellt dazu entsprechende Führungsinstrumente und Weiterbildungsangebote bereit.
3. Führungskräfte der UZH fordern und fördern ihre Mitarbeitenden, indem sie die Leistungsorientierung sowie die Möglichkeit und die Bereitschaft ihrer Mitarbeitenden zur Übernahme von Mit-Verantwortung und Mit-Gestaltung ihres Verantwortungsbereichs stärken. Sie unterstützen die Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden und binden diese stufengerecht in die Entscheidungsfindung ein.
4. Führungskräfte kommunizieren und agieren stufengerecht, transparent, wertschätzend und lösungsorientiert. Sie führen aktiv und formulieren konkrete Erwartungen an ihre Mitarbeitenden in Bezug auf Leistung und Verhalten. Sie beurteilen diese und geben zeitgerecht klares und sachliches Feedback.
5. Führungskräfte nehmen die Fürsorgepflicht der UZH als Arbeitgeberin gegenüber ihren Mitarbeitenden wahr.



6. Führungskräfte kennen die rechtlichen Rahmenbedingungen sowie ihre Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungsbereiche (A/K/V). Dies gilt für permanente ebenso wie für temporäre oder laterale Führungsbeziehungen.
7. Führungskräfte setzen Ziele für ihren Verantwortungsbereich, die sich an den strategischen Zielen der UZH und ihrer Einheiten orientieren. Sie entwickeln Massnahmen zur Zielerreichung und stellen sicher, dass die Mitarbeitenden diese kennen und umsetzen können. Sie schaffen klare, funktionale Organisations- und Führungsstrukturen, planen ihren Ressourceneinsatz nachhaltig und gestalten die organisatorischen, personellen und kulturellen Veränderungen ihrer Verantwortungsbereiche.
8. Alle Führungskräfte der UZH sind gemeinsam für deren erfolgreiche Gestaltung und Weiterentwicklung verantwortlich: Professorinnen und Professoren sind Führungskräfte in ihren Arbeitseinheiten. Die Selbstorganisation der UZH wird durch Professorinnen und Professoren ermöglicht, die spezifische Führungsfunktionen auf Zeit übernehmen. Die Führungskräfte der Fachabteilungen stellen ihre Expertise und ihre Dienstleistungen in den Nutzen der Organisation und ihrer Angehörigen.

### **Erläuterung**

«Führung» wird in den Führungsgrundsätzen und in den entsprechenden Weiterbildungsangeboten in vier Kontexten angesprochen:

- Selbstführung im Sinne von Anforderungen an Führungskräfte hinsichtlich Wahrnehmung, Anerkennung und Selbstreflexion der eigenen Führungsrolle und des Führungsverhaltens, der Arbeitsorganisation und -priorisierung sowie der erforderlichen internen und externen Kommunikation
- Mitarbeitendenführung im Sinne eines zielgerichteten interpersonalen Einflusses auf Mitarbeitende, um die Organisationsziele gemeinsam zu erreichen
- Führung von organisatorischen Einheiten der UZH (inklusive deren Positionierung)
- Spezifische Führungssituationen (temporäre und laterale Führungsbeziehungen, interkulturelle Führung, «Führung von unten» etc.)

Als «Führungskräfte» im Sinne dieser Führungsgrundsätze werden angesehen:

- Personen mit betrieblicher und finanzieller Verantwortung für organisatorische Einheiten der UZH
- Personen, die einen oder mehrere disziplinarische oder fachlich unterstellte Mitarbeitenden haben
- Personen, die temporäre Vorgesetztenbeziehungen zu Mitarbeitenden innehaben oder diese auch «lateral» führen, z.B. in Projekten



## **2. Wichtige rechtliche Bestimmungen\* für Dekaninnen und Dekane in UniG, UniO und PVO-UZH**

*\*Es handelt sich um die wichtigsten Erlasse betreffend Führungsaufgaben und Führungsverantwortung der Dekaninnen und Dekane gegenüber Professorinnen und Professoren. Massgebend sind indes alle in Kraft stehenden kantonalen, gesamtuniversitären oder fakultären Erlasse, welche in der Gesetzessammlung des Kantons Zürich, [www.zh.ch/internet/de/rechtliche\\_grundlagen/gesetze](http://www.zh.ch/internet/de/rechtliche_grundlagen/gesetze), und in der Rechtssammlung der UZH, [www.rd.uzh.ch/de/rechtssammlung](http://www.rd.uzh.ch/de/rechtssammlung), publiziert sind).*

### **UniG**

#### § 35. Dekanin oder Dekan

<sup>1</sup> Die Dekanin oder der Dekan leitet die Fakultät und vertritt sie gegen aussen. Sie oder er vertritt die Fakultät in der Erweiterten Universitätsleitung sowie gegenüber der Universitätsleitung.

<sup>2</sup> Die Dekanin oder der Dekan ist für alle Angelegenheiten der Fakultät zuständig, die keinem anderen Organ übertragen sind.

<sup>3</sup> In der Medizinischen Fakultät übernimmt die Direktorin oder der Direktor Universitäre Medizin die Aufgaben der Dekanin oder des Dekans, soweit der Universitätsrat keine abweichende Regelung vorsieht.

### **UniO**

#### § 75. Dekanin oder Dekan

<sup>1</sup> [...]

<sup>2</sup> Der Dekanin oder dem Dekan obliegen die Leitung der Fakultät und die Aufsicht über die Institute. Sie oder er verfügt über ein entsprechendes Weisungsrecht.

<sup>3</sup> Ihr oder ihm obliegen insbesondere:

1. Vertretung der Interessen der Fakultät in der Erweiterten Universitätsleitung sowie gegenüber der Universitätsleitung,
2. Mitwirkung bei Berufungsverhandlungen,
3. Verantwortung für das Budget der Fakultät,
4. Zuteilung der fakultären Räume und der sonstigen fakultären Infrastruktur,
5. Führungsverantwortung gegenüber Professorinnen und Professoren im Rahmen der universitären Vorgaben,
6. Entwicklung und Umsetzung der fakultären Strategie.

<sup>4</sup> Für die Medizinische Fakultät übernimmt die Direktorin oder der Direktor Universitäre Medizin die Aufgaben gemäss Abs. 2 und 3. Vorbehalten bleiben die Sonderregelungen gemäss §§ 80 b-80 f.

<sup>5</sup> Die Universitätsleitung regelt die Führungsverantwortung der Dekaninnen und Dekane gegenüber den Professorinnen und Professoren. Sie bestimmt namentlich deren Zuständigkeit und Aufgaben auf Stufe Professur im Rahmen der fakultären Strategie- und Qualitätsentwicklung. Diese Regelung unterliegt der Genehmigung durch den Universitätsrat.

### **PVO-UZH**

#### § 5. Universitätsleitung

<sup>1</sup> [...]

<sup>2</sup> Bei Ernennungen der Professorinnen und Professoren durch den Universitätsrat setzt sie [die Universitätsleitung] in Abstimmung mit der Dekanin oder dem Dekan der zuständigen Fakultät die Anstellungsbedingungen fest.



§ 23. Professorinnen und Professoren

[...]

<sup>2</sup> Die Universitätsleitung beschliesst in Abstimmung mit der Dekanin oder dem Dekan über die Einreihung und die individuellen Lohnerhöhungen von Professorinnen und Professoren innerhalb der Lohnklasse.

**3. Besondere Rechte und Pflichten der Professorinnen und Professoren (PVO-UZH)**

§ 41. Antrittsvorlesung

<sup>1</sup> Professorinnen und Professoren halten innerhalb eines Jahres nach der Aufnahme der Lehrtätigkeit eine öffentliche Antrittsvorlesung.

<sup>2</sup> Sie können von der Universitätsleitung von dieser Verpflichtung entbunden werden, wenn sie bereits einen öffentlichen Vortrag an der Universität gehalten haben.

§ 42. Lehrverpflichtung

<sup>1</sup> Professorinnen und Professoren führen Lehrveranstaltungen durch.

<sup>2</sup> Die Lehrverpflichtung beträgt in der Regel

- a. 6–10 Semesterwochenstunden für ordentliche Professorinnen und Professoren,
- b. 4–6 Semesterwochenstunden für ausserordentliche Professorinnen und Professoren,
- c. 2–4 Semesterwochenstunden für Assistenzprofessorinnen und -professoren sowie für Förderungsprofessorinnen und -professoren.

<sup>3</sup> Die Universitätsleitung kann in begründeten Fällen Abweichungen verfügen.

§ 43 Gastprofessorinnen und -professoren

Die Fakultät legt für Gastprofessorinnen und Gastprofessoren die individuelle Lehrverpflichtung fest. Sie kann weitere Pflichten in einem Pflichtenheft festlegen.

§ 44. Anrechnung von Tätigkeit im Rahmen der Weiterbildung

Lehrveranstaltungen im Rahmen von Weiterbildungsangeboten der Universität werden ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen und Professoren im Umfang von bis zu zwei Semesterwochenstunden an die Lehrverpflichtung angerechnet, wenn:

- a. sie nicht separat entschädigt werden und
- b. die Dekanin oder der Dekan zustimmt.

§ 45. Prüfungen und Gutachten

<sup>1</sup> Professorinnen und Professoren nehmen Prüfungen in ihrem Fachgebiet ab.

<sup>2</sup> Sie begutachten Bachelor- und Masterarbeiten, Diplomarbeiten, Dissertationen und Habilitationsschriften in ihrem Fachgebiet und wirken als Gutachterinnen oder Gutachter in Berufungs- und ähnlichen Verfahren mit.

§ 46. Selbstverwaltung der Universität

<sup>1</sup> Professorinnen und Professoren übernehmen Ämter und Aufgaben im Rahmen der Selbstverwaltung der Universität.

<sup>2</sup> Sie nehmen an den Sitzungen des Senats und der Fakultät teil.

§ 47 Forschungssemester

<sup>1</sup> Professorinnen und Professoren haben durchschnittlich jedes neunte Semester Anspruch auf ein Forschungssemester. Im Forschungssemester sind sie insbesondere von der Lehrverpflichtung entbunden.



<sup>2</sup> In den letzten beiden Jahren vor dem Altersrücktritt besteht kein Anspruch auf Bezug eines Forschungssemesters.

<sup>3</sup> Die Universitätsleitung entscheidet abschliessend über die Gewährung eines Forschungssemesters. Sie kann in besonderen Fällen

- a. die Frist von neun Semestern verkürzen und
- b. ein Forschungssemester in den letzten beiden Jahren vor dem Altersrücktritt bewilligen.

#### § 48. Im Allgemeinen

<sup>1</sup> Die Vorsteherinnen und Vorsteher sind für die Führung ihrer Organisationseinheit verantwortlich.

<sup>2</sup> Für die Medizinische Fakultät bleiben abweichende Regelungen gestützt auf §6 UniG vorbehalten.

#### § 49. Führung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

<sup>1</sup> Professorinnen und Professoren sind für die Führung, Förderung und Betreuung der ihnen direkt unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich.

<sup>2</sup> Sie erstellen in Absprache mit den ihnen direkt unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern deren Stellenbeschreibungen oder Pflichtenhefte und passen diese bei Bedarf aufgrund veränderter oder zusätzlicher wesentlicher Aufgaben jeweils an. Bei Inhaberinnen und Inhabern von Qualifikationsstellen beachten sie das Rahmenpflichtenheft der Fakultät.

#### § 50. Beurteilung der Professorinnen und Professoren

<sup>1</sup> Die Beurteilung der Professorinnen und Professoren erfolgt durch die Universitätsleitung in Absprache mit der Dekanin oder dem Dekan.

<sup>2</sup> Die Universitätsleitung regelt die Einzelheiten. Die Regelung unterliegt der Genehmigung durch den Universitätsrat.

### **4. Weitere für die Führung von Professorinnen und Professoren massgebende Erlasse der UZH**

- Ausführungsverordnung zum Finanzreglement der Universität Zürich vom 31. Januar 2013 (Finanzhandbuch)
- Reglement über die Spesenvergütung an der Universität Zürich vom 6. Juni 2013 (Spesenreglement UZH)
- Reglement über die Unterzeichnung von nicht-finanzwirksamen Verträgen an der Universität Zürich vom 23. Mai 2013
- Verordnung über den Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten der Universität Zürich vom 25. Mai 2020 (Inkrafttreten am 1. September 2020)
- Organisationsreglemente der Fakultäten, soweit sie Bestimmungen zu den Führungsaufgaben der Dekaninnen und Dekane enthalten