

Zürich, 27. Oktober 2006

ETH2020 - Position der Professorenschaft

Mit ETH2020 leitete die Schulleitung einen Prozess ein, der die ETH Zürich für die Zukunft vorbereiten und ihre Stellung gegenüber der nationalen und internationalen Konkurrenz stärken sollte.

Die Professorenschaft bekennt sich nachdrücklich zu einem kontinuierlichen Anpassen und Verbessern der Strukturen und Abläufe. Sie steht zu einer Organisationsentwicklung, welche (1) die Entfaltung von Lehre und Forschung fördert, (2) die Flexibilität, sich rasch an verändernde Bedingungen anzupassen, erhöht, (3) die Administration auf das Wesentliche reduziert und (4) die Eigenverantwortung der Organisationseinheiten bei der Verwendung von verfügbaren Mitteln maximiert. In diesem Sinne hat sie sich mit konstruktiven Vorschlägen am Prozess ETH2020 beteiligt und wird sich auch weiterhin mit viel Tatkraft und Engagement der kontinuierlichen Entwicklung und Verbesserung ihrer Leistungen in Forschung, Lehre und Dienstleistung widmen.

Leider sind die in ETH2020 skizzierten Massnahmen ohne eine solide Analyse der Ist-Situation an der ETH Zürich und ohne eine klare Zielsetzung zustande gekommen. Somit ist nicht nachvollziehbar, welche Stärken ausgebaut und welche Schwächen ausgemerzt werden sollen. Die Professorinnen und Professoren haben verschiedentlich auf diese Problematik hingewiesen und bedauern, dass ihre konstruktiven Vorschläge nicht berücksichtigt worden sind. Sie können den Sinn vieler in ETH2020 vorgeschlagener Massnahmen weder erkennen noch nachvollziehen und sind deshalb auch nicht in der Lage, sie zu unterstützen.

Organisationsentwicklung

- Organisationsstrukturen sind dazu da, die Prozesse der Forschung und Lehre optimal zu unterstützen. Der Vorschlag, flächendeckend ein Einheitsmodell „Schools“ einzuführen, ohne sich im Klaren zu sein, wie die Lehr-, Forschungs- und Administrativprozesse vereinfacht und verbessert werden sollen, betrifft eine Pseudomassnahme, welche die Professorenschaft nicht mittragen kann.
- International wird die flache Hierarchie der ETH mit direkter Kommunikation zwischen der Schulleitung und den einzelnen Professuren als kompetitiver Vorteil gesehen, den man nicht leichtsinnig über Bord werfen sollte. Zudem ist zu bemerken, dass die Schulleitung das Potenzial der kurzen und klaren Wege zu den Departementen bisher leider viel zu wenig für die Entscheidungsfindung in wichtigen Fragen nutzte.
- Führungspositionen in der Schulleitung und in den Departementen sind dann besonders effektiv, wenn sie „von unten“ mitgetragen werden. Die ETH-Kultur folgte bisher diesem Grundsatz, indem sie die Leistungsträger in die Entscheidungsfindung einbezog, starke Persönlichkeiten stützte und ihnen grosses Vertrauen entgegenbrachte.

ETH2020 - Position der Professorenschaft

Schulleitung

- Der Präsident, der Rektor und die Vizepräsidenten sollen ihre Funktion vollamtlich und unabhängig ausüben.
- Die Professorenschaft unterstützt das Vorhaben, dass die Führungsprozesse und -strukturen der Schulleitung kritisch analysiert und verbessert werden. Das Rearrangieren von Schulleitungsfunktionen, ohne sich vorher Klarheit über die zentralen Führungsprozesse und -strukturen zu verschaffen, ist jedoch nicht nachvollziehbar und widerspricht dem Grundsatz „structure follows strategy“.
- Lehre, Forschung und Wissensverbreitung sind zentrale operationelle Kernaufgaben einer Hochschule. Die Zusammensetzung einer Schulleitung, in der die Funktionsträger, welche für die Kernaufgaben verantwortlich zeichnen, in der Minderheit sind, ist abzulehnen. Es ist auch nicht nachvollziehbar, weshalb die zwei Haupt-Leistungsbereiche „Lehre“ und „Forschung“ zusammengeführt und damit gesamthaft geschwächt werden sollten.

Graduate Schools

- Graduate Schools werden von einzelnen Departementen bereits sehr erfolgreich betrieben.
- Die Besonderheiten der einzelnen Lehr- und Forschungsbereiche sind jedoch zu berücksichtigen. Der Aufbau zentraler Graduate Schools ist deshalb suboptimal und schädigt die Konkurrenzfähigkeit der ETH Zürich.

Führungs- und Organisationskultur

- Vertrauen und grosse Freiheiten in Lehre und Forschung sind herausragende Stärken der ETH Zürich. Ein Ergebnis dieser Kultur ist, dass sich die Professorinnen und Professoren als Träger der ETH identifizieren und auch bereit sind, neben ihrem Engagement für Lehre und Forschung für die ETH als Ganzes Verantwortung zu übernehmen. Diese Vertrauens- und Freiheitskultur resultierte auch in einer akademischen Vielfalt, die für den Umgang mit einer unsicheren Zukunft von zentraler Bedeutung ist. Diese Kultur bildet eine der wichtigsten Voraussetzungen für ausserordentliche Leistungen der gesamten Hochschule.
- Die Grundwerte „Vertrauen“ und „Vielfalt“ wurden arg erschüttert und drohen verloren zu gehen. Die Professorinnen und Professoren wünschen ein von gegenseitigem Vertrauen und Respekt und von einer „complicité amicale“ getragenes Verhältnis zwischen Organisationseinheiten, Schulleitung und ETH-Rat.
- Transparenz ist das Saatbeet für Vertrauen. Die Professorenschaft verlangt, dass Konzeptpapiere, die Grundlage für Reformprozesse bilden, zugänglich gemacht werden. Dazu gehört auch, dass Bestellung, Arbeitsweise und Ergebnisse von Arbeitsgruppen offen gelegt werden.

Die Professorinnen und Professoren weisen nachdrücklich darauf hin, dass neben der Zukunftsplanung die zahlreichen dringlichen Gegenwartsgeschäfte, wie Berufungsverhandlungen, Kontakte zu anderen Hochschulen, die strategische Planung 2008-2011, die Einwerbung adäquater Budgets etc. nicht vernachlässigt werden dürfen.