

## **Baggrundsnotat om vedtægten § 2, stk. 4, § 6, stk. 6, og § 12, stk. 4: Ansættelse af rektor, dekaner og institutledere**

Af universitetslovens § 10, stk. 10, § 14, stk. 10, og § 16, stk. 9, fremgår, at de nærmere regler om ansættelse af rektor, dekaner og institutledere fastsættes i vedtægten, samt at ansættelsesproceduren skal sikre, at rektor/dekaner/institutledere har faglig og ledelsesmæssig legitimitet.

Der er ikke i bemærkningerne til loven anført nærmere om, hvad der ligger i at "sikre den faglige og ledelsesmæssige legitimitet", og hvordan det nærmere skal udmøntes. Det har dog været en fremherskende opfattelse under lovprocessen, at der heri også ligger et ønske om at sikre den *interne* legitimitet (men loven taler altså ikke om intern legitimitet). Derimod anvendes formuleringen "den interne faglige og ledelsesmæssige legitimitet" (om end ikke konsekvent) i den politiske aftale, der ligger til grund for loven. Det må således antages, at lovens krav om, at ansættelsesproceduren skal sikre den faglige og ledelsesmæssige legitimitet, skal ses som en delvis kompensation for, at (institut)lederne fremover ikke er valgt (dvs. har deres mandat 'nedefra') men nu skal ansættes (dvs. har deres mandat 'oppefra'). Der er således lagt op til en ansættelsesprocedure, der skal inddrage det personale, som den pågældende skal være chef for, med henblik på at sikre at der på forhånd er sikret en vis grad af accept af den kommende chef.

Det bør i den forbindelse tages i betragtning, at kravet om (intern) legitimitet ikke skal ses som noget udefra påtvunget, men som lovgivers bestræbelser på at imødekomme et ønske fra universiteterne og deres faglige miljøer, og som sådan er baseret på en erkendelse af, at ledelse af forskningsmiljøer - hvis det skal være frugtbar - forudsætter, at lederen i udstrakt grad nyder medarbejdernes anerkendelse og respekt - såvel fagligt som ledelsesmæssigt. Det er altså ikke (primært) det formelle, lovmæssige krav, men snarere den substantielle og reelle betydning af legitimiteten, der taler for, at tilrettelægge en procedure, der i videst muligt omfang tilgodeser hensynet til den interne legitimitet.

De foreslåede formuleringer tager sigte på at tilvejebringe den størst mulige fleksibilitet med henblik på, at der efter erfaringerne fra den første ansættelsesrunde kan ske justeringer i proceduren, uden at det nødvendiggør ændring af vedtægten. Der gøres dog opmærksom på, at det er uvist om ministeriet vil godkende den foreslåede formulering som tilstrækkeligt dækkende. Det kan i den forbindelse oplyses, at Den Kongelige Veterinær- og Landbohøjskole i sit til ministeriet fremsendte forslag til vedtægt har et bilag på 11 sider, der detaljeret regulerer ansættelses- og afskedigelsesproceduren for de pågældende stillinger. Bilaget indgår som en del af vedtægten og skal som sådant godkendes af ministeriet, ligesom ændringer i bilaget vil skulle godkendes af ministeriet.

Der gøres endvidere opmærksom på, at det er uafklaret i hvilket omfang universiteterne selv får lov til at beslutte klassificering og ansættelsesforhold for de ansatte ledere. Ministeriet er p.t. i gang med overvejelser om, hvorvidt der skal udstedes et cirkulære, der overordnet regulerer området (til erstatning for det hidtidige cirkulære om valgte ledere, der er bortfaldet med universitetslovens ikrafttræden), eller om de enkelte universiteter selv kan anmode om individuelle klassificeringer af de pågældende stillingstyper. Resultaterne af disse overvejelser kan nødvendiggøre ændringer i de foreslåede formuleringer.