

Weisung zu unbefristet angestellten leitenden wissenschaftlichen Mitarbeitenden bzw. Senior Scientist an der ETH Zürich

vom 1. Juni 2019 (Stand 1. Dezember 2020)

Die Vizepräsidentin für Personalentwicklung und Leadership¹,

gestützt auf Art. 11c Abs. 2 Verordnung über Organisation der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich (Organisationsverordnung ETH Zürich; OV) vom 16. Dezember 2003², der Schulleitungsbeschlüsse vom 9. April 2018, 3. Juli 2018, 23. April 2019 sowie 21. Mai 2019 und im Sinne von Ausführungsbestimmungen zu Art. 16ff. Verordnung über das wissenschaftliche Personal der ETH Zürich³

regelt folgendes:

1. Abschnitt: Allgemeines

Art. 1 Geltungsbereich und Zweck

¹Diese Weisung regelt die Details für unbefristete wissenschaftliche Funktionen an der ETH Zürich.

²Sie regelt Zuständigkeiten, Antragsprozess, Kriterien, Führung und Entwicklung von leitenden wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Senior Scientist nach Art. 16 Abs. 2 Verordnung über das wissenschaftliche Personal der ETH Zürich (nachfolgend „wissenschaftliches Führungspersonal“ oder „wissenschaftliche Führungsperson“).

Art. 2 Anstellungsvoraussetzungen

¹Unbefristet angestellt werden können Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit anerkannter akademischer Qualifikation für Aufgaben in Lehre, Forschung und Dienstleistungen. Die Umwandlung in eine unbefristete Anstellung während der Dauer des Arbeitsverhältnisses kann nur von der Schulleitung auf Antrag der Departementsleitung beschlossen werden.⁴

²Ein Antrag auf Festanstellung durch das Departement beim Vizepräsidenten/bei der Vizepräsidentin für Personalentwicklung und Leadership (VPPL) hat frühzeitig zu erfolgen. Bei laufenden befristeten Arbeitsverhältnissen nach Art. 17b Abs. 2 ETH-Gesetz und in Verbindung mit Art. 4 Abs. 1 Verordnung über das wissenschaftliche Personal (Laufbahngespräch) spätestens 12 Monate vor Ablauf der gesetzlich zulässigen maximalen Frist der befristeten Anstellung.

³Ein Antrag auf Ständigernennung kann frühestens vier Jahre nach Stellenantritt an der ETH Zürich gestellt werden.⁵

⁴Die Festanstellung von wissenschaftlichen Personen in einer akademischen Laufbahn sollte erst ab dem Alter von 40 Jahren erfolgen. Den Kandidatinnen/Kandidaten soll genügend Zeit eingeräumt werden um sich den wissenschaftlichen Leistungsnachweis und Klarheit über die zukünftige Karriere

¹ Amtsbeginn der neuen VPPL per 1.11.2020

² RSETHZ 201.021

³ SR 172.220.113.11

⁴ Art. 17 Verordnung über das wissenschaftliche Personal der ETH Zürich

⁵ SLB vom 23.4.2019

Weisung zu unbefristet angestellten leitenden wissenschaftlichen Mitarbeitenden (Senior Scientist)

zu erlangen. Entscheidend ist aber auch das akademische Alter, welches durch den wissenschaftlichen Leistungsausweis bestimmt ist.

⁴Die Schulleitung entscheidet nach Prüfung des Antrags durch den/die VPPL bzw. das entsprechende Gremium über die Festanstellung von wissenschaftlichem Führungspersonal im Sinne von Art. 17 Abs. 2 Verordnung über das wissenschaftliche Personal der ETH Zürich.

⁵Es besteht kein rechtlicher Anspruch auf eine Festanstellung als wissenschaftliche/r Mitarbeitende/r.

Art. 3 Funktionen und „Focus“

¹Die Einstufung der unbefristet angestellten wissenschaftlichen Mitarbeitenden erfolgt nach Art. 16 Abs. 2 Verordnung über das wissenschaftliche Personal der ETH Zürich in den folgenden Funktionen:

- a) leitende wissenschaftliche Mitarbeitende oder leitender wissenschaftlicher Mitarbeitender I (FS 10);
- b) leitende wissenschaftliche Mitarbeitende oder leitender wissenschaftlicher Mitarbeitender II (FS 11);
- c) Senior Scientist I (FS 12);
- d) Senior Scientist II (FS 13).

²Titularprofessoren und -professorinnen werden grundsätzlich in FS 12 eingestuft. Kriterien für die Verleihung des Titularprofessorentitels sind in den Richtlinien des Präsidenten über die Titularprofessoren und -professorinnen an der ETH Zürich ⁶ geregelt. Diese Kriterien können nur in den beiden Focus „research“ und „education“ gemäss folgendem Abs. 4 erreicht werden.

³Eine Einstufung in FS 13 erfolgt auf Beschluss der Schulleitung nach Art. 12 Abs. 1 Bst. 3 Geschäftsordnung der Schulleitung der ETH Zürich⁷ bei denjenigen Titularprofessoren/innen, welche unter allen Titularprofessoren und –professorinnen aufgrund ihrer ausserordentlichen Verdienste in Forschung und Lehre herausragen.

⁴Ergänzend zur Funktion erhält jede/r Mitarbeitende basierend auf dem Aufgabenprofil und den Entwicklungszielen eines der folgenden Rollenprofile:

- a) „focus research“
- b) „focus education“
- c) „focus technology“⁶
- d) „focus research coordination“

⁵Der „Focus“ wird im SAP-System hinterlegt.

Art. 4 Standesvertretung

Leitende wissenschaftliche Mitarbeitende und Senior Scientist mit Lehrverpflichtung werden durch die Konferenz des Lehrkörpers KdL, diejenigen ohne Lehrauftrag durch die Personalkommission vertreten.

2. Abschnitt: Antragsverfahren

Art. 5 Kriterien

¹Die Anträge der Departemente zuhanden des/der VPPL äussern sich mindestens zu folgenden Kriterien. Diese erlauben eine umfassende Beurteilung durch die zuständige Stelle.

⁶ RSETHZ 514.20

⁷ RSETHZ 202.3

⁶ gilt auch für Leiter/in von Wissensplattformen

Weisung zu unbefristet angestellten leitenden wissenschaftlichen Mitarbeitenden (Senior Scientist)

- a) Die Departemente haben auf eine angemessene Verteilung der Geschlechter bei unbefristet angestellten wissenschaftlichen Mitarbeitenden zu achten.⁸
- b) Fachliche und methodische Qualifikationen in Lehre, Forschung und wissenschaftlichen Dienstleistungen
- c) Erfahrungen der Kandidatin/des Kandidaten aus den diversen Stationen im kompetitiven Umfeld (z.B. Auslandsaufenthalte, Universitäten, Privatwirtschaft)
- d) Spezialisierung und geplante zukünftige Entwicklung
- e) Sozial- und Führungskompetenz
- f) Langfristige Beschäftigungsperspektive

²Die Altersdifferenz des/der ständig zu ernennenden wissenschaftlichen Mitarbeiterin/Mitarbeiters zum vorgesetzten Professor/zur vorgesetzten Professorin hat grundsätzlich weniger als 5 Jahre zu betragen.

³Im Falle von Altersdifferenzen von über 5 Jahren zur/zum vorgesetzten Professor/in sind zwingend ein Commitment des Departements und geplante Massnahmen erforderlich, wie die langfristige (Beschäftigungs-) Perspektive sichergestellt wird und wie die zukünftige organisatorische Eingliederung nach der Emeritierung der/des vorgesetzten Professors/in frühzeitig gewährleistet wird.

⁴Ständigernennungen bei einer Altersdifferenz von über 10 Jahren sind zu vermeiden. Ausnahmen können nur bewilligt werden, wenn zum Zeitpunkt der Ständigernennung die spätere Übernahme durch eine/n andere/n Professor/in bereits verbindlich festgelegt ist. Eine allfällige Finanzierung der Altersdifferenz muss grundsätzlich über die laufende Grundfinanzierung der Departemente abgedeckt werden. In allen Fällen ist anzustreben, dass die finanzielle Absicherung nicht zu einer zusätzlichen, lokalen Reservebildung führt. Dies erfolgt beispielsweise über die Kürzung der Grundfinanzierung des/der vorgesetzten Professors/Professorin über einen bestimmten Zeitraum sowie über die Erhöhung der Grundfinanzierung der/des Professorin/Professors, welche/welcher die/den Mitarbeitende/Mitarbeitenden übernimmt.

⁵Im Idealfall können die aus Kürzungen erhaltenen Mittel vom Departement gleich zur Finanzierung der anstehenden Erhöhungen genutzt werden, so dass eine Art von Deckungsverfahren entsteht. Die aus Kürzungen des Grundauftrags dem Departement zur Verfügung stehenden Mittel können aber auch für andere Zwecke innerhalb des Departementes eingesetzt werden (z.B. Verteilung auf Grundfinanzierung der anderen Professuren, Beschaffungen etc.). In diesem Fall ist durch eine entsprechende Planung des Departementes sicherzustellen, dass die eingegangenen Verpflichtungen auch aus den zukünftigen Budgets abgedeckt werden können.

Art. 6 Antrag

Zur Beurteilung sind dem Antrag folgende Dokumente/Informationen beizufügen

- a) Detailliertes Curriculum Vitae mit Angabe des Alters;
- b) Publikationsliste;
- c) Auflistung der aktuell wahrgenommenen Aufgaben;
- d) Name und Alter der/s vorgesetzten Professorin/Professors;
- e) Personelle Struktur der Professur/des Instituts inklusive Angaben zu Geschlechterverteilung;
- f) Aufzeigen der bisherigen kompetitiven Laufbahnentwicklung, d.h. Stationen an den verschiedenen Universitäten nach dem Masterabschluss;
- g) Geplante Funktion inklusive Funktionsstufe;
- h) Angabe des „Focus“: die dafür erforderliche Qualifikation und bisherige Tätigkeit müssen erfüllt sein, insbesondere die Einbindung in die Lehre;

⁸ SLB 3.7.2018

Weisung zu unbefristet angestellten leitenden wissenschaftlichen Mitarbeitenden (Senior Scientist)

- i) Beschreibung der Sozial- und Führungskompetenzen;
- j) Allfälliges Commitment nach Art. 5 Abs. 3 und Abs. 4, d.h. aufzeigen von Massnahmen, Perspektiven zum weiteren Verbleib der wissenschaftlichen Person im Departement nach Emeritierung der/des vorgesetzten Professorin/Professors sowie der entsprechenden Finanzierung.

Art. 7 Prozess

¹Die Anträge der Departemente haben spätestens 12 Monate vor Ablauf der gesetzlich zulässigen maximalen Frist der befristeten Anstellung zu erfolgen der/des betreffenden Mitarbeitenden an den/die VPPL zu erfolgen (vgl. Art. 2 Abs.2).

²Die Schulleitung entscheidet nur über Anträge, welche in der Departementsleitung diskutiert und gutgeheissen worden sind. Die Anträge müssen von der Departementsvorsteherin bzw. dem Departementsvorsteher eingereicht werden.

³Anträge um Festanstellung werden zweimal pro Jahr an den Sitzungen der Schulleitung behandelt.

⁴Eingabetermine sind jeweils der 1. März und der 1. September.

Art. 8 Kommission

¹Die Anträge werden von einer Vorbereitungskommission formell und inhaltlich geprüft und mit einer Empfehlung der Schulleitung zur Entscheidung vorgelegt.

²Die Kommission besteht je aus einer/einem Vertreter/in der Stäbe Professuren, Rektorat, Forschung. Die Koordination erfolgt durch den/die Leiter/in der Personalabteilung.

3. Abschnitt: Führung und Entwicklung

Art. 9 Unterstellung

¹Festangestelltes wissenschaftliches Personal ist einer/m ordentlichen oder ausserordentlichen Professor/in unterstellt. In begründeten Ausnahmefällen kann die Unterstellung bei einer Departementsfunktion auf Stufe Professor/in sein, z.B. Studiendirektor/in. In diesem Fall ist die festangestellte wissenschaftliche Person zusätzlich durch eine/n langjährige/n Mentor/in (Professor/in) zu begleiten.

²Leitungspersonen von Technologieplattformen bzw. Einheiten ausserhalb der Departemente nach Art. 61 OV sind von dieser Regel ausgenommen.

Art. 10 Standortbestimmungs-/Entwicklungsgespräch

¹Alle drei Jahre erfolgt ein Standortbestimmungs-/Entwicklungsgespräch zwischen der wissenschaftlichen Führungsperson, dem/der Vorgesetzten und der/dem Departementsvorsteher/in oder deren/dessen Stellvertreter/in. Das Gespräch beinhaltet mindestens folgende Themen;

- a) Leistung in Lehre, Forschung und wissenschaftliche Dienstleistung
- b) Persönliche Weiterentwicklung im Sinne von Art. 9 PVO-ETH
- c) Einsatzpotential ausserhalb der Professur ggf. im Hinblick auf Emeritierung der/des vorgesetzten Professorin/Professors

²Das geführte Gespräch ist schriftlich zu dokumentieren und Ziele sind gemeinsam zu vereinbaren.

Weisung zu unbefristet angestellten leitenden wissenschaftlichen Mitarbeitenden (Senior Scientist)

Art. 11 Wechsel des „Focus“

¹Es besteht die Möglichkeit des Wechsels zwischen den vier „Foci“.

²Ein Wechsel des „Focus“ liegt in der Verantwortung der/des vorgesetzten Professors/in in Absprache mit dem Departement.

³Ein Wechsel ist frühzeitig im Standortbestimmungsgespräch zu besprechen. Mit Entwicklungsmaßnahmen ist sicherzustellen, dass die Anforderungen des neuen „Focus“ in Bezug auf Lehr- und Forschungstätigkeit erfüllt werden.

⁴Über den „Focus“-wechsel entscheidet die Professorenkonferenz auf Antrag der/des Departementsvorsteherin/Departementvorstehers.

Art. 12 Teilzeit

Teilzeit ist mit Einverständnis des/der Vorgesetzten aus familiären Gründen oder aufgrund einer Nebenbeschäftigung möglich. Das Mindestarbeitspensum an der ETH Zürich beträgt 60%. Der Nebenerwerb darf in keinem Interessenskonflikt stehen. Die Tätigkeit ausserhalb der ETH kann einen Teil der zwingenden Anteile Lehre und Forschung des Profils SeSc Profil abdecken.

Art. 13 Sabbatical

Für festangestellte wissenschaftliche Mitarbeitende ist ein Sabbatical möglich. Die Bestimmungen dazu sind im Reglement über Sabbaticals für Mitarbeitende in Management-, Stabs- oder Supportfunktionen sowie unbefristet angestellte wissenschaftliche Mitarbeitende geregelt.

4. Abschnitt: Schlussbestimmungen

Art. 14 Übergangsbestimmungen

keine

Art. 14 Inkrafttreten

Dieses Reglement tritt per 1. Juni 2019 in Kraft.

Zürich, den 21. Mai 2019

Der Vizepräsident a.i. für Personalentwicklung und Leadership

Prof. Dr. Ulrich Weidmann