



Auswertung der Datenerhebung „unbefristet angestellte wissenschaftliche Mitarbeiter“

KdL Sitzung, 29. Mai 2015

Felicitas Pauss

Auswertung der Datenerhebung

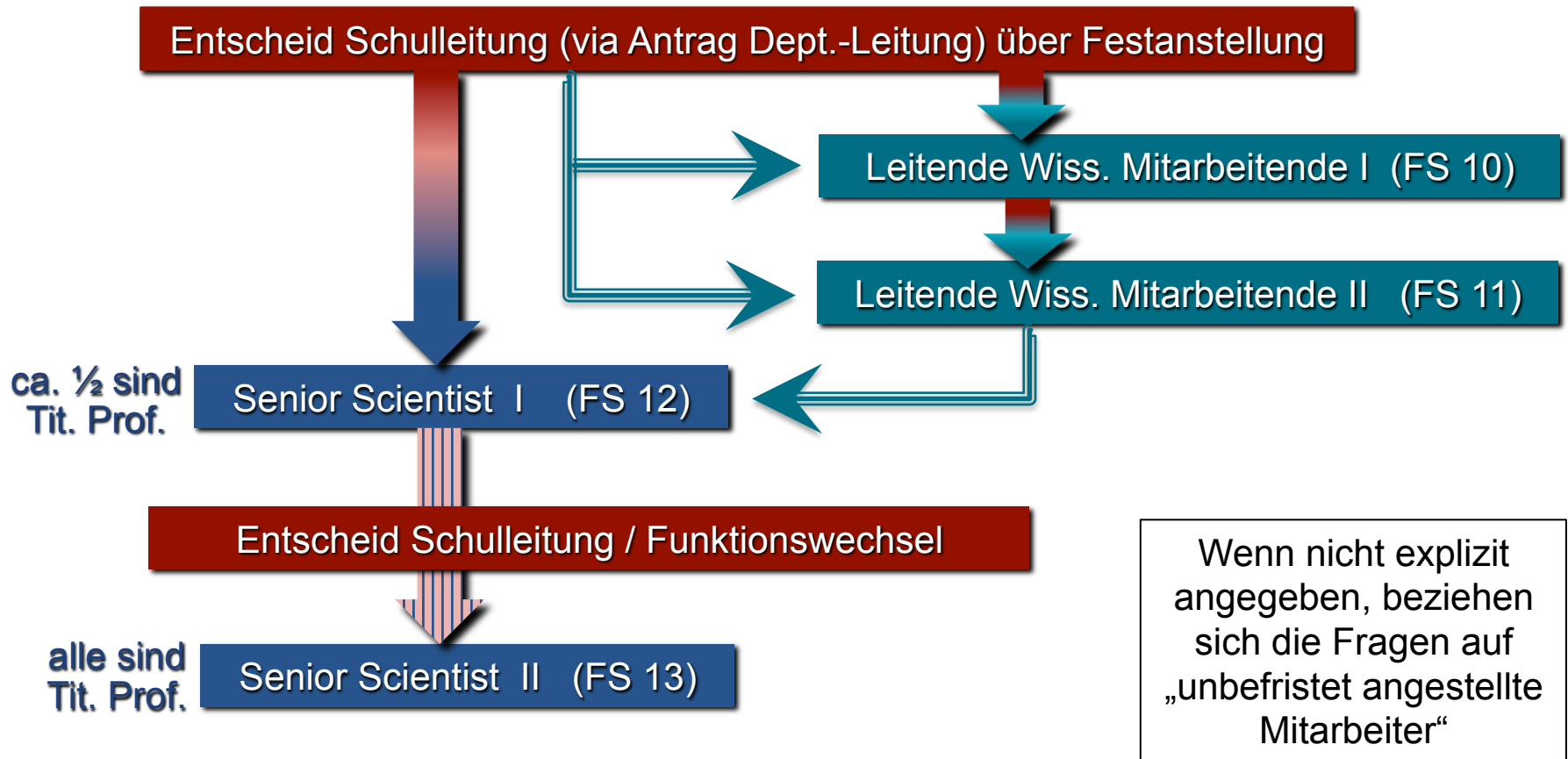
Allgemeine Bemerkung:

□ Zeitplan:

- ✧ Datenerhebung anfangs Oktober 2014 gestartet → Feedback bis Ende Semester (Dez. 2014)
- ✧ Departement-spezifische Fragen Anfang März verteilt (nach März Meeting Plenum KdL)
- ✧ 29. Mai 2015: Präsentation in KdL Plenum
- ✧ Diskussion in den Departementen

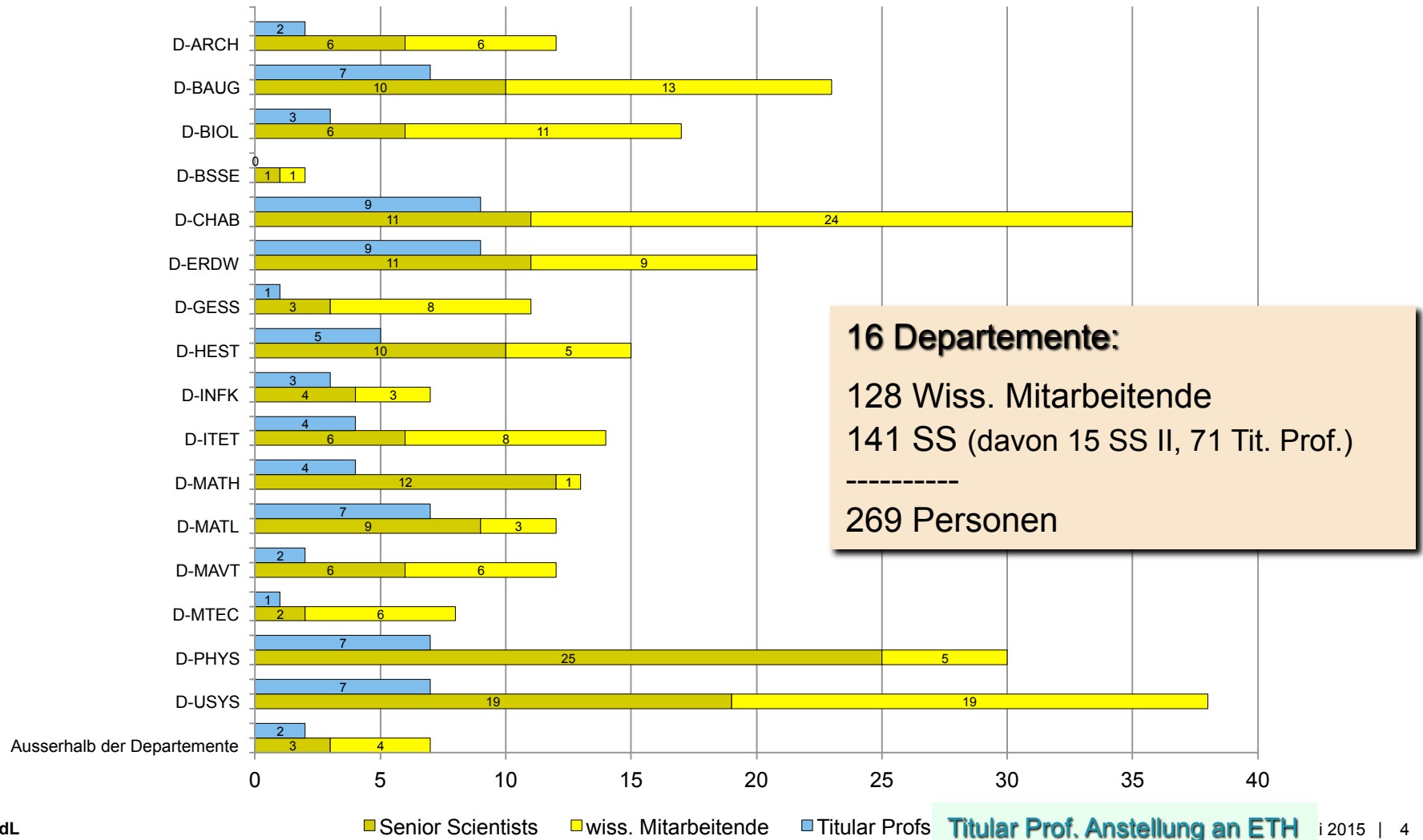
Definition: Senior Scientists (SS)

Referenz: "Übersicht der Funktionen und Entwicklungsmöglichkeiten des wissenschaftlichen Personals an der ETH Zürich" (HR, 2009)

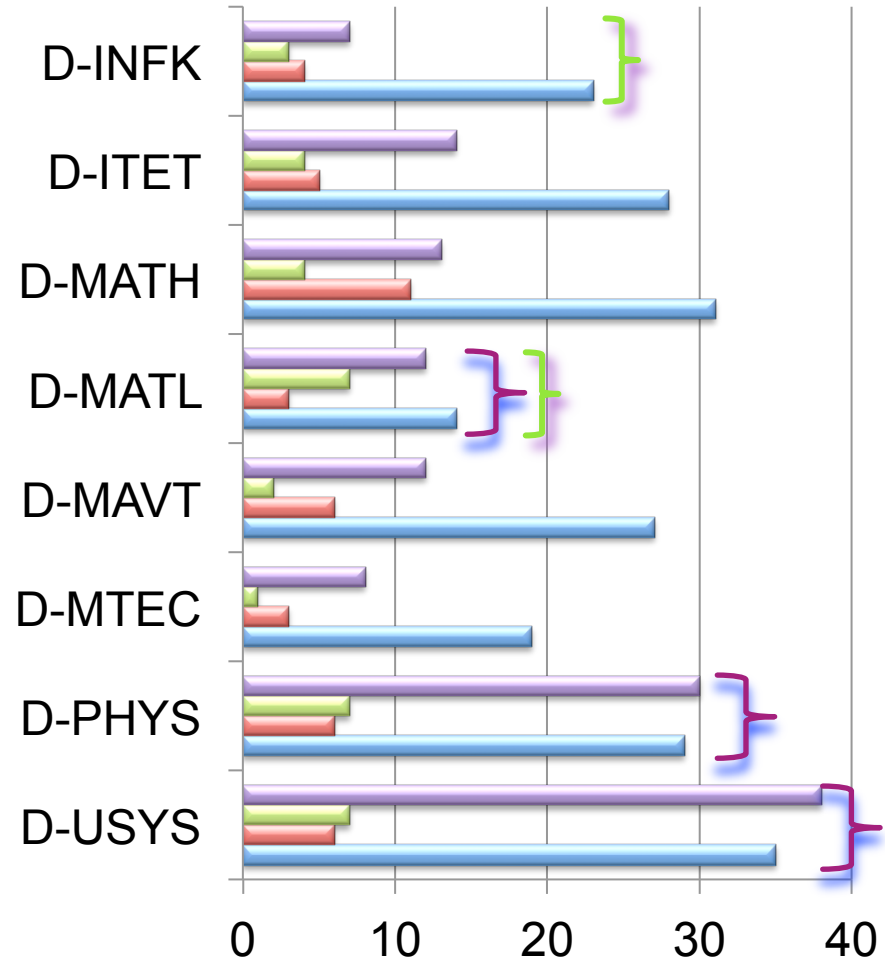
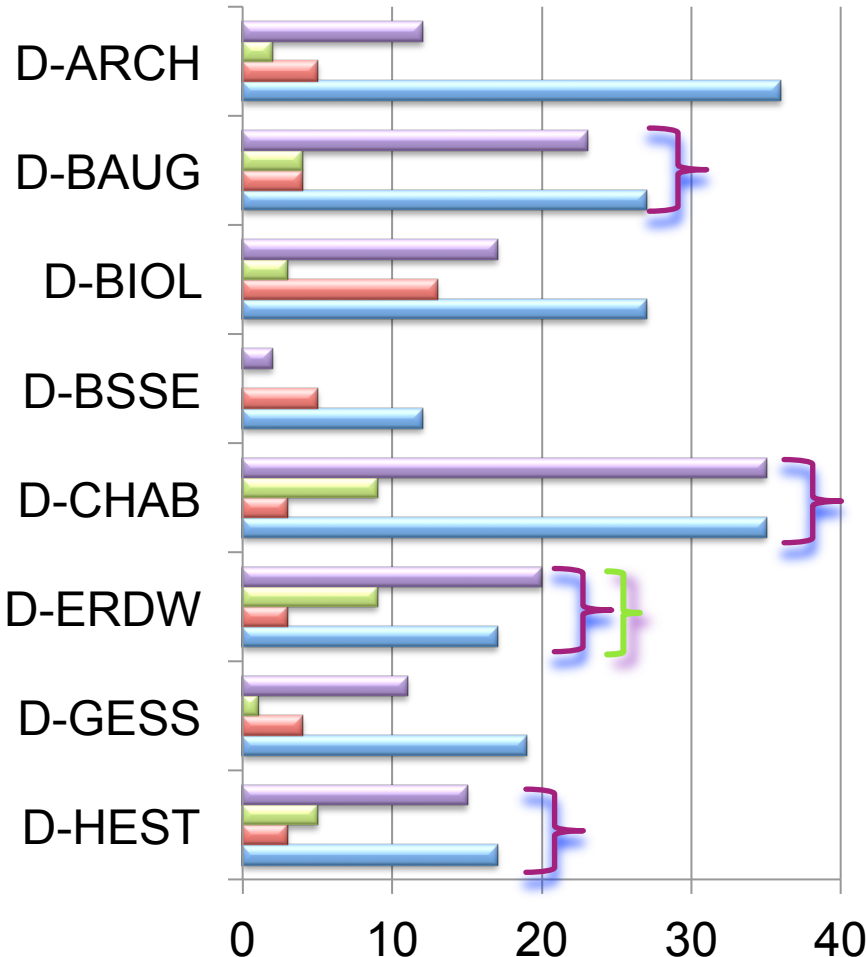
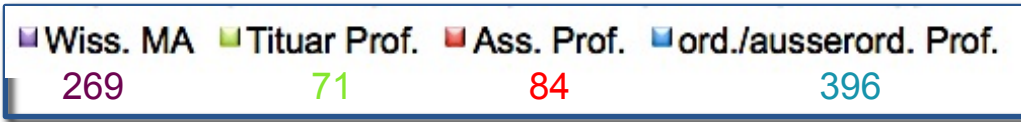


Zahl unbefristet angestellte wiss. Mitarbeitende

Headcount: Stand Dez. 2014; Daten von HR via Dieter Wüest



Statistische Daten: Headcount Dez 2014 (16 Departemente)



KdL } Wiss. MA ~ ord./ausserord Prof

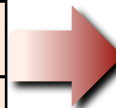
} 1/2 Wiss. MA ~ Titular prof. Felicitas Pauss | 29 Mai 2015 | 5

Fragen an Departemente

1.	Welches sind die Kriterien, nach welchen eine unbefristete Anstellung (Ständigernennung) beantragt werden kann?
2.	Wie ist der Prozess des Antrags im Departement?
3.	Wie geht das Departement um mit der Regel der maximalen Altersdifferenz zum vorgesetzten Professor?
4.	Welche Auswirkungen hat der Rücktritt des vorgesetzten Professors auf die Situation der unterstellten unbefristet angestellten wiss. MA?
5.	Wie werden die zur Verfügung stehenden Stufen (leitende wiss. MA, Senior Scientist I, Senior Scientist II) verwendet? Gibt es eine Laufbahnentwicklung innerhalb dieser Stufen?
6.	Wie erfolgt der Vorschlag zur Ernennung zum Titularprofessor/zur Titularprofessorin?
7a.	Welche Stellung nehmen Titularprofessoren ein bezüglich <ul style="list-style-type: none"> - eigenständiger Lehrtätigkeit - Leitung von Dissertationen - Leiten von Masterarbeiten - Beantragung und Verwaltung eigener Forschungsmittel (eigene Budgetverantwortlichkeit?) - Übernahme von Ämtern im Departement und Mitwirkung in Gremien
7b.	Welche Stellung nehmen die übrigen unbefristet angestellten wiss. MA ein bezüglich <ul style="list-style-type: none"> - eigenständiger Lehrtätigkeit - Leitung von Dissertationen - Leiten von Masterarbeiten - Beantragung und Verwaltung eigener Forschungsmittel (eigene Budgetverantwortlichkeit?) - Übernahme von Ämtern im Departement und Mitwirkung in Gremien
8.	Gibt es im Departement unbefristet angestellte wiss. MA, die für den Betrieb von besonderen Forschungsinfrastrukturen zuständig sind? Wenn ja, wie viele?
9.	Welchen Wert hat die Habilitation und sieht das Departement einen Sinn in deren Weiterführung.
10.	Sehen Sie Handlungsbedarf bezüglich dem Rollenverständnis, dem Ernennungsprozess oder der Laufbahnentwicklung von unbefristet angestellten wiss. MA?
11.	Gibt es konkrete Wünsche und Vorschläge für Änderung von bestehenden Regeln?

→ Fragen:

- haben wir ETH-weit ein hohes Niveau auf allen Stufen?
- können wir von manchen Departem. lernen?
- gibt es zu manchen Fragen einen Handlungsbedarf ?



Feedback der Departemente

Fragen an Departemente

1.	Welches sind die Kriterien, nach welchen eine unbefristete Anstellung (Ständig werden kann?
2.	Wie ist der Prozess des Antrags im Departement?
3.	Wie geht das Departement um mit der Regel der maximalen Altersdifferenz zu
4.	Welche Auswirkungen hat der Rücktritt des vorgesetzten Professors auf die Si unbefristet angestellten wiss. MA?
5.	Wie werden die zur Verfügung stehenden Stufen (leitende wiss. MA, Senior St II) verwendet? Gibt es eine Laufbahnentwicklung innerhalb dieser Stufen?
6.	Wie erfolgt der Vorschlag zur Ernennung zum Titularprofessor/zur Titularprofes
7a.	Welche Stellung nehmen Titularprofessoren ein bezüglich - eigenständiger Lehrtätigkeit - Leitung von Dissertationen - Leiten von Masterarbeiten - Beantragung und Verwaltung eigener Forschungsmittel (eigene Budgetveran - Übernahme von Ämtern im Departement und Mitwirkung in Gremien
7b.	Welche Stellung nehmen die übrigen unbefristet angestellten wiss. MA ein be - eigenständiger Lehrtätigkeit - Leitung von Dissertationen - Leiten von Masterarbeiten - Beantragung und Verwaltung eigener Forschungsmittel (eigene Budgetveran - Übernahme von Ämtern im Departement und Mitwirkung in Gremien
8.	Gibt es im Departement unbefristet angestellte wiss. MA, die für den Betrieb v Forschungsinfrastrukturen zuständig sind? Wenn ja, wie viele?
9.	Welchen Wert hat die Habilitation und sieht das Departement einen Sinn in de
10.	Sehen Sie Handlungsbedarf bezüglich dem Rollenverständnis, dem Ernennun Laufbahnentwicklung von unbefristet angestellten wiss. MA?
11.	Gibt es konkrete Wünsche und Vorschläge für Änderung von bestehenden Regeln?

Rückmeldungen

❑ Spezialfälle:

- ✧ BSSE: für einige Fragen noch sehr wenig/keine Erfahrung
- ✧ MTEC: ausserhalb KOF (Konjunkturforschungsstelle) gibt es nur 1 SS (Entscheidung eines Professors) → Fragebogen für KOF ausgefüllt, aber Diskussion im Departement zum Thema SS begonnen

- ❑ 7 Departemente (BAUG, BIOL, HEST, INFK, MAVT, PHYS, USYS) haben zusätzliche Regeln zu (manchen) dieser Fragen aufgestellt → erhöht die Transparenz / Fairness in der Entscheidungsfindung

1. Welches sind die Kriterien, nach welchen eine unbefristete Anstellung (Ständigernennung) beantragt werden kann?

ETH Dokument: RSETHZ 516.1; HR Januar 2009 (wurde mit Umfrage verteilt)

i.A. wird Antrag von Professor gestellt, entsprechend ETH Kriterien; Entscheid durch Departement (PK, Leitung, etc.) → SL

Bemerkungen, die über allgemeine ETH Regeln hinausgehen:

Wissenschaftliche Exzellenz:

- ✧ BAUG: für Wissenschaftler: es gelten die Detailbestimmungen zum [Habitationsverfahren](#)
- ✧ BIOL: [eigener SNF Grant](#) ist Pluspunkt (nicht Voraussetzung)
- ✧ HEST: [12 peer-reviewed](#) articles (7 first author); eigenständiges Einwerben von [Drittmittel](#)
- ✧ MAVT: Einwerben von [Drittmittel und Patente](#) → eigene Forschergruppe leiten

Lehrerfahrung:

- ✧ HEST: verlangt [Beweis für Didaktik Training](#)



Diskussion in Departementen:
garantieren Kriterien hohes Niveau oder
gibt es Handlungsbedarf?

2. Wie ist der Prozess des Antrags im Departement?

Bemerkung: Prof := Prof / direkter Vorgesetzter / Gruppenleiter (nicht immer definiert)
Anmerkungen bezüglich **Tit. Prof.** werden unter Frage 6 behandelt; MTEC speziell

- ❑ i.A. wird Antrag von **Professor** gestellt
- ❑ **Entscheidungsgremium** verschieden: PK, DK, D-Leitung, Vorsteherkonferenz
- ❑ **Rolle der Institute** verschieden (manchmal bereits Vorentscheid)

Bemerkungen, die über allgemeine ETH Regeln hinausgehen:

- ❑ PHYS: **Vortrag + Interview** in (a.o.) PK Sitzung (auch in BIOL, wenn nötig)
- ❑ BIOL: **Vorstand** führt **Karriere-Gespräch**
- ❑ Speziell eingesetzte Kommissionen:
 - ✦ BAUG: **Beförderungskommission**
 - ✦ MAVT: **Doctoral Committee**



Diskussion in Departementen:

- ✦ **Für Entscheid:** Vortrag + Interview ?
- ✦ **Für unbefristete Anstellung:** Karriere-Gespräch mit D-Vorsteher und „Aktennotiz“ (wie z.B. USYS)?

Bemerkung: “Aktennotiz” zu allen unbefristeten Anstellungen am Departement Umweltsystemwissenschaften (existiert seit ca. 1 Jahr)

Personalgespräch mit Mitarbeiter und Vorgesetzten/Verantwortlichen (wird vom Vorsteher D-USYS zur Kenntnis genommen). Die Aktennotiz enthält eine Absichtserklärung, frühzeitig mit den Mitarbeitenden einen Plan auszuarbeiten, um Härtefälle soweit wie möglich zu vermeiden:

- ❑ Pflichten des/der Mitarbeitenden
- ❑ Pflichten des Vorgesetzten / Verantwortlichen
- ❑ Pflichten des D-USYS und der ETH



Fairness und Transparenz schaffen mit “Aktennotiz“ welche die wichtigsten Regeln des Departements bezüglich möglicher Auflösung unbefristeter Arbeitsverhältnisse beinhaltet

3. Wie geht das Departement um mit der Regel der maximalen Altersdifferenz zum vorgesetzten Professor?

- ❑ **Abhängig von verschiedenen Zuständigkeiten:** von Professur → Institut → Departement
- ❑ **Verschiedene Lösungs-Ansätze falls > 5 Jahre:** von vollständiger Übernahme durch Departement → Beteiligung an den Kosten durch Vorgesetzten und/oder Kandidat (abhängig von Δt) → Sozialplan → möglicher Kündigung

4. Welche Auswirkungen hat der Rücktritt des vorgesetzten Professors auf die Situation der unterstellten unbefristet angestellten wiss. MA?

- ❑ **Falls Instituts- oder Departements-Vorsteher als Vorgesetzten** → keine Auswirkungen
- ❑ **Falls Professor als Vorgesetzten:** verschiedene Lösungsansätze: Nachfolge übernimmt Mitarbeiter → Einbindung in andere Prof / Einheit → Neuorientierung innerhalb Departement
- ❑ **Wenn alle Massnahmen erfolglos:** Sozialplan oder Kündigung

Bemerkung: Sehr wenig wirkliche Problemfälle; unerwartete Rücktritte können Probleme schaffen



Diskussion:
„Akttenotiz“
könnte Klarheit
und Transparenz
schaffen ?

5. Wie werden die zur Verfügung stehenden Stufen (leitende wiss. MA, Senior Scientist I, Senior Scientist II) verwendet? Gibt es eine Laufbahnentwicklung innerhalb dieser Stufen?

- Laufbahnentwicklung:** Verantwortung des Professors manchmal auch in Absprache mit Personalchef
- Manche Departemente bemerken, dass **keine klare Policy** auf **Niveau Departement** existiert
- Mögliche Problemfälle:** für Prof. mit geringer Grundfinanzierung: schwierig SS I/II ab Alter von 55 Jahren



Diskussion in Departementen:
Sollte es für die Laufbahnentwicklung **klare Richtlinien auf Stufe Departement** geben? Wenn ja, welche?

6. Wie erfolgt der Vorschlag zur Ernennung zum Titularprofessor / zur Titularprofessorin?

ETH Richtlinien vom 24.1.2012: RSETHZ 514.20

- ❑ Antrag geht i.A. vom Professor aus
- ❑ In der Regel entscheidet PK
- ❑ Spezielle Beurteilungs-Verfahren in manchen Departementen:
 - ✧ Beförderungsausschuss
 - ✧ ad hoc tenure and promotion committee
 - ✧ Habilitations-Komitee

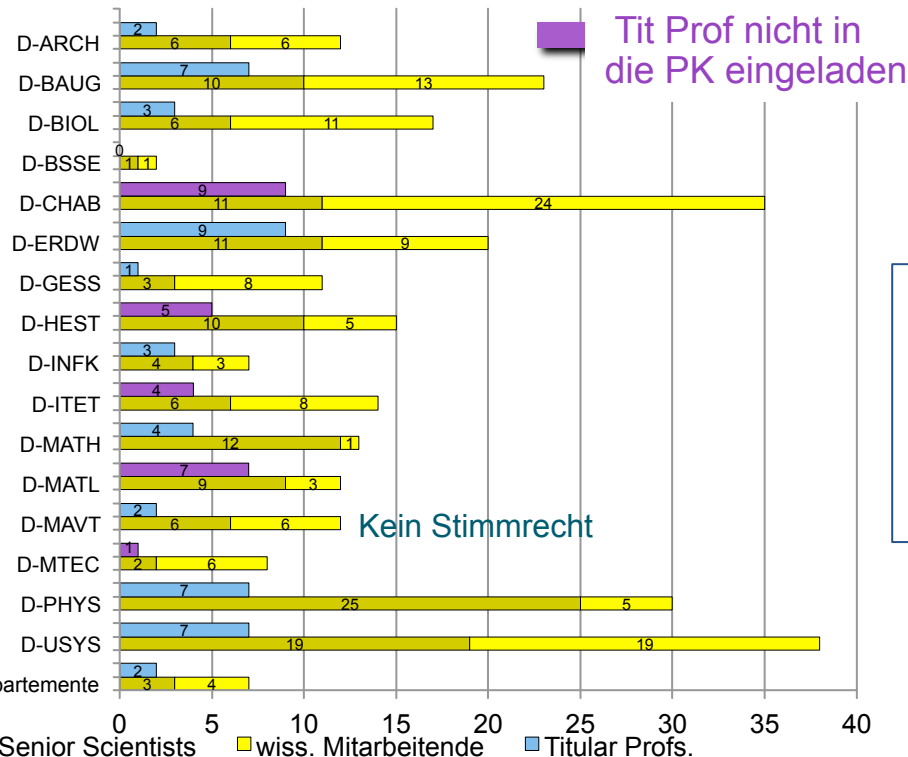
Zur Erinnerung: aus den **Richtlinien des Präsidenten** über die Titularprofessoren und -professorinnen an der ETH Zürich (vom 24. Januar 2012) :

*„Titularprofessoren bzw. -professorinnen **tragen einen Professortitel** der ETH Zürich und werden in nationalen und internationalen Fachkreisen sowie in der Öffentlichkeit **entsprechend wahrgenommen**. Deshalb ist deren **Auswahl grosse Sorgfalt beizumessen**.“*

7 a) Welche Stellung nehmen Titularprofessoren ein bezüglich

1. eigenständiger Lehrtätigkeit
2. Leitung von Dissertationen
3. Leiten von Masterarbeiten
4. Beantragung und Verwaltung eigener Forschungsmittel (eigene Budgetverantwortlichkeit?)
5. Übernahme von Ämtern im Departement und Mitwirkung in Gremien

→ **Sehr unterschiedliche Stellung in den Departementen:** von „rechte Hand des Professors“ bis zu vollständiger Eigenständigkeit mit eigener Leitzahl und Finanzverwaltung



Diskussion in Departementen:

- ❖ Für **Entscheid**: spezielles Komitee?
- ❖ Für **Teilnahme in PK**: einladen und mit beschränktem Stimmrecht (wie für Ass., a.o. Prof.)?

Bemerkung: Ass. Prof. (ERC Grant Inhaber, SNF-Prof.) werden zugelassen → warum ein höherer Stellenwert?

7b) Welche Stellung nehmen die übrigen unbefristet angestellten wiss. MA ein bezgl.

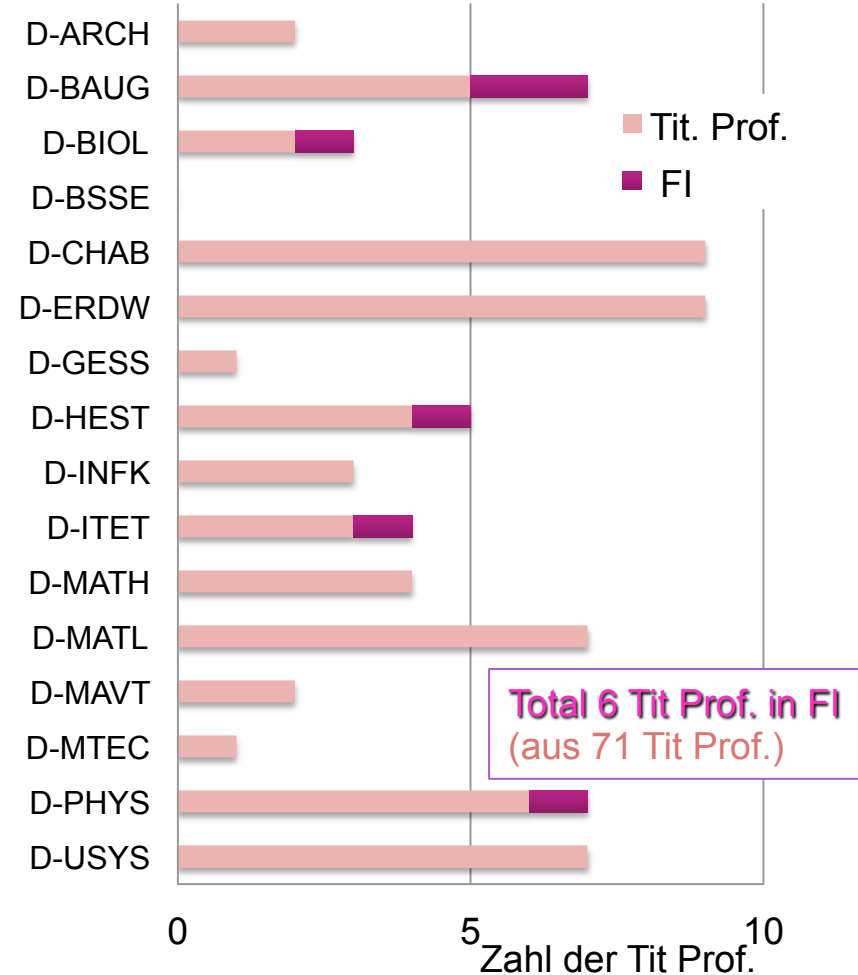
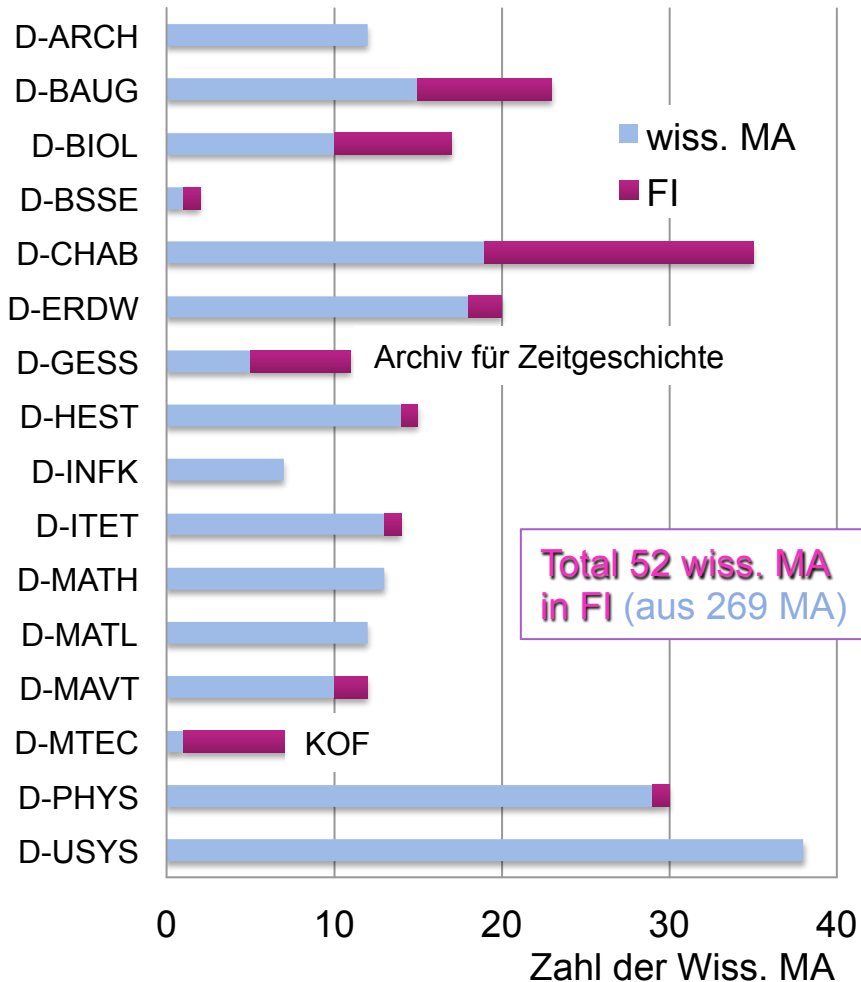
1. eigenständiger Lehrtätigkeit
2. Leitung von Dissertationen
3. Leiten von Masterarbeiten
4. Beantragung und Verwaltung eigener Forschungsmittel (eigene Budgetverantwortlichkeit?)
5. Übernahme von Ämtern im Departement und Mitwirkung in Gremien

- Ähnliche Antworten wie zur Frage 7a, jedoch Einschränkungen sind stärker
- Sehr unterschiedliche Stellungen → sehr von Prof / Inst / Dep abhängig



Diskussion in Departementen:
Ist gegenwärtiger Status zufriedenstellend
oder gibt es Handlungsbedarf?

8. Gibt es im Departement unbefristet angestellte wiss. MA, die für den Betrieb von besonderen Forschungsinfrastrukturen (FI) zuständig sind? Wenn ja, wie viele?



9. Welchen Wert hat die Habilitation und sieht das Departement einen Sinn in deren Weiterführung.

- ❑ **Kein oder sinkender Wert → abschaffen: 4 Departemente**
BAUG, ERDW, INFK, MATH
- ❑ **Als Qualifikation für Prof. Stellen im Ausland wichtig → weiterführen: 7 Departemente**
BIOL, BSSE, GESS, HEST (starke Unterstützung), ITET, MTEC (schwaches Argument), PHYS
- ❑ **Spezialfälle: 5 Departemente** (unentschieden, Diskussion in Departement, etc.)
ARCH, CHAB, MATL, MAVT, USYS



Diskussion in Departementen:

- ✧ Welche Rolle spielen Habilitationen in den Departementen?
- ✧ Sind Regeln und Verknüpfung mit Venia Legendi OK?

Habilitation

Erwerb der Lehrbefugnis (Venia Legendi) als Privatdozentin

Venia Legendi

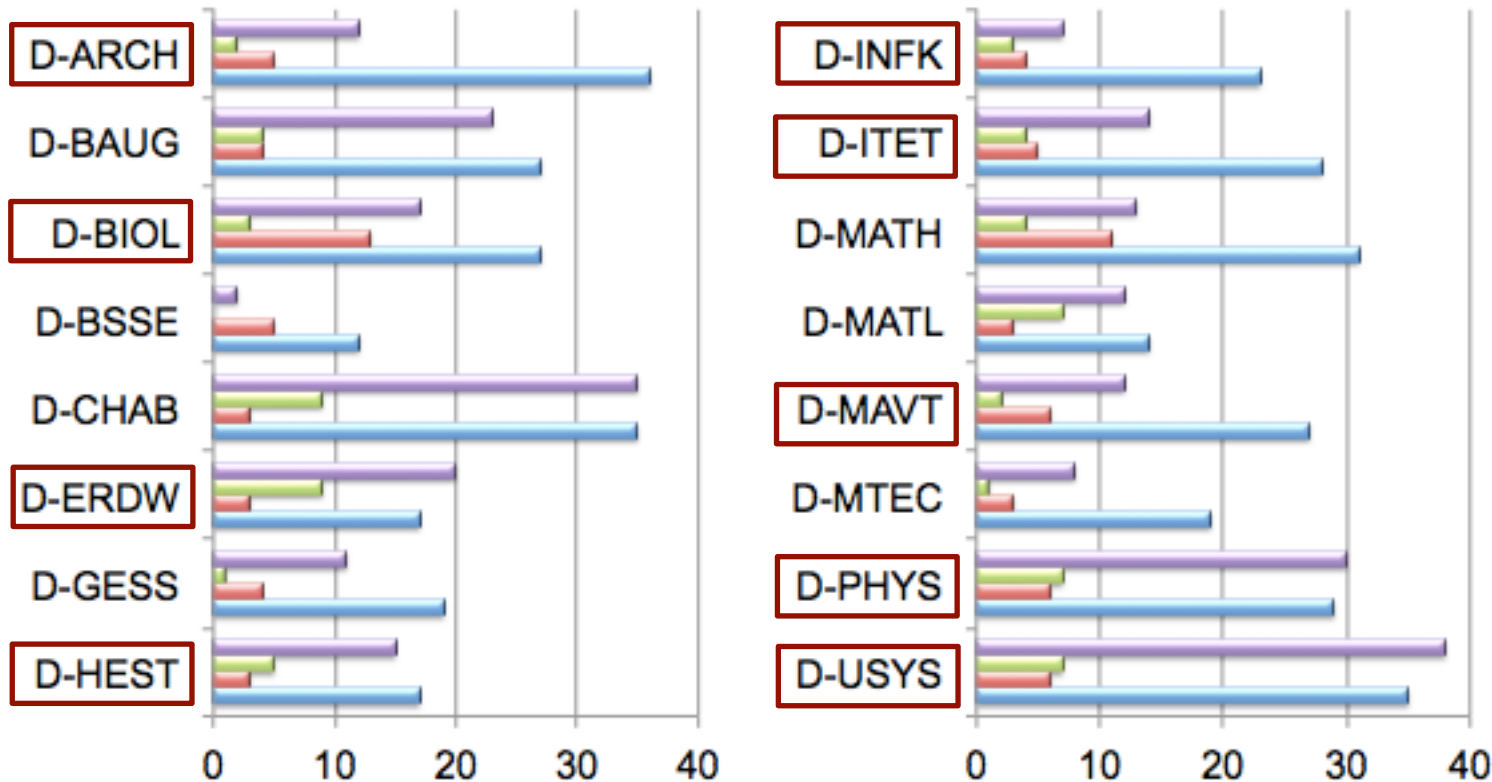
zeitlich befristete Befugnis, an einem Departement der ETH Zürich in einem bestimmten Lehrgebiet Lehrveranstaltungen ausserhalb des Angebotes eines Studienplanes (freie Vorlesungen) zu halten

10. Sehen Sie Handlungsbedarf bezüglich dem Rollenverständnis, dem Ernennungsprozess oder der Laufbahnentwicklung von unbefristet angestellten wiss. MA?

Teilweise mit Frage 11 korreliert

11. Gibt es konkrete Wünsche und Vorschläge für Änderung von bestehenden Regeln?

→ Antwort auf beide Fragen: 9 JA, 7 NEIN (in MATL Diskussion begonnen)



10. Sehen Sie Handlungsbedarf bezüglich dem Rollenverständnis, dem Ernennungsprozess oder der Laufbahnentwicklung von unbefristet angestellten wiss. MA?

Teilweise mit Frage 11 korreliert

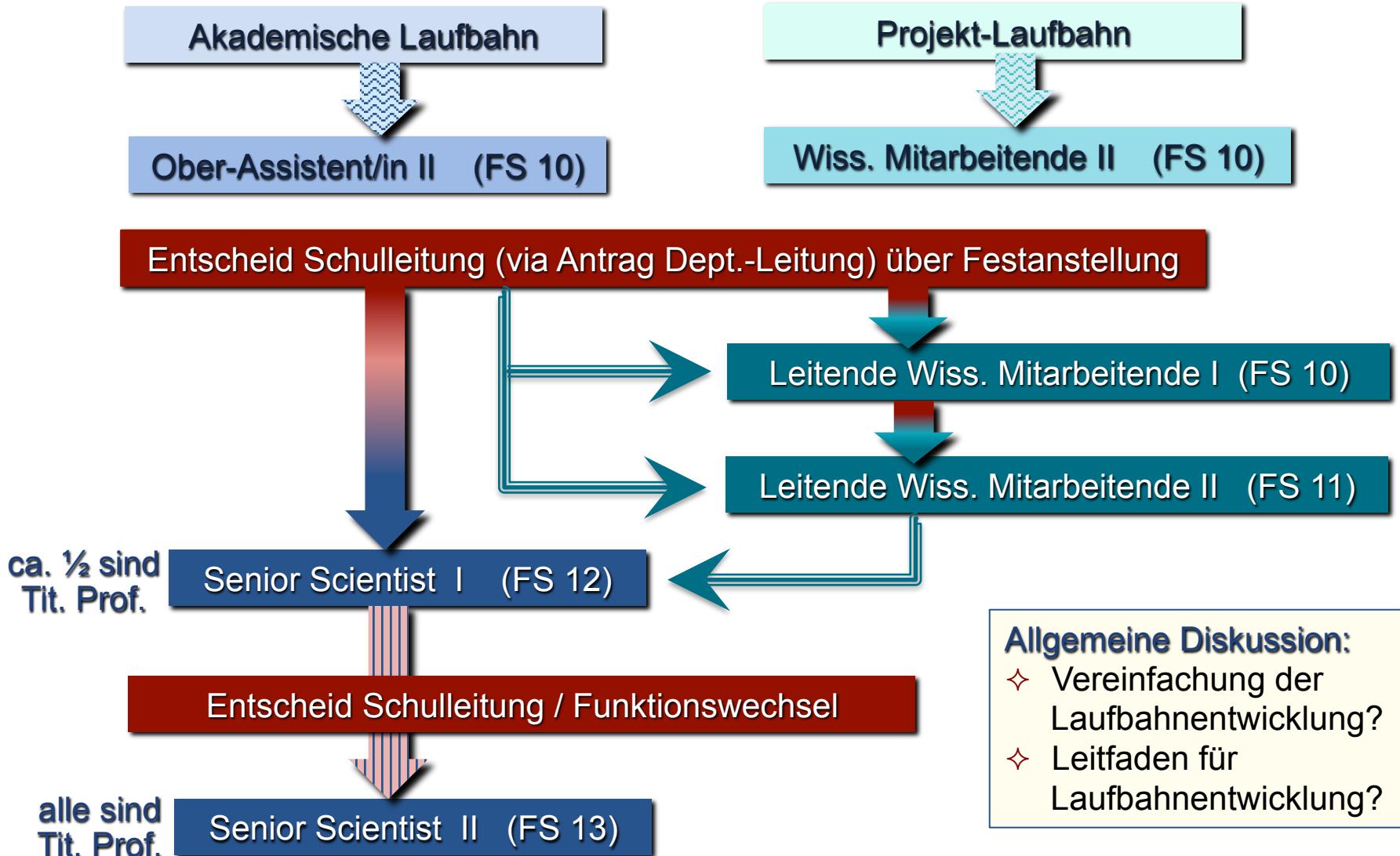
11. Gibt es konkrete Wünsche und Vorschläge für Änderung von bestehenden Regeln?

❑ Laufbahnentwicklung:

- ✧ Rollenverständnis / Status von “SS”, speziell für “oberes Ende” der Skala unklar
- ✧ **bessere Trennung zwischen Laufbahnen** „Leit. wiss MA“ mit Lab Leader Funktion und denen mit Karriereziel “SS” (schon Terminologie ist verwirrend)
- ✧ **Leitfaden** für Laufbahnentwicklung wäre hilfreich
- ✧ Karriere mit Schwerpunkt Lehre → **Lecturer Position** (80%, 20% Forschung), INFK hat Pilotprogramm gestartet, MAVT entwickelt Prozeduren
- ✧ **“Personal Chairs”** (ad personam wie UK, US) als zusätzliche Karrieremöglichkeit (gleiche Rechte wie Prof, jedoch reduzierte Ressourcen (auch gut für “Dual Hire Opportunities“))
- ✧ Beurteilung durch die **vorbereitende Kommission der ETH für den SL Entscheid** ist nicht transparent.

❑ ERC Starting Grant Empfänger sollten nicht automatisch zum Professor ernannt werden

Laufbahnentwicklung



Allgemeine Diskussion:

- ✧ Vereinfachung der Laufbahnentwicklung?
- ✧ Leitfaden für Laufbahnentwicklung?

Zusammenfassung – nächster Schritt



- ✧ Zusammenfassung der Umfrage → **Diskussion in Departementen**
- ✧ Nächste KdL Sitzung im Oktober: **Feedback aus den Departementen → Handlungsbedarf definieren**

Identifizierter Handlungsbedarf: Laufbahnentwicklung

1. Vereinfachung der Laufbahnentwicklung
 2. Leitfaden für Laufbahnentwicklung
- } **Arbeitsgruppe?**



Vielen Dank