



ETH Zürich  
Prof. Dr. Ueli Weidmann  
VP Personal & Ressourcen  
Rämistrasse 101, HG F 45  
8092 Zürich

Zürich, den 18. Dezember 2017

## **Stellungnahme der Hochschulversammlung zur Vernehmlassung zu unbefristet angestellten wissenschaftlichen Mitarbeitern (Senior Scientists)**

Sehr geehrter Herr Vizepräsident, lieber Ueli  
sehr geehrter Herr Vonesch

Die Hochschulversammlung (HV) bedankt sich für die Möglichkeit, sich zur Vernehmlassung zu unbefristet angestellten wissenschaftlichen Mitarbeitern (Senior Scientists) äussern zu können. Sie hat in ihrer Plenarversammlung vom 14. Dezember das vorgeschlagene Senior Scientist Konzept besprochen und nimmt zu den Fragen wie folgt Stellung:

### **1. Rollenprofil Senior Scientist**

Die vorgeschlagenen vier Rollenprofile werden von uns ausdrücklich unterstützt. Insbesondere die Einführung des Technology Managers, dessen Funktion bislang entweder von bisherigen Senior Scientists oder von techn.-administr. Mitarbeitern wahrgenommen wurde, schafft Klarheit. Die Einheit von Forschung und Lehre als Kernelement der ETH erachten wir für die drei ersten Rollenprofile als ausserordentlich wichtig. Die Notwendigkeit des Rollenprofils „Research Manager“ erscheint uns zum gegenwärtigen Zeitpunkt entbehrlich, eine vorausschauende Planung in diese Richtung ist jedoch angezeigt, sollte auch für dieses Profil Bedarf bestehen. Für diesen Fall erachten wir eine Einbindung in die Lehre als nicht zwingend erforderlich.

### **2. Bezeichnung der Rollenprofile**

Die HV bevorzugt die kürzere Variante 2 der vorgeschlagenen Bezeichnungen. Sie möchte jedoch anmerken, dass es bei nicht klarer Kommunikation zu Verwirrung bei der Verwendung der neuen Bezeichnungen kommen könnte. Nach unserem Verständnis wird das bisherige „Senior Scientist“ Rollenprofil eins zu eins auf den neuen Senior Scientist abgebildet. Die drei weiteren Rollenprofile sind neu. Alle vier Rollenprofile beschreiben die Aufgaben/Tätigkeiten von unbefristet angestellten wissenschaftlichen Mitarbeitern. Werden diese nun in ihrer Gesamtheit ebenfalls Senior Scientists genannt (wie im vorliegenden Dokument)? Ausserdem stellte sich uns die Frage inwiefern eine Zuordnung der vier Rollenprofile zu Funktionsstufen besteht.

### **3. Kriterien, Rolle, Einstufung Titularprofessor/in**

Wir unterstützen die klare Differenzierung und die Autonomie der Departemente bei der Ausgestaltung der Kompetenzen sowie das klare Bekenntnis zur akademischen Freiheit. Aufgrund der zwingenden eigenständigen Forschungstätigkeit und dem damit einhergehenden Mittelbedarf der beiden für Titularprofessoren/innen in Frage kommenden Rollenprofile erscheint die führungsmässige Zuordnung zu einer/m ernannten Professor/in sinnvoll. Wir würden jedoch begrüßen, wenn Letzteres nicht obligatorisch, sondern nur „im Normalfall“ erfüllt sein sollte. Insbesondere bei Personen, welche nach der Emeritierung der/s führungsmässig übergeordneten Professors/in, vermehrt Aufgaben auf Departementsebene wahrnehmen (z.B. in der Lehre oder in der Departementsverwaltung) könnte eine entsprechende Verankerung auf Departementsebene sinnvoller sein.

### **4. Unterstellung, Führung und Entwicklung von Senior Scientists**

Auch in diesem Fall erachten wir die vorgeschlagene Unterstellung des Senior Scientists einer/m Professor/in bzw. dem VPFW im Normalfall für sehr sinnvoll. Wir geben jedoch zu bedenken, dass wie auch schon unter Punkt 3. ausgeführt eine Verankerung auf Departementsebene in Ausnahmefällen möglich sein sollte. Weiter möchten wir anregen, dass für Senior Scientists als unbefristet angestellte wissenschaftliche Mitarbeiter im Rahmen des jährlich stattfindenden Mitarbeitergesprächs ein Standortbestimmungsgespräch durchgeführt werden sollte, um die Möglichkeiten der Karriereentwicklung ausserhalb der Professur frühzeitig auszuloten (siehe auch Punkt 5.).

### **5. Umgang mit dem Altersunterschied**

Den Empfehlungen der Schulleitung stimmen wir im Grundsatz zu, geben jedoch zu bedenken, dass es insbesondere für die ersten beiden Rollenprofile eine Illusion ist, deren Arbeitsmarktfähigkeit im fortgeschrittenen Alter (> 50 Jahre) zu erhalten. Sollte die angestrebte Übernahme durch jüngere Professorinnen/Professoren nicht möglich sein, muss die Verpflichtung des Departements greifen. Dies würde dem Departement bei der Möglichkeit der Bildung finanzieller Reserven leichter fallen, eine Vorgehensweise, welche jedoch aus verständlichen Gründen vermieden werden sollte. Alternativ könnte die Schule im Rahmen der angestrebten Dynamisierung der Budgetierung den Departementen eine finanzielle Garantie zur Weiterbeschäftigung einer gewissen Anzahl von Senior Scientists geben.

### **6. Vertretung durch Hochschulgruppe**

Wir stimmen der vorgeschlagenen Vertretung in den Hochschulgruppen zu. Auf Departementsebene bleibt zu klären wie die durch die KdL vertretene Personengruppe ohne Professorentitel adäquat repräsentiert wird (dies impliziert, dass in allen Departementen Titularprofessoren bereits entsprechend repräsentiert sind).

Neben den schon in den Antworten aufgeworfenen Fragen, war uns unklar, inwiefern ein Wechsel zwischen den Rollen möglich ist. Könnte dies auch ein Inhalt der Standortbestimmungsgespräche sein? Was wären die Konsequenzen?

Bei der Arbeitsgruppe möchten wir uns für die Ausarbeitung des Dokuments bedanken. Für allfällige Rückfragen stehe ich Ihnen/Dir jederzeit gerne zur Verfügung.

Für die Hochschulversammlung, mit freundliche Grüssen



Werner Wegscheider  
Präsident Hochschulversammlung