

Studie der KdL über unbefristet angestellte wissenschaftliche Mitarbeitende an der ETH Zürich (Senior Scientists)

Schlussbericht

Felicitas Pauss / Dieter Wüest, 6. Juli 2016

1. Einleitung

In den Jahren 2012 und 2013 hatte sich die KdL mehrfach mit der Thematik *Assistenzprofessuren und Senior Scientists* beschäftigt und dazu auch Gäste in die Plenarsitzungen eingeladen. Bezüglich Assistenzprofessuren wurde im Frühjahr 2014 ein Positionspapier mit wenigen Empfehlungen erstellt und verabschiedet. Es wurde anschliessend der Arbeitsgruppe übergeben, welche der Präsident in Absprache mit der DVK bereits eingesetzt hatte (Protokoll vom 16.5.14).

Bei den Senior Scientists war es der KdL aus den bis dahin vorliegenden Fakten nicht möglich, konkrete Schlüsse zu ziehen. Andererseits lagen aus der DVK und aus den Departementen Signale vor, dass es sehr begrüsst würde, wenn sich die KdL weiter mit dem Thema beschäftigt und insbesondere einen Quervergleich herstellen könnte. Im Frühjahr 2014 wurde deshalb entschieden, das Thema vertieft anzugehen und mittels einer Befragung der Departemente mehr Informationen zu beschaffen. Das Ziel war, eine strukturierte Übersicht über die Handhabung der unbefristeten Anstellungen für wissenschaftliche Mitarbeitende an der ETH zu schaffen. Daraus sollte anschliessend abgeleitet werden können, in welchen Punkten Handlungsbedarf besteht und welche Beiträge die KdL für Verbesserungen leisten könnte.

2. Datenerhebungen und Auswertungen

Die Datenerhebung wurde während des HS 2014 durchgeführt. Parallel dazu stellte das Rektorat in Zusammenarbeit mit HR statistische Daten bereit. Es dauerte bis Ende Februar, bis die Antworten auf den Fragebogen von allen 16 Departementen vorlagen. Eine erste Sichtung brachte diverse Unklarheiten und Lücken zutage, so dass individuelle Zusatzfragen an die Departemente gestellt werden mussten. Bis Mitte Mai 2015 lagen auch diese Antworten vor.

An der Plenarsitzung vom 31. Mai 2015 präsentierte F. Pauss die Auswertung der erhobenen Daten und Antworten. Eine verkürzte Version der Präsentation wurde in der DVK (9.6.15) und in der HV (25.6.15) gezeigt. Es wurden darin verschiedene Thesen und Folgefragen formuliert, welche zur Diskussion zurück in die Departemente gegeben wurden. Diese setzten sich in sehr unterschiedlicher Intensität damit auseinander. Bis Ende Januar 2016 gaben 13 Departemente ein Feedback auf die Auswertung der KdL (nicht geantwortet haben D-ARCH, D-ERDW, D-ITET).

Um sich gegenseitig über laufende Aktivitäten zu koordinieren, traf sich im Dezember 2015 zusätzlich eine Delegation der KdL mit HR und AVETH. Ein Protokoll dieser Besprechung liegt vor.

Unter Einbezug aller Daten und Rückmeldungen erstellte F. Pauss schliesslich ihr Résumé, welches sie an der Plenarsitzung vom 20. Mai 2016 präsentierte. An dieser Sitzung wurde entschieden, zusätzlich diesen Kurzbericht zu verfassen, um die bisherige Arbeit zu dokumentieren und für künftige weitere Schritte verfügbar zu halten.

3. Zusammenfassung der Ergebnisse

Die wichtigsten Ergebnisse sind:

- Es bestehen Missverständnisse über Erwartungen und Chancen in Bezug auf die Karriereentwicklung, welche mit einer unbefristeten Anstellung verbunden sind.
 - Klare Richtlinien auf Stufe Departement formulieren; Erwartungen bezüglich Lehre, Forschung und Eigenständigkeit klären ("Aktennotiz" bei Festanstellung).
 - Regelmässige Karrieregespräche auf allen Stufen der wissenschaftlichen Mitarbeitenden sind zwingend erforderlich.
- Das Laufbahnkonzept, das HR kommuniziert, wird als zu kompliziert wahrgenommen und es vermittelt den falschen Eindruck, dass an der ETH der Wechsel von befristeter zu unbefristeter Anstellung als standardmässiger Karriereschritt möglich ist.
 - Überarbeitung unter Federführung von VPPR und HR und mit Mitwirkung von KdL und AVETH.
- Die Prozesse der Ernennung und der Förderung von unbefristet anstellten wissenschaftlichen Mitarbeitenden sind in den Departementen sehr verschieden.
 - Ist aufgrund der unterschiedlichen Kulturen nicht grundsätzlich falsch, sofern übergeordnete Grundsätze eingehalten sind und Transparenz in Entscheidungsfindung und Kommunikation besteht.
- Die Stellung der Titularprofessoren in den Departementen ist verschieden.
 - Die Departemente sollten sich dazu Gedanken machen und Best Practices austauschen (im D-BIOL ist zurzeit eine Arbeitsgruppe tätig).
- Die Habilitation wird weiterhin als zusätzliche Qualifikationsstufe gewünscht, weil sie vor allem in Deutschland für eine aussichtsreiche Bewerbung auf Professuren verlangt wird; allerdings ist eine Revision erforderlich.
- Die Angehörigen des höheren Mittelbaus nehmen die KdL kaum als ihre Vertretung innerhalb der ETH wahr; dies obschon fast alle von ihnen als Dozierende tätig sind.
 - Die KdL sollte sich dazu Gedanken machen.

4. Schlussfolgerungen und weiteres Vorgehen

Die KdL hat mit ihrer Initiative erreicht, dass das Thema in verschiedenen zentralen und dezentralen Gremien diskutiert worden ist. Der Dialog sollte weitergeführt werden, da – wie oben dargestellt – in einigen Punkten durchaus Verbesserungen möglich sind. Dabei geht es nicht unbedingt darum, ETH-weite Vereinheitlichungen zu erreichen, sondern einen gemeinsamen Rahmen zu definieren, innerhalb dessen die Departemente ihre Aufgaben wahrnehmen. Wichtig ist dabei, dass diese Regeln klar festgelegt und kommuniziert werden.

Die Federführung für die weitere Diskussion sollte bei VPPR und HR liegen. Die KdL und der AVETH müssen jedoch eingebunden werden.

Anhang:

- 1) Abschlusspräsentation F. Pauss an KdL-Sitzung vom 29. Mai 2016
- 2) Präsentation F. Pauss an KdL-Sitzung vom 4. Dez. 2015
- 3) Feedback der Departemente zur Präsentation vom 31. Mai 2015
- 4) Präsentation F. Pauss an KdL-Sitzung vom 31. Mai 2015
- 5) Individuelle Zusatzfragen und Antworten der Departemente
- 6) Antworten der Departemente zum Fragebogen
- 7) Fragebogen
- 8) Muster Aktennotiz D-USYS
- 9) Daten und Grundlagendokumente