



# Wissenschaftliche Funktionen

an der ETH Zürich



# Inhalt

Dieses Dokument beschreibt die Grundsätze zu Förderung und Entwicklung in der Wissenschaft und zeigt die zahlreichen wissenschaftlichen Funktionen auf, welche die ETH Zürich bietet.

<b>Grundsätze</b>	<b>4</b>
<b>Wissenschaftliche Funktionen an der ETH Zürich</b>	<b>5</b>
Befristete wissenschaftliche Funktionen	6
Ausrichtung akademische Laufbahn	6
Ausrichtung wissenschaftliche Dienstleistungslaufbahn	7
Förderung und Entwicklung	7
Unbefristete wissenschaftliche Funktionen	9
Rollenprofile	9
Förderung und Entwicklung	10
Ergänzung: Anforderungen und Rahmenbedingungen für unbefristet angestellte wissenschaftliche Mitarbeitende (Senior Scientist)	11
<b>Anhang</b>	<b>14</b>
<b>Links</b>	<b>15</b>

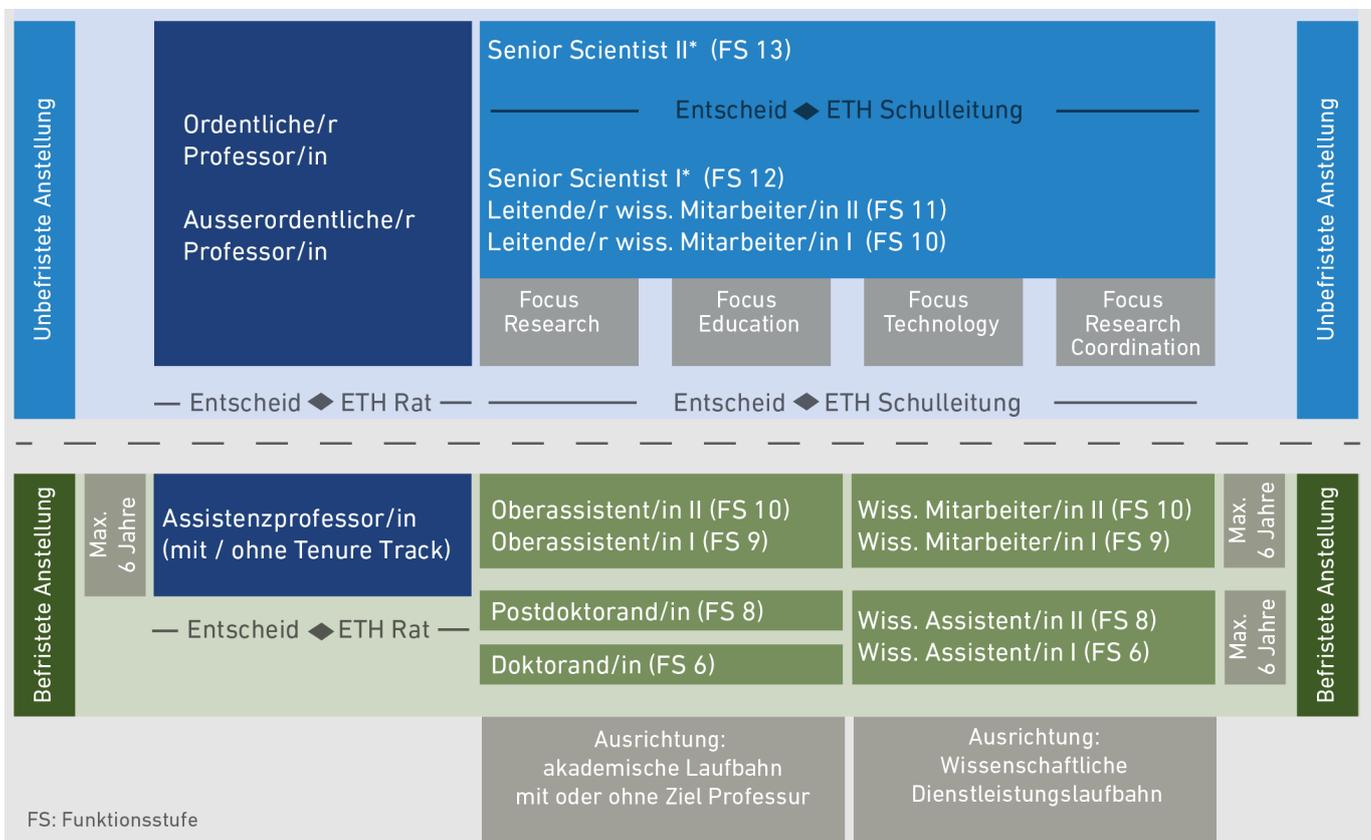
# Grundsätze

Wissenschaftliche Nachwuchsförderung zielt auf eine verantwortungsvolle, selbständige Tätigkeit als Professor/in, die/der mit Forschung, Lehre und Wissenstransfer das Fachgebiet entscheidend prägt und gestaltet. Der Weg bis zur Professur ist aber auch mit vielen Unplanbarkeiten und Unsicherheiten verbunden: Die Entwicklung zu einer unabhängigen Wissenschaftlerin bzw. zu einem unabhängigen Wissenschaftler führt im akademischen System in der Regel durch mehrere befristete Anstellungen, ohne Garantie auf Berufung auf eine Professur.

Die Wissenschaft unterscheidet grob **drei Phasen: Doktorat, Postdoktorat, Professur**. Diese drei Phasen der akademischen Laufbahn werden in der Regel nicht innerhalb einer einzigen Hochschule, z.B. ETH Zürich, durchlaufen.

## Wissenschaftliche Profile und Entwicklung

1. Mobilität ist in der wissenschaftlichen Laufbahn ein Erfolgskriterium. Die ETH Zürich bietet attraktive Funktionen einer wissenschaftlichen Laufbahn an. Eine interne Laufbahn über die Stationen ist aber nicht das Ziel und wird nicht unterstützt.
2. Die ETH Zürich legt grossen Wert auf das Prinzip der rotierenden Stellenbesetzungen im Wissenschaftsbereich. Es gilt das Prinzip der befristeten Anstellungen für wissenschaftliche Funktionen.
3. Die unbefristete Anstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ist ein wichtiges Element der Forschung und Lehre an der ETH Zürich. Die Kompetenz zur Berufung von Professorinnen und Professoren liegt beim ETH Rat. Die Kompetenz für die Festanstellung bzw. Entfristung von anderen wissenschaftlichen Funktionen liegt bei der Schulleitung der ETH Zürich.



\* Die Verleihung des Titels Titularprofessor/in ist aufgrund der erforderlichen Exzellenz in Forschung und Lehre nur im Focus «Research» und «Education» möglich. Für Senior Scientist II ist der Titel Tit. Prof. zwingend.

Abbildung 1: Wissenschaftliche Funktionen und Typen von Professuren an der ETH Zürich (FS = Funktionsstufe im Lohnsystem der ETH Zürich)

# Wissenschaftliche Funktionen an der ETH Zürich

Die **ETH Zürich als Teil des universitären Hochschulsystems** bietet für diese drei Phasen eine Reihe von Funktionen, die dazu dienen qualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in ihren beruflichen und akademischen Kompetenzen weiterzuentwickeln. Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist für die ETH von strategischer Bedeutung.

Die Anstellungsformen, Anstellungsbedingungen und Stellenbezeichnungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ausserhalb einer Professur sind in der Wissenschaft nicht einheitlich geregelt – es bestehen länderspezifische Unterschiede sowie Unterschiede bzgl. Universitäts-/Hochschulsystem. Die ETH Zürich ist Teil des schweizerischen Universitätssystems und stellt Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Übereinstimmung mit der akademischen Qualifikationsstufe auf unterschiedlichen Stellenprofilen<sup>1</sup> an.

Eine Übersicht der wissenschaftlichen Funktionen und der Typen von Professuren an der ETH Zürich ist in *Abbildung 1* dargestellt.

Angestellte auf befristeten und unbefristeten wissenschaftlichen Stellen ausserhalb einer Professur werden im deutschsprachigen Raum üblicherweise unter dem Begriff «Mittelbau» zusammengefasst.

An der ETH Zürich sind Stellen für **Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Doktorats- und Postdoktoratsphase** befristet. Diese Stellen sind Teil der individuellen beruflichen und akademischen Laufbahn und sind grundsätzlich in unterschiedlichen universitären Forschungseinrichtungen zu durchlaufen. Das heisst, pro Qualifikationsstufe – Doktorat und Postdoktorat – sollte im Minimum ein Wechsel der Institution und Anstellung stattfinden. Dieses **Prinzip der Mobilität** ermöglicht es der ETH Zürich, junge talentierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in ihrer beruflichen und akademischen Entwicklung zu fördern und zugleich sich in einem sich rasch verändernden Hochschulumfeld flexibel und erfolgreich zu positionieren.

Nebst den befristeten wissenschaftlichen Funktionen, die auf eine **akademische Laufbahn** mit Ziel Professur ausgerichtet sind, bietet die ETH Zürich weitere befristete wissenschaftliche Funktionen an, die im Kontext von Lehr- und Forschungsprojekten angesiedelt sind. Diese qualifizieren primär für eine **wissenschaftliche Dienstleistungslaufbahn**.

Für etablierte, qualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ohne Professur bietet die ETH Zürich **unbefristete wissenschaftliche Funktionen mit unterschiedlichem Fokus**. Für diese Stellen werden eine hohe wissenschaftliche Eigenständigkeit in Forschung, Lehre und Dienstleistungen vorausgesetzt. Die ETH legt für diese Funktionen ebenfalls Wert auf persönliche und soziale Kompetenzen für Aufgaben in Betreuung und Führung. Die Besetzung dieser unbefristeten Funktionen erfolgt nach einem festgelegten Prozess der **Ständigernennung**<sup>2</sup>. Für Exzellenz in Forschung und Lehre kann in diesen Funktionen der Titel **Titularprofessor/in** verliehen werden. Sie sind wie alle wissenschaftlichen Mitarbeitenden einer ernannten Professorin, einem ernannten Professor oder einer Departementsfunktion, z.B. Studiendirektor/in unterstellt.

Sämtliche Anstellungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern werden im Rahmen des Funktionsrasters und Lohnsystems des ETH Bereichs vorgenommen. Die Zuordnung zur jeweiligen wissenschaftlichen Funktion erfolgt gemäss Funktionsraster und Funktionsbeschreibungen, welche die damit verbundenen Voraussetzungen und Anforderungen benennen.

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den Funktionen Doktorand/in, Postdoktorand/in und wissenschaftliche/r Assistent/in I und II werden nach fixen Ansätzen entlohnt, welche von der Schulleitung festgelegt werden. Diese Ansätze gelten jeweils ab Eintritt während 12 Monaten. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den anderen wissenschaftlichen Funktionen werden gemäss dem ETH-Lohnsystem entlohnt<sup>3</sup>. Die Löhne werden jährlich basierend auf den Entscheidungen des ETH Rats und des Bundesrats sowie unter Berücksichtigung von Erfahrung und Leistung angepasst.

Die ETH Zürich unterscheidet zwischen **drei Arten von Professuren: Assistenzprofessur, ausserordentliche Professur und ordentliche Professur**. Die Besetzung dieser Professuren folgt einem klar geregelten Berufungsprozess. Assistenzprofessuren sind zeitlich befristet und können mit einer leistungsabhängigen Option auf unbefristete Anstellung («Tenure Track») versehen sein. Ausserordentliche und ordentliche Professuren an der ETH Zürich sind zeitlich unbefristet<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Grundlage für diese Funktionen bilden die Verordnung über die wissenschaftliche Personal an der ETH Zürich und die im Lohnsystem verankerten Personalkategorien, Funktionsumschreibungen und Anforderungsprofile [www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2014/656/de](http://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2014/656/de)

<sup>2</sup> <https://ethz.ch/services/de/anstellung-und-arbeit/fuehrung-und-entwicklung/staendiger-nennungen.html>

<sup>3</sup> Für die Anstellung sind die im Lohnsystem der ETH Zürich festgesetzten Bedingungen verbindlich. Die Zuordnung nach Funktion und die Lohnfestsetzung folgen den darin enthaltenen Bestimmungen.

<sup>4</sup> <https://ethz.ch/de/die-eth-zuerich/arbeiten-lehren-forschen/faculty-affairs/professorenberufungen.html>

# Befristete wissenschaftliche Funktionen

Befristete wissenschaftliche Funktionen an der ETH Zürich sind entweder auf eine akademische Laufbahn oder auf eine wissenschaftliche Dienstleistungslaufbahn, d.h. eine qualifizierte Tätigkeit im Bereich Forschung, Lehre und akademische Dienstleistung im Rahmen von Lehr- und Forschungsprojekten ausgerichtet.

### Ausrichtung akademische Laufbahn

An der ETH Zürich sind folgende befristeten wissenschaftlichen Funktionen der akademischen Laufbahn mit dem Ziel der Qualifizierung für die Berufung auf eine Professur zugeordnet (Abbildung 2):

- Oberassistent/in I und II
- Postdoktorand/in
- Doktorand/in

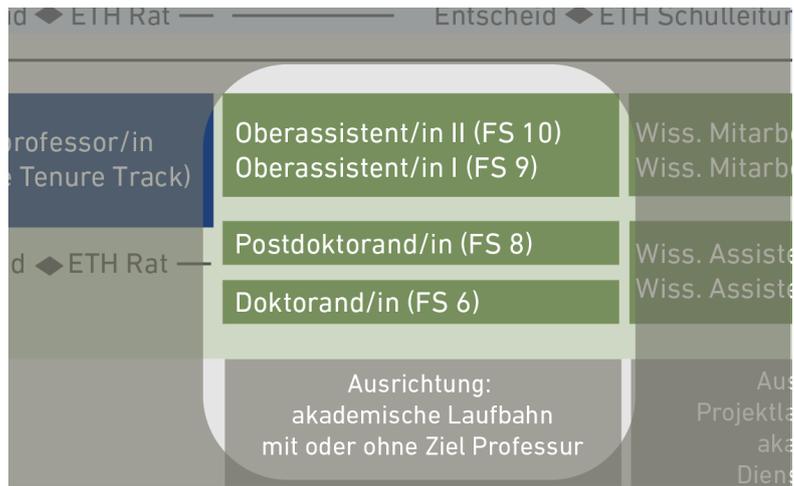


Abbildung 2: befristete wissenschaftliche Funktionen mit Ausrichtung akademische Laufbahn (FS = Funktionsstufe im Lohnsystem der ETH) Zürich

Im Rahmen dieser Funktionen erwerben qualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die ihrer Qualifikationsstufe entsprechenden Kompetenzen, Qualifikationen und Erfahrungen, die für eine Fortsetzung der akademischen Karriere relevant und qualifizierend für eine Berufung auf eine Professur sind. In diesen Funktionen erarbeiten sich die Wissenschaft-

terinnen und Wissenschaftler ein eigenständiges wissenschaftliches Profil und entwickeln sich zu unabhängigen Wissenschaftlern. Die vier Funktionen sind entsprechend der Doktorats- bzw. Postdoktoratsphase einer akademischen Laufbahn zugeordnet. Die individuelle Stellenbeschreibung orientiert sich am Anforderungsprofil der jeweiligen Funktion gemäss *Tabelle 1*.

Funktion	Voraussetzungen	Anforderungsprofil	Funktionsstufe	Anstellungsdauer	Phase der akademischen Entwicklung
<b>Oberassistent/in II</b>	Von der ETH Zürich anerkannter universitärer Hochschulabschluss mit Doktorat und mind. 5 Jahren Berufserfahrung	Leitende Aufgaben bei Vorbereitung, Organisation und Durchführung von Forschungsprojekten und Lehrveranstaltungen; Mitbetreuung von Doktorierenden; administrative und infrastrukturelle Aufgaben	10	Insgesamt maximal 6 Jahre	Postdoktoratsphase
<b>Oberassistent/in I</b>	Von der ETH Zürich anerkannter universitärer Hochschulabschluss mit Doktorat und mind. 2 Jahren Berufserfahrung	Leitende Aufgaben bei Vorbereitung, Organisation und Durchführung von Forschungsprojekten und Lehrveranstaltungen; Mitbetreuung von Doktorierenden; administrative und infrastrukturelle Aufgaben	9		Postdoktoratsphase
<b>Postdoktorand/in</b>	Von der ETH Zürich anerkannter universitärer Hochschulabschluss mit Doktorat	Arbeit an eigener Forschung und Mitwirkung in Forschungsprojekten; weitere Aufgaben in Forschung, Lehre und Dienstleistung im Verantwortungsbereich der vorgesetzten Professorin/des vorgesetzten Professors	8	Insgesamt maximal 6 Jahre	Postdoktoratsphase
<b>Doktorand/in</b>	Von der ETH Zürich anerkannter universitärer Hochschulabschluss ohne Berufserfahrung	Während mind. 70% der Arbeitszeit: selbständige Arbeit an der Dissertation und an Forschungsprojekt(en); Während max. 30% der Arbeitszeit: Mitwirkung in Lehrveranstaltungen der vorgesetzten Professorin/des vorgesetzten Professors; Betreuung von Masterstudierenden; Bearbeitung von infrastrukturellen und administrativen Aufgaben	6		Doktoratsphase

Tabelle 1: Profile von befristeten wissenschaftlichen Funktionen an der ETH Zürich mit Ausrichtung akademische Laufbahn mit Qualifizierung für eine Professur

### Ausrichtung wissenschaftliche Dienstleistungslaufbahn

Wissenschaftliche Funktionen mit Ausrichtung wissenschaftliche Projektlaufbahn umfassen an der ETH Zürich (Abbildung 3):

- Wissenschaftliche Mitarbeiter/in I und II
- Wissenschaftliche Assistent/in I und II

Diese wissenschaftlichen Funktionen sind nicht auf eine akademische Laufbahn im engeren Sinne, d.h. auf eine mögliche Berufung auf eine Professur ausgerichtet. Im Rahmen einer solchen Funktion leisten qualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einen Beitrag in Forschung, Lehre und Dienstleistung, mit dem sie ihre beruflichen und akademischen Kompetenzen für anspruchsvolle Tätigkeiten innerhalb oder ausserhalb der Wissenschaft erweitern. Die individuelle Stellenbeschreibung orientiert sich am Anforderungsprofil der jeweiligen Funktion gemäss *Tabelle 2*<sup>5</sup>.

### Förderung und Entwicklung

Die wissenschaftliche Nachwuchsförderung ist für die ETH Zürich eine der Kernaufgaben. Von den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern wird Eigenverantwortung für ihre berufliche und akademische Entwicklung erwartet. Dabei werden Sie von den vorgesetzten Professorinnen und Professoren u.a. bei der Planung der nächsten beruflichen und akademischen Schritte unterstützt. Die Förderung und Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist eine entscheidende Aufgabe der Professorinnen und Professoren. Die Entwicklung auf eine nächste Funktion innerhalb der ETH ist möglich. Dabei sind aber die Regeln und Voraussetzungen einer akademischen Laufbahn, insbesondere zu Mobilität, sowie die ETH Regelungen zur maximalen Anstellungsdauer zu berücksichtigen.

Dafür werden periodische Laufbahngespräche empfohlen. Bei Oberassistentierenden, die im vierten Jahr in dieser Funktion tätig sind, ist ein Laufbahngespräch mit der vorgesetzten Professorin oder dem vorgesetzten Professor zwingend. Der nächste Karriereschritt steht bei diesem Gespräch im Zentrum. Im Hinblick auf die langfristige Entwicklung innerhalb oder ausserhalb der ETH sollten bereits jetzt entsprechende Entwicklungsmassnahmen definiert werden. Bei der Perspektive auf eine Senior Scientist Funktion an der ETH können dies z.B. Lehrtätigkeit oder Mobilität sein. Ein allfälliger Antragsprozess zur Ständigernennung



Abbildung 3: befristete wissenschaftliche Funktionen mit Ausrichtung wissenschaftliche Dienstleistungslaufbahn (FS = Funktionsstufe im Lohnsystem der ETH Zürich)

beginnt im Departement üblicherweise rund 18 Monate vor Ablauf der Höchstanstellung, das heisst im fünften Anstellungsjahr als Oberassistent/in.

Ein Wechsel von einer Funktion mit Ausrichtung akademische Laufbahn auf eine Funktion mit Ausrichtung wissenschaftliche Dienstleistungslaufbahn oder umgekehrt erfolgt idealerweise nur einmal für den Beginn eines Doktorats oder nach abgeschlossenem Doktorat. Die maximale Anstellungszeit in befristeten wissenschaftlichen Funktionen kann nicht überschritten werden.

Im Weiteren trägt die ETH Zürich Mitverantwortung für die Entwicklung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, indem sie entwicklungsförderliche Anstellungsbedingungen bietet und Weiterentwicklungsangebote bereitstellt.

<sup>5</sup> Die Zuordnung zur Funktion erfolgt in Abstimmung zwischen der vorgesetzten Professorin / dem vorgesetzten Professor und HR Partner auf der Grundlage des Funktionsrasters des ETH-Bereichs.

<b>Funktion</b>	<b>Voraussetzungen</b>	<b>Anforderungsprofil</b>	<b>Funktions- stufe</b>	<b>Anstellungs- dauer</b>	<b>Phase der akademischen Entwicklung</b>
<b>Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in II</b>	Von der ETH Zürich anerkannter universitärer Hochschulabschluss mit Doktorat ODER mind. 3 Jahren Berufserfahrung, die dem Fachwissen des Doktorats entspricht UND Zusätzlich mind. 5 Jahre Berufserfahrung	Aufgaben in Forschung, Lehre und Dienstleistungen: Vorbereitung und Organisation von Lehrveranstaltungen, Entwicklung von Methoden und Apparaturen für den Forschungs- und Lehrbetrieb	10	Insgesamt maximal 6 Jahre bzw. 9 Jahre <sup>6</sup>	<i>Keine</i> Zuordnung zu einer Phase der akademischen Laufbahn
<b>Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in I</b>	Von der ETH Zürich anerkannter universitärer Hochschulabschluss mit Doktorat ODER mind. 3 Jahren Berufserfahrung, die dem Fachwissen des Doktorats entspricht UND Zusätzlich mind. 2 Jahre Berufserfahrung	Aufgaben in Forschung, Lehre und Dienstleistungen: Vorbereitung und Organisation von Lehrveranstaltungen, Entwicklung von Methoden und Apparaturen für den Forschungs- und Lehrbetrieb	9		<i>Keine</i> Zuordnung zu einer Phase der akademischen Laufbahn
<b>Wissenschaftliche/r Assistent/in II</b>	Von der ETH Zürich anerkannter universitärer Hochschulabschluss mit Doktorat ODER mind. 3 Jahren Berufserfahrung, die dem Fachwissen des Doktorats entspricht	Aufgaben in Forschung, Lehre und Dienstleistungen: Mitwirkung in Lehrveranstaltungen, Ausführung von Forschungsaufgaben, Betreuung von Studierenden	8	Insgesamt maximal 6 Jahre	<i>Keine</i> Zuordnung zu einer Phase der akademischen Laufbahn
<b>Wissenschaftliche/r Assistent/in I</b>	Von der ETH Zürich anerkannter universitärer Hochschulabschluss ohne Berufserfahrung, ohne Ziel Doktorat	Aufgaben in Forschung, Lehre und Dienstleistungen: Mitwirkung in Lehrveranstaltungen, Ausführung von Forschungsarbeiten, Betreuung von Studierenden	6		<i>Keine</i> Zuordnung zu einer Phase der akademischen Laufbahn

Tabelle 2: Profile von befristeten wissenschaftlichen Funktionen mit Ausrichtung wissenschaftliche Dienstleistungslaufbahn an der ETH Zürich

<sup>6</sup> Bei einer Funktion, die dem Anforderungs- und Stellenprofil von Oberassistent/in I und II entspricht, insgesamt maximal 6 Jahre; bei einer Anstellung für Lehr- und Forschungsprojekte insgesamt maximal 9 Jahre.

# Unbefristete wissenschaftliche Funktionen

Die ETH Zürich bietet unbefristete Stellen für sehr qualifizierte und erfahrene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit internationaler Ausstrahlung. Solche Stellen sind nach Höhe der Anforderungen und Anspruchsniveau der Aufgaben folgenden vier Funktionsstufen zugeordnet (Abbildung 4):

- Senior Scientist II
- Senior Scientist I
- Leitende/r wissenschaftliche/r Mitarbeitende/r II
- Leitende/r wissenschaftliche/r Mitarbeitende/r I

Die Anstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf einer unbefristeten Funktion erfolgt im Rahmen des Ständigernennungsverfahrens durch Entscheidung der Schulleitung auf Antrag der Departemente. Das Ständigernennungsverfahren findet zweimal jährlich statt<sup>7</sup>. Neben einer ausgewiesenen hohen fachlichen Qualifikation in Forschung und Lehre wird für die Ständigernennung grosser Wert auf Führungs- und Sozialkompetenzen sowie eine kompetitive akademische Laufbahnentwicklung mit Stationen an verschiedenen Universitäten insbesondere nach dem Masterabschluss gelegt. Eine Ständigernennung baut auf eine mehrjährige akademische Leistung in Forschung und Lehre auf. Für eine Ständigernennung sind daher das effektive akademische Alter ab Promotion und eine Anstellung als Wissenschaftler/in massgeblich.

## Rollenprofile für unbefristet angestellte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Zusätzlich zur Unterscheidung nach Funktionsstufen sind diese unbefristeten Funktionen inhaltlich nach Schwerpunkt des Aufgabenbereichs einem spezifischen Rollenprofil («Focus») zugeordnet. Für die Differenzierung der Funktion stehen vier Rollenprofile zur Verfügung, welche der jeweiligen Funktionsbezeichnung angefügt werden:

- «Focus research»
- «Focus education»
- «Focus technology»
- «Focus research coordination»

Die vier Rollenprofile unterscheiden sich nach Gewichtung und Ausgestaltung der vier Aufgabenfelder Forschung, Lehre, Technologie und Forschungskoordination. Allen vier Rollenprofilen gemeinsam ist die Anbindung an Aufgaben in der Forschung, Lehre und Dienstleistungen, weshalb teilweise ein Engagement in



Abbildung 4: unbefristete wissenschaftliche Funktionen (FS = Funktionsstufe im Lohnsystem der ETH Zürich)

Forschung und Lehre zwingend ist. *Abbildung 5* zeigt die vier Profile mit den zwingenden Tätigkeitsfeldern.

**Das Rollenprofil «Focus Research»** setzt den Tätigkeitsschwerpunkt bei der eigenständigen Forschung; Lehre ist ein zwingender Anteil, kann jedoch im Vergleich zur Forschung weniger ausgeprägt sein.

**Das Rollenprofil «Focus Education»** setzt den Schwerpunkt bei der Planung und Realisierung eigenständiger Lehre; eine Forschungstätigkeit ist zwingender Bestandteil des Rollenprofils, nimmt jedoch einen deutlich geringeren Raum ein.

**Das Rollenprofil «Focus Technology»** bezeichnet als Tätigkeitsschwerpunkt die fachliche Leitung und die Entwicklung einer Technologie, eines Labors oder einer komplexen Forschungsplattform. Innerhalb dieser Leitungsfunktion wird auch eine eigenständige Ausbildungsfunktion für Lehr- und Forschungsprojekte wahrgenommen. Ein eigenständiger Forschungsanteil wird begrüsst, ist in diesem Rollenprofil aber nicht zwingend.

**Das Rollenprofil «Focus Research Coordination»** hat als Tätigkeitsschwerpunkt die Koordination komplexer Forschungsvorhaben. In diesem Rollenprofil ist kein eigenständiger Anteil Forschung und Lehre zwingend.

Es besteht die Möglichkeit, zwischen den vier Rollenprofilen zu wechseln. Gründe für einen **Wechsel des Rollenprofils** können inhaltlicher oder organisatorischer Natur sein, etwa ein Wechsel des Tätigkeits-

<sup>7</sup> Zum Ständigernennungsverfahren siehe <https://ethz.ch/services/de/anstellung-und-arbeit/fuehrung-und-entwicklung/entwicklung/staendiger-nennungen.html>. Die vollständigen Dossiers sind jeweils bis 1. März resp. 1. September durch die Departementsleitung bei der/dem Vizepräsidenten/-in Personalentwicklung und Leadership einzureichen.

schwerpunkts, die Entwicklung der akademischen Expertise, eine neue Ausrichtung der beruflichen Laufbahn oder organisatorische Veränderungen in einem Departement. Ein Wechsel des Rollenprofils liegt in der Verantwortung der vorgesetzten Professorin bzw. des vorgesetzten Professors in Absprache mit dem Departement. Ein Wechsel des Rollenprofils ist frühzeitig im Standortbestimmungs- und Entwicklungsgespräch zu besprechen. Mit Entwicklungsmassnahmen ist sodann sicherzustellen, dass die Anforderungen des neuen Rollenprofils in Bezug auf die Lehr- und Forschungstätigkeit erfüllt werden. Der Wechsel des Rollenprofils ist möglich, sobald die Kandidatin bzw. der Kandidat die Kriterien des angezielten Profils erfüllt. Über den Wechsel des Rollenprofils entscheidet die Professorenkonferenz auf Antrag der Departementsvorsteherin bzw. des Departementvorstehers.

Bei einem herausragenden wissenschaftlichen Leistungsausweis mit eigenständiger Forschung und Lehre ist die **Verleihung des Titels Titularprofessor/in** möglich<sup>8</sup>. Titularprofessorinnen und -professoren werden primär in der Funktionsstufe 12 eingestuft. Die Funktionsstufe 13 ist denjenigen Titularprofessorinnen und -professoren vorbehalten, die unter allen Titularprofessorinnen und -professoren aufgrund ihrer ausserordentlichen Verdienste in Forschung und Lehre herausragen.

Aufgrund dieser Voraussetzungen kommen die Rollenprofile «Focus Research» und «Focus Education» für die Verleihung des Titularprofessorentitels in Frage.

**Förderung und Entwicklung**

Der ETH Zürich sind die Förderung und langfristige Entwicklung der unbefristet angestellten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sehr wichtig. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit unbefristeter Anstellung inklusive Titularprofessorinnen und Titularprofessoren sind personell einer ernannten Professorin bzw. einem ernannten Professor unterstellt und werden durch diese oder diesen in ihrer Entwicklung gefördert. In begründeten Ausnahmefällen ist eine Unterstellung bei einem anderen Professor bzw. einer anderen Professorin mit einer Departementsfunktion möglich (z.B. Studiendirektor/in). In einem solchen Ausnahmefall ist eine Begleitung durch einen Professor bzw. eine Professorin, der oder die als wissenschaftliche/r Mentor/in fungiert, zwingend.

Rollenprofile «Focus»	Focus Research	Focus Education	Focus Technology	Focus Research Coordination
<b>Aufgaben</b>				
<b>Eigenständige Forschung</b>	●	●		
<b>Lehre</b>	●	●	●	
<b>Führung einer Technologie-Plattform</b>			●	
<b>Management von interdisziplinären Forschungsprojekten</b>				●

● = zwingend erforderlicher Anteil der Tätigkeit

Abbildung 5: Die vier Rollenprofile/Foci mit Aufgabenschwerpunkten

Alle drei Jahre findet zwischen der Wissenschaftlerin bzw. dem Wissenschaftler, der vorgesetzten Professorin bzw. dem vorgesetzten Professor sowie der Departementsvorsteherin oder dem Departementvorsteher bzw. deren oder dessen Stellvertretung ein Standortbestimmungs- und Entwicklungsgespräch statt. Themen dieses Gesprächs sind die wissenschaftliche Leistung und Entwicklung, die längerfristige Entwicklung auch ausserhalb der vorgesetzten Professur, eine allfällige Entwicklung in ein anderes Rollenprofil, ETH-interne Einsatzoptionen nach der Emeritierung der vorgesetzten Professorin bzw. des vorgesetzten Professors.

Das Departement verpflichtet sich gegenüber der Schulleitung zu einer langfristigen Entwicklung, Finanzierung und organisatorischen Eingliederung der wissenschaftlichen Mitarbeitenden auch über die Emeritierung der jeweiligen vorgesetzten Professorinnen und Professoren hinaus. Durch die Standortbestimmungs- und Entwicklungsgespräche soll eine individuelle, langfristige wissenschaftliche Karriereentwicklung gefördert werden.

<sup>8</sup> <https://www.ethz.ch/de/die-eth-zuerich/arbeiten-lehren-forschen/faculty-affairs/verleihung-professor-titel.html>

## Ergänzung: Anforderungen und Rahmenbedingungen für unbefristet angestellte wissenschaftliche Mitarbeitende (Senior Scientist)

Um die Qualität in Forschung und Lehre zu steigern, schafft die ETH Zürich mit klaren Rahmenbedingungen<sup>9</sup> eine Stärkung der unbefristet angestellten wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Im Folgenden wird für diese Mitarbeitergruppe der Begriff «Senior Scientist» verwendet.

### Vier Rollenprofile und Bezeichnung

Seit 1. Januar 2019 sind folgende vier Rollenprofile mit den zwingenden Anteilen Lehre und Forschung (Abbildung 5) für die Senior Scientists eingeführt:

- «focus research»
- «focus education»
- «focus technology»
- «focus research coordination»

Diese Fokussierung und vor allem die zwingenden Kriterien wie z.B. Lehre, Forschung, Mobilität sind bereits während der Postdoc-Phase bei der Entwicklungsplanung zu berücksichtigen.

Diese Rollenprofile gelten für alle unbefristet angestellten wissenschaftlichen Mitarbeitenden (Funktionsstufen 10-13). Zur Bezeichnung wird die jeweilige Funktion mit dem Focus ergänzt und entsprechend im SAP hinterlegt. Die Funktionen gemäss Verordnung über das wissenschaftliche Personal der ETH Zürich (172.220.113.11) lauten: Leitende/r wissenschaftliche/r Mitarbeitende/r I und II; Senior Scientist I und II (siehe Abbildung 1). Eine Kombination der Stellenprofile unbefristet angestellte wissenschaftliche Mitarbeitende und «Support» ist nicht möglich. Akademienahe Aufgaben im Departement wie z.B. Lehrspezialist/in, Studienberatung, Plattform-/Werkstattleitung können dagegen in angemessenem Umfang in das jeweilige Stellenprofil unbefristet angestellte wissenschaftliche Mitarbeitende integriert werden.

### Wechsel des Rollenprofils bzw. des «Focus»

Es besteht die Möglichkeit des Wechsels zwischen den vier Rollenprofilen. Grund können die Entwicklung der akademischen Expertise bzw. Tätigkeit, ein neuer Laufbahnschwerpunkt oder Veränderungen der Organisation in einem Departement sein. Ein Wechsel des «Focus» liegt in der Verantwortung der/des vorgesetzten Professors/in in Absprache mit dem Departement. Ein 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. Der Profilwechsel ist möglich, sobald die Kandidatin/der Kandidat die Kriterien des neuen Profils erfüllt. Über den Profilwechsel entscheidet die Professorenkonferenz auf Antrag der Departementsvorsteherin/Departementsvorsteher.

### Titularprofessor/in: Kriterien und Einstufung

Die Kriterien der Exzellenz in Forschung und Lehre für die Verleihung des Titularprofessorentitels sind in den Richtlinien des Präsidenten über die Titularprofessoren und -professorinnen an der ETH Zürich festgelegt. Diese können nur im Focus Research und Education erreicht werden. Titularprofessoren/innen werden primär in der FS 12 eingestuft. Die FS 13 soll nur Titularprofessoren/innen vorbehalten sein, die unter allen Titularprofessoren/innen aufgrund ihrer ausserordentlichen Verdienste in Forschung und Lehre herausragen. Dafür gibt es keine Quote.

### Unterstellung der unbefristet angestellten wissenschaftlichen Mitarbeitenden

Die unbefristet angestellten wissenschaftlichen Mitarbeitenden inklusive der Titularprofessoren/innen sind personell einer/m ernannten Professor/in zu unterstellen. In begründeten Ausnahmefällen können Senior Scientists einer Departementsfunktion auf Stufe Professor/in, z.B. Studiendirektor/in, unterstellt sein, müssen für die langfristige wissenschaftliche Entwicklung aber eine/n wissenschaftliche/n Mentor/in (ernannte/n Professor/in) haben.

Davon ausgenommen sind Leiter/innen von Laboren und Technologieplattformen ausserhalb der Departemente gemäss Art. 61 Organisationsverordnung ETH Zürich. Diese sind in der Regel der Leitung des Steering Committees der jeweiligen Plattform unterstellt.

### Führung und Entwicklung

Alle drei Jahre erfolgt ein Standortbestimmungs-/Entwicklungsgespräch zwischen unbefristet angestellten wissenschaftlichen Mitarbeitenden, vorgesetzte/r Professor/in sowie Departementsvorsteher/in (oder Stellvertreter/in) zu den Themen wissenschaftliche Leistung, Entwicklung und längerfristiges Einsatzpotential ausserhalb der Professur. Dieses Gespräch soll u.a. eine allfällige Entwicklung in ein anderes Rollenprofil und generell die langfristige Entwicklung und ETH-interne Einsatzoptionen auch nach

<sup>9</sup> Schulleitungssitzungen vom 9. April 2018 (SLB 09.04.18-04.02), 3. Juli 2018 (SLB 03.07.18-04.03) und 23. April 2019 (SLB 23.04.19-04.03)

## Ergänzung: Anforderungen und Rahmenbedingungen für unbefristet angestellte wissenschaftliche Mitarbeitende (Senior Scientist)

einer Emeritierung des/der vorgesetzten Professors/ in thematisieren.

Für unbefristet angestellte wissenschaftliche Mitarbeitende ist ein Sabbatical als Teil einer langfristigen wissenschaftlichen Entwicklung möglich. Inhaltlich gelten dieselben Zielsetzungen und Rahmenbedingungen wie für administrativ-technische Mitarbeitende, wobei für wissenschaftliche Funktionen die Kostenübernahme im Departement erfolgt und keine zentrale Finanzierung zur Verfügung steht. Die Planung und der Bezug eines Sabbaticals wird im Standortbestimmungs-/Entwicklungsgespräch festgelegt.

Eine Teilzeitanstellung ist in begründeten Fällen, insbesondere aufgrund der Familiensituation und anderer Arbeitstätigkeit mit komplementärem Nutzen für die ETH Zürich, möglich. Andere Arbeitstätigkeiten bedürfen der Zustimmung der vorgesetzten Person und dürfen zu keinem Interessenkonflikt oder einer Einschränkung der Tätigkeit an der ETH Zürich führen.

### Weitere Kriterien der Schulleitung zur Beurteilung von Anträgen für die Ständigernennung von unbefristet angestellten wissenschaftlichen Mitarbeitenden

Folgende ergänzenden und präzisierenden Kriterien sind der Schulleitung bei der Diskussion der zukünftigen Anträge wichtig:

- Die Departemente haben auf eine angemessene Verteilung der Geschlechter bei unbefristet angestellten wissenschaftlichen Mitarbeitenden zu achten.
- Das Rollenprofil («Focus») ist zu nennen und die jeweils erforderlichen Qualifikationen und Tätigkeiten müssen erfüllt sein, insbesondere ein eigenständiges Forschungsprofil und die Einbindung in die Lehre (siehe *Abbildung 5*).
- Die Funktionsstufe (10, 11, 12, 13) ist anzugeben.
- Die personelle Unterstellung bei einem ernannten Professor/einer ernannten Professorin ist zu nennen.
- Es wird Wert auf eine kompetitive Laufbahnentwicklung gelegt, d.h. Stationen an verschiedenen Universitäten insbesondere nach dem Master-Abschluss.
- Eine Ständigernennung sollte nicht zu früh in der akademischen Laufbahn erfolgen, wobei ein Altersbereich von 40 Jahren als Richtwert gilt. Berücksichtigt wird darüber hinaus das «akademische Alter» d.h. der akademische Leistungsausweis in Forschung und Lehre sowie die Gesamtheit der Laufbahn mit substanzieller Postdoc Phase und internationaler Mobilität. Ein Antrag auf Ständigernennung

kann frühestens vier Jahre nach Stellenantritt an der ETH Zürich gestellt werden.

- Im Hinblick auf Betreuungs- und Führungsaufgaben wird Wert auf persönliche und soziale Kompetenzen gelegt.

### Umgang mit Altersunterschied zwischen unbefristet angestellten wissenschaftlichen Mitarbeitenden und vorgesetzte/r Professor/in

Das Departement verpflichtet sich gegenüber der Schulleitung zu einer langfristigen Entwicklung, Finanzierung und organisatorischen Eingliederung der wissenschaftlichen Mitarbeitenden auch über die Emeritierung der jeweiligen vorgesetzten Professorinnen und Professoren hinaus. Durch die Standortbestimmungs- und Entwicklungsgespräche soll eine individuelle, langfristige wissenschaftliche Karriereentwicklung gefördert werden. Bei einer vorzeitigen Emeritierung der vorgesetzten Professorin bzw. des vorgesetzten Professors ist eine Weiterbeschäftigung bei einer anderen Professorin bzw. bei einem anderen Professor anzustreben. Je nach Altersunterschied sind folgende Schritte zwingend, um eine längerfristige Beschäftigungsperspektive sicherzustellen:

Bei einem Altersunterschied von mehr als fünf Jahren zur vorgesetzten Professorin bzw. zum vorgesetzten Professor sind zwingend ein Commitment des Departements und geplante Massnahmen erforderlich, wie die langfristige Beschäftigungsperspektive sichergestellt wird und wie die zukünftige organisatorische Eingliederung nach der Emeritierung der vorgesetzten Professorin bzw. des vorgesetzten Professors frühzeitig gewährleistet wird.

Ständigernennungen bei einem Altersunterschied von mehr als zehn Jahren sollten vermieden werden und können nur bewilligt werden, falls bei der Ständigernennung der Wissenschaftlerin bzw. des Wissenschaftlers die Übernahme durch eine andere jüngere Professorin bzw. einen anderen jüngeren Professor bereits verbindlich festgelegt ist.

### **Finanzierung der Altersdifferenz**

Finanziell ist eine Altersdifferenz grundsätzlich über die laufende Grundfinanzierung der Departemente abzudecken. Je nach Altersunterschied wird die Finanzierung unterschiedlich sichergestellt. In allen Fällen ist aber anzustreben, dass die finanzielle Absicherung nicht zu einer zusätzlichen, lokalen Reservebildung führt, z.B. über folgende Modelle:

- Kürzung der Grundfinanzierung des/der vorgesetzten Professors/in über einen bestimmten Zeitraum (z.B. während der letzten Jahre vor der Emeritierung).
- Erhöhung Grundfinanzierung des/der Professors/in, welche/welcher den Senior Scientist übernimmt (z.B. ab dem Zeitpunkt der Emeritierung des/der ursprünglich vorgesetzten Professors/Professorin).
- Im 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.

### **Standesvertretung der unbefristet angestellten Mitarbeitenden**

Senior Scientists mit Lehrverpflichtung werden durch die KdL, diejenigen ohne Lehrauftrag (v.a. Focus Technology) durch die Personalkommission vertreten.

# Anhang

## Profilbeschreibung der vier verschiedenen Rollenprofile («Focus») für unbefristet angestellte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Funktion	Focus Research	Focus Education	Focus Technology	Focus Research Coordination
<b>Profilschwerpunkt</b>	<p>Eigenes Forschungsgebiet</p> <p>Verfasst Projektanträge, wirbt Drittmittel ein</p> <p>Realisiert Forschungsprojekte, publiziert Forschungsergebnisse</p> <p>Arbeitet in Fachgremien und Forschungsk Kooperationen mit, übernimmt Gutachter-/Expertentätigkeiten</p> <p>Betreut Doktorarbeiten</p>	<p>Eigenes Lehrgebiet</p> <p>Hält Service-Vorlesungen für andere Departemente</p> <p>Bildet Diplomierende aus</p> <p>Leitet BSc- und MSc-Arbeiten und führt Prüfungen durch</p>	<p>Fachliche Leitung einer Laboreinheit oder eines Teils einer Plattform</p> <p>Entwickelt (Labor-) Methoden</p> <p>Beobachtet und treibt die technologische Entwicklung strategisch voran</p> <p>Schnittstellenfunktion mit Industrie bzgl. Innovationen</p> <p>Leitung einer Wissensplattform</p>	<p>Verfasst (interdisziplinäre) Forschungsprojektanträge in einem grösseren Forschungsfeld</p> <p>Beobachtet die wissenschaftliche Entwicklung im betreffenden Forschungsfeld</p> <p>Initiiert und koordiniert Forschungsprojekte mehrerer Forschungsgebiete inkl. Lehre und Forschungstransfer</p> <p>Schnittstellenfunktion mit Industrie bzgl. Technologie- und Wissenstransfer</p>
<b>Aufgabenprofil Forschung</b>	<p>Forschung ist der Profilschwerpunkt</p> <p>Betreibt eigenständige Forschung: Verfasst Projektanträge, wirbt Drittmittel ein, realisiert Forschungsprojekte, publiziert Forschungsergebnisse</p> <p>Arbeitet in Fachgremien und Forschungsk Kooperationen mit, übernimmt Gutachter-/Expertentätigkeit</p>	<p>Forschung ist ergänzender Aufgabenbereich</p> <p>Betreibt eigenständige Forschung: Verfasst Projekteinträge, wirbt Drittmittel ein, realisiert Forschungsprojekte, publiziert Forschungsergebnisse</p> <p>Arbeitet in Fachgremien und Forschungsk Kooperationen mit, übernimmt Gutachter-/Expertentätigkeit</p>	<p>Keine eigenständige Forschungstätigkeit notwendig</p>	<p>Keine eigene Forschungstätigkeit</p>
<b>Aufgabenprofil Lehre</b>	<p>Plant und realisiert eigenständige Lehrveranstaltungen im Auftrag der vorgesetzten Stelle</p> <p>Betreut Doktorarbeiten</p> <p>Leitet BSc- und MSc-Arbeiten und führt Prüfungen durch</p>	<p>Lehre ist der Profilschwerpunkt</p> <p>Plant und realisiert eigenständige Lehrveranstaltungen im Auftrag der vorgesetzten Stelle</p> <p>Betreut Doktorarbeiten</p>	<p>Übernimmt Ausbildungsfunktion für Methoden, Verfahren, Messungen etc. im Bereich der jeweiligen Forschungsplattform für Lehr- und Forschungsprojekte</p>	<p>Keine eigenständige Lehrtätigkeit</p>
<b>Aufgabenprofil Management-/Departementsunterstützung</b>	<p>Unterstützt und vertritt die vorgesetzte Stelle auf Stufe Institut und Departement</p>	<p>Unterstützt und vertritt die vorgesetzte Stelle auf Stufe Institut und Departement</p>	<p>Unterstützt und vertritt die vorgesetzte Stelle zu Fragen der Technologie auf Stufe Institut, Departement und departementsübergreifend</p>	<p>Unterstützt und vertritt die vorgesetzte Stelle zu Fragen des Forschungsmanagements auf Stufe Institut und Departement</p>
<b>Entwicklungsperspektiven</b>	<p>Leitet PhD-Projekte</p> <p>Leitet eigene Forschungsgruppe</p> <p>Ernennung zur Titularprofessorin / zum Titularprofessor</p>	<p>Operative Verantwortung für Lehre für definierten Lehrbereich</p> <p>Ernennung zur Titularprofessorin / zum Titularprofessor</p>	<p>Leitung einer gruppen- und departementsübergreifenden Grossforschungsanlage oder Plattform</p>	<p>Leitungs- und Management-Aufgaben in grösseren Forschungsk Kooperationen</p>

# Links

## **Anforderungsprofile**

[https://www.ethz.ch/content/dam/ethz/associates/services/Anstellung-Arbeiten/Downloads/files/rechtliches/A1-4\\_Anforderungsprofile\\_GFO.pdf](https://www.ethz.ch/content/dam/ethz/associates/services/Anstellung-Arbeiten/Downloads/files/rechtliches/A1-4_Anforderungsprofile_GFO.pdf)

## **Anstellung und Lohn**

<https://www.ethz.ch/services/de/anstellung-und-arbeit/rund-um-die-anstellung/anstellung-und-lohn.html>

<https://www.ethz.ch/services/de/anstellung-und-arbeit/rund-um-die-anstellung/anstellung-und-lohn-arbeitsvertrag.html>

## **Bundespersonalgesetz**

<https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20000738/index.html>

<https://www.ethz.ch/content/dam/ethz/associates/services/Anstellung-Arbeiten/Downloads/files/rechtliches/Bundespersonalgesetz.pdf>

## **Funktionsraster der ETH Zürich**

[https://www.ethz.ch/content/dam/ethz/associates/services/Anstellung-Arbeiten/Downloads/files/rechtliches/A1-4\\_Funktionsraster\\_ETHZ\\_21\\_09\\_05.pdf](https://www.ethz.ch/content/dam/ethz/associates/services/Anstellung-Arbeiten/Downloads/files/rechtliches/A1-4_Funktionsraster_ETHZ_21_09_05.pdf)

## **Personalrecht**

[https://www.ethz.ch/content/dam/ethz/associates/services/Anstellung-Arbeiten/Downloads/files/rechtliches/Broschuere\\_Personalverordnung\\_ETH\\_Bereich.pdf](https://www.ethz.ch/content/dam/ethz/associates/services/Anstellung-Arbeiten/Downloads/files/rechtliches/Broschuere_Personalverordnung_ETH_Bereich.pdf)

## **Personalverordnung**

<https://www.ethz.ch/services/de/anstellung-und-arbeit/rund-um-die-anstellung/anstellung-und-lohn.html>

<https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2001/279/de>

## **Ständigernennung**

<https://ethz.ch/services/de/anstellung-und-arbeit/fuehrung-und-entwicklung/entwicklung/staendiger-nennungen.html>

## **Verordnung über das wissenschaftliche Personal**

<https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20141390/index.html>

[https://www.ethz.ch/content/dam/ethz/associates/services/Anstellung-Arbeiten/Downloads/files/rechtliches/Verordnung\\_wissenschaftliches\\_Personal.pdf](https://www.ethz.ch/content/dam/ethz/associates/services/Anstellung-Arbeiten/Downloads/files/rechtliches/Verordnung_wissenschaftliches_Personal.pdf)

## **Vertragsdokumente**

<https://www.ethz.ch/services/de/anstellung-und-arbeit/rund-um-die-anstellung/eintritt/vertragsdokumente.html>

ETH Zürich  
Vizepräsidium für Personalentwicklung und Leadership  
Binzmühlestrasse 130  
8092 Zürich

[www.ethz.ch/vppl](http://www.ethz.ch/vppl)

**Herausgeber:** ETH Zürich, Vizepräsidium für Personalentwicklung und Leadership  
**Redaktion:** Dr. Olga Pardo Escher  
**Gestaltung:** Carole Siegfried  
**Foto:** Gian Marco Castelberg

© ETH Zürich, Mai 2020