



Eidgenössische Technische Hochschule Zürich
Swiss Federal Institute of Technology Zurich

Konferenz des Lehrkörpers

ETH Zürich
Prof. Dr. Ulrike Lohmann
Präsidentin der KdL
Universitätstrasse 16 | CHN O11
8092 Zürich

Telefon: +41 44 633 05 14
www.kdl.ethz.ch

ETH Zürich
Dr. Julia Dannath-Schuh
Vizepräsidentin VPPL
Binzmühlestrasse 130
8092 Zürich

Zürich, 11. Oktober 2021

Stellungnahme der KdL zur Teilrevision der Professorenverordnung

Sehr geehrte Frau Vizepräsidentin

Die KdL begrüsst die Teilrevision der Professorenordnung, weil sie mehr Klarheit bzgl. der Rechte und Pflichten von den Professor*innen schafft. Im Folgenden haben wir unsere Änderungsvorschläge zusammengestellt:

- Artikel 13, Absatz 2: *"Die Präsidentin oder der Präsident der ETH setzt bei ~~ordentlichen~~ **allen** Kündigungen nach Absatz 1 vor der Antragstellung eine Kommission ein, welche über die Angemessenheit der Kündigung befindet und eine Empfehlung abgibt. **Im Falle einer ausserordentlichen Kündigung widmet sich die Kommission der transparenten Aufarbeitung des Vorfalls unter Wahrung des Persönlichkeitschutzes.** Die Kommission besteht aus mindestens sechs Mitgliedern; davon dürfen drei der entsprechenden ETH nicht angehören. Drei der sechs Mitglieder werden von der Konferenz der Mitglieder des Lehrkörpers vorgeschlagen."*

Begründung: In den Erläuterungen zur Teilrevision wird angeführt, dass bei einer Kündigung aus wichtigem Grund, der die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar macht, rasches Handeln erforderlich ist und keine Zeit für eine Kommission ist. Dies ist nachvollziehbar, aber in einem solchen Fall sollte dennoch standardmässig eine Überprüfung durch eine Kommission erfolgen, auch wenn diese evtl. keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen mehr hat. Aber in die Zukunft gedacht muss ein solcher extremer Fall immer auch ein Umdenken anstossen und künftig vermieden werden (z.B. Wie schützen wir Mitarbeitende vor sexueller Belästigung? Oder wie kann grobes wissenschaftliches Fehlverhalten früher bemerkt werden? Durch welche Prozesse kann Veruntreuung von Geld und Betrug vermieden und entdeckt werden? etc.). Weiterhin ist so sichergestellt, dass eine denkbare Fehlentscheidung seitens der Schulleitung sicher aufgedeckt und transparent gehandhabt würde. Somit kann dieser Absatz nicht als Bedrohung empfunden oder benutzt werden, wenn zwischen einzelnen Professor*innen und der Schulleitung Unstimmigkeiten herrschen sollten. Bei dieser einheitlichen Vorgehensweise handelt es sich um einen «Due Process» zum Schutz der Institution.

- Wir schlagen vor den Artikel 14 Absatz 4 komplett zu streichen.

Begründung: Dieser Artikel ist diskriminierend und im Widerspruch zum erklärten Ziel des Bundesrats, die Schweiz für WissenschaftlerInnen von Weltrang attraktiv zu halten – besonders wenn deren weiblicher Anteil mindestens 35% betragen soll. Wir sind für die Streichung der unterschiedlichen Regelung und damit für die Streichung von Artikel 14 Absatz 4.

- Artikel 14, Buchstabe a, Absatz 3: "**Die Präsidentin oder der Präsident der ETH prüft die Anträge der Professorinnen und Professoren auf Verlängerung des Dienstverhältnisses gemäss der in Artikel 14 Buchstabe a, Absatz 1 genannten Kriterien unter Berücksichtigung einer Stellungnahme der jeweiligen Departemente. Die begründete Entscheidung wird den Professoren und Professorinnen sowie den Departementen transparent gemacht. Der ETH-Rat bestimmt auf Antrag der Präsidentin oder des Präsidenten der ETH die Professorinnen und Professoren, mit welchen eine Anstellung nach diesem Artikel vereinbart werden soll, und schliesst mit ihnen einen privatrechtlichen Arbeitsvertrag ab.**"

Begründung: Die KdL sieht Intransparenz, Ungleichbehandlung, und ein grosses Konfliktpotential als mögliche Gefahren eines nicht festgelegten Prozesses. Die genannten Kriterien (Artikel 14 Buchstabe a, Absatz 1 und 2) sind hilfreich aber naturgemäss nicht eng genug, um jeden Fall klar zu erfassen ("herausragende wissenschaftliche Leistungen, welche die Akquisition bedeutender Drittmittel zur Fortführung einer Forschungsgruppe erwarten lassen", wie vergleichen sich verschiedene Ehrungen und Grants? "Erneuerung und Verjüngung ... dürfen ... nicht beeinträchtigt werden", dies ist bei jeder Verlängerung zu einem gewissen Grad gegeben.). Folglich kann nur eine transparente Kommunikation der Einzelentscheidungen die genannten Gefahren abmildern.

- Kurztitel "*ProfessorInnenverordnung*"

Begründung: Dem "Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache" der Schweizerischen Bundeskanzlei folgend sollen insbesondere Berufsbezeichnungen geschlechtergerecht formuliert werden. Hier kann bei Kurzformen in Erlassen, Berichten etc. das sogenannte Binnen-I eine inklusivere Form der Sprache bieten. Die KdL schlägt vor, sinnvolle und handliche, aber geschlechtergerechte Sprachformen wo immer möglich in den Verordnungen der ETH zu verwenden und daher den Kurztitel des teilrevidierten Dokuments entsprechend zu ändern.

- Art 27a: Umbenennung in "**Vaterschafts- oder Partner*innenurlaub**" und Ergänzung: "**Wenn beide Elternteile/Partner*innen in der ETH Domäne arbeiten, sollen sie die Elternzeit teilen können, mit einem minimaler Mutterschaftsurlaub von 8 Wochen und Vater/Partner*innenurlaub von 4 Wochen.**"

Begründung: Erweiterung auf Paare des gleichen Geschlechts, nachdem die Ehe für alle an der Urne angenommen worden ist.

Freundliche Grüsse



Prof. Dr. Ulrike Lohmann
Präsidentin der Konferenz des Lehrkörpers