



## Richtlinie

September 2021 / Aktualisierung September 2024

# Ausserordentliche privatrechtliche Wiederanstellung nach dem Altersrücktritt

## 1 Ausgangslage

Die Revision der Personalverordnung an der UZH (PVO-UZH) sieht neu die Möglichkeit für eine privatrechtliche Wiederanstellung von Professor:innen nach dem Altersrücktritt vor. Bisher gab es keine einheitliche Regelung dazu. An unserer Fakultät wurden in besonderen Ausnahmefällen und auch nur sehr vereinzelt Verlängerungen in der Regel um 2 Jahre gewährt.

Für die privatrechtliche Wiederanstellung von Professor:innen nach dem Altersrücktritt gelten zusammengefasst folgende universitäre Rahmenbedingungen gemäss PVO-UZH (PVO-Änderungen in Kraft ab 1.1.2021):

- Die privatrechtliche Wiederanstellung ist auf höchstens fünf Jahre zu befristen. Verlängerungen sind möglich.
- Wiederanstellungen nach dem Altersrücktritt dürfen nicht zulasten der Nachwuchsförderung erfolgen. Lehrstühle sind also wiederzubesetzen.
- Als Lohn ist ein Betrag von maximal CHF 120'000.- brutto bei 100% Pensum vorgegeben, das Anstellungspensum soll mindestens 12.5% betragen.
- Auf Ausstattung mit Raum- und/oder Personalressourcen besteht kein Anspruch.
- Die akademische Stellung bleibt erhalten. Das schliesst insbesondere das Promotionsrecht mit ein.

Für die Fakultät gilt es, geeignete Modelle für solche privatrechtlichen Wiederanstellungen zu bestimmen, die einerseits die Lehrstühle nicht in ihrer Wiederbesetzung blockiert und andererseits auch zu keiner Überalterung der Fakultät durch einen Überhang an Professor:innen älter als 65 Jahre führt. Die PVO-UZH steckt den gesetzlichen Rahmen ab, die Universität gibt Prozessschritte und Merkblätter vor. Die vorliegende Policy definiert die Umsetzungs- und Implementierungsdetails der Fakultät.

## 2 Profil und Anstellungsvarianten der Fakultät

An der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät sollen privatrechtliche Anstellungen nach dem Altersrücktritt für Professor:innen nur in Fällen besonderer Exzellenz in Erwägung gezogen werden.

Im Grundsatz wird bei einer Wiederanstellung nach Altersrücktritt der vollständige Leistungsausweis der Professor:innen einbezogen und die erwartete weitere hohe Leistung in der Zeit der Wiederanstellung betrachtet. Die Fakultät fokussiert damit nur auf Persönlichkeiten, deren Forschungsleistung über den Zeitpunkt des regulären Altersrücktritts hinaus in höchstem Masse





fortgeschrieben werden kann. Die Fakultät ist sich bewusst, dass damit nur wenige Persönlichkeiten mit einer solchen privatrechtlichen Anstellung wiederangestellt werden.

Die Vergabe von Lehraufträgen an emeritierte Professor:innen (i.e. privatrechtliche Lehranstellungen) ist weiterhin möglich, sofern dies von Institut und Fakultät explizit gewünscht ist und entsprechend finanzielle Mittel vorhanden sind, die gemäss PVO-UZH nicht zulasten der Nachwuchsförderung erfolgen. Lehranstellungen können direkt zwischen der Fakultät bzw. dem Institut und der Abteilung Personal abgewickelt werden. Die Universitätsleitung muss diese Anstellungen nicht bewilligen.

Für die Wiederanstellung nach Altersrücktritt sind zwei Anstellungsvarianten möglich.

### **2.1 Variante 1: Forschungsstufe**

- Zielgruppe: Forschungsprofessur ohne Verpflichtungen in der Lehre (for outstanding researchers)
- Anstellung: 50%
- Lohnkosten brutto: 60'000 CHF, keine weiteren Unterstützungsmittel

Es wird bei exzellenten und forschungsstarken Professor:innen dieser Stufe davon ausgegangen, dass sie ihre Unterstützungsmittel bereits eingeworben haben oder diese jedenfalls noch einwerben. Die Anstellung und das Pensum ermöglichen die Beantragung von Forschungsgeldern, wie z.B. SNF (Bedingungen diverser Fördergeldgeber).

### **2.2 Variante 2: Vollstufe mit Forschung, Lehre und Einsatz für fakultäre Anliegen**

- Zielgruppe: Professur mit Verpflichtungen in Lehre von 4 SWS (im Pflicht- und Wahlpflichtprogramm) sowie definierten Beiträgen zu Selbstverwaltung und in fakultären Anliegen (z.B. Delegierte für spezifische Themen oder ähnliches)
- Anstellung: 75% (keine tieferen Anstellungsprozente möglich)
- Kosten: Die Gesamtkosten sind auf 120'000 CHF (plus Sozialleistungen) limitiert. Das entspricht in der Regel 90'000 CHF Lohnkosten brutto, dazu 30'000 CHF Unterstützungsmittel für Hilfskräfte und Betriebskredit. Die Aufteilung zwischen Salär und anderen Komponenten kann flexibel gehandhabt werden.

Fakultäre Anliegen sind beispielsweise Beiträge zu Gemeingütern wie Reputation, Translation und Netzwerkaktivitäten, sowie Wissens- und Technologie-Transfer Aktivitäten.



### **2.3 Zusatzbestimmungen**

Bei der Einwerbung von hochkompetitiven Drittmittel (z.B. NCCR, ERC Advanced Grants) kann von diesen Modellen und Kriterien im Individualfall abgewichen werden, wobei die Obergrenze von 120'000 CHF Lohnkosten brutto jedoch nicht überschritten werden kann.

## **3 Rahmenbedingungen für beide Varianten**

Für beide Modellvarianten gelten folgende Rahmenbedingungen:

- Das jeweilige Institut trägt die Kosten der Anstellung vollumfänglich. Die Wiederbesetzung der Professur/des Lehrstuhls und die Nachwuchsförderung muss gewährleistet sein.
- Das jeweilige Institut stellt die Arbeitsumgebung für der/die Professor: sicher. Es besteht gemäss PVO-UZH kein grundsätzlicher Anspruch auf Räume, Betriebsmittel oder Infrastruktur.
- Der/die Professor:in emeritiert und tritt ihre/seine Pension an. Das Salär aus der privatrechtlichen Wiederanstellung ist als Entlohnung für fakultäre Leistungen zu verstehen. Es sind messbare und evaluierbare Leistungen im Anstellungsvertrag zu vereinbaren.
- Jede Modellvariante soll mit einer privatrechtlichen Wiederanstellung auf 3 Jahre einhergehen, mit Verlängerungsmöglichkeit nach einer erfolgreichen Evaluation nach dem zweiten Jahr.
- Eine Auflösung des Vertrages ist unter Berücksichtigung der Kündigungsfrist jederzeit möglich.
- In diesem Rahmen angestellte Professor:innen behalten ihre Rechte hinsichtlich Promotion und Anleitung von wissenschaftlichen Arbeiten. Gremiales Stimmrecht auf Stufe Fakultät und Institut wird jedoch wegbedungen, um die Organisationsentwicklung nicht zu hemmen.
- Ein Standardpensum von 12.5%, wie laut PVO-UZH möglich, ist aus Fakultätssicht keine Option. Es gäbe keine klar einforderbaren Leistungen und auch keine wirklichen Hürden für die Antragstellung; auch wäre eine Evaluation nahezu unmöglich.
- Der/die Dekan:in stellt nach Konsultation mit dem/der jeweiligen Institutsdirektor:in den Antrag auf Genehmigung einer solchen Anstellung beim Fakultätsvorstand. Der Fakultätsvorstand entscheidet auf fakultärer Ebene und reicht diesen Antrag an die UL zur finalen Genehmigung weiter.

## **4 Kriterien für eine ausserordentliche privatrechtliche Wiederanstellung nach Altersrücktritt**

Die Beurteilung erfolgt sur Dossier und zieht die nachstehenden Kriterien in Betracht. Eine Erfüllung der einzelnen Kriterien berechtigt nicht automatisch zu einer Anstellung nach Altersrücktritt. Es wird die Gesamtsituation beurteilt.

- Exzellenz in der Forschung auf international ausgewiesenem Niveau: Es muss ein exzellenter wissenschaftlicher Leistungsausweis und hohe internationale Ausstrahlung vorliegen. Zusätzlich wird das Lebenswerk wie auch die Publikationen in den letzten 5 Jahren als Gesamtpaket betrachtet, verbunden mit dem Erwartungswert, dass diese Leistung im Verlängerungszeitraum aufrechterhalten werden kann.
- Engagement und sehr hohe Qualität in der Lehre
- Einsatz für die Fakultät und Universität über das übliche Mass hinaus (reputationsfördernd)
- Führungsverhalten und Sozialkompetenz
- Gesellschaftlicher Einfluss besonderer Art



## **5 Antragsdossier**

Das Antragsdossier beinhaltet folgende Unterlagen:

- Antrag mit Begründung: Für die angestrebte Anstellungsdauer müssen, in Form eines kleinen Business Plans, klare Ziele definiert werden.  
Z.B. Finanzierungsnachweis, Fortsetzung eines Forschungsprojekts mit oder ohne Vorliegen von Krediten aus der Forschungsförderung, eine Aufgabe in der Selbstverwaltung oder für die Zivilgesellschaft, Nachwuchsförderung, internationale Kooperationen etc. Ebenso kann ein spezielles Interesse von Institut, Fakultät oder UZH den Antrag begründen.
- aktueller Lebenslauf
- aktuelle Publikationsliste mit Hinweisen auf das Gewicht und die Rezeption der Publikationen der letzten fünf Jahre (Relevanz sowie Impact)
- Liste der in den letzten fünf Jahren eingeworbenen Drittmittel (mit Kennzeichnung der kompetitiven Drittmittel)
- Liste der verantworteten Lehrveranstaltungen der letzten fünf Jahre inklusive aller vorhandenen Lehrevaluationen
- Liste der betreuten Masterarbeiten, Dissertationen, Habilitationen der letzten fünf Jahre
- Liste der Leistungen für die Zivilgesellschaft der letzten fünf Jahre
- Engagements in der Selbstverwaltung und für die Internationalisierung der UZH in den letzten fünf Jahren
- Vorschlag für zwei externe Gutachter:innen (wovon ein Vorschlag berücksichtigt werden soll)

## **6 Verfahren**

Die Universität gibt die Eckpunkte des Verfahrens vor. Zusätzlich werden an der Fakultät Qualitätsmechanismen eingebaut.

1. Einladung zum Gespräch des/der Dekan:in mit dem/der Professor:in spätestens 2 Jahre vor dem ordentlichen Altersrücktritt. Der Dekan/die Dekanin holt vor dem Gespräch konsultativ die Meinung des Fakultätsvorstands und Institutsdirektor/in ein.
2. Antrag des/der Professor:in an den/die Dekan: auf privatrechtliche Anstellung nach Altersrücktritt. Der Antrag des/der Professor:in muss durch ein Unterstützungsschreiben und Verpflichtung des Instituts ergänzt werden, das insbesondere die Finanzierung, die Raumsituation und die Infrastruktur klärt. Zudem müssen mindestens fünf Gutachter:innen vom Institut vorgeschlagen werden.
3. Gespräch des/der Professor: mit dem/der Dekan:in.
4. Einholen von zwei Gutachten sowie einer Stellungnahme des betreffenden Instituts durch den/die Dekan:in.
5. Allfälliges zweites Gespräch des/der Dekan: mit dem/der Professor:in.
6. Kurzer Bericht des/der Dekan:in an den Fakultätsvorstand zu den im Antrag aufgelisteten Leistungen, insbesondere im Hinblick auf die genannten Ziele für die Anstellung nach Altersrücktritt und die allfälligen Auswirkungen, die eine Wiederanstellung auf die Entwicklung des akademischen Nachwuchses hat.
7. Beurteilung des Antragsdossiers und Entscheid betreffend Unterstützung des Antrags durch den Fakultätsvorstand.



8. Bei Unklarheit kann die Fakultätsversammlung durch eine konsultative Abstimmung miteinbezogen werden.
9. Protokolliertes Gespräch des/der Professor: mit dem Fakultätsvorstand, bei dem dieser bekannt gibt, ob der Antrag unterstützt wird.
10. Beurteilung des Antragsdossiers durch die Universitätsleitung.
11. Bei Konsens der Universitätsleitung und der Fakultätsleitung: Abschliessender Entscheid der Universitätsleitung und Mitteilung an die Fakultät (Fakultätsvorstand) durch die Abteilung Professuren.
12. Kommunikation des Entscheids durch die Abteilung Professuren.
13. Ausarbeitung des Anstellungsvertrags durch die Abteilung Professuren und Vertragsunterzeichnung
14. Bei strittigen Fällen: Abschliessender Entscheid durch die Universitätsleitung.  
Kommunikation des Entscheids durch die Abteilung Professuren.

Beschluss des FA vom 22.09.2021 und Beschluss FA vom 18.09.2024