



## Reglement über die Rahmenpflichtenhefte der Fakultäten für Assistierende und Doktorierende (Reglement Rahmenpflichtenhefte)

29. August 2023

*Die erweiterte Universitätsleitung*

gestützt auf § 34 Abs. 1 Personalverordnung der Universität Zürich vom 29. September 2014 (PVO-UZH)<sup>1</sup>

*beschliesst:*

### 1. Abschnitt Allgemeine Bestimmungen

#### § 1 Gegenstand

<sup>1</sup> Dieses Reglement enthält Richtlinien für die Rahmenpflichtenhefte, die von den Fakultäten gemäss § 34 Abs. 2 der Personalverordnung der Universität Zürich vom 29. September 2014<sup>2</sup> erlassen werden.

<sup>2</sup> Es regelt nicht den Eigenbeitrag der Promovierenden, die eine akademische Qualifikationsstelle innehaben.

#### § 2 Geltungsbereich

<sup>1</sup> Dieses Reglement regelt im Sinne von Rahmenvorgaben die Rechte und Pflichten von Assistierenden und Doktorierenden (Promovierende), die auf Qualifikationsstellen der Universität Zürich gemäss § 10c. der Universitätsordnung der Universität Zürich vom 4. Dezember 1998<sup>3</sup> angestellt sind.

<sup>2</sup> Für Oberassistenten und Postdoktorierende, die auf Qualifikationsstellen der Universität Zürich gemäss § 10c. der Universitätsordnung der Universität Zürich vom 4. Dezember 1998<sup>4</sup> angestellt sind, gilt die Übergangsbestimmung von § 18.

<sup>3</sup> Für Promovierende auf Qualifikationsstellen, welche mit Drittmitteln angestellt sind, gilt dieses Reglement subsidiär zu den Vorschriften der Drittmittelgebenden.

#### § 3 Zielsetzungen

<sup>1</sup> Klare und transparente Arbeitsbedingungen für Promovierende auf Qualifikationsstellen schaffen die notwendigen Rahmenbedingungen für exzellente Forschung sowie die Entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

<sup>2</sup> Bei Anstellungen und Beschäftigung auf Qualifikationsstellen werden Gleichstellung der Geschlechter, Diversität und Inklusion angestrebt.

---

<sup>1</sup> LS 415.21.

<sup>2</sup> LS 415.21.

<sup>3</sup> LS 415.111.

<sup>4</sup> LS 415.111.



## **2. Abschnitt Rahmenpflichtenhefte der Fakultäten**

### **§ 4 Inhalt Rahmenpflichtenhefte**

<sup>1</sup> Die Rahmenpflichtenhefte der Fakultäten legen einheitliche Grundsätze und Rahmenbedingungen der akademischen Nachwuchsförderung in den Fakultäten fest.

<sup>2</sup> Sie können von den Bestimmungen dieses Reglements nur abweichen, wenn dies ausdrücklich in diesem Reglement vorgesehen ist.

## **3. Abschnitt Anstellungsbedingungen Qualifikationsstellen**

### **A. Aufgaben- und Arbeitszeitanteile**

#### **§ 5 Funktionsbeschreibungen**

<sup>1</sup> Jede Qualifikationsstelle enthält Aufgaben- und Arbeitszeitanteile, die der eigenen Forschung gemäss § 6 dienen.

<sup>2</sup> Sie kann zusätzlich aus folgenden Aufgaben- und Arbeitszeitanteilen bestehen:

- a. Lehre gemäss § 7;
- b. Weitere Aufgaben gemäss § 8.

#### **§ 6 Eigene Forschung**

<sup>1</sup> Folgender Mindestanteil der in der Anstellungsverfügung festgelegten Arbeitszeit muss für Arbeiten aufgewendet werden, die der eigenen Forschung im Zusammenhang mit der wissenschaftlichen Qualifikation dienen, wie der Erstellung der Dissertation, der Durchführung von Feldstudien, der Datenerhebung und -analyse oder der Teilnahme an Kongressen:

- a. für Assistierende 50 Prozent der Arbeitszeit gemäss Anstellungsverfügung und in jedem Fall nicht weniger als 30 Prozent eines Vollzeitäquivalents;
- b. für Doktorierende 70 Prozent eines Vollzeitäquivalents.

<sup>2</sup> Die Fakultäten können unter Berücksichtigung von Abs. 1 in ihren Rahmenpflichtenheften einen einheitlichen Umfang der Arbeitszeit für die eigene Forschung festlegen.

#### **§ 7 Lehre**

Promovierenden können unter angemessener Berücksichtigung ihrer Qualifikationsziele Lehraufgaben und andere Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Lehre übertragen werden. Lehraufgaben und damit verbundene Tätigkeiten gelten nicht als Arbeitszeit für die eigene Forschung gemäss § 6.

#### **§ 8 Weitere Aufgaben**

Weitere Aufgaben sind Arbeiten, die der wissenschaftlichen Weiterqualifikation dienen, aber nicht direkt mit der eigenen Forschung gemäss § 6 oder der Lehre gemäss § 7 im Zusammenhang stehen, wie zum Beispiel Mitarbeit an Forschungsprojekten eines Lehrstuhls, wissenschaftliche Beiträge, die nicht im Forschungskontext mit der eigenen Dissertation stehen, methodische oder technische Unterstützung anderer Personen aus der Wissenschaft, Tätigkeit in universitären Gremien und Kommissionen oder Beratung und Betreuung von Studierenden. Weitere Aufgaben gelten nicht als Arbeitszeit für die eigene Forschung gemäss § 6.



## **B. Individuelle Pflichtenhefte**

### **§ 9 Grundsätze**

<sup>1</sup> Für jede promovierende Person auf einer Qualifikationsstelle erstellt die vorgesetzte Person ein individuelles Pflichtenheft, das von beiden Personen spätestens bei Abschluss der Doktoratsvereinbarung unterzeichnet wird.

<sup>2</sup> Das individuelle Pflichtenheft definiert die Aufgaben der Promovierenden auf Qualifikationsstellen.

<sup>3</sup> Die Aufgaben für die eigene Forschung gemäss § 6 entsprechen dem Inhalt der Doktoratsvereinbarung, welche auch den Eigenbeitrag der Promovierenden regelt. Die Doktoratsvereinbarung ist Bestandteil des individuellen Pflichtenhefts.

### **§ 10 Anpassung des individuellen Pflichtenhefts während der Anstellung**

<sup>1</sup> Unter Beachtung von § 49 Personalverordnung der Universität Zürich<sup>5</sup> und der Promotionsverordnung der jeweiligen Fakultät werden die individuellen Pflichtenhefte bei Bedarf angepasst und neu vereinbart.

<sup>2</sup> Jede Partei kann eine Anpassung des individuellen Pflichtenhefts verlangen.

### **§ 11 Vorgehen im Falle von Uneinigkeiten**

<sup>1</sup> Im Falle von Uneinigkeiten über die Aufgaben für die eigene Forschung gemäss § 6 kann die im Rahmenpflichtenheft der jeweiligen Fakultät bezeichnete Stelle zur Beratung beigezogen werden.

<sup>2</sup> Kann zwischen den Parteien auch nach Beratung gemäss Abs. 1 keine Einigkeit erzielt werden, erstellt die im Rahmenpflichtenheft der jeweiligen Fakultät bezeichnete Stelle nach Anhörung beider Parteien ein individuelles Pflichtenheft.

<sup>3</sup> Im Übrigen gelten die personal- und verfahrensrechtlichen Bestimmungen der Universität.

### **§ 12 Förderung**

Das individuelle Pflichtenheft kann weitere Angaben darüber enthalten, wie die jeweilige promovierende Person aktiv gefördert werden soll.

## **D. Übrige Anstellungsbedingungen**

### **§ 13 Arbeitspensum**

<sup>1</sup> Assistierende werden in der Regel zu einem Arbeitspensum zwischen 50 und 70 Stellenprozent angestellt. Ein höheres Arbeitspensum kann vereinbart werden.

<sup>2</sup> Doktorierende werden zu einem Arbeitspensum von mindestens 80 Stellenprozent angestellt.

<sup>3</sup> Für Promovierende mit familiären Betreuungspflichten besteht die Möglichkeit, das Arbeitspensum zu reduzieren. Es muss aber mindestens 40 Stellenprozente betragen.

---

<sup>5</sup> LS 415.21.



#### **§ 14 Einhaltung Arbeitszeit für eigene Forschung**

<sup>1</sup> Die Arbeitszeit für eigene Forschung gemäss § 6 muss innerhalb eines akademischen Jahres eingehalten werden.

<sup>2</sup> Allfällige Minder- oder Mehrstunden der Arbeitszeit gemäss § 6 werden innerhalb eines akademischen Jahres ausgeglichen.

<sup>3</sup> Andere Regelungen für den Ausgleich innerhalb der gesamten Anstellungsdauer können im Einvernehmen mit der promovierenden Person im individuellen Pflichtenheft festgelegt werden.

#### **§ 15 Zusatzanstellung**

<sup>1</sup> Promovierende auf Qualifikationsstellen können in einer anderen Funktion befristet angestellt werden für Aufgaben, die nicht unmittelbar qualifikationsrelevant sind.

<sup>2</sup> Die Zusatzanstellung führt nicht zu einer Erhöhung der Arbeitszeitanteile für die eigene Forschung gemäss § 6 und darf das Qualifikationsziel nicht behindern.

<sup>3</sup> Wird die Zusatzanstellung nicht verfügt, erfolgt eine Anpassung des individuellen Pflichtenhefts.

#### **§ 16 Laufbahngespräche**

<sup>1</sup> Laufbahngespräche ersetzen die Mitarbeiterbeurteilungen für die Promovierenden auf Qualifikationsstellen.

<sup>2</sup> Inhalt der Laufbahngespräche sind die berufliche Situation, die Leistung sowie die weiteren Qualifikationsziele und -schritte.

<sup>3</sup> In welchen Zeitabständen Laufbahngespräche geführt werden, wird im individuellen Pflichtenheft oder in der Promotionsverordnung der jeweiligen Fakultät geregelt. Sie sind mindestens einmal jährlich durchzuführen und schriftlich zu dokumentieren.

### **4. Abschnitt Schlussbestimmungen**

#### **§ 17 Aufhebung bisherigen Rechts**

Mit dem Inkrafttreten dieses Reglements gemäss § 19 wird das Reglement über die Rahmenpflichtenhefte der Fakultäten für die Inhaberinnen und Inhaber der Qualifikationsstellen vom 11. November 2003 unter Vorbehalt von § 18 Abs. 3 aufgehoben.

#### **§ 18 Übergangsbestimmung**

<sup>1</sup> Ab Inkrafttreten dieses Reglements gelten für neue Anstellungen als Assistierende oder Doktorierende ausschliesslich die Bestimmungen dieses Reglements sowie der Rahmenpflichtenhefte der jeweiligen Fakultät.

<sup>2</sup> Innert eines Kalenderjahres nach Inkrafttreten dieses Reglements sind die individuellen Pflichtenhefte der bereits angestellten Assistierenden und Doktorierenden den Vorgaben dieses Reglements sowie der Rahmenpflichtenhefte der jeweiligen Fakultät anzupassen.

<sup>3</sup> Für Oberassistenten und Postdoktorierende gilt bis zum Inkrafttreten von neuen Regelungen betreffend Rahmenpflichtenhefte der Fakultäten und Anstellungsbedingungen weiterhin das Reglement über die Rahmenpflichtenhefte der Fakultäten für die Inhaberinnen und Inhaber der Qualifikationsstellen vom 11. November 2003.

#### **§ 19 Inkrafttreten**

Dieses Reglement tritt auf den 1. Januar 2024 in Kraft.