

PROTOKOLL DER PLENARVERSAMMLUNG vom 9. Juni 2022

16:15 – 18:30 Uhr, HG E 1.1

Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Vorsitz	D. Iber
Dozierende	A. Gilli, U. Lohmann
Mittelbau	P. Bleuler, A. Elvarsson, J. Förster, V. Gerken, T. Neef,
Studierende	M. Bigler, M. Bless, M. Hässig, N. Jensen, E. Isman, J. Kochert, L. Mönkemöller
Personal	S. Karlen, Y. Ogg, R. Pascolo, C. Sauder, D. Stark
Ständige Gäste	K. Becker (Delegierte ETH-Rat), R. Hettlage & N. Dörflinger (ETH Diversity), R. Baumann (HK)
Gäste	Prof. A. Spiro, J. Nakonz, J. Dannath
Protokoll	A. Heinzelmann
Entschuldigt	V. Vogel, I. Müller-Gantenbein, B. Taylor, W. Wegscheider

01 Begrüssung, Genehmigungen, Personelles

Das Protokoll der Sitzung vom 28. April 2022 wird genehmigt und verdankt.

02 Frau Prof. Annette Spiro stellt sich vor (Stelle als Ombudsperson) - VERTRAULICH

Annette Spiro stellt sich zuerst vor, und spricht nachher zu ihrer Motivation, aber auch ihren Fragen bezüglich Tätigkeit als Ombudsperson.
Danach stellen die anwesenden Mitglieder der HV Fragen.

Die HV-Mitglieder nominieren Prof. Annette Spiro einstimmig als Ombudsperson (zuhanden der Schulleitung)

03 Herr Jonas Nakonz stellt sich vor (Stelle als Ombudsperson) - VERTRAULICH

Jonas Nakonz stellt sich zuerst vor, und spricht nachher zu seiner Motivation, aber auch seinen Fragen bezüglich Tätigkeit als Ombudsperson.
Danach stellen die anwesenden Mitglieder der HV Fragen.

Die HV-Mitglieder nominieren Jonas Nakonz mit einer Enthaltung als Ombudsperson (zuhanden der Schulleitung)

04 Bericht aus dem ETH-Rat | K. Becker (Delegierte der ETHs im ETH-Rat)***Sitzung des ETH-Rates 18. und 19. Mai und Bereichssitzung von gestern*****Strategische Planung 2025-2028**

Wie an der letzten Sitzung erwähnt, wurde das Dokument nach der Vernehmlassung stark verbessert und nun vom ETH Rat genehmigt. KB hat um ein Feedback für die HVs gebeten; dieses wird verschickt, sobald die Strategie dem SEFRI unterbreitet wurde. Die HVs werden auch ein Feedback zur Vernehmlassung über die Standortstrategie bekommen.

Strategie zur Entwicklung der Studierenden- und Doktorandenzahlen

Erste Lesung: sehr allgemeines Dokument, das aufzeigt, dass die Schweiz alle von der EPFL und der ETHZ ausgebildeten Personen braucht, und das betont, wie wichtig es ist, die Exzellenz und die Qualität der Lehre zu erhalten. Die Institutionen haben die Verantwortung und die Freiheit, über mögliche

Massnahmen zur Begrenzung der Zahl der Studierenden zu entscheiden. Die Tatsache, dass die neuen Lehrformate Auswirkungen auf die zu treffenden Massnahmen haben können (z.B. die Frage, ob ein grosser Hörsaal vorhanden ist oder nicht), wurde ebenfalls erwähnt.

Die Vernehmlassung sollte sehr bald starten.

Die ETH Zürich hat eine Task Force für dieses Thema eingesetzt, die an der Umsetzung der Strategie arbeiten und Massnahmen ausarbeiten soll.

Nicht-Assoziation mit Horizon Europe - Ersatzmassnahmen

Die Perspektive einer möglichen Assoziation sind momentan nicht gut. Wie an der letzten Sitzung erwähnt, wurden verschiedene Massnahmen zur Stärkung der Vernetzung und zur Gewinnung internationaler Talente diskutiert. Der ETH-Rat beschloss, den Schwerpunkt auf die Finanzierung von Doppelkarrieren zu legen - die Gruppe der Personalverantwortlichen wird dies heute diskutieren und einen Vorschlag unterbreiten. Die weiteren Vorschläge (Förderung von Sabbaticals und Einführung eines Programms für sehr junge Topforschenden) wären nur ein Tropfen auf den heissen Stein und sollten nicht auf der Ebene des ETH-Rats koordiniert werden.

Gender-Reporting und -Monitoring

Es wurden keine wesentlichen Veränderungen im Vergleich zu den Jahren davor festgestellt, ausser bei den Professorinnen (Anstieg der Frauenquote bei den Berufungen). Der Bericht der ETH Zürich gibt auch Auskünfte über Vielfaltsmerkmale wie Alter, Internationalisierung und Sprache. Die Berichte wurden ohne grosse Diskussion gutgeheissen (Infos stehen auf der Website von ETH Diversity zur Verfügung). Der ETH-Rat hat zur Kenntnis genommen, dass beim finanziellen Reporting das Ziel, 0,5 % des jährlichen Finanzierungsbeitrags des Bundes für Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit aufzuwenden, erreicht wurde. Das Ziel, weniger als 0,33% des jährlichen Finanzierungsbeitrags des Bundes für Kinderbetreuungseinrichtungen aufzuwenden, wurde ebenfalls erreicht.

Dabei gibt es grosse Unterschiede: Die ETH wendet 88 % für die Karriereentwicklung (z.B. Anstellung von Professorinnen & Doppelkarrieren) und 8 % für die Kinderbetreuung auf, die EPFL 30 % für die Karriereentwicklung und 48 % für die Kinderbetreuung.

Professor of practice

Die Einführung dieses Titels wurde vom ETH-Rat genehmigt, die Verordnungsänderung soll am 1. August 2022 in Kraft treten.

Klausur des ETH-Rates im Juli 2023

An der Juli-Klausur des ETH-Rats sollen die Institutionen erste Entwürfe von Masterplänen für alle Fokusbereiche präsentieren, mit einer gemeinsamen Präsentation von ETHZ und EPFL. Diese Masterpläne sollen auch für die politischen Diskussionen im BFI-Bereich über das Budget verwendet werden. Ausser den Strategic Areas soll auch die Organisation des ETH-Bereichs wieder thematisiert werden.

05 Bericht aus der Schulleitung (J. Dannath, VPPL)

rETHink: Beschlüsse der SL-Klausur vom April 2022

An ihrer Klausur von Ende April hat die Schulleitung Beschlüsse betreffend verschiedene Workstreams gefasst:

- **Workstream 2 – Positionspapier Lehrumfang einer Professur**
Die Schulleitung hat das Positionspapier Lehrumfang zustimmend zur Kenntnis genommen und Unterstützung für das Modell Lehrverpflichtung inkl. flankierender Massnahmen zum Ausdruck gebracht. Der Rektor wurde mit der Ausarbeitung eines Implementierungsvorschlags beauftragt.
- **Workstream 4 – Prinzipien für die Organisation der Departementsleitung**
Die Schulleitung unterstützt die Prinzipien zur Organisation der Departementsleitung und hat den WS 4 damit beauftragt, für die Klausur vom 21. Juni 2022 mögliche Minimalstandards zur Umsetzung der Prinzipien zu erarbeiten.
- **Workstream 5 – Implementierung der Digitalisierungsstrategie**
Die Digitalisierungsstrategie (Fassung vom 8. April 2022) sowie die zugehörige Roadmap zur Implementierung wurden genehmigt. Der Vizepräsident für Finanzen & Controlling wurde beauftragt,

einen Steuerungsausschuss für digitale Transformation sowie ein Projektmanagement-Office (PMO) zu etablieren.

- **Workstream 6 – Systematische Kulturentwicklung: Konzept und Umsetzung**

Die Schulleitung unterstützt das Konzept für einen systematischen und kontinuierlichen Kulturentwicklungsprozess. Die Kulturentwicklung soll in die langfristige institutionelle Strategie sowie den jeweiligen Entwicklungsplan der ETH Zürich integriert werden. Die Schulleitungsbereiche und die Departemente wurden beauftragt, in ihren organisatorischen Prozessen so genannte «Touch-points» zu identifizieren, die Rückmeldung zur Kultur geben und für eine systematische Kulturentwicklung relevant sind.

Die Vizepräsidentin für Personalentwicklung & Leadership wurde beauftragt,

- a. die ETH-Werte und die Kulturentwicklung im Führungsalltag und in den Prozessen zu verankern und zu fördern;
- b. die Lösungsvorschläge mit den relevanten Akteuren in geeigneter Form zu reflektieren; Workstream 6 steht diesbezüglich unterstützend zur Verfügung;
- c. die Lösungsvorschläge an der Führungsklausur vom 1. Dezember 2022 vorzustellen und zu diskutieren.

(In der kommenden Plenarsitzung vom 14. Juli 2022 werden die Ergebnisse dieses WS präsentiert.)

Didaktische Ausbildung von Senior Scientists

Im Rahmen der jüngsten Runde von Ernennungen von Senior Scientists ist die Schulleitung dazu übergegangen, allen Senior Scientists den Besuch des Kurses «[Foundations of Teaching and Learning](#)» aufzuerlegen, sofern sie diesen nicht bereits absolviert haben.

Unterstützungsmassnahmen für ukrainische Studierende und Forschende

Aktuell sind fast 50 Personen aus der Ukraine als Hörer oder Hörerinnen an der ETH eingeschrieben. Damit haben sie Zugang zu geeigneten Lehrveranstaltungen, Sportangeboten, Gastronomie und Bibliothek. Für ein reguläres Studium haben sich 17 Personen auf Stufe Bachelor (Bewerbungsfrist noch nicht abgeschlossen) und 53 Personen auf Stufe Master (Bewerbungsfrist geschlossen) beworben. 26 Studierende wurden aus dem 1. und 2. Bewerbungsfrist zugelassen, davon haben 21 Personen den Studienplatz angenommen. Zudem sind 2 betreute Deutschlerngruppen – organisiert vom Sprachenzentrum UZH/ETH Zürich – gestartet worden. Der Verein Discovery Semester hat bis jetzt 4 Personen als Mentees aufgenommen, die von jeweils zwei Mentoren betreut werden.

Um den Studierenden eine Überbrückungsmöglichkeit zu bieten, können diese zu einem Gaststudium eingeladen werden (max. 2000 CHF/Stipendium/Monat). Dies oder auch das Angebot eines Praktikums (Experience@ETH) ermöglicht es ihnen, Einblick in den Forschungs- und/oder Studienalltag der ETH zu gewinnen. Mit einer Zusage für eines der beiden Angebote dürfen zudem männliche Studierende jetzt schon und nicht erst bei Studienbeginn im Herbst aus der Ukraine ausreisen.

Ein weiteres Angebot wird mit dem Brückenstudium geschaffen. Hier läuft die Einschreibung bis am 15. Juni. In Absprache mit den Zulassungsstellen in den Departementen können Studierende zu einem Teilstudium zugelassen werden, bei dem sie Kreditpunkte erwerben, die sie an ihre Heimuniversität zurücknehmen können oder bei erfolgreicher definitiver Zulassung an der ETH mitanrechnen lassen können. Bis jetzt hat der Lehrbetrieb der AkD mehr als 400 Einzelfallprüfungen durchgeführt (31.5.2022).

Alle Massnahmen sind unter www.ethz.ch/solidaritaet zusammengefasst.

Bei den Anstellungen wurden 8 bestehende Anstellungen verlängert, 26 neue Anstellungen für Personen mit Schutzstatus S konnten gemacht werden, auch weil sich die Wartezeiten auf Schutzstatus S deutlich reduziert haben. Aktuell sind noch 5 weitere Personen interessiert für eine Anstellung im Rahmen von Experience@ETH (Studierende) oder Employment@ETH (Forschende). Wie bei Scholars at Risk konnten hier schon überall Forschungsgruppen identifiziert werden, in denen diese Personen arbeiten können. Beim SNF-Programm Scholars at Risk wurden 12 von 12 Anträgen bewilligt, die Mittel des SNF sind damit erschöpft. Von den 12 Personen haben 9 bereits einen Arbeitsvertrag erhalten.

06 Beschwerdekultur und Cancel Culture (J. Dannath & Nadia Dörflinger)

Präsentation (Beilage)

Julia Dannath: Präsentation (Beilage, bis Seite 12)

Ergänzungen/ Diskussion:

- _ Externe Beratungsstelle Respekt: keine Anfragen
- _ Externe Ombudsperson mit juristischem Background erhält 40% aller Anfragen an die Ombudspersonen - es wird eine schnelle juristische Einschätzung gewünscht.
- _ Datenschutz: Massnahmen dürfen nicht publik gemacht werden, nicht einmal dem Opfer gegenüber.
- _ Missbrauch der Beschwerdestellen leicht möglich: aufgrund der Vertraulichkeit kann man an verschiedenen Stellen gleichzeitig vorstellig werden.
- _ Ziel Systemdesign Beschwerdeverfahren und Konfliktmanagement: Schritte sollen klar sein, hohe Transparenz, alle Stellen kommunizieren das Gleiche
- _ Differenzierte Handhabung der Vertraulichkeit: institutionelle Vertraulichkeit kann Firmenstrukturen behindern, weil nicht übergreifend diskutiert werden darf.

Nadia Dörflinger: Präsentation (Beilage, ab Seite 13)

Ergänzungen/ Diskussion:

- _ Konzept bis im Herbst 2022 geplant
- _ Systemdesign «Intervention»: es sollen Verfahren/Vorgehen definiert werden mit mehr Systematisierung aus Sicht der Betroffenen.
- _ es gibt Verhalten, die sind absolute No-Gos, aber keine Konflikte (Diskriminierung, Sexual Harassment etc.)
- _ Prävention zentral
- _ Antizipieren, Konfliktpotential früh erkennen und entschärfen, etc.
- _ Respektkampagne wird Programm, Konzept in Arbeit
- _ Aus dem Professorenkreis wurde Konfliktmanagement-Training gewünscht - wird aufgebaut
- _ Unterscheidung zw. wissenschaftlichem Fehlverhalten und persönlichem Fehlverhalten ist oft sehr schwer
- _ Gibt es vielleicht ein Typ von Problemen, der auf keine der Anlaufstellen passt? Betroffene wollen oft nicht, dass «etwas» passiert. Was soll eine Ombudsperson tun, wenn über Jahre immer wieder zur gleichen Person Beschwerden kommen, «aber es darf auf keinen Fall raus»? Aufgrund der Vertraulichkeit dürfen sie nichts unternehmen. Es werden auch keine Akten geführt, es gibt kein institutionelles Gedächtnis.
- _ es ist wichtig, den betroffenen Personen zu sagen, was man (wann) tun kann und was nicht. Während der informellen Phase ist es schwierig, aktiv zu werden (Gewährung der Anonymität).

07 Mitteilungen der Präsidentin

DVK: das Protokoll wurde an die HV-Mitglieder weitergeleitet
rETHink, WS 6, wird abgeschlossen Ende Juni. Eine neue AG beschäftigt sich nun mit der Umsetzung der Vorschläge zuhanden der SL; ein erstes Treffen hat bereits stattgefunden.

08 Varia

Keine

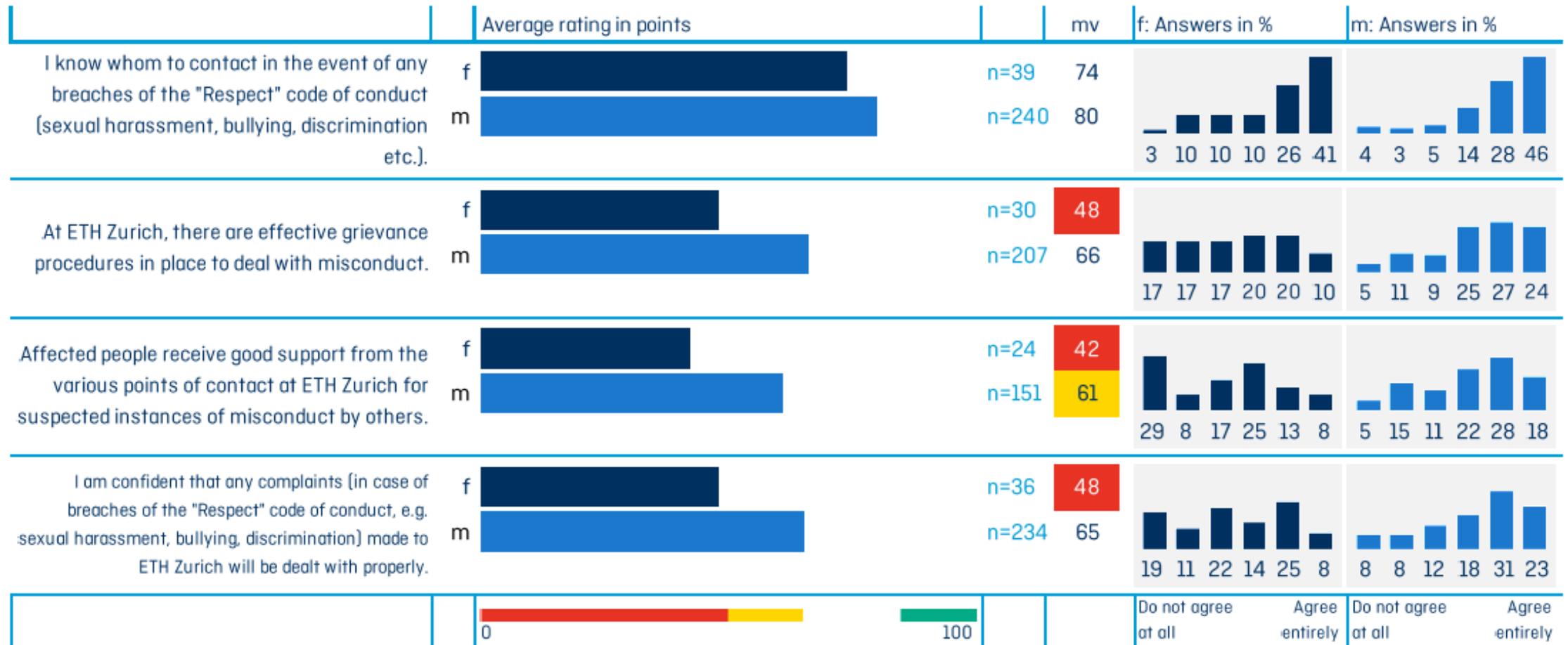
Ende der Sitzung: 18:30 Uhr

Wie werden unsere Beschwerdeverfahren erlebt?

Dr. Julia Dannath + Nadia Dörflinger
Vizepräsidium für Personalentwicklung & Leadership
Hochschulversammlung, 9. Juni 2022, Zürich



Professorinnen- und Professorenenumfrage 2019



Eingeleitete Verbesserungsmaßnahmen 2017 - 2021

Beispiele:

- Verhaltenskodex Respekt
- Externe Beratungsstelle Respekt
- Externe Ombudsperson mit juristischem Hintergrund und Mediationsausbildung
- Meldestelle Konfliktmanagement
- RSETHZ 615 Reglement betreffend Meldungen von Angehörigen der ETH Zürich über unangemessenes Verhalten
- Formelle und Informelle Phase
- ...

ETH Zürich: Mitarbeitendenbefragung 2021

Abkürzungen

ETH	ETH Zürich
16	Befragung 2016 ETH Zürich
top	Topwert
BM	Externer Benchmark
*	nicht ausweisbar
n=	Anzahl Antworten
**	Diese Frage fließt nicht in die Berechnung des Themas ein.
h	Handlungsbedarf

Rücklauf

ETH		51.8 %	5074 von 9792
16		55.5 %	4785 von 8617

	Hohe positive Beurteilung 85 - 100 Punkte
	Mittlere positive Beurteilung 65 - 84 Punkte
	Geringe positive Beurteilung 50 - 64 Punkte
	Negative Beurteilung 0 - 49 Punkte

	Durchschnittliche Bewertung in Punkten	ETH	16	h	top	BM	Antworten in %
[78] Bei Problemen im Arbeitsalltag weiss ich, bei welchen Stellen (z.B. PeKo, Ombudspersonen, AVETH, HR) ich Unterstützung erhalte.**	67 (n=4801)	67	60		91	*	5 9 12 19 30 25
[79] Ich habe Vertrauen, dass eine Beschwerde (bei einem Verstoss gegen den Verhaltenskodex "Respekt", etwa bei sexueller Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung) an der ETH Zürich angemessen behandelt wird.**	65 (n=4679)	65	*		91	*	8 8 12 19 31 22
	0 100						keine Zustimmung volle Zustimmung

Ziele der Analyse

- Verstehen, warum die Qualität der Beschwerdeverfahren für unangemessenes Verhalten relativ niedrig bewertet wurde.
- Fragen und Zuhören.
- Verschiedene Perspektiven gewinnen:
 - von Personen, die Unterstützung leisten bzw. beraten;
 - von Personen, die Rat und Unterstützung gesucht haben bzw. die «betroffen» waren;
 - von Personen, über die sich beschwert wurde;
- Einen allgemeinen Eindruck erhalten, was die Hauptprobleme sind und was verbessert werden muss.



Datenerhebung von September bis November 2021

1. Interviews mit denjenigen, die den Ratsuchenden ihre Unterstützung anbieten - verschiedene Anlauf- und Beratungsstellen (14 Personen nahmen an den Interviews teil).
2. Umfrage, die an alle Personen verschickt wurde, die in den letzten sechs Monaten Unterstützung und Beratung durch die interne Beratungs- und Schlichtungsstelle Respekt, die externe Beratungsstelle Respekt und/oder die Ombudspersonen in Anspruch genommen haben (57 Personen nahmen an der Umfrage teil).
3. Umfrage, die an alle Professorinnen und Professoren ging und von denjenigen ausgefüllt wurde, die bereit waren, ihre direkten Erfahrungen mit den ETH-Beschwerdeverfahren zu teilen (34 Personen nahmen an der Umfrage teil).

Gesamtzahl = 105 + Feedback aus vielen informellen Gesprächen

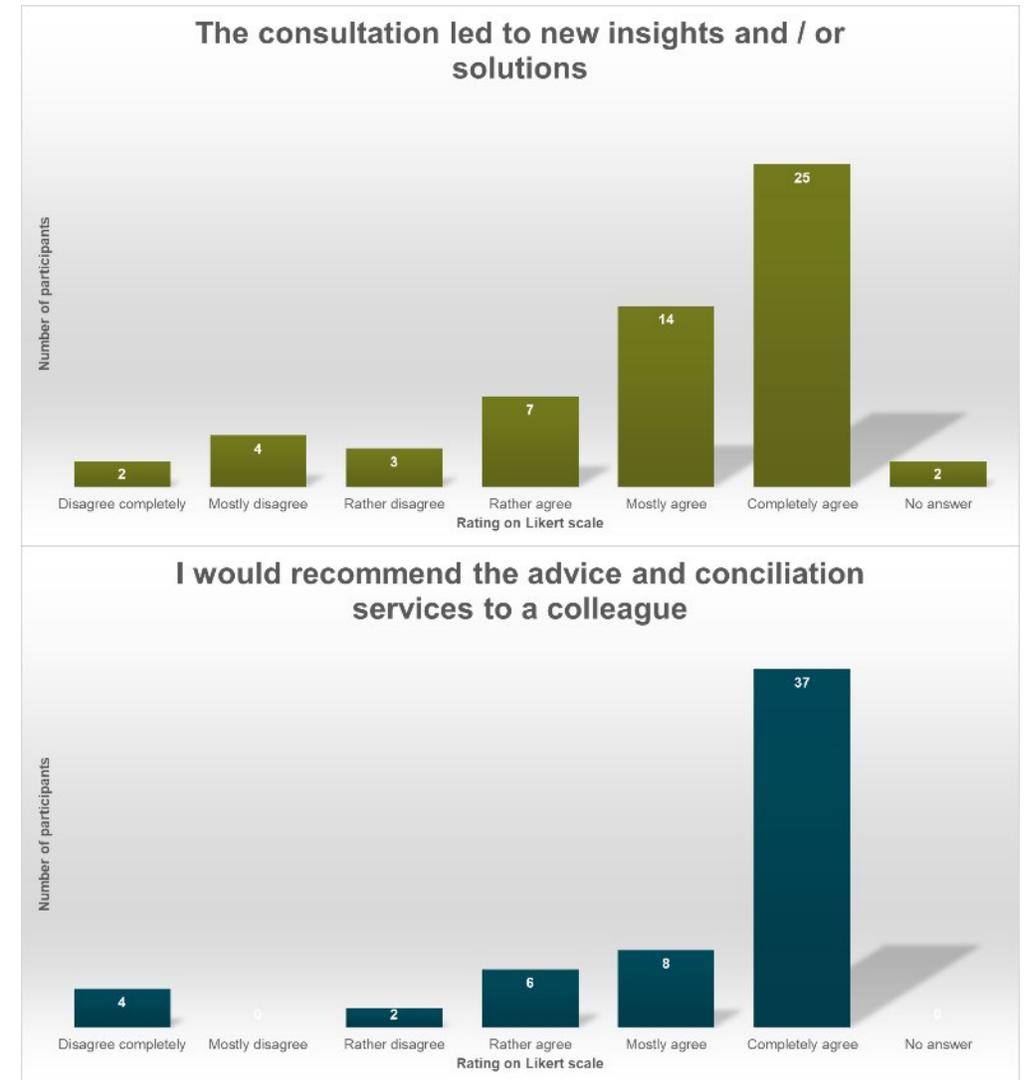
Einige Einschränkungen unseres Ansatzes

- Die Anzahl der an den Umfragen teilnehmenden Personen war begrenzt.
- Einige Personen hatten möglicherweise die Befürchtung, trotz zugesicherter Anonymität identifiziert zu werden.
- Vorhandensein bestimmter «biases», z. B. «courtesy bias» - «Ich habe von dieser Person Unterstützung bekommen, also werde ich ihr eine gute Bewertung geben.»
- Nicht allumfassend, d. h. nicht jede Perspektive wurde berücksichtigt. Beispielsweise solche von Personen, die nur indirekte Erfahrungen mit den Beschwerdeverfahren gemacht haben.



Positives Feedback

- In den meisten Fällen wurden Lösungen gefunden und Konflikte wirksam deeskaliert.
- Wie aus den Zahlen hervorgeht, wurden die ETH-interne Beratungs- und Schlichtungsstelle Respekt, die externe Beratungs- und Schlichtungsstelle Respekt und die Ombudspersonen von den "Ratsuchenden" sehr gut bewertet.
- Keine der befragten Personen hat geäußert, dass die Beschwerdeverfahren Frauen diskriminieren.



Negatives Feedback

- Allgemeiner Eindruck, dass die ETH-Leitung der Konfliktbearbeitung mehr Aufmerksamkeit einräumen sollte.
- Allgemeiner Eindruck, dass nur selten tatsächlich einschneidende Konsequenzen eingeleitet werden, wenn sich Menschen unangemessen verhalten.
- Durch die Vielzahl an Stellen, an die sich Betroffene wenden können, wenn sie Hilfe und Unterstützung benötigen, ist es nicht leicht zu verstehen, wohin man sich tatsächlich wenden soll und warum. Die Probleme werden manchmal von einer Hand zur anderen weitergereicht, ohne dass sie gelöst werden.
- Das System ist derzeit anfällig für Missbrauch.
- Unzureichende Prozess- und Rollenklarheit.
- Es fehlt an systematischer Kommunikation und Transparenz (intern und extern).
- Es gibt nicht ausreichend Unterstützung und Schulungsangebote für die Ombudspersonen und andere relevante Personen.

Fokus und Massnahmen

Überblick über die wichtigsten Themen

Allgemeine Ziele

- Weiterentwicklung der Beschwerdeprozesse
- Sicherstellung «Governance» und Einhaltung der Vorschriften
- Verhinderung des Missbrauchs des derzeitigen Systems

Handlungsfelder

- Systemdesign Beschwerdeverfahren und Konfliktmanagement
- Schärfung Rollen und Verantwortlichkeiten
- Bessere Koordination der Zusammenarbeit und effizienterer Austausch
- Differenzierte Handhabung der Vertraulichkeit
- Bedarfsanalyse Ausbildung und Entwicklung

Sofortige Massnahmen – zum Teil bereits initialisiert

- Beauftragung der neuen Abteilung «Diversity und Kooperation», unter der Leitung von Nadia Dörflinger, effektive Massnahmen zu ergreifen und Lösungen voranzutreiben.
- Konsolidierung der externen Respekt- und Schlichtungsstelle und Stärkung der Professionalität der Ombudspersonen.
- Evaluation externer psychologische Beratung für alle Mitarbeitenden; Bekanntmachung des Angebots.
- Entwicklung von Schulungsprogrammen für Unterstützungs- und Beratungspersonen – Skalieren der Konzepte aus rETHink Workstream 3.
- Stärkung der Zusammenarbeit und des Austauschs zwischen den Kontaktstellen.
- Verstärktes Monitoring - regelmässiges Feedback einholen.
- Sammeln und Bewerten von Benchmark-Informationen zu Beschwerdeverfahren und Konfliktmanagement von MIT, Harvard, Stanford und Berkeley als auch von europäischen Universitäten.
- Good Practice-Informationen

Konstruktive Kooperations- und Konfliktkultur weiter verankern

- Integrität und Schutz
- Inklusiv Zusammenarbeit
- Systematisches Konfliktmanagement
- Systematisches Respektmanagement
- Von einer Fehler- zur Lernkultur

Jede:r ist Kulturträger:in

A. Weiterentwicklung Konflikt- und Respektmanagement in drei Phasen

1. Optimierung des Bestehenden



2. Systemdesign «Intervention»



3. Design Gesamtsystem: von der Antizipation bis zu den Entwicklungsgewinnen



GRAZIE VINAKA
TERIMA KASIH
THANK
YOU
TAKK
merci

니
다

謝
謝

ありがとう



Dr. Julia Dannath
Vizepräsidentin Personalentwicklung und Leadership
julia.dannath@sl.ethz.ch

ETH Zürich
Vizepräsidium Personalentwicklung und Leadership
Octavo
Binzmühlestrasse 130
8092 Zürich

www.ethz.ch