

PROTOKOLL DER PLENARVERSAMMLUNG VOM 21. Februar 2019

16:15 – 18:30 Uhr, ML E 13

Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Vorsitz	W. Wegscheider
Dozierende	A. Gilli, D. Iber, Ch. Schmid, B. Taylor
Mittelbau	T. Eberhart, J. Maschler, M. Roszkowski, S. Vogg
Studierende	M. Bigler, L. Könemann, L. Möller, L. Reichart, J. Stekhoven, A. Mylaeus, L. Sturm
Personal	An. Blanchard, D. Kalbermatter, S. Karlen, J. Müller-Gantenbein, Y. Ogg
Ständige Gäste	K. Becker (Delegierte ETH-Rat), HK (N. Staub)
Gäste	Sarah M. Springman (SL)
Protokoll	A. Heinzelmann
Entschuldigt	B. T. Adey, E. Mazza, E. Milani, H. Roquet, C. Sauder, E. Manna, A. Mylaeus, L. Sturm, C. Bourquard

01	Begrüssung und Genehmigungen
Das Protokoll der Sitzung vom 20. Dezember 2018 wird genehmigt und verdankt.	
02	Bericht aus der SL Sarah M. Springman, Rektorin
<p>Joël Mesot, neuer Präsident Prof. Dr. Joël Mesot hat Anfang Jahr sein Amt als Präsident der ETH Zürich angetreten. Er führt Gespräche mit allen Departements-vorsteherinnen und Departementsvorstehern und weiteren Entscheidungsträgerinnen der ETH-Community. Er wird sicher auch in eine der nächsten Sitzungen der HV persönlich kommen.</p> <p>Berichterstattung der Vertrauensperson Die zwei Vertrauenspersonen der ETH, Prof. Dr. Bernard Plattner und Prof. Dr. Rainer Schulin der Schulleitung Bericht. Die Vertrauenspersonen haben 2018 insgesamt 36 Anfragen erhalten, von denen 26 abgeschlossen werden konnten. Die Zahl der Anfragen ist gegenüber 2017 in etwa gleichgeblieben, hingegen ist sie gegenüber den Vorjahren gestiegen. Die Anfragen kommen aus fast allen Departementen der ETH Zürich. Die Vertrauenspersonen stellten fest, dass hinter den meisten Auseinandersetzungen wegen «Guter Wissenschaftlicher Praxis» GWP persönliche Konflikte stehen. Machtgefälle, Selbstüberschätzung und Unkenntnis der Regeln sind häufige Ursachen</p> <p>Young Scientist Code of Ethics Die Schulleitung hat an ihrer letzten Sitzung vom WEF Young Scientist Code of Ethics Kenntnis genommen. Das von jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler am Weltwirtschaftsforum 2018 entwickelte Papier ist weniger eine Verhaltensregel, als eine übersichtliche Sammlung von «Aspirational Principles» für Forschende aller Disziplinen. Die Schulleitung anerkennt diese Denkarbeit, verzichtete aber auf eine Unterzeichnung in der aktuellen Form. Die Denkanstösse sollen aber u.a. in die Konzeption der Einführungsveranstaltungen für Doktorierende und PostDocs einfließen.</p> <p>ETH Talent Die Schulleitung hat vom Projekt ETH Talent Kenntnis genommen und in seiner Stossrichtung begrüsst. Insbesondere hat sie den «Kompetenzraster» im Grundsatz zugestimmt. Die ETH ist eine Anbieterin von qualitativ hochwertiger Bildung. Dies wird beispielsweise bestätigt in der Befragung des Bundesamts für Statistik bei ETH Absolventinnen und Absolventen. Diese bewerten mehrheitlich die im Studium erworbenen fachlichen Kompetenzen im Vergleich zu den fachlichen Anforderungen des beruflichen Alltags als deutlich überlegen. Hingegen werden die erworbenen sozialen und personalen Kompetenzen in der Befragung meist als defizitär beurteilt. Hier setzt das Projekt ETH Talent an. Ziel des Projekts ist es einerseits, die bereits heute bestehende curriculare und extracurriculare Förderung überfachlicher Kompetenzen sichtbar zu machen und damit zu stärken. Andererseits soll der Ausbau der Förderung überfachlicher Kompetenzen durch die Bereitstellung leicht zu implementierender didaktischer Modelle unterstützt werden.</p>	

Das Projekt ETH Talent enthält u.a. folgende Elemente:

Abbildung der curricularen und extracurricularen Aktivitäten auf das ETH-Kompetenzraster und deren Erfassung im «Talent Katalog», dem nach den verschiedenen fachlichen, sozialen und personalen Kompetenzen suchbaren Aktivitäten-Katalog

Einführung des Software-Tools «Talentportfolio», über das Studierende ihre curricularen und extracurricularen Aktivitäten zum Aufbau der fachlichen, sozialen und personalen Kompetenzen einsehen und verwalten können.

Sammlung wissenschaftlicher Instrumente und Lehrmittel

Die Schulleitung stimmte der Gründung einer zentralen Sammlung wissenschaftlicher Instrumente und Lehrmittel zu. Diese Sammlung wird organisatorisch an der ETH-Bibliothek angesiedelt werden. Mehrere Emeriti haben sich bereit erklärt, die Erschliessung der Sammlung fachlich zu begleiten.

ETH+, 2. Zyklus 2018/2019: Ideenskizzen

Die Schulleitung hat von den eingereichten Ideenskizzen Kenntnis genommen. Die Initiantinnen der folgenden sechs Ideenskizzen wurden eingeladen, ein Full Proposal einzureichen:

- Corrosion-resistant Materials, Structures, and Systems, Ansprechperson: Prof. Dr. Eleni Chatzi, D-BAUG
- Centre for Computationally Augmented Design in Architecture and Construction, Ansprechperson: Prof. Dr. Philippe Block, D-ARCH
- The ETH Center for Quantum Science and Technology, Ansprechperson: Prof. Dr. Andreas Wallraff, D-PHYS
- Filming Electrons in Action, Ansprechperson: Prof. Dr. Steven Johnson, D-PHYS
- Bringing Materials to Life, Ansprechperson: Prof. Dr. Yves Barral, D-BIOL
- Studiengang der interdisziplinären Ingenieurwissenschaften, Ansprechperson: Micha Bigler, VSETH

Kurzer vertraulicher Exkurs zu den neuesten Geschehnissen im D-ARCH.

Weiterer Exkurs zum Thema «Teilnehmer der DVK»; Idee, eventuell den Sprecher der DVK regelmässig in die HV einladen?

03 | Mitteilungen des Präsidenten

Ergänzt zum Thema «Teilnehmer der DVK»: Der HV-Präsident und weitere Gäste der DVK (u. a. KdL-Präsident) werden zukünftig nicht mehr an der DVK teilnehmen können; dies wurde so gewünscht von den Vorstehern. Die DVK ist kein Diskussionsgremium, daher ist dies nicht ganz tragisch. Vor weiteren Diskussionen erst einmal das Gespräch mit Joel Mesot am 1. März 2019 abwarten. Dieser Entscheid hatte bisher keinen Einfluss auf Werners Einbezug im Projekt ETH+.

04 | Bericht aus dem ETH-Rat | Kristin Becker

Keine ETH Ratssitzung seit dem 15. Dezember, die nächste findet am 6./7. März statt. Eine Bereichssitzung hat am 6. Februar stattgefunden.

Wichtigster Punkt der nächsten ETH-Ratssitzung: Budget 2020, zu welchem wir aber keine Unterlagen zu sehen bekommen

Nachfolge ETH Ratsspräsident

Die Annonce für die Nachfolge von Fritz Schiesser sollte demnächst vom WBF publiziert werden. Das Profil ist wohl sehr breit. Eine Findungskommission wurde eingesetzt, aber leider mit niemandem vom ETH Rat. Sie wollen wohl nur die in Betracht ziehen, die sich bewerben - es wäre also wichtig Personen, die für den Posten in Frage kommen, dazu aufzufordern sich zu bewerben.

Teilrevison der Personalverordnung

Lukas Vonesch hat auf den Vorschlag von KB den Vaterschaftsurlaub von 10 auf 20 Tage zu verlängern positiv reagiert. Das einzige Gegenargument ist momentan die Befürchtung, dass der Bund negativ reagiert und deshalb der Prozess verzögert wird. Einigkeit, dass dies kein gutes Gegenargument.

Wissenschaftliche Impaktstudie

Der ETH Rat hatte beschlossen, eine solche Studie in Auftrag zu geben. Die Bewerber (Forscher aus den Niederlanden und Neuseeland), die in ihrem Bereich einen ausgezeichneten Ruf haben, fordern eine unglaubliche Datenmenge an. Vor der Unterzeichnung eines Vertrages ist es nun notwendig zu prüfen, ob es möglich sein wird, diese Daten in Bezug auf den Datenschutz und den Aufwand für die Institutionen zur Verfügung zu stellen. Ursprünglicher zeitplan nicht einhaltbar.

Intermediate Evaluation – Diskussion mit den HVs

Eine Delegation von 4 Personen wird während 20 Minuten ein Statement machen, gefolgt von einer Stunde Diskussion. Delegation (1 pro Stand, 2 pro ETH): Werner Wegscheider (Lehrkörper, ETHZ), Jacqueline Morard (admin. und technisches Personal, EPFL), Claire Bourquard (Mittelbau, ETHZ) et Dana Ghosn (Studenten, EPFL). An einer Videokonferenz vom 5. Februar wurden die Themen definiert:

- Kristin: Einführung & Management culture & training
- Werner: Rolle und Funktionsweise der HVs in beiden Schulen, Mitwirkung
- Jacqueline: Demotivierung des Personals (mangelnde Karrieremöglichkeiten, Verbürokratisierung, steigende Komplexität)
- Claire: Supervision der Doktoranden
- Dana: Erhöhung der Studierendenzahlen und die Konsequenzen, Stipendien

Jede Person soll sich mit ihrem Stand beider ETHs koordinieren, Deadline für Slides 27.2., nächste Diskussion während der Videokonferenz vom 4. März.

05	Vernehmlassung Teilrevision ETH-Gesetz
-----------	---

Kommende Woche erstes Treffen der AG:
Die kritischen Punkte betreffen jeweils die Autonomie der Institutionen

- Arbeitsverhältnisse des Personals sowie der Professorinnen und Professoren (17a), einerseits soll es einfacher sein ProfessorInnen über das Pensionsalter hinaus anzustellen; allerdings sollten solche Entscheidungen von den HR Abteilungen der einzelnen Institutionen getroffen werden.
- Regelungen bezüglich Aufsicht des ETH-Rats über die Institutionen
- Aufheben Beschwerderecht gegen Entscheide des ETH-Rats
- Stimmrecht Präsident und Delegierte

Im ETH-Rat selber ist man sich nicht einig; und der ETH-Rat-Stab ist sich nicht einig mit den Juristen der beiden ETHs. Deshalb so wichtig, dass wir, auch wenn nicht eingeladen, unsere Meinung zu diesem Thema abgeben.

06	Themen Aussprache mit der SL (vertraulich)
-----------	---

- Mit neuem Präsident «Memorandum of Understanding» besprechen.
- Geschehnisse im D-ARCH – warum kann die ETH nicht «angemessen» reagieren?
- Weiteres Vorgehen

07	Umfrage des VSETH zu Chancengleichheit und psych. Gesundheit
-----------	---

Beilage 1
Umfrage fast fertig, Adressfrage noch nicht geklärt (alle Studierenden oder nur Mitglieder VSETH);

08	Gäste Ombudspersonen
-----------	-------------------------------

Beilage 2
Verbesserungspotential vorhanden an der ETH – der Case Manager ist dran.
Antwort 4 – muss geklärt werden; zu detailliert geregelt würde allerdings Flexibilität einschränken.
Antwort 2 – gesunder Menschenverstand, individuell und situativ richtig handeln
Zusammenarbeit, Austausch mit anderen Stellen – Treffen finden in hoher Kadenz statt; absolute Vertraulichkeit wird oft institutionell verstanden.
Feedbackstrukturen sind notwendig, eine Art Frühwarnsystem. Es muss auch Strukturen geben, in welchen man über Probleme spricht, ohne dass es eskaliert. Viele Betroffene in Abhängigkeitsverhältnissen haben Angst, aus der Anonymität hervorzutreten mit Anschuldigungen.
Werner bedankt sich bei den Ombudspersonen für ihr Besuch.

09	Varia
-----------	--------------

keine



Plenarsitzung der Hochschulversammlung 21. Februar 2019

Dr. Peter Frischknecht
Dr. Margrit Leuthold
Prof. em. Dr. Gerhard Tröster

Ombudspersonen 2018 - 2022



Dr. Peter Frischknecht

Ombudsperson seit
1.9.2018

bis 2017 Koordinator am
D-USYS



Dr. Margrit Leuthold

Ombudsperson seit
1.9.2018

z.Zt. Forschung und
Wirtschaftsbeziehungen
der ETH Zürich



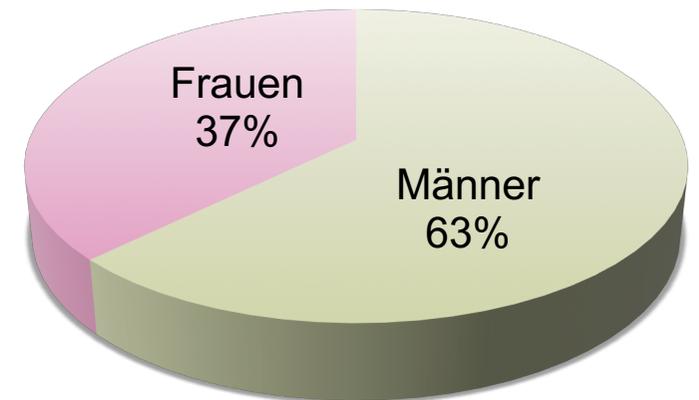
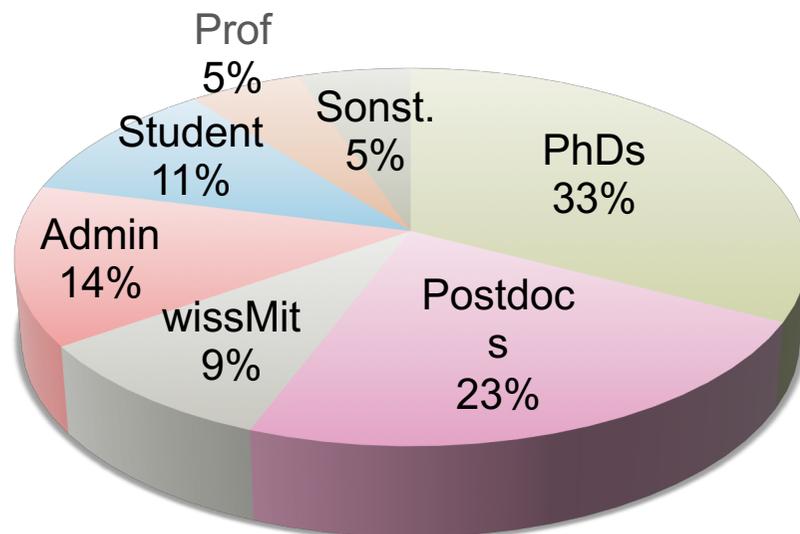
Prof. em. Dr. Gerhard Tröster

Ombudsperson seit 1.4.2018

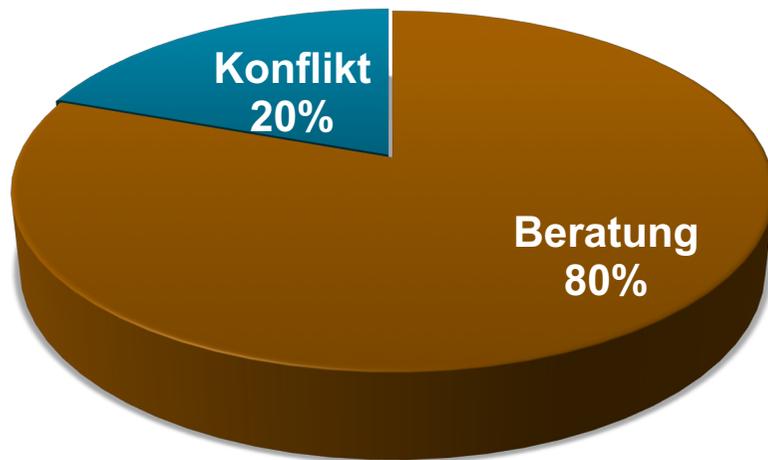
1993 – 2018 am D-ITET

Statistik 2018

- 95 Anfragen bearbeitet
(inkl. Maryvonne Landolt und Wilfred van Gunsteren)
 - 2017: 138 Anfragen, 2016: 107 Anfragen



Statistik 2018



Vorgehen bei Fehlverhalten



«Die ETH war schlicht überfordert mit dem Verfahren und kümmerte sich vorwiegend um die eigene Reputation.»

Ex-Mitarbeiter

Mit ihrem Vorgehen steht die ETH allein da. Andere Hochschulen kennen detaillierte Leitfäden für Fälle von Mobbing oder Vorwürfe von sexueller Belästigung.

Alleine??

→ Tagi von gestern



Eine Doktorandin der Uni Basel wirft ihrem Betreuer sexuelle Übergriffe vor Bild: Ruedi Widmer, «Tages-Anzeiger»

Aufgaben, Befugnisse (1)*

¹ Die Ombudsperson:

- a. prüft auf **Beschwerde von Angehörigen der ETH Zürich** hin, ob die Organe der ETH Zürich nach Recht und Billigkeit verfahren;
- b. steht den Angehörigen der ETH Zürich in **Konflikt-, Krisen- und Notsituationen sowie allgemein beratend bei**;
- c. amtet als **Meldestelle** im Sinne von Artikel 4 Absatz 2 der Weisungen des ETH-Rates betreffend Umgang mit Meldungen von Angehörigen des ETH-Bereichs zu rechtlich und ethisch unkorrektem Verhalten vom 4. Juli 2006.

* Art. 15, Organisationsverordnung der ETH

Aufgaben, Befugnisse (2)

- ² Vorbehältlich einschränkender Vorschriften des übergeordneten Rechts **kann die Ombudsperson von jedem Organ der ETH Zürich Auskunft und Vorlage der Akten verlangen.** Sie ist gegenüber Dritten und gegenüber der beschwerdeführenden Person in gleichem Mass zur **Geheimhaltung** verpflichtet wie das betreffende Organ.
- ³ Die Ombudsperson ist **nicht befugt, Anordnungen zu treffen,** kann jedoch nach eingeholter Stellungnahme des Organs diesem gegenüber eine schriftliche Empfehlung erlassen. Sie teilt die Empfehlung auch der beschwerdeführenden Person, der vorgesetzten Stelle des Organs und gegebenenfalls weiteren Stellen mit.

Rollenverständnis von Ombudspersonen

Sind wir AnwältInnen der ratsuchenden Person?

oder

RichterInnen, die nach Wahrheit suchen?

oder

....

Wir beraten; im Konfliktfall suchen wir den Vergleich zwischen den Parteien.

Spannungsfelder / Offene Fragen

Vergleich zwischen Konfliktparteien

Aber: Was ist bei klaren Verstößen gegen das Recht/interne Good Governance-Regeln?

Verpflichtung zur absoluten Vertraulichkeit

Aber: Wie können so „Hot Spots“ frühzeitig identifiziert werden?

Recht auf Auskunft

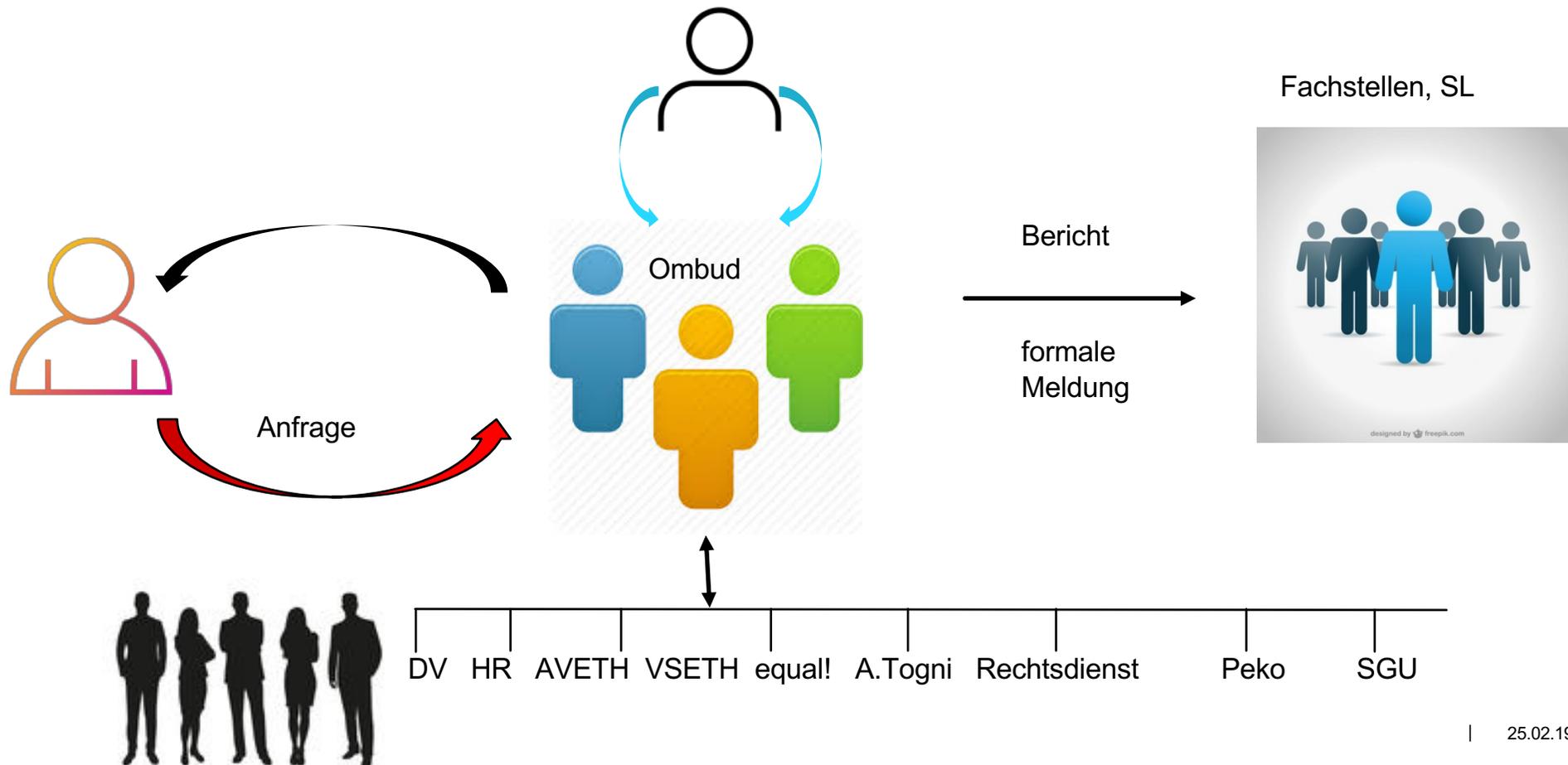
Aber: Bedeutet das ein Recht auf eigene Recherchen?

Wann ist eine Situation ein «Fall»?

Bei einem Fall: Haben Ombudspersonen weiterhin einen Rolle?

Wenn ja welche?

Zusammenarbeit, Austausch



Weitere Kommentare

- Zu den einzelnen Situationen werden keine offiziellen Dokumente erstellt.
- Für das institutionelle Gedächtnis wird eine Excel-Liste erstellt
Diese Liste ist streng vertraulich und ausschliesslich den Ombudspersonen zugänglich.
- Die Ombudspersonen erstellen jährlich einen Tätigkeitsbericht zuhanden der SL. Auf Wunsch berichten sie der DVK und der HV.

Vielen Dank !





Umfrage zu Chancengleichheit und psychischer Gesundheit
Hochschulversammlung

Umfrage zu Chancengleichheit und psychischer Gesundheit

- Zielsetzung
- Inhalt des Fragebogens
- Zeitplan / Publikationsverlauf
- Durchführung der Umfrage

Zielsetzung

- Untersuchung von möglichen Problemen der Studierenden:

- Sexuelle Belästigung
- Diskriminierung aufgrund von...
 - Geschlecht/Geschlechtsidentität
 - Herkunft/Ethnie
 - Sexueller Orientierung
- Psychische Gesundheit
- Mobbing

→ Bewusst breit, damit...

... möglichst viele Studierende sich mit einem der Themen identifizieren können.

... die Daten möglichst lang und vielfältig verwendet werden

Zielsetzung

- Fragen mit Blick auf Verbesserungspotential
 - Projektkoordination innerhalb der ETH während
 - Der Vorbereitung
 - Diskussion des Fragebogens
 - Koordination der möglichen Werbemittel
 - Technische/Rechtliche Kompetenzen
 - Der Durchführung
 - Unterstützung in Verbreitung durch Professor*innen / ETH Stellen
 - Sammlung von weiteren Auswertungskriterien
 - Der Definition von Handlungsfeldern
 - Finden von Massnahmen
 - Publikationsstrategie
- Zu jedem Zeitpunkt zielgerichtete Zusammenarbeit innerhalb der ETH

Fragebogen

- 20-30 Fragen
- 5 Themenbereiche:
 1. Psychische Gesundheit / Belastungen an der ETH
 2. Respektvoller Umgang und Chancengleichheit
 - a) Geschlecht
 - b) Herkunft/Ethnie/Religion
 - c) Sexuelle Orientierung
 - d) Geschlechtsidentität

Fragebogen – Beispiele von Fragen

Allgemeine Einschätzungen

Inwiefern stimmst du den folgenden Aussagen zu? - Ungerade Skala

1. **“Die ETH bietet ihren Studierenden ein unterstützendes und motivierendes Umfeld.”**
2. **“Bekanntem, das dasselbe Fach studieren möchte wie ich, würde ich die ETH empfehlen.”**
3. **“Ich empfinde die Zusammenarbeit zwischen den Studierenden als stärkend.”**
4. **“Bei der Gestaltung meines Studiums habe ich ausreichend Freiräume”**
5. **“Die ETH ist für Menschen aller Geschlechter eine respektvolle Umgebung.”**

Fragebogen – Beispiele von Fragen

Psychische Gesundheit

Persönliche Situation

Inwiefern stimmst du den folgenden Aussagen zu? - Ungerade Skala

- 1. “Ich erlebe die Betreuung bei Forschungs/Projektarbeiten als motivierend”**
- 2. “Ich erlebe die Betreuung bei Lehrveranstaltungen als motivierend”**
- 3. “Ich finde an der ETH genügend Zeit für soziale Kontakte”**
- 4. Ich kann an der ETH in einem mir angenehmen Ausmass soziale Kontakte knüpfen**

Fragebogen – Beispiele von Fragen

2. Ist dir an der ETH folgendes unerwünschtes Verhalten persönlich widerfahren und wenn ja durch wen?

	Studierende	Assistierende	Dozierende	VSETH-Aktive (Fachverein, Kommission, etc.) (wird nur VSETH-Aktiven angezeigt)	Vorgesetzte n bei der Arbeit an der ETH (wird nur angezeigt, wenn die Person an der ETH arbeitet)	Gleichgestellten bei der Arbeit an der ETH (wird nur angezeigt, wenn die Person an der ETH arbeitet)
Herabsetzung, soziale Ausgrenzung, Informationsverweigerung, Zuteilung von kränkenden Arbeitsaufgaben oder ungerechtfertigte Kritik.						
Abwertende Bemerkungen, Sprüche, Witze oder Darstellungen über ein Geschlecht oder eine sexuelle Orientierung						
Unerwünschter Kontakt mit pornographischem Material, z.B. Kalender in Werkstätten, während Vorlesungen, als Hintergrundbild						

- Ausgearbeitet durch die AG Chancengleichheit des VSETH in Zusammenarbeit mit verschiedenen Stellen:
 - Interessensgruppen (z.B. LIMES, L-Punkt, z&h)
 - Soziolog*innen: Katja Rost und Constantin Schön von der Universität Zürich
 - Begleitgruppe der ETH:
 - Ulrich Schutz (Stab Rektorin), Renate Schubert (Equal!), Regula Christen (StS), Katharina Poiger (GS), Martin Roszkowski (AVETH), Andreas Lerch (Rechtsdienst), Lukas Vonesch (HR), Roland Baumann (HK)

Durchführung der Umfrage

- Mit dem externen Umfrageinstitut GFS Zürich
 - Versand, sodass jede Person die Umfrage nur einmal ausfüllen kann.
 - Sicherstellung der Anonymität und des Datenschutzes
 - Anonymisierung der Antworten auf offene Fragen
- Bewerbung unter den Studierenden
 - Kampagne mit Teaserphase (Plakate...)
 - Mailversand
 - Information in Vorlesungen (+Zeit zum ausfüllen)

Durchführung der Umfrage

5. März	Kampagnenstart
12. März	Lüften der Kampagne und Start der Umfrage
2. April	Ende der Umfrage und Start Auswertung
23. April	Ende der Auswertung von GFS
7. Mai	Interne Veröffentlichung (VSETH und ETH)
21. Mai	Externe Veröffentlichung (Studierende und Öffentlichkeit)