

Herr Hugo Bretscher
Generalsekretär der ETH Zürich
z.H. Schulleitungsmitglieder der ETH
HG F54
Rämistrasse 101
8092 Zürich

Ombudsstelle ETH Zürich
Dr. Maryvonne Landolt
Prof. em. Wilfred F. van Gunsteren
HCI G237
Vladimir-Prelog-Weg 2
CH 8093 Zurich, Switzerland
phone +41-79-3210540
fax +41-44-6321039
internet wfvgn@ethz.ch

Zürich, 31. Januar 2015

Bericht über die Tätigkeit der Ombudsstelle der ETH für das Jahr 2014

1. Aufgaben und Art der Erledigung

Die Ombudsstelle der ETH wurde eingeführt, um die Rechte der ETH Angehörigen bei Konflikten sicherzustellen, siehe Art. 15 der Organisationsverordnung der ETH Zürich:

Art. 15 Ombudsperson(en)

¹Die 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. amtiert 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.

²Vorbehältlich 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.

³Die 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.

⁴Sie wird von der Schulleitung auf eine Amtsdauer von vier Jahren gewählt und ist dieser organisatorisch zugeordnet. Sie erstattet ihr jährlich Bericht über ihre Tätigkeit.

⁵Sie ist nicht weisungsgebunden.

⁶Die Inanspruchnahme der Ombudsperson ist unentgeltlich.

Die Ombudsstelle hat also eine Kontrollfunktion zur Qualitätssicherung administrativer und wissenschaftlicher Abläufe an der ETH. Sie ist in ihrem Vorgehen unabhängig von der ETH-Administration. Eine Ombudsperson ist primär beratend tätig und behandelt alle Informationen vertraulich. Vermittlungen und Kontakte zu administrativen Einheiten oder Personen finden nur auf spezifischen Wunsch der Ratsuchenden statt.

Am 1. April 2014 hat Prof. em. Wilfred van Gunsteren die Nachfolge von Prof. em. Max-Albert Knus als Ombudsmann angetreten, und am 1. August 2014 hat Frau Dr. Maryvonne Landolt dieses Amt von Frau Prof. Gudela Grote übernommen. Beide Ombudspersonen haben sich parallel und unabhängig voneinander mit den an sie gerichteten Anfragen beschäftigt, haben aber die erhaltenen Anfragen einander gemeldet um Doppelarbeit zuvorkommen, und haben einander bei Ortsabwesenheiten vertreten.

Nach Erhalt einer Anfrage wird, wenn möglich, ein persönliches Gespräch arrangiert, entweder auf dem Hönggerberg oder im Zentrum, um das Problem zu erörtern. Dabei geht es um ein Ohr und Trost bieten, um eine Erläuterung verschiedener Gesichtspunkte und eine Gewichtung verschiedener Erwägungen in Bezug auf das Problem, um ein Auflisten von Möglichkeiten zur Auflösung einer als problematisch, unethisch, unbillig oder als rechts- oder gesetzeswidrig erfahrenen Situation, und um Beratung und praktische Hilfestellung bei einer gewählten Vorgehensweise zur Lösung des Problems oder Konflikts.

2. Übersicht der Anfragen in 2014

Im Berichtsjahr beanspruchten insgesamt 81 Personen die Dienste der Ombudsstelle (Knus: 13, Grote: 9, Landolt: 9, van Gunsteren: 50), wovon 35% Frauen, gegenüber einem Total von 86 in 2013, 62 in 2012, 94 in 2011 und 82 in 2010. Die erste Kontaktaufnahme erfolgte meist per E-mail, weniger häufig per Telefon. Unter den Ratsuchenden waren 29 Doktorierende, 22 administrativ oder technisch tätige Mitarbeiter, 16 Post-docs, 5 Professoren, 4 Studierende und 5 Sonstige. Die disziplinäre Herkunft der Ratsuchenden war breit gefächert. Anfragen kamen aus verschiedenen Departementen und Dienstleistungseinheiten und betrafen häufig Konflikte mit Vorgesetzten. In vielen Fällen beschränkte sich die Beratung auf eine Besprechung. Einige wenige Fälle beschäftigten uns über eine längere Zeitdauer und führten zu mehreren Besprechungen und Abklärungen. Meistens konnten wir die Ratsuchenden mit den relevanten Informationen und Überlegungen versehen und ihnen Empfehlungen geben, mit welchen sie Lösungen mit den jeweiligen Vorgesetzten selber anstreben konnten.

3. Problemfelder

Im grossen Ganzen gab es vier Typen von Problemen:

1. Incompatibilité des humeurs zwischen Mitarbeiter und Vorgesetzte oder zwischen Kollegen.
2. Unterschiedliche wissenschaftliche, administrative, ethische oder sonstige Integrität zwischen Mitarbeiter und Vorgesetzte oder zwischen Professor und Mitarbeiter der zentralen Dienste. Dies ist besonders problematisch, wenn der Mitarbeiter oder Doktorierende höhere Integritätsstandards inne hat als der Vorgesetzte oder Doktorvater.
3. Unrealistische Erwartungen von Studierenden, Doktorierenden oder Mitarbeitern.
4. Führungsinkompetenz des Vorgesetzten oder unanständige, ungeschickte, ungerechte oder gesetzeswidrige Behandlung von Mitarbeitern durch Vorgesetzte oder höhere Stellen.

Generell gab es manchmal erstaunliche Unkenntnis des Selbstverständnisses der ETH als öffentlich-rechtlicher Bildungs- und Ausbildungsinstitution der Eidgenossenschaft.

4. Empfehlungen

Die Herausgabe von immer mehr Reglementen und Weisungen wird nicht empfohlen: Vertrauen und Austausch von Argumenten und Gegenargumenten bilden die Basis der Zusammenarbeit innerhalb der ETH, nicht Reglemente oder juristische Verfahren. Korrektes Vorgehen, nach Recht und Billigkeit, ohne Willkür, ethisch vertretbar, mit Augenmass und mit einem Auge auf Erhalt der Qualität und Effizienz des Betriebs sollte in den Köpfen der Angehörigen der ETH verankert sein. Darauf sollten Angehörige der ETH, auf und zwischen allen Ebenen, einander ansprechen können.

Bei der Schulleitung möchten wir die folgende Fragen auf den Tisch legen:

1. Was ist zu tun, wenn ein Vorgesetzter sich weigert das Gesetz einzuhalten?
2. Was ist zu tun, wenn ein Vorgesetzter zwar nicht gegen das Gesetz verstösst, aber Willkür walten lässt?
3. Was ist zu tun, wenn ein Vorgesetzter sich weigert inkompetentes oder rechtswidriges Vorgehen eines Mitarbeiters zu korrigieren?
4. Was ist zu tun mit einem Angestellten, der der Wahrheit nicht verpflichtet ist, z.B. bei einer Organisationseinheit wie dem Personaldienst, dem höchste Zuverlässigkeit abverlangt werden muss?
5. Was ist langfristig besser für die ETH: Anstellung von billigen, weniger kompetenten administrativen und technischen Mitarbeitern oder von teuren, hoch karätigen?

5. Schlussfolgerungen

Mit etwa 8000 Angestellten, 14000 Studierenden und 4000 Doktorierenden ist eine Zahl von 81 Ombudsfälle in einem Jahr für die ETH nicht beunruhigend. Die Ombudsstelle fungiert als Sicherheitsventil und kann somit Frustration und kostspielige Rechtsfälle zuvorkommen. Sie kann ihre Funktion nur erfolgreich ausüben, wenn sie auf die aufrichtige Mitwirkung aller Schulleitungsmitglieder, Professoren und Mitarbeiter in den Departementen und anderen Organisationseinheiten zählen kann.



Dr. Maryvonne Landolt



Prof. em. Wilfred F. van Gunsteren