

Frau Katharina Poiger Ruloff
Generalsekretärin der ETH Zürich
z.H. Schulleitungsmitgliedern der ETH
HG F55.1
Rämistrasse 101
8092 Zürich

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

Zürich, 1. Februar 2017

Bericht über die Tätigkeit der Ombudsstelle der ETH für das Jahr 2016

1. Aufgaben und Art der Erledigung

In den Jahresberichten 2014 und 2015 wurden Aufgaben und Art der Erledigung der Aufgaben der Ombudspersonen ausführlich beschrieben. Deshalb wird hier auf eine Wiederholung verzichtet. Die Jahresberichte stehen in pdf-Format auf der Webseite der Ombudsstelle (<https://www.ethz.ch/de/die-eth-zuerich/organisation/ombuds-und-vertrauenspersonen/ombudsstelle.html> oder <http://www.igc.ethz.ch/people.html>) zur Verfügung.

2. Übersicht der Anfragen in 2016

Im Berichtsjahr beanspruchten insgesamt 108 Personen die Dienste der Ombudsstelle (Landolt: 40, van Gunsteren: 68), wovon 48% Frauen (Landolt: 28, van Gunsteren: 24), gegenüber einem Total von 107 in 2015, 81 in 2014, 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 42 Doktorierende, 25 administrativ oder technisch tätige Mitarbeiter, 22 Post-docs und andere promovierten wissenschaftlich tätigen Mitarbeiter, 10 Studierende und 9 Professoren. Die disziplinäre Herkunft der Ratsuchenden war breit gefächert. Anfragen kamen aus verschiedenen Departementen und Dienstleistungseinheiten und wurden häufig ausgelöst durch Konflikte mit Vorgesetzten. In vielen Fällen beschränkte sich die Beratung auf eine Besprechung. Andere Fälle aber 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.

Im Jahre 2015 haben die Ombudspersonen zwei nicht unwichtige Fälle, bei denen keine Fortschritte zur Behebung von Missstände erzielt werden konnten, der Schulleitung gemeldet. Die Missstände wurden angegangen und eine tragbare Lösung wurde in einem Fall erreicht und im anderen Fall angestrebt. In 2016 gab es keine Notwendigkeit, gravierende Missstände der Schulleitung zu melden.

3. Problemfelder

Im grossen Ganzen gab es acht Typen von Problemen:

1. Incompatibilité des humeurs zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem oder zwischen Kollegen.
2. Unrealistische Erwartungen von Studierenden, Doktorierenden oder Mitarbeitern.
3. Unterschiedliche wissenschaftliche, administrative, ethische oder sonstige Integrität zwischen Mitarbeiter und Professor oder zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem der zentralen Dienste.
4. Führungsinkompetenz des Vorgesetzten oder unanständige, ungeschickte, ungerechte oder gesetzeswidrige Behandlung von Mitarbeitern durch Vorgesetzte oder höhere Stellen.
5. Beeinträchtigung von akademischen Werten und Rechten von Doktorierenden bei einer Anstellung in Privatfirmen oder Spin-offs, die von Professoren geleitet werden oder in welchen diese ein finanzielles Interesse haben.
6. Leistungsbeurteilung im Rahmen des Personalgesetzes (A++, A+, A, B oder C) ohne ein vernünftiges Gespräch dazu geführt zu haben oder einen Personalbogen erfasst und ausgehändigt zu haben.
7. Hinwirkung auf eine Trennung oder Entlassung einer unbefristet angestellten Person ohne triftige und nachvollziehbare Begründung und schriftliche Vorwarnung. Entlassung oder Nicht-Verlängerung einer Anstellung ohne Begründung oder schriftliche Vorwarnung.
8. (Konzept)-Vereinbarungen der ETH mit Angehörigen der ETH, in denen eine Schweigepflicht festgehalten wird oder die Bestimmungen enthalten bezüglich Themen, die kein Objekt einer Vereinbarung sein können oder dürfen.

In Bezug auf Probleme von Doktorierenden bei der Bearbeitung einer Doktorarbeit gab es eine gute Zusammenarbeit mit dem Prorektor Doktorat. Eine Lösung solcher Probleme ist schwierig, wenn der Doktorvater oder die Doktormutter ein grösseres Interesse an der eigenen Laufbahn als an der wissenschaftlichen Bildung des Doktorierenden zeigt. Auch eine enge familiäre Beziehung des Doktorvaters oder der Doktormutter, z.B. Ehe oder Partnerschaft, innerhalb einer Forschungsgruppe oder eines Instituts oder mit dem Departementsvorsteher, kann die Lösung solcher Probleme erschweren.

Die ETH ist keine privatrechtliche Institution, die sich nur an Gesetz und Recht zu orientieren hat, sondern eine öffentlich-rechtliche Bildungs- und Ausbildungsinstitution der Eidgenossenschaft, die mit Steuergeldern finanziert wird. Akademische Ethik und Anstand sind somit auch Teil des Selbstverständnisses der ETH. Insbesondere im Umgang mit Studierenden, d.h. jungen Erwachsenen, sollte die ETH hohe ethische Standards walten lassen. Die Ombudspersonen stossen immer wieder auf Fälle, sowohl in den Departementen als auch in den zentralen Diensten, welche vermuten lassen, dass hie und da eine Kultur herrscht, in der wesentlich laschere Normen der Ethik angelegt werden als in der akademischen Welt üblich ist. In dieser ist Fälschung von Daten die schlimmste Sünde, da sie die Grundvoraussetzungen für die Erschließung neuer Forschungsgebiete – gegenseitiges Vertrauen und Ehrlichkeit unter Wissenschaftlern – verletzt. Das Selbstverständnis der ETH bringt z.B. auch mit sich, dass ein Doktorvater oder eine Doktormutter durch die Annahme der Funktion des Referenten die Verantwortung trägt,

Doktorierenden eine wissenschaftliche Bildung und Ausbildung zu ermöglichen und sie bei ihrer wissenschaftlichen Arbeit und Ausbildung zu unterstützen. Ein Doktorvater darf z.B. seine Zustimmung zur Einreichung der Doktorarbeit nicht mit doktoratsfremden Bedingungen verknüpfen, wie z.B. der Veröffentlichung einer bestimmten Zahl von Artikeln in wissenschaftlichen Zeitschriften oder dem Abschluss der Anfertigung eines Rechnerprogramms.

4. Empfehlungen

Auf Grund unserer Beobachtungen zu den Problemfeldern möchten wir folgendes empfehlen.

1. Trennungsvereinbarungen sollten keine Stillhaltebestimmungen enthalten.
2. Bei Konflikten, die zu einer Trennung von einem Mitarbeiter und ETH führen, sollte der Mitarbeiter genügend Zeit erhalten, um die Bestimmungen der Trennungsvereinbarung zu überdenken.
3. Eine Änderung von mehr als einer Stufe einer Leistungsbeurteilung, z.B. von A++ auf B oder C, sollte von dem Personaldienst nur dann akzeptiert werden, wenn eine vernünftige, nachvollziehbare Begründung vorliegt, z.B. in Form eines Personalbogens.
4. Eine Nicht-Verlängerung einer befristeten Anstellung eines Doktorierenden nach ein oder zwei Jahren sollte dem Doktorierenden mindestens 3 Monate vor der Befristung und schriftlich mit einer Begründung mitgeteilt werden. Ansonsten sollte die Anstellung durch den Personaldienst auf Kosten des Doktorvaters oder der Doktormutter verlängert werden bis diese Bedingungen erfüllt sind.
5. Eine Nicht-Verlängerung einer befristeten Anstellung eines Post-Doktoranden sollte diesem mindestens 3 bis 6 Monate vor der Befristung (abhängig von der Länge der bisherigen Anstellung(en)) und schriftlich mitgeteilt werden.
6. Wenn im Falle eines Konfliktes zwischen einem Mitarbeiter und seinem Vorgesetzten eine alternative Stelle innerhalb der ETH für den Mitarbeiter gefunden werden sollte, müsste der Personaldienst bei der Suche um so grössere Anstrengungen leisten, je länger ein ETH Angehöriger an der ETH angestellt war.

Bei der Schulleitung und den Departementsvorstehern möchten wir die folgende Frage aufwerfen:

Was ist zu tun, wenn es einem Professor oder einer Professorin in erheblichem Ausmass an Führungs- und Supervisionskompetenz zu fehlen scheint, und sie Mitarbeiter anschreien oder gröblich beleidigen, ihnen zu wenig Zeit für die Betreuung oder zu wenig Forschungsmittel zur Verfügung stellen, oder wenn sie selbst zu wenig Fachwissen auf dem Forschungsgebiet eines Mitarbeiters haben ?

Der Erlass von immer mehr Reglementen und Weisungen wird die genannte Probleme nicht lösen können und ist somit nicht zu empfehlen. Vertrauen und Austausch von Argumenten und Gegenargumenten bilden eher die Basis der Zusammenarbeit innerhalb der ETH als Reglemente oder juristische Verfahren. Korrektes Vorgehen, nach Recht und Billigkeit, ohne Willkür, ethisch vertretbar, nach Treu und Glauben, 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.

5. Schlussfolgerungen

Mit etwa 11000 Angestellten, 500 Professorinnen und Professoren, 15000 Studierenden und 4000 Doktorierenden ist eine Zahl von 108 Ombudsfällen in einem Jahr für die ETH nicht beunruhigend. Die Ombudsstelle fungiert als Sicherheitsventil und kann somit Frustration und kostspieligen Rechtsfällen zuvorkommen. Zudem kann sie unangemessenes, unethisches, rechts- oder gesetzwidriges Vorgehen aufdecken und Missstände, wie z.B. grob-inkompetentes oder wahrheitsuntreues Verhalten, ans Licht bringen. 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