

PROTOKOLL DER PLENARVERSAMMLUNG VOM 22. Juni 2017

16:15 – 17:55 Uhr, HG F 33.5

Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Vorsitz	W. Wegscheider
Dozierende	Ad. Gilli, E. Mazza, Susanne Ulbrich
Mittelbau	A. Jung, E. Milani, F. Thöle, M. Wolf, M. Roszkowski,
Studierende	F. Isenrich, L. Möller, C. Ruzzo, V. Sutter, V. Gerken, K. Schaller
Personal	R. Alder Broens, A. Blanchard, J. Müller-Gantenbein, E. Manna, Y. Ogg, M. Velona
Ständige Gäste	K. Poiger (für die SL), K. Becker, Delegierte der beiden ETHs im ETH-Rat, N. Staub (HK)
Gäste	W. van Gunsteren (WVG), M. Landolt, Ombudspersonen
Protokoll	A. Heinzelmann
Entschuldigt	M. Velona, S. Cisar, S. Vogg, M. Schmid, , N. Montague de Taisne, S. Springman, N. Staub

1) Begrüssung und Genehmigungen

Das Protokoll der Plenarsitzung vom 27. April 2017 wird verdankt & genehmigt. Der Dank geht vor allem an J. Müller-Gantenbein, welche für A. Heinzelmann (Urlaub) eingesprungen ist.

2) Mitteilungen des Präsidenten

- Rücktritt Jorge Serra aus PO – die HV muss eine/n neue/n Vertreter/in der ArbeitnehmerInnen wählen bis Ende August; AB wird sich bei früheren Mitgliedern bezüglich allfälliger NachfolgerInnen erkundigen.
AH wird eine neue Ausschreibung in die Wege leiten; Entscheid dann per Zirkularbeschluss, wenn notwendig Interviews.
- Es hat eine Sitzung stattgefunden bezüglich Karrierepfade festangestellter Scientists.
- Am 16. Mai 2017 hat eine gemeinsame Sitzung der Hochschulversammlungen der beiden ETHs stattgefunden. Besprochen wurden:
Gemeinsame Themen für den Dialog mit dem ETH-Rat
 - Evaluation neues Lohnsystem
 - Charta (bezüglich Wahl des/der Delegierten) => Festhalte an der bisherigen Charta mit kleinen Anpassungen (Arbeitsgruppe).ETHZ hat Karriereplan Senior Scientists vorgestellt.
EPFL hat Working und vor allem Teaching Load der Doktoranden zur Diskussion gestellt.
Vertraulichkeit und Einbezug der Stände bei Wahlen (sehr unterschiedliche Handhabung an den beiden ETHs).
Information der EPFL bezüglich Teilnahme in Plattformen und Steuerungskomitees.
Präsentation ETHZ Respektkampagne.
Vergleich unterschiedlicher administrativer Praktiken (Praxis an der EPFL scheint sehr viel komplizierter und aufwändiger zu sein) – es wird eine Arbeitsgruppe gebildet.
- Aussprache mit dem ETH-Rat hat in der Woche vorher (KW 24) stattgefunden. Folgende vier Themen wurden angesprochen:
 - Status Arbeitsgruppe neues Lohnsystem.
=> Es wurde zugesichert, dass wieder ein/e Vertreter/in des ETH-Rats vertreten sein wird (bisher Markus Stauffacher); generelles Problem der AG: erst ein Treffen, dann ist nichts mehr passiert. Der ETH-Präsident hat zugesichert, sich der Sache anzunehmen.

- Wirtschaftlicher Impact des ETH Bereich – welche Erwartungen bestehen bezüglich dieser Umfrage?

=> Es gilt insbesondere, gute Argumente zu haben, um politischen Druck auszuüben bzw. die Mittel für den ETH-Bereich zu rechtfertigen.

- Was tut der ETH-Rat bezüglich Wissenschaft im Kontext von politischen Entscheidungsprozessen, der Tendenz entgegen zu wirken, dass Politik und Wissenschaft/Fakten entkoppelt werden (Evidence based policy)?

=> Der ETH-Rat wird sich auch in Zukunft nur zurückhaltend zu wissenschaftspolitischen Themen äussern. Zu konkreten wissenschaftlichen Fragestellungen rät der ETH-Präsident ebenfalls zur Zurückhaltung, allerdings haben die ETH-WissenschaftlerInnen etwas mehr Freiheit als der ETH-RAT; etwas ähnliches wie etwa ein March of Science steht nicht zur Diskussion.

- Strategie des ETH-Rat mit den tatsächlich zu erwartenden Budgetkürzungen?

=> ETH-Rat hat vor längerer Zeit beschlossen, nach dem Prinzip „Education first“ zu handeln, also nicht bei der Ausbildung zu sparen; das heisst Konzentration auf Kernkompetenzen, Naturwissenschaften und Ingenieurwesen. In anderen Bereichen gibt es etwas Sparpotential. Aus den Reihen des ETH-rats kam die Frage zurück an die HV, wo sie denn Sparpotential sehe. JMG schlägt vor, dies an der nächsten Sitzung zu besprechen -> Traktandieren.-> Vorbereitende AG, sobald wir Vorschläge haben (wo es Sparpotential besteht und vor allem wo nicht).

- Einzelne Voten:

Der ETH-Rat hat die HV gefragt, ob die Anwesenheit der SL in Ordnung sei. Netter Zug, ohne SL hätte man durchaus auch die Möglichkeit, Kritisches anzumerken. Dieses Jahr war dies unproblematisch.

SU: Möglicherweise kann man erste Schlüsse aus RPs Bericht ableiten, allerdings sind Diskussionen „Breite vs Tiefe“ immer problematisch.

EM weist darauf hin, dass strategische Fragen eher nicht Aufgabe der HV sind, allerdings können einzelne Erfahrungen vielleicht hilfreich sein.

- Vernehmlassung Chancengleichheit – Deadline morgen Freitag, 23.6.2017

WW schlägt vor, uns den Stellungnahmen der einzelnen Ständen anzuschliessen.

Anliegen der VSETH: es fehlt ein richtiges Monitoring; und man muss dran bleiben.

Die PeKo wünscht, dass die Vorsätze nicht nur aufgeschrieben, sondern auch gelebt werden.

Votum aus der KdL: Chancengleichheit ist nicht nur Frage des Genders! Es gibt auch andere Minoritäten. Dieselbe Meinung vertritt übrigens auch die AE Lausanne (KB).

AVETH: Gender Action Plans für alle, hierfür sind mehr Mittel notwendig; der ETH-Rat sollte bei der Umsetzung mehr begleiten und fördern - Work/Home Balance (Kinderbetreuung etc.) sollte nicht nur auf die Frauen ausgerichtet sein, da dies die traditionelle Rollenverteilung zementiert.

=> die HV unterstützt die Stellungnahmen der Stände und drückt dies mittels Schreiben an den ETH-Rat so aus (nicht Verzicht auf Antwort!).

3) Personelles

F. Thöle zieht sich aus dem Ausschuss der HV zurück. Der AVETH wird neu mit S. Cisar im Ausschuss der HV vertreten sein.

4) Die Ombudspersonen berichten aus ihrem Tätigkeitsfeld.

WVG präsentiert und weist darauf hin, dass ihre Arbeit im Verborgenen stattfindet und bedankt sich für die Möglichkeit, in der HV darüber sprechen zu dürfen.

Ausführungen gemäss beiliegender Präsentation.

WW bedankt sich für die Ausführungen und eröffnet die Diskussion.

Verschiedene Voten aus der HV:

- Es fehlen häufig klare Richtlinien – Konflikte sind vorprogrammiert, wenn man nicht genau weiss, zu was man bei einer Anstellung ja sagt. Andererseits kann man nicht alles regulieren.
- Mitarbeiter, welche aus nicht sachlichen Gründen angestellt bleiben und manchmal überfordert; nicht alleinige Verantwortung beim HR, die sehen nicht alles.
- Partnerschaften sind ein weiteres Problemfeld.
- Ungerechtfertigte Entlassungen ebenfalls schwierig.

- Aus den Reihen der Professoren kommt das Votum, dass er/sie sich etwas angeschlagen fühlt als Professor/in – die allermeisten Kollegen sind absolut ethisch und würden ihr Leben für ihre Studis geben. WVG betont, dass die Arbeit der Ombudspersonen halt gerade ist, Missstände aufzudecken und nicht darüber zu berichten, was alles gut läuft... Wir sind der Wahrheit verpflichtet.
- Frage an WVG, wie er zur Respektkampagne steht. WVG glaubt nicht, das man damit jemanden umdrehen kann, wenn er unethisch handelt. Nicht Regeln helfen, sondern man sollte darüber reden, ansprechen. Eigentum, Urheberrecht etc. kann man nicht mit einem Code of Conduct regeln. WVG weist darauf hin, dass er persönlich „Daten Fälschen“ als das absolut Schlimmste in der Wissenschaft ansieht, da es das notwendige Vertrauen untergräbt. Offensichtlich haben nicht alle die gleichen ethischen Vorstellungen. Fehler machen ist übrigens kein Problem.

5) Bericht aus dem ETH-Rat (K. Becker)

- Consuelo Antille muss als Präsidentin der HV EPFL zurücktreten, da sie gleichzeitig in der Beschwerdekommision ist.
- Budgetkürzungen: Es handelt sich um ca. 90 Millionen pro Jahr im ETH Bereich 2018-2020, noch sind keine genaue Informationen erhältlich. Die beiden ETH-Präsidenten sind aufgefordert, entsprechende Massnahmen anzudenken.
- Gewisse Mitglieder des ETH-Rat fanden, dass die Zielvereinbarungen zu detailliert ausgefallen sind (die Zielvereinbarung der EPFL war noch nicht bereit).
- Weiterbeschäftigung der ProfessorInnen über das Pensionierungsalter: Lex Wüthrich beibehalten plus privatrechtlicher Vertrag bis höchstens 70 Jahre; ab 58 bis 70 Jahre muss ein Art Businessplan erstellt werden, welcher eine Assistenzprofessur beinhalten muss, um das langfristige Blockieren des Lehrstuhl zu verhindern (er muss weiterhin Drittmittel einbringen, da der Businessplan kostenneutral sein muss). Einziges offensichtliches Problem -> Raum-/Platzproblem.
- Dialog ETHZ (1.5 Tage)/EPFL (1.5) mit ETH-Rat: Für ETHZ und EPFL grosses Thema: Evidence based policy / Äusserungen zur Wissenschaftspolitik - ETH-Rat soll sich zurückhalten, während die Institutionen etwas mehr Freiheit haben; Wissenschaftler sollen sich mit Fakten einbringen.
- Studiengebühren – soll wieder angesprochen werden, aber noch keine weitere Informationen, erst einmal Diskussion. Ausgang offen.

6) Bericht aus der Schulleitung (Katharina Poiger, Generalsekretärin)

- Prof. Paolo Ermanni, Prorektor für Weiterbildung, hat das Konzept am 20. Juni 2017 der Schulleitung vorgestellt. Diese hat es für gut befunden. Die wichtigsten Elemente des Konzepts sind:
 - Zusammenfassung aller Weiterbildungsangebote in einer «ETH School for Continuing Education».
 - Bildung thematischer Clusters, deren Ausrichtung noch zu diskutieren ist.
 - Die Clusters werden betreut von einem oder mehreren Weiterbildungsspezialisten am Zentrum für Weiterbildung (insgesamt 80% Vollzeitäquivalente); die Aufgaben des oder der Weiterbildungsspezialisten ist Marketing und Koordination im Bereich Lehrtechnologien (Programme sichtbar machen).
- Weisung zu den Leistungselementen wird in eine breite Vernehmlassung geschickt.
- Vereinbarung (Memorandum of Understanding) mit CardioCentro Ticino – Vorteil der Zusammenarbeit: – unbürokratischer Zugang zu Patienten- und klinischen Daten. Der Wissenschaftsstandort Tessin ist auch hinsichtlich des neuen Medizinstudiengangs wichtig.
- AG zu „Forschungsdatenmanagement“ – Massnahmen, welche sicherstellen, dass alle digitalen Forschungsdaten nachvollziehbar, zugänglich und nutzbar sind. Eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe wurde nun damit beauftragt, ETH-weite strategische Leitlinien und Verhaltensempfehlungen für den Umgang mit Forschungsdaten an der ETH vorzuschlagen. Der SNF verlangt ab Oktober 2017 einen Datenmanagementplan von den Antragstellern und strebt mittelfristig eine Öffnung der Daten an.
- Es gibt wieder ein Eisfeld – der VSETH erhält die Unterstützung der SL.
- Vernehmlassung Salärmodell der Postdoktoranden, orientiert sich am Salärmodell der Doktorierenden und ist in der Vernehmlassung, u. a. beim AVETH.

- 4 strategisch Strategische Fokusbereiche:
Energie
Data Science Initiative (Lead EPFL), Swiss Data Science Center mit je einem Standort in Lausanne und in Zürich im Aufbau
Advanced Manufacturing (Lead EMPA)
Personalized Health and Related Technology (Lead ETHZ) - dafür stehen ca. 50 Millionen bereit für Projekte und Infrastruktur. Die Geschäftsstelle wird von Dr. Daniel vorder Mühl geleitet, der bereits die schweizweite Initiative SystemsX.ch sehr erfolgreich gemanaged hat. SystemsX.ch läuft Ende 2017 aus.
- Strategie Chancengleichheit und Gender Balance des ETH-Bereichs:
Die Schulleitung hat die Stellungnahme der ETH Zürich am letzten Dienstag verabschiedet. Im Rahmen der Vernehmlassung wurden die Departemente, die Hochschulgruppen, die Abteilungen und die Stäbe der Schulleitung konsultiert. Die Rückmeldungen waren sehr substantiell und wertvoll, bezogen sich aber grossmehrheitlich auf die Ebene der ETH-internen Umsetzung. Wir werden gemeinsam mit der Delegierten für Chancengleichheit prüfen, welche konkreten Schritte eingeleitet werden sollen.
- Die ETH ist dem Verein „EIT Food“ beigetreten, einem neuen Knowledge & Innovation Cluster des European Institute of Technology. Ziel der Initiative ist, die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Wirtschaft in Europa zu erhöhen, die Lebensqualität ihrer Bürger zu verbessern (Stichworte: *healthy living* und *sustainability*) und die Nachhaltigkeit im Nahrungsbereich zu vergrössern, indem sie Lehre, Forschung und Technologietransfer nahe zusammenbringen. Seitens ETH beteiligen sich unter der Leitung von Prof. Erich Windhab zwölf Professuren des D-HEST und neun weitere Professuren verteilt auf die Departemente BIOL, ERDW, MAVT und USYS

7) Varia

WW bittet die Anwesenden nun zum Grillfest beim Alumni Pavillon – die SL hat sich fast vollständig angemeldet 😊

Ende der Sitzung 17:55 Uhr



Tätigkeitsbericht der Ombudsstelle der ETH für das Jahr 2016

Dr. Maryvonne Landolt (seit 1. August 2014)

Prof. em. Dr. Wilfred van Gunsteren, lic. iur. (seit 1. April 2014)

Ombudsstelle: Wesen der Institution (nur zur Erinnerung...)

1. Charakterisierung der Funktion

- Am Anfang (17. und 18. Jahrhundert) stand das Bedürfnis der Bevölkerung eines Landes nach Rechtssicherheit für den Einzelmenschen
- Eine Ombudsperson ist eine unabhängige Vertrauensperson des Volkes mit der Aufgabe
 - Autoritäten – auf Anregung von Bürgern oder ohne dies – zu überprüfen,
 - an die Verantwortung der Machthaber gegenüber Bürgern zu appellieren,
 - durch ihre Untersuchungen und Urteile zur Gewährleistung und Erstärkung der Rechtssicherheit der Bürger beizutragen,
 - die Freiheiten und den Respekt für den Menschen zu verteidigen.
- Die Ombudsperson hat
 - das Recht Dokumente einzusehen, aber keine Weisungsbefugnisse, und
 - kann nur an das Gewissen der Machthaber appellieren.

2. Eine Ombudsperson

- ist kein Richter, kein Mediator, sie braucht nicht neutral zu sein, nicht zu vermitteln, nicht de-eskalierend zu wirken, oder eine für alle Parteien annehmbare Lösung zu finden,
- hat bei Wahrnehmung von gesetzwidrigem, rechtswidrigem, unethischem oder unangemessenem Verhalten die Freiheit – und bei gravierenden Verstößen sogar die Pflicht – solches den zuständigen Behörden zu melden.

3. Hinweise auf Missstände und Unregelmässigkeiten in Bezug auf Gesetz, Recht, Ethik und Anstand werden manchmal nicht goutiert

- Die Arbeit einer Ombudsperson macht sie nicht beliebt (a messenger of unpleasant news)

Ombudsstelle: Art der Erledigung der Aufgaben

(nur zur Erinnerung...)

Nach einer Anfrage:

1. Persönliches Gespräch über das Problem

- Ohr und Trost bieten
- Erläuterung verschiedener Gesichtspunkte
- Gewichtung verschiedener Erwägungen in Bezug auf das Problem
- Auflisten von Möglichkeiten zur Auflösung einer als
 - a. problematisch oder unangemessen
 - b. unethisch
 - c. unbillig, nicht nach Treu und Glauben
 - d. rechts- oder gesetzwidrigerfahrenen Situation oder Vorgehen von Vorgesetzten
- Beratung und
- praktische Hilfestellung bei einer gewählten Vorgehensweise zur Lösung des Problems oder Konflikts

2. Kontaktaufnahme mit Personen, die bei einer Lösung des Problems helfen können

(nur auf Wunsch des Ratsuchenden)

- weitere Gespräche, Telefonate, E-mails, Briefe

3. Falls nötig, Bericht an die Schulleitung oder den ETH-Rat

Ombudsstelle: Anfragen in 2016

1. Kontaktaufnahme durch 108 Ratsuchenden

- 42 (37) Doktorierende
- 25 (28) administrativ-technische Mitarbeiter
- 22 (18) Post-docs
- 10 (12) Studierende
- 9 (6) Professoren
- 0 (6) Sonstige

Jahr:	Zahl
2010:	82
2011:	94
2012:	62
2013:	86
2014:	81
2015:	107
2016:	108

2. Aus verschiedenen Departementen und Dienstleistungseinheiten

3. Meistens Konflikte mit Vorgesetzten

- asymmetrisches Machtverhältnis

4. In vielen Fällen ($\approx 2/3$) nur eine Besprechung nötig

- Ratsuchende arbeitet selber weiter an eine Konfliktlösung

5. Andere Fälle ($\approx 1/3$) brauchen mehrere Gespräche oder Hilfe von Dritten,

z.B. Departementsvorsteher, Studiendelegierte, Vorgesetzte von Vorgesetzten

- weitere Sitzungen, z.B. suchen von anderem Doktorvater oder anderer Doktormutter

6. Im Jahre 2016 wurden keine Misstände der Schulleitung zur Behebung gemeldet

Ombudsstelle: Problemfelder I

Im grossen Ganzen gab es acht Typen von Problemen

- 1. Incompatibilité des humeurs zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem oder zwischen Kollegen**
 - räumlich trennen, zeitlich trennen, Aufgaben trennen
- 2. Unrealistische Erwartungen bei Studierenden, Doktorierenden oder Mitarbeitern**
 - z.B. Anstellung als Doktorierende gibt keine Gewähr auf einen Dokortitel
- 3. Unterschiedliche wissenschaftliche, administrative oder ethische Integrität zwischen Mitarbeiter und Professor oder zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem der zentralen Dienste**
 - Aufgaben trennen, zeitlich verschieben, Änderung der Stelle
- 4. Führungsinkompetenz des Vorgesetzten oder unanständige, ungeschickte, ungerechte oder gesetzwidrige Behandlung von Mitarbeitern durch Vorgesetzte oder höhere Stellen**
 - Erläutern des Selbstverständnisses der ETH als öffentlich-rechtlicher Bildungs- und Ausbildungsinstitution der Eidgenossenschaft
 - Änderung der Aufgaben, Versetzung in eine andere Stelle, Empfehlung eine Stelle ausserhalb der ETH zu suchen
- 5. Beeinträchtigung von akademische Werten und Rechten von Doktorierenden bei einer Anstellung in Privatfirmen oder Spin-offs, an denen Professoren beteiligt sind**
 - z.B. Abschluss der Anfertigung eines Rechnerprogramms als Bedingung zur Einreichung einer Doktorarbeit

Ombudsstelle: Problemfelder II

Im grossen Ganzen gab es acht Typen von Problemen

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**
 - z.B. eine Rückstufung von A++ auf B ohne Begründung

- 7a. **Hinwirkung auf eine Trennung oder Entlassung einer unbefristet angestellten Person ohne triftige und nachvollziehbare Begründung und schriftliche Vorwarnung**

- 7b. **Entlassung oder Nicht-Verlängerung einer Anstellung ohne Begründung oder schriftliche Vorwarnung**
 - Es sollte Personen, die die ETH verlassen müssen, genügend Zeit gewährleistet werden, um eine neue Position zu finden

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**
 - Eine Schweigepflicht passt nicht zu einer öffentlich-rechtlichen Bildungsinstitution, die der Wahrheit verpflichtet ist

Ombudsstelle: Problemfelder III

Generelle Überlegungen

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.

Akademische Ethik und Anstand sind somit auch Teil des Selbstverständnisses der ETH.

Zudem hat die ETH eine Vorbildfunktion in Bezug auf Studierende, d.h. junge Erwachsene, inne, die hohe Standards der Ethik mit sich bringt.

Die Ombudspersonen stossen immer wieder auf Fälle, sowohl in den Departementen als auch in den zentralen Diensten, die eine Vermutung nähren, 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 eine Grundvoraussetzung für die Erschließung neuer Forschungsgebiete – gegenseitiges Vertrauen und Ehrlichkeit unter den Wissenschaftlern – verletzt.

Ombudsstelle: Empfehlungen I

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 einer 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 **frühzeitig** (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.

Ombudsstelle: Empfehlungen II

5. Eine Nicht-Verlängerung einer befristeten Anstellung eines Post-Doktoranden sollte diesem **frühzeitig** (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 Mitarbeiter und Vorgesetzte eine **alternative Stelle innerhalb der ETH** für diese Person gefunden werden sollte, müsste der Personaldienst um so grössere Anstrengungen leisten, je länger die Person an der ETH angestellt war.

Frage an die Führung der ETH (Schulleitungsmitglieder, Departementsvorsteher, usw.)

1. Was ist zu tun, wenn *es einem Professor oder einer Professorin in erheblichem Ausmass an Führungs- und Supervisionskompetenz zu fehlen scheint* ?
 - Anschreien oder gröblich beleidigen von Mitarbeitern,
 - zu wenig Zeit für wissenschaftliche Betreuung von Mitarbeitern zur Verfügung stellen,
 - zu wenig Fachwissen auf dem Forschungsgebiet eines Mitarbeiters besitzen,
 - mangelnde zur Verfügungstellung von Mittel für die Forschung eines Mitarbeiters,
 - Verbot für Mitarbeiter mit einander über Projekte zu sprechen,
 - Verbot für Doktoranden gewisse Vorlesungen zu besuchen,
 - Drohen mit Nicht-Verlängerung der Anstellung,
 - usw.

Ombudsstelle: Empfehlungen III

Keine Herausgabe von immer mehr Reglementen und Weisungen

- *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,* nach Treu und Glauben,
 - *ethisch vertretbar,*
 - *mit Augenmass,* verhältnismässig,
 - 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.

Ombudsstelle: zum Schluss

Mit etwa

11000 Angestellten,
500 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 kostspielige Rechtsfälle zuvorkommen.
- Sie kann unangemessenes, unethisches, rechts- oder gesetzwidriges Vorgehen aufdecken und Missstände (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
 - Mitarbeitenden in den Departementen und anderen Organisationseinheiten zählen kann.