

PROTOKOLL DER PLENARVERSAMMLUNG VOM 23. Mai 2019

16:00 – 18:10 Uhr, HG E 42

Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Vorsitz	W. Wegscheider
Dozierende	A. Gilli, D. Iber, B. Taylor
Mittelbau	C. Bourquard, J. Maschler, G. Mensah, M. Roszkowski
Studierende	M. Bigler, M. Fux, B. Gàti, L. Könemann, L. Reichart, J. Stekhoven
Personal	An. Blanchard, D. Kalbermatter, S. Karlen, E. Manna, J. Müller-Gantenbein, Y. Ogg, C. Sauder
Ständige Gäste	HK (N. Staub),
Gäste	Andreas D. Baumann (Case Management)
Protokoll	A. Heinzelmann
Entschuldigt	-

01 Begrüssung, Genehmigungen, Personelles

Das Protokoll der Sitzung vom 11. April 2019 wird genehmigt und verdankt.

Zwei neue Vertreter AVETH (Stv.): G. Mensah und E. Milani (für S. Vogg und H. Roquet)

Neuer Vertreter VSETH (Stv.): B. Gàti (für A. Milaeus)

02 Mitteilungen des Präsidenten

HV in eigener Sache: der HV-Präsident wird ab sofort wieder in die DVK eingeladen.

Information aus der KdL: neu gibt es auch innerhalb der KdL eine Ansprechperson für Dozierende mit Problemen. In einer Pilotphase übernimmt Prof. G. Grote diese Aufgabe.

Neue Stundenplanzeiten ab HS 2020: durchgehend 8 bis 18 Uhr, mit Beginn zu den geraden Zeiten, ohne Mittagspause.

Die Dokumente von alt-Ombudsperson VG wurden nach Rücksprache mit ihm z.K. an alle HV Mitglieder geschickt.

Petition für externe Ombudspersonen - Initianten waren zur letzten erw. Ausschusssitzung eingeladen, um über ihre Beweggründe zu berichten. Ausgelöst wurde die Aktion durch einen Aufruf des ETH-Präsidenten, sich einzubringen; die Aktion soll der allgemeinen Meinungsbildung dienen.

Projekt Führung – HV hat den Eindruck, dass sie nicht genügend involviert ist, sie hat deswegen mit dem Case Manager, Andreas Baumann, Kontakt aufgenommen. Das Kernteam, bestehend aus A. Baumann (CM), L. Vonesch (HR) und A. Lerch (RD), bereitet im Moment einen Antrag an die SL vor. Da die HV überhaupt nicht einbezogen war bisher, wurde der Case Manager in die heutige Plenarsitzung eingeladen.

Anmerkung aus den Reigen der Mitglieder: nur, weil die HV nachgefragt hat, weiss sie, dass ein SL-Antrag in Bearbeitung ist, dieser wäre ansonsten unesehen und unbesprochen in die SL gelangt

Fortsetzung des Themas unter Traktandum 04

03 Bericht aus SL | Sarah Springman, Rektorin**ETH-Woche zu «Rethinking Mobility»**

Erst 140 Anmeldungen für 200 Plätze, leider wenige Frauen trotz des «frauenfreundlichen» Themas

Critical Thinking-Initiative – Überführung in eine langfristige Struktur

Critical Thinking soll Teil der ETH-Kultur werden und nicht mehr als «Initiative» bezeichnet werden, sondern einfach als «Critical Thinking ETH».

Critical Thinking wird wie folgt organisiert:

Es wird von **einem oder einer Delegierten des Präsidenten** geleitet. Diese/r führt ein kleines-Team, bestehend aus fest angestellten Mitarbeitenden. Die Mitarbeitenden werden organisatorisch dem Stab Rektorin zugeordnet.

Der oder die Delegierte wird unterstützt von einem **Sounding-Board**, das sich aus Vertreterinnen und Vertretern aus Departementen, Hochschulgruppen und Zentralen Organen zusammensetzt.

=> Vorschläge für Mitglieder sind willkommen.

Die Verankerung von Critical Thinking in der ETH Zürich wird mit dem **Critical Thinking-Netzwerk** sichergestellt; dieses besteht aus Kontaktpersonen in den Departementen und den Zentralen Organen.

Prof. Gerd Folkers, der bisherige Delegierte der SL für Critical Thinking, tritt per 31. Juli 2019 altershalber zurück. Dann wird voraussichtlich seine Nachfolge noch nicht bestimmt sein. Deshalb hat die Schulleitung einer Übergangslösung zugestimmt, die sicherstellt, dass die wichtigsten Aktivitäten von Critical Thinking weitergeführt werden.

Die Rektorin wird nun mit geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten für die Funktion einer oder eines **Delegierten Critical Thinking** Gespräche führen und der Schulleitung einen oder mehrere Wahlvorschläge unterbreiten.

=> Vorschläge für Kandidatinnen und Kandidaten sind willkommen.

Institutionelle Akkreditierung der ETH im Jahr 2020

Mit Inkrafttreten des Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetzes (HFKG) ist die ETH Zürich nun verpflichtet, sich bis spätestens 1. Januar 2023 akkreditieren zu lassen. Mit der Akkreditierung ist das Recht verbunden, sich universitäre Hochschule, Fachhochschule oder Pädagogischen Hochschule zu bezeichnen. Die Schulleitung hat beschlossen, die Akkreditierung im Jahr 2020 durchzuführen und dazu eine Projektorganisation definiert. Die Projektleitung liegt beim Prorektor Studium, Prof. Dr. Lorenz Hurni. Unterstützt wird er durch eine Kerngruppe, die sich aus Angehörigen der Schulleitungsstäbe und dem Generalsekretariat sowie einer studentischen Vertretung zusammensetzt. Die Kerngruppe wird insbesondere mit der Redaktion des Selbstevaluationsberichts betraut sein. Die einzelnen Kapitel werden in thematischen Review-Gruppen inhaltlich überprüft und mit einer SWOT-Analyse ergänzt. Darin werden die verschiedenen Wissenschaftsbereiche und Hochschulgruppen vertreten sein. Dieser Prozess orientiert sich an jenem des Quality Audits des Jahres 2013.

VSETH-Umfrage #wieETHs?

Der VSETH wird die Resultate selber kommentieren. Die Ergebnisse werden über den Sommer vom VSETH weiter ausgewertet und gemeinsam mit einer Begleitgruppe der ETH analysiert, um Handlungsfelder zu definieren und mögliche Massnahmen abzuleiten.

«Senior Scientists»: Status und Diskussion Umsetzung

Die Schulleitung hat die Eckpunkte zum Konzept «Senior Scientist: unbefristet angestellte wissenschaftliche Mitarbeitende» beschlossen und eine entsprechende Weisung verabschiedet:

- Einführung der 4 Rollenprofile für Senior Scientists: Fokus Lehre, Fokus Forschung, Fokus Technologie und Fokus Forschungscoordination.
- Möglichkeit des Wechsels zwischen den 4 Rollenprofilen
- Kriterien zur Beurteilung eines Festanstellungsantrags mit Empfehlung zur Altersdifferenz
- Zugehörigkeit zu den Hochschulgruppen: wissenschaftliche Führungspersonen mit Lehrverpflichtung werden durch die Konferenz des Lehrkörpers, diejenigen ohne Lehrauftrag durch die Personalkommission vertreten.
- usw.

In diesem Zusammenhang hat die Schulleitung festgestellt, dass es offenbar in einigen Departementen Personen gibt, die als administrativ-technische Mitarbeitende in der Funktionsstufe 9 und 10 fest angestellt sind und ausschliesslich in der Lehre eingesetzt werden. Das ist faktisch ein Bruch mit dem Prinzip der Einheit von Lehre und Forschung. Diese Personengruppe kann sich deshalb nicht für die Kategorie Senior Scientist qualifizieren und hat kaum Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Die SL wird eine Analyse machen, um wie viele Mitarbeitende es geht, was ihre Aufgabe und ihr Hintergrund ist und wie die Lehre in ihrem Departement verteilt wird. Die Schulleitung hat es abgelehnt, für diese Personengruppe ein eigenes Rollenprofil «Lecturer» zu schaffen. Aufgrund der Datenanalyse wird die

SL ein Profil entwickeln, das mit den Regeln der ETH kompatibel ist und dieser Personenkategorie eine Entwicklung innerhalb der ETH ermöglicht.

Rekapitulation, was die Rektorin auch in der KdL gesagt hat

Der ETH geht es in den meisten Bereichen sehr gut, wir bekommen viele positive Rückmeldungen. Mit dem Antritt des neuen Präsidenten wurde die Schulleitung beauftragt, eine Transition Review durchzuführen. Die Resultate waren grundsätzlich positiv, es wurden einige wenige Empfehlungen ausgesprochen.

Lehre: Die Bemühungen und Ergebnisse im Bereich Lehre wurden wahrgenommen, wir sind aufgefordert, weiter an der Qualität der Lehre zu arbeiten.

Weiterbildung: Es wird eine zunehmende Nachfrage nach Weiterbildungsmöglichkeiten erwartet; die eingeschlagene Richtung des Weiterbildungsbereichs (u. a. Verdoppelung der Programme in den letzten vier Jahren) wird als richtig betrachtet.

Das Unterrichten neuer Kompetenzen & Innovation in der Lehre sollen weiter vorangetrieben werden. DIALOGE 2019: Die Gespräche mit den Departementen sind ebenfalls positiv verlaufen. Speziell hingewiesen wurden die Departemente einmal mehr auf das Projekt «Führung», welches u. a. zum Ziel hat, Konflikte früh zu erkennen und professionell anzugehen. Weiteres Thema war ETH+, der Einfluss auf die Strategie und die Reserven, welche wiederum möglicherweise Einfluss haben, wie viele Mittel wir zukünftig von Bern erhalten.

Die SL hat sich über ein Wochenende getroffen, um die zukünftige Leadership-Strategie der ETH zu diskutieren, inklusive Diskussion der Resultate der Transition Review. Noch können keine Details veröffentlicht werden.

Aus den negativen Schlagzeilen und unseren Fehlern können wir lernen – auch zu diesem Thema wird sich die SL in Kürze öffentlich äussern. Es ist wichtig, die Chancen zu erkennen, sich jetzt Zeit zu nehmen, und Prozesse zu überarbeiten. Dies geschieht im Moment auf verschiedenen Ebenen im Projekt «Führung» unter der Leitung der Generalsekretärin. Ganz wichtig ist insbesondere die Früherkennung.

Ein weiteres (politisches) Thema, welches den Präsidenten der ETH gerade viel Zeit kostet, ist die Autonomie der ETH als Institution, welche unbedingt erhalten werden soll.

Der Präsident merkt zum Projekt Führung an, dass sich die HV gerne einbringen würde, aber leider nichts mehr gehört hat in den letzten Monaten. Die Rektorin bittet um Geduld und verspricht, dass die HV gefragt und gehört werden wird.

Die Rektorin schliesst mit den besten Wünschen für einen angenehmen Sommer.

04 Projekt Führung «Ombudspersonen»**Diskussion innerhalb der HV | Verhalten bei mutmasslichem Fehlverhalten (ohne Case Manager)**

Es gibt verschiedene Meinungen, ob interne oder externe Ombudspersonen oder auch ein Mix aus beiden geeigneter sind; die HV vertritt die Meinung, dass in der aktuellen Zeit interne Ombudspersonen geeigneter sind; deshalb hat die HV im letzten Herbst bewusst interne Ombudspersonen vorgeschlagen. Alle KandidatInnen wurden jedoch darauf aufmerksam gemacht, dass es möglicherweise Änderungen geben wird. Das Women Professors Forum [wpcf](#) beispielsweise favorisiert eine externe Lösung.

An der bisher einzigen Sitzung zu diesem Thema im Rahmen des Projekts «Führung» wurde dieses Thema diskutiert, aber seither hat man nichts mehr gehört (seit Herbst 2018).

Da die Nomination der Ombudspersonen eine zentrale Aufgabe der HV ist, ist es wichtig, dass sie auch gehört wird. Es wird diskutiert, wie es an anderen Universitäten gehandhabt wird.

Vier Variationen vorstellbar: Nur intern? Intern und extern, freie Wahl des Ansprechpartners? Intern und extern, aber zuerst muss man intern (hierarchisch)? nur extern?

Andreas D. Baumann | Case Management, stösst dazu

Warum gibt es an der ETH einen Case Manager? Dies ist sehr ungewöhnlich für ein Hochschulumfeld. Die ETH ist etwas unter Druck geraten angesichts der vielen aktuellen Situationen/Fälle im Frühjahr/Sommer 2018.

Seine Aufgaben:

1. Job, ca. 90%: Daily Business = Fälle (admin./disz. Untersuchungen) und Situationen (vorher); integrale Betreuung und Management der Situationen und Fälle in enger Zusammenarbeit mit den anderen Funktionen wie Faculty Staff, RD, Prorektor et.al.
2. Job: Optimierung des Beschwerdeprozesses und Überdenken des Netzes der internen Melde- und Kontaktstellen; dies beinhaltet auch die Ombudspersonen, und damit auch die HV, welche diese vorschlägt. Hier arbeitet er zusammen u.a. mit L. Vonesch (HR) und A. Lerch (RD) = Kernteam

Stand heute

Symptome, welche bisher nicht in allen Situationen rund gelaufen sind (freie Auslegeordnung):

- man hat zu lange gewartet, niemand war integral verantwortlich für das Handling von Situationen und Fällen
- man hat die beiden Seiten nicht professionell angehört, womit man allenfalls früh hätte deeskalieren können
- Transparenz: wo steht der Prozess, wen darf man worüber informieren, was sind die nächsten Schritte => Verlässlichkeit in den Prozessen erhöhen für alle beteiligten Parteien
- Rechte und Pflichten aller Beteiligten
- Anonymität und Vertraulichkeit

Beschwerdeprozess – geplant ist, einen ersten Draft in die SL vom 1./2. Juli zu geben; es findet nochmals ein Treffen statt in der zweiten Hälfte Juni. Nach dem Bericht in der SL wird es eine Vernehmlassung geben, um erste strukturelle Änderungen bereits im HS 2019 realisieren zu können. *Der Case Manager hat dieses Vorgehen (wurde so im Kernteam vorentschieden) vor seinen Ferien (ab Ende Mai) seinem o.g. Kernteam beantragt. Das definitive Vorgehen diesbezüglich wird in der zweiten Hälfte Juni 2019 entschieden.*

Ombudspersonen – im Moment sind diese ausschliesslich intern. A. Baumann lobt deren Arbeit, jede Situation, welche bereits auf dieser Ebene gelöst werden kann, freut und entlastet ihn. Er stellt fest, dass die Ombudspersonen gute Arbeit leisten.

Sein Auftrag ist, auch über externe Ombudspersonen wie auch über eine externe Stelle von «equal! nachzudenken. Teile der SL favorisieren zusätzliche externe Stellen für Ombudspersonen.

Um das Vertrauen wiederherzustellen, braucht es strukturelle Änderungen und eine Offenlegung der Prozesse (nichts unter dem Deckel halten). In der Schweiz gibt es alle vorstellbaren Lösungen, nur intern, nur extern und gemischt. A. Baumann selber favorisiert ebenfalls eine Ergänzung mit einer externen Ombudsstelle mit der Begründung, dass dies in der aktuellen Zeit (Vertrauensverlust in die Organe der ETH) einen wichtigen Vertrauensrückgewinn sichern könnte. Je nach Erfahrungen könnte man z.B. in 2-3 Jahren definitiv entscheiden, wie das zukünftige Ombudssystem der ETH aussehen soll. Erfahrungsgemäss steht und fällt der Erfolg desselben mit der Beratungs-/Mediations- und Konfliktlösungskompetenz wie auch mit der Persönlichkeit der (internen u/o externen) Ombudspersonen.

Innerhalb des 7-teiligen Projekts «Führung» ist das Thema «Früherkennung» zentral – im Moment findet alle drei Wochen eine Sitzung statt, um sich über einzelne Situationen auszutauschen und damit die Früherkennung und schnelles professionelles Handeln zu ermöglichen.

Teilnehmer dieser Sitzung sind (nebst Andreas D. Baumann): Generalsekretärin (K. Poiger), Leiterin Faculty Affairs (B. Kessler), Prorektor Doktorat (A. Togni), Leiter HR (L. Vonesch), A. Lerch (RD) und GWP/Autorenrechte Praxis (R. Iturrizaga).

Es besteht bewusst wenig Kontakt zu den Ombudspersonen und anderen Stellen, die sich mit Früherkennung beschäftigen, Ombudspersonen haben einen sehr vertraulichen Status, den diese auch korrekt ausüben.

Qualifizierung und Aufgaben von Ombudspersonen

Die Aufgaben der Ombudspersonen sind eigentlich klar definiert u. a. durch eine europäische Organisation (Mediation, zuhören, beraten, schlichten, lösen, um nur einige Aufgaben zu nennen). Wichtig ist die Ausbildung, zum Beispiel in Konfliktmanagement, Mediation, etc. – muss vor allem bei externen, welche die ETH nicht kennen, genau angesehen werden.

Links: https://www.ombudsassociation.org/assets/docs/IOA_Standards_of_Practice_Oct09.pdf und <https://www.ombudsassociation.org/>

Bei Situationen sollten keine (internen) Berichte und Empfehlungen mehr erstellt werden – die Situation soll zukünftig in die Früherkennungssitzung getragen werden und dann von Fachleuten interpretiert und einer schnellen professionellen Lösung zugeführt werden.

Administrativuntersuchungen sind erfahrungsgemäss kein sehr geeignetes Instrument; sie finden durch externe Personen statt, meistens durch Juristen. Die Untersuchung ist also juristisch geprägt, obwohl sehr häufig keine juristischen, sondern «zwischenmenschliche» Probleme bestehen (wie etwa Druckausübung, Bullying, nicht adäquates Verhalten etc.).

Persönliche Probleme sind einfacher, schneller zu erkennen als systemische (die erst aufgrund von mehreren, oft zeitlich auseinanderliegenden gleichlautenden Rückmeldungen erkannt werden können) – umso wichtiger ist es, möglichst schnell in der betroffenen Professur/Organisationseinheit zu reagieren; es ist besser, Transparenz/-Awareness schaffen und zu konfrontieren anstatt Berichte zu schreiben, so der Case Manager.

Diskussion/Fragen

Stellvertretend für alle Stände der HV moniert der VSETH, dass die Hochschulgruppen zu wenig im «Projekt Führung» einbezogen werden, nicht befragt werden, und jeweils nur informiert werden, wenn sie hartnäckig nachfragen.

Von Fällen und Situation erfährt das Früherkennungsteam vor allem durch Antonio Togni (Prorektor Doktorat) und Birgit Kessler (Berufungen).
Auswertungen System (HR, ETHiS) => nein, aus Datenschutzgründen. Wir werden dann tätig, wenn wir etwas erfahren – wir scannen nicht proaktiv alles und alle. Ausserdem gibt es in jedem Dept. HR-Verantwortliche, welche näher dran sind und einen wichtigen Beitrag zur Früherkennung und -lösung leisten können.

Andreas D. Baumann nimmt heute mit:

- Es wird in der zweiten Hälfte Juni einen Termin geben, bei welchem (unter anderen) die HV nochmals gehört wird bezüglich Beschwerdeprozess (*siehe Anmerkung oben zum geplanten Prozess*)
- Er wird Katharina Poiger informieren, dass die HV mehr und regelmässig Informationen zum Thema Führung wünscht (*ist unmittelbar nach dieser Sitzung erfolgt*)

Der Präsident verdankt den Besuch des Case Managers, Andreas D. Baumann.

05 Bericht aus dem ETH-Rat | stellvertretend durch den Präsidenten

ETH Ratssitzung vom 22./23. Mai 2019

Nachfolge ETH-Ratspräsident

Ein Mitglied des ETH Rates ist Mitglied der Findungskommission, die von der Generalsekretärin des WBFs geleitet wird - die Suche läuft.

Am Abend des 22.3. wurde Fritz Schiesser im Beisein von Pascal Couchepin, Johann Schneider-Ammann, Martina Hirayama, der neuen Staatssekretärin (SEFRI), und Markus Stauffacher (Vorgänger von KB) verabschiedet worden. Beth Krasna ist jetzt Präsidentin ad interim, Barbara Haering ist Vize-Präsidentin ad interim des ETH Rates und Präsidentin an interim des Audit Ausschusses.

BFI Botschaft 2021-2024 und Budget

Für 2021-2024 ist für den BFI-Bereich ist zurzeit von einer durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate von 2.1 % auszugehen, wieviel das für den ETH Bereich bedeuten wird ist noch unklar.

Intermediate Evaluation 2019

Der Bericht liegt vor und die Antworten des ETH Rates wurden andiskutiert. Was die Fragen der Leadership Kultur betrifft empfehlen die Experten unter anderem eine Veränderung der Kultur, vermehrtes Management Training auf allen Ebenen, und Stärkung der Diversität.

Fälle an der ETH

Der ETH-Rat hat sich intensiv damit beschäftigt, kommuniziert kann allerdings noch nichts (siehe Medienmitteilung).

Schlichtungskommission gemäss Gleichstellungsgesetz

Gemäss Gleichstellungsgesetz muss der ETH-Bereich eine Schlichtungskommission haben, die bei Streitigkeiten, die in den Bereich des Gleichstellungsgesetzes fallen, zu informieren und zu beraten. Dazu gehört Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei Lohn, Aufgabenzuteilung, Beförderung, etc. Die Schlichtungskommission, an die sich alles Personal wenden kann (also nicht die Studenten, denn sie sind nicht vom Gleichstellungsgesetz betroffen), fällt kein Urteil. Sie wird eine Präsidentin oder einen Präsidenten haben, sowohl 2 von den Arbeitgebern und 2 von den Arbeitnehmern gewählte Mitglieder (+ 2 Ersatzmitglieder, gleich viele Frauen wie Männer). Eine Geschäftsverordnung über diese Schlichtungskommission wurde nun dem ETH Rat unterbreitet.

KB hat für 3 Punkte plädiert, die der ETH Rat so übernommen hat:

- Da die für das Präsidium vorgeschlagenen Kandidatin, eine sehr kompetente Juristin, keine Erfahrung mit dem Gleichstellungsgesetz hat, sollte dafür gesorgt werden, dass die anderen Mitglieder diese Erfahrung mitbringen.
- 2 Mitglieder sollen von «anerkannten Organisationen des Personals des ETH Bereichs» gewählt werden. Die HVs sollen da unbedingt mit eingebunden werden.
- Die für diesen Sommer vorgesehene interne Konsultation muss lang genug dauern, damit sich alle trotz der Sommerpause äussern können.

Studie über wirtschaftlichen Impact

Der ETH-Rat hatte vorgesehen, eine vertiefte wissenschaftliche Studie über den Impact des ETH-Bereiches in Auftrag zu geben. Nun hat sich aber herausgestellt, dass das Proposal, was von allen eindeutig als das beste eingestuft wurde, nicht realisierbar ist, weil zu viele persönliche Daten herausgegeben werden müssten, was gegen das Datenschutzgesetz geht. Die Institutionen werden aber wahrscheinlich interne Pilotstudien mit Unterstützung der Forscher, die das ausgezeichnete Proposal eingereicht hatten, durchzuführen.

Kristin Becker (in Abwesenheit)

06 Start der Plenarsitzungen | 16:15 (bisher) oder 16:00 (neu?)

Nein (aufgrund der Stundenpläne)

07 Interne Kommunikation Statusbericht

HV: Alle Stände haben Input geliefert zum Konzept, welches in der Plenarsitzung vom 11. April vorgestellt wurde; Ansprechperson für beide Seiten (HV & HK) ist das Sekretariat der HV (Andrea); die HV hofft, dass damit deren Arbeit etwas mehr ins Blickfeld rückt.

HK: das Experiment ist angelaufen, es besteht bereits ein reger Austausch.

08 Vernehmlassungen

- *Revision DiszO (Deadline 14. Juni 2019)*
- *Massnahmen Doktorat (Deadline 3. Juni 2019)*
- *Spin-off Richtlinien (Deadline 28. Juni 2019)*
- *Bildung AG Vernehmlassung Revision PVO (2. Runde, Deadline 21. Juni 2019)*

Massnahmen Doktorat:

Der AVETH wünscht sich, dass alle Doktorierenden regelmässig darüber nachdenken, woher sie kommen und wohin sie gehen – deshalb klares Votum für einen Bericht, und nicht Abgabe eines Skripts oder ähnlich. Wichtig ist, dass über Wissenschaft und «allgemeines Befinden» geredet wird. Ziel ist, zu verhindern, dass man Stillhand in einem Doktorat jahrelang nicht bemerkt. Vertrauen ist gut, eine regelmässige Kontrolle dient der Absicherung auf beiden Seiten (Qualitätskontrolle). Die Handhabung und Formen dieser Überprüfungen ist bisher sehr unterschiedlich in den verschiedenen Departementen und Professuren/Instituten.

Beispiel aus einem Institut im D-HEST: jeder Doktorierende im Institut muss 1x pro Semester präsentieren (Kolloquium), bekommt Feedback; ein zusätzlicher obligatorischer Bericht wäre zu viel Aufwand. Ausserdem müssen Doktorierende und Supervisor einmal im Jahr einen kleinen Bericht abgeben; wird nicht gesehen oder diskutiert, sondern geht ins Dossier als Absicherung, falls etwas schief laufen sollte.

Quintessenz: Toll wäre, wenn es wirklich in jedem einzelnen Doktorat eine jährliche Statusaufnahme gäbe, unbesehen ob Bericht, Vortrag oder andere Form. Der Vernehmlassungsentwurf der AG kann so eingereicht werden.

DiszO:

Zwei Diskussionspunkte

- *Art. 2, Verschärfung von «unehrlich» => «unredlich».* Dies ist eine Verschärfung, ist es auf Vorrat, oder braucht es dies tatsächlich? Wer entscheidet, ob etwas fahrlässig oder grobfahrlässig (absichtlich/böswillig) ist? Evtl. anstatt «fahrlässig» -> «grobfahrlässig»? Wie will man überprüfen, ob etwas fahrlässig oder grob fahrlässig (absichtlich) getan wird? Nicht schön ist, dass allen Studierenden mit der vorgeschlagenen Formulierung quasi Unredlichkeit (Vorsatz) vorgeworfen wird. Manche Dozierende kommunizieren sehr unklar, wechseln zum Beispiel die Angaben bezüglich Hilfsmittel. Der VSETH vertritt die Meinung, dass an der ETH kein generelles Schummelproblem besteht, die Regeln werden als sehr klar und nicht verhandelbar empfunden. Nicht zu unterschätzen ist der Prüfungsstress. Krasse Abschreckung in Form der sprachlichen Verschärfung wird nicht als notwendig empfunden.
- Die Anpassung der Disziplinarordnung bezüglich des Verfahrens an die heutige Praxis (Art. 5) wird begrüsst, allerdings führte die Zusammensetzung des Disziplinarausschusses zu Diskussionen, da nur der AVETH im Disziplinarausschuss vertreten sein soll. Die HV wird deshalb vorschlagen, dass je nach angeklagte Person der jeweilige Ständesvertreter (VSETH, AVETH oder PeKo) im Disziplinarausschuss Einsitz nehmen soll.

AG Revision PVO

Noch kein Treffen

AG MoU

Noch kein Treffen

AG Revision PVO: Christopher Sauder (Lead), Martin Roszkowski, Jrene Müller-Gantenbein**09 Varia**

Keine