

PROTOKOLL DER PLENARVERSAMMLUNG VOM 19. Dezember 2019

16:15 – 18:50 Uhr, HG E 42

Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Vorsitz	W. Wegscheider
Dozierende	A. Gilli, D. Iber, E. Mazza, C. Schmid, B. Taylor
Mittelbau	C. Bourquard, M. Roszkowski
Studierende	M. Bigler, M. Fux, B. Gáti, D. Grimm, B. Gáti, C. Pfister, B. Prinoth
Personal	An. Blanchard, S. Karlen, D. Kalbermatter, J. Müller-Gantenbein, C. Sauder
Ständige Gäste	Delegierte ETH-Rat (K. Becker), Stelle für Chancengleichheit (R. Schubert), HK (N. Staub, R. Baumann)
Gäste	Sarah M. Springman (Rektorin)
Protokoll	A. Heinzelmann
Entschuldigt	Y. Ogg

01 Begrüssung, Genehmigungen, Personelles

Das Protokoll der Sitzung vom 7. November 2019 wird genehmigt und verdankt.

02 Bericht aus der SL | Sarah M. Springman, Rektorin

Die Rektorin bedankt sich für die gute Zusammenarbeit in einem intensiven Jahr und bestätigt, dass die HV ein wichtiger Gesprächspartner der SL ist. Merry Christmas, get some rest, and have fun.

Nachfolge Dieter Wüest

Der jetzige Studienkoordinator des D-INFK, Hermann Lehner, wird am 1.7.2020 die Nachfolge von Dieter Wüest als Leiter AkD antreten. Dieter Wüest wird eine Aufgabe im Rahmen von rETHink übernehmen.

Vernehmlassung zum Pilot Split Basisprüfung

Seit 2016 haben Studierende in fünf Studiengängen die Möglichkeit, die Prüfungsblöcke des Basisjahrs aufzuteilen: Nun steht der Entscheid über die ETH-weite Einführung bevor. Die Departemente, die Hochschulgruppen sowie die Abteilungen des Rektorats wurden Ende Oktober über die Ergebnisse des Pilots informiert und eingeladen, bis 20. Dezember 2019 ihre Einschätzung zum Erfolg des Splits der Basisprüfung abzugeben. Basierend auf dem Vernehmlassungsergebnis wird die ausserordentliche Studienkonferenz vom 16. Januar 2020 das weitere Vorgehen – etwa die ETH-weite Einführung des Splits (es gibt gute Gründe, dass dies eher nicht der Fall sein wird) – erörtern. Bitte nutzen Sie die Gelegenheit, sich über Ihre Vertretung in den departementalen Gremien oder Ihre Hochschulgruppe zu diesem Thema einzubringen.

Einführungsprogramm für neue Doktorierende

Jährlich beginnen rund 1000 Studierende ihr Doktoratsstudium an der ETH. Das von der Doktoratsadministration organisierte Einführungsprogramm soll neuen Doktorandinnen und Doktoranden helfen, sich ihrer Rechte und Pflichten bewusst zu werden, sich in die ETH-Kultur zu integrieren und die für die berufliche und persönliche Entwicklung notwendigen Fähigkeiten zu erwerben. Das Programm wird aus mehreren Vorträgen, Seminaren und Workshops bestehen, die im Jahr 2020 schrittweise weiterentwickelt werden. Bereits am 23. September 2019 fand eine Orientierungsveranstaltung statt, um Doktorierende an die Werte und Strukturen der ETH heranzuführen; diese Veranstaltung wird die nächsten Semester wiederholt. Darüber hinaus bieten wir einen Workshop mit dem Titel "Shape your doctorate" an, der die gegenseitigen Erwartungen und die Kommunikation zwischen Studierenden und Betreuenden behandelt. Der letzte Workshop hat am 29. November stattgefunden.

Die Revision der Doktoratsverordnung zur Weiterentwicklung des Doktorats schreitet voran

Für das FS 2020 ist die Vernehmlassung der revidierten Doktoratsverordnung geplant. Vorbereitet wird diese von einer breit aufgestellten Arbeitsgruppe, welche letzte Woche ihre Arbeit aufgenommen hat. Sie besteht aus Viktoria Gerken und Claire Bourquard von der AVETH; Prof. Dr. Elsbeth Stern (D-GESS), KdL; Prof. Dr. Helmut Bölskei (D-ITET), auf Vorschlag der DVK; Prof. Dr. Heini Wernli (D-

USYS); Prof. Dr. Annette Oxenius (D-BIOL); Prof. Dr. Patrick Jenny (D-MAVT); Prof. Dr. Jonathan Home (D-PHYS); Roland Gautier, Studienkoordinator (D-PHYS); Lukas Vonesch, Personalabteilung (HR); und Dennis Scheidegger, Rechtsabteilung. Diese Personen ergänzen die Kerngruppe (bestehend aus Vertretern der Akademischen Dienste und des Stabes der Rektorin). Die Leitung der Erweiterten Arbeitsgruppe (und der Kerngruppe) ist beim Prorektor Doktorat, Prof. Dr. Antonio Togni. In einer sehr konstruktiven Atmosphäre wurden am letzten Montag die inhaltlichen Änderungen der Doktoratsverordnung diskutiert (Ziel: konstruktive Basis für ein erfolgreiches Doktorat schaffen während des ersten Jahres).

Richtlinie über die Anstellung von Doktorierenden an der ETH Zürich

Betreuerinnen und Betreuer von Doktorierenden mit Stipendien werden verpflichtet, deren finanzielle Situation mittels einer Teilanstellung im Minimum an eine volle Anstellung in der untersten Salärstufe anzugleichen. Nach Ablauf der Stipendiumdauer von drei Jahren sind die betreffenden Doktorierenden bis zum Abschluss der Dissertation mit einem Vollzeitpensum anzustellen. Die Regelung gilt für Stipendiatinnen und Stipendiaten, welche ab 1. Juli 2020 eintreten.

Quantifizierung der Lehrtätigkeiten

Ausgangslage: Eine quantitative Betrachtung der Lehrtätigkeiten, die von den Dozierenden und den Assistierenden der ETH Zürich geleistet werden, ist ein wichtiger Aspekt in verschiedenen Fragestellungen. So kann aufgezeigt werden, wie sich die Zahl der Lehrveranstaltungen und der Hörerstunden innerhalb eines Departements über die Jahre entwickelt und wie sie sich auf die Professuren verteilen. Gegenwärtig werden für die quantitative Auswertung der Lehrtätigkeiten die Daten verwendet, die zur Planung des Lehrbetriebs über Applikationen ins System eingetragen und im Vorlesungsverzeichnis dargestellt werden. Jedoch sind diese Daten teils ungeeignet oder fehlen im Falle der Assistierenden vielfach ganz.

Zusammensetzung der Arbeitsgruppe: Dr. Dieter Wüest (AkD); Dr. Claudia Schlienger (LET); Dr. Daniel Jung (Institutional Research); Dr. Judith Zimmermann (Stab Rektorin); Dr. Philipp Bieri (Stab Rektorin). Mittels Interviews wurde im Sommer 2019 viel Information gesammelt, welche nun in den kommenden Monaten konsolidiert werden soll.

03 Mitteilungen des Präsidenten

rETHink

Der HV-Präsident ist Mitglied im DVK Ausschuss für rETHink: ein erstes Arbeitstreffen hat bereits stattgefunden zum Workstream 2; die HV hat die Möglichkeit, VertreterInnen aus ihren Reihen ins Kernteam zu entsenden (aus den Reihen des techn./admin. Personals, der Doktorierenden, der Studierenden und der Senior Scientists)

Neue/r VP Leadership & Personal

Der HV Präsident hatte die Gelegenheit, ein Interview mit der Kandidatin zu führen. Es ist keine Managerin, sondern eine Professorin, welche auf dem Gebiet Leadership & Psychologie forscht.

Margrit Leuthold (Ombudsperson)

Sie geht für ein Jahr nach Singapore für ein Jahr und kann nicht mehr Ombudsperson sein in dieser Zeit; sie signalisiert allerdings, dass sie danach gerne wieder zur Verfügung steht, und dann auch das (neue) Kriterium erfüllen wird, keine aktive Verbindung zur ETH Zürich zu haben.

Die VertreterInnen des techn./admin. Personals erachten es als problematisch, wenn es keine interne Ombudsfrau mehr gäbe (Margrit Leuthold hatte viele Anfragen/Kontaktaufnahmen) und regen daher an, nach Möglichkeit eine weitere interne Ombudsperson einzusetzen.

Konflikt: die HV sieht sofortigen Bedarf für Ersatz, gleichzeitig braucht die HV einen Auftrag der SL => die HV Mitglieder beauftragen den HV-Präsidenten, diesbezüglich das Gespräch mit der SL zu suchen. KB erwähnt, dass man an der EPFL wieder darüber spricht, dass jemand auch die Erfahrung einer akademischen Karriere haben sollte (Jurist/in alleine genügt den speziellen Anforderungen einer Hochschule oft nicht).

AG neue Ombudsperson: WW schaut nach, wie wir es letztes Mal gemacht haben, der Prozess soll wieder analog aufgesetzt werden..

04 Bericht aus dem ETH-Rat | Kristin Becker, Delegierte im ETH-Rat

ETH Ratssitzung vom 11./12. Dezember

Kandidatin für das neue Vizepräsidium Leadership & Personal an der ETH Zürich

Sie wurde dem ETH Rat vorgestellt, aber mit dem expliziten Hinweis, dass sie erst angestellt werden kann, wenn die Revision der Organisationsverordnung in Kraft gesetzt ist. Sie hat einen sehr guten Eindruck auf den ETH-Rat gemacht.

Lohnmassnahmen

Wie für die Eidgenossenschaft: 1 % (0.5 % Teuerung und 0.5 % Reallohnerhöhung) und 1.2 % für die Steuerung des Lohnsystems. Die EPFL gewährt die 1% auch den Pauschalen für Doktoranden und Post-docs, ETH?

Swiss technical institute for sustainability (working title)

Die Vorentwürfe für eine Botschaft und Verordnung der Bundesversammlung zur Errichtung der neu geplanten Forschungsanstalt (Zusammenführung von Eawag und WSL ein neues Institut) sind jetzt in die Vernehmlassung gegangen, Deadline ist der 9. März 2020. Sozialpartner werden nicht konsultiert, da es sich um eine bereichsinterne Anhörung handelt. Parallel dazu arbeitet die Arbeitsgruppe mit Vertretern aller Institutionen weiter an einer genauen Definition der Themen, die im April beim Dialog der Forschungsanstalten vorgestellt werden sollen. Vor allem das Thema «Sustainability» soll gestärkt werden.

Zum Thema der Struktur des ETH-Bereichs (2 ETHs, jeweils 1 grosse und 1 mittlere Forschungsanstalt und zwei kleine) erklärt KB auf eine entsprechende Frage aus den Reihen der Studierenden, dass eine Konzentration seit über 20 Jahren immer wieder diskutiert wurde.

Dialog 2020

Übergreifende Themen:

- Sustainability in Education (gemeinsames Thema mit HVs)
- Deep dive in den Fokusbereich Umwelt und Energie
- Akademische Karrieren in interdisziplinären Forschungsgebieten

Die HV kann dann auch noch eigene Themen vorschlagen (wie zum Beispiel «Profitieren von der Diversität») – diese können zu einem späteren Zeitpunkt festgelegt werden.

Schlichtungskommission

Die Arbeitnehmervertreter, die von den HVs ernannt wurden, wurden durch den ETH-Rat bestätigt (Gregor Spuhler ETH und Sabine Süssstrunk EPFL). Folgende Arbeitnehmervertreter wurden ernannt: Andreas Kirstein ETH und Héléne Fueger EPFL. Ersatzmitglieder der Arbeitgeber sind David Heusser (WSL/Empa) und Natalie Lerch-Piper, PSI/Eawag. Als Ersatzmitglied der Arbeitnehmer wurde Dario Marty vom PSI ernannt, es fehlt noch eine Frau. Die Forschungsanstalten wollten Daniela Kalbermatten ernennen, aber es hat sich dann herausgestellt, dass dies wegen der doppelten Parität nicht möglich ist.

KB hat beanstandet, dass die Bemerkungen der HVs nicht in der Synopsis der Vernehmlassungsunterlagen für die Geschäftsordnung aufgeführt waren (dort waren nur die Bemerkungen der Ämter). Es ist ihr nicht gelungen, in die Geschäftsordnung hineinzubekommen, dass die Arbeitnehmervertreter von den Hochschulversammlungen ernannt werden, aber dafür wurde ihr versichert, dass ein Prozessbeschrieb analog der Beschwerdekommision gemacht wird, und dass die HVs hierzu konsultiert werden.

Die Verordnung wird voraussichtlich am 1.3.2020 in Kraft treten.

Budget EPFL

ETH-Rat hat beschlossen, der EPFL einen etwas höheren Anteil des Budgets zu geben, das heisst der Anteil steigt von 26.4 auf 27.7 % des Gesamtbudgets. Das stösst vielleicht innerhalb der ETH auf Widerstand oder Unverständnis. KB hat sich bei den Diskussionen völlig herausgehalten. Sie weist nur darauf hin, dass alle externen Mitglieder des ETH Rates dafür waren, und dass die Parlamentarier (auch die Deutschschweizer) bei einer Umfrage betont haben, wie wichtig sie es fänden, dass es 2 ETHs in der Schweiz gibt, und dass die beiden ETHs gut zusammenarbeiten und wie sehr es geschätzt wird, dass die beiden jetzigen Präsidenten das tatsächlich tun.

05 Anhörung und Wahl der Delegierten der beiden HVs in den ETH-Rat**Anhörung von Kristin Becker, Delegierte der Hochschulversammlungen der ETH Zurich und der EPFL im ETH Rat**

Der HV-Präsident führt kurz ins Prozedere ein:

In der gemeinsamen Charta ist ein verkürzte Wiederwahlverfahren für die/den Delegierten in den ETH-Rat vorgesehen. An beiden ETHs muss diese Wahl stattfinden, für die Wiederwahl braucht es eine 2/3 Mehrheit.

Er übergibt nun an Kristin Becker.

Ziele von KB

- ein Vertrauensverhältnis zu den Schulversammlungen aufbauen und bei den Sitzungen anwesend sein
- ihr Netzwerk innerhalb der Institutionen zu pflegen und zu erweitern
- mit den Mitgliedern des ETH-Rats ein respekt- und vertrauensvolles Verhältnis aufbauen
- die Positionen der Hochschulversammlungen im ETH-Rat verteidigen
- einen gesunden Abstand zu den drei Präsidenten haben
- nicht eine der beiden Hochschulversammlung favorisieren.

Pläne für Zukunft

Hängen von der Agenda des ETH Rats ab. Upcoming (März 2020): Personalverordnung

Unbekannt: Art der Zusammenarbeit mit Michael Hengartner

2020: Vorgesehene Treffen mit Ständen (VSETH und PeKo bereits aufgegleist)

Schwierigkeiten

Gewisse Themen, die uns sehr interessieren, interessieren die anderen Mitglieder des ETH Rats weniger (Beispiel: Schlichtungskommission, Personalverordnung), die Diskussionen im Rat sind also relativ kurz. Bei diesen Themen müsste KB idealerweise Einfluss nehmen können, bevor sie in den Rat kommen. Das wiederum hängt vom Goodwill der Stabsmitarbeiter ab, mit manchen geht das sehr gut, mit anderen ist es schwieriger.

Siehe auch Self Assessment Bericht von KB (Beilage 1).

Die HV-Mitglieder wählen Kristin Becker einstimmig wieder.

06 Vernehmlassungen

- **Anpassung Organisationsverordnung &**
- **Reglement betreffend Meldungen von Angehörigen der ETH Zürich über Unangemessenes Verhalten und das Mandat Ombudspersonen** (beide Deadlines 20.12.2019)

Organisationsverordnung

Die HV bringt deutlich zum Ausdruck, dass der Prozess alles andere als ideal war. Jetzt ist Zeit für Partizipation. Der Rest der Stellungnahme ist konstruktive Kritik und Unterstützung.

Die Mitglieder der HV diskutieren kontrovers, befürworten jedoch grundsätzlich den vorbereiteten Entwurf der Stellungnahme, wünschen aber etwas deutlichere Formulierungen. Die Stellungnahme wird in diesem Sinn nochmals leicht überarbeitet.

Reglement «Ombudspersonen»

Die AG hatte im Entwurf der Stellungnahme bewusst darauf verzichtet, zu Detailbestimmungen des Reglements Position zu beziehen, da sie das Reglement insgesamt zur Überarbeitung zurückweist.

Die Mitglieder der HV diskutieren wiederum kontrovers, befürworten den vorbereiteten Entwurf der Stellungnahme grundsätzlich, wünschen aber ebenfalls noch etwas deutlichere Formulierungen.

Es sollen drei Punkte (aus den Reihen der Dozierenden/KdL) aufgegriffen und in die Antwort integriert werden:

- Die Anonymität muss auf allen Stufen gelten.
- Der Übergang vom informellen zum formellen Prozess muss genau definiert werden, mit der Idee eines letzten Schlichtungsversuchs.
- Der Geltungsbereich soll auch auf nicht-studienbezogene studentische Aktivitäten ausgeweitet werden

07 Vernehmlassung SEP «Strat. Planung 2021 – 2024» (Deadline 5.1.2020)

Die Mitglieder der HV befürworten den vorbereiteten Entwurf der Stellungnahme, mit dem Hinweis gendgerechte Sprache zu benutzen.

08 Vernehmlassung «Split Basisprüfung» (Deadline 5.1.2020)

Die Mitglieder der HV befürworten den vorbereiteten Entwurf der Stellungnahme.

09 Varia

Werner lädt zum Jahresabschluss zum Weihnachtsapéro der HV im Polysnack ein.

Ende der Sitzung: 18:50 Uhr

Self-assessment of Kristin Becker, Delegate of School Assemblies of ETH Zurich and EPFL in the ETH Board

Member of the ETH Board since January 1st 2017

My aim was to

- establish a relationship of trust with the School Assemblies
- be present for the School Assemblies
- maintain and broaden my network inside the institutions
- establish a relationship of respect and trust with the members of the ETH Board
- defend the positions of the School Assemblies in the ETH Board
- have a healthy distance to the three presidents
- not to favor one School Assembly over the other.

To achieve these goals, I attended most of the plenary meetings of both School Assemblies in person. I organized videoconferences with the two bureaus of the two assemblies before each ETH Board meeting and I participated in several exchanges between HV and ETH directorate. I met several times with representatives of one of the school groups. This has allowed me to know the members of the school assemblies well and, I hope, to gain their trust.

I participated to all ETH Board meetings and all other associated meetings (Executive Committee meetings, Domain meetings, Dialogs, salary negotiations), to workshops on NLS as well as meetings regarding the intermediate evaluation, the search of the new ETH president and the governance and structure of the ETH domain. Whenever relevant, I presented or defended the positions of the school assemblies. For issues not concerning directly the school assemblies, I always tried to do what I think is best for the ETH Domain and its members. I was able to establish good relationships with the members of the ETH Board and I think I earned their respect.

I also participated to various other meetings and events, such as ETH Tag, Magistrale, meetings with factions from political parties, price ceremonies, SME meeting and Research day at EPFL, etc. This helped me to foster my network inside and outside the ETH domain.

Before each ETH Board meeting, I have an exchange with Barbara Baumann, EPFL, and Katharina Poiger, ETH Zurich. Whenever necessary, I also exchange with the Vice-presidents and the HR delegates of both schools. These direct links to both institutions help me to get valuable insights, on strategic but also on academic, technical or personal questions.

From my point of view, it seems to me that I have achieved the objectives stated above.

Actions/successes 2017

Public relations: meetings with members of directorates and group representatives from ETH and EPFL.

Documents ETH Board : demand for more items going to the School Assemblies, in some cases oral information was possible (personnel ordinance).

Dialog: changing format of discussion with school assemblies.

NLS/NSS: participation in the working group on salary profiles, maintaining pressure on ETH and EPFL to include the personnel representatives in the working groups.

Actions/successes 2018

Student fees : Proposal for a raise of 300 CHF instead of 500 CHF per year, which was adopted by the ETH Board.

Intermediate evaluation 2019: Participation in the revision of the assessments by the ETH Board of the Self-assessment report.

Strategic planning 2012-2024: Proposal for an inclusion of a chapter on values (mission statement) and on personnel, both were taken up by external members of the ETH Board and finally adopted.

Actions/successes 2019

Personnel ordinance: Proposal to the ETH Board for 20 days instead of 10 days of paternal leave and for a 2nd internal consultation, both were accepted by the Board.

Conciliation commission Equal opportunities law: Proposal for giving the responsibility for the nomination of the representatives of the employees to the HV/AE. Coordination of the application process with the personnel committees of the four research institutions of the ETH Domain.

Salary increase: Proposal to the ETH Board for a 0.5 % real salary increase (on top of the inflation compensation and the 1.2 % of the piloting of the salary system), which was rejected by the ETH Board in September but which might come up again in December.

Miscellaneous

Consultations: In several cases, I insisted on having consultations and leaving sufficient time for them (e.g., NSS profiles, personnel ordinance, conciliation commission).

Gender issues: In several occasions, I pointed out the absence or insufficient representation of women (e.g., steering committees of Strategic focus areas, directorates of institutions) or of school groups (e.g., participation in working groups on different levels).

Room for improvement

I should pay more attention to the representation of all groups in the different instances, by making sure to be involved as soon as possible in order to be able to assure an effective coordination.

Future projects

The next important upcoming topics are a possible salary increase and the increase of parental leave. In both cases, I will defend my initial proposals and positions (see above).

To conclude, a word addressed to me by an ETH Board member and which, I hope, somewhat reflects my work and the way I'm perceived: "You are the consciousness of the board".