

Christopher Sauder Engeler
PräsidentID Multimedia Services
Vladimir-Prelog-Weg 1-5/10
HCI D253
CH-8093 Zürich
Tel. 044 633 4120/079 277 8555
Christopher.sauder@id.ethz.ch
www.peko.ethz.chETH Zürich
Lukas Vonesch
Direktor Personal
Turnerstrasse 1
TUR C14
8092 Zürich

Zürich, 16.12.2019

Stellungnahme der PeKo zum Mandat Ombudspersonen

Sehr geehrte Herr Vonesch
lieber Lukas

Die Personalkommission bedankt sich für die Möglichkeit zum Mandat Ombudspersonen Stellung nehmen zu können. Sie begrüsst ausdrücklich die Intention, dass Prozesse dahingehend überdacht werden kritische Situationen frühzeitig zu erkennen, bevor es zu einer Eskalation kommt.

Wir möchten jedoch vorausschicken, dass wir es begrüsst hätten, wenn wir nach der von Andreas Baumann durchgeführten Informationsveranstaltung im November 2018 zum «gemeinsamen Neudesign der relevanten Prozesse», stärker in das Verfahren miteinbezogen worden wären. Trotz Rückfragen der Hochschulversammlung und Einladung von Herrn Baumann in die Hochschulversammlung und PeKo-Pleanarversammlung wurde uns (und den amtierenden Ombudspersonen) der nun vorliegende Entwurf erst am 2. September 2019 mit Hinweis auf eine bevorstehende Verabschiedung zur Vernehmlassung in der Schulleitungssitzung vom 17.9.2019 präsentiert. Dies erklärt, warum wir zum vorliegenden Entwurf Bedenken grundsätzlicher Natur äussern und dafür plädieren, die jetzt notwendigen Änderungen durchzuführen, aber den gesamten Prozess in einem grösseren Kreis neu zu überdenken.

Wir sehen deswegen davon ab Details in den Formulierungen der Vorlagen zu monieren, da u.E. grundlegendere Anpassungen nötig sind:

- 1) Art. 15 sollte inhaltlich nur hinsichtlich des generellen Wahlprozederes und der Ernennung einer Ombudsperson ohne Bezug zur ETH ergänzt werden. Weitere Änderungen sind nicht notwendig. Der bisherige Art. 15 steht in keinem grundsätzlichen Widerspruch zum Entwurf vom «Reglement unangemessenes Verhalten ETH Zürich».
- 2) Die Ombudsstelle hat es mit Situationen einzelner Personen zu tun. Meist möchten die anfragenden Personen zuerst einmal wissen, «ob die Organe der ETH nach Recht und Billigkeit verfahren», d.h. ob die Bestimmungen der ETH in diesem Einzelfall richtig und verhältnismässig angewendet worden sind. Im bisherigen Artikel 15 wird diese Prüfung in der ersten Ziffer aufgeführt, im neuen Text fehlt ein entsprechender Passus vollständig. Vom Einzelfall ausgehend sollten die Ombudspersonen am Ende auch prüfen können, ob eine Situation durch prozedurale Ungereimtheiten oder systemische Probleme hervorgerufen wird.¹
- 3) Einsichtsrecht
Im alten Reglement steht: Vorbehaltlich einschränkender Vorschriften des übergeordneten Rechts kann die Ombudsperson von jedem Organ der ETH Zürich Auskunft und Vorlage der Akten verlangen.
In Ziffer 5 vorgeschlagener neuer Text: Die Ombudsperson kann ... bei den zuständigen Stellen

¹ "The Ombudsman as an informal and off-the-record resource pursues resolution of concerns and looks into procedural irregularities and/or broader systemic problems when appropriate."
(https://www.ombudsassociation.org/assets/docs/IOA_Standards_of_Practice_Oct09.pdf, heruntergeladen 31.10.2019)

relevante Informationen einverlangen.

Wir sehen zwei Einschränkungen/Abschwächungen:

(1) 'Vorlage von Akten' fehlt. Diese sollte weiterhin möglich sein

(2) wer definiert, was 'relevante Informationen' sind? Der 'Relevanzbeweis' kann die Vertraulichkeit tangieren oder Informationen können verweigert werden, wenn sie als nicht relevant taxiert werden.

- 4) Die Ombudsstelle wird in Kapitel 2, Art. 8 als Kontaktstelle aufgeführt, und darf gemäss Absatz 5 keine Untersuchungshandlungen durchführen. Was sind Untersuchungen? Im selben Artikel: «... und erstellen keine Berichte»: Hier ist unklar, was mit Berichten gemeint ist.
- 5) Im Fallbeispiel 1 wird die Ombudsstelle als weitere Anlaufstelle genannt und folgendermassen beschrieben: Wenn Mitarbeitende nicht möchten, dass die verursachende Person in den Konfliktlösungsprozess mit einbezogen wird, verweist sie die Mitarbeitenden direkt an die Fachstelle Respekt (Mobbing, Diskriminierung) der Abteilung Personal oder die externe Fachstelle Respekt.

In 80 % der Situationen lehnt es die beschwerdeführende Person ab, die verursachende Person in den Konfliktlösungsprozess mit einzubeziehen. Die beschwerdeführende Person kommt genau darum zur Ombudsperson, weil sie dem «System» nicht traut. Es sollte erwähnt werden, dass in allen Fallbeispielen die Ombudsstelle zur Verfügung steht.

- 6) Die Trennung informell/formell erscheint uns sinnvoll, da sie eine klare Zäsur setzt, ab wann anonyme Meldungen nicht mehr zulässig sind und der angeschuldigten Person Gehör eingeräumt wird.
- 7) Das Vorschlagsrecht für Ombudspersonen durch die Hochschulversammlung, wie im letzten Jahr praktiziert, hat sich bewährt und sollte beibehalten werden.
- 8) Es ist uns unklar, warum die Hochschulversammlung genau und lediglich zwei Ombudspersonen vorschlagen kann, der Präsident «unter Einbezug der Hochschulversammlung» jedoch «weitere Ombudspersonen», also eine nicht festgelegte Anzahl. Ein transparenteres Vorgehen wäre, die Ombudspersonen generell durch die Hochschulversammlung vorschlagen zu lassen, von Seitens der Schulleitung besteht ohnehin ein Vetorecht, da ja nur sie diese letztendlich wählt.
- 9) Wir möchten nochmals betonen, dass die Ombudspersonen, insbesondere durch ihre Legitimierung (Nominierung durch die Hochschulversammlung) und die Anforderungen an ihre Nominierbarkeit, eine ausgezeichnete Stellung innerhalb der ETH Zürich einnehmen. Dies spiegelt sich u.A. im Organigramm der ETH Zürich wider. Sie sind im Gegensatz zu Fach- und Anlaufstellen unabhängig und unterliegen keiner Weisungsbindung. Aus diesem Grund ist es für uns unverständlich, warum die Ombudspersonen im vorliegenden Reglementsentwurf lediglich in Art. 8 (Kontaktstellen als Anlaufstellen) und dort unter Absatz 4 «Als weitere Anlaufstellen stehen die Ansprechpersonen der Hochschulgruppen (KdL, AVETH, VSETH, PeKo) sowie die Ombudspersonen gemäss Art. 15 OV zur Verfügung» nachrangig nach den Hochschulgruppen genannt werden. Unserem Verständnis nach sollten die Ombudspersonen die Ansprechpersonen sein, welche im informellen Prozess neben den Fachstellen die zentrale Rolle einnehmen und deswegen zu Beginn des Abschnitts «Informelles Vorgehen» genannt werden. Aufgrund des vorliegenden Reglements entsteht der Eindruck, dass die Ombudspersonen in Zukunft eine untergeordnete Rolle einnehmen sollen. Dies wird bei der Durchsicht der Fallbeispiele wiederlegt. Stattdessen sollte den Ombudspersonen mehr Wichtigkeit eingeräumt werden.
- 10) Die Verwendung der Begriffe «Untersuchung, Prüfung, Abklärung» bedarf unserer Meinung nach einer Präzisierung. Dies steht auch im Zusammenhang mit dem neuen Wortlaut des Art. 15 der OV Absatz 5 «Die Ombudsperson kann zur Abklärung einer Situation beteiligte ETH Mitarbeitende befragen und bei den zuständigen Stellen relevante Informationen einverlangen». Dies ist deutlich schwächer und unpräziser (wer entscheidet über die Relevanz der Informationen?) als in der ursprünglichen Fassung «Vorbehaltlich einschränkender Vorschriften des übergeordneten Rechts kann die Ombudsperson von jedem Organ der ETH Zürich Auskunft und Vorlage der Akten verlangen» und schmälert dadurch das Vertrauen der ratsuchenden Person in die Ombudsstelle.
- 11) Bei der Beschreibung des formellen Verfahrens nehmen wir zur Kenntnis, dass in diesem Fall unter der Leitung HR eine ständige/situationsbezogene variierende Fachgruppe/Kerngruppe, Letztere unter dem Vorsitz des Leiters HR, welche rein intern ist, zum Einsatz kommen soll. Dies wirft folgende Fragen auf:

- a. Wie wird mit Konflikten umgegangen, bei denen HR beteiligt ist?
 - b. Falls eine beschwerdeführende Person mit der niederschweligen Beratung im informellen Verfahren nicht zufrieden ist und das formelle Verfahren anstrengt, geht damit häufig ein gewisser Verlust in das Vertrauen ETH interner Prozesse einher. Bei einem rein internen formellen Prozess erscheint eine weitere, zu vermeidende, Eskalation geradezu vorprogrammiert. Dies könnte durch den Einbezug einer externen Person/Stelle entschärft werden.
 - c. Stellt HR den richtigen Bereich dar, wenn es um studentische Konflikte geht?
- 12) An zwei Stellen des Reglements im Bereich des informellen Verfahrens taucht der Absatz «In Fällen, wo Studierende/Doktorierende verursachende Personen sind, hat seitens der Fachstellen zeitnah eine Meldung im Sinne von Art. 13 Abs. 1 Disziplinarordnung ETH Zürich an die zuständige Untersuchungsperson nach Disziplinarordnung zu erfolgen» auf. Bedeutet dies, dass für diese Personengruppe bereits im informellen Verfahren eine Untersuchung und damit de facto ein formelles Verfahren angestrengt wird? Doktorierende stellen ja ebenfalls ETH Mitarbeitende dar. Warum sollte auch für diese sofort eine Meldung im Sinne der Disziplinarordnung erfolgen?

Die PeKo erachtet sowohl das Reglement «Meldung von unangemessenem Verhalten» sowie den Art. 15 der OV (Mandat Ombudspersonen) als ausserordentlich wichtig. Es sollte jetzt aber nicht aufgrund der Vorfälle in der Vergangenheit, so stark angepasst werden. Wir befürchten, dass die Anpassung zugleich ein grosses Potential, in der unter Umständen negativen Aussenwahrnehmung, darstellt. Wir schlagen deswegen eine zum jetzigen Zeitpunkt geringe Modifikation des Art. 15 der OV vor, welche sich auf das Wahlverfahren und die Nominierungskriterien der Ombudspersonen beschränkt und ersuchen Sie das Reglement Meldung von unangemessenem Verhalten unter Einbezug der Hochschulgruppen zu überarbeiten.

Freundliche Grüsse



Christopher Sauder Engeler
Präsident Personalkommission