

Hintergrundinformationen

Beschlossene Massnahmen

Prävention und Führung

- Führungskompetenzen bilden seit Anfang Jahr neben Exzellenz in Lehre und Forschung ein zentrales Auswahlkriterium bei der Berufung von Professorinnen und Professoren. Bei Hinweisen auf Defizite werden systematisch zusätzliche Informationen oder Referenzen eingeholt.
- Der akademische Mittelbau und die Studierenden werden im Rahmen von Panels stärker in den Berufungsprozess einbezogen und deren Bewertung wird angemessen berücksichtigt.
- Ein umfangreiches Einführungsprogramm für neue Professorinnen und Professoren wurde lanciert und ist ab sofort im Einsatz. Auch für Doktorierende wird ein Einführungsprogramm erarbeitet.
- Das Führungsverständnis wird mit einem umfassenden «Leadership-Programm» weiterentwickelt. Dazu gehören unter anderem die Aufwertung der Personal- und Betreuungsarbeit im akademischen Umfeld sowie der Ausbau des Angebots an Führungskursen und Coachings für Professorinnen und Professoren.
- Bis 2020 wird an der ganzen ETH die Mehrfachbetreuung von Doktorierenden eingeführt.
- Ein neuer Leitfaden für die Rekrutierung wird Professorinnen und Professoren dabei unterstützen, mit den angehenden Doktorierenden die gegenseitigen Erwartungen sowie die Rechte und Pflichten zu klären.
- Das jährliche Standortgespräch mit den Doktorierenden wird systematisiert und muss Themen wie Führung, Zusammenarbeit und Entwicklung beinhalten.
- Zur Minderung des Abhängigkeitsverhältnisses von Doktorierenden wird das Vertragswesen bis 2020 so ausgestaltet, dass über Anstellungsverträge und deren Befristung kein Druck mehr auf Doktorierende ausgeübt werden kann.

Umgang mit Konfliktsituationen

- Die verschiedenen Anlauf- und Meldestellen der ETH werden ab Herbst 2019 regelmässig geschult.
- Die Ombudsstelle wurde von zwei auf drei Personen ausgebaut, neu behandeln zwei (vorher eine) Vertrauenspersonen die Fälle von möglichem wissenschaftlichem Fehlverhalten.
- Die Stelle für Chancengleichheit soll sich künftig auf die Förderung der Diversität und insbesondere die Erhöhung des Frauenanteils auf allen Stufen konzentrieren. Meldungen zu sexueller Belästigung und respektlosem Verhalten sollen künftig über eine Meldestelle bei der Personalabteilung behandelt werden. Noch in Prüfung ist, ob zusätzlich eine externe Meldestelle eingerichtet wird.

Hintergrundinformationen

- Bis im Sommer 2019 wird der Umgang mit Meldungen und Beschwerden neu geregelt und beschleunigt. Ziel ist es, dass Meldungen umgehend angegangen und deren Behandlung wenn möglich innerhalb von sechs Monaten abgeschlossen werden.
- Dazu wird das Case Management schrittweise zu einem Team ausgebaut. Es sorgt dafür, dass die richtigen Stellen involviert und die Beteiligten regelmässig über den Stand des Verfahrens informiert werden.