

Sachbearbeitung: [REDACTED], [REDACTED], Tel. [REDACTED]

E-Mail: [REDACTED]@vppl.ethz.ch

VERTRAULICH

7. Rechtsetzung

Revision RSETHZ 615

Bezug: 26.10.23 – 7. Rechtsetzung

A. Erwägungen

1. Ausgangslage

Seit der Inkraftsetzung des Reglements zum Umgang mit Meldungen zu unangemessenem Verhalten (RSETHZ615) im Jahr 2020 haben die involvierten Beratungs- und Anlaufstellen viele Erfahrungen gesammelt.

Diese Erfahrungen, zusammen mit einer Umfrage, einer Benchmark-Analyse des Kooperations-, Respekt- und Konfliktmanagements vergleichbarer Hochschulen sowie einer Reorganisation im Vizepräsidium Personalentwicklung und Leadership haben zu dem Schluss geführt, die bestehenden Anlauf- und Beratungsstellen weiterzuentwickeln.

Bereits im Vorfeld der Vernehmlassung wurden breite Vorkonsultationen mit allen Hochschulgruppen und verschiedenen Stellen an der ETH Zürich geführt, um ein umfassendes Bild über die Bedürfnisse der ETH Zürich-Angehörigen zu erlangen.

In der folgenden Weiterentwicklung wurde das Reglement RSETHZ 615 neu mit einem Konzept¹ (Abbildung 1: KoKon-Konzept) unterlegt, das nicht nur darauf zielt, die einzelnen Elemente besser zu verknüpfen, sondern die im Organisationsentwicklungsprojekt «rETHink» angestossene Kulturtransformation der ETH Zürich, die auf die wertebasierte Zusammenarbeit und kontinuierliche Verbesserung der Institution fokussiert, weiter zu nähren. Vor dem Hintergrund der veränderten Rahmenbedingungen bezüglich zur Verfügung stehender Ressourcen für die ETH Zürich wurden insbesondere Strukturen und Prozesse für die Prävention von dysfunktionalen Eskalationen, die Zeitkapazitäten beanspruchen, unnötige Kosten und Reputationsschäden verursachen können, integriert.

¹ Dörflinger-Khashman N. (2016). Betriebliche Konfliktkultur – vom impliziten zum eigenständigen Thema. Masterarbeit. Karl Franzens-Universität Graz: <https://permalink.obvsg.at/UGR/AC13764365>.

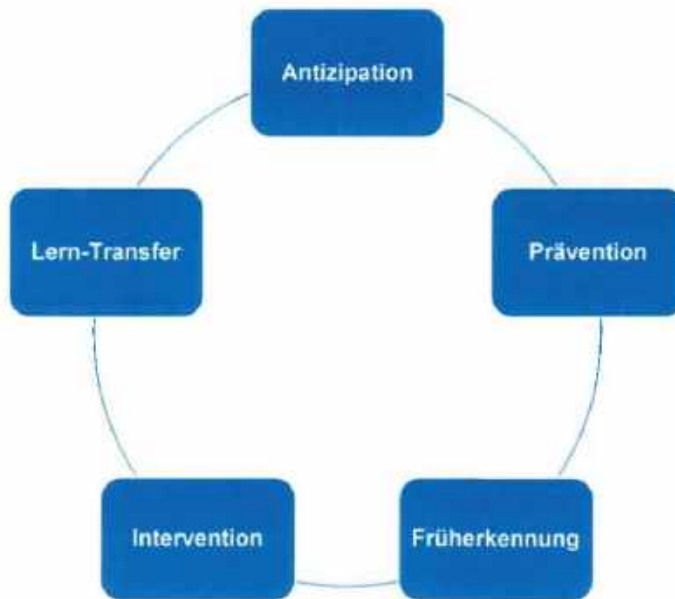


Abbildung 1: KoKon-Konzept

Das Konzept für das weiterentwickelte Unterstützungssystem findet seine Umsetzung in den folgenden Strukturen (detaillierte Prozessbeschreibungen in Entwicklung):

Orientierung	Klärung	Meldung
<p>Wo gehört mein Anliegen hin? Was kann ich tun? Welchen Beitrag kann ich selber leisten? <i>(Alle Angehörigen der ETH Zürich)</i></p>	<p>Ich möchte Konfliktpotenziale in meinem Team präventiv bearbeiten oder eine Beratung hierzu. <i>(vorgesetzte Personen der ETH Zürich)</i></p> <p>Ich möchte eine Spannung oder einen Konflikt klären. <i>(Angehörige der ETH Zürich, insofern Mitarbeitende der ETH Zürich involviert sind)</i></p>	<p>Ich möchte unangemessenes Verhalten melden und abklären lassen. <i>(Angehörige der ETH Zürich, insofern Mitarbeitende der ETH Zürich involviert sind)</i></p>
Respektstelle	Klärungsstelle	Externe Meldestelle
<p>arbeitet vertraulich: orientiert, triagiert, coacht, empowert Ratsuchende</p>	<p>berät, unterstützt und begleitet Klärungen bei (potenziellen) Arbeitsplatzkonflikten</p>	<p>prüft und klärt Meldungen zu unangemessenem Verhalten ab <i>(Diskriminierung, Mobbing, sexuelle Belästigung)</i></p>

In der anschliessenden Vernehmlassung zur Revision des RSETHZ 615 haben alle Departemente, die Hochschulgruppen, die Abteilungen, sowie verschiedene Kommissionen und der Rechtsdienst des ETH-Rats die Möglichkeit erhalten, das Reglement und die daraus entstehenden neuen Abläufe kritisch zu evaluieren.

Im Auftrag der Vizepräsidentin für Personalentwicklung und Leadership analysierte die Arbeitsgruppe unter der Leitung von [REDACTED], alle Vernehmlassungsantworten und diskutierte jeden Kritikpunkt und Änderungsvorschlag. Einige Vorschläge wurden zudem mit dem Rechtsdienst gespiegelt, um die Rechtslage richtig einzuschätzen.

Aus diesen Bedürfnissen Angehörigen der ETH Zürich und der Institution selbst, wurde das Bild des neuen Kooperations-, Respekt- und Konfliktmanagements deutlich.

Dabei wurden diese Punkte besonders positiv hervorgehoben:

- Die Schärfung und Abgrenzung der Anlauf- und Beratungsstellen voneinander und die damit entstehende Klarheit wurde gelobt
- Die Differenzierung von vertraulicher Orientierung gegenüber Fallbearbeitung ohne absolute Vertraulichkeit wurde als positiv betont.
- Die neu hinzugefügte Nachsorge nach Fallabschluss wurde als besonders positive Neuerung erwähnt.
- Die vorausgegangene starke Involvierung der Angehörigen der ETH Zürich in Vorkonsultationen hat zu einem besseren Verständnis und grösserem Vertrauen geführt und wurde verdankt.
- Die Modernisierung des Reglements und die Anlehnung an Best Practices anderer Hochschulen wurde positiv vermerkt.

Insgesamt wurde das Reglement verschlankt und die neuen Elemente, ihre Verbindungen zu bestehenden Elementen sowie deren Aufgaben festgehalten.

Wir bedanken uns bei allen Vernehmlassungsteilnehmenden für das ausserordentlich positive und konstruktive Feedback.

2. Anpassungen gemäss Stellungnahmen aus der Vernehmlassung

Die Arbeitsgruppe schlägt aufgrund der Vernehmlassungsantworten einige Anpassungen am Reglementstext vor:

Struktur und Lesbarkeit des Reglements

Die Reihenfolge der Artikel wurde geändert. Überspannende Themen und Artikel, welche Grundsätze definieren, wurden an den Anfang gestellt. Unter anderem wurde der Artikel zur besonderen Verantwortung von Leitungsorganen im ersten Teil des Reglements platziert, um die Wichtigkeit hervorzuheben.

Danach teilt sich das Reglement auf in die verschiedenen Stufen:

- Orientierung, Coaching und Triage
- Systematische Klärung
- Meldungen von unangemessenem Verhalten

Präambel	Der in der Vernehmlassungsversion neu entstandene Artikel 4 wurde in eine Präambel überführt, da hier Grundlagen für das Miteinander und den Umgang mit Arbeitsplatzkonflikten und unangemessenem Verhalten eingeführt werden
<p>1. Allgemeine Bestimmungen</p> <ul style="list-style-type: none"> Art. 1 Gegenstand und Zweck Art. 2 Persönlicher und sachlicher Geltungsbereich Art. 3 Abgrenzungen zu anderen Verordnungen Art. 4 Arbeitsplatzkonflikte Art. 5 Unangemessenes Verhalten Art. 6 Grundsätze des Kooperations-, Respekt- und Konfliktmanagements Art. 7 Fairness Art. 8 Verantwortung von Leitungsorganen 	Im ersten Abschnitt befinden sich einführende Artikel und übergeordnete Bestimmungen, welche für das gesamte Kooperations-, Respekt- und Konfliktmanagement gelten.
<p>2. Orientierung, Coaching und Triage</p> <ul style="list-style-type: none"> Art. 9 Vertrauliche Orientierung Art. 10 Respektstelle Art. 11 Weitere Anlaufstellen 	Der zweite Abschnitt umfasst die für viele Ratsuchenden wichtige erste Anlaufstelle um ihr Anliegen einzuordnen. Dies kann intern (Respektstelle) oder extern (Ombudspersonen) erfolgen. Die Ombudspersonen sind in der Organisationsverordnung verankert und werden daher nur in der Aufzählung genannt. Weitere Anlaufstellen sind nicht abschliessend in Artikel 11 erwähnt, da diese eigenständig organisiert sind.
<p>3. Systematische Klärung</p> <ul style="list-style-type: none"> Art. 12 Systematische Klärung Art. 13 Klärungsstelle 	Der 3. Abschnitt umfasst das Vorgehen und die zuständige Stelle für systematische Klärungen bei (potenziellen) Arbeitsplatzkonflikten.
<p>4. Meldungen zu unangemessenem Verhalten</p> <ul style="list-style-type: none"> Art. 14 Bestand und Beauftragung der Externen Meldestelle Art. 15 Meldung an die Externe Meldestelle und Vorabklärungen Art. 16 Aufgaben der Externen Meldestelle Art. 17 Rechte und Pflichten der meldenden Person Art. 18 Rechte und Pflichten der beschuldigten Person Art. 19 Fristen für die Meldung von unangemessenem Verhalten 	Abschnitt 4 beinhaltet die Meldung von unangemessenem Verhalten, sowie die zuständige Externe Meldestelle mit ihrem Bestand sowie den Aufgaben. Auch die Rechte und Pflichten der meldenden, sowie beschuldigten Person sind in diesem Abschnitt zu finden, da diese sich ausschliesslich auf die Meldung beziehen. Der generelle Umgang miteinander ist bereits übergeordnet im Artikel 7 Fairness verankert.
<p>5. Schnittstellen, Massnahmen und Nachsorge</p> <ul style="list-style-type: none"> Art. 20 Interdisziplinäre Koordinationsgruppe Art. 21 Massnahmen Art. 22 Nachsorge 	Abschnitt 5 klärt die Massnahmen und Nachsorge nach Fallabschluss. Zudem wird eine Schnittstelle definiert, in welcher verschiedene Stellen der ETH Zürich themenübergreifende oder komplexe Anliegen miteinander koordinieren.
<p>6. Schlussbestimmungen</p> <ul style="list-style-type: none"> Art. 23 Inkrafttreten 	

Diese klare Strukturierung hilft den Lesenden bei der Zuordnung der Anlauf- und Beratungsstellen zu den entsprechenden Vorgehen und Besonderheiten, welche unter anderem bei Meldungen von unangemessenem Verhalten zu beachten sind.

Differenzierung von unangemessenem Verhalten und Arbeitsplatzkonflikten

Die Differenzierung von unangemessenem Verhalten gegenüber Arbeitsplatzkonflikten wurde noch präziser abgegrenzt. So enthält nun auch der Titel und der Artikel zu den Grundsätzen den Zusatz «und Arbeitsplatzkonflikte». Die Arbeitsgruppe möchte damit verdeutlichen, dass Arbeitsplatzkonflikte nicht mit unangemessenem Verhalten gleichzusetzen sind. Konflikte müssen gemeinsam zwischen den Konfliktparteien geklärt werden, während unangemessenes Verhalten – bei Wahrung der rechtlichen Rahmenbedingungen – eine andere Vorgehensweise erfordern kann.

Arbeitsplatzkonflikte werden in einem eigenen Artikel definiert.

Dementsprechend wurde auch der Artikel zu unangemessenem Verhalten präzisiert. Aus der Aufzählung wurden die schwerwiegenden Arbeitsplatzkonflikte, sowie Führungsmängel herausgestrichen. Schwerwiegendes und systematisches Fehlverhalten, welches von vorgesetzten Personen ausgeht, ist als Bossing definiert und damit im Punkt Mobbing enthalten und explizit erwähnt.

Verantwortung der Leitungsorgane

Der Rechtsdienst des ETH-Rats merkte an, dass der Verweis auf das Bundespersonalgesetz (Meldung von Officialdelikten – Vgl. Art. 22a BPG) explizit verwiesen werden soll. Dieser Absatz wurden entsprechend wieder eingefügt.

Prävention

Da explizit die Antizipation, Prävention und Früherkennung eingangs im Reglement erwähnt wird, wünschten die Vernehmlassungsteilnehmenden, dass Fragen zu Präventionsmassnahmen durch vorgesetzte Personen ebenfalls aufzuführen sind. Dies wurde zu den Aufgaben der Klärungsstelle hinzugefügt.

Ebenso wurde das Angebot von Schulungen für die dezentralen Anlaufstellen aus Artikel 11 Abs. 1 hinzugefügt.

Präzisierung der Meldestelle

Der Artikel zur externen Meldestelle wurde ergänzt mit einer Präzisierung zum Auftragsverhältnis, sowie dem Profil, welches für die Ausschreibung und Besetzung relevant ist. Zudem wurden die Aufgaben

Schnittstellen

Die Schnittstelle zu Thematiken um die gute wissenschaftliche Praxis wurden präzisiert. Ausserdem wurden Referenzen auf das Bedrohungsmanagement und den Compliance Guide ergänzt.

Zudem wurde die Dokumentation zu Entscheidungen innerhalb der Interdisziplinären Koordinationsgruppe hinzugefügt.

Symmetrie der Rechte und Pflichten von meldenden und beschuldigten Personen

Die Vernehmlassungsteilnehmenden wünschen sich den Grundsatz der Unschuldsvermutung bei Meldungen von unangemessenem Verhalten stärker zu betonen und die Rechte und Pflichten der meldenden und beschuldigten Personen noch symmetrischer zu gestalten.

Die Arbeitsgruppe hat dementsprechend die Unschuldsvermutung bei den Rechten und Pflichten der beschuldigten Person explizit hinzugefügt und die nachfolgenden Absätze kongruent zu den Rechten und Pflichten der meldenden Person gestaltet.

Zudem wurden im Artikel 7 Fairness, Konsequenzen für Falschbeschuldigungen ergänzt.

Differenzierung von Fallbearbeitung und personalrechtlichen Entscheidungen

Einigen Vernehmlassungsteilnehmenden scheint nicht klar zu sein, wo Entscheidungskompetenzen liegen. Es besteht Bedarf, dies noch einmal an die Angehörigen der ETH Zürich zu kommunizieren.

Die Fachstellen, welche sich mit der Fallbearbeitung beschäftigen, unterstützen bei Klärungen bzw. prüfen Meldungen und klären die darin gemeldeten Situation ab.

Handelt es sich um Arbeitsplatzkonflikte, bedingt eine Klärung das gemeinsame Interesse der Aussprache. Dies wird von der Klärungsstelle begleitet und unterstützt. Als Ergebnis einer Klärung sollte eine gemeinsame Vereinbarung getroffen werden, an welche sich die Konfliktparteien halten und von welchen auch die vorgesetzte Person in Kenntnis gesetzt wird, falls sie nicht sowieso in den Klärungsvorgang einbezogen wurde.

Bei Meldungen an die externe Meldestelle, gibt diese zum Fallabschluss eine Empfehlung über das weitere Vorgehen ab. Über Massnahmen (personelle oder organisatorische Massnahmen oder weitere Untersuchungen) entscheiden dann die zuständige Stelle oder die vorgesetzte Person, sofern vorhanden und zuständig. Bei Massnahmen gegenüber Studierenden wäre dies z.B. der Prorektor Studium und die Untersuchungsperson gemäss Disziplinarverordnung, bei Mitarbeitenden der ETH Zürich handelt es sich um die vorgesetzte Person gemeinsam mit HR Beratung.

Die Zuständigkeiten wurden im entsprechenden Artikel noch einmal erwähnt, jedoch erscheint die transparente Kommunikation über die Rolle der vorgesetzten Personen als essenziell.

Frist zur Meldung von unangemessenem Verhalten

Angehörige der ETH Zürich sind angehalten, Meldungen von unangemessenem Verhalten schnellstmöglich zu tätigen. Dies erhöht die Chancen einer wahrheitsgetreuen Abklärung und hilft, unangemessenes Verhalten frühzeitig zu unterbinden. Die Rückmeldungen der Vernehmlassungsteilnehmenden waren jedoch eindeutig gegen die kurze Frist von 3 Monaten. Die Arbeitsgruppe hat daher die Frist auf 6 Monate erhöht. Im Einzelfall können auch Meldungen nach dieser Frist bearbeitet werden, insbesondere wenn starke Abhängigkeitsverhältnisse die meldende Person daran hindern könnten, eine Meldung zu machen.

Massnahmen

Der Artikel zu Anhebung weiterer Untersuchungen wurde, in Absprache mit dem Rechtsdienst gestrichen. Der Artikel zu Massnahmen wurde stark verkürzt. Zuständigkeiten fallen fallweise verschiedenen Personen oder Stellen zu. Ausserdem beinhalten Massnahmen, sowohl personalrechtliche als auch organisatorische Konsequenzen, können aber ebenso weitere Gutachten oder Untersuchungen bedingen.

Sprachliche Präzisierungen

Auf das Wort «Verfahren» wird weitgehend, wenn immer möglich, verzichtet. Jedoch möchte die Arbeitsgruppe zu bedenken geben, dass die Sprache präzise bleiben muss und nicht in jedem Falle auf emotionale Verknüpfungen (in diesem Fall: Verfahren == Gerichtsprozess) eingehen kann. Umständliche Umschreibungen gefährden hier die Lesbarkeit und das Verständnis.

Es wurden weitere sprachliche und grammatikalische Anpassungen getätigt, welche die Lesbarkeit verbessern.

Gemeinsam mit dem Rechtsdienst wurden einige Artikel noch einmal sprachlich vereinfacht, sowie kongruent zu ähnlichen Rechtstexten gestaltet.

Spezifische Themen für die nachfolgende Kommunikation

Die Arbeitsgruppe identifizierte zudem einige Themen und Änderungswünsche, welche auf Unklarheiten oder Missverständnisse zurückzuführen sind und sich nicht im Reglement abbilden lassen.

Zielführende, hinleitende Kommunikation für Ratsuchende

Das Reglement bildet die Rechtsgrundlage für den Umgang mit unangemessenem Verhalten und Arbeitsplatzkonflikten der involvierten Stellen innerhalb der ETH Zürich. Ein Rechtstext wie dieser sollte nicht als Kommunikationsmittel und Informationsplattform zu diesen Themen gesehen werden.

Für Ratsuchende werden im Web alle relevanten Informationen transparent aufbereitet. Insbesondere die Vielzahl an möglichen Anlaufstellen ist auf die dezentralisierte Organisation der ETH Zürich zurückzuführen und wird von den vulnerabelsten Anspruchsgruppen sehr geschätzt.

Generell sollen alle ETH-Angehörigen jederzeit bei der Respektstelle ihr Anliegen anbringen können und werden dort zielgerichtet triagiert, falls andere Stellen für dieses Anliegen besser geeignet sind.

Zusätzlich ist die Arbeitsgruppe dem Wunsch der Vernehmlassungsteilnehmenden nachgekommen, eine Übersichtstabelle zu allen genannten Ansprech- und Beratungsstellen zu entwerfen um deren Zielgruppen, Zuständigkeiten, Aufgaben und Besonderheiten zu vergleichen und erklären (Anhang B3)

Auch vorgesetzte Personen können sich jederzeit an eine Abteilung innerhalb des Vizepräsidiums für Personalentwicklung und Leadership wenden (z.B. HR-Beratung) und werden an die zuständige Stelle oder Abteilung weitergeleitet, wenn das Anliegen an anderer Stelle besser platziert ist.

Unabhängigkeit der externen Meldestelle

Für einige Vernehmlassungsteilnehmende war die Unabhängigkeit der externen Meldestelle zu wenig deutlich.

Die externe Meldestelle untersteht keinem Abhängigkeitsverhältnis mit der ETH Zürich, sondern arbeitet im Auftragsverhältnis. Dies ermöglicht es ihr, eine unabhängige und allparteiliche Einschätzung des weiteren Vorgehens in Bezug auf die gemeldete Situation zu treffen. Um Situationen vollständig abklären zu können, ist es notwendig, dass die Meldestelle meldende, beschuldigte, aber auch vorgesetzte und andere beteiligte Personen anhört. Zudem kann es notwendig sein, andere Stellen der ETH Zürich einzubeziehen, um Situationen korrekt einzuordnen und Vorgehen zur Klärung und Massnahmen bei Fallabschluss realistisch und umsetzbar zu empfehlen.

Ombudspersonen

Die Vernehmlassungsantworten lassen darauf schliessen, dass die Rolle der Ombudspersonen an der ETH Zürich nicht klar ist. Viele Vernehmlassungsteilnehmenden wünschen eine ausführlichere Beschreibung der Ombudspersonen in diesem Reglement.

Die Ombudspersonen sind unabhängig und ihre Rolle und Aufgaben sind bereits in übergeordnetem Recht (Organisationsverordnung) verankert. Dieses Reglement soll insbesondere den ETH Zürich-internen Umgang und das Vorgehen bei Anliegen und Meldungen zu unangemessenem Verhalten und Arbeitsplatzkonflikten definieren. Daher verzichtet die Arbeitsgruppe auf eine ausführlichere Beschreibung der Ombudspersonen in diesem Reglement und hält sich an die übliche Prämisse, wo immer möglich, Redundanzen zu vermeiden.

Jedoch werden die Ombudspersonen in der bereits oben erwähnten vergleichenden Tabelle zu den der Anlauf- und Beratungsstellen beschrieben. Des Weiteren wird es eine transparente Kommunikation im Web über die Rolle der Ombudspersonen geben.

Konsistente Nutzung der Begrifflichkeiten aus dem Reglement

Die Vernehmlassungsantworten haben gezeigt, dass bisher noch nicht alle Begrifflichkeiten des Reglements auch in der Kommunikation konsistent genutzt wurden. Die Arbeitsgruppe ist bemüht, auf eine gleichbleibende Nutzung der Begriffe zu achten und diese in die Kommunikation zu übernehmen.

Dies betrifft auch die Nutzung *verschiedener* Begriffe, wie «meldende», «beschuldigte», «beteiligte» Person. Die klarere Strukturierung des Reglements, hilft die Verschiedenartigkeit der Begriffe zu verdeutlichen.

- Personen können an *Konflikten beteiligt* sein. In diesem Fall geht es nicht um Schuldzuweisungen, sondern das gemeinsame Klären.
- Bei *Meldungen* von unangemessenem Verhalten spricht das Reglement dagegen von «*meldenden*» und «*beschuldigten*» Personen, da hier ein unangemessen Verhalten *vorgeworfen* wird, und (zunächst) kein Konflikt im Raum steht.

Vermeidung Personalunion Respektstelle und Klärungsstelle

Die Respektstelle und die Klärungsstelle befinden sich beide in der Abteilung Diversity & Collaboration. Die Vernehmlassungsteilnehmenden haben angemerkt, dass hier eine Personalunion dringend vermieden werden soll, da die Respektstelle vertrauliche Beratungen und Orientierungsgespräche führt, während die Klärungsstelle sich mit anderen Abteilungen, sowie den verschiedenen Konfliktparteien austauschen muss, um Situationen abschätzen zu können und Klärungen in die Wege zu leiten.

Die Arbeitsgruppe nimmt die Sorgen der Vernehmlassungsteilnehmenden ernst und wird eine Personalunion zwischen Respektstelle und Klärungsstelle vermeiden.

Hierfür, für die Trennung der Respektstelle von der Klärungsstelle, für die Alimentierung der Klärungsstelle und für die kontinuierliche Weiterentwicklung (Qualitätsmanagement, Dokumentation, Reporting) sowie für die zeitnahe Unterstützung Ratsuchender sind zusätzliche Personalressourcen erforderlich.

Können diese zusätzlichen Personalressourcen vor dem Hintergrund der aktuellen Situation nicht gesprochen werden, würde die Abteilung Diversity & Collaboration ihre laufenden Projekte und den Umfang ihrer bestehenden Dienstleistungen so redimensionieren, dass sie die Zusatzaufgaben kurzfristig mit vorhandenen Ressourcen abdecken kann.

Mittelfristig würde auf Basis der dann vorliegenden Erfahrungswerte aus den Auslastungszahlen der verschiedenen Stellen eine Neubewertung benötigter Personalressourcen erfolgen.

Die Implementierung der neuen Strukturen des revidierten RSETHZ 615 und die Umsetzung der entsprechenden Prozesse in der Abteilung können bis 1. Juli 2024 vollzogen sein.

B. Anträge

1. Die Schulleitung nimmt die Stellungnahmen zum Entwurf des revidierten «Reglements betreffend Anliegen und Meldungen von Angehörigen der ETH Zürich über unangemessenes Verhalten und Arbeitsplatzkonflikte» (RSETHZ 615) im Rahmen der Vernehmlassung zur Kenntnis.
2. Das revidierte «Reglement betreffend Anliegen und Meldungen von Angehörigen der ETH Zürich über unangemessenes Verhalten und Arbeitsplatzkonflikte» (RSETHZ 615) wird genehmigt und zum 1. Juli 2024 in Kraft gesetzt.
3. Die Vizepräsidentin für Personalentwicklung und Leadership wird mit der Implementierung und Umsetzung der durch das Reglement entstehenden neuen Prozesse und Strukturen sowie der dazugehörigen ETH Zürich-weiten Information und Kommunikation beauftragt.
4. Die Vizepräsidentin für Personalentwicklung und Leadership wird beauftragt, die Departemente und Hochschulgruppen über diesen Schulleitungsbeschluss zu informieren.

30.04.2024



Beilagen:

B1_240429_RSETHZ615_Reglement

B2_240429_RSETHZ615_Vernehmlassungsantworten_konsolidiert

B3_240429_RSETHZ615_Anlaufstellen_Tabelle

Reglement betreffend Anliegen und Meldungen von Angehörigen der ETH Zürich über unangemessenes Verhalten und Arbeitsplatzkonflikte

Vom 07.05.2024

Die Schulleitung

gestützt auf Art. 4 Abs. 1 lit. g Organisationsverordnung ETH Zürich vom 16. Dezember 2003¹ und Art. 9 Abs. 3 und Art. 10 Personalverordnung ETH-Bereich²,

erlässt folgendes Reglement:

Präambel

Spannungen und Konflikte am Studien- und Arbeitsplatz gibt es auch an der ETH Zürich. Die ETH Zürich ist bestrebt, Eskalationen vorzubeugen, psycho-soziale Risiken für ihre Angehörigen zu minimieren und den Verhaltenskodex Respekt durchzusetzen.

Sie unterstützt deswegen ihre Angehörigen bei der Klärung und Lösung von Spannungen in der Zusammenarbeit und bei Konflikten am Arbeits- und Studienort.

Angehörige der ETH Zürich sollen aktiv bei der Antizipation, Prävention und Früherkennung von Spannungen und potenziellen Eskalationen mitwirken.

1. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Gegenstand und Zweck

Gegenstand dieses Reglements ist die Festlegung von Grundsätzen, Verfahrensstandards und Zuständigkeiten im Kooperations-, Respekt- und Konfliktmanagement sowie der Beratung und des Vorgehens bei Meldungen von Angehörigen der ETH Zürich zu unangemessenem Verhalten und Arbeitsplatzkonflikten.

Art. 2 Persönlicher und sachlicher Geltungsbereich

¹ Dieses Reglement gilt für alle Angehörigen der ETH Zürich im Sinne von Art. 13 ETH-Gesetz³ sowie für Gäste der ETH Zürich im Sinne des Gästereglements⁴.

² Auf Meldungen von Angehörigen anderer Institutionen des ETH-Bereichs gemäss Art. 1 Abs 1 ETH-Gesetz³, anderer Hochschulen oder Forschungsinstitute, mit denen die ETH Zürich zusammenarbeitet oder gemeinsame Zentren / Institute / Plattformen betreibt, findet dieses Reglement keine Anwendung. Diese Personen sind an die an ihrer Institution zuständigen Fachstellen zu verweisen, es sei denn, das unangemessene Verhalten geht von Angehörigen der ETH Zürich aus.

³ Meldungen über Vorkommnisse, die sich nicht im Rahmen der dienstlichen oder studienbezogenen Aktivitäten an der ETH Zürich oder ausserhalb der ETH Zürich (z.B. Seminarreisen, Feldarbeit, Exkursionen etc.), sondern zum Beispiel im privaten Rahmen von Angehörigen der ETH Zürich zugetragen haben, fallen nicht unter dieses Reglement.

¹ RSETHZ 201.021

² SR 172.220.113

³ SR 414.110

⁴ RSETHZ 515.2

Art. 3 Abgrenzungen zu anderen Verordnungen und Reglementen

¹ Ereignisse wie Bedrohung, Stalking, Gewalt sowie sexuelle Übergriffe, Nötigung oder Vergewaltigung werden nicht durch dieses Reglement geregelt. Diese werden durch das Bedrohungsmanagement⁵ der Abteilung «Sicherheit, Gesundheit und Umwelt» behandelt oder durch sie an zuständige externe Stellen verwiesen.

² Meldungen über Vorkommnisse, welche die wissenschaftliche Integrität betreffen, sind in den Richtlinien der ETH Zürich zur wissenschaftlichen Integrität⁶ und der entsprechenden Verfahrensordnung⁷ geregelt. Konflikte, die auch Fragen der wissenschaftlichen Integrität betreffen, und welche sich nicht klar von Arbeitsplatzkonflikten abgrenzen lassen, werden in der interdisziplinären Koordinationsgruppe gemäss Art. 20 dieses Reglements besprochen, um ein zielführendes Vorgehen zu definieren.

³ Meldungen zu mutmasslich rechtlich unkorrektem Verhalten in Zusammenhang mit finanziellen und beschaffungsrechtlichen Aspekten, gemäss Art. 2 der Weisungen betreffend Verdachtsmeldungen von Angestellten zu rechtlich unkorrektem Verhalten (Whistleblowing-Weisungen)⁸, sind in ebendiesen geregelt.

⁴ Meinungsverschiedenheiten und Konflikte zwischen der Leiterin oder dem Leiter einer Doktorarbeit und der Doktorandin oder dem Doktoranden werden gemäss Art. 49 ff. Doktoratsverordnung der ETH Zürich⁹ behandelt.

⁵ Studierende und Doktorierende, die Angehörige der ETH Zürich, Gäste¹⁰ oder Besucherinnen und Besucher bedrohen, belästigen, nötigen, in ihrer Ehre verletzen oder in ihrer Tätigkeit an der ETH Zürich behindern, fallen in den Geltungsbereich der Disziplinarverordnung der ETH Zürich¹¹ (vgl. Art. 3 lit. d Disziplinarverordnung).

Art. 4 Arbeitsplatzkonflikte

Ein Arbeitsplatzkonflikt bezieht sich auf jede Form von Konflikt oder Spannungssituation, die am Arbeitsplatz zwischen Mitarbeitenden der ETH Zürich, zwischen Mitarbeitenden und vorgesetzten Personen der ETH Zürich oder zwischen verschiedenen Abteilungen, Forschungsgruppen oder Teams der ETH Zürich auftritt.

Art. 5 Unangemessenes Verhalten

¹ Die ETH Zürich duldet kein Verhalten, welches die persönliche Integrität verletzt und im Widerspruch zu den im Compliance Guide¹² und dem Verhaltenskodex Respekt¹³ genannten Grundsätzen steht. Dazu gehören insbesondere:

- a. Diskriminierung;

⁵ <https://ethz.ch/staffnet/de/service/sicherheit-gesundheit-umwelt/sgu-services/bedrohung-gewalt-und-stalking.html>

⁶ RSETHZ 414

⁷ RSETHZ 415

⁸ RSETHZ 130.1

⁹ SR 414.133.1

¹⁰ RSETHZ 515.2

¹¹ SR 414.138.1

¹² [Compliance Guide 2023 Deutsch \(ethz.ch\); https://ethz.ch/staffnet/de/finanzen-und-controlling/compliance.html](https://ethz.ch/staffnet/de/finanzen-und-controlling/compliance.html)

¹³ [Verhaltenskodex Respekt der ETH Zürich](#)

- b. Mobbing, inkl. Bossing;
- c. Sexuelle Belästigung;

² Für die Begrifflichkeiten in Absatz 1 kommen die folgenden Definitionen zum Tragen:

- a. *Diskriminierung*¹⁴: Benachteiligung von Personen wegen tatsächlicher, zugeschriebener oder gruppenspezifischer Merkmale wie Herkunft, Rasse, Geschlecht, sexueller Orientierung oder Identität, Alter, Sprache, sozialer Stellung, Lebensform, religiöser, weltanschaulicher oder politischer Überzeugung, körperlicher, geistiger oder psychischer Beeinträchtigung. Arbeitnehmende dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft.
- b. *Mobbing*¹⁵: Systematisches und während einer gewissen Zeitdauer, mit einer gewissen Intensität anhaltendes oder wiederholtes Verhalten, mit dem eine Person diskreditiert, isoliert, ausgegrenzt bzw. von ihrer Position bei der Arbeit oder aus dem Studium vertrieben werden soll. Beispiele sind gezielte Herabsetzungen, Ausgrenzungen, Informationsverweigerung, Zuteilung von kränkenden Arbeitsaufgaben oder persönlichkeitsverletzende Kritik. Bei Bossing gehen diese Aktivitäten von der vorgesetzten Person aus. Meinungsverschiedenheiten gehören zum Arbeitsalltag und können nicht mit Mobbing gleichgesetzt werden.
- c. *Sexuelle Belästigung*: Jedes belästigende Verhalten mit sexuellem Bezug oder aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das von einer Seite unerwünscht ist und das eine Person in ihrer Würde verletzt. Dazu zählen insbesondere sexistische Witze, anzügliche, demütigende oder verächtliche Bemerkungen und Handlungen, Zurschaustellung und Verbreitung von pornographischem Material, unerwünschter körperlicher Kontakt, Drohungen, Versprechen von Vorteilen, Auferlegen von Zwang und Ausüben von Druck zur Erlangung eines Entgegenkommens sexueller Art, insbesondere in Ausnutzung eines Abhängigkeitsverhältnisses.¹⁶

Art. 6 Grundsätze des Kooperations-, Respekt- und Konfliktmanagements

¹ Die ETH Zürich fördert Massnahmen zur Vermeidung von unangemessenem Verhalten und Arbeitsplatzkonflikten und ist bestrebt, diese zu unterbinden bzw. zu klären, sofern und soweit sie davon Kenntnis erhält. Angehörige der ETH Zürich wirken bei der Vermeidung und Klärung von unangemessenem Verhalten und Arbeitsplatzkonflikten mit, indem sie einen respektvollen und fairen Umgang am Arbeits- und Studienort pflegen. Insbesondere Führungskräfte tragen wesentlich zur organisatorischen und kulturellen Weiterentwicklung der ETH Zürich bei.

² Mitarbeitende der ETH Zürich können sich bei Fragen zu oder Vorkommnissen von unangemessenem Verhalten oder bei Arbeitsplatzkonflikten an ihre direkte oder übergeordnete vorgesetzte Person und ihre HR Partnerin oder ihren HR Partner wenden.

³ Ratsuchende / meldende Personen können sich an die verschiedenen Anlauf- und Beratungsstellen wenden. Sie sollen keine mehrfachen Verfahren initiieren z.B. durch Platzierung desselben Anliegens bei verschiedenen Anlauf- und Beratungsstellen.

⁴ Klärung und Lösung bei unangemessenem Verhalten und Arbeitsplatzkonflikten sollen zuerst niederschwellig oder mit Unterstützung der internen Anlaufstellen erfolgen (Gespräche und Klärungen

¹⁴ Art. 8 Schweizerische Bundesverfassung (SR 101) und Art. 3 und 4 Gleichstellungsgesetz (SR 151.1)

¹⁵ SECO Broschüre: Mobbing und andere Belästigungen - Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz (https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschueren/seco_personlichkeit_d_web.pdf.download.pdf/seco_personlichkeit_d_web.pdf)

¹⁶ Art. 4 Gleichstellungsgesetz; SR 151.1

nach Art. 12f dieses Reglements). Wo dies nicht zumutbar oder möglich ist, kann Meldung an die Externe Meldestelle gemäss Art. 14 ff dieses Reglements gemacht werden.

Art. 7 Fairness

¹ Angehörige der ETH Zürich pflegen einen fairen und respektvollen Umgang miteinander und versuchen, allfällige Spannungen und Differenzen zeitnah und im direkten Gespräch untereinander zu lösen.

² Klärungen betreffend unangemessenes Verhalten und Arbeitsplatzkonflikten werden fair, sachbezogen und lösungsorientiert gehandhabt. Von allen Angehörigen der ETH Zürich wird erwartet, dass sie die Verantwortung für das eigene Handeln und Unterlassen übernehmen und konstruktiv bei der Klärung der unter dieses Reglement fallenden Ereignissen mitarbeiten.

³ Personen, welche Klärungen durch unfaires, eskalierendes oder anderweitig schädigendes Verhalten (z.B. unangebrachte Beiträge in den sozialen Netzwerken, das Ausnutzen von Machtverhältnissen, das Einbeziehen von Medienvertreter:innen) behindern, müssen mit personellen oder disziplinarischen Massnahmen rechnen.

⁴ Meldungen zu unangemessenem Verhalten und Anliegen zu Arbeitsplatzkonflikten müssen in gutem Treuen erfolgen. Wer wider besseren Wissens ETH Zürich-Angehörige beschuldigt, muss mit personellen oder disziplinarischen Massnahmen rechnen.

Art. 8 Verantwortung der Leitungsorgane

¹ Die Schulleitungsmitglieder und die Leitungsorgane der Zentralen Organe (Stabsleitende, Abteilungs- bzw. Sektionsleitende), die Departements- und Institutsvorstandenden sowie die Leitenden der ausserdepartementalen Einheiten gemäss Art. 61 Organisationsverordnung ETH Zürich¹⁷ und die Professorinnen/Professoren in ihrer Führungsverantwortung nach Art. 5 Professorenverordnung¹⁸ sind in ihrem Verantwortungsbereich für eine respektvolle Arbeitsatmosphäre verantwortlich.

² Erhalten Leitungsorgane Kenntnis von Vorfällen unangemessenen Verhaltens oder Arbeitsplatzkonflikten, ergreifen sie im Sinne der arbeitgeberischen Fürsorgepflicht die nötigen Massnahmen zur Klärung, zur Deeskalation und, wo erforderlich, zur Unterbindung von unangemessenem Verhalten. Dabei achten sie die Persönlichkeit der betroffenen Personen und nehmen angemessen Rücksicht auf deren Bedürfnisse.

³ Die Leitungsorgane können sich von den Anlauf- und Beratungsstellen des Vizepräsident:innen Personalentwicklung und Leadership beraten und unterstützen lassen.

⁴ Insbesondere die Leitungsorgane der ETH Zürich sind nach Art. 22a Bundespersonalgesetz (BPG)¹⁹ verpflichtet, alle von Amtes wegen zu verfolgenden Verbrechen und Vergehen (Offizialdelikte), von denen sie während ihrer dienstlichen Tätigkeit Kenntnis erhalten, zu melden.

2. Orientierung, Coaching und Triage

Art. 9 Vertrauliche Orientierung

Angehörige der ETH Zürich können sich insbesondere bei:

- a. der Respektstelle gemäss Art. 10;

¹⁷ RSETHZ 201.021

¹⁸ SR 172.220.113.40

¹⁹ SR 172.220.1

- b. den Ombudspersonen gemäss Art. 15 Organisationsverordnung²⁰

vertraulich beraten lassen.

Art. 10 Respektstelle

¹ Die Respektstelle im Vizepräsidium Personalentwicklung und Leadership ist vertrauliche Ansprechstelle für alle Angehörigen der ETH Zürich. Sie:

- a. agiert vertraulich und gibt Orientierung über ein mögliches weiteres Vorgehen;
- b. weist bei Bedarf ratsuchende Personen an zuständige Stellen weiter;
- c. bietet Kurzzeit-Coaching an.

² Sie macht sich ein möglichst umfassendes Bild über den Sachverhalt und berät die ratsuchende Person. Sofern vertiefte Klärungen notwendig sind, macht sie die ratsuchende Person auf die Möglichkeiten gemäss Art. 12 ff. dieses Reglements aufmerksam und weist sie insbesondere auf die damit verbundene Aufhebung der Anonymität gegenüber den beteiligten oder beschuldigten Personen hin.

³ Die Respektstelle führt keine Untersuchungs- oder Klärungshandlungen durch.

Art. 11 Weitere Anlaufstellen

¹ Ratsuchenden Personen stehen nebst den Stellen gemäss Art. 9 die Vertretenden der Hochschulgruppen (KdL, AVETH, VSETH, PeKo) und der Departemente zur Verfügung. Diese hören die Anliegen der ratsuchenden Person an, sie informieren sie über die wesentlichen Bestimmungen dieses Reglements sowie die verschiedenen zuständigen Stellen.

² Ratsuchende Studierende können sich zudem an die Studentischen Dienste wenden.

3. Systematische Klärung

Art. 12 Systematische Klärung

¹ Angehörige der ETH Zürich können sich bei unangemessenem Verhalten oder Anliegen zu Arbeitsplatzkonflikten direkt an die Klärungsstelle wenden, sofern mindestens eine beteiligte Person Mitarbeitende oder Mitarbeitender der ETH Zürich ist.

² Klärungen sind gebunden an die Aufhebung der Vertraulichkeit gegenüber beteiligten Personen und zuständigen Stellen innerhalb der ETH Zürich (vgl. Art. 13 Absatz 3). Wenn ratsuchende Personen nicht mit der Offenlegung gegenüber den beteiligten Personen einverstanden sind, verzichten sie auf eine systematische Klärung.

³ Die Klärungsstelle wählt für die Klärung ein geeignetes Format und begleitet das gewählte Vorgehen (z. B. Moderation, Coachings, Teamentwicklung, Mediation).

⁴ Die systematische Klärung wird durch eine schriftliche Vereinbarung der beteiligten Personen oder mit einer Empfehlung über das weitere Vorgehen oder Massnahmen an die zuständige vorgesetzte Person oder zuständige Stelle (z.B. Prorektor oder Prorektorin Doktorat) abgeschlossen.

²⁰ RSETHZ 201.021

⁵ Die Klärungsstelle kann die Klärung an eine andere fachlich geeignete Stelle oder Fachperson übergeben, welche die Klärungsstelle über das Klärungsverfahren und dessen Abschluss informiert und ihr die Akten übergibt²¹.

Art. 13 Klärungsstelle

¹ Die Klärungsstelle im Vizepräsidium Personalentwicklung und Leadership ist verantwortlich für die systematische Klärung bei unangemessenem Verhalten und Arbeitsplatzkonflikten, wenn mindestens eine beteiligte Person Mitarbeitende oder Mitarbeitender der ETH Zürich ist.

² Die Klärungsstelle:

- a. nimmt Anliegen zu unangemessenem Verhalten und Arbeitsplatzkonflikten entgegen;
- b. koordiniert das Vorgehen und wählt ein geeignetes Format zur Klärung gemäss Art. 12;
- c. unterstützt die Klärung;
- d. dokumentiert die Fallbearbeitung;
- e. koordiniert die Nachsorge nach Fallabschluss;
- f. berät und unterstützt vorgesetzte Personen bei Fragen und Anliegen zu Konfliktprävention;
- g. bietet Schulungen für Anlaufstellen, gemäss Art. 11 Abs. 1 an.

³ Die Klärungsstelle tauscht sich mit relevanten ETH-internen Stellen aus, wenn die Klärung dies erfordert. Dies sind insbesondere:

- a. andere Abteilungen des Vizepräsidiums Personalentwicklung und Leadership;
- b. die Abteilung Sicherheit, Gesundheit, Umwelt (SGU);
- c. die Fachstelle wissenschaftliche Integrität;
- d. der Rechtsdienst;
- e. der Prorektor oder die Prorektorin Doktorat.

⁴ Die Klärungsstelle bewahrt die Akten der systematischen Klärung auf. Die getroffene Vereinbarung oder die Empfehlung wird auch im Personaldossier abgelegt.

4. Meldungen zu unangemessenem Verhalten

Art. 14 Bestand und Beauftragung der Externen Meldestelle

¹ Die ETH Zürich verfügt über eine Externe Meldestelle. Sie wird durch mindestens eine fachlich geeignete Person besetzt, welche im Mandatsverhältnis für die ETH Zürich tätig ist.

² Für die Meldestelle kann tätig werden, wer mit den Verhältnissen an Hochschulen vertraut ist, sowie Expertise in Mediation und transkultureller Kommunikation verfügt. Emeritierte Professorinnen und Professoren der ETH Zürich sowie pensionierte Mitarbeitende der ETH Zürich können nicht beauftragt werden.

³ Die Beauftragung erfolgt durch die Vizepräsidentin oder den Vizepräsidenten für Personalentwicklung und Leadership

Art. 15 Meldung an die Externe Meldestelle und Vorabklärungen

¹ Angehörige der ETH Zürich können eine Meldung zu unangemessenem Verhalten gemäss Art. 5 Abs. 1 bei der Externen Meldestelle einreichen, sofern die betroffene oder beschuldigte Person Mitarbeitende oder Mitarbeitender der ETH Zürich ist. Die Meldung hat in guten Treuen und schriftlich

²¹ Inhalt des Personaldossiers gemäss Personendatenschutzverordnung ETH-Bereich (PDV-ETH), Art. 25 Abs. 1 lit. f

zu erfolgen. Sie soll die beschuldigte Person nennen, möglichst konkrete und präzise Angaben zum Sachverhalt enthalten und belegt werden.

² Die Externe Meldestelle ist nicht zuständig für Arbeitsplatzkonflikte innerhalb der ETH Zürich gemäss Art. 4.

³ Nach Prüfung ihrer Zuständigkeit führt die Externe Meldestelle ein Vorgespräch mit der meldenden Person. Sofern gemäss Einschätzung der Externen Meldestelle sich die Verdachtsmomente für unangemessenes Verhalten nicht hinreichend erhärten lassen, trifft sie keine weiteren Abklärungen, teilt dies der meldenden Person schriftlich mit und empfiehlt ihr schriftlich alternative Unterstützungs- und Klärungsmöglichkeiten.

⁴ Sofern anhand des Vorgesprächs eine Fallbearbeitung durch die Externe Meldestelle angezeigt erscheint, muss die meldende Person mit der Offenlegung der Meldung gegenüber den beschuldigten Personen einverstanden sein, andernfalls verzichtet sie auf die Fallbearbeitung durch die Externe Meldestelle, vorbehaltlich Art. 16 Abs. 6.

⁵ Sofern angezeigt evaluiert die Externe Meldestelle zusammen mit zuständigen Stellen der ETH Zürich geeignete Schutzmassnahmen.

Art. 16 Aufgaben der Externen Meldestelle

¹ Die Externe Meldestelle arbeitet allparteilich und ist bezüglich ihrer Abklärungen weisungsungebunden.

² Die Externe Meldestelle hat insbesondere folgende Aufgaben:

- a. Sie führt systematische Abklärungen mit der meldenden Person, der beschuldigten Person, den vorgesetzten Personen und weiteren Personen und Stellen der ETH Zürich durch;
- b. Sie kann bei Bedarf juristische Expertise einholen und / oder Gutachten in Auftrag geben;
- c. Sie dokumentiert die Fallbearbeitung und den Fallabschluss;
- d. Bei themenübergreifenden oder komplexen Fällen kann sie sich an die interdisziplinäre Koordinationsgruppe gemäss Art. 20 wenden.

³ Sie schliesst die Abklärung ab mit einer schriftlichen Empfehlung zuhanden der direkten vorgesetzten Person oder einer zuständigen Stelle (z.B. Prorektor oder Prorektorin Studium, Prorektor oder Prorektorin Doktorat, HR Beratung, Leitungsorgane von Instituten oder Departementen oder ausserdepartementalen Einrichtungen).

⁴ Die schriftliche Empfehlung enthält insbesondere:

- a. eine Einschätzung der gemeldeten Situation;
- b. die Vereinbarung zwischen den beteiligten Personen, falls vorhanden;
- c. eine Empfehlung zu Massnahmen.

⁵ Die Klärungsstelle erhält die Akten und eine Kopie der Empfehlung. Die Empfehlung wird in das Personaldossier abgelegt.

⁶ Stellt die Externe Meldestelle bei ihrer Tätigkeit Missstände in einer Organisationseinheit fest, informiert sie die zuständigen Stellen innerhalb der ETH Zürich, insbesondere die interdisziplinäre Koordinationsgruppe nach Art. 20.

⁷ Sie erstellt einen jährlichen Bericht über die bearbeiteten Fälle zuhanden der Vizepräsidentin oder des Vizepräsidenten für Personalentwicklung und Leadership.

Art. 17 Rechte und Pflichten der meldenden Person

¹ Wer in guten Treuen eine Meldung erstattet hat, darf deswegen von der ETH Zürich nicht in seiner beruflichen Stellung oder im Studium benachteiligt werden.

² Unangemessenes Verhalten kann von meldenden Personen

- a. mit der vorgesetzten Person oder übergeordneten Hierarchie besprochen werden;
- b. mit dem zuständigen HR Partner oder der zuständigen HR Partnerin besprochen werden;
- c. mit den ETH Zürich-internen Anlauf- und Beratungsstellen besprochen werden;
- d. mit den Ombudspersonen besprochen werden;
- e. der Externen Meldestelle der ETH Zürich gemeldet werden;
- f. mit ETH Zürich-unabhängigen Fachstellen (z.B. Opferberatung) besprochen werden.

³ Die meldende Person informiert die Anlauf- und Beratungsstelle von sich aus unaufgefordert über allenfalls bisher unternommene Schritte und aufgesuchte Stellen, um mehrere Klärungs- und Beratungsverfahren in gleicher Sache zu vermeiden.

⁴ Die meldende Person anerkennt das Recht der beschuldigten Person bei Fallbearbeitung durch die Externe Meldestelle eine (gegebenenfalls teilgeschwärzte) Kopie der Meldung zur Kenntnis zu erhalten und sich entsprechend äussern zu können.

⁵ Die meldende Person verpflichtet sich zur konstruktiven Mitarbeit und zum Unterlassen von Kommunikation und Verhalten, das eine Eskalation weiter vorantreiben kann.

⁶ Die meldende Person beantwortet Anfragen der fallführenden Stelle wahrheitsgetreu und ohne Verzögerungen.

⁷ Die meldende Person hält Vereinbarungen ein, die im Laufe der Fallbearbeitung gemeinsam getroffen werden.

⁸ Die meldende Person anerkennt, dass sie von der ETH Zürich über allfällig ergriffene personelle Massnahmen gegen die beschuldigte Person nicht informiert wird.

Art. 18 Rechte und Pflichten der beschuldigten Person

¹ Bei Abklärungen zu Meldungen von unangemessenem Verhalten gilt die Unschuldsvermutung.

² Bei Fallbearbeitung durch die Externe Meldestelle erhält die beschuldigte Person eine (gegebenenfalls teilgeschwärzte) Kopie der Meldung und hat das Recht, die eigene Sichtweise darzustellen. Sie hat auch das Recht, von Vorwürfen in gleicher Sache zu erfahren, die direkt an die übergeordnete Hierarchie und / oder die Schulleitung kommuniziert werden.

³ Die beschuldigte Person unterlässt jegliche Art von Druckausübung oder Androhung von Nachteilen auf die meldende Person; sie nutzt etwaig bestehende Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse nicht aus.

⁴ Die beschuldigte Person anerkennt das Recht der meldenden Person, Unterstützung bei Anlauf- und Beratungsstellen zu suchen sowie sich gegen unangemessenes Verhalten zu wehren.

⁵ Die beschuldigte Person beteiligt sich konstruktiv an der Klärung des Sachverhaltes und unterlässt Kommunikation und Verhalten, das eine Eskalation weiter vorantreiben kann.

⁶ Die beschuldigte Person beantwortet Anfragen der fallführenden Stelle wahrheitsgetreu und ohne Verzögerungen.

⁷ Die beschuldigte Person hält Vereinbarungen ein, die im Laufe der Fallbearbeitung gemeinsam getroffen werden.

Art. 19 Fristen für die Meldung von unangemessenem Verhalten

¹ Die Meldung hat durch die betroffene Person zeitnah, in der Regel innerhalb von sechs Monaten nach dem erfolgten unangemessenen Verhalten zu erfolgen. Bei Mobbing beginnt die 6-monatige Frist in der Regel mit dem zuletzt erfolgten Vorfall zu laufen.

² Bei vorgängiger Involvierung der Klärungsstelle oder Ombudspersonen hat die Meldung spätestens sechs Monate nach offensichtlich erfolglosen Beratungs- und Vermittlungsversuchen an die Externe Meldestelle zu erfolgen.

³ Wenn diese Fristen nicht eingehalten werden, kann die meldende Person auf den Vorfall nicht wieder zurückkommen und zu einem späteren Zeitpunkt die Initiierung der Abklärung durch die Externe Meldestelle beantragen.

5. Schnittstellen, Massnahmen und Nachsorge

Art. 20 Interdisziplinäre Koordinationsgruppe

¹ Die interdisziplinäre Koordinationsgruppe unterstützt die Klärungsstelle als ständige Fachgruppe zur Koordination des Vorgehens in themenübergreifenden oder komplexen Anliegen, Konflikten oder Meldungen von unangemessenem Verhalten. Zudem strebt sie die Früherkennung von Eskalationspotenzial an.

² Sie setzt sich fallbezogen zusammen, in der Regel aus der Leiterin oder dem Leiter der Klärungsstelle, Leitungspersonen (oder deren Stellvertretende) der HR Beratung, des Stabs Professuren, des Stabs Forschung und des Rechtsdienstes. Sofern angezeigt, sind insbesondere Leitungspersonen der Akademischen Dienste, der Hochschulkommunikation, der Abteilung Sicherheit, Gesundheit, Umwelt sowie die Generalsekretärin oder der Generalsekretär vertreten.

³ Je nach Schwere oder Komplexität von vorliegenden Anliegen, Konflikten oder Meldungen unangemessenen Verhaltens konstituiert sich die interdisziplinäre Koordinationsgruppe entsprechend und dokumentiert Entscheidungen bezüglich Fallführung und Koordination sowie Information der anderen Stellen.

⁴ Den Vorsitz hat die Leiterin oder der Leiter der Klärungsstelle.

Art. 21 Massnahmen

¹ Bei unangemessenem Verhalten oder bei Arbeitskonflikten treffen die zuständigen Stellen der ETH Zürich (z.B. Vorgesetzte zusammen mit HR-Beratung oder die Präsidentin/der Präsident der ETH Zürich) geeignete Massnahmen unter Beachtung der von der Meldestelle erstellten Empfehlung oder der unter den beteiligten Personen erstellten Vereinbarung.

² Die Massnahmen der ETH Zürich werden unabhängig von der Durchführung eines allfälligen Strafverfahrens getroffen.

Art. 22 Nachsorge

¹ Drei bis sechs Monate nach Abschluss einer Klärung nach Art. 12 oder Fallbearbeitung nach Art. 15f sucht die Klärungsstelle oder eine andere vereinbarte zuständige Stelle das Gespräch mit den beteiligten Personen. Sie prüft, ob vereinbarte oder angeordnete Massnahmen eingehalten werden, und unterstützt bei der Umsetzung, falls notwendig.

² Eine abgeschlossene Klärung oder Fall kann nicht wieder bei der Klärungsstelle oder Externen

Meldestelle aufgenommen werden. Kommt es unter den beteiligten Personen zu erneutem unangemessenem Verhalten oder einem Arbeitskonflikt, wird dies als neuer Fall behandelt. Vormals getroffene Vereinbarungen oder Massnahmen mit den beteiligten Personen fliessen bei der neuen Klärung oder Fallbearbeitung ein.

6. Schlussbestimmungen

Art. 23 Inkrafttreten

Dieses Reglement tritt am 01.07.2024 in Kraft. Es ersetzt das Reglement vom 18. August 2020.

Stellungnahmen der Vernehmlassung zu den Fragen des Fragebogens und einzelnen Artikeln

Fragen der Vernehmlassung /Artikel	Stellungnahme
<p>1. Differenzierung: Ist die vorgesehene Differenzierung der informellen Phase in Zugang 1 «first level response» (vertrauliche Orientierung und Kurzzeit-Coaching) und Zugang 2 «Klärungsstelle» (systematische Klärung) verständlich? Vgl. Art. 7, 8 und 14, 15</p>	<p>Ja, diese Anlaufstellen sind verständlich und klar beschrieben und die Unterschiede klar erklärt. (D-ARCH, D-GESS, MATL) Grundsätzlich finden wir die Differenzierung zwischen den zwei Stellen verständlich. Punktuell sind klarere Formulierungen wünschenswert (vgl. Klarheit unten). (D-HEST, KdL) Nach unserem Ermessen ist die Aufteilung in Respektstelle und Klärungsstelle deutlich, allerdings der Verzicht auf Vertraulichkeit bei Beiziehen der Klärungsstelle nicht. Aus Art 8 wird das nur indirekt deutlich. In Artikel 15, Absatz 2 ist es dann klar erwähnt. Wir würden es als klarer empfinden, wenn «Aufhebung der Vertraulichkeit» auch explizit in Art 8 erwähnt würde (D-BSSE) Art. 7 should explicitly state that the Respect Office is a likely 'first-point-of-contact' for people considering filing a complaint, if this is what is intended. Can/should people go directly to the other offices first for certain circumstances? The flow chart on page 3 of the explanatory document gives mixed messages because it shows arrows going to all three offices and yet the text reads 'first level response'. Also, in the actual regulation document, Access 1 is referred to as 'Respect Office' and not 'first level response'. Keeping both terms might cause confusion. It isn't clear how these offices relate to the Ombudspersons. A good addition to this document would be to specify which people are populating the Respect Office and Clarification Office, respectively. For instance, that the Respect Office is not composed of ombudspersons of the respective departments but of independent colleagues, who would have expertise or training in dealing with these issues. Perhaps the forms of contact can be specified (i.e., phone, email, in-person visit) if this is different between access 1 and 2. Also, response times would be helpful. (D-ERDW) While in general the introduction of "first level response" is understood and it being confidential is welcomed, there is a lack of unanimous clarity on when to use which access point, and the multitude of access points is perceived as confusing. An additional concern is the barrier to reach out to either office, more on this below. (D-INFK) No, it is not clear from the documents that the Clarification Office is not meant as access 1. It is unclear if this is a physical location, an online form, or something else. It is unclear if or how the "professionals" from the Clarification office will be internal to ETH, if they will overlap with the Respect office, or how confidentiality will be ensured. The same questions apply to the "External reporting office". Although mention is made to the ombudsperson, it is unclear when or why this person should be contacted outside of the current 3 levels of offices. An anonymous reporting form is mentioned in the comments, but not clearly integrated in the procedures. (D-MAVT) It should be made clearer what type of information will be shared and with whom at each stage. The person reporting inappropriate behavior should have a clear understanding of the possible consequences of his or her report, particularly with respect to the information and the expected follow-up. Reporting inappropriate behavior involves some risk (e.g., further damaging relationships with a colleague, supervisor, etc.), and the reporting person should have as many elements as possible to evaluate these risks. Advice at an early stage on such aspects can also be very useful. (D-MTEC) Wir begrüßen Einrichtung der beiden Stufen und die klare Differenzierung bezüglich der Vertraulichkeit. Insbesondere finden wir es wichtig, dass keine Massnahmen ergriffen werden, solange die Vertraulichkeit für die Beteiligten nicht aufgehoben wird, da es nicht vorkommen sollte, dass Angeschuldigte mit unkonkreten Vorwürfen konfrontiert werden. (D-PHYS) Die Differenzierung ist für die Mehrheit verständlich, einigen war es nicht klar, wann man zur Ombudsstelle und wann zur Respektstelle geht. (D-USYS) In general it is understandable but there are still some points that could be clarified. - Why are the respect office (access 1) and clarification office (access 2) two separate institutions? Can't they be merged to one office and depending on the case the reporting person is referred to the informal confidential procedure or the informal non-confidential procedure? This might make the access for people looking for help easier since they do not need to check all the 3+ offices there are and what they exactly do. - More information on the reporting persons' options before they need to disclose their identity would be useful. The reporting person should be ask for consent before starting any (formal or informal) procedure - Parallel access to access 1 and access 2 should be possible. (VMUSYS) In the regulation, the differentiation seems to be clear enough. However, this differentiation still might not achieve its purpose, which is to help people identify the unit they should go to according to the situation they find themselves in. In related communications it is not clarified sufficiently (e.g., the graphic explaining to whom to go to in which specific situation is not clear enough). The webpage should introduce the topic easily accessible and also visually. (TdLab, USYS) Aus unserer Sicht ist es immer noch nicht klar genug. Die Zielgruppen werden teilweise durchmischt; durch eine klarere Trennung der Zielgruppen, könnte dies allenfalls verständlicher werden. (StS)</p>

	<p>Die Differenzierung greift das Spannungsfeld zwischen Vertraulichkeit zum Schutz ratsuchender Personen und der zur Abklärung notwendigen Offenlegung auf, insbesondere infolge des Rechtsanspruchs von Anschuldigungen betroffener Personen auf rechtliches Gehör. Die damit geschaffene Transparenz wird begrüsst. Die Regelungen stellen klar, dass die interne Respektstelle, als erste, niederschwellige und die Vertraulichkeit der Meldung wahrende Anlaufstelle für Ratsuchende dient. Für die systematische Klärung von Meldungen, mitunter zur Vornahme von Untersuchungshandlungen, ist demgegenüber die Klärungsstelle zuständig, im Lichte derer die Vertraulichkeit nicht länger gewahrt bleiben kann. Welche Folgen hat dies für das weitere Verfahren, wenn die meldende Person in die Offenlegung gegenüber beteiligten Personen nicht einwilligt? Prüfwert scheint vor diesem Hintergrund eine Präzisierung, wonach nicht aktiv die Einholung des Einverständnisses vorausgesetzt wird, sondern mit Meldung an die Klärungsstelle sich die einreichende Person dessen bewusst ist, dass die Vertraulichkeit nicht länger gewährleistet ist. Sie stimmt also mit Einreichung der Meldung einer Offenlegung gegenüber beteiligten Personen zu – soweit es für die Wahrnehmung deren Rechte erforderlich ist. Art. 17 Abs. 7 bringt die im Einzelfall sodann vorzunehmende Interessenabwägung bereits zum Ausdruck, wonach beschuldigte Personen eine gegebenenfalls teilgeschwärzte Kopie der Meldung erhalten. Gleiches sollte auch für die Regelung von Art. 16 Abs. 3 geprüft werden, welche den Verzicht auf die Fallbearbeitung durch die externe Meldestelle vorsieht, falls die meldende Person nicht ihr Einverständnis zur Offenlegung gegenüber beschuldigten Personen gibt. (Rechtsdienst ETH-Rat)</p> <p>Die Differenzierung ist verständlich. Allerdings müssten sich die Respektstelle und Klärungsstelle nicht nur inhaltlich und formell voneinander abgrenzen, sondern auch personell unterschiedlich besetzt sein. Andernfalls würde die gewollte klare Abgrenzung der beiden Stellen durch die Personalunion unterlaufen und hätte nicht die gewünschte Wirkung. Sie wäre obsolet. (Ombudspersonen)</p> <p>Es ist nicht klar, ob zwischen der Respektstelle (nur beratend) und der Klärungsstelle (mit aktiver Funktion) eine «Brandmauer» (sind dies etwa die selben Mitarbeitenden?) besteht oder nicht. Dies sollte explizit festgehalten werden. (Stab Rektor)</p> <p>a) Grundsatzbemerkung zur Bezeichnung «informelle und formelle Verfahren»: Aus rechtlicher Sicht handelt es sich einzig bei der Durchführung einer Administrativ- oder Disziplinaruntersuchung um ein formelles Verfahren. Die im Dokument vorgenommene Unterteilung in «informelle» und «formelle Verfahren» ist irreführend und aus rechtlicher Sicht falsch: «formell» suggeriert, dass es sich um ein rechtsverbindliches Verfahren handelt. Im Dokument ist jedoch kein Verfahren beschrieben. Wir empfehlen deshalb, anstelle des Begriffs «Verfahren» eine andere Bezeichnung (z.B. «Fallbearbeitung») zu verwenden.</p> <p>b) Nein, die Differenzierung in «First level response» und «systematic clarification» erachten wir als nicht verständlich. Für die meldenden Personen wäre es zur Orientierung dienlich, möglichst wenige Stellen mit klaren Zuständigkeiten und Kompetenzen vorzufinden. (Stab Forschung)</p> <p>Die Differenzierung zwischen den unterschiedlichen Phasen ist nach genauem Lesen des Reglementes klar. Für Leute, welche einen Konflikt haben, ist es aber nicht direkt klar und muss im ersten Gespräch sehr gut erklärt werden.</p> <p>Was noch unklar ist, ist was alles zur "first level response" gehört (Ombudsstelle, Departement-interne Stellen,...) und welche Personen in diesem Level einbezogen sind (Studierende, Mitarbeitende, Angehörige,...) (HV)</p>
<p>2. Glaubwürdigkeit: Gewinnt eine Externe Meldestelle für Meldungen zu unangemessenem Verhalten an Glaubwürdigkeit bezüglich Unabhängigkeit und Allparteilichkeit? Vgl. Art. 9 und 16</p>	<p>Die Verlegung der Meldestelle nach aussen (extern) stärkt ihre neutrale, sachlich unabhängige Sichtweise. Wichtig dort ist das Verständnis für die Gegebenheiten einer akademischen Hochschule und das Wissen über deren Besonderheiten. (D-ARCH)</p> <p>Generell sind wir der Meinung, dass eine externe Meldestelle in der Tat Unabhängigkeit und Allparteilichkeit stärkt. Allerdings ist die Feststellung der Unabhängigkeit der externen Meldestelle wieder indirekt formuliert in Art. 9. Auf dort würde eine explizite Erwähnung der Unabhängigkeit helfen. (D-BSSE)</p> <p>It isn't clarified to what extent this office is 'external'. Which people constitute this office? How does this office operate independently from ETH? Is there a mechanism in place to ensure the independence of this office even when other involved persons and responsible bodies with ETH are involved in the Clarification process (Art. 16.5).</p> <p>-What is the statute of limitations on submitting a complaint to this office (ideally, there should be none). (Many victims of inappropriate behavior would not be inclined to file a complaint during their time at ETH, and potentially not even until many years later when they feel very secure in their career.) (D-ERDW)</p> <p>Ja, auf jeden Fall. (D-GESS)</p> <p>Wir empfehlen die externe Meldestelle der ETH Zürich explizit als unabhängig zu bezeichnen, dies kommt ungenügend zum Ausdruck. Beispiel: Uns verunsichert die Formulierung in Art. 17.2. e. und f., denn es wird unterschieden zwischen "e. der externen Meldestelle der ETH gemeldet" und "f. mit ETH-unabhängigen Fachstellen besprochen". Die «externe Meldestelle der ETH» gehört eben nicht zur ETH.</p> <p>Die Allparteilichkeit finden wir glaubwürdig dargestellt. (D-HEST)</p> <p>An external reporting office is generally seen as a positive development. However, its credibility, independence and impartiality cannot be warranted without open and transparent communication about its composition, selection of members and their (in)dependencies. Credibility should be also based on open communication of the activities of this office, in an aggregate manner, as is done at other top universities abroad – information on the number of cases handled and how they have been resolved. (D-INFK)</p> <p>Mehr Details zur Externen Meldestelle während hilfreich und würden Transparenz ermöglichen (D-MATL)</p>

It will have to be demonstrated as such. In principle, yes.
 It is stated that "it conducts clarifications with ... relevant persons and bodies". In order to maintain its impartiality, it is important to limit these interactions to only necessary clarifications and ensure that the discussions and information exchange are confidential. **(D-MAVT)**
 In principle, yes, but it is difficult to assess without knowing the composition of this external body. **(D-MTEC)**
 Wir begrüßen die Einrichtung einer externen Meldestelle mit der exakten Beschreibung der Zuständigkeiten sowie der Durchführung von Vorgesprächen. Es kam jedoch die Frage auf, wie diese Stelle besetzt/gewählt wird und ob eine komplette Unabhängigkeit eventuell den Blick auf spezielle Gegebenheiten an der ETH erschwert. **(D-PHYS)**
 Mehrheitlich ja. Einige stimmen sind unsicher, allenfalls wird eine externe Stelle von den meisten als «unabhängiger» gesehen, jedoch wird die interne Stelle als «glaubwürdiger» eingestuft, da sie mehr der ETH verpflichtet ist. **(D-USYS)**
 Compared to the clarification office the external reporting office seems more credible and independent. But in our opinion it is problematic that the external reporting office only deals with certain issues (Art. 9.1 a-c) and is not responsible for workplace conflicts anymore (Art 9.2). For example, who decides where to draw the line between bullying and workplace conflicts? What to do if the problem is a combination of both? There should always be the option to go to the external reporting office independent of the topic since the reporting person might have reasons to not want to go to the clarification office which is much more ETH dependent.
 Also the protection of the reporting person should be guaranteed when reporting misbehavior (e.g. protection from getting fired). It should be made sure that Art. 18.2 (person accused should not exploit existing power structure) is followed at every step of the process. If problems at the workplace arise due to the reporting (of e.g. sexual harassment), it should be possible for the reporting person to work from home without compromising their employment. Art. 17.7 also needs more clarification. The reporting person must be able to approve the report sent to the accused person. What happens if the workplace situation gets worse after the reporting? The reporting person must be protected. **(VMUSYS)**
Yes. (TdLabs, USYS)
 Grundsätzlich ja; es ist im Reglement jedoch zum Teil widersprüchlich formuliert, was die Zuständigkeit der externen Meldestelle betrifft Wir regen an, dass auf der Webseite transparent gemacht wird, «wer» die externe Meldestelle ist (Jurist*in, Mediator*in, Coach, etc.) Ebenfalls ist uns die Abgrenzung zwischen externer Meldestelle und den (ebenfalls externen) Ombudspersonen nicht ganz klar. **(StS)**
 Die externe Meldestelle kann als unabhängige Stelle zwischen meldender Person und Institution agieren und damit als unvoreingenommen sowie unabhängig wahrgenommen werden. Dies setzt voraus, dass deren Zusammensetzung transparent erfolgt und sichergestellt ist, dass nicht der Eindruck einer Abhängigkeit, bspw. durch persönliche oder berufliche Verbindung zur ETH Zürich, erweckt wird. Aus diesem Grund würde eine Ergänzung dieser Bestimmungen zur personellen Zusammensetzung begrüsst. Relativiert wird der Vorteil einer externen Meldestelle etwas dadurch, dass die Anonymität der betroffenen Personen nicht gewahrt bleibt. Einer ratsuchenden Person steht damit im neuen System keine externe Stelle zur Verfügung, an welche sie sich vertrauensvoll wenden kann. Ist sie mit der Offenlegung nicht einverstanden, so verzichtet sie auf eine Fallbearbeitung durch die externe Meldestelle. Ein solch pauschaler Ausschluss scheint im Hinblick auf die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und Persönlichkeitsschutz betroffener Personen problematisch. Auch wenn die Abklärungen dadurch erschwert und/oder ergebnislos verlaufen, ist in guten Treuen erstatteten Meldungen nachzugehen. Der Verzicht auf eine systematische Klärung, sollten ratsuchende Personen nicht mit der Offenlegung gegenüber beteiligten Personen einverstanden sein (Art. 15), ist einschneidend und schmälert den Gewinn an Glaubwürdigkeit. Wir verweisen im Übrigen auf vorstehende Ausführungen zur Differenzierung. **(Rechtsdienst ETH-Rat)**
 1. Unklar ist, worin sich die weiteren Aufgaben (Abs. 3) von der klar abgegrenzten Fallbearbeitung (Abs. 1) unterscheidet, gerade da auch gemäss Abs. 3 «Verfahren» abgeschlossen werden können.
 2. Unklar ist, welche Art von Massnahmen von der externen Meldestelle empfohlen werden können und wie sichergestellt wird, dass diese fair und verhältnismässig sind, insbesondere, wenn dann bspw. eine «vorgesetzte Person» alleine über die Umsetzung der empfohlenen Massnahmen entscheiden muss. Vermutlich wäre die Verantwortung, über empfohlene Massnahmen zu entscheiden idealerweise bei der Klärungsstelle anzusiedeln. Dies könnte auch für einen einheitlichen Umgang in vergleichbaren Fällen zuträglich sein (Gleichbehandlungsprinzip).
 3. In Hinblick auf die Nachsorge (Art. 20) fehlt hier der Umgang mit Empfehlungen der externen Meldestelle, denn es ist nur die Rede von «vereinbarten oder angeordneten» Massnahmen. **(Stab Rektor)**
 Unabhängigkeit:
 Die externe Meldestelle der ETH Zürich wird nirgends als unabhängig bezeichnet. Zusätzlich verunsichert die Formulierung in Art. 17.2. e. und f., denn es wird unterschieden zwischen "e. der externen Meldestelle der ETH gemeldet" und "f. mit ETH-unabhängigen Fachstellen besprochen". Das suggeriert, dass "die externe Meldestelle der ETH Zürich" nicht unabhängig ist.
 Allparteilichkeit:
 Die Allparteilichkeit ist ersichtlich. **(KdL)**

	<p>Die externe Stelle hat gemäss der vorliegenden Konzeption nur eine geringe Glaubwürdigkeit und äusserst limitierte Unabhängigkeit, da diese als externe Stelle über keine relevanten Kompetenzen bzw. Entscheidungsbefugnisse verfügt. Es bleibt fraglich, wie «geeignete Schutzmassnahmen» durch die externe Stelle, die über keine Weisungsbefugnisse verfügt, umgesetzt werden sollen (Abs. 4). Nicht geregelt ist zudem, nach welchen Kriterien und wofür genau «weitere beteiligte Personen und zuständige Stellen innerhalb der ETH Zürich sowie externe Gutachterinnen und Gutachter in die Abklärung» miteinbezogen werden können (Abs. 5). Insbesondere die Möglichkeit des Bezugs ETH-interner Personen und «zuständigen Stellen» beisst sich mit der angestrebten Unabhängigkeit der externen Stelle. Ad Abs. 6: die Bezeichnung «Verfahren» ist irreführend. Bei Vorliegen einer schriftlichen Empfehlung ist zwingend festzulegen, welche Stelle diese Empfehlung in jedem Fall erhält und wie diese Stelle mit der schriftlichen Empfehlung zu verfahren hat. In Abs. 8 ist anstelle «kann ... informieren» eine sinngemässe Formulierung «informiert in jedem Fall ...» zu wählen. Ebenso ist dafür eine konkrete zentrale Stelle und nicht «die zuständigen Stellen innerhalb der ETH Zürich ...» zu bezeichnen. (Stab Forschung) Eine externe Meldestelle wird prinzipiell als sinnvoll erachtet. Jedoch ist sie in diesem Reglement sehr schwammig definiert. Die genaue Zusammensetzung der Meldestelle wird nicht festgelegt, ist aber essentiell für deren Glaubwürdigkeit. Weiters sollte klar definiert werden, wie die Meldestelle finanziert ist. Könnte die Finanzierung zu einem Interessenskonflikt führen? Werden die Mitglieder der Meldestelle durch die Finanzierung von anderen Personen an der ETH abhängig? Wie diese Probleme gelöst oder umgangen werden sollen, ist im Reglement nicht definiert. (HV)</p>
<p>3. Klarheit: Ist zu erwarten, dass Ratsuchende / Klärungswillige / Meldende sowie Vorgesetzte, die sich auch mit Antizipation, Prävention, Früherkennung befassen wollen, im neuen System den für sie richtigen Zugang finden? Vgl. Art. 4, 6, 13 - 15</p>	<p>Die zentralen Anlaufstellen sind soweit klar beschrieben. Aus unserer Erfahrung wird aber die (gefühlte) Distanz zwischen den zentralen Stellen und den Orten des Alltagsgeschehens (in den Departementen) als eine weitere Hürde empfunden. Allfällige systemerweiternde Anlaufstellen in den Departementen selbst (z.B. First Responders Network/Care and Complaint Officer am D-ARCH) erscheinen uns daher als wichtige Schnittstellen. (D-ARCH)</p> <p>This can be made more clear. Based on the synopsis document the Clarification Office is also the contact point for anticipation and prevention, but this is not mentioned (?) in the regulations. (D-ERDW)</p> <p>Für Ratsuchende ist dies zu erwarten. Für Vorgesetzte hingegen ist es nicht so klar: finden Antizipation, Prävention und Früherkennung alle auf der Ebene des First-Level-Response statt? (D-GESS)</p> <p>Der Rechtstext ist unserer Meinung nach im Vergleich zu anderen Rechtstexten der ETH eher umständlich und kompliziert formuliert. Wir wünschen, dass Ratsuchende / Klärungswillige / Meldende und Vorgesetzte einen einfacheren Zugang finden können, wenn sie einen Beschwerdeprozess o.ä. initiieren möchten. Eine einfache, und logisch gegliederte Wegleitung für Betroffene wäre daher nützlich.</p> <p>Wir wünschen uns eine übergeordnete Definition zu «vertraulich» und «nicht-vertraulich», da uns beispielsweise nicht klar ist, wie sich Respektstelle und Ombudsstelle inhaltlich unterscheiden. Was bedeutet «nicht-vertraulicher» Weg?</p> <p>Die Zusammensetzung der interdisziplinären Koordinationsgruppe könnte überdacht werden. Die Hochschulkommunikation in einzelnen Fällen zu integrieren kann sinnvoll sein, darf für Betroffene jedoch nicht abschreckend wirken (befürchtete Kommunikation gegen aussen).</p> <p>Der Auftrag zu Antizipation, Prävention und Früherkennung ist klar. Wie dieser umgesetzt wird, ist aber unklar und wäre für Betroffene wichtig, zu erkennen. (D-HEST)</p> <p>Not really. The introduction of a new entity (the "Clarification Office") introduces an additional procedural layer for stakeholders seeking a resolution to an issue. This structure necessitates the identification and engagement with the appropriate office from among three available alternatives, which complicates the process of addressing concerns, especially for individuals in distress, caused by inappropriate conduct and harassment. We see a need for a single "helpdesk" point of contact that can direct the individual to the appropriate office. Perhaps this function is meant to be performed by the "first level response", but the regulations rather read like the burden of figuring out the correct point of contact is placed on the individual. (D-INFK)</p> <p>Wir möchten hier auf die Begriffe, welche verwendet werden hinweisen. Vor allem auch die Klärung Studierende und Angehörige, Mitarbeitende, etc. -> siehe Detail (D-MATL)</p> <p>Absolutely not. The definitions and guidelines are hazy, with many exceptions, and for someone seeking help in the case of an emergency, difficult to navigate. A clear decision-tree must be presented to clarify, with examples, how one should navigate the offices and process. We suggest that these decision-trees are people oriented, e.g. if a student wishes to seek advice about an issue with another student, or with an ETH employee. (D-MAVT)</p> <p>In order to deal with anticipation/prevention, it would be useful to think of a procedure that can relate different cases. Indeed, a person may be mentioned as behaving inappropriately in several not so clear-cut cases. If each case is ambiguous and insufficient to serve as a clear warning, the fact that there are several such cases may be a clear sign of a problematic behavior.</p> <p>Someone may also feel more inclined to report an inappropriate behavior if he or she knows that doing so may contribute to the credibility of similar reports. (D-MTEC)</p> <p>Wir glauben, dass der Aufbau der Meldestellen dies gewährleisten kann. Es wäre aber im Sinne der Effizienz sinnvoll die Respektstelle als nahezu «zwingende» erste Anlaufstelle stärker hervorzuheben. Dies kann helfen Bagatel-Fälle besser auszuscheiden und dringende Fälle zu beschleunigen. Ferner finden wir es wichtig, dass nicht mehrere Anlaufstellen parallel mit dem gleichen Fall konfrontiert sind, ohne von einander zu wissen. (D-PHYS)</p>

	<p>Hoffentlich – das Dokument führt sicher zu einer grösseren Klarheit. Es gibt jedoch immer noch viele verschiedene Anlaufstellen und Reglemente, so dass weiterhin eine gewisse Verwirrung denkbar ist. Siehe auch die Anregungen unter «weitere Bemerkungen». Speziell die Rolle der Ombudsstellen ist in diesem Reglement unklar.</p> <p>Die Diagramme in den Erläuterungen (einschliesslich Linie, HR und Dep Helpdesk) könnten die Betroffenen möglicherweise überfordern. Vielleicht sollten Fallbeispiele hinzugefügt werden. Zum Beispiel: Ich beobachte unangemessenes Verhalten in meiner Gruppe oder in einer anderen Gruppe. Mit wem sollte ich in diesem Fall Kontakt aufnehmen? (D-USYS)</p> <p>In general the new guidelines give a better overview. On the topics of anticipation, prevention and early detection, there is actually only little information in these documents. These topics could be discussed further in e.g. workshops and mentoring programs for especially supervisors, also to make sure Art. 6.1 is followed. (VMUSYS)</p> <p>We find the current system is much improved, however not implemented and communicated well enough.</p> <p>We suggest (i) a single point of contact (SPoC) which guides the persons to the respective office / body, (ii) actions for prevention, (iii) leadership training, (iv) and a solution to the multiple procedures issue. (I.e., targeted resources for leadership training should be distributed and promoted so that they are easy accessible. Furthermore, we find the requirement that "They [persons seeking advice or reporting] should not initiate multiple procedures" problematic, because it might not always be clear for the persons who to contact first or a body might not provide the resources or help required.)</p> <p>- The aim of prevention and early detection is welcomed. However, it needs to be clear, what and where the concrete measures, resources or practices of such anticipation, prevention, and early detection goals are.</p> <p>In our opinion, it is important to make sure that accessible channels and explanations about the new system are available, including (i) accessible channels clarifying procedures and differences between offices (ii) accessible language, (iii) campaigns. (TdLab, USYS)</p> <p>Wir verstehen die Frage nicht. Grundsätzlich sollte hinsichtlich des Thema «Klarheit» die Konsistenz im Wording noch einmal überarbeitet werden. (StS)</p> <p>Damit wird ein wichtiges Thema aufgenommen und mittels der Anlaufstellen werden grundsätzlich die zur Umsetzung notwendigen Instrumentarien zur Verfügung gestellt. Das neue System dürfte insbesondere die Früherkennung fördern, indem niederschwellige Angebote unter Zusicherung der Vertraulichkeit zur Verfügung stehen. Aus den genannten Bestimmungen geht das konkrete Vorgehen in Fällen von unangemessenen Verhalten oder Arbeitsplatzkonflikten hervor. Dass, und welche Anlauf- und Beratungsstellen auch auf Antizipation und Prävention ausgerichtet sind, kommt demgegenüber nicht explizit zum Ausdruck. Allenfalls könnte dies - in Abstimmung mit der Interdisziplinären Koordinationsgruppe, welche unterstützend wirken und Eskalationspotenzial frühzeitig erkennen soll - durch eine Aufnahme in den Zuständigkeiten der einzelnen Anlauf- und Beratungsstellen verdeutlicht und damit der Zugang erleichtert werden. (Rechtsdienst des ETH-Rats)</p> <p>Die Vielzahl möglicher Anlaufstellen könnte diesem Vorhaben im Wege stehen. Vermutlich sollte die niederschwelligste zentrale Anlaufstelle (die Respektstelle) entsprechend als primäre Anlaufstelle positioniert werden. Dies könnte in Art. 6 Abs. 3 geschehen (Vorschlag: Ratsuchende [...] können sich an eine der Anlauf- und Beratungsstellen wenden, wobei die Respektstelle als empfohlene Anlaufstelle fungiert. [...]».) (Stab Rektor)</p> <p>Für Ratsuchende / Klärungswillige / Meldende und Vorgesetzte ist es schwierig, sich in diesem Dokument zu orientieren und den richtigen Zugang zu finden. Das ist schade, denn in dieser Situation braucht man ein Dokument, das einem klar und rasch ans Ziel führt. (KdL)</p> <p>Die grosse Anzahl an zur Verfügung stehenden Stellen (Anlauf- & Meldestellen, Ombudspersonen etc.) macht es für ETH-Angehörige enorm anspruchsvoll, die gewünschte, d.h. die für das Anliegen passende, Stelle zu finden bzw. zu identifizieren. Wenn es keine zentrale Stelle gibt, welche die Triage vornimmt und das Anliegen an die zuständige Stelle weiterleitet, besteht die Gefahr, dass die gleiche Meldung gleichzeitig an verschiedenen oder an einer nicht zuständigen Stellen deponiert wird. Um dies zu vermeiden, muss die Information bzw. Koordination (inkl. Weitergabe der Meldung an die zuständige Stelle) zwischen den Stellen im Reglement klar geregelt werden. Ein Appell an die meldende Person, die Meldung nur an einer Stelle zu machen, ist nicht ausreichend. (Stab Forschung)</p> <p>Ob die richtigen zugänge gefunden werden, wird massgeblich von der Kommunikation abhängen und dem online-Auftritt. Personen, welche in einer Konfliktsituation sind, benötigen schnell Hilfe. Man kann von ihnen nicht erwarten, dass sie zuerst ETH-Reglemente durchforsten um sicherzustellen, dass sie sich an die richtigen Stellen melden. Eine gute Strukturierung der Webseiten ist unumgänglich, dort muss klar aufgezeigt werden, wie Personen vorgehen sollen. Weiters sollten die einzelnen Anlaufstellen immer gut darüber aufklären, welche Stellen es gibt und wie die Zuständigkeiten sind. (HV)</p>
<p>4. Transparenz: Durch die systematische Klärung von Konflikten und unangemessenem Verhalten durch die Klärungsstelle werden</p>	<p>Es ist deutlich beschrieben und es wird auch sichtbar gemacht. Allenfalls ist ein expliziter Verweis auf die Unschuldsvermutung (zum Schutz der Beschuldigten) förderlich/sinnvoll. (D-ARCH)</p> <p>Aus unserer Sicht wird das klar. (D-BSSE, D-GESS, KdL)</p> <p>-This aim should be highlighted further. It is not clear from the title of Art15 that this concerns the set pathway that is developed for the Clarification Office, or that this aims to increase transparency. (D-ERDW)</p>

<p>Klärungsprozess und Verhalten der an der Klärung Beteiligten transparent. Nachvollziehbarkeit, Transparenz und Fairness werden dadurch erhöht. Wird dies angemessen deutlich? Vgl. Art. 12, 15</p>	<p>Ja, im Grundsatz schon. Wir empfehlen, nach ersten Erfahrungen mit der Umsetzung den Prozess und die Vorgaben nochmals kritisch zu durchleuchten und gegebenenfalls anzupassen. (D-HEST)</p> <p>Wir denken, dass die Pflichten und Rechte der meldenden und beschuldigten Personen noch angepasst werden sollten. (D-MATL)</p> <p>The clarification process is not clearly defined, it is only stated that it "chooses a suitable format". When is which format selected, what is preferred? Is counseling for the accused foreseen? If someone is falsely accused, for example, this can create great psychological burdens for the accused and they may not know where to turn. There should be a principle of "innocent until proven guilty". This could also support Art. 18.2 and the prevention of disadvantaging behavior.</p> <p>Similarly, there is presently no option mentioned for the reporting or accused, in case there are concerns about the process. Where can the involved turn in this case?</p> <p>A time frame for the clarifications should be specified so that the process does not carry on unnecessarily long and burden everyone involved. (D-MAVT)</p> <p>Art 12. assumes that inappropriate behaviors can find a fair resolution within the institutional setting of ETH. It should be completed by recommendations on how to deal with situations where the reporting person estimates that the reported case is not treated adequately within ETH. Communication with media representatives or the involvement of external bodies is not always an escalating behavior. It can also be, in some cases, the mere exercise of a fair right of expression and action. (D-MTEC)</p> <p>Wir begrüßen diesen Punkt, der insbesondere die Rolle der Klärungsstelle transparent darstellt. (D-PHYS)</p> <p>Die Absicht wird deutlich. Der Härtefall ist die praktische Umsetzung – speziell die Frage, wie für die meldenden Personen keine Nachteile entstehen. Dies ist eine grosse Herausforderung. (D-USYS)</p> <p>Considering traceability and transparency: The explanation of the procedure of systematic clarification could still be improved. Even if there are no phases anymore the process could be explained better. E.g. in Art 15.4 it should be clarified how binding the written agreement is, e.g. what happens if one of the parties involved does not follow the agreement?</p> <p>Also the fairness of the procedure could be improved by making it possible to reopen cases (follow-up, making sure that the written agreement is followed) or in case of continued misbehavior not treat every case as a new case. E.g. considering Art. 20.2: If there is repeated inappropriate behavior (by the same person) it should be made sure that the measures actually take effect. Continued inappropriate behavior implies that the first measure was not effective. More drastic measures should be considered in this case, therefore not treating this specific case as a new case. (VMUSYS)</p> <p>Not sufficiently. Problematic seems a blurry zone between workplace conflict and case of external reporting office. Is this supposed to be discussed within the clarification office? (TdLab, USYS)</p> <p>Ja; aus unserer Sicht kommt jedoch der «Schutz» der angeschuldigten Person zu kurz (Unschuldvermutung) (StS)</p> <p>Das von Angehörigen der ETH Zürich erwartete Verhalten sowie Vorgehen anlässlich von Klärungen wird offen und nachvollziehbar dargelegt. Die Erwartungshaltungen an die Beteiligten werden klar kommuniziert. Dass in guten Treuen erstattete Meldungen nicht zum Nachteil reichen dürfen, ist im Lichte von Art. 3 der Weisung des ETH-Rates betreffend Umgang mit Meldungen von Angestellten des ETH-Bereichs zu rechtlich und ethisch unkorrektem Verhalten (Weisungen Ombudsstelle ETH-Rat) zu begrüssen. In Abstimmung mit Art. 12 Abs. 4 sollte Art. 17 Abs. 1 allenfalls präzisiert werden «Durch die in guten Treuen erstattete Meldung». Nur in solchen Fällen ist den meldenden Personen Schutz vor Nachteilen zu gewähren. Allenfalls könnte eine Definition der Begriffe «Systematische Klärung», «Klärung» oder das explizite Aufführen möglicher Untersuchungshandlungen (wie in Art. 16 für die externe Meldestelle) zu zusätzlicher Transparenz und Rechtssicherheit beitragen. (Rechtsdienst ETH-Rat)</p>
<p>Generelle Bemerkungen</p>	<p>Zusammenfassend begrüßen wir die Schärfung der Anlauf- und Beratungsstellen, sowie die Verschlanung und Neustrukturierung des Reglements. Insbesondere schätzen wir die Aufhebung des Primats der absoluten Vertraulichkeit und die Stärkung der Nachsorge ausserordentlich. Die Struktur des Prozesses ist klar und verständlich. Grundsätze der kooperativen Konfliktlösung werden ausführlich aufgeführt und präventives bzw. niederschwelliges Vorgehen ins Zentrum gesetzt. Die klare Abgrenzung und Schärfung der Zuständigkeiten bei den Meldestellen finden wir zielführend. Vor allem können Arbeitsplatzkonflikte neu niederschwellig behandelt und gelöst werden. (D-ARCH)</p> <p>Da sich die Revision auf die Auswertungen der Austausche mit Hochschulgruppen, Umfragen und Praxiserfahrungen der letzten 2.5 Jahre abstützt, erscheint uns das revidierte Reglement sehr gut und sinnvoll formuliert.</p> <p>Es wurden keine substantiellen Rückmeldungen verzeichnet. (D-BAUG)</p> <p>We found the document to be very well written and improved in its structure. no critical changes are suggested, except for one consideration, namely, whether the use of the term "race" ("Rasse" in German) is still appropriate (Art. 5). See for example: https://www.ekr.admin.ch/d585.html (D-BIOL)</p> <p>First, we would like to say that we are happy about the many amendments that were made and about the time and effort that is being invested into this important topic. We find the revised regulation to be overall effective and we would like to highlight a few areas for potential improvement.</p> <p>The plethora of contact points for reports of inappropriate behavior ("2. bodies responsible for advice and clarification") can be a strength of the system but it can also lead to issues in communication. If two persons independently and at different points in time report the same person to different bodies</p>

(e.g. one goes to the Respect Office and one to the Clarification Office six years later), we worry that the two cases will not be connected and cannot be used to inform appropriate measures. If this does not already exist, we suggest the implementation of a central repository shared between the different bodies with the necessary data protection measures. This repository should be used to collect the documents pertaining to cases of inappropriate behavior and would be able to connect a person with previous cases of misconduct with new occurrences. This is especially important in academia because there are vast differences in employment time, so that a long-time employee can be in contact with multiple non-overlapping generations of PhD students and Postdocs, whose stay at ETH is limited and therefore nobody involved in a prior case might be present at the time of a new occurrence of inappropriate behavior. **(AMB)**

We also want to highlight that several sections of the text as highlighted carefully by D-ITET often lack clarity, leading to possible misinterpretation. We also think that these points must be addressed and clarified in the final version of the document. **(D-CHAB)**

Some form of record exchange between the three 'offices' (respect, clarification and external) would seem appropriate and helpful in identifying 'hotspots' of inappropriate behavior. In other words, these three offices need some mechanism of determining if the same person (or groups) are seeding multiple complaints to different offices. **(D-ERDW)**

Nach Konsultation aller stimmberechtigten Gruppen der Departementskonferenz D-HEST können wir Ihnen mitteilen, dass das D-HEST

- begrüsst, dass die Schulleitung das Reglement modernisiert und sie bezüglich Terminologie und Vorgehen nach bereits bestehenden «Best Practices» anderer Hochschulen ausrichtet.

- begrüsst, dass die Zugänge für Meldungen neu klar nach Vertraulichkeit und Formalität unterscheiden.

- wünscht, dass eine eingängige Wegleitung für Betroffene erstellt wird, da der Rechtstext im Vergleich zu anderen Rechtstexten der ETH unserer Meinung nach zu kompliziert und umständlich formuliert ist. **(D-HEST)**

The recurring concern that came up in our discussions with the different stakeholders in our department is the structural complexity introduced by the proposed regulations and the potential for discouraging the reporting of misconduct through an emphasis on informal resolution processes and limitation of horizontal reports ("rumors"). While we understand the goal of limiting escalation of conflicts within the institution, the proposed formulation of the regulations gives the impression that ETH prioritizes its own protection, potentially at the expense of individuals who may have experienced harassment, suggesting a preference for concealing misconduct rather than safeguarding the well-being of affected individuals. For example, Art. 6.2 stipulates that formal recourse to an external reporting office is considered only when informal resolution is unreasonable, impracticable, or not expressly desired. This provision raises concerns that victims may feel discouraged from "speaking up" about their situation. **(D-INFK)**

Zusammenfassend begrüßen wir den Grossteil der Änderungen und Vereinfachungen (bis auf wenige). Insbesondere schätzen wir die Vereinfachungen und Kürzungen. Wir möchten allerdings drei Punkte, die wir als verbesserungsbedürftig ansehen, hervorheben:

1. Unserer Ansicht nach besteht gemäss dem aktuellen Reglement eine deutliche Asymmetrie zwischen der meldenden und der beschuldigten Person. Wir sind der Meinung, dass bis zur Klärung eines Falles oder einer Meldung, die beschuldigte und meldende Person gleiche Rechte und Pflichten haben sollten. So sollte z.B. auch für die beschuldigte Person eine Vertrauensklausel gelten, damit diesem bis zur Klärung kein Schaden entsteht. Auch sollten, wissentlich falsche Anschuldigungen und rufschädigendes Verhalten für meldende Konsequenzen haben. Aktuell stellt Artikel 17 Abs. 1 klar, dass für die meldende Person durch die Meldung allein keinerlei Nachteile entstehen. Gleiches sollte auch für Beschuldigte gelten, sowohl während eines Verfahrens als auch im Falle einer Abweisung der Beschuldigung. Wichtig ist, dass auch die zu klärende Meldestelle dies entsprechend sicherstellt.
2. Die Anlaufstellen und Vorgehensweise für meldende Personen sind oft nicht klar. In Artikel 17 Absatz 6 werden 6 unterschiedliche Meldestellen aufgelistet, doch es ist nicht ersichtlich, welche die richtige ist. Hier wäre z. B. ein Flowchart hilfreich, welches die Vorgehensweise chronologisch verdeutlicht. Auch eine tabellarische Gegenüberstellung der unterschiedlichen Meldestellen sowie deren Aufgaben und Zuständigkeiten wäre hilfreich. Eine Alternative wäre anstatt 6, 1 initiale Anlauf/Melde-stelle einzurichten, welche die Zuständigkeiten erörtert und die Meldenden Person dann entsprechend weiterleitet.

3. Unterscheidung Professoren und Mitarbeitende der ETH Zürich: Uns ist nicht klar, warum Professoren nicht auch als ETH-Mitarbeitende deklariert werden, sondern extra aufgeführt sind (Art. 22 Abs. 1). **(D-ITET)**

Das D-MATH begrüsst das revidierte Reglement über unangemessenes Verhalten an der ETH Zürich, da wir für ein wertschätzendes und inklusives Klima stehen. Wir möchten gerne anregen, den doch relativ komplexen Inhalt des Reglements auf einer leicht auffindbaren Webseite der ETH möglichst übersichtlich und leicht verständlich darzustellen. Zum Beispiel durch eine graphische Darstellung des Prozesses können Personen, welche ein Anliegen haben, möglichst schnell erkennen, welche Möglichkeiten sie haben um vorzugehen. **(D-MATH)**

Die Verwendung unterschiedlicher Begriffe wie "Angehörige", "Arbeitnehmende" und "Mitarbeitende" wirft Fragen auf, insbesondere bezüglich der Einbeziehung von Studierenden. Es wäre sinnvoll zu klären, warum diese Unterscheidung besteht und ob Studierende möglicherweise teilweise ausgeschlossen sind. **(D-MATL)**

All reports of inappropriate behavior that have occurred in the context of professional relationships at ETH should be collected, regardless of whether the reporting individual still works at ETH or how long ago the inappropriate behavior occurred. The decision to proceed with further investigation should, of course, depend on the severity of the reported incident and on how long ago it occurred - but all reports should be collected. Furthermore, the three-month timeframe mentioned is extremely short, especially given how power can be used in the academic community. Often, if the inappropriate behavior comes from a superior (e.g., a doctoral supervisor), the individual may not feel safe enough to report the inappropriate behavior until the professional relationship has ended. For this reason, limiting the reporting to people who are still working at ETH and within three months of the inappropriate behavior seems extremely restrictive.

In general, we suggest including "the other" perspective: e.g. how to deal with the person that is being accused of inappropriate behaviour? Reporting person and accused person should be treated equally during the process until case has been further resolved. This would also include a confidentiality clause for the accused person. Intentional false accusations should have consequences for the reporting person. **(D-MTEC)**

Generell begrüßen wir die neue Fassung des Reglements, die verschiedene Punkte klarer regelt, insbesondere wann Vertraulichkeit gewährleistet ist und wo sie im Interesse der Aufklärung aufgehoben wird. Dazu gehört auch die Neuregelung der drei Stufen der Anlauf- und Beratungsstellen, deren Aufgaben klar definiert sind.

Wir haben im beliegenden Fragebogen Stellung genommen, möchten aber noch folgende Punkte speziell ansprechen.

Wie ist die Unterstützung seitens die ETH bei einer allfälligen Notwendigkeit eines rechtlichen Beistands geregelt?

Wäre dies ein Punkt, der auch in dieses Reglement gehört oder wenigstens mit geeigneter Referenz auf ein anderes Reglement erwähnt werden sollte?

Ferner erwähnt das Reglement Disziplinarmaßnahmen und Sanktionen bei unangemessenen Verhalten. Die Möglichkeit von Sanktionen bei Falschanschuldigungen werden jedoch nicht angesprochen. Dies wäre wohl im Sinne der Reziprozität angebracht.

Wir hoffen, dass wir mit unseren Kommentaren bei der eventuellen Bereinigung des Reglements behilflich sein können. **(D-PHYS)**

Hochschulgruppen wie der ATUSYS gelten gemäss Art. 10 als weitere Anlaufstellen. Um Personen, die sich eine Beratung wünschen oder eine Meldung machen möchten, an die richtige Stelle weiterleiten zu können, wäre eine Schulung und eine vereinfachte Darstellung wünschenswert, die die Prozesse visualisiert. Personen, die diesen Schritt gehen, brauchen vom ersten Moment an die richtige Unterstützung. **(D-USYS)**

Diese Schulung könnte auch Meldungen behandeln, die über das unangemessene Verhalten hinausgehen.

Suggestion to have one central institution to report inappropriate behavior. This institution can then show options to the concerned person and point them to the next suitable institution for their specific matter. For the first informal meeting the procedures started at this phase should be explicitly non-binding.

- Currently there are many institutions and a person experiencing a workplace problem might have difficulties to decide which institution is the best for their problem. There is currently a lot of responsibility on the reporting person. People need to be informed regularly (by e.g. their team leaders, ETH communication...) on the different options they have when experiencing a workplace problem.

It is not clear who are the people sitting in the mentioned offices (respect, clarification and external report).

During the clarification process, both in the clarification and external reporting office, the power structures should be explicated to the concerned person. So that the concerned person is aware of the power dynamics that can rise after the disclosure of the report.

- In case of severe situations where the well-being of a person is threatened, HR should be able to exempt the person from attending a normal working schedule (especially when the accused person is their supervisor). **(VMUSYS)**

The introduction of a new anonymous reporting form is welcomed. Concerning it, the following question was asked: What is ETHZ doing if a specific case ends up in the anonymous reporting mechanism that should be subject to individual case processing? Is this case consequently transferred to the individual case processing? **(TdLabs, USYS)**

Die Einführung eines anonymen Meldeformulars ist im Begleitschreiben erwähnt, im Reglement indessen nicht festgehalten. Wir unterstützen grundsätzlich dieses Vorgehen des anonymen Formulars, der Prozess ist uns jedoch nicht nicht klar und ebenfalls fehlt noch eine Aussage zur Regelung des Umgangs mit Missbrauch **(StS)**

Das Revisionsvorhaben wird begrüsst. Es trägt dem Vertrauensschutz von Ratssuchenden Rechnung, dient der Rechtssicherheit und Transparenz hinsichtlich der zur Verfügung stehenden Anlauf- und Beratungsstellen sowie deren Verfahren zur Klärung von Meldungen. Zudem wird eine verbesserte Koordination unter den Stellen anvisiert, was die Früherkennung möglicher Probleme unterstützt und der Vermeidung von Doppel- oder gar Mehrspurigkeiten dient. Die Zugänge zu Respektstelle, Klärungsstelle und externe Meldestelle werden durch differenzierte Bestimmungen kanalisiert.

Bisher im Reglement enthaltene Verweise auf Art. 22a PBG wurden gestrichen, dies gelte ohnehin. Die den Angestellten obliegende Meldepflicht sollte wieder aufgenommen werden, da es zur Sensibilisierung und Bewusstseinsstärkung beiträgt. So sieht auch Art. 4 Abs. 1 der Weisungen Ombudsstelle ETH-Rat ausdrücklich vor, dass auf Art. 22a BPG hinzuweisen ist.

Ratsuchenden Personen dürfte es u.U. schwerfallen auf Anhieb den richtigen Zugang zu wählen, weil die Zuständigkeit mit auslegungsbedürftigen Begriffen definiert wird. Bspw. setzt der Zugang zur externen Meldestelle einen hinreichenden Verdacht auf schwerwiegendes, unangemessenes Verhalten voraus. In der Praxis dürfte deshalb in einem ersten Schritt jeweils die Respektstelle kontaktiert werden und es wird an dieser sein, die Personen an die richtige Stelle zu verweisen. **(Rechtsdienst ETH-Rat)**

1. Das Reglement ist unübersichtlich gestaltet. Eine bessere Leserführung, sei es nach Zielgruppen/Akteuren oder Unterarten unangemessenen Verhaltens wäre für betroffene Personen hilfreich, sich besser orientieren zu können.

2. Reporting: Wichtig wäre eine quantitative Erfassung der jährlich von der Klärungsstelle bearbeiteten Fälle, bspw. als Teil des Management-Reportings oder des Qualitätsmanagements, auch um präventiv wirken zu können. Idealerweise könnte der Bedarf für Anlaufstellen für unangemessenes Verhalten (gemäss vorliegender Definitionen) auch in einer künftigen Personalbefragung erhoben werden. **(Stab Rektor)**
An dieser Stelle wäre auch eine übergeordnete Information hinsichtlich "vertraulich" – "nicht-vertraulich" hilfreich, wie für vertraulich in Art. 14 aufgeführt, wobei in diesem Zusammenhang eine Angabe, wie sich Respektstelle und Ombudsstelle inhaltlich unterscheiden, wünschenswert wäre. Darauf folgend, oder innerhalb eines solchen Artikels, wäre ebenfalls die explizite Nennung der "nichtvertraulichen" Wege hilfreich. Ein Hinweis, dass die Aufgaben der spezifischen Anlaufstellen in der Folge näher erläutert werden, könnte die Klarheit ebenfalls unterstützen. Die Klarheit wird in Kapitel 2 auch beeinträchtigt durch die Reihenfolge der Artikel: intern (Art. 7 und 8), extern (Art. 9), intern (Art. 10 und 11) und durch den Unterbruch der inhaltlich zusammengehörenden Art. 9 und 11 durch Art. 10. Eine Reihenfolge von niederschwellig zu höher-schwellig würde die Klarheit unterstützen. Am klarsten für Rat-/Hilfesuchende wäre, wenn in Kapitel 2 die einzelnen Anlaufstellen in der Reihenfolge von Art. 17 a.-f. abgehandelt würden. Ein geradliniger Ansatz wird auch dadurch beeinträchtigt, dass sich ein:e Rat-/Hilfesuchende:r die Informationen zum gleichen Thema in unterschiedlichen, entfernten Artikeln zusammensuchen muss. Wäre es nicht möglich, die Information von Art. 8 und 15, sowie Art. 9 und 16 zu fusionieren? So könnte die Information evtl. auch gestrafft werden? Andernfalls wäre äusserst hilfreich, einen abschliessenden Paragraphen zu haben, der auf den zugehörigen Artikel verweist, z.B. "Art. 8.3 Das detaillierte Vorgehen wird Art. 15 beschrieben", dito für Art. 9 und 16. Die Klarheit könnte evtl. durch konsistentere Formulierungen erhöht werden. Könnte z.B. in Art. 16 Abs. 1 die Formulierung "... , sofern die betroffene oder beschuldigte Person Mitarbeitende oder Mitarbeitender der ETH Zürich ist" nicht durch diejenige des vorhergehenden Art. 15 Abs. 1 "... , sofern mindestens eine beteiligte Person Mitarbeitende oder Mitarbeitender der ETH Zürich ist" ersetzt werden oder umgekehrt? Der Auftrag zu Antizipation, Prävention und Früherkennung ist klar. Allerdings finden Personen, die Unterstützung in diesen Bereichen suchen, wenig explizite Hinweise. **(KdL)**
Grundsätzliche Bemerkungen zur Grundkonzeption von RSETHZ 615

1. Zielgruppe «meldende Personen»: Wir erachten die Hauptausrichtung des Reglements auf die Bedürfnisse der meldenden Personen als nicht zielführend. Dies, weil die meldenden Personen i.d.R. nicht diejenigen Personen sind, welche die Probleme lösen müssen und die Befugnisse haben, Entscheide zu treffen. Die Verantwortung (und Entscheidungskompetenzen) der personalverantwortlichen Personen u.a. bei der Prävention von unangemessenem Verhalten und ihre Rolle bei der Lösung von Konflikten sollte im Reglement vor dem Abschnitt «Zuständige Stellen für Beratung und Klärung» aufgeführt werden. Die Unterstützung der personalverantwortlichen Personen durch die zuständige(n) Stelle(n) ist ebenfalls aufzuführen.

2. Entscheidungskompetenzen der personalverantwortlichen Personen: Die Entscheidungskompetenzen liegen und bleiben immer bei den vorgesetzten Personen. Die Konstruktion des vorliegenden Meldesystems verschleiert diesen Aspekt, indem die vorgesetzte Person in den aufgeführten «Verfahren» keine Rolle innehat und das Ergebnis, das nicht mehr als eine Empfehlung sein kann, anschliessend an die vorgesetzte Person zurückspielt wird. Wenn die vorgesetzte Person jedoch in den «Verfahren» keine Rolle hat, dann müssen die Prozesse mit den zu berücksichtigenden Rahmenbedingungen und die beauftragten Stellen mit angemessenen Entscheidungskompetenzen ausgestattet werden. Initiierung durch personalverantwortliche Person: aus unserer Sicht und in Ergänzung zu den bereits aufgeführten Aspekten sollte primär die personalverantwortliche Person bei Problemen den Prozess zur Unterstützung des Bereichs VPPL initiieren können. Unseres Erachtens sollte das primäre oder zumindest ein wesentliches Ziel des vorliegenden Dokuments die Unterstützung der personalverantwortlichen Personen, die Konflikte lösen müssen, durch den Bereich VPPL sein.

Vielfalt der Meldestellen statt einer zentralen Anlaufstelle: die unglaubliche Anzahl an Stellen, an die sich eine meldende Person wenden kann, erscheint uns weder zielführend noch effektiv. Damit wird der Aspekt der Prävention im Sinne der Früherkennung und der interne Informationsaustausch massiv erschwert oder gar verunmöglicht. Wir würden es begrüssen, wenn eine einzige Anlaufstelle sowohl für meldende Personen wie auch für die um Unterstützung nachsuchenden Personen etabliert würde. Die allfällige Verteilung an zuständige Stellen – sofern diese aus zwingenden Gründen nicht Teil der Anlaufstelle sein können – soll durch die zentrale Anlaufstelle erfolgen. Dass die Ombudspersonen mit ihren Aufgaben in der OV aufgeführt werden, im Reglement jedoch keine wesentliche Rolle haben, dient weder den meldenden Personen noch der Verständlichkeit. 5. Bezeichnung «informelle und formelle Verfahren»: Die Unterteilung in «informelle» und «formelle Verfahren» ist irreführend und

	<p>aus rechtlicher Sicht falsch: «formell» suggeriert, dass es sich um ein rechtsverbindliches Verfahren handelt. Im Dokument ist jedoch kein Verfahren beschrieben. Wir empfehlen, im Dokument einen einheitlichen Begriff beispielsweise «Fallbearbeitung» zu verwenden. Ebenso wird nicht beschrieben, was die Meldestellen im Einzelnen tun oder machen dürfen. Die externe Stelle, der die schwierigsten und gravierendsten Fälle zugetragen werden, hat keine Entscheidungskompetenz und es werden auch keine Vorgaben bezüglich der Vertraulichkeit oder zum Datenfluss zwischen der ETH und der externen Stelle aufgeführt. Daraus wird deutlich, dass es sich bei den bis Art. 20 aufgeführten «Verfahren» nicht um «Verfahren», sondern einzig um ETH-interne, informelle und damit vollkommen unverbindliche Vorabklärungen bzw. Fallbearbeitungen handelt. Aus rechtlicher Sicht handelt es sich einzig bei der Durchführung einer Administrativ- oder Disziplinaruntersuchung um ein formelles Verfahren. Fehlende Schnittstellen: Im vorgelegten Dokument fehlen die Beschreibungen zur konkreten Ausgestaltung (Rechte und Pflichten etc.) der Schnittstellen zwischen all den aufgeführten Meldestellen sowie zu anderen thematischen Bereichen, beispielsweise zur Behandlung von GWP-Konflikten.</p> <p>Rechtliche Prüfung: Wir empfehlen, die Konzeption des Dokuments mit der Unterstützung einer Juristin bzw. eines Juristen zu überarbeiten, die bzw. der über eine ausgewiesene Expertise bezüglich der Verfahren bei und Meldungen von unethischem Verhalten verfügt. Wir empfehlen, den Verzicht auf Kapitel und Abschnitte zu überdenken. Eine gut durchdachte Gliederung des Reglements hilft der Leserin bzw. dem Leser, rasch die relevante Information zu finden. (Stab Forschung)</p> <p>Es fehlen Informationen zur Zusammensetzung der externen Meldestelle. Unseres Erachtens wäre es sinnvoll eine klarere Struktur für die externe Meldestelle festzulegen. Dies würde zur Transparenz beitragen und das Vertrauen in die Meldestelle erhöhen.</p> <p>Die Verwendung unterschiedlicher Begriffe wie "Angehörige", "Arbeitnehmende" und "Mitarbeitende" wirft Fragen auf, insbesondere bezüglich der Einbeziehung von Studierenden (siehe als Beispiel Art. 8, Art. 9, Art. 15 und Art. 16). Es wäre sinnvoll zu klären, warum diese Unterscheidung besteht und ob Studierende möglicherweise teilweise ausgeschlossen sind. Eine Überlegung wäre, ausschließlich den Begriff "Angehörige" zu verwenden, um sicherzustellen, dass alle Mitglieder der ETH einbezogen sind. Dadurch könnte die Klarheit und Gleichbehandlung in Bezug auf die Anwendbarkeit der Richtlinie verbessert werden. (HV)</p> <p>Begriffsunterscheidung (Angehörige, Arbeitnehmende, Mitarbeitende): Die Verwendung unterschiedlicher Begriffe wie "Angehörige" und "Arbeitnehmende" wirft Fragen auf, insbesondere bezüglich der Einbeziehung von Studierenden (siehe als Beispiel Art. 5 Abs. 2 und Art. 16 Abs. 1). Es wäre sinnvoll zu klären, warum diese Unterscheidung besteht und ob Studierende möglicherweise teilweise ausgeschlossen sind. Eine Überlegung wäre, ausschließlich den Begriff "Angehörige" zu verwenden, um sicherzustellen, dass alle Mitglieder der ETH einbezogen sind. Dadurch könnte die Klarheit und Gleichbehandlung in Bezug auf die Anwendbarkeit der Richtlinie verbessert werden.</p> <p>Art 8 / 9 / 15 / 16: Auch der Begriff «Mitarbeitende oder Mitarbeitender der ETH Zürich» sollte genauer definiert werden. Wenn gewisse Artikel nur für Mitarbeitende oder Mitarbeitender der ETH Zürich gelten – welche Angehörigen der ETH Zürich sind es bzw. welche sind es nicht? (PeKo)</p>
Art. 1 Gegenstand und Zweck	Wir begrüßen die Vereinfachung. (D-ARCH, D-ITET)
Art. 2 Persönlicher und sachlicher Geltungsbereich	<p>Eine verständlichere Formulierung wäre «... findet dieses Reglement nur dann Anwendung, wenn das unangemessene Verhalten von Angehörigen der ETH Zürich ausgeht. Ansonsten sind diese Personen an die zuständigen Fachstellen ihrer Institution zu verweisen. (D-USYS)</p> <p>Ist etwas unglücklich formuliert mit der Ausnahme «... es sei denn, das unangemessene Verhalten geht von Angehörigen der ETH Zürich aus» erst am Schluss. Vorschlag «Auf Meldungen... findet dieses Reglement nur Anwendung, wenn das unangemessene Verhalten von Angehörigen der ETH Zürich ausgeht». (und ggf. In anderen Fällen sind an die zuständige Stelle zu verweisen...) (Stab Präsident)</p> <p>Die Aufzählung von Aspekten, die nicht in den Geltungsbereich des Reglements fallen, ist in Art. 2 an der falschen Stelle => dies gehört zu Art. 3... (Stab Forschung)</p>
Art. 3 Abgrenzungen zu anderen Verordnungen und Reglementen	<p>Wir begrüßen die neuen Klarstellungen und Abgrenzungen zu anderen Verordnungen und Reglementen. (D-ARCH)</p> <p>Art. 3.5 uses the phrase "offend their honour", which is a vague term. The word "dignity (Würde)" seems more appropriate and clearer than "honor (Ehre)". (D-INFK)</p> <p>Wir begrüßen die neuen Klarstellungen. In Fällen, wo dies eindeutig möglich ist, erachten wir die Idee, Privates von Beruflichem zu trennen als sinnvoll.</p> <p>Bedenken: Berufliches und privates Interagieren ist oft nicht klar trennbar was zu Problemen führen könnte. So ist es nicht klar, ob z.B. ein Lunch, Dinner oder BBQ mit der Arbeitsgruppe als privat oder beruflich angesehen werden.</p> <p>Vorschlag: Bei unangemessenem Verhalten macht eine Schwarz/Weiss Trennung von Beruflichem und Privatem nicht immer Sinn. Falls ein Arbeitsverhältnis oder eine Arbeitsbeziehung besteht, sollten sich ETH-Mitarbeiter immer angemessen verhalten. (D-ITET)</p> <p>Art 3.1: Where is the Threat Management office explained? What are its rules and codes? This underscores the need for organigram and people-oriented decision trees to navigate the offices and processes.</p> <p>Art 3.2: What is the connection with the Scientific Integrity Processes and Offices? Are these all separate offices?</p>

	<p>Art 3.5: If a student threatens a member of ETH, they would not go to the one of the offices mentioned here? What is the relation to the Ordinance on Disciplinary Measures? Why are doctoral students grouped here since they are ETH employees? How is this not included in the scope of the impartiality of reporting? Whose word would take precedence? (D-MAVT)</p> <p>Es gibt viele Aspekte, die aufgezählt werden, für die das Reglement nicht gilt, bevor gesagt wurde, wann das Reglement gelten soll. Zudem:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Unterscheidung «sexuelle Übergriffe» versus «sexuelle Belästigung» ist vermutlich nicht klar. Für zweites gilt dieses Reglement, für ersteres nicht. - Zu 3.4: Uns ist nicht klar, an wen sich Doktorierende wenden sollen, die sich von ihren Betreuenden gemobbt fühlen: gilt dann das Doktoratsreglement, gehen sie zur Ombudsstelle oder zur Respektstelle? - Sehr unklar, warum 3.5 nur für Studierende und Doktorierende gilt. Was ist, wenn Mitarbeitende Gäste bedrohen? (D-USYS) <p>Art. 3 Abs 1: diese Abgrenzung scheint uns in der Praxis schwierig (z.B. sexuelle Übergriffe vs. sexuelle Belästigung (Art. 5, Abs 1c)) (StS)</p> <p>Es gab wieder eine parlamentarische Anfrage, wie die ETH die akademische Freiheit ihrer Angehörigen schützt (im Zusammenhang mit Tibet und die CN-Botschaft). Dieses Reglement ist dafür nicht der richtige Rahmen, und weitere Regularien dazu gibt es wohl nicht. Aber wohin kann sich eine von einem solchen Fall betroffene Person wenden? (Stab Präsident)</p> <p>Formulierungen und Aufbau der einzelnen Absätze (insb. Abs. 4) sind nicht systematisch/einheitlich aufgebaut, worunter Übersichtlichkeit und Lesbarkeit leidet. (Stab Rektor)</p> <p>Wir empfehlen eine Umformulierung dieses Artikels, sinngemäss: Nicht Gegenstand dieses Reglements sind:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. b. Sachverhalte, die mutmasslich wissenschaftliches Fehlverhalten betreffen; diese sind ... <p>Abs. 2 und Abs. 3 von Art. 2 müsste inhaltlich auch unter Art. 3 aufgeführt werden.</p> <p>Sachverhalte, die mutmassliches wissenschaftliches Fehlverhalten betreffen, sind gemäss Art. 41 der Verfahrensordnung wissenschaftliches Fehlverhalten "Fussnote RSETHZ 415" bei der Fachstelle wissenschaftliche Integrität zu melden.</p> <p>Abs. 4 Gehört dies nun zum Geltungsbereich des Reglements oder nicht? Die Formulierung ist derart anzupassen, dass es sprachlich und inhaltlich verständlich ist. (Stab Forschung)</p> <p>Verweis auf Konzept "Bedrohungsmanagement ETH" machen (SGU)</p>
<p>Art. 4 Kooperations- und Konfliktmanagement</p>	<p>Wir begrüßen die Restrukturierung und die aktive Antizipation, Prävention und Früherkennung. Hierfür hat das D-ARCH ein First Responders Netzwerk aufgebaut. (D-ARCH)</p> <p>Art. 4 enthält allgemeine Aussagen zu Selbstverständlichkeiten, die den Betroffenen nicht substanziell weiterhelfen. Der gesamte Text sollte dahingehend überprüft werden, ob unspezifische Aussagen ohne Handlungsanweisung oder juristische Klärung tatsächlich in das Dokument integriert werden sollen. (D-HEST)</p> <p>Wir begrüßen die Restrukturierung.</p> <p>Vorschlag: Im Sinne einer direkten Kommunikation empfehlen wir, die Absätze 2 und 3 als Erwartung an Angehörige der ETH Zürich zu formulieren. (D-ITET)</p> <p>gehört in die Motivation des ganzen Reglements. (D-USYS)</p> <p>Art. 4 wirkt wie eine Art Präambel, nimmt keinen Bezug auf die im Reglement eingeführte Struktur und steht deshalb etwas zusammenhangslos da. Da in Art. 4 an sich Grundsätze definiert werden, könnte man Art. 4 auch bei Art. 6 als Abs 1 einfügen. (Ombudspersonen)</p> <p>Art. 4 enthält allgemeine Statements zu Selbstverständlichkeiten, welche keiner der Rat- oder Hilfe-suchenden Gruppen direkt weiterhelfen. Hier würde man sich konkrete Information wünschen. (KdL)</p> <p>Grundsätze des ... (Stab Forschung)</p> <p>Verweis auf Sozial- und Leadershipkompetenzen machen? (SGU)</p>
<p>Art. 5 Unangemessenes Verhalten</p>	<p>Wir begrüßen die zusätzlichen Klarstellungen und Standardisierungen in Absatz 1.</p> <p>Bedenken: In Absatz 1 ist die Definition für d-e nicht klar und es wird auf den ETH Compliance Guide verwiesen. Dieser ist vage und lässt viel Interpretationsspielraum zu, was später zu unterschiedlichen Interpretationen/Problemen führen könnte.</p> <p>Vorschlag: Klare Definitionen für d-e (analog zu a-c). (D-ARCH)</p> <p>Art 5.2.d+e: These are poorly defined and are prone to abuse/misinterpretation Can examples of "serious" conflicts in the workplace be given as well as "serious" management/supervision failures? (D-MAVT)</p> <p>Es ist nicht klar, was noch in die Kategorie «schwerwiegende Arbeitsplatzkonflikte» fällt (was ist der Unterschied zu 5.1e?). Es ist auch nicht klar, ob die Arbeitsplatzkonflikte eine Subkategorie des «Unangemessenen Verhaltens» sind. Gemäss Art. 5.1 ist dies so, aber dann später in Art. 8 und 9 wird zwischen «Unangemessenem Verhalten» und «Arbeitsplatzkonflikten» strikt unterschieden, d.h. es scheint so, als wären nur die unter a-c aufgeführten Punkte bei 5.1 «unangemessenes Verhalten». Das ist verwirrend. (D-USYS)</p> <p>Former Art. 4 a) to h): We would like to keep these definitions somewhere in the guidelines, especially the explanation on witnesses h) is important</p>

	<p>Art 5.1: It is not clear who oversees defining what kind of inappropriate behaviour a person might be subjected to. This is only defined for the external report office. E.g. the distinction between bullying and workplace conflicts is not clear. Why are they treated separately?</p> <p>Art. 5.2: In the previous version the terms person concerned, person accused of inappropriate behaviour and witnesses are defined. The definition of these terms is not appearing anywhere else, and it is not obvious from the procedure, especially referring to the witnesses (see also comment on former Art. 4). (VMUSYS)</p> <p>Abs. 3 die Definition ist zu schwammig und sollte klarer ausformuliert werden, damit eine Abgrenzung möglich ist. (StS)</p> <p>Wenn die Werte der ETH nicht explizit aufgeführt werden, ist zumindest mit Fussnoten auf die entsprechenden Webseiten oder Dokumente zu verlinken. (Stab Forschung)</p> <p>Abs. 1 belästigendes Verhalten ergänzen. Unter c) ev. Belästigung "pauschal" aufführen und in Klammer "sexuell" oder noch eine zusätzliche Kategorie "Belästigung" machen? (SGU)</p> <p>Abs. 3 ev. hier je eine Fussnote zur Referenz anfügen. (Stab VPWW)</p>
<p>Art. 6 Grundsätze</p>	<p>Wir begrüßen die Vereinfachung/Kürzung. Insbesondere die Erwartung, keine mehrfachen Verfahren zur Platzierung desselben Anliegens bei mehreren Ombudspersonen, der Respektstelle, der Klärungsstelle oder der Meldestelle. Die Formulierung ist allerdings etwas unscharf. «Sie initiieren keine...» meint eigentlich: «Sie sind angehalten, nicht zu initiieren»(D-ARCH)</p> <p>Uns erscheint Art 6 nicht ausreichend klar. In Abs 2 wird Niederschwelligkeit verlangt, aber dann schnell auf «interne Anlaufstellen» verwiesen und dann auf Art 15, Systematische Klärung – also nicht die Respektstelle, sondern die Klärungsstelle. Nach der indirekten Erwähnung von Respekt- und Klärungsstelle wird dann auch noch verwiesen auf Vorgesetzte und HR Partner. Wir denken nicht, dass einer betroffenen Person aus dieser Aufzählung klar wird, was sie nun am besten tun sollte. (D-BSSE)</p> <p>In the English version, the term 'avoiding and clarifying inappropriate behavior' (Art. 6, p. 3) is confusing. It should read something like: "defining what constitutes and preventing inappropriate behavior" (D-ERDW)</p> <p>Wir begrüßen die Vereinfachung/Kürzung. (D-ITET)</p> <p>Unklar, was mit «indem sie sich auch persönlich weiterentwickeln» gemeint sein könnte – vermutlich ist damit die Pflicht gemeint, sich persönlich weiterzubilden in Sachen Führungsstil. Und wie passt das Thema organisatorische und kulturelle Weiterentwicklung in dieses Reglement? (D-USYS)</p> <p>Art 6: The obligation of not starting multiple procedures can be an obstacle in the first phases (i.e., the person concerned doesn't know which body might help them better). In addition, the respect office and the clarification office do not conflict each other, therefore a person can undergo coaching (respect office) while taking care of a systematic clarification procedure (clarification office).</p> <p>Art 6.1: The sentence "Team leaders, in particular, contribute to organisational and cultural development" gives the idea that the team leaders are already actively contributing to these aspects, but in reality, it is not a given yet a fact. We suggest a rephrasing, e.g. use "should" or better "must".</p> <p>Art 6.4: Specify what and who is a HR partner (VMUSYS)</p> <p>Abs. 2 es wird erwähnt, dass bei unangemessenem Verhalten und Arbeitsplatzkonflikten auch der direkte Weg zur externen Meldestelle erfolgen kann. Dies steht im Widerspruch zu Art. 9 Abs 2 wo ausdrücklich erwähnt ist, dass die externe Meldestelle nicht zuständig für Arbeitsplatzkonflikte ist.</p> <p>Abs. 3 wie kann man dies durch ein Reglement verhindern? Evtl. umformulieren. (StS)</p> <p>Gemäss Art. 6 Abs. 3 sollen keine Anliegen mehrfach platziert / Verfahren initiiert werden: wie ist dies im Hinblick auf mögliche Anlauf- und Beratungsstellen und Vorgesetzte / HR Partnerin oder -Partner gemäss Abs. 4 zu verstehen? Schliessen sich diese gegenseitig aus oder stehen Letztgenannte immer als zusätzliche Ansprechperson zur Verfügung? (Rechtsdienst ETH-Rat)</p> <p>Art. 6 Abs. 3 sollte strukturell vor Abs. 2 stehen, d.h. zuerst die Auflistung der Anlaufstellen und anschliessend die anzuwählende Reihenfolge der Anlauf- und Beratungsstellen.</p> <p>Abs. 2 (neu): Ratsuchende / meldende Personen können sich an die informellen Anlauf- und Beratungsstellen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Respektstelle - Klärungsstelle - Ombudspersonen <p>wenden oder direkt formelle Meldung bei der</p> <ul style="list-style-type: none"> - externen Meldestelle <p>erstellen.</p> <p>Ratsuchende / meldende Personen initiieren keine mehrfachen Verfahren z.B. durch Platzierung desselben Anliegens bei den Ombudspersonen, der Respektstelle, der Klärungsstelle oder der Meldestelle.</p> <p>Abs. 3 (neu): Klärung und Lösung bei unangemessenem Verhalten und Arbeitsplatzkonflikten sollen zuerst niederschwellig bei den informellen Anlaufstellen erfolgen (Gespräche, Selbstermächtigung, Beratungen, Klärungen nach Art. 15). Wo dies nicht zumutbar oder explizit gewünscht ist, kann der direkte Weg zur externen Meldestelle erfolgen. (Ombudspersonen)</p>

	<p>Der Hinweis in Art. 6 Abs. 3, dass von einer Person keinen mehrfachen Verfahren in derselben Angelegenheit zu initiieren sind, sollte in einer eigenen Ziffer festgehalten werden. Dies zumal in Abs. 3 von ratsuchenden Personen die Rede ist, die nicht zwingend ein Verfahren auslösen. (Stab Rektor)</p> <p>Art. 6 ist nicht klar formuliert, insbesondere Abs. 2 und 3 (Details im annotierten Dokument). An dieser Stelle wäre für eine ratsuchende Person sehr hilfreich, eine klare Orientierung zu finden, analog der Auflistung in Art. 17.2, wobei Pt. c hier mit den internen Stellen (Art. 10, 7, 8) ergänzt werden könnte. (KdL)</p> <p>Ist es sinnvoll, im Rahmen des Reglements eine Mehrfachplatzierung eines Anliegens zu fördern? (SGU)</p> <p>Abs. 3 basierend auf dem folgenden Satz, müsste hier nicht '... sich an eine der verschiedenen ...' stehen?</p> <p>Abs. 4 Was ist die Abgrenzung zu Abs. 3? (Stab VPWW)</p>
Art. 7 Respektstelle	<p>Generell begrüßen wir die Schärfung der Zuständigkeiten der neuen Respektstelle.</p> <p>Empfehlenswert: Enge Zusammenarbeit mit den allfälligen dezentralen, departementsinternen Anlaufstellen (Gemeinsamkeit: informell/vertraulich). (D-ARCH)</p> <p>Generell begrüßen wir die Einrichtung (und hier die Beschreibung) der neuen Respektstelle.</p> <p>Vorschlag: Wäre es evtl. sinnvoll, die Respektstelle generell als erste Anlaufstelle zu empfehlen/setzen? Das würde Klarheit verschaffen, denn oft ist es schwierig für Betroffene zu ermitteln an welche Stelle sie sich wenden sollen. (D-ITET)</p> <p>Art 7.1 c: Is there a fixed time limit for this "First Level Response" phase? (D-MAVT)</p>
Art. 8 Klärungsstelle	<p>Wir begrüßen die Klarstellungen. (D-ARCH, D-ITET)</p> <p>Art. 8 sieht vor, dass die Klärungsstelle bei der Vizepräsidentenschaft Personalentwicklung und Leadership angegliedert ist. In diesem Kontext stellt sich die Frage, wie sichergestellt werden kann, dass Konflikte zwischen Angestellten der ETH Zürich und dem HR unparteiisch geklärt werden. (D-MATL, HV, PeKo)</p> <p>Art 8.1, 2: What sort of confidentiality does the Clarification office maintain? How can it be ensured that only the absolute necessary people are contacted for clarification and that these people maintain confidentiality, i.e. to not have gossip and rumors develop internally? Who can access the documents in the case processing? How long are they held? Who can request them? (D-MAVT)</p> <p>Art 8.1: Refer to Art. 15 for definition of systematic clarification.</p> <p>Art. 8.2: It is not clear if the clarification office needs the approval of the reporting person for the exchange with other institutions. The exchange of information with other ETH bodies should only happen after explicit consent of the person concerned. (VMUSYS)</p> <p>Hier ist von «Arbeitsplatzkonflikten» und nicht von «schwerwiegenden Arbeitsplatzkonflikten» gemäss Art. 5 Abs. 1 die Rede. Dies ist eine Inkonsistenz. (Stab Rektor)</p>
Art. 9 Externe Meldestelle	<p>Wir begrüßen die Beschreibung der Aufgaben der Meldestellen und der weiteren Anlaufstellen.</p> <p>Anregung: Um die verschiedenen Meldeorgane übersichtlicher zu gestalten, wäre evtl. eine vergleichende Tabelle mit allen Meldestellen und deren Aufgaben hilfreich. (D-ARCH, D-ITET)</p> <p>Es fehlen Informationen zur Zusammensetzung der externen Meldestelle. Unseres Erachtens wäre es sinnvoll eine klarere Struktur für die externe Meldestelle festzulegen. Dies würde zur Transparenz beitragen und das Vertrauen in die Meldestelle erhöhen. (D-MATL, PeKo)</p> <p>Art. 9.1: A definition of "serious" is lacking and not having it can lead towards an underestimation of situations of concern. Transparency seems to be affected by especially Art. 9.2 (reporting of workplace conflicts are not possible anymore at the external reporting office). Like this, there is no outside-ETH control mechanism anymore, which is problematic, since workplace conflicts can only be reported to the ETH internal and ETH dependent clarification office.</p> <p>Art. 9.2: The reason for exclusion of points Art. 5.1.d-e from the responsibilities of this office is not clear. Some situations of severe conflicts can also result in behaviors of Art. 5.1.a-c. We suggest to include Art. 5.1.d-e in the responsibilities of this office or better clarify why they are excluded. (VMUSYS)</p> <p>Zu Art. 9 Abs.1, Abs. 3; Art. 16 Abs. 1, 2: In Bezug auf die externe Meldestelle wird die Zuständigkeit auf «schwerwiegendes» unangemessenes Verhalten verwiesen, ohne aber zu differenzieren, worin diese höhere Qualität unangemessenen Verhaltens gemäss Art. 5 besteht. Dies ist ungünstig und trägt nicht zur Transparenz bei. Störend ist insb. Art. 16 Abs. 2, in welchem das Vorliegen von schwerwiegendem unangemessenen Verhaltens geklärt werden soll, ohne dass abgegrenzt wird, was genau unter «schwerwiegend» verstanden wird. (Stab Rektor)</p> <p>Wer setzt diese Stelle ein? Wer 'kontrolliert' sie? Wer gibt ihr das Mandat?</p> <p>Abs. 3 hier sollten die ausserdepartementalen Einheiten gemäss Art. 61 OV noch erwähnt werden. (Stab VPWW)</p>
Art. 10 Weitere Anlaufstellen	<p>Art 10.2,3: When does one go to the ombudspersons or Student services? How are all of these offices coordinated, different, and interconnected? (especially in terms of confidentiality) Which office can refer someone to another office? (D-MAVT)</p> <p>Wäre nützlich hier zu erwähnen, wofür die Ombudspersonen zuständig sind, in Abgrenzung der unter Art. 7-9 genannten Stellen? (D-USYS)</p>

	<p>Art. 10: the difference between the respect office (Art. 7) and the other points of contact (Art. 10) is not clear (i.e., what is the role of Ombudspersons and where other points of contact overlap with the respect office).</p> <p>Art. 10.1: Clarify the difference between these institutions and the respect office. To us it was not fully clear what the role of the Ombudspersons now is and how they and their procedures are different from the (planned) clarification office. This could be clarified by adding a sentence in Art. 10.2</p> <p>Art 10.2: Specify what the role is of ombudspersons since it is not clear. How are they different from the other offices (respect, clarification, reporting ..)? (VMUSYS)</p> <p>wie werden die externe Meldestelle und die Ombudspersonen abgegrenzt (Angebot, Zielgruppe, etc)???</p> <p>bitte wie folgt umformulieren: Ratsuchende Studierende können sich zudem an die Studentischen Dienste wenden. (StS)</p> <p>Die Formulierungen sind umständlich, die Anlaufstellen könnten und sollten übersichtlicher präsentiert werden (Bspw. «Folgende Anlaufstellen stehen zur Verfügung: [Liste von Anlaufstellen]») (Stab Rektor)</p> <p>wäre hier auch der Verweis auf die PBS (Psychologische Beratungsstelle) sinnvoll? (SGU)</p>
<p>Art. 11 Interdisziplinäre Koordinationsgruppe</p>	<p>Wir begrüßen die erweiterten Möglichkeiten, die Koordinationsgruppe zu involvieren. (D-ARCH, D-ITET)</p> <p>Art 11.3: Who decides on the composition? Does the complainant and accused have a say? (D-MAVT)</p> <p>Wir finden den Namen «Interdisziplinäre Koordinationsgruppe» zu wenig aussagekräftig und schlagen vor, dass die Gruppe z.B. in «Interdisziplinäre Koordinationsgruppe Unangemessenes Verhalten» umbenannt wird, damit sofort klar ist, was die Koordinationsgruppe macht. (D-USYS)</p> <p>In Art. 11 (Interdisziplinäre Koordinationsgruppe) können die Abs. 1 und 2 verwirrend sein, denn einerseits ist es eine ständige Fachgruppe, andererseits wird sie fallbezogen zusammengesetzt. Die Leistung der zugehörigen Einheiten kann abschreckend wirken, insbesondere die Involvierung der Hochschulkommunikation, aus der Perspektive jener betroffenen Personen, die ihr Anliegen keinesfalls in der Presse lesen möchten. (KdL)</p> <p>Das Aufführen eines eigenen Artikels für die Interdisziplinäre Koordinationsgruppe ist verwirrend und nicht notwendig. In Art. 8 Abs. 2 ist der Austausch mit anderen Stellen bereits geregelt. Allenfalls können wichtige Aspekte von Art. 11 in Art. 8 Abs. 2 verschoben werden. (Stab Forschung)</p> <p>Hier fehlt noch etwas die Schärfung: wird diese Gruppe von sich aus aktiv? Oder auf expliziten Auftrag des Vorsitzenden? Oder auf Auftrag der Klärungsstelle allgemein? Oder auf Auftrag der Vizepräsidentin PL? Oder auf Auftrag von ...</p> <p>Ist dies wirklich, was Art 7. aussagt? Art. 7 redet von Arbeitsgruppen, nicht Fachgruppen. Ausserdem steht in Art. 7, dass der Leiter Finanzdienstleistungen den Vorsitz einer solchen Arbeitsgruppe hat. Dies im Widerspruch zu Art. 11. Abs. 4 dieses Reglements. (Stab VPWW)</p>
<p>Art. 12 Fairness</p>	<p>Unserer Ansicht nach trägt das Reglement (z.B. Art. 12 Abs. 4 oder Art. 18) folgendem Umstand nicht genügend Rechnung: Nicht alle Angehörigen mit Anliegen werden zu «Meldenden». Anschuldigungen können ausserhalb des hier skizzierten Prozesses ausgesprochen werden, was aus Sicht der Beschuldigten zu persönlicher Verletzung, Rufschädigung o.ä. führen kann. Die Betroffenen leiden in der Regel unter sozialen und beruflichen Folgen.</p> <p>Wir begrüßen die neuen Klarstellungen bzgl. Fairness.</p> <p>Bedenken: Für Abs. 4 sind keine Konsequenzen für «unangemessenes Verhalten» seitens der Beschuldigten erwähnt, welche sicherstellen, dass die Vorgaben auch befolgt werden.</p> <p>Vorschlag: Analog zu Abs. 3 sollte auch Zuwiderhandlung betreffend Abs 4. Konsequenzen haben. Wir schlagen vor diese analog aus Abs. 3 zu übernehmen. (D-ARCH)</p> <p>In general, the use of the word "fairness", which is not clearly defined in the regulations, can be perceived as problematic, because this concept is culturally loaded and subjective.</p> <p>The amendment to Article 12, paragraph 4, introduces ambiguous language: The new regulation reads "Members of ETH Zurich must not, against their better judgment, accuse another person of inappropriate behaviour or spread suspicion of such behaviour against their better judgment, in particular not with the intent to damage the reputation of the other person." Previously, the regulation cautioned against the spread of rumors intended to harm another's reputation, which is of course reasonable and desired. The revised text complicates this by suggesting that accusations of misconduct or the spreading of suspicions should not be made "against better judgment," and "in particular" when aimed at reputation damage. This formulation might signal that the intent is to stifle communication and exchange about legitimate concerns among colleagues, thereby hampering awareness of potential issues, especially when rumours of misconduct of a single individual accumulate. (D-INFK)</p> <p>Wir begrüßen die neuen Klarstellungen bzgl. Fairness.</p> <p>Bedenken: Für Abs. 4 sind keine Konsequenzen erwähnt, welche sicherstellen, dass die Vorgaben auch befolgt werden. Vorschlag: Analog zu Abs. 3 sollte auch Zuwiderhandlung betreffend Abs 4. Konsequenzen haben. Wir schlagen vor diese analog aus Abs. 3 zu übernehmen. (D-ITET)</p> <p>Absatz 4 sollte direkt nach Absatz 1 platziert werden. (D-USYS)</p> <p>Art 12.3: the examples explicated here are unclear and not exhaustive</p>

	<p>Art 12.4: We suggest a rephrasing of the sentence putting the intention as a focus. "Members of ETH Zürich must not act with the intent to damage the reputation of the other person, in particular accusing the person of inappropriate behaviour or spreading suspicion of such behaviours based on their better judgement". (VMUSYS)</p> <p>Artikel 12 ist allgemein formuliert und bezieht sich nicht nur auf Verfahren bei der Klärungsstelle. Der Begriff «Klärungen» wäre deshalb allgemeiner durch den Begriff «Verfahren» zu ersetzen.</p> <p>Abs. 3 von Art. 12 ist aus unserer Sicht zu detailliert formuliert. Das Aufzählen von Beispielen des unerwünschten Verhaltens bewegt sich als Interpretationshilfe auf einer anderen Ebene als das Gesetz und macht das Gesetz angreifbar. Dies gilt insbesondere für das Verbot des Einbeziehens von Medienvertretern. Selbst wenn das Einbeziehen von Medien während eines Verfahrens zweifellos unerwünscht ist, könnte ein im Reglement explizit statuiertes Verbot eine Bumerang-Wirkung entfalten.</p> <p>Anpassungsvorschlag von Abs. 3: Während laufenden Verfahren wird von allen Beteiligten Fairness erwartet. Auf eskalierendes oder anderweitig schädigendes Verhalten ist zu verzichten. Wird das Gebot der Fairness verletzt, kann dies bei Mitarbeitenden der ETH Zürich zu personalrechtlichen Konsequenzen und bei Studierenden und Doktorierenden zu Verfahren gemäss Disziplinarverordnung führen (Ombudspersonen)</p> <p>Zu Art. 12 Fairness: Abs. 3 könnte klarer formuliert werden, indem die Beispiele als eigener Satz an das Ende des Abschnitts gestellt werden («Dazu gehören z.B. ...»).</p> <p>Zur Art. 12 Abs. 3: betr. «unangebrachte Beiträge in sozialen Medien»: Dies verhindert vielleicht Veröffentlichungen unter Klarnamen, aber nicht solche, die anonym oder anonymisiert (vgl. SpeakupETH) veröffentlicht werden. Unter diesem Gesichtspunkt dürfte die Regelung wohlgemeinter Papiertiger sein...</p> <p>Abs. 4 ist überflüssig, da dies gemäss StGB Art. 174 den Tatbestand der Verleumdung darstellt und implizit durch bereits durch Abs. 3 abgedeckt ist. Ausserdem wurden im neuen Reglement auch die meisten anderen Bezüge auf übergeordnetes Recht getilgt. (Stab Rektor)</p> <p>Die in Art. 12 «Fairness» aufgeführten Appelle an die «Angehörigen der ETH Zürich» sind an die spezifischen Zielgruppen zu richten und zu differenzieren => woran müssen sich alle Angehörigen der ETH Zürich halten, woran die meldenden und beschuldigten Personen, was gilt für «Stellen» des Kooperations- und Konfliktmanagements? Allgemeine Appelle an die Fairness sind wirkungslos und gehören nicht in ein Reglement. Stattdessen sind die Regeln, die von spezifischen Stellen und Personen einzuhalten sind, klar aufzuführen. (Stab Forschung)</p> <p>Ob dieses neue System zu mehr Fairness führt, wird massgeblich von der Umsetzung abhängen. Die genauer definierten Pflichten und Rechte können zu einer erhöhten Fairness führen. Aber die Personen müssen beim Erstkontakt sehr gut darüber aufgeklärt werden. Es sollte nicht erwartet werden, dass die Personen die Reglemente genau studiert haben. (HV)</p>
<p>Art. 13 Verantwortung der Leitungsorgane</p>	<p>Wir begrüßen die neuen Klarstellungen. (D-ARCH)</p> <p>Die «respektvolle, belästigungsfreie Arbeitsatmosphäre» ist in der Professor:innenverordnung u.E. nicht so explizit erwähnt. Wir finden, das müsste ergänzt werden (Art. 5 Aufgaben im Einzelnen). (D-USYS)</p> <p>Zu Art. 13 Abs. 3: Da in dem Reglement alle möglichen Anlaufstellen explizit genannt werden, sollten diese hier auch namentlich aufgeführt werden. (Stab Rektor)</p> <p>Verweis auf Sozial- und Leadership-Kompetenzen? (SGU)</p>
<p>Art. 14 Vertrauliche Orientierung</p>	<p>Wir begrüßen die neuen Klarstellungen. (D-ARCH)</p> <p>Zu Art. 14: Im Artikel ist von Beratung die Rede, der Titel des Artikels sollte entsprechen auch Beratung und nicht Orientierung genannt werden. (Stab Rektor)</p>
<p>Art. 15 Systematische Klärung</p>	<p>Wir begrüßen die Einrichtung (und detaillierte Beschreibung) der Klärungsstelle. Insbesondere finden wir die Aufhebung der Vertraulichkeit als zielführende Handlungsgrundlage.</p> <p>Empfehlung: Erwähnung der Unschuldsvermutung wünschenswert (D-ARCH)</p> <p>Art. 15.6: "The Clarification Office retains the documentation relating to the procedure." It should be clarified how this is done, which data about the reporting person is retained, by whom and how long, can the reporting person request the deletion of this information after a certain period of time? With whom might the Office share this information? The lack of anonymity and clarity on the involved information spread is a potential barrier for speaking up and engaging with the Clarification Office. (D-INFK)</p> <p>Wir begrüßen die Einrichtung (und hier detaillierte Beschreibung) bzgl. der Klärungsstelle. (D-ITET)</p> <p>1. Unterschied zwischen "beteiligter Person" und "betroffener oder beschuldigter Person"</p> <p>Im angepassten Reglement, beispielsweise in Art. 15 Abs. 1, wird der Begriff "beteiligte Person" verwendet, während in Art. 16 Abs. 1 von "betroffener oder beschuldigter Person" die Rede ist. Der genaue Unterschied zwischen diesen beiden Begriffen ist nicht klar definiert und könnte zu Interpretationsunsicherheiten führen. (D-MATL)</p>

	<p>Art 15.6: For how long? Who can access it? (D-MAVT)</p> <p>Art 15.4: It is not clear how much the agreement is binding, and who makes sure that the recommendations are met in a reasonable time (see also our answer to point "Fairness"). (VMUSYS)</p> <p>Begriff "Verfahren" ist falsch und durch eine andere Bezeichnung (z.B. "Fallbearbeitung") zu ersetzen. handelt es sich dabei um eine "ETH-externe Beaufragte Stelle"? Dies ist zu präzisieren. (Stab Forschung)</p> <p>Müsste hier nicht der ganze Katalog aus Art. 7 aufgeführt werden - nicht nur Arbeitsplatzkonflikte? (SGU)</p> <p>In den Bestimmungen, beispielsweise in Art. 15 Abs. 1, wird der Begriff "beteiligte Person" verwendet, während in Art. 16 Abs. 1 von "betroffener oder beschuldigter Person" die Rede ist. Der genaue Unterschied zwischen diesen beiden Begriffen ist nicht klar definiert und könnte zu Interpretationsunsicherheiten führen. Es wäre wünschenswert, Klarstellungen hinsichtlich der unterschiedlichen Bedeutung dieser Begriffe vorzunehmen. (HV)</p> <p>Sollte das nicht 'ratsuchende Person' sein? Oder sind hier auch Personen gemeint, die nicht direkt beteiligt oder betroffen sind? (Stab VPWW)</p> <p>In den Bestimmungen, beispielsweise in Artikel 15/1, wird der Begriff "beteiligte Person" verwendet, während in Artikel 16/1 von "betroffener oder beschuldigter Person" die Rede ist. Der genaue Unterschied zwischen diesen beiden Begriffen ist nicht klar definiert und könnte zu Interpretationsunsicherheiten führen. Es wäre wünschenswert, Klarstellungen hinsichtlich der unterschiedlichen Bedeutung dieser Begriffe vorzunehmen. (PeKo)</p>
<p>Art. 16 Meldung an die externe Meldestelle</p>	<p>Generell begrüßen wir die Klarstellungen der Aufgabe mit der schriftlichen Empfehlung bezüglich der externen Meldestelle. (D-ARCH)</p> <p>Generell begrüßen wir die Klarstellungen bzgl. der externen Meldestelle.</p> <p>Bedenken: Artikel 16 Abs. 2 wurde ersatzlos gestrichen mit dem Vermerk, dass eine direkte Meldung bei bestimmten Verhaltensweisen immer möglich ist (Verweis auf Art. 9 Abs. 1). Die ersatzlose Streichung und somit das Wegfallen dieser Spezifikation ermöglicht es jedoch eine direkte Meldung für jegliche Art von (Fehl-)Verhalten und somit niederschwellige Klärungen auszuschliessen.</p> <p>Vorschlag 1: Wir empfehlen eine kurze Erläuterung oder einen Verweis, bei welcher Art von Fehlverhalten eine direkte Meldung bei der externen Meldestelle möglich ist.</p> <p>Vorschlag 2: Es ist uns nicht klar, wann die externe und wann die interne Melde-/Klärungsstelle der richtige Anlaufpunkt sind. Hier könnte eine zusätzliche Erläuterung helfen. (D-ITET)</p> <p>Art 16.2: What is required for something to be "sufficiently substantiated"? What sort of documentation must be provided and what kind of burden does this place on the complainant?</p> <p>Art 16.6: Who is the supervisor? It should be clearly stated who receives the report and who will have access to it. (D-MAVT)</p> <p>Art 16.5 : In the English version of the comparison document (E3_V_231115_RSETHZ615_Synopsis EN.pdf) this point is duplicated and Art. 16.4 missing. In the guidelines draft (E2_V_231115_RSETHZ615_revised draft EN.pdf) it seems to be correct though. (VMUSYS)</p> <p>Art 16 Abs. 7 lit. a-c definiert den Inhalt der schriftlichen Empfehlung. Nach unserer Lesart von lit. c müsste dann jedes Verfahren zwingend mit einer Massnahme abgeschlossen werden. Unter dem Blickwinkel der Allparteilichkeit könnte man lit. c auch weniger absolut formulieren mit: «gegebenenfalls eine Empfehlung zu Massnahmen» (Ombudspersonen)</p> <p>Zu Art. 9 Abs. 1, Abs. 3; Art. 16 Abs. 1, 2: In Bezug auf die externe Meldestelle wird die Zuständigkeit auf «schwerwiegendes» unangemessenes Verhalten verwiesen, ohne aber zu differenzieren, worin diese höhere Qualität unangemessenen Verhaltens gemäss Art. 5 besteht. Dies ist ungünstig und trägt nicht zur Transparenz bei. Störend ist insb. Art. 16 Abs. 2, in welchem das Vorliegen von schwerwiegendem unangemessenen Verhaltens geklärt werden soll, ohne dass abgegrenzt wird, was genau unter «schwerwiegend» verstanden wird.</p> <p>Zu Art. 16: Der Titel des Artikels ist unzureichend, da hier auch die Aufgaben der Meldestelle definiert werden.</p> <p>Zu Art. 16 Abs. 8: Macht es Sinn, dass die externe Meldestelle (anonymisierte?) Feststellungen an die VPPL weiterleiten kann, wenn diese einen Fall nicht selbst an die Hand nehmen kann?</p> <p>Zu Art. 16 Abs. 4: Was sind „geeignete Schutzmassnahmen“? Wie können diese unpräjudiziell unter Wahrung des Persönlichkeitsrechts umgesetzt werden?</p> <p>Gibt es auch „ungeeignete“ Schutzmassnahmen? Wenn nicht relevant, könnte „geeignete“ auch gestrichen werden.</p> <p>Umsetzung: Wie kann die ext. Meldestelle Schutzmassnahmen anordnen und bei wem? Diese zentrale Frage wird nicht geklärt.</p> <p>Klärungsstelle: Kann auch die Klärungsstelle Schutzmassnahmen anordnen/verfügen?</p> <p>Zu Art. 16 Abs. 5: Gibt es einen Fall, wo die externe Meldestelle die interdisziplinäre Koordinationsgruppe nicht nur einbeziehen kann, sondern auch muss?</p> <p>Zu Art. 16 Abs 6: Muss jedes Verfahren mit einer «Empfehlung» abgeschlossen werden? Ist dies immer der Fall? Vielleicht macht es Sinn, den Handlungsspielraum der ext. Stelle zu Beginn des Artikels genauer abzustecken. (Stab Rektor)</p> <p>Abs. 5 Weshalb und wozu?</p> <p>Abs 6. Welches Verfahren? Der Begriff "Verfahren" ist nicht korrekt.</p>

	<p>Es sollte eine zentrale Stelle an der ETH bezeichnet werden, welche die relevanten Information erhält und die Kompetenz hat, diese Informationen bzw. schriftlichen Empfehlungen weiterzugeben. (Stab Forschung)</p> <p>Abs. 8 Könnte man hier die Klärung von Abs. 3 ergänzen? Z.B. 'in diesem Fall erfolgt in der Regel keine Offenlegung der Meldung der meldenden Person gegenüber den beschuldigten Personen. (Stab VPWW)</p>
<p>Art. 17 Rechte und Pflichten der meldenden Person</p>	<p>Nonetheless, some points remain problematic, in particular Articles 17 and 18 reveal that the reporting and accused parties are not treated equally since the parties do not have access to the same (level of) information.</p> <p>We want to point out that defamation should be addressed in these or subsequent articles: any reporter (or accused individual) must be accountable for false statements and accusations; reputation damage of accused parties and ETH should not be taken lightly. (D-CHAB)</p> <p>Art. 17, does this only concern reports made to the External Office, or also Clarification Office? (D-ERDW)</p> <p>Es fehlt das Pendant von Art. 17 Ziffer 1 für die beschuldigte Person für den Fall, dass eine Meldung abgewiesen wird oder falls sich im Rahmen der Abklärungen zeigt, dass die Beschuldigung nicht stichhaltig ist. Es besteht hier ein grosses Spannungsfeld: es ist unbestreitbar so, dass es zu (zu) vielen Fällen von unangemessenem Verhalten kommt, und gleichzeitig ist es aber auch so, dass nicht jedes subjektiv wahrgenommene unangemessene Verhalten ein als solches zu bezeichnendes Fehlverhalten darstellt. Falls sich Meldungen als haltlos erweisen, sind die Beschuldigten bestmöglich zu schützen, denn sonst führt ein solches Reglement zu einer Kultur des verallgemeinerten, tiefen Misstrauens. (D-GESS)</p> <p>Bedenken: In Artikel 17 Abs. 2 wird für die meldende Person nicht ersichtlich, welche die beste Anlaufstelle ist.</p> <p>Vorschlag: Ein tabellarischer Vergleich der Meldestellen und ihrer Aufgaben würde auch hier helfen.</p> <p>Artikel 17 & 18.</p> <p>Bedenken: Wir können nicht nachvollziehen, warum für beschuldigte und meldende Personen nicht ähnliche Rechte und Pflichten gelten. Zum Beispiel sollten auch der beschuldigten Person (wie in Art. 17 Abs. 1) während und im Falle der Abweisung der Beschuldigung keine Nachteile entstehen. Des Weiteren sollte auch die meldende Person sich fair und korrekt verhalten, Fragen wahrheitsgemäß beantworten und sich konstruktiv verhalten (Art. 18 Abs. 4-6). (D-ITET)</p> <p>Art. 17 Abs. 4 legt für die meldende Person folgende Pflicht fest "zum Unterlassen von Kommunikation und Verhalten, das eine Eskalation weiter vorantreiben kann". Diese Verpflichtung fehlt jedoch in Art. 18, der sich mit der beschuldigten Person befasst. Es wird vorgeschlagen, eine ähnliche Verpflichtung auch für die beschuldigte Person in Art. 18 aufzunehmen, um eine symmetrische Regelung und eine faire Behandlung beider Parteien sicherzustellen.</p> <p>In Art. 17 Abs. 1 wird für die meldende Person festgehalten, dass "dürfen meldenden Personen keine Nachteile entstehen;". In Art. 18 ist die für beschuldigte Personen nicht festgehalten. Dies bringt ein Ungleichgewicht, falls ein Abhängigkeitsverhältnis der beschuldigten Person von der meldenden Person besteht. Auch hier wäre eine symmetrische Regelung wünschenswert. Konkrete Nennung von ETH-internen Anlaufstellen wäre zu empfehlen. (D-MATL)</p> <p>Art 17.2: Which is the "right" path to take? What is the recommended starting point? We recommend people-oriented decision-trees, rather than office oriented ones.</p> <p>Art 17.3: What is the contact/advisory centre that is referred to?</p> <p>Art 17.7: Does the reporting person have the right to decide what is redacted and what is not?(D-MAVT)</p> <p>Es ist verwirrend, dass hier «Anlauf- und Beratungsstellen» erwähnt werden. Sind damit die Respekt- und Klärungsstellen gemeint? (D-USYS)</p> <p>Art 17: Adding a point where the right of protection of the concerned person, against the exploiting of existing power structures or dependent relationships from the accused person is used to increase pressure on the concerned person, is explicated (in refer of Art. 18.2). Especially if the condition of the concerned person gets worse after the reporting process.</p> <p>Art 17.4: Not very clear to what extent the communication can happen.</p> <p>Art 17.5: Refer here to Art. 19.</p> <p>TdLabs: The subject to a report of inappropriate behavior should not always, only under specific circumstances, be given insight into the report. Those seeking advice / reporting could suffer from negative consequences of such an insight.</p> <p>Art. 17.4: Victims should not be obliged to be pro-active (to prevent escalation) – this should be crossed out since victims are not in the situation of enough agency in such a situation.(VMUSYS)</p> <p>Zu Art. 17 Abs. 4: Es besteht eine gewisse Redundanz zur Art. 12.</p> <p>Zu Art. 17 Abs. 5: Was heisst «ohne Verzögerung» genau? Schwammig. (Stab Rektor)</p> <p>Art. 17 Abs. 4 legt für die meldende Person folgende Pflicht fest "zum Unterlassen von Kommunikation und Verhalten, das eine Eskalation weiter vorantreiben kann". Diese Verpflichtung fehlt jedoch in Art. 18, der sich mit der beschuldigten Person befasst. Es wird vorgeschlagen, eine ähnliche Verpflichtung auch für die beschuldigte Person in Art. 18 aufzunehmen, um eine symmetrische Regelung und eine faire Behandlung beider Parteien sicherzustellen.</p>

	<p>In Art. 17 Abs. 1 wird für die meldende Person festgehalten, dass "dürfen meldenden Personen keine Nachteile entstehen;". In Art. 18 ist die für beschuldigte Personen nicht festgehalten. Auch hier wäre eine symmetrische Regelung wünschenswert, um sicherzustellen, dass auch beschuldigte Personen während des Verfahrens keine Nachteile erfahren. Solche könnten zum Beispiel durch Abhängigkeitsverhältnisse oder institutionelle Benachteiligung aufgrund von Vorverurteilungen entstehen.</p> <p>Konkrete Nennung von ETH-internen Anlaufstellen wäre zu empfehlen. In Anbetracht der Vielzahl solcher Anlaufstellen, darunter möglicherweise die Respektstelle und Klärungsstelle, wäre es sinnvoll, diese explizit zu benennen. Eine klare Angabe könnte dazu beitragen, dass Meldende effektiver und gezielter die relevanten Stellen ansprechen können. (HV)</p> <p>impliziert die Reihenfolge dieser Aufzählung den erwünschten Ablauf?</p> <p>Gilt hier wieder die Ausnahme Art. 16, Abs. 8? (Stab VPWW)</p> <p>Art. 17 Abs. 2c - Nennung ETH-interner Anlaufstellen</p> <p>Konkrete Nennung von ETH-internen Anlaufstellen wäre zu empfehlen. In Anbetracht der Vielzahl solcher Anlaufstellen, darunter möglicherweise die Respektstelle und Klärungsstelle, wäre es sinnvoll, diese explizit zu benennen. Eine klare Angabe könnte dazu beitragen, dass Meldende effektiver und gezielter die relevanten Stellen ansprechen können.</p> <p>Pflichten in Bezug auf Kommunikation und Verhalten</p> <p>Art. 17 Abs. 4 legt für die meldende Person folgende Pflicht fest «zum Unterlassen von Kommunikation und Verhalten, das eine Eskalation weiter vorantreiben kann». Diese Verpflichtung fehlt jedoch in Artikel 18, der sich mit der beschuldigten Person befasst. Es wird vorgeschlagen, eine ähnliche Verpflichtung auch für die beschuldigte Person in Art. 18 aufzunehmen, um eine symmetrische Regelung und eine faire Behandlung beider Parteien sicherzustellen. (PeKo)</p>
<p>Art. 18 Rechte und Pflichten der beschuldigten Person</p>	<p>Anschuldigungen, die sich nicht an den hier definierten Prozess halten, müssen selbst als «unangemessenes Verhalten» beschrieben und verurteilt werden. Im Art. 18 «Rechte und Pflichten» sind im Grunde nur die Pflichten genannt.</p> <p>Hinweis: Unschuldsvermutung im Grundsatz erwähnen (D-ARCH)</p> <p>Bedenken: In Absatz 1 verstehen wir nicht, warum die beschuldigte Person nur eine ggf. teigeschwärzte Kopie erhält. Ist die Klärung von der meldenden Person bestätigt und das Verfahren somit nicht mehr vertraulich, sollten der beschuldigten Person keine Informationen bzgl. der Beschuldigung vorenthalten werden. (D-ITET)</p> <p>Art. 18.2: We strongly suggest to replace "should not" with "must not" in this point (similar to the following points). There should be no tolerance when it comes to exploiting power. (VMUSYS)</p> <p>unseres Erachtens braucht es eine Ergänzung, welche die beschuldigte Person besser schützt im Fall von nicht gerechtfertigter Anschuldigung (Unschuldsvermutung)</p> <p>Abs 3: verstehen wir nicht, wo liegt der Mehrwert dieses Abschnitts (StS)</p> <p>Zu Art. 18 Abs 3: Wozu dient diese «Anerkennung»? Was ist der Nutzen und in welcher Form muss die erfolgen?</p> <p>Zu Art. 18, Abs. 5: Was heisst «ohne Verzögerung» genau? Schwammig.</p> <p>Zu Art. 18: Die Einschätzung der StS wird geteilt, dass eine Ergänzung notwendig ist, wie die beschuldigte Person im Fall von nicht gerechtfertigter Anschuldigung (Unschuldsvermutung) geschützt wird. (Stab Rektor)</p> <p>Abs. 1 Wie wird sichergestellt, dass dieses Recht wahrgenommen werden kann? Muss z.B. die behandelnde Stelle in ihren Abklärungen dies berücksichtigen? Andernfalls kann es ja sein, dass die behandelnde Stelle gar nichts von diesen Vorwürfen weiss.</p> <p>Abs. 5 nur um zu verhindern, dass eine Erwartungshaltung entsteht, ein E-Mail müsse innerhalb von einer Minute beantwortet werden, Vorschlag zu Anpassung auf 'innerhalb der gesetzten Frist'. (Stab VPWW)</p>
<p>Art. 19 Fristen für die Meldung an die externe Meldestelle</p>	<p>Wir begrüßen die Klarstellungen. (D-ARCH)</p> <p>Die Frist von drei Monaten nach Art. 19 erscheint eindeutig zu kurz und sollte auf wenigstens sechs Monate erweitert werden. Es kann sehr gut sein, dass eine Person erst nach einiger Zeit und nach Besprechungen mit weiteren Personen realisiert, was ihr eigentlich widerfahren ist. Und es braucht oft einige Zeit, bis sich eine Person dazu durchringen kann, einen Vorgang zu melden. (D-GESS)</p> <p>Vielleicht könnte die Frist von 3 Monaten für Anspruchsgruppen, die nur kurz an der ETH sind, überdacht und verlängert werden. Grund: Betroffene stehen in einem Abhängigkeitsverhältnis zum Prüfenden oder Vorgesetzten. Um gefühlte Nachteile in Bezug auf den nächsten Karriereschritt zu vermeiden (Prüfungssession, Doktoratsabschluss, Tenure Empfehlung), werden die 3 Monate vielleicht bewusst ungenutzt gelassen. (D-HEST)</p> <p>Art 19.1: Three months is a very limiting term. In many cases, the reporting person will need several months just to decide to report. The reporting person may wish to wait until after he/she has defended her thesis, for example, and wait to file a report. Forcing a 3 month limit, with the only option to write to the Executive Board or the Ombuds Office is unnecessarily harsh and provides a serious disincentive to the program and its transparency (D-MAVT)</p>

	<p>Hier werden «meldende» und «betroffene» Person nicht konsistent verwendet (siehe Art. 17, betroffene Person muss nicht unbedingt die meldende Person sein). Warum braucht es diese Frist von 3 Monaten? Wir finden diese Frist zu kurz. Solange bei 19.1 von «in der Regel» gesprochen wird, macht dieser Absatz keinen Sinn. (D-USYS)</p> <p>Art. 19.1: Three months is too short, considering that a person concerned of inappropriate behaviour can take more than three months to realise that they are subject to such inappropriate behaviours, and more time to decide what and where to report. We suggest the extension to 12 months.</p> <p>Art. 19.3: such a short deadline can put an extra pressure on the reporting person, there should be exceptions listed (i.e., in case of illness, mental conditions, pregnancy ...).</p> <p>Art 19.4: There should be an institution not affiliated with the ETH board (i.e. a lower level of contact) where people can write to. (VMUSYS)</p> <p>Bei Art. 19 würden wir die Frist auf sechs Monate ansetzen. Fristen sollten unseres Erachtens klar sein, weshalb das «in der Regel» zu streichen wäre. (Ombudspersonen)</p> <p>Die Frist von nur 3 Monaten (Art. 19) wird in folgenden Fällen als zu kurz empfunden:</p> <p>a) für Studierende, welche sicherstellen wollen, die (mündlichen) Prüfungen in der Prüfungssession erfolgreich abschliessen zu können, ohne negative Auswirkungen (solite ein Dozent betroffen sein)</p> <p>b) Doktorierende, welche sich bis zum Abschluss der Dissertation durchbeissen möchten, um keinen negativen Auswirkungen durch Vorgesetzte ausgesetzt zu sein.</p> <p>--> Wäre z.B. eine Erstmeldung ohne Namensnennung möglich (mit Angabe aus welchem Grund keine Details genannt werden und wann diese nachgereicht werden), gefolgt von der vollständigen Meldung, sobald sich die Person im akademischen Track gesichert fühlt? (KdL)</p> <p>Zu Art. 19 Abs. 1: Die Formulierung ist schwammig und ungenau. Die Fristangabe «rasch, in der Regel innerhalb von drei Monaten» ist wenig hilfreich, wenn nicht klare Gründe für ein Abweichen von der Regel aufgeführt werden. Vermutlich reicht hier «in der Regel innerhalb von drei Monaten» völlig aus. (Stab Rektor)</p> <p>Die festgelegte Frist von 3 Monaten in Art. 19 für die Einreichung von Meldungen erscheint als sehr kurz. Betroffene Personen würden in einer schon stark belastenden Situation zusätzlichem Stress ausgesetzt werden. Eine Überlegung zur Verlängerung der Frist könnte in Erwägung gezogen werden, um sicherzustellen, dass betroffenen Personen genügend Zeit gegeben wird um diese schwierige, aber wichtige, Entscheidung zu treffen. (HV)</p> <p>Warum diese Präzisierung für Mobbing? Gilt dies nicht auch für alle weiteren Fälle von unangemessenem Verhalten?</p> <p>Abs. 2 Bin nicht sicher, dass ich dies richtig verstehe. Gilt dies für ratsuchende Person und klärende Stellen gleichermassen? Muss eine Meldung an die externe Meldestelle spätestens nach erfolglosen Beratung von Klärung- und Ombudsstelle erfolgen?</p> <p>Abs. 3 ev. mit '... und keine weitere Initiierung ...' ersetzen.</p> <p>Abs. 4 heisst dies, ein E-Mail an alle SL-Mitglieder? Wer ist dann in der SL effektiv zuständig? Wäre es hier nicht klarer, VPPL zu spezifizieren? (Stab VPWW)</p> <p>Die festgelegte Frist von 3 Monaten in Art. 19 für die Einreichung von Meldungen erscheint als sehr kurz. Betroffene Personen würden in einer schon stark belastenden Situation zusätzlichem Stress ausgesetzt werden. Eine Überlegung zur Verlängerung der Frist könnte in Erwägung gezogen werden, um sicherzustellen, dass betroffenen Personen genügend Zeit gegeben wird um diese schwierige, aber wichtige, Entscheidung zu treffen. (PeKo)</p>
Art. 20 Nachsorge	<p>Wir begrüßen die Implementierung der Nachsorge und sehen dies als relevanten Aufbau des Vertrauens an. (D-ARCH)</p> <p>We are concerned about repeated cases of inappropriate behavior. The deadlines set for follow-up and for reporting to the external reporting office seem arbitrary and inconducive to sustainable improvements to respect at the workplace (Art. 19 & 20). We worry that "concluding" a case after three to six months leaves room for repeat offenders to slip through the cracks. Measures against conflicts can, for example, include minimizing contact between the involved parties and if contact increases at a later time point and issues flare up again, it should not be treated separately from the initial case. (AMB)</p> <p>Nachsorge -> super! (D-USYS)</p> <p>Art. 20.2: If a person is accused again after a concluded case, it should be treated as a repeated case not as a new case. The repetition of such behaviours should increase the severity of the inappropriate behaviour, with more severe measures (also see above our answer on Fairness). (VMUSYS)</p>
Art. 21 Administrativ- und Disziplinaruntersuchung	<p>Wir begrüßen die Klarstellungen und Vereinfachung. (D-ARCH)</p> <p>Konzeptioneller Bruch: Der Abschnitt «4. Anhebung weiterer Verfahren und Sanktionen» stellt einen für uns nicht nachvollziehbaren Bruch in der Konzeption des Meldesystems dar:</p>

	<p>- Der Art. 21 ist als eigenständiger Artikel zu streichen, da die in Art. 21 aufgeführten Verfahren anderweitig geregelt werden, kein Gegenstand dieses Reglements sind und allenfalls in Art. 3 Abgrenzungen ... aufgeführt werden könnten;</p> <p>- Art. 22 ist ersatzlos zu streichen: die im Meldesystem aufgeführten Stellen können einzig Empfehlungen abgeben und haben keinerlei Entscheidungskompetenzen. Die vorgesetzte Person kann frei entscheiden und die Empfehlungen berücksichtigen oder ignorieren. Entsprechend bietet das vorliegende Reglement keinerlei Grundlage, um Sanktionen aufzuführen. Um Sanktionen ergreifen zu können, braucht es eine formale Ermächtigung und formale Grundsätze, die einzuhalten sind ...</p> <p>"gemäss Art. 2 der Personalverordnung ETH-Bereich, PVO-ETH"</p> <p>Achtung: hier ist genau zu definieren, wer die zuständigen Stellen sind. Der Verweis auf Art. 58 und Art. 58a müsste wenn schon vorgängig bei der Erwähnung der Administrativuntersuchung "gemäss Art. 58 PVO oder Disziplinaruntersuchung gemäss Art. 58a PVO" eingefügt werden. (Stab Forschung)</p>
<p>Art. 22 Zuständigkeit für personalrechtliche Sanktionen</p>	<p>Generell begrüßen wir die Vereinfachungen.</p> <p>Hinweis: Die Unterscheidung von Professoren/Professorinnen und ETH-Mitarbeitenden ist nicht sinnvoll, weil sie alle ETH-Mitarbeitende sind. Sind Professoren keine ETH-Mitarbeiter? Zudem ist uns nicht klar, warum Abs. 5 & 6 kommentarlos gestrichen wurden. Wir halten es für sehr wichtig, darauf hinzuweisen, dass eine Beschuldigung aufgrund von persönlichen oder anderen Motiven, welche nicht gerechtfertigt ist, auch Konsequenzen für die meldende Person haben kann. (D-ARCH)</p> <p>Finally, we wanted to inquire what is meant by "particularly serious misconduct" (Art 22.2) and request this to be more closely defined. Does this refer to only criminal offenses? Does this also include repeated cases with multiple people? Similar to criminal law, repeat offenses should be met with measures of increased severity. (AMB)</p> <p>Generell begrüßen wir die Vereinfachungen.</p> <p>Bedenken: Uns ist nicht klar, warum in Artikel 22 Absatz 1 zwischen Professoren und ETH-Mitarbeitenden unterschieden wird. Sind Professoren keine ETH-Mitarbeiter? Zudem ist uns nicht klar, warum Abs. 5 & 6 kommentarlos gestrichen wurden. Wir halten es für sehr wichtig, darauf hinzuweisen, dass eine Beschuldigung aufgrund von persönlichen oder anderen Motiven, welche nicht gerechtfertigt ist, auch Konsequenzen für die meldende Person haben kann. (D-ITET)</p> <p>Art. 22.3: Is there also a control mechanism for the supervisor when taking these measures? E.g. does the HR partner check the actions relating to personnel law taken by the supervisor? If so it should be mentioned. (VMUSYS)</p> <p>aus unserer Sicht sollte noch das Thema eines Rechtsbeistandes für die betroffenen Personen geregelt werden (ETH, privat, ...)</p> <p>Abs 3: eine solche Kompetenz haben vorgestellte Personen in der Praxis in der Regel nicht (StS)</p> <p>Aufgrund des Verweises in Art. 22 Abs. 1 betr. personalrechtliche Sanktionen könnte Abs. 2 und 3 ersatzlos gestrichen werden. Die Zuständigkeiten sowie Entlassungsgründe sind im Personalrecht geregelt (BPG, Professorenverordnung ETH, PVO-ETH) (Rechtsdienst ETH-Rat)</p> <p>Warum Professoren speziell erwähnt? Müsste dann im nächsten Satz nicht ... oder weitere Mitarbeitende der ... stehen?</p> <p>Abs. 3 Ich würde den ersten Satz dieses Absatzes streichen und dafür an den Schluss folgenden Satz hinzufügen: "Im Falle von Professor/innen ist dies der Präsident der ETH Zürich." (Stab VPWW)</p>
<p>Art. 23 Inkrafttreten</p>	

Übersicht zu Beratungs- und Ansprechstellen bei unangemessenem Verhalten und Arbeitsplatzkonflikten

Beratungs- Ansprechstelle oder zuständige Organ	Zielgruppe (zuständig für)	Aufgabe	Bezug auf Reglemente und Besonderheiten
Orientierung, Beratung und Triage			
Respektstelle	Alle Angehörigen der ETH Zürich	Erstaufnahme der Anfrage, Einordnung und Beratung, Triage, Kurzzeit-Beratung zur Befähigung zur Selbsthilfe	<ul style="list-style-type: none"> - Vertraulich, ETH-intern angesiedelt - Führt keine Untersuchungs- oder Klärungshandlungen durch
Ombudspersonen	Alle Angehörigen der ETH Zürich	Erstaufnahme der Anfrage, Einordnung und Beratung, Triage	<ul style="list-style-type: none"> - Vertraulich, ETH-extern auf Honorarbasis, agiert unabhängig - OV Art. 16 - Führt keine Untersuchungs- oder Klärungshandlungen durch
HR Beratung	Mitarbeitende der ETH Zürich	<ul style="list-style-type: none"> - Erstaufnahme der Anfrage, Einordnung und Beratung, Triage - Unterstützt und berät Mitarbeitende und vorgesetzte Personen bei Fragen und Anliegen zu arbeitsrechtlichen Themen 	<ul style="list-style-type: none"> - ETH-intern angesiedelt
Beratungs- und Coachingzentrum der Studentischen Dienste	Studierende der ETH Zürich (BSc und MSc)	Erstaufnahme der Anfrage, Einordnung und Beratung, Triage	<ul style="list-style-type: none"> - Vertraulich, speziell für Studierende und den Studienkontext - Führt keine Untersuchungs- oder Klärungshandlungen durch
Vertretungen der Hochschulgruppen (VSETH, AVETH, PeKo, KdL)	Angehörige der jeweiligen Hochschulgruppe an der ETH Zürich	Erstaufnahme der Anfrage, Information über Möglichkeiten des Vorgehens an der ETH, Triage	<ul style="list-style-type: none"> - Führt keine Untersuchungs- oder Klärungshandlungen durch
Angebote innerhalb der Departemente	Angehörige des jeweiligen Departements der ETH Zürich	Erstaufnahme der Anfrage, Information über Möglichkeiten des Vorgehens an der ETH, Triage	<ul style="list-style-type: none"> - Führt keine Untersuchungs- oder Klärungshandlungen durch
Systematische Klärung			
Klärungsstelle	Mitarbeitende der ETH Zürich bzw. sobald Mitarbeitende	- Aufnahme von Anliegen zu unangemessenem Verhalten und Arbeitsplatzkonflikten	<ul style="list-style-type: none"> - Klärung bedingt das Interesse nach einer gemeinsamen Aussprache und Lösungsfindung der Konfliktparteien

	der ETH Zürich an einer Situation beteiligt sind	<ul style="list-style-type: none"> - Beratung und Unterstützung von vorgesetzten Personen bei Fragen und Anliegen zur Konfliktprävention - Koordiniert und unterstützt Vorgehen und Format der Klärung - Dokumentiert Fallbearbeitung - Koordiniert Nachsorge 	- Bezieht, wo notwendig, andere ETH-interne Stellen ein (immer im Rahmen des Berufs-, Amts- und Geschäftsgeheimnis)
Zweitbetreuende Personen im Doktorat, Departemente bis hin zur Schlichtungskommission	Leiter:innen und Doktorierende der ETH Zürich bei Meinungsverschiedenheiten und Konflikten	Meinungsverschiedenheiten und Konflikte zwischen Leiter:innen und Doktorierenden sollen möglichst unter Beizug der Zweitbetreuenden Person und der Departemente geklärt werden und wenn nötig vor die Schlichtungskommission gelangen	DVO Art. 49ff
Meldungen von unangemessenem Verhalten			
Externe Meldestelle	Mitarbeitende der ETH Zürich bzw. sobald Mitarbeitende der ETH Zürich in einer Situation betroffen oder beschuldigt sind	<ul style="list-style-type: none"> - Bearbeitet Meldungen zu Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung - Hört Meldende, Beteiligte und Beschuldigte Personen an - Schliesst Fallbearbeitung mit Empfehlung an vorgesetzte Personen oder zuständigen Stelle ab 	<ul style="list-style-type: none"> - ETH-extern auf Honorarbasis, agiert unabhängig - Führt keine Klärungen bei Arbeitsplatzkonflikten durch - Bezieht interne Stellen ein, wenn dies notwendig ist, um die Situation einzuordnen
Umsetzung von Empfehlungen aus (Ab-) Klärungen			
Vorgesetzte Person	Mitarbeitende der ETH Zürich	Entscheidet unter Beachtung der Empfehlung der bearbeitenden Stelle über Massnahmen oder personalrechtliche Konsequenzen	
HR Beratung	Mitarbeitende der ETH Zürich	Unterstützt und berät Mitarbeitende und vorgesetzte Personen bei Fragen und Anliegen zu arbeitsrechtlichen Themen und der Umsetzung von Massnahmen und Sanktionen, falls angezeigt	
Prorektor Studium	ETH-Studierende und Doktorierende	Führt Disziplinarverfahren gegen Studierende und Doktorierende, wenn angezeigt	

Abgrenzung und Schnittstellen zu anderen Thematiken

Beratungs- und Ansprechstelle	Zielgruppe	Aufgabe	Besonderheiten und Reglemente
SGU – Bedrohungsmanagement	Angehörigen der ETH Zürich	Anliegen und Meldungen zu Bedrohung, Gewalt, Stalking	
Fachstelle für wissenschaftliche Integrität	Angehörige der ETH Zürich	Anliegen, Fragen und Meldungen zu guter wissenschaftlicher Praxis und wissenschaftlichem Fehlverhalten	

Gemeinsame Schnittstelle

Beratungs- und Ansprechstelle	Aufgabe	Besonderheiten und Reglemente
Interdisziplinäre Koordinationsgruppe	Konstituiert sich bei komplexen oder themenübergreifenden Fällen	

Sachbearbeitung: [REDACTED], [REDACTED], Tel. [REDACTED] E-Mail: [REDACTED]@vppl.ethz.ch

VERTRAULICH

7. Rechtsetzung

Revision RSETHZ 615: Vernehmlassung

A. Erwägungen

1. Ausgangslage

Das Reglement RSETHZ 615, Vorgehen bei unangemessenem Verhalten, wurde am 18.08.2020 in Kraft gesetzt. Mit diesem Antrag wird die Revision des vorgenannten Reglements beantragt.

Grundlage dieser Revision sind:

Zum einen die Erfahrungen und Rückmeldungen aus der Fallbearbeitung als auch verschiedene Befragungen (z.B. Mitarbeitendenumfrage 2021, Survey on Grievance Procedures) die klar darauf hindeuten, dass eine Anpassung und Weiterentwicklung der bestehenden Prozesse und Strukturen erforderlich sind.

Zudem bestätigten 22 Konsultationen mit allen Hochschulgruppen und verschiedenen Stellen innerhalb der ETH Zürich, die der Fragestellung folgten *Was läuft gut? Was braucht Aufmerksamkeit?*, im Herbst 2022 den Handlungsbedarf in Bezug auf Themen wie z.B. Klarheit und Orientierung zu den Anlauf- und Beratungsstellen; Vertrauen und Fairness bezüglich der Verfahren; Koordination und Nachprüfbarkeit der Vorgehen; Ressourcenbindung und Rechtzeitigkeit im Zusammenhang mit der Fallbearbeitung.

Insbesondere stellt sich das Primat der absoluten Vertraulichkeit in der informellen Phase als Hindernis dar, Verbesserungen allgemein und das Beheben von unerwünschten Situationen angehen zu können.

Darüber hinaus wurden im Rahmen einer Benchmarkanalyse Strukturen, Prozesse und Umgangspraktiken im Kontext des Konflikt- und Beschwerdemanagements anderer Hochschulen analysiert (direkter Austausch sowie Desk Research) und deren Übertragbarkeit / Anwendbarkeit für die ETH Zürich kritisch geprüft.

Des Weiteren erfolgten im Rahmen einer Reorganisation des Schulleitungsbereichs Personalentwicklung und Leadership neue Abteilungsstrukturen und Zuständigkeiten. Infolgedessen wurde die Meldestelle bereits zu Beginn des Jahres 2023 externalisiert.

Mit dem Aufschalten des anonymen Meldeformulars wurde für betroffene Personen, die sich nicht in einer Klärung engagieren möchten, eine Möglichkeit geschaffen, der ETH Zürich systemische Verbesserungsmöglichkeiten zur Kenntnis zu bringen. Dabei lässt das anonyme Meldeformular keine Nennung von Namen und Einheiten zu und bietet keinen Raum für Freitext. Es kann also mit dem anonymen Meldeformular kein Klärungsprozess einer spezifischen Situation eingeleitet werden. Vielmehr werden die eingehenden Meldungen regelmässig ausgewertet, um so gegebenenfalls systematische oder wiederholte wiederkehrende Themen und Konfliktpotenziale erkennen zu können. Ergänzend zu den Resultaten aus

Mitarbeitendenbefragungen, verschiedenen Evaluationen und Umfragen, fliessen diese Erkenntnisse in Entscheidungsgrundlagen für die Weiterentwicklung und Verstärkung von Massnahmen für eine wertebasierte Kooperationskultur an der ETH Zürich ein.

Alle vorgenannten Aktivitäten, Erkenntnisse, Auswertungen sowie die Rückmeldungen aus der Präsentation am ETH-Rat-Dialog im Juni 2023 in Kombination mit den im September und Oktober 2023 durchgeführten Vorpräsentationen an der DVK, an den Rechtsdienst, an AVETH, an rETHink workstream 3, an die Abt HR-Beratung, Abt. Beratung für Professorinnen und Professoren, Abt. Leadership & Development sowie vor der VP-PL sind in der Vorbereitung zur vorliegenden Antragstellung eingeflossen.

2. Sachverhalt

Das Reglement (Beilage 1) beschreibt Prinzipien, Verfahren und Zuständigkeiten im Umgang mit unangemessenem Verhalten und Arbeitsplatzkonflikten.

Ziel des Reglements ist, dass betroffene oder meldende Personen sowie alle ETH-internen Stellen eine Grundlage haben, aus der ersichtlich wird, welche Rechte, Pflichten, Möglichkeiten und Limitationen im Respekt- und Konfliktmanagement an der ETH Zürich bestehen.

Die Revision des Reglements RSETHZ 615 fokussiert insbesondere auf die Neugliederung und Schärfung der Anlauf- und Beratungsstellen, sowie eine Verschlanung und Neustrukturierung des Reglements. Gestützt auf die Auswertungen der Austausche mit Hochschulgruppen, Umfragen und Praxiserfahrungen der letzten zweieinhalb Jahre sind die Kernelemente der Revision wie folgt:

- Die Unterscheidung zwischen unangemessenem Verhalten bzw. Respektthemen (Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Mobbing) einerseits und Arbeitsplatzkonflikten andererseits wird hervorgehoben. Die Themen Diskriminierung und sexuelle Belästigung werden granularer definiert, um das geeignete Verfahren zur (Ab-)Klärung besser bestimmen zu können.
- Ein zentrales Element des Reglements ist die Beschreibung der Neustrukturierung der Anlauf- und Beratungsstellen im Vizepräsidium für Personalentwicklung und Leadership. Es regelt die Zugänge zum Unterstützungssystem, die Leitprinzipien und die Aufgabenspektren der Stellen sowie die jeweilige Vertraulichkeit.
- Das Reglement hält an der bisherigen Unterscheidung zwischen *informellem* und *formellem* Vorgehen fest. Auf die explizite Anwendung der Begrifflichkeiten *informell* und *formell* wird aufgrund möglicher juristischer Missverständnisse verzichtet.
- Dabei bleibt das Subsidiaritätsprinzip handlungsleitend.
- Der Fokus richtet sich auf das aktive Kooperations-, Respekt- und Konfliktmanagement anstelle der bisherigen reaktiven Intervention i.S. «Feuerwehrrübungen».

Bisher: «Beschwerden zu unangemessenem Verhalten»

Reaktiv. Fokus auf «Intervention»



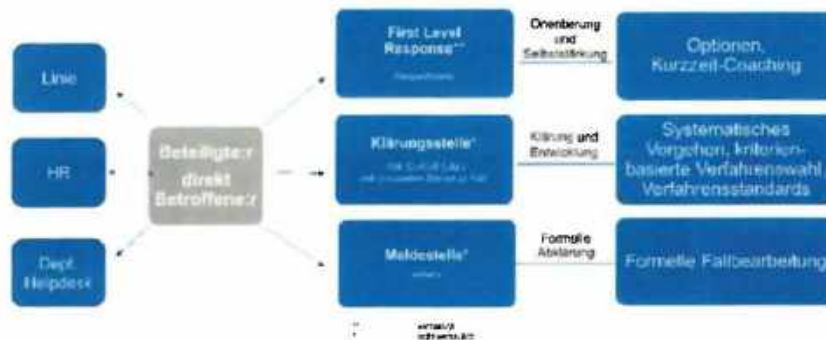
Vorgesehen: «aktives Kooperations-, Respekt- und Konfliktmanagement»

Von der Antizipation bis zum Transfer des Gelernten

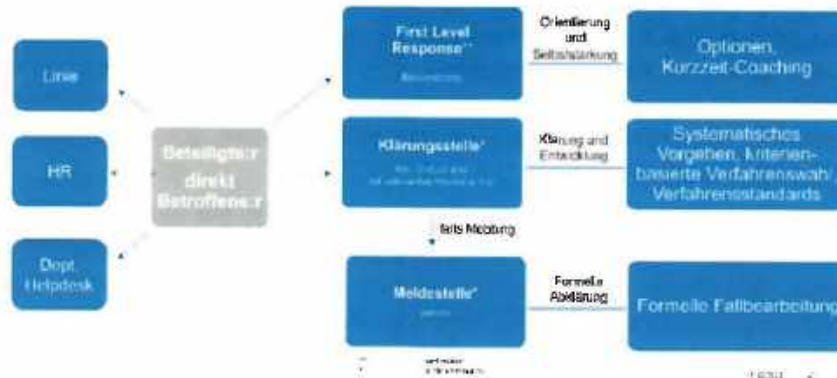


- Neu gibt es drei Zugänge, um Unterstützung in herausfordernden Situationen zu erhalten:
 - Zugang 1 «First Level Response», *informell, vertraulich*: Die heutige Respektstelle ist hier zugeordnet. Das Angebot für Ratsuchende umfasst ein erstes Gespräch, eine Orientierung zu weiterführenden Beratungsangeboten, ETH Zürich-intern und ETH Zürich-extern, sowie auf Wunsch ein Kurzzeit-Coaching. Ziel dieses Zugangs ist es, die ratsuchende Person in ihrer Handlungsautonomie zu stärken und darin zu unterstützen, sich für das für sie passende weitere Vorgehen zu entscheiden.
 - Zugang 2 «Klärungsstelle», *informell, nicht vertraulich*: Die neu zu schaffende Klärungsstelle unterstützt zwei Zielsetzungen (a und b). Zielsetzung a) Koordinierte und systematische Klärung bzw. strukturiertes Vorgehen einer Respekt- oder Konfliktthematik mithilfe von Fachpersonen der Klärungsstelle zwischen den Beteiligten. Angewendet werden Verfahren mit kommunizierten Vorgehensstandards und -regeln. Zielsetzung b) Systematisches Vorgehen, um möglichen Spannungs- oder Konfliktpotenzialen vorausschauend zu begegnen, diese aufzulösen oder schwierige Situationen zu bearbeiten, mithilfe von Fachpersonen der Klärungsstelle; initiiert durch eine vorgesetzte Person. Angewendet werden anerkannte Methoden der Klärung und Vermittlung mit kommunizierten Vorgehensstandards und -regeln.
 - Zugang 3 «Externe Meldestelle», *formell, nicht vertraulich*: Die bisherige «Meldestelle Konfliktmanagement» behält im Wesentlichen ihre Aufgabe der formellen Fallbearbeitung von unangemessenem Verhalten (Diskriminierung, sexuelle Belästigung, tatsächliches Mobbing). Arbeitsplatzkonflikte können hier nicht gemeldet werden. Für grössere Glaubwürdigkeit und Unabhängigkeit wurde die Meldestelle extern angesiedelt.

Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Mobbing:
 vertrauliche Orientierung; informelle Klärung oder formelle Fallbearbeitung

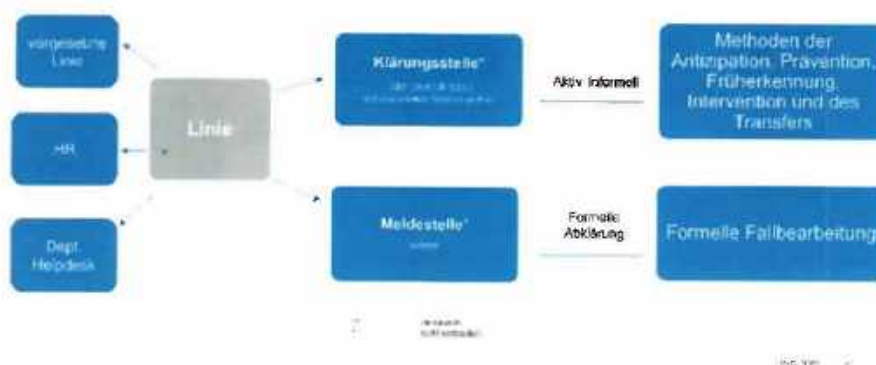


Arbeitsplatzkonflikte:
vertrauliche Orientierung oder informelle Klärung



- Der jeweilige Zugang wird folglich auf Basis der Zielsetzung und des Anliegens gewählt:
 - Sucht eine betroffene Person einen Überblick über die Beratungsangebote und Selbststärkung (Zugang 1); sucht sie eine systematische Klärung der Situation (Zugang 2a) oder möchte sie unangemessenes Verhalten schriftlich melden und sich an einer formellen Fallbearbeitung, die durch die Meldestelle geleitet wird, beteiligen (Zugang 3).
 - Sucht eine vorgesetzte Person den vorausschauenden Umgang mit Spannungspotenzial, die Prävention von dysfunktionaler Eskalation oder die frühzeitige Bearbeitung von sich anbahnenden Spannungen, das Klären einer manifesten Respektsituation oder eines manifesten Konfliktes oder die Sicherung von Erkenntnisgewinnen aus abgeschlossenen Respekt- oder Konfliktsituationen, dann steht ihr im Sinne eines systematischen Handlungskonzeptes Zugang 2b zur Verfügung.

Aktives Kooperations-, Respekt- und Konfliktmanagement:
informelles Vorgehen oder formelle Fallbearbeitung



3. Beitrag zum Kerngeschäft

Das Reglement leistet mit der Definition von Prozessen, Strukturen und Regeln einen entscheidenden Beitrag, dass das Kerngeschäft Lehre, Forschung und Wissens-/Technologietransfer effizient und effektiv im Fokus stehen kann. Insbesondere unterstützt es z.B. in diesen Bereichen:

- Ressourcenschonung: durch ein Kooperations-, Respekt- und Konfliktmanagement, das aktiv, koordiniert, systematisch und durch strukturierte Verfahren definiert ist,

- **Kosteneinsparungen:** durch Verringerung von Fehlzeiten, Fluktuationen und nicht-aufgabenorientiert gebundenen Energien infolge unbearbeiteter Situationen,
- **Offenheit und Einfallsreichtum:** durch konstruktive Zusammenarbeit und aktiven Umgang mit Spannungen,
- **Organisationsentwicklung:** durch Kenntnis von Fehlern und Fehlverhalten, um somit Verbesserung und Weiterentwicklung zu pflegen,
- **Risikomanagement:** durch Reduktion von Schwelkonflikten und dysfunktionalen Eskalationen, die psychosoziale Risiken verstärken und Gesundheit beeinträchtigen können,
- **Reputation:** durch Good Governance, z.B. aufgrund Nachprüfbarkeit des systematischen Vorgehens.

Die im Reglement definierten Vorgehensweisen, Rechte und Pflichten der ETH-Angehörigen widerspiegeln die Werte der ETH Zürich, den Verhaltenskodex Respekt sowie die geforderten Sozial- und Leadershipkompetenzen. Sie stärken den mit rETHink eingeschlagenen Weg einer konstruktiven, entwicklungsorientierten Kultur der «joint responsibility» für die Institution.

4. Auswirkungen

- Neben dem Reglement werden zum einen die Kommunikation verbessert und neue Merkblätter erstellt, die Grundsätze und Detailfragen behandeln und als Leitplanken für das strukturierte Vorgehen dienen.
- Zum anderen wird ein Schulungskonzept erstellt, das sowohl die Orientierung zum neuen System als auch die Vertiefung der Respekt- und Konfliktkompetenzen der ETH-Angehörigen zum Inhalt hat.

B. Antrag

1. Die Schulleitung nimmt vom Entwurf des Reglements Kenntnis.
2. Sie beauftragt die Vizepräsidentin Personalentwicklung und Leadership mit der Vernehmlassung des Entwurfs bei den Departementen, Hochschulgruppen und relevanten Abteilungen bis 29. Februar 2024 einzuholen und der Schulleitung die überarbeitete Version des Reglements Vorgehen bei unangemessenem Verhalten im Ende März 2024 zur Genehmigung vorzulegen.
3. Die Schulleitung nimmt Kenntnis von den Auswirkungen, welche die Revision und eine entsprechende Umsetzung mit sich bringt.
4. Die Information der vom Beschluss Betroffenen erfolgt durch das antragstellende Schulleitungsmitglied.

Beilagen:

B1_231026_RSETHZ615_revidierter Entwurf

B2_231026_RSETHZ615_Synopsis

17.10.2023 /

Entwurf vom 17.10.2023

Seite 5/5

Reglement betreffend Anliegen und Meldungen von Angehörigen der ETH Zürich über unangemessenes Verhalten

Vom xx.xx.2024 (Stand am 16.10.2023)

Die Schulleitung

gestützt auf Art. 4 Abs. 1 lit. g Organisationsverordnung ETH Zürich vom 16. Dezember 2003¹ und Art. 9 Abs. 3 und Art. 10 Personalverordnung ETH-Bereich²,

erlässt folgendes Reglement:

1. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Gegenstand und Zweck

Gegenstand dieses Reglements ist die Festlegung von Grundsätzen, Verfahrensstandards und Zuständigkeiten im Kooperations- und Konfliktmanagement sowie der Beratung und des Vorgehens bei Meldungen von Angehörigen der ETH Zürich zu unangemessenem Verhalten.

Art. 2 Persönlicher und sachlicher Geltungsbereich

¹ Dieses Reglement gilt für alle Angehörigen der ETH Zürich im Sinne von Art. 13 ETH-Gesetz³ sowie für Gäste der ETH Zürich im Sinne des Gästereglements⁴.

² Auf Meldungen von Angehörigen anderer Institutionen des ETH-Bereichs im Sinne von Art. 1 Abs 1 ETH-Gesetz³, anderer Hochschulen oder Forschungsinstitute, mit denen die ETH Zürich zusammenarbeitet oder gemeinsame Zentren / Institute / Plattformen betreibt, findet dieses Reglement keine Anwendung. Diese Personen sind an die an ihrer Institution zuständigen Fachstellen zu verweisen, es sei denn, das unangemessene Verhalten geht von Angehörigen der ETH Zürich aus.

³ Meldungen über Vorkommnisse, die sich nicht im Rahmen der dienstlichen oder studienbezogenen Aktivitäten an der ETH Zürich oder ausserhalb der ETH Zürich (z.B. Seminarreisen, Feldarbeit, Exkursionen etc.), sondern im ausschliesslich privaten Rahmen von Angehörigen der ETH Zürich zugetragen haben, fallen nicht unter dieses Reglement.

Art. 3 Abgrenzungen zu anderen Verordnungen und Reglementen

¹ Ereignisse von Bedrohung, Stalking, Gewalt sowie sexuellen Übergriffen, Nötigung und Vergewaltigung werden nicht durch dieses Reglement geregelt. Diese werden durch das Bedrohungsmanagement der Abteilung «Sicherheit, Gesundheit und Umwelt» behandelt oder durch sie an offizielle externe Stellen überwiesen.

² Meldungen über Vorkommnisse, welche die wissenschaftliche Integrität betreffen, sind in den Richtlinien der ETH Zürich zur wissenschaftlichen Integrität⁵ und der entsprechenden Verfahrensordnung⁶ geregelt.

¹ RSETHZ 201.021

² SR 172.220.113

³ SR 414.110

⁴ RSETHZ 515.2

⁵ RSETHZ 414

⁶ RSETHZ 415

³ Meldungen zu mutmasslich rechtlich unkorrektem Verhalten in Zusammenhang mit finanziellen und beschaffungsrechtlichen Aspekten, gemäss Art. 2 der Weisungen betreffend Verdachtsmeldungen von Angestellten zu rechtlich unkorrektem Verhalten (Whistleblowing-Weisungen)⁷, sind in den selbigen geregelt.

⁴ Art. 49 ff. Doktoratsverordnung der ETH Zürich⁸ sind anwendbar bei Meinungsverschiedenheiten und Konflikten zwischen der Leiterin oder dem Leiter einer Doktorarbeit und der Doktorandin oder dem Doktoranden.

⁵ Studierende und Doktorierende, die Angehörige der ETH Zürich, Gäste oder Besucherinnen und Besucher bedrohen, belästigen, nötigen, in ihrer Ehre verletzen oder in ihrer Tätigkeit an der ETH Zürich behindern; fallen in den Geltungsbereich der Disziplinarverordnung der ETH Zürich⁹ (vgl. Art. 3 lit. d Disziplinarverordnung).

Art. 4 Kooperations- und Konfliktmanagement

¹ Die ETH Zürich ist bestrebt Eskalationen vorzubeugen und psycho-soziale Risiken für ihre Angehörigen zu minimieren.

² Angehörige der ETH Zürich wirken aktiv bei der Antizipation, Prävention und Früherkennung von Spannungen und potenziellen Eskalationen mit.

³ Die ETH Zürich unterstützt ihre Angehörigen bei der Klärung und Lösung von Spannungen in der Zusammenarbeit und Konflikten am Arbeits- und Studienort.

Art. 5 Unangemessenes Verhalten

¹ Die ETH Zürich duldet kein bedrohliches, gewalttätiges oder unangemessenes Verhalten, welches die persönliche Integrität verletzt. Dazu gehören insbesondere:

- a. Diskriminierung;
- b. Mobbing;
- c. Sexuelle Belästigung;
- d. Schwerwiegende Arbeitsplatzkonflikte;
- e. Schwerwiegende Führungs- und Betreuungsmängel.

² Für die Begrifflichkeiten in Absatz 1 a-c kommen die folgenden Definitionen zum Tragen:

- a. *Diskriminierung*¹⁰: Benachteiligung von Personen wegen tatsächlicher, zugeschriebener oder gruppenspezifischer Merkmale wie Herkunft, Rasse, Geschlecht, sexueller Orientierung oder Identität, Alter, Sprache, sozialer Stellung, Lebensform, religiöser, weltanschaulicher oder politischer Überzeugung, körperlicher, geistiger oder psychischer Beeinträchtigung. Arbeitnehmende dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft.
- b. *Mobbing*¹¹: Systematisches und während einer gewissen Zeitdauer, mit einer gewissen Intensität anhaltendes oder wiederholtes Verhalten, mit dem eine Person diskreditiert, isoliert, ausgegrenzt bzw. von ihrer Position bei der Arbeit oder aus dem Studium vertrieben werden soll. Beispiele sind gezielte Herabsetzungen, Ausgrenzungen, Informationsverweigerung, Zuteilung von kränkenden Arbeitsaufgaben oder persönlichkeitsverletzende Kritik.

⁷ RSETHZ 130.1

⁸ SR 414.133.1

⁹ SR 414.138.1

¹⁰ Art. 8 Schweizerische Bundesverfassung (SR 101) und Art. 3 und 4 Gleichstellungsgesetz (SR 151.1)

¹¹ SECO Broschüre: Mobbing und andere Belästigungen - Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz

Meinungsverschiedenheiten gehören zum Arbeitsalltag und können nicht mit Mobbing gleichgesetzt werden.

- c. **Sexuelle Belästigung¹¹**: Jedes belästigende Verhalten mit sexuellem Bezug oder aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das von einer Seite unerwünscht ist und das eine Person in ihrer Würde verletzt. Dazu zählen insbesondere sexistische Witze, anzügliche, demütigende oder verächtliche Bemerkungen und Handlungen, Zurschaustellung und Verbreitung von pornographischem Material, unerwünschter körperlicher Kontakt, Drohungen, Versprechen von Vorteilen, Auferlegen von Zwang und Ausüben von Druck zur Erlangung eines Entgegenkommens sexueller Art, insbesondere in Ausnutzung eines Abhängigkeitsverhältnisses.¹²

³ Unter Art. 5 Absatz 1 d-e zählt jegliches Verhalten, welches die persönliche Integrität verletzt und im Widerspruch zu den Werten der ETH Zürich sowie der im Compliance Guide und dem Code of Conduct genannten Grundsätzen steht.

Art. 6 Grundsätze

¹ Die ETH Zürich fördert Massnahmen zur Vermeidung von unangemessenem Verhalten und ist bestrebt dieses zu unterbinden, sofern und soweit sie davon Kenntnis erhält. Angehörige der ETH Zürich wirken bei der Vermeidung und Klärung von unangemessenem Verhalten mit, indem sie sich auch persönlich weiterentwickeln. Insbesondere Führungskräfte tragen zur organisatorischen und kulturellen Weiterentwicklung bei.

² Klärung und Lösung bei unangemessenem Verhalten und Arbeitsplatzkonflikten sollen zuerst niederschwellig oder mit den internen Anlaufstellen erfolgen (Gespräche, Selbstermächtigung, Klärungen nach Art. 15). Wo dies nicht zumutbar, möglich oder explizit gewünscht ist, kann der direkte Weg zur externen Meldestelle erfolgen (Vgl. Art. 16).

³ Ratsuchende / meldende Personen können sich an die verschiedenen Anlauf- und Beratungsstellen wenden. Sie initiieren keine mehrfachen Verfahren z.B. durch Platzierung desselben Anliegens bei mehreren Ombudspersonen, der Respektstelle, der Klärungsstelle oder der Meldestelle.

⁴ Mitarbeitende der ETH Zürich können sich bei Fragen zu oder Vorkommnissen von unangemessenem Verhalten oder bei Arbeitsplatzkonflikten an ihre direkte oder übergeordnete vorgesetzte Person und ihre HR Partnerin oder ihren HR Partner wenden.

2. Zuständige Stellen für Beratung und Klärung

Art. 7 Respektstelle

¹ Die interne Respektstelle im Schulleitungsbereich Personalentwicklung und Leadership ist vertrauliche Ansprechstelle für alle Angehörigen der ETH Zürich. Sie:

- a. agiert vertraulich und gibt Orientierung über ein mögliches weiteres Vorgehen;
- b. weist bei Bedarf ratsuchende Personen an zuständige Stellen weiter;
- c. bietet Kurzzeit-Beratung zur Befähigung zur Selbsthilfe an.

² Sie macht sich, soweit möglich, ein umfassendes Bild über die fallbezogene Situation, erfasst die Ursache des Konflikts oder der Situation und berät die ratsuchende Person. Sofern vertiefte Klärungen notwendig sind, macht sie die ratsuchende Person auf die Möglichkeiten gemäss Art. 15 ff. aufmerksam inklusive der damit verbundenen Aufhebung der Anonymität gegenüber den beteiligten oder beschuldigten Personen.

³ Die Respektstelle führt keine Untersuchungs- oder Klärungshandlungen durch.

¹² Art. 4 Gleichstellungsgesetz; SR 151.1

Art. 8 Klärungsstelle

¹ Die Klärungsstelle im Schulleitungsbereich Personalentwicklung und Leadership ist verantwortlich für die systematische Klärung bei unangemessenem Verhalten und Arbeitsplatzkonflikten, wenn mindestens eine beteiligte Person Mitarbeitende oder Mitarbeitender der ETH Zürich ist. Die Klärungsstelle:

- a. nimmt Anliegen zu unangemessenem Verhalten und Arbeitsplatzkonflikten entgegen;
- b. koordiniert das Vorgehen und wählt ein geeignetes Format zur Klärung gemäss Art. 15;
- c. unterstützt die Klärung;
- d. dokumentiert die Fallbearbeitung;
- e. koordiniert die Nachsorge nach Fallabschluss.

² Die Klärungsstelle tauscht sich mit relevanten ETH-internen Stellen aus, wenn die Klärung dies erfordert. Dies sind insbesondere:

- a. andere Abteilungen des Schulleitungsbereichs Personalentwicklung und Leadership;
- b. die Abteilung Sicherheit, Gesundheit, Umwelt (SGU);
- c. die Fachstelle wissenschaftliche Integrität;
- d. der Rechtsdienst;
- e. der Prorektor oder die Prorektorin Doktorat.

Art. 9 Externe Meldestelle

¹ Die externe Meldestelle führt die Fallbearbeitung bei schwerwiegendem, unangemessenem Verhalten, wenn Mitarbeitende der ETH Zürich betroffen oder beschuldigt sind und hinreichende Verdachtsmomente vorliegen für:

- a. Diskriminierung;
- b. Mobbing;
- c. sexuelle Belästigung.

² Sie ist nicht zuständig für Arbeitsplatzkonflikte innerhalb der ETH Zürich.

³ Die externe Meldestelle hat zudem folgende Aufgaben:

- a. Sie nimmt Meldungen zu schwerwiegendem, unangemessenem Verhalten entgegen;
- b. Sie führt Abklärungen mit der meldenden Person, der beschuldigten Person und relevanten Personen und Stellen durch;
- c. Sie kann bei Bedarf juristische Expertise einholen und / oder Gutachten in Auftrag geben;
- d. Sie schliesst das Verfahren ab mit einer schriftlichen Empfehlung zuhanden der direkten vorgesetzten Person oder einer zuständigen Stelle (z.B. Prorektor oder Prorektorin Studium, Prorektor oder Prorektorin Doktorat, HR Beratung, Leitungsorgane von Instituten oder Departementen);
- e. Sie erstellt einen jährlichen Bericht über die bearbeiteten Fälle zuhanden der Vizepräsidentin oder des Vizepräsidenten für Personalentwicklung und Leadership.

Art. 10 Weitere Anlaufstellen

¹ Ratsuchenden Personen stehen zudem die Vertretenden der Hochschulgruppen (KdL, AVETH, VSETH, PeKo) und der Departemente zur Verfügung. Diese hören die Anliegen der ratsuchenden Person an, sie informieren sie über die wesentlichen Bestimmungen dieses Reglements sowie die verschiedenen zuständigen Stellen.

² Ratsuchende Personen können sich zudem an die Ombudspersonen gemäss Art. 15 Organisationsverordnung¹³ wenden.

¹³ RSETHZ 201.021

³ Ratsuchende Studierende können sich zudem bei den Studentischen Diensten beraten lassen.

Art. 11 Interdisziplinäre Koordinationsgruppe¹⁴

¹ Die interdisziplinäre Koordinationsgruppe unterstützt die Klärungsstelle als ständige Fachgruppe zur Koordination des Vorgehens in themenübergreifenden oder komplexen Anliegen und Fällen von mutmasslich unangemessenem Verhalten. Zudem strebt sie die Früherkennung von Eskalationspotenzial an.

² Sie setzt sich fallbezogen zusammen, in der Regel aus der Leitung der Klärungsstelle, Leitungspersonen (oder deren Stellvertretende) der HR Beratung, des Stabs Professuren, des Stabs Forschung und des Rechtsdienstes. Sofern angezeigt, sind insbesondere Leitungspersonen der Akademischen Dienste, der Hochschulkommunikation, der Abteilung Sicherheit, Gesundheit, Umwelt sowie die Generalsekretärin oder der Generalsekretär vertreten.

³ Je nach Schwere oder Komplexität von gemeldeten Anliegen oder Fällen unangemessenen Verhaltens konstituiert sich die interdisziplinäre Koordinationsgruppe entsprechend.

⁴ Den Vorsitz hat die Leitung der Klärungsstelle.

3. Verantwortung und Vorgehen

Art. 12 Fairness

¹ Angehörige der ETH Zürich kommunizieren fair miteinander und versuchen allfällige Spannungen und Differenzen zeitnah und im direkten Gespräch untereinander zu lösen.

² Klärungen betreffend unangemessenes Verhalten werden fair, sachbezogen und lösungsorientiert gehandhabt. Von allen Angehörigen der ETH Zürich wird erwartet, dass sie die Verantwortung für das eigene Handeln und Unterlassen übernehmen und konstruktiv im Kooperations- und Konfliktmanagement mitarbeiten.

³ Insbesondere während Klärungen nach diesem Reglement eingeleitet werden, wird von allen Beteiligten Fairness erwartet. Eskalierendes oder anderweitig schädigendes Verhalten (z.B. unangebrachte Beiträge in den sozialen Netzwerken, das Ausnutzen von Machtverhältnissen, das Einbeziehen von Medienvertretern) können bei Mitarbeitenden der ETH Zürich zu personalrechtlichen Konsequenzen und bei Studierenden und Doktorierenden zu Verfahren gemäss Disziplinarverordnung¹⁵ führen.

⁴ Angehörige der ETH Zürich bezichtigen nicht wider besseres Wissen andere Personen eines unangemessenen Verhaltens oder verbreiten eine solche Verdächtigung nicht wider besseres Wissen, insbesondere nicht mit der Absicht, den Ruf der anderen Person zu schädigen.

Art. 13 Verantwortung der Leitungsorgane

¹ Die Schulleitungsmitglieder und die Leitungsorgane der Zentralen Organe (Stabsleitende, Abteilungs- bzw. Sektionsleitende), die Departements- und Institutsvorstehenden sowie die Leitenden der ausserdepartementalen Einheiten gemäss Art. 61 Organisationsverordnung ETH Zürich¹⁶ und die Professorinnen/Professoren in ihrer Führungsverantwortung nach Art. 5 Professorenverordnung¹⁷ sind in ihrem Verantwortungsbereich für eine respektvolle, belästigungsfreie Arbeitsatmosphäre verantwortlich.

¹⁴ Fachgruppe im Sinne von Art. 7 Reglement für die Risikomanagement Kommission (RMK) der ETH Zürich; RSETHZ 203.7

¹⁵ SR 414.138.1

¹⁶ RSETHZ 201.021

¹⁷ SR 172.220.113.40

² Erhalten Leitungsorgane Kenntnis von Vorfällen unangemessenen Verhaltens, ergreifen sie im Sinne der arbeitgeberischen Fürsorgepflicht die nötigen Massnahmen zur Klärung, zur Deeskalation und, wo erforderlich, zur Unterbindung von unangemessenem Verhalten. Dabei wahren sie die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Personen und nehmen angemessen Rücksicht auf deren Bedürfnisse.

³ Die Leitungsorgane können sich von den Anlauf- und Beratungsstellen des Schulleitungsbereichs Personalentwicklung und Leadership beraten und unterstützen lassen.

Art. 14 Vertrauliche Orientierung

Angehörige der ETH Zürich können sich insbesondere bei:

- a. der Respektstelle, gemäss Art. 7;
- b. den Ombudspersonen, gemäss Art. 15 Organisationsverordnung¹⁸

vertraulich beraten lassen.

Art. 15 Systematische Klärung

¹ Angehörige der ETH Zürich können sich bei unangemessenem Verhalten oder Anliegen zu Arbeitsplatzkonflikten direkt an die Klärungsstelle wenden, sofern mindestens eine beteiligte Person Mitarbeitende oder Mitarbeitender der ETH Zürich ist.

² Klärungen sind gebunden an die Aufhebung der Vertraulichkeit gegenüber beteiligten Personen und zuständigen Stellen innerhalb der ETH Zürich (vgl. Art. 8 Absatz 2). Wenn ratsuchende Personen nicht mit der Offenlegung gegenüber den beteiligten Personen einverstanden sind, verzichten sie auf eine systematische Klärung.

³ Die Klärungsstelle wählt für die Klärung ein geeignetes Format und begleitet das gewählte Verfahren (z. B. Moderation, Coachings, Teamentwicklung, Mediation) selbst oder übergibt es an eine fachlich geeignete Stelle, nachfolgend Beauftragte Stelle genannt.

⁴ Die systematische Klärung wird durch eine schriftliche Vereinbarung der beteiligten Personen oder mit einer Empfehlung über das weitere Vorgehen oder Massnahmen an die zuständige vorgesetzte Person oder zuständige Stelle (z.B. Prorektor oder Prorektorin Doktorat) abgeschlossen.

⁵ Sofern die Klärung durch die Beauftragte Stelle begleitet wird, informiert sie die Klärungsstelle über das Klärungsverfahren und getroffene Vereinbarungen.

⁶ Die Klärungsstelle bewahrt die Verfahrensdokumentation auf.

Art. 16 Meldung an die externe Meldestelle

¹ Angehörige der ETH Zürich können eine schriftliche Meldung zu schwerwiegendem unangemessenem Verhalten gemäss Art. 9 Abs. 1 bei der externen Meldestelle einreichen, sofern die betroffene oder beschuldigte Person Mitarbeitende oder Mitarbeitender der ETH Zürich ist.

² Die externe Meldestelle führt ein Vorgespräch mit der meldenden Person. Sofern gemäss Einschätzung der externen Meldestelle sich die Verdachtsmomente für schwerwiegendes unangemessenes Verhalten nicht hinreichend erhärten lassen, trifft sie keine weiteren Abklärungen, teilt dies der meldenden Person schriftlich mit und empfiehlt ihr schriftlich alternative Unterstützungs- und Klärungsmöglichkeiten.

³ Sofern anhand des Vorgesprächs eine Fallbearbeitung durch die externe Meldestelle angezeigt erscheint, muss die meldende Person mit der Offenlegung der Meldung gegenüber den beschuldigten

¹⁸ RSETHZ 201.021

Personen einverstanden sein, andernfalls verzichtet sie auf die Fallbearbeitung durch die externe Meldestelle, vorbehaltlich Art. 16 Abs. 8.

⁴ Sofern angezeigt, können geeignete Schutzmassnahmen für die meldende oder beschuldigte Person umgesetzt werden. Etwaige Schutzmassnahmen erfolgen unpräjudiziell.

⁵ Die externe Meldestelle kann weitere beteiligte Personen und zuständigen Stellen innerhalb der ETH Zürich, sowie externe Gutachterinnen und Gutachter in die Abklärung miteinbeziehen. Bei themenübergreifenden oder komplexen Fällen kann sie sich an die interdisziplinäre Koordinationsgruppe gemäss Art. 11 wenden.

⁶ Die externe Meldestelle schliesst das Verfahren mit einer schriftlichen Empfehlung zuhanden der vorgesetzten Person oder weiteren zuständigen Stellen der ETH Zürich (z.B. HR-Beratung, oder Untersuchungsperson gemäss Art. 10 Disziplinarverordnung ETH Zürich¹⁹). Die Klärungsstelle erhält eine Kopie.

⁷ Die schriftliche Empfehlung enthält insbesondere:

- a. eine Einschätzung der gemeldeten Situation;
- b. die Vereinbarung zwischen den beteiligten Personen, falls vorhanden;
- c. eine Empfehlung zu Massnahmen.

⁸ Stellt sie bei ihrer Tätigkeit Missstände in einer Organisationseinheit fest, kann sie die zuständigen Stellen innerhalb der ETH Zürich - in speziellen Fällen die Vizepräsidentin oder den Vizepräsidenten für Personalentwicklung und Leadership - informieren.

Art. 17 Rechte und Pflichten der meldenden Person

¹ Durch die Meldung dürfen meldenden Personen keine Nachteile entstehen; weder im Studium, noch im Rahmen der wissenschaftlichen Tätigkeit an der ETH Zürich oder im späteren Berufsleben, noch im Anstellungsverhältnis an der ETH Zürich.

² Unangemessenes Verhalten kann von meldenden Personen

- a. mit der vorgesetzten Person oder übergeordneten Hierarchie besprochen werden;
- b. mit dem zuständigen HR Partner oder der zuständigen HR Partnerin besprochen werden;
- c. mit den ETH Zürich-internen Anlauf- und Beratungsstellen besprochen werden;
- d. mit den Ombudspersonen besprochen werden;
- e. der externen Meldestelle der ETH Zürich gemeldet werden;
- f. mit ETH Zürich-unabhängigen Fachstellen (z.B. Opferberatung) besprochen werden.

³ Die meldende Person informiert die Anlauf-/Beratungsstelle aktiv über allenfalls bisher unternommene Schritte und aufgesuchte Stellen, um mehrere Klärungs- und Beratungsverfahren in gleicher Sache zu vermeiden.

⁴ Die meldende Person verpflichtet sich zur konstruktiven Mitarbeit und zum Unterlassen von Kommunikation und Verhalten, das eine Eskalation weiter vorantreiben kann.

⁵ Die meldende Person beantwortet Anfragen der fallführenden Stelle wahrheitsgetreu und ohne Verzögerungen.

⁶ Die meldende Person hält Vereinbarungen ein, die im Laufe der Fallbearbeitung gemeinsam getroffen werden.

⁷ Die meldende Person anerkennt das Recht der beschuldigten Person bei Fallbearbeitung durch die externe Meldestelle eine (gegebenenfalls teilgeschwärzte) Kopie der Meldung zur Kenntnis zu erhalten und sich entsprechend äussern zu können.

¹⁹ SR 414.138.1

Art. 18 Rechte und Pflichten der beschuldigten Person

¹ Bei Fallbearbeitung durch die externe Meldestelle erhält die beschuldigte Person eine (gegebenenfalls teilgeschwärzte) Kopie der Meldung und hat das Recht, die eigene Sichtweise darzustellen. Sie hat auch das Recht, von Vorwürfen in gleicher Sache zu erfahren, die direkt an die übergeordnete Hierarchie und / oder die Schulleitung kommuniziert werden.

² Die beschuldigte Person nutzt etwaig bestehende Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse nicht aus; sie unterlässt jegliche Art von Druckausübung oder Androhung von Nachteilen auf die meldende Person.

³ Die beschuldigte Person anerkennt das Recht der meldenden Person, Unterstützung bei Anlauf- und Beratungsstellen zu suchen sowie sich gegen unangemessenes Verhalten zu wehren.

⁴ Die beschuldigte Person verhält sich in der Kommunikation mit der meldenden Person fair und korrekt.

⁵ Die beschuldigte Person beantwortet Anfragen der fallführenden Stelle wahrheitsgetreu und ohne Verzögerungen.

⁶ Die beschuldigte Person beteiligt sich konstruktiv an der Klärung des Sachverhaltes und hält Vereinbarungen ein, die im Klärungsprozess getroffen werden.

Art. 19 Fristen für die Meldung an die externe Meldestelle

¹ Die Meldung hat durch die betroffene Person zeitnah, in der Regel innerhalb von drei Monaten nach dem erfolgten unangemessenen Verhalten zu erfolgen. Bei Mobbing gilt in der Regel der zuletzt vor der Meldung erfolgte Vorfall.

² Bei vorgängiger Involvierung der Klärungsstelle oder Ombudspersonen hat die Meldung spätestens drei Monate nach offensichtlich erfolglosen Beratungs- und Vermittlungsversuchen an die externe Meldestelle zu erfolgen.

³ Wenn diese Fristen nicht eingehalten werden, kann die meldende Person auf den Vorfall nicht wieder zurückkommen und zu einem späteren Zeitpunkt die Initiierung der Abklärung durch die externe Meldestelle beantragen.

⁴ Wenn trotz objektiv gegebenem Anlass innerhalb von drei Monaten nach erfolgter Meldung unbegründet keine Massnahmen ergriffen werden, kann die betroffene Person schriftlich an die Schulleitung oder die Ombudsstelle des ETH-Rats gelangen.

Art. 20 Nachsorge

¹ Drei bis sechs Monate nach Abschluss einer Klärung nach Art. 15 oder Fallbearbeitung nach Art. 16 sucht die Klärungsstelle oder eine andere mit den Beteiligten vereinbarte zuständige Stelle das Gespräch mit den beteiligten Personen. Sie prüft, ob vereinbarte oder angeordnete Massnahmen eingehalten werden, und unterstützt bei der Umsetzung, falls notwendig.

² Eine abgeschlossene Klärung oder Fall kann nicht wieder bei der Klärungsstelle oder externen Meldestelle aufgenommen werden. Kommt es durch die beteiligten Personen zu erneutem unangemessenem Verhalten, wird dies als neuer Fall behandelt. Vormalig getroffene Vereinbarungen oder Massnahmen mit den beteiligten Personen fliessen bei der neuen Klärung oder Fallbearbeitung ein.

4. Anhebung weiterer Verfahren und Sanktionen

Art. 21 Administrativ- und Disziplinaruntersuchung

Sofern angezeigt, kann die Durchführung einer Administrativ- oder Disziplinaruntersuchung von den zuständigen Stellen angeordnet werden (Vgl. Art. 58 und 58a PVO-ETH²⁰).

Art. 22 Zuständigkeit für personalrechtliche Sanktionen

¹ Gegen Professorinnen/Professoren oder Mitarbeitende der ETH Zürich, die sich anderen Angehörigen der ETH Zürich oder Gästen der ETH Zürich gegenüber unangemessen verhalten, können personalrechtliche Sanktionen und/oder andere Massnahmen (z.B. Coaching, Mahnung) ergriffen werden.

² Besonders schwere Verfehlungen können, insbesondere dann, wenn nachweislich strafrechtlich relevante Tatbestände vorliegen, zur Entlassung führen.

³ Personalrechtliche Massnahmen betreffend Professorinnen/Professoren der ETH Zürich werden vom Präsidenten oder der Präsidentin der ETH Zürich getroffen. Personalrechtliche Massnahmen betreffend Mitarbeitende werden von der zuständigen vorgesetzten Person getroffen.

⁴ Die Massnahmen der ETH Zürich werden unabhängig von der Durchführung eines allfälligen Strafverfahrens getroffen.

5. Schlussbestimmungen

Art. 23 Inkrafttreten

Dieses Reglement tritt am XX.XX 2024 in Kraft. Es ersetzt das Reglement vom 18. August 2020.

²⁰ SR 172.220.113

Synopsis revidierter Text vs. bisheriger Text

RSETHZ 615 (aktueller Stand)	Revidierter Text	Kommentar
Reglement betreffend Meldungen von Angehörigen der ETH Zürich über unangemessenes Verhalten vom 18.08.2020	Reglement betreffend Anliegen und Meldungen von Angehörigen der ETH Zürich über unangemessenes Verhalten (Stand 16.10.2023)	<i>Erweiterung des Titels. Das Reglement umfasst nicht nur Meldungen, sondern auch niederschwellige Anliegen zu unangemessenem Verhalten.</i>
<i>Die Schulleitung gestützt auf Art. 4 Abs. 1 lit. g Organisationsverordnung ETH Zürich vom 16. Dezember 2003¹ und Art. 9 Abs. 3 und Art. 10 Personalverordnung ETH-Bereich², erlässt folgendes Reglement:</i>		
1. Kapitel: Allgemeine Bestimmungen	1. Allgemeine Bestimmungen	<i>Die Struktur des Reglements wurde vereinfacht. Neu gibt es lediglich Kapitel ohne zusätzliche Abschnittunterteilung.</i>
Art. 1 Gegenstand und Zweck	Art. 1 Gegenstand und Zweck	
¹ Gegenstand dieses Reglements ist die Festlegung von Grundsätzen und Zuständigkeiten sowie des Vorgehens bei Meldungen von Angehörigen der ETH Zürich zu unangemessenem Verhalten im Sinne des Verhaltenskodex Respekt ³ der ETH Zürich.	Gegenstand dieses Reglements ist die Festlegung von Grundsätzen, Verfahrensstandards und Zuständigkeiten im Kooperations- und Konfliktmanagement sowie der Beratung und des Vorgehens bei Meldungen von Angehörigen der ETH Zürich zu unangemessenem Verhalten.	<i>Anpassung an neuen Umfang des Reglements</i>
² Dieses Reglement umfasst auch Meldungen über schwerwiegende Führungsmängel, welche von unangemessenem Verhalten nicht klar abgegrenzt werden können und im Widerspruch zu den im Compliance Guide genannten Grundsätzen stehen.		<i>Gestrichen. Schwerwiegende Führungsmängel fallen unter die Definition von unangemessenem Verhalten. Vgl. Art. 5</i>

¹ RSETHZ 201.021

² SR 172.220.113

Art. 2 Persönlicher und sachlicher Geltungsbereich	Art. 2 Persönlicher und sachlicher Geltungsbereich	
<p>¹Dieses Reglement gilt für alle Angehörigen der ETH Zürich im Sinne von Art. 13 ETH-Gesetz⁴ sowie für Gäste der ETH Zürich im Sinne der Richtlinien für das Einladen von Gastprofessorinnen/-professoren⁵ sowie der Weisung Gäste für den Gastaufenthalt an der ETH Zürich⁶. Für Angestellte des ETH SEC Singapore können die Bestimmungen dieses Reglements sinngemäss durch die am SEC zuständigen Fachstellen und Ansprechpersonen angewendet werden.</p>	<p>¹Dieses Reglement gilt für alle Angehörigen der ETH Zürich im Sinne von Art. 13 ETH-Gesetz³ sowie für Gäste der ETH Zürich im Sinne des Gästereglements⁴.</p>	<p><i>Gekürzt. Das ETH SEC Singapore braucht ein eigenes Reglement basierend auf Rechtsgrundlagen in Singapore.</i></p>
<p>²Auf Meldungen von Angehörigen anderer ETH-Bereichsinstitutionen im Sinne von Art. 1 Abs. 1 ETH-Gesetz⁷, anderer Hochschulen oder Forschungsinstitute, mit denen die ETH Zürich zusammenarbeitet oder gemeinsame Zentren/Institute betreibt, findet dieses Reglement keine Anwendung. Diese Personen sind an die an ihrer Institution zuständigen Fachstellen zu verweisen, es sei denn, dass das unangemessene Verhalten von ETH-Angehörigen ausgeht.</p>	<p>²Auf Meldungen von Angehörigen anderer Institutionen des ETH-Bereichs im Sinne von Art. 1 Abs 1 ETH-Gesetz Fehler! Textmarke nicht definiert., anderer Hochschulen oder Forschungsinstitute, mit denen die ETH Zürich zusammenarbeitet oder gemeinsame Zentren / Institute / Plattformen betreibt, findet dieses Reglement keine Anwendung. Diese Personen sind an die an ihrer Institution zuständigen Fachstellen zu verweisen, es sei denn, das unangemessene Verhalten geht von Angehörigen der ETH Zürich aus.</p>	<p><i>Keine materielle Änderung.</i></p>
<p>³Meldungen über Vorkommnisse, die sich nicht im Rahmen der dienstlichen oder studienbezogenen studentischen Aktivitäten an der ETH Zürich oder ausserhalb der ETH Zürich (z.B. Seminarreisen, Feldarbeit, etc.), sondern</p>	<p>³Meldungen über Vorkommnisse, die sich nicht im Rahmen der dienstlichen oder studienbezogenen Aktivitäten an der ETH Zürich oder ausserhalb der ETH Zürich (z.B. Seminarreisen, Feldarbeit, Exkursionen etc.), sondern im ausschliesslich privaten Rahmen von Angehörigen der ETH Zürich</p>	<p><i>Keine materiellen Änderungen.</i></p>

³ SR 414.110

⁴ RSETHZ 515.2

im ausschliesslich privaten Rahmen von ETH-Angehörigen zugetragen haben, fallen grundsätzlich nicht unter dieses Reglement.	zugetragen haben, fallen nicht unter dieses Reglement.	
Art. 7 Abgrenzung zu anderen Reglementen, Weisungen und Richtlinien	Art. 3 Abgrenzungen zu anderen Verordnungen und Reglementen	<i>Vershoben und vereinfacht.</i>
³ Sachverhalte Bedrohung oder Gewalt betreffend übernimmt das Bedrohungsmanagement-Team unter der Leitung der SGU. Es besteht aus einem Kern- und einem erweiterten Team. Bei sich akut manifestierender Bedrohung oder Gewalt hat sich die betroffene oder die beobachtende Person direkt an die Alarmzentrale der ETH Zürich (Abteilung SGU) zu wenden.	¹ Ereignisse von Bedrohung, Stalking, Gewalt sowie sexuellen Übergriffen, Nötigung und Vergewaltigung werden nicht durch dieses Reglement geregelt. Diese werden durch das Bedrohungsmanagement der Abteilung «Sicherheit, Gesundheit und Umwelt» behandelt oder durch sie an offizielle externe Stellen überwiesen	<i>Vereinfacht. Das Reglement beschreibt keine exakten Vorgänge, sondern legt Verantwortlichkeiten fest.</i>
² Die informelle und formelle Phase für mutmasslich unkorrektes Verhalten, welches die gute wissenschaftliche Praxis (Autorschaftskonflikte, Plagiate, etc.) betrifft, ist in den Richtlinien für Integrität in der Forschung und gute wissenschaftliche Praxis an der ETH Zürich ¹⁸ und der entsprechenden Verfahrensordnung ¹⁹ geregelt. Fragen diesbezüglich sind ausschliesslich an die dafür zuständigen Vertrauenspersonen zu richten.	² Meldungen über Vorkommnisse, welche die wissenschaftliche Integrität betreffen, sind in den Richtlinien der ETH Zürich zur wissenschaftlichen Integrität ⁵ und der entsprechenden Verfahrensordnung ⁶ geregelt.	<i>Vereinfacht.</i>
¹ Die Zuständigkeit und die formelle Phase in Zusammenhang mit unangemessenem Verhalten sind in den nachfolgenden Fällen bereits in anderen Reglementen und	³ Meldungen zu mutmasslich rechtlich unkorrektem Verhalten in Zusammenhang mit finanziellen und beschaffungsrechtlichen Aspekten, gemäss Art. 2 der Weisungen betreffend Verdachtsmeldungen von Angestellten zu rechtlich unkorrektem	<i>Ehemals Absatz 1 des Artikels 7 wird neu aufgeteilt, ohne Hinweise auf Formalitäten.</i>

⁵ RSETHZ 414

⁶ RSETHZ 415

Weisungen der ETH Zürich abschliessend geregelt:	Verhalten (Whistleblowing-Weisungen) ⁷ , sind in den selbigen geregelt.	
a. Die formelle Phase für Konflikte, Meinungsverschiedenheiten und mutmassliche Mängel in Zusammenhang mit der Betreuung von Doktorierenden (Art. 46f Doktoratsverordnung geregeltes Vermittlungs- und Schlichtungsverfahren);	⁴ Art. 49 ff. Doktoratsverordnung der ETH Zürich ⁸ sind anwendbar bei Meinungsverschiedenheiten und Konflikten zwischen der Leiterin oder dem Leiter einer Doktorarbeit und der Doktorandin oder dem Doktoranden.	<i>Anpassung wegen neuer Doktoratsverordnung (Art. 49ff. statt Art. 46f.)</i>
b. Die formelle Phase für mutmassliche Verstösse von Studierenden im Sinne von Art. 3 der Disziplinarordnung der ETH Zürich ¹⁶ ;	⁵ Studierende und Doktorierende, die Angehörige der ETH Zürich, Gäste oder Besucherinnen und Besucher bedrohen, belästigen, nötigen, in ihrer Ehre verletzen oder in ihrer Tätigkeit an der ETH Zürich behindern; fallen in den Geltungsbereich der Disziplinarverordnung der ETH Zürich ⁹ (vgl. Art. 3 lit. d Disziplinarverordnung).	
c. Die formelle Phase für mutmasslich rechtlich unkorrektes Verhalten im Sinne von Art. 2 der Weisungen betreffend Verdachtsmeldungen von Angestellten der ETH Zürich, in Zusammenhang mit finanziellen und beschaffungsrechtlichen Aspekten (in den Whistleblowing-Weisungen geregelt ¹⁷);		
⁴ Bei Offizialdelikten erfolgt gemäss Art. 5 Abs. 4 eine Meldung an das zuständige Leitungsorgan.		<i>Gestrichen, weil dies ohnehin gilt.</i>

⁷ RSETHZ 130.1

⁸ SR 414.133.1

⁹ SR 414.138.1

<p>⁵Die Anlauf- und Beratungsstellen nach Art. 11-13 machen die betroffenen Personen auf diese Regulative aufmerksam und verweisen sie umgehend an die zuständigen Stellen.</p>		<p><i>Gestrichen und inhaltlich in Art. 10 eingeflossen.</i></p>
--	--	--

<p>(Art. 1 Abs. 3)</p> <p>³Das Reglement dient dazu, Konfliktsituationen möglichst frühzeitig zu erkennen, zu deeskalieren, zu lösen und den respektvollen Umgang miteinander wiederherzustellen.</p>	<p>Art. 4 Kooperations- und Konfliktmanagement</p>	
	<p>¹Die ETH Zürich ist bestrebt Eskalationen vorzubeugen und psycho-soziale Risiken für ihre Angehörigen zu minimieren.</p>	<p><i>Inhaltlich verschoben. Grundsätze des Kooperations- und Konfliktmanagements werden ausführlicher aufgeführt, sowie das präventive und niederschwellige Vorgehen ins Zentrum gesetzt.</i></p>
	<p>²Angehörige der ETH Zürich wirken aktiv bei der Antizipation, Prävention und Früherkennung von Spannungen und potenziellen Eskalationen mit.</p>	
<p>³Die ETH Zürich unterstützt ihre Angehörigen bei der Klärung und Lösung von Spannungen in der Zusammenarbeit und Konflikten am Arbeits- und Studienort.</p>		

<p>(Art. 3 Abs. 1)</p> <p>¹Die ETH Zürich duldet kein diskriminierendes, bedrohliches, gewalttätiges oder anderes unkorrektes Verhalten wie Mobbing und Belästigung (vgl. Art. 4). Das Führungsverhalten soll einer offenen, auf Dialog und gegenseitigem Respekt basierten Führungskultur entsprechen. Die Grundsätze des Führungsverhaltens sind im Compliance Guide⁸ und im Verhaltenskodex Respekt der ETH enthalten können.</p>	<p>Art. 5 Unangemessenes Verhalten</p>	
	<p>¹ Die ETH Zürich duldet kein bedrohliches, gewalttätiges oder unangemessenes Verhalten, welches die persönliche Integrität verletzt. Dazu gehören insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Diskriminierung; b. Mobbing; c. Sexuelle Belästigung; d. Schwerwiegende Arbeitsplatzkonflikte; e. Schwerwiegende Führungs- und Betreuungsmängel. 	<p><i>Keine materielle Änderung. Klarere Strukturierung.</i></p>
<p>(Art. 4)</p> <p>Folgende Begriffe werden verwendet, die im Sinne</p>	<p>²Für die Begrifflichkeiten in Absatz 1 a-c kommen die folgenden Definitionen zum Tragen:</p>	<p><i>Die Definitionen der Begriffe Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung wurden</i></p>

<p>dieses Reglements ein unangemessenes Verhalten darstellen oder davon tangierte Personen bezeichnen:</p> <p>a) <i>Diskriminierung</i>⁹: Benachteiligung von Personen wegen tatsächlicher, zugeschriebener oder gruppenspezifischer Merkmale wie Herkunft, Rasse, Geschlecht, sexueller Orientierung oder Identität, Alter, Sprache, sozialer Stellung, Lebensform, religiöser, weltanschaulicher oder politischer Überzeugung, körperlicher, geistiger oder psychischer Beeinträchtigung. Arbeitnehmende dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft.</p> <p>b) <i>Mobbing</i>: Systematisches und während einer gewissen Zeitdauer, mit einer gewissen Intensität anhaltendes oder wiederholtes Verhalten, mit dem eine Person diskreditiert, isoliert, ausgegrenzt bzw. von ihrer Position bei der Arbeit oder aus dem Studium vertrieben werden soll. Beispiele sind gezielte Herabsetzungen, Ausgrenzungen, Informationsverweigerung, Zuteilung von kränkenden Arbeitsaufgaben oder persönlichkeitsverletzende Kritik.</p>	<p>a. <i>Diskriminierung</i>¹⁰: Benachteiligung von Personen wegen tatsächlicher, zugeschriebener oder gruppenspezifischer Merkmale wie Herkunft, Rasse, Geschlecht, sexueller Orientierung oder Identität, Alter, Sprache, sozialer Stellung, Lebensform, religiöser, weltanschaulicher oder politischer Überzeugung, körperlicher, geistiger oder psychischer Beeinträchtigung. Arbeitnehmende dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft.</p> <p>b. <i>Mobbing</i>¹¹: Systematisches und während einer gewissen Zeitdauer, mit einer gewissen Intensität anhaltendes oder wiederholtes Verhalten, mit dem eine Person diskreditiert, isoliert, ausgegrenzt bzw. von ihrer Position bei der Arbeit oder aus dem Studium vertrieben werden soll. Beispiele sind gezielte Herabsetzungen, Ausgrenzungen, Informationsverweigerung, Zuteilung von kränkenden Arbeitsaufgaben oder persönlichkeitsverletzende Kritik. Meinungsverschiedenheiten gehören zum Arbeitsalltag und können nicht mit Mobbing gleichgesetzt werden.</p> <p>c. <i>Sexuelle Belästigung</i>¹¹: Jedes belästigende Verhalten mit sexuellem Bezug oder aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das von einer</p>	<p>erhalten. Die restlichen Definitionen sind gestrichen, da sie sich aus dem Vorgehen erschliessen.</p>
--	---	--

¹⁰ Art. 8 Schweizerische Bundesverfassung (SR 101) und Art. 3 und 4 Gleichstellungsgesetz (SR 151.1)

¹¹ SECO Broschüre: Mobbing und andere Belästigungen - Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz

<p>Meinungsverschiedenheiten gehören zum Arbeitsalltag und können nicht mit Mobbing gleichgesetzt werden.</p> <p>c) <i>Bedrohung und Gewalt</i>: Handlungen, durch die andere Personen während des Studiums oder der Arbeit angegriffen, bedroht, bzw. psychisch oder physisch verletzt werden. Dazu zählen etwa Beschimpfungen und Drohungen oder das willentliche und beharrliche Verfolgen/Belästigen einer Person (Stalking).</p> <p>d) <i>Sexuelle Belästigung</i>: Jedes belästigende Verhalten mit sexuellem Bezug oder aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das von einer Seite unerwünscht ist und das eine Person in ihrer Würde verletzt¹⁰. Dazu zählen insbesondere sexistische Witze, anzügliche, demütigende oder verächtliche Bemerkungen und Handlungen, Zurschaustellung und Verbreitung von pornographischem Material, unerwünschter körperlicher Kontakt, Drohungen, Versprechen von Vorteilen, Auferlegen von Zwang und Ausüben von Druck zur Erlangung eines Entgegenkommens sexueller Art, insbesondere in Ausnutzung eines Abhängigkeitsverhältnisses.¹¹</p> <p>e) <i>Unangemessenes Verhalten</i>: Jedes Verhalten, das als Mobbing, Belästigung beziehungsweise Verletzung der persönlichen Integrität, Diskriminierung oder Bedrohung und Gewalt im Sinne dieses Reglements zu qualifizieren</p>	<p>Seite unerwünscht ist und das eine Person in ihrer Würde verletzt. Dazu zählen insbesondere sexistische Witze, anzügliche, demütigende oder verächtliche Bemerkungen und Handlungen, Zurschaustellung und Verbreitung von pornographischem Material, unerwünschter körperlicher Kontakt, Drohungen, Versprechen von Vorteilen, Auferlegen von Zwang und Ausüben von Druck zur Erlangung eines Entgegenkommens sexueller Art, insbesondere in Ausnutzung eines Abhängigkeitsverhältnisses.¹²</p>	
	<p>³ Unter Art. 5 Absatz 1 d-e zählt jegliches Verhalten, welches die persönliche Integrität verletzt und im Widerspruch zu den Werten der ETH Zürich sowie der im Compliance Guide und dem Code of Conduct genannten Grundsätzen steht.</p>	

¹² Art. 4 Gleichstellungsgesetz; SR 151.1

ist.

Darüber hinaus gelten als unangemessenes Verhalten gravierende allgemeine Führungs- und Betreuungsmängel, welche im Widerspruch zu den im Compliance Guide¹² genannten Grundsätzen stehen.

- f) *Betroffene Personen:* ETH-Angehörige oder Gäste der ETH Zürich, die von einem unangemessenen Verhalten von anderen ETH-Angehörigen oder Gästen der ETH Zürich betroffen sind, soweit sich diese Vorkommnisse im dienstlichen oder studentischen Rahmen bzw. im Rahmen ihrer Gasttätigkeit manifestieren.
- g) *Mutmasslich verursachenden Personen:* ETH-Angehörige oder Gäste der ETH Zürich, die von anderen ETH-Angehörigen, Gästen oder Personen anderer Institutionen (Mitarbeitende von Kooperationspartnern der ETH Zürich sowie Mitarbeitende der ETH-Bereichsinstitutionen) eines unangemessenen Verhaltens bezichtigt werden.
- h) *Beobachtende Personen:* ETH-Angehörige oder Gäste der ETH Zürich, die ein unangemessenes Verhalten an der ETH Zürich beobachten und melden.

	Art. 6 Grundsätze	<i>Neu. Grundsätze der Lösung und Klärung von Konflikten oder unangemessenem Verhalten werden aufgezeigt.</i>
	¹ Die ETH Zürich fördert Massnahmen zur Vermeidung von unangemessenem Verhalten und ist bestrebt dieses zu unterbinden, sofern und soweit sie davon Kenntnis erhält. Angehörige der ETH Zürich wirken bei der Vermeidung und Klärung von unangemessenem Verhalten mit, indem sie sich auch persönlich weiterentwickeln. Insbesondere Führungskräfte tragen zur organisatorischen und kulturellen Weiterentwicklung bei.	
	² Klärung und Lösung bei unangemessenem Verhalten und Arbeitsplatzkonflikten sollen zuerst niederschwellig oder mit den internen Anlaufstellen erfolgen (Gespräche, Selbstermächtigung, Klärungen nach Art. 15). Wo dies nicht zumutbar, möglich oder explizit gewünscht ist, kann der direkte Weg zur externen Meldestelle erfolgen (Vgl. Art. 16).	
	³ Ratsuchende / meldende Personen können sich an die verschiedenen Anlauf- und Beratungsstellen wenden. Sie initiieren keine mehrfachen Verfahren z.B. durch Platzierung desselben Anliegens bei mehreren Ombudspersonen, der Respektstelle, der Klärungsstelle oder der Meldestelle.	
(Art. 11 Abs 3) ³ Für Mitarbeitende gilt als primäre Anlaufstelle in der Regel der/die Vorgesetzte und/oder die zuständige HR Personalberatung.	⁴ Mitarbeitende der ETH Zürich können sich bei Fragen zu oder Vorkommnissen von unangemessenem Verhalten oder bei Arbeitsplatzkonflikten an ihre direkte oder übergeordnete vorgesetzte Person und ihre HR Partnerin oder ihren HR Partner wenden.	<i>Keine materielle Änderung.</i>

	2. Zuständige Stellen für Beratung und Klärung	<i>Klare Trennung der Beschreibung der zuständigen Stellen von den verschiedenen Vorgehensweisen, wie Anliegen/Vorkommnisse geklärt werden können.</i>
Art. 11 Vorgesetzte Stelle, HR Personalberatung und Ombudspersonen		<i>Gestrichen. Vorgesetzte Personen, HR Beratung wurden bereits im Art. 6 des revidierten Reglements genannt. Ombudspersonen werden in Art. 10 im revidierten Reglement eingeführt</i>
¹ Die ETH Zürich verfügt über diverse Anlauf- und Beratungsstellen, an die sich ETH-Angehörige bei Themen von unangemessenem Verhalten wenden können		<i>Obsolet. Die im Reglement erwähnten Anlaufstellen machen dies bereits deutlich.</i>
² Diese Stellen hören die betroffene Person an, vermitteln und deeskalieren unter Berücksichtigung der möglichen Schnittstellen und Zuständigkeiten nach Art. 7.		<i>Gestrichen. Die Aufgaben der Stellen sind im folgenden direkt den Stellen zugeordnet um die Zuständigkeiten der verschiedenen Stellen klar gegeneinander abzugrenzen.</i>

Art. 13 Interne und externe Fachstellen HR	Art. 7 Respektstelle	<i>Neu wird zuerst nur die interne Respektstelle mit ihren grundlegenden Aufgaben beschrieben. Die Trennung der Artikel nach den verschiedenen Anlaufstellen schärft die Zuständigkeiten und Aufgabenbereiche dieser verschiedenen Stellen.</i>
<p><i>(Art. 13 Abs. 1)</i></p> <p>¹Die Abteilung Personal verfügt über eine HR interne Beratungs- und Schlichtungsstelle Respekt: Mobbing, Belästigung und Diskriminierung sowie eine externe Beratungsstelle Respekt: Mobbing, Belästigung und Diskriminierung.</p> <p><i>(Art. 13 Abs. 3)</i></p> <p>³Zwecks Beratung, Gesprächen und möglicher Konfliktlösung können sich Professorinnen/ Professoren, Mitarbeitende und Studierende für Themen von unangemessenem Verhalten nach</p>	<p>¹ Die interne Respektstelle im Schulleitungsbereich Personalentwicklung und Leadership ist vertrauliche Ansprechstelle für alle Angehörigen der ETH Zürich. Sie:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. agiert vertraulich und gibt Orientierung über ein mögliches weiteres Vorgehen; b. weist bei Bedarf ratsuchende Personen an zuständige Stellen weiter; c. bietet Kurzzeit-Beratung zur Befähigung zur Selbsthilfe an. 	<i>Die Respektstelle ist Anlaufstelle für ALLE Angehörigen der ETH Zürich. Eine separate Nennung der Professoren und Professorinnen ist nicht notwendig.</i>

<p>Art. 4 (ausgenommen sind Bedrohung und Gewalt) an diese Fachstellen wenden.</p> <p>(Art. 13 Abs. 4 lit. a) ⁴Die Aufgaben der Fachstellen sind namentlich folgende:</p> <p>a. Sie machen sich, soweit möglich, ein umfassendes Bild über die fallbezogene Situation, erfassen die Ursache des Konflikts und beraten die betroffene Person. Sie führen keine Untersuchungshandlungen durch;</p>		
<p>(Art. 13 Abs 2) ²Diese Fachstellen sind mit qualifizierten Personen aus Arbeitspsychologie, Mediation und weiteren Fachgebieten besetzt. Sie stellen eine professionelle und sachbezogene Beratung sicher. Sie informieren die betroffenen Personen über die wesentlichen Bestimmungen dieses Reglements.</p>	<p>² Sie macht sich, soweit möglich, ein umfassendes Bild über die fallbezogene Situation, erfasst die Ursache des Konflikts oder der Situation und berät die ratsuchende Person. Sofern vertiefte Klärungen notwendig sind, macht sie die ratsuchende Person auf die Möglichkeiten gemäss Art. 15 ff. aufmerksam inklusive der damit verbundenen Aufhebung der Anonymität gegenüber den beteiligten oder beschuldigten Personen.</p>	<p><i>Verzicht auf Hinweise zur fachlichen Qualifikation der für die Respektstelle zuständigen Mitarbeitenden. Die Anforderungen an die fachlichen und persönlichen Qualifikationen ergibt sich aus dem Aufgabengebiet der Fachstelle. Die Aufgabe der Respektstelle bleibt inhaltlich unverändert.</i></p>
	<p>³ Die Respektstelle führt keine Untersuchungs- oder Klärungshandlungen durch.</p>	<p><i>Neu. Klare Abgrenzung einer vertraulichen Stelle gemäss Empfehlungen des SECO zur Beratung. Klärungen werden nur durch die die Klärungsstelle oder externe Meldestelle vorgenommen. Dadurch sollen Doppelspurigkeiten möglichst verhindert werden.</i></p>
<p>(Art. 13 Abs 4 lit d) Bei schwerwiegenden, insbesondere strafrechtlich relevanten Sachverhalten, und/oder wiederkehrenden Vorfällen, die auch andere Bereiche von unangemessenem Verhalten, insbesondere in ein und derselben</p>		<p><i>Gestrichen. Strafrechtlich, relevante Sachverhalte werden gemäss Art. 14 Geschäftsordnung der Schulleitung ETH Zürich (RSETHZ 202.3) behandelt.</i></p>

<p>Gruppe/Team betreffen, informieren sie die Leitung HR nach vorgängiger Information der betroffenen Person (Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und Art. 22a BPG²²). Die mutmasslich verursachende Person wird durch die Meldestelle Konfliktmanagement informiert und nach Absprache mit der Koordinationsgruppe angehört (Art 18 Abs. 5).</p>		
<p>(Art. 13 Abs 4 lit e)</p> <p>Sind Studierende mutmasslich verursachende Personen und betrifft der Sachverhalt Verstösse im Sinne der Disziplinarordnung, wird der betroffenen Person empfohlen, eine Meldung im Sinne der Disziplinarordnung ETH Zürich zu machen (vgl. Art. 7 Abs. 1 lit. b).²³</p>		<p>Ersatzlos gestrichen, da die Abgrenzung in Art.3 geregelt ist.</p>
<p>(Art. 13 Abs 5)</p> <p>⁵Die internen Fachpersonen unterliegen der Geheimhaltungspflicht gemäss Art. 57 PVO-ETH²⁴ bzw. Art. 22 BPG²⁵, die externen gemäss vertraglicher Abmachung mit der ETH Zürich. Sie behandeln die Informationen, die sie von der betroffenen Person im Rahmen ihrer Aufgabenerfüllung erhalten, grundsätzlich vertraulich.</p>		<p>Berufs-, Geschäfts- und Amtsgeheimnis muss nicht explizit erwähnt werden. Denn es gilt für Mitarbeitende der ETH Zürich in jedem Fall. Die Respektstelle ist bereits in Absatz 1 lit. a explizit als vertrauliche Stelle deklariert.</p>
	<p>Art. 8 Klärungsstelle</p>	<p>Neu.</p>
	<p>¹ Die Klärungsstelle im Schulleitungsbereich Personalentwicklung und Leadership ist verantwortlich für die systematische Klärung bei unangemessenem Verhalten und Arbeitsplatzkonflikten, wenn mindestens eine beteiligte Person Mitarbeitende oder</p>	<p>Abgegrenzt von der vertraulichen Beratung, geht die Klärungsstelle einen Schritt weiter. Sie ist Anlaufstelle für niederschwellige Unterstützung, um kooperative Lösungen zu finden. Auch Studierende (BSc, MSc) können sich an die Klärungsstelle wenden, sofern das Anliegen auch Mitarbeitende der ETH Zürich betrifft.</p>

	<p>Mitarbeitender der ETH Zürich ist. Die Klärungsstelle:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. nimmt Anliegen zu unangemessenem Verhalten und Arbeitsplatzkonflikten entgegen; b. koordiniert das Vorgehen und wählt ein geeignetes Format zur Klärung gemäss Art. 15; c. unterstützt die Klärung; d. dokumentiert die Fallbearbeitung; e. koordiniert die Nachsorge nach Fallabschluss. 	
<p><i>(Art. 14 und 15)</i> Art. 14 Austausch unter Anlauf- und Beratungsstellen</p> <p>Die Anlauf- und Beratungsstellen pflegen untereinander den fachlichen Austausch zwecks Koordination und Früherkennung, grundsätzlich unter Einhaltung der Vertraulichkeit. Art. 5 Abs. 4 bleibt vorbehalten.</p> <p>Art. 15 Koordination mit anderen Institutionen</p> <p>¹Sind die betroffenen Personen keine Angehörigen der ETH Zürich, so sind sie für Beratungsdienstleistungen an die Fachstellen ihrer Institution (z.B. Ombudsperson, Empa, PSI) zu verweisen.</p> <p>²Sind die mutmasslich verursachenden Personen in solchen Fällen Angehörige der ETH Zürich, koordinieren die involvierten Stellen der ETH Zürich ihr Vorgehen mit den Fachstellen der jeweils anderen Institutionen.</p>	<p>²Die Klärungsstelle tauscht sich mit relevanten ETH-internen Stellen aus, wenn die Klärung dies erfordert. Dies sind insbesondere:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. andere Abteilungen des Schulleitungsbereichs; Personalentwicklung und Leadership b. die Abteilung Sicherheit, Gesundheit, Umwelt (SGU); c. die Fachstelle wissenschaftliche Integrität; d. der Rechtsdienst; e. der Prorektor oder die Prorektorin Doktorat. 	<p><i>Die Arbeit der Koordinations- und Klärungsstelle ist nur möglich, wenn beteiligte Personen in den Austausch miteinander treten.</i></p> <p><i>Die Kompetenz zur Unterstützung und Klärung liegt je nach Sachverhalt in einer anderen Abteilung, welche dann zwingend mit in die Klärung einbezogen werden muss.</i></p> <p><i>Der bisherige Art. 15 wird gestrichen, da dieses Reglement keine Anwendung findet bei Personen, welche keine Angehörigen der ETH Zürich sind.</i></p>

	Art. 9 Externe Meldestelle	<i>Neu. Hier werden lediglich die grundlegenden Aufgaben der Meldestelle beschrieben.</i>
<i>(Art. 18 Abs. 1)</i> Der/die Konfliktmanager/in im Vizepräsidium für Personalentwicklung und Leadership (VPPL) ist Schnittstelle zwischen informeller und formeller Phase betreffend Meldung von Fällen unangemessenen Verhaltens. In seine/ihre Zuständigkeit fällt insbesondere das Koordinieren von solchen Fällen, mit dem Ziel einer gütlichen Einigung zwischen der betroffenen und der verursachenden Person.	¹ Die externe Meldestelle führt die Fallbearbeitung bei schwerwiegendem, unangemessenem Verhalten, wenn Mitarbeitende der ETH Zürich betroffen oder beschuldigt sind und hinreichende Verdachtsmomente vorliegen für: <ul style="list-style-type: none"> a. Diskriminierung; b. Mobbing; c. sexuelle Belästigung. 	<i>Klare Abgrenzung und Schärfung der Zuständigkeiten im Sinne einer unabhängigen Einschätzung von Meldungen zu unangemessenem Verhalten. Auch Studierende (BSc, MSc) können sich an die externe Meldestelle wenden, sofern die Meldung auch Mitarbeitende der ETH Zürich betrifft.</i>
	² Sie ist nicht zuständig für Arbeitsplatzkonflikte innerhalb der ETH Zürich.	<i>Arbeitsplatzkonflikte, darunter zählen auch Führungs- und Betreuungsmängel, können in der Regel nicht anhand von spezifischen Kriterien externer Stellen eingeordnet werden. Diese sollten in der Regel in Klärungen aufgelöst werden. Auch bei Arbeitsplatzkonflikten sind personalrechtliche Massnahmen der vorgesetzten Person möglich, sofern dies als notwendig erachtet wird.</i>
	³ Die externe Meldestelle hat zudem folgende Aufgaben: <ul style="list-style-type: none"> a. Sie nimmt Meldungen zu schwerwiegendem, unangemessenem Verhalten entgegen; b. Sie führt Abklärungen mit der meldenden Person, der beschuldigten Person und relevanten Personen und Stellen durch; c. Sie kann bei Bedarf juristische Expertise einholen und / oder Gutachten in Auftrag geben; d. Sie schliesst das Verfahren ab mit einer schriftlichen Empfehlung zuhanden der direkten vorgesetzten Person oder einer zuständigen Stelle (z.B. Prorektor oder Prorektorin Studium, Prorektor oder Prorektorin Doktorat, HR Beratung). 	

	<p>Leitungsorgane von Instituten oder Departementen);</p> <p>e. Sie erstellt einen jährlichen Bericht über die bearbeiteten Fälle zuhanden der Vizepräsidentin oder des Vizepräsidenten für Personalentwicklung und Leadership.</p>	
--	---	--

	Art. 10 Weitere Anlaufstellen	
<p>(Art. 12)</p> <p>Den ETH-Angehörigen stehen zudem die Ansprechpersonen der Hochschulgruppen (KdL, AVETH, VSETH, PeKo) zur Verfügung. Sie hören die Anliegen der betroffenen Person an, sie informieren sie über die wesentlichen Bestimmungen dieses Reglements sowie die allenfalls zuständigen Stellen nach Art. 7 dieses Reglements, namentlich die Vertrauenspersonen für gute wissenschaftliche Praxis.</p>	<p>¹Ratsuchenden Personen stehen zudem die Vertretenden der Hochschulgruppen (KdL, AVETH, VSETH, PeKo) und der Departemente zur Verfügung. Diese hören die Anliegen der ratsuchenden Person an, sie informieren sie über die wesentlichen Bestimmungen dieses Reglements sowie die verschiedenen zuständigen Stellen.</p>	<p><i>Vereinfachung und Kürzung. Zuständige aus anderen Reglementen sind in denselbigen zu finden.</i></p>
<p>(Art. 11 Abs 4)</p> <p>⁴Die Ombudspersonen nach Art. 15 Organisationsverordnung ETH Zürich (OV)²⁰ stehen allen ETH- Angehörigen zur Verfügung. Die Ombudspersonen werden von der Schulleitung für eine Amtsdauer von vier Jahren eingesetzt.</p>	<p>²Ratsuchende Personen können sich zudem an die Ombudspersonen gemäss Art. 15 Organisationsverordnung¹³ wenden.</p>	<p><i>Kürzung aufgrund von Redundanz. Das Mandat der Ombudspersonen ist in der OV beschrieben.</i></p>
	<p>³Ratsuchende Studierende können sich zudem bei den Studentischen Diensten beraten lassen.</p>	<p><i>Neu.</i></p>

¹³ RSETHZ 201.021

Art. 19 Koordinationsgruppe für Fälle unangemessenen Verhaltens	Art. 11 Interdisziplinäre Koordinationsgruppe ¹⁴	<i>Verschieben. Schärfung des Namens und bessere Abgrenzung zur neuen Klärungsstelle</i>
<p>¹Die Koordinationsgruppe unterstützt den/die Konfliktmanager/in als ständige Fachgruppe zur Koordination des Vorgehens in schwerwiegenden oder komplexen Fällen von mutmasslichem unangemessenem Verhalten. Zudem dient sie der Früherkennung in solchen Fällen. Sie gibt dem Präsidenten/der Präsidentin und dem Vizepräsidenten/der Vizepräsidentin für Personalentwicklung und Leadership Empfehlungen über das Vorgehen ab.</p>	<p>¹ Die interdisziplinäre Koordinationsgruppe unterstützt die Klärungsstelle als ständige Fachgruppe zur Koordination des Vorgehens in themenübergreifenden oder komplexen Anliegen und Fällen von mutmasslich unangemessenem Verhalten. Zudem strebt sie die Früherkennung von Eskalationspotenzial an.</p>	<p><i>Schärfung des Aufgabenbereichs. «Schwerwiegend» ist keine notwendige Voraussetzung für eine Koordination innerhalb dieser Gruppe, da der Fokus auf der Überschneidung verschiedener Rechtsgrundlagen liegt.</i></p>
<p>²Sie setzt sich fallbezogen zusammen, in der Regel aus Leitungspersonen (oder deren Stellvertretende) des HR, des Stabs Professuren, der Akademischen Dienste und der Leitung Rechtsdienst. Sofern angezeigt, sind insbesondere der Stab Forschung, die Hochschulkommunikation sowie das Generalsekretariat vertreten.</p>	<p>² Sie setzt sich fallbezogen zusammen, in der Regel aus der Leitung der Klärungsstelle, Leitungspersonen (oder deren Stellvertretende) der HR Beratung, des Stabs Professuren, des Stabs Forschung und des Rechtsdienstes. Sofern angezeigt, sind insbesondere Leitungspersonen der Akademischen Dienste, der Hochschulkommunikation, der Abteilung Sicherheit, Gesundheit, Umwelt sowie die Generalsekretärin oder der Generalsekretär vertreten.</p>	<p><i>Ergänzung durch neue Klärungsstelle.</i></p>
<p>³Je nach Schwere oder Komplexität von gemeldeten Fällen unangemessenen Verhaltens konstituiert sich die Koordinationsgruppe entsprechend.</p>	<p>³ Je nach Schwere oder Komplexität von gemeldeten Anliegen oder Fällen unangemessenen Verhaltens konstituiert sich die interdisziplinäre Koordinationsgruppe entsprechend.</p>	<p><i>Keine materielle Änderung</i></p>

¹⁴ Fachgruppe im Sinne von Art. 7 Reglement für die Risikomanagement Kommission (RMK) der ETH Zürich; RSETHZ 203.7

⁴ Den Vorsitz hat die Leitung HR.	⁴ Den Vorsitz hat die Leitung der Klärungsstelle.	<i>Anpassung gemäss gängiger Praxis seit Umstrukturierung VPPL</i>
⁵ Die Mitglieder der Koordinationsgruppe sowie der/die Konfliktmanager/in unterliegen der Geheimhaltungspflicht gemäss Art. 57 PVO-ETH bzw. Art. 22 BPG. Sie behandeln die Informationen, die sie während ihrer Tätigkeit im Rahmen ihrer Aufgabenerfüllung erhalten, vertraulich.		<i>Gestrichen, da das Berufs-, Geschäfts- und Amtsgeheimnis nicht explizit erwähnt werden muss. Es gilt in jedem Fall. Informationen dürfen wie bei allen dienstlichen Angelegenheiten nur auf einer «need to know» Basis ausgetauscht werden.</i>

	3. Verantwortung und Vorgehen	
	Art. 12 Fairness	<i>Neu. Artikel 12 behandelt die Erwartungen an beteiligte Personen. Einzelne Elemente sind im bisherigen Reglement in den Artikeln zu Rechten und Pflichten (Art. 9 und 10) gelistet. Die hier neu verfassten Erwartungen an die Fairness gelten für alle ETH Angehörigen und beteiligten Personen.</i>
	¹ Angehörige der ETH Zürich kommunizieren fair miteinander und versuchen allfällige Spannungen und Differenzen zeitnah und im direkten Gespräch untereinander zu lösen.	<i>Neu.</i>
<i>(Art. 3 Abs. 2)</i> ² ETH Angehörige kommunizieren offen und wohlwollend miteinander. Konflikte an der ETH Zürich werden fair, sachlich, persönlich und lösungsorientiert ausgetragen. Von allen ETH-Angehörigen wird erwartet, dass sie die Verantwortung für das eigene Handeln und Unterlassen übernehmen und sich auch im Rahmen der Zumutbarkeit gegen unangemessenes Verhalten anderer abgrenzen.	² Klärungen betreffend unangemessenes Verhalten werden fair, sachbezogen und lösungsorientiert gehandhabt. Von allen Angehörigen der ETH Zürich wird erwartet, dass sie die Verantwortung für das eigene Handeln und Unterlassen übernehmen und konstruktiv im Kooperations- und Konfliktmanagement mitarbeiten.	<i>Verschoben .</i>

	³ Insbesondere während Klärungen nach diesem Reglement eingeleitet werden, wird von allen Beteiligten Fairness erwartet. Eskalierendes oder anderweitig schädigendes Verhalten (z.B. unangebrachte Beiträge in den sozialen Netzwerken, das Ausnutzen von Machtverhältnissen, das Einbeziehen von Medienvertretenden) können bei Mitarbeitenden der ETH Zürich zu personalrechtlichen Konsequenzen und bei Studierenden und Doktorierenden zu Verfahren gemäss Disziplinarverordnung ¹⁵ führen.	<i>Neu.</i>
(Art. 3 Abs. 3) ³ ETH-Angehörige bezichtigen nicht wider besseres Wissen eine andere Person eines unangemessenen Verhaltens oder sprechen eine solche Verdächtigung nicht wider besseres Wissen aus mit der Absicht, den Ruf der anderen Person zu schädigen.	⁴ Angehörige der ETH Zürich bezichtigen nicht wider besseres Wissen andere Personen eines unangemessenen Verhaltens oder verbreiten eine solche Verdächtigung nicht wider besseres Wissen, insbesondere nicht mit der Absicht, den Ruf der anderen Person zu schädigen.	<i>Verschoben.</i>

Art. 5 Verantwortung der Leitungsorgane	Art. 13 Verantwortung der Leitungsorgane	
¹ Die Schulleitungsmitglieder und die Leitungsorgane der Zentralen Organe (Stabsleitende, Abteilungs- bzw. Sektionsleitende), die Departements- und Institutsvorstehenden sowie die Leitenden der ausserdepartementalen Einheiten gemäss Art. 61 Organisationsverordnung ETH Zürich ¹³ und die Professorinnen/Professoren in ihrer Führungsverantwortung nach Art. 5	¹ Die Schulleitungsmitglieder und die Leitungsorgane der Zentralen Organe (Stabsleitende, Abteilungs- bzw. Sektionsleitende), die Departements- und Institutsvorstehenden sowie die Leitenden der ausserdepartementalen Einheiten gemäss Art. 61 Organisationsverordnung ETH Zürich ¹⁶ und die Professorinnen/Professoren in ihrer Führungsverantwortung nach Art. 5 Professorenverordnung ¹⁷ sind in ihrem	<i>Keine Änderungen.</i>

¹⁵ SR 414.138.1

¹⁶ RSETHZ 201.021

¹⁷ SR 172.220.113.40

Professorenverordnung sind in ihrem Verantwortungsbereich für eine respektvolle, belästigungsfreie Arbeitsatmosphäre verantwortlich.	Verantwortungsbereich für eine respektvolle, belästigungsfreie Arbeitsatmosphäre verantwortlich.	
² Erhalten Leitungsorgane Kenntnis von Vorfällen von unangemessenem Verhalten, ergreifen sie im Sinne der Wahrung der arbeitgeberischen Fürsorgepflicht die nötigen Massnahmen zur Situationsklärung und Deeskalation. Dabei wahren sie die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Personen und nehmen angemessen Rücksicht auf deren Bedürfnisse.	² Erhalten Leitungsorgane Kenntnis von Vorfällen unangemessenen Verhaltens, ergreifen sie im Sinne der arbeitgeberischen Fürsorgepflicht die nötigen Massnahmen zur Klärung, zur Deeskalation und, wo erforderlich, zur Unterbindung von unangemessenem Verhalten. Dabei wahren sie die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Personen und nehmen angemessen Rücksicht auf deren Bedürfnisse.	<i>Keine materiellen Änderungen.</i>
³ Die Leitungsorgane können sich von der ETH Beratungs- und Schlichtungsstelle Respekt: Mobbing, Belästigung und Diskriminierung der Personalabteilung (HR) beraten und unterstützen lassen. In Fällen, in denen die Ursache des Konfliktes Sachverhalte der guten wissenschaftlichen Praxis betrifft, ziehen sie die zuständigen Vertrauenspersonen bei.	³ Die Leitungsorgane können sich von den Anlauf- und Beratungsstellen des Schulleitungsbereichs Personalentwicklung und Leadership beraten und unterstützen lassen.	<i>Keine materiellen Änderungen. Streichung des zweiten Satzes, aufgrund der anstehenden Revision RSETHZ 415. Die zuständigen Stellen gemäss der revidierten RSETHZ 415 können bei Fragen zur wissenschaftlichen Integrität beigezogen werden.</i>
⁴ Inbesondere die Leitungsorgane der ETH Zürich sind nach Art. 22a Bundespersonalgesetz (BPG) ¹⁴ verpflichtet, alle von Amtes wegen zu verfolgenden Verbrechen und Vergehen (Offizialdelikte), von denen sie während ihrer dienstlichen Tätigkeit Kenntnis erhalten, zu melden. ¹⁵		<i>Gestrichen, da dies ohnehin gilt.</i>
Art. 6 Vorgehen		<i>Gestrichen.</i>
¹ Das Vorgehen bei Meldungen über unangemessenenes Verhalten besteht aus		<i>Das Vorgehen ist neu gemäss Anliegen und möglichen Mitteln und Formaten aufgeteilt und</i>

<p>einer informellen und formellen Phase.</p> <p>²Die informelle Phase dient grundsätzlich zur Beratung der betroffenen oder einer allfällig beobachteten Person, zur Situationsklärung, Deeskalation und Lösungsfindung zwischen der betroffenen und der mutmasslich verursachenden Person.</p> <p>³Die formelle Phase gemäss diesem Reglement wird mit einer schriftlichen, dokumentierten Meldung nach Art. 16 eingeleitet und dient der Sachverhaltsklärung und Lösungsfindung unter Beizug der betroffenen und mutmasslich verursachenden Person, mit dem Ziel einer gütlichen Einigung. Im Falle des Scheiterns und soweit der Sachverhalt rechtsgenügend erstellt ist, können allenfalls Sanktionen gemäss Art. 21 (z.B. Ermahnung) ergriffen werden.</p> <p>⁴Für Sachverhalte, die anderen Reglementen, Weisungen und Richtlinien der ETH Zürich unterliegen, gelten insbesondere für die formelle Phase abweichende Zuständigkeiten, Vorgehen und Massnahmen (vgl. Art. 7).</p> <p>⁵In der informellen und formellen Phase wird durch die zuständigen Stellen sichergestellt, dass sowohl die betroffene und soweit zulässig auch die mutmasslich verursachende Person gleichermaßen unvoreingenommen angehört werden.</p>		<p><i>nicht mehr nach aufeinanderfolgenden Phasen (informelle und formelle Phase). Daher ist dieser Artikel in der revidierten Version obsolet.</i></p>
---	--	---

	<p>Art. 14 Vertrauliche Orientierung</p>	<p><i>Neu.</i></p>
	<p>Angehörige der ETH Zürich können sich insbesondere bei:</p> <p>a. der Respektstelle, gemäss Art. 7;</p>	<p><i>Allen Angehörigen muss die Möglichkeit einer vertraulichen Beratung offenstehen.</i></p>

	b. den Ombudspersonen, gemäss Art. 15 Organisationsverordnung ¹⁸ vertraulich beraten lassen.	<i>Andere Anlaufstellen gemäss Art. 10 Abs 1 fallen zwar ebenfalls in die Orientierungsphase. Sie erhalten Schulungsangebote.</i>
	Art. 15 Systematische Klärung	<i>Neu. Kooperative Lösungen und Klärungen, insbesondere von Arbeitsplatzkonflikten sollen wann immer möglich niederschwellig in direktem Austausch erfolgen. Die neue Koordinations- und Klärungsstelle kann hierbei unterstützen und stellt die Nachsorge und das institutionelle Gedächtnis sicher. Sie kann als Single Point of Entry für jegliche Klärungen gesehen werden.</i>
	¹ Angehörige der ETH Zürich können sich bei unangemessenem Verhalten oder Anliegen zu Arbeitsplatzkonflikten direkt an die Klärungsstelle wenden, sofern mindestens eine beteiligte Person Mitarbeitende oder Mitarbeitender der ETH Zürich ist.	
(Art. 13 Abs 4 lit. b und c) b. Im Einverständnis mit der betroffenen Person hören die Fachstellen die mutmasslich verursachende Person an (Aufhebung der Anonymität); c. Sie engagieren sich für eine rasche und individuelle Lösungsfindung. Dazu können sie der betroffenen Person ein gütliches Einigungsverfahren (Schlichtung) oder eine Mediation vorschlagen. Die ETH Zürich bietet wahlweise eine interne oder externe Schlichtung oder Mediation an. Vorbehalten bleiben Vermittlungs- und	² Klärungen sind gebunden an die Aufhebung der Vertraulichkeit gegenüber beteiligten Personen und zuständigen Stellen innerhalb der ETH Zürich (vgl. Art. 8 Absatz 2). Wenn ratsuchende Personen nicht mit der Offenlegung gegenüber den beteiligten Personen einverstanden sind, verzichten sie auf eine systematische Klärung.	

¹⁸ RSETHZ 201.021

Schlichtungsverfahren aufgrund des Sachverhalts nach Art. 46f Doktoratsverordnung ²¹ ;		
	³ Die Klärungsstelle wählt für die Klärung ein geeignetes Format und begleitet das gewählte Verfahren (z. B. Moderation, Coachings, Teamentwicklung, Mediation) selbst oder übergibt es an eine fachlich geeignete Stelle, nachfolgend Beauftragte Stelle genannt.	<i>Je nach Sachlage kann eine andere interne Stelle mit entsprechender Expertise die Klärung leiten (insbesondere HR Beratung, Development & Leadership)</i>
	⁴ Die systematische Klärung wird durch eine schriftliche Vereinbarung der beteiligten Personen oder mit einer Empfehlung über das weitere Vorgehen oder Massnahmen an die zuständige vorgesetzte Person oder zuständige Stelle (z.B. Prorektor oder Prorektorin Doktorat) abgeschlossen.	
	⁵ Sofern die Klärung durch die Beauftragte Stelle begleitet wird, informiert sie die Klärungsstelle über das Klärungsverfahren und getroffene Vereinbarungen.	<i>Um mehrfache Verfahren bei verschiedenen Stellen zu vermeiden und um die Nachsorge sicherzustellen, laufen die Informationen zu hängigen und abgeschlossenen Klärungen bei der Koordinations- und Klärungsstelle zusammen.</i>
	⁶ Die Klärungsstelle bewahrt die Verfahrensdokumentation auf.	<i>Die Aufbewahrung erfolgt unter Rücksichtnahme auf geltende Datenschutzbestimmungen.</i>
Art. 16 Meldung und Art. 18 Meldestelle Konfliktmanagement	Art. 16 Meldung an die externe Meldestelle	<i>Neue Strukturierung des Vorgehens aus dem bisherigen Reglement und Vereinfachung</i>
<i>(Art. 16 Abs 1)</i> Eine Meldung hat schriftlich durch die betroffene Person zu erfolgen. Eine formelle Meldung kann ein- gereicht werden, wenn die mutmasslich verursachende Person ein/einen Professor/Professorin oder ETH Mitarbeiter/in ist.	¹ Angehörige der ETH Zürich können eine schriftliche Meldung zu schwerwiegendem unangemessenen Verhalten gemäss Art. 9 Abs. 1 bei der externen Meldestelle einreichen, sofern die betroffene oder beschuldigte Person Mitarbeitende oder Mitarbeitender der ETH Zürich ist.	

<p>(Art. 16 Abs 2) ²Die von einem unangemessenen Verhalten oder Konflikt betroffene Person kann grundsätzlich erst nach erfolgloser Lösungssuche, durch die im 2. Kapitel genannten Anlauf- und Beratungsstellen eine Meldung einreichen.</p>		<p>Ersatzlos gestrichen, weil nicht mehr relevant. Eine Meldung kann auch direkt bei der Meldestelle eingehen, insofern sie die Themen gemäss Art. 9 Abs 1 betrifft.</p>
<p>(Art. 18 Abs 2) ²In Fällen von Diskriminierungen im Sinne des Gleichstellungsgesetzes fordert sie die Leitung HR zur Stellungnahme auf.</p>		<p>Gestrichen. Jeder gemeldete Vorfall bedarf einer ersten Einschätzung durch zuständige interne oder externe Stellen mit entsprechender Expertise. Die Hervorhebung einer einzelnen Organisationseinheit ist nicht praxisnah.</p>
<p>(Art. 16 Abs 3) ³Meldungen, welche die in Art. 7 aufgelisteten Sachverhalte betreffen und deren Zuständigkeiten und Prozesse in anderen Reglementen, Weisungen und Richtlinien der ETH Zürich geregelt sind, werden durch die Meldestelle Konfliktmanagement des Vizepräsidiums für Personalentwicklung und Leadership (vgl. Art. 18) unverzüglich an die entsprechend zuständigen Stellen weitergeleitet, unter Information an die meldende Person.</p>	<p>² Die externe Meldestelle führt ein Vorgespräch mit der meldenden Person. Sofern gemäss Einschätzung der externen Meldestelle sich die Verdachtsmomente für schwerwiegendes unangemessenes Verhalten nicht hinreichend erhärten lassen, trifft sie keine weiteren Abklärungen, teilt dies der meldenden Person schriftlich mit und empfiehlt ihr schriftlich alternative Unterstützungs- und Klärungsmöglichkeiten.</p>	
<p>(ex. Art. 18 Abs 3) ³Nach Eingang der schriftlichen Meldung an die Stelle Konfliktmanagement beim Vizepräsidium für Personalentwicklung und Leadership prüft der/die Konfliktmanager/in unverzüglich die Zuständigkeit sowie Einhaltung der Fristen, Vollständigkeit der Meldung und mögliche involvierte Parteien.</p> <p>(Art. 16 Abs 4) ⁴Anonyme Meldungen werden nicht</p>	<p>³ Sofern anhand des Vorgesprächs eine Fallbearbeitung durch die externe Meldestelle angezeigt erscheint, muss die meldende Person mit der Offenlegung der Meldung gegenüber den beschuldigten Personen einverstanden sein, andernfalls verzichtet sie auf die Fallbearbeitung durch die externe Meldestelle, vorbehaltlich Art. 16 Abs. 8.</p>	<p>Die Einhaltung von Fristen ist vorausgesetzt und separat in Art. 19 beschrieben. Die erste Einschätzung geschieht auf Grundlage aller Unterlagen und des Vorgesprächs. Eine Fallbearbeitung kann nur unter Aufhebung der Vertraulichkeit gegenüber den beschuldigten Personen erfolgen à rechtliches Gehör (Vgl. Art. 17 Abs. 7)</p>

<p>bearbeitet²⁶. Die Vertraulichkeit gegenüber der mutmasslich verursachenden Person wird aufgehoben, indessen gegenüber nicht involvierten Dritten gewahrt.</p>		<p><i>Für anonyme Meldungen steht das neue anonyme Meldeformular zur Verfügung. Daraus ergibt sich keine Einzelfallbearbeitung.</i></p>
<p><i>(Art. 18 Abs 8)</i> ⁵Auf Ersuchen der betroffenen Person in einem Abhängigkeitsverhältnis können mögliche Schutzmassnahmen definiert werden.</p>	<p>⁴ Sofern angezeigt, können geeignete Schutzmassnahmen für die meldende oder beschuldigte Person umgesetzt werden. Etwaige Schutzmassnahmen erfolgen unpräjudiziell.</p>	<p><i>Schutzmassnahmen sind nicht auf Personen in Abhängigkeitsverhältnissen begrenzt, da Schutzmassnahmen insbesondere bei Fällen von sexueller Belästigung, welche zwischen jeglichen ETH Angehörigen vorkommen können, essentiell sind.</i> <i>Grundsätzlich kann auch die beschuldigte Person einen besonderen Schutz benötigen. Hier ist der Einzelfall entscheidend.</i></p> <p><i>Aus Schutzmassnahmen lassen sich keine vorzeitigen Rückschlüsse zur Einschätzung des Vorfalls ziehen.</i></p>
<p><i>(Art. 18 Abs 4-5)</i> ⁴Liegt ein Verdacht auf ein schwerwiegendes unangemessenes Verhalten oder eine komplexe Situation vor, gelangt der/die Konfliktmanager/in umgehend an die Koordinationsgruppe (Art. 19) für Fälle unangemessenen Verhaltens.</p> <p>⁵Im Bereich von schwerwiegenden oder komplexen Fällen erfolgt die Anhörung der mutmasslich verursachenden Person erst nach Absprache mit der Koordinationsgruppe. In allen anderen Fällen nimmt der/die Konfliktmanager/in diese Anhörung vor, soweit dies im Einverständnis mit der betroffenen Person nicht bereits in der informellen Phase erfolgt ist.</p>	<p>⁵Die externe Meldestelle kann weitere beteiligte Personen und zuständigen Stellen innerhalb der ETH Zürich, sowie externe Gutachterinnen und Gutachter in die Abklärung miteinbeziehen. Bei themenübergreifenden oder komplexen Fällen kann sie sich an die interdisziplinäre Koordinationsgruppe gemäss Art. 11 wenden.</p>	<p><i>Da die Meldestelle extern ist, kann sie zwar unabhängig kriterienbasierte Einschätzungen der Fälle treffen.</i></p> <p><i>Die Meldestelle kann die interdisziplinäre Koordinationsgruppe hinzuziehen. Eine Pflicht besteht nicht, da nicht jede Meldung themenübergreifend und komplex ist.</i></p>
	<p>⁶Die externe Meldestelle schliesst das Verfahren mit einer schriftlichen Empfehlung zuhanden der vorgesetzten Person oder weiteren zuständigen</p>	<p><i>Neu. Jede Fallbearbeitung wird schriftlich abgeschlossen. Die ETH Zürich muss über Meldungen zu unangemessenem Verhalten</i></p>

	Stellen der ETH Zürich (z.B. HR-Beratung, oder Untersuchungsperson gemäss Art. 10 Disziplinarverordnung ETH Zürich ¹⁹). Die Klärungsstelle erhält eine Kopie.	<i>Bescheid wissen. Die Koordinations- und Klärungsstelle stellt dies in ihrer Rolle sicher und stellt das institutionelle Gedächtnis dar.</i>
(Art. 18 Abs 6) ⁶ Der/die Konfliktmanager/in bietet den involvierten Parteien, insbesondere betroffene und mutmasslich verursachende Person, ein gütliches Einigungsverfahren an. Kommt ein solches in Fällen von Diskriminierungen nicht zustande, kann die betroffene Person, soweit sie und die verursachende Person Mitarbeitende der ETH Zürich sind, an die Schlichtungskommission des ETH-Rats gelangen ²⁶ .	⁷ Die schriftliche Empfehlung enthält insbesondere: a. eine Einschätzung der gemeldeten Situation; b. die Vereinbarung zwischen den beteiligten Personen, falls vorhanden; c. eine Empfehlung zu Massnahmen.	<i>Neu. Die Abklärungen der externen Meldestelle können eine Einigung erzielen, vgl Bst. b</i> <i>Die Meldestelle kann auch eine Empfehlung zu Massnahmen aussprechen und der vorgesetzten Person zustellen, wenn es keine gütliche Einigung gab. Es ist in der Verantwortung der vorgesetzten Person oder zuständigen Stelle dann eine entsprechende Entscheidung zu treffen.</i> <i>Die Möglichkeit zur Schlichtung bei der Schlichtungskommission des ETH Rates besteht weiterhin und muss nicht in diesem Reglement erwähnt werden.</i>
	⁸ Stellt sie bei ihrer Tätigkeit Missstände in einer Organisationseinheit fest, kann sie die zuständigen Stellen innerhalb der ETH Zürich - in speziellen Fällen die Vizepräsidentin oder den Vizepräsidenten für Personalentwicklung und Leadership - informieren.	<i>Neu. Die ETH Zürich muss sicherstellen, dass systematische oder besonders schwerwiegende Missstände bearbeitet werden können. In diesem Fall muss eine entsprechende Meldung gemäss der Fürsorgepflicht weiterverfolgt werden. Datenschutz- und Persönlichkeitsrechte werden gewahrt.</i>
(Art. 18 Abs 7) ⁷ Der/die Konfliktmanager/in definiert mit den involvierten Personen in einer schriftlichen Vereinbarung Verhaltensregeln und Fair-Play in der Kommunikation, die für beide Parteien während der formellen Phase bis zu deren Abschluss gelten.		<i>Gestrichen. Die Regeln zur Fairness werden in Art. 12 behandelt und Rechte und Pflichten der meldenden und beschuldigten Person sind zudem in den Artikeln 17ff. geregelt. Abklärungen zu Meldungen bedürfen keiner zusätzlichen «Spielregeln»</i>
Art. 9 Betroffene Person	Art. 17 Rechte und Pflichten der meldenden Person	<i>Umbenennung, da eine meldende Person nicht zwingend selbst betroffen sein muss.</i>

¹⁹ SR 414.138.1

<p>¹Durch die Meldung dürfen betroffenen Personen keine Nachteile entstehen, weder im Studium, noch im Anstellungsverhältnis, noch im Rahmen ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit an der ETH Zürich oder im späteren Berufsleben. Sanktionen nach Art. 21 gegen betroffene ETH Mitarbeitende im Falle eines Fehlverhaltens bleiben vorbehalten.</p>	<p>¹ Durch die Meldung dürfen meldenden Personen keine Nachteile entstehen; weder im Studium, noch im Rahmen der wissenschaftlichen Tätigkeit an der ETH Zürich oder im späteren Berufsleben, noch im Anstellungsverhältnis an der ETH Zürich.</p>	<p><i>Vereinfachung im ersten Teil.</i></p>
<p>²Bei Vorliegen eines unangemessenen Verhaltens stehen für die betroffene Person folgende Möglichkeiten des Vorgehens zur Auswahl:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Sie kann in der informellen Phase an die in diesem Reglement genannten Anlauf- und Beratungsstellen gelangen (Art. 11-13). In dieser Phase hat sie grundsätzlich Anspruch auf Wahrung ihrer Anonymität gegenüber der mutmasslich verursachenden Person; b. Sie kann, sofern die mutmasslich verursachende Person in einem Anstellungsverhältnis mit der ETH Zürich steht, in der formellen Phase Meldung gemäss Art. 16 bei der Meldestelle Konfliktmanagement machen. Dazu dokumentiert sie die Vorkommnisse, insbesondere mittels Beschreibung der Arbeits- oder Studiensituation, der Beziehung zur jeweils mutmasslich verursachenden Person, einer chronologischen Zusammenstellung der Ereignisse sowie bisheriger Korrespondenz, wie 	<p>² Unangemessenes Verhalten kann von meldenden Personen</p> <ul style="list-style-type: none"> a. mit der vorgesetzten Person oder übergeordneten Hierarchie besprochen werden; b. mit dem zuständigen HR Partner oder der zuständigen HR Partnerin besprochen werden; c. mit den ETH Zürich-internen Anlauf- und Beratungsstellen besprochen werden; d. mit den Ombudspersonen besprochen werden; e. der externen Meldestelle der ETH Zürich gemeldet werden; f. mit ETH Zürich-unabhängigen Fachstellen (z.B. Opferberatung) besprochen werden. 	<p><i>Klarere Strukturierung.</i></p>

<p>Emails.</p> <p>c. Sie kann sich bei schwerwiegendem, unangemessenem Verhalten, das gemäss Strafgesetzbuch unter Strafe steht, wie Körperverletzung, Vergewaltigung, Nötigung, an professionelle Opferberatungsstellen wenden oder Strafanzeige gegen die mutmasslich verursachende Person einreichen.</p>		
<p>³Für die betroffene Person gelten dabei folgende Grundsätze:</p> <p>a. Sie bezichtigt oder verdächtigt nicht wider besseres Wissen eine andere Person eines unangemessenen Verhaltens;</p> <p>b. Sie verhält sich in der Kommunikation zur mutmasslich verursachenden Person fair und korrekt und wahrt die Vertraulichkeit;</p> <p>c. Sie beteiligt sich in der informellen und formellen Phase ergebnisoffen und aktiv an der Lösungsfindung;</p> <p>d. Sie anerkennt das Recht der mutmasslich verursachenden Person auf Anhörung zwecks Darlegung der Situation aus ihrer Sicht;</p> <p>e. Sie informiert die Anlauf- oder Beratungsstelle beim Erstkontakt über bereits erfolgte Kontakte und Beratungsgespräche mit anderen</p>	<p>³ Die meldende Person informiert die Anlauf-/Beratungsstelle aktiv über allenfalls bisher unternommene Schritte und aufgesuchte Stellen, um mehrere Klärungs- und Beratungsverfahren in gleicher Sache zu vermeiden.</p>	<p><i>Gemäss Bst. e</i></p>
	<p>⁴ Die meldende Person verpflichtet sich zur konstruktiven Mitarbeit und zum Unterlassen von Kommunikation und Verhalten, das eine Eskalation weiter vorantreiben kann.</p>	<p><i>Gemäss Bst. b und c</i></p>
	<p>⁵ Die meldende Person beantwortet Anfragen der fallführenden Stelle wahrheitsgetreu und ohne Verzögerungen.</p>	
	<p>⁶ Die meldende Person hält Vereinbarungen ein, die im Laufe der Fallbearbeitung gemeinsam getroffen werden.</p>	
	<p>⁷ Die meldende Person anerkennt das Recht der beschuldigten Person bei Fallbearbeitung durch die externe Meldestelle eine (gegebenenfalls teilgeschwärzte) Kopie der Meldung zur Kenntnis zu erhalten und sich entsprechend äussern zu können.</p>	<p><i>Gemäss Bst. d</i></p>

Stellen.		
⁴ Für die beobachtende Person gilt Art. 9 Abs. 1 sinngemäss.		<i>Ersatzlos gestrichen, da eine meldende Person nicht zwingend die selbst betroffene Person sein muss. Auch eine beobachtende Person kann eine Meldung machen, insofern diese substantiiert ist.</i>
Art. 10 Mutmasslich verursachende Person	Art. 18 Rechte und Pflichten der beschuldigten Person	<i>Grundsätze bleiben inhaltlich erhalten. Aus der «mutmasslich verursachenden Person» wird die «beschuldigte Person». Es kann auch eine Person beschuldigt sein, bevor eine mutmassliche Ursache feststeht.</i>
Die mutmasslich verursachende Person		<i>Klarere Strukturierung und Ergänzung.</i>
a. hat das Recht, spätestens in der formellen Phase (vgl. Art. 16 ff.) umfassend und unvoreingenommen zum Sachverhalt angehört zu werden und ihre Sicht darzulegen, wie mittels Beschreibung der Arbeits- oder Studiensituation, der Beziehung zur jeweils betroffenen Person, sowie einer chronologischen Zusammenstellung der Ereignisse;	¹ Bei Fallbearbeitung durch die externe Meldestelle erhält die beschuldigte Person eine (gegebenenfalls teilgeschwärzte) Kopie der Meldung und hat das Recht, die eigene Sichtweise darzustellen. Sie hat auch das Recht, von Vorwürfen in gleicher Sache zu erfahren, die direkt an die übergeordnete Hierarchie und / oder die Schulleitung kommuniziert werden.	<i>Gemäss Bst. a</i>
b. beteiligt sich in der informellen und formellen Phase ergebnisoffen und aktiv an der Lösungsfindung;	² Die beschuldigte Person nutzt etwaig bestehende Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse nicht aus; sie unterlässt jegliche Art von Druckausübung oder Androhung von Nachteilen auf die meldende Person.	<i>Gemäss Bst. c</i>
c. nutzt bestehende Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse nicht aus, unterlässt jegliche Art von Druckausübung auf die betroffene Person und verzichtet auf Androhung von Nachteilen;	³ Die beschuldigte Person anerkennt das Recht der meldenden Person, Unterstützung bei Anlauf- und Beratungsstellen zu suchen sowie sich gegen unangemessenes Verhalten zu wehren.	<i>Neu.</i>
	⁴ Die beschuldigte Person verhält sich in der Kommunikation mit der meldenden Person fair und korrekt.	<i>Gemäss Bst. d</i>

d. verhält sich in der Kommunikation zur betroffenen Person fair und korrekt und wahrt die Vertraulichkeit.	⁵ Die beschuldigte Person beantwortet Anfragen der fallführenden Stelle wahrheitsgetreu und ohne Verzögerungen.	<i>Neu.</i>
	⁶ Die beschuldigte Person beteiligt sich konstruktiv an der Klärung des Sachverhaltes und hält Vereinbarungen ein, die im Klärungsprozess getroffen werden.	<i>Gemäss Bst. b</i>

Art. 17 Fristen	Art. 19 Fristen für die Meldung an die externe Meldestelle	
¹ Die Meldung hat durch die betroffene Person zeitnah, in der Regel innerhalb von drei Monaten nach dem unangemessenen Verhalten zu erfolgen. Bei Mobbing gilt in der Regel der zuletzt vor der Meldung erfolgte Vorfall.	¹ Die Meldung hat durch die betroffene Person zeitnah, in der Regel innerhalb von drei Monaten nach dem erfolgten unangemessenen Verhalten zu erfolgen. Bei Mobbing gilt in der Regel der zuletzt vor der Meldung erfolgte Vorfall.	<i>Keine Änderungen.</i>
² Bei Involvierung der Fachstellen HR nach Art. 13 und Ombudspersonen hat die Meldung spätestens drei Monate nach offensichtlich erfolglosen Beratungs- und Vermittlungsversuchen an die Meldestelle Konfliktmanagement zu erfolgen.	² Bei vorgängiger Involvierung der Klärungsstelle oder Ombudspersonen hat die Meldung spätestens drei Monate nach offensichtlich erfolglosen Beratungs- und Vermittlungsversuchen an die externe Meldestelle zu erfolgen.	<i>Keine materiellen Änderungen.</i>
³ Das Nichteinhalten dieser Fristen durch die betroffene Person führt zur Verwirkung des Rechts für Sachverhalte, die diesem Reglement unterliegen ²⁷ .	³ Wenn diese Fristen nicht eingehalten werden, kann die meldende Person auf den Vorfall nicht wieder zurückkommen und zu einem späteren Zeitpunkt die Initiierung der Abklärung durch die externe Meldestelle beantragen.	<i>Keine materiellen Änderungen.</i>
⁴ Wenn trotz objektiv gegebenem Anlass innerhalb von drei Monaten nach erfolgter Meldung unbegründet keine Massnahmen ergriffen werden, kann die betroffene Person	⁴ Wenn trotz objektiv gegebenem Anlass innerhalb von drei Monaten nach erfolgter Meldung unbegründet keine Massnahmen ergriffen werden, kann die betroffene Person schriftlich an die	<i>Keine Änderungen.</i>

schriftlich an die Schulleitung oder die Ombudsstelle des ETH-Rats gelangen.	Schulleitung oder die Ombudsstelle des ETH-Rats gelangen.	
	Art. 20 Nachsorge	<i>Neu. Für nachhaltige Lösungen ist eine gewissenhafte Nachsorge unerlässlich.</i>
	¹ Drei bis sechs Monate nach Abschluss einer Klärung nach Art. 15 oder Fallbearbeitung nach Art. 16 sucht die Klärungsstelle oder eine andere mit den Beteiligten vereinbarte zuständige Stelle das Gespräch mit den beteiligten Personen. Sie prüft, ob vereinbarte oder angeordnete Massnahmen eingehalten werden, und unterstützt bei der Umsetzung, falls notwendig.	
	² Eine abgeschlossene Klärung oder Fall kann nicht wieder bei der Klärungsstelle oder externen Meldestelle aufgenommen werden. Kommt es durch die beteiligten Personen zu erneutem unangemessenem Verhalten, wird dies als neuer Fall behandelt. Vormals getroffene Vereinbarungen oder Massnahmen mit den beteiligten Personen fliessen bei der neuen Klärung oder Fallbearbeitung ein.	
Art. 8 Vertraulichkeit und Anonymität		<i>Gestrichen</i>
¹ Die Beratung in der informellen Phase erfolgt grundsätzlich unter Einhaltung der Vertraulichkeit und Anonymität der meldenden Person gegenüber der mutmasslich verursachenden Person. ² Die mutmasslich verursachende Person wird nur nach Einverständnis der betroffenen Person beige- zogen, mit dem Ziel, die Situation rasch zu klären und eine gütliche		<i>Der Umgang mit bzw. die Aufhebung der Vertraulichkeit wird durch das gewählte Vorgehen vorgegeben. Das Berufs-, Geschäfts- und Amtsgeheimnis gilt gemäss PVO-ETH Art. 57</i>

<p>Einigung herbeizuführen.</p> <p>³In der formellen Phase wird die Anonymität der betroffenen gegenüber der mutmasslich verursachen- den Person und anderen in dieser Phase zu involvierenden Stellen aufgehoben.</p> <p>⁴Die Anlauf- und Beratungsstellen können sich untereinander austauschen und zum Zwecke der Früh- erkennung von unangemessenem Verhalten die Koordinationsgruppe beziehen, unter Wahrung der Anonymität der betroffenen und mutmasslich verursachenden Person.</p>		
---	--	--

	<p>4. Anhebung weiterer Verfahren und Sanktionen</p>	
<p>Art. 20 Administrativ- und Disziplinaruntersuchung</p>	<p>Art. 21 Administrativ- und Disziplinaruntersuchung</p>	
<p>¹In Ausnahmefällen, soweit als Massnahme angezeigt, und auf Antrag des/der Vizepräsidenten/Vizepräsidentin für Personalentwicklung und Leadership an den/die Präsidenten/Präsidentin, gestützt auf Art. 15 Geschäftsordnung der Schulleitung (GO-SL)³⁰ kann der/die Präsident/Präsidentin eine Administrativuntersuchung gemäss Art. 58 PVO-ETH³¹ in Verbindung mit Art. 27a RVOV³² oder eine Disziplinaruntersuchung gemäss Art. 58a PVO-ETH anheben.</p>	<p>Sofern angezeigt, kann die Durchführung einer Administrativ- oder Disziplinaruntersuchung von den zuständigen Stellen angeordnet werden (Vgl. Art. 58 und 58a PVO-ETH²⁰).</p>	<p><i>Vereinfachung</i></p>
<p>²Die Administrativuntersuchung als spezielles Verfahren der Kontrolle (Aufsicht der Verwaltung) dient zur Abklärung, ob ein Sachverhalt vorliegt, der im öffentlichen Interesse ein Einschreiten von Amtes wegen</p>		<p><i>Ersatzlos gestrichen. Die Regierungs- und Verwaltungsorganisationverordnung (SR 172.010, 1) enthält die relevanten Bestimmungen zur Administrativuntersuchung.</i></p>

²⁰ SR 172.220.113

erfordert. Sie richtet sich nicht gegen eine bestimmte Person.		
Art. 21 Verantwortung und Zuständigkeit	Art. 22 Zuständigkeit für personalrechtliche Massnahmen	
¹ Gegen Professorinnen/Professoren oder Mitarbeitende, die sich anderen ETH-Angehörigen oder Gästen der ETH Zürich gegenüber unangemessen verhalten, können personalrechtliche Sanktionen gefällt und/oder andere Massnahmen (z.B. Coaching) ergriffen werden. Bei leichten Verfehlungen oder Ausnützen von Abhängigkeits- und Machtsituationen durch Vorgesetzte, wird eine entsprechende Ermahnung ausgesprochen.	¹ Gegen Professorinnen/Professoren oder Mitarbeitende der ETH Zürich, die sich anderen Angehörigen der ETH Zürich oder Gästen der ETH Zürich gegenüber unangemessen verhalten, können personalrechtliche Sanktionen und/oder andere Massnahmen (z.B. Coaching, Mahnung) ergriffen werden.	<i>Zweiter Teil ersatzlos gestrichen, da die Ermahnung an sich ebenfalls eine personalrechtliche Massnahmen ist.</i>
² Besonders schwere Verfehlungen können, insbesondere dann, wenn nachweislich strafrechtlich relevante Tatbestände vorliegen, zur Entlassung führen.	² Besonders schwere Verfehlungen können, insbesondere dann, wenn nachweislich strafrechtlich relevante Tatbestände vorliegen, zur Entlassung führen.	<i>Keine Änderungen.</i>
³ Personalrechtliche Massnahmen gegen Professorinnen/Professoren oder Mitarbeitende werden vom Präsidenten/der Präsidentin der ETH Zürich bzw. dem Vizepräsidenten/der Vizepräsidentin für Personalentwicklung und Leadership verhängt.	³ Personalrechtliche Massnahmen betreffend Professorinnen/Professoren der ETH Zürich werden vom Präsidenten oder der Präsidentin der ETH Zürich getroffen. Personalrechtliche Massnahmen betreffend Mitarbeitende werden von der zuständigen vorgesetzten Person getroffen.	<i>Keine materiellen Änderungen.</i>
⁴ Die Massnahmen der ETH Zürich werden unabhängig von der Durchführung eines allfälligen Strafverfahrens getroffen.	⁴ Die Massnahmen der ETH Zürich werden unabhängig von der Durchführung eines allfälligen Strafverfahrens getroffen.	<i>Keine Änderungen.</i>
⁵ ETH-Mitarbeitende, die wider besseres Wissen eine andere Person eines unangemessenen		<i>Ersatzlos gestrichen.</i>

Verhaltens bezichtigen oder eine solche Verdächtigung wider besseres Wissen verbreiten, haben mit personalrechtlichen Sanktionen zu rechnen.		
⁶ Widerhandlungen gegen die Geheimhaltungspflicht im Rahmen dieses Reglements können zu personalrechtlichen und strafrechtlichen (Amtsgeheimnisverletzung) Konsequenzen führen.		<i>Ersatzlos gestrichen.</i>
	5. Schlussbestimmungen	
Art. 22 Vollzug		<i>Ersatzlos gestrichen. Die Durchsetzung und Bekanntmachung dieses Reglements zum Wohle des respektvollen Umgangs ist im Sinne der Institution. Ein entsprechender Artikel ist daher überflüssig.</i>
Die Leitung HR und die Leitung der Akademischen Dienste sorgen für die Bekanntmachung dieses Reglements mittels Merkblättern und Leitfäden bei allen aktuellen und neu eintretenden Studierenden, Mitarbeitenden sowie Professorinnen/ Professoren der ETH Zürich.		
Art. 23 Inkrafttreten	Art. 23 Inkrafttreten	
Dieses Reglement tritt am 1. September 2020 in Kraft.	Dieses Reglement tritt am XX.XX 2024 in Kraft. Es ersetzt das Reglement vom 18. August 2020.	