

Reglement betreffend Meldungen von Angehörigen der ETH Zürich über unangemessenes Verhalten

vom 18.08.2020

Inhalt

1. Kapitel: Allgemeine Bestimmungen.....	2
I. Abschnitt: Zweck, Geltungsbereich, Grundsätze	2
Art. 1 Gegenstand und Zweck	2
Art. 2 Persönlicher und sachlicher Geltungsbereich	2
Art. 3 Grundsätze des respektvollen Umgangs	2
Art. 4 Begriffe	3
II. Abschnitt: Verantwortlichkeiten und Vorgehen	4
Art. 5 Verantwortung der Leitungsorgane	4
Art. 6 Vorgehen	4
Art. 7 Abgrenzung zu anderen Reglementen, Weisungen und Richtlinien	4
Art. 8 Vertraulichkeit und Anonymität.....	5
III. Abschnitt: Rechte und Pflichten	5
Art. 9 Betroffene Person	5
Art. 10 Mutmasslich verursachende Person	6
2. Kapitel: Informelle Phase.....	7
I. Abschnitt: Anlauf- und Beratungsstellen.....	7
Art. 11 Vorgesetzte Stelle, HR Personalberatung und Ombudspersonen.....	7
Art. 12 Ansprechpersonen der Hochschulgruppen.....	7
Art. 13 Interne und externe Fachstellen HR	7
II. Abschnitt: Austausch und Koordination	8
Art. 14 Austausch unter Anlauf- und Beratungsstellen	8
Art. 15 Koordination mit anderen Institutionen.....	8
3. Kapitel: Formelle Phase	8
Art. 16 Meldung.....	8
Art. 17 Fristen.....	9
Art. 18 Meldestelle Konfliktmanagement	9
Art. 19 Koordinationsgruppe für Fälle unangemessenen Verhaltens	10
4. Kapitel: Anhebung von Untersuchungsverfahren nach Art. 58 PVO-ETH.....	10
Art. 20 Administrativ- und Disziplinaruntersuchung	10
5. Kapitel: Personalrechtliche Sanktionen.....	11
Art. 21 Verantwortung und Zuständigkeit.....	11
6. Kapitel: Schlussbestimmungen	11
Art. 22 Vollzug.....	11
Art. 23 Inkrafttreten	11

Die Schulleitung

gestützt auf Art. 4 Abs. 1 Bst. g Organisationsverordnung ETH Zürich vom 16. Dezember 2003¹ und Art. 9 lit 3 und Art. 10 Personalverordnung ETH-Bereich² erlässt folgendes Reglement:

1. Kapitel: Allgemeine Bestimmungen

I. Abschnitt: Zweck, Geltungsbereich, Grundsätze

Art. 1 Gegenstand und Zweck

¹Gegenstand 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 Respekt³ der ETH Zürich.

²Dieses 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.

³Das Reglement dient dazu, Konfliktsituationen möglichst frühzeitig zu erkennen, zu deeskalieren, zu lösen und den respektvollen Umgang miteinander wiederherzustellen.

Art. 2 Persönlicher und sachlicher Geltungsbereich

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.

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.

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 im ausschliesslich privaten Rahmen von ETH-Angehörigen zugetragen haben, fallen grundsätzlich nicht unter dieses Reglement.

Art. 3 Grundsätze des respektvollen Umgangs

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.

¹ RSETHZ 201.021 (⇒ www.rechtssammlung.ethz.ch)

² SR 172.220.113

³ www.respekt.ethz.ch/verhaltenskodex

⁴ SR 414.110

⁵ RSETHZ 515.1: Erlass wird aktuell revidiert (Inhalte von Ziffer 2 sind seit 1.1.2019 in der Gästeweisung geregelt)

⁶ RSETHZ 515.2

⁷ ETH Lausanne, Eawag, Empa, PSI, WSL

⁸ RSETHZ 133

²ETH 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.

³ETH-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.

Art. 4 Begriffe

Folgende Begriffe werden verwendet, die im Sinne dieses Reglements ein unangemessenes Verhalten darstellen oder davon tangierte Personen bezeichnen:

- a) *Diskriminierung*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.
- b) *Mobbing*: 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.
- c) *Bedrohung und Gewalt*: 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).
- d) *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 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
- e) *Unangemessenes Verhalten*: Jedes Verhalten, das als Mobbing, Belästigung beziehungsweise Verletzung der persönlichen Integrität, Diskriminierung oder Bedrohung und Gewalt im Sinne dieses Reglements zu qualifizieren 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.

⁹ Art. 8 Schweizerische Bundesverfassung (SR 101) und Art. 3 und 4 Gleichstellungsgesetz (SR 151.1)

¹⁰ SECO Broschüre Sexuelle Belästigung

¹¹ Art. 4 Gleichstellungsgesetz; SR 151.1

¹² RSETHZ 133

II. Abschnitt: Verantwortlichkeiten und Vorgehen

Art. 5 Verantwortung der Leitungsorgane

¹Die Schulleitungsmitglieder und die Leitungsorgane der Zentralen Organe (Stabsleitende, Abteilungs- bzw. Sektionsleitende), die Departements- und Institutsvorstehenden sowie die Leitenden der ausser-departmentalen Einheiten gemäss Art. 61 Organisationsverordnung ETH Zürich¹³ und die Professorinnen/Professoren in ihrer Führungsverantwortung nach Art. 5 Professorenverordnung sind in ihrem Verantwortungsbereich für eine respektvolle, belästigungsfreie Arbeitsatmosphäre verantwortlich.

²Erhalten 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.

³Die 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.

⁴Insbesondere 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

Art. 6 Vorgehen

¹Das Vorgehen bei Meldungen über unangemessenes Verhalten besteht aus einer informellen und formellen Phase.

²Die informelle Phase dient grundsätzlich zur Beratung der betroffenen oder einer allfällig beobachtenden Person, zur Situationsklärung, Deeskalation und Lösungsfindung zwischen der betroffenen und der mutmasslich verursachenden Person.

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.

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).

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.

Art. 7 Abgrenzung zu anderen Reglementen, Weisungen und Richtlinien

¹Die Zuständigkeit und die formelle Phase in Zusammenhang mit unangemessenem Verhalten sind in den nachfolgenden Fällen bereits in anderen Reglementen und Weisungen der ETH Zürich **abschliessend** 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);

¹³ RSETHZ 201.021

¹⁴ SR 172.220.1

¹⁵ Beispielweise informiert ETH Beratungs- und Schlichtungsstelle Respekt die Leitung HR als Vorgesetztenstelle; Abteilungsleitende informieren entsprechend zuständiges Schulleitungsmitglied.

- b. Die **formelle Phase** für mutmassliche Verstösse von Studierenden im Sinne von Art. 3 der Disziplinarordnung der ETH Zürich¹⁶;
- 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 geregelt¹⁷);

²Die **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 Zürich¹⁸ und der entsprechenden Verfahrensordnung¹⁹ geregelt. Fragen diesbezüglich sind ausschliesslich an die dafür zuständigen Vertrauenspersonen zu richten.

³Sachverhalte 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.

⁴Bei Officialdelikten erfolgt gemäss Art. 5 Abs. 4 eine Meldung an das zuständige Leitungsorgan.

⁵Die Anlauf- und Beratungsstellen nach Art. 11-13 machen die betroffenen Personen auf diese Regulative aufmerksam und verweisen sie umgehend an die zuständigen Stellen.

Art. 8 Vertraulichkeit und Anonymität

¹Die Beratung in der informellen Phase erfolgt grundsätzlich unter Einhaltung der Vertraulichkeit und Anonymität der meldenden Person gegenüber der mutmasslich verursachenden Person.

²Die mutmasslich verursachende Person wird nur nach Einverständnis der betroffenen Person beigezogen, mit dem Ziel, die Situation rasch zu klären und eine gütliche Einigung herbeizuführen.

³In der formellen Phase wird die Anonymität der betroffenen gegenüber der mutmasslich verursachenden Person und anderen in dieser Phase zu involvierenden Stellen aufgehoben.

⁴Die Anlauf- und Beratungsstellen können sich untereinander austauschen und zum Zwecke der Früherkennung von unangemessenem Verhalten die Koordinationsgruppe beziehen, unter Wahrung der Anonymität der betroffenen und mutmasslich verursachenden Person.

III. Abschnitt: Rechte und Pflichten

Art. 9 Betroffene Person

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.

²Bei Vorliegen eines unangemessenen Verhaltens stehen für die betroffene Person folgende Möglichkeiten des Vorgehens zur Auswahl:

¹⁶ SR 414.138.1

¹⁷ RSETHZ 130.1

¹⁸ RSETHZ 414

¹⁹ RSETHZ 415

- 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 Emails.
- 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.

³Für die betroffene Person gelten dabei folgende Grundsätze:

- a. Sie bezichtigt oder verdächtigt nicht wider besseres Wissen eine andere Person eines unangemessenen Verhaltens;
- b. Sie verhält sich in der Kommunikation zur mutmasslich verursachenden Person fair und korrekt und wahrt die Vertraulichkeit;
- c. Sie beteiligt sich in der informellen und formellen Phase ergebnisoffen und aktiv an der Lösungsfindung;
- d. Sie anerkennt das Recht der mutmasslich verursachenden Person auf Anhörung zwecks Darlegung der Situation aus ihrer Sicht;
- e. Sie informiert die Anlauf- oder Beratungsstelle beim Erstkontakt über bereits erfolgte Kontakte und Beratungsgespräche mit anderen Stellen.

⁴Für die beobachtende Person gilt Art. 9 Abs. 1 sinngemäss.

Art. 10 Mutmasslich verursachende Person

Die mutmasslich verursachende Person

- 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;
- b. beteiligt sich in der informellen und formellen Phase ergebnisoffen und aktiv an der Lösungsfindung;
- c. nutzt bestehende Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse nicht aus, unterlässt jegliche Art von Druckausübung auf die betroffene Person und verzichtet auf Androhung von Nachteilen;
- d. verhält sich in der Kommunikation zur betroffenen Person fair und korrekt und wahrt die Vertraulichkeit.

2. Kapitel: Informelle Phase

I. Abschnitt: Anlauf- und Beratungsstellen

Art. 11 Vorgesetzte Stelle, HR Personalberatung und Ombudspersonen

¹Die ETH Zürich verfügt über diverse Anlauf- und Beratungsstellen, an die sich ETH-Angehörige bei Themen von unangemessenem Verhalten wenden können.

²Diese Stellen hören die betroffene Person an, vermitteln und deeskalieren unter Berücksichtigung der möglichen Schnittstellen und Zuständigkeiten nach Art. 7.

³Für Mitarbeitende gilt als primäre Anlaufstelle in der Regel der/die Vorgesetzte und/oder die zuständige HR Personalberatung.

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.

Art. 12 Ansprechpersonen der Hochschulgruppen

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.

Art. 13 Interne und externe Fachstellen HR

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.

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.

³Zwecks **Beratung, Gesprächen und möglicher Konfliktlösung** können sich Professorinnen/Professoren, Mitarbeitende und Studierende für Themen von unangemessenem Verhalten nach Art. 4 (ausgenommen sind Bedrohung und Gewalt) an diese Fachstellen wenden.

⁴Die Aufgaben der Fachstellen sind namentlich folgende:

- 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;
- 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 Schlichtungsverfahren aufgrund des Sachverhalts nach Art. 46f Doktoratsverordnung²¹;

²⁰ RSETHZ 201.021; Das Mandat der Ombudspersonen ist in Art. 15 OV umschrieben (⇒ www.rechtssammlung.ethz.ch)

²¹ SR 414.133.1

- d. Bei schwerwiegenden, insbesondere strafrechtlich relevanten Sachverhalten, und/oder wiederkehrenden Vorfällen, die auch andere Bereiche von unangemessenem Verhalten, insbesondere in ein und derselben 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).
- e. 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

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.

II. Abschnitt: Austausch und Koordination

Art. 14 Austausch unter Anlauf- und Beratungsstellen

Die Anlauf- und Beratungsstellen pflegen untereinander den fachlichen Austausch zwecks Koordination und Früherkennung, grundsätzlich unter Einhaltung der Vertraulichkeit. Art. 5 Abs. 4 bleibt vorbehalten.

Art. 15 Koordination mit anderen Institutionen

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.

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.

3. Kapitel: Formelle Phase

Art. 16 Meldung

¹Eine Meldung hat schriftlich durch die betroffene Person zu erfolgen. Eine formelle Meldung kann eingereicht werden, wenn die **mutmasslich verursachende Person ein/einen Professor/Professorin oder ETH Mitarbeiter/in ist.**

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.

²² SR 172.220.1

²³ Die Verjährungsfristen nach Art. 8 Disziplinarordnung ETH Zürich sind zu beachten

²⁴ SR 172.220.113

²⁵ SR 172.220.1

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.

⁴Anonyme Meldungen werden nicht bearbeitet²⁶. Die Vertraulichkeit gegenüber der mutmasslich verursachenden Person wird aufgehoben, indessen gegenüber nicht involvierten Dritten gewahrt.

Art. 17 Fristen

¹Die 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.

²Bei 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.

³Das Nichteinhalten dieser Fristen durch die betroffene Person führt zur Verwirkung des Rechts für Sachverhalte, die diesem Reglement unterliegen²⁷.

⁴Wenn 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. 18 Meldestelle Konfliktmanagement

¹Der/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.

²In Fällen von Diskriminierungen im Sinne des Gleichstellungsgesetzes fordert sie die Leitung HR zur Stellungnahme auf.

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.

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.

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.

²⁶ Nach allgemeinen rechtsstaatlichen Grundsätzen muss sich eine mutmasslich verursachende Person zu Vorwürfen äussern und Stellung dazu nehmen können (rechtliches Gehör). Dazu muss sie die Meldung, die meldende Person sowie die Umstände und Inhalt des Vorwurfs kennen.

²⁷ Die personalrechtliche Verantwortlichkeit nach Art. 58a Abs. 5 PVO-ETH endet nach Ablauf eines Jahres nach Entdeckung (respektive Meldung) der Verletzung der arbeitsrechtlichen Pflichten, spätestens jedoch 3 Jahre nach der letzten Pflichtverletzung.

⁶Der/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 gelangen²⁸.

⁷Der/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.

⁸Auf Ersuchen der betroffenen Person in einem Abhängigkeitsverhältnis können mögliche Schutzmassnahmen definiert werden.

Art. 19 Koordinationsgruppe für Fälle unangemessenen Verhaltens²⁹

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.

²Sie setzt sich fallbezogen zusammen, in der Regel aus Leitungspersonen (oder deren Stellvertreter) 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.

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

⁴Den Vorsitz hat die Leitung HR.

⁵Die 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.

4. Kapitel: Anhebung von Untersuchungsverfahren nach Art. 58 PVO-ETH

Art. 20 Administrativ- und Disziplinaruntersuchung

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.

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 erfordert. Sie richtet sich nicht gegen eine bestimmte Person.

²⁸ SR 172.327.11 (Verordnung des ETH-Rates über die Organisation der Schlichtungskommission gemäss Gleichstellungsgesetz für den ETH-Bereich vom 12. Dezember 2019)

²⁹ Fachgruppe im Sinne von Art. 7 Reglement für die Risikomanagement Kommission (RMK) der ETH Zürich; RSETHZ 203.7

³⁰ RSETHZ 202.3

³¹ SR 172.220.113

³² SR 172.010.1

5. Kapitel: Personalrechtliche Sanktionen

Art. 21 Verantwortung und Zuständigkeit

¹Gegen 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.

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

³Personalrechtliche Massnahmen gegen Professorinnen/Professoren oder Mitarbeitende werden vom Präsidenten/der Präsidentin der ETH Zürich bzw. dem Vizepräsidenten/der Vizepräsidentin für Personalentwicklung und Leadership verhängt.

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

⁵ETH-Mitarbeitende, die wider besseres Wissen eine andere Person eines unangemessenen Verhaltens bezichtigen oder eine solche Verdächtigung wider besseres Wissen verbreiten, haben mit personalrechtlichen Sanktionen zu rechnen.

⁶Widerhandlungen gegen die Geheimhaltungspflicht im Rahmen dieses Reglements können zu personalrechtlichen und strafrechtlichen (Amtsgeheimnisverletzung) Konsequenzen führen.

6. Kapitel: Schlussbestimmungen

Art. 22 Vollzug

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

Dieses Reglement tritt am 1. September 2020 in Kraft.

Zürich, den 18. August 2020

EIDG. TECHNISCHE HOCHSCHULE ZÜRICH

Im Namen der Schulleitung:

Der Präsident: Joël Mesot

Die Generalsekretärin: Katharina Poiger Ruloff