

Protokoll der Plenarversammlung vom 09.02.2023

16:15 – 18:30 Uhr, MM C 78.1 (Alumni Pavillon)

Teilnehmende

Präsidentin	Dagmar Iber
Vizepräsident	Tobias Neef
Dozierende	Katja Köhler, Dominik Hangartner, Jeroen van Bokhoven
Mittelbau	Lukas Spiekermann, Natasha Kiper, Dorota Pfizenmaier (Protokoll)
Studierende	Emir Isman, Léa Le Bars, J. Boulwood, Jannik Kochert
Adm./techn. Personal	Christopher Sauder, Stefan Karlen, Yvonne Ogg, Roberto Pascolo
Ständige Gäste	Kristin Becker, Raphaela Hettlage, Roland Baumann
Gäste	Julia Dannath (Vizepräsidentin für Personalentwicklung und Leadership)
Entschuldigt	Viola Vogel, Mirko Meboldt, Arnór Elvarsson, Julian Förster, Linos Hecht, Nils Jensen, Mara Bless, Leah Mönkemöller, Daniela Kalbermatter, Daniela Stark, Jrene Müller-Gantenbein, Nadia Dörflinger, Romana Mayer

1. Begrüssung, Genehmigungen, Personelles

Das Protokoll der Sitzung vom 30. November 2022 wird genehmigt und verdankt.

2. Bericht aus der Schulleitung

2.1 Migration E-Mail-Service in die Cloud

Die Schulleitung nahm von den Vorteilen und Risiken des Microsoft Exchange Online Angebots (E-Mail-Service in der Cloud) Kenntnis und beauftragte den Vizepräsidenten für Infrastruktur, die Migration des E-Mail-Services der Abteilung Informatikdienste in die Microsoft Cloud durchzuführen. Zudem wurde er beauftragt, gemeinsam mit der Abteilung Hochschulkommunikation die Kommunikation zu planen und umzusetzen, welche transparent über die Migration des E-Mail-Services informiert, und in welcher allfällige Bedenken adressiert werden.

2.2 Einsparauftrag der ETH Zürich im Bereich des Strombedarfes für das Jahr 2023

Die Schulleitung nahm zur Kenntnis, dass eine Strommangellage im Winterhalbjahr 2022/2023 unwahrscheinlich ist, die Mehrkosten der Strombeschaffung aber substantiell sind. Aus diesem Grund wurden die Zentralen Organe, die Departemente und die Technologieplattformen beauftragt, sich mit Massnahmen in ihrem Verantwortungsbereich zu beteiligen. Negative Einflüsse auf die Erfüllung der Kernaufgaben sind dabei zu vermeiden. Der Vizepräsident für Infrastruktur wurde beauftragt, mit den Zentralen Organen, den Departementen und den Technologieplattformen im Laufe des ersten Quartals 2023 in einen Dialog zu treten, um Energieeinsparmassnahmen zu definieren und wo nötig mit Knowhow zu unterstützen sowie im Laufe des ersten Quartals 2023 ein einfaches Webinterface zur Verfügung zu stellen, um die realisierten Massnahmen zu sammeln, qualitativ zu monitoren und als Toolbox verfügbar zu machen. Er wurde zudem beauftragt, in einem regelmässigen Turnus über den aktuellen Strombedarf und die Entwicklung auf

der Webseite *Energie sparen – Energieversorgung bei Gas- und Strommangel* (Staffnet | ETH Zürich) und im internen Newskanal «Intern aktuell» zu berichten. Die Abteilung Hochschulkommunikation wird den Prozess kommunikativ zu begleiten.

2.3 Dialog 2023 zwischen der Schulleitung und dem ETH-Rat: Themen

Seitens der ETH Zürich werden am Dialog 2023 zwischen ETH-Rat und ETH Zürich die folgenden Themen eingebracht:

- Rektor: Studierendenwachstum und Projekt «Prüfungen und Akademischer Kalender an der ETH» (PA-KETH)
- VPPL und VPF: Grievance Procedure und Stand Revision Verfahrensordnung
- VPIN: IT Security / Cloud; Energie (als Teil der Präsentation des Präsidenten)
- VPWW: tbd (ev. u.a. Querschnittsrevision über Nebenbeschäftigten im Zusammenhang mit Spin-offs)

Seitens des ETH-Rats wurden folgende Themen vorgeschlagen:

- Akkreditierung der Evaluation von D-BAUG und D-GESS
- Reorganisationsprojekt «rETHink»

2.4 Professurenplanung der ETH Zürich: jährliche Berichterstattung an den ETH-Rat

Die Professurenplanung der ETH Zürich folgt dem Strategie- und Entwicklungsplan (SEP 2021-24). Die Basis bildet die klassische Grundlagenforschung respektive die Kerndisziplinen der ETH Zürich. Dazu kommen die strategischen Handlungsfelder «Daten und Information», «Gesundheit und Medizin», «Materialien und Fertigungstechnologien» sowie «Verantwortung und Nachhaltigkeit». Professuren, die nach einem Rücktritt zur Wiederbesetzung anstehen, werden entlang der Bedürfnisse in Lehre und Forschung sowie den strategischen Zielen neu ausgerichtet. Mit neuen Professuren können zusätzlich Kapazitäten für den Auf- und Ausbau in bestimmten Forschungsfeldern geschaffen werden. Für die aktuelle BFI-Periode 2021-2024 ist – nach der Planungsrunde vom Sommer 2022 – immer noch ein Wachstum bei den Professuren geplant, jedoch nur noch um etwa 25 Professuren. Damit würden per Ende 2024 ca. 585 Professorinnen und Professoren an der ETH Zürich tätig sein. Gegenüber dem Vorjahr hat sich die Planung reduziert, wobei dies vor allem auf einen Rückgang bei den Assistenzprofessuren ohne Tenure Track zurückzuführen ist. Die Planungsrunde 2023 wird zeigen, ob auch bei den permanenten Professoren gewisse Reduktionen vorzunehmen sind. Die Anzahl der geplanten Amtsantritte von neuen Professorinnen und Professoren bleibt unverändert bei ca. 140. Im Vergleich zur Berichterstattung des Vorjahres fällt auf, dass davon noch mehr Professorinnen und Professoren (voraussichtlich über 75%) in strategischen Handlungsfeldern rekrutiert werden können. Die strategischen Ziele leiten also nicht nur die Planung, sondern werden insbesondere auch im Rahmen von konkreten Berufungen umgesetzt.

Die ETH Zürich strebt in der Periode 2021-2024 einen Frauenanteil von 40% bei den Neuberufungen an. Dieses Ziel konnte in den ersten beiden Jahren der Periode übertroffen werden. Die Anzahl Frauen auf permanenten Positionen (mit Tenure Track und Vollprofessuren) ist seit 2020 bei gleichbleibender Anzahl Professuren insgesamt um knapp 20 gewachsen. In den letzten sechs Jahren ist die Anzahl der Professorinnen von knapp 70 auf 120 gestiegen, und zwar ausschliesslich dank mehr Frauen auf permanenten Professuren. Von den Professorinnen und Professoren, die jünger als 50 Jahre alt sind, sind bereits 30% Frauen. Der Anteil der Frauen in der Professorenschaft soll und wird in den nächsten Jahren weiter ansteigen und dürfte zum Ende der Planungsperiode um 25 Prozent betragen.

3. Gespräch mit Julia Dannath: Doktorandensaläre

Die Hochschulversammlung fragt Julia Dannath nach mehr Informationen betreffend folgender Punkte:

- Status resp. die Herausforderungen bei der Inflationsanpassung von Doktorandensalären
- Einfluss der SNF-Entscheidung (26.02.2023) auf die geplante Arbeitsgruppe

- Ausblick bezüglich der Inflationsanpassung der Doktorandensalären in den nächsten Jahren, inklusive auch im Kontext des gesamten Personalbudgets der ETH

Stand: Die Lohnansätze von Doktorierenden sind seit 2014 unverändert. Der Lohnansatz Standard entspricht dem SNF Mindestansatz. Der SNF hat die Ansätze seit 2014 unverändert belassen. Rund 25% der Doktorierenden sind über den SNF finanziert. Es zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Departementen (von 11% – 38% Anteil). 36% der Doktorierenden beziehen den Ansatz S, 64% der Doktorierenden die Ansätze 2 bis 5. Die Departemente verwenden die Lohnstufen unterschiedlich. Die Flexibilität soll drei Aspekte abdecken: Erhöhtes Engagement in der Lehre/Betreuung, Vergleich zum relevanten Arbeitsmarkt, Verfügbarkeit von Finanzen. Zum Vergleich: Die EPFL hat nur eine Stufe.

Neueste Entwicklungen: Seit 2014 hat der SNF die Saläre nicht mehr an die Inflation angepasst, was in den letzten Jahren sehr spürbar wurde. Im Dezember 2022 haben Bund und ETH-Rat einen Teuerungsausgleich von +2.5% für alle Mitarbeitenden beschlossen. Die ETH Zürich hat auch die Ansätze von Postdoktorierenden erhöht. Die Ansätze von Hilfsassistenten, Doktorierenden und wissenschaftlichen Assistenten I blieben unverändert. Da die Doktorandensaläre an den SNF gekoppelt sind (Stufe S), und die ETH diese Kopplung beibehalten will, suchte sie ein Gespräch mit dem SNF, um unter anderem die Gewährung eines Teuerungsausgleichs zu erwirken. Da es bis Januar 2023 nicht dazu kam, wurde eine Arbeitsgruppe gegründet, die sich dem Thema Doktorandensaläre annimmt. Die Arbeitsgruppe setzt sich aus Vertretungen der SL (VPPL und VPFC), des AVETH und drei Departementen mit unterschiedlichen Salär-Situationen zusammen. Zwischenzeitlich hat der SNF bekanntgegeben, per 01.03.2023 einen Teuerungsausgleich zu akzeptieren, für die ETH 2%. Dies entspricht Zusatzkosten von ca. CHF 4.5-5.5 Mio. Es ist noch nicht bestimmt, wie dies finanziert wird. Die endgültige Entscheidung zu der faktischen Gewährung des Teuerungsausgleichs wird an der SL-Sitzung vom 23.03.2023 fallen. Unabhängig davon soll die Arbeitsgruppe weiter tagen mit Fokus auf langfristige Lösungen. Sie soll Themen wie Finanzierungsmodelle, Strategie bei Inflation, Stufenunterschiede etc. angehen. Die HV schlägt vor, auch Teilzeit als Thema aufzunehmen.

4. Auswahlprozess Ombudsperson

Martin Hohmann tritt auf Ende Februar von seinem Amt als Ombudsmann zurück. Dadurch reduziert sich die Anzahl Ombudspersonen auf vier. Es gab keine starke Meinung, ob in Zukunft vier (anstelle von fünf) Ombudspersonen genügen würden, aber eine Reduktion auf weniger als vier wurde als kritisch erachtet. Dementsprechend ist es wichtig, dass zukünftige Abgänge zeitig ersetzt werden. Per Ende August 2024 wird Margrit Leuthold als Ombudsfrau ausscheiden. Entsprechend wird per September 2024 eine interne, nicht-professorale Ombudsperson gesucht. Nach erfolgreicher Suche professoraler und externer Ombudspersonen, muss die HV nun erstmals einen Auswahlprozess entwickeln, um eine/n interne/n, nicht professorale/n Kandidaten/in zu identifizieren. Es wurde entschieden, ein internes Bewerbungs- und kein Nominierungsverfahren durchzuführen. Die Stellenausschreibung soll im Herbst 2023 erfolgen. Um eine möglichst grosse Kandidatengruppe zu erreichen, bietet Roland Baumann (Hochschulkommunikation) an, einen entsprechenden Artikel zu veröffentlichen, und Julia Dannath (VPPL) bietet an, mögliche Kandidaten/innen von der Stellenausschreibung zu informieren.

Der Auswahlprozess soll bis Sommer 2023 vorbereitet werden. In einer Diskussion, wurden neben einer generellen Eignung folgende Voraussetzungen für die Ombudsperson formuliert: das Erreichen des Pensionsalters bis September 2024, ohne das 67. Lebensjahr bereits vollendet zu haben, und eine langjährige Arbeitserfahrung an der ETH, die zu einer Vertrautheit mit den Reglementen und Organisationsprozessen an der ETH geführt hat und idealerweise auch die Betreuung von Doktoranden miteingeschlossen hat. In einem ersten Schritt soll eine Liste mit potentiellen Kandidat:innen bei der Personalabteilung eingeholt werden, um die Anzahl möglicher Kandidat:innen zu eruieren. Weitere Details zum Auswahlprozess werden in zukünftigen HV-Plenarversammlungen diskutiert werden.

5. Bericht aus dem ETH-Rat

5.1 ETH-Ratssitzung vom 7. und 8. Dezember 2022

Kristin Becker hat dem ETH-Rat die Idee der HVs dargelegt, und dem SBFI und dem GS WBF in einem Schreiben ihre Unterstützung für den ETH-Bereich im Hinblick auf die BFI-Botschaft 2025-2028 kundgetan. An der Vernehmlassung zur BFI-Botschaft im Sommer 2023 werden sich die HVs ebenfalls beteiligen. Die Mitglieder des ETH-Rates begrüßten dies sehr.

5.2 Intermediate Evaluation of the ETH Domain 2023

Der Self-Assessment Bericht, und vor allem die Assessments vom ETH-Rat, die im Bericht enthalten sind, wurde noch einmal überarbeitet und diskutiert. Die Mitglieder der Delegation, also des Ausschusses, haben inzwischen eine elektronische Version des Berichts enthalten.

Für das Gespräch mit den Experten haben die HVs eine lange Liste von Fragen erhalten, die auf die Terms of Reference (Auftrag) vom SBF basieren. Die beiden Ausschüsse werden Slides zu jeder Frage vorbereiten, haben aber auch vor, zu Beginn über folgende Themen zu sprechen: steigende Studierendenzahlen; zunehmende Regulierung und administrative Belastung; nicht genügend "time to think" und fehlende Entwicklungsmöglichkeiten für das administrative und technische Personal.

5.3 Strategic Areas 2025-2028

- Human Health
- Energy, Climate and Environmental Sustainability
- Responsible Digital Transformation
- Advanced Materials and Key Technologies
- Engagement and Dialogue with Society
- Fundamental Discovery Science

Die von den Institutionen vorbereiteten Aktionspläne für jeden strategischen Schwerpunkt wurden diskutiert und für gutgeheissen. Genauere Zahlen über die vorhandenen Finanzen werden erst Mitte 2024 zur Verfügung stehen.

Kristin Becker hat angemerkt, dass die HVs es begrüßen würden, wenn der Fokus noch vermehrt auf die Lehre gelegt würde. Hier und bei den Joint Initiatives besteht ein gewisses Risiko, dass die translationale Zusammenarbeit angesichts der knappen finanziellen Mittel als Erstes gestoppt wird.

5.4 Joint Initiatives

Folgendes ist für die Joint Initiatives vorgesehen, wenn es die Finanzen erlauben:

- Call für Joint Initiatives in den bisher noch nicht berücksichtigten drei strategischen Schwerpunkten «Human Health», «Responsible Digital Transformation» und «Advanced Materials and Key Technologies» → Prozessbeginn September 2023
- Call für eine allfällige Weiterführung der bereits lancierten Joint Initiatives → Prozessbeginn Juli 2024

5.5 Strategy on the evolution of student and doctoral student numbers

Die Strategie zum Studierendenwachstum ist verabschiedet worden. Kristin Becker hat nochmals darauf hingewiesen, dass es wichtig ist, die Studierenden, aber auch die Lehrenden und die HVs in die Ausarbeitung und Umsetzung der Massnahmen einzubeziehen.

5.6 Dialog

Das von den HVs vorgeschlagene Thema wurde ohne Diskussion akzeptiert.

5.7 Art. 4a Professorenverordnung: Umsetzung der Leistungsbeurteilungen der ETH-Professor:innen durch die beiden ETH

Das Konzept der ETH wurde gutgeheissen. Joël Mesot, Martin Vetterli und Kristin Becker haben dafür plädiert, dass die in der Verordnung vorgegebene Berichterstattung so einfach wie möglich ausgestaltet sein soll und der administrative Aufwand möglichst klein gehalten werden soll.

5.8 Bereichssitzung 8. Februar 2023

Die Neuigkeiten vom Bundesrat sind nicht gut (siehe Medienmitteilung vom 25. Januar 2023): die ungebundenen Ausgaben sollen für 2024 um 1-2% gekürzt werden (BFI- und ETH-Bereich gehören hier dazu) und die Mittel für Horizon Europe sollen ab 2024 nicht mehr im Budget aufgeführt werden. Genaue Zahlen sowohl für das Budget 2024 wie auch für die BFI-Botschaft 2025-2028 liegen noch nicht vor.

5.9 Einsetzen einer Arbeitsgruppe für die Ausarbeitung einer Genderstrategie des ETH-Bereichs für 2025-2028

Fokus der Genderstrategie 2025-2028 soll auf Diversität und Inklusion liegen, also breiter als die bestehende Genderstrategie 2021-2024. Die Flughöhe wird sehr hoch sein, da die Implementierungsverantwortung bei den Institutionen liegt. Für die ETH ist Raphaela Hettlage in der Arbeitsgruppe vertreten. Es wurde angemerkt, dass es gut wäre, wenn es noch einen Mann in der Arbeitsgruppe gäbe, wenn möglich mit HR-Hintergrund. Der Auftrag kommt im März in den ETH-Rat, erste Lesung wird im März 2024 sein, die Vernehmlassung danach.

5.10 Wissenschaftliche Integrität

Die Arbeitsgruppe, von der Kristin Becker schon mehrfach berichtet hat, empfiehlt den Institutionen ihre Prozesse betreffend «scientific integrity» zu harmonisieren, die Präsidenten und Direktor:innen sind damit einverstanden und werden Vorschläge unterbreiten. Betreffend dem Procedural Advisory Service ist die Arbeitsgruppe eher zurückhaltend, Michael Hengartner wird mit dem WPF Kontakt aufnehmen, um eine weitere Diskussion zu führen.

6. Diskussion Evaluation ETH-Bereich

Am 28. März 2023 wird eine «Intermediate Evaluation» des ETH-Bereichs durchgeführt. Hierfür wurden auch Fragen an die HV gestellt. Für das Gespräch mit den beiden HVs sind 90 Minuten vorgesehen. In der Zeit ist es unmöglich, alle Fragen zu beantworten. Entsprechend wird eine Fokussierung angestrebt. Von der Expertengruppe sind klare Statements erwünscht. Die Hauptthemen sind: education, diversity (in respect of policy and working conditions), quality measurement and development und international positioning (letzteres weniger relevant für die HV). Die beiden Ausschüsse haben entschieden, dass sie mit drei eigenen Statements starten, bevor sie die Fragen des Expertenteams beantworten. Die Themen der Statements sind «ETH/EPFL are great places to work, study, do research because of...», «In recent years, there have been major improvements in», «We remain concerned regarding». Die HV-Mitglieder werden gebeten, sich die Fragen anzuschauen und die Antworten bis zur nächsten HV-Sitzung vom 9. März auf den Teams-Channel zu notieren oder das Ausschussmitglied des jeweiligen Standes zu kontaktieren.

7. Mitteilungen der Präsidentin

- Treffen der Ausschüsse der ETH HV und EPFL AE mit Kristin Becker am 5.12.2022 in Bern. Besprechung des geplanten gemeinsamen Briefes mit Kommunikationsexperten der ETH, EPFL, und des ETH-Rats, sowie der ETH-Ratssitzung am 7.12.2022 und der Evaluation des ETH-Bereichs am 28.3.2023.
- Sitzungsgelder für die HV-Sitzungen: die gegenwärtigen Regelungen sind inkonsistent mit denen anderer Gremien an der ETH. Das Thema wird in der nächsten Plenarversammlung traktandiert und sollte zuvor in den Ständen vorbesprochen werden.

8. Diskussion Entwurf/Brief mit EPFL

Der Ausschuss wurde beauftragt, den geplanten Brief mit der AE EPFL bis zur nächsten Plenarversammlung zu entwickeln, wo er dann besprochen werden wird.

9. Interaktive Zusammenarbeit auf MS Teams

Die interaktive Zusammenarbeit funktioniert noch nicht besonders gut auf MS Teams. Es wurde nach Hinderungsgründen gefragt, aber keine benannt. Die HV-Mitglieder sind aufgerufen, die Plattform aktiv zur Mitarbeit zu nutzen.

10. Varia

Die letzte Plenarversammlung im Jahr 2024 muss verschoben werden. Die Verschiebung auf den 19.12.2024 wird gutgeheissen.

Die nächste Plenarversammlung findet am 9. März 2023 statt.