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

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

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](#)

- 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 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.

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

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 Medienvertretenden) 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 Institutsvorstehenden 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 Vizepräsidium 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;
- b. den Ombudspersonen gemäss Art. 15 Organisationsverordnung²⁰

vertraulich beraten lassen.

¹⁷ RSETHZ 201.021

¹⁸ SR 172.220.113.40

¹⁹ SR 172.220.1

²⁰ RSETHZ 201.021

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.

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.

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

²Die 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.

³Die 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 Abteilung Wissenschaftliche Integrität und Forschungsethik;
- d. der Rechtsdienst;
- e. der Prorektor oder die Prorektorin Doktorat.

⁴Die 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 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, der Abteilung Wissenschaftliche Integrität und Forschungsethik und des Rechtsdienstes, sowie die Prorektorin oder der Prorektor Doktorat. 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 unangemessen 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 bei Abschluss 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. Vormalig 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.