

# Ombudsman an der ETH Zürich

**Lunch Referat ETH - Emeriti Seminar Winterthur**

**25. Februar 2008**

**Prof. Dr. Hans M. Eppenberger, E.F.E.S.C.**

## Qualifizierte Hilfe und Vermittlung bei Konflikten

Mit Datum vom 26. Februar 2002 ist die Detailorganisationsverordnung ETH Zürich durch Schulleitungsbeschluss mit der Einführung von Art. 8a "Ombudsperson" geändert worden. \_Damit wurde die Einrichtung einer "Ombudsstelle" definitiv und entsprechend rechtlich abgesichert. Dem Bedürfnis nach Mediation durch einen Ombudsmann ist damit entsprochen worden und somit wurde der Weg zur Konfliktlösung und Verständigung offen.

## Dienstleistungen

Angehörige der ETH Zürich können sich in schwierigen Situationen, Notlagen und Krisen vertraulich an die Ombudsstelle wenden. Der Ombudsmann leistet sofort qualifizierte Hilfe. Er versucht Möglichkeiten aufzuzeigen, wie die Situation entschärft bzw. der Konflikt behoben werden kann. Im Gespräch werden die Hintergründe einer Krisensituation geklärt und mit dem/der Betroffenen Lösungsansätze erarbeitet. \_Gegebenenfalls und mit Einwilligung des Betroffenen sucht der Ombudsmann mit der anderen Partei das Gespräch. Meist geht es den Rat Suchenden darum, an einem neutralen Ort mit einer unabhängigen und erfahrenen Person reden zu können. \_Es ist ratsam, in schwierigen Situationen bzw. im Krisenfall die Ombudsstelle möglichst früh aufzusuchen und mit dem Ombudsmann zu sprechen, bevor die Situation eskaliert oder sich verhärtet.

## Über uns

Hans M. Eppenberger ist ordentlicher Professor für Zellbiologie und seit September 2001 im Ruhestand. Er ist Dr.phil II und Dr.hc.der Medizin. Er war u.a. Vorsteher des Dept. Biologie, Mitglied des NF-Forschungs-rates, Special Science Counsellor in San Francisco, Präsident der Hochschulversammlung der ETH Zürich und deren Delegierter im ETH-Rat. Er ist seit 2000 Ombudsmann der ETH Zürich.

Eugen A. Teuwsen, Dr. phil. I Dipl.-Psych., promovierte nach einer Assistenzzeit an der Medizinischen Universitätsklinik Köln an der Universität Zürich. Er absolvierte eine Spezialausbildung in Beratung, Psychotherapie und Psychoanalyse und war Lehrbeauftragter an der Universität Zürich und Fribourg. \_Seit 1972 leitet er die Psychologische Beratungsstelle beider Hochschulen Zürichs und ist seit 1999 Ombudsmann der ETH Zürich.

## Klientel des Ombudsmann

1. Studierende
2. Doktorierende / Assistierende /  
Oberassistenten
3. Professoren / Wissenschaftl. Kader
4. Personal
5. Leitendes Personal

# Registrierte Klagen / Probleme

- 1. Konflikte mit Vorgesetzten / Chef (z.B. Vertrauensverhältnis, Verdächtigungen, Misstrauen, Vorbehalte, Akzeptanz, Konkurrenz)
- 2. Konflikte mit Referent/Betreuer (z.B. Leiterwechsel, Vertrauen, Desinteresse, Zeitmangel)
- 3. Mangelnde und unqualifizierte Betreuung (z.B. Korreferat, Führungskompetenzen, Ausbildung, Akzeptanz, Respekt, Kommunikation, mündliche Versprechungen, Pflichtenhefte, Zielvereinbarungen, Standortbestimmungen)
- 4. Leistungsanforderungen und Nachforderungen (z.B. Druck, Fristen, Qualifikation, Überlastung, Standard, Ansprüche)
- 5. Publikationen (z.B. Erstautorenschaft)
- 6. Prüfungen
- 7. Arbeitsverhältnis (z.B. Beendigung, Kündigung, Pensionierung, Nichtverlängerung, Ständigernennung, Dauer, Reduktion)
- 8. Allgemeine rechtliche Fragen (z.B. Daten abtreten, Verträge, Patente, Verordnungen, Zeugnisse)
- 9. Existenzängste (z.B. Stellensuche, Finanzen)
- 10. Sprache
- 11. Motivationsverlust (z.B. Abbruch)
- 12. Konflikte mit Team/Kollegen (z.B. Ressentiments, Diskriminierung Belästigung, Ausgrenzung)
- 13. Krankheit, psychische Störungen und Belastungen (z.B. Depressionen, Angst, Selbstunsicherheit, Krisen)
- 14. Schwierige Persönlichkeit (z.B. Realitätsbezug, Einstellung, Verhalten, Auftreten)
- 15. Grenzfall (z.B. starke psychische Störung, Selbst- und Fremdgefährdung, Suizidalität)

## Welche Klagen und Probleme wo ?

Häufigkeit der Nennungen	Funktion	Problem Nummer
29	Doktorierende/ Assistierende/ Oberassistenten	2
17	Personal	4
9	Prof./Wissenschaftl. Kader	3
2	Studierende	1
1	Leitendes Personal	5

Die häufigsten Beschwerden kamen von Doktorierenden/Assistenten/Oberassistenten und zunehmend von Personal der Administration

# Klage / Problem

ang folge	Häufigkeit der Nennungen	Klage / Problem	N r
1	37	Arbeitsverhältnis (z.B. Beendigung, Kündigung, Pensionierung, Nichtverlängerung, Ständigernennung, Dauer, Reduktion)	7
2	30	Konflikte mit Vorgesetzten (z.B. Vertrauensverhältnis, Verdächtigungen, Misstrauen, Vorbehalte, Akzeptanz, Konkurrenz)	1
3	20	Mangelnde und unqualifizierte Betreuung (z.B. Kofferat, Führungskompetenzen, Ausbildung, Akzeptanz Respekt, Kommunikation, mündliche Versprechungen, Pflichtenheftezielvereinbarungen, Standortbestimmungen)	3
4	16	Konflikte mit Referent (z.B. Leitewechsel, Vertrauen, Desinteresse, Zeitmangel)	2
5	13	Leistungsanforderungen und Nachforderungen (z.B. Druck, Fristen, Qualifikation, Überlastung, Standard, Ansprüche)	4
6	10	Allgemeinrechtliche Fragen (z.B. Data abtrete, Verträge, Patente, Verordnungen, Zeugnisse)	8
7	8	Existenzängste (z.B. Stellensuche, Finanzen)	9
8	7	Publikationen (z.B. Erstautorenschaft)	5
9	6	Krankheit, psychische Störungen und Belastungen (z.B. Depressionen, Angst, Selbstunsicherheit, Krisen)	13
10	5	Konflikte mit Team/Kollegen (z.B. Resentiments, Diskriminierung Belästigung, Ausgrenzung)	12
11	3	Motivationsverlust (z.B. Abbruch)	11
12	1	Schwierige Persönlichkeit (z.B. Realitätsbezug, Einstellung, Verhalten, Auftreten)	14
13	0	Prüfungen	6
13	0	Sprache	10
13	0	Grenzfall (z.B. starke psychische Störung, Selbst- und Fremdgefährdung, Suizidalität)	15

Rangfolge	Häufigkeit der Nennungen	Departement
1	15	Admin/Infrastr.
2	10	BIOL
3	6	ARCH
3	6	CHAB
4	4	MATH/PHYS
4	4	UWIS
5	3	BAUG
6	2	GESS
6	2	AGRL
6	2	INFK
6	2	ITET
6	2	MAVT
7	1	MTEC
7	1	ERDWI

Aus der Sicht des Ombudsmann ETH Zürich gibt es eine Anzahl Punkte, die beachtet werden sollten :

- Es sollte eine “Unité de Doctrine” geben, wie das akademisch-wissenschaftliche Verhalten bei risikoreichen Forschungsprojekten definiert ist
- Es sollte ein Ethik Leitfaden helfen, gegenseitigen Respekt, Verantwortungsbewusstsein, Integrität bei der Arbeit zu erreichen
- Es sollte bei der Kaderauswahl unbedingt auf Sozialkompetenz, aber auch Führungskompetenz und Lehrkompetenz geschaut werden. Es dürfen nicht nur Publikationslisten und Herkunft die entscheidende Rolle spielen