

PROTOKOLL DER PLENARVERSAMMLUNG VOM 17. März 2022

16:15 – 18:15 Uhr, Zoom

Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Vorsitz	D. Iber
Dozierende	A. Gilli, u. Lohmann, B. Taylor, V. Vogel, W. Wegscheider
Mittelbau	P. Bleuler, A. Elvarsson, J. Förster, V. Gerken, T. Neef,
Studierende	M. Bless, L. Dahle, K. Frahm, N. Jensen, L. Mönkemöller
Personal	S. Karlen, I. Müller-Gantenbein, Y. Ogg, R. Pascolo, D. Stark
Ständige Gäste	K. Becker (Delegierte ETH-Rat), R. Hettlage & N. Dörflinger (Diversity Team), R. Baumann (HK)
Gäste	Prof. Paola Picotti und Prof. Edoardo Mazza (Evaluation Professuren)
Protokoll	A. Heintelmann
Entschuldigt	V. Vogel, C. Sauder

01 Begrüssung, Genehmigungen, Personelles

Das Protokoll der Sitzung vom 10. Februar 2022 wird genehmigt und verdankt.

02 Artikel 4a der Professorenverordnung (Evaluation der Professuren)

Prof. Paola Picotti und Prof. Edoardo Mazza stellen die aktuellen Ergebnisse aus dem Workstream 3 von rETHink zum Thema Evaluationen der Professuren vor:

Slides (Beilage 1)

Fragen/Diskussion:

Aus der KdL: es landet immer mehr Arbeit auf den Schreibtischen der Professuren. Deshalb sollten die neuen Prozesse einfach und kurz sein, und allenfalls können auch bisherige Prozesse ersetzt werden.

Picotti: Der zunehmende Zeitdruck soll berücksichtigt werden; nicht alle Formate sollen obligatorisch sein, gewisse Inhalte sollen aufgezeichnet und später konsumiert werden können.

Aus der KdL: Zum Thema Selfappraisal - gewisse Leute finden sich immer toll, andere eher nicht; die Mitarbeitenden und Doktorierenden sollten sich auch äussern können - grosse Differenzen sind Warnzeichen, welche früh auf Probleme hindeuten können.

Mazza: Gewisse Dinge sind nicht verhandelbar! Allerdings soll auch kein bestimmter Managementstil vermittelt werden.

Aus PeKo: Aufpassen bei kleinen Gruppen - wenn sich da Mitarbeitende äussern, ist die Anonymität nicht gewährleistet.

Aus KdL: Selfreflexion macht man mit wem? Wer ist geeignet?

Mazza: das wird noch diskutiert; vorstellbar sind zum Beispiel Mitarbeitende des VPPL, die DepartementsvorsteherInnen (schwierig!) oder externe Personen; wichtig ist, dass diese Personen(gruppen) eine entsprechende Ausbildung bekommen. Wir erwarten die Feedbacks bis Ende Semester und bis Ende Sommer möchten wir Lösungen präsentieren können.

03 Mitteilungen der Präsidentin

rETHink - WS 6 - Thema Kulturentwicklung.

Erste Sitzung mit Teilnahme der neuen HV-Präsidentin; Einstieg recht anspruchsvoll, da die inhaltlichen Diskussionen weit fortgeschritten sind; im Moment werden Formulierungen der Werte gesucht (Sichtbarmachung, Kommunikation, unequal Treatment etc.).

Koordinationskonferenz Corona ist ausgefallen mangels Themen; es wird erwartet, dass Ende Monat die letzten Regeln fallen (Entscheid BR).

Themen in der DVK waren entsprechend «Homeoffice und Lehre - wie weiter».

Weiteres Thema war die Ukraine mit entsprechender [Webseite](#). Ausserdem die Standardprobleme bzw. Dauerbrenner wie Explosion der Baukosten, Stärkung des Frauenanteils bei den Professuren sowie die Beschwerdekultur an der ETH (neue Struktur im Bereich VVPL).

Julia Dannath wird am 9. Juni 2022 zusammen mit Nadia Dörflinger die neuen Strukturen in der HV-Plenarsitzung vorstellen (wichtig hinsichtlich der Aufgabe der HV, Ombudspersonen zu suchen und zu nominieren).

Suche Ombudspersonen - es sind fürs Erste 4 emeritierte (emeritierende) ProfessorInnen identifiziert, welche die HV-Präsidentin nun anfragen wird; ausserdem wird parallel dazu bald ein Inserat geschaltet für eine neue externe Ombudsperson.

04 Bericht aus dem ETH-Rat | K. Becker (Delegierte der ETHs im ETH-Rat)

ETH Ratssitzung 9. und 10. März 2022

Mittelverteilung

Keine Überraschungen, zirka 2 % mehr für die ETHs. 2025 wird sehr wahrscheinlich kritisch werden, Konsequenzen des Krieges in der Ukraine sind noch nicht absehbar.

Professorenverordnung

KB hatte in der letzten Plenarsitzung relativ ausführlich darüber berichtet. Die Ausschüsse hatten im gemeinsamen Gespräch die vorgeschlagene Formulierung des Artikels betreffend den Ruhestand (Art. 13 Abs. 4) kritisiert und haben ihn nach wie vor als diskriminierend erachtet (als Erinnerung: «Die ETH legt frühzeitig im Einvernehmen mit den Professorinnen und Professoren die zeitlichen und sachlichen Modalitäten des Rücktritts fest und stellt dem ETH-Rat allenfalls notwendige Anträge.»). KB hat diesbezüglich vor der Sitzung noch regen Austausch mit Monique Weber vom Stab gehabt, und hat den Punkt im ETH Rat angesprochen. KB hat vorgeschlagen, dass in der Professorenverordnung festgehalten werden sollte, dass Frauen automatisch bis zum Erreichen der AVH-Altersgrenze der Männer im Amt bleiben können. Dies ist jedoch aus legalen Gründen nicht möglich, da das ETH Gesetz eine «kann» Regelung vorsieht. Es kann deshalb in der Verordnung, solange sich das AHV Gesetz nicht ändert, nicht anders formuliert werden. Es wurde auch darauf hingewiesen, dass die Revision der Verordnung, wie die der Personalverordnung, die Bedingungen für die Professoren verschlechtert und dass der ETH-Rat sich darüber im Klaren sein muss, dass die Konsequenzen für das Recruitment haben kann.

KB hat ebenfalls das Problem der Delegierung angesprochen. Erinnerung: Das Bundesamt für Justiz hat es abgelehnt, dass der ETH-Rat die Erarbeitung von Regelungen an die Institutionen delegiert, was bedeutet, dass der ETH-Rat die notwendigen Vorschriften erlassen muss. Das betrifft Art. 6, Entschädigung für die Nutzung der Infrastruktur im Zusammenhang mit Nebenbeschäftigungen, und Art. 21, Spesenentschädigung und andere Leistungen (Umzug, aber auch Doppelkarriere). KB hat darauf hingewiesen, dass die Ausführungsbestimmungen für diese beiden Artikel auf jeden Fall in enger Zusammenarbeit zwischen dem ETH-Rat und den beiden ETH erfolgen muss. Dieser Punkt wird bereits in die nächste Sitzung der interinstitutionellen Arbeitsgruppe «affaires professorales» mit Vertretenden der ETH eingebracht werden.

Nach der Sitzung hat es dann noch einmal Gespräche gegeben, und es sieht so aus, als ob sich für den Art. 6 und Art. 21 noch etwas machen lässt und die Verantwortung an die Institutionen delegiert werden kann.

Immobilien (GLC Gebäude, aber auch STCC und Chemie and der EPFL)

KB hat darauf hingewiesen, dass in beiden ETHs die Management Attention im Bereich Immobilien ungenügend zu sein scheint. Joël Mesot hat sie darauf angesprochen, KB hat vorgeschlagen, dass das Thema in der Aussprache zwischen dem Ausschuss und der Schulleitung angesprochen werden könnte.

Joint initiatives

Energy, Climate and Sustainable Environment: 18 preproposals wurden eingereicht.

Engagement & Dialogue with Society: 17 Preproposals

Jeweils 9 wurden ausgewählt, um ein volles Proposal einzureichen, die PIs wurden informiert.

Gebührenverordnung

Die Schweizerische Hochschulkonferenz (HSK) hat im November 2021 die Gebühr für die Teilnahme am Eignungstest für das Bachelor-Studium Humanmedizin per 2023 von CHF 200.-- auf CHF 300.-- erhöht. Leider erfordert die Umsetzung dieses Beschlusses eine Anpassung des Anhangs der Gebührenverordnung ETH-Bereich, also eine Mini-Ämterkonsultation und einen Entscheid im ETH-Rat im Mai. Der ETH-Rat ist verpflichtet, dies formell korrekt zu machen, auch wenn es ein bisschen kompliziert ist.

05 Präsentation zum ETH-Rat | K. Becker (Delegierte der ETHs im ETH-Rat)

Kristin Becker stellt die Organisation, Prozesse und (politischen) Verbindungen des EH-Rats vor. Slides (Beilage 2)

Aus dem VSETH: wie funktioniert die Beschwerdekommision?

Unabhängige (professionelle) Mitglieder, weitere von der ETH und der EPFL - der ETH-Rat erhält einmal pro Jahr einen anonymisierten Bericht (Gesamtzahl, Ablehnungen, Weiterführungen ans Bundesverwaltungsgericht etc.). Etwas mehr Infos findet man auf der [Webseite](#) des ETH-Rats.

06 Bericht aus der Schulleitung | Katharina Poiger (Generalsekretärin)**Neue Prorektorin für das Doktorat (ab Februar 2023)**

- Der gegenwärtige Prorektor für das Doktorat, Prof. Dr. Manfred Sigrist, hat sich für eine zweijährige Amtszeit wählen lassen, die per 31. Januar 2023 ausläuft.
- Es ist dem Rektor gelungen, eine Nachfolgerin zu finden. Die Schulleitung hat Prof. Dr. Ulrike Lohmann, D-USYS, als Prorektorin für das Doktorat gewählt. Sie wird das Amt am 1. Februar 2022 antreten.

Prüfungssession Winter 22 und Frühjahrssemester 22

- Die Prüfungssession ging reibungslos über die Bühne, obwohl sie gleichzeitig mit der Omikron-Welle stattfand.
- Es war allerdings ein leichter Anstieg der Abmeldungen zu verzeichnen.
- Das Frühjahrssemester 22 hat gut und, soweit wir sehen, ohne Zwischenfälle begonnen.

Ethik und Wissenschaftliche Integrität:**a. Kurse für Doktorierende**

- Gemäss der neuen Doktoratsverordnung und den Ausführungsbestimmungen müssen Doktorierende während ihres Doktorats mindestens einen Kreditpunkt im Bereich Ethik und gute wissenschaftliche Praxis erwerben.
- Zusätzlich zu den bestehenden Kursen wird ab diesem Frühjahrssemester ein Kurs mit dem Titel Ethik und wissenschaftliche Integrität für Doktorierende angeboten.
- Dieser Kurs besteht aus einem E-Learning-Modul, in dem die Grundlagen der Ethik erarbeitet werden, und einem disziplinspezifischen Präsenzmodul.
- Interessierte Doktorandinnen und Doktoranden können sich über mystudies für den Kurs anmelden.

b. Kommission für Gute Wissenschaftliche Praxis: Neu- und Wiederwahl**c. Revision Verfahrensordnung bei Verdacht auf Fehlverhalten in der Forschung**

- Aktuell im Gang, Vernehmlassung im HS 2022
- Gleichzeitig auch Überlegungen auf Stufe ETH-Bereich

3R-Kompetenzzentrum Schweiz (Reduce, Refine, Replace)

- Nachträglicher, formeller Beitritt zum Verein
- Forschende, die mit Tieren arbeiten, und alle Mitarbeitenden, die mit Tieren zu tun haben, sind aufgefordert, bei 3R-Projekten mitzuwirken

Vernehmlassung Strategische Planung 2025 – 2028 des ETH-Rats für den ETH-Bereich

- Danke für die zahlreichen Stellungnahmen
- SL hat Stellungnahme der ETH Zürich am 8. März verabschiedet und Anfang dieser Woche gemeinsam mit der Stellungnahme der HV dem ETH-Rat zugestellt.

- Feedback an die Vernehmlassungsteilnehmenden folgt.

Dialoge der SL mit den Departementen - Themen:

- Strategie der Departemente bezüglich Berufungen von Frauen - Zielerreichung Frauenanteil 35% (Inklusive nachhaltige Lösungen in «Dual Career» Situation)
- Strategie der Departemente bezüglich Zusammenarbeit mit Industrie und Wirtschaft, vor allem bezüglich Drittmittel-Anschub-finanzierten Professuren (und des neuen Instruments «Professor of Practice»)
- Praxis zur Verteilung der Lehrleistung innerhalb der Departemente
- Professurenplanung (Standardthema)
- Plus Themen, welche seitens Departemente eingereicht werden

Hinweis

In den kommenden Monaten werden wir vermehrt Themen aus rETHink in den Gremien vorstellen wollen, und hoffen entsprechend auf die Offenheit und Flexibilität der HV.

Zum Beispiel: Pilot => Toolbox

Sammlungen von «Good Practices» zu verschiedenen Themen einerseits, aber auch Sammlung der Ergebnisse aus allen WS von rETHink; aus WS 2 beispielsweise sind dies die Themen «gutorganisierte Professuren» oder «ideale Organisation der Departemente».

07 Neues Format des gemeinsamen Meetings der beiden HVs

Die EPFL wünscht sich mehr Austausch, zum Beispiel im Rahmen eines zweitägigen Meetings. Es geht vor allem um die Entwicklung gemeinsamer Themen, die beiden ETHs sind ja recht unterschiedlich organisiert.

Input aus den Reihen Mitglieder:

Aus der KdL - wenn die Themen wichtig sind, ist es möglich, sich die Zeit zu nehmen, aber sonst eher nicht

Es ist ein persönlicher Austausch angedacht, nicht online.

Die Begeisterung hält sich in Grenzen; schon früher wurde insbesondere von Peko und AVETH geäußert, dass die Vorgesetzten vermutlich nicht gewillt sind, die (Zeit)Kosten zu tragen...

08 Gesuch KdL & HV an SNF (Lohn Doktorierende (freiwillig Teilzeit))

U. Lohmann stellt ein Antrag der KDL an den SNF vor:

Es geht um die Teilzeitarbeit ausschliesslich auf Wunsch der Doktorierenden, Reduktion nicht mehr als 20%; und nur da, wo nur der Mindestlohn (SNF-Ansatz, bezahlt wird.

Im Moment erhalten Doktorierende, welche beispielsweise aus familiären Gründen auf 80% reduzieren, ebenso den 100%-Lohn wie solche, welche 100% arbeiten. Dies wird als ungerecht empfunden und kann zu Konflikten führen.

(Ein weiterer Grund für eine Reduktion könnte übrigens auch sein, dass jemand noch einen zweiten Job hat, haben muss - hier würde eine Auszahlung des 100%-Salärs richtig absurd.)

Es geht um die Gleichbehandlung aller Doktorierenden.

Man verspricht sich mehr Erfolg, wenn im Moment nur diese eine Sache gefordert wird.

Deshalb kommt der Antrag bezüglich Verlängerung der Laufzeit als Kompensation von anderer Seite, und auch eine allfällige finanzielle Notlage mit nur 80% des Lohns wird mit diesem Antrag (noch) nicht diskutiert.

Die HV unterstützt den Antrag.

09 Themen Austausch HV-SL

Die folgenden Themen wird der Ausschuss am Austausch zwischen HV und SL ansprechen:

- **Studierendenwachstum:** Perspektiven der Schulleitung [30 min]
- **Bau-Management:** welche Verbesserungen plant die Schulleitung im Umgang mit Bauprojekten? [10 min]
- **Inflation:** Was sind die Konsequenzen der höheren Inflation für die bestehenden Planungen? [10 min]
- **Nachhaltigkeitskonzepte:** wie plant die Schulleitung angesichts Budgetrestriktionen den "Net zero Campus" zu erreichen? [10 min]
- **Diversity:** Beschwerdekultur & "Cancel Culture" [10 min]
- **Lehren aus der Pandemie?** [20 min]

10 Varia

Keine

Ende der Sitzung: 18:15 Uhr



H. Wennemers



G. Hug



B. Volk



K. Ringger



B. Kessler



D. Schmid



E. Chatzi



M. Ghisletti



M. Lüthy



J. Dannath-Schuh

BEILAGE 1

rETHink – Workstream 3

Focus: Professors



T. Suter



F. von Wangenheim



M. Niese



B. Dörflinger-Khashman



P. Picotti



E. Mazza



J. Stelling



M. Püschel



S. Gohl



J. Mesot

WS3: Mission and aims

Mission

Improve the support to Profs in their challenges, their personal development, their leadership role and their contribution to the institution.

Aims

1

To optimally support Proff. during their whole Proff. life cycle

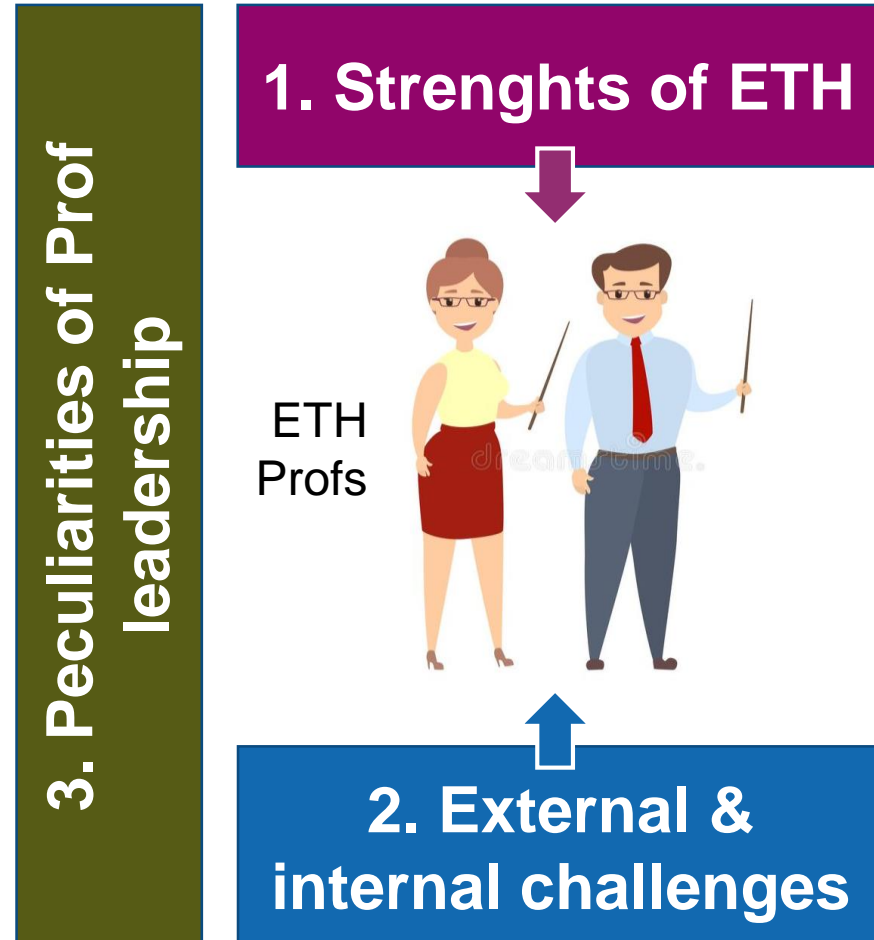
2

To optimally support Proff. in adapting to evolving leadership challenges

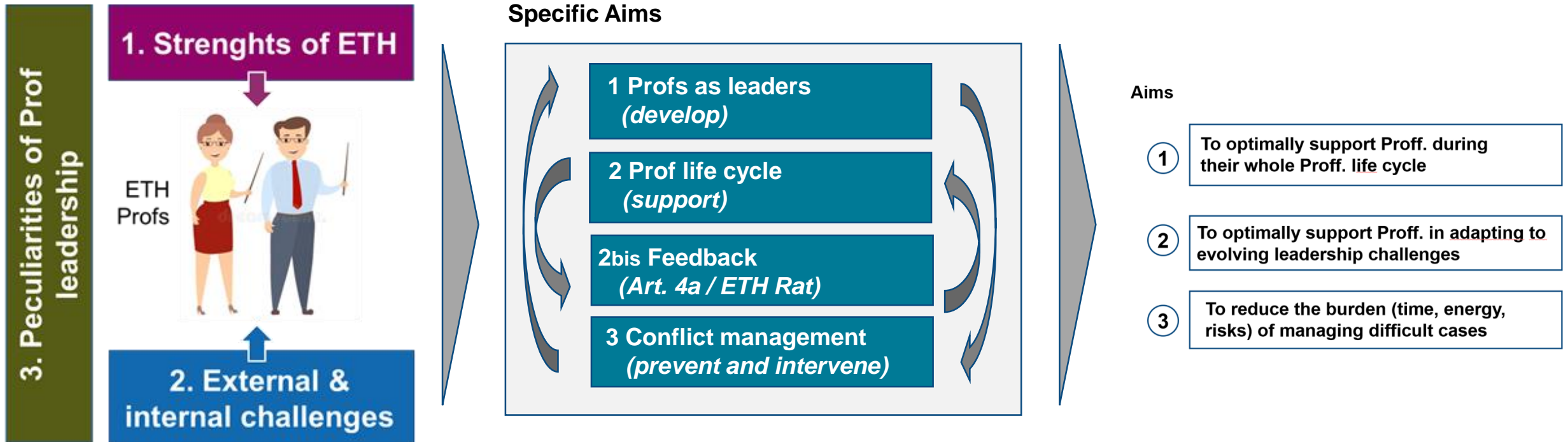
3

To reduce the burden (time, energy, risks) of managing difficult cases

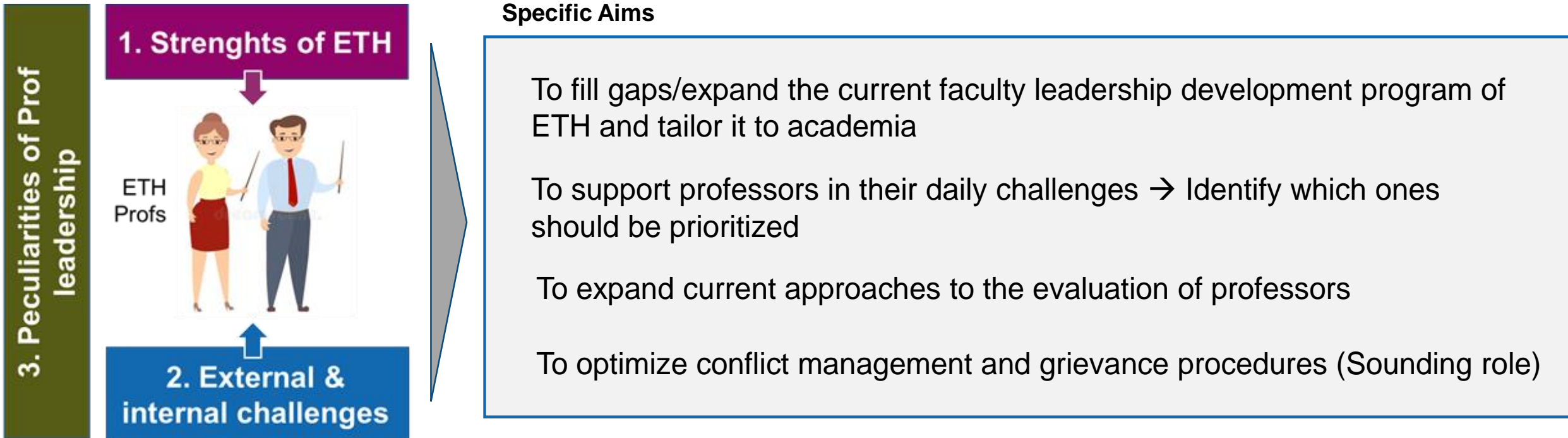
WS3, Analysis Phase



WS3, Action phase: Four main topics

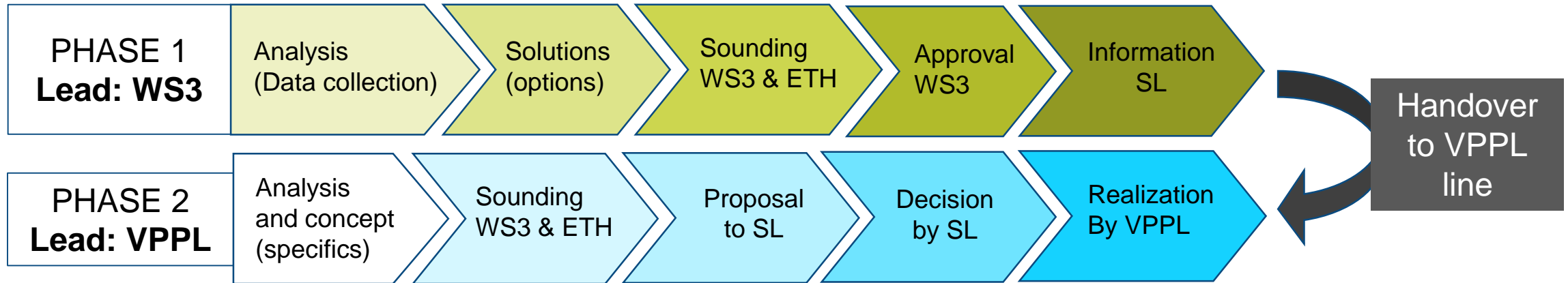


WS3, Action phase: Four main topics

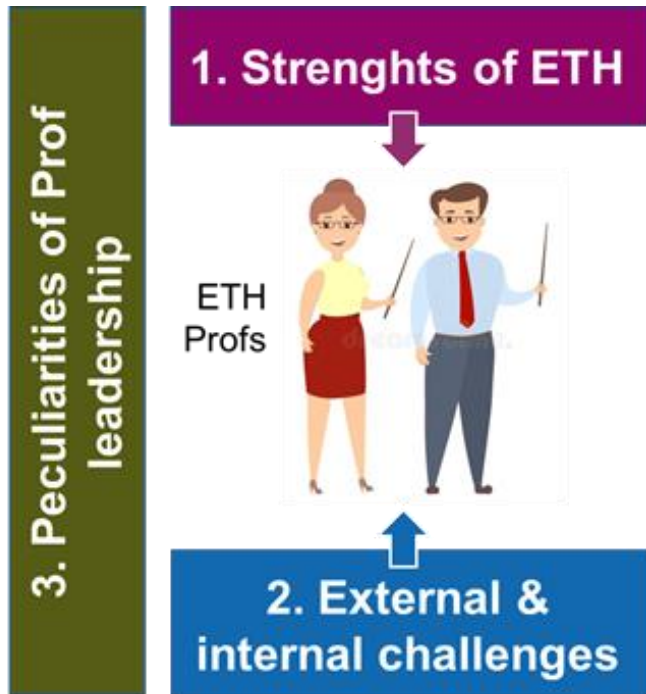


Collaboration WS3 – VPPL Line organization

For each topic:



Action phase: Four main topics



Specific Aims

To fill gaps/expand the current faculty leadership development program of ETH and tailor it to academia

To support professors in their daily challenges → Identify which ones should be prioritized

To expand current approaches to the evaluation of professors

To optimize conflict management and grievance procedures (Sounding role)

1. Leadership development expansion: Motivation and overview

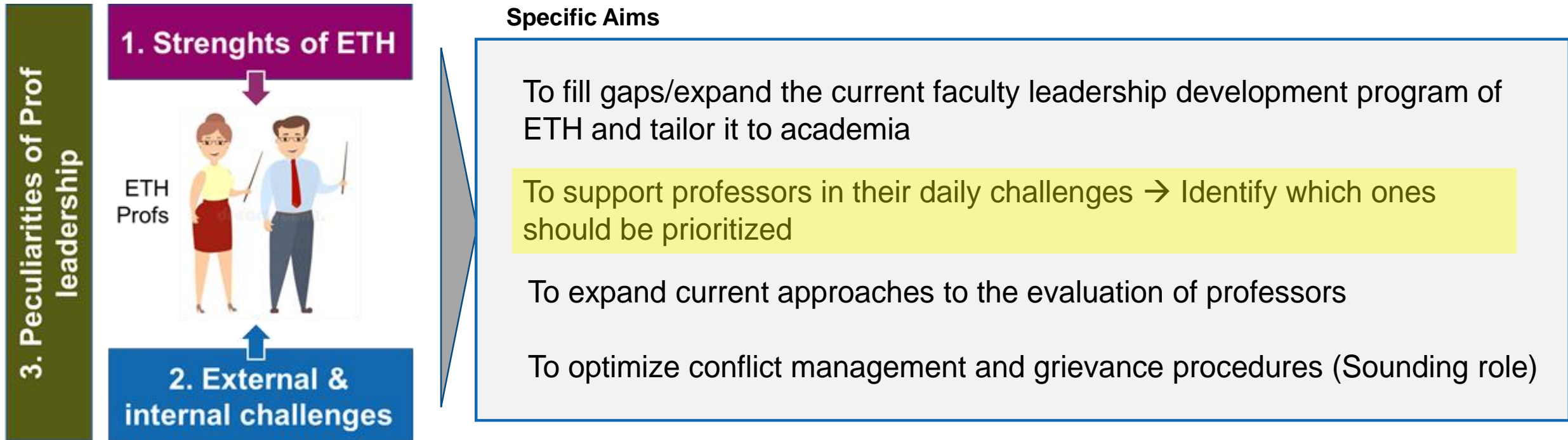
- Why :**
- SL mandate; “Professors are great leaders” but support is useful to address evolving challenges.
 - Increasing number of newly hired Profs ask for leadership development
 - Success of “Leadership4Faculty” events (17 themes so far; 346 faculty registrations)
 - Usage of counseling services / coaching

- Considerations, WS3:**
- *New leadership development tools need to account for peculiarities of academic environment → Strengthen peer-peer mentoring & interactions*
 - *And to account for the limited time faculty have available*

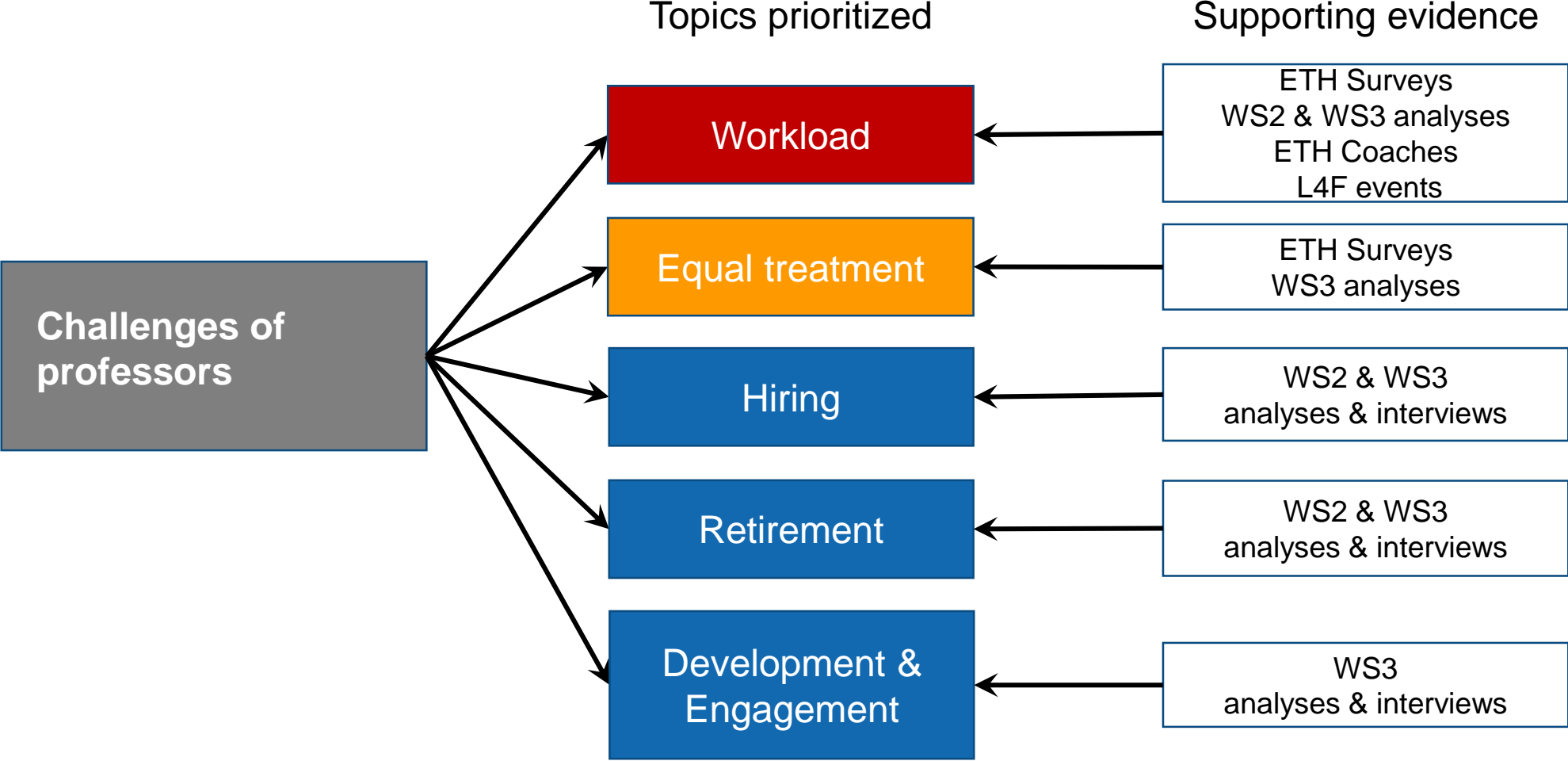
Overview of proposed tools and forms of support

- Intense multi-day leadership program at recruitment
- Specific additional topics for Leadership4faculty seminars
- “Peer-to-peer lunches” to discuss specific themes / cases
- Forum / virtual pin or posting board to discuss leadership issues
- Sharing of literature and information
- Mentoring / coaching program
- Professional support for department retreats and PKs/DVKs
- Provision of support for center size proposals

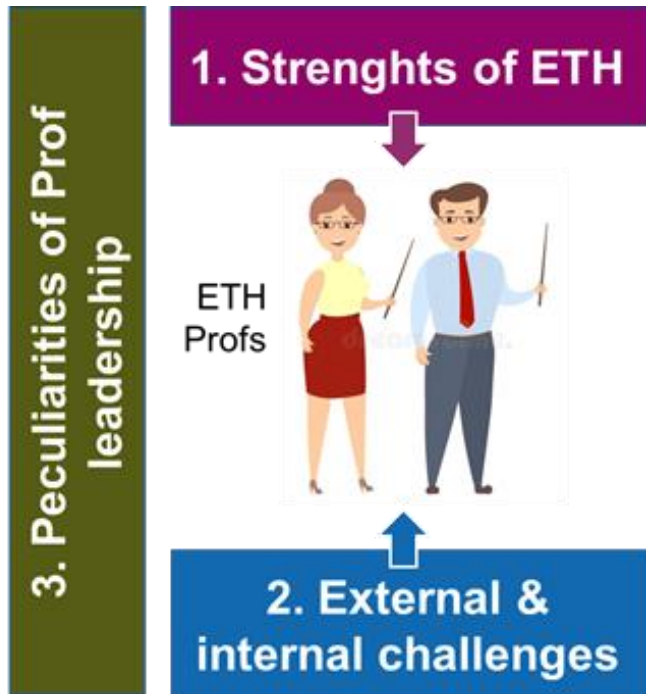
Action phase: Four main topics



2. Support to Profs → Prioritization of challenges



Action phase: Four main topics



Specific Aims

To fill gaps/expand the current faculty leadership development program of ETH and tailor it to academia

To support professors in their daily challenges → Identify which ones should be prioritized

To expand current approaches to the evaluation of professors

To optimize conflict management and grievance procedures (Sounding role)

3. Implementation of Art. 4a: Request by ETH Rat

- Before 2004: contracts of professors were time limited. All 6 years renewal with short individual report to ETH Rat.
- Since 2004: unlimited contracts. Individual reporting to ETH Rat only for appointment, promotion and before retirement.
- In 2006, Art 4a was introduced in Professors' Ordinance (see next slide). It refers to the evaluation of performance of professors.
- Also related to ongoing discussions on the role of professors and their leadership skills, ETH Rat asked ETHZ and EPFL to define their implementation of Art. 4a.
- WS3 received a mandate from SL to analyze the current implementation and propose new elements.
- The overall spirit is to address the request of ETH Rat minimizing the additional administrative burdens, and in a way that is useful to all people involved.

Art. 4a

Art. 4a Performance appraisals

- ¹ The performance of full and associate professors is subject to regular appraisal. The appraisal shall determine whether professors have complied with the responsibilities specified in Article 5.
- ² Performance appraisals are based on the principles of fairness and transparency.
- ³ The results of performance appraisals may have an effect on the level of the endowment granted to a professorship.
- ⁴ The two ETHs shall decide the frequency and form of performance appraisals and how they are conducted. They shall submit a report on the results to the ETH Board.
- ⁵ The ETH Board shall monitor the discharge of the performance appraisals and the resultant actions as part of its audit process.

Art. 5

Art. 5 Specific duties

- ¹ Professors are responsible for the education of their students, encouraging their staff and catering for their further training. They are responsible for supervising their doctoral students and shall make an active contribution to the design of teaching programmes.
- ² They are responsible for the conduct of the specified examinations. They shall evaluate the scientific work submitted for their area of teaching and research.
- ³ They shall structure, direct and develop their professorship in line with the needs of the teaching and research unit to which they belong. They shall discharge their supervisory responsibilities.
- ⁴ They shall promote their particular discipline through high-quality, scientific research and take part in the critical dialogue conducted by the world's leading experts. They are responsible for the dissemination of research results and shall take proactive steps to exploit rights arising from their research activities.
- ⁵ They shall participate in academic self-governance.

Evaluations – Principles

Aims of faculty evaluations (in order of priority):

1. Provide meaningful feedback to professors and support self-reflection
2. Identify and showcase best practices (related to competencies)
3. Help identify critical cases early

NOT aims of faculty evaluations:

No ranking of / assignment of numerical values to faculty across ETH
No direct link to / automatic distribution of resources

Who: Tenured faculty (Art. 4a – experience may feed into tenure procedure of APs)

Evaluations - Topics (Art. 5 Prof VO)

Teaching and Research: Well-covered

Internal tools: AAA – Teaching evaluations – Department evaluations

External tools: Publications – Grants – Conference / lecture invitations

Overall broad coverage (transparency and use of existing data is critical).

Engagement / Service / Organization: Information available

Information is available (AAA) and could be used for direct improvements.

Leadership: Insufficient information – priority of proposal

Available information is sparse and insufficient for faculty evaluations.

→ **Focus on evaluation of leadership**

Process, current status

Since June 2021, end of analysis phase of rETHink

- Several workshops and meetings with WS3 members and external

→ **Main elements identified for formulation of a procedure:**

- Three main pillars:

Group feedback

Self-reflection

HR data/indicators

- Ongoing sounding on relevant details for implementation across departments
- Definition of a procedure by summer 2022



BEILAGE 2



ETH Rat

Dr. Kristin Becker van Slooten
Mitglied ETH Rat, Delegierte der
Hochschulversammlungen ETH Zürich und EPFL
Zürich, 17. März 2022

Der ETH Bereich: ein «Konglomerat» von sechs rechtlich unabhängigen Wissenschaftsinstitutionen des Bundes

Zwei Eidgenössische Technische Hochschulen

ETH zürich

EPFL

Vier Eidgenössische Forschungsanstalten

PAUL SCHERRER INSTITUT



Eidg. Forschungsanstalt für Wald,
Schnee und Landschaft WSL



Empa

Materials Science and Technology

eawag
aquatic research **ooo**

Der ETH-Bereich – Alleinstellungsmerkmale

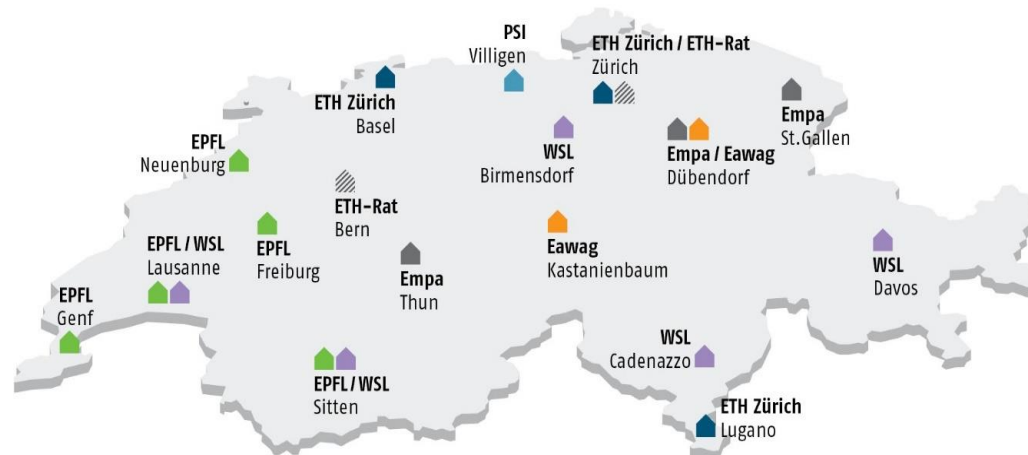
+ Komplementarität von Hochschulen und Forschungsanstalten

- *unterschiedliche Mandate, Profile, Kulturen und Netzwerke*
- *regionalspezifische Strategien und Geschäftsmodelle/-logiken*

+ Hohe Sichtbarkeit und **internationale Anerkennung** der Institutionen (aber nicht des Bereichs)

+ **Forschungsinfrastrukturen** von gesamtschweizerischer Bedeutung

+ Gesamtschweizerische Präsenz



Advanced
Manufacturing &
Materials Science

Personalized
Health & Related
Technologies

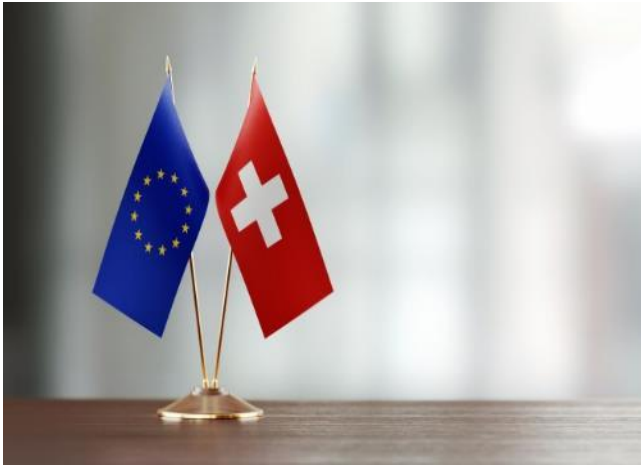


Data Science &
Digital Technologies

Energy &
Environment

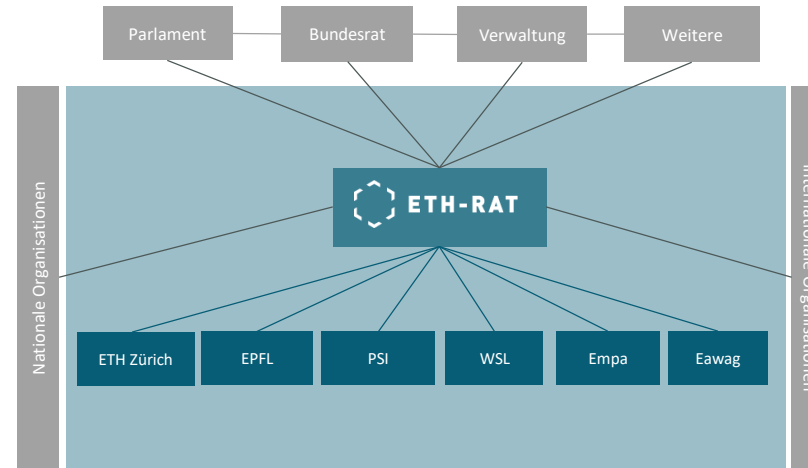
Drei Grundpfeiler für den nachhaltigen Erfolg

Internationale Offenheit



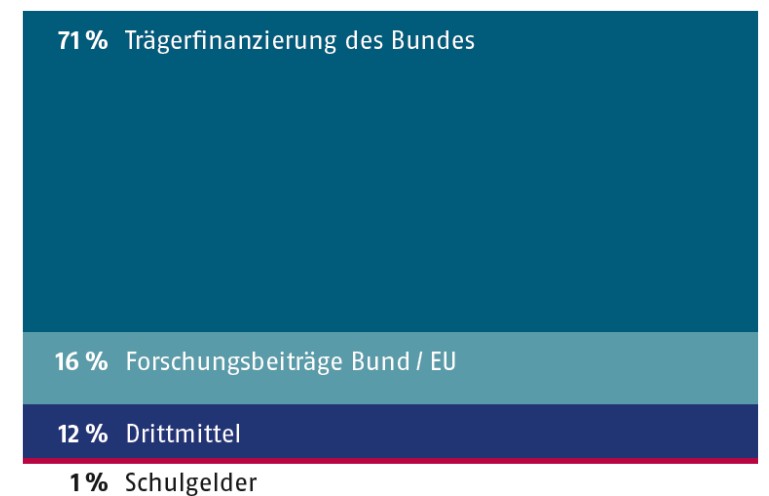
Internationale Abkommen
(Horizon Europe)

Good Governance und Autonomie



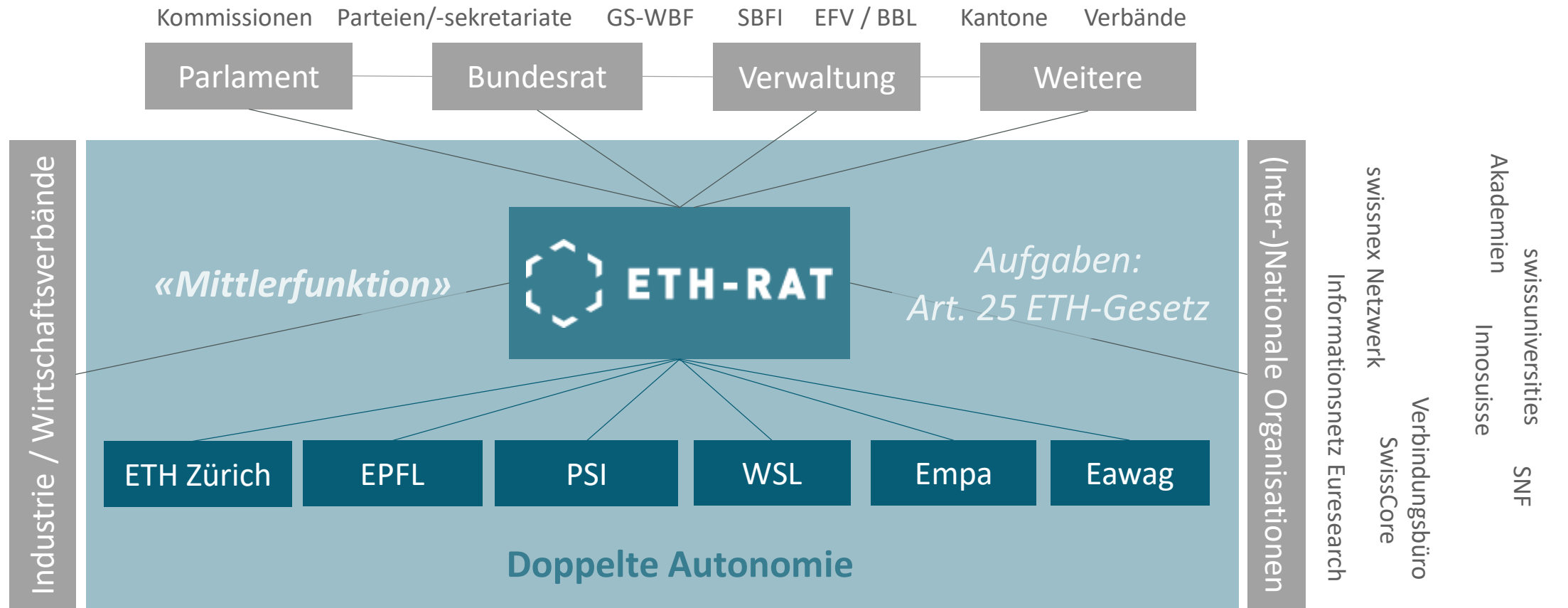
ETH-Gesetz

Stabile Grundfinanzierung



BFI-Botschaft

ETH-Rat: Strategisches Führungs- und Aufsichtsorgan



ETH-Rat: Aufgaben gemäss ETH-Gesetz

Grundlage: ETH-Gesetz

- Der **ETH-Bereich** ist dem **Eidgenössischen Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF)** zugeordnet. Er regelt seine Belange im Rahmen der rechtlichen Vorgaben selbständig.
- Der **ETH-Rat** ist das **strategische Führungs- und Aufsichtsorgan** des ETH-Bereichs.

Art. 25 Aufgaben

¹ Der ETH-Rat:

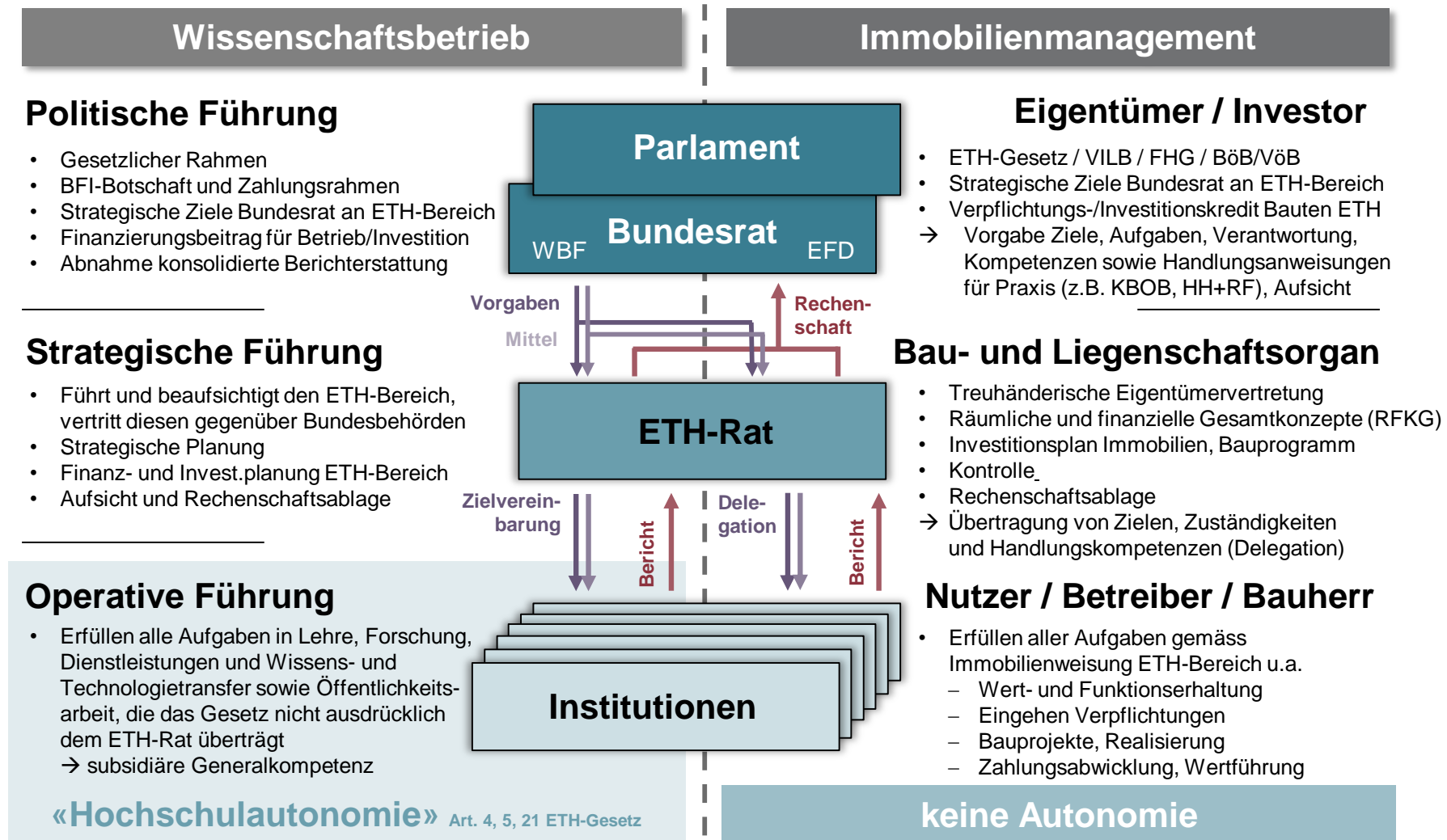
- a. bestimmt die **Strategie des ETH-Bereichs** im Rahmen des Leistungsauftrages;
- b. vertritt den ETH-Bereich gegenüber den Behörden des Bundes;**
- c. erlässt Vorschriften über das Controlling und führt das **strategische Controlling** durch;
- d. genehmigt die **Entwicklungspläne** des ETH-Bereichs und überwacht ihre Verwirklichung;
- e. nimmt die in seine Zuständigkeit fallenden **Wahlen** vor;
- f. übt die **Aufsicht** über den ETH-Bereich aus;
- g. ist für die Sicherstellung der **Koordination** und **Planung** nach der Gesetzgebung über die Hochschulförderung und die Forschung verantwortlich;
- h. gibt sich eine Geschäftsordnung;
- i. erfüllt die **weiteren Aufgaben**, die ihm durch dieses Gesetz übertragen werden.

Art. 33a Umsetzung

Der ETH-Rat schliesst mit den ETH und den Forschungsanstalten **Zielvereinbarungen** ab und **teilt die Bundesmittel zu**; er stützt sich dabei insbesondere auf die Budgetanträge der ETH und der Forschungsanstalten.

Governance ETH-Bereich

Politische, strategische und operative Führung des ETH-Bereichs



Funktionsweise des ETH Rats

Zusammensetzung des ETH-Rats



Michael Hengartner



Barbara Haering

Präsident und Vize-Präsidentin

Interne
Mitglieder



Joël Mesot, ETH



Martin Vetterli, EPFL



Gian-Luca Bona, Empa



Kristin Becker, Assemblées d'école

Unabhängige
Mitglieder
(«externe»)



Cornelia Ritz Bossicard



Beatrice Fasana



Marc Bürki



Susan Gasser



Christiane Leister

ETH-Rat, Ausschüsse und Sitzungen

– ETH-Rat

- 4 Plenarsitzungen je 1.5 Tage pro Jahr
- 1 Klausur (1.5 Tage)
- «DIALOG» (ETH Rat & Institutionen): 2 x 2 Tage pro Jahr

– Bereichssitzungen (ersetzt den Geschäftsausschuss)

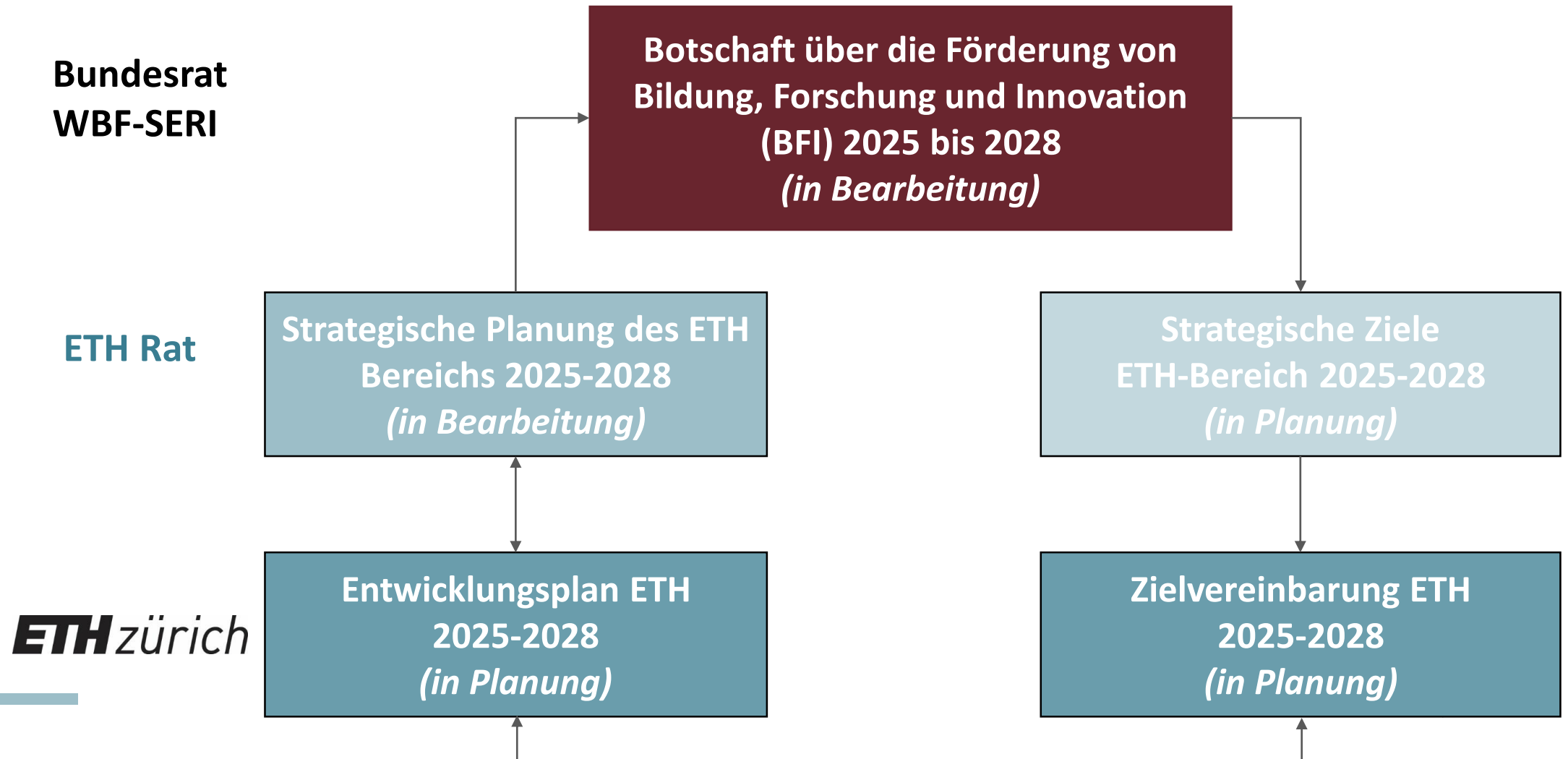
- TeilnehmerInnen: interne Mitglieder, Direktorinnen und Direktoren der Forschungsanstalten, Präsident und Vizepräsidentin des ETH-Rates
- 5 Sitzungen pro Jahr, einen Monat vor der ETH Ratssitzung

– Auditausschuss

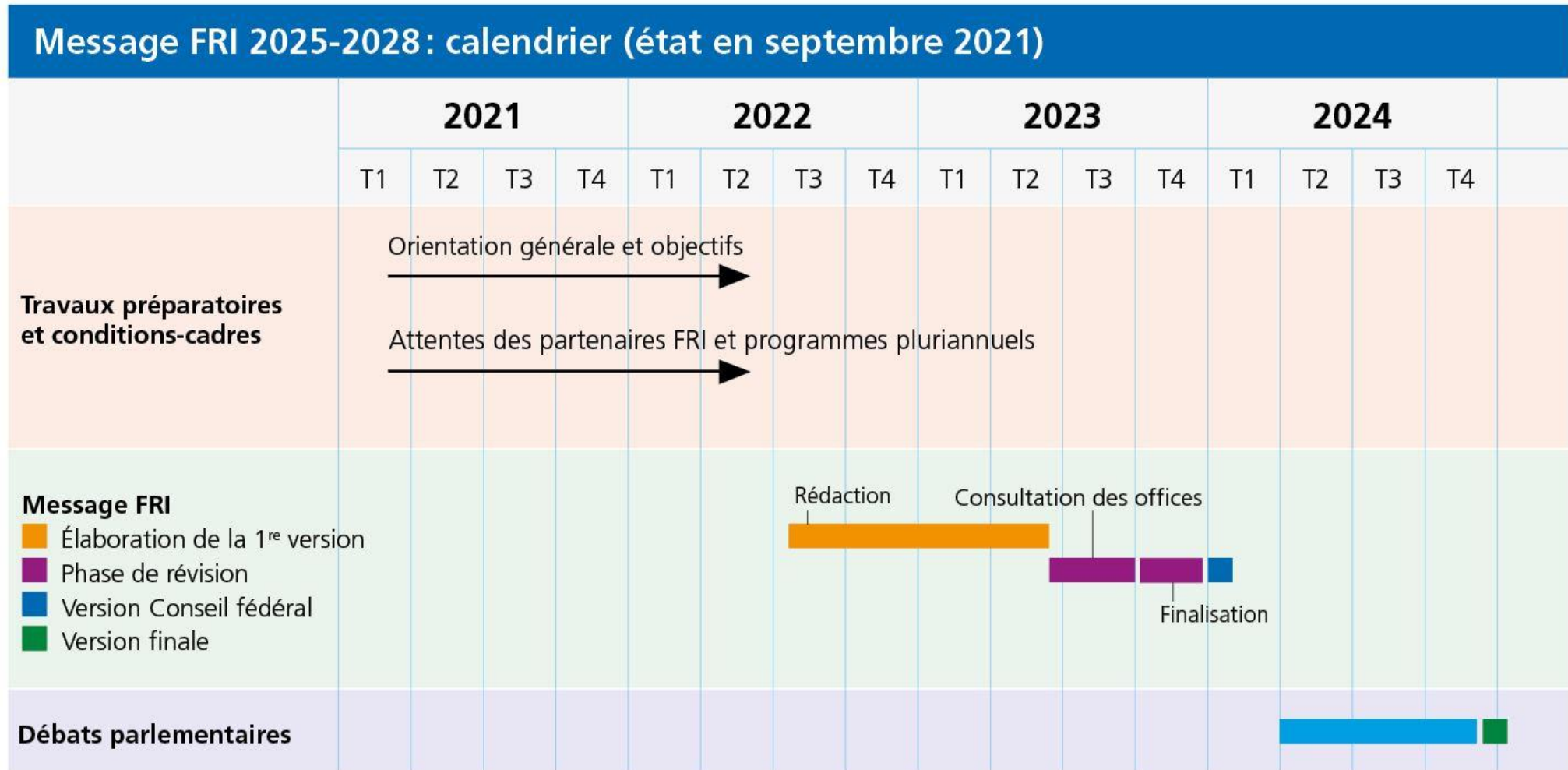
- TeilnehmerInnen: 3 externe Mitglieder des ETH-Rates (davon eine als Präsidentin), Verantwortlicher des Internen Audits und Verantwortlicher für Finanzen des Stabs
- 4 Sitzungen pro Jahr, jeweils direkt vor der Plenarsitzung (der Ausschuss berichtet dann dem Rat)

Strategische Planung

(alle 4 Jahre)



BFI Botschaft 2025-2028: Kalender



Entwicklungsplan ETH 2025-2028

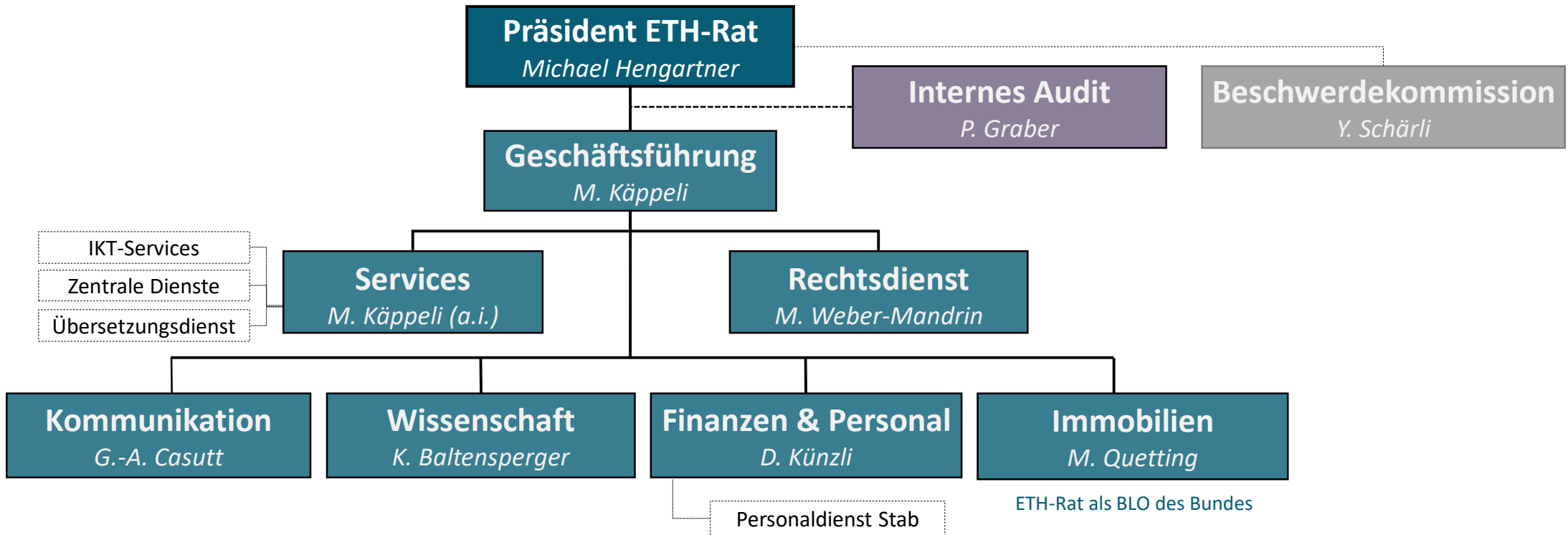
In Bearbeitung

Genehmigung ETH-Rat

Stab ETH-Rat im Überblick

Organigramm Stab ETH-Rat & Internes Audit

Stand per 1. Januar 2022



Legende:

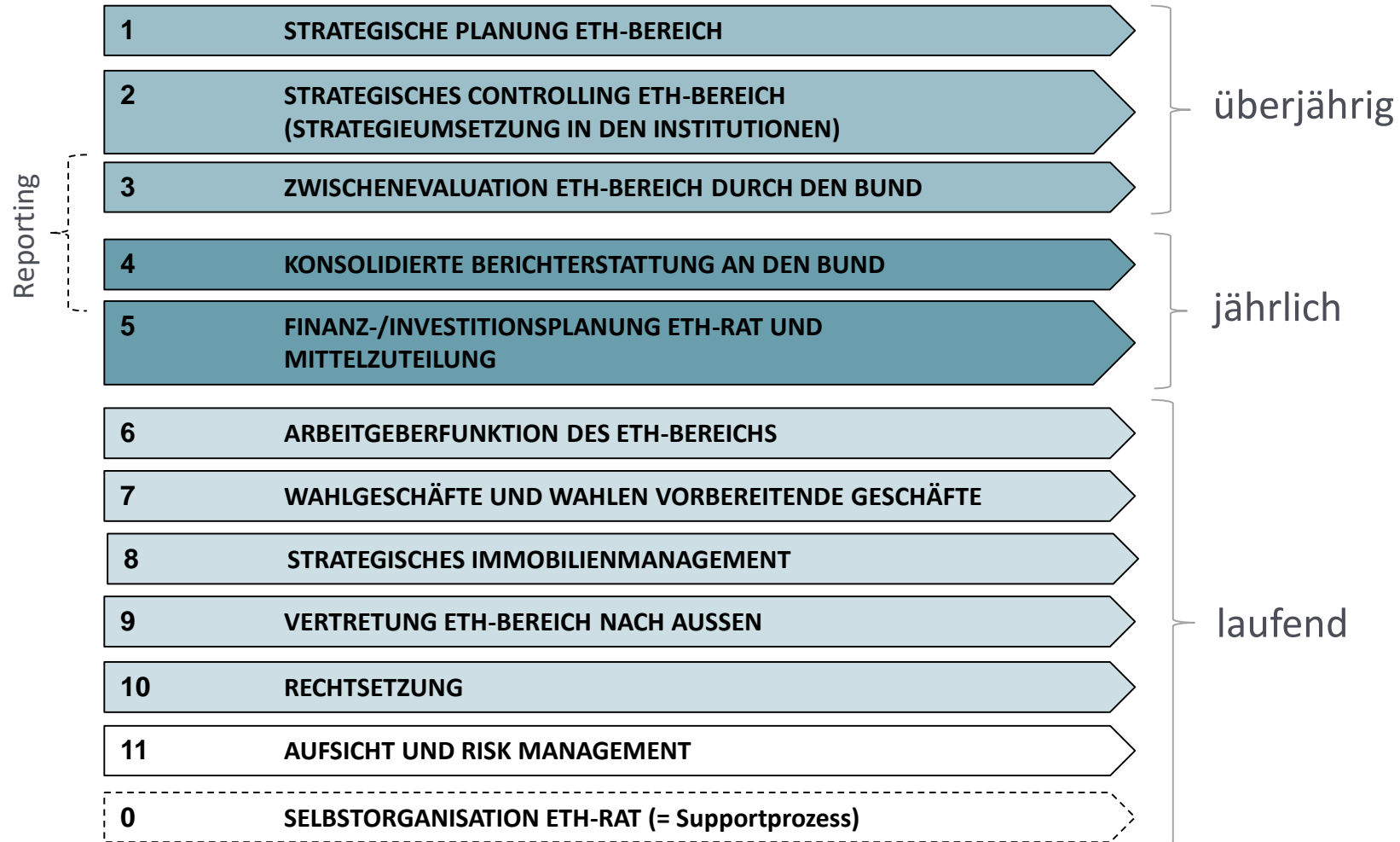
Funktionen ETH-Rat/-Bereich

Stabsinterne Dienste

Übersicht Kernprozesse ETH-Rat und Stab

zur Erfüllung seines gesetzlichen Auftrages nach Art. 25 ETH-Gesetz

Stabsbereichsübergreifende
Zusammenarbeit und
Koordination mit den
Institutionen



Funktionsweise der Delegierten

Delegierte

- *Ad personam* Mitglied des ETH-Rats. (Interne Mitglieder haben kein Stimmrecht beim Budget und bei der Ernennung von PräsidentInnen und DirektorInnen. Sie müssen bei bestimmten Aufsichtsangelegenheiten in den Ausstand treten).
- Ständig eingeladenes Mitglied beider HVs (Informationen des ETH-Rats in jeder Sitzung)
- Austausch mit den Mitgliedern der Schulleitungen
- Austausch mit den Vertreterinnen und Vertretern der Stände
- Networking, Teilnahme an Veranstaltungen (z.B. ETH Tag)
- Vorbereitung der Sitzungen des ETH-Rats mit den beiden Ausschüssen der HVs und mit Kontaktpersonen (Katharina Poiger für die ETH)

*Interessenvertretung der HVs und/oder des ETH-Bereichs,
mit der Möglichkeit, Vorschläge zu machen*

Finanzen

Eine bedeutende und relativ stabile Finanzierung durch den Bund

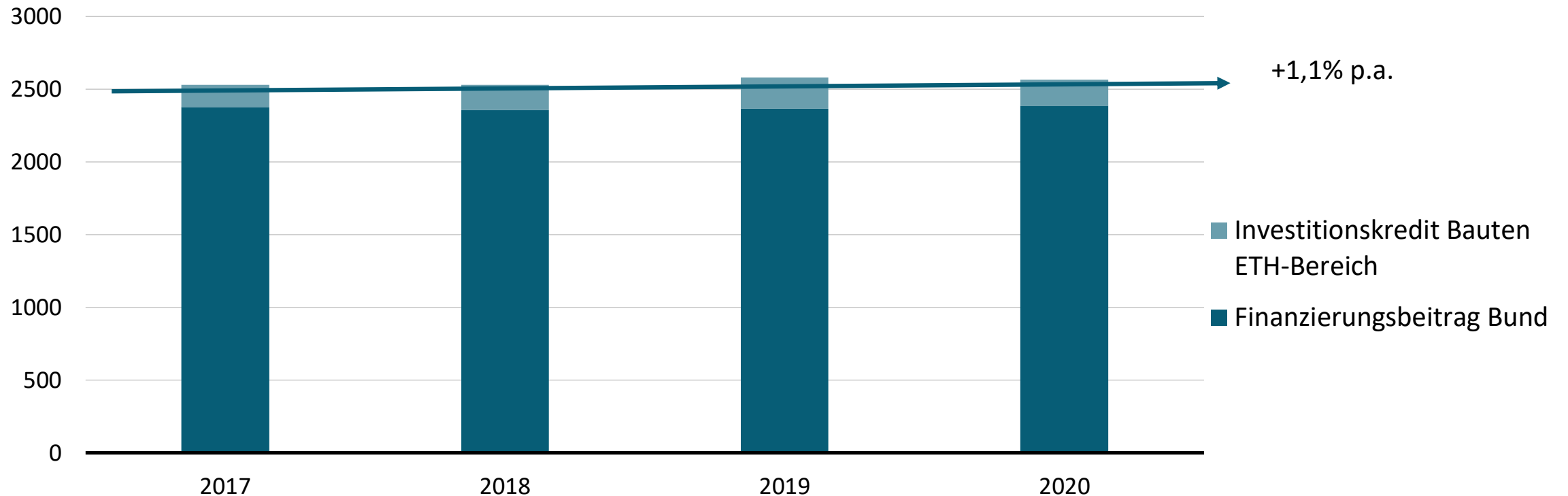
**Bundesbeitrag ETH Bereich 2021:
ca. 2.6 Milliarden Franken:**

- ca. 1/2 ETH Zürich
- ca. 1/4 EPFL
- ca. 1/8 PSI
- ca. 1/16 EMPA
- ca. 1/32 Eawag
- ca. 1/32 WSL



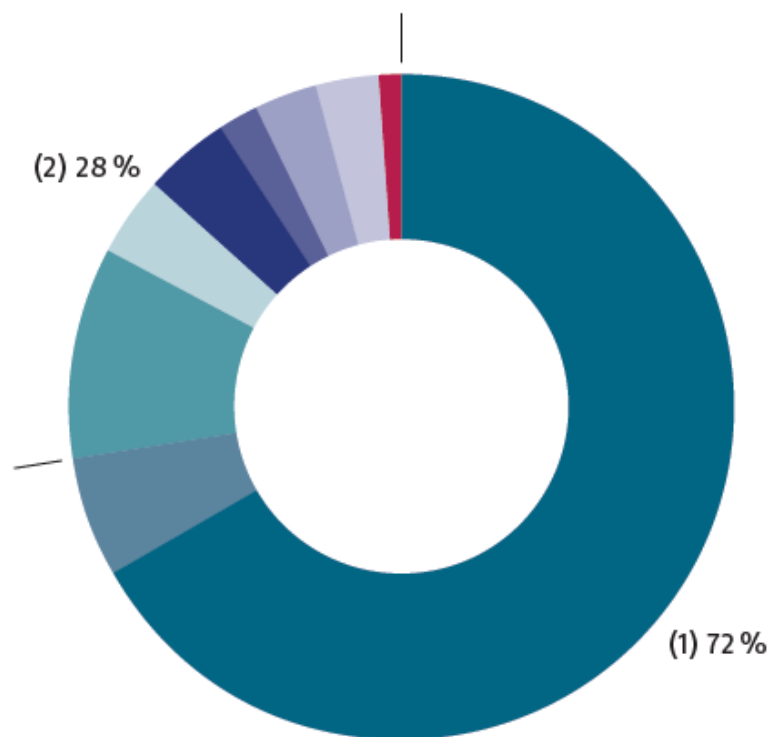
Trägerfinanzierung Bund 2017-2020: Jährlich 1,1% Wachstum

(in Mio. CHF)



Mittelherkunft 2021

Abb. 1: Mittelherkunft (Finanzielle Gesamtsicht; Struktur der Einnahmen in %)



(1) Trägerfinanzierung (Sicht Zahlungsrahmen)	72 %
■ Finanzierungsbeitrag des Bundes	66 %
■ Investitionskredit Bauten ETH-Bereich	6 %
(2) Drittmittel	28 %
■ Forschungsbeiträge des Bundes:	11 %
– Schweizerischer Nationalfonds (SNF)	7 %
– Innosuisse	1 %
– Ressortforschung	2 %
■ Europäische Forschungsrahmenprogramme (EU-FRP)	4 %
■ Wirtschaftorientierte Forschung (Privatwirtschaft)	4 %
■ Übrige Drittmittel (Universitäten, Kantone etc.)	2 %
■ Schenkungen und Legate	3 %
■ Übrige Erträge	3 %
■ Studiengebühren, Weiterbildung	1 %

Operative Einnahmen/Ertrag (Budget 2022): 3721 Mio. CHF

Vielen Dank für Eure Aufmerksamkeit!