Reglement betreffend Anliegen und Meldungen von Angehörigen der ETH Zürich über unangemessenes Verhalten

Vom xx.xx.2024 (Stand am 16.10.2023)

Die Schulleitung

gestützt auf Art. 4 Abs. 1 lit. g Organisationsverordnung ETH Zürich vom 16. Dezember 2003[1] und Art. 9 Abs. 3 und Art. 10 Personalverordnung ETH-Bereich[2],

erlässt folgendes Reglement:

1. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Gegenstand und Zweck

Gegenstand dieses Reglements ist die Festlegung von Grundsätzen, Verfahrensstandards und Zuständigkeiten im Kooperations- und Konfliktmanagement sowie der Beratung und des Vorgehens bei Meldungen von Angehörigen der ETH Zürich zu unangemessenem Verhalten.

Art. 2 Persönlicher und sachlicher Geltungsbereich

[1] Dieses Reglement gilt für alle Angehörigen der ETH Zürich im Sinne von Art. 13 ETH-Gesetz[3] sowie für Gäste der ETH Zürich im Sinne des Gästereglements[4].

[2] Auf Meldungen von Angehörigen anderer Institutionen des ETH-Bereichs im Sinne von Art.1 Abs 1 ETH-Gesetz[3], 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 im ausschliesslich privaten Rahmen von Angehörigen der ETH Zürich zugetragen haben, fallen nicht unter dieses Reglement.

Art. 3 Abgrenzungen zu anderen Verordnungen und Reglementen

[1] Ereignisse von Bedrohung, Stalking, Gewalt sowie sexuellen Übergriffen, Nötigung und Vergewaltigung werden ~~nicht durch dieses Reglement geregelt. Diese werden~~ durch das Bedrohungsmanagement der Abteilung «Sicherheit, Gesundheit und Umwelt» behandelt oder durch ~~sie~~ an offizielle externe Stellen überwiesen.

[2] Meldungen über Vorkommnisse, welche die wissenschaftliche Integrität betreffen, sind in den Richtlinien der ETH Zürich zur wissenschaftlichen Integrität[5] und der entsprechenden Verfahrensordnung[6] geregelt.

[1] RSETHZ 201.021
[2] SR 172.220.113
[3] SR 414.110
[4] RSETHZ 515.2
[5] RSETHZ 414
[6] RSETHZ 415

[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)[7], sind in ~~den selbigen~~ geregelt.

[4] Art. 49 ff. Doktoratsverordnung der ETH Zürich[8] sind anwendbar bei Meinungsverschiedenheiten und Konflikten zwischen der Leiterin oder dem Leiter einer Doktorarbeit und der Doktorandin oder dem Doktoranden.

[5] Studierende und Doktorierende, die Angehörige der ETH Zürich, Gäste 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 Zürich[9] (vgl. Art. 3 lit. d Disziplinarverordnung).

Art. 4 Kooperations- und Konfliktmanagement

[1] Die ETH Zürich ist bestrebt Eskalationen vorzubeugen und psycho-soziale Risiken für ihre Angehörigen zu minimieren.

[2] Angehörige der ETH Zürich wirken aktiv bei der Antizipation, Prävention und Früherkennung von Spannungen und potenziellen Eskalationen mit.

[3] Die ETH Zürich unterstützt ihre Angehörigen bei der Klärung und Lösung von Spannungen in der Zusammenarbeit und Konflikten am Arbeits- und Studienort.

Art. 5 Unangemessenes Verhalten

[1] Die ETH Zürich duldet kein bedrohliches, gewalttätiges oder unangemessenes Verhalten, welches die persönliche Integrität verletzt. Dazu gehören insbesondere:

a. Diskriminierung;
b. Mobbing;
c. Sexuelle Belästigung;
d. Schwerwiegende Arbeitsplatzkonflikte;
e. Schwerwiegende Führungs- und Betreuungsmängel.

[2] Für die Begrifflichkeiten in Absatz 1 a-c kommen die folgenden Definitionen zum Tragen:

a. *Diskriminierung*[10]*:* 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*[11]*:* 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.

[7] RSETHZ 130.1
[8] SR 414.133.1
[9] SR 414.138.1
[10] Art. 8 Schweizerische Bundesverfassung (SR 101) und Art. 3 und 4 Gleichstellungsgesetz (SR 151.1)
[11] SECO Broschüre: Mobbing und andere Belästigungen - Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz

Meinungsverschiedenheiten gehören zum Arbeitsalltag und können nicht mit Mobbing gleichgesetzt werden.

c. *Sexuelle Belästigung*[11]*:* 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.[12]

[3] Unter Art. 5 Absatz 1 d-e zählt jegliches Verhalten, welches die persönliche Integrität verletzt und im Widerspruch zu den Werten der ETH Zürich sowie der im Compliance Guide und dem Code of Conduct genannten Grundsätzen steht.

Art. 6 Grundsätze

[1] Die ETH Zürich fördert Massnahmen zur Vermeidung von unangemessenem Verhalten und ist bestrebt dieses zu unterbinden, sofern und soweit sie davon Kenntnis erhält. Angehörige der ETH Zürich wirken bei der Vermeidung und Klärung von unangemessenem Verhalten mit, indem sie sich auch persönlich weiterentwickeln. Insbesondere Führungskräfte tragen zur organisatorischen und kulturellen Weiterentwicklung bei.

[2] Klärung und Lösung bei unangemessenem Verhalten und Arbeitsplatzkonflikten sollen zuerst niederschwellig oder mit den internen Anlaufstellen erfolgen (Gespräche, Selbstermächtigung, Klärungen nach Art. 15). Wo dies nicht zumutbar, möglich oder explizit gewünscht ist, kann der direkte Weg zur externen Meldestelle erfolgen (Vgl. Art. 16).

[3] Ratsuchende / meldende Personen können sich an die verschiedenen Anlauf- und Beratungsstellen wenden. Sie initiieren keine mehrfachen Verfahren z.B. durch Platzierung desselben Anliegens bei mehreren Ombudspersonen, der Respektstelle, der Klärungsstelle oder der Meldestelle.

[4] 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.

2. Zuständige Stellen für Beratung und Klärung

Art. 7 Respektstelle

[1] Die ~~interne~~ Respektstelle im Schulleitungsbereich 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-Beratung zur Befähigung zur Selbsthilfe an.

[2] Sie macht sich, soweit möglich, ein umfassendes Bild über die fallbezogene Situation, erfasst die Ursache des Konflikts oder der Situation und berät die ratsuchende Person. Sofern vertiefte Klärungen notwendig sind, macht sie die ratsuchende Person auf die Möglichkeiten gemäss Art. 15 ff. aufmerksam inklusive der damit verbundenen Aufhebung der Anonymität gegenüber den beteiligten oder beschuldigten Personen.

[3] Die Respektstelle führt keine Untersuchungs- oder Klärungshandlungen durch.

[12] Art. 4 Gleichstellungsgesetz; SR 151.1

Art. 8 Klärungsstelle

[1] Die Klärungsstelle im Schulleitungsbereich 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. Die Klärungsstelle:

a. nimmt Anliegen zu unangemessenem Verhalten und Arbeitsplatzkonflikten entgegen;
b. koordiniert das Vorgehen und wählt ein geeignetes Format zur Klärung gemäss Art. 15;
c. unterstützt die Klärung;
d. dokumentiert die Fallbearbeitung;
e. koordiniert die Nachsorge nach Fallabschluss.

[2] Die Klärungsstelle tauscht sich mit relevanten ETH-internen Stellen aus, wenn die Klärung dies erfordert. Dies sind insbesondere:

a. andere Abteilungen des Schulleitungsbereichs Personalentwicklung und Leadership;
b. die Abteilung Sicherheit, Gesundheit, Umwelt (SGU);
c. die Fachstelle wissenschaftliche Integrität;
d. der Rechtsdienst;
e. der Prorektor oder die Prorektorin Doktorat.

Art. 9 Externe Meldestelle

[1] Die externe Meldestelle führt die Fallbearbeitung bei schwerwiegendem, unangemessenem Verhalten, wenn Mitarbeitende der ETH Zürich betroffen oder beschuldigt sind und hinreichende Verdachtsmomente vorliegen für:

a. Diskriminierung;
b. Mobbing;
c. sexuelle Belästigung.

[2] Sie ist nicht zuständig für Arbeitsplatzkonflikte innerhalb der ETH Zürich.

[3] Die externe Meldestelle hat ~~zudem~~ folgende Aufgaben:

a. Sie nimmt Meldungen zu schwerwiegendem, unangemessenem Verhalten entgegen;
b. Sie führt Abklärungen mit der meldenden Person, der beschuldigten Person und relevanten Personen und Stellen durch;
c. Sie kann bei Bedarf juristische Expertise einholen und / oder Gutachten in Auftrag geben;
d. Sie schliesst das Verfahren 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);
e. Sie erstellt einen jährlichen Bericht über die bearbeiteten Fälle zuhanden der Vizepräsidentin oder des Vizepräsidenten für Personalentwicklung und Leadership.

Art. 10 Weitere Anlaufstellen

[1] Ratsuchenden Personen stehen zudem 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 Personen können sich zudem an die Ombudspersonen gemäss Art. 15 Organisationsverordnung[13] wenden.

[13] RSETHZ 201.021

[3] Ratsuchende Studierende können sich zudem bei den Studentischen Diensten beraten lassen.

Art. 11 Interdisziplinäre Koordinationsgruppe[14]

[1] Die interdisziplinäre Koordinationsgruppe unterstützt die Klärungsstelle als ständige Fachgruppe zur Koordination des Vorgehens in themenübergreifenden oder komplexen Anliegen und Fällen von mutmasslich unangemessenem Verhalten. Zudem strebt sie die Früherkennung von Eskalationspotenzial an.

[2] Sie setzt sich fallbezogen zusammen, in der Regel aus der Leitung der Klärungsstelle, Leitungspersonen (oder deren Stellvertretende) der HR Beratung, des Stabs Professuren, des Stabs Forschung und des Rechtsdienstes. 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 gemeldeten Anliegen oder Fällen unangemessenen Verhaltens konstituiert sich die interdisziplinäre Koordinationsgruppe entsprechend.

[4] Den Vorsitz hat die Leitung der Klärungsstelle.

3. Verantwortung und Vorgehen

Art. 12 Fairness

[1] Angehörige der ETH Zürich kommunizieren fair miteinander und versuchen allfällige Spannungen und Differenzen zeitnah und im direkten Gespräch untereinander zu lösen.

[2] Klärungen betreffend unangemessenes Verhalten 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 im Kooperations- und Konfliktmanagement mitarbeiten.

[3] Insbesondere während Klärungen nach diesem Reglement eingeleitet werden, wird von allen Beteiligten Fairness erwartet. Eskalierendes oder anderweitig schädigendes Verhalten (z.B. unangebrachte Beiträge in den sozialen Netzwerken, das Ausnutzen von Machtverhältnissen, das Einbeziehen von Medienvertretenden) können bei Mitarbeitenden der ETH Zürich zu personalrechtlichen Konsequenzen und bei Studierenden und Doktorierenden zu Verfahren gemäss Disziplinarverordnung[15] führen.

[4] Angehörige der ETH Zürich bezichtigen nicht wider besseres Wissen andere Personen eines unangemessenen Verhaltens oder verbreiten eine solche Verdächtigung nicht wider besseres Wissen, insbesondere nicht mit der Absicht, den Ruf der anderen Person zu schädigen.

Art. 13 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 Zürich[16] und die Professorinnen/Professoren in ihrer Führungsverantwortung nach Art. 5 Professorenverordnung[17] sind in ihrem Verantwortungsbereich für eine respektvolle, belästigungsfreie Arbeitsatmosphäre verantwortlich.

---

[14] Fachgruppe im Sinne von Art. 7 Reglement für die Risikomanagement Kommission (RMK) der ETH Zürich; RSETHZ 203.7
[15] SR 414.138.1
[16] RSETHZ 201.021
[17] SR 172.220.113.40

[2] Erhalten Leitungsorgane Kenntnis von Vorfällen unangemessenen Verhaltens, ergreifen sie im Sinne der arbeitgeberischen Fürsorgepflicht die nötigen Massnahmen zur Klärung, zur Deeskalation und, wo erforderlich, zur Unterbindung von unangemessenem Verhalten. Dabei wahren sie die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Personen und nehmen angemessen Rücksicht auf deren Bedürfnisse.

[3] Die Leitungsorgane können sich von den Anlauf- und Beratungsstellen des Schulleitungsbereichs Personalentwicklung und Leadership beraten und unterstützen lassen.

Art. 14 Vertrauliche Orientierung

Angehörige der ETH Zürich können sich insbesondere bei:

a. der Respektstelle, gemäss Art. 7;
b. den Ombudspersonen, gemäss Art. 15 Organisationsverordnung[18]

vertraulich beraten lassen.

Art. 15 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. 8 Absatz 2). 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 Verfahren (z. B. Moderation, Coachings, Teamentwicklung, Mediation) selbst oder übergibt es an eine fachlich geeignete Stelle, nachfolgend Beauftragte Stelle genannt.

[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] Sofern die Klärung durch die Beauftragte Stelle begleitet wird, informiert sie die Klärungsstelle über das Klärungsverfahren und getroffene Vereinbarungen.

[6] Die Klärungsstelle bewahrt die Verfahrensdokumentation auf.

Art. 16 Meldung an die externe Meldestelle

[1] Angehörige der ETH Zürich können eine schriftliche Meldung zu schwerwiegendem unangemessenen Verhalten gemäss Art. 9 Abs. 1 bei der externen Meldestelle einreichen, sofern die betroffene oder beschuldigte Person Mitarbeitende oder Mitarbeitender der ETH Zürich ist.

[2] Die externe Meldestelle führt ein Vorgespräch mit der meldenden Person. Sofern gemäss Einschätzung der externen Meldestelle sich die Verdachtsmomente für schwerwiegendes 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.

[3] Sofern anhand des Vorgesprächs eine Fallbearbeitung durch die externe Meldestelle angezeigt erscheint, muss die meldende Person mit der Offenlegung der Meldung gegenüber den beschuldigten

[18] RSETHZ 201.021

Personen einverstanden sein, andernfalls verzichtet sie auf die Fallbearbeitung durch die externe Meldestelle, vorbehaltlich Art. 16 Abs. 8.

[4] Sofern angezeigt, können geeignete Schutzmassnahmen für die meldende oder beschuldigte Person umgesetzt werden. Etwaige Schutzmassnahmen erfolgen unpräjudiziell.

[5] Die externe Meldestelle kann weitere beteiligte Personen und zuständigen Stellen innerhalb der ETH Zürich, sowie externe Gutachterinnen und Gutachter in die Abklärung miteinbeziehen. Bei themenübergreifenden oder komplexen Fällen kann sie sich an die interdisziplinäre Koordinationsgruppe gemäss Art. 11 wenden.

[6] Die externe Meldestelle schliesst das Verfahren mit einer schriftlichen Empfehlung zuhanden der vorgesetzten Person oder weiteren zuständigen Stellen der ETH Zürich (z.B. HR-Beratung, oder Untersuchungsperson gemäss Art. 10 Disziplinarverordnung ETH Zürich[19]). Die Klärungsstelle erhält eine Kopie.

[7] 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.

[8] Stellt sie bei ihrer Tätigkeit Missstände in einer Organisationseinheit fest, kann sie die zuständigen Stellen innerhalb der ETH Zürich - in speziellen Fällen die Vizepräsidentin oder den Vizepräsidenten für Personalentwicklung und Leadership - informieren.

Art. 17 Rechte und Pflichten der meldenden Person

[1] Durch die Meldung dürfen meldenden Personen keine Nachteile entstehen; weder im Studium, noch im Rahmen der wissenschaftlichen Tätigkeit an der ETH Zürich oder im späteren Berufsleben, noch im Anstellungsverhältnis an der ETH Zürich.

[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-/Beratungsstelle aktiv über allenfalls bisher unternommene Schritte und aufgesuchte Stellen, um mehrere Klärungs- und Beratungsverfahren in gleicher Sache zu vermeiden.

[4] Die meldende Person verpflichtet sich zur konstruktiven Mitarbeit und zum Unterlassen von Kommunikation und Verhalten, das eine Eskalation weiter vorantreiben kann.

[5] Die meldende Person beantwortet Anfragen der fallführenden Stelle wahrheitsgetreu und ohne Verzögerungen.

[6] Die meldende Person hält Vereinbarungen ein, die im Laufe der Fallbearbeitung gemeinsam getroffen werden.

[7] 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.

[19] SR 414.138.1

Art. 18 Rechte und Pflichten der beschuldigten Person

[1] 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.

[2] Die beschuldigte Person nutzt etwaig bestehende Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse nicht aus; sie unterlässt jegliche Art von Druckausübung oder Androhung von Nachteilen auf die meldende Person.

[3] Die beschuldigte Person anerkennt das Recht der meldenden Person, Unterstützung bei Anlauf- und Beratungsstellen zu suchen sowie sich gegen unangemessenes Verhalten zu wehren.

[4] Die beschuldigte Person verhält sich in der Kommunikation mit der meldenden Person fair und korrekt.

[5] Die beschuldigte Person beantwortet Anfragen der fallführenden Stelle wahrheitsgetreu und ohne Verzögerungen.

[6] Die beschuldigte Person beteiligt sich konstruktiv an der Klärung des Sachverhaltes und hält Vereinbarungen ein, die im Klärungsprozess getroffen werden.

Art. 19 Fristen für die Meldung an die externe Meldestelle

[1] Die Meldung hat durch die betroffene Person zeitnah, in der Regel innerhalb von drei Monaten nach dem erfolgten unangemessenen Verhalten zu erfolgen. Bei Mobbing gilt in der Regel der zuletzt vor der Meldung erfolgte Vorfall.

[2] Bei vorgängiger Involvierung der Klärungsstelle oder Ombudspersonen hat die Meldung spätestens drei 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.

[4] Wenn 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. 20 Nachsorge

[1] Drei bis sechs Monate nach Abschluss einer Klärung nach Art. 15 oder Fallbearbeitung nach Art. 16 sucht die Klärungsstelle oder eine andere mit den Beteiligten 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 durch die beteiligten Personen zu erneutem unangemessenem Verhalten, wird dies als neuer Fall behandelt. Vormals getroffene Vereinbarungen oder Massnahmen mit den beteiligten Personen fliessen bei der neuen Klärung oder Fallbearbeitung ein.

4. Anhebung weiterer Verfahren und Sanktionen

Art. 21 Administrativ- und Disziplinaruntersuchung

Sofern angezeigt, kann die Durchführung einer Administrativ- oder Disziplinaruntersuchung von den zuständigen Stellen angeordnet werden (Vgl. Art. 58 und 58a PVO-ETH[20]).

Art. 22 Zuständigkeit für personalrechtliche Sanktionen

[1] Gegen Professorinnen/Professoren oder Mitarbeitende der ETH Zürich, die sich anderen Angehörigen der ETH Zürich oder Gästen der ETH Zürich gegenüber unangemessen verhalten, können personalrechtliche Sanktionen und/oder andere Massnahmen (z.B. Coaching, Mahnung) ergriffen werden.

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

[3] Personalrechtliche Massnahmen betreffend Professorinnen/Professoren der ETH Zürich werden vom Präsidenten oder der Präsidentin der ETH Zürich getroffen. Personalrechtliche Massnahmen betreffend Mitarbeitende werden von der zuständigen vorgesetzten Person getroffen.

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

5. Schlussbestimmungen

Art. 23 Inkrafttreten

Dieses Reglement tritt am XX.XX 2024 in Kraft. Es ersetzt das Reglement vom 18. August 2020.

[20] SR 172.220.113