

Christopher Sauder Engeler
PräsidentID Multimedia Services
Vladimir-Prelog-Weg 1-5/10
HCI D253
CH-8093 Zürich
Tel. 044 633 4120/079 277 8555
Christopher.sauder@id.ethz.ch
www.peko.ethz.chETH Zürich
Anita Buchli, Dr. sc. nat. ETH
Head of Strategic DevelopmentETH Zurich
HG E38.2
Rämistrasse 101
CH-8092 Zurich

Zürich, 23.12.2019

Vernehmlassungsantwort der Personalkommission der ETH Zürich zum Strategie und Entwicklungsplan 2021 – 2024 der ETH Zürich

Sehr geehrte Frau Buchli,

Die Personalkommission bedankt sich für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum Strategie und Entwicklungsplan 2021 - 2024 der ETH Zürich.

Die PeKo hat intensiv diskutiert und sich mit der Strategiekommission ausgetauscht. Folgende Punkte wollen wir ansprechen:

Allgemeine Bemerkungen:

Die Verwendung des Begriffs «Mitarbeitende» (oder «Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter») ist im Dokument nicht einheitlich. Manchmal sind wissenschaftliche und administrativ-technische Mitarbeitende gemeint, manchmal nur wissenschaftliche oder nur administrativ-technische. Das Dokument sollte nochmals daraufhin durchgesehen werden. Beispiele:

Seite 7:

«... für exzellente Studierende, Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, erfahrene Forschende, Professorinnen und Professoren sowie Mitarbeitende»
(= administrativ-technische Mitarbeitende?)

Seite 25:

«...Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind der Schlüssel zum Erfolg der ETH.»
(= wissenschaftliche Mitarbeitende?)
«... die für attraktive Arbeitsbedingungen sorgt und die Mitarbeitenden in allen Funktionen und auf allen Stufen fördert)» (= akademische und administrativ-technische Mitarbeitende?)

Seite 26:

«... Unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (= alle oder nur wiss.?) tragen massgeblich zur Stärke unserer Schule bei, erweitern die Erfahrungen unserer Studierenden und Mitarbeitenden (= alle?) und generieren einen Mehrwert ...»
«... Die Rekrutierung, Bindung und Entwicklung von talentiertem akademischem und nichtakademischem Personal ist deshalb entscheidend.» -> «nichtakademisch» ist eine Bezeichnung ex negativo. Ausserdem ist der Begriff irreführend, da auch nicht akademisch arbeitendes Personal akademischen Hintergrund haben kann...

Spezifische Bemerkungen:

Seite 6, 2. Absatz: «Der Trend der Anti-Globalisierung ...» Wir finden die These gewagt, dass der Trend der Anti-Globalisierung, falls man überhaupt so pauschal davon sprechen kann, kausal für das Misstrauen der Bevölkerung – schon wieder so eine Pauschalisierung – verantwortlich zu machen. Diese Einleitung in den Absatz ist undifferenziert und teilweise nicht haltbar.

Seite 6, 3. Absatz: dieser Absatz beschreibt Allgemeinplätze, lässt aber den entscheidenden Punkt offen, nämlich die Antwort (bzw. eine Reihe von guten Ideen), was die ETH Zürich tun kann, um trotz dieser Herausforderungen an der Spitze zu bleiben. Wir haben hier nur Feststellungen, keine Lösungsansätze, das ist nicht ausreichend.

Seite 7: «Die aktive Partizipation aller Mitglieder der ETH Zürich an der Weiterentwicklung der Hochschule ist ein wichtiges Merkmal des Erfolgs und der Differenzierung im internationalen Umfeld.» Dies ist angesichts der jüngsten Entwicklungen eine gewagte Aussage und sollte in dieser Form überdacht werden. Jedoch muss es ein Ziel sein, wieder in die Richtung von mehr Partizipation zu kommen.

Seite 8ff. Strategische Handlungsfelder: die jeweils unter Massnahmen und Initiativen genannten Beispiele sind sehr kleinteilig und teilweise wenig substantiell. Den Aufbau von zwei Professuren als «Hub für Forschung und Ausbildung im Bereich Sicherheit und Privatsphäre» zu bezeichnen (S. 9 unten), ist nicht wirklich zutreffend. Dasselbe trifft auf einige der anderen aufgeführten Massnahmen zu.

Seite 21 Zukunftsweisende Spitzenforschung: Ziele: 1. Freiräume: sollte es nicht «ergebnisoffene» anstatt «erkenntnisoffene» Forschung heissen? Und ist es korrekt, von dem «hohen Innovationspotential der Grundlagenforschung» zu sprechen? Zeichnet sich Grundlagenforschung nicht gerade dadurch aus, dass es völlig offen ist, wohin sie führt und ob sie je in eine konkrete Anwendung mündet? Sondern sich vielmehr durch die Erweiterung der Erkenntnis auszeichnet, ohne dass ein praktischer Nutzen daraus resultiert? Der Abschnitt ist ein Beispiel für die fehlende Abstimmung innerhalb der ETH, welche uns negativ aufgefallen war. Als Beispiel kann das fast gänzliche Fehlen der Grundlagenforschung im SEP herhalten. Die jeweiligen Abschnitte im SEP müssen also diesbezüglich noch gut überarbeitet werden.

Seite 25 Diversität und Frauenförderung: die ETH will also den Frauenanteil nur erhöhen, «damit wir auch künftig innovativ und erfolgreich sein können»? Diese direkte Verknüpfung sollte man lösen, weil sie eigentlich sagt, dass Frauen nicht um ihrer selbst Willen wollen, sondern nur, weil sie den Erfolg der ETH sichern helfen.

Seite 25f.: auf diesen Seiten ist nochmals sorgfältig zu prüfen, wann wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und wann administrativ-technische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeint sind, da gibt es etliche Unschärfen.

Seite 26-27: Talente und wissenschaftlicher Nachwuchs: Dieser Abschnitt wirkt etwas verunglückt, da wissenschaftlicher Nachwuchs und administrativ-technische Mitarbeitende etwas seltsam miteinander 'kombiniert' sind.

Besser wären zwei separate Abschnitte daraus zu machen, einen zu wissenschaftlichem Nachwuchs und einen zu administrativ-technischen Mitarbeitenden.

Ziel 3 soll beim Abschnitt zu administrativ-technischen Mitarbeitenden aufgeführt werden.

Ähnlich wie bei Ziel 2: hier sollten ein paar Beispiele für konkrete Massnahmen folgen, z.B.: - Wir fördern die Mobilität innerhalb der ETH als Entwicklungsmöglichkeit für interessierte Mitarbeitende.

Seite 29 Führung: «Im Kontext des Wandels ...»: welcher Wandel ist gemeint? Wandel findet immer statt und Personen, die Verantwortung tragen, haben in allen Zeiten Herausforderungen gegenüberstanden. Die Fokussierung auf «Führungskräfte» ist einseitig und lehnt sich an den Sprachgebrauch in der Privatwirtschaft an. Was die ETH braucht, sind auf allen Stufen kompetente und verantwortungsvolle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Höchstleistungen erbringen in Lehre, Forschung, Wissenstransfer und in der Administration. Die Mitarbeitenden der ETH Zürich benötigen keine Coaches, die sie zu Spitzenleistungen animieren – echte Motivation wächst von innen heraus und in einem wissenschaftlichen Umfeld braucht es primär Enabling, Vertrauen, Offenheit, Neugierde, Respekt und Verantwortungsbewusstsein. Die «Kultur der Ermöglichung und des Vertrauens» leidet aktuell gerade

ziemlich unter den Erfordernissen von Governance und Compliance. Dies ist ein Spagat, der uns noch nicht wirklich gelingt.

Bei den Zielen sind Führungskräfte im administrativ-technischen Bereich mitgemeint. Es sollte deshalb auch konkrete Massnahmen dazu geben, nicht nur Massnahmen für Professorinnen und Professoren.

Freundliche Grüsse

A handwritten signature in black ink that reads "Christopher Sauder". The signature is written in a cursive, slightly slanted style.

Christopher Sauder Engeler
Präsident Personalkommission