

# Protokoll der Plenarversammlung vom 25.05.2023

16:15 – 18:15 Uhr, LEE E 101

---

## Teilnehmende

|                      |  |
|----------------------|--|
| Präsidentin          | Dagmar Iber (Dozierende)   |
| Vizepräsident        | Tobias Armstrong (Mittelbau)   |
| Dozierende           | Katja Köhler, Dominik Hangartner, Jeroen van Bokhoven, Viola Vogel   |
| Mittelbau            | Natasha Kiper  |
| Studierende          | Emir İşman, Léa Le Bars, Julia Bogdan, Jasper Boulwood, Leah Mönkemöller, Klara Sasse  |
| Adm./techn. Personal | Christopher Sauder, Stefan Karlen, Daniela Kalbermatter (online), Yvonne Ogg, Sabine Hoffmann, Jrene Müller-Gantenbein (online)      |
| Ständige Gäste       | Kristin Becker (online), Raphaela Hettlage, Roland Baumann   |
| Gast                 | Stefan Spiegel, Vizepräsident für Finanzen und Controlling   |
| Sekretariat          | Romana Mayer (Protokoll)   |
| Entschuldigt         | Mirko Meboldt, Lukas Spiekermann, Charles Ledoux, Linos Hecht, Dorota Pfizenmaier, Jannik Kochert, Roberto Pascolo, Nadia Dörflinger |

---

## 1. Begrüssung, Genehmigungen, Personelles

Dagmar Iber begrüsst die Teilnehmenden, insbesondere Julia Bogdan, neue Vertreterin des VSETH.

Das Protokoll der Sitzung vom 27. April 2023 wird genehmigt und verdankt.

## 2. Bericht aus der Schulleitung

### 2.1 SL-Sitzung vom 04.05.2023

#### Mittelbaubefragung: Zwischenbericht 2022

(siehe auch Artikel in «Intern aktuell» <https://ethz.ch/staffnet/de/news-und-veranstaltungen/intern-aktuell/archiv/2023/05/resultate-der-mittelbefragung-2022.html>)

Die Schulleitung hat im Jahr 2018 die Abteilung Personal beauftragt, ein Konzept für ein geeignetes System zur Nutzung vorhandener Daten und Informationen zur Früherkennung potenziell problematischer Situationen zu erarbeiten. Ab November 2020 wurden die Doktorierenden und ab Februar 2021 die Postdoktorierenden und Oberassistenten zu jeweils drei Zeitpunkten befragt. Ziel der Befragung waren Aussagen zu den drei Mittelbau-Gruppen und den verschiedenen Zeitpunkten für die ETH insgesamt. Der Rücklauf hat gegenüber 2021 zugenommen und bewegt sich mit insgesamt 35.8% auf einem guten Niveau.

Die Ergebnisse der Mittelbaubefragung bestätigen die guten Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung 2021.

- Die generelle Zufriedenheit liegt leicht höher als in der Mitarbeiterbefragung (Tendenz 76 vs. 73 Punkte bei Doktorierenden).
- Die Zufriedenheit der drei Mittelbaugruppen mit der Betreuung (Supervision, Leadership Support from professor / group leader) bewegt sich über alle Gruppen und Zeitpunkte auf einem vergleichbaren, wenn auch um wenige Punkte tieferen Niveau (Tendenz 76 vs. 80 Punkte bei Doktorierenden).
- Der Umgang in der Gruppe wird als fair und respektvoll erlebt (Doktorierende 79 Punkte, 90% der Antworten im positiven Bereich).
- Die Anstellungsbedingungen werden als fair erlebt. Bei den Doktorierenden zeigt sich eine kritischere Einschätzung bezüglich Lohnansätzen. Postdoktorierende und Oberassistenten sind insgesamt deutlich zufriedener mit den Anstellungsbedingungen.
- Die psychische Gesundheit wird insgesamt als gut erlebt (Doktorierende 69 Punkte, 83% der Antworten im positiven Bereich).

In Bezug auf Gender, Gruppen und Zeitpunkte lässt sich zusammenfassen:

- Es zeigen sich keine deutlichen Unterschiede zwischen den Doktorierenden, Postdoktorierenden und Oberassistenten. Postdoktorierende sind insgesamt zufriedener als Doktorierende. Oberassistenten weisen tendenziell leicht tiefere Bewertungen auf.
- Die Ergebnisse zu den drei Zeitpunkten sind vergleichbar (nach Einführungsphase, in der Mitte, bei Abschluss bzw. Austritt). Die mittlere Phase wird leicht tiefer eingeschätzt.
- Die meisten Aspekte werden von Frauen leicht tiefer eingeschätzt, z.B. die Gesundheit, die Anstellungsbedingungen und die Gesamtzufriedenheit. Auch den Umgang mit Konflikten, das Zurechtkommen mit Druck sowie die mentale Gesundheit schätzen Frauen leicht kritischer ein. Dies entspricht den Ergebnissen anderer Befragungen, insbesondere auch der Mitarbeitendenbefragung 2021.

Je Mittelbau-Gruppe lässt sich feststellen:

- Doktorierende sind gegenüber der Mitarbeitendenbefragung 2021 insgesamt zufriedener und kennen die Anlaufstellen für Beratungen besser. Sie beurteilen den Nutzen des Forschungsplans eher kritisch. Die Onboarding-Veranstaltungen werden positiv bewertet. Sie sind je nach Department mit den Löhnen weniger zufrieden und schätzen ihre psychische Gesundheit kritischer ein.
- Postdoktorierende sind auf einem hohen Niveau zufrieden, wenn auch gegenüber der Mitarbeitendenbefragung 2021 leicht tiefer. Zufrieden sind sie insbesondere mit den Anstellungsbedingungen. Kritisch sehen sie den Umgang mit dem Druck, und die Zufriedenheit mit der Betreuung ist gegenüber der Mitarbeitendenbefragung 2021 tiefer.
- Oberassistenten sind mit dem Leadership Support, dem Umgang mit Konflikten und den Anstellungsbedingungen zufrieden. Deutlich tiefer ist ihre Gesamtzufriedenheit zum Zeitpunkt 48 Monate. Dies bezieht sich insbesondere auf die Zufriedenheit mit dem Weg einer wissenschaftlichen Karriere, dem Leadership Support, der respektvollen Behandlung und der psychischen Gesundheit. Insgesamt ist dies der Zeitpunkt mit den kritischsten Bewertungen, erklärbar über die grosse Unsicherheit bezüglich den Karriereaussichten.
- Neben den quantitativen Ergebnissen haben die Teilnehmenden umfangreiche Kommentare zurückgemeldet, die für die Interpretation der Ergebnisse und die Erarbeitung der Massnahmen hilfreich sind.

Die Ergebnisse der Departemente sind vergleichbar. Unterschiede zeigen sich insbesondere beim Thema Arbeitsbedingungen aufgrund der unterschiedlichen Praxis bei den Lohnansätzen der Doktorierenden.

Fazit und Handlungsfelder:

Die insgesamt guten Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung 2021 bestätigen sich in zwei zentralen Aspekten:

- Die Gesamtzufriedenheit und insbesondere die Zufriedenheit mit der Betreuung bzw. dem Leadership Support ist erfreulich hoch.
- Der Umgang in den Forschungsgruppen und bei Konflikten wird als fair und respektvoll erlebt.

- Per 01.01.2022 wurden die Weisungen zu den Doktorierenden mit Anstellung an der ETH eingeführt. Es zeigt sich in den Ergebnissen, dass insbesondere zur Verlängerung von Arbeitsvertrag kein Problem, sondern viel Vertrauen besteht.

Demgegenüber bestätigen sich auch zwei Themen mit kritischeren Rückmeldungen:

- Doktorierende insbesondere in Departementen mit tieferen Lohnansätze äussern sich kritischer. Mit der Arbeitsgruppe Doktorandensaläre werden dazu Optionen erarbeitet.
- Die mentale Gesundheit wird insgesamt kritischer eingeschätzt. Mit der Psychologischen Beratungsstelle PBS und dem neu geschaffenen Angebot in Zusammenarbeit mit dem Institut für Angewandte Psychologie IAP wurden hier bereits Massnahmen umgesetzt. Ebenfalls werden Erste-Hilfe-Kurse für psychische Gesundheit angeboten und durchgeführt.
- Konkret wurden bereits folgende Massnahmen für die weitere Umsetzung definiert:
- Engere Begleitung und Sensibilisierung der betreuenden Personen und der Doktorierenden bei kritischen Situationen, insbesondere Abbruch Doktorat, Rücktritt Leitung Doktorat, bei Leistungsproblemen im Doktorat oder bei Langzeitabwesenheit aufgrund von Krankheit durch die HR-Beratung in Abstimmung mit der Doktorsadministration.
- Leitfaden für betreuende Personen und Doktorierende zu Anstellungsthemen, insbesondere Arbeitsvertrag, Ferienanspruch, Vorgehen bei Krankheit, Rechte und Pflichten im Doktorat (in Abstimmung zwischen Rektorat und HR-Beratung).

## 2.1 SL-Sitzung vom 16.05.2023

### Beschaffung von "Bandgas" zur Optimierung der Energiekosten Campus Höggerberg

Die ETH Zürich bezieht als Tariffkunde Gas bei Energie 360°, einem Unternehmen der Stadt Zürich. Im Jahr 2021 waren es für den Campus Höggerberg 34 GWh. Aufgrund der drohenden Gasknappheit musste die ETH Zürich während der vergangenen Heizperiode 2022/23 grosse Preisschwankungen und Mehrkosten akzeptieren. Die kommende Heizperiode 2023/24 droht aufgrund von anhaltenden geopolitischen Konflikten und der befürchteten Trockenheit in ähnlichen Zügen zu verlaufen, wenn auch weniger extreme Höchstwerte erwartet werden.

Es wurden diverse Optionen geprüft, um die Kostenfolgen für die ETH Zürich zu minimieren und zu glätten. Die Beschaffung eines sogenannten "Gas-Winterbandes" erschien dabei als zielführendste Massnahme. Dabei wird eine fixe Menge Gas für einen genau definierten Zeitrahmen eingekauft. Zur Ermittlung der optimalen Menge wurde der Gasverbrauch der letzten 5 Jahre analysiert und eine maximale Wärmeleistung von 3.5 MW eruiert, welche während den Monaten November bis Februar jeweils kontinuierlich benötigt wurde. Zusätzlich wird für den wärmeren Monat März eine reduzierte Leistung abonniert, so dass das Winterband verlängert werden kann. Total deckt die so bestellte Energiemenge rund 40% des Jahresverbrauches an Gas zu Heizzwecken.

Diese Energiemengen können vom Versorgungspartner Energie 360° in Form eines sogenannten "Winterbandes" an der Börse beschafft werden. Die Beschaffung von Gasbändern reduziert mit grosser Wahrscheinlichkeit die Kosten der Energieversorgung des Campus Höggerberg und fördert dadurch den wirtschaftlichen Umgang mit der Grundfinanzierung der ETH Zürich.

### ETH Zürich Foundation: Aufnahme strategischer Projekte der Lehre in die Förderprojektliste

Die ETH Zürich steht im Bereich der Lehre in den kommenden Jahren vor vielfältigen Herausforderungen, die von breiteren Bildungszielen bis hin zu steigenden Studierendenzahlen bei stagnierendem Budget reichen. Zudem ändern sich die Anforderungen an Wissen und Können der Absolvent:innen in einer Zeit des schnellen und disruptiven Wandels rasch und fundamental. So kommt das traditionelle Ausbildungskonzept, bei dem die notwendigen Kompetenzen grossmehrheitlich zu Beginn des Arbeitslebens vermittelt werden, zunehmend an seine Grenzen.

Lehrinnovation, um den oben geschilderten Treibern gerecht zu werden, ist damit für den langfristigen Erfolg der Lehre an der ETH Zürich unabdingbar und auch als Ziel 2a in der BFI-Botschaft festgehalten: Die ETH soll «innovative forschungsbasierte und kompetenzorientierte Aus- und Weiterbildung von höchster Qualität anbieten.» Ohne

zusätzliche finanzielle Mittel lässt sich Innovation aber nicht oder nur ungenügend bewerkstelligen. Die notwendigen zusätzlichen Ausgaben können, aufgrund der aktuell schwierigen Budgetsituation der ETH Zürich, nur teilweise mittels finanzieller Mittel aus dem Grundauftrag gedeckt werden. Aus diesem Grund wird die ETH Foundation damit beauftragt, die Lehre gezielt mit mehr Drittmitteln zu unterstützen.

### **3. Gespräch mit Stefan Spiegel, Thema: Wachstum der Administration**

Dagmar Iber begrüsst Stefan Spiegel, neuer Vizepräsident für Finanzen und Controlling seit 1. April 2023. Stefan Spiegel zeigt in einer kurzen Präsentation seinen beruflichen Werdegang auf. Aufgrund seiner langjährigen Erfahrungen bei SBB Cargo, wo er zuletzt als CFO fungierte, ist er mit Organisationen des öffentlichen Bereichs vertraut. Seine bisherigen Schwerpunkte waren Organisationsentwicklung, Performance Management, Innovation/Digitalisierung und Umgang mit öffentlichen Geldern. Er ist überzeugt, dass es an der ETH Zürich viele thematische Berührungspunkte zu seinen bisherigen Tätigkeiten geben wird.

#### **3.1 Administrative Aufwände der ETH**

Stefan Spiegel zeigt mithilfe von Slides die Entwicklung des Personals von 2013-2022 auf. Die Wachstumsrate der ZO liegt geringfügig über jener der Departemente. Am meisten gewachsen sind die ausserdepartementalen Lehr- und Forschungseinheiten. Berücksichtigt man die Treiber für das FTE-Wachstum, ergeben sich keine augenscheinlichen Auffälligkeiten. Zum Beispiel korreliert das Wachstum der Lehrentwicklung und -technologie (LET) mit dem Studierendenwachstum. Weiter verzeichnen die Informatikdienste ein überdurchschnittliches Wachstum, was jedoch auf die Verschiebung von IT-Mitarbeitenden von den Departementen zur Zentrale zurückzuführen ist. Der Bereich Finanzen und Controlling verzeichnet sogar einen Wachstumsrückgang, obwohl die Abt. Finanzdienstleistungen überproportional gewachsen ist. Bei den Stäben hingegen stellt man ein überproportionales Wachstum fest. Allerdings gibt es keine allgemeingültige Abgrenzung der Aufgaben zwischen Stäben und Abteilungen. Die Zahlen müssen zunächst vertiefter analysiert werden, um aussagekräftige Aussagen machen zu können.

Dagmar Iber bedankt sich für die Analyse und weist auf den allgemeinen Eindruck hin, dass der administrative Aufwand gerade beim nicht-administrativen Personal im letzten Jahrzehnt zugenommen hat. Dieser ist allerdings schwierig zu quantifizieren, da er als Teil der normalen Arbeitsbelastung anfällt.

#### **3.2 Aktivitäten zur Verringerung der administrativen Aufwände**

Ein Teil des administrativen Aufwands an der ETH ist zurückzuführen auf zunehmende Compliance-Anforderungen (zum Grossteil von extern getrieben), auf den Exzellenz-Gedanken - auch in der Administration, auf die Komplexität in der Expertenorganisation und auf die Heterogenität der einzelnen ZO und Departemente.

Um den administrativen Aufwand zu verringern, sollen Prozesse identifiziert werden, welche vereinfacht und/oder digitalisiert/automatisiert werden können. Weitere Effizienzgewinne können erzielt werden, wenn es gelingt, unterschiedliche Prozesse für das gleiche Thema zu vereinheitlichen.

Es gibt Potenziale an der ETH, einfacher und schlanker zu werden, ohne die Qualität der Lehre oder der Forschung zu tangieren. Die Effizienzthemen helfen, die ETH in der Zukunft noch besser aufzustellen und konkurrenzfähig zu bleiben. Die Professuren sollen künftig wieder mehr Zeit für die Kernaufgaben haben.

Dagmar Iber begrüsst Effizienzgewinne durch Zentralisierung. Sie weist aber darauf hin, dass es wichtig ist darauf zu achten, dass Zentralisierung nicht zu erhöhtem administrativen Aufwand vor Ort führt. Stefan Spiegel bittet um konkrete Beispiele, um die «Pain Points» angehen zu können.

Tobias Armstrong möchte wissen, wie viel top-down-Initiativen möglich sind. Stefan Spiegel weist auf das Prinzip der departementalen Selbstverwaltung hin. In vielen Bereichen sind die Departemente autonom. Er hofft aber, den Departementen Möglichkeiten zu Effizienzsteigerungen aufzeigen zu können und diese damit für neu vorgeschlagene Prozesse zu gewinnen.

Stefan Karlen bittet, bei den Treibern für die administrative Zunahme auch die Ermöglichungskultur aufzuführen. Diese produziert nämlich viel Kosten und Ineffizienzen.

#### **4. Vorbereitung des Dialogs zwischen ETH-Rat und Ausschuss am 14.06.2023**

Folgende Themen wird der Ausschuss der HV mit dem ETH-Rat vorstellen resp. besprechen:

1. Überblick über die Arbeit der HV im akademischen Jahr 2022/23
2. Gemeinsames Thema mit der EPFL: Growth of ETH Zurich and EPFL with stable budget and increasing costs:
  - a. how to maintain excellent education, research & innovation?
  - b. How do you advise us to manage the growth pressure under the current and upcoming budget constraints?
  - c. From the point of view of the external ETH Board members, what societal, political and cultural changes would we need in Switzerland to tackle this problem?
3. Wie lässt sich verantwortliches Handeln ohne eine starke Zunahme an Regularien und Bürokratie erreichen?

#### **5. Bericht aus dem ETH-Rat (ETH-Ratssitzung vom 24. und 25. Mai 2023)**

##### **5.1 Budget 2024**

Der ETH-Rat hat vor, die Budgets um 0.5% zu erhöhen, was mit seinen Reserven finanziert wird. Das Basisbudget 2024 wird also leicht höher als das von 2023, aber durch die nicht kompensierte Teuerung und die sehr viel höheren Energie- und anderen Kosten, ist das verfügbare Budget geringer als im Vorjahr. Der definitive Entscheid wird im Dezember vom Bundesrat gefällt.

##### **5.2 Budget 2025-2028**

Die BFI-Botschaft wird nächste Woche in die Vernehmlassung gehen. Momentan kann der ETH-Bereich mit einem Wachstum von 1.6% rechnen. Eine Strategie (Kommunikationskonzept) wurde ausgearbeitet und diskutiert, um das Lobbying für ein erhöhtes Budget zu koordinieren. Wichtig ist die Beteiligung an der Vernehmlassung, wie die HV das vorhat.

##### **5.3 Brief HVs an Bundesrat Parmelin**

Der Brief war in den Sitzungsunterlagen und wurde von allen ETH-Ratsmitgliedern begrüsst.

##### **5.4 Zwischenevaluation**

Die wichtigsten Punkte der HVs wurden in den Empfehlungen der Experten aufgenommen. Der ETH-Rat wird seine Stellungnahme im Juli finalisieren.

##### **5.5 Personalverordnung (PVO)**

Der Sozialplan und die Funktionsliste für die Überbrückungsrenten sind vom ETH-Rat angenommen worden. Kristin Becker hat angemerkt, dass die PeKo gerne mehr und früher eingebunden worden wäre. Was die Funktionen betrifft, die in der Funktionsliste fehlen, hat sie dafür plädiert, dass das Verfahren und die Liste in einem Jahr wieder angeschaut werden, aber dann mit Einbindung der PeKo und HV. Es soll dann auch überprüft werden, ob eine administrative Funktion in die Liste aufgenommen werden könnte. Kristin Becker hatte Anfang der Woche noch einmal mit Lukas Vonesch darüber gesprochen. Funktionen, die nicht in der Liste sind, haben sowieso Anrecht auf eine individuelle Prüfung, wenn sie die Kriterien erfüllen. Kristin Becker hat ausserdem darum gebeten, dass alle HR-Abteilungen über die neuen Bedingungen informieren.

##### **5.6 Ernennungen**

67% der in 2023 ernannten Professoren an der ETH sind Frauen.

Ausserdem wird der ehemalige NASA-Wissenschaftsdirektor Thomas Zurbuchen Professor an der ETH Zürich und Leiter der Weltrauminitiative der ETH Zürich.

### 5.7 Auditausschuss

Der Auditausschuss unterstützt den ETH-Rat bei der Finanzaufsicht sowie bei der Überwachung des Risikomanagements, des internen Kontrollsystems und der Revisionstätigkeit. Geleitet wird der Auditausschuss von Cornelia Ritz Bossicard, Mitglied des ETH-Rats. Dem Auditausschuss ist ausserdem das unabhängige interne Audit untergeordnet. Der Auditausschuss sieht als eines der grössten Risiken die Cybersecurity und die Gefahr, gehackt zu werden, was eine Institution über lange Zeit lahmlegen und sehr grossen Reputationsschaden verursachen kann, vor allem bei einer technischen Hochschule. Die Verantwortung liegt bei allen Mitgliedern der ETH; wir müssen alle achtsam sein.

### 5.8 Studie «Fix the Leaky Pipeline» von Osterloh & Rost

Kristin Becker hat den ETH-Rat über die Medienberichterstattung und die Reaktion seitens Dagmar Iber orientiert. Das Engagement von Dagmar Iber wurde sehr geschätzt.

Die UZH plant ein Panel mit den beiden Autorinnen Mitte Juni. IDEAS, die Gleichstellungskommission der UZH nimmt keine öffentliche Stellung zur Studie.

### 5.9 Neue Vizepräsidentin ETH-Rat

Der Bundesrat hat Pascale Bruderer als Vizepräsidentin des ETH-Rats ernannt. Sie wird ihr Amt am 1. Januar 2024 antreten und die derzeitige Vizepräsidentin des ETH-Rats, Barbara Haering ersetzen, die Ende 2023 zurücktritt. Pascale Bruderer ist selbstständige Unternehmerin und mehrfache Verwaltungsrätin, davor war sie lange National- und Ständerätin. Sie weist grosse Erfahrung und ein breites Netzwerk in Wirtschaft und Politik auf.

## 6. Mitteilungen der Präsidentin

### 6.1 Brief an Parmelin

Der zusammen mit der HV EPFL gemeinsam verfasste Brief an Guy Parmelin wurde versandt.

### 6.2 Geplanten Vernehmlassungen 2023

In den kommenden Monaten werden die folgenden ETH-internen Vernehmlassungen durchgeführt:

| Vorlage  | Start Vernehmlassung | Frist Rückmeldungen | Inkraftsetzung | Bemerkungen   |
|--|----------------------|---------------------|----------------|---|
| Verfahrensordnung bei Verdacht auf Fehlverhalten in der Forschung (RSETHZ 415): Totalrevision<br>(Federführung: Stab Forschung, Dr. Raffael Iturrizaga)                    | ca. 19.06.2023       | 20.10.2023          | 01.01.2024     | Die GWP-Delegierten der Departemente wurden während der Erarbeitung der Vorlage laufend informiert und werden in der nächsten Sitzung der GWP-Kommission über den Entwurf orientiert. |
| Richtlinien des Präsidenten über das Assistenzprofessuren-System an der ETH Zürich (RSETHZ 510.21): Totalrevision<br>(Federführung: Stab Professuren, Dr. Larissa Schefer) | 31.08.2023           | 31.10.2023          | 01.01.2024     |   |

|  |                     |                |                |                  |
|--|---------------------|----------------|----------------|------------------|
| Organisationsverordnung ETH Zürich (RSETHZ 201.021): Totalrevision (Federführung: Generalsekretärin) | Anfang Oktober 2023 | ca. 31.12.2023 | ca. 01.04.2024 | genaue Daten tbd |
|--|---------------------|----------------|----------------|------------------|

### 6.3 Spesenreglement HV

Die Änderungsvorschläge wurden von der Generalsekretärin, Katharina Poiger, positiv aufgenommen. Wir können in diese Richtung planen.

### 6.4 Reaktion auf Medienberichte zur Studie «Fix the Leaky Pipeline»

Die Stellungnahme von Dagmar Iber wurde im SonntagsBlick am 14.05.2023 veröffentlicht. Ein weiterer Artikel mit Dagmar Iber wird am Donnerstag in der NZZ erscheinen. Der AVETH hat ein Statement auf der Webseite aufgeschaltet. Auch vom VSETH gibt es eine Stellungnahme.

Die HV bedankt sich bei Dagmar Iber für die Initiative.

## 7. Stellenausschreibung interne Ombudsperson

Die aktuelle Version der Stellenausschreibung wird besprochen. Es wird eine pensionierte interne Ombudsperson aus dem tech.-admin. Personal gesucht, die speziell auch mit der jüngeren Generation vertraut ist.

## 8. Varia

Die nächste Plenarversammlung findet am 22. Juni 2023 im HG G 19.1 statt mit anschliessendem Grillfest auf der Terrasse vor dem Alumni-Pavillon.