

**PeKo-Info-Treffen der Delegierten in den Departementen mit HR**  
**26.06.2018**  
**Protokoll**

**Teilnehmer:**

- PeKo (7)
- Delegierte aus den Departementen (25)
- HR-Vertreter: D. Doege, C. Käppeli, L. Vonesch
- Gast für Traktandum 1: Sasha Cisar, ASB und AVETH

**Traktanden:**

1. Gender and Diversity (S. Cisar)
2. OV-Änderung und FR 2019, Art. 31. Und 40, Abs. 1, a)
3. Rund um Refine
4. Mobbing / Respektkampagne: Respekt für alle?
5. HR – Personalverantwortliche
6. Ombudspersonen – HR: Verhältnis und Zusammenarbeit
7. Entwicklung des administrativen und technischen Personals mit ETH+ und Refine
8. Zeiterfassung
9. Lehrlingsbetreuung
10. Pensionierung
11. Diverse Fragen aus den Departementen

Der PeKo-Präsident, Christopher Sauder Engeler, begrüsst die anwesenden Delegierten aus den Departementen und die HR-Vertreter Dagmar Doege, Cornelia Käppeli und Lukas Vonesch und stellt den Gastredner für Traktandum 1, Sasha Cisar, vor, der vom AVETH und ASB über den Gender Action Plan informieren wird.

Cisar ist Doktorand am D-BAUG (Sustainable Construction), im Vorstand AVETH sowie Vizepräsident in der Hochschulversammlung (HV).

Der 2004 durch die SL in Auftrag gegebene Gender Action Plan hatte damals in erster Linie die Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Karrieren zum Ziel gehabt. In der Zwischenzeit hat er sich am D-BAUG in den umfassenderen Themenbereich "Gender and Diversity" weiterentwickelt. Cisar erläutert, dass sich die ursprünglichen vier Handlungsthemen des "Gender Action Plans" (Karriere und Karriereentwicklung im akademischen Bereich, Integration von gender-spezifischen Aspekten in Forschung und Lehre, Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Vermeidung und Bekämpfung von sexuellen Belästigungen und Diskriminierungen wegen des Geschlechts) am D-BAUG auf fünf Handlungsfelder erweitert wurden und nun deutlich über den Gender-Fokus hinausgehen. Die fünf Handlungsfelder sind:

- Personalführung
- Transparenz
- Arbeitsmodelle & Arbeitsformen
- Lehre
- Berufungen & Festanstellungen

Details zu den Handlungsfeldern am D-BAUG finden sich [hier](#).

Cisar fordert die Delegierten auf, Anregungen für eine Implementierung in ihr Departement mitzunehmen. In diesem Zusammenhang weist er auch auf die AG Chancengleichheit der HV hin. Diese möchte die unterschiedlichen Initiativen in den Departementen aufnehmen, koordinieren und dann wieder zurückspielen. Im Gender and Diversity-Thema sollen nun auch endlich alle Stände aufgenommen werden, also auch das TAP. Gender and Diversity versteht sich ergänzend zu equal.

### **Fragen an HR:**

Vonesch bedankt sich für die Einladung und stellt D. Doege, Leiterin Personalberatung SL und Zentrale Organe und C. Käppeli, Leiterin Personalberatung Departemente vor.

Vonesch geht zuerst auf die 'zwei Welten' an der ETH ein: Zentrale Dienste und Departemente. Vonesch betont die Wichtigkeit der Dialogführung und dass es ein Anliegen von HR ist, immer erreichbar zu sein. Die Bedeutung der TAP sei ihm bewusst, auch wenn dies bei den Linienvorgesetzten nicht immer so zur Geltung komme. Vonesch betont, dass HR für alle Mitarbeitenden da ist, natürlich auch für TAP. Er ermutigt alle Anwesenden, bei Problemen direkt auf HR zuzukommen, um eine Lösung zu suchen.

#### **1. OV-Änderung und FR 2019, Art. 31 und 40, Ab. 1, a)**

*Unbefristete Anstellung von technischen und administrativen Mitarbeitenden sollen nur noch durch die/den Budgetverantwortlichen und die/den Bereichsverantwortlichen (Departementsvorsteher/in, DV) zu genehmigen sein.*

*Diese Regelung könnte dazu führen, der Einfachheit halber und um den Prozess der Einholung des Einverständnisses des DVs zu umgehen, administrative und technische Mitarbeitende nur noch befristet mit Jahresverträgen anzustellen. Diese – in der Schweiz im nicht-akademischen Umfeld unübliche – Praxis würde zu mehr Fluktuation führen und geeignete Kandidaten/innen von einer Bewerbung abhalten, was nicht im Interesse der ETH sein kann.*

**Wie steht HR dazu? Setzt sich HR auch weiterhin verstärkt für unbefristete Verträge ein?**

Gemäss Vonesch wird sich nichts an der bisherigen Praxis ändern. Bereits jetzt musste der Bereichsverantwortliche jeweils die Stelle freigeben. Nur konnte dies bisher auch von einer Stellvertretung gemacht werden. Die Policy, TAP unbefristet anzustellen, soll Bestand behalten. Vonesch führt aus, dass der ETH-Rat 2017 bei den Institutionen nach den befristeten und unbefristeten Stellen im administrativen und technischen Bereich gefragt hat und daraufhin wurden 3042 Stellen an der ETH Zürich geprüft. Davon mussten 12,9% näher angeschaut werden, weil es sich um befristete Stellen handelte. Im Zuge dessen wurden einzelne Anstellungen korrigiert, aber vom Grundsatz her seien dies Anstellungen gewesen, die spezifisch und darum befristet waren. Er versichert, dass HR alle Anträge auf befristete TAP-Anstellungen jeweils prüft.

Frage: Wie lange können befristete Anstellungen gerechtfertigt werden?

Gemäss PVO müssen befristete Anstellungen im 5. Jahr in eine unbefristete überführt werden (Kettenarbeitsverträge). Es wird aus dem Plenum nachgefragt, ob die steigende Anzahl von APTT's vermehrt zu befristeten Anstellungen im TAP-Bereich führen könnte. Vonesch meint, dass dies allenfalls am Anfang vorkommen könnte, sich aber dann schnell einpendeln werde.

#### **2. Rund um Refine**

*Insgesamt darf die erhoffte Flexibilisierung und Übertragbarkeit von Mitteln aus Personal- und Grundauftragsbudget nicht dazu führen, dass Personalmittel bei Abgängen gezielt für Sachkosten zurückgehalten anstatt wieder in Humankapital investiert zu werden. Hier gibt es auch Bedenken, dass TAP-Mittel damit für die Finanzierung von wissenschaftlichen Mitarbeitenden verwendet werden können, was zu einer Erhöhung der Arbeitsbelastung von bestehenden administrativen und technischen Mitarbeitenden führen würde oder dazu, dass*

*wissenschaftliche Mitarbeitende über Gebühr administrative und technische Aufgaben übernehmen müssten.*

**Hat HR die Möglichkeit dem entgegen zu wirken?**

Die Flexibilität soll mit Refine grösser werden, der Grundauftrag wird nicht mehr gebunden sein. Diese Flexibilität sei gewünscht, ebenso wie die Autonomie der einzelnen Professuren. Es soll grundsätzlich nicht an Personalkosten gespart werden und dadurch eine Verschiebung Richtung Sachkosten entstehen. Vonesch betont, dass bei diesen Themen finanztechnischer Art explizit die Wahrung der Autonomie und grössere Flexibilität gewünscht wurden. Vonesch führt aus, dass dadurch natürlich auch Verantwortlichkeiten entstehen. Die vormaligen Grenzen werden fliessender, dies muss auch als zusätzliche Verantwortung interpretiert werden (für den Budgetverantwortlichen). Vonesch teilt unsere Meinung, dass dieser Punkt im Auge behalten werden muss und er schlägt vor, die Kontroller und Koordinatoren in den Departementen darauf hinzuweisen.

Frage: Wie sieht es aus, wenn eine Verschiebung der Mittel von TAP auf die Doktoranden stattfindet?

Vonesch meint, dass es allenfalls Verschiebungen von TAP in den Bereichen gibt, oftmals begründet in Reorganisationen. Aus dem Plenum meldet sich ein MA, der ausführt, dass in seinem Departement diese Entwicklung eher gegenläufig sei: immer mehr Professuren, aber immer weniger TAP.

*Immer wieder hört man von Pools für technische und administrative Mitarbeitende.*

**Was weiss HR darüber?**

Vonesch fragt nach, was genau mit einem Pool von TAP gemeint sei? Er betont, dass HR Wert darauf lege, dass alle Mitarbeitenden an der ETH eine Struktur und eine Führung haben. Daraus können sich allenfalls Pools ergeben. Er zählt einige auf wie: Assistent-Pool in der Mathematik, einzelne Orte, wo Gruppen von Personen einer LZ unterstellt sind, etc. Daraus ergibt sich aber seiner Ansicht nach keine Zunahme von Pools. Doege erläutert, dass innerhalb der Abteilungen bei den Zentralen Organen eine Optimierung geschaffen worden sei (ohne Stellenabbau).

Frage: Im wissenschaftlichen Bereich ist immer ein/e Professor/In der/die Linienvorgesetzte. Denkt man bei Zusammenlegungen wie im Rahmen des Werkstattkonzepts auch darüber nach, den MA eine Entwicklung, resp. eine Karriere zu ermöglichen?

Vonesch führt aus, dass auch Bereiche wie eine Werkstatt eine eigene LZ bekommen und dadurch Führungsfunktion erhalten können. Unterschieden wird die finanztechnische Funktion gegenüber der Vorgesetztenfunktion. Pooling im Rahmen des Werkstattkonzepts könne nur funktionieren, wenn ein Departementskonzept da sei. Kann man auch auf Institutsebene Pools? Aus dem Plenum wird darauf hingewiesen, dass im Rahmen des Werkstattkonzepts bei MA eine Verunsicherung bestünde, weil die Maschinen zukünftig dem Departement gehören, die MA selber aber weiterhin einem Professor zugehörig sein werden.

Frage: Wäre ein 'Springerpool' für pensionierte MA denkbar?

Vonesch will keinen solchen Pool bilden, um "Leute zu verleihen". Er selber kann sich das nicht vorstellen, ist aber offen für Ideen, wo z.B. ein Teil der Arbeitszeit für Projekte (Stages) eingesetzt wird. Einzelne Projekte könnte man auf eine Plattform stellen, wo Angestellte sich melden könnten. Mutterschaftsvertretungen etc. werden im HR bereits jetzt schon besprochen und können gut innerhalb vom HR Team ohne Plattform gelöst werden.

Frage: kann HR die Vermittlertätigkeit für interne Wechsel verstärken?

Käppeli informiert, dass dieser 'interne Stellenmarkt' im zweiwöchigen Teammeeting ein festes Traktandum ist und gepflegt wird. Sie betont aber, dass auch der MA seinen Beitrag leisten müsse (Bewerbungen, aktive Bemühungen zeigen).

HR findet vor allem Situationen komplex und anspruchsvoll, in denen ein Wechsel von MA nicht nahtlos geschehen kann. Dann stehen die Ansprüche vom bisherigen Vorgesetzten sich gegenüber mit denen des neuen Arbeitgebers (z.B. neuer Stellenantritt wäre früher als Emeritierungszeitpunkt des vormaligen Vorgesetzten = Gap entsteht und MA ist in einem Loyalitätskonflikt).

Aus dem Plenum wird auf den [PeP](#) (Persönlicher Entwicklungsplan) hingewiesen.

### **3. Mobbing / Respektkampagne: Respekt für alle?**

*Es ist mindestens ein Fall von Mobbing von einem Vorgesetzten (Professor) gegenüber einer administrativen Mitarbeiterin bekannt, wo HR nur sehr zögerlich reagiert hat. Es wurde von Mitarbeitenden nun die Befürchtung geäußert, dass technische und administrative Mitarbeitende entgegen der Respektkampagne weniger aufmerksam in Fällen von Mobbing von HR betreut werden.*

**Wie steht HR zu diesem Eindruck?**

Vonesch unterstreicht nochmals, dass die ETH kein Mobbing toleriert (siehe Respektkampagne). Es sei andererseits auch klar, dass es immer Konfliktsituationen geben werde. Auf jeden Fall betont er, dass HR keine Unterscheidung zwischen Meldungen von wissenschaftlichem oder administrativ-technischem Personal mache, die Fürsorgepflicht der ETH gelte für alle Mitarbeitenden! Da Mobbing ein sehr schwieriges und komplexes Thema ist, braucht es ein Lösungsbewusstsein von beiden Seiten.

Frage: Wohin soll sich ein betroffener Mitarbeitender im Falle von Mobbing wenden?

Der ETH [Verhaltenskodex Respekt](#) führt alle Anlaufstellen auf. Bei HR ist für Mobbing vor allem die Personal- und Organisationsentwicklung, Ueli Schärer, zuständig (für Mitarbeitende und wissenschaftliches Personal). Anfragen werden vertraulich behandelt.

*Auf Grund von Berichten in verschiedenen Medien wie z.B. dem Tages-Anzeiger fragen Mitarbeitende, ob HR Einfluss nehmen kann, damit der obligatorische Führungskurs für neue Professoren, den Fokus auf alle Mitarbeitenden der ETH Zürich und nicht nur auf die wissenschaftlichen Mitarbeitenden legt. Mobbing kann jeden Mitarbeitenden oder Studierenden an der ETH Zürich betreffen.*

**Was meint HR dazu?**

Auf diesen Punkt wurde nicht explizit eingegangen.

### **4. HR – Personalverantwortliche**

*Aus einigen Departementen wird sowohl vom technischen und administrativen Personal wie auch von den Professoren gemeldet, dass die Personalverantwortlichen noch nicht optimal in die Departemente eingebunden sind.*

*So werden folgende Punkte immer wieder angesprochen:*

- *Als erste Anlaufstelle bei Konflikten fühlen sich die Personalverantwortlichen oft nicht zuständig*
- *Viele der Personalverantwortlichen sind Teilzeit angestellt. Dadurch kann keine durchgehende Erreichbarkeit der Personalverantwortlichen von Mo-Fr gewährt werden, was sehr gewünscht wäre. Auch werden Mailanfragen mit grösserer Verspätung und*

*z.T. nur mündlich beantwortet. Schriftliche Antworten wären für die Administration sehr viel nützlicher, da damit verbindlich gearbeitet werden kann.*

**Wie könnten diese Probleme aus Sicht von HR gelöst werden?**

Vonesch stellt fest, dass es einfach so ist, dass einige der Personalchef's Teilzeit arbeiten. Es gibt aber immer eine Stellvertretung bei Abwesenheit. Es sind vor einiger Zeit zwei zusätzliche FTE eingestellt worden, um Engpässe zu überwinden. Die komplexen Themen im HR-Bereich lassen sich oft besser mündlich erläutern, daher ist eine schriftliche Antwort nicht immer einfach (Vonesch). Aus dem Plenum schlägt jemand vor, nach einer telefonischen Auskunft, diese kurz mit einer Mail zu bestätigen und somit über eine Art von Schriftlichkeit zu verfügen.

- Es wird aus dem Plenum ein Lob an HR ausgesprochen; dieser MA hat sehr positive Erfahrungen mit HR gemacht.
- Aus dem Plenum wird angeregt, dass ein Gespräch z.B. nach einem Jubiläum gewünscht wäre. Vonesch schlägt dazu vor, da HR sehr eingespannt sei, sollen sich die MA, die einen solchen Wunsch haben, proaktiv bei ihrem/ihrer Personalchef/in melden.

**5. Ombudspersonen – HR: Verhältnis und Zusammenarbeit**

*Die Mitarbeitenden möchten wissen, wann der Gang zur Ombudsperson angezeigt ist und ob und wie im Konfliktfall HR mit den Ombudspersonen zusammenarbeitet.*

Vonesch weist darauf hin, dass die Ombudspersonen sogenannten 'ausserständige' Personen sind (keinem der 4 Stände Studierende, technisch-administratives Personal, Mittelbau, Professoren zugehörig). Ob und wann ein Mitarbeitender der ETH die Ombudspersonen kontaktieren will, steht ihm frei. HR selber arbeite situationsgerecht mit den Ombudspersonen zusammen.

**6. Entwicklung des administrativen und technischen Personals mit ETH+ und Refine**

*Die Mitarbeitenden möchten wissen, wie die strategische Ausrichtung von HR in Bezug auf ETH+ und die Einführung von Refine 2019 aussieht.*

**Welche Veränderungen kommen auf die technischen und administrativen MA zu?**

Vonesch betont, dass jeder Neuaufbau eine gewisse Chance berge, aber auch Verunsicherung hervorrufe. Es sind 10 Ideenskizzen für ETH+ aufgenommen worden und diese sollen nun ausgearbeitet werden. Veränderungen für das Personal können diverser Art sein, es gibt aber auch Departemente, die offenbar daran denken, dass beim Aufbau auch TAP Personen miteinbezogen, resp. neu angestellt werden sollten. Es seien mehr Assistenzprofessuren ohne Tenure Track und daraus ergibt sich eine grössere Planungssicherheit auch für TAP (Budgetsicherheit).

**7. Zeiterfassung**

*Die administrativen Mitarbeitenden erkundigen sich, wie die Zeiterfassung bei Teilzeitmitarbeitenden geregelt ist. Die Darstellung in ETHis ist offenbar für Teilzeit nicht überall korrekt (z.B. Ferienwoche eingeben mit einem Feiertag=zu viele Stunden werden belastet / Monate die mit Mo oder Mi enden, weisen falsche Sollarbeitszeit auf / Ferientage bei geändertem Teilzeitgrad unter dem Jahr / längere Krankheit zu 50% wochenweise erfassen, etc.) etc.*

**Kann HR kurz erläutern, wie die korrekte Handhabung zu sein hat? Oder kann dies an einem nächsten TURaktuell erklärt werden?**

Da dieses Thema allein gut zwei Stunden in Anspruch nehmen würde, schlägt Vonesch vor, am nächsten TURaktuell im Herbst vertieft darauf einzugehen. Kurz zusammengefasst, lässt sich sagen, dass die Zeiterfassung in vielem schon gut aufgestellt ist, es aber Detailsituationen gibt, wo das System noch nicht korrekt rechnet. Da, wo Abweichungen festgestellt werden,

soll direkt Kontakt mit CCSAP aufgenommen werden (Helpline: 044 632 68 42 oder [sap-eth@id.ethz.ch](mailto:sap-eth@id.ethz.ch)).

#### **8. Lehrlingsbetreuung**

*Die Ausbilderinnen und Ausbilder möchten genauer wissen, wie diese zusätzliche Aufgabe im Pflichtenheft erscheint und wie es mit einer Funktionszulage aussieht.*

Eine Rollenbeschreibung für nebenamtliche Ausbilder, die Information des Vorgesetzten über die nebenamtliche Tätigkeit des Mitarbeitenden, die Aufnahme dieses Engagements in die Jahresziele und die Auszeichnung mit Stellenprozenten im Pflichtenheft sollen angestrebt werden. Es wird grundsätzlich festgehalten, dass freiwillige Tätigkeiten (Kommissionsarbeit, Lernendenbetreuung, etc.) zeitintensiv und aufwändig sind. Dies sollte besser wertgeschätzt werden. Doege unterstreicht, dass sich HR dessen sehr bewusst ist. Es werde immer wieder geprüft, was der Mehrwert eines solchen Engagements sei und ob sich dies im Lohn abbilde. Es wird aus dem Plenum der Wunsch geäußert, dass HR die Professoren darauf hinweist, dass dies wichtige Funktionen sind. HR stellt auch klar, dass diese Aufgaben nicht ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit getan werden müssen, sondern innerhalb der ordentlichen Arbeitszeit erledigt werden sollen.

Ein MA meldet sich, dass TAP seiner Meinung nach zu wenig Wertschätzung erfahre. Es gäbe z.B. keinen Preis für die Mitarbeitenden (vgl. [Kite Award](#), [Alea Award](#) etc.). Weitere MA unterstützen dieses Votum und meinen, dass dies zu einem Teil daran liege, dass die Professoren zu wenig Führungserfahrung haben. In diesem Zusammenhang erwähnt Vonesch das SL Projekt Führung. Er selber ist sich über die Wirkung von 'Wertschätzungspreisen' nicht sicher. Ein positives Beispiel von Wertschätzung sei ['Together'](#) – das alle zwei Jahre stattfindende Fest für alle ETH-Angehörigen.

Unter den Teilnehmenden wird engagiert diskutiert, inwiefern Vorgesetzte für das Thema Führung und Wertschätzung sensibilisiert werden könnten.

#### **9. Pensionierung:**

*Kann das Pensionierungsalter um 1-2 Jahr hinausgeschoben werden? Besonders Personen, die nur eine kleine Rente (Teilzeitarbeit etc.) erwarten können, wünschen z.T. länger Pensionskassengelder öffnen zu können.*

**Wie steht HR dazu?**

Grundsätzlich gilt das Pensionierungsalter von momentan 65 für männliche Mitarbeitende und 64 für weibliche Angestellte. Ausnahmen, wo Übergänge gesichert werden müssen, bleiben vorbehalten. Es bestehe aber kein Anspruch! Die Rentensicherung liege in der Verantwortung der einzelnen Mitarbeitenden und nicht bei HR, Lücken entstünden nicht an der ETH – d.h. ETH kann nicht dafür verantwortlich gemacht werden. Weitere Informationen betreffend Vorsorge siehe [Publica](#).

#### **10. Diverse Fragen aus den Departementen**

- *Dokumentation der Funktionsstufen an der ETH mit den Kriterien zur Erfüllung der einzelnen Stufen. Admin. FachSpez. wundern sich wieso nur Arbeitsverträge der Stufe 1 ausgestellt werden und Stufe 2 nicht erreichbar scheint.*

Die Nachfrage, warum die administrativen Fachspezialisten in FS 6/I festsitzen, beantwortet Doege: Anforderungsprofile müssen genau definiert sein. Sie bestätigt auch, dass die FS 6/II sehr schwierig zu erreichen sei. Aus dem Plenum wird ein Beispiel genannt, wo eine hochqualifizierte Fachkraft auch die Stellvertretung für den Ressourcenmanager mache – eine Funktionsänderung in FS 6/II aber abgelehnt worden ist. Doege räumt ein, dass man bei Stellvertretungen über Zulagen reden könne. Aus dem Plenum wird nochmals gefragt, ob es

nicht angebracht wäre, wenn eine Person Fähigkeiten hat, die weit über das Herkömmliche hinausgehen, dann die FS7 zu geben? Vonesch erläutert die Referenzfunktionen, welche im Markt abgebildet werden. Die Frage bleibt im Raum stehen, warum z.B. technische Fachspezialisten Funktionsstufen 'erklimmen' können, die administrativen Fachspezialisten aber nicht! Die Frage von versteckten Gender-Vorbehalten/Lohnungleichheit stellt sich in diesem Zusammenhang. Für Vonesch ist die Gehaltsentwicklung an der ETH und das Mass an Stabilität zufriedenstellend. Jedenfalls wird der Themenkomplex, mit auf der einen Seite verdienten Mitarbeitenden, die keine weitere Entwicklung in pekuniärer Hinsicht machen können und den jungen, noch im Aufbau befindlichen Mitarbeitenden, die einen Karriereweg suchen, noch länger für Gesprächsstoff sorgen.

- *Wann müssen Stellen zwingend ausgeschrieben werden, wann reicht eine Ausschreibung auf der Institutsseite?*
- *Startveranstaltung: HR stellt sich nur sehr kurz vor. Was wäre mit einem 'Patensystem für Neuanfänger'?*
- *Angebot von HR-Sprechstunden in den Departementen*
- *Preis für TAP: Wertschätzung*
- *Potential des TAP erkennen, fördern, stärken z.B. mit Mentoren*

Sauder bedankt sich bei den Referenten von HR und den Delegierten aus den Departementen für die sehr informative und konstruktive Sitzung.

Die Veranstaltung wird um 17:35 beendet.

Es ist vorgesehen, eine weitere Diskussionsrunde der Delegierten mit HR zu organisieren.