



ETH Zürich
Herr Lukas Vonesch
Direktor Personal
Turnerstrasse 1
8092 Zürich

Zürich, 20. Juni 2019

Stellungnahme der Hochschulversammlung zur Teilrevision PVO-ETH Bereich: zweite interne Vernehmlassung

Sehr geehrter Herr Vonesch, lieber Lukas

Die Hochschulversammlung (HV) dankt für die Möglichkeit, sich zur Teilrevision PVO-ETH Bereich: zweite interne Vernehmlassung äussern zu können und nimmt dazu wie folgt Stellung:

Allgemeine Bemerkungen:

1. Die HV begrüsst die Bemühungen, Kompromisse zwischen der 1. Teilrevision und der ersten Stellungnahme vom letzten Jahr zu finden.
2. Insgesamt finden wir es aber schade, dass ein gewisses Misstrauen den Mitarbeitenden gegenüber durchschimmert. Dies widerspricht unserer Meinung nach dem Ziel des ETH-Bereichs, die Vertrauenskultur nach den Ereignissen im letzten Jahr wiederaufzubauen.
3. Wir begrüssen die Erhöhung des Vaterschaftsurlaubs. Dies ist ein erster wichtiger Schritt in eine familienfreundlichere Zukunft und wird das Ansehen der ETH Zürich als weltoffene, zeitgemässe und attraktive Arbeitgeberin im globalen Wettbewerb positiv unterstreichen.
4. Umso grösser ist unsere Enttäuschung darüber, dass sowohl bei den Krankheitstagen, wie auch bei der anrechenbaren Arbeitszeit für die Pflege und Organisation von Kranken im eigenen Haushalt die Angleichung an die Regelung des Bundes respektive ans OR keine Beachtung in diesem zweiten Entwurf gefunden hat. Wie lassen sich solche Zeichen mit Dual Career und Chancengleichheit vereinbaren?
5. Um die Gleichbehandlung aller ETH-Mitarbeitenden zu gewährleisten, muss das Neue Lohnsystem (NLS) im ganzen ETH-Bereich unter gleichen Bedingungen angewendet werden. Dies stellt für uns eine Voraussetzung für die Teilrevision der PVO dar. Bisher sind gemäss unserem Kenntnisstand nicht in allen Institutionen des ETH-Bereichs die Vorgaben des NLS eingehalten worden.

Detailbemerkungen:

1. Art. 7, Abs. 5
keine Bemerkungen
2. Art. 14 Stellenausschreibung (Art. 7 BPG)
Die HV ist grundsätzlich für transparente Ausschreibungen von Stellen.
Wir müssen aber auch darauf hinweisen, dass im Falle einer Emeritierung und/oder einer Laborschliessung die interne Stellenvermittlung für unbefristet angestellte ETH-Mitarbeitende unbedingt zu unterstützen ist. Darum erachten wir diese Fälle nicht als Ausnahmen, sondern würden eine verbindliche Regelung für betroffene Mitarbeitende sehr begrüssen.

3. Art. 20 Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

Wir kritisieren die Neustrukturierung dieser beiden Themenbereiche in separaten Artikeln, da diese Bereiche (z.B. durch den Arbeitsvertrag) aneinandergebunden sind und durch deren Trennung wichtige Verlinkungen verloren gehen (Kündigungsfristen bei Krankheit etc.).

Art. 20b neu Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder Unfall

Wir lehnen eine gestaffelte Regelung ab und verweisen auf die Bundesregelung, wonach nach Beendigung der Probezeit ein Arbeitsverhältnis bei Krankheit frühestens nach 730 Tagen aufgelöst werden kann. Der vorliegende Entwurf würde für die Mitarbeitenden des ETH-Bereichs eine massive Verschlechterung und eine Ungleichbehandlung von Mitarbeitenden-Gruppen im Kündigungsschutz bedeuten.

4. Art. 24 neu Personalkategorie

Die Einführung von neuen Personalkategorien mit einer klaren Unterscheidung in wissenschaftliches Personal und in nichtwissenschaftliches Personal unterstützen wir nicht. Die geplante Personalkategorie würde de facto von der Lohnentwicklung vollständig ausgeschlossen (Leistungskomponente, Entwicklung im Lohnsystem etc.) werden, was wir ablehnen.

Art. 24, Abs. c

Insbesondere sprechen wir uns gegen diesen Artikel aus, da uns seit Jahren von der Schulleitung und der Abteilung HR der ETH-Zürich wie auch vom ETH-Rat versichert wird, dass die administrativ-technischen Mitarbeitenden nicht befristet angestellt werden sollen (mit wenigen Ausnahmen). Durch die vorgeschlagene Regelung würde den befristeten Anstellungen Vorschub geleistet und in der Konsequenz, dass diese Mitarbeitenden auch von der Lohnentwicklung ausgeschlossen werden. Die Nennung, dass "eine Lohnentwicklung vorzusehen" ist, ist unserer Meinung nach eine zu schwache Aussage und wird kaum wirksam und kontrollierbar sein.

Wir erwarten die vollständige Streichung von Artikel 24, insbesondere aber von Absatz c.

Art. 24, Abs. 3 (+Anhang 3)

Wir begrüßen die Vorschrift, Minimallöhne nicht zu unterschreiten. Auch die Definition, dass der Lohn der Doktoranden für deren Doktorarbeit gilt, begrüßen wir. Dennoch verstehen wir nicht, warum der Minimallohn für Postdoktorierende unter dem effektiven Minimallohn für diese Personalkategorie im ETH-Bereich (CHF 81'400.- an der EPFL) liegt. Es ist uns ein grosses Anliegen, dass die neue Regelung nicht zu einer Reduzierung des Minimallohnes für Postdoktorierende der ETH Zürich (CHF 86'000.-) und den Forschungsanstalten (PSI, Empa, Eawag, WSL: CHF 85'000.-) führt.

5. Art. 25, Abs. 1 Funktionszuordnung

Wir lehnen die Aufzählung der möglichen, von der Lohnentwicklung auszuschliessenden Personalkategorien gemäss Art. 24, Abs. 2 ab (siehe Punkt 8).

6. Art. 26 Anfangslohn

Wie bereits einleitend erwähnt, muss das NLS für alle Mitarbeitenden gleich gelten. Ein Lohnsystem, das nur für einzelne Personalkategorien gilt, ist ein ungerechtes Lohnsystem (eben kein System). Einerseits müssen alle Institutionen im ETH-Bereich die gleiche Anwendung des NLS handhaben und andererseits muss das System alle Kategorien erfassen. Zudem ist für eine Anstellung mit dem Maximallohn der Funktionsstufe plus 10% absolut keine Lohnentwicklung mehr möglich – ausser dass ein Funktionsstufenwechsel innert kurzer Zeit zugesagt würde. Auch hier möchten wir anmerken, dass innerhalb eines NLS nicht mit unterschiedlichen Ellen gemessen werden soll/darf. Für 'normale' Mitarbeitende ist eine solche Interpretation des NLS düpierend, entsteht so doch ein Zweiklassensystem mit wertvolleren und weniger wertvollen Mitarbeitenden.

7. Art. 27 Lohnentwicklung

Auch hier weisen wir darauf hin, dass auch ein 'Bonussystem für ausgewählte Funktionsgruppen' Bevorzugung einer Gruppe bedeutet und nicht im Sinne des NLS ist.

Art. 27, Abs. 6

Erlauben Sie uns anzumerken, dass eine 'interne Anlaufstelle, an die sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Meinungsverschiedenheiten über die Leistungsbeurteilung wenden können' nur Sinn machen kann, wenn diese Leistungsbeurteilungen auch irgendwie erfasst werden. Bisher können Mitarbeitende der ETH-Zürich unseres Wissens nach nicht einmal nachprüfen, wel-

che Beurteilung sie erhalten haben, ebenso gibt es Departemente und Abteilungen, die einheitliche Beurteilungen verordnen etc. Wir verweisen wiederum an die eingangs gemachte Bemerkung über die gleiche Anwendung des NLS im ETH-Bereich.

Art. 27, Abs. 7
Siehe Art. 24

8. Art. 36 Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall
Die HV beantragt, die Beibehaltung der Regelung wie bisher. Die Mitarbeitenden der ETH haben bei Krankheit oder Unfall Anspruch auf 100 Prozent des Lohnes.

Art. 36a Mitwirkungspflicht

Wie bereits in der ersten Vernehmlassung argumentiert, ist das Vorweisen eines Arzzeugnisses ab dem 3 Tag üblich (OR) und in den meisten Arbeitsverträgen in der CH so geregelt. Ein Arzzeugnis ab dem ersten Tag ist unverhältnismässig und zeugt von Misstrauen. Weder BPG noch BPV sehen eine solch restriktive Regelung vor. Eine Verankerung in der PVO zeugt von einem verschlechterten Arbeitsklima.

Art. 36 Abs. 2 Bst b

Wir möchten die Anregung der Sozialpartner aufnehmen und für eine Liste mit den Vertrauensärzten online plädieren, damit die Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, eine Untersuchung bei einem Vertrauensarzt oder einer Vertrauensärztin selber zu wählen.

Art. 36a^{bis} Dauer der Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall

Die Hochschulversammlung ist nicht der Meinung, dass die heutige Regelung zur Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall zu grosszügig sei. Wir schätzen das Entgegenkommen auf 90% wie beim Bundespersonal im neuen Entwurf, plädieren aber weiterhin für die Beibehaltung der bisherigen Regelung von 730 Tagen bei vollem Lohn.

Art. 36c

Keine Bemerkungen

9. Art. 39 Leistungen bei Berufsunfall
Keine Bemerkungen

Art. 39a Berufsinvalidität

Keine Bemerkungen

10. Art. 40 Lohnfortzahlungen im Todesfall
Keine Bemerkungen

11. Art. 41 Familienzulagen

Wir teilen die Meinung der Sozialpartner, dass die Beträge im Verordnungstext belassen werden sollten

12. Art. 43 Ausrüstung

Wir können die Argumentation nachvollziehen, warum Infrastrukturkosten nicht mehr vergütet werden sollen. Der Vermerk, dass der Arbeitgeber aber weiterhin die Arbeitsmittel zur Verfügung stellen muss, möchten wir im Art. 43 dafür explizit erwähnt sehen. Es ist uns wichtig, dass dieser Hinweis im Artikel steht.

13. Art. 45 Treueprämie

Für die Mitarbeitenden der ETH stellt die 5-jährige Treueprämie eine sehr motivierende Wertschätzung durch den Arbeitgeber dar. Viele ETH-Mitarbeitende sind jung, motiviert und sehr begehrt auf dem Arbeitsmarkt: die Aussicht auf eine Treueprämie von einer Zusatzwoche Ferien stärkt die Verbindung zum Arbeitgeber. Wir unterstützen unbedingt eine Beibehaltung der Treueprämie nach 5 Jahren für alle Mitarbeitenden.

14. Art. 47 Ärztlicher Dienst

Siehe Bemerkungen zu Art. 36, Abs. 2 Bst b

Art. 47a Eingliederungsmassnahmen

Wir begrünnen das Bekenntnis des Arbeitgebers, wonach er erkrankte oder verunfallte Mitarbeitende bei deren Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess unterstützt und danken für diesen expliziten Zusatz.

15. Art. 52 Urlaub

Die Hochschulversammlung ist hocheifredt darüber, dass die Eingabe von Kristin Becker für eine Erhöhung des Vaterschaftsurlaubs auf ein positives Echo gestossen ist – ein wahrlich positiver erster Schritt.

Wir teilen die Ansicht der Sozialpartner, diesen Vaterschaftsurlaub auch für gleichgeschlechtliche Paare vorzusehen. Ebenfalls unterstützen wir den Vorstoss, auch den Adoptionsurlaub auf 20 Tage anzuheben – Kinder sind Kinder, die neue Familiensituation gestaltet sich nicht einfacher bei adoptierten Kindern wie bei eigenen.

Wir möchten unterstreichen, dass eine Hochschule wie die ETH eigentlich einen Elternurlaub unterstützten sollte – ganz im Sinne der Dual Career und der Chancengleichheit.

Art. 52, Abs. d

Wir möchten nochmals an die Verantwortlichen appellieren, die Regelung für die Pflege und Organisation der Pflege von Kranken im eigenen Haushalt oder der eigenen Eltern zu überdenken. Es ist schier unmöglich, in einer solchen Ausnahmesituation mit 5 Tagen pro Kalenderjahr zurecht zu kommen. Betroffene in einer solchen Situation sollten positive Unterstützung durch den Arbeitgeber erfahren. Eine Regelung von max. 5 Tagen pro Ereignis wie von den Sozialpartnern vorgeschlagen ist in unseren Augen eine zeitgerechte Regelung.

16. Art. 53

Wir begrünnen die Bestrebungen, solchen Interessenkonflikten vorzubeugen und unterstützen die Offenlegung bei Befangenheit.

17. Art. 54a

Die Hochschulversammlung ist mit dem Wegfall von Artikel 54a, Abs. 3 einverstanden und unterstützt die Formulierung "alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, ihre Abwesenheiten aufgrund von Ferien, Urlaub, Mutterschaft, Krankheit, Unfall, Militär-, Schutz- und Zivildienst, sowie den Bezug von als bezahlten Urlaub gewährten Treueprämien zu dokumentieren".

18. Art. 55 Überstunden und Überzeit

Die Hochschulversammlung ist mit der vorgeschlagenen Regelung einverstanden

19. Art. 56 Nebenbeschäftigungen der Mitarbeitenden

Keine Bemerkungen

20. Art. 58a Disziplinaruntersuchung

Keine Bemerkungen

Die Hochschulversammlung dankt für die Kenntnisnahme dieser Stellungnahme und verbleibt mit freundlichen Grüssen

Werner Wegscheider
Präsident Hochschulversammlung