

ERFA-Tag Personalvertretungen ETH Bereich

Montag, 20. Mai 2019, 9.30 – 15.30 Uhr

WSL Birmensdorf, Englersaal

Anwesend:

Doris Hölling (WSL), Michael Bründl (WSL), André Blanchard (ETH), Lisa Bose (WSL), Thomas Ruh (PSI), Heinz Stanek (PSI), Martin Oskowski (ETH), Maria Schmitt (WSL), Seba Soldo (Eawag), Martin Schmid (Eawag), Karin Beck (Eawag), Natascha Wey (VPOD), Luc Python (PVB), Lucia Keller (ETH), Yvonne Ogg (ETH), Daniela Stark (ETH)

Für den Austausch zwischen den PVs im ETH-Bereich ist eine Sammeladresse wünschenswert, mit der die jeweils aktuellen Mitglieder per E-Mail erreicht werden können. WSL und PSI haben bereits eine solche E-Mailadresse. Falls eine solche Sammeladresse nicht eingerichtet werden kann, bitte die Adressliste auf der Polybox (siehe Varia) immer aktuell halten!

1. Sprachregelung ETH

Auf Antrag der PVs aller Institute des ETH-Bereichs will die Kommunikationsabteilung des ETH-Rates in Zukunft die Sprachregelung des Bundes einhalten. So soll sichergestellt werden, dass Mitteilungen und Dokumente des ETH-Rats nicht nur auf Englisch verfügbar sind, sondern auch in mindestens einer der Landessprachen.

Die ETH kommuniziert oft nur in Englisch. Stellungnahmen und Texte werden ab jetzt in Deutsch und ggf. einer weiteren Sprache vorgelegt (wie beim Bund üblich). Sollte das nicht klappen, müssten wir dies der ETH nochmals melden mit Beispiel.

An der Eawag gab es bezüglich Sprachregelung immer wieder Diskussionen, Weisungen werden nun in beiden Sprachen erstellt.

Wichtig: Englisch-Sprachkurse z.B. für das Sicherheitspersonal, damit dieses auch mit Englischsprechenden kommunizieren kann.

2. Wahlberechtigung der Direktion bei PV-Wahlen

Die PV der WSL passt derzeit ihr Wahlreglement an, da kam die Frage auf, ob die Direktion wahlberechtigt sein darf. Bei grosser Wahlbeteiligung hat die Direktion ein kleines Gewicht, bei kleiner Wahlbeteiligung u.U. aber ein grosses, was die Wahl beeinflussen könnte.

Das HR der WSL erstellt eine Liste mit Personen, die wählen dürfen. Für die Zusammensetzung der PV gibt es bestimmte Vorgaben wie Verteilung der Geschlechter, Standorte, wiss./adm. Personal.

An der ETH bildet die Personalabteilung das Wahlbüro. Max. 14 Personen sind Mitglied der PV. Bei mehr als 14 Kandidaten hat jede Person, die unbefristet angestellt ist mit einem Arbeitspensum von mind. 50 Prozent, eine Stimme. Die Schulleitung darf nicht wählen. Die PV wählt einen Präsidenten und Ausschussmitglieder.

PSI: Wählbar sind alle angestellten Mitarbeitenden ab Beschäftigungsgrad 50 %, nicht aber die Mitglieder der Direktion sowie Praktikanten, Diplomanden, Aushilfen, Regiemitarbeitende.

Wahlberechtigt sind alle ordentlich angestellten Mitarbeiter. Die Peko wird alle 4 Jahre gewählt. Sie setzt sich zusammen aus neun bis elf Mitarbeitenden. Bei der Zusammensetzung sollen alle Bereiche in angemessener Weise vertreten sein.

Eawag: Es gibt verschiedene Vorgaben für die Zusammensetzung der PV. Die Wahlen werden für die verschiedenen Bereiche separat durchgeführt, die Direktion ist wahlberechtigt bei der Wahl des wissenschaftlichen Personals. Eine Kampfwahl gibt es nie, die PV sucht jeweils Nachfolgerinnen und Nachfolger.

Fazit: Es gibt kein einheitliches Vorgehen innerhalb des ETH-Bereichs. Manchmal bestimmt die Direktion oder das HR, wer in der PV sein darf, manchmal hat die Direktion keinen Einfluss.

3. Mitarbeiterentwicklung

Im ETH-Bereich sind viele Mitarbeitende befristet angestellt, die maximale Dauer der Vertragsverlängerung ist 9 Jahre. Nach 4 Jahren ist ein Laufbahngespräch Pflicht. Welche Möglichkeiten der Mitarbeiterentwicklung gibt es in den verschiedenen Institutionen?

ETH: In der wissenschaftlichen Laufbahn, aber auch beim wiss./techn. Personal, wird viel Eigeninitiative verlangt. Die Vorgesetzten müssten die MA besser auf die Weiterentwicklung hinweisen und Möglichkeiten innerhalb oder ausserhalb aufzeigen. Es gab Fälle von Oberassistenten, die für länger blieben, und nach sechs Jahren ins Hintertreffen kamen. Seit etwa zwei Jahren ist das Bewusstsein da, dass sie sich nach vier Jahren weiterentwickeln müssen (Senior Scientist oder Anstellung ausserhalb ETH). Beim HR ist das Bewusstsein gewachsen, dass man die MA rechtzeitig auf die Laufbahnplanung aufmerksam machen muss. Für Infrastrukturstellen sind unbefristete Anstellungen besser.

Gewerkschaften: Nach Intervention an der ETH Lausanne wurden befristete Stellen in unbefristete umgewandelt, nach ein oder zwei Jahren gab es aber wieder mehr befristete Anstellungen, da dies billiger ist und man so die MA leichter wieder los wird. Befristungen sollen nicht zunehmen, auch nicht im techn./adm. Bereich. Evtl. sollte in einer Gesamtoffensive das Thema Befristungen wieder einmal angesprochen werden. Die PVs sollen bei Dieter Künzli, Leiter Finanzen und Personal des ETH-Rats, Zahlen zur Anzahl befristeter Stellen anfordern.

An der WSL gibt es Fälle, in denen nach Pensionierungen (unbefristete Stelle) MA befristet angestellt wurden, v.a. bei wissenschaftlichen Stellen. Anreizsysteme für die Laufbahnplanung gibt es nicht. Personen, die solide Arbeit leisten, aber nicht top Wissenschaftler sind, müssen sich frühzeitig umsehen. Nach vier Jahren ist ein Laufbahnplanungsgespräch vorgeschrieben, es wird aber nicht immer ehrlich geführt, die Laufbahnplanung kann so zur Alibiübung verkommen.

Am PSI folgt normalerweise nach 3-monatiger Probezeit die Festanstellung. Nach einer zeitlich maximal definierten befristeten Anstellung folgt in Absprache mit allen Beteiligten eine unbefristete Anstellung sofern dies, je nach Projekt, sinnvoll ist.

Eawag: Techn. Personal wird unbefristet angestellt, es gibt aber auch Fälle, in denen Personal für Projekte befristet angestellt wurde.

Was gibt es für Gefässe bzw. Möglichkeiten der Weiterentwicklung?

Eawag: Das HR fordert die MA zu Laufbahngesprächen auf. Das Gespräch folgt einem vorgegebenen Formular. Die Vorgesetzten handhaben die Gespräche aber unterschiedlich.

An der ETH muss eine Weiterbildung selber initiiert werden. Problem: Der Vorgesetzte muss einverstanden sein mit der Weiterbildung. Für das techn./admin. Personal gibt es auch einen Leitfaden Laufbahnentwicklung, er wird in der ERFA-Box abgelegt (siehe Punkt 7 Varia). MA in Stabsfunktionen können auch Sabbatical machen. Es gab den Vorschlag, dass auch für adm./techn. Personal ein Kurz Sabbatical von zwei bis drei Wochen möglich sein sollte (Austausch zw. Instituten). Was hier gelaufen ist, ist aber nicht bekannt. Die PeKo weist das HR immer wieder darauf hin, dass auch Vorgesetzte aktiv sein müssen bezüglich Weiterbildung der MA.

Ist Geld für Weiterbildung vorhanden? Die oberste Stufe fordert Weiterbildung, weiter unten heisst es aber, es gibt kein Geld für Weiterbildung.

Eawag: Das Geld ist nicht limitiert, eher die Zeit. Für das techn./adm. Personal gibt es eine Laufbahnentwicklung analog der wiss. Laufbahnentwicklung. Das techn./adm. Personal hat die Möglichkeit, ein dreimonatiges Sabbatical zu machen.

ETH: Laut HR-Chef gibt es genug Geld für Weiterbildung bzw. mehr Geld, als nachgefragt wird. Für das adm. Personal gibt es viele interne Weiterbildungsmöglichkeiten. Für den ETH Mittelbau gibt es Deutschkurse, ob die Kosten übernommen werden, hängt vom Professor ab.

WSL: Wer eine Weiterbildung machen will, kann das in der Regel auch. Im MbO wird jeweils der Bedarf abgeklärt, das Budget wird entsprechend aufgestellt. Weiterbildung muss aber nicht immer ein Kurs sein, auch Kongresse, Tagungen etc. sind Weiterbildung. Für das techn./adm. Personal gibt es einen internen Englischkurs.

PSI: Das HR ist offen für Weiterbildung, die Bereiche handhaben die Weiterbildung aber unterschiedlich. Kostenreduktionen geschehen oft auch im Ausbildungsbereich. Dies ist aber nicht im Interesse des HR und des Direktoriums.

4. Weiterbildungskurse ETH

Seit diesem Jahr können Angestellte von Forschungsanstalten die Weiterbildungskurse des HR der ETH Zürich nur noch besuchen, wenn nach Anmeldeschluss noch freie Plätze verfügbar sind. Eine solche Einschränkung ist nicht sinnvoll, wenn man die Effizienz der Weiterbildung erhöhen möchte.

ETH: Die ETH soll nicht Kurse für die Institute anbieten, aber so wie es jetzt geregelt ist, müssen sich die Institute ja gar nicht anmelden. Alle sollten die Möglichkeit haben, an einem ETH-Kurs teilzunehmen. Wenn die Nachfrage grösser ist als das Angebot, sollen die entsprechenden Kurse nochmals ausgeschrieben werden. MA der Institute werden aufgefordert, sich trotzdem anzumelden, damit Bedarf ersichtlich wird.

Info der ETH Kursorganisation müsste an die Institute fliessen, damit diese die Kurse bei grosser Nachfrage ihrerseits selber anbieten könnten. Der Arbeitgeber ist verantwortlich, dass das Personal auf die Angebote der ETH Zürich aufmerksam gemacht wird. Eine Koordination der Kursstellen der verschiedenen Institute wäre wünschenswert, zuständig sind die HR-Stellen. Die Gewerkschaften bringen diese Position ein bei den Lohnverhandlung mit dem ETH-Rat.

5. Stellenbesetzung Institutional Development and Diversity

An der WSL wird die Stelle «Institutional Development and Diversity» neu besetzt. Die Person soll neu dem HR unterstellt sein, bislang war sie weisungsfrei. Wie sieht diese oder eine ähnliche Stelle in anderen Instituten aus?

PSI: Die Diversity-Beauftragte ist beim HR angestellt zu 60 %, daneben gibt es aber auch eine unabhängige Kommission für Chancengleichheit, die alle 2 Jahre einen Diversity Award verleiht. Die Kommission besteht zurzeit aus 15 Mitgliedern (6 Männer und 9 Frauen). Das HR legt viel Wert auf Diversity, das Thema wird proaktiv angegangen. Aufgaben der Verantwortlichen: Chancengleichheit, Mobbing, Lösen von Problemen innerhalb verschiedener Personalgruppen (Beratung).

Gewerkschaften: Aufgrund des Gleichstellungsgesetzes müsste die ETH Präventionsmassnahmen ergreifen, ein entsprechendes Reglement ist in Ausarbeitung, das für den gesamten ETH-Bereich gelten wird. Diversity-Stellen sollten sich nicht um schwierige Einzelfälle im Betrieb kümmern müssen, sondern um übergeordnete Themen wie Lohngleichheit zwischen Mann und Frau. Wenn es zu viele Einzelfälle gibt, dann ist etwas mit der Strategie falsch gelaufen. Eine Unterstellung dem HR bringt politische Entschärfung. Grundsätzliches Problem: Leaky pipeline. In der Administration gibt es keine Durchlässigkeit nach oben.

An der ETH ist die Diversity-Stelle der Schulleitung unterstellt.

Eawag: Es gibt ein Diversity-Komitee und eine Person, die der Direktorin direkt unterstellt ist.

6. Mitarbeiterfeedback an die Direktion

Die PV der WSL erhält in der Regel wenig Rückmeldungen zu Vernehmlassungen. Gibt es Strategien um mehr Rückmeldungen zu erhalten?

Die PeKo der ETH führt alle drei Jahre eine MA-Befragung durch. Vernehmlassungen zirkulieren innerhalb der PeKo-Vertreter, nicht bei allen MA. Innerhalb der PeKo arbeiten die entsprechenden Arbeitsgruppen Stellungnahmen zu Vernehmlassungen aus. Eine MA-Befragung ist gar nicht möglich, da die ETH zu viele MA hat.

Eawag: Die PEKO gibt Stellungnahmen im Sinne des Personals ab, es finden keine Umfragen beim Personal statt.

PSI: Die Direktion hat die Parkplatzgebühren erhöht, die PEKO hat Rückmeldungen zur Umsetzung gemacht. Bei internen Problemen geht die PEKO die MA proaktiv an, bündelt die Antworten von MA und wendet sich an die Direktion.

ETH-Mitglieder Mittelbau: Zu Vernehmlassungen kommen selten Rückmeldungen, liegt aber ein Vorschlag für die Rückmeldung vor, dann geben die MA Feedback.

Die Vernehmlassung zur neuen Personalverordnung läuft noch bis 30. Juni. Die Lohnfortzahlung ist immer noch schlechter als bei anderen Bundesbetrieben. Merkblätter, die sich auf die PVO beziehen, können teilweise falsch ausgelegt werden und widersprechen der PVO (Bsp. Arztbesuch auf Arbeitszeit).

Bitte der Gewerkschaften: Stellungnahmen zur PVO an die PVB schicken, die Meinung der PVB stützt sich auf die Meinung der PVOs der Institute, so erhalten die Gewerkschaften mehr Gewicht in den Verhandlungen mit dem ETH-Rat.

7. Varia

- Polybox für den Austausch zwischen den PVs: <https://polybox.ethz.ch/index.php/login>
- Der Leiter Finanzen und Personal des ETH-Rats, Dieter Künzli, ist normalerweise dabei beim ERFA-Tag der Personalvertretungen. Nächstes Mal soll er wieder eingeladen werden, damit ein transparenter Austausch stattfinden kann. Heikle Themen können falls nötig vor oder nach dem offiziellen Teil ohne Dieter Künzli besprochen werden.
- Zum nächsten ERFA-Tag soll auch Albane Bochatay von der Gewerkschaft Transfair eingeladen werden. Hat dieses Mal offenbar nicht geklappt, Einladung per Mail ist aber rausgegangen.
- MA-Vergünstigungen: Wie sieht es bei den anderen Instituten aus? Es sollten gleiche Bedingungen für alle gelten, z.B. Kollektivversicherungen Krankenkasse. Viele Vergünstigungen werden über Sozialpartner angeboten. André Blanchard verschickt Zugang zu Box, dort kann jedes Institut eine Liste mit Vergünstigungen ablegen.
- Bis Ende Juli können die PVs den Vertretenden der Gewerkschaften noch Input liefern für den Austausch mit dem ETH-Rat. Insbesondere bei Fragen zum NLS können die Gewerkschaften bei den Lohnverhandlungen mit dem ETH-Rat Forderungen der PVs nach mehr Transparenz bei der Verteilung der Gelder einbringen.
- Organisation nächstes ERFA-Treffen: Voraussichtlich Eawag