

ETH Zürich
Lukas Vonesch
Direktor Personal
Turnerstrasse 1
TUR C14
8092 Zürich

Zürich, 19. Juni 2019

Stellungnahme zur Teilrevision PVO-ETH Bereich: zweite interne Vernehmlassung

Sehr geehrter Herr Vonesch, lieber Lukas

Die Personalkommission (PeKo) 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 PeKo begrüsst die Erhöhung des Vaterschaftsurlaubs. Dies ist ein wichtiger Schritt in eine familienfreundliche Zukunft und wird das Ansehen der ETH Zürich als weltoffene, zeitgemässe und attraktive Arbeitgeberin im globalen Wettbewerb positiv unterstreichen.
2. 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?
3. 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:

4. Art. 7, Abs 5
keine Bemerkungen
5. Art. 14 Stellenausschreibung (Art. 7 BPG)
Die PeKo ist grundsätzlich für transparente Ausschreibungen von Stellen.
Wir müssen aber auch darauf hinweisen, dass im Falle von Emeritierungen und/oder Laborschliessungen 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 Mitarbeitenden begrüssen.

6. 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.).

7. 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.

8. 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 von der Lohnentwicklung vollständig ausgeschlossen (Leistungskomponente, Entwicklung im Lohnsystem etc.) 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, 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.

9. 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).

10. 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 ein Funktionsstufenwechsel innert kurzer Zeit wird zugesagt. 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 wertvollen und weniger wertvollen Mitarbeitenden.

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

Art. 27, Abs. 7

Siehe Art. 24

12. Art. 36 Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall

Die PeKo 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 Arztzeugnisses ab dem 3 Tag üblich (OR) und in den meisten Arbeitsverträgen in der CH so geregelt.

Ein Arztzeugnis 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 und einer misstrauischen Arbeitgeberin.

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 erhalten, bei einer Untersuchung den Vertrauensarzt oder die Vertrauensärztin aus dem Pool selber zu wählen.

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

Die Personalkommission ist nicht der Meinung, dass die heutige Regelung zur Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall zu grosszügig ist. 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

13. Art. 39 Leistungen bei Berufsunfall

Keine Bemerkungen

Art. 39a Berufsinvalidität

Keine Bemerkungen

14. Art. 40 Lohnfortzahlungen im Todesfall

Keine Bemerkungen

15. Art. 41 Familienzulagen

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

16. 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.

17. 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.

18. Art. 47 Ärztlicher Dienst

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

19. Art. 47a Eingliederungsmassnahmen

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

20. Art. 52 Urlaub

Die Personalkommission ist hocheifrig darüber, dass die Eingabe von Kristin Becker, Delegierte bei der Hochschulversammlungen im ETH-Rat, für eine Erhöhung des Vaterschaftsurlaubs auf ein positives Echo gestossen ist – ein wahrlich positiver Schritt in die richtige Richtung.

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 unseres Erachtens nicht einfacher bei adoptierten Kindern wie bei eigenen.

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 zeitgemässe Regelung.

21. Art. 54a

Die Personalkommission 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".

22. Art. 55 Überstunden und Überzeit

Die Personalkommission ist mit der vorgeschlagenen Regelung einverstanden

23. Art. 56 Nebenbeschäftigungen der Mitarbeitenden

Keine Bemerkungen

24. Art. 58a Disziplinaruntersuchung

Keine Bemerkungen

Freundliche Grüsse



Christopher Sauder Engeler
Präsident Personalkommission