



Eidgenössische Technische Hochschule Zürich  
Swiss Federal Institute of Technology Zurich



Hochschulversammlung

ETH Zürich  
8092 Zürich

**Prof. Dr. Werner Wegscheider**  
Präsident  
Tel. +41-44-633-7740  
whw@ethz.ch

ETH Zürich  
Herr Lukas Vonesch  
Direktor Personal  
Turnerstrasse 1  
8092 Zürich

Zürich, 20. März 2018

### **Vernehmlassung: Teilrevision Personalverordnung ETH-Bereich**

Sehr geehrter Herr Vonesch

Die Hochschulversammlung der ETH Zürich dankt für die Möglichkeit, sich im Rahmen der Vernehmlassung zur Änderung der Personalverordnung im ETH-Bereich äussern zu können und nimmt dazu wie folgt Stellung:

#### **Vorbemerkungen**

Einige der vorgeschlagenen Änderungen der PVO suggerieren einen zunehmenden Mangel an Vertrauen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden. Dies ist bedauerlich und der von Wertschätzung geprägten Führungskultur an der ETH Zürich abträglich.

Trotz der Autonomie des ETH-Bereichs werden wiederholt Vergleiche mit den Bestimmungen, die für das Bundespersonal gelten, getroffen und es scheint eine Angleichung der beiden Verordnungen angestrebt zu werden. Dabei fällt auf, dass diese Vergleiche vor allem dann herangezogen werden, wenn sie eine Verschlechterung für den ETH-Bereich zur Folge haben, während umgekehrt diejenigen Regelungen des Bundes, die eine Verbesserung für den ETH-Bereich bedeuten würden, nicht übernommen werden. Dies trifft im vorliegenden Fall insbesondere auf die Artikel 36a, b und c zu.

Die gleiche Feststellung trifft auch im Verhältnis zum OR zu, auf das in vielen Fällen als Begründung zur Anpassung rekurriert wird. Da aber, wo die Bestimmungen des OR besser sind als jene der PVO ETH, werden diese nicht übernommen (siehe dazu unten Art. 52 Abs. 2 Bst. d).

#### **Rückmeldungen im Detail**

##### Artikel 27 Abs. 5 Bst. b

Die Personalkategorien der wissenschaftlichen Mitarbeitenden, Oberassistenten, **Postdoktorierenden** sind von der Bestimmung auszunehmen, da der wesentliche Zweck ihrer Anstellung nicht mehr vorwiegend in der Ausbildung liegt. Diese Personalkategorien haben teilweise selbst die Aufgabe, bei der Ausbildung der Doktorierenden und Studierenden mitzuwirken.

##### Art. 36 Abs. 2 Bst a, Arztzeugnis

Das Vorweisen eines Arztzeugnisses ab 3 Tagen entspricht der üblichen Praxis nach OR und ist in den meisten Arbeitsverträgen so geregelt.

Ein Arztzeugnis ab dem ersten Tag zu verlangen, erachten wir als übertrieben und kleinlich und für das Arbeitsklima an der ETH nicht förderlich und oft dem Krankheitszustand nicht angemessen. Auch das BPG und die BPV sehen keine solche restriktive Regelung vor. Wenn die ETH es als notwendig erachtet, dies explizit in der PVO festzuschreiben, so wird dies eine Kultur des Misstrauens begründen und wirft kein gutes Licht auf Arbeitsklima und Führung im ETH-Bereich.

**Kommentiert [71]:** Postdoktorierende gehören meiner Meinung nach auch dazu, denn das Doktorat ist im Prinzip die letzte Stufe der Ausbildung.



Eidgenössische Technische Hochschule Zürich  
Swiss Federal Institute of Technology Zurich



Hochschulversammlung

ETH Zürich  
8092 Zürich

**Prof. Dr. Werner Wegscheider**  
Präsident  
Tel. +41-44-633-7740  
whw@ethz.ch

#### Art. 36 Abs. 2 Bst b, Vertrauensärztliche Untersuchung

Wir anerkennen die Mitwirkungspflicht der erkrankten Mitarbeiterin bzw. des erkrankten Mitarbeiters und damit die Möglichkeit, eine vertrauensärztliche Untersuchung anzuordnen. Wir möchten aber anregen, dass die Liste mit den Vertrauensärzten online publiziert bzw. den Mitarbeitenden in anderer geeigneter Form zugänglich gemacht wird. Ferner sollen die Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, eine Untersuchung bei einem Vertrauensarzt oder einer Vertrauensärztin zu verweigern und eine andere, auf der Liste stehende Person zu wählen, also von ihren Persönlichkeitsrechten Gebrauch zu machen. Die Mitarbeitenden sollen über dieses ihnen zustehende Recht informiert werden.

#### Art. 36a, Dauer und Umfang der Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall, Absatz 1-5

Die Hochschulversammlung vermag sich der Auffassung des ETH-Rats nicht anzuschliessen, dass die heutige Regelung zur Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall zu grosszügig ist. Sie beantragt deshalb die Beibehaltung der heute geltenden Regelungen. Insbesondere das Modell der gestaffelten Lohnfortzahlung mit einer Lohnkürzung auf 80% ab dem 366. Tag bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall lehnen wir ab.

Die Abstufung der Lohnfortzahlung in Abhängigkeit der Anstellungsdauer schafft verschiedene Klassen von Arbeitnehmenden. Es ist nicht einzusehen, warum Mitarbeitende, die im ersten Dienstjahr erkranken, weniger unterstützungsbedürftig sein sollen als solche mit drei und mehr Dienstjahren.

#### Begründung:

Krankheitsfälle, die über 730 Tage dauern, sind äusserst selten. Wenn ein derartiger Fall eintritt, handelt es sich in der Regel um eine schwere Erkrankung oder einen schweren Unfall. In solchen Fällen mit einer Reduktion der Leistungen zu sparen, ist unsozial und fällt finanziell kaum ins Gewicht.

Gemäss Auskunft der Personalverantwortlichen des ETH-Bereichs werden die Krankheitsfälle und Langzeiterkrankungen statistisch nicht erfasst. Vor diesem Hintergrund lässt sich eine Zunahme der Langzeiterkrankungen nicht belegen; daher ist kein Anlass für eine Verschlechterung der Leistungen gegeben.

Die vom ETH-Bereich neu vorgeschlagene, gestaffelte Regelung in Artikel 36a Abs.1 ist schlechter als diejenige für das Bundespersonal. Die Bundespersonalverordnung kennt keine Staffelung, sondern richtet den vollen Lohn während einem Jahr aus, danach noch 90% des Lohnes. Sollte der ETH-Bereich seine Leistungen tatsächlich reduzieren, so verlangen wir, dass das Personal des ETH-Bereichs wenigstens nicht schlechter gestellt wird als jenes des Bundes.

Der vorgeschlagene Art. 36a Abs. 2 ist besonders problematisch für das wissenschaftliche Personal, welches zu einem Grossteil befristete Anstellung hat. Auch hier würde die Schaffung von Klassen von Arbeitnehmenden stark vorangetrieben. Trotz Härtefallklausel besteht das Risiko, dass so eine Massnahme zu spät umgesetzt wird, insbesondere bei wiss. Personal mit teilweise kurzen Verträgen von z.B. nur 3 Monaten. Die Härtefallklausel sollte deshalb zumindest beim wiss. Personal automatisch zur Anwendung kommen, bis die nötigen Abklärungen oder Massnahmen getroffen wurden.

#### Art 36b Bst 3, Kürzung oder Wegfall der Leistungen

Dieser Passus trägt dem Umstand, dass ein erheblicher Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ETH-Bereichs nicht aus der Schweiz stammen, nicht Rechnung. Es ist naheliegend und vielfach auch notwendig, dass solche Mitarbeitende zur Betreuung und Pflege in den Kreis ihrer Angehörigen zurückkehren. In solchen Fällen soll von einer Kürzung der Leistungen abgesehen werden.

#### Art. 36c Absatz 3, Unterbruch und Neubeginn der Lohnfortzahlung

Auch hier ist eine Angleichung an die Bundespersonalverordnung Art. 56 Abs. 2-3 vorzunehmen. Dazu gehört einerseits die Ergänzung «Abwesenheiten wegen Krankheit oder Unfall von insgesamt weniger als 30 Tagen werden nicht berücksichtigt». Die Mitarbeitenden sollen nicht für kleinere Erkrankungen bestraft werden, die einen jederzeit treffen können. Ebenfalls beantragen wir die Streichung des Halbsatzes «und sofern die maximale Lohnfortzahlungsdauer nicht ausgeschöpft ist».



Eidgenössische Technische Hochschule Zürich  
Swiss Federal Institute of Technology Zurich



Hochschulversammlung

ETH Zürich  
8092 Zürich

**Prof. Dr. Werner Wegscheider**  
Präsident  
Tel. +41-44-633-7740  
whw@ethz.ch

#### Art. 36d, Andauernde Arbeitsunfähigkeit und Wiedereingliederung

Der Akzent bei diesen Bestimmungen ist klar auf die Wiedereingliederung zu setzen. Ein entsprechendes Bekenntnis ist in die Regelungen aufzunehmen: «Die Institutionen des ETH-Bereichs fördern die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess und unterstützen die Mitarbeitenden gegebenenfalls in der Antragstellung einer IV-Rente auf der Basis des Invaliditätsgrades.»

#### Art. 45 Treueprämie

Die Treueprämie nach fünf Jahren ist beizubehalten, da sie ein wichtiges Zeichen der Wertschätzung darstellt und diese Wertschätzung den sehr zahlreichen befristeten Angestellten des ETH-Bereichs genauso zukommen soll wie den unbefristet angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

#### Art. 52 Absatz 2 Bst d, Urlaub

Wir begrüssen die Möglichkeit, dass den Mitarbeitenden die Möglichkeit gegeben wird, vermehrt Pflegeeinsätze für betagte Personen im nahen persönlichen Umfeld leisten zu können. Die Formulierung «im eigenen Haushalt» greift jedoch entschieden zu kurz, da Familienangehörige genauso im Spital, Pflegeheim oder Sterbehospiz der Begleitung bedürfen können. Diesem Umstand ist mit einer erweiterten Formulierung Rechnung zu tragen.

Was die Dauer der Beurlaubung betrifft, fordert die Hochschulversammlung die Angleichung an die Regelung gemäss OR (Art. 324a):

*Der Arbeitgeber hat Arbeitnehmern mit Familienpflichten gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses die zur Betreuung kranker Kinder erforderliche Zeit (je nach Alter und Gesundheitszustand des Kindes) im Umfang bis zu drei Tagen frei zu geben. Diese Regelung gilt je Krankheitsfall. Unter Umständen kann ein Arbeitnehmer aber auch länger von der Arbeit befreit werden, wenn dies gerechtfertigt ist.* Es ist nicht einzusehen, weshalb die Leistungen für die Angestellten des ETH-Bereichs in diesem Punkt schlechter ausfallen sollen als die sonst geltenden gesetzlichen Mindestbestimmungen. Dies ist gerade für ein Arbeitsumfeld mit zahlreichen jungen Angestellten höchst relevant und mit den Anstrengungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht zu vereinbaren.

#### Artikel 56 Absatz 1, 3 und 6, Nebenbeschäftigungen

Die gewählte Formulierung scheint uns übertrieben eng und stellt einen übermässigen Eingriff in die Privatsphäre der Mitarbeitenden dar.

Eine Bewilligungspflicht wie in Art. 56 Abs. 3a im letzten Nebensatz «wenn die gesamte zeitliche Beanspruchung durch die Haupt- und die Nebenbeschäftigung ein volles Arbeitspensum um mehr als 10% übersteigt» vorgeschlagen, lässt sich aus dem Art. 91 des BPV nicht ableiten und ist für uns nicht nachvollziehbar. In Art. 92 der BPV wird zwar eine Ablieferungspflicht des zusätzlich erzielten Einkommens erwähnt (ab 110%), allerdings wird auch dort kein Bezug zum zusätzlichen Arbeitspensum gemacht. Die zeitliche Beanspruchung durch eine Nebenbeschäftigung (insbesondere, wenn sie unentgeltlich ist) sollte keiner Bewilligungspflicht durch den Arbeitgeber unterstehen, sofern sie nicht die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter vermindert. Eine pauschale Prozentangabe von 10% wird der individuellen Leistungsfähigkeit eines Arbeitnehmers nicht gerecht.

Die Möglichkeit zur Ausnahme von der Meldepflicht gemäss Art. 56 Abs. 6 sollte auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer befristeten Anstellung erweitert werden.

Freundliche Grüsse

Prof. Werner Wegscheider  
Präsident Hochschulversammlung