



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

Zürich, 3. Juni 2021

Stellungnahme der Hochschulversammlung (HV) zur Teilrevision 2021 PVO-ETH Bereich

Sehr geehrter Herr Vonesch, lieber Lukas

Die Hochschulversammlung der ETH Zürich (HV) dankt für die Möglichkeit, sich zur Teilrevision PVO-ETH Bereich 2021 äussern zu können und nimmt dazu wie folgt Stellung:

Allgemeine Bemerkungen:

1. Die HV bedauert, dass die letzte Teilrevision mit Auflagen durch den BR verbunden worden ist und dies dazu geführt hat, dass bereits wieder eine Teilrevision ansteht.
2. Die Paragraphen Art. 22 (Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung) sowie Art. 42a (Überbrückungsrente) haben direkte Auswirkungen auf den Sozialplan für den ETH-Bereich¹. Wir möchten darauf hinweisen, dass der Sozialplan nicht einseitig abgeändert werden kann.
3. Die vom BR vorgeschlagenen Anpassungen des Vaterschaftsurlaubs auf 20 Tage, den Urlaub zur Betreuung schwerkranker Kinder sowie die Flexibilisierung des Rentenalters und die Grundlage einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit werden von der HV ausdrücklich begrüsst.
4. Die Streichung des Art. 39a (Berufsinvalidenrente), des Art. 45 Abs. 2 (Treueprämie nach 5 Jahren) sowie die Änderung von Art. 42a und des Anhangs 5 (Überbrückungsrente) werden von der HV als unverhältnismässige Verschlechterungen der bisherigen Konditionen angesehen und ausdrücklich abgelehnt. Besonders der Umstand, dass die tiefsten Funktionsstufen bei der Überbrückungsrente wie auch der Berufsinvalidenrente am stärksten betroffen sind, empfinden wir auch aus sozial-ethischer Sicht einem ETH-Bereich als unwürdig.
5. Die HV ist der Meinung, dass die angestrebte familienfreundliche Personalpolitik unbedingt von einem Elternurlaub ausgehen und nicht bei einem Vaterschaftsurlaub verbleiben sollte.
6. Wir weisen darauf hin, dass die Vernehmlassungsfrist für eine solch komplexe Revision sehr knapp bemessen ist. Für zukünftige Vernehmlassungen wünschen wir uns mehr Zeit zur vertieften Bearbeitung.

¹ [Sozialplan für den ETH-Bereich](#)

Detailbemerkungen:

Neuer Art. 20c Beschäftigung über das ordentliche Rücktrittsalter hinaus

Die HV unterstützt den freiwilligen Anspruch weiblicher Angestellter auf Weiterbeschäftigung bis zum vollendeten 65. Lebensjahr. Dies ermöglicht es ihnen, fehlende Beitragsjahre und -einlagen in die Pensionskasse und AHV-Guthaben aufzustocken.

Art. 22 Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung als Folge von Umstrukturierungen (Art. 31 Abs. 5 BPG)

Die HV stellt fest, dass die Anpassungen eine Verschlechterung für die AN bedeuten indem neue Voraussetzungen mit z.T. strengeren Bedingungen kumuliert werden:

- Heraufsetzung des Bezugsalters von 58 auf 60 Jahre;
- neu wird eine **ununterbrochene** Beschäftigungsdauer in **einer** Institution des ETH-Bereiches vorausgesetzt;
- die Stelle der angestellten Person wird aufgehoben (Personalisierung) nicht die Stelle per se (Institutionalisierung)
- das Aufgabengebiet muss sich nur noch stark nicht mehr unzumutbar verändern, was grossen Interpretationsspielraum für den AG zulässt
- die Einführung einer neuen Technik, Organisation oder Prozess erscheint nicht mehr wirtschaftlich. Wiederum grösstmöglicher Interpretationsspielraum für den AG, keine klare Definition.

Für die HV verlieren durch diese «Anpassungen» besonders ältere Arbeitnehmende den Schutz durch den Arbeitgeber und müssen im schlimmsten Fall sogar mit Willkür rechnen.

Die HV fragt sich, ob dies dem ETH-Standard eines Arbeitgebers mit Vorbildcharakter noch angemessen ist?

In angespannten Zeiten wie den gegenwärtigen sollte die Möglichkeit der vorzeitigen Pensionierung ab Alter 58 mit dem Bezug der ÜR unbedingt beibehalten werden. Die Argumentation, dass keine derartigen Bezüge in den letzten Jahren gemacht worden seien, erscheint uns nicht stringent. Jeder einzelne Fall ist ein menschliches Schicksal. Es ergibt sich auch kaum ein Sparpotential für den Arbeitgeber, für den einzelnen betroffenen Mitarbeitenden kann es jedoch massive finanzielle Folgen und damit wahrscheinlich auch gesundheitliche Auswirkungen haben.

Neuer Art. 22a Leistungen bei einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Art. 19 Abs. 4BPG)

Die HV erkennt den politischen Druck dieser neuen Regelung (neues Aller 60, vorher 58) an, möchte aber darauf hinweisen, dass insbesondere in Härtefällen Arbeitnehmende tieferer Funktionsstufen und mit geringerem Gehalt am schwersten betroffen sein werden.

Art. 28 Anpassung der Lohnskala (Art. 16 BPG)

Die HV stellt fest, dass dem Bundespersonal nach BPG, Art. 44, Absatz 2 sowohl ein Ortszuschlag, wie auch eine Arbeitsmarktzulage² ausgerichtet wird. Dies wird vice versa für die Angestellten im ETH-Bereich nicht übernommen.

Auch möchten wir darauf hinweisen, dass hierbei (wie auch an anderer Stelle in der PVO) dem Umstand der befristeten Anstellungen des wissenschaftlichen Personals keine Rechnung getragen wird. Diese besondere Lage der wissenschaftlichen Mitarbeitenden sollte allgemein in der PVO stärker Berücksichtigung finden.

Neuer Art. 37a Vaterschaftsurlaub, Urlaub der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners und Adoption (Art. 17a BPG)

Wir begrüßen die Einführung des Vaterschaftsurlaubes ausdrücklich. Um im wissenschaftlichen Bereich kompetitiv bleiben zu können, unterstützen wir zukünftig auch eine Ausweitung auf Elternzeit.

² Dies wäre im Sinne von [AS 2017 6737 der BPV, Art. 50 Abs 11](#)

Zur Gewinnung und Erhaltung ausgewiesenen Personals kann die zuständige Stelle nach Artikel 2 eine Arbeitsmarktzulage von bis zu 20 Prozent des Höchstbetrages der Lohnklasse nach Arbeitsvertrag gewähren. Die Arbeitsmarktzulage wird während längstens fünf Jahren gewährt.

Neuer Art. 37b Urlaub für die Betreuung von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern (Art. 17a BPG)

Die HV unterstützt den Urlaub für die Betreuung von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern. Es hat sich uns die Frage gestellt, warum in der PVO die Karenzfrist eines Rückfalls auf 12 Monate befristet wird, wohingegen in der BPG keine Zeitangabe vorgegeben wird.

Art. 39a aufgehoben

Keine Bemerkungen seitens HV

Art. 41 Anspruch auf Familienzulage (Art. 31 Abs. 1-3 BPG)

Keine Bemerkungen seitens HV

Art. 41a Ergänzende Leistungen zur kantonalen Familienzulage (Art. 31. Abs. 1-3 BPG)

Die HV schliesst sich der Argumentation des AVETH an und unterstützt das Ansinnen, auch bei einem Beschäftigungsgrad von weniger als 50 Prozent anteilig zum Beschäftigungsgrad das Recht auf Familienzulage und -bezug zu gewähren, was besonders Alleinerziehende betrifft.

Art. 42a Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente (Art. 32k BPG)

Die Überbrückungsrente hat Auswirkungen unter anderem auf den Sozialplan. Der Sozialplan kann nicht einseitig abgeändert werden.

Die einseitige Änderung der Überbrückungsrente wirkt sich auch auf verschiedene andere Reglemente aus wie z.B. auf die Pensionskasse Publica und die AHV. Eine solche weitreichende Änderung bedarf gewissenhafter Abklärungen aller involvierter Stellen und Sozialpartner und benötigt dementsprechend einen Zeitaufwand.

Die Beschränkung des Anspruchskreises (Erhöhung des Anspruchsalters auf 62 und die Voraussetzung einer belastenden Tätigkeit) sowie die tiefere finanzielle Beteiligung des Arbeitnehmers sieht die HV sehr kritisch.

Die Einschränkungen betreffen vor allem die FS 1-3, also die niedrigsten Funktionsstufen.

Die HV stellt fest, dass die Mehrheit der Anpassungen an das BPG zu Verschlechterungen der Konditionen für den Arbeitnehmenden führen, wohingegen Verbesserungen wie z.B. Ortszulagen, Marktzulagen etc. in die PVO nicht aufgenommen werden.

Art. 45 Abs. 2 Treueprämie - Aufgehoben

Den Beschluss der ersatzlosen Streichung der Treueprämie nach 5 Dienstjahren enttäuscht die HV. 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 Urlaubswoche stärkt die Verbindung zum Arbeitgeber.

Im Gegensatz zur BPG, wo die Treueprämie ausbezahlt worden ist³, werden an der ETH Zürich die Treueprämien beim 5-Jahresjubiläum nie ausbezahlt (5 Tage Urlaub) und es ergibt sich daher keine Sparwirkung.

Wir unterstützen unbedingt eine nochmalige Prüfung zugunsten der Beibehaltung der Treueprämie nach 5 Jahren für alle Mitarbeitenden.

Art. 52, Abs. 2c - Aufgehoben

Keine Bemerkungen seitens der HV.

Art. 54 Abs. 2bis

Die HV unterstützt den Wunsch vieler Mitarbeitender nach mehr Flexibilität der Arbeitsformen und vermehrtem Home-Office.

Umso mehr möchten wir anregen, die Kann-Formulierung in der PVO⁴ der konkreten Formulierung⁵ im BPG anzugleichen, resp. die BPG-Formulierung zu übernehmen.

³ bis 2016

⁴ ^{2bis} Im Einvernehmen mit der zuständigen Stelle **können** flexible Arbeitsformen, namentlich die Erbringung der Arbeitsleistung ausserhalb des Arbeitsplatzes vereinbart werden, soweit es die Art der Tätigkeit und die betrieblichen Bedürfnisse zulassen. Die beiden ETH, die Forschungsanstalten und der ETH-Rat können für ihr Personal die flexiblen Arbeitsformen regeln und vereinbaren gegebenenfalls mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Ort, an dem die Arbeitsleistung erbracht wird.

⁵ ¹ Die Vorgesetzten unterstützen ihre Angestellten bei der Wahl von flexiblen Arbeitsformen, sofern die Möglichkeiten dazu gegeben sind.

Art. 55 Abs. 4bis und 7

An der ETH Zürich unterstehen alle Mitarbeitenden, welche sowohl Anwesenheit wie Abwesenheiten erfassen müssen dem Arbeitsgesetz.

Alle wissenschaftlichen Mitarbeitenden unterstehen nicht dem Arbeitsgesetz, sondern nur dem Gesundheitsschutz (Erfassen der Abwesenheiten).

Wir halten fest, dass Überzeit⁶ grundsätzlich vom Vorgesetzten angeordnet werden müssen, sonst wäre die Sorgfaltspflicht des Arbeitgebers in Frage zu stellen.

Die Verantwortlichkeit dem Arbeitnehmenden zuzuschreiben lehnen wir ab.

Im Jahresarbeitszeitmodell, welches an der ETH Zürich gilt, kann Überzeit⁷ eigentlich frühestens Ende Jahr abgelehnt oder genehmigt werden (Schwankungen der Auslastungen durch die Semester).

Art. 65b Übergangsbestimmungen zur Änderung vom ...

Siehe Punkt 10

Die Hochschulversammlung der ETH Zürich dankt für die Kenntnisnahme dieser Stellungnahme.

Mit freundlichen Grüßen



Werner Wegscheider
Präsident Hochschulversammlung

⁶ https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2001/279/de#art_55

⁷ Überstunden sind geleistete Arbeitsstunden, die über das wöchentlich festgesetzte Pensum (PVO, Art. 55, Abs. 2) bei Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigten hinausgehen, jedoch die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Überzeit liegt dann vor, wenn die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden pro Woche überschritten wird. Pro Jahr können höchstens 170 Stunden Überzeit geleistet werden.