

Personalkommission  
ETH Zentrum  
Sonneggstrasse 23, SOK B2  
8092 Zürich  
+41 44 632 28 35  
[info@peko.ethz.ch](mailto:info@peko.ethz.ch)  
[www.peko.ethz.ch](http://www.peko.ethz.ch)  
André Blanchard  
Institut für Geophysik  
ETH-Zentrum  
Sonneggstrasse 5, NO H 1.1  
8092 Zürich  
+41 44 633 26 03  
[blanchard@sed.ethz.ch](mailto:blanchard@sed.ethz.ch)

31. Oktober 2013

An die  
Kontaktpersonen der Departementsvertretungen administratives und technisches Personal der ETH Zürich

## Protokoll

3. Informationstreffen der Kontaktpersonen der Departementsvertretungen *administratives und technisches Personal* der ETH Zürich  
Donnerstag, 13. Juni 2013  
1600-1700  
Sitzungszimmer HIL E 36.1, Höggerberg

Traktanden:

1. Probleme am Arbeitsplatz (Mobbing, sexuelle Belästigung usw.). Wo drückt der Schuh? Was läuft gut, was läuft schlecht? Unterstützung durch die PeKo?
2. Wertschätzung
3. Befristete Anstellungen, Personalgespräch
4. Genügend Entwicklungsmöglichkeiten des administrativen und technischen Personals ?
5. Aufgaben, Rechte und Pflichten sowie Information, Mitsprache- und Mitwirkungsmöglichkeiten der Personalvertretungen in den Departementen gemäss den Departements-Statuten
6. ETH-Betriebskultur
7. Outsourcing: Reinigungsdienst- Feedback
8. Information/Austausch zwischen den Departementen – Wünsche Anregungen, Vorschläge
9. Diverses

A.Blanchard begrüsst die anwesenden Departementsvertreterinnen und –vertreter.

Es sind einige Traktandenwünsche eingegangen. Die Traktandenliste ist relativ umfangreich. Allenfalls wären jeweils zwei jährliche Sitzungen angebracht. Auch die Vertreter aus Basel sind anwesend.

Florian Meyer von der HK ist als Gast anwesend.

19 Teilnehmer

Die Traktandenliste wurde angenommen.

Blanchard macht darauf aufmerksam, dass Probleme in den Departementen, die an die SL gelangen sollen, via PeKo weitergeleitet werden können.

**Probleme am Arbeitsplatz** (Mobbing, sexuelle Belästigung usw.). Wo drückt der Schuh? Was läuft gut, was läuft schlecht? Unterstützung durch die PeKo?

- Eine **Anlaufstelle für die MA** ist nicht definiert. Bisher gibt es an der ETH Zürich keine Beratungsstelle, an die sich die administrative und technische MA wenden können. Sowohl die Ombudsstelle wie auch die Equal- Stelle sind schwergewichtig auf die wissenschaftlichen MA ausgerichtet.
- **Teilchenphysikevaluation:** die MA konnten völlig unabhängig mit den Evaluatoren sprechen, ohne dass Professoren mit dabei waren. Viele MA sind zufrieden mit dem Arbeitsplatz, kleinere Probleme sind erwähnt worden (zB. Englische Sprache). Die Website ist nur noch Englisch. Englischkurse können von den MA besucht werden. Einziger negativer Punkt war die Wertschätzung. Rückmeldung von Poolsekretariaten war negativ.

---

Lange Arbeitszeiten, es wird vorausgesetzt, dass man sich den Erwartungen des Chefs anpasst. Wertschätzung (Dank zeigen, Anstand) wäre erwartet.

- Die Teilchenphysiktechniker fräsen z.B. ein eigenes Logo in ihre Arbeiten. So sieht man weltweit, dass es sich um ihre Arbeit handelt = Wertschätzung.
- Poolmässiges Arbeiten hilft im konzertierten Auftritt, man wird stärker wahrgenommen. Gute Erfahrung in der Teilchenphysik. Die Akzeptanz dieser Pooleinrichtung des Teilcheninstituts wird im Departement nicht überall wohlwollend angesehen.
- **Zweisprachigkeit:** Physik-Website nur noch auf Englisch. Für Mitarbeitende kein grosses Problem, jüngere Mitarbeitende sprechen Englisch.
- Im Departement (Andres Müller) sind die MA nicht zufrieden, weil alle bei der **Mitarbeiterbeurteilung** die gleiche Bewertung erhalten. Das **NLS** soll vom ETH-Rat aus evaluiert werden, es ist aber nicht ganz klar, ob diese Evaluation die von den Departementen monierten Punkte beinhaltet. Die PeKo sollte spezifisch darauf ihr Augenmerk legen. Die Messbarkeit der Qualität wird von K. Hauri angezweifelt. Es lassen sich keine Stückzahlen feststellen. Das Personalgespräch ist gut, hat aber keine Lohnwirksamkeit. Der MA findet die Lohnrelevanz gar nicht so wichtig, ist mit dem Lohn meist zufrieden. Der Vorgesetzte muss aber ev. einen MA schlechter beurteilen, weil die Lohnrelevanz für ihn wichtig ist.
- Bei **sexueller Belästigung am Arbeitsplatz** gibt es eine Anlaufstelle beim Ombudsmann und der Ombudsfrau der ETH Zürich. Die Stelle für Chancengleichheit Equal hat diesbezüglich mehr Kompetenzen und berät gemäss Website ETH-Angehörige bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und sexueller Belästigung. Anlässlich einer PeKo-Sitzung wurde aber gesagt, dass Equal in erster Linie für wissenschaftliche Angestellte zuständig sei. Für das administrative und technische Personal stellt sich somit die Frage, welches die beste Anlaufstelle ist.
- Eine Alternative ist **Guido Toivanen**, Ansprechperson für die betriebliche Sozialberatung der ETH Zürich und Intervention bei psychosozialen Problemstellungen am Arbeitsplatz.

### **Wertschätzung**

- Thema Wertschätzung wird als sehr komplex empfunden. Aber beim Bewertungssystem sollten erfüllt und überfüllt bewertet werden, Kompetenz und Sozialkompetenz der Vorgesetzten wird von den Vertretern des USYS angesprochen. Vorgesetzte wissen z.T. überhaupt nicht, was die MA das ganze Jahr über tun.
- Für einen Teil der **administrativen Assistentinnen**, die direkt Professoren unterstellt sind, ist die Arbeitssituation mit Blick auf die Wertschätzung nicht zufriedenstellend. Selten erhalten sie Dank für ihre Arbeit. Heute sind die Mitarbeitenden aber generell sensibilisierter für Wertschätzung.
- Auch Mitarbeitende sehen, dass die Vermittlung von Wertschätzung nicht einfach ist und ein breites Spektrum von arbeitspsychologischen Phänomenen umfasst; die Sozialkompetenz der Vorsteher färbt aber auf die Stimmung am Arbeitsplatz ab. Wichtig ist die Anerkennung der Kompetenz im fachlichen Bereich, und dass der Chef einmal persönlich mit seinen Mitarbeitenden spricht.

### **Sabbatical**

Wird auch dem Personal für besondere Leistungen zugesprochen. Die Lage ist aber oft knifflig: zum Teil ist ein Vorsteher dafür, aber das Departement dagegen, dadurch entsteht eine Diskrepanz. Das Personal muss zum Teil kämpfen, damit es mit einem Antrag auf einen Sabbatical durchkommt. Ein Umdenken findet noch nicht statt, der Sinn des Sabbaticals für das Personal ist nicht allen (wissenschaftlichen?) Führungspersonen klar. In den Departementen kommt oft die Frage auf, was ein Sabbatical eines administrativen oder technischen Mitarbeitenden dem Departement bringt.

### **Selbständige Arbeitsorganisation**

Im D-Phys. hat das Institut für Teilchenphysik (6 Professoren, 3 Arbeitsorte CERN; PSI; ETH) eine Lösung umgesetzt, bei der das administrative und technische Personal im Pool arbeiten und auftreten kann, dies unterstützt das Personal, weil es dem Institut zugeordnet ist und nicht mehr dem einzelnen Professor. Pool gibt Chance zur Selbstorganisation. Polling ? hat die Institutsleitung entschieden.

### **Mitarbeiter-Bewertung**

In einigen Departementen wird die Mitarbeiter-Bewertung immer noch abgesprochen. Die Evaluation des NLS durch den ETH-Rat steht bevor. Die PeKo muss hier dezidiert ihre Punkte vortragen und einfließen lassen. Grundproblem: Bewertungssysteme setzen Messbarkeit voraus, die nicht immer gleichmässig gegeben ist. Das Personalgespräch ist nützlich, weil es nicht lohnwirksam ist.

### **Information und Mitwirkung**

Wenn neue Professorinnen und Professoren ernannt werden, entsteht in manchen Instituten Unsicherheit, denn die neuen Professoren wollen ihre Mitarbeitenden selber rekrutieren. Die Departemente können nicht alle Mitarbeitende auffangen, die nicht mehr Teil des Teams der Professoren sind. Zudem erfolgt sehr kurzfristig eine Orientierung, ob jemand im Institut bleiben kann, Weiterstellungsbedürfnisse werden selten berücksichtigt. Die ETH kann Alternativstellen in anderen Bereichen und Instituten anbieten.

Zum Teil ist die Einladung zur Departementskonferenz fast die einzige Plattform für interne Kommunikation. PeKo wird abklären, welche Unterlagen auf die Website aufgeschaltet werden.

Da an dieser 3.Sitzung mangels Zeit nicht alle Traktandenpunkte diskutiert werden konnten, wurde beschlossen, im Herbst/Winter 2013 eine 4. Sitzung durch die PeKo zu organisieren. Eine Doodle-Umfrage für einen Sitzungstermin wird in den nächsten Tagen gestartet.

Für das Protokoll:  
Renate Amatore/16.10.2013