

Protokoll des 4. Informationstreffen der Kontaktpersonen der Departementsvertretungen administratives und technisches Personal an der ETHZ

Datum / Uhrzeit: Mittwoch 20. November 2013, 16:00-17:00

Ort: 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*

Anmerkung: Traktanden 1-3 wurden an der vorhergehenden Sitzung besprochen und sind nicht mehr Teil dieses Protokolls

4.) *Genügend Entwicklungsmöglichkeiten des administrativen und technischen Personals ?*

Meldungen aus den Departementen:

- **DBS:** Auf Wunsch des Mitarbeitenden erfolgt eine aktive Förderung. Das Budget ist vorhanden.
- **D-MTECH:** Förderung liegt beim direkten Vorgesetzten (keine Institute vorhanden, nur einzelne Professuren), auch Weiterbildung ausserhalb der ETH wird unterstütz.
- **D-ERDW:** Vereinbarung zwischen Vorgesetzten und Angestellten.
- **D-MATH:** Sehr individuell,

Generelle Meldungen:

- In gewissen Funktionen ist es schwierig, sich weiterzubilden/weiterzuentwickeln, man müsste für einen Funktionswechsel andere Aufgaben übernehmen. Hierfür sind dann aber selten Stellen vorhanden.
- Vorgesetzter unterstützt kleine Kurse, jedoch nach 15 Jahren Tätigkeit kann man sich im administrativen Bereich nicht mehr weiterentwickeln. Man kann den Job so gut

machen wie es geht, aber der Job ändert sich nicht. Es folgt Unzufriedenheit und wenig Befriedigung.

- Die POE sucht nach Möglichkeiten für diejenigen, die schon lange an der ETH sind. Es gibt keine Entwicklungsmöglichkeiten und deshalb sinkt die Zufriedenheit (Lohn ist sekundär)
- Was ist mit 50+? Z.B. Austausch innerhalb ETH?
- Sabbatical for Staff:
 - Das Thema Sabbatical for Staff müsste klarer kommuniziert werden.
 - Interner Wechsel wäre wohl für Horizontwechsel besser.
 - Theoretisch kann man auch selber mögliche Firmen suchen, das Gesuch einer Teilnehmerin wurde aber abgelehnt. Vorgesetzter war sehr unterstützend der Vorsteher aber nicht.
 - Druck auf Erfolg seitens der ETH ist da. Frage: Muss es zwingend einen nachweisbaren Erfolg geben, muss es zwingend im Beruf anwendbar sein?
 - Wie wird der Ersatz für die im Sabbatical weilende Person finanziert? Die Arbeit muss trotzdem erledigt werden. Die ETH gibt max. 10'000 CHF für Spesen im Rahmen des Aufenthalts aus, jedoch erfolgt keine Abgeltung für Anstellung eines Ersatzes.
 - Vieles müsste transparenter dargestellt werden. Ein schriftlicher Ansatz fehlt. Wo sind die Erfahrungsberichte der Personen, die bereits ein Sabbatical machen durften?

5.) Aufgaben, Rechte und Pflichten sowie Information, Mitsprache- und Mitwirkungsmöglichkeiten der Personalvertretungen in den Departementen gemäss den Departements-Statuten

Thema der Hochschulversammlung und der PeKo ist dieses Jahr das *Mitwirkungsrecht*. Von der Hochschulversammlung (HV) wird zu diesem Thema eine Liste über die Mitwirkung in den Departementen erstellt. Folgendes Feedback erfolgte seitens der DepartementsvertreterInnen:

- Satzungen sind vorhanden, es läuft aber vieles willkürlich.
- Jedes Departement hat unterschiedliche Vorgaben. Hier wäre Transparenz hilfreich.
- Vertreter sind teilweise intern nicht bekannt.
- Einige haben das Gefühl, dass das admin./techn. Personal über weniger Mitbestimmung verfügt als das wissenschaftliche Personal

Zu einzelnen Departementen:

- **D-BSSE und D-MATH:** haben Stimmrecht für alles.
- **D-ERDW:** Stimmrecht nur für Lehre.

6.) ETH- Betriebskultur

Zum Thema Betriebskultur erfolgten folgende Äusserungen:

- Grundsätzlich besteht Zufriedenheit am Arbeitsplatz.
- Selbständiges Arbeiten wird gefördert.

- Wir sind auf dem richtigen Weg.

7.) Outsourcing: Reinigungsdienst- Feedback

Die PeKo bittet um Feedback bezüglich der Thematik Outsourcing im Reinigungsdienst:

- Teilweise herrscht keine Zufriedenheit mit den Dienstleistungen.
- Das Leistungsverzeichnis ist nicht transparent.
- Springer in den Departementen sind teilweise nicht bekannt.
- Kontakt nur über Hausdienst und über das Meldeportal GMIS möglich
- Selektiv, was gemacht wird und was nicht.

8.) Information/Austausch zwischen den Departementen –Wünsche Anregungen, Vorschläge

- Der Informationsaustausch erfolgt unterschiedlichem Masse.
- Die PeKo ist in unterschiedlichen Kommissionen vertreten und verfügt über eine gute Vernetzung innerhalb der ETH und mit der Schulleitung. Sie kann dadurch allfällige Anliegen direkt an der richtigen Stelle einspeisen.
- Die Vernehmlassungen bei welchen die Peko mitwirkte, können im öffentlichen Bereich des Webs nur mit dem Titel aufgeführt werden. Es wird noch abgeklärt ob in Zukunft die komplette Stellungnahme publiziert werden darf.
- Das Thema Sabbatical soll weiter verfolgt werden.
- Es wird um Themen / Traktanden für die nächste Sitzung gebeten. Bitte per Mail an PeKO mitteilen.
- Es wurde vereinbart, dass sich alle Sitzungsteilnehmer duzen:

Zürich, 13.6.2013

Für das Protokoll Christophe Schneble nach Notizen von Yvonne Ogg und Alessandra Naldi