

PROTOKOLL DER PLENARVERSAMMLUNG VOM 18. März 2021

16:15 – 18.00 Uhr, Zoom

Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Vorsitz	W. Wegscheider
Dozierende	A. Gilli, D. Iber, U. Lohmann, B. Taylor,
Mittelbau	P. Bleuler, A. Dounas, J. Förster, V. Gerken, R. Visscher, T. Neef
Studierende	M. Bigler, L. Dahle, K. Frahm, M. Hässig, T. Hörmann, S. Harper, C. Pfister
Personal	A. Blanchard, S. Karlen, D. Kalbermatter, J. Müller-Gantenbein, Y. Ogg
Ständige Gäste	K. Becker (Delegierte ETH-Rat), M. Buyken (equal!), R. Baumann (HK)
Gäste	Joël Mesot (ETH-Präsident)
Protokoll	A. Heinzelmann
Entschuldigt	Ch. Sauder, V. Vogel, A. Elvarsson

01 Begrüssung, Genehmigungen, Personelles

Das Protokoll der Sitzung vom 11. Februar 2021 wird genehmigt und verdankt.

AVETH:

R. Visscher verabschiedet und bedankt sich für die angenehme Zusammenarbeit.

Neu in der HV für den AVETH sind: Andreas Dounas (ITET), Tobias Neef (MAVT) und Arnór Elvarsson (BAUG). Die Zusammensetzung von Ausschuss und erw. Ausschuss bleibt unverändert.

02 Mitteilungen des Präsidenten

_Die Rektorenwahl findet am 23. März 2021 statt

_Am 24. Februar 2021 fand eine ausserordentliche DVK und danach auch eine Townhall für ProfessorenInnen statt – die Finanzen waren zentrales Thema

_Die Themen der Aussprache zw. HV und SL am 9. März 2021: Finanzen und das Verhältnis HV und SL – Aussprache war konstruktiv und die Anliegen der HV wurden ernst genommen

_Am 9. März informierte L. Thiele in der DVK zum Thema „Digitale Transformation – Rückblick 2020“; zudem stellte N. Staub seine neue Rolle als Verantwortlicher für „Politikbeziehungen“ vor; weiteres Thema war „E-Mail-Archiv und Archivierung“ – noch ist nicht ganz klar, wie genau umgestellt werden soll.

_RETHink Updates

_Corona Updates

03 Bericht aus dem ETH-Rat | K. Becker**ETH Ratssitzung vom 9./10. März**Konzept Desksharing

Wie schon an der letzten Sitzung erwähnt, soll bis Ende 2021 ein Konzept für den gesamten ETH-Bereich erarbeitet werden, mit dem Ziel 0,8 Arbeitsplätze/Vollzeitäquivalent zu erreichen. Den Lead haben die PersonalleiterInnen, eine Vernehmlassung soll im Sommer/Herbst 2021 stattfinden. KB hat darauf hingewiesen, dass es sehr wichtig ist, die Mitarbeitenden in diesen Prozess einzubeziehen.

Gender-Strategie

Die Strategie wurde vom ETH Rat verabschiedet, der Stab wird den HVs ein Feedback zur Vernehmlassung geben.

2. Teilrevision Verordnung Personal ETH-Bereich (PVO ETH)

Es gibt positive Anpassungen :

- Frauen können bis 65 arbeiten (Art. 20c)
- Vaterschaftsurlaub von 20 Tagen, auch für gleichgeschlechtliche Paare («eingetragener Partner oder Partnerin») (Art. 52, Abs. 2c)
- Betreuungsurlaub von max. 14 Tagen von kranken Kindern (Art. 37a)

Aber, wie bei der 1. Teilrevision, gibt es mehr negative als positive Anpassungen. KB hat darauf aufmerksam gemacht, dass die Mitarbeitenden das Gefühl haben, dass es sich allgemein um eine Verschlechterung handelt. Auch ist wenig Verständnis dafür vorhanden, dass die PVO in vielen Punkten unbedingt der BPV angepasst werden soll, obwohl die Bundesangestellten in mancher Hinsicht Vorteile haben (0.7 % mehr Lohnerhöhung, diverse Zulagen). Die Verschlechterungen im Einzelnen:

- Berufsinvaliditätsbestimmung wird abgeschafft (Art. 39a)
- Treueprämie nach 5 Jahren wird abgeschafft (Art. 45 Abs. 2)
- Das Mindestalter für Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung wird von 58 auf 60 angehoben werden (Art. 22 und 22a)
- Überbrückungsrente nur noch ab 62 statt 60 mit weniger Finanzierungsbeteiligung vom Arbeitsgeber (Art. 42a) und stark eingeschränktem Bezugskreis.

Leistungen bei vorzeitiger Pensionierung bei Umstrukturierungen scheinen nicht mit den Sozialpartnern vorbesprochen worden sein, obwohl sie Konsequenzen für den Sozialplan haben. Ausserdem ist die Begründung, dass in den letzten Jahren keine Überbrückungsrente für Mitarbeitende im Alter von 58 oder 59 Jahren ausgerichtet wurden, fragwürdig – warum etwas abschaffen, nur weil es in den letzten Jahren nicht benutzt wurde und vielleicht in den nächsten Jahren gebraucht wird (auch im Zusammenhang mit der COVID Krise)?

Überbrückungsrente: in der Dezembersitzung hiess es, es solle eine auf den ETH Bereich zugeschnittene Regel ausgearbeitet werden, die grosszügiger als die der BPV sein sollte, und die dann verhandelt werden solle. Was die Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der Überbrückungsrente betrifft, ist der jetzt vorliegende Vorschlag jedoch der BPV völlig angeglichen und ist 5 bis 25 % niedriger als bisher, und die stärksten Kürzungen betreffen die untersten Funktionsstufen! Die einzigen, für die die Beteiligung nicht niedriger als bisher sind, sind die 64-Jährigen in der Kaderplanstufe 1 und 2!

Der Vorschlag von KB, nämlich die Beteiligung bei den Funktionsstufen 1 bis 3 zu erhöhen, sodass der Unterschied zum aktuellen Stand höchstens 10 % ausmacht, wurde angenommen.

Der Absatz 4 (Art. 42a, Abs. 4) sagt, dass der ETH Rat im Einvernehmen mit den beiden Hochschulen und den Forschungsanstalten die Funktionen festlegt, bei denen Anspruch auf eine Beteiligung für die Überbrückungsrente besteht – dieser Punkt erscheint kritisch und es ist momentan nicht klar, wie dies geschehen soll – KB hat angemerkt, dass Personalvertreter und Vertreterinnen und der Sozialpartner auf jeden Fall mit einbezogen werden sollen.

Die 2. Teilrevision soll jetzt in die Ämterkonsultation und in die interne Konsultation gehen.

Strategie zur Entwicklung der Studierenden- und Doktorandenzahlen

Wie an der letzten Sitzung berichtet, muss der ETH Rat diese Strategie erarbeiten (Teil der strategischen Ziele des Bundesrates für den ETH-Bereich 2021-2024). Ein Workshop soll über die Wachstumsstrategie organisiert werden, KB wird daran teilnehmen.

Diskussion zu Desksharing

_die Studierenden möchten ebenfalls einbezogen werden (wg. Bachelor- und Masterarbeiten)

_Mitarbeitende sollten direkt einbezogen werden, HR (oder auch Infrastrukturabteilungen) arbeiten anders als Professuren. Freiwilligkeit abfragen – Kombination mit Homeoffice ist zentral.

_Es gibt rechtliche Konsequenzen/Pflichten bei "verordnetem" Homeoffice (Infrastruktur, Verköstigung) etc.

Im Moment betrifft es nur ETH-Bereich, erst in einem zweiten Schritt auf Ebene Institutionen (dann möchte die HV gerne mitwirken)

04 Zielvereinbarung zwischen der ETH Zürich und dem ETH-Rat 2021-2024

AG stellt den Entwurf kurz vor und weist auf die grössten Kritikpunkte hin (insgesamt unspektakuläres Dokument):

_Veränderungen nach COVID – Lehre, Homeoffice, Zusammenarbeit etc. – es ist nichts erwähnt im Dokument

_Vereinbarkeit Familie & Beruf – es wird nur vage erwähnt

_Diversity – könnte prominenter aufgeführt werden

_Nachhaltigkeit – das Thema ist erwähnt, aber sehr vage gehalten

_Internationale Ausrichtung – einseitige Formulierung in Richtung Asien

Kurze Diskussion

_ Ziel 40% Frauenanteil bei den Neuberufungen nicht ambitiös genug; equal unterstützt dies zwar ideologisch, man muss aber aufpassen, dass wir uns keinen Druck einhandeln und es besteht im Moment keine Chance, auch nur in die Nähe von 50% zu kommen;
AVETH /Dozierende: 40% für techn. Uni bereits sehr ambitioniert; allerdings sollte diese Ansprüche bzw. Ziele auf Ebene der Senior Scientists ebenfalls gelten.

_ Nachhaltigkeit: Dozierende regen an, dass man zu diesem Thema darauf hinweisen sollte, dass die ETH diesbezüglich eine Vorreiterrolle anstrebt. Es ist ein Unterschied, ob man von «Testlabors» spricht oder ob man Massstab sein möchte für die Entwicklung in der Gesellschaft.

KB weist darauf hin, dass es im Sinne der Institutionen ist, nicht unrealistische Ziele zu formulieren; es besteht die Gefahr, dass genau hingeschaut wird von oben, wenn das Ziel nicht erreicht werden sollte (nicht nur in Bezug auf den ETH-Rat, sondern auch bezüglich Bund)

AVETH schlägt vor => langfristiges Ziel 50%?

AG fasst zusammen:

- ⇒ Ergänzen: keine ausschliessliche Beschränkung auf Professorebene
- ⇒ Ergänzen bezüglich Nachhaltigkeit – Vorreiterrolle einbeziehen

Der Entwurf der Arbeitsgruppe (AG, VK, LD, CS) wird mit den vorgeschlagenen Ergänzungen von den Mitgliedern der HV genehmigt und verabschiedet.

05 Vier Arbeitsgruppen bilden (Deadlines jeweils 11. Juni 2021, ausser Nebenbesch. 30.4.)

_ Richtlinien Nebenbeschäftigungen, 30. April 2021
Werner (Lead), Viki, Micha, Daniela

_ Revision Weiterbildungsverordnung
Pascal (Lead), Kolja, Stefan und **Dozierende???**

_ Reglement Bearbeitung Daten Studierende/Studienberberinnen und –bewerber
Manuel (Lead), Julian, Adi, Jrène (allenfalls Input Max, kennt sich aus)

_ Revision Weisung Leistungselemente
Thierry (Lead), Ulrike, Pascal, PeKo keine
Max fragt nach seiner Rolle als ständiger Gast – siehe auch GO HV; sehr gerne pragmatische Vorgehensweise, bei Bedarf (thematisch ergänzen während Sitzungen, Mitarbeit AGs, etc.)

06 Bericht aus der SL | Joël Mesot | Präsident der ETH Zürich

Der HV-Präsident begrüsst den Präsidenten der ETH, Joël Mesot in der heutigen Plenarsitzung und bedankt sich für die Bereitschaft, aus der SL zu berichten und die Fragen der HV-Mitglieder zu beantworten.

Joël Mesot freut sich da zu sein, es soll keine Hemmungen geben, alle Fragen können gestellt werden.

COVID

Grosser Dank an alle für den Einsatz und die Unterstützung.

Weist als Beispiel auf die erfolgreiche Prüfungssession hin. Präsenz ist möglich, wenn die Regeln klar sind und sich alle daran halten. Die Infektionszahlen an der ETH sind weit unter dem gesamtschweizerischen Durchschnitt.

Neue AG: Post-COVID**Post Covid University – verschiedene Arbeitspakete**

Die Schulleitung hat an ihrer Sitzung vom 9. März über «Covid 19 – Lessons learned» eine erste Diskussion geführt. Die Schulleitung möchte aus den Erfahrungen der Covid-19-Pandemie lernen, um die ETH weiterzuentwickeln. Beispielsweise nennt Mesot die Themen Online-Unterricht und Home-Office. Geklärt werden müssen beispielsweise die Bedürfnisse, aber auch rechtliche Aspekte. Ein weiteres Thema sind alternative Formen wissenschaftlicher Konferenzen, die künftig auch vermehrt online durchgeführt werden, u.a.

auch, um den ökologischen Fussabdruck der Universitäten zu verringern. Die Hochschulgruppen werden an dieser Diskussion beteiligt.

Nach der Pandemie wird der Unterricht an der ETH Zürich anders sein als vor der Pandemie. Was aus den Erfahrungen, welche die Studierenden, Dozierenden und die Lehre unterstützenden Mitarbeitenden während der Pandemie gemacht haben, in die Erneuerung der Lehre einfließen soll, darüber wird an einem mehrstufigen Lehr-Retreat im Frühsommer debattiert. Dieser Retreat wird von der Rektorin geleitet und wird alle genannten Gruppen mit einbeziehen.

rETHink: alle 6 Workstreams haben ihre Arbeit aufgenommen.

Es finden spannende Diskussionen im Rahmen der Workstreams statt, wie etwa: «Was heisst Exzellenz?» etc.

WS 1 Onboarding der beiden neuen SL.Mitglieder, findet die neue Dynamik sehr bereichernd, beide haben sich schnell in ihre Arbeitsbereiche eingearbeitet

WS 3 Begleitung der Professorinnen und Professoren: Wie führt man eine Professur, ProfessorInnen – strukturell sind dies oft kleine KMU; es geht darum die Führungsverantwortlichen zu schulen. Bei *Neuberufungen* kommt dieses Thema gut an, alle nehmen an den neuen Führungskursen teil.

WS 2, 4 und 5 Strukturthema: Wie teilen wir die Aufgaben auf – wer nimmt welche Verantwortung wahr (Departemente, ZO); welche Rolle sollen die zentralen Organe übernehmen?

JM bedankt sich bei allen, die aktiv bei rETHink mitarbeiten – es sind dies mittlerweile etwa 500 Mitarbeitende.

Mitarbeitendenbefragung 2021

Der Präsident hat mit seiner E-Mail vom 18. März 2021 alle Professorinnen und Professoren sowie alle wissenschaftlichen und technisch-administrativen Mitarbeitenden eingeladen, an der Befragung 2021 teilzunehmen. Diese findet vom 23. März bis 23. April 2021 statt. Mit Blick auf das Projekt rETHink und auf die Entwicklungen, die durch die Pandemie vorangetrieben werden, ist es wichtig zu wissen, wie die Mitarbeitenden dieser Hochschule Ihre Arbeitssituation einschätzen und wie zufrieden sie damit sind.

Der Strategie- und Entwicklungsplan 2021-2024 ist abgeschlossen; wir beginnen nun bereits mit dem Planungsprozess für 2025-28 (der BR hat den Prozess leicht angepasst und wird neu eine Vernehmlassung über die BFI-Botschaft durchführen, was den bisherigen Zeitplan um ein dreiviertel Jahr nach vorne schiebt).

Finanzen

Verantwortungsvolles Abbremsen des Wachstums ist notwendig; aufgrund der langen Bremswege werden aktuell diejenigen Investitionen umgesetzt, die wir in den letzten Jahren geplant und beschlossen haben: deshalb mussten wir die euch bekannten Massnahmen beschliessen. Die erwarteten finanziellen Folgen von COVID-19 haben diese teilweise schmerzhaften Entscheidungen mitbeeinflusst und beschleunigt. JM ist überzeugt, jetzt auf einem erfolgversprechenden Weg zu sein.

Diskussion | Q & A

VSETH: reduzierte Wachstumsplanung vs. wachsende Studierendenzahlen?

Auf Bachelorstufe ist eine Reduktion der Studierendenzahlen kaum möglich (85% CH MaturandInnen), während gleichzeitig kaum mit zusätzlichen Mitteln gerechnet werden kann – JM hat bereits vielfach deutlich gemacht, dass dies unrealistisch ist. Zudem erwartet die Wirtschaft, dass wir mehr Fachleute ausbilden.

Wir müssen uns Gedanken machen, wie wir das Problem des Wachstums der Studierendenzahlen bei gleichzeitig gebremster Entwicklung bei den Professuren lösen. Allerdings haben wir hierzu im Moment noch keine Lösung.

Dozierende: finanzieller Druck wird sich mittel- und langfristig auch *auf die Forschung* auswirken - was tut die ETH dagegen?

JM hofft erstens, dass diejenigen, die während COVID-19 wesentliche Beiträge zur Bewältigung der Pandemie geliefert haben (wie die ETH Zürich), nicht gleichermassen zu einem Konsolidierungsprogramm des Bundes werden beitragen müssen, wie andere. Er platziert diese Botschaft regelmässig.

Eine weitere Achse ist die Einwerbung zusätzlicher Drittmittel und Donationen, z.B. auch für Gebäude und Forschung. Donationen sind jedoch meistens zweckgebunden. Hier müsste man versuchen, zu verhandeln (in Zusammenarbeit mit der ETH Foundation).

Dritter Punkt: es ist eine neue Philosophie notwendig, wir müssen aus der Krise lernen => bei Bauprojekten müssen wir mehr standardisieren und nach dem Grundsatz «design to cost» agieren. JM wir haben noch Luft.

AVETH: Horizon Europe, CH wird wahrscheinlich nicht assoziiert, was ist der Plan der ETH?

JM: Es gibt Anzeichen in beide Richtungen, im Bereich ERC Grants können wir Dossiers einreichen und die Mittel werden entweder von der EU (bei Assoziierung) oder direkt aus Bern kommen.

Eine Nicht-Assoziierung wäre insbesondere schmerzhaft in denjenigen Forschungsfeldern, in welchen die Schweiz besonders erfolgreich und führend ist. Betroffen sind sogenannte «sicherheitsrelevante» Forschungsfelder wie etwa die Quantum Technology, Raumfahrt oder der Energiebereich; mitbetroffen sind übrigens auch Israel und England. Es geht nicht einmal primär um die finanziellen Mittel, sondern darum, als führende Universität ausserhalb der so zentralen und wichtigen Netzwerke zu sein – dies ist schmerzhaft und problematisch.

Politisch ist die Entscheidung verknüpft mit dem Rahmenabkommen, und da ist noch nichts entschieden.

AVETH: Rahmenbedingungen für Donatoren – was sind die Regeln?

JM: Es gibt einen Verhaltenskodex für den Umgang mit Dozationen. Die Gebäudebezeichnungen bleiben bestehen, evtl. Tafel mit Hinweisen. Bisher kaum diesbezüglichen Probleme - viele DonatorInnen wollen gar nicht genannt werden.

VSETH: Platzverhältnisse im Bereich Lehre?

JM: Dies wird im Rahmen der Arbeiten zu «Learnings from Covid-19» bearbeitet; vielleicht brauchen wir die ganz grossen Hörsäle nicht mehr, da es mehr online- Lehre, flipped classrooms etc. geben wird. Noch ist nichts klar. Aus der COVID-Erfahrung können wir in verschiedenen Bereichen viel lernen.

Dozierende weisen darauf hin, dass Interaktivität bei online-Teaching schwieriger ist – deshalb wird es wieder Präsenzunterricht geben müssen, dies ist ein Asset der ETH!

PeKo: COVID-Impfungen an der ETH – hat die ETH diesbezüglich Pläne, sollte es genug Impfstoff geben

JM: Wir als Bundesinstitution können nicht irgendwo Impfstoff kaufen – wir müssen den offiziellen Weg gehen. Alles andere käme in der Öffentlichkeit nicht gut an.

Nach Ostern wird es an der ETH ein Testzentrum geben (wöchentliche Tests). HK bestätigt, dass sich alle ETH Angehörigen, welche regelmässig auf dem Campus sind, wöchentlich testen lassen können, also auch Studierende. Am Morgen Test abgeben, am Abend Resultat. Kommuniziert wird vermutlich übernächste Woche. Gedacht für diejenigen, welche an der ETH arbeiten müssen.

Testzentrum: zuerst im Zentrum, Erfahrungen sammeln, dann auch Höggerberg.

Eine Lockerung der Homeoffice-Pflicht ist abhängig von den Regeln des BR, die grosse Lockerung wird nicht erwartet.

Es wird eine gewisse Zeit brauchen, bis wieder Normalität einkehrt.

07 Varia

Keine Varia – Hinweis auf nächste Plenarsitzung => 22. April 2021

Ombudspersonen besuchen die HV => 3. Juni 2021

Vertrauenspersonen besuchen die HV => 8. Juli 2021 (mit anschliessender Grillparty)

Ende der Sitzung: 18.00 Uhr