

**PROTOKOLL DER PLENARVERSAMMLUNG VOM 14. Januar 2016**

16:15 – 18:00 Uhr

HG E 42

**Teilnehmerinnen und Teilnehmer**

Vorsitz	P. Widmayer
Dozierende	L. Degiorgi, S. Panke, F. Paus, C. Schmid, P. Widmayer
Mittelbau	L. Büthe, U. Kradofer, E. Milani, A. Jung, R. Senn, F. Thöle
Studierende	J. Feldstein, N. Gampp, M. Gut, K. Schaller, J. Wysling
Personal	R. Alder, A. Blanchard, J. Hauri, E. Manna, J. Müller-Gantenbein, Y. Ogg, M. Velonà
Gäste	Prof. Sarah Springman, Rektorin; Yves Gianella und Thomas Heer, GFO; Günter Grossmann, Empa; Fritz Dubi und Urs Berner, PSI; Hélène Blauenstein und Bert Höwecke, WSL, Dieter Künzli, ETH-Rat
Ständige Gäste	M. Stauffacher
Protokoll	S. Häfliger
Entschuldigt	W. Wegscheider, Florian Meyer (HK)
Abkürzungen:	HV: Hochschulversammlung; HK: Hochschulkommunikation; KdL: Konferenz des Lehrkörpers; SL: Schulleitung

**1) Begrüssung und Genehmigungen**

Peter Widmayer begrüsst alle Anwesenden, insbesondere die Gäste Yves Gianella und Thomas Heer von der GFO; Günter Grossmann von der Empa; Fritz Dubi und Urs Berner vom PSI; Hélène Blauenstein und Bert Höwecke vom WSL sowie Dieter Künzli aus dem ETH-Rat.

**2) Genehmigungen**

Das Protokoll vom 10. Dezember 2015 und die heutige Traktandenliste werden genehmigt.

**3) Besuch der Herren Gianella und Heer der Firma GFO, Bericht und Diskussion zur Evaluation des Neuen Lohnsystems (NLS)**

Widmayer erklärt, dass Panke im Anschluss der heutigen Diskussion eine Stellungnahme verfassen wird, welche spätestens am Freitag, 22. Januar, an den ETH-Rat geht. Das heisst, dass anfangs nächste Woche diese Stellungnahme elektronisch die Runde machen wird und im Falle von Anmerkungen oder Einsprüchen schnell reagiert werden muss.

Thomas Heer von der Firma GFO bedankt sich für die Gelegenheit, die Evaluation vorzustellen und Fragen beantworten zu können. Er zeigt anhand einer kurzen Präsentation die wichtigsten Punkte auf und geht auf einige der vom HV-Ausschuss im Voraus gesendeten Fragen ein:

*Unabhängigkeit und Objektivität der Evaluation: Die Evaluation wird durch dieselbe Firma durchgeführt, die das NLS implementiert hat und bewirtschaftet. Wie ist die Glaubwürdigkeit gewährleistet?*

Heer erläutert, dass externe Spezialisten der Universität St. Gallen sowie der Universität Zürich für die Gleichstellungsanalyse einbezogen wurden. Dieser Teil der Studie wurde von diesen beiden Experten erstellt, der separate Bericht ist für den ETH-Rat verfügbar. In der Konzeption und der Auswertung der Studie waren die beiden nicht involviert. Es wird bezweifelt, dass dies als eine Validierung der Qualitätskontrolle betrachtet werden kann.

Ein Mitglied meint, es wäre interessant gewesen, einen Vergleich zum System von früher zu sehen und abzuschätzen, ob sich die Situation mit dem neuen System gebessert hat. Das neue System, so Heer, bestehe schon seit 2005, die Methodik der Studie gab es damals noch nicht, weshalb ein direkter Vergleich nicht möglich war. Stauffacher ergänzt, dass der Bund damals die Idee hatte, in seiner Verwaltung und bundesnahen Institutionen des dritten Kreises (z.B. ETH-Bereich) das Klassierungs- und Salärssystem zu vereinfachen und auf den Einbezug von Erfahrung und Leistung umzustellen. Der ETH-Rat ist dieser Idee rasch gefolgt und hat für den ETH-Bereich das im Auftrag des Bundes von Thomas Heer und Mitarbeitenden (GFO) entwickelte „Neue Lohnsystem“ (NLS) übernommen. Die Bundesverwaltung hat hingegen bis heute den Systemwechsel nicht vollzogen. Eine Referenzgrösse hätte also theoretisch schon bestanden. Weiter wird kritisiert, dass aus dem vorliegenden Evaluationsbericht nicht klar werde, welche Verbesserungen das NLS brachte, da bei den Antworten zu standardisierten Fragen mit einem (fiktiven und subjektiven) schlimmstmöglichen und bestmöglichem Lohnsystem verglichen wurde. Dass das NLS insgesamt als im „eher guten“ Bereich beurteilt wird, ist mangels eindeutig definierter Referenzwerten nur begrenzt aussagekräftig.

*Seite 28, Tabelle: die Unterscheidung in Mitarbeitende mit Verbandsfunktionen und Mitarbeitende ohne Verbandsfunktionen erschliesst sich nicht. Welche Verbände sind gemeint? (z.B. ist die PeKo der ETH Zürich kein Verband, und die Interviewten wurden explizit auf die Individualität und Subjektivität des Interviews hingewiesen.)*

Gianella erklärt, dass mit „Verband“ eine Vertretung von gewerkschaftlich organisierten Interessen oder der PeKo gemeint ist. Er erklärt, dass Unterschiede zwischen Verbandsangehörigen und anderen Hochschulangehörigen sehr klein seien und z.T. sogar wider die Erwartungen gingen. Es wird eingewendet, dass diese Erfassung fehlerhaft sei, da z.B. KdL-Angehörige nicht erfasst wurden.

*Seite 45, Salärbenchmark, Feststellungen 2.6, 2.7 und 2.9: Es findet sich in diesem Absatz keine Aussage über die Gruppe der administrativen Mitarbeitenden! Warum?*

Heer erklärt, dass für die administrativ Angestellten dieselben Aussagen und Bedingungen gelten würden wie für alle anderen Angestellten, und dass es keinen Unterschied in den Resultaten geben hätte.

Dann wird betreffend der *Ergebnisgrafik der Regressionsanalyse* (Seite 16 des Berichts) darauf hingewiesen, dass eine Präzision vorgegeben wird, die es gar nicht gäbe, da mit 10 Personen einer Institution gar nicht statistisch gerechnet werden könne.

Heer entgegnet, dass die gewählte Methode quantitativ sowie qualitativ analysiere, und die Teilnehmenden ihre eigenen Worte wählen konnten. Dadurch wäre sichtbar geworden, wo der Schuh drückt. Der Cluster aller Aussagen sei sehr aussagekräftig. Die grundlegenden Probleme könnte man z.B. im AP 3 sehen, wo sich die Mitarbeitenden aus den Personalabteilungen äussern konnten, oder bei den Einstiegsfragen (Seite 29 im Bericht).

Das Sample mit 52 Befragungen aus 5 Institutionen wird von vielen Seiten als zu klein und damit nicht repräsentativ kritisiert. Heer meint, dass, selbst wenn 200 Personen befragt würden, das Resultat nicht anders wäre. Die inhaltliche Repräsentativität sei klar gegeben. Er erklärt ausserdem die Wichtigkeit der Wahl von Begriffen. Wenn in 52 Interviews ein Begriff 8-10mal genannt wird, bekomme man eine Vorstellung davon, was in den Köpfen der Menschen vorgehen würde.

Die Grafik auf S. 34 des Berichts mit den drei farblich markierten Feldern wird von Heer hinzugezogen. Hier sei klar ersichtlich, dass die Überschneidung von grüner (fiktives „gerechtes Lohnsystem“) und blauer Fläche (Bewertung NLS durch Probanden) grösser sei als jene von rot (fiktives „negatives Lohnsystem“) und blau. Dies bedeute, dass das NLS in seiner aktuellen Umsetzung eher als gerecht beurteilt würde, und es darum keinen Systemneustart brauche, sondern möglich sei, auf dem aktuellen Stand aufzubauen. Diese Interpretation der Grafik wird kritisiert, unter anderem weil die erwähnten Flächengrössen nicht ausgemessen worden und die Unterschiede nicht auf Signifikanz geprüft worden sind.

Die Frage, ob die nicht sehr „körnigen“ Empfehlungen für die ETH Zürich konkretisierbar wären, beantwortet Heer mit der Erklärung, dass die Empfehlungen die dringenden Themen aufzeigen würden. Eine Konkretisierung hänge von der Frage ab, wie unabhängig die Institutionen beraten werden sollen, und wie sehr der ETH-Bereich (in welchem die Gleichbehandlung sichergestellt werden sollte) in einem System zusammengefasst werden kann. Stauffacher ergänzt, dass die (autonomen) Institutionen für die Umsetzung des NLS verantwortlich seien und darum in den Ergebnissen der Evaluation ihren individuellen Handlungsbedarf erkennen müssten. Anhand der Evaluationsergebnisse und der vorgeschlagenen Massnahmen müsse aber ebenso ersichtlich sein, was der ETH-Rat als strategisches Führungsorgan für den ETH-Bereich aus personalrechtlicher Sicht allenfalls zu unternehmen hätte.

Von einem Teilnehmenden der Evaluationsbefragung wird kritisiert, dass in der Befragung gewisse Begriffe vorgegeben waren und nicht sehr individuell befragt wurde. Ein weiterer bestätigt dies und nennt die Fragen sogar suggestiv. Auch wäre nicht genügend Zeit zur Verfügung gestanden, um sich die Antworten genau zu überlegen.

Weiter wird die Frage gestellt, was die Empfehlungen nun an Kosten verursachen würden, und ob deren Umsetzung den Mitarbeitenden nützlich wäre. Die Evaluatoren erklären, sich nicht mit dieser Frage befasst zu haben, da es nicht Teil des Auftrages gewesen sei.

Dann wird nochmals auf die beiden externen Spezialisten eingegangen. Auf die Frage, wie diese beiden Personen ausgewählt worden seien, und weshalb sie nur in diesen beiden spezifischen Be-

reichen mitgewirkt hätten, antwortet Heer, dass sie als geeignete Experten betrachtet wurden und bereits in anderen Kontexten bei ihnen mitgewirkt hätten. Die von ihnen behandelten Bereiche wurden ausgewählt, weil es Bereiche sind, in denen man der GFO potenziell Manipulation hätte vorwerfen können, wenn es nicht von externen Spezialisten analysiert worden wäre. Zum Beispiel beim Thema Lohngleichheit wollten sie verhindern, dass ihnen „Schönschreiben“ vorgeworfen wird.

Es wird die Frage in den Raum gestellt, ob es der SL oder dem ETH-Rat mit dieser Evaluation nun möglich wäre, weitere Schlüsse zu ziehen. Stauffacher ergänzt, dass der ETH-Rat frühestens im März den Evaluationsbericht diskutieren und über Schritte entscheiden wird.

Ein weiterer Kritikpunkt betrifft die Funktionsraster. Es gäbe – entgegen der Behauptung im Bericht – viele Fälle von Personen, welche nicht korrekt im Funktionsraster eingeordnet wären. Heer entgegnet, dass dies im Rahmen der Evaluation nicht überprüft werden konnte.

Dann wird die Auswahl der Teilnehmenden kritisiert. Grundsätzlich seien engagierte und dadurch eher positiv eingestellte Personen zur Teilnahme angetreten, was keine ideale Stichprobe (kein „random sample“) darstellen würde.

Die Leistungslohnkomponente, ein Bestandteil des Lohnsystems, wird von 2/3 der Befragten als nicht funktionstüchtig beschrieben oder nicht ernst genommen. Heer erklärt, dass die Empfehlung #6 darauf eingehen würde: das Instrumentarium bedürfe einer Überarbeitung.

Die Stellungnahme von Panke wird auf der Basis dieses Gesprächs verfasst und unter den Mitgliedern zirkuliert, bevor sie am 22. Februar dem ETH-Rat übermittelt wird.

#### 4) Mitteilungen des Präsidenten

Widmayer bedankt sich bei Panke und den weiteren Arbeitsgruppenmitglieder für die Stellungnahme zur Vernehmlassung „Strategie & Entwicklungsplan 2017 - 2020 der ETH Zürich“, welche zeitgerecht abgeschickt wurde.

Die Suche nach der Nachfolge von Markus Stauffacher als Delegierter der HV im ETH-Rat läuft. Die Interviews mit den Kandidaten finden nächstens in Bern statt. Widmayer bittet die Mitglieder, Anregungen z.B. zu den Bewerbungsgesprächen per E-Mail an das Wahl-Komitee (Müller-Gantenbein, Senn, Widmayer, Wysling) zu schicken.

#### 5) Vernehmlassung Lehrpolicy und Qualität der Lehre

Zur Vernehmlassung gibt es grundsätzlich keine grossen Einwände. Die Frage der Konsequenz bei Nichteinhaltung der Richtlinien wird jedoch als wichtiger Punkt gesehen. Die Einführung von Strafen wird nicht als Option betrachtet, aber die Policy sollte ernst genommen werden. Als eher störend wird gesehen, dass Selbstverständliches geschrieben wird (Lehre muss gut sein etc.). Es wird vorgeschlagen, Didaktik-Kurse für Dozierende zu propagieren.

In diesem Sinne wird Widmayer eine Stellungnahme verfassen.

6) Bericht aus dem ETH-Rat (Markus Stauffacher)

Der ETH-Rat hatte seit der letzten Plenarversammlung der HV (10.12.2015) keine Sitzung abgehalten. Die nächste Ratssitzung findet am 9./10. März statt. Deshalb geht Stauffacher nur kurz auf das durch Sparvorhaben des Bundes geschmälerte Wachstum im ETH-Bereich und auf den BFI-Zeitplan ein.

Das Wachstum in der nächsten BFI-Periode für den ETH-Bereich wird voraussichtlich maximal 2% pro Jahr betragen. Es handelt sich hierbei allerdings um den Rahmenkredit; der vom Parlament jeweils zum Jahresende tatsächlich bewilligte Betrag für das Folgejahr wird oft noch gekürzt, was z.B. dieses Jahr zu Problemen führen könnte. Das Parlament entscheidet erst Ende 2016 über die BFI-Botschaft und den Kreditrahmen 2017-2020, welche dann ab 1.1.2017 in Kraft treten. Der Bundesrat wird bis Ende Februar 2016 die BFI-Botschaft 2017-2020 z.Hd. Parlament verabschieden und den Zeitplan für die Beratungen in den Kommissionen und Räten kommunizieren. Der ETH-Rat und die sechs Institutionen sind wegen des deutlich geringeren Wachstums als beantragt nun gefordert und müssen konkrete Angaben machen, wo Einsparungen gemacht werden sollen.

7) Besuch aus der Schulleitung (Sarah Springman, Rektorin)

Die Rektorin wird begrüsst und beginnt gleich mit dem Bericht aus der Sitzung der Schulleitung vom 12. Januar 2016.

**Weiterbildung:** Die Schulleitung hat an ihrer Sitzung vom 12. Januar 2016 die Reglemente der Weiterbildungsprogramme „Mobilität und Zukunft“ genehmigt. Zu diesen Programmen gehören (a) Der modular aufgebaute interdisziplinäre Master of Advanced Studies (MAS) in „Mobilität der Zukunft“ und (b) die darin integrierten drei Certificates of Advanced Studies (CAS) in „Mobilität der Zukunft“. Das Zielpublikum sind Berufstätige in Schnittstellenfunktionen im Bereich Mobilität und Verkehr. Das Ausbildungsziel ist die wissenschaftlich fundierte und gleichzeitig handlungsorientierte Qualifizierung im Bereich Mobilität und Verkehr auf strategischer und operativer Ebene. Träger des MAS und der CAS „Mobilität und Zukunft“ sind Professoren aus dem D-MAVT und dem D-BAUG. Die Programme starten im Februar 2017.

Sie erwähnt dieses neue Weiterbildungsangebot, weil es exemplarisch zeigt, in welche Richtung die SL die Weiterbildung entwickeln will. Zum einen macht dieses Angebot Ergebnisse aus der Forschung, in diesem Fall in den Bereichen Mobilität und Verkehr, für die Praxis nutzbar. Diese Forschung wird seit 2014 durch das **Swiss Competence Center for Energy Research - Efficient Technologies and Systems for Mobility** kurz „**SCCER Mobility**“ gestärkt. Zum anderen basiert dieses Weiterbildungsangebot auf der Zusammenarbeit verschiedener Disziplinen und Hochschulinstitutionen: Die Entwicklung des MAS- / CAS-Programms gehört zum Auftrag des **SCCER Mobility**. Leading House ist die ETH Zürich unter Leitung von Prof. Konstantinos Boulouchos, D-MAVT. In die Entwicklung des MAS / CAS wurden Professoren/innen und Forschungsgruppenleiter/innen der ETH Zürich, des ETH Bereichs (EPFL, PSI, EMPA) und verschiedener Fachhochschulen, die auch

dem SCCER Mobility angehören, sowie Vertreterinnen und Vertreter aus Wirtschaft und Verwaltung einbezogen. Diese Personen werden zu einem grossen Teil im MAS / CAS selber unterrichten.

**BSc Medizin:** Die Schulleitung hat den Dr. med. habil. Jörg Goldhahn, Titularprofessor am D-HEST, zum Projektleiter des Bachelorstudiengangs Medizin gewählt. Er wird bis 31. Juli 2016 zu 20% an der Entwicklung des Studienganges arbeiten und ab dem 1. August 2016 zu 100%.

Bis Ende Februar sollten die Pläne fertiggestellt sein, um damit dem Wunsch des SBFI nachzukommen. Auch möchte sie die VSETH und AVETH miteinbeziehen und bittet diese, mitzuhelfen. Sie ist zuversichtlich, diese Deadline einhalten zu können.

Prof. Dr. Ueli Maurer (D-INFK) tritt aus der **Lehrkommission** aus, neu wurde Prof. Dr. Urs Lang (D-MATH) gewählt.

Prof. em. Dr. Wolfgang Kinzelbach ist als **Vertrauensperson** per 1. Oktober 2015 zurückgetreten, neu wurde Prof. em. Dr. Bernhard Plattner von der Konferenz des Lehrkörpers gewählt.

Dem Assistenzprofessuren-Konzept des D-BIOL wurde unter Vorbehalten zugestimmt.

Zum SL-Dialog mit IB Bauten und Immobilien sagt Springman so viel, dass auch dort Einsparungen gemacht werden müssen. Stauffacher ergänzt, dass der ETH-Rat klar der Meinung ist, dass die Lehre von den Sparplänen nicht tangiert werden darf.

Die Frage, ob nun gewisse Mitarbeitende vom Kreuzplatz nach Oerlikon ziehen werden, verneint die Rektorin klar und erklärt, dass dies zu teuer gekommen wäre.

Die Rektorin wird verdankt und verabschiedet.

#### 8) Bericht und Handlungsempfehlungen der Arbeitsgruppe Mitwirkung

Der Mitwirkungsbericht sowie die Handlungsempfehlungen sind nun so weit bearbeitet, dass sie verabschiedet werden können. Der Bericht wird einstimmig verabschiedet und nach wenigen formalen Korrekturen auf der Webseite veröffentlicht. Er zeigt den Ist-Zustand auf und ist das Erste in seiner Art zum Thema.

Die Handlungsempfehlungen sollen kurz, knackig und unanfechtbar sein. Inputs sind immer noch sehr willkommen. Einige Anpassungen werden im Plenum diskutiert und von Schaller angepasst.

Zum Inhalt ist sich die HV grundsätzlich einig. Einzig die Bemerkung wird gemacht, dass die existierenden Strukturen gar nicht in Frage gestellt werden. Eine Präambel zu Grundsatzfragen soll von Schmid und Schaller daher noch erarbeitet werden.

#### 9) Programmvorschläge für den Besuch der AE EPFL im März

Es besteht die Idee, einerseits das Eisenbahnbetriebslabor am Institut für Verkehrsplanung und Transportsysteme (IVT) und das Value-Lab von Prof. G. Schmitt anzusehen. Der Idee wird nachgegangen. Die Mitglieder werden gebeten, weitere Vorschläge in den Ausschuss zu bringen.

10) Varia

Lukas Vonesch, Leiter Human Resources, wird an die nächste Sitzung vom 25. Februar eingeladen.

Weitere an die nächsten Sitzungen einzuladende Personen wären: Rainer Borer, Leiter Hochschulkommunikation, Vertreter/innen der Publica, neuer Prorektor Doktorat.

Weiter wird angesprochen, dass es Probleme gibt bei der Beschaffung von Kleinaufträgen vom Bereich Immobilien. Angesichts des erst kürzlichen Amtsantritts von Vizepräsident Personal und Ressourcen (VPPR) Weidmann soll dieser nicht ins Plenum eingeladen, sondern bilateral auf das Problem angesprochen werden. Die Mitglieder werden gebeten, konkrete Problemfälle Alder mitzuteilen, welche dann ihrerseits den VPPR darauf ansprechen und in der nächsten Sitzung davon berichten wird.

Damit wird die Sitzung beendet.