

Lukas Vonesch  
OCT F 19  
Binzmühlestrasse 130  
8092 Zürich

Zürich, 2. Mai 2023

**Stellungnahme der Hochschulversammlung zu zwei Themen der PVO-Revision (Nachbearbeitung): Sozialplan und Funktionsliste**Sehr geehrter Herr Vonesch  
Lieber Lukas

Die Hochschulversammlung (HV) bedankt sich für die Möglichkeit, sich zu den beiden Themen der PVO-Revision Sozialplan und Funktionsliste äussern zu können, auch wenn sehr spät. Die Hochschulversammlung hätte sich gewünscht, früher in den Prozess involviert zu werden. Wir hoffen, dass unsere Rückmeldung noch berücksichtigt werden kann.

Die Hochschulversammlung schliesst sich der Stellungnahme der Personalkommission Zürich an.

Freundliche Grüsse

Prof. Dr. Dr. Dagmar Iber  
Präsidentin Hochschulversammlung

## Beilage(n)

- Stellungnahme der Personalkommission ETH Zürich zur Konsultation zu zwei Themen der PVO-Revision (Nachbearbeitung): Sozialplan und Funktionsliste

ETH Zürich  
Lukas Vonesch  
Leiter HR Beratung  
Binzmühlestrasse 130  
OCT F19  
8092 Zürich

Zürich, 30. April 2023

## Stellungnahme der Personalkommission ETH Zürich zur Konsultation zu zwei Themen der PVO-Revision (Nachbearbeitung): Sozialplan und Funktionsliste

Sehr geehrter Herr Vonesch, lieber Lukas

Die Personalkommission (PeKo) der ETH Zürich dankt für die Möglichkeit sich zur Konsultation zu zwei Themen der PVO-Revision (Nachbearbeitung): Sozialplan und Funktionsliste äussern zu können und nimmt dazu wie folgt Stellung:

### Allgemeine Bemerkungen:

1. Wie bereits in der Stellungnahme zur Teilrevision geäussert, haben wir die beiden getroffenen Änderungen explizit abgelehnt und hätten uns eine arbeitnehmerfreundlichere Revision gewünscht. Die PeKo nimmt daher die Anpassungen als Folge der *Teilrevision PVO-ETH Revision vom 01.01.2022* zur Kenntnis.
2. Die PeKo möchte auf die unbefriedigende Situation hinweisen, dass das Personal der ETH nicht angemessen in den Prozess der Ausarbeitung Sozialplan und Funktionenliste mit einbezogen worden ist. In Doc 1 / Antrag ETH-Rat, 4. Antrag und Kommunikation steht, «*Die beiden Hochschulen und Forschungsanstalten waren bei der Anpassung des neuen Sozialplans und der Erstellung der Funktionenliste beteiligt*»: Leider wurde weder die PeKo noch die HV miteinbezogen. Des Weiteren sind nach unserem Kenntnisstand die Resultate auch **nicht** der Hochschulversammlung der ETH Zürich vorgestellt worden<sup>1</sup>.
3. Wir machen darauf aufmerksam, dass die uns vorliegenden Dokumente unterschiedliche Daten der Inkraftsetzung aufweisen:

*Sozialplan ETH-Bereich 2023* auf Seite 3 unten unter Punkt 12. Inkrafttreten und Punkt 13. Geltende Sozialpläne das Inkrafttreten rückwirkend auf den **1. Januar 2022 festlegt**,

sowie

---

<sup>1</sup> **4. Antrag und Kommunikation**

Die beiden Hochschulen und Forschungsanstalten waren bei der Anpassung des neuen Sozialplans und der Erstellung der Funktionenliste beteiligt. Sowohl bei der Erstellung der sog. Funktionenliste als auch bei der Anpassung des Sozialplans wurden die Sozialpartner einbezogen. Die Resultate wurden den beiden Hochschulversammlungen vorgestellt.

1\_ETH-Rat\_Antrag Information ETH-Rat: Beschluss: Nachbearbeitung der teilrevidierten PVO-ETH zur Umsetzung er Auflagen des Bundes, Seite 1, Punkt 2. Sozialplan: «Der Sozialplan 2023 ist in Beilage 1 ersichtlich. Er tritt **rückwirkend auf den 1.1.2023 in Kraft**.

**Wir gehen davon aus, dass es sich um einen Schreibfehler handelt und dass der Sozialplan 2023 rückwirkend auf den 1.1.2023 in Kraft tritt.**

4. Zur Funktionenliste, in der nun der Kreis der Anspruchsberechtigten stark eingeschränkt und die Leistungen reduziert worden sind, stellen wir fest, dass bei den gelisteten Anspruchsfunktionen **keine administrativen Tätigkeiten** beinhaltet sind. Das **Anforderungsprofil 201** hat vergleichbare Belastungen wie das **Profil 403 IT-Support (2-Level)** / Programmierung in den Punkten/Bereichen
  - e. stark repetitive, einseitige oder emotional belastende Tätigkeiten, die zu einer hohen psychischen Belastung führen können;
  - f. Tätigkeiten, die aufgrund ihrer Ausrichtung mit starker psychischer Belastung verbunden sind, die sich aus hohem Leistungs-, Erwartungs- oder Innovationsdruck oder aus der steten Notwendigkeit zur Anpassung an neuste, wenig erprobte Technologien und Techniken ergibt;
  - g. G Tätigkeiten mit belastenden Arbeitszeiten, wie Einsätze im Rahmen von festen Dienstplänen oder Nacharbeit

**Die PeKo spricht sich diesbezüglich für eine Prüfung der Funktionenliste aus.**

#### **Detailbemerkungen:**

1. Sozialplan 2023, Seite 1, 2. Grundsätze. Punkt 3:  
Die PeKo ist der Meinung, dass der Punkt 3, «*aktive Unterstützung bei der Suche von zumutbaren Stellen ausserhalb des ETH-Bereichs*» durch die Ergänzung «*aktive Unterstützung durch die verantwortlichen HR-Stellen, Abteilungen und Vorgesetzten bei der Suche....*» ergänzt wird, damit die Verantwortlichkeiten konkret zugeordnet werden. Die PeKo möchte damit sicherstellen, dass die Abmilderung von «Vermittlung» (Sozialplan 2011) in «Unterstützung» (Sozialplan 2023) nicht dazu führt, dass damit keine konkreten Hilfestellungen und aktiven Massnahmen zugunsten der Mitarbeitenden verbunden sind.
2. Sozialplan 2023, Seite 2, 4. Berufliche Neuorientierung  
Die PeKo stellt sich die Frage, ob der Begriff «Outplacement»<sup>2</sup> (Sozialplan 2011) durch den Begriff «Neuorientierung»<sup>3</sup> (Sozialplan 2023) ersetzt werden soll. Wir befürchten auch hier eine Verwässerung der Verbindlichkeit der Verantwortung der Arbeitgeberin gegenüber den Arbeitnehmenden.
3. Sozialplan 2023, Seite 2, 6. Vorzeitige Pensionierung als Folge von Umstrukturierungen, 1. Absatz  
PPVO-ETH: müsste dies hier nicht eher PVO-ETH heissen?  
Die durch die Teilrevision PVO-ETH gegebenen neuen Voraussetzungen für die vorzeitige Pensionierung werden von der PeKo zur Kenntnis genommen.
4. Sozialplan 2023, Seite 2, 8. Entschädigung.  
Für die PeKo stellt sich die Frage, warum die Benennung «Abgangsentschädigung» in «Entschädigung» geändert worden ist. Soweit wir verstehen, kann die Abgangsentschädigung mit Vorsorgecharakter bezogen werden (auf Wunsch) und ist daher steuerprivilegiert. Eine Entschädigung hingegen ist immer AHV pflichtig und steuerlich vollumfänglich als Einkommen anzugeben. Wir stellen uns daher die Frage, ob durch die veränderte Benennung den Mitarbeitenden die Möglichkeit der steuerprivilegierten Einzahlung auf das Vorsorgekonto entzogen wird.
5. Funktionenliste  
Die PeKo versteht, dass gemäss Funktionenliste, 3.2 Vorgehen, Absatz c: Um Härtefälle zu vermeiden, können alle Personen eine individuelle Prüfung verlangen (auch Personen, die in Funktionen arbeiten, die nicht auf der Funktionenlist aufgeführt sind), sofern sie konkrete Belastungen gemäss Art. 42a Abs. 3 PVO-ETH glaubhaft nachweisen können. Da ein solcher konkreter Nachweis immer mit grossem

<sup>2</sup> Die Begriffe Outplacement (engl.) bzw. Außenvermittlung bezeichnen eine von Unternehmen finanzierte Dienstleistung für ausscheidende Mitarbeiter, die als professionelle Hilfe zur beruflichen Neuorientierung angeboten wird, bis hin zum Abschluss eines neuen Vertrages oder einer Existenzgründung.

<sup>3</sup> Eine berufliche Neuorientierung liegt dann vor, wenn du deinen aktuellen Job nicht länger ausüben möchtest und in ein anderes Berufsfeld, eine andere Branche oder auch innerhalb des Unternehmens in eine andere Abteilung und Position wechseln möchtest.

Aufwand und gleichzeitiger psychischer Belastung verbunden ist, sind wir der Meinung, dass das Anforderungsprofil 201 auch in die Funktionenliste aufgenommen werden muss.

6. Doc 1 / Antrag ETH-Rat, 3.5 Prüfung durch HR-Abteilungen

Die Anmerkung 1<sup>4</sup> erscheint uns obsolet, da dann die Mitarbeitenden nach Ablauf der Übergangsfrist sowieso schon 62 Jahre alt sind und somit dann die neuen Bestimmungen gelten.

Die PeKo geht davon aus, dass die Bedingungen laut Art. 42a Ziffer 2 a-e nicht kumulativ zu verstehen sind, es also ausreichend ist, wenn eine der Bedingungen zutrifft, z.B. freiwillige vorzeitige Pensionierung.

Die PeKo bedankt sich im Voraus für die Prüfung der vorgebrachten Argumente und Anregungen und erwartet gerne Ihr Feedback.

Freundliche Grüsse

Christopher Sauder Engeler



Präsident Personalkommission

---

<sup>4</sup> Übergangsfrist a. Für Mitarbeitende, die vor dem 1. Januar 2022 das 59. Altersjahr vollendet haben und sich spätestens am 1. Januar 2025 vorzeitig pensionieren lassen, gilt die alte Regelung