



ETH Zürich
Herr Lukas Vonesch
Leitung Personal
OCT F 19
Binzmühlestrasse 130
8092 Zürich

Zürich, 1. Oktober 2021

Stellungnahme der Hochschulversammlung zur Vernehmlassung zum «Change Konzept Desk-Sharing»

Die Hochschulversammlung bedankt sich für die Möglichkeit, zum Change Konzept zur Einführung kollektiver Arbeitsplätze Stellung nehmen zu können, auch wenn sie die ausserordentlich kurze Vernehmlassungsfrist bedauert und erneut darauf hinweisen möchte, dass Vernehmlassungen unmittelbar nach Eingang an die zur Vernehmlassung eingeladenen Gruppen weitergeleitet werden sollen.

Die allgemeine Stossrichtung des Konzepts und insbesondere das sorgfältige Vorgehen bei der Umsetzung des Konzepts wird von der Hochschulversammlung begrüsst und unterstützt. Auch die veränderte Rolle der Führungsfunktion erscheint uns von grosser Wichtigkeit. Gleichzeitig weist die Hochschulversammlung darauf hin, dass das Konzept nicht mittel- oder langfristig zur Verlagerung von Tätigkeiten und Arbeitsplätzen ins Ausland führen darf.

Da das Change Konzept vorerst nur allgemeine Grundsätze beschreibt, beschränkt sich die Hochschulversammlung auf Bemerkungen grundsätzlicher Natur:

1. Zunächst fällt eine grundlegende Inkonsistenz zwischen dem Titel des Konzepts und seinem Inhalt auf. Desk Sharing wird, da vom Bundesrat hierzu ein Change Konzept angefordert wurde, als Titel der Vernehmlassung gewählt, in Wirklichkeit geht es um «agiles», «mobil-flexibles Arbeiten» – kurz: Smart Working –, welches Desk Sharing als eine unter vielen Konsequenzen hat. Ursache und Folgen sind somit vertauscht, was nicht ohne Folgen für das Konzept bleibt. Diese Umkehr scheint uns bedenklich, weil sie die Gefahr birgt, dass die Einführung von Desk Sharing primär überzählige Arbeitsplätze sowie Arbeitsplätze von Studierenden, Hilfsassistent*innen etc. abbaut – Da die Studierendenzahlen stetig wachsen, ist hier sogar eher Bedarf nach mehr Arbeitsplätzen. Unseres Erachtens ergibt sich Desk-Sharing so gut wie automatisch aus der Einführung von «mobil-flexiblen» Arbeitsformen und wäre somit in einem derartigen Umsetzungskonzept vollumfänglich enthalten.
2. Das Konzept bedient eine «Verwaltungs-ähnliche» Einheit, welche mit einheitlichen Arbeitsmitteln auskommt. Dies entspricht nicht dem Umfeld einer durch Forschung und Lehre geprägten Institution, das durch sehr heterogene, spezifische Anforderungen geprägt ist und kein «one size fits all» zulässt. Während in gewissen Bereichen Desk-Sharing problemlos eingeführt werden kann, ist ein Desk-Sharing in anderen Bereichen aufgrund der spezifischen Anforderungen der Forschung nicht möglich und sollte daher nicht allgemein forciert werden.
3. Die Hochschulversammlung wünscht sich ein Pilotprojekt in einem wissenschaftlichen Umfeld, um die angestrebte Umsetzung zu validieren.
4. Weiter enthält das Konzept an diversen Stellen inhaltliche Unstimmigkeiten und widersprüchliche Aussagen. Man gewinnt fast den Eindruck, dass die Verfasser*innen zwischendurch der Mut verlassen hat, den sie bei der Formulierung der Gesamtzielsetzung zum Ausdruck bringen. Wenn z.B. auf Seite 3

steht, dass «Mobil-flexibles Arbeiten ... die Mitarbeitenden vom Korsett der orts- und zeitgebundenen Leistungserbringung» befreit, so steht dies in deutlichen Kontrast zu den recht kleinteiligen Bestimmungen, welche das Home Office regieren soll (kein Recht auf Home Office, jederzeit Verpflichtung zur Anwesenheit, max. 20-40% der Arbeitszeit, keine Beteiligung an Infrastrukturkosten etc.). Auch der Paradigmenwechsel in Form eines «Übergangs von der Anwesenheits- zur Aufgabenerfüllungskontrolle», den wir sehr begrüßen, ist in den Grundsätzen in Kapitel 5 nicht mehr aufzufinden. Schliesslich stehen Aussagen wie «Die direkten Führungskräfte müssen den Wandel mittragen ...» (S.6), «Als Führungskraft ... lebe ich den Change vor ...» (S. 21) oder die «Vorschläge [der Sozialpartner] müssen ernst genommen und wenn möglich berücksichtigt werden» im klaren Gegensatz zu den zahlreichen Relativierungen, die sich in den Ausführungen zur Umsetzung finden.

5. Die Anforderungen an die Ausstattung von remote working Arbeitsplätzen und der finanzielle Beitrag des Arbeitgebers ist zu überprüfen. Es besteht ausserdem ein Widerspruch zwischen 5.1.3 Kostenbeteiligung (keine!) und 5.4.1 (Ausstattung mit Laptop und Mobiltelefon). Die Hochschulversammlung regt an, dass alle Mitarbeitenden auf Wunsch mit einem ETH-Laptop und - Mobiltelefon ausgestattet werden, um eine klare Trennung von privaten und arbeitsbezogenen Systemen und Daten zu ermöglichen.
6. Kosteneinsparungen durch reduzierten Raumbedarf sollen für die Förderung des mobil-flexiblen Arbeitens vor Ort, hybrid und remote zur Verfügung gestellt werden.
7. Die Hochschulversammlung möchte auf den substantiellen Bedarf an zusätzlichen Facilities für (Gruppen-) Meetings hinweisen, der sich einstellt, wenn nicht mehr alle Mitarbeitenden einen eigenen Arbeitsplatz haben. Auch für hybride Meetings wird es spezielle Räumlichkeiten benötigen, da es wie die im Rahmen der Pandemie gemachten Erfahrungen zeigen nahezu unmöglich ist, dass mehrere Personen im gleichen Büro im gleichen oder in unterschiedlichen online-Meetings sind. Schliesslich ist zu beachten, dass das Zusammenspiel von vor Ort, hybrid und remote besondere Herausforderungen mit sich bringt.
8. Wir freuen uns, dass unter 5.2.5 die Einbindung der Sozialpartner und Mitarbeitenden bei der Umsetzung hervorgehoben wird. Wir möchten an dieser Stelle jedoch anregen, dass dies nicht nur auf die Sozialpartner, Personalkommissionen und Hochschulversammlung beschränkt sein sollte, sondern dass auch Vertreter der Professoren, des Mittelbaus und der Studierenden mit einbezogen werden – letztere sind für ihre Forschungsarbeiten genauso auf Arbeitsplätze angewiesen wie andere Mitarbeitende.

Wir ersuchen Sie, unsere Anmerkungen in den Vernehmlassungsprozess einfließen zu lassen und verbleiben

Mit freundlichen Grüßen



Werner Wegscheider
Präsident Hochschulversammlung