

ETH Zürich  
Lukas Vonesch  
Direktor Personal  
Turnerstrasse 1  
TUR C14  
8092 Zürich

Zürich, 1. Oktober 2021

## Stellungnahme zu "Change Konzept Desk-Sharing"

Sehr geehrter Herr Vonesch, lieber Lukas

Die Personalkommission bedankt sich für die Möglichkeit, zum Change Konzept zur Einführung kollektiver Arbeitsplätze Stellung nehmen zu können.

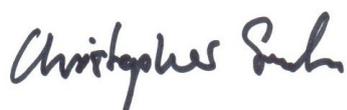
Sie begrüsst und unterstützt die allgemeine Stossrichtung des Konzepts und insbesondere das sorgfältige Vorgehen bei der Umsetzung des Konzepts. Gleichzeitig weist sie darauf hin, dass das Konzept nicht mittel- oder langfristig zur Verlagerung von Tätigkeiten und Arbeitsplätzen ins Ausland führen darf.

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

1. Zunächst fällt eine grundlegende Inkonsistenz zwischen dem Titel des Konzepts und seinem Inhalt auf. Desk Sharing wird als Aufhänger 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 fragwürdig, weil sie einerseits einen Etikettenschwindel darstellt und andererseits (und viel wesentlicher) die Gefahr mit sich bringt, dass die Einführung von Desk Sharing zu einer Alibi-Übung verkommt, indem primär überzählige Arbeitsplätze sowie Arbeitsplätze von Studierenden, Hilfsassistent\*innen etc. aufgehoben werden. Unseres Erachtens ergibt sich Desk-Sharing so gut wie automatisch aus der Einführung von «mobil-flexiblen» Arbeitsformen und würde gar kein eigenes Umsetzungskonzept benötigen. Es ist zu vermuten, dass hier aus Akzeptanzüberlegungen das Pferd vom Schwanz aufgezäumt wird, was wenig Sinn macht.
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.
3. Die Personalkommission 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 Personalkommission fordert, 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 Personalkommission 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 erfahrungsgemäss nicht geht, 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. Es ist zu präzisieren, wer mit der Bezeichnung «Personalvertreter» (Kap. 6.1.1. und 6.5) gemeint ist und wie diese konkret in das Projekt eingebunden werden.

Freundliche Grüsse



Christopher Sauder Engeler  
Präsident Personalkommission