



ETH Zürich
Herr Prof. Dr. Lino Guzzella
Präsident
Rämistrasse 101
8092 Zürich

Zürich, 29. Juni 2018

Stellungnahme zur Revision von Finanzreglement und OV ETH Zürich

Sehr geehrter Herr Präsident,
Sehr geehrter Herr Vizepräsident Finanzen & Controlling

Die HV bedankt sich für die Möglichkeit, sich am Vernehmlassungsverfahren zum Finanzreglement 2019 und zur Änderung der Organisationsverordnung der ETH Zürich beteiligen zu können. Sie äussert sich dazu wie folgt:

Finanzreglement Grundsätzliches:

- Die Stossrichtung der Revision wird grundsätzlich begrüsst: die Unterscheidung in serviceorientierte Einheiten und in akademische Einheiten mit flexiblerer Mittelbewirtschaftung sowie die Einführung der periodengerechten Verbuchung sind sinnvoll und erleichtern die finanzielle Planung und Steuerung für die Einheiten.
- Die Stärkung der eigenverantwortlichen Mittelbewirtschaftung durch die integrale Bewirtschaftung aller Budgets ist grundsätzlich ebenfalls erstrebenswert, ihre Umsetzung bedeutet allerdings einen Paradigmenwechsel, der nicht leicht zu vollziehen sein wird und durch eine sehr sorgfältige Information und Begleitung aller Budgetverantwortlichen begleitet werden sollte.
- Die HV würde es begrüssen, wenn die ETH in den ersten 5 Jahren nach Einführung der neuen Regelungen die Verteilung der Mittel auf Personal-, Sach- und Investitionsmittel aufzeichnen würde, um gegebenenfalls bei einer signifikanten Verschiebung von Personal- zu Sachmitteln oder von technisch-administrativem zu wissenschaftlichem Personal eingreifen zu können.
- Die differenzierten Übergangsregelungen, insbesondere die Umwandlung von disponiblen Mitteln in departementale Reserven, sind nur begrenzt nachzuvollziehen. Es wäre zu begrüssen, wenn Mittel, die aus einer Professur stammen, direkt auf das zukünftige Reservekonto der Professur überwiesen werden könnten.
- Die zentrale Absicherung von Währungsrisiken ist zu begrüssen.
- Die Einführung von Verwendungsplänen zur Bewirtschaftung der Reserven macht aus Institutions-sicht Sinn, bedeutet für die Professuren aber eine zusätzliche bürokratische Hürde und schränkt die freie Verfügbarkeit der Mittel erheblich ein. Ihre Wirksamkeit dürfte begrenzt sein. Es ist daher zu prüfen, ob nicht zunächst die Wirksamkeit der übrigen Massnahmen zum Abbau der Reserven (Mittelflexibilisierung, ETH+) abgewartet und auf die Einführung von Verwendungsplänen verzichtet werden kann. Sollten die Reserven der akademischen Einheiten nicht im gewünschten Umfang abnehmen, könnte in einem zweiten Schritt die Einführung von Verwendungsplänen mit griffigeren Massnahmen (z.B. die Überführung der Restsaldi auf die departementale Reserve) angestrebt werden.



Detailbemerkungen:

Art. 33 Abs. 2 Bst. a

Die HV begrüsst die Einführung der Funktion des „Budgetmanagers“ (BM), welche die bisher z.T. uneinheitlichen Regelungen ersetzt und vereinfacht. Die maximale Anzahl von einem BM pro Verantwortungsbereich / Kostenstelle erachten wir aufgrund der grossen Zahl von Teilzeitbeschäftigten im administrativen Bereich als zu gering für eine effektive Entlastung des BV und schlagen eine Erhöhung auf wenigstens 2 BM pro Verantwortungsbereich vor.

Ausserdem sollte die maximale Zahl der BudgetassistentInnen aus arbeitspraktischen Gründen deutlich erhöht werden.

Schliesslich ist nicht ersichtlich, weshalb die Delegationen für AdministratorInnen zwingend für den ganzen Verantwortungsbereich erfolgen müssen: eine Differenzierung gemäss Art. 33 1 a-d wäre wünschenswert. Die Delegation für den gesamten VB scheint auch in Widerspruch zur Übersichtstabelle gemäss Art. 37 zu stehen, die differenzierte Delegationen vorsieht.

Art. 34 Abs. 1, Art. 35 Abs. 1 und Art. 36 Abs.1:

Die hier aufgeführten Voraussetzungen sind in der Regel nicht gegeben und entsprechen nicht der Realität. Den Mitarbeitenden ist der ETHis-Workflow bekannt; darüber hinausgehende Kenntnisse sind weitgehend dem Zufall überlassen. D.h. den Grundsätzen gemäss Art. 87 müsste sehr gezielt Nachachtung verschafft werden bzw. über entsprechende Schulungen sichergestellt werden, dass diese Kenntnisse wirklich vorhanden sind.

Art. 34 Abs. 2 Bst. c / Art. 41 Abs.3

Die Einführung einer kleinen Spesenberechtigung wird sehr begrüsst, die Limite ist aber sehr tief gehalten. Eine Erhöhung auf wenigstens CHF 200 ist anzustreben.

Art. 40 Abs. 3

Die Kumulation von Rollen ist bei unbefristeten admin.-technischen Anstellungen nicht sinnvoll und kann unerwünschte Folgen haben. Der Passus ist wie folgt abzuändern: "Hat ein der in Abs. 1 Bst. a genannten Personen beide Rolle innen, so ist die Genehmigung durch den stv. BV erforderlich." Bei dieser Gelegenheit sei bemerkt, dass die Personalabteilung strikt darüber wachen muss, dass keine befristeten Anstellungen für diese Personalkategorien ausgestellt werden.

Art. 58 Abs. 2

Die Gleichbehandlung der Overheads der grossen Forschungsförderungsagenturen (SNF, InnoSuisse und EU) ist grundsätzlich zu begrüssen, der Verteilschlüssel gemäss Leitfaden zum finanziellen Steuerungskonzept mit refine und die Zweckbindung der Mittel für Infrastrukturzwecke (keine Personalanstellungen) muss aber überdacht werden: Weil bei einigen Förderprogrammen keine Gelder für administrative und weitere Support-Aufgaben beantragt werden können, ist es zwingend notwendig, dass ein grösserer Anteil des Overheads in die Departemente fliesst und mit diesen Mitteln auch administrativ-technisches Personal angestellt werden kann (kein wissenschaftliches Personal). Die HV schlägt deshalb vor, das Verhältnis umzukehren, d.h. 2/3 an die Departemente auszuschiessen und 1/3 zentral zu vereinnahmen und die feste Zweckbindung für die Verwendung des Overheads aufzuheben.!

Art. 65 Abs. 1

Weder hier noch in der OV wird näher definiert, was "eigenverantwortlich" bedeutet bzw. welches der Umfang und die Begrenzung der Eigenverantwortlichkeit ist: Die Eigenverantwortung wird in Realität oft durch übergeordnete Entscheidungen gemindert oder gar aufgehoben (z.B. durch die Auflagen zur Reservebewirtschaftung). Dadurch ist die Autonomie nicht in sich geschlossen. Unserer Meinung nach besteht Bedarf für eine klare, verbindliche Definition des Eigenverantwortlichkeits-Begriffs.

Art. 80 Abs. 3

Die Einschränkungen zur Mehrfachplanstellenbelegung sind zu rigide und berücksichtigen die gelebte Praxis nicht. Gerade im administrativen Bereich kommt es regelmässig vor, dass Mitarbeitende für mehrere Kostenstellen tätig sind. Die interne Leistungsverrechnung macht in solchen Fällen keinen Sinn und stellt einen unnötigen bürokratischen Aufwand dar.

Art. 95

Es ist zu definieren, was unter Reserve zu verstehen ist, d.h. es ist präzise abzugrenzen, welche Mittel der Reserve zuzurechnen und welche davon ausgenommen sind. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die buchhalterische und die rechtliche Sichtweise nicht in jedem Fall deckungsgleich sind.

Art. 99 Ziffer 2 und 100:

Wie unter den grundsätzlichen Bemerkungen aufgeführt, sind die Bestimmungen zu den Verwendungsplänen ersatzlos zu streichen. Die Erstellung und Kontrolle der Verwendungspläne würde erheblichen administrativen Aufwand erfordern, die Verfügungsfreiheit unnötig einschränken und letztlich wenig bewegen. Sollte sich zeigen, dass die übrigen Massnahmen und insbesondere ETH+ nicht die erwünschte Wirkung zeigen, so kann zu einem späteren Zeitpunkt auf ein adäquates Instrument zur Mobilisierung von Reserven zurückgegriffen werden.

Art. 103 Ziffer 1, Bst. e-f:

Die HV beantragt, die Nichtverlängerung befristeter Anstellungen durch den Passus zu ergänzen, dass vereinbarte Anstellungszusagen für Doktorandinnen und Doktoranden (unabhängig der aktuell bestehenden Befristungen) zu honorieren sind und solche "Strafmassnahmen" wenn möglich nicht zulasten des bestehenden Personals gehen sollen.

Teilrevision der Organisationsverordnung

Die HV stimmt den vorgeschlagenen Änderungen zu.

Anpassung von OV Art. 56 3bis (Anstellung von administrativ-technischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nur mit Genehmigung des Departementsvorstehers; analog FR 2019 Art. 31 und 40, 1, a): diese Regelung darf nicht dazu führen, dass unbefristete Anstellungen umgangen und der Einfachheit halber durch befristete Anstellungen (Kettenarbeitsverträge) ersetzt werden.

Freundliche Grüsse

Prof. Werner Wegscheider
Präsident Hochschulversammlung