



Eidgenössische Technische Hochschule Zürich  
Swiss Federal Institute of Technology Zurich

Personalkommission der ETHZ

**André Blanchard**  
Präsident

Institut für Geophysik  
Sonneggstr. 5 / NO H 1.1  
CH-8092 Zürich  
Tel. 044 633 2603  
andre.blanchard@erdw.ethz.ch  
www.peko.ethz.ch

Prof. Dr. Lino Guzzella  
Präsident der ETH Zürich  
HG F 59  
Rämistrasse 101  
8092 Zürich

Zürich, 08. Juni 2017

## **Stellungnahme der PeKo**

### **Entwurf einer Strategie zur Chancengleichheit und Gender Balance 2017 – 2020 des ETH-Bereichs: interne Anhörung**

Sehr geehrter Herr Präsident,

besten Dank für die Möglichkeit der Stellungnahme zu oben genanntem Entwurf.

Wir hätten es begrüsst, den Entwurf zur Stellungnahme nicht nur auf Englisch sondern auch auf Deutsch zu erhalten. Da für die meisten von uns Deutsch die Muttersprache ist, sind die Feinheiten der englischen Sprache nicht allen einfach zugänglich.

Nachfolgend unsere Bemerkungen zum Entwurf:

Wir teilen im Grossen und Ganzen die vom Entwurf verfolgten Zielsetzungen, fragen uns aber, ob die Stossrichtung die richtige ist. Sollte ein solches Papier nicht vielmehr faire Chancen für ALLE zum Zielhaben, im Sinn echter Diversity? Die Vergangenheit hat unseres Erachtens gezeigt, dass einfach nur mehr vom Gleichen nicht die gewünschten Erfolge bringt. Dies nicht zuletzt auch deshalb, weil diese Ziele zwar von allen verbal geteilt, von vielen aber in der Praxis nicht gelebt werden. Es braucht deshalb einen Paradigmenwechsel, von der Gender-Orientierung hin zu einer umfassenden, ganzheitlichen Betrachtungsweise im Sinn des Diversity-Ansatzes.

Die Vergangenheit hat im übrigen gezeigt, dass Freiwilligkeit allein in vielen Fällen nicht zum Ziel führt. Wenn man keine direktiven Vorgaben will, so bräuchte es Anreize, die genügend stark sind, um Verhaltensänderungen auszulösen.

## **Zu Focus Area 2**

Förderungen und Verbesserungen beispielsweise bei Teilzeitarbeit, Kinder-Betreuung und familienbezogenen Abwesenheiten sollten nicht einseitig auf Frauen bezogen werden. Wenn beispielsweise Männer ermutigt werden und die Möglichkeit erhalten, sich in höherem Ausmass um die gemeinsamen Kinder zu kümmern, kommt dies automatisch auch den Frauen zugute. Dadurch würden Frauen indirekt entlastet und gefördert.

Bei der Berufs- oder Studienwahl sind für Jugendliche oder junge Erwachsene Frauen in entsprechenden Rollenbildern in ETH-Berufen möglicherweise noch immer zu wenig präsent. Durch eine bessere Sichtbarkeit sowohl intern als auch extern, beispielsweise in Medien, an Schulen, Messen usw. könnte dies verbessert werden.

### **Focus Area 3**

Generell sollten Förderungen und Verbesserungen dort, wo sie inhaltlich anwendbar sind, auch für technisch-administratives Personal gelten. Beispielsweise sollte das „Stop the clock scheme“ für befristete Verträge auch beim technisch-administrativen Personal zur Anwendung kommen.

Die Urlaubsregelung im Krankheitsfall von Kindern ist aktuell in der Personalverordnung (Art. 52, Abs. 2, Bst. d) ungünstiger geregelt als im Obligationenrecht Art. 324a. Im einen Fall stehen einem Angestellten fünf Tage pro Jahr zu, im anderen drei pro Fall. Aus unserer Sicht sollte die Regelung für den ETH Bereich nicht ungünstiger sein als im OR.

### **Focus Area 4**

Seite 4, Zeile 1: "Day nurseries and childcare facilities for specific occasions [...]". Situationen wie die beschriebene treten in ähnlicher Art auch beim technisch-administrativem Personal ein, beispielsweise bei Feldarbeit, Teilnahme an Messen, Konferenzen, Weiterbildungskursen usw. In diesen vergleichbaren Fällen sollten für alle Personalkategorien die gleichen Regelungen gelten. Ein Betreuungsangebot analog zum Pilotprojekt „KHIZ flex“ auf dem Höggerberg wäre auch im ETH-Zentrum wünschenswert.

Wie eingangs schon erwähnt, kommen Erleichterungen für Väter in der Regel auch Müttern zugute, da sie sich dann in höherem Ausmass auch auf berufliche Ziele konzentrieren können. Unter diesem Gesichtspunkt wäre beispielsweise eine Verlängerung des Vaterschaftsurlaubes eine prüfenswerte Massnahme.

Ein weiterer Aspekt sind die häufig befristeten Verträge für technisch-administratives Personal. Es wäre zu prüfen, ob befristete Verträge und das damit verbundene Risiko implizit zu einer einseitigen Geschlechterselektion führen, weil möglicherweise Frauen tendenziell befristete Verträge meiden und möglicherweise stattdessen eine sicherere Anstellung bevorzugen, selbst wenn sie für diese überqualifiziert sind.

Die bereits bestehende hundertprozentige Lohnvergütung während des Mutterschaftsurlaubes begrüssen wir.

Die obengenannten Anliegen sind vordringlich und nicht trivial. Im Fall der Erarbeitung einer Strategie zur Chancengleichheit der modernen ETH Zürich – internationalste Hochschule der Welt – wäre überlegenswert, sogar noch einen Schritt weiter zu gehen und den Blickwinkel auf „Vielfalt“ (Diversity) zu öffnen: Studien haben gezeigt, dass Diversity verschiedener Hinsicht, nicht nur bezogen auf Gender, sogar massgeblich für die Produktivität von Teams sein kann.

Freundliche Grüsse



André Blanchard  
Präsident Personalkommission