

Infotreffen Delegierte aus den Departementen mit Vertretern von Human Resources und Finance & Controlling der ETH Zürich vom 17.04.2019, 16:00-17:00, HG G19.1

Protokoll

Der Präsident der Peko, Christopher Sauder Engeler, begrüsst alle Delegierten aus den Departementen und stellt die anwesenden Vertreter von Human Resources (HR), Lukas Vonesch (LV) und Lea Zwimpfer (LZ) sowie die Vertreter von Finance & Controlling (FC), Markus Knaus (MK) und Botond Tabani (BT) vor. Sie haben sich freundlicherweise bereit erklärt, die Fragen der DepartementsvertreterInnen zu beantworten. Das Treffen ist von der Personalkommission auf Wunsch der Delegierten aus den Departementen organisiert worden.

Die PeKo übergibt die Gesprächsführung an Lukas Vonesch:

LV begrüsst die Anwesenden und geht in seinen einleitenden Worten auf das Thema Wertschätzung ein. Es ist insbesondere HR ein Anliegen, soweit möglich immer alle Anspruchsgruppen mit einzubeziehen. **LV** erzählt, dass er diesen Punkt auch mit dem ETH-Präsidenten, Joël Mesot besprochen hat und sich beide einig sind, dass nur alle Mitarbeitenden zusammen eine gute ETH ausmachen.

Nach seinen einführenden Worten übergibt **LV** an Markus Knaus:

MK fasst kurz zusammen, dass "refine" ein langfristiges, sehr grosses Projekt ist, viele Mitarbeitende involviert sind (200 Pralinschachteln an Weihnachten an die Beteiligten!) und auch intern sehr viele Mitarbeitende an "refine" arbeiten.

MK erläutert, dass in "refine" verschiedene Aspekte zusammenkommen: technisch ist alles umgestellt worden, aber auch die Abläufe wurden völlig neu aufgegleist. Warum? Das alte, von der Bundesverwaltung übernommene, Setup war nach 20 Jahren nicht mehr zeitgemäss. In den letzten Jahren sind immer mehr neue und grössere Anforderungen dazu gekommen (z.B. viel mehr Drittmittel). **MK** führt aus, dass sie (FC) als administrierendes Personal an der ETH Zürich dafür sorgen müssen, dass die Wissenschaftler ihre Arbeit problemlos erfüllen können und gleichzeitig die gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden. Die Forderung nach "refine" sei klar von aussen gekommen.

MK betont, dass die Hauptforderung war, von den Fonds wegzukommen. Die Fondsadministration wurde immer unübersichtlicher und das bedeutete, bei einer jährlichen Summe von ca. 1.8 Mrd. CHF auch eine immer grösser werdende Intransparenz. Nicht zuletzt wollen die Steuerzahler von der ETH Zürich wissen, wie sie mit den Steuergeldern umgeht.

Die folgenden Fragen aus den Departementen sind von der PeKo gesammelt und zusammengestellt worden.

1. HR: Grundsätzliches

An vielen Stellen ist der Eindruck entstanden, dass weder Professoren noch AssistentInnen in den Departementen genügend in die Prozesse eingebunden worden sind und darum die spezifischen Bedürfnisse und Funktionalitäten nicht erhalten geblieben sind. Es wurde nicht klar kommuniziert, dass das neue System per 9.01.2019 noch nicht vollständig startbereit ist und dies erst 'step by step' geschehen wird.

→ **warum gibt es immer noch keine Info-Schulungen?**

- *Support-Team reagiert auf Tickets schnell, kompetent und freundlich – Danke!*

LZ erklärt, dass es im Vorfeld schwierig war, die neuen Grundsätze deutlich aufzuzeigen. Es ist dafür wirklich wichtig, zuerst das neue System in Anwendung zu erfahren und zu sehen. Viele Informationen können aber online gefunden werden. Der Fokus von HR und FC (Priorität I) war darauf gerichtet, dass alle Mitarbeitenden nach der Umstellung auf jeden Fall den richtigen Lohn erhalten. **MK** fügt dazu an, dass vor 20 Jahren bei der Umstellung auf das alte System offenbar die Lohnzahlung nicht funktioniert hatte - dieses Mal habe alles tipptopp gepasst! Er erwähnt auch noch, dass gleichzeitig die Pensionskasse 'Publica' ihre Software auf 1.1.2019 ausgewechselt hat, was eine zusätzliche Schwierigkeit bedeutete. Vorgängig wurde die gesamte Migration getestet.

Für **LZ** und **MK** ist die Transparenz in der Kommunikation wichtig.

2. HR: Registrierte Gäste

Dies läuft nicht mehr über ETHIS wie die Vorgängerfunktion "Arbeitsplatz" sondern über ein separates Formular (!) und verlangt selbst bei Personen, die bereits angestellt waren und im Anschluss einfach noch Systemzugriff für Ihre Publikationen benötigen, dass nochmals die gesamten Dokumente angehängt werden, die im HR System bereits vorhanden sind. Dann erfolgt ein 'Pingpong'-Abtausch per Mail für die Bestätigung des Vorgesetzten – unverständlich altertümlich und absolut unelegant. Es fehlt der Link zwischen den Daten im ETHIS und der separaten Applikation – wieso?

LZ stellt in Aussicht, dass dieser Workflow per 15.06.2019 vollständig über ETHIS abgewickelt werden kann. Gleichzeitig soll auch der akademische Gast als Workflow aufgeschaltet werden. Durch eine Konzeptänderung und aus Priorisierungsgründen ist der Workflow nicht schon seit Systemstart einsatzbereit. Auf die Frage, warum diese erschwerten Bedingungen und die vorgesehene Workflow-Lösung nicht den Anwendern kommuniziert worden ist, antwortet **LZ**, dass erst kommuniziert wird, wenn die definitive Lösung klar ist. Da dies noch nicht der Fall war, hat man auch nichts dazu gesagt.

3. HR: Anstellungen: Finanzierung und Kostenstellen - Arbeitsverträge

Warum kann immer noch nicht eine Anstellung auf vier Bereiche/Professuren verteilt werden? Viele Personen arbeiten für mehr als drei Organisationseinheiten → die Finanzierung muss dann kompliziert über eine Vorfinanzierung und nachträglicher Leistungsverrechnung gemacht werden.

Geschäftsfälle, die vorher als Finanzierungsänderung behandelt werden konnten, können nur noch als Vertragsänderung behandelt werden. Die Umfinanzierung eines Teilpensums auf eine andere Kostenstelle ist nicht mehr möglich – auch nicht innerhalb der Professur, die Untergruppen mit separaten Kostenstellen hat. Es wird auch für vorübergehende Umfinanzierung jedes Mal ein neuer Arbeitsvertrag ausgestellt – was zu grosser Konfusion bei den Mitarbeitenden führt.

- *Wieso muss die Anzahl Anstellungen für eine Person auf maximal 3 Kostenstellen beschränkt sein?*

LZ: Dies war ein Grundsatzentscheid – eine Abweichung davon ist nicht geplant. Drei Kostenstellen reichen für die meisten MA aus. Das neue System bietet aber auch viele neue Möglichkeiten, die von FC und HR angeboten werden. Einige Möglichkeiten werden aber absichtlich nicht angeboten, weil das System dadurch noch komplexer und schwieriger werden würde.

- *Warum kann ein Projektleiter (z.B. Ambizione Fellow) nicht mehr Vorgesetzter sein? Jedenfalls ist keine solche Eingabe mehr im Workflow möglich.*

LZ: Momentan bleibt der Standard gleich. Es gibt aber weiterhin die Möglichkeit, dem Doktoranden einen anderen Vorgesetzten zuzuordnen. Der einzige Vorbehalt besteht, dass sie/er in ETHIS die Daten nicht einsehen kann, weil keine eigene Leitzahl vorhanden ist. **LZ** weist darauf hin, dass der Fall beim ‚Fellow‘ heikel ist, hingegen bei Titularprofessoren könnten Leitzahlen neu eröffnet werden. Das Wichtigste ist, dass die Beziehung zur ETH Zürich klar und eindeutig gezeigt wird (Transparenz).

- *Warum akzeptiert das System keine Vertragsverlängerung, wenn ein HiWi nach Abschluss des Masters als Wissenschaftlicher Assistent beschäftigt werden soll?*

LZ: Im neuen System ist die Anstellungssituation viel näher mit der Finanzierungssituation verbunden. Daraus ergibt sich zwingend jeweils ein neuer Arbeitsvertrag. Die Gewichtung hat sich hier verändert und daraus resultiert diese momentane, unelegante Lösung. Es wird nach einer besseren Lösung gesucht, aber technisch ist noch nichts geändert worden. **LZ** weist darauf hin, dass die Option besteht, einen Kommentar zu hinterlegen oder besser noch, Einzelfälle direkt mit der zuständigen HR Sachbearbeiterin zu diskutieren.

4. HR: Formulare

Formulare für nicht ETH-Mitarbeitende (Gastreferenten, Gäste und Zahlungsaufträge) sind nur noch in Deutsch vorhanden. Warum keine Englischen? Formulare sollten alle in Englisch vorhanden sein.

LV: Dieser Punkt wird aufgenommen und wo noch nicht vorhanden, die Formulare in Englisch aufgeschaltet.

5. HR: Personalstammdaten / Reporting

Der neue Personalkostenreport ist unübersichtlich. Keine Liste mit Bruttopersonalkosten pro Mitarbeiter und Kostenstelle pro Monat (momentan können nicht benötigte Informationen nicht ausgeblendet werden).

- *Personalstammdaten ab wann?*
- *Projektfinzdaten wann vollständig?*
- *Lohnkosten im Einzelpostenbericht unterscheiden sich von den Lohnkosten im Personalkostenbericht - ?*

- *Personalkosten wurden bei der Überführung ins neue System nicht so aufgeteilt, wie im Vorjahr – warum?*
- *Die Lohnaufteilung in der Kostenstelle oder auf PSP-Elemente ist absurd: Total AHV, Pensionskasse etc. – wofür kann das gut sein?*
- *Kosten pro MA finden sich unter Personalkosten – aber nicht zu wieviel Prozent die Person angestellt ist*

LZ: Im Januar konnte erst mal nur ein einfacher Report zur Verfügung gestellt werden, ein ausgefeilterer Personalkostenreport soll baldmöglichst folgen.

LZ räumt ein, dass gewisse Darstellungsprobleme und Berechtigungsprobleme noch klar vorhanden sind (z.B. Personalkostenbericht, Einzelpostenbericht (Ersatz für Fondsauszug)). Sie schlägt vor, momentan mehr mit dem Kostenstellenbericht und den Projektberichten zu arbeiten. Neben den erwähnten Problemen gibt es aber auch positive Neuerungen: es ist nun z.B. möglich, Auswertungen über das Jahresende hinaus zu erstellen.

LZ und **MK** gehen nicht konkreter auf die obigen Fragen ein, weil sie darauf hinweisen, diese seien sowohl bei FC wie auch bei HR bereits alle bekannt (über Ticketsystem an sie gelangt). Es werde momentan unter Hochdruck an vielen Einzellösungen gearbeitet und weitere Lösungen entwickelt. **MK** stellt fest, dass man merkt, dass etwas läuft. Auch für **MK** und **LZ** ist offensichtlich, dass einige Bereiche über- respektive unterschätzt worden sind, die Konsequenzen daraus z.B. auf das Reporting wurden zu wenig beachtet. Momentan ist die erste Priorität, einen Report zu haben, der die Grundbedürfnisse erfüllen kann. Diese Grundfunktionalität muss vorhanden sein.

MK bestätigt, dass viel guter Input da ist, den FC so schnell als möglich bearbeiten wird.

6. HR: Altersteilzeit/Springer

Welche Möglichkeiten gibt es eventuell schon jetzt, was könnte sich HR für eine Umsetzung vorstellen? Steht dies überhaupt zur Disposition?

Möglichkeiten für Einsätze als Springer mit Jahresarbeitszeitkonto. Dies würde einigen Mitarbeitenden in speziellen Lebensphasen sehr entgegenkommen.

Auf dieses Thema möchte **LV** heute nicht weiter eingehen. Er meint dazu, dass diese Fragen immer wieder kommen und er erst mal hören muss, was genau dahintersteckt. **LV** räumt ein, dass dieses Thema an Bedeutung gewinnt. Er sieht Möglichkeiten, aber keine vorgefertigten Modelle. **LV** bietet an, dieses Thema in einem anderen Rahmen zu besprechen.

Neben den schriftlich gestellten Fragen an HR geht Lukas Vonesch noch auf das Thema Weiterbildung folgendermassen ein:

LV spricht das Thema der Weiterbildung an und hebt insbesondere den Punkt hervor, was als obligatorische Weiterbildung gilt (und daher als Arbeitszeit) und was nicht. Der PEP und die Einladung zur Mittagsveranstaltung dazu ist an alle technischen und administrativen Mitarbeitenden sowie an alle Vorgesetzten verschickt worden. **LV** erläutert, dass Mittagsveranstaltungen ein Angebot sind, also freiwillig (und daher nicht als Arbeitszeit gelten). Das sei ein Grundsatz. Das heisst aber gemäss **LV** nicht, dass alle Veranstaltungen, die mit Weiterbildung zu tun haben, nicht als Arbeitszeit verrechenbar sind. Er räumt ein, dass diese spezifische Veranstaltung nicht zwingend als Mittagsveranstaltung hätte

angeboten werden müssen. **LV** betont, dass das Thema PEP nicht etwas ist, was den Vorgesetzten angeht, sondern den Mitarbeitenden, der seine persönliche Entwicklung beeinflussen will. Daher gehört auch das Ausfüllen des PEP nicht zur Arbeitszeit, dafür zählt aber die Vorbereitung auf das Mitarbeitergespräch (welche auch das Ausfüllen des PEP beinhalten kann) sicherlich zur Arbeitszeit. Auch diesen Punkt bietet **LV** an, nach der Sitzung oder in einem anderen Rahmen zu diskutieren.

7. HR: Stellenausschreibungen

Immer wieder finden sich Stellenausschreibungen für administrative Stellen, die einen Hochschulabschluss verlangen. Es wurde bereits mehrfach bei HR moniert und festgehalten, dass dies nicht im Sinne der Sache sein kann. Sind die verantwortlichen HR-PersonalchefInnen genug auf dieses Thema sensibilisiert?

LV: Die Stellenausschreibungen werden alle persönlich von **LV** angeschaut. Er kontrolliert jede einzelne administrative Stellenausschreibung. Er erläutert, dass er in letzter Zeit bei drei Stellenausschreibungen reagiert habe, weil er diese als nicht ganz zutreffend empfand. **LV** erklärt, dass alle Personen im HR auf dieses Thema sensibilisiert sind. Es könne allerdings manchmal Ausnahmen geben, weil Professoren eine solche Ausschreibung fordern oder andere Gründe dahinterstecken. **LV** betont, dass es auch für HR nicht immer einfach ist, diese Grundsätze durchzusetzen, da nicht alle ProfessorInnen mit den CH-Gegebenheiten vertraut sind und/oder diese nicht immer akzeptieren wollen. In der Regel werden die Argumentationen von HR aber verstanden und auch angenommen.

1. FC: Einführung/Laufender Betrieb "refine"

Für die Anwender ist der Eindruck entstanden, dass das neue System vor der Implementation weder fertig programmiert noch angemessen getestet worden ist. Warum?

- *frühere Anwendungen sind nicht mehr vorhanden (Fondsauszug, Saldo-Buchungen, etc.)*
- *Visibilität ist merklich schlechter geworden (keine Übersichten, sehr kleine Darstellungen etc.)*
- *Information, wann welche Teilbereiche aufgeschaltet werden, ist sehr dürftig*
- *Keine FAQ-Sammlung (wurde diverse Male angefragt). Die Anwendenden müssen dieselbe Frage unzählige Male stellen. Dadurch entsteht eine hohe Belastung bei den Anwendenden und dem Support-Team.*
- *Wann wird ein jahresübergreifender Bericht über die Ausgaben verfügbar sein?*
- *Die differenzierteren Berechtigungen (nicht nur per Leitzahl) werden z.T. als positiv gewertet. Es haben sich aber auch Probleme gezeigt, sodass z.B. bei Anstellungen in zwei Gruppen, nicht beide ETHIS-Kalender vollständig eingesehen werden können
→ eine effiziente Ferienplanung der Gruppen wird dadurch verunmöglicht*
- *Allgemein wird beklagt, dass die administrativen MA zu wenig Rechte haben und dies ihre Arbeit ungünstig beeinflusst.*

→ *warum gibt es keine Info-Schulungen?*

MK berichtet, dass in der Zwischenzeit Schulungskurse ("refine": Grundlagen des neuen Systems) angeboten werden. Die Kurse sind sehr schnell ausgebucht, weil ein grosses Bedürfnis besteht (Kursangebote [hier](#))

2. FC: Funktionalitäten

Neue Funktionalitäten sind nicht nützlich – auch mit der angeratenen Flexibilität dienen diese (z.B. Kostenstellenbericht) nicht wirklich

- *Kostenstellenbericht – keine Stärkung der Planungssicht*
- *Finanzreports sind sehr unklar strukturiert*
- *Fondssaldenliste wird sehr vermisst*
- *Kein Überblick über vorhandene Gelder*
- *Beleganzeigen sind sehr schlecht*
- *Zahlungsaufträge via ETHIS: eigentlich gut, aber warum muss das Zahlungsauftragsformular immer noch separat ausgefüllt werden?*
- *Lieferanten-Rechnungen sind lange nicht im System ersichtlich, was die Kontrolle erschwert und Doppelzahlungen befördert*

MK weist darauf hin, dass die Frage betreffend Saldo/Fondssaldenliste etc. eine wirklich schwierige Sache ist, weil es keinen Saldo mehr gibt wie früher (Ausgaben – Einnahmen).

Alle obigen Punkte sind bereits bei FC aufgenommen worden und werden bearbeitet. Siehe hierzu auch die Antworten **HR 5**.

3. FC: Personalkosten in "refine"

Inwiefern sind die Erfahrungen der Test-User in die Umsetzung von "refine" eingeflossen? Vieles ist unübersichtlich, unvollständig und nicht nutzerfreundlich.

Personalkosten sind in der Zwischenzeit in "refine" sichtbar. Um effizient damit arbeiten zu können fehlen noch diverse Parameter:

- *Alle MA werden aufgerufen → Sortierung nach MA nicht möglich*
- *Sortierung nach Anteil der Belastungen nicht mehr möglich*

Für die monatliche Bearbeitung und Kontrolle von über 60 MA, die oft auf verschiedenen Projekten angestellt sind und aus verschiedenen finanziellen Ressourcen bezahlt werden, wäre die Aufteilung sehr wichtig. Da die Liste Anstellungsdaten im Überblick noch nicht vorhanden ist, ist die Kontrolle nun mit einem grossen zeitlichen Mehraufwand verbunden.

Die Testgruppe für die Personalkosten in "refine" hat aus 3-4 Personen bestanden. **MK** versichert, dass diese Themen bei FC bekannt sind und soweit möglich, bearbeitet werden.

4. FC: Hilfsassistenten-Stundenlöhne

HiWi-Stundenlöhne müssen durch den Ressourcen Manager/Departementskoordinator genehmigt werden – eine Kontrolle durch die einzelnen Professuren ist nicht möglich.

Gemäss **LZ** ist bei den Hilfsassistenten-Stundenlöhnen nichts Grundsätzliches geändert worden. Ein Reporting soll möglich werden.

5. FC: ETH Shops / Einkauf

Zugriffe auf die ETH Shops sind auf wenige Rollen beschränkt und beinhalten gleichzeitig Einsicht in andere Bereiche. Darum können z.B. Labormitarbeitende keine Materialien mehr bestellen, obwohl sie diejenigen mit dem Fachwissen sind.

- *Die restriktive Zugriffspolicy auf den Büromaterialshop und Möbelshop verursacht doppelten Arbeitsaufwand. Die MA ohne Zugriffsberechtigung haben nicht mal Leserecht, können nicht nachschauen, was sie benötigen. → Berechtigung für die ETH Shops muss speziell vergeben werden können ohne Koppelung mit Unterschriftsberechtigungen etc.*
- *Der Büromaterialshop ist unübersichtlich, Abbildungen fehlen, gewünschte Artikel sind unlogisch benannt, d.h. man kann sie beim besten Willen nicht mehr finden. Die MA kaufen konsequenterweise nun bei externen Anbietern.*
- *Technische Durchlauf-PSP (!) zeigt nicht klar, wohin gebucht wird und Buchungen sind nicht sichtbar.*
- *Inakzeptabel ist, dass Nichtlagerprodukte unter einem Warenwert von CHF 100 nicht zurückgegeben werden können*

MK erklärt, warum das Thema 'Shop' ein Spezielles ist. Früher hat es vier Shops an der ETH gegeben. Nun sollten diese zusammengelegt werden und mit gemeinsam gültigen Regeln für alle Shops auch eine Einheitlichkeit entstehen. Eine dieser neuen Regeln ist, dass nur im Shop einkaufen kann, wer Mitarbeitender an der ETH ist (z.B. ETH-Rats-Mitarbeitende können nicht in den ETH-Shops einkaufen). Eine zweite Regel definiert die Rollen, wer befugt ist, einzukaufen. Jeder, der eine Finanzrolle hat, kann einkaufen.

Büromaterial konnte früher jeder bestellen, das ist heute nicht mehr möglich. Es gibt auch keine Leseberechtigungen mehr. Momentan stehen wir noch vor grösseren Problemen mit der Gruppe der Gefahrgüter. Eine Entkoppelung ist aber nicht möglich, das ist auch explizit nicht erwünscht.

Längerfristig wird es darauf hinauslaufen, meint **MK**, dass wir über externe Shops einkaufen.

Der HCI Shop ist nie auf SAP gewesen, für diesen Shop gibt es eine eigene technische Lösung, die getrennt von den vier anderen Shops besteht - genauso wie beim Physikshop.

Möbelbestellung: Büromöbel müssen vom Budgetverantwortlichen bewilligt werden.

1. FC/HR: Vorgesetzte / Rollenvergabe

Gemäss HR SAP Support ist es nicht mehr möglich innerhalb derselben Professur verschiedene Personen mit Vorgesetzten-Funktion zu haben (Professor und Gruppenleiter). Dies führt dazu, dass systembedingt MA andere Vorgesetzte erhalten.

- *Vergabe von Doppelrollen (z.B. Budgetmanager) wären z.T. wichtig*

- *Administrative MA können nicht mehr als stellv. Budgetverantwortliche agieren, daher muss der Professor viel mehr bewilligen ohne dass die administrativen MA überhaupt wissen, dass das geschieht (keine Kontrollmöglichkeit). Diese Kompetenzbeschränkungen erschweren die Arbeit. Der Professor hatte die Verantwortung auch vorher schon getragen, als er die Budgetverantwortung noch delegieren konnte. Was ist der praktikable Sinn hinter dieser Beschränkung?*

MK und LZ führen aus, dass mit "refine" alle Rollen neu vergeben (einmalige Aktion) worden sind. Ausser FS9 liegt alles beim Vorgesetzten. Die neue Budgetverantwortung **ab FS9** = wurde von aussen diktiert (extern). Da gibt es momentan keine andere Lösung dazu. Sowohl **MK** wie auch **LZ** drücken ihr Verständnis für diese neue, gewöhnungsbedürftige Situation aus und sehen aber auch die Hindernisse, die dadurch in der Praxis entstehen.

2. FC/HR: Browser

In Mozilla Firefox funktionieren die Menu-Leisten nur unregelmässig. Von Internet Explorer wird abgeraten, da nicht mehr upgedatet → welcher Browser wird empfohlen?

Da die Browser-Einstellungen (Sicherheitsupdates) immer wieder ändern, kann auch **MK** keinen verbindlichen Tipp dazu geben. Empfehlen kann er nur, den Cache zwischendurch zu leeren oder so einzustellen, dass beim Schliessen des Fensters der Cache automatisch geleert wird.

3. FC/HR: Support

Sowohl die MA FC-Support, wie auch die MA HR-Support haben grosse Geduld und Verständnis gezeigt und versuchen soweit irgend möglich die Flut von Fragen innert nützlicher Frist zu beantworten. Ein grosses Dankeschön an unsere Kolleginnen und Kollegen in der Finanzabteilung und in der Personalabteilung!

Zum Abschluss des Treffens bedanken sich Lukas Vonesch, Lea Zwimpfer, Markus Knaus und Botond Tabani für die Einladung und den interessanten Gedankenaustausch mit den Vertretern aus den Departementen.

Allen ist sehr bewusst, dass die Umstellung auf "refine" mit grossen Zusatzaufgaben, – belastungen und Mehraufwand verbunden ist. Sie bedanken sich bei allen betroffenen technischen und administrativen Mitarbeitenden für die Geduld und die konstruktive Mithilfe bei der Implementation von "refine".

Der PeKo-Präsident bedankt sich seitens der PeKo für diesen konstruktiven Meinungs austausch bei allen Anwesenden und schliesst die Sitzung um 17:46h.