



Schweizerische Konferenz der kantonalen
Erziehungsdirektoren
z.H.v. Frau Dr. Madeleine Salzmann
Haus der Kantone
Speichergasse 6
Postfach 660
3000 Bern 7

Zürich, den 22. Dezember 2012

Vernehmlassung zur Interkantonalen Vereinbarung über den schweizerischen Hochschulbereich (Hochschulkonkordat)

Sehr geehrte Frau Salzmann, sehr geehrte Damen und Herren

Der Verband des Personals öffentlicher Dienste (vpod) vertritt Mitarbeitende aller Hochschultypen, von technischen Mitarbeitenden bis zu Professorinnen, namentlich an den Fachhochschulen, an pädagogischen Hochschulen und an der ETH. Wir erlauben uns deshalb, zum vorgelegten Hochschulkonkordat aus Sicht des Personals und im Lichte unserer bildungspolitischen Grundsätze Stellung zu nehmen.

Die Umsetzung der Vorgaben des HFKG in ein Konkordat erscheint uns schlüssig. Künftig werden Entscheidungen, die für die Ausrichtung der Schweizer Hochschulen und für die Arbeitsbedingungen von grosser Tragweite sind, in der Hochschulkonferenz und im Akkreditierungsrat gefällt. **Deshalb ist unser Hauptanliegen im Zusammenhang mit dem Funktionieren der neuen Steuerungsgremien, dass die Traktanden und Entscheide der Hochschulkonferenz öffentlich sind. Es muss auch Organisationen, die nicht direkt in der Versammlung vertreten sind, möglich sein, ihre Stellungnahmen vor einem Entscheid einzubringen und eine Antwort darauf zu erhalten.**

In diesem Sinne schlagen wir einen Zusatz zum Artikel 6 vor:

5 Traktanden und Protokolle der Hochschulkonferenz sind öffentlich. Bei Entscheidungen nach Art. 11 Abs. 2c, 12 Absatz 3 Buchstaben a-h, 23 Abs. 2, 24 Absatz 3, 30 Abs 2 und 51 HFKG ist ein Vernehmlassungsverfahren durchzuführen.

Zur Frage, wie die Information und Mitwirkung der Vertreter/innen mit beratender Stimme geregelt werden soll, verweisen wir auf die Vernehmlassungsantwort des VSS und schliessen uns seinen Forderungen an. Zusätzlich regen wir an, dass auch in der Rektorenkonferenz Standesvertretungen (Dozierende, Mittelbau, Studierende) mit beratender Stimme Einsitz nehmen.

Warum Transparenz innerhalb der Hochschulkonferenz und Öffentlichkeit bei zentralen Entscheidungen elementar ist, werden wir an sechs Themen unserer Hochschulpolitik darlegen:

1. Unsichere Arbeitsverhältnisse beim akademischen Nachwuchs: Auswirkungen der Finanzierungsmechanismen

Wie der ganze deutschsprachige Raum zeichnen sich auch die Schweizer, insbesondere die Deutschschweizer Universitäten durch einen enorm hohen Anteil an befristet angestelltem Personal aus. Während im englischsprachigen Raum und an französischen Universitäten der Hauptharst der zunehmenden Aufgaben in der Lehre von fest angestellten „maître de conférence“ oder „lecturers“ übernommen wird, schultern im deutschsprachigen Raum befristet angestellte Assistierende und wissenschaftliche Mitarbeitende diese Aufgaben. (74% befristete Anstellungen in Deutschland, 72% in der Schweiz, gegenüber 17% Befristungen in den USA, 28% in England und 26% in Frankreich.) Das Schweizer System vertraut nach wie vor darauf, dass talentierte Wissenschaftler/innen bis ins mittlere Lebensalter mit immer neue Provisorien darauf spekulieren, irgendwann einen der wenigen Professorenstühle zu erklimmen. Dies ist ein anerkanntes Problem sowohl für die Organisation der Lehraufgaben, als auch für die Gewinnung und Stärkung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Forschung. Als Gewerkschaft mahnen wir auch an, dass die hohe persönliche Abhängigkeit der Mehrheit der Forschenden von ihren direkten Vorgesetzten die Freiheit der Forschung unterminiert und ein Klima der offenen, wissenschaftlichen Diskussion beeinträchtigt. Mit „tenure track“-Professuren, „Assistenzprofessuren“, „Senior Wissenschaftlichen Mitarbeitenden“ und weiteren Modellen wird versucht, bessere Perspektiven zu bieten – allerdings sind diese Initiativen in der Schweiz erst schwach ausgeprägt.

Ein Hauptproblem der beschriebenen Personalstruktur liegt in der Finanzierung der Hochschulen: Der hohe Anteil an projektbezogenen Geldern, kombiniert mit Globalbudgets von Hochschulen und einzelnen Instituten führt dazu, dass Vorgesetzte im Zweifelsfall befristete Anstellungen vorziehen, um ihr finanzielles Risiko klein zu halten. Neu legt die Plenarversammlung der Hochschulkonferenz die Referenzkosten für die Lehre und die Bemessungsgrundsätze für den Gesamtbetrag an die Hochschulen fest. **Es ist für die Zukunft der Hochschulen entscheidend, dass in diesen Berechnungen der Anteil einer projekt-unabhängigen Grundfinanzierung – auch für die Forschung, auch an Fachhochschulen – steigt.**

2. Übersteuerung: Unnötige Belastung des akademischen Personals

Während auf kantonaler und Bundesebene – wie in ganz Europa – die Hochschulpolitik unter dem Motto der „Autonomie der Hochschulen“ betrieben wurde, hat sich im Alltag der akademischen Mitarbeitenden von Hochschulen der persönliche Spielraum, und damit die Freiheit von Forschung und Lehre, verringert. Das hat neben neuen Hierarchien innerhalb der Hochschulen mit den Steuerungsmethoden zu tun, die zur Überprüfung der Qualität und der Beitragsberechtigung angewendet werden. Allzu oft wird einseitig auf quantitativ erfassbare, aber qualitativ zweifelhafte Indikatoren vertraut (Publikationszahlen, usw.), die falsche Anreize setzen und die Kultur der Hochschulen in eine falsche Richtung verändern. Es zeigt sich auch hier, dass der Teufel im Detail liegt, weshalb folgende Entscheidungen der künftigen Hochschulkonferenz von grosser Relevanz für die Zukunft der Hochschulen sind:

- Methoden der Qualitätsmessung zur Bemessung der Referenzkosten (HFKG, Art. 51, Absatz 2, lit. f)
- Akkreditierungsvoraussetzungen und Methoden der Akkreditierung (HFKG, Art. 30)
- Grundsätze für die Vergabe projektgebundener Beiträge (Art. 59 bis 61)

3. Ausnahmen vom Bundespersonalgesetz

Wir wenden uns dagegen, dass einzelne Institutionen oder Bereiche des Service Public über Ausnahmebestimmungen vom öffentlichen Personalrecht ausgenommen werden. (Wie zum Beispiel bei der Hochschule Luzern geschehen, u.a.) Wird kein GAV abgeschlossen (wie bei der fhnw), ergibt sich folgendes Prob-

lem: Die Aushandlung des Personalrechts im Parlament entfällt, da ernannte oder von der Exekutive ausgewählte Leitungspersonen unilateral Personalrecht erlassen können. Der privatwirtschaftliche Verhandlungsmechanismus des Gesamtarbeitsvertrages kommt selten zum Tragen und wird z.T. verweigert. Deshalb sind wir sehr skeptisch, wenn solche Zwischenformen ins Auge gefasst werden. Wenn neu die Schweizerische Hochschulkonferenz als Hochschulrat gemäss HFKG Artikel I Absatz 1 für das Personal der gemeinsamen Organe und der Schweizerischen Akkreditierungsagentur „Abweichungen vom Bundespersonalrecht vorsehen“ kann, dann tritt genau so eine Situation ein – Personalrecht wird ausserhalb der vereinbarten und eingespielten Verhandlungswege gesetzt.

4. Stipendien: Die Offensive ist fällig

Eine wichtige Baustelle der Hochschullandschaft sind die zu niedrigen und uneinheitlichen Stipendienregelungen. Wir begrüssen es, dass künftig dieses Thema durch die Hochschulkonferenz auf nationaler Ebene angegangen wird – erachten dafür aber einen Verfassungsauftrag im Sinne der Stipendieninitiative als notwendig. Das Niveau der Stipendien muss steigen und die Existenzsicherung gewährleisten.

5. Durchlässigkeit des Bildungssystems: Klare Vorgaben sind nötig

Die Hochschulkonferenz wird künftig über Regeln der Durchlässigkeit zwischen Sekundarstufe Zwei und Tertiärstufe, sowie zwischen den Hochschultypen entscheiden. In diesem Bereich orten wir eine äusserst mangelhafte Umsetzung des Ziels, die Durchlässigkeit des Schweizer Bildungssystems zu erhöhen und die Bildungschancen derjenigen Leute, die den Berufsbildungsweg eingeschlagen haben, zu erhöhen. (Die Aussage im kürzlich erschienen „Bologna Barometer 2012“ des BFS, dass nur 4% der Studierenden zwischen Bachelor- und Masterstudiengang den Hochschultyp wechseln, spricht eine deutliche Sprache.) Die heutige Situation führt dazu, dass sich junge Leute nach der Lehre in jahrelangen Schlaufen, die mehrheitlich oder ausschliesslich von privaten Anbietern (Feusi) geboten werden, nachqualifizieren müssen. Die Hochschulen beiden Typs reagieren zu wenig – oder zu wenig förderlich - auf die neue Heterogenität der Studierenden, was praktische und schulische Vorbildung anbelangt. Dass hier ein nationales Gremium Vorgaben machen kann, ist sehr zu begrüssen. Da diese Vorgaben jedoch für die Chancengerechtigkeit und für die Effektivität des Schweizer Hochschulsystems entscheidend sein werden, ist es unabdingbar, dass über diese Entscheide eine öffentliche Diskussion stattfinden kann.

6. Vertretung der Fachhochschulen

Die Fachhochschulentwicklung wurde mit dem Motto „gleichwertig, aber anders“ gestartet. Der vpod begrüsst es sehr, dass auch im neuen HFKG die Ziele der Fachhochschulen spezifisch definiert bleiben. In der Praxis ist aber eine schleichende, von inner- und zwischeninstitutionellen Dynamiken getriebene Anpassung der Fachhochschulen an die Universitäten zu beobachten. Wir vermischen eine selbstbewusste und eigenständige Vision dessen, was Forschung und Lehre heute an den ausbildungs- und anwendungsorientierten Fachhochschulen ausmachen soll. Wird neu die Hochschulpolitik als Ganzes debattiert und geregelt, muss aktiv dafür eingetreten werden, dass die Vertretung der Fachhochschulen eigenständig gewürdigt wird.

Freundliche Grüsse
vpod Zentralsekretariat

Annette Hug