



KANTONS RATSPROTOKOLL

Sitzung vom 23. Mai 2022
Kantonsratspräsident Bossart Rolf

A 722 Anfrage Sager Urban und Mit. über die Arbeitsbedingungen an der Hochschule Luzern / Bildungs- und Kulturdepartement

Urban Sager ist mit der Antwort des Regierungsrates teilweise zufrieden und verlangt Diskussion.

Urban Sager: Ich danke der Regierung für die Beantwortung meiner Fragen zur Thematik der Anstellungsbedingungen an der Hochschule Luzern (HSLU). Die Forderung nach einer Verbesserung dieser Arbeitsbedingungen ist in der Schweiz wie auch international seit Jahren ein dringliches Thema. Aktuell sollen die Personalkategorien und damit die Arbeitsbedingungen an der HSLU angepasst werden. Dies hat bei Betroffenen für grosse Verunsicherung und Kritik gesorgt, unter anderem da negative Folgen für einzelne Mitarbeitende befürchtet werden und die Zielerreichung angezweifelt wird. Das räumt auch die Regierung in der Antwort zu Frage 8 ein. Vor allem die angestrebte kostenneutrale Umsetzung scheint in diesem Zusammenhang unglaubwürdig. Immerhin, so schreibt der Regierungsrat, ist in einer Übergangszeit mit höheren Kosten zu rechnen. Längerfristig sollen aber höhere Kosten durch einen höheren Drittmittelanteil in der Forschung kompensiert werden. Das wiederum erhöht den Druck auf den Mittelbau in der Forschung deutlich, denn es sind diese Menschen, die sich um die Einwerbung von Drittmitteln kümmern müssen. Dies ist oft mit Zusatzaufwand verbunden, für den sie nur entschädigt werden, wenn sie auch eingeworben werden. Das ist aber nur bei rund einem Drittel aller Anträge der Fall. Diese Änderung der Anstellungsbedingungen fällt in eine Zeit, in welcher die Mitarbeitenden der HSLU eine steigende Arbeitsbelastung verspüren. Dies zeigen sowohl die interne Mitarbeitendenbefragung als auch die Umfrage des Schweizerischen Verbandes des Personals öffentlicher Dienste (VPOD) Luzern. Ein grosses Problem stellt dabei die Leistungszeiterfassung dar, welche die Zusatzaufwände für die Einwerbung von Drittmitteln und für Unvorhergesehenes kaum genügend abdeckt. Vor diesem Hintergrund ist zu befürchten, dass die durch Drittmittel finanzierte Forschung über die Lehre in der Tertiärstufe querfinanziert wird. Die ungenaue Leistungszeiterfassung in der Forschung, welche nach dem Motto «Soll gleich Ist» erfolgt, zwingt Angestellte der HSLU beinahe dazu, die Zeit für nicht erfassbare Zusatzaufwände für Forschungsprojekte aus dem Zeitbudget für die Lehre zu nehmen. Das ist nicht zuletzt auch bildungspolitisch ein Problem, denn die Grundfinanzierung der HSLU durch die Konkordatskantone erfolgt über die Anzahl Studierende an der Hochschule und nicht über die Anzahl Dienstleistungs-, Forschungs- oder Weiterbildungsprojekte. Das zeigt, wo die Zentralschweizer Kantone den Schwerpunkt der Hochschule sehen. Verstehen Sie mich dabei richtig: Die praxisbezogene Forschung ist wichtig, und die HSLU verfügt hier über eine grosse Expertise, aber sie muss auch ausreichend finanziert werden. Vor diesem Hintergrund ist klar, weshalb das Projekt der Anpassung von Personalkategorien zu einer so grossen Verunsicherung bei den Angestellten der Hochschule führt. Deshalb ist es zentral, dass die Mitarbeitenden in den

Anpassungsprozess dieser Bedingungen einbezogen werden. Dies ist trotz umfassenden Mitwirkungsrechten im Statut der HSLU bis dato ungenügend geschehen. Ausserdem sind bei so umfassenden und weitreichenden Änderungen die Sozialpartner wie der Dozierendenverband oder der VPOD beizuziehen. Hier kommt dem Kanton eine besondere Verantwortung zu, untersteht das Personal doch dem Luzerner Personalgesetz, welches in § 61 vorsieht, dass die Personalorganisationen bei solchen Änderungen angehört werden müssen.

Samuel Zbinden: Prekäre Arbeitsbedingungen im Hochschul- und Universitätsbereich sind seit Jahren nicht nur in Luzern und nicht nur in der Schweiz, sondern international ein grosses Problem. Vor allem der sogenannte akademische Mittelbau, also Doktorierende, Assistierende, Dozierende und somit alle, die keine Professur ergattern konnten, leiden unter den prekären Arbeitsbedingungen. Trotz sehr langer und sehr guter Ausbildung bleiben viele auf einem sehr tiefen Lohnniveau, springen von befristeter zu befristeter Anstellung und von Postdoc- zu Postdoc-Stelle. Auch an der Hochschule Luzern sind solche Arbeitsbedingungen immer wieder ein Thema. Gemäss Personalverordnung müssten alle ihre Arbeitszeit erfassen können. Aber die Regeln, wie das passieren soll, erlauben die effektive Arbeitszeiterfassung nicht. Für Projekte und für Veranstaltungen können nur Pauschalen eingegeben werden, die laut den Mitarbeitenden häufig viel zu tief liegen. Das führt dazu, dass viele Mitarbeitende in viel höheren Pensen arbeiten, als was ihnen effektiv ausbezahlt wird; die Überstunden können nicht ausbezahlt werden, weil die Arbeitszeit gar nicht erfasst werden konnte. Der VPOD hat im letzten Winter eine Umfrage bei den Mitarbeitenden durchgeführt, und drei Viertel der Befragten haben angegeben, regelmässig zu viel zu arbeiten. Teilweise waren es bis zehn Mehrstunden pro Woche. Jetzt besteht mit einem Projekt zu den Personalkategorien die Gefahr, dass sich die Situation weiter verschärft. Sie sehen, die Probleme bei den Arbeitsbedingungen an der HSLU sind vielfältig, und genau diese Situation spricht aus Sicht der Grünen und Jungen Grünen für den Einbezug der Gewerkschaften. Das Problem ist aber, dass die Hochschule die Sozialpartnerschaft nicht akzeptiert und nicht sieht, dass diese für alle Beteiligten ein grosser Vorteil ist. Sie sagen jetzt vielleicht, das brauche es nicht, die HSLU habe ihre Mitwirkungsorgane. In der Theorie sind die Mitwirkungsorgane natürlich sehr gut, in der Praxis haben sie aber häufig sehr wenig Einfluss. Erstens sind die Leute, die in diesen Gremien sitzen, Angestellte der HSLU und können damit nicht einfach öffentlich Druck machen, wenn etwas schief läuft. Zweitens fehlen schlicht und einfach die Zeit und das Know-how, um sich dort als Laie im Arbeitsrecht gegen die übermächtige Hochschule zu stellen. Wenn sich die Hochschule dagegen sperrt, muss aus unserer Sicht der Kanton einspringen. Die Grünen und Jungen Grünen bitten die Regierung, sich bei der Hochschule für gute Arbeitsbedingungen, die Bekämpfung der Missstände und den bewährten Einbezug der Sozialpartner einzusetzen.

Gaudenz Zemp: Die Hochschule macht alle vier Jahre eine gross angelegte Mitarbeiterbefragung. Die letzte hat im Herbst 2021 stattgefunden. Die Resultate zeigen, dass die Zufriedenheit grundsätzlich gut ist, aber im Vergleich zu den letzten Umfragen wurde sie schlechter; das muss man ernst nehmen. Wo liegen die Ursachen dafür? Zum einen ist das Corona; die Zeit war für alle anspruchsvoll und mit grossen Unsicherheiten verbunden. Dazu kommt noch, dass ein Projekt läuft, in dem man die neuen Mitarbeiterkategorien definiert. Das sind zwei negative Effekte, die man auch in der Privatwirtschaft kennt. Der coronabedingte Mix aus digitalen Formaten, Homeoffice und psychischer Belastung war für alle eine Herausforderung; das hat auch zu einer Unzufriedenheit geführt, die aber recht stark von den zuständigen Führungspersonen abhängt. Gut geführte Einheiten konnten besser damit umgehen als Einheiten, die schlechter geführt wurden. Die Einführung von neuen lohn- und prestigerelevanten Mitarbeiterkategorien führt notgedrungen bei diversen Mitarbeitenden zu Enttäuschungen, zu einem Gefühl der mangelnden Wertschätzung und zu Unsicherheit. Das lässt sich aber beim besten Willen nicht verhindern. Dazu kommt noch ein strukturelles Problem: Für alle Mitarbeitenden in der Phase des Mittelbaus, in der sie sich bezüglich der wissenschaftlichen

Karriere durchboxen müssen und in der die richtigen Weichen gestellt werden, ist es eine belastende Zeit. Dort wird aber auch mit grösstem Ehrgeiz gearbeitet, und man weiss, dass man sich gegen andere fähige Mitarbeiter durchsetzen muss. Das ist aber auch in den Unternehmen der Privatwirtschaft nicht anders und ist an Hochschulen gefragt, wenn wir weltweit vorne dabeibleiben wollen. Erweist sich dann aber der angestrebte Karriereweg trotz hohem Aufwand als nicht plausibel, ist man frustriert, das ist verständlich. Es ist also nicht alles perfekt an der Hochschule, aber es gibt im Moment keinen ausserordentlichen Handlungsbedarf. Die Führung ist gefragt, mit den Folgen von Corona gut umzugehen und das Projekt Mitarbeiterkategorien umsichtig und mit dem nötigen Fingerspitzengefühl umzusetzen. Urban Sager hat grundsätzlich recht: Das Einwerben von Drittmitteln ist eine sehr anstrengende und zeitintensive Sache, aber auch eine sehr wichtige. Sie ist ein Regulativ, das dazu führt, dass man nur dort forscht, wo es effektiv eine Nachfrage im Markt gibt. Ich sehe deshalb den Missstand weniger bei der HSLU, sondern mehr bei der Pädagogischen Hochschule (PH), wo man keine Vorgaben bezüglich der Drittmittel macht, die man für die Forschung einwerben muss. Man müsste auch hier genauer hinschauen und die HSLU machen lassen. Wir erachten die Anfrage als umfassend und nachvollziehbar beantwortet.

Ursula Berset: Urban Sager stellt verschiedene Fragen zu den Anstellungsbedingungen an der HSLU. Er macht sich Sorgen um die Arbeitsbedingungen an der Hochschule und fürchtet negative Auswirkungen auf die Qualität der wissenschaftlichen Arbeit. Eine der Disziplinen, die an der Hochschule gelehrt werden, ist, wie man Organisationsveränderungen gut aufgleist und wie man Projekte transparent und partizipativ gestalten soll, um eine hohe Akzeptanz zu erhalten. Mit Blick auf das hohe Frustrationspotenzial, das neue Personalkategorien bei den bestehenden Mitarbeitenden der Hochschule auslösen können, ist das Projekt offenbar nicht sorgfältig und transparent genug aufgegleist worden. Man kann sicher auch bemängeln, dass das Timing sehr ungünstig gewählt ist. Die Hochschule ist durch ihr starkes Wachstum als Organisation bereits stark gefordert. Die Mitarbeitenden haben nach zwei Jahren Corona-Massnahmen, in denen sie mit viel Zusatzaufwand versucht haben, einen einigermaßen stabilen und für die Studierenden attraktiven Unterricht zu gewährleisten, nicht auf diese Projekt gewartet. Das Projekt Personalkategorien will die Möglichkeit schaffen, dass man für besondere Wissenschaftlerinnen auch besondere Löhne zahlen kann. Insgesamt kann man wohl festhalten, dass es die HSLU heute und wohl auch in Zukunft finanziell und vom Renommee her schwierig haben wird, mit den ganz Grossen mitzuhalten. Was die HSLU heute aber auszeichnet, ist ein gutes internes Arbeitsklima mit einer starken Zusammenarbeit über die Departemente hinweg. Dazu sollte man Sorge tragen. Wenn man mit der neuen Personalverordnung absolute Topshots nach Luzern holen kann, dann hat das Auswirkungen auf die Kultur an der Hochschule. Wenn hier in Luzern kleine Königreiche um Einzelpersonen entstehen, dann besteht die Gefahr, dass Unruhe entsteht und diese Stärke der guten und familiären Zusammenarbeit verspielt wird. Insgesamt teilen wir die Ansicht der Regierung und die meines Vorredners, dass betreffend Anstellungsbedingungen an der HSLU und betreffend Mitwirkungsrechte kein Handlungsbedarf seitens des Kantons besteht.

Tobias Käch: Als ehemaliger Mitarbeiter des Mittelbaus an der Hochschule habe ich die Anfrage und vor allem die Antworten darauf mit grossem Interesse gelesen. Ich danke an dieser Stelle Urban Sager für das Aufbringen des Themas und dem Regierungsrat für die ausführliche Antwort. Der Antwort entnehmen wir aber, dass nicht alles, was hier goldig beschrieben ist, auch wirklich glänzt. Ein kleiner Dorn in unseren Augen sind die befristeten Anstellungsbedingungen, welche rund drei Viertel der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und fast einen Viertel der Dozenten betreffen. Versuchen Sie so einmal, einen Mietvertrag zu erhalten oder eine Hypothek zu lösen, oder werden Sie in einem befristeten Anstellungsverhältnis schwanger. Unlängst war in der «Luzerner Zeitung» zu lesen, dass sich einige Mitarbeitende über die Anstellungsbedingungen beklagen. Die befristete Anstellung führt aus meiner Sicht dazu, dass viele die Arbeitsbedingungen zwar bemängeln, aber nichts dagegen tun, weil sie nur kurz dort arbeiten. Genau deshalb engagieren sie sich

kaum in den Mitarbeitendengremien. Auch eine Identifikation mit der Arbeitgeberin passiert so nur selten. Es wurde vorher schon genannt, und trotzdem sage ich es auch: Auf dem Papier sehen die Anstellungsbedingungen gut oder sogar sehr gut aus. Es gibt aber Differenzen zwischen Papier und Realität. Die Zeiterfassung mit SAP suggeriert beispielsweise, dass bei acht geschriebenen Stunden auch acht Stunden gearbeitet wurde. Es lässt aber auch zu, dass man acht Stunden schreibt und zwölf Stunden arbeitet. Das wird gemacht, weil Stunden schon gebraucht wurden oder aus anderen Gründen fehlen. Bei diesem Thema sind aus unserer Sicht eigentlich die Mitarbeitendenvertretungen gefragt. Wenn ich das aber richtig einschätze, machen sie im Moment nicht so viel Druck. Zu meiner Zeit waren die Mitarbeitendenvertretungen so organisiert, dass von jedem Departement eine oder zwei Personen dabei waren. Die Interessen gingen regelmässig sehr weit auseinander, was verständlich ist. Abgesehen von der gleichen Arbeitgeberin hatten wir ganz unterschiedliche Interessen und Anliegen. Schliesslich gibt es auch verschiedene Vorgaben, was beispielsweise den Eigenfinanzierungsgrad von Projekten angeht. Hier wurde aus meiner Sicht ein zahnloses Gremium geschaffen, mit dem die Hochschulleitung gefahrlos in Austausch gehen kann. Ein ähnlicher Prozess läuft bei der Hochschule auch mit der Alumni-Organisation. Vor zehn Jahren wurde sie aus teilweise grossen Departementsgruppen zusammengefügt, und heute will sie den Verein auflösen und zurück an ihre Hochschule nehmen, was vielen Ehemaligen nicht passt. Auch wenn die Alumni keinen direkten Zusammenhang mit den Angestellten haben, so macht es doch den Eindruck, als ob die Hochschulleitung sich nicht gerne dreinreden lässt. Ich denke, hier müssen wir gut hinschauen.

Für den Regierungsrat spricht Bildungs- und Kulturdirektor Marcel Schwerzmann.

Marcel Schwerzmann: Das Thema war sowohl im Fachhochschulrat als auch im Konkordatsrat präsent. Sowohl der Fachhochschulrat als auch der Konkordatsrat stehen hinter den Entscheiden und der Haltung der Hochschulleitung. Der Konkordatsrat besteht aus je einem Mitglied des Regierungsrates aller sechs Konkordatskantone, was nicht unbedingt heisst, dass die Anfragen durch die jeweiligen Regierungen auch gleich beantwortet werden. Wir sind der erste Kanton, der diese Fragen beantwortet. Es ist selbstverständlich ein wichtiges Thema, das wir im Konkordatsrat stark diskutiert haben. Es basiert auf einer Umfrage des VPOD, die nicht ganz repräsentativ ist. Die Haltung von drei Vierteln der Personen einer zu kleinen Stichprobe ist nicht wirklich ein wissenschaftlicher Beweis. Wir müssen schon schauen, dass wir nicht wegen jeder VPOD-Umfrage mit ein paar Leuten handeln. Die Personalkategorien haben alle Vertretungen und können überall mitbestimmen. Das ist im ganzen tertiären Bereich so. Das ist bei der PH so, bei der Universität und auch bei der HSLU. Das ist auch richtig so. Wenn ich höre, dass sie im Moment Schwierigkeiten haben, sich durchzusetzen, dann müssen sie das lernen. Wir erkennen keinen Handlungsbedarf, hier noch eine weitere Gruppierung mit ins Boot zu holen, um die Entscheide der Hochschule noch einmal zu diskutieren. Auch in der Zeitung konnte man einiges zu diesem Thema lesen. Ich finde es etwas befremdlich, wenn die Regionalsekretärin dann gegenüber der Hochschulleitung mit rechtlichen Schritten droht. Das kann sie selbstverständlich tun, falls es einen Rechtsmittelweg gibt, aber davon lassen wir uns jetzt nicht gerade beeindrucken. Wenn es einen rechtlichen Weg gibt, kann die entsprechende Organisation oder eine Einzelperson diesen beschreiten.