

Typ wählen

Geht an:
Hochschulleitung HSLU
Projektleitung «Neue Personalkategorien»
FH-Rat

Verbands der Lehrenden
und der Forschenden
der HSLU W

Prof. Oliver Kessler
Präsident

+41 79 601 13 86
oliver.kessler@hslu.ch

Luzern, 14. August 2022

Vernehmlassungsantwort / Stellungnahme zum Projekt «Neue Personalkategorien» an der HSLU – Zweite Vernehmlassung auf HSLU-Ebene vom Sommer 2022 (leicht angepasste Version vom 18.08.2022)

(A) Dank und übergeordnete Vorbemerkungen

- a) Wir danken der Hochschulleitung, der Projektgruppe und allen Projektbeteiligten für die bisher geleistete Arbeit und die Möglichkeit, erneut zu diesem strategischen Projekt Stellung zu nehmen. Als Vorstand des Verbands der Lehrenden und Forschenden der Hochschule Luzern – Wirtschaft stützen wir uns v.a. auf Rückmeldungen von Kolleg:innen des Departements Wirtschaft.
- b) Diese Stellungnahme ist die dritte Vernehmlassungsantwort des Verbands der Lehrenden und Forschenden der HSLU W im Rahmen dieses Projekts. Am 14.11.2021 haben wir uns auf 8 Seiten zum Projekt «Neue Personalkategorien» an der HSLU auf Hochschulebene und am 28.02.2022 auf 5 Seiten zu den «Auslegungen und Präzisierungen am Departement Wirtschaft» geäußert. Beide Stellungnahmen waren sehr kritisch, jedoch auch konstruktiv und immer am Dialog interessiert. Leider haben wir den Eindruck, dass unsere Stellungnahmen den Projektverlauf nur marginal beeinflusst haben und dass eine aktivere Beteiligung am Entwicklungsprozess nicht erwünscht war. Trotzdem zählen wir nach wie vor auf einen konstruktiven Dialog und stehen zur Verfügung, diesen zu führen.
- c) Für die Resultate der in unseren Augen aussagekräftigen Mitarbeitenden-Umfrage verweisen wir auf die Stellungnahmen des Dachverbands der Dozierenden (DVD) und des Mitwirkungsrates (MiRa) der HSLU. Für die Erkenntnisse, Fragen und Anliegen, die aufgrund eines Rechtsgutachtens entstanden sind, welches der DVD in Auftrag gegeben hat, verweisen wir auf die Stellungnahme des DVDs. Wir unterstützen beide Stellungnahmen ausdrücklich, denn wir teilen die Sorgen und Bedenken, die darin geäußert werden. Auch die Anträge und Empfehlungen zum weiteren Vorgehen unterstützen wir ausdrücklich.

(B) Kritik an der Projektorganisation, -planung und -kommunikation

- a) Unsere in den ersten beiden Stellungnahmen deutlich geäußerte Kritik an der Projektorganisation, -planung und -kommunikation wiederholen wir an dieser Stelle nicht nochmals. Ergänzend fügen wir nur an, dass der Zeitpunkt dieser zweiten Vernehmlassung von vielen Mitarbeitenden als «unfair» oder sogar als «taktisch geplant» wahrgenommen wurde. Die Sommermonate sind einerseits eine sehr belastete Zeit (Prüfungen/Korrekturen) und andererseits zur Erholung gedacht. Hinzu kommt, dass nicht darauf vertraut wird, dass die Rückmeldungen der Mitarbeitenden, deren Verbände und des MiRa ernst genommen werden. Dass zwischen dem Ende der Vernehmlassungsfrist (14.08.22) und der Entscheidung des Konkordatsrats (30.09.22) das Projekt (massgebliche) Änderungen erfahren

könnte, scheint unglaubwürdig. Diese Vermutung wird dadurch bestärkt, dass zumindest an der HSLU W mit Leitungspersonen persönliche Gespräche zum neuen Lohn- und Zulagensystem und allfällige Lohnklassenrückstufungen noch vor den Sommerferien stattgefunden haben.

- b) Wir schätzen den Zeitplan des Projektes nach wie vor als nicht realistisch ein. Besonders störend ist die Tatsache, dass im kommenden Herbst bereits die umfassende Zuteilung zu den Kategorien (lohn-relevant) vorgenommen werden muss, obwohl bis dahin vermutlich rechtlich noch nicht alle Details geklärt sein werden.
- c) Es ist für den Projektprozess nicht förderlich, dass an den verschiedenen Departementen unterschiedlich rasch an den Auslegungen und Präzisierungen gearbeitet wurde/wird. Das führt bei der Vernehmlassung dazu, dass es Personen mit sehr unterschiedlichem Wissenstand gibt und dass Gerüchte kursieren. Die HSLU W scheint auf der Ebene der Präzisierungen eine Vorreiterin zu sein. Insbesondere bei der Detailausarbeitung scheint sie weiter im Prozess fortgeschritten als die anderen Departemente. Doch da keine Transparenz über die Prozesse und Auslegungen an den einzelnen Departementen geschaffen wird, können auch hier keine abschliessenden Aussagen gemacht werden. Auf die Problematik der unterschiedlichen Anforderungen in den einzelnen Personalkategorien an den Departementen kommen wir weiter unten zu sprechen.
- d) Wir anerkennen, dass den internen Anspruchsgruppen in der zweiten Phase des Projektes mehr Möglichkeiten gegeben wurden, Fragen zu stellen und sich dialogisch am Prozess zu beteiligen. Die tiefe Beteiligung an den digitalen und analogen Anlässen ist bedauerlich. Doch dies ist u.E. kein Zeichen des Desinteresses oder der Zustimmung, sondern ein Zeichen der Resignation: In Gesprächen mit vielen unserer Kollegen und Kolleginnen nehmen wir Frustration wahr und das Gefühl, dass nicht wirklich Einfluss genommen werden kann auf das Projekt. Dementsprechend folgt der innere Rückzug.
- e) Es besteht bei vielen Dozierenden, deren Zuteilung zu den Profilen aufgrund fehlender Qualifikationen/Informationen/Gespräche noch nicht klar ist, eine grosse Verunsicherung. Einzelne befürchten, dass ihre Anstellung nicht gesichert ist oder dass sie mit Lohneinbussen rechnen müssen. Hier scheint die Kommunikation mit den einzelnen Personen respektive deren Information nicht zu funktionieren.
- f) Zu Beginn wurde allen Dozierenden «Besitzstandswahrung» bei gleichbleibender Arbeit/Funktion garantiert. Dieses «Versprechen» wurde nicht eingehalten.

(C) Kritik an den Inhalten der PVO – konkrete Auswirkungen im Departement W

- a) Siehe ausführliche Stellungnahme des DVD und des MiRa der HSLU.
- b) Als Hauptziel des Projektes wird u.a. die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität der HSLU genannt. Nach wie vor fehlt u.E. eine nachvollziehbare Argumentation, inwiefern die neuen Personalkategorien die Arbeitgeberattraktivität steigern (sollen). Ganz im Gegenteil wurden durch das Projekt viele der aktuellen Mitarbeitenden verunsichert und das Vertrauen sowie die Loyalität einiger Mitarbeitenden arg beschädigt. Wir bitten die Projektverantwortlichen und die Hochschulleitung, diese Tatsache zur Kenntnis zu nehmen. Es sind nicht einzelne wenige, die die neuen Personalkategorien in dieser Form ablehnen, sondern eine deutliche Mehrheit. Die an der HSLU W schon kommunizierte (voraussichtliche) Lohnklassenrückstufung für diverse Leitungsfunktionen – notabene nach der angekündigten Besitzstandswahrung und ohne Veränderung der Tätigkeitserwartung – haben viele engagierte Leistungsträger:innen der HSLU W demotiviert, da sie nicht unbeträchtliche Lohneinbussen hinnehmen müssen. Diese Änderungen geschehen in einem Umfeld steigender Inflation und einem auch für FH-Mitarbeitende attraktiven Arbeitsmarkt. Die Gefahr, langjährige Mitarbeitende zu vergraulen und evtl. zu verlieren, wird anscheinend ohne Wimperzucken in Kauf genommen. Die externe Arbeitgeberattraktivität der HSLU hängt jedoch auch von der Zufriedenheit und der Identifikation der aktuellen Mitarbeitenden ab. Die negativen Botschaften (de facto eine relative und damit absolute Lohnreduktion ab 2023/24 und andere Punkte) wurden irritiert bis enttäuscht, verletzt und wütend aufgenommen. Hinzu kommt, dass erstens die häppchenweise abgegebenen und teilweise unvollständigen Informationen zusätzlich das Vertrauen beschädigt haben («Salamitaktik»). Zweitens wird vermutet, dass wiederum andere Führungsfunktionen einen Lohnanstieg verzeichnen werden können, was zusätzlich zu Missmut führt. Da keine transparente Informationspolitik verfolgt wird, kann das nicht abschliessend bestätigt werden.

- c) Weitere Ziele wie eine wettbewerbsorientierte Stärkung der Forschung und die bessere Verbindung von Lehre und Forschung werden voraussichtlich ebenfalls nicht erreicht mit der PVO und den neuen Personalkategorien in der aktuellen Form. Zumindest liegen keine plausiblen Erläuterungen dafür vor. «Die Kategorien Prof. und Doz. F sind nicht attraktiv, solange nicht die Bedingungen für Forschung verbessert werden. Insbesondere die Kategorie Prof. wird noch teurer und "freie" Forschung wird nicht ermöglicht. Das gefährdet die Forschung an der HSLU und das Forschungsvolumen insgesamt. Durch den verstärkten Zwang zur Finanzierung der eigenen Arbeitszeit, zur Industriebeteiligung, zu rein inländischen Forschungsprojekten und zu Interdisziplinarität wird die Akquise erheblich erschwert. Dies sind Rahmenbedingungen, die verändert werden müssen, um renommierte Forschende anzuziehen. Ein etwas höherer Lohn wird niemanden anlocken, solange es keine Grundfinanzierung der Forschung gibt.» (Zitat aus Chat an Dialogveranstaltung)
- d) Wir möchten nochmals betonen, dass die aktuell vorliegende Version der PVO und der neuen Personalkategorien in unserer Einschätzung u.a. folgenden Effekte haben wird: Abwertung des Kerngeschäfts Lehre, Verteuerung der Forschung, Fehlanreize für die Mitarbeitenden (u.a. keine Teamorientierung in der PVO und den Detailbestimmungen, siehe hierzu auch weiter unten), erschwerte Rekrutierung in gewissen Fachgebieten, der Anteil Dozierende ohne Verankerung in der Region und aus dem grenznahen Ausland nimmt weiter zu, was die Praxisorientierung/Vernetzung mit Unternehmen vor Ort zusätzlich schwächen wird.
- e) An Departement W führen die neuen Personalkategorien und die Anpassung der Funktionszulagen z.B. zu Lohnkürzungen von knapp 5% für Majorleitende. Bei einem/einer heute 50-jährigen/r Majorleitenden «spart» die Hochschule damit bis zu seiner/ihrer Pensionierung (gerechnet mit 65 Jahren) CHF 127'000. Gerechnet mit 15 Arbeitsjahren ergibt dies eine de-facto Lohnkürzung von CHF 8'500 pro Jahr. Eine Lohnkürzung in diesem Umfang verletzt u.E. den Grundsatz der Besitzstandswahrung. Hinzu kommt, dass am 22. November 2018 am Departement W die «Zuordnung zu den Lohnklassen» überprüft wurde und die damalige Besitzstandswahrung lautete folgendermassen: «Bei allen individuellen Veränderungen, die sich aufgrund der Neuregelungen ergeben, gilt das Prinzip der Besitzstandswahrung. Der Wechsel von einer Studienrichtungsleitung in eine Majorleitung gilt dabei nicht als «neue» Übernahme dieser Funktion, d.h. die bisherige Einreihung ändert sich nicht.» (Zitat aus der internen Kommunikation vom 22.11.2019 «News - Leitungspensen und Lohnklassen für Leitungsfunktionen in der Ausbildung»)
- f) Die Entscheidung, kein BVG auf den Funktionszulagen auszubezahlen, ist weder vorbildlich noch zukunftsgerichtet.
- g) Die Einstufung von «Nur Dozierenden» (Dozierende L) in die Lohnklasse 26 ist u.E. systemwidrig. Frappant wird insbesondere die Lohndifferenz im Kanton Luzern von nur noch CHF 5'000 pro Jahr zu Lehrpersonen an Berufsschulen (Einstufung LK 25), welche i.d.R. nicht über ein Universitätsstudium (Ausnahme: Lehrpersonen für Wirtschaft und Recht, teilw. Sprachlehrer) geschweige denn über eine Dissertation verfügen, sondern über ein Meisterdiplom mit anschl. Weiterbildung am SIBP (heute EHB). Nebenbei sei erwähnt, dass heute schon Lehrpersonen an Berufsschulen in den Kantonen Zug und Zürich mehr als Dozierende an der Hochschule Luzern verdienen.

(D) Kritik an der unterschiedlichen Ausgestaltung der neuen Personalkategorien in den Departementen

- a) Die unterschiedliche Ausgestaltung der Anforderungen an die Kategorien in den einzelnen Departementen ist bis zu einem gewissen Grad verständlich, da die die effektiven Tätigkeiten und der Kontext der Departemente teilweise voneinander abweichen. Trotzdem ist es für uns nicht nachvollziehbar, wenn die zu erfüllenden Vorgaben für gewisse Personalkategorien deutlich unterschiedlich sind. Z.B. die Bindung an hohe Vorgaben in der Drittmittelakquise bei der Kategorie der Professur an der HSLU W, während gleichzeitig an anderen Departementen völlig davon abgesehen wird.
- b) Sehr stossend ist zudem der Umstand, dass am Departement Wirtschaft als (anscheinend) einzigem Departement Lehrbeauftragte im Profil L befristet angestellt werden. Wir fordern hier explizit eine Gleichbehandlung aller Dozierenden und gleiche Arbeitsbedingungen an den verschiedenen Departementen. Alle Mitarbeitenden sollen Anrecht auf eine längerfristige Perspektive in der Ausbildung haben, auch wenn sie weniger als 50% arbeiten. Umgekehrt sollte es u.E. auch möglich sein, mehr als 49% in der Lehre zu arbeiten. Die AACSB-Standards müssen teilweise «auf eigene Rechnung» erreicht

werden und diese Personalkategorie wird auch in einer tieferen Lohnstufe eingereiht. Zum Profil L: Für spezifische Fachgebiete in der Ausbildung, zu denen wir selbst nicht forschen (z.B. Psychologie Grundlagen, Mathematik) sind in Einzelfällen Ausnahmen möglich, d.h. es gibt unbefristete Verträge und Verträge über 50%. Aus unserer Sicht zählen hier auch die qualitativen Forschungsmethoden ganz dazu, die – ähnlich wie die Mathematik – am Departement W zwar angewandt werden, wo aber die entscheidenden Methodenentwicklungen in anderen Disziplinen (Soziologie, Psychologie, Anthropologie) stattfinden. Hier braucht es unbefristet beschäftigte Fachdozierende, die die Methodenschulung zukünftig tragen und weiterentwickeln.

E) Anträge zur Weiterentwicklung und Umsetzung der neuen Personalkategorien

- a) Siehe Forderungen und Vorschläge zum weiteren Vorgehen des DVD und des MiRa der HSLU, die wir unterstützen.
- b) Wir beantragen ebenfalls die Sistierung bzw. zeitliche Verlängerung des Projektes «Neue Personalkategorien», damit das vorliegende Modell grundsätzlich überarbeitet werden kann. Die proklamierten Ziele werden kaum erreicht und die Stossrichtungen des aktuellen Konzepts führen zu einer Schwächung der HSLU. Grundlegende Fragen sind nicht geklärt und das Projekt sollte in dieser Form keinesfalls umgesetzt werden. Der durch das Projekt geschaffene Zeitdruck ist unbegründet und unnötig. Die HSLU befindet sich nicht in einer Krise, die durch neue Personalkategorien gelöst werden muss. Darum beantragen wir: Projekt in dieser Form stoppen, Scherben zusammenlesen, Projekt neu aufsetzen. In unseren Augen kann nur ein solch klarer Entscheid der erste Schritt zu einer positiven Entwicklung sein.

Wir sind uns bewusst, dass ein «Projektstopp mit Neustart» Mut braucht und hoffen, dass dieser Mut aufgebracht wird. Falls dies nicht der Fall ist, beantragen wir weiter Folgendes:

- c) Wir beantragen eine stärkere Einbindung der betroffene Mitarbeitendenkategorien in die Ausarbeitung der Lösungen. Eine sorgfältige Überarbeitung und / oder (Neu-)Entwicklung des vorliegenden Projekts ist u.E. notwendig.
- d) Wir beantragen grosszügige Übergangslösungen für das bestehende Personal. Z.B. grosszügige Umsetzung der Anforderungen an Professur o.ä. Insbesondere auch für Mitarbeitende, die Teilzeit arbeiten und bestimmte Anforderungen in einem Teilzeitpensum unmöglich erfüllen können (z.B. mehrjährige Praxistätigkeit oder Akquisevolumen von Drittmitteln).
- e) Wir beantragen Förderprogramme, damit Mitarbeitende eine angestrebte Kategorie erreichen können. U.a. braucht es eine Vorstellung dazu, wie auch Mitarbeitende, die Teilzeit arbeiten, Entwicklungsziele erreichen können. In Teilzeit scheint es unmöglich, z.B. von der Kategorie M zur Kategorie P aufzusteigen.
- f) Wir beantragen, dass die Details der Profile und v.a. auch der Förderung und die Bedingungen für den Auf- resp. Abstieg zwischen den entsprechenden Kategorien klar festgelegt werden, bevor die Mitarbeitenden den entsprechenden Kategorien zugeteilt werden im kommenden Herbst. Wir fordern, dass bei Erfüllung der Kriterien der Übergang in die nächste/höhere Kategorie zeitnah gewährleistet wird.
- g) Wir beantragen, dass die finanziellen Auswirkungen der neuen Personalkategorien und der Funktionszulagen transparent gemacht und allen Mitarbeitenden kommuniziert werden. Diejenigen, die zurückgestuft werden, müssten erkennen können, warum sie zurückgestuft werden.

E) Schlussworte

Dem Vorstand des Verbands der Lehrenden und der Forschenden der HSLU W und unseren Kolleginnen und Kollegen liegt die Zukunft der HSLU sehr am Herzen. Darum engagieren wir uns ehrenamtlich, unter anderem in unseren Ferien. Wir gehen davon aus, dass die Projektverantwortlichen ebenfalls mit Herzblut sowie mit bestem Wissen und Gewissen am Werk waren/sind. Wir unterstellen niemandem böse Absichten oder unseriöse Arbeit. Doch in unseren Augen ist das Projekt gescheitert und wir glauben, dass die Umsetzung dieses Projekts in dieser Form der HSLU schaden wird. Im Rückblick und kurzfristig ist der angerichtete Schaden schon beträchtlich (Irritation, Enttäuschung, Frustration und Vertrauensverlust bei vielen

Kolleg:innen, sinkende Motivation und Loyalität bis zur beruflichen Neuorientierung bei einigen). Langfristig wird die HSLU nach unserer Einschätzung weiter an Arbeitgeberattraktivität und Wettbewerbsfähigkeit einbüßen, wenn keine Überarbeitung der heutigen Gesamtkonzeption erfolgt.

Mit dem Projekt «Neue Personalkategorien» werden strategisch wichtige Rahmenbedingungen verankert, die die HSLU für die nächsten Jahre, wenn nicht Jahrzehnte prägen werden. Darum greifen wir zum Schluss nochmals einen Punkt einer früheren Stellungnahme auf, den wir den «kritischsten» Aspekt genannt hatten. Es ist das «Team-, Kultur- und Innovations-Argument»: Die neuen Personalkategorien sind in keiner Form auf die Förderung von Innovation und Teamarbeit ausgelegt, sondern fördern v.a. die Individualisierung und eine «Abrechnungsmentalität». Es werden detaillierte Anforderungen an die Mitarbeitenden(-Kategorien) gestellt, die sowohl von Vorgesetzten wie von Mitarbeitenden laufend im Auge behalten werden müssen, die dadurch die alltägliche (Zusammen-)Arbeit beeinflussen und die schlussendlich lohnrelevant sind. Die Teamorientierung und die Bedeutung des Kollektivs wird in kaum einer Regelung zu den neuen Personalkategorien sichtbar. Innovation ist jedoch gerade im Hochschulkontext in vielen Fällen eine kollektive, eine organisationale und soziale Team-Leistung. Die Arbeitszufriedenheit ist eng verknüpft mit der Kollegialität und der Teamkultur, die wiederum massgeblich die Arbeitsleistung und die anhaltende Motivation, die Loyalität und damit die Arbeitgeberattraktivität aus Sicht der Mitarbeitenden beeinflusst.

Diese Stellungnahme wurde verfasst durch:

Verfasser/-in	Vorstand des Verbands der Lehrenden und der Forschenden der HSLU W (Vorstand: Oliver Kessler, Anja Zimmermann, Esther Galliker, Sonja Kolberg). Basis der Stellungnahme bilden Rückmeldungen seitens der Verbandsmitglieder. Diese wurden anhand diverser Formate eingeholt: schriftlich via E-Mail, in bilateralen Gesprächen und über zwei Diskussionsveranstaltungen, die der Verband online mit seinen Mitgliedern durchführte.
Organisationseinheit	HSLU-Wirtschaft
In Vertretung von	Verband der Lehrenden und Forschenden der HSLU W
Datum	14.08.2022
Kontakt für Nachfragen	Oliver Kessler, oliver.kessler@hslu.ch , 079 601 13 86