

Fallbeispiel zur Befindlichkeit der Dozierenden im Kontext der organisationalen Veränderungen

(im März 2017 für den Verband der Dozierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden der HSLU – W erstellt)

Eine Dozentin arbeitet 60 % an der HSLU W:

34 % Lehre BA, 4 % Lehre WB, 10 % Forschung, 12 % Dienstleistung

Für ihren Qualifikationsstatus als SA muss sie in 5 Jahren:

- ~~• 1 x IC à 4 Punkten machen (KTI-Mitarbeit oder Buch/substantielles Kapitel schreiben)~~
- ~~• 3 x IC à 2 Punkten machen (Lehrmaterial publizieren, wiss. Artikel publizieren, Konferenzpapier publizieren)~~
- ~~• 2 x IC à 1 Punkt machen (Vortrag halten, Paper reviewen, aktives Mitglied in wiss. Gremium sein).~~

Dieser Abschnitt wurde auf Grund der Rückmeldung von Andreas Liebrich sofort korrigiert – ich bitte um Entschuldigung (Mak, 12.04.17 14:15)

- 1 x IC à 4 Punkten machen (substanzielle inhaltliche KTI-Mitarbeit, Lehrbuch oder Monographie schreiben oder Buchkapitel auf hohem wissenschaftlichen Niveau schreiben)
- 3 x IC à 2 Punkten machen (Lehrmaterial publizieren, wiss. Artikel/Fachzeitschriftenartikel gem. 2-Punkte Zeitschriftenliste publizieren, Konferenzpapier publizieren)
- Eine 2-Punkte-IC kann durch zwei Aktivitäten ersetzt werden, welche einen Punkt geben (z.B. Vortrag halten, Paper reviewen, aktives Mitglied in wiss. Gremium sein).
- (Weiterer Hinweis: Es gibt einige wenige Fälle, welche keine „2-Punker“ haben. Wer zwei 4-Punkte IC und zwei Reviewaktivitäten ausweist hat auch 10 Punkte. Das würde auch reichen.)

Das alles in 10% Forschungspensum (ca. 200 h/Jahr) und den Weiterbildungsstunden, die bei einem 60 %-Pensum 96 h im Jahr betragen. Während dieser Zeit muss auch die Forschungsarbeit akquiriert und erledigt werden. Bei dieser Berechnung bleibt keine Zeit mehr für die Überarbeitung von Skripten oder eine didaktische Weiterbildung, da das Weiterbildungskontingent für die Forschung aufgebraucht wird.

Was alles nicht zählt, von der Hochschulleitung resp. in der Mission von Dozierenden der HSLU W aber gefordert wird:

- Alles das, was im Bereich „Dienstleistung“ erledigt wird, also z.B. die Projektleitung für ein Dienstleistungsprojekt, externe Beratungen und Schulungen.
- Entwicklung und Leitung von Einheiten der Weiterbildung (CAS, MAS etc.).
- ~~• Mitarbeit in der Hochschulentwicklung, namentlich in der Roadmap Lehre. (gilt als Engagement – korr. Mak s.o.)~~

- ~~Mitarbeit im Vorstand des Dozierendenverbandes oder in der Mitwirkungskommission etc.~~
(gilt als Engagement – korr. Mak s.o.)

Problematik:

1. Der Anreiz, sich in den Bereichen, die nicht zählen, namentlich Dienstleistung, WB, Hochschulentwicklung etc. zu engagieren, sinkt stark, da die Anforderungen im Leistungsbereich „Forschung“ schon kaum umsetzbar sind in 10 Stellenprozenten. Es scheint weder plausibel noch umsetzbar, dass die Anforderungen, um den SA-Status zu halten identisch sind für MA in einem 100%- oder einem Teilzeitpensum. Dies wird unweigerlich dazu führen, dass Teilzeitangestellte mit SA-Profil sich aus den anderen Leistungsbereichen zurückziehen müssen. Dies ist zugleich nicht mit den Sparmassnahmen der Institute resp. mit der erwünschten Diversifizierung der MA vereinbar.
2. Bereits die Arbeit in allen Leistungsbereichen bei einem 60%-Pensum ist ein organisatorischer Drahtseilakt und es bleiben kaum Wochen im Jahr, in denen ohne Verpflichtungen in einem der Bereiche, Ferien gemacht werden können.
3. In diesem Modell liegt das unternehmerische Risiko der Dozentin bei fast 50%.
4. Eine Praxisschleife zu absolvieren, liegt in diesem Modell praktisch nicht mehr drin, da dabei Forschungs- und Akquirierungszeit verloren ginge und es dann noch schwieriger wird, auf die nötigen Punkte zu kommen. Dies liegt auch daran, dass die Praxistätigkeit für SA nicht als Leistung angerechnet wird.

Fazit:

1. Diese Gestaltung der Anreize führt unweigerlich zu einer Zweiklassengesellschaft: einer wissenschaftlichen und einer Praxisgesellschaft, was der Mission der HSLU W klar zuwiderläuft und zu einer drastisch veränderten Kultur an der Hochschule führen wird.
2. Die Belastung der Dozierenden steigt auf diversen Ebenen massiv an und das zu 7% weniger Lohn. Dies wird längerfristig zu Unzufriedenheit und stark erhöhter Belastung führen.
3. Bei einem niedrigen Pensum wird es deutlich attraktiver, sich eine Praxistätigkeit ausserhalb der Hochschule zu suchen, nebenamtliche Dozentin zu werden und sich als PA einstufen zu lassen.

Schlussbemerkung: Ganz besonders stossend ist es, dass die Bewertungsgrundlage für Akkreditierung hinter verschlossenen Türen verändert wurde und die Mitarbeitenden im Nachhinein vor vollendete Tatsachen gestellt wurden. Viele Dozierende haben sich bereits bemüht, sich in neuen ICs und Engagements zu engagieren, um ihre Punkte längerfristig zu sichern. Jetzt zu sehen, dass diese arbeitsintensiven Verpflichtungen nicht mehr angerechnet werden, ist äusserst demotivierend.