

JAHRESBERICHT DES VORSTANDS DER DOZIERENDEN UND WISSENSCHAFTLICHEN MITARBEITENDEN FÜR DAS VEREINSJAHR 2011/2012

Geschätzte Kolleginnen, geschätzte Kollegen

Das letzte Vereinsjahr war geprägt durch die neue Personalverordnung und durch das neue Konzept der Mitwirkung der Mitarbeitenden. Zu beiden hat der Vorstand Stellung bezogen. Zudem haben sich auch intern in der Zusammenarbeit mit dem DVD und dem Mitwirkungs-Rat einige Veränderungen ergeben. Des Weiteren haben wir einen Antrag an die Hochschulleitung formuliert mit dem Ziel, das Stellenprofil der wissenschaftlichen Mitarbeitenden zu klären und zu verbessern.

Im Folgenden möchten wir unsere Tätigkeiten erläutern:

Ebene HSLU-W

Anzahl Mitglieder

Einige Mitglieder sind ausgetreten, weil sie neue Herausforderungen ausserhalb der HSLU-W gesucht haben oder pensioniert worden sind. Andere Mitglieder konnten für unseren Verband neu gewonnen werden. Der Verband vertritt zur Zeit 113 Mitglieder (2011: 105).

Sabbaticals

An unser letzten GV haben wir beschlossen, einen Antrag zu formulieren, in dem wir forderten, dass ab dem Jahr 2012 die Anerkennung ausserordentlicher Leistungen in den Kriterienkatalog für die Vergabe von Sabbaticals aufgenommen wird. Xaver Büeler hat dazu seine Stellungnahme verfasst, die allen Mitgliedern zugestellt worden ist. Dem Antrag wurde nicht stattgegeben.

Personalverordnung

Im März 2012 lud uns der Fachhochschulrat zur Vernehmlassung der neuen Personalverordnung (PVO) ein. Wir haben dazu in einem Schreiben Stellung bezogen.

Seit kurzem ist auf dem Intranet die Auswertung der Vernehmlassungsantworten aufgeschaltet (der Vorstand wurde damit als Vernehmlassungsteilnehmer bisher nicht separat bedient), und es existiert ein neuer Entwurf (verabschiedet vom Fachhochschulrat am 27.8.12 zu Handen des Konkordatsrats), in welchem einzelne Anpassungen vorgenommen worden sind. Wir kommentieren diese Änderungen kurz im Lichte unserer Vernehmlassungsantwort, obwohl sie nicht definitiv beschlossen sind (*kursive Schrift*).

In Art. 4 des Entwurfs wird die Begründung des Arbeitsverhältnisses durch einen öffentlich-rechtlichen Vertrag (statt wie bisher durch einen Wahlakt) für die Hochschule Luzern zum Normalfall erklärt. Zwar wird festgehalten, dass von den Anstellungsbedingungen gemäss § 8 PG nur im Rahmen von § 4 der PVO abgewichen werden kann, doch entsteht durch verschiedene teils zirkuläre Verweise ein für uns schwer verständliches Konstrukt. In einer extremen Auslegung – so unsere Befürchtung – kann es dazu führen, dass die Hochschule Luzern bei der Ausgestaltung der Arbeitsverträge bezüglich zentraler Punkte des Arbeitsverhältnisses (Besoldungsanspruch, Arbeitszeit, Ferien, berufliche Vorsorge, Beendigung) nur noch an den Rahmen des OR gebunden ist.

Unser Antrag lautete dahin, dass Art. 4 als Ganzes verständlicher zu gestalten sei und im Sinne von § 4 PVO die Abweichungen vom geltenden Personalrecht explizit und abschliessend aufzuführen solle. Insbesondere solle aus der Formulierung hervorgehen, dass die hohen Anforderungen an die Umgestaltung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäss §§ 12 ff. PG weiterhin gelten.

Der neue Entwurf trägt diesen Bedenken teilweise Rechnung. Es wurde ergänzt, dass die gleichen Bedingungen gelten sollen wie für ein durch Wahlakt begründetes Arbeitsverhältnis, und ausserdem wurde präzisiert, dass eine Abweichung von §8 PG nur in Einzelfällen möglich sein soll.

Auch wenn die Ergänzungen natürlich interpretationsbedürftig sind, scheint der zusätzliche Kommentar die gute Absicht zu belegen: "Der personalrechtliche Vertrag wird nicht gewählt, um von den Vorgaben des Personalgesetzes abweichen zu können, sondern da er zeitgemässer erscheint als Wahlakte. Abweichungen vom Personalrecht sind nur in Ausnahmefällen möglich."

In Art. 7 bemängelten wir, dass die zentralen Punkte, die in den Ausführungsbestimmungen zu regeln sind, nicht schon vor dem Erlass der Personalverordnung transparent gemacht wurden.

Durch eine geeignete Formulierung (evtl. in der Übergangsbestimmungen im Art. 13) sei zu klären, dass die bestehenden Anstellungsverhältnisse der HSLU-W weitergeführt werden. Des Weiteren sei festzuhalten, dass im Rahmen der notwendigen Anpassungen erfolgende Änderungskündigungen gemäss geltendem Personalrecht zu begründen sind.

Dieser Artikel wurde im neuen Entwurf nicht verändert. Die Auswertung enthält dazu keine inhaltliche Begründung. Es wird einzig darauf hingewiesen, dass für die Ausführungsbestimmungen eine separate Vernehmlassung durchgeführt werde.

Mittlerweile ist auch klar, dass diese Vernehmlassung wiederum individuell durchgeführt wird (wie beim Mitwirkungsreglement). Der Vorstand DVD HSLU-W hält dies für eine Umgehung der im Personalgesetz §61 Abs. 2 vorgesehenen Anhörungspflicht der Personalverbände. Wir planen nun, zusammen mit dem DVD ein Schreiben zu verfassen, in welchem wir gegen dieses Vorgehen protestieren und fordern, als Verband an der Vernehmlassung teilnehmen zu können.

Art. 9, der sich mit den Arbeitsverhältnissen der Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden befasst, enthielt eine absolute Begrenzung von 5 Jahren. Analog zur Situation bei den Dozierenden (Art. 8) forderten wir, dass das Arbeitsverhältnis nach Ablauf dieser Zeitdauer verlängert werden kann, dann aber mit der Wirkung eines unbefristeten Arbeitsvertrages.

Diese Forderung wurde im neuen Entwurf berücksichtigt. (In den neuen Ausführungsbestimmungen findet sich entsprechend die Kategorie der Senior Wissenschaftlichen Mitarbeitenden.)

Der für uns umstrittenste Aspekt waren die Bandbreitenverträge, die in Artikel 10 geregelt wurden. Soweit sie dazu dienen, die mittelfristige Planungssicherheit beider Seiten (Hochschule und Dozierende) zu erhöhen, ist dagegen nichts einzuwenden. Wir forderten allerdings eine Reduktion der vorgesehenen Bandbreite (von 20 % auf 10%), da 20% besonders für kleinere Pensen – und in Hinblick auf die in Absatz 2 enthaltene Kurzfristigkeit – sehr viel sein kann.

Die bisher übliche Praxis wurde nämlich massiv verändert durch Absatz 2 des Artikels: "Eine Anpassung innerhalb dieser Bandbreite kann ohne Einhaltung von gesetzlichen Fristen (auch Sperrfristen) erfolgen, ist aber nur auf Semesterbeginn möglich und mindestens 30 Tage im Voraus schriftlich mitzuteilen."

Wir schrieben dazu:

"Art. 10 Abs. 2 geht weit über den oben genannten Zweck hinaus, ja verdreht ihn sogar ins Gegenteil, indem der Bandbreitenvertrag nun auch kurzfristige Anpassungen ermöglichen soll. Die gesetzlich verankerten Kündigungsfristen für die Arbeitnehmenden werden damit praktisch ausgehebelt und die Planungsrisiken werden einseitig den Dozierenden zugeschoben. Die faktische Kündbarkeit eines beträchtlichen Pensenanteils innerhalb der extrem kurzen Frist von 30 Tagen empfinden wir als sehr einseitig und einschneidend. Wir lehnen diese entschieden ab."

Unser Antrag lautete, Art. 10 Abs. 2 ersatzlos zu streichen.

Da uns klar war, dass die Hochschule auf mehr Flexibilität bei der Pensenplanung nicht einfach so ver-

zichten würde, formulierten wir auch einen Eventualantrag:

"Wenn Art. 10 Abs. 2 beibehalten werden soll, ist darin eine Formulierung zu wählen, die das Risiko ungenauer Planung zwischen Hochschule und Dozierenden aufteilt."

Wir schlugen folgende Fassung vor:

"Eine Anpassung innerhalb dieser Bandbreite kann ohne Einhaltung gesetzlicher Fristen (auch Sperrfristen) erfolgen, ist aber nur auf Semesterbeginn möglich und mindestens 30 Tage im Voraus schriftlich mitzuteilen. Erfolgt die Anpassung nach unten, wird während 4 Monaten nach Eröffnung der Anpassung die ursprünglich vereinbarte Besoldung ausgerichtet."

Der neue Entwurf berücksichtigt unsere Anliegen nur bedingt. Die Bandbreite wird insofern etwas reduziert, als die 20% sich nun nicht mehr als absolute Stellenprozente verstanden werden, sondern sich aufs effektive Pensum beziehen (also z.B. 54% bis 70%).

Die Kurzfristigkeit wurde dagegen nur formal beseitigt: neu ist zwar bei kurzfristigem Wegfall eines Pensenteils die Lohnfortzahlung auf "alter" Höhe während 3 Monaten vorgesehen, aber die damit auflaufenden Fehlstunden werden als Minussaldo im SAP geführt und müssen später kompensiert werden. Das Pensenausfallrisiko (innerhalb der Bandbreite) bleibt damit alleine bei den Dozierenden.

Stellungnahme zur Vernehmlassung zur Mitwirkung der Mitarbeitenden

Am 16. Mai 2012 wurden alle Unterlagen sowie eine Einladung zur Vernehmlassung für die Ausgestaltung der Mitwirkung der Mitarbeitenden der Hochschule Luzern verschickt. Der von der HSLU dabei gewählte Weg der individuellen Vernehmlassung hat uns sehr erstaunt. Zum einen wird das im Personalgesetz (§61 Abs. 2) garantierte Anhörungsrecht der Personalverbände ignoriert; zum andern erfordert es von Euch allen eine intensive Lektüre umfangreicher Unterlagen mitten im Endspurt des Semesters.

Um zumindest die Haltung des Verbandsvorstandes bekannt zu machen, haben wir in einem Schreiben an die Mitglieder Ende Mai dezidiert Stellung bezogen. Im Vordergrund standen dabei jene Punkte, die sich mit der künftigen Rolle der Personalverbände (also insbesondere des Verbands der Dozierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden der HSLU-W) befasste:

Wir stellten eine gewisse Differenz bei den Formulierungen fest. Während in Abschnitt 1 steht "Die Sozialpartner werden verbindlich zu hochschulspezifischen personalrechtlichen Fragen auf Stufe Departement sowie auf Stufe Gesamthochschule angehört", wurde dieser Grundsatz in Abschnitt 2 gerade wieder relativiert: "Deshalb ist künftig ein regelmässiger Austausch der Hochschulleitung mit den Personalverbänden zu personalrechtlichen Fragen nicht erforderlich."

Es macht aus unser Sicht inhaltlich und qualitativ einen grossen Unterschied, ob es sich um eine (einseitige) Anhörung handelt oder um einen (regelmässigen, zweiseitigen) Austausch. Das Argument, welches als Begründung gegen die (an der HSLU-SA bisher üblichen) paritätische Kommission angeführt worden ist, ist jedenfalls ein rein normatives: "Die HSLU-eigene Personalverordnung sowie die entsprechenden Ausführungsbestimmungen sollen möglichst kurz gehalten werden." Ebenfalls zweischneidig erschien uns die Empfehlung, stattdessen über kantonale Verbände und Gremien Einfluss auszuüben.

Wir haben auch festgehalten, dass von den Mitarbeitenden der HSLU ziemlich viel an "Vertrauensvorschuss" erwartet wird, um unter zeitlich engen Rahmenbedingungen vorwärts zu schreiten; dies aber ohne ausreichend informiert zu sein darüber, wohin der Weg uns führen wird. Wir stellten uns auf den Standpunkt, dass gerade in dieser unklaren und rechtlich noch ziemlich ungewissen Situation es uns besonders wichtig erscheint, dass über wichtige Anpassungen und Änderungen, die im Verlauf dieses Prozesses nötig werden, im Rahmen einer paritätischen Kommission diskutiert und entschieden wird.

Wir haben deshalb die im Konzept vorgesehenen Mitwirkungsmöglichkeiten für die Personalverbände

leider für nicht ausreichend erklärt.

Die Antwort der Schulleitung erfolgt am 30. August im Intranet mit dem folgenden Wortlaut:

Mitwirkung der Mitarbeitenden: Fachhochschulrat genehmigt Konzept

Die fünf Departemente der Hochschule Luzern sowie Rektorat & Services organisieren individuell das Auswahl- und Wahlverfahren für die Mitwirkungskommissionen.

Vom 16. Mai bis 17. Juni 2012 fand bei den Mitarbeitenden der Hochschule Luzern die Vernehmlassung zum Konzept für die Mitwirkung statt. Die Beteiligung war mit 13.26 Prozent Rücklauf eher gering. Gesamthaft stimmten jene, die sich an der Vernehmlassung beteiligten, dem Konzept klar zu. Die meisten konkreten Rückmeldungen betrafen die künftige Stellung der Personalverbände sowie einzelne Aspekte der Organisation und Zusammensetzung der Mitwirkungskommissionen und des Mitwirkungsrats. Die Hochschulleitung befasste sich an ihrer Sitzung vom 3. Juli 2012 mit den Vernehmlassungsergebnissen und entschied, am Vernehmlassungsbericht inhaltlich keine Änderungen vorzunehmen und dem Fachhochschulrat zur Genehmigung zu unterbreiten. An seiner Sitzung vom 27. August 2012 genehmigte der Fachhochschulrat [Mitwirkungskonzept](#). (...) Die inhaltlichen Punkte des Mitwirkungskonzeptes fliessen nun in das neue Statut der Hochschule Luzern als Teil der neuen Rechtsgrundlage ein. Die Verabschiedung des Status durch den Fachhochschulrat ist für die Novembersitzung vorgesehen. Die neue Rechtsgrundlage tritt per 1. Januar 2013 in Kraft. Die Mitwirkungskommissionen sollten demnach bis zu diesem Zeitpunkt besetzt sein. Die fünf Departemente der Hochschule Luzern sowie Rektorat & Services organisieren individuell das Auswahl- und Wahlverfahren.

Der Vorstand des DV HSLU-W hat weder als Gremium noch als Einzelpersonen (also als individuelle Vernehmlassungsteilnehmer) irgend welche Informationen erhalten, welche Gründe dazu geführt haben, dass HSLU-weit keine einzige Anregung den Weg in das Mitwirkungskonzept gefunden hat. Im Übrigen: Die Hochschulleitung hat in 16 Tagen – vom 18. Juni bis 3. Juli – die wohl insgesamt rund 100 Eingaben ausgewertet.

Antrag zur Klärung der Position der wissenschaftlichen Mitarbeitenden

Die letzte Mitarbeitenden-Umfrage hat es ergeben: Die Situation der wissenschaftlichen Mitarbeitenden könnte verbessert werden. Aus diesem Grunde haben wir vom Verband einen Antrag formuliert, in dem wir die Einrichtung einer Arbeitsgruppe auf der HSLU Gesamtebene fordern, welche das Stellenprofil der wissenschaftlichen Mitarbeitenden klärt. Dieser Punkt hat eine gewisse Dringlichkeit, weil auch andere strukturelle Belange davon abhängig sind (Arbeitszeitmodell etc.).

Folgende Punkte sind in dieser Gruppe zu klären:

- Die wissenschaftlichen Mitarbeitenden sind zwar nicht verantwortlich für die Initiierung und Akquisition von Forschungsprojekten und für DfD-Projekte. Doch stellt sich die Frage, wer die Verantwortung übernimmt, wenn zu wenige Projekte vorhanden sind, so dass die erfasste Arbeitszeit mit der Präsenzzeit der wissenschaftlichen Mitarbeitenden übereinstimmt.
- Sind im Stellenprofil der wissenschaftlichen Mitarbeitenden – mit Ausnahme der Doktorarbeit – auch Arbeitsaufträge in der Freizeit vorzunehmen (etwa die Generierung von neuen Forschungsprojekten)?
- In den „Richtlinien für die Unterstützung von Dissertationsprojekten als Elemente des erweiterten Leistungsauftrages“ wird unter 1.2 Voraussetzungen für die Unterstützung von Dissertationsprojekten dargelegt, dass die Bereitschaft bestehen muss, Forschungsergebnisse in die Schule einzubringen (Lehre, Publikationen etc.). Die Frage, die sich hier anschliesst, ist: Welchen Anspruch hat die HSLU (-W) auf die im Rahmen einer allfälligen Dissertation erarbeiteten Publikationen?
- In den „Richtlinien für die Unterstützung von Dissertationsprojekten als Elemente des erweiterten Leistungsauftrages“ wird unter 1.3 Unterstützungsleistungen der HSLU W die „Beratung von wissenschaftlichen Mitarbeitenden bei der Wahl des Dissertationsthemas und bei Suche nach Dok-

torvater/-mutter“ genannt. Was impliziert diese Beratung? Wie werden etwa die wissenschaftlichen Mitarbeitenden, die das Doktoratsprogramm absolvieren, bei der Suche nach einem Doktorvater, einer Doktormutter konkret unterstützt?

- Wir könnte das Doktorandenmodell weiterentwickelt werden, damit die Doktoranden sich in Zukunft auch auf einem wissenschaftlichen Markt erfolgreich behaupten können?
- Wie sieht eine zukünftige Laufbahnplanung der wissenschaftlichen Mitarbeitenden aus?
- Würde die Einrichtung eines Graduiertenkollegs Sinn machen, um die Kompetenz der wissenschaftlichen Mitarbeitenden zu stärken?

Der Antrag wurde am 27. August eingereicht. Xaver Büeler schickte noch am selben Tag eine Email an Markus Hodel, in dem er unseren Antrag sehr unterstützt. Er hat vorgeschlagen, in Würdigung unseres Anliegens ein für die ganze Hochschule koordiniertes Vorgehen zu wählen.

Eine Antwort von Markus Hodel steht noch aus.

Mitarbeitenden-Rat

Der Mitarbeitenden-Rat hat seine Arbeit für ein knappes Jahr sistiert. Grund: Die Funktion dieses Gremiums wurde immer unklarer.

Während dieser Zeit sind zwei Mitglieder aus dem Rat ausgetreten, weil sie neue Aufgaben ausserhalb der HSLU-W übernommen haben (Florence Parmiggiani & Nadine Stutz). Ersetzt wurden sie nicht.

Neuwahlen stehen nun an (mit einer Verspätung von einem Jahr). Allerdings ist die Ausgangssituation nicht einfach, denn weder die Personalverordnung noch die Mitwirkungsbedingungen sind in Kraft.

Die oben erwähnte Intranet-Mitteilung hat auch in diesem Punkt etwas mehr Klarheit geschaffen: Bis Anfang 2013 sollen die Mitwirkungskommissionen der Departemente besetzt sein. Die Verantwortung für die Organisation des Auswahlverfahrens trägt in unserem Fall die Leitung des Departements Wirtschaft.

Ebene Dachverband der Dozierenden (DVD)

Die Zusammenarbeit mit dem DVD ist eng, der Austausch intensiv. In diesem Gremium wird sichergestellt, dass die Kommunikation zwischen den einzelnen Verbänden der Departemente funktioniert. Das bringt Vorteile, dies hat sich vor allem gezeigt bei der Erarbeitung der Stellungnahme zur neuen Personalverordnung und zur Mitwirkung.

Am 11. September 2012 findet ein Treffen mit dem Rektor der HSLU, Markus Hodel, statt, in welchem die neuesten Infos zur Personalverordnung diskutiert werden.

Kurzer Ausblick in die nahe Zukunft

Das Akkreditierungsverfahren mit der Ausdifferenzierung von unterschiedlichen Profilen (AQ/PQ) wird uns sicherlich in naher Zukunft beschäftigen. Eine erste Umfrage hat die Direktion am 6. September 2012 an alle Mitarbeitenden verschickt. Wir sind gespannt auf die Ergebnisse.

Für den Vorstand des Verbandes der Dozierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden

Jacqueline Holzer, Präsidentin

Luzern, 7. September 2012