

Verband der Dozierenden &
wissenschaftlichen Mitarbeitenden HSLU – W
c/o Konrad Marfurt, Präsident
Hochschule Luzern – Wirtschaft
Zentralstrasse 9
6002 **Luzern**

Hochschule Luzern
Rektorat
Werftstrasse 4
6002 **Luzern**

Luzern, 20. Mai 2014

Vernehmlassungsantwort zu den geplanten Änderungen bei den Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht der Hochschule Luzern

Sehr geehrter Herr Rektor

Wir bedanken uns für die Möglichkeit, uns zum Vernehmlassungsentwurf der neuen Ausführungsbestimmungen äussern zu können.

Die vorliegende Stellungnahme wurde in den Grundaussagen den aktuell 107 Mitgliedern unseres Verbandes der Dozierenden und wissenschaftlich Mitarbeitenden des Departements W zur internen Vernehmlassung unterbreitet. Sämtliche eingegangenen Rückmeldungen stützen die nachfolgend dargelegte Position des Vorstandes.

1. Bezahlte Auszeit und Sabbaticals

Wir begrüssen es grundsätzlich, dass neben den Dozierenden auch andere Mitarbeitendenkategorien die Möglichkeit erhalten sollen, eine bezahlte Auszeit zu nehmen. Die vielen positiven Erfahrungen, welche manche unserer Kolleginnen und Kollegen in den letzten Jahren im Rahmen ihrer Sabbaticals machen durften, verbieten es uns, diese Option den anderen Mitarbeitenden vorenthalten zu wollen.

Allerdings möchten wir deutlich machen, dass wir einer Ausweitung des Berechtigtenkreises nur unter der Bedingung zustimmen können, dass die entsprechende Finanzierung auch gesichert ist und nicht einfach zu Lasten des bisherigen "Sabbatical-Topfs" für Dozierende geht. Die Erfahrungen mit den Sabbaticals für Dozierende zeigen nämlich, dass es bereits jetzt für Interessierte wegen der begrenzten Mittel immer schwieriger wird, ein Sabbatical wirklich realisieren zu können. Wenn es sich nicht finanzieren liesse, dass *allen* Mitarbeitenden spätestens nach 10-15 Jahren "Arbeitsstreue" eine solche

Auszeit bzw. ein Sabbatical auch wirklich gewährt werden kann, wirkt die an sich gut gemeinte Option eher kontraproduktiv, indem sie falsche Hoffnungen weckt und zu unnötigen Enttäuschungen bei den Abgewiesenen führt.

Wichtig scheint uns auch, dass erstens die Kriterien für die Bewilligung eines Antrages unter Beizug der Mitwirkungsorgane erarbeitet werden, dass zweitens sowohl die Kriterien als auch die Bewilligungsprozesse transparent sind und dass drittens durch konkrete Massnahmen sichergestellt wird, dass alle Mitarbeitendenkategorien und Funktionsstufen angemessen berücksichtigt werden.

2. Anpassung der JAS-Formel

Aus unserer Sicht hat sich die bisherige Praxis, erbrachte Leistungen in der Lehre mit Hilfe der JAS-Formel zu bemessen, gut bewährt. Die fest fixierten Faktoren der JAS-Formel zeigen klar auf, wie die verlangte Arbeitsleistung entschädigt wird.

Wir verstehen nicht, weshalb die "betrieblichen Rahmenbedingungen" im Departement D&K (welche nirgends näher erläutert sind) eine derart weitgehende Flexibilisierung des Systems erfordern. Es ist den Departementen doch schon jetzt möglich, für Unterrichtssettings, die mittels dieser JAS-Faktoren nicht hinreichend erfassbar sind, departementsspezifische Lösungen zu suchen. Für die Faktoren D und E sind solche ja bereits implementiert, und auch das Departement Musik kann für seinen Einzelunterricht wohl kaum mit dem Faktor C arbeiten. Bei inhaltlich derart unterschiedlichen Ausgangslagen erscheint uns eine formale Vereinheitlichung (gleiche Bandbreiten für alle) nicht sinnvoll; der Transparenz und Akzeptanz des Systems würde sie wohl eher schaden.

Falls der Spardruck auf die Hochschule weiter zunimmt, würde durch die geplante Anpassung zudem die Option bestehen, finanzielle Engpässe über eine entsprechende Anpassung der flexibilisierten Faktoren zu beseitigen. Die Veränderung der Faktoren A und C führt nämlich zu einer Veränderung der Besoldung und/oder der Wochenarbeitszeit. In einem extremen Anwendungsfall, wenn man die Faktoren A und C am unteren Rand des Bandes festsetzte, wären auf Kosten des Leistungsauftrags „Lehre“ Einsparungen bis zu 30 Prozent (gemessen an der aktuellen Situation) erzielbar.

Durch die neuen Ausführungsbestimmungen würde somit eine Situation geschaffen, welche massive Änderungen an den Anstellungsbedingungen für Dozierende erlauben würde, ohne dass die vom Personalrecht vorgesehenen Mechanismen für die Festlegung/Änderung der Jahresbesoldung oder der Wochenarbeitszeit zur Anwendung kämen. Das ist für uns völlig inakzeptabel. Eine faktische Lohnanpassung hat – wenn sie denn einmal ins Auge gefasst werden müsste – auf dem ordentlichen Weg der Anpassung des Besoldungsrechts zu erfolgen und kann nicht an einzelne Dienststellen oder Organisationseinheiten delegiert werden. Ausserdem wäre es ein Gebot der Gerechtigkeit, dazu einen Weg zu wählen, der alle Leistungsaufträge und Funktionsgruppen gleichermassen betrifft.

Aus all diesen Gründen lehnen wir die vorgesehene Einführung von Bandbreiten für die Faktoren in der JAS-Formel entschieden ab.

Nur durch feste Faktoren kann die nötige Transparenz und die Gleichbehandlung der Dozierenden gewährleistet werden. Wo inhaltliche Besonderheiten spezielle departementale Regelungen erfordern,

sind diese Abweichungen in den Ausführungsbestimmungen klar aufzuführen. Wir bieten gerne unsere Mithilfe an, wenn es darum geht, die bewährte JAS-Formel um solche departements-spezifischen Elemente zu erweitern, oder die transparente Anpassung z.B. an neue Formen der Lehre zu ermöglichen.

Wir hoffen, dass Sie unsere Stellungnahme bei der weiteren Überarbeitung der Ausführungsbestimmungen berücksichtigen können und stehen Ihnen für Rückfragen jederzeit gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Verband der Dozierenden & wissenschaftlichen
Mitarbeitenden HSLU – W

Konrad Marfurt, Dieter Hottiger, Georg Kasal,
Oliver Kessler, Sonja Kolberg