

## Wie steht es um die Anstellungsbedingungen an der Hochschule Luzern?

Die wissenschaftliche Qualität der Schweizer Hochschulen ist weltweit anerkannt, das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) betont in seinen Berichten zur Innovation immer wieder, dass die Schweiz zu den Ländern mit den meisten wissenschaftlichen Veröffentlichungen pro Einwohner gehört.<sup>1</sup> Allerdings arbeitet die überwältigende Mehrheit der Forschenden unter prekären Bedingungen: Mehrfach befristete Arbeitsverträge, schwierige und unsichere Arbeitsverhältnisse, Kontext harter Konkurrenz und zunehmende Abhängigkeit von Vorgesetzten. Eine solche Prekarisierung führt oft zu weitreichenden Folgen für die Betroffenen: Verzicht oder Aufschub von Elternschaft, tiefes Einkommen, negative Auswirkungen auf die psychische Gesundheit (Stress, Existenzangst, Burnout), Anfälligkeit für Mobbing und sexuelle Belästigung. All dies führt in der Folge auch zu abnehmender Qualität in der wissenschaftlichen Forschung.

Die zunehmende Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in der universitären Lehre und Forschung ist seit Jahren international bekannt. Sie wird sowohl in der Wissenschaft als auch in der Öffentlichkeit diskutiert und gab Anlass zu Streiks und Protesten im In- und Ausland, in deutschsprachigen Raum anschaulich unter dem Hashtag #IchBinHanna. Auch in der Schweiz spitzt sich die Situation zu, im vergangenen Jahr wurde durch die Verbände des Mittelbaus der Schweizer Hochschulen die Petition Academia lanciert, die diese prekären Arbeitsbedingungen kritisiert und Verbesserungen fordert.<sup>2</sup> Denn auch in der Schweiz ist die Situation besorgniserregend, wie eine Studie des VPOD, der als Gewerkschaft den Mittelbau vertritt, an der Universität Zürich diesen Frühling nachwies. So leisten beispielsweise über 80 Prozent der Doktorierenden regelmässig mehr Arbeit als vertraglich vereinbart.<sup>3</sup>

Auch bei der grössten Hochschule der Zentralschweiz, der Hochschule Luzern sind in Bezug auf Arbeitszeitregelungen den Gewerkschaften mehrere Rechtsfälle bekannt. Hinzu kommt, dass die Hochschulleitung per Newsletter vom 7. September 2021 nun über das «Projekt Personalkategorien» informiert, in welchem «die Tätigkeitsprofile der Dozierenden und Senior Wissenschaftlichen Mitarbeitenden an die heutigen Verhältnisse» angepasst werden sollen. Dabei soll namentlich der «Gleichwertigkeit von Lehre und Forschung Rechnung getragen werden». Dieses Projekt schafft vor der oben geschilderten Gesamtsituation der Arbeitsbedingungen nun grosse Unsicherheit beim Personal der HSLU und wir bitten den Regierungsrat um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Wie beurteilt der Regierungsrat die Anstellungsbedingungen des Mittelbaus und der Dozierenden an der Hochschule Luzern?
2. Wie wird an der Hochschule Luzern aktuell die Arbeitszeit erfasst? Wir bitten um eine Aufstellung aller Anstellungsmöglichkeiten an der Hochschule mit entsprechenden Ausführungen zur Erfassung der Arbeitszeit.
3. Wie viele Personen an der Hochschule Luzern sind befristet eingestellt? Wir bitten um eine Aufstellung aller betroffenen Personalkategorien in den verschiedenen Departementen und dem Verhältnis von befristeten und unbefristeten Einstellungen.
4. Wie viele Personen an der Hochschule sind mit einer Pensenbandbreite eingestellt? Wir bitten um eine Aufstellung aller betroffenen Personalkategorien in den verschiedenen Departementen inkl. der Anzahl.
5. Wie steht der Regierungsrat zu den internationalen, nationalen und auch kantonalen Einschätzungen von Mitarbeitenden der Hochschulen, die ihre Anstellungsbedingungen stark kritisieren?
6. Nimmt der Regierungsrat über den Konkordatsrat Einfluss auf die an der HSLU angestossene Anpassung der Personalkategorien? Wenn ja, inwiefern? Wenn nein, weshalb nicht?

<sup>1</sup> Vgl. beispielsweise: <https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/dienstleistungen/publikationen/publikationsdatenbank/s-n-2019-2/s-n-2019-2g.html> (13.10.2021).

<sup>2</sup> <https://www.srf.ch/news/schweiz/petition-der-uni-assistenten-mittleres-uni-lehrpersonal-fuehlt-sich-ausgenutzt-und-abgewertet> (13.10.2021).

<sup>3</sup> <https://www.vpod.uzh.ch/de/news/VPOD-Umfrage-beim-akad.-Nachwuchs-Ergebnisse.html> (13.10.2021).

7. Wie wird die Interparlamentarische Fachhochschulkommission in die Überarbeitung der Personalkategorien einbezogen? Welche Rolle spielt bei dieser Überarbeitung der Fachhochschulrat?
8. Gemäss Newsletter vom 7. September 2021 der HSLU führt die Anpassung zu höheren Lohnkosten, soll aber kostenneutral erfolgen, was dazu führt, dass «dieser Mehrbedarf in den anderen Leistungsaufträgen eingespart oder durch zusätzliche Drittmittel in der Forschung kompensiert werden muss». Wie steht der Regierungsrat zu diesem Qualitätsabbau in der Ausbildung und Forschung aufgrund des Prinzips der Kostenneutralität?
9. Wenn höheren Lohnkosten kostenneutral umgesetzt werden soll, müssen die Einsparungen andernorts erfolgen. Wie wird dies geschehen und wie viele Mitarbeitende sind davon betroffen? Wir bitten um eine Aufstellung aller betroffenen Personalkategorien in den verschiedenen Departementen inkl. der Anzahl.
10. Inwiefern werden die Mitwirkungsorgane gemäss Statut der Hochschule §31 in die Anpassung der Personalkategorien einbezogen?
11. Könnte sich der Regierungsrat vorstellen für personalrechtliche Anpassungen von der Hochschule Luzern eine sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit zu verlangen?
12. Welche Möglichkeiten sieht der Regierungsrat, um die Anstellungsbedingungen an der HSLU mittel- und langfristig zu verbessern?

Wir bedanken uns für bereits jetzt für das Beantworten der Fragen.



KR Jonathan Prelicz  
Goldau



KR Carmen Muffler  
Freienbach



KR Thomas Büeler  
Lachen