

Vorschläge zur Verminderung von Ungleichheit und prekären Arbeitsbedingungen an Schweizer Hochschulen

Problem 1 - Universitäten als Arbeitgeberinnen

Viele PhDs und PostDocs werden zwischen den widersprüchlichen Rollen der hierarchischen Struktur aufgerieben. Professor*innen sind gleichzeitig Mentor*innen, Ratgeber*innen, Arbeitgeber*innen und Vorgesetzte. Die Abhängigkeit von dieser*m für die weitere Anstellung, Empfehlungsschreiben, etc. kann Ausbeutung und Belästigung begünstigen. Pflichten, Rechte und Arbeitsschutz, die für Angestellte gelten, werden für PhDs und PostDocs oft mit dem Verweis auf ihren Sonderstatus als Auszubildende untergraben. Die beispielsweise innerhalb der SNF Projektförderung vorgeschriebene "geschützte Forschungszeit" wird oft nicht eingehalten, wodurch weniger Zeit für das PhD Projekt zur Verfügung steht. Auch sind PhDs und PostDocs überproportional von Fehlverhalten, von nachlässiger Betreuung bis hin zu groben Vergehen, von Professor*innen betroffen. Mitglieder einer Forschungsgruppe, deren Professor*in wegen wissenschaftlichen oder sexuellen Vergehen gekündigt wird oder die*der nicht Tenure erhalten, laufen Gefahr ihre Anstellung und somit auch viele Jahre an Forschungsarbeit zu verlieren, ohne selbst hierfür Verantwortung zu tragen.

Lösung 1

Die Teilnehmenden schlagen vor, PhDs und PostDocs vollumfänglich als Arbeitnehmende anzuerkennen und zu behandeln. Dies schliesst eine Definition ihrer Arbeit, Zeiterfassung ihrer Arbeit ausserhalb der "geschützten Forschungszeit", die Einführung realistischer Zielvereinbarungen und verpflichtende Mitarbeitendengespräche sowie die Ausstellung von Arbeits- statt Studierendenaufenthaltsgenehmigungen. Gruppenleiter*innen sollten adäquat geschult und überprüft werden, und für Fehlverhalten zur Rechenschaft gezogen werden. Auch sollten PhDs von einem Komitee aus internen und externen Professor*innen betreut werden, und ein*e unabhängige*r Professor*in sollte als Studiendirektor*in eingesetzt werden.

Problem 2 - Arbeitsbedingungen

Forschung und Ausbildung sind die Grundaufgaben von Hochschulen. Dennoch sind 80% der Forschenden und Lehrenden an Schweizer Hochschulen befristet angestellt. Viele dieser befristet angestellten PhDs und PostDocs leisten unbezahlte Überzeit, um diese Aufgaben zu erfüllen. Derartige prekären und instabilen Arbeitsbedingungen vermindern die Produktivität und Qualität der Forschung, erhöhen die Wahrscheinlichkeit für schlecht vorbereitete Lehre, und erzeugen ein Umfeld, in dem die wissenschaftliche Integrität gefährdet werden kann. Solche Arbeitsbedingungen sind nicht nachhaltig, und zahlreiche hochqualifizierte Forschende verlassen Schweizer Hochschulen.

Lösung 2

Die Teilnehmenden schlagen vor, dass mindestens 80% der Forschung, Lehre und Verwaltung an Schweizer Hochschulen von fest angestellten und adäquat ausgebildeten Mitarbeitenden geleistet werden sollte. Auch sollten Lehrverpflichtungen nicht an temporär Angestellte delegiert werden können. Hierfür wäre ein Paradigmenwechsel von projekt-basierter Förderung hin zur Stärkung der nationalen und kantonalen Grundfinanzierung nötig.

Problem 3 - Gleichstellung

Schweizer Hochschulen sind alles andere als barrierefrei und für alle zugänglich. Entgegen der vielbeschworenen Ziele, sind die Angestellten in Wissenschaftspositionen auf allen Ebenen - von Doktorierenden bis fest angestellten Professor*innen - noch immer wenig divers. Die Partner des SBFI (Sekretariat für Bildung, Forschung und Innovation; Partner sind die Akademien der Wissenschaften Schweiz, der ETH-Rat, Innosuisse, der Schweizerische Nationalfonds und swissuniversities) haben sich zwar mit der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern befasst, aber es fehlt das Verständnis dafür, wie Gender intersektional funktioniert. Dazu kommt, dass Themen wie struktureller Rassismus und Klassismus in der Diversity- und Gleichstellungspolitik der Hochschulen immer noch stark ausgeklammert werden.

Lösung 3

Die Teilnehmenden schlagen vor, dass alle Stellen offen auszuschreiben und kompetitiv zu besetzen sind. Hierbei sollte aber sichergestellt werden, dass Bewerber*innen aus historisch marginalisierten Gruppen bei der Einstellung für unbefristete Stellen nicht länger unterrepräsentiert sind. Es gibt an Hochschulen zwar Maßnahmen, die auf die Gleichstellung von Männern und Frauen abzielen, diese reichen jedoch nicht aus, und andere Kategorien der Ungleichheit wie Geschlechtsidentität, Behinderung, Rassifizierung oder Klasse werden nicht ausreichend berücksichtigt. Die Universitäten sollten in Maßnahmen investieren, die Diskriminierung überwachen und bekämpfen sowie die Einstellung von Bewerber*innen aus historisch marginalisierten Gruppen erhöhen. Solche Massnahmen sind zum Beispiel die Erhebung intersektionaler Gleichstellungsdaten, Aktionspläne zur Bekämpfung von institutionellem Rassismus und die Umsetzung der UNO Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK).

Problem 4 - Internationalität

Die Schweiz strebt eine internationale Führungsrolle in Forschung und Innovation an. Die Zahl internationaler Studierender in der Schweiz wächst, und immer mehr Forschende aus dem Ausland forschen und lehren an Schweizer Hochschulen. Dennoch sind juristische und regulatorische Dokumente nur in den Landessprachen verfügbar, wodurch Studierende und Mitarbeitende an der Wahrnehmung ihrer Rechte und der Mitbestimmung an ihrem Arbeitsplatz gehindert werden.

Lösung 4

Die Teilnehmenden schlagen vor, dass alle Forschungs- und Lehre-bezogenen Gesetze und Vorgaben, sowie Verträge und Formulare auch auf Englisch zur Verfügung gestellt werden.

Problem 5 - Mitwirkung

Nicht-professorale Mitarbeitende werden unzureichend in die Führung der Hochschulen eingebunden. Die Konsultation des Mittelbaus, der die Mehrheit der Angestellten ausmacht, geschieht oft nur ad hoc und die demokratische Einbindung des Mittelbaus in die Entscheidungsfindung ist begrenzt. Die Beteiligung nicht-professoraler Hochschulangehöriger an der Identifizierung von Problemen, der Diskussion geeigneter Lösungen und Entscheidungen über Massnahmen geschieht auf allen Ebenen nur vereinzelt. Nicht zuletzt werden die vorhandenen Mittelbau-Vereinigungen unzureichend finanziell unterstützt.

Lösung 5

Die Teilnehmenden schlagen die Einbindung der Interessenverbände aller Hochschulangehörigen in die demokratische Führung proportional zu ihrem Anteil der Angehörigen bzw. Mitarbeitenden vor. Das Prinzip der akademischen Selbstverwaltung sollte auf alle Ebenen, vom Institut bis zum Bund, angewendet werden. Dies sollte insbesondere durch eine angemessene Finanzierung der jeweiligen Vereinigung beziehungsweise des Gremiums des Mittelbaus ermöglicht werden.