

Wir brauchen strukturelle Verbesserungen für den Mittelbau an Schweizer Hochschulen

Dieses Jahr am 18. Februar haben wir als *actionuni – der Schweizer Mittelbau* unser Positionspapier zur Nachwuchsförderung¹ an Schweizer Hochschulen veröffentlicht. Das Positionspapier wurde gemeinsam mit allen Mitgliedsorganisationen erarbeitet und an der letzten Delegiertenversammlung im Juni 2018 einstimmig verabschiedet.

Die Veröffentlichung fiel in eine Zeit, in der potenzielle Mobbingfälle von Professoren und Professorinnen gegenüber Angestellten – insbesondere Doktorierenden – an der Eidgenössischen Hochschule für Technik (ETH) Zürich und am Eidgenössischen Materialprüfungs- und Forschungsanstalt (Empa) publik wurden. Es zeigte sich dabei, dass die Vorwürfe gegen leitende Angestellte für den neuen ETH-Präsidenten Joël Mesot² keine Einzelfälle waren, sondern die ETH – wie

Mesot selbst feststellte – auch als Institution Fehler gemacht hatte.

Wir von *actionuni – der Schweizer Mittelbau* begrüßen diese Einsicht seitens der ETH. Denn schon länger wird weltweit diskutiert, dass es mannigfaltige strukturelle Probleme in der Betreuung von Doktorierenden und Post-Docs, aber auch bei den allgemeinen Arbeitsbedingungen des Mittelbaus gibt. Konkrete Probleme an Schweizer Hochschulen sind unter anderem die fehlenden Karriereperspektiven für den Mittelbau aufgrund kurzer Vertragslaufzeiten und dem Umstand, dass es unbefristete Stellen oft erst auf der Ebene der Professur gibt. Der Mangel an unbefristeten Stellen gefährdet die Kontinuität des Wissensaufbaus, führt zur Überlastung des Mittelbaus mit Lehraufgaben und verstärkt dessen Abhängigkeit von wenigen Pro-

fessorinnen und Professoren. Des Weiteren ist die Vereinbarkeit der wissenschaftlichen Laufbahn mit familiären und anderen Verpflichtungen oft unmöglich.

Daher fordern wir unter anderem, dass Karrierewege diversifiziert werden, um jungen Forschenden vielfältige Zukunftsperspektiven zu bieten. Die Professur als einzige unbefristete wissenschaftliche Position ist nicht länger vertretbar. Flache Hierarchien und integrative Arbeitsmodelle würden es ermöglichen, wissenschaftliche Verantwortung auf alle Mitglieder eines Forschungsteams zu verteilen – vom Doktoranden bis zur Professorin. Essentiell sind auch weitreichende Mitwirkungsrechte für den Mittelbau in allen Be-

Fortsetzung auf Seite 2

Le corps intermédiaire des hautes écoles suisses a besoin de meilleures structures

Le 18 février 2019, *actionuni – le corps intermédiaire académique suisse* a publié une prise de position concernant l'encouragement de la relève académique¹ dans les hautes écoles suisses. Rédigé en collaboration avec toutes les organisations membres, ce document avait été adopté à l'unanimité lors de l'assemblée des délégué-e-s en juin 2018. Au moment de la publication de cette prise de position, les médias relayaient des accusations de harcèlement d'employé-e-s – en particulier des doctorant-e-s – de la part de professeur-e-s de l'école polytechnique de Zurich (ETH) et de l'institut de recherche pour les sciences des matériaux et le développement

de technologies (Empa). Au final, il s'est avéré que les reproches émis à l'encontre de certain-e-s enseignant-e-s ne concernaient pas uniquement quelques cas isolés et que, comme l'a constaté son nouveau président Joël Mesot², l'ETH en tant qu'institution avait bel et bien commis des erreurs.

En tant que représentant-e-s d'*actionuni – le corps intermédiaire académique suisse*, nous apprécions cette prise de conscience. Depuis longtemps déjà et dans le monde entier, des discussions ont mis en lumière de multiples problèmes structuraux liés non seulement à la supervision des doctorant-e-s et des post-doctorant-e-s, mais également aux

conditions de travail du corps intermédiaire en général. Dans les hautes écoles suisses, le manque de perspectives de carrière dû à des contrats de courte durée et au fait que les postes permanents ne concernent souvent que les chaires professorales, constitue l'un des problèmes principaux. Le manque d'emplois à durée illimitée menace la continuité du développement des connaissances, conduit à une surcharge de travail pour les membres du corps intermédiaire (tâches d'enseignement) et renforce leur dépendance à

suite page 3

reichen der Hochschule, damit wir unseren Anliegen Gehör verschaffen können. Wir sind uns bewusst, dass die einzelnen Hochschulen vor unterschiedlichen Herausforderungen stehen. Wir sehen auch, dass vereinzelt die Verbesserung der Bedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs aktiv angepackt wird. Dennoch gibt es im Schweizer Hochschulraum nach wie vor grundlegende Probleme für den Mittelbau, die wir gemeinsam angehen müssen.

Unsere Positionen auf den Punkt gebracht sind:

1. Die **Diversifizierung der Karrierewege** innerhalb aller Hochschultypen und alternative Karrieren sind notwendig, um jungen Forschenden vielfältige Perspektiven für ihre Zukunft zu bieten.
2. Ein **professionelles Personalmanagement** wird die Trennung von administrativen und wissenschaftlichen Aufgaben unterstützen.
3. **Forschung und Praxis als doppeltes Kompetenzprofil** wird als wertvoll für alle Typen von Universitäten angesehen, nicht nur für Fachhochschulen.
4. **Transparenz und Karriereberatung** sind notwendig, um den wissenschaftlichen Nachwuchs von Anfang an durch den Dschungel akademischer und nicht-akademischer Karrieremöglichkeiten zu begleiten.
5. Die **Stärkung flacher Hierarchien und inklusiver Arbeitsmodelle** wird es uns ermöglichen, die wissenschaftliche Verantwortung auf alle Mitglieder eines Teams zu verteilen, von Doktorierenden bis zu Professoren.

6. Ein **Minimum an Forschungszeit** und faire Arbeitsbedingungen spiegeln wider, dass Forschungsarbeit ist und bezahlt werden muss.
7. Die **Vereinbarkeit der wissenschaftlichen Laufbahn mit familiären und anderen Verpflichtungen** sollte selbstverständlich sein, da die Universitäten Vorbilder für andere Arbeitgeber und die Gesellschaft sind.
8. Die **Mitwirkungsrechte** sind gesetzlich garantiert und müssen daher angemessen unterstützt werden.

Interessanterweise wurden einige unserer Forderungen, wie z.B. ein professionelles Personalmanagement, im neuen Massnahmenplan der ETH², der als Reaktion auf die Mobbingfälle entwickelt wurde, verankert. Hoffen wir, dass sich weitere Hochschulen an diesem Massnahmenplan orientieren und selbst Massnahmenpläne für ihre Institutionen entwickeln.

Denn Umfragen von Mittelbauorganisationen der Universitäten Basel und Zürich und der ETH Zürich, sowie unzählige persönliche Berichte von Betroffenen zeigen, dass überall ähnliche strukturelle Probleme bestehen. Wie einzelne Positionen konkret umgesetzt und welche Positionen Schwerpunkte bilden sollen, wird *actionuni der Schweizer Mittelbau* an der diesjährigen Delegiertenversammlung festlegen. In der Hoffnung, dass Berichte über Mobbing, Kettenverträge, Karrierebenachteiligungen wegen Schwangerschaft oder anderen Verpflichtungen endlich der Vergangenheit angehören.



Dr. Salome Adam, Co-Präsidentin actionuni 2018/2019 und Leiterin Arbeitsgruppe Akkreditierung Eurodoc 2018/2019. Sie ist promovierte Epidemiologin mit Schwerpunkt Lebensqualität Von Krebspatienten.

Dr Salome Adam, co-présidente actionuni 2018/2019 et directrice du groupe de travail Accréditation Eurodoc 2018/ 2019. Diplômée en épidémiologie, ses travaux portent en particulier sur la qualité de vie des patient-e-s atteint-e-s de cancer.



¹ http://www.actionuni.ch/wp-content/uploads/2019/02/PP_DEU_V1.pdf

² <https://www.ethz.ch/de/news-und-veranstaltungen/eth-news/news/2019/03/massnahmen-fuehrung.html>

Totalrevision des EDK-Reglements über die Anerkennung von Lehrdiplomen. Ein Fazit.

Früher als ursprünglich geplant verabschiedete die Erziehungsdirektorenkonferenz am 28. März 2019 das neue Reglement zur nationalen Anerkennung der Lehrdiplome der Volks- und Maturitätsschulen und damit die Vorgaben zur Lehrpersonenausbildung. Was sind die Resultate und Effekte der Vernehmlassung und der Beschlüsse, die ab 2020 gelten?

Abgesehen davon, dass vier verschiedene Reglemente nun in einem zusammengefasst sind, ändert die «Totalrevision» wenig. Mit

knapper Mehrheit haben die Erziehungsdirektorinnen und -direktoren beschlossen, die von Lehrpersonen- und Dozierendenverbänden kritisierte geplante Aufweichung der Zulassungsbedingungen für das Primarstudium doch nicht umzusetzen. Neu können Absolvierende eines MAR-Faches einer Fachhochschule zu einem universitären Studium für Maturitätslehrpersonen zugelassen werden. Positiv fällt die neue Anrechenbarkeit der Berufserfahrung von bis zu 60 Kreditpunkten für Primarlehrpersonen auf, die sich

zur Sekundarlehrperson ausbilden. Bei den Quereinsteigenden für die Sekundarstufe I wird die Kompetenzanrechnung auf maximal 90 Kreditpunkte erhöht. Die Abklärung der Berufseignung wird nun obligatorisch, was für die Romandie eine Veränderung bedeutet. Zudem wird dem Aufwand für die doppelte Akkreditierung Rechnung getragen. Die Hochschulen können die institutionelle Akkreditierung innerhalb von drei Jahren für die Studiengang-Akkreditierung anrechnen lassen, was zu einer Parallelisierung der Pro-

l'encounter d'un nombre restreint de professeur-e-s. En conséquence, la carrière scientifique est souvent incompatible avec une vie de famille et d'autres responsabilités.

Nous revendiquons donc une diversification des parcours de carrière, afin d'ouvrir aux jeunes chercheur-euse-s des perspectives d'avenir diversifiées. Le fait que, dans le domaine de la recherche, seules les chaires professorales bénéficient de contrats illimités ne se justifie plus. Des structures hiérarchiques horizontales et des modèles de travail inclusifs permettraient de partager la responsabilité scientifique entre tous les membres d'une équipe de recherche, des doctorant-e-s à l'enseignant-e en charge de leur supervision. Par ailleurs, il est impératif que le corps intermédiaire dispose d'un droit de participation dans tous les domaines de la haute école, afin de pouvoir faire entendre sa voix et défendre ses intérêts.

Nous sommes conscients du fait que les hautes écoles doivent relever de nombreux défis, et que certaines d'entre elles ont d'ores et déjà pris des mesures pour améliorer les conditions de travail des jeunes chercheur-euse-s de leur institution. Cependant, dans le paysage suisse des hautes écoles, le corps intermédiaire continue de faire face à d'importants problèmes, que nous ne pourrions résoudre qu'en collaborant.

Notre position:

1. La **diversification des parcours de carrière** au sein de tous les types de haute école et des opportunités de carrière alternative sont nécessaires pour ouvrir aux jeunes chercheur-euse-s des perspectives d'avenir diversifiées.

2. La **professionnalisation de la gestion des ressources humaines** permet la séparation des responsabilités administratives et scientifiques.
3. Le **profil de compétences double recherche fondamentale/appliquée** doit être valorisé par tous les types de haute école et non seulement par les hautes écoles spécialisées.
4. **De la transparence et des conseils de carrière** sont nécessaires pour guider, dès le début, les jeunes scientifiques dans la jungle des carrières académiques et non-académiques.
5. Le **renforcement des structures hiérarchiques horizontales et des modèles de travail inclusifs** permettent de partager les responsabilités scientifiques entre tous les membres d'une équipe, des doctorant-e-s aux titulaires de chaire.
6. Un **temps de recherche minimal** et des conditions d'emploi équitables reflètent le fait que la recherche est un travail et doit être rémunérée.
7. La **compatibilité des carrières scientifiques avec les obligations familiales et autres responsabilités** doit être évidente, les universités ((les hautes écoles)) représentant des modèles pour d'autres employeurs et la société dans son ensemble.
8. Les **droits de participation** sont garantis par la loi et doivent donc bénéficier d'un soutien adéquat.

Il est intéressant de constater que certaines de nos revendications, par exemple la professionnalisation de la gestion des ressources

humaines, trouvent un écho dans le nouveau train de mesures de l'ETH², mis en place suite à la révélation de cas de harcèlement. Nous espérons que d'autres hautes écoles suivront cette voie et développeront elles aussi des mesures.

Une réaction est en effet indispensable car, comme le montrent des sondages effectués parmi les organisations du corps intermédiaire des universités de Bâle et Zurich et de l'ETH Zurich, ainsi que de nombreux rapports de personnes concernées, des problèmes structurels semblables continuent d'exister partout.

Lors de sa prochaine assemblée des délégué-e-s annuelle, *actionuni – le corps intermédiaire académique suisse* déterminera comment mettre en pratique certaines de ses revendications et définira ses priorités. Nous espérons vivement ne plus jamais devoir prendre connaissance de rapports concernant des cas de harcèlement, des contrats en chaîne ou des discriminations en matière de carrière professionnelle lors de maternité ou de prise en charge d'autres responsabilités.

¹ http://www.actionuni.ch/wp-content/uploads/2019/02/PP_FRE_V1.pdf

² <https://www.ethz.ch/de/news-und-veranstaltungen/eth-news/news/2019/03/massnahmen-fuehrung.html>

zesse und damit zu Kosteneinsparungen führen dürfte.

Das Kernproblem der bisherigen Primarausbildung wird nicht gelöst. Nach wie vor dauert sie sechs Semester und ist damit die kürzeste in Europa. Zudem bleibt die Konkurrenz zwischen Spezialisierung und Generalistenausbildung bestehen. Ob die Unterrichtsberechtigung in sechs Fächern für sechs Jahre oder für 13 Fächer für acht Schuljahre gilt, stellt für die EDK kein Qualitätsproblem dar. Auch dürfen für die berufspraktische

Ausbildung weiterhin maximal 54 Kreditpunkte eingesetzt werden, was etwa Jahrespraktika, wie sie in weiten Teilen der Welt eingeführt werden, verunmöglicht. Begründet wurde das Festhalten am «bewährten Modell» mit der Befürchtung der Erziehungsdirektorinnen und -direktoren vor einer weiteren Verakademisierung. Aber machen wir uns nichts vor: nicht dieses Präkonzept verhindert die notwendige Weiterentwicklung der schweizerischen Lehrpersonenbildung, sondern die Kosten.



Richard Kohler, Dr. phil., ist seit März 2015 Präsident der Schweizerischen Gesellschaft für Lehrerinnen- und Lehrerbildung SGL und seit 2013 Mitglied von swissfaculty (Konferenz Hochschuldozierende Schweiz).

Richard Kohler, Dr ès Lettres, est président de la Société suisse pour la formation des enseignantes et des enseignants SSFE depuis mars 2015, et membre de swissfaculty (Conférence des Enseignant-e-s des Hautes écoles Suisses) depuis 2013.

Révision globale du règlement CDIP sur la reconnaissance des diplômes d'enseignement. Un résumé.

Le 29 mars 2019, soit un peu plus tôt que prévu, la Conférence des directeur-trice-s de l'instruction publique a adopté le nouveau règlement sur la reconnaissance des diplômes d'enseignement pour le degré primaire et les écoles de maturité sur le territoire suisse et donc les directives concernant la formation des enseignant-e-s. Quels ont été les résultats de la consultation et quelles seront les conséquences de l'entrée en vigueur de ces documents, prévue en 2020 ?

Mis à part le fait que quatre différents règlements sont aujourd'hui réunis en un seul, la « révision globale » ne change au final pas grand-chose. A une légère majorité, les directeur-trice-s de l'instruction publique ont finalement décidé ne pas adoucir les conditions d'accès à la formation d'enseignant-e du degré primaire, suivant ainsi l'avis exprimé par les associations d'enseignant-e-s et de professeur-e-s. Désormais, les étudiant-e-s des hautes écoles spécialisées qui auront obtenu leur diplôme dans

une discipline RRM pourront accéder aux études universitaires menant au diplôme d'enseignement pour les écoles de maturité. Nouveauté particulièrement positive, l'expérience professionnelle sera validée par jusqu'à 60 points de crédit pour les enseignant-e-s du primaire qui opteront pour une formation d'enseignant-e du degré secondaire. Les personnes étrangères à la profession pourront faire valoir leurs compétences à hauteur de max. 90 points de crédit pour le secondaire I. Une évaluation des aptitudes professionnelles devient obligatoire, ce qui représente un changement pour les candidat-e-s romand-e-s. De plus, les investissements nécessaires à la double accréditation sont pris en considération : les hautes écoles pourront, pendant trois ans, faire valoir leur accréditation d'institution pour l'accréditation d'une ou plusieurs filières d'études, ce qui devrait mener à une parallélisation des procédures et donc à une réduction des coûts.

Le problème central de la formation des enseignant-e-s du degré primaire n'a pas trouvé de solution. Elle continue de s'étendre sur six semestres, ce qui en fait l'une des plus courtes en Europe. De plus, la concurrence entre une spécialisation et une formation de généraliste n'a pas été atténuée. Pour la CDIP, l'autorisation d'enseigner six disciplines pour six ans ou 13 branches pendant huit ans ne pose aucun problème de qualité. Pour la formation professionnelle pratique, l'utilisation de max. 54 points de crédit est toujours possible, ce qui rend difficile l'introduction de stages d'une année, à l'instar de ce qui se fait dans de nombreux autres pays. Le maintien de ce système « éprouvé » est justifié par la crainte des directeur-trice-s de l'instruction publique de voir augmenter l'académisation. Mais ne nous faisons pas d'illusions : le développement – nécessaire – de la formation des enseignant-e-s dans notre pays n'est pas entravé par ce cliché, mais bien par les coûts qu'il engendrerait.

swissfaculty

Konferenz Hochschuldozierende Schweiz
Conférence des Enseignant-e-s des Hautes Ecoles Suisses
Conferenza dei docenti delle Scuole universitarie svizzere

AGENDA PUBLIKATION POSITIONEN ABOUT US LINKS

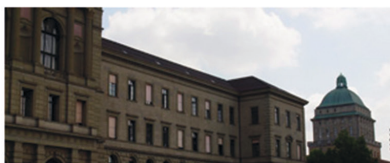


Kooperation der Dozierenden auf Hochschulebene

Die Vereinigung der Schweizerischen Hochschuldozierenden [VSH-AEU](#), der Verband der Fachhochschuldozierenden Schweiz [fh-ch](#) und die Schweizerische Gesellschaft für Lehrerinnen- und Lehrerbildung [SGL](#) haben 2012 eine [Kooperationsvereinbarung](#) unterzeichnet, um gemeinsame Anliegen gemeinsam zu erarbeiten.

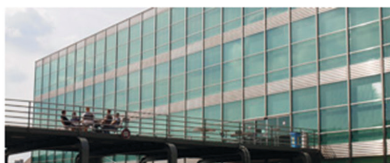
[INFO-16 / November 2018](#)

[INFO-17 / Februar 2019](#)



Vereinigung der Schweizerischen Hochschuldozierenden

Der VSH-AEU wurde...
[zur Homepage](#)



Verband Fachhochschuldozierende Schweiz fh-ch

Der fh-ch wurde 1999 gegründet und...
[zur Homepage](#)



Schweizerische Gesellschaft für Lehrerinnen- und Lehrerbildung SGL

Die SGL wurde...
[zur Homepage](#)

Herausgeberin und Redaktion / Edition et rédaction

swissfaculty (Konferenz Hochschuldozierende Schweiz), Geschäftsstelle, Hofmatt 42, 5112 Thalheim, Tel. 056 443 06 03
info@konferenz-hochschuldozierende.ch, www.swissfaculty.ch