

Sitzung vom 10. April 2024

**379. Interpellation (Zürcher Hochschule der Künste [ZHdK]:
Vergabe von externen Lehraufträgen)**

Die Kantonsrätinnen Wilma Willi, Stadel, Lisa Letnansky, Zürich, und Qëndresa Sadriu-Hoxha, Meilen, haben am 19. Februar 2024 folgende Interpellation eingereicht:

Die ZHdK vergibt jährlich zahlreiche Lehraufträge an externe Personen. Die Kompetenz zur Vergabe solcher Aufträge liegt bei den Führungsebenen 2 und/oder 3. Mehreren fest angestellten Dozierenden soll der Beschäftigungsgrad reduziert worden sein, weil ihnen Module zugunsten von externen Personen entzogen wurden. Wiederum anderen fest angestellten Dozierenden entstehen unverschuldete Minusstunden, weil Mentorate extern vergeben wurden. Die Studierenden werden vom externen Personal nicht gleich betreut wie vom fest angestellten Lehrpersonal.

Von wem, wann, wie und in welchem Umfang es zur Vergabe der externen Lehraufträge kommt, ist auch vor dem Hintergrund der Einführung des neuen Ausbildungsmodells Major-Minor von Bedeutung. Denn diese Umstrukturierung führt zu (Teil-)Entlassungen und bedingt einen Sozialplan. Gemäss kantonalem Personalgesetz dürfen Angestellte erst (teil)entlassen werden, wenn ihnen keine andere zumutbare Stelle angeboten werden kann. Es soll bereits zu mehreren Teilkündigungen gekommen sein, obwohl die betroffenen Dozierenden in der Lage gewesen wären, die Arbeiten zu leisten, die die ZHdK extern vergeben hat. Vollumfängliche Transparenz betreffend der Vergabe der externen Lehraufträge ist mit Blick auf die erfolgreiche Einführung des neuen Ausbildungsmodells zwingend nötig.

Wir bitten den Regierungsrat deshalb folgende Fragen zeitnah zu beantworten:

1. Wie viele externe Aufträge hat die ZHdK im Lehrbereich in den Jahren 2021, 2022 und 2023 zu welchen Gesamtkosten und in welchem Departement vergeben und wie viele plant sie 2024 zu welchen Gesamtkosten in welchen Departementen zu erteilen? (Bitte Angaben zu Anzahl und Gesamtkosten pro Jahr und Departement)
2. Wie genau sehen die Ausschreibe- und Vergabeprozesse sowie die Vergabekriterien (inkl. Qualifikationsanforderungen) für diese externen Lehraufträge aus? Von wem, wann und wie wird die Einhaltung dieser Prozesse und Kriterien jeweils überprüft?

3. Wie genau stellt die ZHdK sicher, dass die Lehraufträge nicht einfach im persönlichen Netzwerk/Freundeskreis der entscheidungsbefugten Führungspersonen vergeben werden?
4. Wie viele der bisher extern vergebenen Lehraufträge werden im Zuge der Umstrukturierung zu Major-Minor an fest angestellte Mitarbeitende vergeben, um diesen eine Teil- oder vollständige Entlassung zu ersparen?
5. Wie verteilen sich die aktuell tätigen Lehrbeauftragten auf die für sie vorgesehenen Lohnklassen 20, 21 und 22 bzw. 23, 24 und 25? Wie hoch fällt der Bruttodurchschnittslohn pro Semesterstunde der Lehrbeauftragten im Vergleich zu demjenigen der Dozierenden aus?
6. Wie will die ZHdK künftig sicherstellen, dass die Studierenden im Fall der Vergabe von Modulen an externe Personen im Bereich Schauspiel genügend gut begleitet werden?
7. Im Frühjahr 2023 soll in der Mitarbeiterumfrage der ZHdK massive Kritik an der Planung und Umsetzung des neuen Ausbildungsmodells, insbesondere am fehlenden Einbezug des Lehr- und Forschungskörpers geäussert worden sein. Um was ging es bei dieser Kritik im Detail und welche Konsequenzen haben Hochschulleitung und Fachhochschulrat daraus gezogen?
8. Verfügt die ZHdK über eine generelle Strategie bezüglich Lehr- und Forschungspersonal und sind externe Lehraufträge Teil der Strategie? Wenn ja, wie sieht diese Strategie aus und wie erfolgt die Überprüfung dieser Strategie?

Auf Antrag der Bildungsdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Interpellation Wilma Willi, Stadel, Lisa Letnansky, Zürich, und Qëndresa Sadriu-Hoxha, Meilen, wird wie folgt beantwortet:

Die Beantwortung der Interpellation erfolgt zuständigkeitshalber gemäss den Angaben der Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK).

Einleitend ist darauf hinzuweisen, dass für die ZHdK – wie für alle Fachhochschulen der Schweiz – sowohl in der Lehre als auch in der Forschung der starke Praxisbezug bzw. die Vernetzung mit der (Kreativ-) Wirtschaft eine bedeutsame Rolle spielt und für den Wissens- und Technologietransfer unabdingbar ist. Dieser Praxisbezug wird unter anderem durch die Verpflichtung von externen Lehrpersonen bedarfsabhängig und ergänzend zum üblichen Unterricht gewährleistet. Es wird bewusst eine Kombination zwischen angestellten Dozierenden und Lehrbeauftragten sowie befristet vergebenen Lehraufträgen an externe Fachpersonen gesucht und angestrebt.

Zu Frage 1:

Departement	Anzahl Externe Dozierende 2021	Anzahl Externe Dozierende 2022	Anzahl Externe Dozierende 2023	Lohnkosten Externe Dozierende Ist 2021 (in Franken)	Lohnkosten Externe Dozierende Ist 2022 (in Franken)	Lohnkosten Externe Dozierende Ist 2023 (in Franken)	Lohnkosten Externe Dozierende Budget 2024 (in Franken)	Anteil* 2021	Anteil* 2022	Anteil* 2023	Anteil* 2024
Departement Fine Arts	87	82	52	-51 385	-60 563	-44 999	-119 000	1,2%	1,4%	1,2%	2,2%
Departement Darstellende Künste und Film	248	281	288	-610 909	-718 164	-722 183	-843 000	6,8%	8,1%	7,8%	9,0%
Departement Kultur- analysen und Vermittlung	228	296	258	-272 564	-371 635	-346 936	-182 000	5,1%	7,3%	6,9%	3,2%
Departement Design	182	227	199	-304 934	-333 861	-349 741	-179 000	4,4%	4,8%	5,0%	2,7%
Departement Musik	456	477	458	-686 935	-636 169	-668 652	-564 000	3,3%	3,1%	3,3%	2,6%
Total	1 201	1 363	1 255	-1 926 727	-2 120 392	-2 132 511	-1 887 000	4,2%	4,7%	4,7%	3,9%

* Anteil Personalkosten externe Dozierende an Gesamtpersonalkosten

Externe Lehraufträge sind in der Regel auf Pensen von maximal 10% beschränkt. Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der rund 1200 externen Lehraufträge liegt unter 1%. Bei Pensen ab 10% erfolgt eine befristete oder unbefristete Anstellung als Lehrbeauftragte oder Lehrbeauftragter (bis maximal 20%), ab 20% eine Anstellung als Dozentin oder Dozent (gemäss Anstellungsreglement der ZHdK vom 2. November 2022 und Wegleitung zum Anstellungsreglement der ZHdK vom 27. August 2014).

Der Anteil der Kosten für externe Lehraufträge an den Gesamtpersonalkosten wird gemäss Budget 2024 von 4,7% auf 3,9% sinken.

Zu Frage 2:

Die Anstellungen erfolgen im Berufungsverfahren. Der Anstellungsprozess läuft über die budgetverantwortliche Stelle in der Lehre. Die externen Lehraufträge werden über eine Dienstleistungsbestätigung vergütet. Die Finanzkompetenz der Kostenstellenleitung liegt innerhalb des genehmigten Budgets bei Fr. 5000 pro Lehrauftrag, bei höheren Beträgen ist die Unterschrift der nächsthöheren Führungsstufe erforderlich. Grundsätzlich gelten für externe Lehraufträge die gleichen Qualifikationsanforderungen wie für angestellte Lehrbeauftragte (Hochschulabschluss, eine mindestens einjährige einschlägige Berufserfahrung sowie in der Regel Lehrerfahrung an einer Hochschule und eine didaktische Qualifikation). Angesichts der grossen Anzahl externer Dozierender und der meist kurzen Einsätze (siehe Beantwortung der Frage 1), ist für die Qualifikation dieser Personen regelmässig auch ihr praxisbezogenes Spezialwissen und ihre Vernetzung und Reputation in der Branche bedeutsam.

Zu Frage 3:

Für die am Anstellungsprozess Beteiligten gelten die Ausstandsbestimmungen gemäss § 5a des Verwaltungsrechtspflegegesetzes vom 24. Mai 1959 (LS 175.2). Das Verfahren soll nicht durch persönliche Interessenkonflikte beeinträchtigt werden. Tatsächlich ist im kulturellen Sektor und in der Kreativwirtschaft der Schweiz – gerade in spezifischen Fachgebieten – die Anzahl Akteurinnen und Akteure relativ klein, was dazu führt, dass sich viele der Akteurinnen und Akteure kennen. Eine Ausstandspflicht für die verantwortlichen Personen besteht auch in diesen Konstellationen, wenn eine persönliche unmittelbare Betroffenheit im Sinne der zitierten Gesetzesbestimmung vorliegt.

Zu Frage 4:

Die Studienreform Major-Minor wird nach dem personalpolitischen Grundsatz umgesetzt, dass diese – wo immer möglich – mit dem bestehenden Lehrpersonal realisiert werden soll. Die Hochschulleitung der ZHdK hat am 26. April 2022 mit einer ergänzenden Richtlinie zum Anstellungs-

reglement die Prozesse zur personellen Umsetzung des Major-Minor-Studienmodells erlassen. Jedes Departement war und ist bemüht, das bestehende Personal möglichst im gleichen Umfang zu beschäftigen und ihm die im Departement vorhandenen neuen Angebote im Rahmen von Major-Minor zuzuteilen. Als Unterstützung für Mitarbeitende mit sich abzeichnenden Pensenreduktionen wurden und werden durch das Major-Minor-Modell neu entstehende Stellen in der Lehre nach Möglichkeit zuerst intern ausgeschrieben. (Teil-)Entlassungen wurden nur in Fällen notwendig, bei denen Lehrinhalte im neuen Modell nicht mehr im gleichen Masse angeboten werden.

Die externe Vergabe von Lehraufträgen erfolgt in der Regel nicht aus personalpolitischen Gründen, sondern als bewusste Ergänzung von internen Lehrangeboten, um im Rahmen des Curriculums eine externe Perspektive, insbesondere aus den entsprechenden Praxisfeldern, zu ermöglichen. Somit liegt es gerade in der Natur dieser zahlreichen Kurzeinsätze von externen Expertinnen und Experten, dass diese für die interne Vergabe als Pensum sowohl fachlich als auch von der Dimension her ungeeignet sind.

Zu Frage 5:

Per 5. März 2024 gibt es an der ZHdK 172 Anstellungen für Lehrbeauftragte. Davon sind 15 (rund 9%) in der Lohnklasse 20, 130 (rund 76%) in der Lohnklasse 21 und 27 (rund 16%) in der Lohnklasse 22. Die ZHdK beschäftigt keine Lehrbeauftragten in den Lohnklassen 23–25.

Gemessen an der Nettojahressollarbeitszeit (ohne Feiertage, Ferien und Weiterbildungen) betrug der Durchschnittsbruttostundenlohn 2023 für Lehrbeauftragte Fr. 73.30 und für Dozierende Fr. 88.50.

Zu Frage 6:

Der Bachelorstudiengang Schauspiel der ZHdK zeichnet sich durch ein starkes internes Dozierendenteam aus, dessen Kompetenzen durch Gastdozierende ergänzt werden. So gewährleistet die ZHdK ein zeitgenössisch orientiertes und innovatives Ausbildungsprogramm, das auf neue Entwicklungen in der Berufspraxis der Schauspielkunst reagieren kann. Das Bachelorprogramm Schauspiel gewährleistet auch im neuen Major-Minor-System eine kontinuierliche Betreuung seiner Studierenden.

Zu Frage 7:

Im Mai 2022 wurde keine Mitarbeitendenumfrage im klassisch wiederkehrenden Sinne durchgeführt, sondern eine Pulsbefragung aller ZHdK-Mitarbeitenden. Diese Befragung warf nicht nur einen Blick auf die allgemeine Arbeitssituation, sondern richtete den Fokus auch auf das Grossprojekt Major-Minor. Die Teilnehmenden der Befragung bewerteten die allgemeine Arbeitssituation, Homeoffice-Möglichkeiten sowie Commitment und Engagement weitgehend positiv. Die Befragung zeigte

aber auch, dass vor allem in den Bereichen Projektorganisation, Partizipationsmöglichkeiten, Kommunikation und Ressourcen (personell/finanziell) Handlungsbedarf besteht. Für die Umsetzungsphase wurde die Projektorganisation daher ab 2023 neu ausgerichtet und in elf Teilprojekte gegliedert. Die Major-Minor-Projektleitung stellt zusammen mit dem Projektteam eine reibungslose Projektorganisation und kurze Entscheidungswege sicher. Gestützt auf die Befragungsergebnisse wurden zudem Massnahmen entwickelt, die in die Organisation und den Ablauf der Umsetzungsphase des Projekts eingeflossen sind. Bereits zur Vorbereitung des Übergangs von der Konzeptions- zur Umsetzungsphase startete das Projekt im April 2022 mit zusätzlichen Kommunikationsmassnahmen wie einem Newsletter, einem persönlichen Austauschformat und halb- oder ganztägigen Veranstaltungen für Projektmitglieder und ZHdK-Angehörige. Seit Juni 2022 wird das Projekt in der Umsetzungsphase zudem von einer internen Change-Kommunikationsexpertin begleitet.

Zu Frage 8:

Die ZHdK hat in ihrer Strategie 2019–2023 ihre Zielsetzungen für folgende strategischen Bereiche festgelegt: Lehre, Forschung, Weiterbildung, Nachwuchsförderung, Internationales, Digitalisierung, Aufbau- und Ablauforganisation, Mitwirkung, Nachhaltigkeit sowie Qualitätsentwicklung und Akkreditierung.

Externe Lehraufträge sind kein ausdrücklicher Teil der Strategie, aber die Strategie der ZHdK beinhaltet das klare Bekenntnis zum Praxisbezug, zur Exzellenz sowie zur regionalen, nationalen und internationalen Vernetzung.

Auf Grundlage einer vom Fachhochschulrat angeordneten vertieften externen Überprüfung der Führungs-, Aufbau- und Ablauforganisation sowie der Strukturen und Prozesse aller Hochschulen wird die ZHdK im Sinne der Good Governance sowie der Qualitätssicherung ihre Führungsausbildung weiter ausbauen und die Vorgesetzten noch stärker zu Compliance-Themen schulen und sensibilisieren.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Bildungsdirektion.

Vor dem Regierungsrat
Die Staatsschreiberin:
Kathrin Arioli