

Studentische Partizipation an den Schweizer Fachhochschulen: Herausforderungen und Lösungsansätze

Gesamtsynthese zum Abschluss des FH-Projekts

Stephanie Zemp, Januar 2017

1. Einleitung

Während vier Jahren hat der VSS im Rahmen des Projekts «Auf- und Ausbau von Strukturen studentischer Partizipation an den Schweizer Fachhochschulen (FHs)» die Entwicklungen der studentischen Mitwirkung an den FH intensiv verfolgt und unterstützt. In mehreren Umfragen wurden der Ist-Zustand sowie die Bedürfnisse von Seiten der Studierenden evaluiert und in Gesprächen und Veranstaltungen über das Thema diskutiert. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse werden in diesem Papier zusammengefasst. Ziel ist, den AkteurInnen und Interessierten Inputs zur Ausgestaltung der studentischen Partizipation mit auf den Weg zu geben.

2. Ausgangslage

Die FHs sind noch jung – und mit ihnen die Strukturen der studentischen Mitwirkung. Das Bilden und eigenständige Funktionieren von Studierendenorganisationen (SOs) sowie das Erschaffen einer Kultur des selbstverständlichen Einbezugs der Studierenden in alle relevanten Entscheidungen müssen sich an vielen Schulen erst noch etablieren. Dafür braucht es viel Zeit. Mit gezielten Massnahmen kann dieser Prozess unterstützt und beschleunigt werden. Der VSS hat gemeinsam mit den FHs Mindeststandards ausgearbeitet in denen die zentralen Bedingungen für eine erfolgreiche Partizipation beschrieben sind. In den Forderungen an die Direktionen hat der VSS formuliert, inwiefern die Schulen die studentische Partizipation fördern können. Nachfolgend wird auf die konkreten Herausforderungen eingegangen, denen sich Studierende (Kapitel 2.1) und FH-Leitungspersonen (Kapitel 2.2) zu stellen haben und Lösungsansätze vorgeschlagen.

3. Herausforderungen auf Seiten der Studierenden

In den bilateralen Treffen zwischen den einzelnen SOs und dem VSS sowie am ersten Vernetzungstreffen im Oktober 2016 kamen diverse Herausforderungen zu Tage, mit welchen die SOs an den FHs konfrontiert sind.

3.1 Hohe Fluktuation und damit verbundener Wissensverlust

Erstsemestrige müssen sich zuerst orientieren. Die meisten FH-Studierenden treten deshalb frühestens im zweiten oder dritten, viele gar erst im vierten oder fünften Semester einem SO-Vorstand bei. Da ein FH-Studium (Bachelor) zumeist sechs Semester beinhaltet, ist die Verweildauer in den SO-Vorständen sehr kurz. Nach der Einarbeitungszeit neigt sich die Amtsdauer schon bald wieder dem Ende zu. Hinzu kommen Abwesenheiten in Folge von Auslandsemestern oder Praktika. Dies führt zu einer hohen Fluktuationsrate, die verbunden ist mit einem Wissensverlust über vergangene Projekte, Abmachungen und Prozesse. So kommt es vor, dass einige SOs z.B. nicht wissen, in welchen Gremien sie Einsitz nehmen können.

Die Fluktuation birgt die Gefahr, dass die SOs an Einfluss verlieren, da die Leitungen länger im Amt sind und man als Neuling z.T. nicht ernst genommen wird und auch nicht das Selbstbewusstsein hat, den studentischen Forderungen Nachdruck zu verleihen. Das Zurechtfinden im und Überblicken des komplexen Gefüges einer FH braucht Zeit.

3.1.1 Lösungsansätze

Das Vorhandensein der Mitwirkungsmöglichkeiten reicht nicht aus. Es braucht – gerade bei einem Vorstandswechsel – aktive Information von Seiten der FH-Leitungspersonen über die verschiedenen Arten der Mitwirkung. Diese Arbeit kann auch durch die Studienadministration geleistet werden (vgl. Kapitel 2.2.2).

Die Studierenden ihrerseits können dem Wissensverlust entgegenwirken, in dem sie die geleisteten Arbeiten dokumentieren und dies ihren NachfolgerInnen weitergeben. Darauf aufbauend kann ein Pflichtenheft für die Vorstandsarbeiten (pro Amt) erstellt werden, auf das die Neueintretenden zurückgreifen können und das laufend aktualisiert resp. erweitert wird. Gewinnbringend ist auch eine zeitliche Überschneidung in der Amtsübergabe, während dessen der/die abtretende AmtsinhaberIn und ihr/e NachfolgerIn das Amt gemeinsam ausüben oder sich zumindest mehrmals treffen und mündlich austauschen. Unter Umständen kann es sinnvoll sein, dass Vorstandsmitglieder nach Abschluss ihres Studiums noch ein bis maximal zwei Jahre im Vorstand verbleiben können, um ihre Nachfolge einzuarbeiten.

3.2 Mangelnde personelle und zeitliche Ressourcen

Gerade an den FHs arbeiten viele Studierende neben dem Studium, da die meisten von ihnen über einen Berufsabschluss verfügen und so gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Hinzu kommt ein dicht gedrängter Stundenplan. Die dadurch limitierten zeitlichen Ressourcen reichen nur noch knapp oder gar nicht mehr für die zum Teil aufwändige Vorstandarbeit in den SOs. Gleichzeitig sind an die Ämter in einem SO-Vorstand teilweise hohe Anforderungen geknüpft, insbesondere an das Präsidium und an die Vertretungen in den offiziellen Gremien, wo es sich in die zu behandelnden Geschäfte einzulesen gilt. Auch ist die FH-Organisation – wie oben erwähnt – komplex. Sie zu durchschauen, erfordert Zeit und Engagement. Die SOs haben es deshalb manchmal schwer, geeignete Personen zu finden, welche diese Herausforderungen annehmen möchten und können.

3.2.1 Lösungsansätze

Geeignete Personen findet man, wenn die Arbeit in einer SO genügend Anreize birgt. Oder anders gesagt: Wer sich in einer SO engagiert, muss einen Vorteil darin sehen. Dazu gehören nicht nur der Austausch mit Gleichgesinnten und das wirkungsvolle Einbringen und Durchsetzen von Anliegen. Vielmehr braucht es attraktive Arbeitsbedingungen. Zentral ist hierbei die Anerkennung der geleisteten Arbeit. Dazu gehört einerseits finanzielle

Entschädigung. Diese sollte aufwands- bzw. leistungsabhängig sein, da der Arbeitsaufwand pro Amt sehr unterschiedlich ist und Pauschalen hier zu wenig greifen. Andererseits sind auch Arbeitszeugnisse wichtig, welche von der FH-Leitung mitunterschieden sind und die erledigten Aufgaben sowie die erworbenen Kompetenzen festhalten. Eine weitere Form der Anerkennung resp. Entschädigung ist die Vergabe von ECTS oder Social Credits.

Um die zeitlichen Ressourcen in der Vorstandarbeit zu minimieren, sollten Sitzungen effizient gestaltet werden. Dies spart Zeit und kann die Motivation zur Mitarbeit fördern. Auch das Verteilen der Aufgaben auf genügend Mitglieder kann Abhilfe verschaffen. Für aufwändige Projekte können spezifisch Leute angestellt werden. Gute Erfahrungen machen die grösseren SOs auch mit der Führung einer entlohnten Geschäftsstelle.

Alle diese Massnahmen zielen darauf ab, die Arbeit in einer SO als reizvoll zu positionieren. Wer erkennt, dass dadurch wertvolle Erfahrungen und Kompetenzen für das spätere Arbeitsleben gesammelt und wichtige Kontakte geknüpft werden können, ist eher dazu geneigt, sich in einer SO aktiv zu engagieren. Weitere Anreize können sein: kostenlose Weiterbildungen durch die Schule, Gästelistenplätze für Veranstaltungen, Einladungen zu Abendessen mit wichtigen Personen aus der FH und der Politik etc.

3.3 Mangelnde Strukturen

Die Mehrheit der SOs ist als Verein organisiert. Dies ist eine zweckmässige rechtliche Körperschaft. Allerdings braucht es bestimmte formale Strukturen, um die Vertretungen in den Gremien demokratisch zu legitimieren. Oftmals nehmen nur wenige Studierende an den Mitgliederversammlungen, der klassischen Legislative, teil. Dies macht es für die studentischen Vertretungen schwierig, die Meinung der Gesamtheit der Studierenden in den Gremien widerzugeben und einzubringen.

3.3.1 Lösungsansätze

Im Idealfall verfügt eine SO nicht nur über eine Exekutive (Vorstand), sondern auch über eine kleine Legislative, z.B. in Form eines Studierendenrats, der von der Mitgliederversammlung gewählt wird. Es gibt einige Dachverbände an den FHs, welche über vorbildliche Statuten und Organisationsformen verfügen. Von ihnen gilt es zu lernen¹. Um die Teilnahme an den Mitgliederversammlungen zu erhöhen, könnte sie mit einem Apéro oder einem Fest verbunden werden. Abgesehen von gut besuchten MVs, an denen auch Positionen besprochen werden können, sind (Online-)Petitionen und -Umfragen unter den Studierenden ein sinnvolles Instrument, um Forderungen an die Direktionen breit abzustützen und so auch den Druck zu erhöhen.

3.4 Fehlende Sichtbarkeit

Viele SOs stellen fest, dass sie zu wenig bekannt respektive sichtbar sind unter den Studierenden. Viele Studierende bezahlen zwar den Mitgliederbeitrag über die Semestergebühren, wissen jedoch nicht, was die SOs für die Studierenden genau machen und wo sie zu finden sind. Auf den meisten FH-Websites sind die Informationen zu den SOs nur schwer zu finden. Dies hat möglicherweise auch einen Einfluss auf die oben genannte Knappheit der personellen Ressourcen.

¹ Der VSS hat eine Übersicht über alle Statuten der bestehenden SOs zusammengestellt und auf seiner Website publiziert.

3.4.1 Lösungsansätze

Wichtig für die Sichtbarkeit ist eine gute Öffentlichkeitsarbeit (Posts auf Facebook, aktuelle Website etc.). Eine weitere einfache Massnahme in diesem Bereich ist es, die prominenter Präsenz auf der Website der FH einzufordern. Bevorzugt ist die SO und ihre Aufgaben und Dienstleistungen in der Rubrik „Organisation“ zu finden, welche zumeist in der Navigation auf der Einstiegsseite positioniert ist. Ein gutes Beispiel dafür ist die StudentInnenschaft der Universität Bern (SUB).

http://www.unibe.ch/universitaet/organisation/studentinnenschaft_sub/index_ger.html

Des Weiteren helfen publikumswirksame Aktionen wie Gratis-Kaffees, kostenlose Leckereien in der Prüfungsphase etc. Zentral ist, dass die SOs bei all ihren Dienstleistungen für die Studierenden mit ihrem Logo auftreten. Ebenso sollten die Räumlichkeiten der SOs (Lounges, Büros, Shops etc.) mit dem Logo gekennzeichnet werden.

Viele SOs erhalten zu Beginn des Semesters die Möglichkeit, sich den StudiumsanfängerInnen vorzustellen. Da diese jedoch zu diesem Zeitpunkt mit Informationen überhäuft werden, kann es sinnvoll sein, bereits beim Versand der Semesterrechnung ein Informationsblatt über die SO beizulegen. Eine weitere Idee wäre, eine bis zwei Wochen nach Semesterbeginn einen Event für die Erstsemestrigen zu organisieren, um in Kontakt treten zu können.

Wenn die SOs professionell aufgestellt sind, sich genügend motivierte Personen im Vorstand engagieren und in der Studierendenschaft Rückhalt haben, werden sie auch eher Gehör finden für ihre Anliegen bei der FH-Leitung.

4. Herausforderungen auf Seiten der FH-Leitungen

Damit die studentische Partizipation an den FHs institutionalisiert und gelebt wird, braucht es auch die Unterstützung von Seiten der FH und ihren Mitarbeitenden. Auch hier gibt es Herausforderungen zu meistern.

4.1 Fehlendes Wissen, fehlendes Interesse

Aufgrund der jungen Geschichte der FHs hat sich, wie eingangs erwähnt, vielerorts noch keine eigentliche Partizipationskultur entwickelt. Bei einigen Leitungspersonen (Departementsleitung, Studiengangleitung, Dozierende) fehlt z.T. das Wissen um die Existenz einer SO² und um deren Rechte. Zwar sind in den gesetzlichen Grundlagen der meisten FHs die Mitwirkungsrechte aller Hochschulangehörigen verankert und beschrieben. Es kommt jedoch vor, dass diese toter Buchstabe bleiben – vor allem dann, wenn sie von den Studierenden nicht eingefordert werden.

Eine Form der Mitsprache, welche den meisten Leitungspersonen bekannt ist, ist das Durchführen von Veranstaltungsevaluationen am Ende eines Semesters. Allerdings monieren einige SO-Vertretende, dass diese oftmals eine Alibiübung darstellen: die Resultate werden nicht kommuniziert, geschweige denn Massnahmen und Ziele für das nächste Semester daraus abgeleitet.

Es hat sich im Rahmen des FH-Projekts gezeigt, dass auch die Studienadministration teilweise die (Vertretenden) der SOs nicht kennt.

² An einer öffentlichen FH existiert (noch) gar keine SO, ebenso wenig an den akkreditierten privaten FHs.

4.1.1 Lösungsansätze

Es ist Aufgabe der FHs, ihre Mitarbeitenden über die Rechte (und Pflichten) aller Hochschulangehörigen zu informieren. Je konsequenter diese Informationsarbeit geleistet und das nötige Wissen vermittelt wird, desto eher etabliert sich eine lebendige Kultur der Partizipation. Dabei muss klar definiert sein, welche Personen auf jeder Stufe (FH, Departement, Studiengang) für diese Informationsarbeit zuständig sind und an wen sie wann gerichtet wird.

An den meisten FHs ist die Studienadministration respektive die Direktionsassistentin die erste Ansprechstelle für die SO. Sie werden oftmals als sehr offen für studentische Anliegen wahrgenommen. Deshalb ist es wichtig, dass hier die Informationen über die laufenden und vergangenen Prozesse gebündelt und archiviert werden. Die Zusammenarbeit mit der SO sollte im Pflichtenheft dieser Mitarbeitenden angemessen verankert sein. Gleichzeitig muss klar sein, dass auch umgekehrt die SO die erste Ansprechpartnerin ist, wenn es um studentische Anliegen geht. So kann der kontinuierliche Informationsfluss gewährleistet werden.

Bezüglich der Evaluationen von Lehrveranstaltungen gilt es, aufgrund der Resultate messbare Ziele (und konkrete Massnahmen) festzulegen, deren Erreichung nach der darauffolgenden Durchführung aufgezeigt wird. In einem weiteren Schritt wäre es wünschenswert, wenn Dozierende studentische Arbeiten zum Thema Partizipation anregen. Auch dies kann dazu beitragen, die spezifische Kultur der Mitbestimmung aller Hochschulangehörigen an einer FH und ihren Departementen zu fördern.

4.2 Fehlende Möglichkeiten

Die Umfragen haben gezeigt, dass die Partizipation zum Teil nicht (nur) am mangelhaften Wissen, sondern auch an den fehlenden Möglichkeiten scheitert. Die Studierenden haben an mehreren FHs und ihren Departementen in entscheidenden Gremien keinen oder nur ungenügenden Einsitz. So wird ihnen sehr häufig kein Stimmrecht gewährt oder sie haben zu wenig Gewicht gemessen an der Grösse ihrer Gruppe.

4.2.1 Lösungsansätze

Es liegt in der Verantwortung der Hochschule, die Partizipationsrechte ihrer Angehörigen zu respektieren und für deren Wahrnehmung zu sorgen. Der Akkreditierungsprozess stellt eine gute Gelegenheit dar, diese Mängel zu evaluieren und zu beheben³. Es gilt, die Gesetze, Verordnungen und FH-Statute resp. -Vereinbarungen soweit anzupassen, dass darin auf allen Stufen klar ersichtlich ist, wer in welchem Gremium welche Rechte hat (vgl. Forderung 1.1 und 1.2). Diese schriftlich verankerten Rechte müssen auch gelebt werden, damit sie nicht toter Buchstabe bleiben. Konsequenter Versand von Einladungen an Sitzungen ist dabei ein wichtiger Bestandteil.

Auch ausserhalb der Gremienarbeit können Möglichkeiten der Mitwirkung für Studierende geschaffen werden. Ein interessantes Beispiel hierfür gibt es an der HTW Chur: Seit dem Sommer 2016 können alle Hochschulangehörigen ihre Ideen für Veränderungen ans Qualitätsmanagement eingeben. Dort werden sie geprüft und – wenn sie neu sind – auf dem

³ An dieser Stelle soll auch die Verantwortung des Akkreditierungsrats resp. der Akkreditierungsagentur unterstrichen werden: Sie müssen ein besonderes Augenmerk darauf legen, dass die Bedingungen für die studentischen Partizipationsmöglichkeiten ausreichend gegeben sind. Für deren Überprüfung sind die Mitwirkungsstandards und die Forderungen an die Direktionen des VSS ein hilfreiches Instrument.

Intranet in die Vernehmlassung gegeben. Finden sie genügend Unterstützung und ist der/die UrheberIn damit einverstanden, wird die Idee an die zuständige Stelle weitergereicht, wo über deren Umsetzung entschieden wird.

5. Fazit

Abschliessend kann gesagt werden, dass es einige gute Ansätze gibt im Bereich der studentischen Partizipation an den FHs. Bis die Mitsprache, Mitbestimmung und Mitwirkung sowie der Dialog und die Zusammenarbeit zwischen den FH-Leitungen und den Studierendenorganisationen sich wie an universitären Hochschulen institutionalisiert haben, wird es noch einige Zeit und Efforts von beiden Seiten brauchen. Bei gewissen Fragen kann es auch Sinn machen, wenn die verschiedenen Gruppen von Hochschulangehörigen zusammenarbeiten – z.B. indem Mittelbau, Dozierende, Mitarbeitende der administrativen und technischen Dienste sowie die Studierenden ihre (Partizipations-)Anliegen gemeinsam bei der Leitung einbringen.