

ETH Zürich
Dr. Wendy Altherr

Via E-Mail

Zürich, 30. Juni 2022

Stellungnahme der Personalkommission zur Strategy regarding the development of student and doctoral student numbers in the ETH-domain.

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Personalkommission (PeKo) dankt für die Möglichkeit, sich zur obgenannten Strategie äussern zu können und nimmt dazu wie folgt Stellung:

Allgemeine Bemerkungen:

1. Trotz starkem Wachstum in den letzten 25 Jahren hat es der ETH-Bereich unterlassen, eine substantielle Strategie zum Umgang mit Wachstum und mit Wachstumszielen und deren Implikationen zu definieren. Dies macht sich heute, wo nun das Wachstum des Bereichs nicht mehr durch eine angemessene Zunahme des Finanzierungsbeitrags des Bundes getragen wird, schmerzlich bemerkbar. Das Papier verkennt denn auch weitgehend, dass das Wachstum der Studierendenzahlen zentral mit einem Wachstum von Forschung, Infrastruktur und vom Supportbereich verknüpft ist und daher nicht isoliert betrachtet werden kann, sondern in eine allgemeine Wachstumsstrategie eingebettet werden müsste.
2. Obschon sich das Papier «Strategie» nennt, ist es vielmehr ein Positionspapier zur Begründung und Rechtfertigung, weshalb ein ungebremstes Studierendenwachstum im ETH-Bereich erstrebenswert ist. Es enthält kaum Aussagen zur konkreten Umsetzung und kann den Gap zwischen den zu erwartenden Kosten des Wachstums und dem Kostensenkungspotential nicht auflösen.
3. Als Hauptgrund zur Begründung und Rechtfertigung des Studierendenwachstums wird die Nachfrage des Arbeitsmarkts genannt. Es wird aber weder nach den Treibern des Studierendenwachstums gefragt noch nach möglichen Alternativen zur Behebung des Fachkräftemangels: die wesentlichen Treiber des studentischen Wachstums sind nicht die demographische Entwicklung der Schweiz oder eine rasch steigende Maturitätsquote, sondern es sind hauptsächlich die ausserordentlichen tiefen Studiengebühren, ein attraktives Umfeld, wirtschaftliche und politische Stabilität, sowie nicht zuletzt die Aussicht, nach einem Studienabschluss in der Schweiz eine sichere, gut bezahlte Anstellung zu finden.
4. Die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt nach Ingenieuren und IT-Experten ist zweifellos gross. Es wird aber nicht diskutiert, welche Alternativen es zur Behebung des Fachkräftemangels gibt. Es bleibt damit offen, wie sich diese Nachfrage auf ETH- und Fachhochschulabschlüsse verteilt. Es ist anzunehmen, dass ein substantieller Teil der Nachfrage durch Fachhochschulabschlüsse befriedigt werden könnte, ja der Arbeitsmarkt diese sogar bevorzugt.

5. Weiter nimmt das Papier auch keinen Bezug auf das duale Bildungssystem der Schweiz und ignoriert, dass ein Teil des Bedarfs durch ausgewiesene Fachkräfte ohne tertiären Abschluss gedeckt werden kann. Gerade dazu könnte der ETH-Bereich durch die Einrichtung und Förderung von Fachkarrieren seines technischen Personals dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und damit den Druck auf die Studierendenzahlen zu reduzieren. Nicht akademisch geschulte Fachkräfte bleiben eine tragende Säule des Arbeitsmarkts.
6. Das Papier geht davon aus, dass dem Fachkräftemangel in der Schweiz nur durch den Import von talentierten Studierenden aus aller Welt begegnet werden kann. Diese Annahme ist u.E. in verschiedener Hinsicht nicht zutreffend oder unrealistisch. Insbesondere vertreten wir aber die Ansicht, dass die Schweiz ihren Fachkräftebedarf im wesentlichen durch eigene Anstrengungen decken muss. Wir sehen das Bestreben, die besten Talente aus dem Ausland an den ETH-Institutionen auszubilden mit dem Ziel, sie anschliessend für den schweizerischen Arbeitsmarkt zu rekrutieren, als problematisch an: es fördert und vertieft in unzulässiger Weise den Brain drain und hat verhängnisvolle Konsequenzen für die Herkunftsländer dieser Studierenden, die dort noch viel dringender gebraucht würden als in der Schweiz. Darüber hinaus gilt es zu bedenken, dass eine solche Strategie für Angehörige von Drittstaaten nicht den gesetzlichen Grundlagen zur Einwanderung entspricht.
7. Das Papier sieht das Wachstum der Studierendenzahlen als graduellen Prozess bzw. als Problem der Skalierbarkeit. Es verkennt dabei, dass die Skalierbarkeit gerade im Bereich der Lehre ohne substantielles Wachstum der Professuren nicht ohne weiteres gegeben ist und dass die Bereitstellung der notwendigen Infrastruktur nicht skaliert, sondern immer wieder Investitionssprünge erfordert.
8. Die Verbesserung administrativer Prozess (wie z.B. der master admission) ist zu begrüßen, sie ist aber weder neu noch reicht sie aus, das Wachstum ohne substantielle personelle Verstärkung in den Supportprozessen bewältigen zu können.
9. Der Abschnitt «Implementation of measures» besteht ausschliesslich aus einem Forderungskatalog, ohne aufzuzeigen, wie diese Forderungen implementiert werden können.
10. Gemäss dem Motto der ETH-Strategie 2025-2028 «How to best serve Switzerland» heisst der ETH-Bereich ein de facto unbegrenztes Studierendenwachstum gut. Diese Rechnung kann nur dann aufgehen, wenn sich der Eigner verpflichtet, den Finanzierungsbeitrag als gebundene Ausgabe ins Bundesbudget aufzunehmen und wie bei anderen Institutionen des Bildungsbereichs direkt an die Zahl der Studierenden zu binden. Eine grundsätzliche «bigger is better»-Haltung lehnen wir als nicht zielführend ab.
11. Wir vermissen grundlegend neue Ideen zur Organisation und Gestaltung der Lehre bei stark erhöhten Studierendenzahlen. Der ETH-Bereich klammert sich an Altbewährtes aus einer Zeit, als die Institutionen noch «klein» waren, anstatt die Herausforderung als Chance für grundlegende Innovationen zu nutzen.

Detailbemerkungen:

Seite 2:

Guiding principles: *«the ETH Domain, as part of the public higher education system, has no intrinsic motivation to limit the numbers of students that it admits»*. Solange der ETH-Bereich keine pro-Kopf-Zahlungen für seine Studierenden erhält und das Wachstum von Professuren, Infrastrukturen und Verwaltung nicht in einem angemessenen Verhältnis zu diesem Wachstum stehen und ausserdem eine realistische Strategie zur Bewältigung des Wachstums besteht, hat der ETH-Bereich durchaus eine intrinsische Motivation, die Zahl der Studierenden zu begrenzen. Die Zitrone ist ausgepresst!

Seite 3:

Ensuring excellence requires an understanding of the elements that influence the quality of education and, as well as regular assessments. Moreover, capacity thresholds in education, whether they relate to space, infrastructure, supervision or funding, must be clearly identified. Only then can the institutions develop a reliable early warning system and enable readjustment as soon as necessary.

Frage: wie soll ein solches Readjustment aussehen, wenn weder die finanziellen, personellen oder rechtlichen (Aufnahmerestriktionen) Instrumente dazu gegeben sind?

Access to international students is critical to satisfy the expected demand for specialists in Switzerland. Enabling and encouraging students educated in Switzerland to remain in Switzerland after their studies, independently of their origin, is key for Switzerland to benefit fully from the investment in their education.

Die Schweiz muss ihren Fachkräftebedarf wie erwähnt primär aus eigener Anstrengung decken. Sie darf nicht länger den brain drain fördern und in neokolonialistischer Manier Humankapital aus dem Ausland abziehen. Diesem Aspekt kommt vor dem Hintergrund der laufenden Debatten eine eminente Bedeutung für die Zukunft zu.

Seite 4:

Ensuring good teaching, mentoring and supervision skills of lecturers and supervisors.

Diese Empfehlungen sind nicht neu und wie die Erfahrung gezeigt hat, sind Empfehlungen allein auch nicht ausreichend. Es braucht klare Kriterien und ein überprüfbares Verfahren, um solche Massnahmen zum Erfolg zu führen.

ETH Zurich and EPFL hire additional professors to keep up with the intense international competition and the increase in student numbers to the extent allowed by the federal contributions received. The consequent pressure on space and infrastructure is taken into account in the institutions' financial and professorship planning

Angesichts der aktuellen Finanzperspektiven ist diese Aussage eher dem Wunschenken zuzuordnen. Sie erkennt ausserdem die Folgen des Ausschlusses der Schweiz aus dem EU-Bildungsraum und ebenso, dass der Aufbau der benötigten zusätzlichen Infrastruktur nicht nur eine Frage der Finanzierung, sondern auch von verfügbaren Flächen und Zeit bis zur Realisierung ist.

Freundliche Grüsse



Christopher Sauder Engeler
Präsident Personalkommission