

**SEMINAR FÜR WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITIK
DER UNIVERSITÄT FREIBURG / SCHWEIZ**

**DIE LÖHNE AN DER UNIVERSITÄT
FREIBURG**

1976 BIS 1993

von Henner Kleinewefers

FREIBURG 1993

INHALT

	Seite
Einleitung und Überblick	1
I. Die Lohnentwicklung an der Universität Freiburg von 1976 bis 1993	4
1. Die verwendeten Zahlen	4
2. Die Entwicklung der Reallöhne	4
3. Die Entwicklung der Lohnstruktur	5
4. Vergleich mit der allgemeinen Wohlstandsentwicklung im Kanton Freiburg	5
5. Tabellen zum I. Kapitel	8
II. Vergleiche mit den Löhnen der anderen Universitäten	13
1. Zur Problematik des Vergleichs	13
2. Die Situation 1985	15
a) Lohnniveaus	15
b) Lohnstrukturen	15
c) Tabellen zum 2. Abschnitt des II. Kapitels	17
3. Die Situation 1993	20
a) Lohnniveaus	20
b) Lohnstrukturen	21
c) Tabellen zum 3. Abschnitt des II. Kapitels	22
III. Kaufkraft der Löhne und Arbeitsbedingungen	25
1. Vorbemerkungen	25
2. Lokale Preise	25
3. Arbeitsbedingungen	26
IV. Schlußfolgerungen für die Personal- und Lohnpolitik an der Universität Freiburg	30
1. Ordentliche Professoren	30
2. Professeurs associés	30
3. Oberassistenten	30
4. Diplomierte und doktorierte Assistenten	31
5. Hilfsassistenten	32
6. Lehrbeauftragte	33
7. Fortschreibung der Lohnniveaus	33
V. Exkurs : Die Belastung des Kantons Freiburg durch die Personalausgaben an der Universität	34

EINLEITUNG UND ÜBERBLICK

Im Mai 1987 habe ich zum ersten Mal eine Untersuchung unter dem Titel "Die Löhne an der Universität Freiburg. 1976 bis 1987" durchgeführt. An der Universität herrschte damals verbreitete Unzufriedenheit, die wohl vor allem auf drei Gründe zurückzuführen war :

- Während mehr als zehn Jahren war dem Universitätspersonal jeweils nur die Teuerung ausgeglichen, aber niemals eine Reallohnerhöhung gewährt worden, während um die Universität herum, sowohl kantonale als auch gesamtschweizerisch, der reale Lebensstandard seit dem Ende der 70er Jahre wieder zunahm.
- Kritisiert wurde auch die vergleichsweise sehr schlechte Freiburger Pensionsregelung mit überdurchschnittlichem Pensionierungsalter und unterdurchschnittlichen Renten.
- Nicht zuletzt wurde das Dahinschwinden früherer Vorteile der Universität und des Wohn- und Arbeitsstandorts Freiburg, die einmal die vergleichsweise niedrigen Löhne kompensiert hatten, langsam spürbar.

Diese Situation schlug sich auch ganz konkret im Wegzug mehrerer engagierter und kompetenter Professoren nieder.¹

Die Probleme blieben natürlich sowohl auf der Seite der Universitätsleitung als auch auf der Seite der politischen Behörden nicht unbemerkt. Seitens der Universitätsleitung wurde das Ziel formuliert und seitens der politischen Behörden auch das Versprechen gegeben, die Anstellungsbedingungen des Universitätspersonals allmählich dem schweizerischen Durchschnitt anzugleichen. Die erforderlichen Maßnahmen wurden 1988/89 (Reallohnerhöhung) und 1990/91 (13. Monatslohn) getroffen.

Nach meinem Eindruck ist die Stimmung an der Universität heute erneut gedrückt, wobei die Gründe im wesentlichen dieselben sind wie Mitte der 80er Jahre, wenn auch mit anderer Gewichtung :

- Es scheint teilweise der Eindruck zu bestehen, das Versprechen von 1987 bezüglich der Angleichung der Freiburger Anstellungsbedingungen

¹ Es versteht sich, daß eine das Leben so wesentlich beeinflussende Entscheidung wie der Wechsel an eine andere Universität in jedem Einzelfall immer auf zahlreiche Motive zurückzuführen ist. Es kann aber kaum einem Zweifel unterliegen, daß die seit der Mitte der 80er Jahre deutlich erhöhte Abwanderungsbereitschaft und die gleichzeitig zunehmenden Schwierigkeiten, die frei gewordenen Stellen wiederzubesetzen, auch mit der Abnahme der relativen Attraktivität der Universität Freiburg zu tun haben.

an den schweizerischen Durchschnitt sei nicht erfüllt worden. (Es wird sich zeigen, daß diese Meinung nur teilweise zutrifft.)

- Mit besonderer Ungeduld wird der schwierige Verlauf der Verhandlungen über eine Verbesserung der Pensionsregelungen beobachtet. (Dieser Unmut ist berechtigt. Das Problem ist aber für die verschiedenen Personalkategorien von höchst unterschiedlicher Bedeutung.)

- Der Verlust an Lebens- und Arbeitsqualität an der Universität Freiburg hat sich, vor allem wegen der enormen Zunahme der Studentenzahlen, akzentuiert. (Dies dürfte heute das bei weitem größere Problem sein als der partielle Lohnrückstand.)

Zweifellos auch als Konsequenz dieser Probleme ist die Abwanderungsbereitschaft bei den qualifizierten Professoren gestiegen und haben die Schwierigkeiten, qualifizierte Professoren *neu* zu gewinnen, zugenommen.

Als ich 1987 meine erste Untersuchung schrieb, hoffte ich, diese werde den Anstoß zu regelmäßigen Informationen sowohl der Universitätsangehörigen als auch der politischen Behörden geben und damit zu einer Versachlichung der Diskussion beitragen. Zu meiner Überraschung ist dies nicht geschehen, und die Debatte scheint weitgehend in Unkenntnis der grundlegenden Entwicklungen und Strukturen zu erfolgen.

Aus diesem Grund lege ich hiermit eine nachgeführte Untersuchung zum Thema vor. Da die Lohn- und Personalpolitik relativ langfristige Probleme betrifft, habe ich die Ausführungen über den Zeitraum von 1976 bis 1985 im Prinzip aus der früheren Studie übernommen, jedoch teilweise neu formuliert. Neu sind die Ausführungen über die Zeit von 1985 bis 1993. Die quantitativen Untersuchungen beschränken sich auf die Löhne; über die Fragen der übrigen Anstellungsbedingungen, insbesondere der Pensionsregelung, und über die Entwicklung der Lebens- und Arbeitsbedingungen werden nur einige qualitative Bemerkungen gemacht.

Alle in dieser Studie verwendeten Zahlen sind öffentlich und daher im Prinzip jedermann zugänglich. Dies ist offenkundig, soweit sie aus statistischen Publikationen stammen. Es trifft aber auch für die Budget- und Lohnangaben zu : Das kantonale Budget ist öffentlich und wird in öffentlicher Sitzung vom Großen Rat verabschiedet; das gleiche gilt für die Lohn- und Gehaltsordnungen aller Kantone.

Man kann das Thema der Löhne der Universitätsangehörigen auf zwei sehr verschiedene Arten angehen.

Eine *politisch-normative* Betrachtung wird diese Löhne vor allem im Vergleich mit ihrem näheren politischen und gesellschaftlichen Umfeld, d.h. im Kontext der wirtschaftlichen Entwicklung des Kantons Freiburg, analysieren; dies geschieht im I. Kapitel. Das wichtigste Ergebnis ist, daß der in den 70er und 80er Jahren aufgelaufene *innerkantonale* Lohnrückstand durch die Maßnahmen von 1988/89 und 1990/91 ausgeglichen worden ist.

Eine *marktorientierte* Betrachtung wird hingegen den Zusammenhang mit dem gesamtschweizerischen Markt für Universitätsmitarbeiter herstellen und damit die Konkurrenzfähigkeit der Universität Freiburg für qualifiziertes und mobiles Personal analysieren; dies geschieht im II. Kapitel. Die beiden wichtigsten Ergebnisse sind, daß *das schweizerische Mittel* für einige Kategorien von Freiburger Universitätsangehörigen zwar näher gerückt, aber im allgemeinen nicht erreicht worden ist und daß die Freiburger Lohnstruktur an einem entscheidenden Punkt falsch ist. Es fehlt an Möglichkeiten, besonders qualifizierten Leistungsträgern die notwendigen Anreize für den Zuzug nach bzw. das Verbleiben in Freiburg zu gewähren.

M. E. sind die Konkurrenzfähigkeit der Anstellungsbedingungen für besondere Leistungsträger einerseits und akzeptable berufliche Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs andererseits die langfristigen Überlebensbedingungen für eine qualifizierte und nicht provinzielle Universität Freiburg. Meine Schlußfolgerungen werden daher diese beiden Punkte in den Vordergrund rücken, zumal eine *allgemeine* Angleichung der Freiburger Anstellungsbedingungen an das schweizerische Mittel angesichts der politischen und materiellen Restriktionen in weiter Ferne liegen dürfte.

Während die Informationen in dieser Studie so objektiv und zuverlässig wie die angegebenen Quellen sind und auf dieser Basis von jedermann nachvollzogen werden können, sind die Schlußfolgerungen und Bewertungen ausschließlich meine eigenen. Sie wurden mit niemandem abgesprochen und verpflichten daher auch niemanden

I. DIE LOHNENTWICKLUNG AN DER UNIVERSITÄT FREIBURG VON 1976 BIS 1993

1. Die verwendeten Zahlen

Tabelle 1 gibt eine Übersicht über die Gliederung des an der Universität Freiburg tätigen wissenschaftlichen Personals und dient zugleich als Begründung der in dieser Untersuchung getroffenen Auswahl.

In Tabelle 2 sind die Grundlöhne wichtiger Kategorien von Universitätsangehörigen von 1976 bis 1993 in 1000 Franken pro Jahr angegeben, wie sie in den halbjährlich erstellten Lohnlisten ausgewiesen werden.

In Tabelle 3 sind zur Erhöhung der Übersichtlichkeit und Vergleichbarkeit aus den Grundlöhnen in Franken Indices mit der Basis 1976 = 100 berechnet worden.

In Tabelle 4 sieht man die relativen Spannen zwischen den jeweiligen Maximal- und Minimallöhnen (Max/Min), die ein wichtiges Merkmal der Lohnstruktur sind.

Tabelle 5 gibt weitere wichtige Informationen über die Lohnstruktur, indem die mittleren Löhne der verschiedenen Personalkategorien jeweils ins Verhältnis zu den mittleren Löhnen der ordentlichen Professoren gesetzt werden.

In Tabelle 6 findet man schließlich einige interessante Vergleichsindices, nämlich den Landesindex der Konsumentenpreise sowie verschiedene Indices für die Wohlstandsentwicklung im Kanton Freiburg.

Die Argumentation beruht hier vor allem auf den Indices der Tabellen 3 und 6. Wichtige Eigenschaften der Lohnstruktur an der Universität Freiburg können nämlich erst im Vergleich mit den Lohnstrukturen der anderen schweizerischen Universitäten sinnvoll diskutiert werden (II. Kapitel).

2. Die Entwicklung der Reallöhne

Aus dem Vergleich der Löhne in Tabelle 3 mit dem Landesindex der Konsumentenpreise in Tabelle 6 sieht man, daß von 1976 bis 1987 sämtliche Kategorien von Universitätsangehörigen nur den Teuerungsausgleich erhalten haben. Eine Reallohnerhöhung hat nicht stattgefunden.

Eine Ausnahme machten nur die Lehrauftragsentschädigungen, die schon 1983 real deutlich (um 35 % bzw. 9 %) angehoben worden waren.

Die Maßnahmen von 1988/89 und 1990/91 haben bis 1992 folgende Resultate gebracht :

- Realloohnerhöhungen von ca. 8 % (= 13. Monatslohn) erhielten die Hilfsassistenten und die Lehrbeauftragten.
- Realloohnerhöhungen von etwa 13 % erhielten die diplomierten und doktoreierten Assistenten.
- Realloohnerhöhungen von etwa 13 % bis 32 % erhielten die Professoren und die Oberassistenten.

3. Die Entwicklung der Lohnstruktur

Die unterschiedliche Behandlung der verschiedenen Personalkategorien bei den Realloohnerhöhungen der Jahre 1988/89 und 1990/91 hatte entsprechende Veränderungen der Lohnstruktur zur Folge.

Die realen Abstände zwischen Hilfsassistenten und Assistenten einerseits und den Oberassistenten und Professoren andererseits sowie innerhalb dieser Gruppen wurden größer (Tabelle 5).

Die Spanne zwischen den Minimal- und Maximallöhnen bei den ordentlichen Professoren halbierte sich durch eine Neudefinition der Lohnstufen von knapp 20 % auf 10 %. Bei den Assistenzprofessoren bzw. Professeurs associés vergrößerte sie sich hingegen von gut 20 % auf gut 34 %. Bei den Oberassistenten stieg sie von 28 % auf 37 %, während sie bei den übrigen Assistenten gleich blieb (Tabelle 4).

Ob diesen Strukturveränderungen ein begründetes Konzept zugrunde lag, ist mir nicht bekannt. Im Vergleich mit den Lohnstrukturen der anderen Schweizer Universitäten wird jedoch noch zu zeigen sein, daß die Freiburger Lohnstruktur wie auch ihre Änderungen 1988/89 teilweise kritisch zu beurteilen sind.

4. Vergleich mit der allgemeinen Wohlstandsentwicklung im Kanton Freiburg

Es wäre von Interesse, die Entwicklung der Löhne der Universitätsangehörigen mit derjenigen anderer Bevölkerungsgruppen im Kanton Freiburg zu vergleichen. Leider gibt es hierfür nur wenige mögliche Vergleichsreihen, deren Qualität und Aussagefähigkeit jedoch beschränkt ist.

Seit 1978 gibt es eine fortlaufende Reihe für das kantonale Volkseinkommen pro Kopf, das als allgemeiner Wohlstandsindikator dienen kann. Frühere Werte gibt es u.a. für 1975, so daß man die Zahlen für 1976 und 1977 interpolieren kann. Angesichts der geringen Veränderung von 1975 bis 1978 ist der Interpolationsfehler für die Interpretation der Indexreihe wohl zu vernachlässigen.

Aus den gleichen Quellen sind die Zahlen für das kantonale Arbeitnehmereinkommen verfügbar, das ebenfalls für 1976 und 1977 interpoliert werden muß und dann mittels der Einwohnerzahlen pro Kopf berechnet werden kann. Die Reihe weist von 1982 auf 1983 anscheinend einen Sprung auf, der auf eine Datenrevision zurückzuführen sein könnte. Nähere Informationen hierzu sind nicht verfügbar.

Die Berichterstattung über die kantonale Lohnentwicklung wurde während der Beobachtungsperiode umgestellt. Sie basierte früher auf den von der SUVA erfaßten Verdiensten der verunfallten Arbeitnehmer. Die Reihe hatte allerdings den Nachteil, daß sie für die Universitätsangehörigen wenig repräsentativ war. Seit 1982 werden kantonale Werte aus der Lohn- und Gehaltserhebung des BIGA veröffentlicht, worin es eine Kategorie gibt, welche mit den Universitätsangehörigen einigermaßen vergleichbar erscheint.

Auffällig ist in Tabelle 6 der erhebliche Unterschied zwischen den Indexreihen der Löhne und der Arbeitnehmereinkommen pro Kopf. Die wesentlich stärkere Erhöhung der letzteren dürfte im wesentlichen auf die Erhöhung der Erwerbsquote und die Reduktion der Zahl der Selbständigen zurückgehen.¹ Damit ist zugleich gesagt, daß der Lohnindex (LIFR) vermutlich die tauglichste Vergleichsreihe zu den Löhnen der Universitätsangehörigen darstellt.

Nach diesem Vergleichsmaßstab, waren die Löhne der Universitätsangehörigen von 1976 bis 1987 um etwa 10 % hinter der kantonalen Lohnentwicklung zurückgeblieben.

Dieser Rückstand wurde durch die Lohnerhöhungen von 1988/89 und 1990/91 für die Professoren und Oberassistenten in je nach Kategorie allerdings sehr unterschiedlichem Ausmaß überkompensiert.

Für die Assistenten wurde der Rückstand genau kompensiert.

¹ In meiner Untersuchung von 1987 hatte ich noch vermutet, der Unterschied könne auf die Einführung des 13. Monatslohns zurückzuführen sein. Inzwischen konnte ich jedoch feststellen, daß in den Lohnerhebungen des BIGA der 13. Monatslohn wie auch sonstige Lohnnebenleistungen proportional auf den Monatslohn umgelegt werden, in dem von mir konstruierten Vergleichslohnindex (LIFR) also enthalten sind.

Hingegen weisen die Löhne der Hilfsassistenten immer noch einen kleinen Rückstand auf.

Insgesamt kann man sagen, daß - zeitweilige Rückstände und zeitweilige Vorsprünge verrechnet - von 1976 bis 1993 die Professoren und Oberassistenten in etwa mit der allgemeinen Lohnentwicklung im Kanton mitgekommen sind, während die Assistenten und Hilfsassistenten temporäre bzw. dauerhafte Einbußen erlitten haben. Zu Sozialneid gegenüber den Universitätsangehörigen besteht jedenfalls seitens der übrigen Bevölkerung kein Anlaß; dies gilt a fortiori, wenn man die deutliche Verschlechterung der Lebens- und Arbeitsverhältnisse an der Universität in Folge des Massenansturms von Studenten in Betracht zieht, worauf später noch etwas näher eingegangen wird (III. Kapitel).

5. Tabellen zum I. Kapitel

Tabelle 1: Personnes engagées selon la fonction et la faculté
et nombre de postes a plein-temps

au 31. 12. 1992

Fonction	Théologie	Droit	Sciences économiques	Lettres	Sciences	Total
Professeurs ordinaires et extraordinaires	23 (23)	16 (15.5)	27 (24.51)	37 (36.33)	33 (33)	136 (132.34)
Professeurs associés	5 (4.66)	4 (3.75)	3 (2.75)	4 (3.5)	25 (25)	41 (39.66)
Chargés de cours	27 (6.86)	23 (6.91)	52 (13.33)	165 (52.22)	70 (25.68)	337 (105)
Maîtres de didactique	-	-	-	172 (21.19)	-	172 (21.19)
Lecteurs	-	-	1 (0.34)	34 (23.37)	-	35 (23.71)
Maîtres-assistants	12 (7.47)	1 (0.4)	4 (4.0)	24 (23.25)	26 (22.9)	67 (58.02)
Assistants docteurs	5 (3.75)	-	3 (2.0)	16 (14.5)	33 (28.46)	57 (48.71)
Assistants médecins	-	-	-	-	9 (8.10)	9 (8.10)
Assistants diplômés	38 (26.75)	50 (40.60)	64 (55.85)	69 (57.25)	175 (134.32)	396 (314.77)
Bibliothécaires scientifiques	1 (1.0)	1 (1.0)	1 (1.0)	8 (4.5)	-	11 (7.0)
Sous-assistants	12 (11.0)	9 (9.0)	24 (22.0)	43 (38.1)	21 (17.62)	109 (97.72)

Le premier chiffre indique le nombre de personnes effectivement engagées et le chiffre entre parenthèses indique le nombre de postes en équivalent plein-temps (quelle que soit l'origine des fonds qui assurent la rémunération). Pour les chargés de cours, un enseignement de six heures hebdomadaires pendant toute l'année est considéré comme un équivalent plein-temps.

Quelle: Rapport sur l'année académique 1992/1993

Tabelle 2: Grundlöhne verschiedener Kategorien von Beschäftigten an der Universität per 1. Januar des jeweiligen Jahres in 1000 Fr.

Jahr	oProf		AProf		OAss		DrAss		dAss		HAss		Lb	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	1. Jahr	5. Jahr	1. Jahr	5. Jahr	Min	Max	Min	Max
1976	67.2	79.9	54.8	65.8	39.8	50.8	31.1	37.6	24.6	29.5	8.9	2.2	2.2	5.0
1977	68.6	81.5	55.9	67.2	40.6	51.8	31.7	38.4	25.1	30.1	9.1	2.2	2.2	5.0
1978	69.4	82.5	56.6	68.0	41.1	52.5	32.1	38.8	25.5	30.5	9.2	2.2	2.2	5.0
1979	69.9	83.1	57.0	68.5	41.4	52.8	32.4	39.1	25.6	30.7	9.3	2.2	2.2	5.0
1980	73.4	87.2	59.8	71.9	43.4	55.5	34.0	41.0	26.9	32.2	9.7	2.4	2.4	5.3
1981	76.5	90.9	62.4	74.9	45.3	57.8	35.4	42.8	28.0	33.6	10.1	2.5	2.5	5.5
1982	81.8	97.2	66.7	80.1	48.4	61.8	37.9	45.7	30.0	35.9	10.8	2.6	2.6	5.9
1983	86.6	102.4	70.6	84.8	51.2	65.4	40.1	48.4	31.7	38.0	11.5	3.8	3.8	7.0
1984	88.1	104.7	71.8	86.3	52.2	66.6	40.8	49.3	32.3	38.7	11.7	3.9	3.9	7.1
1985	90.7	109.6	74.0	90.4	53.7	70.1	42.0	50.7	33.3	39.8	12.0	4.0	4.0	7.3
1986	93.6	113.0	76.3	93.2	55.4	72.2	43.3	52.3	34.3	41.0	12.4	4.1	4.1	7.5
1987	93.6	113.0	76.3	93.2	55.4	72.2	43.3	52.3	34.3	41.0	12.4	4.1	4.1	7.5
1988	117.5	129.2	78.8	105.7	60.0	82.7	44.2	53.4	35.0	41.9	12.7	4.2	4.2	7.7
1989	119.6	131.4	83.2	111.2	66.0	90.3	47.2	57.0	37.4	44.7	12.9	4.3	4.3	7.8
1990	130.2	143.0	90.6	121.1	71.9	98.3	51.4	62.1	40.7	48.8	14.1	4.7	4.7	8.5
1991	143.5	157.7	100.0	133.6	79.3	108.4	56.7	68.5	44.9	53.7	15.5	5.2	5.2	9.4
1992	151.5	166.4	105.4	140.8	83.6	114.3	59.8	72.2	47.3	56.7	16.3	5.4	5.4	10.0
1993	153.9	169.1	107.1	143.1	85.0	116.2	60.7	73.3	48.1	57.6	16.6	5.5	5.5	10.1

oProf = ordentliche Professoren
AProf = Assistentenprofessoren
OAss = Oberassistenten
DrAss = Dr.-Assistenten
dAss = diplomierte Assistenten
HAss = Hilfsassistenten
Lb = Lehrbeauftragte

Quelle: Lohnlisten

Tabelle 3: Indices, 1976=100

Jahr	oProf		oProf		AProf		AProf		OAss		DrAss		DrAss		dAss		dAss		HAss	Lb	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	1. Jahr	5. Jahr	1. Jahr	5. Jahr	1. Jahr	5. Jahr	Min	Max			
1976	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
1977	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	102	100
1978	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	103	100
1979	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	104	100
1980	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	106
1981	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	114	113	114	110
1982	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	122	121	121	118	118
1983	129	128	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	140
1984	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	131	142
1985	135	137	135	137	135	137	135	137	135	138	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	146
1986	139	141	139	141	139	142	139	142	139	142	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	150
1987	139	141	139	141	139	142	139	142	139	142	139	139	139	139	139	139	139	139	139	139	150
1988	175	162	144	161	144	161	144	161	151	163	142	142	142	142	142	142	142	143	143	191	154
1989	178	164	152	169	152	169	152	169	166	178	152	152	152	152	152	152	152	145	145	195	156
1990	194	179	165	184	165	184	165	184	181	194	165	165	165	165	166	165	158	158	213	171	171
1991	214	197	182	203	182	203	182	203	199	213	182	182	182	182	182	182	174	174	236	189	189
1992	225	208	192	214	192	214	192	214	210	225	192	192	192	192	192	192	183	183	246	199	199
1993	229	212	196	217	196	217	196	214	214	229	195	195	196	195	196	195	186	186	251	202	202

Quelle: berechnet mit Hilfe von Tabelle 2

Tabelle 4: Lohnspannen, Max/Min

Jahr	oProf	AProf	OAss	DrAss	dAss	HAss	Lb
1976	1.19	1.20	1.28	1.21	1.20	1.00	2.27
1977	1.19	1.20	1.28	1.21	1.20	1.00	2.27
1978	1.19	1.20	1.28	1.21	1.20	1.00	2.27
1979	1.19	1.20	1.28	1.21	1.20	1.00	2.27
1980	1.19	1.20	1.28	1.21	1.20	1.00	2.21
1981	1.19	1.20	1.28	1.21	1.20	1.00	2.20
1982	1.19	1.20	1.28	1.21	1.20	1.00	2.27
1983	1.18	1.20	1.28	1.21	1.20	1.00	1.84
1984	1.19	1.20	1.28	1.21	1.20	1.00	1.82
1985	1.21	1.22	1.31	1.21	1.20	1.00	1.83
1986	1.21	1.22	1.30	1.21	1.20	1.00	1.83
1987	1.21	1.22	1.30	1.21	1.20	1.00	1.83
1988	1.10	1.34	1.38	1.21	1.20	1.00	1.83
1989	1.10	1.34	1.37	1.21	1.20	1.00	1.81
1990	1.10	1.34	1.37	1.21	1.20	1.00	1.82
1991	1.10	1.34	1.37	1.21	1.20	1.00	1.81
1992	1.10	1.34	1.37	1.21	1.20	1.00	1.84
1993	1.10	1.34	1.37	1.21	1.20	1.00	1.82

Quelle: berechnet mit Hilfe von Tabelle 2

Tabelle 5: Lohnstruktur, oProf: $\frac{1}{2}(\text{Min}+\text{Max})=100$

Jahr	oProf	AProf	OAss	DrAss	dAss	HAss
1976	100	82	62	47	37	12
1977	100	82	62	47	37	12
1978	100	82	62	47	37	12
1979	100	82	62	47	37	12
1980	100	82	62	47	37	12
1981	100	82	62	47	37	12
1982	100	82	62	47	37	12
1983	100	82	62	47	37	12
1984	100	82	62	47	37	12
1985	100	82	62	46	36	12
1986	100	82	62	46	36	12
1987	100	82	62	46	36	12
1988	100	75	58	40	31	10
1989	100	77	62	42	33	10
1990	100	78	62	42	33	10
1991	100	78	62	42	33	10
1992	100	77	62	42	33	10
1993	100	77	62	42	33	10

Quelle: berechnet mit Hilfe von Tabelle 2

Tabelle 6: Vergleichsindices

Jahr	LIKP	LIFR	VEFR	VE/Kopf FR	ANE/Kopf FR
1976	100	100	100	100	100
1977	101	101	102	102	102
1978	102	105	105	105	105
1979	106	110	110	109	110
1980	110	115	117	116	118
1981	117	122	130	128	128
1982	124	131	133	136	137
1983	128	136	148	143	156
1984	132	141	159	153	163
1985	136	147	172	163	174
1986	137	151	184	172	183
1987	139	154	194	180	190
1988	141	158	208	190	202
1989	146	164	228	205	216
1990	154	173	248	218	235
1991	163	184	269	232	254
1992	170	192			

LIKP Landesindex der Konsumentenpreise (Basis Dezember 1982)
Quelle: Statistisches Jahrbuch der Schweiz
Auf 1976 umbasiert

LIFR Lohnindex für den Kanton Freiburg
Quelle: Die Volkswirtschaft. Ab 1987: "Durchschnittslöhne nach Kantonen und Agglomerationen" (BIGA)
1976-1978 Monatsverdienste entsprechend SUVA-Statistiken (alle Wirtschaftszweige)
1978-1985 Monatsverdienste entsprechend BIGA-Lohnerhebungen (Kat. 1, männlich, total, alle Wirtschaftszweige)
1978 verkettet und auf 1976 basiert

VEFR Volkseinkommen des Kantons Freiburg
Quelle: Die Volkswirtschaft
1976 und 1977 interpoliert

VE/Kopf FR Volkseinkommen des Kantons Freiburg pro Kopf der Bevölkerung
Quellen: Die Volkswirtschaft, Statistisches Jahrbuch der Schweiz

ANE/Kopf FR Arbeitnehmereinkommen des Kantons Freiburg pro Kopf der Bevölkerung
Quellen: Die Volkswirtschaft, Statistisches Jahrbuch der Schweiz
ANE für 1976 und 1977 interpoliert

II. VERGLEICHE MIT DEN LÖHNEN DER ANDEREN UNIVERSITÄTEN

1. Zur Problematik des Vergleichs

Vergleiche der Anstellungsbedingungen zwischen den Universitäten müßten im Prinzip eine Fülle von Elementen berücksichtigen, so insbesondere:

- die genauen Stellendefinitionen mit ihren Qualifikations- und Tätigkeitsprofilen
- die direkten Löhne
- die Zulagen und Nebenleistungen
- die Regelungen für Nebentätigkeiten
- die Regelungen für Freisemester
- die Pensionsregelungen

Eine vergleichende Übersicht über die Anstellungsbedingungen an den schweizerischen Hochschulen wird seit einiger Zeit jährlich von der Schweizerischen Hochschulkonferenz erstellt. Obwohl das Material auch direkt bei den Kantonen bzw. aus den gesetzlichen Grundlagen erhoben werden könnte, ist die Zusammenstellung der Hochschulkonferenz doch von großem Nutzen, da sie aus unmittelbarer Kenntnis der Problematik das mögliche Maß an Übersichtlichkeit und Vergleichbarkeit bereits herstellt und auf diese Weise Arbeit sparen und Mißverständnisse vermeiden hilft.

Dieses Kapitel beruht daher auf den Materialien der Schweizerischen Hochschulkonferenz per 1.1.1985 und per 1.1.1993. Im Detail verglichen werden nur die direkten Löhne für diejenigen Personalkategorien, welche für die Universität Freiburg relevant sind (vgl. Tab. 1, S. 8). Die Stellenbezeichnungen und -definitionen sind von Hochschule zu Hochschule verschieden. Es ist daher nicht immer möglich, exakte Vergleiche durchzuführen. Man muß sich dieses Umstands vor allem beim direkten Vergleich zwischen zwei Hochschulen bewußt sein. Bei dem in dieser Studie normalerweise verwendeten Vergleich mit dem schweizerischen Mittel dürfte das Problem kaum mehr ins Gewicht fallen, da sich die Abweichungen der Definitionen im Mittel wohl weitgehend kompensieren.

Das schweizerische Mittel wurde als *ungewogener* Durchschnitt der Werte für die einzelnen Hochschulen *ohne* die Universität Freiburg berechnet, wobei die beiden ETH (ZH und VD) *nicht* doppelt gezählt wurden. Man mag dieses Maß primitiv finden; aber es gibt keine plausible Wägung. Daß Freiburg nicht in den Durchschnitt einbezogen wurde, liegt in der Logik des Vergleichs. Wäre Freiburg im Durchschnitt enthalten, würde man die Freiburger Situation teilweise mit sich selbst vergleichen. Im übrigen

wird der Nichteinbezug Freiburgs (unter dem Durchschnitt) durch die Einfachwertung der ETH (über dem Durchschnitt) mehr als kompensiert). Der Vergleich Freiburgs mit dem hier errechneten schweizerischen Mittel fällt also sicherlich nicht zu ungünstig aus.

Die übrigen oben angeführten Elemente der Anstellungsbedingungen lassen sich kaum exakt miteinander vergleichen. Teilweise handelt es sich um qualitative Bestimmungen. Soweit es sich um quantitative Elemente handelt, sind die Regelungen derartig verschieden, daß ein exakter Vergleich nicht oder nur mit sehr hohem Aufwand möglich wäre. Es soll daher mit folgenden qualitativen Bemerkungen zur Freiburger Situation im schweizerischen Vergleich sein Bewenden haben :

- Die Zulagen und Nebenleistungen hängen weitestgehend von individuellen Personenmerkmalen ab und sind daher nicht allgemein zu vergleichen. Aus der Sicht einer rationalen und transparenten Lohnpolitik haben solche Zulagen und Nebenleistungen ohnehin keine Berechtigung. Mit den bisher dafür aufgewendeten Mitteln sollten besser die Tariflöhne aufgestockt, bzw. die Tarifskaleten nach oben gestreckt werden.

- Die Regelung für Nebentätigkeiten ist in Freiburg sehr liberal. Dies drängt sich wegen der Lohnnachteile auch auf. Ob es für die Hochschule gut ist, wenn das Personal zur Erzielung eines angemessenen Einkommens auf Nebentätigkeiten angewiesen ist, ist eine andere Frage. Zur Vermeidung von Mißverständnissen sei angemerkt, daß das Problem sich keineswegs nur bei den Professoren stellt, sondern insbesondere auch beim Mittelbau.

- Eine klare Regelung für Freisemester existiert in Freiburg erst seit neuestem. Sie ist jedoch, verglichen mit den Regelungen und der Praxis der meisten anderen Hochschulen ziemlich kleinlich.

- Die Pensionsregelungen an den schweizerischen Hochschulen sind sehr komplex und daher im allgemeinen schwer vergleichbar. Im Fall der Universität Freiburg ist allerdings das Problem des Vergleichs insofern nicht so gravierend, als die hiesigen Regelungen in fast allen Punkten, insbesondere im Hinblick auf das hohe Pensionierungsalter, die schlechtesten sind.

Ein Vergleich der Anstellungsbedingungen gibt selbstverständlich noch keine erschöpfende Auskunft über die Gesamtattraktivität einer Hochschule und ihres Standorts. Dazu wären auch die Arbeits- und Lebensbedingungen im weitesten Sinn zu untersuchen. Über einige vergleichsweise objektive Aspekte dieser Fragen werde ich im III. Kapitel einige Bemerkungen machen.

2. Die Situation 1985

a) Lohnniveaus

Tabelle 7 zeigt als Ausgangsmaterial für die weitere Diskussion die minimalen und maximalen Frankenlöhne für wichtige Personalkategorien an den schweizerischen Hochschulen per 1.1.1985.

Der besseren Vergleichbarkeit dienen die Indices der Tabelle 8. Man entnimmt dieser Tabelle sofort die prozentualen Lohnunterschiede zwischen den Freiburger Löhnen und denjenigen der anderen schweizerischen Hochschulen sowie zum schweizerischen Mittel. Die Zahlen sprechen weitgehend für sich und bedürfen nur weniger Erläuterungen.

Von einigen wenigen, eher zufälligen Ausnahmen abgesehen, waren die Freiburger Löhne 1985 in allen Personalkategorien die niedrigsten, wobei der Abstand bei den wichtigsten Leistungsträgern, den ordentlichen Professoren, am größten war, gefolgt von den Oberassistenten und den Doktorassistenten. Über alle Kategorien gerechnet, lag der Freiburger Lohnnachteil gegenüber dem schweizerischen Mittel bei 26 %. Jedoch erreichte er bei den ordentlichen Professoren im zweiseitigen Vergleich in manchen Fällen fast 50 %. Dazu kamen Freiburger Nachteile bei den übrigen Anstellungs- und Ausstattungsbedingungen.

Die Gefahr, daß aus Freiburg die besten Vertreter der wichtigsten Leistungskategorie abgeworben würden, war gegeben und realisierte sich bedauerlicherweise auch in einigen Fällen.

b) Lohnstrukturen

Die Tabellen 9 und 10 geben Auskunft über die Freiburger Lohnstruktur im Vergleich mit den Verhältnissen an den anderen schweizerischen Hochschulen sowie zum schweizerischen Mittel per 1.1.1985.

Es fällt auf, daß die Lohnspannen (Tabelle 9) in Freiburg in allen Fällen unter dem schweizerischen Mittel lagen. Jedoch hatten auch die Universitäten Neuenburg, Lausanne und Genf sowie - erstaunlicherweise - die Hochschule St. Gallen ähnlich egalitäre Lohnspannen. Dagegen standen Bern, Basel, Zürich und die ETH mit Lohnspannen, die in fast allen Fällen weit über dem schweizerischen Mittel lagen. Offenkundig gab es in dieser Frage 1985 zwei sehr unterschiedliche "Philosophien" an den schweizerischen Hochschulen : auf der einen Seite eher beamtenrechtlich-egalitäre und auf der andern Seite eher konkurrenz- und leistungsorientierte Tarife.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Betrachtung der Lohnstrukturen (Tabelle 10). Die egalitärste Lohnstruktur hatte Neuenburg, gefolgt von Lausanne, Genf und Freiburg. Dagegen stand auch hier wiederum die deutlich anders orientierte deutschweizerische Gruppe Bern, Basel, Zürich und ETH, zu der sich in dieser Frage auch St. Gallen gesellte.

c) Tabellen zum 2. Abschnitt des II. Kapitels

Tabelle 7: Lohnvergleich zwischen den schweizerischen Universitäten per 1. Januar 1985 absolut in 1000 Fr.

Uni	oProf		AProf		OAss		DrAss		dAss		HAss	Lb	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max		Min	Max
FR	90.7	109.6	74.0	90.4	53.7	70.1	42.0	50.7	33.3	39.8	12.0	4.0	7.3
BE	118.3	161.2	69.01	112.41	64.9	89.7	-	80.2	50.9	-	20.0 ⁵	5.6	7.8
BS	119.7	162.3	75.5 ²	116.91	-	-	47.6	83.0	44.9	58.8	-	5.8	9.0
ZH	118.6	153.1	89.4	116.6	57.5	102.7	-	71.4	47.1	-	30.9	5.4	7.0
SG	113.3	135.7	73.7 ³	91.93	55.9 ⁴	71.44	39.76	48.76	26.8	34.6	-	4.2	5.2
NE	93.3	106.5	81.3	94.5	58.1	74.7	-	-	38.3	45.3	26.7	-	-
VD	104.3	123.6	85.0	101.9	56.4	97.4	47.47	55.37	37.0	45.8	-	-	-
GE	104.9	136.4	84.2	105.2	73.8	88.5	59.28	74.0 ⁸	39.8	47.8	-	-	-
ETH	124.4	163.7	88.4	127.7	58.8	90.4	-	70.3	44.3	-	-	2.2	5.8
CH	112.1	142.8	80.8	108.4	60.8	87.8	48.5	69.0	41.1	46.5	25.9	4.6	7.0

- 1 vollamtlicher Lektor
- 2 ausserordentlicher Professor mit Lehrauftrag
- 3 vollamtlicher Dozent
- 4 wissenschaftlicher Mitarbeiter
- keine Angaben bzw. nicht vergleichbar

5 Min 5.0 Max 20.0

6 wissenschaftlicher Mitarbeiter

7 1er assistant

8 maître-assistant

CH = einfacher Durchschnitt der Werte für BE, BS, ZH, SG, NE, VD, GE, ETH (nicht doppelt gewichtet); ohne FR

Quelle: Schweizerische Hochschulkonferenz

Tabelle 8: Indices, FR = 100

Uni	oProf		AProf		AProf		OAss		DrAss		dAss		dAss		HAss		Lb		Lb Max
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	
FR	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
BE	130	147	93	124	121	128	-	158	-	153	-	167	140	107	140	107	140	107	107
BS	132	148	102	129	-	-	113	164	135	148	-	-	145	123	145	123	145	123	123
ZH	131	140	121	129	107	147	-	141	141	-	-	258	135	96	135	96	135	96	96
SG	125	124	100	102	104	102	95	96	96	80	87	-	105	71	105	71	105	71	71
NE	103	97	110	105	108	107	-	-	-	115	114	223	-	-	-	-	-	-	-
VD	115	113	115	113	105	139	113	109	109	111	115	-	-	-	-	-	-	-	-
GE	116	124	114	116	137	126	141	146	146	120	120	-	-	-	-	-	-	-	-
ETH	137	149	119	141	109	129	-	139	139	133	-	-	55	79	55	79	55	79	79
CH	124	130	109	120	113	125	115	136	136	123	117	216	115	96	115	96	115	96	96

Quelle: berechnet mit Hilfe von Tabelle 7

Tabelle 9: Lohnspannen, Max/Min

Uni	oProf	AProf	OAss	DrAss	dAss	HAss	Lb
FR	1.21	1.22	1.31	1.21	1.20	1.00	1.83
BE	1.36	1.63	1.38	-	-	(4.00)	1.39
BS	1.36	1.55	-	1.74	1.31	-	1.55
ZH	1.29	1.30	1.79	-	-	1.00	1.30
SG	1.20	1.25	1.28	1.23	1.29	-	1.24
NE	1.14	1.16	1.29	-	1.18	1.00	-
VD	1.19	1.20	1.73	1.17	1.24	-	-
GE	1.30	1.25	1.20	1.25	1.20	-	-
ETH	1.32	1.44	1.54	-	-	-	2.64
CH	1.27	1.35	1.46	1.35	1.24	1.00	1.62

Quelle: berechnet mit Hilfe von Tabelle 7

Tabelle 10: Lohnstrukturen, oProf: $\frac{1}{2}(\text{Min}+\text{Max})=100$

Uni	oProf	AProf	OAss	DrAss	dAss	HAss
FR	100	82	62	46	36	12
BE	100	65	55	-	-	14
BS	100	68	-	46	37	-
ZH	100	76	59	-	-	23
SG	100	67	51	36	25	-
NE	100	88	66	-	42	27
VD	100	82	67	45	36	-
GE	100	78	67	55	36	-
ETH	100	75	52	-	-	-
CH	100	74	58	46	34	20

Quelle: berechnet mit Hilfe von Tabelle 7

3. Die Situation 1993

a) Lohnniveaus

Tabelle 11 gibt als Ausgangsmaterial für die weitere Diskussion die minimalen und maximalen Frankenlöhne für wichtige Personalkategorien an den schweizerischen Hochschulen per 1.1.1993 an.

Der besseren Vergleichbarkeit dienen die Indices der Tabelle 12. Man entnimmt dieser Tabelle sofort die prozentualen Lohnunterschiede zwischen den Freiburger Löhnen und denjenigen der anderen schweizerischen Hochschulen sowie zum schweizerischen Mittel. Die Zahlen sprechen weitgehend für sich und bedürfen nur weniger Erläuterungen.

Über alle Kategorien gerechnet, lag der Freiburger Lohnnachteil gegenüber dem schweizerischen Mittel immer noch bei etwa 18 % (1985 : 26 %). Jedoch ist nun klar zu differenzieren zwischen den Professoren und Oberassistenten auf der einen Seite, wo der Nachteil im Durchschnitt nur noch gut 5 % (1985 : 20 %) beträgt und den übrigen Assistenten und Lehrbeauftragten, wo er immer noch gut 28 % (1985 : 31 %) ausmacht. Bei den Assistenten liegen die Freiburger Löhne also weiterhin und teilweise mit erheblichen Differenzen auf dem letzten Platz.¹ Dies trifft für die Löhne der Professoren und Oberassistenten nicht mehr generell zu.

Zu Besorgnis gibt jedoch immer noch der erhebliche Abstand bei den Maximallöhnen der ordentlichen Professoren Anlaß. Er beträgt im Durchschnitt 16 % und im zweiseitigen Vergleich in manchen Fällen etwa 30 % und mehr. Dabei ist zu berücksichtigen, daß Basel, Zürich, St. Gallen, Neuenburg, Genf und die ETH über die Möglichkeit verfügen, zur Gewinnung hervorragender Professoren (teilweise beträchtlich) über die maximalen Tariflöhne hinauszugehen. So gesehen, befinden sich die maximalen Löhne der ordentlichen Professoren in Freiburg (und Lausanne) 1993 deutlich abgeschlagen am Ende der Rangliste. Dazu kommen Freiburger Nachteile bei den übrigen Anstellungs- und Ausstattungsbedingungen, die sich seit 1985 relativ noch vergrößert haben dürften. Für die wichtigsten Leistungsträger ist die relative Attraktivität der Universität Freiburg seit 1985 nicht größer, sondern eher geringer geworden.

Dementsprechend ist die Gefahr, daß aus Freiburg die besten Vertreter der wichtigsten Leistungskategorie abgeworben werden, unvermindert gegeben und realisiert sich bedauerlicherweise immer häufiger. Ebenso ist Freiburg bei der Neuanwerbung von qualifizierten Ordinarien in vielen Fällen nicht mehr konkurrenzfähig und daher erfolglos.

¹ Allerdings wird der Lohnvergleich bei den (diplomierten) Assistenten durch die sehr unterschiedlichen Regelungen, betreffend die Möglichkeiten, während der bezahlten Arbeitszeit an der Dissertation zu arbeiten, erheblich erschwert.

b) Lohnstrukturen

Die Tabellen 13 und 14 geben Auskunft über die Freiburger Lohnstruktur im Vergleich mit den Verhältnissen an den anderen schweizerischen Hochschulen sowie zum schweizerischen Mittel per 1.1.1993.

Vergleicht man die Tabellen 13 und 9, so zeigt sich, daß bei den Professoren und Oberassistenten gesamtschweizerisch eine Tendenz zur Vergrößerung der Lohnspannen besteht in der vermutlich richtigen Erkenntnis, daß für diese mehr oder weniger permanenten Leistungsträger eine adäquate Anreizstruktur von besonderer Bedeutung ist. Hingegen sind die Lohnspannen bei den übrigen Assistenten und Lehrbeauftragten gesamtschweizerisch eher gesunken, was im Hinblick auf den normalerweise temporären und/oder nebenberuflichen Charakter dieser Tätigkeiten ebenfalls sinnvoll erscheint.

Weiterhin gibt es im Hinblick auf die Lohnspannen wie 1985 so auch 1993 zwei Gruppen von Hochschulen : auf der einen Seite die eher beamtenrechtlich-egalitären Tarife in Neuenburg, St. Gallen, Freiburg, Lausanne und Genf und auf der andern Seite die eher konkurrenz- und leistungsorientierten Tarife in Bern, Basel, Zürich und an den ETH.

Das aus Freiburger Sicht herausragende Ergebnis ist jedoch die geradezu unglaublich geringe Lohnspanne bei den ordentlichen Professoren von nur gerade 10 %. Diese Spanne war schon 1985 mit 21 % zu gering und wurde seither noch einmal halbiert. Innerhalb der Gruppe der Ordinarien, die immerhin die wichtigsten permanenten Leistungsträger einer Universität sind, gibt es in Freiburg keine materiellen Leistungsanreize mehr. Für leistungs- und konkurrenzorientierte Professoren bleibt nur noch die Abwanderung bzw. gar nicht erst nach Freiburg zu kommen.

Die Halbierung der Lohnspanne bei den ordentlichen Professoren ist umso unverständlicher, als gleichzeitig bei den Professeurs associés (1985 : 1,22 bzw. 1993 : 1,34) und bei den Oberassistenten (1985 : 1,31 bzw. 1993 : 1,37) die Lohnspannen - richtigerweise - deutlich vergrößert wurden.

Die Lohnstrukturen sind gesamtschweizerisch, sieht man von den Hilfsassistenten ab, etwas egalitärer geworden (Tabellen 10 und 14). Nach wie vor sind die westschweizerischen Universitäten Neuenburg, Lausanne und Genf und nun auch Zürich eher egalitär, die deutschschweizerischen Universitäten, nunmehr mit der Ausnahme Zürichs, und die ETH hingegen weniger egalitär. Freiburg hat seit 1985 das Lager gewechselt. Hier sind die Lohnunterschiede zwischen den verschiedenen Personalkategorien heute deutlich größer als 1985. Bei den Professoren und Oberassistenten entspricht die Lohnstruktur jetzt fast genau dem schweizerischen Mittel, während sie bei den übrigen Assistenten deutlich weniger egalitär ist.

c) Tabellen zum 3. Abschnitt des II. Kapitels

Tabelle 11: Lohnvergleich zwischen den schweizerischen Universitäten per 1. Januar 1993
absolut in 1000 Fr.

Uni	oProf		AProf		OAss		DrAss		dAss		HAss		Lb	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
FR	153.9	169.1	107.1	143.1 ¹	85.0	116.2	60.7	73.3	48.1	57.6	16.6	16.6	5.5	10.1
BE	146.3	210.2	96.8	147.1 ²	85.6	117.7	-	105.4	67.5	-	6.7	27.0	7.2	10.2
BS	159.5	216.5	110.7	171.3 ³	-	-	74.9	113.2	63.0	81.4	-	-	12.1	12.1
ZH	149.1	217.7	120.9	176.5	86.5	143.4	-	117.2	81.7	-	-	-	6.2	6.6
SG	149.0	182.4	97.6	129.6 ⁴	-	-	77.3	95.7	68.1	73.6	20.6	23.2 ⁵	2.5	3.0
NE	135.2	153.9	118.1	136.8	85.2	108.8	-	-	56.3	66.5	39.2	39.2	6.6	15.2
VD	145.4	173.4	124.2	152.3 ¹	78.8	135.8	66.9	78.4 ⁶	51.6	64.5	-	-	-	-
GE	133.9	184.2	107.5	147.8	98.4	135.3	75.6	90.7 ⁷	50.9	61.0	-	-	13.3	16.9
ETH	172.5	227.0	122.6	177.1	72.1	118.0	-	91.0	53.9	-	20.7	21.8 ⁸	2.9	4.2
CH	148.9	195.7	112.3	154.8	84.4	126.5	73.7	98.8	61.6	69.4	21.8	27.8	7.3	9.7

- 1 Professeur associé 5 20 h/Woche bzw. 90 h/Monat * 11 Monate * 20.80 Fr. bzw. 23.40 Fr.
- 2 vollamtlicher Professor 6 1er assistant
- 3 ausserordentlicher Professor mit 7 maître-assistant
- Lehrauftrag von 4 - 8 Stunden 8 20 h/Woche bzw. 90 h/Monat * 11 Monate * 21.- Fr. bzw. 22.- Fr.
- 4 vollamtlicher Dozent
- keine Angaben bzw. nicht vergleichbar

CH = einfacher Durchschnitt der Werte für BE, BS, ZH, SG, NE, VD, GE, ETH (nicht doppelt gewichtet); ohne FR

Quelle: Schweizerische Hochschulkonferenz

Tabelle 12: Indices, FR = 100

Uni	oProf		AProf		AProf		OAss		OAss		DrAss		DrAss		dAss		dAss		HAss		HAss		Lb	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
FR	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
BE	95	124	90	103	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101	101
BS	104	128	103	120	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ZH	97	129	113	123	102	123	102	123	102	123	102	123	102	123	102	123	102	123	102	123	102	123	102	123
SG	97	108	91	91	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
NE	88	91	110	96	100	94	100	94	100	94	100	94	100	94	100	94	100	94	100	94	100	94	100	94
VD	94	103	116	106	93	117	93	117	93	117	93	117	93	117	93	117	93	117	93	117	93	117	93	117
GE	87	109	100	103	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116	116
ETH	112	134	114	124	85	102	85	102	85	102	85	102	85	102	85	102	85	102	85	102	85	102	85	102
CH	97	116	105	108	99	109	99	109	99	109	99	109	99	109	99	109	99	109	99	109	99	109	99	109

Quelle: berechnet mit Hilfe von Tabelle 11

Tabelle 13: Lohnspannen, Max/Min

Uni	oProf	AProf	OAss	DrAss	dAss	HAss	Lb
FR	1.10	1.34	1.37	1.21	1.20	1.00	1.84
BE	1.44	1.52	1.38	-	-	(4.03)	1.42
BS	1.36	1.55	-	1.51	1.29	-	1.00
ZH	1.46	1.46	1.66	-	-	-	1.06
SG	1.22	1.33	-	1.24	1.08	1.13	1.20
NE	1.14	1.16	1.28	-	1.18	1.00	2.30
VD	1.19	1.23	1.72	1.17	1.25	-	-
GE	1.38	1.37	1.38	1.20	1.20	-	1.27
ETH	1.32	1.44	1.64	-	-	1.05	1.45
CH	1.31	1.38	1.51	1.28	1.20	1.06	1.39

Quelle: berechnet mit Hilfe von Tabelle 11

Tabelle 14: Lohnstrukturen, oProf: $\frac{1}{2}(\text{Min}+\text{Max})=100$

Uni	oProf	AProf	OAss	DrAss	dAss	HAss
FR	100	77	62	41	33	10
BE	100	68	57	-	-	9
BS	100	75	-	50	38	-
ZH	100	81	63	-	-	-
SG	100	69	-	52	43	13
NE	100	88	67	-	42	27
VD	100	87	67	46	36	-
GE	100	80	73	52	35	-
ETH	100	75	48	-	-	11
CH	100	78	61	50	38	14

Quelle: berechnet mit Hilfe von Tabelle 11

III. KAUFKRAFT DER LÖHNE UND ARBEITSBEDINGUNGEN

1. Vorbemerkungen

Vor allem aus der Arbeitsplatz- und Migrationsforschung, aus der Regionalökonomie und aus der Theorie der internationalen Wettbewerbsfähigkeit gibt es lange Kataloge von Einflußfaktoren der Arbeitsplatz- und Standortattraktivität. Hierauf kann im vorliegenden Zusammenhang nicht im einzelnen eingegangen werden, obwohl solche Untersuchungen für die Stadt und den Kanton, aber eben auch für die Universität Freiburg von nicht geringem Interesse wären.

Vielmehr sollen hier neben den zuvor auf den Seiten 13 ff. abgehandelten Anstellungsbedingungen, insbesondere den Löhnen, nur zwei weitere wesentliche Faktoren für die relative Attraktivität der Universität und des Standorts Freiburg aus der Sicht des Universitätspersonals kurz diskutiert werden, nämlich

- die Entwicklung der lokalen Preise, welche die reale Kaufkraft der Löhne und Pensionen bestimmen, sowie
- die Arbeitsbedingungen in einem weiteren Sinn, welche für die Arbeitszufriedenheit und das berufliche Fortkommen der Universitätsmitarbeiter von großer Bedeutung sind.

2. Lokale Preise

Seit 1982 wird der Landesindex der Konsumentenpreise nach Erhebungsgemeinden ausgewiesen. Dabei ist für die Stadt Freiburg eine geringfügig unterdurchschnittliche Entwicklung festzustellen.

Seit 1977 wird die Stadt Freiburg in der Mietpreiserhebung separat aufgeführt. Hier ist auf Basis 1977 eine leicht überdurchschnittliche, auf Basis 1982 hingegen eine geringfügig unterdurchschnittliche Entwicklung zu beobachten.

Vor allem in den großen schweizerischen Universitätsstädten war die Preis- und Mietentwicklung eher überdurchschnittlich. Allerdings waren die statistischen Unterschiede gering.

Durch die relativen Preis- und Mietentwicklungen wurde der Freiburger Lohnrückstand also etwas gemildert. In dieser Beziehung gibt es keine Gründe für Klagen, auch wenn die subjektive Erfahrung des einen oder anderen vielleicht gelegentlich in eine andere Richtung zu weisen scheint.

3. Arbeitsbedingungen

Zu den Arbeitsbedingungen sollen hier die Arbeitsbelastung im Sinn der gesamten Arbeitszeit und ihre Verteilung auf die Arbeitsinhalte Forschung, Lehre, Verwaltung und Dienstleistungen sowie die damit noch nicht voll erfaßten personellen Forschungskapazitäten gezählt werden. Das Thema wird damit nicht erschöpfend behandelt. Insbesondere die Ausstattung mit Räumen, Büchern, Apparaten, nicht-wissenschaftlichen Hilfskräften und Krediten spielt für die relative Attraktivität einer Universität für ihre wissenschaftlichen Mitarbeiter eine wesentliche Rolle und würde daher noch dazu gehören. Eine Untersuchung würde aber über die vorliegende Studie hinausgehen. Es soll daher mit der Erwähnung sein Bewenden haben.

Systematische Untersuchungen über die Entwicklung der Arbeitsbedingungen der Freiburger Universitätsmitarbeiter existieren m.W. nicht. Von den beiden Heften¹ "Zwischen Lehrstuhl und Schulbank. Situation und Perspektiven des Mittelbaus" und "Auf der Suche nach einer Identität. Das Technische und administrative Personal" geht vor allem das erste in etlichen recht subjektiven Aufsätzen auf diese Frage ein, wobei die Situation überwiegend kritisch, teilweise sogar ausgesprochen negativ eingeschätzt wird. Das zweite Heft ist eher beschreibend; wo es die hier interessierenden Fragen anspricht, ist der Tenor moderat positiv. Beide Hefte sind sicher als Jobbeschreibungen und Momentaufnahmen der Stimmung der jeweiligen Autoren von Interesse. Argumentativ verwertbare systematische Informationen vermitteln sie jedoch kaum.

Es ist in diesem Rahmen nicht möglich diese Lücke zu schließen. Jedoch soll gezeigt werden, wie man sich dem Thema mit etwas weniger Subjektivität nähern könnte. Dabei wird weiterhin wie in der ganzen Studie explizit nur das wissenschaftliche Personal betrachtet.

Es ist üblich, die Aufgaben der Universität mit Lehre, Forschung und Dienstleistungen zu umschreiben. Dazu kommen auch für das wissenschaftliche Personal zahlreiche Aufgaben in Verwaltung und Selbstverwaltung. Lehre, Verwaltung und Selbstverwaltung können dabei als die obligatorischen Aufgaben betrachtet werden, die zu festen Zeiten bzw. innerhalb von vorgegebenen Fristen erfüllt werden müssen. Partiiell, aber mit zunehmender Tendenz gilt dies auch für die Dienstleistungen, zu denen neuerdings vor allem die Weiterbildung zählt. Die verbleibende Zeit kann für die Forschung eingesetzt werden.

In dieser Situation sind zwei Konfliktpotentiale angelegt.

¹ "Die Freiburger Universitätsgemeinschaft" Nr. 1 (1990) und Nr. 4 (1992), herausgegeben vom Presse- und Informationsdienst der Universität Freiburg.

• Die Forschungszeit ist eine Restzeit, deren Verfügbarkeit einerseits durch die vorab belegte Zeit und andererseits durch die Gesamtarbeitszeit definiert wird. Nimmt die vorab belegte Zeit zu, so kann die Forschungszeit durch eine Verlängerung der Arbeitszeit bewahrt bleiben. Aber dafür gibt es Grenzen, so daß bei zunehmenden obligatorischen Zeiten bald einmal die individuelle Forschung eingeschränkt werden muß. Nun sind die obligatorischen Zeiten für die Lehre, die Verwaltung und die Selbstverwaltung sehr eng mit den Studentenzahlen verbunden. Zunehmende Studentenzahlen bewirken also - *ceteris paribus* - abnehmende Forschungsmöglichkeiten. Werden zusätzlich mehr Dienstleistungen von der Universität verlangt, so akzentuiert sich das Problem.

Dies ist tatsächlich die Entwicklung in den letzten fünfzehn Jahren gewesen. Einer der großen Vorteile der Universität Freiburg für *alle* Beteiligten waren einmal die niedrigen Studentenzahlen und der dementsprechend geringe Aufwand für Lehre, Verwaltung und Selbstverwaltung; von Dienstleistungen sprach man damals ohnehin noch nicht. Zeit und Geld sind enge Substitute. Die niedrigere Entlohnung und die schlechtere Ausstattung wurden damals durch mehr Zeit für die Forschung aufgewogen. Das hat sich grundlegend geändert.

Die Studentenzahlen haben sich von 1975/76 (3810) bis 1991/92 (7043) um 85 % erhöht.¹ Die realen Personalausgaben konnten dem nur knapp folgen. Sie betragen nominell 1976 26,8 Mio. Franken und 1992 89,0 Mio. Franken (vgl. Tabelle 15, S. 37). Deflationiert man den Wert für 1992 mit dem Freiburger Lohnindex (vgl. Tabelle 6, S. 12), so erhält man reale 46,4 Mio. Franken bzw. eine reale Erhöhung gegenüber 1976 um 73 %.

Der rohe Vergleich der Entwicklung der Studentenzahlen mit derjenigen der realen Personalausgaben gibt aber die tatsächliche Problematik nur sehr unvollkommen wieder. Man muß nämlich sehen, daß die zusätzlichen realen Mittel ganz überwiegend nicht in eine personelle Verstärkung bisheriger Fächer geflossen, sondern zur Schaffung neuer Fächer verwendet worden sind. Diese Politik war sachlich durchaus gerechtfertigt, haben sich doch die meisten Wissenschaften in den letzten Jahrzehnten außerordentlich differenziert und spezialisiert, was eine entsprechende Differenzierung und Spezialisierung der Forschung und Lehre und eben auch des Personals erforderte. Damit wird aber klar, daß das wissenschaftliche Personal, welches im Grundstudium und in den großen Fächern des Hauptstudiums engagiert ist, heute im Durchschnitt fast doppelt so viele Studenten zu betreuen hat wie 1976, ohne daß *dafür* mehr Mittel zur Verfügung stünden.

¹ 1992/93 waren es 7579 und damit fast genau doppelt so viele wie 1975/76.

Für viele Mitglieder des wissenschaftlichen Personals hat sich in Abhängigkeit von den zunehmenden Studentenzahlen die belegte Zeit für Lehre, Verwaltung und Selbstverwaltung in den letzten fünfzehn Jahren stark erhöht. Dazu kam in manchen Fällen ein Ausbau des Dienstleistungsangebots. Wer auf Forschung im bisherigen Umfang trotzdem nicht verzichten wollte oder konnte, hat seine Gesamtarbeitszeit, so lange es ging, mit entsprechenden Opfern in anderen Lebensbereichen ausgedehnt. Es scheint, daß die Grenzen hier vielfach erreicht sind und daß die individuelle Forschungstätigkeit nicht nur relativ, sondern vielfach auch absolut abnimmt, was für die Qualität und das Ansehen der Universität Freiburg à la longue nicht ohne Folgen bleiben wird.

- Der Konflikt besteht aber nicht nur langfristig. Es ist nämlich nicht zu übersehen, daß das berufliche Fortkommen und die in der Fachgemeinschaft genossene Wertschätzung des wissenschaftlichen Personals aller Grade so gut wie ausschließlich von der Forschungsleistung abhängen. Weil das Wissenschaftssystem sehr transparent ist, gilt dies für die einzelnen Wissenschaftler in jedem Moment, also keineswegs nur langfristig. Aus diesem Grund versteht sich das Universitätspersonal auch im allgemeinen in erster Linie als Wissenschaftler und reagiert infolgedessen sehr empfindlich auf eine Beschneidung seiner wissenschaftlichen Möglichkeiten.

Demgegenüber betrachten Öffentlichkeit und politische Behörden die Universität in erster Linie als Ausbildungsstätte. Der angesichts des außerordentlich schnellen wissenschaftlichen Fortschritts immer notwendiger Zusammenhang zwischen Forschung und Lehre ist für sie in der Regel nicht einsichtig. Ebenso wenig ist ihnen die fundamentale Bedeutung der Forschungsleistung für das berufliche Fortkommen des wissenschaftlichen Personals klar.

Es stoßen also zwei praktisch unvereinbare Perspektiven aufeinander, wobei die politischen Behörden am längeren Hebel sitzen und ihre Vision der Universität durchsetzen können. Die Folgen für diejenigen, die auf Forschung um ihres Selbstverständnisses willen nicht verzichten wollen und/oder es um ihres beruflichen Fortkommens willen nicht können, sind zunehmende Arbeitszeiten, ungünstiger werdende Arbeitsinhalte und eine entsprechend zunehmende Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen an der Universität Freiburg.

In diesem Zusammenhang ist auf eine Lücke im Stellenplan der Universität aufmerksam zu machen, die sowohl für die Professoren als auch für junge Nachwuchswissenschaftler überaus gravierend ist. Es fehlt in den Geisteswissenschaften vor allem an Doktorassistenten, teilweise auch an Oberassistenten. Dies hat zur Folge, daß viele Professoren niemals über qualifizierte Mitarbeiter für die Forschung, sondern immer nur über

"Forschungslehrlinge" verfügen. Sobald ein diplomierter Assistent gut ausgebildet und doktoriert ist, muß er die Universität verlassen, weil seine fünf Jahre abgelaufen sind und/oder weil es hier keine weiteren beruflichen Perspektiven für ihn gibt. Die Universität wird so ihrem Auftrag zur Heranbildung eines wissenschaftlichen Nachwuchses nicht gerecht, und die Professoren beginnen immer wieder aufs Neue mit der Ausbildung von diplomierten Assistenten, von deren Qualifikation sie niemals etwas haben werden. Diese Perspektivenlosigkeit für den wissenschaftlichen Nachwuchs ist zweifellos sowohl für die Professoren als auch für die diplomierten Assistenten selbst ein ernstes Problem, unter dem die wissenschaftliche Forschung an der Universität Freiburg in erheblichem Maß leiden dürfte.

IV. Schlußfolgerungen für die Personal- und Lohnpolitik an der Universität Freiburg

Im folgenden werden in aller Kürze die Schlußfolgerungen aus den vorstehenden Erörterungen für die einzelnen hier untersuchten Personalkategorien gezogen. Für andere Personalkategorien wäre bei Bedarf analog zu verfahren.

1. Ordentliche Professoren

Das zentrale Lohnproblem bei den ordentlichen Professoren - und vielleicht das wichtigste Lohnproblem an der Universität überhaupt - liegt in der bei weitem zu geringen Lohnspanne. Die Mindestlöhne sind reichlich bemessen; hingegen sind die Höchstlöhne zu niedrig. Damit entfällt ein wichtiger materieller Anreiz für Engagement und Leistung. Außerdem und vor allem ist Freiburg auf dem Markt für besonders qualifizierte Professoren nicht konkurrenzfähig. Es besteht die reale Gefahr, daß die besten Professoren immer wieder aus Freiburg abgeworben werden, bzw. gar nicht erst nach Freiburg kommen.

Der Lohnstarif sollte nach oben gestreckt werden, wobei die obersten Lohnstufen nicht einfach durch Zeitablauf, sondern nur infolge besonderer, im Gesetz definierter Qualifikationsmerkmale erreicht werden dürfen. Um Wegberufungen zu begegnen und um hochqualifizierte, aber bereits höher bezahlte Professoren zu gewinnen, wären unbedingt übertarifliche Zuschläge (*nur* in diesen Fällen) zu ermöglichen.

Zur Entlastung in den Massenfächern sollten vermehrt Parallellehrstühle und nicht Lehrstühle für neue Fächer eingerichtet werden. Aus dem gleichen Grund sollte die schematische Zuteilung von Assistenten durch eine Berücksichtigung der von den einzelnen Lehrstühlen betreuten Studentenzahlen abgelöst werden.

2. Professeurs associés

Bei den Professeurs associés besteht kein akuter Handlungsbedarf.

3. Oberassistenten

Bei den Oberassistenten besteht ebenfalls in bezug auf die Löhne kein akuter Handlungsbedarf.

Zur Förderung der Forschung und des wissenschaftlichen Nachwuchses, aber auch zur Bewältigung der stark erhöhten Studentenzahlen wäre eine gewisse Erhöhung der Zahl der Oberassistentenstellen erwünscht.

4. Diplomierte und doktorierte Assistenten

Bei diesen beiden Assistentenkategorien besteht ein deutlicher Lohnrückstand.

Ich möchte jedoch für die diplomierten Assistenten nicht einfach die Annäherung der Löhne an das schweizerische Mittel vorschlagen. Dies wäre in der gegenwärtigen Situation wohl illusorisch. Es scheint mir auch vom Markt her nicht unbedingt notwendig zu sein. Denn der diplomierte Assistent wird in der Regel die Doktorpromotion als Naturalertrag in sein Kalkül einsetzen. Das setzt allerdings voraus, daß hierzu eine reelle Chance besteht; und darin scheint das Hauptproblem vieler diplomierter Assistenten zu bestehen.

Je nach dem jeweiligen Vorgesetzten kommt die Stelle eines diplomierten Assistenten einem Promotionsstipendium nahe und ist dafür dann gut bezahlt oder sie ist ein höchst unbefriedigender und dafür schlecht bezahlter Vollzeitträgerjob. Dazwischen gibt es offenbar alle denkbaren Abstufungen.

Eine klare und von der Universitätsleitung und/oder den Fakultäten wirksam durchgesetzte Regelung dergestalt,

- daß diplomierter Assistent nur werden kann, wer berechtigt und willens ist zu doktorieren,
- daß die Doktorarbeit im Einvernehmen mit und nach den Richtlinien des direkten Vorgesetzten geschrieben werden muß und auf diese Weise in dessen Forschungsprogramm integriert ist,
- daß die Hälfte der Arbeitszeit für die Forschung in erkennbarem Zusammenhang mit der Dissertation reserviert ist und
- daß angemessene Fortschritte bei der Dissertation die Voraussetzung für die Weiterbeschäftigung sind,

würde dem Charakter der diplomierten Assistenten als "Forschungslehrlinge" eher gerecht und auch ihren eigenen Interessen vermutlich mehr dienen als eine 20%ige Lohnerhöhung.

Zugleich sollte man den diplomierten Assistenten wie auch ihren Vorgesetzten einen wirksamen Anreiz geben, mit der Dissertation vorwärts zu machen, bzw. die Dissertation nach Kräften zu fördern. Dieser Anreiz könnte wie folgt aussehen :

Wer als diplomierter Assistent mit einem sehr guten Prädikat doktriert, wird auf der gleichen Stelle zum Doktorassistenten befördert. Dabei sollte man wohl die Gesamtdauer, die jemand auf einer Assistentenstelle verbringen kann, auf etwa acht Jahre beschränken.

Die Löhne der Doktorassistenten sollten allerdings in die Gegend des schweizerischen Mittels erhöht werden, da hier eine klare Konkurrenzsituation zum freien Markt besteht. Dadurch würde zugleich der Anreiz für die diplomierten Assistenten, mit ihren Doktorarbeiten fertig zu werden, noch einmal erhöht.

Eine solche Regelung würde sich nur sehr allmählich budgetär auswirken und auch im Endeffekt sicherlich keine Inflation von Doktorassistenten zur Folge haben. Denn der Lohnabstand zum freien Markt bliebe immer noch beträchtlich, und keineswegs jeder Diplomassistent wird nach der Doktorpromotion Lust verspüren, noch einige Zeit wissenschaftlich tätig zu bleiben. Dennoch würden für junge Wissenschaftler Perspektiven eröffnet, und die Professoren hätten von Zeit zu Zeit einmal die Chance, einige Zeit mit vollausgebildeten jungen Wissenschaftlern zusammenzuarbeiten, was auch der Forschungstätigkeit und damit dem Ansehen und der langfristigen Qualitätssicherung der Universität überaus zuträglich wäre.

5. Hilfsassistenten

Die Zahl der Hilfsassistenten an der Universität Freiburg ist erstaunlich groß (vgl. Tabelle 1, S. 8). Es wäre von Interesse, genauer zu wissen, was ihre jeweilige Tätigkeit ist. Sollten sich dahinter Rekrutierungsprobleme bei den diplomierten Assistenten verbergen, so müßte dies als Alarmzeichen gewertet und näher untersucht werden. Denn Hilfsassistenten sind tatsächlich nur in beschränktem Maß und nur für Hilfstätigkeiten einsetzbar. Es sollte eigentlich nicht gestattet sein, daß Hilfsassistenten, und sei es nur temporär, die Stelle eines diplomierten Assistenten vertreten, da ihnen die erforderliche Qualifikation hierzu fehlt.

Die adäquate Lösung für die Entlohnung der Hilfsassistenten scheinen mir die Hochschule St. Gallen und die ETH gefunden zu haben : effektive Arbeitszeit zu einem angemessenen Stundenlohn. Zu diesem Zweck sollten einzelne Professoren, Institute oder vielleicht auch die Fakultäten über einen entsprechenden Budgetposten verfügen.

6. Lehrbeauftragte

Die Universität Freiburg weist ebenfalls eine erstaunlich hohe Zahl von Lehrbeauftragten auf, zu denen man im Prinzip auch die Fachdidaktiker zählen muß. Gemeinsam mit den zahlreichen Hilfsassistenten und diplomierten Assistenten und der vergleichsweise geringen Zahl qualifizierten und hauptberuflichen Personals drängt sich der Eindruck einer Discountuniversität auf.

Damit dürfte es allerdings, was die Lehrbeauftragten angeht, bald einmal etwelche Schwierigkeiten geben. Die heutigen Studentenzahlen sind nämlich in vielen Fällen auch in den Lehrveranstaltungen und Prüfungen der Lehrbeauftragten so groß, daß die Aufgabe nebenberuflich kaum noch zu bewältigen und zu den heutigen Lohnsätzen auch nicht mehr attraktiv ist.

In einer generellen Erhöhung der Lohnsätze wird die Lösung dieser Probleme allerdings kaum liegen. Vielmehr wird man wohl auf die Dauer für Lehrveranstaltungen mit großen Studentenzahlen nur noch vollamtliche Dozenten einsetzen können.

7. Fortschreibung der Lohnniveaus

Der Markt für die wissenschaftlichen Mitarbeiter der Universität Freiburg ist nicht isoliert von seiner kantonalen Umgebung und von dem gesamtschweizerischen Arbeitsmarkt für vergleichbare Positionen und Qualifikationen.

Ich halte es für eine unglückliche Politik, wenn während langen Jahren nur der Teuerungsausgleich gewährt wird, bis sich endlich die Lohnrelationen so verzerrt haben, daß auf einen Schlag größere reale Anpassungen notwendig werden. Noch schlimmer ist es, wenn sie notwendig wären, aber aus budgetären Gründen nicht möglich sind. Es wäre wahrscheinlich klüger, wenn die Löhne der Universitätsangehörigen nicht mit dem Landesindex der Konsumentenpreise, sondern mit dem kantonalen Lohnindex fortgeschrieben würden. Damit würde das Entstehen neuer Verzerrungen gegenüber dem kantonalen, aber weitestgehend auch gegenüber dem gesamtschweizerischen Arbeitsmarkt vermieden.

V. Exkurs : Die Belastung des Kantons Freiburg durch die Personalausgaben an der Universität

Im Kanton Freiburg gehört es zu den unausrottbaren politischen Vorurteilen zu vermuten bzw. zu behaupten, die Universität sei eine schwere Last, die sich der arme und finanzschwache Kanton eigentlich gar nicht leisten könne. Die Schlußfolgerung lautet, die Universitätsangehörigen müßten der Bevölkerung des Kantons eigentlich alle Tage dafür dankbar sein, daß sie diese schwere Last auf sich nehmen, und Forderungen welcher Art auch immer seien nicht nur politisch inopportun, sondern geradezu unmoralisch.

Zu diesem Vorurteil ist zunächst zweierlei zu sagen :

- Der Kanton gehört nicht mehr zu den armen und finanzschwachen Kantonen der Schweiz, sondern hat sich in die Nähe des schweizerischen Mittels vorgearbeitet. Welchen Anteil die Universität an der Modernisierung und wirtschaftlichen Entwicklung des Kantons gehabt hat, wäre wohl eine einläßliche Studie wert. Jedoch kann dies nicht im vorliegenden Zusammenhang geleistet werden.
- Die Argumentation von der schweren Last basiert auf einer rein budgetären Optik und übersieht alle direkten und indirekten ökonomischen und finanziellen Vorteile des Kantons aus der Universität. Entsprechende Untersuchungen wurden schon mehrfach durchgeführt und kamen zu eindeutigen Aussagen bezüglich der wirtschaftlichen Bedeutung und Vorteilhaftigkeit der Universität für den Kanton.¹ Leider wurden diese Arbeiten jedoch nicht publiziert, und es liegt außerhalb des Rahmens der vorliegenden Studie, die Untersuchungen hier nachzuvollziehen.

Es soll daher hier sein Bewenden damit haben, das budgetäre Argument wenigstens richtig zu dimensionieren. Es wird sich zeigen, daß die Universität im Rahmen des kantonalen Budgets eine weitaus geringere Rolle spielt, als die öffentliche Meinung anscheinend annimmt. Vergleiche mit der Höhe sowie der direkten und indirekten Produktivität anderer kantonalen Ausgabenpositionen braucht die Universität keineswegs zu scheuen. Auch in Zeiten der Rezession und der Budgetprobleme müßte eine rationale Politik die Mittel aufbringen, die für die zuvor skizzierten notwendigen Maßnahmen im Bereich der Personal- und Lohnpolitik an der Universität erforderlich sind. Andernfalls sind Schäden für die Universität

¹ Derartige Untersuchungen mit vergleichbaren Ergebnissen gibt es übrigens seit längerem für ausländische und seit einigen Jahren auch für einige schweizerische Universitäten und ihre Standorte. Damit liegt die adäquate Methodik für solche Untersuchungen fest. Es kann keineswegs behauptet werden, solche Analysen würde "pro domo" gemacht und seien daher nicht objektiv.

selbst, aber angesichts ihrer großen wirtschaftlichen Bedeutung auch für den Kanton, nicht erst auf lange, sondern bereits auf kurze Sicht zu erwarten, deren Behebung für den Kanton dann langwierig und kostspielig sein wird.

In Tabelle 15 finden sich die Ausgaben der Universität und ihre Träger sowie die Gesamtausgaben des Kantons Freiburg jeweils in Millionen Franken. Die weiteren Tabellen dienen der transparenteren Darstellung und Auswertung dieser Zahlen.

In Tabelle 16 erkennt man die zeitliche Entwicklung dieser Größen.

Interessant und überraschend ist, daß die Sachausgaben der Universität per Saldo, wenn auch unter beträchtlichen Schwankungen stärker gestiegen sind als die Personalausgaben. Dies widerspricht den üblichen Erwartungen und sollte Gegenstand näherer Untersuchungen sein. Eine mögliche Erklärung wäre die kamentalistische Buchführung, in der Investitionen voll dem Anschaffungsjahr belastet werden. Dies muß in starken Wachstumsprozessen mit entsprechenden Investitionen zu einer temporären Aufblähung der Ausgaben (und späteren Echoeffekten für die Ersatzinvestitionen !) führen. Es sind jedoch auch andere Erklärungen denkbar. Ein Zustand, in dem qualifizierte Sachausrüstungen mangels qualifizierten Personals nicht zweckentsprechend ausgenutzt werden können, wäre jedenfalls zu vermeiden.

Man sieht in Tabelle 16 ferner, daß die Belastung des kantonalen Budgets durch die Universität per Saldo, wenn auch mit einigen Schwankungen nicht stärker gestiegen ist als die Ausgaben des Kantons insgesamt. Hierfür sind bis Ende der 80er Jahre die Subventionen des Bundes und seit Anfang der 80er Jahre vor allem die Subventionen der Nicht-Hochschulkantone verantwortlich.

Die Ausgabenstruktur und vor allem die finanzielle Trägerschaft wird in Tabelle 17 deutlich.

Drei Viertel der Universitätsausgaben sind Personalausgaben, woraus sich die praktische Bedeutung der vorliegenden Studie noch einmal aus anderer Perspektive ergibt, wenn hier auch das gesamte technische und administrative Personal ausgeklammert blieb.

In bezug auf die finanzielle Trägerschaft sind markante Strukturveränderungen zu konstatieren. Der Bund hat sich seit dem Ende der 80er Jahre unter dem Eindruck der eigenen Budgetprobleme relativ zurückgezogen, während die Nicht-Hochschulkantone eine ständig zunehmende Bedeutung für die Finanzierung der Universität Freiburg gewonnen haben. Man wundert sich und bedauert es auch gelegentlich, daß sie keinen größeren

Einfluß auf die von ihnen maßgeblich mitfinanzierten Hochschulen nehmen. Demgegenüber ist der Beitrag der Schweizer Katholiken zur Finanzierung der Universität winzig und völlig disproportional zu den Ansprüchen, die daraus abgeleitet werden. Der Kanton Freiburg selbst hat sein Engagement Mitte der 80er Jahre relativ etwas reduziert und dann per Saldo auf diesem Niveau belassen.

Tabelle 18 zeigt schließlich, in welcher Proportion das Engagement des Kantons Freiburg für die Universität zu seinen übrigen Ausgaben steht. Um die richtigen Relationen zu erhalten, muß man allerdings das Kantonsbudget wie auch das Universitätsbudget um die fremdfinanzierten Universitätsausgaben kürzen. Es bleibt dann ein langfristig erstaunlich stabiler Anteil von insgesamt deutlich weniger als 3 % und für Personalausgaben der Universität entsprechend weniger als 2 %.

Bei der Diskussion über die "Last" der Universität für den Kanton im allgemeinen wie auch über die finanziellen Konsequenzen der in dieser Studie vorgeschlagenen lohn- und personalpolitischen Maßnahmen im besonderen sollte man diese Proportionen ebenso wenig aus den Augen verlieren wie den hohen wirtschaftlichen und finanziellen Nutzen der Universität für den Kanton - vom ideellen Nutzen ganz zu schweigen.

Tabelle 15: Budget der Universität (absolut in Mio. Fr.)

Jahr	Ausgaben			werden getragen von					Ausg. Kanton Total
	Sach.	Pers.	Ges.	Bund	Univ. FR	Kath. CH	Übrige	Kanton FR	
1976	6.0	26.8	32.8	15.4	2.0	0.5	0.1	14.9	561.8
1977	6.1	28.4	34.4	16.6	2.0	0.4	0.1	15.3	583.4
1978	6.3	29.5	35.8	16.8	2.2	0.9	0.1	15.9	578.8
1979	7.4	31.0	38.3	18.7	2.0	1.2	0.1	16.4	621.1
1980	9.4	32.6	42.0	20.0	2.0	1.5	0.1	18.5	661.4
1981	8.8	34.9	43.6	18.4	2.5	1.2	4.5	17.0	685.1
1982	9.2	38.8	48.0	19.0	2.6	1.0	6.2	19.3	694.1
1983	11.5	42.4	54.0	21.1	3.6	1.1	6.3	21.9	729.2
1984	12.3	45.2	57.4	23.7	2.9	1.1	9.0	20.8	772.3
1985	13.6	49.2	62.8	25.7	3.0	1.1	9.9	23.0	831.7
1986	14.3	51.8	66.1	25.2	3.3	1.1	13.3	23.2	886.0
1987	17.4	54.4	71.8	28.5	3.4	1.2	14.4	24.2	943.3
1988	18.1	58.3	76.3	30.7	3.7	1.2	16.7	24.1	1053.7
1989	22.6	63.7	86.2	33.2	3.1	1.3	17.1	31.5	1121.8
1990	24.6	69.5	94.1	33.7	4.6	1.3	20.8	33.8	1236.0
1991	24.4	82.2	106.6	32.6	5.0	1.4	22.8	44.7	1391.4
1992	27.3	89.0	116.2	37.5	4.8	0.9	29.4	43.6	1597.6
1993	28.4	93.6	122.0	38.0	7.0	1.0	32.8	43.1	1772.4

Tabelle 16: Index, 1976=100 (übrige 1981=100)

Jahr	Ausgaben			werden getragen von					Ausg. Kant. Total
	Sach.	Pers.	Ges.	Bund	Univ. FR	Kath. CH	Übrige	Kant. FR	
1976	100	100	100	100	100	100		100	100
1977	101	106	105	108	102	88		102	104
1978	105	110	109	109	112	171		106	103
1979	123	115	117	122	102	235		110	111
1980	157	122	128	130	103	290		124	118
1981	147	130	133	120	126	245	100	114	122
1982	154	145	146	124	130	191	137	129	124
1983	192	158	164	138	182	211	139	147	130
1984	205	168	175	154	145	217	199	140	137
1985	227	183	191	167	152	229	220	155	148
1986	240	193	201	164	166	229	294	156	158
1987	290	203	219	186	172	244	320	163	168
1988	302	217	232	200	186	241	371	161	188
1989	377	237	263	216	157	260	379	212	200
1990	410	259	287	220	232	252	460	227	220
1991	407	306	325	212	255	278	507	300	248
1992	455	331	354	244	244	185	651	293	284
1993	474	349	372	247	357	206	727	290	316

Anmerkungen:

Es handelt sich grundsätzlich um Budgetzahlen.

In der Spalte "übrige" befinden sich ab 1981 die Beiträge der Nichthochschulkantone. Die Indices (S. 20) und Anteile (S. 21) sind auf Grund der Budgetzahlen in 1'000 Fr. (nicht wie oben ausgewiesen in Mio. Fr.) errechnet worden.

Bisher in dieser Reihe erschienene Hefte

Henner Kleinewefers, Das letzte Jahr der DDR, 75 S., 1990

Henner Kleinewefers, Das Ende der Sowjetunion, 57 S., 1991

Henner Kleinewefers, Rumänien, 121 S., 1992

Henner Kleinewefers, Aufsätze zur schweizerischen Agrarpolitik, 118 S.,
1992

Pia Stebler, Studienverlauf an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Freiburg, 105 S., 1992

Pia Stebler (unter Mitarbeit von Claus Bornholt), Studienabbruch an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Freiburg, 110 S., 1993

Henner Kleinewefers, Die Löhne an der Universität Freiburg, 38 S., 1993