



Vorlage an den Landrat

betreffend Interpellation von Rita Bachmann: Übergangslösung der Anstellungsverhältnisse für die Angestellten der FHNW (2006/160)

vom 12. Dezember 2006

1. Einleitung

Am 8. Juni 2006 hat Frau Landrätin Rita Bachmann eine Interpellation betreffend Übergangslösung der Anstellungsverhältnisse für die Angestellten der FHNW mit folgendem Wortlaut eingereicht und den Regierungsrat um schriftliche Beantwortung gebeten:

„Der Landrat hat am 21. April 2005 den Staatsvertrag über die Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW genehmigt. Anlässlich der Beratung wurden von unserer Fraktion unter anderem „die Anstellungsbedingungen als ein Problem der Fusion“ bezeichnet. Es ist mir nun bekannt, dass in der Zwischenzeit Personen gekündigt worden, bzw. ihnen nahe gelegt wurde, zu kündigen. Für dieses aussergewöhnliche Gebaren eines bedeutenden öffentlich-rechtlichen Arbeitgebers werden unter anderem „strukturell-wirtschaftliche Gründe“ resp. Mangel an Arbeit angegeben.

Im Staatsvertrag werden die Anstellungsverhältnisse in § 13 geregelt. Absatz 1 bestimmt: „Die Anstellungsverhältnisse mit den Mitarbeitenden der FHNW werden durch öffentlich-rechtliche Verträge geregelt“ und Absatz 3 präzisiert: „Einigen sich die Parteien nicht rechtzeitig auf einen GAV, erlässt der Fachhochschulrat provisorische Vorschriften für die Ausgestaltung der Arbeitsverträge“. Zum Leidwesen dieser von einer Kündigung bedrohten Angestellten besteht zur Zeit dieser einheitliche GAV noch nicht. Es muss festgestellt werden, dass es der Fachhochschulrat bis heute unterlassen hat, einheitliche provisorische Vorschriften für die Ausgestaltung aller Arbeitsverträge der FHNW zu erlassen. Es ist dies umso bedauerlicher, als der Regierungsrat in seinem Bericht 2004-284 an den Landrat zum Thema „Personelles“ festhält: „Die Anstellungsbedingungen für alle Mitarbeitenden der FHNW werden einheitlich in einem Gesamtarbeitsvertrag geregelt“.

Heute gilt offenbar immer noch die Übergangsbestimmung gem. § 34 Absatz 8 des Staatsvertrages: „Ist die Ausfertigung neuer Arbeitsverträge für die Mitarbeitenden der FHNW bis zum Gründungstermin der FHNW nicht möglich, gelten die zu diesem Zeitpunkt bestehenden Arbeitsverträge...“ Für all jene Angestellten, die bisher rein zivilrechtlich angestellt waren,

besteht hier offensichtlich eine schwerwiegende Lücke, welche nun leider zu einer Ungleichbehandlung der Mitarbeitenden der FHNW führt. Dies darf nicht sein und entsprach wohl kaum der Absicht der Parlamente bei der Genehmigung des Staatsvertrages.

Ich ersuche den Regierungsrat um möglichst baldige schriftliche Beantwortung folgender Fragen:

- 1. Seit wann weiss der Regierungsrat Bescheid über diese Lücke?*
- 2. Was gedenkt er zu tun, um diese krasse Ungleichbehandlung der FHNW-Angestellten - allenfalls rückwirkend per 1.1.2006 - zu beheben?*
- 3. Wie viele Personen an welchen Standorten sind von einer Kündigung oder einer Änderungs-Kündigung betroffen?*
- 4. Bis wann ist mit dem in Aussicht gestellten GAV zu rechnen?*
- 5. Bei welchen Konten des FHNW-Budgets 2006 erfolgten massgebliche Änderungen bzw. muss mit grossen Abweichungen gerechnet werden?“*

2. Beantwortung der Fragen

2.1. Einleitung: Generelles

Die Interpellantin erhebt in ihrer Einleitung den Vorwurf, dass seit der Fusion "Personen gekündigt worden [ist], bzw. ihnen nahe gelegt wurde, zu kündigen". In der Tat wurden seit dem 1. Januar 2006 vereinzelte Kündigungen seitens der FHNW ausgesprochen, wobei die geringe Zahl dieser Kündigungen (s. Ziff. 3) in einer Organisation von der Grösse der FHNW nicht als aussergewöhnlich bezeichnet werden kann. Die von der Politik geforderten Synergiegewinne sind nur durch eine laufende Optimierung des Angebots, eine konsequente Straffung der Organisation und den Abbau von Doppelspurigkeiten der FHNW zu erzielen, was in einzelnen Fällen personelle Konsequenzen zur Folge haben kann.

Die Interpellantin wirft dem Fachhochschulrat FHNW ausserdem vor, dass er es bisher unterlassen hat, einheitliche Arbeitsbedingungen in einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) oder in provisorischen Bestimmungen zu regeln und deshalb Ungleichbehandlungen der Mitarbeitenden in Kauf nimmt. Da die Genehmigung des Staatsvertrags FHNW in den kantonalen Parlamenten erst zum Jahresende 2005 hin erfolgte (Solothurn im Dezember 2005), war die Inkraftsetzung einheitlicher Anstellungsbedingungen und die Ausfertigung neuer Arbeitsverträge auf das Gründungsdatum am 1. Januar 2006 hin unmöglich. Der Staatsvertrag sieht denn auch vor, dass die an den Vorgängerinstitutionen geltenden Arbeitsbedingungen weitergelten, bis einheitliche Arbeitsbedingungen an der FHNW bestehen. Konsequenterweise bestanden und bestehen zu keinem Zeitpunkt Lücken oder Unklarheiten bei den arbeitsrechtlichen Grundlagen. Der Fachhochschulrat hatte sich zum Ziel gesetzt, einheitliche Anstellungsbedingungen innerhalb eines Jahres nach Gründung der FHNW zu erlassen, ein angesichts langwieriger GAV-Verhandlungen sehr ambitionöses Ziel. Dieses Ziel ist erreicht

worden: Der Fachhochschulrat und die Personalverbände haben sich im Oktober 2006 auf den Gesamtarbeitsvertrag geeinigt und ihn im November 2006 definitiv genehmigt. Die gemäss Staatsvertrag über die FHNW vorgesehene Genehmigung durch die Regierungen der Vertragskantone ist im Dezember 2006 erfolgt, so dass der GAV am 1.1.2007 in Kraft treten kann.

Dass dieses Ziel innerhalb nur weniger Monate erreicht werden konnte, muss als aussergewöhnliche Leistung der Verhandlungsdelegation gewürdigt werden. Immerhin mussten sich verschiedene Personalverbände mit unterschiedlichsten Mitgliederstrukturen auf eine handlungsfähige Verhandlungsdelegation verständigen. Für die Arbeitgeberseite galt es, im Rahmen eines engen finanziellen Handlungsspielraums drei zum Teil sehr unterschiedliche personalrechtliche Grundlagen zusammenzuführen.

2.2. Beantwortung der einzelnen Fragen

1. *Seit wann weiss der Regierungsrat Bescheid über diese Lücke?*

Im Bereich Personalrecht besteht keine Lücke. Die Geltung von unterschiedlichen Anstellungsbedingungen ist eine unmittelbare Konsequenz aus der im Staatsvertrag vorgesehenen Übergangslösung von § 34 Absatz 8. Diese Übergangslösung ist vom Landrat so genehmigt worden. Die Übergangsbestimmungen § 34 Absatz 8 sehen eine klare Regelung vor für den Fall, dass bei Inkrafttreten des Staatsvertrags noch keine einheitlichen Anstellungsbedingungen erlassen sind. Die Regierungen der vier Trägerkantone wissen seit der Ratifizierung des Staatsvertrags in den Parlamenten in den Monaten Oktober bis Dezember 2005, dass angesichts der zu führenden GAV-Verhandlungen einheitliche Anstellungsbedingungen nicht per 1. Januar 2006 erlassen werden können. Die Projektsteuerung FHNW (heute Fachhochschulrat) hatte sich in der "Regelung Personal-Überführung" bereits am 15. August 2005 zum Ziel gesetzt, im Laufe des ersten Jahres nach Inkrafttreten des Staatsvertrags FHNW einen für die gesamte FHNW gültigen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) abzuschliessen. Dieses Ziel ist, wie oben dargelegt, erreicht worden.

2. *Was gedenkt er zu tun, um diese krasse Ungleichbehandlung der FHNW-Angestellten - allenfalls rückwirkend per 1.1.2006 - zu beheben?*

Jede der ehemaligen Teilschulen der FHNW hat ausgewogene und in sich stimmige Anstellungsbedingungen. Im Vergleich weisen diese Regelungen Vor- und Nachteile auf, die sich insgesamt aufwiegen. Eine krasse Ungleichbehandlung ist keineswegs gegeben. Bei Fusionen dieser Grössenordnung ist es in der Praxis durchaus üblich, dass während einer gewissen Zeit verschiedene Regelungen gültig sind. Mit der Einführung des GAV werden die verschiedenen Regelungen vereinheitlicht. Die Frage einer allfälligen Rückwirkung wird im GAV geregelt.

Neben praktischen Überlegungen sprechen auch die Interessen der Mitarbeitenden für die gewählte Lösung. Gemäss § 34 Absatz 8 des Staatsvertrags über die FHNW werden die bisherigen Arbeitsverhältnisse bis zum Inkrafttreten des GAV fortgeführt. Würde man auch in der Übergangsphase für alle Mitarbeitenden dieselben Arbeitsbedingungen festlegen, stellt

sich die Frage, welche Arbeitsbedingungen denn nun gelten sollen, wobei diese für einen Teil der Mitarbeitenden im Vergleich zu den bisherigen Bedingungen durchaus auch nachteilig sein können. Mit der geltenden Regelung wird verhindert, dass Mitarbeitende über einen kurzen Zeitraum mehrmals eine Veränderung der Arbeitsbedingungen hinnehmen müssen. Damit kann logischerweise keine vollständige Gleichbehandlung garantiert werden. Angesichts der Tatsache, dass die Ungleichbehandlung aber nur vorübergehend bis zum Inkrafttreten des GAV gegeben ist, ist die höhere Gewichtung des Vertrauensschutzes gerechtfertigt.

3. Wie viele Personen an welchen Standorten sind von einer Kündigung oder einer Änderungskündigung betroffen?

In einer Organisation von der Grösse der FHNW (rund 2000 Mitarbeitende) sind eine gewisse Anzahl Kündigungen bzw. Änderungskündigungen pro Jahr normal. An der FHNW wurden seit 1.1.2006 insgesamt zehn Kündigungen an diversen Standorten ausgesprochen. Eine Kündigung erfolgte während der Probezeit. Rechtskräftige Änderungskündigungen wurden ausschliesslich aufgrund von Funktionswechseln von Leitungspersonen vorgenommen. Verschiedene weitere personelle Veränderungen konnten im gegenseitigen Einvernehmen geregelt werden.

4. Bis wann ist mit dem in Aussicht gestellten GAV zu rechnen?

Der GAV wird am 1.1.2007 in Kraft treten.

5. Bei welchen Konten des FHNW-Budgets 2006 erfolgten massgebliche Änderungen bzw. muss mit grossen Abweichungen gerechnet werden?

Das Reporting an die Vertragskantone wurde von den Kantonen in Zusammenarbeit mit der FHNW entlang den staatsvertraglich festgelegten Kompetenzen geregelt. Vorgesehen sind eine jährliche Berichterstattung zur Rechnung und zum Leistungsauftrag an die Parlamente und ein jährlicher Budgetbericht sowie ein halbjährlicher Zwischenbericht an die Regierungen. Die Budgets der FHNW stellen interne Planungsgrundlagen dar; jährliche Soll/Ist-Vergleiche (Budgetabweichungen) zuhanden der Parlamente sind dabei nicht vorgesehen.

Die Budgetierung 2006 der FHNW erfolgte unter erschwerten Bedingungen, da die dafür notwendigen personellen und organisatorischen Voraussetzungen erst Ende 2005 geschaffen wurden und am 1. Januar 2006 rechtskräftig geworden sind. Der Budgetprozess konnte daher erst Mitte März 2006 abgeschlossen werden.

Der Voranschlag der FHNW weist im ersten Betriebsjahr ein Defizit von 9.2 Mio. Franken bei einem Gesamtaufwand von 317 Mio. Franken auf. Grund für dieses Defizit in der Grössenordnung von knapp 3 % des Gesamtaufwands sind die strategische Absicht des Fachhochschulrates, die im Leistungsauftrag vorgesehenen Entwicklungen wie namentlich den Aufbau der Hochschule für Life Sciences, der Hochschule für Angewandte Psychologie sowie die Standortkonzentrationen so rasch als möglich zu realisieren. Der Aufbau der FHNW verursacht zunächst beträchtliche Restrukturisierungskosten. Die mit der Fusion angestrebten Synergien lassen sich jedoch erst mittelfristig ausschöpfen. Ferner ist darauf hinzuweisen, dass

die Kantonsbeiträge für die FHNW für die erste Globalbudgetperiode seinerzeit auf der Basis der Rechnungen 2003 der Vorläuferinstitutionen bemessen wurden. Die Schulen sind seither gewachsen und die Löhne wurden der Teuerung angepasst, ohne dass die Kantonsbeiträge an die FHNW angepasst worden wären.

Mit dem verabschiedeten Voranschlag kann der Leistungsauftrag für das Jahr 2006 in allen Fachbereichen eingehalten werden. Der Fachhochschulrat setzt sich zum Ziel, in den beiden Folgejahren der Leistungsauftragsperiode 2006-2008 das Defizit zu kompensieren. Es wurden erste Massnahmen eingeleitet, um die Budgets ausgeglichen zu gestalten. Gleichzeitig werden Strategien und Massnahmen mit mittelfristiger Wirkung für die kommenden Leistungsauftragsperioden erarbeitet. Nach Vorliegen der Quartalsergebnisse kann bereits jetzt gesagt werden, dass die FHNW bei weiterhin rigorem Kostenmanagement gute Chancen hat, deutlich unter dem für das erste Betriebsjahr budgetierten Defizit abzuschliessen.

Liestal, 12. Dezember 2006

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident:

Wüthrich-Pelloli

Der Landschreiber:

Mundschin