



Regierungsrat des Kantons Uri

Auszug aus dem Protokoll

17. Mai 2022

Nr. 2022-324 R-151-27 Interpellation Viktor Nager, Schattdorf, zu den geplanten Veränderungen der Anstellungsbedingungen an der HSLU; Antwort des Regierungsrats

I. Ausgangslage

Am 15. Dezember 2021 reichte Landrat Viktor Nager, Schattdorf, gemeinsam mit Landrätin Chiara Gisler, Altdorf, als Zweitunterzeichnerin eine Interpellation zu den geplanten Veränderungen der Anstellungsbedingungen an der HSLU ein. Anlass für die Einreichung der Interpellation ist das Projekt Personalkategorien, das die Fachhochschule Zentralschweiz (Hochschule Luzern) lanciert hat. Dieses Projekt schaffe grosse Unsicherheit beim Personal der HSLU, so die Interpellanten. Sie sorgen sich um das Arbeitsklima und die Zusammenarbeitsformen an der HSLU und stellen daher dem Regierungsrat eine Reihe von Fragen zur angestrebten Veränderung der Anstellungsbedingungen.

II. Vorbemerkung

Der Kanton Uri ist mit Beschluss des Landrats vom 29. Februar 2012 der Zentralschweizer Fachhochschul-Vereinbarung (ZFHV) beigetreten. Mit dieser Vereinbarung regeln die sechs Zentralschweizer Trägerkantone die Führung und Finanzierung der Fachhochschule mit dem Zweck, in der Zentralschweiz ein bedarfsgerechtes, praxisorientiertes Fachhochschulangebot sicherzustellen. Die Forderung nach einer Verbesserung der Arbeits- und Anstellungsbedingungen des akademischen Mittelbaus (wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeitende von Hochschulen, die keine Professur innehaben, also Doktorierende, Assistierende und Dozierende) ist in der Schweiz wie auch international seit Jahren ein Thema. Potenzielle Veränderungen in den Anstellungsbedingungen haben daher bei allen Akteurinnen und Akteuren der Hochschulbildung ein hohes Interesse. So wurden aus Anlass des Projekts Personalkategorien der HSLU denn auch nicht nur in Uri, sondern in drei weiteren Trägerkantonen - Luzern, Schwyz und Zug - parlamentarische Vorstösse eingereicht, weitgehend mit identischem Wortlaut. Im Einklang mit dem in dieser Angelegenheit federführenden Kanton Luzern bzw. mit der Haltung des Luzerner Regierungsrats beantwortet der Urner Regierungsrat die von den Interpellanten gestellten Fragen.

III. Zu den gestellten Fragen

1. *Wie beurteilt der Regierungsrat die Anstellungsbedingungen des Mittelbaus und der Dozierenden an der Fachhochschule Zentralschweiz?*

Für die Angestellten der Hochschule Luzern (HSLU; Fachhochschule Zentralschweiz) gilt das Personalrecht des Kantons Luzern. Abweichungen davon sind in der Personalverordnung der HSLU vom 6. Juli 2016 (PVoHSLU, SRL Nr. 520c) festgelegt. Der Regierungsrat beurteilt die Anstellungsbedingungen grundsätzlich als gut. Die HSLU entlohnt ihre Mitarbeitenden auf Basis der Besoldungsverordnung für das Staatspersonal (BVO) vom 24. September 2002 (SRL Nr. 73a) bzw. die Dozierenden auf Basis der Besoldungsverordnung für die Lehrpersonen und die Fachpersonen der schulischen Dienste (BVOL) vom 17. Juni 2005 (SRL Nr. 75). Die Löhne von wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion bewegen sich zwischen 81'000 und 163'000 Franken pro Jahr für ein 100-Prozent-Pensum, inklusive 13. Monatslohn. Bei den Fachhochschuldozierenden ohne Führungsfunktion beträgt der Lohn bis zu 170'000 Franken. Die Fluktuationsrate bei unbefristeten Anstellungsverhältnissen betrug 4,4 Prozent im Jahr 2020 und 4,0 Prozent im Jahr 2021 (netto, also nur Stellenwechsel zu anderen Arbeitgebenden). Bei den Dozierenden liegt sie tiefer, bei den Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden etwas höher. Die Mitarbeitendenbefragung der Hochschule Luzern vom Herbst 2021 zeigte, dass die Anstellungsbedingungen grundsätzlich als gut beurteilt werden.

2. *Wie wird an der Fachhochschule Zentralschweiz aktuell die Arbeitszeit erfasst? Wir bitten um eine Aufstellung aller Anstellungsmöglichkeiten an der Hochschule mit entsprechenden Ausführungen zur Erfassung der Arbeitszeit.*

Die Rapportierung der Stunden ist in der Personalverordnung der HSLU geregelt. Die Erfassung der Arbeitszeit des akademischen Mittelbaus basiert auf einem Jahresarbeitszeitmodell und erfolgt in einem Zeiterfassungstool. Pensen für Dozierende der Aus- und Weiterbildung vergibt die HSLU in Form von Pauschalen, welche die Vorbereitung, Durchführung und Nachbearbeitung der Lehre beinhalten. Die pauschalen Pensen (mit einem definierten Umfang im Bereich Lehre) werden automatisch via Pensenplanungstool in das Zeiterfassungstool verbucht. Pauschalen gelten auch für Leitungs- und Spezialaufgaben sowie normalerweise für die Mitarbeit in Hochschulgremien und -projekten. Pensen in Forschung, Entwicklung und Dienstleistungen werden aufgrund vorhandener Budgets, zum Beispiel von Drittfinanzierungsprojekten, vergeben; die Dozierenden sowie die Assistierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden erfassen diese Stunden selbst. Es handelt sich dabei um leistungserfassungspflichtige Pensen.

3. *Wie viele Personen an der Fachhochschule Zentralschweiz sind befristet eingestellt? Wir bitten um eine Aufstellung aller betroffenen Personalkategorien in den verschiedenen Departementen und dem Verhältnis von befristeten und unbefristeten Einstellungen.*

Mitarbeitende im öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis können befristet oder unbefristet angestellt werden. Die folgende Tabelle zeigt die Anzahl und den Anteil der befristeten und der unbefristeten Anstellungen der Dozierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden:

Personal-Kategorie	Befristet		Unbefristet	
	Anzahl Personen	in Prozent	Anzahl Personen	in Prozent
Dozierende (haupt- und nebenamtlich)	192	21	724	79
Wissenschaftliche Mitarbeitende	444	72	170	28
Total	636	42	894	58

Vier Fünftel der Dozierenden (79 Prozent) sind unbefristet angestellt und bilden den festen Personalbestand der HSLU. Von den hauptamtlich angestellten Dozierenden verfügen 92 Prozent über unbefristete Anstellungsverträge. Von den nebenamtlichen Dozierenden (Pensum unter 50 Prozent) ist gut die Hälfte befristet angestellt. In der Kategorie der wissenschaftlichen Mitarbeitenden zeigt sich Folgendes: 99 Prozent der Assistierenden und 91 Prozent der wissenschaftlichen Mitarbeitenden werden befristet (maximal fünf Jahre) und oft direkt nach dem Studium angestellt. Fachhochschulen fördern und stärken so ihren Nachwuchs und bieten die Chance einer Orientierungsphase: Assistierende und wissenschaftliche Mitarbeitende können sich weiter qualifizieren und für sich klären, ob sie den wissenschaftlichen Weg weitergehen oder in ein Arbeitsfeld ausserhalb der Fachhochschule einsteigen wollen. Von den Senior wissenschaftlichen Mitarbeitenden jedoch, die über Berufs- bzw. Praxiserfahrung verfügen, sind zwei Drittel unbefristet angestellt. Diese Aussagen gelten in unterschiedlichem Ausmass für alle Departemente:

Departement	Dozierende		Wissenschaftliche Mitarbeitende	
	Befristet in %	Unbefristet in %	Befristet in %	Unbefristet in %
Technik & Architektur	28	72	70	30
Wirtschaft	14	86	87	13
Informatik	20	80	82	18
Soziale Arbeit	6	94	68	32
Design & Kunst	36	64	79	21
Musik	11	89	34	66
Rektorat & Services	14	86	-	-
Total	Befristet: 42		Unbefristet: 58	

4. *Wie viele Personen an der Hochschule sind mit einer Pensenbandbreite eingestellt? Wir bitten um eine Aufstellung aller betroffenen Personalkategorien in den verschiedenen Departementen inkl. der Anzahl.*

Die Bandbreite ist im Anstellungsvertrag festgehalten. Für die Dozierenden bedeutet ein Bandbreitenvertrag, dass sie in einem veränderlichen Pensum im Rahmen der Bandbreite angestellt sind. Normalerweise beträgt die Bandbreite maximal 20 Prozent des Pensums. Wer beispielsweise zu 50 Prozent angestellt wird, hat (bei 20 Prozent Bandbreite) eine Pensenbandbreite zwischen 45 und 55 Prozent. Das genaue Pensum wird pro Semester bzw. Studienjahr aus dem Pensentool generiert und in der Leistungsvereinbarung abgebildet und bewegt sich immer innerhalb der vertraglich definierten Bandbreite. Die Besoldung für das Semester bzw. für das Studienjahr entspricht dem berechneten Pensum. Den Dozierenden wird die Leistungsvereinbarung jeweils vor Semester- oder vor Studienjahresbeginn schriftlich zugestellt. Solche Bandbreitenverträge bilden die Realität ab, da der Arbeitsauf-

wand beispielsweise in Forschungsprojekten, Weiterbildungsveranstaltungen und bei Dienstleistungsaufträgen unterschiedlich hoch ist. 57 Prozent der nebenamtlichen Dozierenden (152 Personen) und 36 Prozent der hauptamtlichen Dozierenden (230 Personen) verfügen über einen solchen Vertrag. 534 Dozierende (58 Prozent) sowie alle 614 wissenschaftlichen Mitarbeitenden haben Verträge ohne Pensenbandbreite. Die Departemente handhaben die Ausstellung von Bandbreitenverträgen unterschiedlich: Der Anteil ist im Bereich Rektorat & Services am höchsten (100 Prozent; nur sieben Dozierende), gefolgt vom Departement Wirtschaft (79 Prozent) sowie Design & Kunst (60 Prozent). In den übrigen Departementen sind es weniger als ein Drittel der Verträge, bei der Sozialen Arbeit gar keiner.

5. *Wie steht der Regierungsrat zu den internationalen, nationalen und auch kantonalen Einschätzungen von Mitarbeitenden der Hochschulen, die ihre Anstellungsbedingungen stark kritisieren?*

Es ist nicht Aufgabe des Regierungsrats, Einschätzungen von Hochschulmitarbeitenden zu kommentieren. Selbstverständlich ist es aber im Interesse des Kantons als Mitträger der Fachhochschule Zentralschweiz, dass die Hochschulen gute Anstellungsbedingungen bieten. Grundsätzlichen Handlungsbedarf erkennt der Regierungsrat nicht; bestehen in Einzelfällen Missstände, sind diese zu beheben. Festzuhalten ist weiter, dass die Arbeitsbedingungen und die Löhne an Schweizer Hochschulen im internationalen Vergleich überdurchschnittlich gut sind. Das zeigt sich auch daran, dass Schweizer Hochschulen für akademisches Personal aus anderen Ländern attraktiv sind.

6. *Nimmt der Regierungsrat über den Konkordatsrat Einfluss auf die an der HSLU angestossene Anpassung der Personalkategorien? Wenn ja, inwiefern? Wenn nein, weshalb nicht?*

Der Konkordatsrat, den der Luzerner Bildungs- und Kulturdirektor präsidiert, wird an seinen Sitzungen regelmässig über das Projekt informiert. Voraussichtlich im zweiten Halbjahr 2022 befindet der Konkordatsrat über die Änderung der Personalverordnung.

7. *Wie wird die Interparlamentarische Fachhochschulkommission in die Überarbeitung der Personalkategorien einbezogen? Welche Rolle spielt bei dieser Überarbeitung der Fachhochschulrat?*

Die Interparlamentarische Fachhochschulkommission nimmt die gemeinsame Oberaufsicht der sechs Zentralschweizer Parlamente wahr. In ihr ist jedes der Parlamente mit zwei Mitgliedern vertreten. Der Rektor informiert an den Sitzungen über das Projekt. Bei der Änderung personalrechtlicher Erlasse hat die Kommission keine Rolle (Zentralschweizer Fachhochschul-Vereinbarung vom 15. September 2011, SRL Nr. 520, Art. 16 Abs. 3). Der Fachhochschulrat, der die strategische Führungsverantwortung für die HSLU trägt, thematisiert das Projekt aktuell an jeder Sitzung. Er hat wiederholt zum Ausdruck gebracht, dass er das Projekt aus strategischer Sicht als notwendig erachtet, um die Personalgewinnung und -entwicklung der HSLU auch längerfristig sicherzustellen.

8. *Gemäss Newsletter vom 7. September 2021 der HSLU führt die Anpassung zu höheren Lohnkosten, soll aber kostenneutral erfolgen, was dazu führt, dass «dieser Mehrbedarf in den anderen Leistungsaufträgen eingespart oder durch zusätzliche Drittmittel in der Forschung kompensiert werden muss». Wie steht der Regierungsrat zu diesem Qualitätsabbau in der Ausbildung und Forschung aufgrund des Prinzips der Kostenneutralität?*

Die Stärkung der Personalentwicklung ist eines der vier Hauptthemen der Strategie 2020 bis 2023 der HSLU. Das Projekt Personalkategorien soll es den Mitarbeitenden ermöglichen, Schwerpunkte entsprechend ihren Stärken und Präferenzen zu setzen, was auch die Attraktivität der HSLU als Arbeitgeberin erhöhen soll. Klare Laufbahnmodelle sollen mögliche Entwicklungsschritte und Perspektiven aufzeigen. An der HSLU hat das Projekt bei Betroffenen für eine gewisse Verunsicherung und Kritik gesorgt, unter anderem weil negative Folgen für einzelne Mitarbeitende befürchtet werden und die Zielerreichung angezweifelt wird. In einer Übergangszeit ist mit Mehrkosten zu rechnen. Längerfristig ist das Projekt kostenneutral umzusetzen. Höhere Kosten lassen sich zum Beispiel durch einen höheren Drittmittelanteil in der Forschung oder durch andere Massnahmen kompensieren. Der Regierungsrat erwartet, dass damit kein Qualitätsabbau verbunden wird.

9. *Wenn höhere Lohnkosten kostenneutral umgesetzt werden sollen, müssen die Einsparungen andernorts erfolgen. Wie wird dies geschehen und wie viele Mitarbeitende sind davon betroffen? Wir bitten um eine Aufstellung aller betroffenen Personalkategorien in den verschiedenen Departementen inkl. der Anzahl.*

Die Berechnungen zu den finanziellen Auswirkungen des Projekts sind komplex und noch im Gang. Falls in den Departementen Massnahmen ergriffen werden müssen, sind diese deshalb noch nicht bestimmt. Der Lohn der bestehenden Mitarbeitenden, die weiterhin die gleiche Tätigkeit ausüben, aber in eine andere Kategorie und somit die Lohnklasse wechseln, wird nicht gekürzt: Für sie gilt eine Besitzstandswahrung.

10. *Inwiefern werden die Mitarbeitenden und die Personalorganisationen gemäss § 61 Personalgesetz in die Anpassung der Personalkategorien einbezogen?*

§ 61 des Gesetzes über das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis vom 26. Juni 2001 (Personalgesetz, SRL Nr. 51) regelt die Mitsprache. Er gilt für die HSLU nicht, da sie die Information, die Mitwirkungsrechte ihrer Mitarbeitenden sowie die Mitwirkungsorgane im Statut vom 26. August 2021 (FHZ-Statut, SRL Nr. 520b, Art. 29 bis 36) geregelt hat. Das Statut sieht für die Gesamthochschule einen Mitwirkungsrat und für die Departemente Mitwirkungskommissionen vor.

11. *Könnte sich der Regierungsrat vorstellen, für personalrechtliche Anpassungen von der Fachhochschule Zentralschweiz eine sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit zu verlangen?*

Der im Statut vorgeschriebene Einbezug der Mitwirkungsorgane ist sichergestellt. Zudem pflegt die Hochschule Luzern die Sozialpartnerschaft gemäss Artikel 36 des Statuts mit dem Dozierendenverband und den Personalverbänden und hört sie zu hochschulspezifischen personalrechtlichen Fragen an. Die Sozialpartner können ihre Vertretungen in die Mitwirkungsorgane wählen lassen. Es besteht aber kein Anspruch auf Vertretung. Der Regierungsrat sieht keine Veranlassung, von der HSLU eine

weitergehende sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit zu verlangen.

Mitteilung an Mitglieder des Landrats (mit Interpellationstext); Mitglieder des Regierungsrats; Rathauspresse; Standeskanzlei; Direktionssekretariat Bildungs- und Kulturdirektion und Bildungs- und Kulturdirektion.

Im Auftrag des Regierungsrats

Standeskanzlei Uri

Der Kanzleidirektor

