

Bericht zum Gesamtarbeitsvertrag (GAV) der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW vom 23. Oktober 2006

0. Zusammenfassung

Aufgrund der Vorgaben und Regelungen im Staatsvertrag wurde durch den Fachhochschulrat im August 2005 Kontakt zu interessierten und berechtigten Arbeitnehmenden-Organisationen aufgenommen, um die Verhandlungen für einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) zu starten. Nachdem sich die Arbeitnehmenden in einer Verhandlungsgemeinschaft organisiert hatten, konnten die eigentlichen Verhandlungen vom Januar bis Oktober 2006 geführt werden.

Die Verhandlungen waren insbesondere zu folgenden Themen äusserst intensiv:

- Lohnsystem, Einführung eines Modells mit Lohnbandbreiten und individueller Lohnentwicklung, die unter anderem abhängig von der Leistungsbeurteilung ist;
- Arbeitszeit- und Pensenplanung;
- Arbeitszeit, Ferien und arbeitszeitabhängige Zulagen.

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag ist eine ausgewogene Verhandlungslösung. Sie nimmt Rücksicht auf die verschiedenen in den Trägerkantonen geltenden Bestimmungen und auf die Besonderheiten einer Fachhochschule.

Zu scheitern drohten die Verhandlungen beim Lohnsystem, das für einige Verhandlungspartner ein enormer Schritt bedeutet. Neben den "inhaltlichen" Aspekten des Lohnsystems ist auch darauf hinzuweisen, dass die vorliegende Lösung dem schwierigen finanziellen Umfeld der FHNW gerecht wird.

Parallel zum arbeitgeberseitigen Genehmigungsverfahren in den Regierungen der Trägerkantone laufen die Genehmigungsverfahren bei den beteiligten Personalverbänden mit dem Ziel, den Gesamtarbeitsvertrag per 1.1.2007 einzuführen.

Sowohl für die Personalverbände wie für die Regierungen gilt, dass der GAV nur als Gesamtpaket angenommen oder abgelehnt werden kann. Neue Forderungen von einer der Vertragsparteien würden neue Verhandlungen auslösen und die Einführung per 1.1.2007 wäre kaum mehr möglich. Dies mit Konsequenzen in den Personalprozessen und bei der Glaubwürdigkeit der Institution.

1. Ausgangslage

Die Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW wurde auf Grund des Staatsvertrages der Kantone Aargau, Basel-Landschaft, Basel-Stadt und Solothurn auf den 1. Januar 2006 gegründet.

Im Bezug auf die Anstellungsbedingungen regelt der Staatsvertrag:

§ 13:

- 1 Die Anstellungsverhältnisse mit den Mitarbeitenden der FHNW werden durch öffentlich-rechtliche Verträge geregelt.
- 2 Die Anstellungsbedingungen werden in einem öffentlich-rechtlichen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) festgelegt.
- 3 Einigen sich die Parteien nicht rechtzeitig auf einen GAV, erlässt der Fachhochschulrat provisorische Vorschriften für die Ausgestaltung der Arbeitsverträge.
- 4 Der Fachhochschulrat schliesst mit einer Pensionskasse eines Vertragskantons einen Anschlussvertrag zur Versicherung aller Mitarbeitenden der FHNW.

§ 17 j und 22 h:

Der Fachhochschulrat unterbreitet den Regierungen die Vorschriften für die Ausgestaltung der Arbeitsverträge zur Genehmigung.

§ 34 Abs.9:

Mitarbeitenden, die ihre bisherige Funktion in der FHNW beibehalten, ist der nominelle Besitzstand gewährleistet.

Im Hinblick auf den Übergang der ehemaligen Teilschulen in die neue Organisation FHNW hat der Fachhochschulrat am 15. August 2005 die 'Regelung Personal-Überführung FHNW' in Kraft gesetzt. Damit wurden, abgestützt auf den Staatsvertrag, grundsätzliche Fragen bezüglich geltenden Anstellungsbedingungen per Beginn der FHNW beantwortet. Die Regelung hält fest, dass die zum Startzeitpunkt FHNW bestehenden Arbeitsverträge mit der FHNW als Arbeitgeberin weiter gelten und die damit verbundenen Versicherungsverhältnisse mit den bisherigen Pensionskassen ebenfalls weiter gelten. Dies ermöglichte, den vorgesehenen Gesamtarbeitsvertrag effizient, für alle Vertragsparteien akzeptabel und ohne Verunsicherung in der Belegschaft und in der Öffentlichkeit auszuhandeln. Die Regelung hält zudem fest, dass der Abschluss eines für die gesamte FHNW gültigen Gesamtarbeitsvertrages durch die Sozialpartner im Laufe des ersten Jahres nach Startzeitpunkt FHNW angestrebt wird.

Der vorliegende GAV soll nun wie vorgesehen per 1.1.2007 die Regelung Personal-Überführung FHNW ablösen und damit die insgesamt noch unbefriedigende und schwierige Situation unterschiedlicher Anstellungsbedingungen in der FHNW beenden.

2. Planung und Ablauf des Projekts GAV FHNW

Im August 2006 wurde von der damaligen Projektsteuerung, dem heutigen Fachhochschulrat, das Projekt Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gestartet.

Projektorganisation:

Auftraggeber und Projektsteuerung:	Fachhochschulrat FHNW
Verhandlungsdelegation Arbeitgeberin:	Dr. h.c. Peter Schmid, Präsident FHR Peter Kofmel, Vizepräsident FHR NR Christine Egerszegi, Mitglied FHR RR Urs Wüthrich, Bildungsdirektor BL Prof. Dr. Richard Bühner, Direktionspräsident FHNW Raymond Weisskopf, Direktor Services FHNW
Projektleiter:	Richard Wettmann, Leiter Personal FHNW
Externer Berater:	René Lichtsteiner, Right Coutts (Schweiz) AG

Arbeitnehmerseitig wurde auf Initiative der internen Mitwirkungsorganisation MOM, zusammen mit den interessierten Personalverbänden, eine 'Verhandlungskommission Mitarbeitende' gebildet. Diese wiederum hat eine Verhandlungsdelegation ernannt und als meinungsbildendes Organ die so genannte 'Echo-Gruppe' aus Mitarbeitenden der FHNW gebildet.

Die Verhandlungsdelegation der Arbeitnehmenden setzte sich wie folgt zusammen:

Projektleiter und Delegationsleiter:	Stefan Giger, Zentralsekretär VPOD
Mitglieder:	Dr. iur. Pirmin Bischof, Staatspersonalverband Kt. SO Gerd Kruse, MOM Marlis Küng, MOM und VPOD Roland Misteli, Verband Lehrerinnen und Lehrer SO (LSO) Sibylle Nideröst, MOM <i>bis August 06</i> <i>ab September 06</i> Beat Siegenthaler, Freiwillige Schulsynode Basel-Stadt (fss) Lothar Limbeck, Freiwillige Schulsynode Basel-Stadt (fss)

Vertragsparteien auf Arbeitnehmenden-Seite:

Die Frage, wer Vertragspartei auf Arbeitnehmenden-Seite ist, ist grundsätzlich relativ neu, insbesondere wenn es sich um eine auf einem Staatsvertrag zwischen verschiedenen Kantonen beruhende öffentlich-rechtliche Institution handelt (vgl. Peter Helbling, Gesamtarbeitsverträge für den Staatsdienst, Aktuelle Juristische Praxis 8/98, S. 899 -915). Festzuhalten sind aber vorab zwei Prinzipien:

- Jede GAV-Vertragspartei muss eine juristische Person sein (meistens ein Verein), deren Statuten die Befugnis zum Abschluss eines GAV vorsehen.
- Auf Grund der Koalitionsfreiheit muss der Arbeitgeber jede Arbeitnehmenden-Organisation akzeptieren, die diese Voraussetzung erfüllt und einen Bezug zum Thema des GAV hat.

Daraus folgt, dass die FHNW einerseits die Vertreterinnen und Vertreter der internen Mitarbeitenden und andererseits diejenigen Verbände, die einen inhaltlichen Bezug zur FHNW haben dazu aufforderte, sich für die Vertragsverhandlungen zu organisieren.

Folgende Verbände und die Mitwirkungsorganisation der FHNW MOM haben sich daraufhin zur Verhandlungsgemeinschaft GAV FHNW zusammengeschlossen:

- ALV Aargauischer Lehrerinnen- und Lehrerverein
- ASPV, Aargauer Staatspersonalverband
- FHCH, Verband Fachhochschuldozierende Schweiz
- FSS, Freiwillige Schulsynode Basel
- Lehrerbildnerinnen und Lehrerbildner des Kantons Basel-Landschaft
- LSO, Verband Lehrerinnen und Lehrer Solothurn
- Solothurnischer Staatspersonalverband
- transfair, christliche Gewerkschaft Service Public und Dienstleistungen Schweiz
- Verband des Staats- und Gemeindepersonals des Kantons Basel-Landschaft
- vpod, Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste

Die Rechte und Pflichten dieser Verhandlungsgemeinschaft wurden in einer Vereinbarung geregelt. Die professionelle Führung der Verhandlungsgemeinschaft ermöglichte sowohl die Anliegen der Mitarbeitenden aufzunehmen, als auch den sehr ehrgeizigen Zeitplan einzuhalten.

Arbeitsschritte: Folgende Arbeitsschritte wurden geplant:

1. Konzeptionelle Vorarbeiten (Vertragsparteien, Inhalt und Struktur GAV, Verhandlungsdelegation FHNW, Verhandlungsmandat, detaillierter Zeitplan, grober Umsetzungsplan)
2. Kommunikation mit den beabsichtigten Vertragsparteien
3. Institutionalisierung GAV-Vertragsparteien (Bildung der Verhandlungsdelegation der Arbeitnehmenden-Seite)
4. Vereinbarung Verhandlungsprozess und Zeitplan
5. Entwurf Grobstruktur (normativer Teil, schuldrechtlicher Teil, Detaillierungsgrad)
6. Vereinbarung Grobstruktur
7. Entwurf Detailregelungen schuldrechtlicher Teil
8. Vereinbarung schuldrechtlicher Teil
9. Entwurf Detailregelungen normativer Teil
10. Vereinbarung normativer Teil
11. Kommunikation
12. Definitiver Abschluss GAV
13. Umsetzung normativer Teil
 - a. Arbeitsbedingungen
 - b. Einstufung
 - c. Lohnfestlegung
 - d. Pensionskassenregelung (folgt später)

Die im Rahmen des STEP-Prozesses erstellten Anstellungsbedingungen dienten (etwas angepasst) als Diskussionsgrundlage für die normativen Bestimmungen des GAV.

Zeitplan: Zu Beginn der Verhandlungen wurde ein Zeitplan als optimistisch-realistisch beschrieben, der die Einführung des GAV auf den 1. Januar 2007 vorsah und die Übergangsregelung auf 12 Monate beschränkt. Der Zeitplan wurde wie folgt eingehalten:

Konzeptionelle Vorarbeiten	Juli 05
Kommunikation mit den beabsichtigten Vertragsparteien	August 05
Institutionalisierung GAV-Vertragsparteien	Dez. 05
Vereinbarung Verhandlungsprozess und Zeitplan	Nov. 05
Vorlage Grobstruktur seitens Arbeitgeber	Nov. 05
Vereinbarung Grobstruktur	Jan. 06
Vorlage schuldrechtliche Bestimmungen	Nov. 06
Vorlage normative Bestimmungen (ohne Lohnsystem)	Jan. 06
Vorlage Lohnsystem	Juni 06
Vorbereitung Umsetzung	ab August 06
Grundsätzliche Einigung der Verhandlungsparteien	25. Sept. 06
Abschliessende Einigung der Verhandlungsparteien	23. Okt. 06

3. Verhandlungspunkte / umstrittene Fragen

Wo waren sich die Parteien einig, wo gab es härtere Auseinandersetzungen?

Die Arbeitnehmenden haben es begrüsst, dass seitens Arbeitgeber sowohl in der Struktur wie im Inhalt ausformulierte Vorlagen eingebracht wurden. Diese allerdings wurden sehr genau geprüft, und es wurden von den Arbeitnehmenden zahlreiche Änderungsanträge gemacht, deren Diskussion sehr zeitintensiv war und die hier nicht alle aufgeführt werden. In den Diskussionen zeigte sich oft, dass die beiderseits zugrunde liegenden Interessen nicht grundsätzlich abweichend waren. Forderungen der Arbeitnehmerseite konnten somit oft aufgenommen, aber auf die wesentlichen Aussagen relativiert werden. Die materiellen Forderungen der Arbeitnehmenden waren vor allem in den Bereichen Arbeitszeit, Ferien und Zulagen sehr hoch und haben sich oftmals an den für die Arbeitnehmenden besten Regelungen der bisherigen Anstellungsbedingungen orientiert.

Insbesondere waren folgende Themen umstritten:

- a) Geltungsbereich, Ziff. 1.4
- b) Personalentwicklung und Sabbatical, Ziff. 2.7
- c) Verträge mit Schwankungsbreiten, Ziff. 3.4
- d) Beendigung des Arbeitsverhältnis, Ziff. 3.8 bis 3.11
- e) Arbeitszeit (Normalarbeitszeit, Arbeitszeitrahmen, Entschädigung von Überstunden/ Abendarbeit/ Samstagsarbeit, usw.), Ziff. 4.2 bis 4.7
- f) Feriendauer, Ziff. 4.10 und 5.6
- g) Lohn und Zulagen (Lohnbandbreiten, individueller Lohnentwicklung, Zusammenhang mit Leistungsbeurteilung, usw.), Ziff. 7.
- h) Immaterialgüterrecht, Ziff. 9
- i) Lohnverhandlungen und Umsetzung, Ziff. 12.9 -10, A1.5
- j) Entlassungen aus strukturellen und wirtschaftlichen Gründen, Ziff. 14
- k) Allfälligen Ausgliederungen von Aufgaben im Bereich Hausdienst/Reinigung, Ziff. 14.6
- l) Pensenplanung, A3
- m) Interne Mitwirkung, A4

4. Beurteilung des Verhandlungsergebnisses aus Sicht der Arbeitgeberin

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag ist eine ausgewogene Verhandlungslösung. Er nimmt Rücksicht auf die verschiedenen in den Trägerkantonen geltenden Bestimmungen.

Er lehnt sich an die Grundsätze des Obligationenrechts an, berücksichtigt aber die spezielle Sorgfaltspflicht des Arbeitgebers, insbesondere bei Kündigungen.

Die Besonderheiten einer Fachhochschule sind in verschiedenen Punkten sichtbar z.B. bei der Festlegung des Personenkreises ohne Arbeitszeiterfassung, bei den Verträgen mit Schwankungsbreiten, beim Immaterialgüterrecht und bei der Pensenplanung.

Der Grundsatz, dass die neuen Soll-Löhne so nahe wie möglich an den heutigen Ist-Löhnen positioniert werden - unter Minimierung der durch die Vereinheitlichung entstehenden Mehrkosten - ist eingehalten. Die im Bericht zum Staatsvertrag enthaltene Forderung, dass die Entwicklung der Lohnkosten erheblich stärker als heute durch Führungsentscheidungen beeinflusst werden können, wird mit dem vorliegenden Lohnsystem erfüllt.

Zum Lohnsystem (Ziff. 7 und A1)

Beinahe zu scheitern drohten die Verhandlungen beim Lohnsystem, das für einige Verhandlungspartner ein enormer Schritt bedeutet. Die Sicherheit einer garantierten Lohnentwicklung entfällt für die Mitarbeitenden bzw. reduziert sich auf den minimalen Lohn (den minimalen Erfahrungsanteil). Für die FHNW sind die im Lohnsystem enthaltene Flexibilität und die wegfallenden Automatismen in der Salärentwicklung jedoch sehr bedeutend. D.h. die im Vergleich unterschiedlichen Voraussetzungen von Mitarbeitenden in den selben Funktionsstufen können mit dem Modell der Lohnbänder berücksichtigt werden. Im Weiteren kann die FHNW marktgerechte Löhne zahlen, ohne dass bei anderen Personengruppen überbissene Löhne bezahlt werden müssen. Die gelungene Anbindung an ein überbetriebliches Salärvergleichssystem (CEPEC) ist für die Steuerung der zukünftigen Entwicklung des Systems sehr hilfreich und notwendig.

Neben den "inhaltlichen" Aspekten des Lohnsystems ist darauf hinzuweisen, dass die vorliegende Lösung dem schwierigen finanziellen Umfeld der FHNW gerecht wird. Die Überführungskosten sind verhältnismässig gering und deutlich unter den im STEP-Prozess gemachten Prognosen. Sie entsprechen etwas mehr als den Kosten der Erziehungszulage BL (Ziff. 15.10. Abs. 5), die bis zum 31.12.2010 ausläuft. Der Ausgleich der unterschiedlichen Löhne in den einzelnen Funktionsstufen wird im Laufe der nächsten Jahre erfolgen, die individuelle Leistung sowie die speziellen Anforderungen der einzelnen Stelle werden dabei berücksichtigt. Das heisst, die zur Verfügung stehenden Mittel werden gezielt eingesetzt.

Zur Ferienregelung (Ziff. 4.10 und Ziff. 5.6)

Ein wichtiger Punkt für die Arbeitnehmenden und für die abschliessende Einigung ist die Regelung der Feriendauer. Im Marktvergleich wird diese Regelung von den Arbeitnehmenden als positiv bewertet. Damit konnte Einigung in vielen anderen Punkten erzielt werden. Zum Beispiel werden keine speziellen Zulagen für Samstagsarbeit sowie keine Zulagen bei allfälligen Überstundenauszahlungen entrichtet und die Lohnfortzahlungspflicht reduziert sich nach drei Monaten auf 80% des AHV-pflichtigen Lohnes. Das Ergebnis ist ein arbeitgeberseitiges Entgegenkommen, das einerseits den Durchbruch der Verhandlungen ermöglichte, andererseits aber nur teilweise kostenwirksam ist.

Bezüglich der Regelung für Personen ohne Arbeitszeiterfassung mit zusätzlichen Ferien ist darauf hinzuweisen, dass aus der Praxis bekannt ist, dass solche Arbeitszeitmodelle aus verschiedenen Gründen insgesamt für den Arbeitgeber günstiger sind (insbesondere auch im Hochschulumfeld). Bei der Obergrenze von 30 Ferientagen, auch bei älteren Mitarbeitenden, blieb der Arbeitgeber jedoch hart.

Zum Sozialplan (Ziff. 14)

Für die Arbeitnehmenden war die Regelung eines Sozialplanes in der speziellen Situation der FHNW bedeutsam. Die vorliegende Regelung ist ein Beitrag, diesbezüglich eine gewisse Sicherheit zu vermitteln. Aus personalpolitischer und sogar volkswirtschaftlicher Sicht ist jedoch wichtig zu bemerken, dass die vorgesehenen finanziellen Mittel sehr gezielt und nutzbringend eingesetzt würden.

5. Finanzierung der Personalüberführung

Die Einführung des gemeinsamen Lohnsystems FHNW ergibt Personalmehrkosten von rund kCHF 600 bis 800 (0,3%). Sie werden verursacht durch das Anheben von Löhnen auf die Minimale Lohnkurve je Alter und Funktion.

Im Vergleich dazu stehen die im Strategie-Entwicklungsprojekt STEP geschätzten Mehrkosten von über CHF 2 Mio.

6. Weiteres Vorgehen

Parallel zum arbeitgeberseitigen Genehmigungsverfahren in den Regierungen der Trägerkantone laufen die Genehmigungsverfahren bei den beteiligten Personalverbänden mit dem Ziel, den Gesamtarbeitsvertrag per 1.1.2007 einzuführen.

Sowohl für die Personalverbände wie für die Regierungen gilt, dass der GAV nur als Gesamtpaket angenommen oder abgelehnt werden kann. Neue Forderungen von einer der Vertragsparteien würden neue Verhandlungen auslösen und bedingen. Die Einführung per 1.1.2007 wäre kaum mehr möglich.

Für den Fall, dass die Genehmigungsverfahren scheitern, stehen folgende Szenarien im Vordergrund:

- a) Eine Minderheit der Personalverbände verweigert die Genehmigung:
In diesem Fall könnte der GAV trotzdem mit den restlichen Verbänden in Kraft gesetzt werden oder der Fachhochschulrat könnte den Regierungen den einseitigen Erlass von Anstellungsbedingungen (als Übergangsbestimmungen) vorschlagen.
- b) Die Regierungen verweigern die Genehmigung:
In diesem Fall kommt der GAV nicht zustande. Der Fachhochschulrat könnte den Regierungen den einseitigen Erlass von Anstellungsbedingungen (als Übergangsbestimmungen) vorschlagen.

Falls der Gesamtarbeitsvertrag nicht genehmigt wird und per 1.1.2007 nicht eingeführt werden kann, würde dies in den Personalprozessen enorme Schwierigkeiten verursachen und bei den Mitarbeitenden grösste Verunsicherung auslösen.

Brugg, 24. Oktober 2006