



**Interpellation der Fraktion Alternative - die Grünen und der SP-Fraktion
betreffend Arbeitszeitregelungen an der Fachhochschule Zentralschweiz (HSLU)**

(Vorlage Nr. 3341.1 - 16801)

Antwort des Regierungsrats
vom 12. April 2022

Sehr geehrte Frau Präsidentin
Sehr geehrte Damen und Herren

Die Fraktion Alternative – die Grünen und die SP-Fraktion haben am 30. November 2021 die Interpellation betreffend Arbeitszeitregelungen an der Fachhochschule Zentralschweiz (HSLU) eingereicht. Der Kantonsrat hat die Interpellation am 16. Dezember 2021 an den Regierungsrat zur Beantwortung überwiesen.

1. Beantwortung der Fragen

Vorbemerkung:

Die Hochschule Luzern wurde als Fachhochschule der sechs Zentralschweizer Kantone Luzern, Uri, Schwyz, Obwalden, Nidwalden und Zug gegründet. Die folgenden Antworten basieren auf dem Mitbericht der Fachhochschule Zentralschweiz (HSLU). Da die Interpellation mit praktisch identischem Wortlaut auch im Kanton Luzern und in weiteren Zentralschweizer Kantonen eingereicht wurde und das Personalrecht des Kantons Luzern zur Anwendung kommt, koordinierte der Kanton Luzern die Beantwortung der Fragen. Der Zuger Regierungsrat nimmt in Kenntnis der Antwort des Regierungsrats des Kantons Luzern Stellung.

Die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitenden von Hochschulen, die keine Professur innehaben (Doktorierende, Assistierende, Dozierende) werden als akademische Mittelbau bezeichnet. Die Forderung nach einer Verbesserung ihrer Arbeits- und Anstellungsbedingungen ist in der Schweiz wie auch international seit Jahren ein Thema. Kritisiert werden insbesondere befristete Anstellungen für Forschende und Lehrende nach dem Doktorat. Auch leistet der wissenschaftliche Nachwuchs oft deutlich mehr Arbeit, als in ihrem Anstellungsvertrag festgehalten ist. In dieser Phase fällt die Entscheidung, ob der wissenschaftliche Weg weiterverfolgt und eine Professur angestrebt wird oder ob eine andere berufliche Laufbahn ausserhalb der Hochschule gewählt wird. In den letzten Jahren wurde die Situation beim wissenschaftlichen Weg durch die Schaffung von sogenannten Tenure-Track-Professuren verbessert, die jungen Wissenschaftlern die Zusage bietet, nach erfolgreich absolvierter befristeter Bewährungszeit in eine feste Professur übernommen zu werden.

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 Luzern¹. 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) beziehungsweise 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

¹ Link zur Gesetzessammlung des Kantons Luzern: <https://www.lu.ch/rechtssammlung>

Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion bewegen sich zwischen 81 000 und 163 000 Franken pro Jahr für ein 100-Prozent-Pensum, inklusive 13. Monatslohn (vgl. Besoldungstabellen Staatspersonal). Bei den Fachhochschuldozierenden ohne Führungsfunktion beträgt der Lohn bis zu 170 000 Franken.

Die durchschnittliche Fluktuationsrate bei unbefristeten Anstellungsverhältnissen betrug im Jahr 2020 4,4 Prozent, ein Jahr danach 4,0 Prozent (netto, also nur Stellenwechsel zu anderen Arbeitgebern). 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 %

Vier Fünftel der Dozierenden (79 %) 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 %) 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 5 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 % 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. Es 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 Arbeitsaufwand 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 %) 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 %; nur 7 Dozierende), gefolgt vom Departement Wirtschaft (79 %) sowie Design&Kunst (60 %). 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 Zug als Mitträger, dass die Hochschulen gute Anstellungsbedingungen bieten. Es ist kein grundsätzlicher Handlungsbedarf zu erkennen. Bestehen in Einzelfällen Missstände, sind diese zu beheben. Festzuhalten ist, 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 ange-stossene Anpassung der Personalkategorien? Wenn ja, inwiefern? Wenn nein, weshalb nicht?*

Der Kanton Zug wird im Konkordatsrat durch Statthalterin Silvia Thalmann-Gut vertreten, präsidiert wird er durch den Luzerner Bildungs- und Kulturdirektor. Der Rat wird an seinen Sitzungen regelmä-sig über das Projekt informiert. Voraussichtlich im zweiten Halbjahr 2022 befindet er über die Ände-rung der Personalverordnung.

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

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, BGS 414.31, Art. 16 Abs. 3).

Der Fachhochschulrat, welcher die strategische Führungsverantwortung für die HSLU trägt, themati-siert das Projekt aktuell an jeder Sitzung. Er hat wiederholt zum Ausdruck gebracht, dass er das Pro-jekt 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 For-schung kompensiert werden muss». Wie steht der Regierungsrat zu diesem Qualitätsab-bau in der Ausbildung und Forschung aufgrund des Prinzips der Kostenneutralität?*

Die Stärkung der Personalentwicklung ist eines der vier Hauptthemen der Strategie 2020-2023 der HSLU. Das Projekt Personalkategorien soll es den Mitarbeitenden ermöglichen, Schwerpunkte ent-sprechend ihren Stärken und Präferenzen zu setzen, was auch die Attraktivität der HSLU als Arbeit-geberin 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, da negative Folgen für einzelne Mitarbeitende befürchtet werden und die Zielerreichung angezweifelt wird. In einer Übergangszeit ist mit Mehrkosten zu rechnen. Längerfristig ist das Projekt kosten-neutral umzusetzen. Höhere Kosten lassen sich zum Beispiel durch einen hö-heren Drittmittelanteil in der Forschung oder durch andere Massnahmen kompensieren. Der Regie-rungsrat erwartet, dass damit kein Qualitätsabbau verbunden wird.

9. *Wenn höhere Lohnkosten kostenneutral umgesetzt werden sollen, müssen die Einspa-rungen 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, welche 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. 29–36) geregelt hat. Das Statut sieht für die Gesamthochschule einen Mitwirkungsrat und für die Departemente Mitwirkungskommissionen vor (siehe Antwort zu Frage 11).

11. *Inwiefern werden die Mitwirkungsgremien gemäss Statut der Hochschule § 31 in die Anpassung der Personalkategorien einbezogen?*

Die Pflicht zur Beteiligung des Mitwirkungsrats besteht gemäss Statut bei Veränderungen in Personalpolitik und Personalrecht. Der Präsident des Mitwirkungsrats ist stimmberechtigtes Mitglied des Projektgremiums. Der Mitwirkungsrat sowie die Mitwirkungskommissionen in den Departementen entscheiden selbstständig über den weiteren Einbezug der Mitarbeitenden. Der Mitwirkungsrat, die Mitwirkungskommissionen wie auch der Dozierendenverband haben in einer Vernehmlassung im November 2021 zum Projekt Stellung genommen. Anfang 2022 fanden Dialog- und Informationsanlässe statt. Zwei der Veranstaltungen richteten sich an die offiziellen Mitwirkungsorgane, zwei an alle Mitarbeitenden. Auch wurde das Grundmodell in diversen Workshops im Rahmen der Hochschulentwicklungskonferenz sowie an Kader- und Departementsleitungs-Retraiten diskutiert. Die daraus hervorgehenden Rückmeldungen werden im Projektteam diskutiert und fliessen in das Projekt ein. Im Sommer 2022 plant die HSLU eine weitere Mitwirkungsphase (Mitwirkungsrat und -kommissionen).

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

Wie in der Antwort auf Frage 11 ausgeführt, ist der im Statut vorgeschriebene Einbezug der Mitwirkungsorgane 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.

2. Antrag

Kenntnisnahme.

Zug, 12. April 2022

Mit vorzüglicher Hochachtung
Regierungsrat des Kantons Zug

Der Landammann: Martin Pfister

Die stv. Landschreiberin: Renée Spillmann Siegwart