

Geht per Email an:

- Staatskanzlei z.Hd. Regierungsrat des Kantons Zürich
- Präsidentin der kantonsrätlichen Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit (ABG)
- Präsidentin der kantonsrätlichen Kommission für Bildung und Kultur (KBIK)
- Fachhochschulrat (Chefin Hochschulamt z.Hd. Fachhochschulrat)
- Hochschulamt
- Rektorate der PHZH, ZHAW, ZHdK
- Ständevertretung im FHR, Dr. Claudio Cometta und Dr. Susanne Schumacher
- Tagesanzeiger, P. Kühnis, Journalist
- NZZ, P. Teuwsen, Journalist
- VPV, Peter Reinhard, Präsident
- VPOD, Dr. Jonas Keller, Regionalsekretär

Rechtsgutachten zur Überprüfung zweier Weisungen der PHZH im Zuge der Überführung des Lehr- und Forschungspersonals in die Personalkategorien der neuen Personalverordnung für die Fachhochschulen (nPVF)

Sehr geehrte Damen und Herren

Es hat sich bereits herumgesprochen, dass der Verband der Mitarbeitenden der Fachhochschulen im Kanton Zürich (fh-zh) ein Rechtsgutachten in Auftrag gegeben hat, welches die Umsetzung der nPVF durch die Fachhochschulen zum Inhalt hat. Das Rechtsgutachten ist nun eingetroffen. Rechtsanwalt Dr. iur. Michael Merker und Rechtsanwältin MLaw Nadine Seiler haben zwei Weisungen der PHZH genau untersucht und dabei zahlreiche und gravierende Mängel aufgedeckt. Es zeigt sich, dass die Umsetzung der neuen Personalverordnung für die Fachhochschulen grösstenteils nicht im Sinne des übergeordneten Rechts erfolgt. Zudem verwendet die PHZH in den Weisungen Begriffe, die das kantonale Personalrecht nicht kennt. Das schafft zusätzliche Unklarheit.

Im Gutachten wurden folgende zwei Weisungen der **PHZH** rechtlich überprüft:

1. Weisung der PHZH zur Anstellung und Einreihung, des Lehr- und Forschungspersonals. Diese Weisung regelt die Einreihung des Lehr- und Forschungspersonals gemäss neuer PVF ins Levelmodell.
2. Weisung zur Überführung der bisherigen Wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierenden in die neue Personalkategorie «Lehr- und Forschungspersonal» bzgl. Level, Lohnklasse und Lohnstufe.

Die neue PVF (nPVF) wurde nicht überprüft. Diese gilt als gesetzt.

Die nPVF und die beiden Weisungen der PHZH, welche Gegenstand des Rechtsgutachtens sind, sind noch nicht in der ZH-Lex des Kantons publiziert. Sie finden sie aber in der Rubrik News auf der Website des fh-zh (www.fh-zh.ch).

Die **ZHdK** erliess ein Anstellungsreglement zur Einreihung ins Levelmodell. Es regelt die Einreihung in die Lohnklassen. Ein Überführungsreglement für die Lohnstufen erliess sie nicht. Sie wendet aber das gleiche System an wie die PHZH. Somit gelten die Ausführungen im Rechtsgutachten zum Überführungsreglement der PHZH auch für die ZHdK. Das Anstellungsreglement der ZHdK ist vom Gutachten nicht erfasst. Ein Überführungsreglement existiert an der ZHdK nicht. Sie wendet aber das gleiche unkorrekte Spiel mit den Lohnstufen an wie die PHZH.

Die **ZHAW** hat ebenfalls keine spezifischen Reglemente geschaffen. Sie orientierte sich an einem Crossover-Umsetzungskonzept. Das Gutachten geht kurz darauf ein. Wichtig ist zu wissen, dass auch die ZHAW das gleiche Spiel mit den Lohnstufen anwendet. Somit gelten die Ausführungen zum Umsetzungsreglement der PHZH auch für die ZHAW.

Auszugsweise ein paar relevante Punkte aus dem Gutachten:

1. Weisung zur Anstellung des Lehr- und Forschungspersonals (phzh-spezifisch)

- Die Weisung weist im Vergleich zur nPVF und dem nFaHG unzulässige Verschärfungen auf. Sie beachtet auch relevante Elemente der nPVF oder des nFaHG nicht. In mehrfacher Hinsicht ungenügend berücksichtigt wird die - gemäss dem gesetzgeberischen Willen wichtigste - Anforderung der Berufserfahrung nach § 12b nFaHG .
- Die Zuordnung der PHZH in die 3 Levels stimmt nicht mit den Vorgaben der nPVF überein. In Bezug auf die Zuordnung in eine Lohnklasse sieht der Bericht der perinnova GmbH eine differenzierte Berücksichtigung sämtlicher Kriterien der nPVF (Verantwortung, Aufgaben und Tätigkeiten, Ausbildung und Erfahrung) vor. In der Umsetzung der PHZH fehlt dies, wobei die Mängel in den jeweiligen Levels unterschiedlich ausgeprägt sind. Levelübergreifend lässt sich feststellen, dass das Kriterium der Berufserfahrung für die Einreihung in eine Lohnklasse entweder gar nicht (Level III) oder zu wenig (Level II und I) beachtet wird. Dieses Defizit fällt auf, weil die Berufserfahrung jenes Kriterium ist, das als «Herzstück» bezeichnet wird und (neben der Ausbildung) formell-gesetzlich verankert ist (§ 12 nFaHG).
- Auffallend sind die Mängel in der Umsetzung des Level II, weil dort alle vier Kriterien nach dem Wortlaut der Weisung strenger, bzw. weitergehende Anforderungen aufgestellt werden.
- Die Regelung der PHZH, wonach nur noch Abteilungsleitungen in die Lohnklasse 24 kommen, ist unzulässig. Gemäss § 24 Abs. 1 lit. a nPVF sind für Level III die Lohnklassen 23 und 24 vorgesehen. Die Einreihung erfordert eine differenzierte Berücksichtigung der vier Kriterien gemäss § 24 nPVF (Verantwortung, Aufgaben und Tätigkeiten, Ausbildung, Erfahrung). Eine Zuordnung in die Lohnklasse 24 ausschliesslich aufgrund einer Funktion ist unzulässig.
- Im Anhang 1 hat die PHZH Lohnstufenbandbreiten erlassen, die Regelungsdefizite und Mängel aufweisen. So fehlt beispielsweise eine Regelung zum «Lohnbandbreiten-Wechsel», um nicht in der Lohnbandbreite gefangen zu bleiben und Lohnentwicklungsmöglichkeiten zu unterbinden. Zudem variiert das Spektrum der Lohnbandbreiten stark. Dies verletzt das Gebot der Rechtsgleichheit. Die Lohnbandbreiten sind unverhältnismässig. Sie sind weder geeignet noch erforderlich oder zumutbar, um ein durchlässiges und transparentes Laufbahnmodell zu ermöglichen.

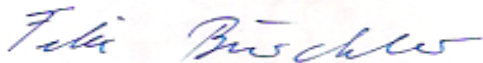
2. Weisung zur Überführung von Anstellungsverhältnissen des Lehr- und Forschungspersonals an der PHZH (gilt sinngemäss auch für ZHdK und ZHAW)

- Eine gestaffelte Überführung in die neue Personalkategorie bis 2030 ist unzulässig. Sie steht im Widerspruch zur Vorgabe des Regierungsrats, der eine Inkraftsetzung per 1. August 2024 mit einem allfälligen Sozialplan bei Verschlechterungen vorsieht.
- Die Manipulation mit den Lohnstufen bei Auf- oder Abklassierung ist nicht rechtmässig. Die Lohnstufe ist nach den Vorgaben des kantonalen Personalrechts festzulegen. Demnach sind die Leistung und die Erfahrung als massgebende Bestimmungsgrössen des Lohns zu berücksichtigen (§ 40 Abs. 1 Satz 3 PG). Bei der Überführung der bestehenden Arbeitsverhältnisse wird die Lohnstufe abweichend von den kantonalrechtlichen Vorgaben festgelegt.
- Ein Ausschluss von individuellen Lohnerhöhungen ist im kantonalen Personalrecht nicht vorgesehen.

Das Rechtsgutachten zeigt auf, dass das Überföhrungsprozedere der Hochschulen massive Rechtsverstösse und unhaltbare Mängel zulasten des Lehr- und Forschungspersonals aufweist. Mit der Zustellung des Gutachtens an die direktbetroffenen oder übergeordneten Stellen der Fachhochschulen gibt der fh-zh den Fachhochschulen und den übergeordneten Instanzen die Gelegenheit, selber aktiv zu werden und für eine korrekte Überführung der Mitarbeitenden in die Personalkategorien der nPVF zu sorgen. Bleibt die Situation unverändert, behält sich der fh-zh eine Aufsichtsbeschwerde beim Regierungsrat vor.

Freundliche Grüsse

Für den Verband der Mitarbeitenden der Fachhochschulen im Kanton Zürich



Felix Burchler, Präsident



Marlies Stopper, Vizepräsidentin

Beilage:

- Rechtsgutachten zur Überprüfung zweier Weisungen der PHZH im Zuge der Überführung des Lehr- und Forschungspersonals in die Personalkategorien der neuen Personalverordnung für die Fachhochschulen (nPVF)