

## Vorlage an den Landrat des Kantons Basel-Landschaft

---

**Titel:** Interpellation von Rita Bachmann-Scherer: Meinungsfreiheit an der FHNW (2008/295)

Datum: 16. Dezember 2008

Nummer: 2008-295

Bemerkungen: [Verlauf dieses Geschäfts](#)

---

Links:

- [Übersicht Geschäfte des Landrats](#)
- [Hinweise und Erklärungen zu den Geschäften des Landrats](#)
- [Landrat / Parlament des Kantons Basel-Landschaft](#)
- [Homepage des Kantons Basel-Landschaft](#)

---



## Vorlage an den Landrat

### betreffend Interpellation von Rita Bachmann-Scherer: Meinungsfreiheit an der FHNW (2008/295)

vom 16. Dezember 2008

#### 1. Einleitung

Am 30. Oktober 2008 hat Frau Landrätin Rita Bachmann-Scherer eine [Interpellation](#) betreffend Meinungsfreiheit an der FHNW mit folgendem Wortlaut eingereicht und den Regierungsrat um schriftliche Beantwortung gebeten:

*Anfangs Oktober wurde gegen einen wissenschaftlichen Mitarbeiter der Fachhochschule Nordwestschweiz die fristlose Kündigung ausgesprochen. Es handelt sich um ein Mitglied der Mitwirkungskommission MKT, welches u.a. mit Anträgen an die IPK gelangt war. Es macht den Anschein, dass Kündigungsdrohungen verwendet werden, um die Meinungsfreiheit zu beschneiden. An der PH zum Beispiel ist die ganze 16köpfige Mitwirkungskommission u.a. nach solchen Drohungen zurückgetreten.*

*Ein solches Vorgehen ist für mich äusserst fragwürdig und unserer Fachhochschule Nordwestschweiz schlicht und einfach nicht würdig. Es löst bei den Mitarbeitenden eine sehr grosse Unsicherheit aus, welche sie dazu zwingt, sich still zu halten, um nicht die eigene Anstellung zu gefährden.*

*Ich ersuche den Regierungsrat um schriftliche Beantwortung folgender Fragen:*

- 1. Wie ist § 10 Abs. 2 des Staatsvertrags zu verstehen der lautet: „Die Angehörigen der FHNW haben Anspruch auf angemessene Information **und** Mitwirkung...“?*
- 2. Gilt § 13.1 Abs. 3 des GAV der FHNW: „Die Kandidatur, Annahme und Ausübung eines Mandates im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung oder in einem Personalverband darf von der Arbeitgeberin nicht behindert werden, und es dürfen den Mitarbeitenden aus ihrem Engagement keine Nachteile erwachsen“?*
- 3. Wie verbindlich ist § 13.3 des GAV: „Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die FHNW ist unzulässig, wenn sie im Zusammenhang steht mit der Tätigkeit als Interessenvertreter/in der Mitarbeitenden...“?*

*Der GAV lässt zudem offen, ob nach einer missbräuchlichen Kündigung eine Wiederanstellung möglich ist. Wie lautet die diesbezügliche Regelung im Kanton Basel-Landschaft?*

## 2. Stellungnahme des Regierungsrates

### 2.1. Einleitung

Die Interpellantin beschreibt einen personalrechtlichen Konflikt an der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW). Der Regierungsrat stellt vorab fest, dass er im Zusammenhang mit Arbeitskonflikten an der FHNW keine zuständige Instanz ist.

Die FHNW ist eine interkantonale öffentlich-rechtliche Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit und mit dem Recht auf Selbstverwaltung im Rahmen des Staatsvertrags und des Leistungsauftrags. Sie hat aufgrund dieser Autonomie die Kompetenz, die Anstellungsbedingungen selbst zu bestimmen. Gemäss Staatsvertrag über die FHNW<sup>1</sup> legt der Fachhochschulrat die Personalpolitik fest (§ 22, Buchstabe h). Die Anstellungsverhältnisse sind durch öffentlich-rechtliche Verträge geregelt, und die Anstellungsbedingungen sind in einem Gesamtarbeitsvertrag festgelegt (§ 13, Staatsvertrag FHNW). Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ist von den Regierungen der vier Trägerkantone genehmigt worden.

Wie für alle öffentlichen Institutionen gilt eine spezielle Sorgfaltspflicht des Arbeitgebers. Die Kündigung seitens des Arbeitgebers ist bei Vorliegen von wesentlichen Gründen gemäss Ziff. 3.10 GAV möglich. Auch eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist möglich (Ziff. 3.11 GAV). Sie muss erhöhten Anforderungen an die Begründung genügen. Entsprechend dem zugrunde liegenden Recht gilt der öffentlich-rechtliche Beschwerdeweg. In personalrechtlichen Streitigkeiten entscheidet die Beschwerdekommision. Entscheide der Beschwerdekommision können an das Personalrekursgericht des Kantons Aargau weitergezogen werden (§ 32, Staatsvertrag FHNW).

Zum von der Interpellantin dargestellten Sachverhalt nimmt der Regierungsrat wie folgt Stellung:

Der Regierungsrat hat Kenntnis davon, dass der Direktionspräsident der FHNW einen wissenschaftlichen Mitarbeiter der Hochschule für Technik der FHNW fristlos entlassen hat. Dieser Mitarbeiter war gewähltes Mitglied der Mitwirkungskommission der Hochschule für Technik. Im Zusammenhang mit diesem personalrechtlichen Konflikt sind Verfahren bei den zuständigen Instanzen hängig.

Die Interpellantin insinuiert in ihrer Interpellation vom 30. Oktober 2008, dass die fristlose Entlassung im Zusammenhang mit der Ausübung von Mitwirkungsrechten durch den Mitarbeiter steht. Es entstehe der Anschein, dass mit Kündigungsdrohungen die Meinungsfreiheit an der FHNW beschnitten werde. Die Interpellantin verweist dabei auf die Pädagogische Hochschule der FHNW (PH), wo die ganze Mitwirkungskommission im Frühjahr 2008 zurückgetreten ist.

Die Mitwirkungsrechte an der FHNW sind im GAV geregelt. Die formale Mitwirkung der Mitwirkungsorganisation Mitarbeitende (MOM) wird auf der Ebene der FHNW durch den Mitwirkungsrat und in den einzelnen Hochschulen durch die Mitwirkungskommissionen wahrgenommen. Angele-

---

<sup>1</sup> Vertrag zwischen den Kantonen Aargau, Basel-Landschaft, Basel-Stadt und Solothurn über die Fachhochschule Nordwestschweiz vom 27. Oktober / 9. November 2004 ([SGS 649.22](#) || GS 35.0803).

genheiten, die die ganze FHNW betreffen, werden regelmässig im Mitwirkungsrat und zwischen Mitwirkungsrat und Direktionspräsident besprochen. Der Mitwirkungsrat hat insbesondere auch das Vorgehen bei Konfliktfällen mit dem Direktionspräsidenten vereinbart. Der Regierungsrat stellt fest, dass die FHNW die betriebliche Mitwirkung sorgfältig pflegt.

Gemäss Darstellung der Arbeitgeberin hat die fristlose Entlassung vom 9. Oktober 2008 nichts mit Mitwirkungsaktivitäten des Entlassenen zu tun, sondern ist die Folge einer nach Auffassung der Arbeitgeberin unbegründeten Strafanzeige, die der Entlassene gegen den Direktionspräsidenten und den Leiter Personal der FHNW eingereicht hat. Gemäss juristischer Lehre und bundesgerichtlicher Rechtsprechung stellt die Einreichung einer unbegründeten Strafanzeige gegen den Arbeitgeber eine schwerwiegende Verletzung der Treuepflicht dar, die zur fristlosen Entlassung berechtigt.

Der Rücktritt der Mitwirkungskommission der Pädagogischen Hochschule FHNW im Frühjahr 2008 stand im Zusammenhang mit der unterschiedlichen Auffassung über die strategische Ausrichtung der PH und der damit verbundenen Reorganisation an der PH zwischen der Hochschulleitung der PH und der MOM. Die Interparlamentarische Kommission hat sich an ihrer Sitzung vom 20. November 2008 mit diesem Thema befasst. Der fristlos Entlassene war als Mitglied der Mitwirkungskommission der Hochschule Technik nicht in diesen Konflikt involviert, die beiden Konflikte haben nichts miteinander zu tun.

## 2.2. Beantwortung der Fragen

1. *Wie ist § 10 Abs. 2 des Staatsvertrags zu verstehen der lautet: „Die Angehörigen der FHNW haben Anspruch auf angemessene Information **und** Mitwirkung...“?*

Die im Staatsvertrag über die FHNW verankerte Mitwirkung ist im GAV (Ziff. 13 und Anhang A4) konkretisiert. Der GAV FHNW ist das Ergebnis von intensiven Verhandlungen zwischen der FHNW und den Sozialpartnern. Die Rechte und Pflichten der MOM sind darin konkret beschrieben und die Mitwirkungsgebiete und die Art der Mitwirkungs- und Informationsrechte genau festgelegt. Die Zusammenarbeit der FHNW-Organen mit den Mitwirkungsorganen funktioniert GAV-konform. Es finden regelmässige Sitzungen zwischen dem Direktionspräsidenten und dem Mitwirkungsrat statt. Die paritätisch zusammengesetzte GAV-Kommission (GAVKO) überwacht die Einhaltung des GAV. Die GAVKO hat bisher keine Verletzungen der Mitwirkungsbestimmungen gerügt oder festgestellt.

2. *Gilt § 13.1 Abs. 3 des GAV der FHNW: „Die Kandidatur, Annahme und Ausübung eines Mandates im Rahmen der betrieblichen Mitwirkung oder in einem Personalverband darf von der Arbeitgeberin nicht behindert werden, und es dürfen den Mitarbeitenden aus ihrem Engagement keine Nachteile erwachsen“?*

§ 13.1 Abs. 3 des GAV gilt uneingeschränkt. Ausserhalb der umschriebenen Funktion als Mitglied der MOM unterstehen Mitarbeitende jedoch den Regeln, die für jedes Arbeitsverhältnis gelten. Die Mitgliedschaft in der MOM ist kein Freipass für gegen die Interessen der Arbeitgeberin gerichtete

Aktivitäten. Somit hat auch ein Mitglied der MOM die üblichen Treue- und Sorgfaltspflichten gegenüber seiner Arbeitgeberin zu wahren und kann eine allfällige Verletzung dieser Pflichten nicht mit einem MOM-Mandat rechtfertigen.

Die Einschlägigkeit von § 13.1 Abs. 3 ist im Streitfall durch die zuständigen rechtlichen Instanzen zu bearbeiten.

3. *Wie verbindlich ist § 13.3 des GAV: „Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die FHNW ist unzulässig, wenn sie im Zusammenhang steht mit der Tätigkeit als Interessenvertreter/in der Mitarbeitenden...“?*

Art. 13.3 des GAV ist verbindlich. Auch hierbei ist die Einschlägigkeit im Streitfall durch die zuständigen rechtlichen Instanzen zu bearbeiten.

Im Fall des am 9. Oktober 2009 fristlos entlassenen Mitarbeiters steht die Entlassung nach Darstellung der Arbeitgeberin nicht im Zusammenhang mit der Tätigkeit als Interessenvertreter. Der Entlassene hat persönlich und ohne Absprache mit den MOM-Organen gegen den Direktionspräsidenten und gegen den Leiter Personal eine nach Ansicht der Arbeitgeberin offensichtlich unbegründete Strafanzeige erhoben.

4. *Der GAV lässt zudem offen, ob nach einer missbräuchlichen Kündigung eine Wiederanstellung möglich ist. Wie lautet die diesbezügliche Regelung im Kanton Basel-Landschaft?*

Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist in § 19 (Ordentliche Kündigung) und § 20 (Fristlose Auflösung) des Personalgesetzes geregelt. Gemäss § 20 Abs. 3 hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf angemessene Weiterbeschäftigung an einem gleichwertigen Arbeitsplatz, falls kein wichtiger Grund für die fristlose Auflösung durch die Anstellungsbehörde und auch kein Kündigungsgrund gemäss § 19 vorliegen.

Liestal, 16. Dezember 2008

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident:  
Ballmer

Der Landschreiber:  
Mundschin