



Salärmanagement der FH Nordwestschweiz

1. Neugruppierung der Fachhochschulen von 4 Kantonen
2. Personalstruktur
3. Anfangsstruktur der Entlöhnung
4. Politik der Entlöhnungsentwicklung
5. Entlöhnungsstruktur im Jahre 2010

- Abbildungen
1. Kennzahlen der FHNW
 2. Einführung der Zentralen Services der neuen FHNW
 3. Organigramm der FHNW
 4. Verteilung des Personals nach Schule und Kanton
 5. Verteilung des Personals nach Stufe und Geschlecht
 6. FHNW - Stufe 18 - 2007 - mit Mittellinie und Salärband
 7. FHNW - Stufe 18 - 2007 - mit Linien MIN und MAX
 8. FHNW - Stufe 18 - 2007 - mit Erhöhungszonen
 9. Parametrierung für die Simulation der individuellen Erhöhungen
 10. FHNW - Stufe 18 - 2010 - mit Erhöhungszonen
 11. Noria-Effekt - 2009-2010
 12. Cepec-Funktionsstufen - charakteristische Aspekte

Verfasst von Régis Künzli - Copyright Cepec 2010
mit Unterstützung von Richard Wettmann, Leiter FHNW

Salärmanagement der FH Nordwestschweiz

Die FHNW, Fachhochschule der Nordwestschweiz, fasst die FH von 4 Kantonen zusammen : Aargau, die beiden Basel und Solothurn. Sie wurde im Herbst 2004 gegründet durch einen Staatsvertrag zwischen den vier Kantonsregierungen. Die neue Direktion und die eingesetzten Arbeitsgruppen haben erreicht, dass die fusionierten Einheiten während des Jahres 2005 funktionsbereit wurden. So konnte per 1. Januar 2006 der Betrieb in der neuen Struktur aufgenommen werden, insbesondere auch die Finanzverwaltung und die Saläradministration für über 2'000 Mitarbeitende.

Die zahlreichen FH in den 4 Kantonen wurden in 9 grosse Einheiten gemäss der Lehrrichtung neu gruppiert. Die pädagogischen, technischen und wirtschaftlichen Schulen umfassen mehr als die Hälfte des Personals der FHNW. Die Salärstruktur umfasst 11 Stufen. Die Übereinstimmung mit den Cepec-Stufen wurde im GAV vom 1.1.2007 offiziell festgelegt. Die Lehrpersonen, die mehr als 60% des Personals ausmachen, verteilen sich nach Massgabe ihrer Kompetenzen auf 4 Stufen.

Die Streuung der Entlöhnungen war auf jeder Stufe von Anfang an moderat, aber mit einer altersabhängigen Entwicklung, die ausgeprägter war als im Markt üblich. Um diesen zu starken Altersanstieg zu korrigieren und unter Berücksichtigung von Vergleichsinformationen, die Cepec einbrachte, hat die Direktion der FHNW eine Entlöhnungspolitik formuliert, im Rahmen welcher der für jede Stufe eine Minimum- und eine Maximum-Linie festgelegt wurden.

Mit dem Ziel, über die Zeit auf jeder Stufe eine bessere Kohärenz der individuellen Entlöhnungen zu erreichen, hat die Direktion der FHNW auch Grundsätze für die individuellen Erhöhungen festgelegt. Diese Grundsätze berücksichtigen vor allem die Leistung, die Erfahrung und die Position des Salärs im Salärband der betreffenden Stufe. Ein weiterer Faktor dient der salärmässigen Förderung der Jungen. Spezielle Anforderungen der Funktion werden ebenfalls berücksichtigt. Im Rahmen eines definierten Budgets und unter Einbezug der gewählten Parameter werden die individuellen Erhöhungen mittels der von Cepec gelieferten Software berechnet. Den Linienvorgesetzten, die als Entscheidungsträger fungieren, wird zudem ein Budget für spezielle Erhöhungen zur Verfügung gestellt. Das Cepec-Modul VisiRev besorgt die Abwicklung des Revisionsprozesses (Verteilung und Wiedereinfuhr der Erhöhungsvorschläge).

Bei der Vorbereitung des Erhöhungsbudgets für das kommende Geschäftsjahr wird der Noria-Effekt aus dem Vorjahr berücksichtigt ; dieser steht für den Rückgang der Salärsumme bedingt durch den Ersatz von Personen mit hohem Salär (Pensionierungen und andere Abgänge) durch Personen mit tieferen Salären.

Abbildung 1

Kennzahlen der FHNW - Finanzzahlen in Millionen CHF					
	2009	2008		2009	2008
Personalkosten	265.2	253.3	Bundesbeiträge	65.5	61.9
Übrige Kosten	100.5	110.6	Beiträge der Trägerkantone	212.6	197.5
Kosten total	375.7	353.9	Interkantonale Beiträge	28.5	27.7
			Prüfungs- und Semestergebühren	37.6	36.0
			Dienstleistungserträge	19.7	18.9
Anzahl Studierende 2009					
Stufe Diplom / Bachelor	6'891				
Stufe Master	544				