



Vorlage an den Landrat

Dekret über die Arbeitsverhältnisse der Fachhochschulen (Fachhochschuldekret)

Vom 11. Januar 2005

I. Ausgangslage**1. Rechtliche Grundlage der Arbeitsverhältnisse der Fachhochschule beider Basel sowie der Hochschule für Pädagogik und Soziale Arbeit beider Basel**

Sowohl die Fachhochschule beider Basel (FHBB) als auch die Hochschule für Pädagogik und Soziale Arbeit beider Basel (HPSA-BB) sind öffentlich-rechtliche Körperschaften mit eigener Rechtspersönlichkeit verbunden mit dem Recht der Selbstverwaltung¹. Dies gilt grundsätzlich auch für die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse mit den Mitarbeitenden. Diese Autonomie ist insofern eingeschränkt, als die jeweiligen Staatsverträge als Grundsatz vorsehen, dass die Schulen mit ihren Mitarbeitenden öffentlichrechtliche Dienstverhältnisse begründen und dabei das Dienstrecht des Kantons Basel-Landschaft zur Anwendung gelangt.

Die entsprechenden Bestimmungen lauten wie folgt:

§ 26 des Staatsvertrages zur Gründung der FHBB²

¹ Die FHBB begründet mit dem Personal öffentlichrechtliche Dienstverhältnisse. Bei Vorliegen triftiger Gründe kann sie auch privatrechtliche Dienstverhältnisse begründen.

² Das Personal der FHBB untersteht grundsätzlich dem Dienstrecht des Kantons Basel-Landschaft. Das Statut kann abweichende Bestimmungen vorsehen, soweit dies für die Erfüllung der Aufgaben der FHBB erforderlich ist. Dabei sind die zwingenden Bestimmungen des Obligationenrechtes über den Arbeitsvertrag einzuhalten, soweit das Statut der FHBB Bestimmungen vorsieht, die vom Dienstrecht des Kantons Basel-Landschaft abweichen.

¹ Vgl. § 1 Absatz 2 SGS 662.1 bzw. § 1 Absatz 3 SGS 662.4.

² SGS 662.1.

³ Dozentinnen und Dozenten stehen bei Bedarf auch für Aufgaben in einem anderen Departement der FHBB oder einer anderen Fachhochschule, an der ein Vertragspartner beteiligt ist, zur Verfügung.

§ 27 des Staatsvertrages zur Gründung der HPSA-BB¹

¹ Die HPSA-BB begründet mit dem Personal öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse. Soweit durch diesen Vertrag ausdrücklich vorgesehen und bei Vorliegen wichtiger Gründe kann sie auch privatrechtliche Arbeitsverhältnisse begründen.

² Das Personal der HPSA-BB untersteht grundsätzlich der Personalgesetzgebung des Kantons Basel-Landschaft.

³ Spezielle Rechte und Pflichten für das Personal der HPSA-BB legt der Hochschulrat im Statut fest. Das Statut kann von der Personalgesetzgebung des Kantons Basel-Landschaft abweichende Bestimmungen vorsehen, soweit dies für die Erfüllung der Aufgaben der HPSA-BB erforderlich ist.

⁴ Die zwingenden Bestimmungen des Obligationenrechts über den Arbeitsvertrag sind in diesem Fall einzuhalten.

⁵ Die HPSA-BB kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (insbesondere Mitglieder ihres Lehrkörpers) gegen Vergütung der vollumfänglichen Personal- und Personalnebenkosten an den öffentlichen Schulen und anderen Partnerinstitutionen in den Kantonen BS und BL einsetzen.

⁶ Die öffentlichen Schulen und andere Partnerinstitutionen der HPSA-BB in den Kantonen BS und BL können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (insbesondere Mitglieder des Lehrkörpers) gegen Vergütung der vollumfänglichen Personal- und Personalnebenkosten an der HPSA-BB einsetzen.

⁷ Vertragsverhältnisse zum Einsatz des Personals der HPSA-BB in anderen Institutionen (bspw. im Bereich der Sozialen Arbeit) sind analog zu gestalten.

⁸ Die Entlöhnung richtet sich nach den massgeblichen Bestimmungen des Einsatzortes.

⁹ Im übrigen gelten die Bestimmungen des Arbeitgebers.

¹ § 1 Absatz 3 SGS 662.4

2. Verbindlichkeit der personalrechtlichen Bestimmungen des Kantons Basel-Landschaft

a) Die Arbeitsverhältnisse der FHBB und der HPSA-BB mit ihren Mitarbeitenden richten sich grundsätzlich nach den Bestimmungen des Personalrechts des Kantons Basel-Landschaft (vgl. § 26 Staatsvertrag FHBB bzw. § 27 Staatsvertrag HPSA-BB). Die personalrechtlichen Bestimmungen des Kantons Basel-Landschaft kommen dabei allerdings nicht direkt, sondern lediglich kraft des Verweises in den Staatsverträgen zur Anwendung, da sowohl die FHBB als auch die HPSA-BB selbständig öffentlich-rechtliche Körperschaften sind und damit nicht in den Geltungsbereich des Personalgesetzes fallen¹.

b) Hinsichtlich der Kompetenzfragen bei der Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse hat die Verbindlichkeit des Personalrechts des Kantons Basel-Landschaft zur Folge, dass all die Kompetenzen, welche das kantonale Personalrecht der Legislative vorbehält, bei dieser verbleiben sollen. Demgegenüber tritt an die Stelle der Exekutive der Fachhochschulrat im Falle der FHBB² bzw. der Hochschulrat im Falle der HPSA-BB³. Dieser hat gestützt darauf, jene Fragen zu regeln, die im kantonalen Personalrecht in den Zuständigkeitsbereich des Regierungsrates fallen. Gemäss den Staatsverträgen sind die Hochschulräte dabei jedoch nicht vollständig frei: Der Regelbereich richtet sich grundsätzlich nach den Bestimmungen des Kantons Basel-Landschaft. Abweichungen sind nur insoweit zulässig, als sie für die Erfüllung der Aufgaben der beiden Fachhochschulen erforderlich sind⁴.

c) Gemäss kantonalem Personalrecht⁵ gelten die Jahresarbeitszeit und die Regelung des Ferienanspruches⁶ für alle Mitarbeitenden. Der Ferienanspruch beträgt 20, 25 oder 30 Arbeitstage pro Jahr je nach Altersjahr⁷.

Der Ferienanspruch kann für die Mitarbeitenden um maximal 10 Arbeitstage erhöht werden, wenn im betreffenden Kalenderjahr eine überdurchschnittliche Arbeitsbelastung vorliegt⁸. Diese Regelung gilt auch für die Dozierenden und die Angehörigen des Mittelbaus (Wissenschaftliche Mitarbeitende und Assistierende). Zuständig zur Gewährung des Mehrurlaubes ist

¹ Vgl. § 1 SGS 150

² Vgl. § 31 Buchstabe o des Staatsvertrages SGS 662.1

³ Vgl. § 32 Buchstabe n des Staatsvertrages SGS 662.4

⁴ Vgl. § 26 Absatz 2 des Staatsvertrages FHBB (SGS 662.1) sowie § 27 Absatz 3 des Staatsvertrages HPSA-BB (SGS 662.4)

⁵ §§ 4 und 5 SGS 150.1

⁶ § 6 Absatz 1 SGS 150.1

⁷ § 6 Absatz 2 SGS 150.1

⁸ § 6 Absatz 3 SGS 150.1

die Anstellungsbehörde bzw. die vom Fachhochschulrat bzw. vom Hochschulrat bezeichnete Stelle.

II. Situation an den beiden Fachhochschulen

1. FHBB

Gegenwärtig werden die Löhne der Dozierenden und des Mittelbaus nach Regulativen ausgerichtet, die durch den Fachhochschulrat genehmigt wurden. Die Regulative lehnen sich an die Grundsätze der Lohnsystematik des Kantons Basel-Landschaft an. Allerdings bestand bisher weder ein systematisch erarbeiteter Einreihungsplan noch bestanden Modellumschreibungen für die genannten Funktionsgruppen. Dieser Schritt soll nun nachgeholt werden.

2. HPSA-BB

Der Hochschulrat hat für die zukünftige HPSA-BB auf der Grundlage des Implementationsberichts der vorbereitenden Projektorganisation HPSA-BB ein Anstellungs- und Einreihungsreglement erarbeitet und das Personalamt im Dezember 2003 zur Stellungnahme aufgefordert. Zusammenfassend hat das Personalamt festgestellt, dass das Reglement nach andern Kriterien als jenen der personalrechtlichen Bestimmungen des Kantons Basel-Landschaft aufgebaut ist und in der vorliegenden Form nicht in Kraft gesetzt werden könne.

3. Gründung der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW)

a) 1998 hat der Bund der Nordwestschweiz die Auflage gemacht, ihre Fachhochschulen in den Bereichen Technik, Wirtschaft und Gestaltung zu koordinieren. Die Zusammenarbeit wurde deswegen, in erster Linie aber aus inhaltlichen und strategischen Erwägungen der beteiligten Fachhochschulleitungen, in den letzten Jahren stetig intensiviert. Am 27. Oktober / 9. November 2004 haben die Regierungen der Kantone AG, BL, BS und SO den Staatsvertrag über die Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) abgeschlossen und zur Genehmigung an die Parlamente weitergeleitet. Der Vertrag sieht die Gründung der FHNW per 1. Januar 2006 vor. Mit dem Datum der Betriebsaufnahme der FHNW werden die Staatsverträge, die zur Gründung der FHBB und zur HPSA-BB führten, aufgehoben.

b) Bezüglich der Regelung der personalrechtlichen Bestimmungen ist im Staatsvertrag vorgesehen, dass die Mitarbeitenden mit öffentlich-rechtlichen Verträgen angestellt und die Entlohnung vereinheitlicht werden soll. Die Anstellungsbedingungen sollen in einem öffentlich-rechtlichen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) festgelegt werden. Kommt ein GAV nicht rechtzeitig

zustande, legt der Fachhochschulrat die Anstellungsbedingungen fest¹. Die Anstellungsbedingungen bedürfen der Genehmigung der vier Kantonsregierungen. Materiell werden die bestehenden kantonalen bzw. bikantonalen Anstellungsbedingungen miteinander verglichen, die für die FHNW geeigneten Regelungen ausgewählt und soweit nötig mit geschäftsüblichen Regelungen ergänzt.

Die entsprechende Bestimmung des in die Vernehmlassung gegebenen Staatsvertrages lautete:

§ 13 Anstellungsverhältnisse

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.

III. Mandat des Regierungsrates des Kantons Basel-Landschaft

1. Auftrag des Regierungsrates

Vor dem Hintergrund der unter Ziffer II geschilderten Situation an den beiden Fachhochschulen hat der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft mit RRB Nr. 1049 vom 18. Mai 2004 das Mandat zur Einreihung der im Anhang I des Personaldekretes nicht abgebildeten Funktionen an den Fachhochschulen erteilt und die Arbeiten einem Projektgremium übertragen. Dieses bestand aus einem Steuerungsausschuss unter der Leitung des Vorstehers der Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion und einer paritätisch zusammengesetzten Projektgruppe; diese stand unter der Leitung des Personalamtes. Als externe Beratung wurde die Firma Perinova GmbH, Aarau, beauftragt.

2. Projektziel

Der Steuerungsausschuss hat an seiner zweiten Sitzung vom 22. Juli 2004 das vom Regierungsrat erteilte Mandat konkretisiert und bestimmt, dass die sozialpartnerschaftlichen Arbei-

¹ Zuständig ist gemäss § 13 Absatz 2 des Staatsvertragsentwurfes der Fachhochschulrat.

ten der Projektgruppe in ein Teilprojekt 1 und ein Teilprojekt 2 aufgeteilt werden. Auftrag der Teilprojektgruppe 1 bildete die Erarbeitung Allgemeiner Vertragsbestimmungen (AVB) nach Vorgaben der personalrechtlichen Bestimmungen des Kantons Basel-Landschaft unter Einbezug der Regelung der Jahresarbeitszeit und der Frage der Altersentlastung. Die Teilprojektgruppe 2 konzentrierte sich auf die Erarbeitung eines Einreihungsplanes (ERP) und der den ERP konkretisierenden Modellumschreibungen auf der Grundlage der Basellandschaftlichen Lohnsystematik für jene Funktionen, die im kantonalen Personalrecht nicht geregelt sind. Dies sind - wie bereits erwähnt - die Funktionen der Dozierenden und des Mittelbaus. Obwohl im Personalrecht die Dozierendenfunktionen der ehemaligen Pädagogischen Hochschule geregelt sind, hat der Steuerungsausschuss beschlossen, dass diese Dozierendenfunktionen in die Gesamtbetrachtung und damit in die Arbeiten überprüfungsweise miteinzubeziehen sind.

3. Ergebnisse aus den Projektarbeiten / Umsetzung

Die Lücken im Personalrecht des Kantons Basel-Landschaft bezüglich der Fachhochschulspezifika sind zu schliessen. Zu diesem Zweck sind ergänzende Bestimmungen zu erlassen. Auf diesem Weg kann eine einheitliche für alle betroffenen Mitarbeitenden verbindliche Regelung gewährleistet werden. Zudem vermag dieses einheitliche Recht als Ausgangslage für die Regelung der personalrechtlichen Bestimmungen der dannzumaligen FHNW dienen. Da die erarbeiteten Regelungen Gültigkeit bis zur beabsichtigten Gründung der FHNW haben werden, sollen diese nicht in die Personalgesetzgebung – konkret in das Personaldekret – aufgenommen werden, sondern es ist hierfür ein eigenes Dekret (Fachhochschuldekret) zu schaffen.

3.1 Teilprojekt 1

3.1.1 Allgemeine Vertragsbestimmungen (AVB)

a) Zwecks Schaffung klarer arbeitsrechtlicher Bedingungen wurden für beide Fachhochschulen AVB auf der Grundlage des Basellandschaftlichen Personalrechts erarbeitet. Die AVB beinhalten all jene Bestimmungen, für die ein Regelungsbedarf an den FHBB und der HPSA-BB gegeben ist. Das heisst auch, dass gewisse Bestimmungen wie bsp. das Leisten von Pikettdienst nicht in die AVB aufgenommen wurden, da hierfür an den beiden Institutionen kein Regelungsbedarf besteht, da die Leistung von Pikettdienst – wenn überhaupt – die Ausnahme ist. Für die nicht geregelten Fragen gelten die Bestimmungen des Basellandschaftlichen Personalrechtes subsidiär. Die AVB¹ sind durch den Fachhochschulrat, den Hochschulrat

¹ Vgl. Beilage AVB

und vom Regierungsrat in zustimmenden Sinne zur Kenntnis genommen. Die Umsetzung ist vom Fachhochschulrat und vom Hochschulrat vorzunehmen.

b) Von den AVB ausgenommen sind Regelungen rein betrieblicher Art. Auch hinsichtlich der gemäss den personalrechtlichen Bestimmungen dem Regierungsrat vorbehaltenen Organisationskompetenzen¹ gilt, dass diese bei der FHBB und der HPSA-BB vom Fachhochschulrat bzw. vom Hochschulrat wahrgenommen werden. Sie erlassen hierzu entsprechende Statute mit Ausführungsbestimmungen.

3.1.2 Fachhochschuldekret

Die in die Regelungskompetenz des Landrates und nicht in die Kompetenz des jeweiligen Fachhochschulrates fallenden Bestimmungen des Personalrechtes finden im Fachhochschuldekret ihre fachhochschulspezifische Ergänzung. Die Dozierenden erteilen während 30 Wochen pro Jahr in beiden Institutionen derzeit 19 Lektionen (Deputate). Das Dekret sieht 19 bis 24 Lektionen vor. Die Umsetzung der Spannweite ist entsprechend dem Berufsauftrag von der Anstellungsbehörde im Einzelnen bzw. für die einzelnen Fächer festzulegen. Die FHBB und die HPSA-BB gewähren den Dozierenden einen Ferienanspruch von 6 Wochen pro Jahr. Im Sinne einer Übergangsregelung wird diesem Anspruch weiterhin Rechnung getragen.

3.2 Teilprojekt 2

Für die spezifischen Funktionen der FHBB und die HPSA-BB ist ein Einreihungsplan (ERP) erarbeitet worden. Für die Dozierenden gilt eine Funktionskette in den Lohnklassen 11 bis 7, für die Wissenschaftlichen Mitarbeitenden eine Funktionskette in den Lohnklassen 13 bis 8, wobei die Lohnklasse 8 ausschliesslich ausgewiesenen hochspezialisierten Wissenschaftlern vorbehalten ist, also für Einzelfälle. Für die Assistierenden besteht eine Funktionskette in den Lohnklassen 14 und 13. Dieser Einreihungsplan ist mit Modellumschreibungen (MU) konkretisiert. Die Umsetzung bzw. die Überführungen der genannten Funktionsgruppen erfolgt gemäss diesen MU und tätigkeitsbezogen. Bei den Dozierenden wurde grundsätzlich zwischen mehrfachem Leistungsauftrag und Teil-Leistungsauftrag unterschieden. Ebenfalls ausschlaggebend für die konkrete Einreihung für die Dozierenden und die Angehörigen des Mittelbaus sind Breite und Tiefe des Fachgebietes. Der Vergleich mit den Partnerkantonen der FHNW zeigt, dass der Kanton Aargau bei den Dozierenden ebenfalls zwischen Teil-Leistungsauftrag und erweitertem Leistungsauftrag unterscheidet. Der Kanton Solothurn hingegen unterschei-

¹ Vgl. etwa §§ 6, 7, 27, 28, 29, 35, 49 ff. Personalgesetz (SGS 150); §§ 10, 12, 14, 15, 16, 23, 24, 25 Personaldekret (SGS 150.1); §§ 3, 5, 6, 7, 9 Absatz 2, 21 ff. Personalverordnung (SGS 150.11).

det nicht explizit zwischen Teil-Leistungsauftrag und erweitertem Leistungsauftrag. Vielmehr wird nach den Kriterien Ausbildung, didaktische Fähigkeiten und Fähigkeiten zum Wissenstransfer unterschieden.

Der maximal erzielbare Jahreslohn für Dozierende mit erweitertem Leistungsauftrag in LK 7 beträgt rund 170'500 Franken und vergleichsweise beim Kanton Aargau – unter der Voraussetzung der maximal erreichbaren Leistungskomponente – bei rund 167'400 Franken (dieser Jahreslohn für Dozierende im Kanton Aargau soll per Januar 2005 umgesetzt werden). Mitarbeitende des Mittelbaus in LK 9 (ohne Berücksichtigung der Ausnahmeeinreihung in LK 8) erzielen einen maximalen Jahreslohn von rund 146'200 Franken; beim Kanton Aargau sind dies maximal 140'000 Franken). Der Kanton Solothurn bezahlt Dozierenden maximal einen Jahreslohn von rund 150'000.-- Franken und Mitarbeitenden des Mittelbaues maximal 130'000.--- Franken, wobei der Fachhochschulrat in einzelnen Fällen in eigener Kompetenz einen höheren Lohn festlegt, um marktkonform zu bleiben.

3.2.1 Kompetenzen

Der für die Funktionen der Dozierenden und des Mittelbaus erarbeitete ERP ist in der Kompetenz des Landrates und wird im Fachhochschuldekret verankert. Der ERP, welcher durch den hohen Abstraktionsgrad lediglich einen Überblick über die möglichen Einreihungen einer Funktionsgruppe gibt, genügt – unter Beachtung des Prinzips des Einklassen-Lohnsystems des Kantons Basel-Landschaft - nicht für die Einreihung einer konkreten Tätigkeit. Hierzu müssen zwingend die den ERP konkretisierenden Modellumschreibungen (MU) beigezogen werden. Zur Sicherstellung der Kohärenz in der Anwendung des Lohnsystems wird – als Ausnahme zur Kompetenzverschiebung¹ vom Regierungsrat zum Fachhochschulrat bzw. zum Hochschulrat – im Dekret die Regelungs- und somit Abänderungskompetenz beim Regierungsrat angesiedelt.

4. Kompetenzabgrenzung zwischen Landrat und Fachhochschulrat²

Die im Rahmen des Projektes erarbeiteten Ergebnisse sind nun unter Berücksichtigung der Kompetenzabgrenzung in ein Fachhochschuldekret einzubringen. Es gilt hinsichtlich der zu regelnden Fragen der Löhne und der Arbeitszeit inkl. der Anzahl der zu unterrichtenden Einheiten (Deputate), dass diese in der Regelkompetenz des Landrates liegen und damit in das Dekret miteinfließen. Die übrigen Fragen des Berufsauftrages demgegenüber liegen im Kompetenzbereich des Fachhochschulrates bzw. des Hochschulrates, welche – freilich unter Berücksichtigung der Bestimmungen der Staatsverträge – diese zu regeln haben werden.

¹ vgl. Ziffer I., 2., b.

² Fachhochschulrat der FHBB und Hochschulrat der HPSA-BB

IV. Zum Dekret über die Arbeitsverhältnis der Fachhochschulen (Fachhochschuldekret)

1. Geltungsbereich (§ 1 FH - Dekret)

Das Dekret regelt lediglich die Fragen, welche vom geltenden kantonalen Personalrecht noch nicht vorgesehen sind, nämlich die Lohneinreihung sowie die Arbeitszeit der Dozierenden und der Mitarbeitenden des Mittelbaus der FHBB und der HPSA-BB. Für alle übrigen Fragestellungen im Zusammenhang mit der Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse der Dozierenden sowie bezüglich der Arbeitsverhältnisse aller übrigen Mitarbeitenden der beiden Institutionen bleiben die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts (Personalgesetz, Personaldekret, div. Verordnungen) massgebend. Es ist allerdings geplant, im Zuge der Überführung der Dozierenden und der Mitarbeitenden des Mittelbaues auch die Lohneinreihungen der übrigen Mitarbeitenden der beiden Institutionen auf ihre Übereinstimmung mit dem kantonalen Recht zu überprüfen.

2. Regelungskompetenz (§ 2 FH - Dekret)

Soweit das Personalgesetz und das Personaldekret dem Regierungsrat eine Regelungskompetenz einräumen, gilt diese für den Fachhochschulrat bzw. den Hochschulrat. Für die Abänderung der MU ist weiterhin der Regierungsrat des Kantons zuständig

3. Arbeitszeit (§ 3 FH - Dekret)

a) Die Fachhochschulen (FH) in der Schweiz haben unterschiedliche Regelungen für die Unterrichtsstunden (Deputate). Es zeigt sich folgendes Bild:

- FH Aargau 20
- Berner FH 19 - 23
- Berner Lehrerinnen und Lehrerausbildung 16
- FH Zentralschweiz 20 - 23
- Zürcher FH 21 - 26

Dabei ist zu beachten, dass hinter diesen Deputaten die unterschiedlichsten Jahresarbeitszeitmodelle stehen. Dies macht einen Vergleich schwierig. Die verschiedenen Unterrichtsstunden sind je nach den betreffenden Bereichen Technik, Wirtschaft, Musik, Gestaltung, Kunst und Soziales unterschiedlich.

b) Die Regelung der Arbeitszeit der Dozierenden erfolgt analog derjenigen, wie sie für die Lehrpersonen der kantonalen und kommunalen Schulen gilt. Mit der Festlegung der Unterrichtsverpflichtung der Dozierenden wird ein Teil des Berufsauftrages ausdrücklich auf Dekretsstufe formuliert. Die bisherige Regelung betreffend die Dozierenden der kantonalen Pädagogischen Hochschule mit 21/25 Stunden pro Woche¹ wird angepasst: Die Deputate sollen neu im Rahmen von 19 bis 24 Stunden pro Woche vom Fachhochschulrat bzw. vom Hochschulrat pro Bereich festgelegt werden. Die Neuregelung soll auf das Studienjahr 2005/2006 in Kraft treten.

4. Einreihungsplan (§ 4 FH - Dekret)

a) Die Bewertung der im Kanton Basel-Landschaft bisher nicht vorkommenden Tätigkeiten führt zu einem neuen Einreihungsplan (ERP) und entsprechenden Modellumschreibungen. Beides ist der Vorlage beigelegt. Der Einreihungsplan ist als Anhang I integrierender Bestandteil des Fachhochschuldekrets. Es wird vorgeschlagen, die neuen Einreihungen rückwirkend per 1. Februar 2004 (Semesterwechsel) in Kraft zu setzen.

b) Um die richtige Anwendung des Lohnsystems sicherzustellen, wird zwischen dem Regierungsrat, vertreten durch die Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion, einerseits und der FHBB bzw. der HPSA-BB andererseits eine schriftliche Vereinbarung zur Konkretisierung der in den MU genannten Leistungsaufträgen und zur regelmässigen Beurteilung der Tätigkeit der Dozierenden und der Mitarbeitenden des Mittelbaus abgeschlossen.

5. Verfahren für die Überführung vom bestehenden in den neuen Lohn

Es ist vorgesehen, dass inhaltlich jene Grundsätze zur Anwendung kommen sollen, die bei der Umsetzung der Teilrevision des Lohnwesens des Kantons Basel-Landschaft festgelegt wurden.² Hinsichtlich des Verfahrens für die Überführung ist vorgesehen, dass dieses grundsätzlich analog zu demjenigen erfolgen soll, wie es im Rahmen der Umsetzung der Teilrevision des Lohnwesens des Kantons Basel-Landschaft im Jahre 2001 festgelegt wurde. Davon abweichend wird allerdings von der Einsetzung einer paritätischen Kommission auf Grund der bereits in den beiden Staatsverträgen vorgesehenen Beschwerdekommision³ abgesehen. Mit RRB vom 3. September 2002¹ hat der Regierungsrat Basel-Landschaft (in einem separaten Beschluss auch derjenige von Basel-Stadt) eine gemeinsame Beschwerdekommision für

¹ Vgl. § 5 Absatz 1 Bstb. i Personaldekret (SGS 150.1).

² §§ 69 bis und mit § 74 SGS 150.1

³ § 43 SGS 662.1 (FH-BB); § 45 SGS 662.4 (HPSA-BB).

die Fachhochschulen eingesetzt; somit ist Gewähr dafür geschaffen, dass alle Beschwerden einheitlich behandelt werden. In beiden Staatsverträgen wird für das Beschwerdeverfahren im Übrigen auf das Recht des Kantons Basel-Landschaft verwiesen.

V. Finanzielle Auswirkungen

Bei den nachstehend ausgewiesenen Kosten handelt es sich um eine grobe Schätzung. Die Angaben stammen von den jeweiligen Fachhochschulen

Kostenschätzung

Basis : Lohn­tabelle 2004, Hochrechnung auf ein Jahr

Total FHBB	Total HPSA-BB	davon		
		Päd. Liestal	Päd. Basel	Soz. Arbeit

A Mehraufwand / Aufwandminderung ohne Besitzstand

Lohnsumme bisher	30'014'818		14'128'573		4'971'816		6'162'186		2'994'571	
Lohnsumme neu	30'073'574		14'052'935		4'855'957		5'904'953		3'292'025	
Differenz in CHF / %	58'756	0.2%	-75'638	-0.5%	-115'859	-2.3%	-257'233	-4.2%	297'454	9.9%

B Mehraufwand mit Besitzstand

Lohnsumme bisher	30'014'818		14'128'573		4'971'816		6'162'186		2'994'571	
Lohnsumme neu	30'120'838		14'514'687		4'992'854		6'224'530		3'297'303	
Differenz in CHF / %	106'020	0.4%	386'114	2.7%	21'038	0.4%	62'344	1.0%	302'732	10.1%

Effektiver Mehraufwand zur bisherigen Lohnsumme zuzüglich Besitzstandskosten und 19% Arbeitgeberaufwand für Personal- und Sozialversicherungsbeiträge inkl. Pensionskasse

Total Mehraufwand	126'164	0.4%	459'476	3.3%
-------------------	---------	------	---------	------

¹ RRB Nr. 1412

VI. Vernehmlassungsergebnis¹

1. Parteien

a. Christliche Volkspartei Baselland (CVP):

Es wird begrüsst, einheitliche Regelungen zu schaffen; auch wird zur Kenntnis genommen, dass mehrheitlich eine einvernehmliche Lösung für verschiedene Probleme unter den Verhandlungspartnern gefunden werden konnte. Da die Regelung wegen der absehbaren Integration der Fachhochschulen in die FHNW letztlich Übergangscharakter hat, ist die Partei explizit damit einverstanden, ein eigenes Dekret zu schaffen und die Bestimmungen nicht in das bestehende Personalrecht einzuarbeiten. Mit der vorgeschlagenen Regelung des Besitzstandes betragen die Mehrkosten 590'000.-- Franken. Da das Lohnniveau im Kanton Solothurn vermutlich tiefer sei, als in den Kantonen Basel-Stadt und Basel-Landschaft, wird die Frage aufgeworfen, ob diese Ausgangslage die Verhandlungen um die Lohnbedingungen der Mitarbeitenden der FHNW nicht belasten könnten. Die CVP nimmt auch zu einigen formalen Bestimmungen des Dekrets Stellung: Es wird u.a. vorgeschlagen, konsequent von "Unterrichtslektionen" zu sprechen; andere Hinweise betreffen die AVB.

b. Freisinnig-Demokratische Partei Baselland (FDP):

Es wird grundsätzlich begrüsst, dass die Lohneinreihungen und die Arbeitszeit der Dozierenden und der Mitarbeitenden des Mittelbaues der Fachhochschulen geregelt werden. Fragen ergeben sich jedoch zum Ferienanspruch: Es ist nicht nachvollziehbar weshalb Dozierenden ein Ferienanspruch von 6 Wochen pro Jahr gewährt werden soll. Es sei § 3, Abs. 2 des FH-Dekretes zu konkretisieren und es sei eine Norm über den Ferienanspruch zu schaffen. Bezüglich der ausgewiesenen Mehrkosten weist die Partei vor dem Hintergrund des gegenwärtigen Zustandes der Kantonsfinanzen auf das Erfordernis der Kostenneutralität hin. Dazu gehöre auch, dass gewährleistet werden muss, dass es letztlich nicht zu einem noch grösseren Mehraufwand komme, denn die Kompetenz zur Einreihung obliege dem FH-Rat. Zur Pensionskasse wünscht die Partei Auskunft über die zukünftige Versicherung.

c. Schweizer Demokraten (SD):

Keine materielle Stellungnahme.

¹ Es handelt sich an dieser Stelle um eine zusammenfassende Wiedergabe des Vernehmlassungsergebnisses; mögliche, durch die Verkürzungen entstandene Unschärfen sind unbeabsichtigt. Der Vorlage sind die einzelnen Stellungnahmen ausführlicher und in einer synoptischen Darstellung in zeitlicher Abfolge ihrer Eingabe beigelegt. Die Originale der Stellungnahmen sind bei den Akten und können beim Personalamt jederzeit eingesehen werden.

d. Sozialdemokratische Partei Baselland (SP):

Der Entwurf wird grundsätzlich begrüsst; verlangt wird eine rasche Umsetzung zur Schliessung der Lücke in der kantonalen Gesetzgebung. Im Einzelnen wird gefordert, dass eine eigene MU "Bewegungserziehung" nicht gerechtfertigt und daher zu streichen ist, da sich eine eigene MU nur durch eine unterschiedliche Tätigkeit rechtfertige. Die Weiterbildung der Lehrpersonen sollte unbedingt an der Hochschule erfolgen, da es nicht sein könne, dass die Kantone ein unentgeltliches diesbezügliches Angebot offerieren, von der HPSA-BB jedoch verlangt wird, dass die Weiterbildung kostendeckend sein muss. Dadurch werde den Dozierenden der HPSA-BB verunmöglicht, eine Tätigkeit in der Weiterbildung (im Sinne des erweiterten Leistungsauftrages) wahrzunehmen.

e. Schweizerische Volkspartei Baselland (SVP):

Die Partei ist grundsätzlich mit der Vorlage einverstanden, stellt jedoch fest, dass die Regelungen des Dekretes zu Mehrausgaben führen. Es wird vorgeschlagen, die Lektionenzahl anzuheben und die Lohnklassen um jeweils eine Stufe zu reduzieren.

2. Fachhochschule beider Basel (FHBB) und Hochschule für Pädagogik und Soziale Arbeit beider Basel (HPSA-BB)

a. Es wird allgemein festgestellt, dass eine (rückwirkende) Umsetzung des Dekretes per 1. Februar 2004 aus organisatorischen, administrativen und auch rechtlichen Gründen nicht möglich sei. Zu verschiedenen Modellumschreibungen werden Änderungsvorschläge unterbreitet. Zum Einreichungsplan werden lohnklassenrelevante Verbesserungsvorschläge eingebracht. Gemeinsam wird von beiden Fachhochschulräten gefordert, dass der Vertrag über die Einreichungskriterien öffentlich sei.

b. Gefordert wird eine Senkung der Pflichtlektionen, da die vorgeschlagene Zahl mit dem Leistungsauftrag nicht vereinbar sei. Zudem wird seitens der HPSA-BB verlangt, dass wegen Ausbleibens von Drittmitteln zur Ermöglichung der Forschung eine staatliche Anschubfinanzierung vorzusehen sei; zudem sollte zwecks Garantie der Unabhängigkeit ein Forschungs-etat geöfnet werden.

c. In concreto wird zu den o.e. Forderungen beantragt, die Übergangsregelung betreffend der Gewährung von 6 Wochen Ferien für Dozierende ins Dekret aufzunehmen und bestimmte Modellumschreibungen mit "Hinführen zum Bachelor und Master" zu ergänzen. Die HPSA-BB

verlangt, dass die Weiterbildung der Lehrpersonen auf Stufe Hochschule angesiedelt und somit nicht mehr durch die Kantone angeboten wird; zudem wird verlangt, dass die Bereiche Bewegungserziehung und Instrumentalunterricht den Lohnklassen 7 bzw. 8 zugeordnet werden.

d. Schliesslich wird festgestellt, dass Ziffer II., 3, vorne, nach Vorliegen des Berichtes¹ zum Staatsvertrag zur Gründung der FHNW angepasst werden müsse.

3. Berufsverbände

a. Lehrerbildnerinnen und Lehrerbildner (LBBL):

Es wird einerseits grundsätzlich begrüsst, für die Dozierenden und die Mitarbeitenden des Mittelbaues Modellumschreibungen und einen einheitlichen Einreihungsplan zu schaffen; andererseits wird bemängelt, mit den Sozialpartnern keine konkreten Verhandlungen über die Wahrung des Besitzstandes geführt zu haben. Die Pflichtstundenzahl wird als nicht mit dem Leistungsauftrag vereinbar betrachtet. Im Rahmen des erweiterten Leistungsauftrages wären die LehrerInnenfortbildung an die Hochschule anzubinden; ansonsten bliebe der Leistungsauftrag eine Konstruktion. Folge hiervon sei, dass die Dozierenden die VerliererInnen seien. Damit dies nicht einträte, sei eine staatliche Anschubfinanzierung der Forschung vorzusehen. Konkret wird gefordert, die Dozierenden für Bewegungserziehung und Instrumentalunterricht gleich wie die übrigen Funktionen in LK 7 bzw. 8 einzureihen. Zudem fehlen die Modellumschreibungen für die Fachdidaktikdozierenden im Bereich Schulmusik, diese seien in den LK 7 bzw. 8 einzureihen. Ein spezielles Problem wird bei den Dozierenden der Abteilung Sekundarlehramt und Höheres Lehramt gesehen: Da diese Dozierende in den erwähnten Studiengängen neben der Tätigkeit an der Hochschule auch mit einem Teilpensum an einem Gymnasium oder an der Sekundarschule unterrichten, können diese kaum je den erweiterten Leistungsauftrag erfüllen. Dies führe in der Konsequenz zu einer nicht akzeptierbaren Schlechterstellung. Zum Besitzstand wird ausgeführt, dass letztlich unklar sei, wie dieser umgesetzt werde und was dieser beinhalte. Der Vorschlag vernachlässige Dienstalter, Pensionskassenzuweisung, Pensionsalter 63, Altersentlastung, Anzahl Frei- und Ferientage, Ferien, Barvergütungsregelungen für Überzeit, Dienstjubiläen, Stufenanstieg und Teuerungszulagen. Zur Behebung dieser Mängel wird eine Übergangsbestimmung vorgeschlagen mit dem Inhalt: *"Die durch die Fusion entstehenden Benachteiligungen von Dozierenden sind in einem individuellen Verfahren unter Einbezug der Personalverbände durch Kompromisslösungen auszugleichen."*

¹ Bericht vom 27.10. / 09.11.2004

b. Freiwillige Schulsynode Basel-Stadt (FSS):

Grundsätzlich wird die Zielrichtung, nämlich die Schaffung einer einheitlichen Grundlage zur Einreihung der Dozierenden mehrerer Hochschulen, begrüsst. Im Einzelnen wird vorgeschlagen, bestimmte Regelungen zu überprüfen:

- Die Anzahl der Pflichtstunden ist zu hoch.
- Man ist dezidiert der Ansicht, dass die Weiterbildung der Lehrpersonen weiterhin von den Kantonen anzubieten sei; Grund hierfür ist der Bezug zur lokalen Schulrealität.
- Es wird gefordert, die Fachdidaktikdozierenden im Bereich Musik ebenfalls ins Dekret mitaufzunehmen.

Im Übrigen treffen sich die Ausführungen mit denjenigen des LBBL.

c. Verband Personal öffentlicher Dienste (Vpod):

Inhaltlich weitgehend identische Ausführungen wie diejenigen des LBBL und der FSS. Zur Ansiedelung der Weiterbildung der Lehrpersonen wird angeführt, dass zur Erfüllung des erweiterten Leistungsauftrages diese bei der Fachhochschule anzusiedeln sei. Im Übrigen hätten die Kantone BL und BS zur Finanzierung der Forschung eine Bringschuld zu begleichen.

VII. Kommentar und Umsetzung der Vernehmlassungsergebnisse

1. Parteien

Die Aushandlung der neuen Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden der FHNW – und die Löhne sind ein Teil davon – wird die verschiedenen kantonalen Gegebenheiten zu berücksichtigen haben. Dabei kann bereits heute davon ausgegangen werden, dass auch den Kantonen Aargau und Solothurn die bestehende Situation bzw. die Staatsverträge grundsätzlich bekannt sind. Die Lektionenzahl entspricht etwa derjenigen vergleichbarer Institute.

Zur Forderung, die Modellumschreibung für die Bewegungserziehung aufzuheben, ist folgendes anzuführen: Der Zuordnung der Modellumschreibungen zu einer Lohnklassen liegt die Arbeitsbewertung zu Grunde. An die Funktion "Bewegungserziehung" sind andere Ausbildungsanforderungen gestellt als an jene Dozierendenfunktionen in der Lohnklasse 7. Die Ausbildungsdauer ist geringer. Dies wirkt sich in der Bewertung im Merkmal "Ausbildung" aus und führt in die Lohnklasse 8.

Die Ansiedelung der Weiterbildung für Lehrpersonen ist ein organisatorisches Problem, das nicht im Rahmen dieser Vorlage zu lösen ist.

Der Einreihungsplan ist das Ergebnis der im Kanton angewandten arbeitsbewerterischen Grundsätze. Dabei werden die Funktionsinhalte anhand von 16 Kriterien durch ein paritätisch zusammengesetztes Team bewertet.

Das Fachhochschuldekret regelt jene Bestimmungen, für die die bestehende Personalgesetzgebung des Kantons keine Norm bereit hält. Die Ferienansprüche und die Anwendung der Jahresarbeitszeit sind im Personalrecht geregelt. Ein Regelungsbedarf besteht für die Lektionenzahl; aus dieser wiederum definiert sich – nach Abzug der Ferien – die Jahresarbeitszeit.

Die Regelung der Personalvorsorge wird Gegenstand der Verhandlungen zwischen der FHNW und den Trägerkantonen einerseits und den Sozialpartnern andererseits sein.

2. Fachhochschule beider Basel (FHBB) und Hochschule für Pädagogik und Soziale Arbeit beider Basel (HPSA-BB)

Die Änderungen in Ziffer II.¹, 3, werden auf Grund des Berichtes zur Gründung der FHNW in der Vorlage wie folgt eingearbeitet: "*(...) Am 27. Oktober / 9. November 2004 haben die Regierungen der Kantone AG, BL, BS und SO den Staatsvertrag über die Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) abgeschlossen und zur Genehmigung an die Parlamente weitergeleitet. Der Vertrag sieht die Gründung der FHNW per 1. Januar 2006 vor. (...) b) Bezüglich der Regelung der personalrechtlichen Bestimmungen ist im Staatsvertrag vorgesehen, dass die Mitarbeitenden mit öffentlich-rechtlichen Verträgen angestellt und die Entlöhnung vereinheitlicht werden soll. Die Anstellungsbedingungen sollen in einem öffentlich-rechtlichen Gesamtarbeitsvertrag festgelegt werden. Kommt ein GAV nicht rechtzeitig zustande, legt der Fachhochschulrat die Anstellungsbedingungen fest. Die Anstellungsbedingungen bedürfen der Genehmigung der vier Kantonsregierungen (...)*".

Betreffend die Umsetzung ist festzuhalten, dass es besondere Gründe sind, die eine rückwirkende Inkraftsetzung nahelegen und rechtfertigen: Es sind dies die Betriebsaufnahme und die eidgenössische Anerkennung der HPSA-BB als Fachhochschule per anfangs 2004. Dieser Zeitpunkt ist der auslösende Moment um für alle Dozierenden transparente und einheitliche Bedingungen zu schaffen.

Redaktionelle Änderungen in den Modellumschreibungen wurden vorgenommen.

Eine Abänderung der Pflichtlektionen wurde nicht vorgenommen; eine allfällige staatliche Anschubfinanzierung ist nicht Gegenstand dieser Vorlage. Der Forderung nach Gewährung von 6 Wochen Ferien für die Dozierenden kann nicht zuletzt aus Gründen der Gleichbehandlung nicht nachgekommen werden.

¹ Seiten 4 und 5

3. Berufsverbände

Für Mitarbeitende, die bis zur Gründung der HPSA-BB der Lohngesetzgebung des Kantons Basel-Stadt unsterstehen, gilt die Besitzstandsregelung gemäss Weisung des zentralen Personaldienstes Basel-Stadt zu § 12 Lohngesetz: Übersteigt der bisherige Lohn das Maximum der Soll-Lohnklasse, ist die Funktion in das Maximum der zutreffenden Lohnklasse einzustufen. Der das Maximum übersteigende bisherige Lohnbetrag wird als besitzstandswahrender Frankenbetrag gutgeschrieben. Der Besitzstandsbetrag baut sich jedoch im Umfang eines allfälligen Teuerungsausgleiches ab.

Für Mitarbeitende, die bis zur Gründung der HPSA-BB der Pädagogischen Hochschule angehörten, gilt folgende Besitzstandsregelung:

Die Funktion wird in die zutreffende Lohnklasse und Erfahrungsstufe überführt. Ist der neu festgestellte Lohn tiefer als der bisherige, so wird die Differenz zum bisherigen Lohn als Besitzstandsbetrag ausgerichtet. Auf dem neu festgestellten Lohn wird eine allfällige Teuerung ausgerichtet und die Erfahrungsstufe gewährt. Der Besitzstandsbetrag baut sich im Umfang des Stufenanstiegs und einer allfälligen Teuerung ab.

Die Pflichtlektionenzahl entspricht gemäss den Abklärungen den schweizerischen Gepflogenheiten¹. Es ergibt sich hieraus kein Handlungsbedarf.

Die Einreihung der Dozierenden für Bewegungserziehung und Instrumentalunterricht ergibt sich aus der Anwendung der Bewertungskriterien des anwendbaren Personalrechtes des Kantons.

Eine Ausdehnung des Besitzstandes auf weitere Aspekte der Anstellungsbedingungen würde nicht gewollte Ungleichheiten gegenüber einem Teil der Mitarbeitenden schaffen und stünde im klarem Widerspruch zur gängigen Praxis. Die neue Ausrichtung des Leistungsauftrages innerhalb einer einheitlichen Organisation bringt Verbesserungen und Verschlechterungen: Letztere sind jedoch nicht derart gravierend, dass sie geradezu stossend wären. Eine spezielle Norm zur Wahrung des Besitzstandes lässt sich auch gegenüber den Mitarbeitenden des Kantons nicht rechtfertigen; die Besitzstandsregelung für die Mitarbeitenden ex Basel-Landschaft entspricht derjenigen, die bei der Umsetzung der Lohnrevision angewandt wurde. Für die Mitarbeitenden ex Basel-Stadt gilt die Besitzstandsregelung des Kantons Basel-Stadt. Die Regelung der Einreihung von Fachdidaktikdozierenden im Bereich Musik II ist nicht Gegenstand dieser Vorlage, da die Musikschule nicht in die gegenwärtige HPSA-BB integriert ist. Die Ansiedlung der Weiterbildungsangebotes der Lehrpersonen ist auch ein organisatorisches Problem, das unabhängig von dieser Vorlage behandelt werden muss.

¹ Vgl. Seite 9, Ziffer IV., 3

Die Umsetzung der Forderung nach Finanzierung der Forschung über staatliche Mittel ist nicht Gegenstand der Vorlage.

VIII. Antrag

Der Regierungsrat beantragt dem Landrat, dem Fachhochschuldekret und dem Einreichungsplan zuzustimmen.

Liestal, 11. Januar 2005

IM NAMEN DES REGIERUNGSRATES

der Präsident: Ballmer

der Landschreiber: Mundschin

Beilagen:

- Entwurf Landratsbeschluss zum FH-Dekret
- Synoptische Darstellungen Vernehmlassungsergebnis zur Landratsvorlage
- Synoptische Darstellung zum FH-Dekret
- Dokumentation Einreichungsplan und Modellumschreibungen (Einreichungsplan als Anhang I zum FH-Dekret)

Landratsbeschluss

betreffend Dekret über die Arbeitsverhältnisse der Fachhochschulen (Fachhochschuldekret)

vom

Der Landrat des Kantons Basel-Landschaft, gestützt auf § 67 Absatz 1 Buchstabe d der Verfassung des Kantons Basel-Landschaft vom 17. Mai 1984 sowie auf § 30 und § 39 Absatz 1 des Gesetzes vom 25. September 1997¹ über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz) beschliesst:

I.

A. Allgemeines

§ 1 Geltungsbereich

Dieses Dekret gilt für die Arbeitsverhältnisse der Dozierenden, der wissenschaftlichen Mitarbeitenden sowie der Assistierenden der Fachhochschulen.

§ 2 Erbringung der Jahresarbeitszeit

¹ Die wöchentliche Zahl der Unterrichtslektionen der Dozierenden basiert auf 19 - 24 Lektionen. Die Unterrichtslektionen bilden einen Teil der Jahresarbeitszeit.

² Die zeitliche Differenz zwischen wöchentlicher Unterrichtsverpflichtung und Jahresarbeitszeit verwenden die Dozierenden für die Erfüllung der weiteren ihnen übertragenen Aufgaben.

§ 3 Lohnwesen

Der Einreichungsplan gemäss Anhang I bildet einen integrierenden Bestandteil dieses Dekrets.

B. Übergangs- und Schlussbestimmungen

I. Verfahren für die Überführung vom bestehenden in den neuen Lohn

§ 4 Einreihung

Die Einreihung der Mitarbeitenden erfolgt durch die Anstellungsbehörden auf das Datum des Inkrafttretens dieses Dekrets.

¹ GS 33.1248, SGS 150.1

§ 5 Mitteilung an die Mitarbeitenden

¹ Die Information über die neue Lohnklasseneinreihung und Erfahrungsstufenzuweisung erfolgt durch die Anstellungsbehörde spätestens einen Monat vor Inkrafttreten des Dekrets.

² Die infolge Überführung festgelegte Lohnreihung wird den Mitarbeitenden mittels Lohnabrechnung des dem Inkrafttreten dieses Dekrets folgenden Monats eröffnet.

§ 6 Wahrung des Besitzstandes

¹ Der Besitzstand bezüglich Lohnklasse und Erfahrungsstufe wird für alle Mitarbeitenden, welche gemäss neuer Regelung einen tieferen Lohn erhalten, gewahrt.

² Vorbehalten bleibt die richtige Einreihung und Berechnung der Erfahrungsstufe nach den bisherigen rechtlichen Grundlagen.

§ 7 Aufholerinnen und Aufholer

Sofern der bisherige Jahreslohn unter demjenigen gemäss neuer Lohnabelle (Anhang I) liegt, erfolgt die Anpassung in einem Schritt unmittelbar mit Inkraftsetzung dieses Dekrets.

§ 8 Änderung des Beschäftigungsgrades im Zusammenhang mit dem Besitzstand

¹ Eine Erhöhung des Beschäftigungsgrades bei einer Besitzstandsgarantie des Lohnes führt zu keiner entsprechenden Erhöhung des Besitzstandsbetrages.

² Eine Herabsetzung des Beschäftigungsgrades bei einer Besitzstandsgarantie führt zu einer anteilmässigen Reduzierung des Besitzstandsbetrages. Eine Wiedererhöhung des Beschäftigungsgrades führt zu einer entsprechenden Erhöhung des Besitzstandsbetrages, jedoch höchstens bis zum Betrag, der zum Zeitpunkt der Inkraftsetzung des Dekrets massgebend war.

II. Schlussbestimmungen

§ 9 Aufhebung des bisherigen Rechts

Ziff. 415 des Anhang I zum Dekret vom 8. Juni 2000 zum Personalgesetz wird aufgehoben.

§ 10 Inkrafttreten

Das Dekret tritt rückwirkend auf den 1. Februar 2004 in Kraft.

II.

Das Dekret tritt rückwirkend auf den 1. Februar 2004 in Kraft.

Liestal,

Im Namen des Landrates
der Präsident:

der Landschreiber: