

Anhang: Nachführung Gesamtarbeitsvertrag – Synoptische Darstellung sämtlicher Änderungsanträge

a) Streichung nicht mehr relevanter Textstellen

	Bisheriger Text im GAV	Neuer Text im GAV	Begründung und Erläuterung
	1.7 Kündigung des GAV 1_ Jede Vertragspartei kann den vorliegenden GAV unter Einhaltung einer Frist von 12 Monaten jeweils auf das Ende eines Kalenderjahres kündigen, erstmals per Ende 2011.	1.7 Kündigung des GAV 1_ Jede Vertragspartei kann den vorliegenden GAV unter Einhaltung einer Frist von 12 Monaten jeweils auf das Ende eines Kalenderjahres kündigen, erstmals per Ende 2011.	
	11 Berufliche Vorsorge ab 1.1.2011 3_... 4_ Spätestens ab dem 1. Januar 2011 werden alle Mitarbeitenden unabhängig von ihrem Arbeitsort in der gleichen Pensionskasse versichert. Die Vertragsparteien wählen, unter Berücksichtigung der Vorgaben des Staatsvertrages, durch einen Zusatz zum GAV die entsprechende Kasse und legen Eckwerte für den Anschlussvertrag fest. 5_ Bezüglich Pensionierung/vorzeitiger Pensionierung gelten bis zur Festlegung der neuen Vorsorgelösung (gemäss Abs. 4) die gleichen Regelungen wie jene für das Staatspersonal bzw. das Personal der Musik-Akademie der Stadt Basel, das in der entsprechenden Vorsorgeeinrichtung versichert ist.	11 Berufliche Vorsorge ab 1.1.2011 ... 3_... 4_ Spätestens ab dem 1. Januar 2011 werden alle Mitarbeitenden unabhängig von ihrem Arbeitsort in der gleichen Pensionskasse versichert. Die Vertragsparteien wählen, unter Berücksichtigung der Vorgaben des Staatsvertrages, durch einen Zusatz zum GAV die entsprechende Kasse und legen Eckwerte für den Anschlussvertrag fest. 5_ Bezüglich Pensionierung/vorzeitiger Pensionierung gelten bis zur Festlegung der neuen Vorsorgelösung (gemäss Abs. 4) die gleichen Regelungen wie jene für das Staatspersonal bzw. das Personal der Musik-Akademie der Stadt Basel, das in der entsprechenden Vorsorgeeinrichtung versichert ist.	Abs. 5 ist nicht mehr relevant, wird weggelassen.
	12.10 Weiterentwicklung des Lohnsystems Die Vertragsparteien verpflichten sich, die Erfahrungen mit dem Lohnsystem (Ziff. 7 und Anhang A) nach Abschluss von zwei Jahren gemeinsam zu evaluieren und im Jahr 2009 Verhandlungen über die Weiterentwicklung des Lohnsystems aufzunehmen.	12.10 ersatzlos weglassen.	Ist abgeschlossen.
	15.6 Bewilligungen und Verpflichtungen 1_ Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses GAV be-	15.6 ersatzlos weglassen.	Ist abgeschlossen.

	stehenden Bewilligungen (bez. öffentlicher Ämter etc.) gelten unverändert weiter. Die Mitarbeitenden sorgen für die erforderliche Dokumentation. 2_Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses GAV bestehenden Verpflichtungen (bzw. Rückzahlung von Weiterbildungskosten bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses etc.) gelten unverändert weiter. Die FHNW sorgt für die erforderliche Dokumentation.		
	15.7 Überführung der Löhne, Grundsatz Grundsätzlich entspricht die Höhe des Lohnes (Positionsanteil + Minimaler Erfahrungsanteil + Erfahrung- und Leistungsanteil) per Beginn des neuen Lohnsystems FHNW bei gleicher Funktion dem bis dann gültigen Lohn. Mitarbeitenden aus den ehemaligen Teilschulen in Solothurn, die ins Leistungsbonussystem LEBO integriert waren, wird der bisherige Lohn für die Überführung um 2.5% erhöht. Allfällig vorhandene befristet zugesprochene Lohnbestandteile sind zusätzlich weiterhin als befristete Zulagen zu gewähren.	15.7 ersatzlos weglassen.	Ist abgeschlossen.
	15.8 Überführung der Einreihung gemäss den bisherigen Lohnklassen in die neuen Funktionsstufen FHNW Die Überführung der bisherigen Lohnklassen in die neuen Funktionsstufen erfolgt durch die Direktorinnen und Direktoren in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Anstellungsinstanzen, für Personen der Leitungskategorie A durch den Direktionspräsidenten. Die Personalfunktion hat Interventionsrecht. Grundlage für diese Überführung sind die Zuteilungen gemäss Anhang Ziffer A1.6, die Beschreibungen der Funktionsstufen FHNW gemäss Ziffer A1.1 und die Standardumschreibungen der Referenzfunktionen gemäss Ziffer 7.1 und A1.2.	15.8 ersatzlos weglassen.	Ist abgeschlossen.
	15.9 Besitzstandszulage aus der Überführung ins	15.9 ersatzlos weglassen.	Ist abgeschlossen.

	Lohnsystem FHNW Übersteigt der vor dem Start des neuen Lohnsystems FHNW gültige Lohn den maximalen Erfahrungs- und Leistungsanteil der betreffenden Funktionsstufe, so wird die Differenz als Besitzstandszulage ausgerichtet.		Allfälliger Besitzstand aus der Überführung ist in 15.11 ausreichend beschrieben.
	15.10 Korrektur zum minimalen Erfahrungsanteil Unterschreitet der vor dem Start des neuen Lohnsystems FHNW gültige Lohn den minimalen Lohn der betreffenden Funktionsstufe so wird der Lohn bis spätestens zum 1.1.2008, für Mitarbeitende der Musik-Akademie der Stadt Basel bis 1.1.2009, auf diese Höhe angehoben.	<i>15.10 ersatzlos weglassen.</i>	Ist abgeschlossen.
	A3.12 In kraft Treten und Übergangsregelung Die Regelung tritt ab 1. Januar 2007 in Kraft. Die Planung des Studiensemesters Winter 2006/07 erfolgt noch auf Basis der bestehenden Regelungen. Der Übertrag in die Planungsperiode des Studiensemesters Sommer 2007 erfolgt nach der vorliegenden Regelung. In Hochschulen mit Jahresplanung kann der Systemwechsel auf Beginn des Studienjahres 2007/08 erfolgen. Bei vorhandenen, genehmigten Pensen, welche die maximalen Grenzen von +/- 300 Stunden überschreiten und für die Rückstellungen gebildet wurden, ist durch die Mitarbeiterin, den Mitarbeiter in Zusammenarbeit mit der zuständigen vorgesetzten Person eine Planung zu erstellen, um diese Saldi abzubauen. Über von dieser Regelung abweichende Handhabung in Einzelfällen entscheidet der Direktionspräsident.	<i>A3.12 ersatzlos streichen.</i>	Ist abgeschlossen.

b) Anpassungen infolge veränderter Rahmenbedingungen

	Bisheriger Text im GAV	Neuer Text im GAV	Begründung und Erläuterung
	<i>Ingress</i> Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW zwischen der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW und ALV Aargauischer Lehrerinnen- und Lehrerverein ASPV, Aargauer Staatspersonalverband FHCH, Verband Fachhochschuldozierende Schweiz LSO, Verband Lehrerinnen und Lehrer Solothurn Solothurnischer Staatspersonalverband Verband des Staats- und Gemeindepersonals des Kantons Basel-Landschaft vpod, Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste	<i>Ingress</i> Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW zwischen der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW und ALV Aargauischer Lehrerinnen- und Lehrerverein ASPV, Aargauer Staatspersonalverband FHCH, Verband Fachhochschuldozierende Schweiz LSO, Verband Lehrerinnen und Lehrer Solothurn Solothurnischer Staatspersonalverband Verband des Staats- und Gemeindepersonals des Kantons Basel-Landschaft vpod, Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste «Von den Regierungen der Trägerkantone der FHNW genehmigt am»	Der Aargauische Staatspersonalverband konzentriert sich auf seinen Kernbereich und zieht sich als Vertragspartei aus dem GAV FHNW zurück. Im GAV ist bisher nicht festgehalten, ist aber gemäss den §§ 14 und 17 des Staatsvertrags Voraussetzung, dass der GAV von den Regierungen genehmigt wird.
	4.9 Arbeitszeitreglement Weitere Einzelheiten zur Arbeitszeit sind im Reglement über die Jahresarbeitszeit geregelt.	4.9 Arbeitszeitreglement Weitere Einzelheiten zur Arbeitszeit können in einem Reglement über die Jahresarbeitszeit geregelt werden.	Es gab bis anhin keinen Anlass ein Reglement über die Jahresarbeitszeit zu erstellen. Die Bedienungsanleitung des Zeiterfassungssystems ist ausreichend.
	5.4 Leistungserfassung ... 5_... 6_Zur Pensenplanung gilt ein separates Reglement.	5.4 Leistungserfassung ... 5_... 6_ Die Pensenplanung ist im Anhang 3 geregelt.	Die weiteren Regelungen sind im Anhang 3 des GAV festgehalten. Ein zusätzliches Reglement war bisher nicht notwendig.
	8.5 Vertrauensärztliche Untersuchung bei Krankheit ... 2_...	8.5 Vertrauensärztliche Untersuchung bei Krankheit .. 2_...	Die Lösung der Vertrauensärzte der PK hat seit Beginn FHNW nicht funktioniert. Stattdessen werden die Vertrauensärzte des Krankenversi-

	3_ Als Vertrauensarzt, Vertrauensärztin der FHNW amtieren die Vertrauensärzte, Vertrauensärztinnen der Vorsorgeeinrichtungen.	3_ Als Vertrauensarzt, Vertrauensärztin der FHNW amtieren die Vertrauensärzte, Vertrauensärztinnen des Kranken- und Unfallversicherers der FHNW.	cherers (SWICA) beigezogen.
	15.4 Personalrekursgericht Entscheide der Beschwerdekommision in personalrechtlichen Streitigkeiten können an das Personalrekursgericht des Kantons Aargau weitergezogen werden.	15.4 Verwaltungsgericht Entscheide der Beschwerdekommision in personalrechtlichen Streitigkeiten können an das Verwaltungsgericht Aargau weitergezogen werden.	Die Zuständigkeit hat sich geändert. Das Personalrekursgericht wurde ins Verwaltungsgericht integriert.
	A2.2 Familienzulage Alle Mitarbeitenden erhalten Familienzulagen wie folgt: – Kinderzulagen von CHF 200 bis Alter 16 (analog Regelung BL) – Ausbildungszulagen von CHF 220 bis maximal Alter 25 (analog Regelung BL) – Geltung auch für Kinder im Nicht-EU/EFTA-Ausland (analog Regelung BL) – Bei ungetrennten Ehegatten richtet sich die Anspruchsberechtigung nach der Festlegung der Eltern und bei getrennt lebenden Ehegatten nach dem Obhutsprinzip (analog Regelung BL). – Bei Teilzeitbeschäftigung werden Kinder- und Ausbildungszulagen grundsätzlich voll ausgerichtet (analog Regelung BL). – Geburtszulage CHF 600 (analog Regelung SO).	A2.2 Familienzulage Alle Mitarbeitenden erhalten Familienzulagen wie folgt: – Kinderzulagen von CHF 200 bis Alter 16 (analog Regelung BL) – Ausbildungszulagen von CHF 250 bis maximal Alter 25 (analog Regelung BL) – Geltung auch für Kinder im Nicht-EU/EFTA-Ausland (analog Regelung BL) – Bei ungetrennten Ehegatten richtet sich die Anspruchsberechtigung nach der Festlegung der Eltern und bei getrenntlebenden Ehegatten nach dem Obhutsprinzip (analog Regelung BL). – Bei Teilzeitbeschäftigung werden Kinder- und Ausbildungszulagen grundsätzlich voll ausgerichtet (analog Regelung BL). – Geburtszulage CHF 600 (analog Regelung SO).	Anpassung der Beträge in CHF an die veränderte Gesetzgebung für die gesamte Schweiz. Die Geburtszulage ist in SO weggefallen und wird somit auch bei der FHNW nicht mehr vergütet.
	A5.4 Höhe und Inkasso Solidaritätsbeitrag 1_ Die Arbeitgeberin zieht den GAV-Unterstellten den Solidaritätsbeitrag von fünf Franken monatlich, in den Jahren 2010 bis 2013 zehn Franken monatlich, vom Lohn ab und überweist sie an eine von der Verhandlungskommission Mitarbeitende bezeichnete Stelle. ... 4_ Die Höhe des Solidaritätsbeitrages wird ab 2014 durch die Verhandlungskommission Mitarbeitende und den Fachhochschulrat vereinbart.	A5.4 Höhe und Inkasso Solidaritätsbeitrag Die Arbeitgeberin zieht den GAV-Unterstellten den Solidaritätsbeitrag von fünf Franken monatlich, in den Jahren 2010 bis 2013 zehn Franken monatlich, vom Lohn ab und überweist sie den Betrag an eine von der Verhandlungskommission Mitarbeitende bezeichnete Stelle. ... 4_ Die Höhe des Solidaritätsbeitrages wird ab 2014 durch die Verhandlungskommission Mitarbeitende und den Fachhochschulrat vereinbart.	Der jeweilige Betrag soll neu im GAV Kommentar und nicht mehr im GAV festgehalten werden. Er beträgt derzeit drei Franken.

c) Übernahme von Vereinbarungen aus dem GAV-Kommentar der GAV-Kommission

	Bisheriger Text im GAV	Neuer Text im GAV	Begründung und Erläuterung
	3.4 Befristeter Vertrag ... 3_... 4_ Soll ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf weitergeführt werden, wird ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen. Dabei darf eine maximale Dauer von fünf Jahren nicht überschritten werden; davon ausgenommen sind von vornherein befristete Lehrverpflichtungen für auslaufende Weiterbildungsprodukte.	3.4 Befristeter Vertrag ... 3_... 4_ Soll ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf weitergeführt werden, wird ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen. Dabei darf eine maximale Dauer von fünf Jahren nicht überschritten werden; davon ausgenommen sind von vornherein befristete Lehrverpflichtungen für auslaufende Weiterbildungsprodukte. Eine teilzeitliche Anstellung während dem Studium an der FHNW wird an die maximale Dauer von fünf Jahren nicht angerechnet.	Mit der Einführung der Masterstudiengänge werden gewisse Masterstudierende teilzeitlich, während dem Studium angestellt. Ähnliche Situationen sind auch bei Bachelorstudierenden möglich. Vor diesem Hintergrund wurde die Ergänzung durch die Sozialpartner vereinbart.
	3.5 Vertrag mit Zielpensum und Schwankungsbreite Bei Stellen, deren Arbeitspensum während des Semesters oder von Semester zu Semester von stark schwankenden Verpflichtungen beeinflusst wird und bei denen die Festlegung eines festen Pensums deshalb von vornherein unmöglich ist, kann im Arbeitsvertrag ein Zielpensum mit einer Schwankungsbreite von maximal plus/minus 20%-Punkten für Dozierende bzw. 10%-Punkten bei den übrigen Mitarbeitenden vereinbart werden. Das administrative und das technische Personal hat eine fest vereinbarte Arbeitszeit.	3.5 Vertrag mit Zielpensum und Schwankungsbreite Bei Stellen Dozierenden, deren Arbeitspensum während des Semesters oder von Semester zu Semester von stark schwankenden Verpflichtungen beeinflusst wird und bei denen die Festlegung eines festen Pensums deshalb von vornherein unmöglich ist, kann im Arbeitsvertrag ein Zielpensum mit einer Schwankungsbreite von in der Regel plus/minus 10%-Punkten, in begründeten Ausnahmefällen maximal plus/minus 20%-Punkten für Dozierende bzw. 10%-Punkten bei den übrigen Mitarbeitenden vereinbart werden. Das administrative und das technische Personal hat eine fest vereinbarte Arbeitszeit. Mitarbeitende der Personalkategorien Mittelbau sowie administratives und technisches Personal haben einen fest vereinbarten Beschäftigungsgrad. Befristete Verträge sowie Verträge ab Obergrenze 90% werden ohne Schwankungsbreite ausgestaltet. Wenn sich das effektive Pensum während zweier Jahre und mit Beginn des dritten Jahres nicht verändert hat, wird der Vertrag auf Wunsch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters per Beginn des vierten Jahres in einen Ver-	Die Praxiserfahrung zeigte, dass die Bandbreite von +/-20% in der Regel nicht notwendig und aus personalpolitischer Sicht FHNW nicht erwünscht ist. Vor diesem Hintergrund wurde die Ergänzung durch die Sozialpartner vereinbart.

		trag mit festem Beschäftigungsgrad mit dem bisherigen effektiven Pensum umgewandelt.	
	3.7 Kündigungsfrist und Termine Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis wie folgt gekündigt werden: - Assistierende, wissenschaftliche Mitarbeitende, administratives und technisches Personal: von beiden Seiten mit einer Frist von drei Monaten jeweils auf ein Monatsende. - Dozierende: von beiden Seiten mit einer Frist von vier Monaten auf Ende eines Semesters. - Mitarbeitende mit Leitungsfunktionen: von beiden Seiten mit einer Frist von vier Monaten, jeweils auf ein Monatsende.	3.7 Kündigungsfrist und Termine Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis wie folgt gekündigt werden: - Assistierende, wissenschaftliche Mitarbeitende, administratives und technisches Personal: von beiden Seiten mit einer Frist von drei Monaten jeweils auf ein Monatsende. - Dozierende: von beiden Seiten mit einer Frist von vier Monaten auf Ende eines Semesters. - Mitarbeitende mit Leitungsfunktionen der höheren Leitungskategorien (A und B): von beiden Seiten mit einer Frist von vier Monaten, jeweils auf ein Monatsende.	Der Begriff Leitungsfunktionen ist unklar. Im GAV A1.2 wird der Begriff Leitungskategorien A und B verwendet.
	15.1 Mitgeltende Reglemente Der normative Teil des GAV verweist auf die folgenden Reglemente, die zwischen den vertragsschliessenden Parteien vereinbart werden und gleichermassen für alle Mitarbeitenden mitgelten: - Arbeitszeitreglement für Mitarbeitende mit Zeiterfassung - Reglement zur Teilzeitarbeit - Personalentwicklung (inkl. Sabbaticals) - Regelung Pensenplanung, Arbeitszeitregelung für Personen ohne Zeiterfassung - Reglement Vorsorgeplan FHNW Der normative Teil des GAV verweist auf weitere Reglemente, die mit der MOM vereinbart werden und die gleichermassen für alle Mitarbeitenden mitgelten: - Spesenreglement	15.1 Mitgeltende Reglemente Der normative Teil des GAV verweist auf die folgenden Reglemente, die zwischen den vertragsschliessenden Parteien vereinbart werden und gleichermassen für alle Mitarbeitenden mitgelten: Arbeitszeitreglement für Mitarbeitende mit Zeiterfassung - Reglement zur Teilzeitarbeit - Personalentwicklung (inkl. Sabbaticals) Regelung Pensenplanung, Arbeitszeitregelung für Personen ohne Zeiterfassung - Reglement Vorsorgeplan FHNW Weitere Details können durch die Parteien in einem Arbeitszeitreglement für Mitarbeitende mit Zeiterfassung sowie einer Regelung Pensenplanung / Arbeitszeit für Personen ohne Zeiterfassung vereinbart werden. Der normative Teil des GAV verweist auf weitere Reglemente, die mit der MOM vereinbart werden und die gleichermassen für alle Mitarbeitenden mitgelten: - Spesenreglement	Aus dem GAV Kommentar: Für ein Arbeitszeitreglement sowie für eine Regelung Pensenplanung für Mitarbeitende mit Zeiterfassung zeigt sich derzeit keine Notwendigkeit. Sollte sich eine solche ergeben, kann die Erstellung dieses Reglements jederzeit durch die GAV Kommission angestossen werden.

	- IT-Reglement	- IT-Reglement	
	A 1 Lohnsystem Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in 1 (Junior) Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in 2 (Senior)	A 1 Lohnsystem Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in 1 (Junior) Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in 2 (Senior)	Die Bezeichnungen "Junior" bzw. "Senior" sind nicht mehr gebräuchlich.
	A3.10 Mehr-/Minderpensum Es kann ein Mehr- bzw. Minderpensum eingeplant und/oder in die nächste Planungsperiode übertragen werden. Das maximale Mehr-/Minderpensum bzw. der maximale Übertrag Mehr-/Minderpensum beträgt +/-300 Stunden. Bei Teilzeitangestellten wird die Grenze des maximalen Übertrags proportional zur Anstellung berechnet. Andauerndes Überschreiten des vertraglichen Pensums führt in der Regel zu einer Anpassung des Arbeitsvertrages. Beim Mittelbau und beim administrativ-technischen Personal sind allenfalls nicht bezogene Ferien im Übertrag nicht enthalten. Die Maximalgrenze übersteigende Mehrstunden verfallen. Die Minimalgrenze unterschreitende Minderstunden verfallen zu Lasten der FHNW. Ausnahmen bei die Maximalgrenze übersteigenden Mehrstunden können durch die Direktorin, den Direktor der Hochschule genehmigt werden. Eine mittelfristige Planung zur Kompensation dieser Stunden ist zu erstellen.	A3.10 Mehr-/Minderpensum Es kann ein Mehr- bzw. Minderpensum eingeplant und/oder in die nächste Planungsperiode übertragen werden. Das maximale Mehr-/Minderpensum bzw. der maximale Übertrag Mehr-/Minderpensum beträgt +/-300 Stunden. Bei Teilzeitangestellten wird die Grenze des maximalen Übertrags proportional zur Anstellung berechnet. Andauerndes Überschreiten des vertraglichen Pensums führt in der Regel zu einer Anpassung des Arbeitsvertrages. Beim Mittelbau und beim administrativ-technischen Personal sind allenfalls nicht bezogene Ferien im Übertrag nicht enthalten. Die Maximalgrenze übersteigende Mehrstunden verfallen. Die Minimalgrenze unterschreitende Minderstunden verfallen zu Lasten der FHNW. Ausnahmen bei die Maximalgrenze übersteigenden Mehrstunden können durch die Direktorin, den Direktor der Hochschule genehmigt werden. Eine mittelfristige Planung zur Kompensation dieser Stunden ist zu erstellen. Bei Dozierenden mit Leitungsfunktion ab Funktionsstufe 20 verfällt ein bestehendes Mehr-/Minderpensum beim Übertrag in die nächste Planungsperiode.	Vorgesetzte und Dozierende haben die ständige Aufgabe, den Ausgleich von Mehr-/Minderpensum laufend zu planen und zu ermöglichen. Die Sozialpartner haben sich geeinigt, dass bei Dozierenden mit Leitungsfunktionen ein bestehendes Mehr-/Minderpensum beim Übertrag in die nächste Planungsperiode verfällt.

d) Sprachliche Präzisierungen

	Bisheriger Text im GAV	Neuer Text im GAV	Begründung und Erläuterung
	3.8 Berufungsverfahren und Titel «Professorin, Professor» Der Auswahlprozess der Professorinnen und Professoren und der Dozierenden, welche die massgeblichen Trägerinnen und Träger der Entwicklung der Hochschulen sind, ist in einem Berufungsverfahren festgelegt. Darin werden auch die Bedingungen für die Berechtigung zur Führung des Titels «Professorin/ Professor» festgelegt.	3.8 Berufungsverfahren Findungsverfahren und Titel «Professorin, Professor» Der Auswahlprozess der Professorinnen und Professoren und der Dozierenden , welche die massgeblichen Trägerinnen und Träger der Entwicklung der Hochschulen sind, ist in einem Berufungsverfahren Findungsverfahren festgelegt. Darin werden auch die Bedingungen für die Berechtigung zur Führung des Titels «Professorin/ Professor» festgelegt.	Der Begriff Berufung ist universitär geprägt. Findungsverfahren ist die klarere Bezeichnung für den Prozess der Rekrutierung von Professorinnen und Professoren an der FHNW. Für die Rekrutierung von Dozierenden im FH-Lehrauftrag gelten hochschulspezifische Regelungen. Dieser Prozess wird als 'kleines Wahlverfahren' bezeichnet.
	7.14 Treueprämien 3_ Die Berechnung der Dienstjahre erfolgt unabhängig vom Beschäftigungsgrad. Für Mitarbeitende mit einem Teilpensum wird der Anspruch anteilmässig gekürzt.	7.14 Treueprämien 3_ Die Berechnung der Dienstjahre erfolgt unabhängig vom Beschäftigungsgrad. Für Mitarbeitende mit einem Teilpensum wird der Anspruch anteilmässig gekürzt besteht der Anspruch auf die Treueprämie anteilmässig.	Sachverhalt positiv formulieren („Kürzung“ ist negativ formuliert)
	8.4 Lohnfortzahlung bei Krankheit 1_ Die Lohnzahlung wird in den ersten drei Monaten einer Krankheitsabsenz unverändert weitergeführt. Ab dem vierten Monat wird den Mitarbeitenden ein Krankentaggeld in der Höhe von 80% des AHV-pflichtigen Lohnes ausbezahlt. Dafür schliesst die FHNW eine Lohnausfallversicherung ab. Die Prämie wird von der FHNW getragen. 2_...	8.4 Lohnfortzahlung bei Krankheit 1_ Die Lohnfortzahlung wird in den ersten drei Monaten einer Krankheitsabsenz unverändert weitergeführt. Ab dem vierten Monat wird den Mitarbeitenden ein Krankentaggeld in der Höhe von 80% des AHV-pflichtigen Lohnes ausbezahlt. Dafür schliesst die FHNW eine Lohnausfallversicherung ab. Für die Lohnfortzahlung ab dem vierten Monat schliesst die FHNW eine Krankentaggeldversicherung in der Höhe von 80% des AHV-pflichtigen Lohnes ab. Die Prämie wird von der FHNW getragen. Ab dem vierten Monat wird den Mitarbeitenden die Versicherungsleistung ausbezahlt. 2_...	Zwecks Eindeutigkeit angleichen an die Formulierung in Ziff. 8.6 Unfall Die Reihenfolge ist: 1.) Die FHNW hat eine Lohnfortzahlungspflicht und 2.) kann sich dagegen versichern lassen.
	8.7 Beginn und Ende des Versicherungsschutzes bei Unfall 1_ Die Versicherung beginnt mit dem Datum der verein-	8.7 Beginn und Ende des Versicherungsschutzes bei Unfall 1_ Die Versicherung beginnt mit dem Datum der verein-	Es soll die Verständlichkeit verbessert werden. Neue Formulierung gemäss dem Arbeitsrechtshandbuch von

	barten Arbeitsaufnahme. Der Versicherungsschutz endet mit Ablauf des 30. Tages nach dem Tage, an dem der Lohnanspruch aufhört. 2_...	barten Arbeitsaufnahme. Der Versicherungsschutz endet mit Ablauf des dem 31. Tages-nach dem Tage, an dem der Lohnanspruch aufhört. 2_...	'Centre Patronal'.
	12.9 Lohnverhandlungen 1_Die FHNW (Direktion und Leitung Personal) und die Verhandlungskommission Mitarbeitende verhandeln alljährlich im Herbst über die Lohnmassnahmen per 1. Januar des Folgejahres. Ergebnisse der Lohnverhandlungen sind: a _ Anpassungen der Lohnbandgrenzen b _ Generelle Anpassungen der Löhne, ggf. unterteilt in einen Teil Teuerungsausgleich und einen Teil darüber hinausgehende generelle Lohnanpassungen c _ Betrag, der für individuelle Lohnanpassungen eingesetzt wird (dafür wird in der Regel mindestens der im Folgejahr erwartete so genannte Mutationsgewinn eingesetzt) d _ Kriterien und deren Gewichtung für die Zuteilung der individuellen Lohnanpassungen (ab Herbst 2008). 2_...	12.9 Lohnverhandlungen 1_Die FHNW (Direktion und Leitung Personal-Mitglieder der GAV Kommission sowie Vizepräsident/in Services) und die Verhandlungskommission Mitarbeitende verhandeln alljährlich im Herbst über die Lohnmassnahmen per 1. Januar des Folgejahres. Ergebnisse der Lohnverhandlungen sind: a _ Anpassungen der Lohnbandgrenzen b _ Generelle Anpassungen der Löhne, ggf. unterteilt in einen Teil Teuerungsausgleich und einen Teil darüber hinausgehende generelle Lohnanpassungen c _ Betrag, der für individuelle Lohnanpassungen eingesetzt wird. (dafür wird in der Regel mindestens der im Folgejahr erwartete so genannte Mutationsgewinn eingesetzt) d _ Kriterien und deren Gewichtung für die Zuteilung der individuellen Lohnanpassungen (ab Herbst 2008). 2_...	Das Mitglied FHR, welches in der GAV Kommission ist, wird im GAV bisher nicht erwähnt. Der präzisierende Hinweis in der Klammer wird zwecks Klarheit in Ziff. A1.4 Lohnentwicklung verschoben.
	A1.4 Lohnentwicklung Die Lohnentwicklung erfolgt auf Grund der Ergebnisse der alljährlichen Salärverhandlungen der Sozialpartner sowie auf Grund der Verteilung der vereinbarten Anpassung der Lohnsumme. Die FHNW gewährleistet eine gerechte und transparente Verwendung der Ergebnisse der Lohnverhandlungen.	A1.4 Lohnentwicklung Die Lohnentwicklung erfolgt auf Grund der Ergebnisse der alljährlichen Salärverhandlungen der Sozialpartner sowie auf Grund der Verteilung der vereinbarten Anpassung der Lohnsumme. Soweit nicht anders vereinbart, wird für individuelle Lohnanpassungen der durchschnittliche Mutationsgewinn eingesetzt. Die FHNW gewährleistet eine gerechte und transparente Verwendung der Ergebnisse der Lohnverhandlungen.	Text ist verschoben aus Ziff. 12.9 und zwecks Klarheit leicht angepasst.
	A1.5 Umsetzung des Verhandlungsergebnisses <i>Generelle Anpassung</i> Die vereinbarte generelle Lohnerhöhung wird allen Mitarbeitenden gewährt, deren Lohn unterhalb des maxi-	A1.5 Umsetzung des Verhandlungsergebnisses <i>Generelle Anpassung</i> Die vereinbarte generelle Lohnerhöhung wird allen Mitarbeitenden gewährt, deren Lohn unterhalb des maxi-	

	onszulagen, persönliche Arbeitsmarktzulagen) erfahren keine Lohnentwicklung. <i>Reserveposition</i> Der für spezielle Lohnmassnahmen ausgeschiedene Betrag wird von der Direktion FHNW auf die Hochschulen und die Services aufgeteilt. Die Direktorinnen, die Direktoren der Hochschulen bzw. der Services teilen die zugeteilte Summe auf die einzelnen direkt unterstellten Organisationseinheiten (Institute etc.) auf.	Die befristet zugesprochenen Lohnbestandteile (Funktionszulagen, persönliche Arbeitsmarktzulagen) erfahren keine Lohnentwicklung, Reserveposition <i>Position für spezielle Lohnmassnahmen</i> Der für spezielle Lohnmassnahmen ausgeschiedene Betrag wird von der Direktion FHNW auf die Hochschulen und die Services aufgeteilt. Die Direktorinnen, die Direktoren der Hochschulen bzw. der Services teilen die zugeteilte Summe auf die einzelnen direkt unterstellten Organisationseinheiten (Institute etc.) auf.	Begriff Reserveposition ist unglücklich (siehe oben).
	A3.11 Übertrag in die nächste Planungsperiode Grundsätzlich gilt, dass bei Mitarbeitenden ohne Zeiterfassung die Entschädigung für positive Abweichungen zwischen der Leistungserfassung und der Leistungsplanung durch die Anstellungsbedingungen (Feriendauer, Salär etc.) vollumfänglich abgegolten ist. ...	A3.11 Übertrag in die nächste Planungsperiode Grundsätzlich gilt, dass bei Mitarbeitenden ohne Zeiterfassung die Entschädigung für positive Abweichungen zwischen der Leistungserfassungserbringung und der Leistungsplanung durch die Anstellungsbedingungen (Feriendauer, Salär etc.) vollumfänglich abgegolten ist. ...	Sprachliche Präzisierung, es geht weniger um die Leistungserfassung als um die Leistungserbringung.

e) Materielle Anpassung Immaterialgüterrecht

	<i>Bisheriger Text im GAV</i>	<i>Neuer Text im GAV</i>	<i>Begründung und Erläuterung</i>
	9.1 Rechte an Erfindungen, Designs und Computerprogrammen 1_... Erfindungen und Designs, die von Mitarbeitenden in Ausübung ihrer arbeitsvertraglichen Tätigkeiten und in Erfüllung ihrer vertraglichen Pflichten gemacht und geschaffen werden, gehören unabhängig von deren Schutzzfähigkeit originär der FHNW. 2_Die Verwertungsrechte an Computerprogrammen sowie die dazugehörigen Dokumente und Informationen, die unter den Voraussetzungen nach Abs. 1 geschaffen werden, stehen der FHNW zu. Davon ausgenommen sind Programme, die Kunstwerke oder Werkzeuge zu Kunstwerken darstellen (Computerkunst), für welche die Regeln gemäss Ziffer 9.2 zur Anwendung kommen. 3_Jede Art der Aneignung von derartigen Rechten an Erfindungen und anderen immateriellen Gütern oder deren Verwendung ausserhalb der FHNW ist nur im Rahmen dieser Bestimmungen zulässig. 4_Die aus der Verwertung von Erfindungen, Designs sowie Computerprogrammen erzielten Nettoeinkünfte fliessen an die FHNW. Sofern keine Vereinbarungen mit Dritten (wie öffentliche und private Kooperationspartner etc.) bestehen, entscheidet die FHNW unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls über die Verwendung der Nettoeinkünfte. Die bei der FHNW verbleibenden Nettoeinkünfte werden grundsätzlich wie folgt aufgeteilt: – ein Drittel geht an den/die Erfinder/in, den/die Designer/in oder den/die Programmierer/in – zwei Drittel verbleiben bei der FHNW, die diesen Betrag zwischen der Fachhochschule und den beteiligten Orga-	9.1 Rechte an Erfindungen, Designs und Computerprogrammen 1_ Erfindungen und Designs, die von Mitarbeitenden in Ausübung ihrer arbeitsvertraglichen Tätigkeiten und in Erfüllung ihrer vertraglichen Pflichten gemacht und geschaffen werden, gehören unabhängig von deren Schutzzfähigkeit originär der FHNW. 2_Die Verwertungsrechte an Computerprogrammen sowie die dazugehörigen Dokumente und Informationen, die unter den Voraussetzungen nach Abs. 1 geschaffen werden, stehen der FHNW zu. Davon ausgenommen sind Programme, die Kunstwerke oder Werkzeuge zu Kunstwerken darstellen (Computerkunst), für welche die Regeln gemäss Ziffer 9.2 zur Anwendung kommen. Für Programme, die Kunstwerke oder Werkzeuge zu Kunstwerken darstellen (Computerkunst), gelten die Regeln gemäss Ziffer 9.2. 3_Jede Art der Aneignung von derartigen Rechten an Erfindungen und anderen immateriellen Gütern oder deren Verwendung ausserhalb der FHNW ist nur im Rahmen dieser Bestimmungen zulässig. 4_Die aus der Verwertung von Erfindungen, Designs sowie Computerprogrammen erzielten Nettoeinkünfte fliessen an die FHNW. Sofern keine Vereinbarungen mit Dritten (wie öffentliche und private Kooperationspartner etc.) bestehen, entscheidet die FHNW unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls über die Verwendung der Nettoeinkünfte. Die bei der FHNW verbleibenden Nettoeinkünfte werden grundsätzlich wie folgt aufgeteilt: - ein Drittel geht an den/die Erfinder/in, den/die Designer/in oder den/die Programmierer/in - zwei Drittel verbleiben bei der FHNW, die diesen Betrag zwischen der Fachhochschule und den beteiligten	<u>Genereller Hinweis:</u> Die Differenzierung in • 9.1 Rechte an Erfindungen, Design und Computerprogrammen • 9.2 Durch Urheberrecht geschützte Werke ist aus Sicht Rechtsdienst notwendig und sinnvoll. Die Regeln der <u>Verwertungsrechte</u> an Erfindungen, Designs und Computerprogrammen sowie die Verwertungsrechte an durch Urheberrecht geschützte Werke sollen einander angeglichen werden. Die Definition der Nettoeinkünfte soll neu vollständig in Ziff. 9.6 erfolgen. Die FHNW-interne Verwendung der Nettoeinkünfte ist nicht im GAV zu regeln. Dieser finanztechnische Zusatz ist zu streichen.

	nisationseinheiten aufteilen kann.	ten Organisationseinheiten aufteilen kann.	
	9.2 Urheberrecht 1_Durch Urheberrecht geschützte Werke (mit Ausnahme der Computerprogramme gemäss Ziffer 9.1), welche die Mitarbeitenden bei Ausübung ihrer arbeitsvertraglichen Tätigkeiten und in Erfüllung ihrer vertraglichen Pflichten schaffen, stehen dem/der Urheber/in zu, sofern über ihre Übertragung an die FHNW nicht eine Vereinbarung abgeschlossen worden ist. 2_Die aus der Verwertung von Urheberrechten erzielten Nettoeinkünfte fliessen an den/die Urheber/in, sofern keine Vereinbarungen mit Dritten (wie öffentliche und private Kooperationspartner etc.) entgegenstehen. 3_In jedem Fall behalten die Mitarbeitenden das Recht, als Urheber/in genannt zu werden, und die FHNW das Recht, das Urheberrecht innerhalb der Fachhochschule unentgeltlich zu nutzen.	9.2 Urheberrecht 1_Durch Urheberrecht geschützte Werke (mit Ausnahme der Computerprogramme gemäss Ziffer 9.1), welche die Mitarbeitenden bei Ausübung ihrer arbeitsvertraglichen Tätigkeiten und in Erfüllung ihrer vertraglichen Pflichten schaffen, stehen dem/der Urheber/in zu, sofern über ihre Übertragung an die FHNW nicht eine Vereinbarung abgeschlossen worden ist. 2_Die aus der Verwertung von Urheberrechten erzielten Nettoeinkünfte fliessen an den/die Urheber/in, sofern keine Vereinbarungen mit Dritten (wie öffentliche und private Kooperationspartner etc.) entgegenstehen die FHNW. Die bei der FHNW verbleibenden Nettoeinkünfte werden grundsätzlich wie folgt aufgeteilt: – ein Drittel geht an den/die Urheber/in. – zwei Drittel verbleiben bei der FHNW. 3_In jedem Fall behalten die Mitarbeitenden das Recht, als Urheber/in genannt zu werden, und die FHNW das Recht, das Urheberrecht innerhalb der Fachhochschule unentgeltlich zu nutzen	Die FHNW möchte die Ungleichbehandlung der Verwertung von Erfindungen und Urheberrechten auflösen. Im Gegensatz zu den Verwertungsrechten an Erfindungen, Designs und Computerprogrammen, die in Ausübung der arbeitsvertraglichen Tätigkeiten geschaffen wurden und die originär der FHNW gehören, stehen die Verwertungsrechte aus dem Urheberrecht den Mitarbeitenden zu. Dies führt dazu, dass Erlöse aus Publikationen und Kunsterzeugnissen, die während der Arbeitszeit an der FHNW entstanden sind, ohne andere vertragliche Vereinbarung vollumfänglich an die Mitarbeitenden gehen. Bei Erfindungen hingegen haben die Mitarbeitenden gemäss GAV lediglich einen Anspruch auf einen Drittel der Nettoeinkünfte.
	9.6_Berechnung von Nettoeinkünften Der für eine allfällige Gewinnbeteiligung massgebende Gewinn ergibt sich aus der Differenz zwischen den Bruttoeinnahmen und den gesamten Ausgaben. Als Bruttoeinnahmen gelten alle Bareinnahmen und alle anderen verwertbaren geldwerten Leistungen, die als Gegenleistung für die Gewährung von Rechten an einem Immaterialgut anfallen. Als Ausgaben gelten alle extern getätigten und noch zu erwartenden Ausgaben der Fachhochschule für den Schutz und die Verwertung des Immaterialgutes sowie allfällige Steuern. Die Fachhochschule kann zusätzlich einen angemessenen Anteil an den internen Kosten für den Schutz und die Verwertung des Immaterialgutes in Rechnung stellen.	9.6_Berechnung von Nettoeinkünften Der für eine allfällige Gewinnbeteiligung massgebende Gewinn ergibt sich aus der Differenz zwischen den Bruttoeinnahmen und den gesamten Ausgaben. Als Bruttoeinnahmen gelten alle Bareinnahmen und alle anderen verwertbaren geldwerten Leistungen, die als Gegenleistung für die Gewährung von Rechten an einem Immaterialgut anfallen. Als Ausgaben gelten alle extern getätigten und noch zu erwartenden Ausgaben der Fachhochschule für den Schutz und die Verwertung des Immaterialgutes sowie, allfällige Steuern sowie Verpflichtungen aus Vereinbarungen mit Dritten (wie öffentliche und private Kooperationspartner etc.). Die Fachhochschule kann zusätzlich einen angemessenen Anteil an den internen Kosten	Die Definition der Nettoeinkünfte soll vollumfänglich hier in Ziff 9.6 erfolgen.

		für den Schutz und die Verwertung des Immaterialgutes in Rechnung stellen.	
--	--	--	--

f) Materielle Anpassung Vaterschaftsurlaub

	Bisheriger Text im GAV	Neuer Text im GAV	Begründung und Erläuterung														
	6.3 Bezahlte Kurzabsenzen Bezahlte Kurzabsenzen werden gewährt für: Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin 3 Tage	6.3 Bezahlte Kurzabsenzen Bezahlte Kurzabsenzen werden gewährt für: Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin 3 5 Tage	Nach Vorabklärung mit dem Regierungsausschuss soll die Regelung des Kantons BL übernommen werden und der Vaterschaftsurlaub auf neu 5 Tage festgelegt werden (Schreiben RRA vom 28.2.2019) Die Sozialpartner haben in der Sitzung der GAV Kommission vom 7.3.2019 vereinbart, dass die maximalen Kosten von CHF 120'000 in den nächsten Lohnverhandlungen per 1.1.2020 verbindlich berücksichtigt werden. VU im Vergleich (aktueller Stand): <table><tr><th>Tage</th><th>Arbeitgeberin</th></tr><tr><td>3</td><td>Kanton AG</td></tr><tr><td>5</td><td>Kanton BL</td></tr><tr><td>10</td><td>Kanton BS</td></tr><tr><td>2</td><td>Kanton SO</td></tr><tr><td>10</td><td>ETH, EPFL, Uni Bern, Uni Genf, FH Bern</td></tr><tr><td>5</td><td>Uni Zürich, Lausanne, Luzern, St. Gallen, ZHAW</td></tr></table>	Tage	Arbeitgeberin	3	Kanton AG	5	Kanton BL	10	Kanton BS	2	Kanton SO	10	ETH, EPFL, Uni Bern, Uni Genf, FH Bern	5	Uni Zürich, Lausanne, Luzern, St. Gallen, ZHAW
Tage	Arbeitgeberin																
3	Kanton AG																
5	Kanton BL																
10	Kanton BS																
2	Kanton SO																
10	ETH, EPFL, Uni Bern, Uni Genf, FH Bern																
5	Uni Zürich, Lausanne, Luzern, St. Gallen, ZHAW																