



Vernehmlassungsvorlage vom 11. September 2018

Personalverordnung der Zürcher Fachhochschule (PVF)

(vom ...)

Der Regierungsrat,

gestützt auf §§ 14, 15 und 16 des Fachhochschulgesetzes vom 2. April 2007 (FaHG),

beschliesst:

1. Teil: Grundlagen

Geltungsbereich § 1. Diese Verordnung gilt für das Personal der staatlichen Hochschulen der Zürcher Fachhochschule im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis.

Hochschulleitung § 2. ¹ Die Hochschulleitung ist für alle Personalangelegenheiten der Hochschule zuständig, die nicht durch Gesetze oder Verordnungen anderen Organen übertragen sind.

² Sie legt den Stellenplan fest.

Fachhochschulrat § 3. ¹ Dem Fachhochschulrat obliegt die Schaffung neuer Stellen ab Lohnklasse 25.

² Der Fachhochschulrat regelt die Eckwerte für die Erarbeitung des Professorenstellenplans der Hochschulen und genehmigt die Schaffung von Qualifikationsstellen für Professuren.

³ Er übt die der Hochschulleitung zugewiesenen Kompetenzen aus, wenn Mitglieder der Hochschulleitung vom Entscheid persönlich betroffen sind.



2. Teil: Arbeitsverhältnis

A. Allgemeines

Anstellungsver-
fahren

§ 4. ¹ Die Hochschulen regeln das Anstellungsverfahren, das dem Fachhochschulrat zur Genehmigung vorzulegen ist.

² Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben. In begründeten Fällen kann eine Stelle ohne Ausschreibung besetzt werden.

Rechnatur des
Arbeitsverhält-
nisses

§ 5. ¹ Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel öffentlichrechtlich und wird durch Verfügung begründet.

² Die Hochschulen können für Pensen bis zu 10% eines Vollpensums auf die Ausfertigung einer schriftlichen Verfügung verzichten.

³ Das Arbeitsverhältnis kann in besonderen Fällen auch durch einen privatrechtlichen Vertrag begründet werden.

Sozialplan

§ 6. Die Hochschulleitung arbeitet den Sozialplan gemäss § 27 des Personalgesetzes vom 27. September 1998 aus. Sie stellt dem Fachhochschulrat Antrag auf Genehmigung.

Diskriminierung

§ 7. ¹ Die Hochschulleitung trifft geeignete präventive Massnahmen zum Schutz der Angestellten vor sexueller Belästigung und Diskriminierung.

² Sie erlässt ein Reglement zum Schutz vor sexueller Belästigung und Diskriminierung und zum Verfahren.



B. Besondere Bestimmungen

Professorinnen und Professoren, Lehr- und Forschungspersonal

Befristete An-
stellung

§ 8. ¹ Die Befristung von Arbeitsverhältnissen ist grundsätzlich längstens für zwei Jahre zulässig.

² Ein Arbeitsverhältnis kann für zeitlich begrenzte Aufgaben oder aus einem anderen sachlichen Grund auf höchstens sechs Jahre befristet werden. Innerhalb der sechs Jahre ist eine Verlängerung wiederholt möglich.

Anstellungen mit
schwankendem
Beschäftigungs-
bedarf

§ 9. ¹ Das Lehr- und Forschungspersonal kann aus schulorganisatorischen Gründen mit einem flexiblen Beschäftigungsgrad innerhalb einer Bandbreite von plus oder minus 15% eines Vollpensums angestellt werden. Grundlage bildet ein Zielpensum. Beim Lehrpersonal, das im Einzelunterricht tätig ist, kann diese Bandbreite auch bei kleinen Pensen vereinbart werden.

² Innerhalb der Bandbreite wird der Beschäftigungsgrad jeweils für eine bestimmte Zeitdauer schriftlich vereinbart.

³ Mit der Anstellung ist das Zielpensum und die Bandbreite zu verfügen. Der Beschäftigungsgrad ist in der Leistungsvereinbarung festzuhalten.

⁴ Eine Anpassung innerhalb der Bandbreite ist nur auf Semesterbeginn möglich und mindestens 30 Tage im Voraus schriftlich mitzuteilen.



Probezeit	§ 10. Für die Professorinnen und Professoren sowie das Lehr- und Forschungspersonal gelten die ersten sechs Monate in der Regel als Probezeit. Bei Personen, die eine erfolgreiche Lehr- und Forschungstätigkeit aufweisen, kann auf eine Probezeit verzichtet werden.
Leistungsvereinbarung	§ 11. ¹ Die Hochschulleitung schliesst mit den Professorinnen und Professoren sowie den Angehörigen des Lehr- und Forschungspersonals für einen bestimmten Zeitraum eine individuelle Leistungsvereinbarung ab. ² Die Leistungsvereinbarung regelt Aufgaben und Ziele sowie die dafür zugewiesenen Zeitkontingente. Die Zeitkontingente bilden die massgebende Arbeitszeit gemäss § 14. ³ Zu den Aufgaben der Professorinnen und Professoren sowie der Angehörigen des Lehr- und Forschungspersonals gehören die Teilnahme an Konferenzen und Veranstaltungen der Hochschule sowie die sich aus der Lehre ergebenden Pflichten wie die Mitwirkung an Prüfungen.
Arbeitszeit oder Leitungserfassung	§ 12. Die Professorinnen und Professoren sowie die Angehörigen des Lehr- und des Forschungspersonals führen eine persönliche Arbeitszeit- oder Leistungserfassung. Die Hochschulleitung regelt die Einzelheiten.
Lehrverpflichtung	§ 13. ¹ Die Lehrverpflichtung der Professorinnen und Professoren beträgt in der Regel mindestens 25% des individuellen Beschäftigungsgrades. ² Die Mitglieder der Hochschulleitung unterstehen dieser Regelung nicht.
Zeitaufwand	§ 14. ¹ Die Hochschulen legen Stundenkontingente für die Lehr- und Forschungstätigkeiten, die Führungsaufgaben, die Mitarbeit in der Hochschulentwicklung sowie weitere Aufgaben an der Hochschule fest. Sie berücksichtigen dabei die Vielfalt von Lehrformen. ² Die Regelung unterliegt der Genehmigung durch den Fachhochschulrat.



Arbeitsleistungen ausserhalb des Tagesrahmens	§ 15. Arbeitsleistungen ausserhalb des kantonalen Tagesrahmens sowie an Samstagen gelten in der Regel als anrechenbare Arbeitszeit und werden nicht mit einer Vergütung gemäss § 132 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO) abgegolten.
Überzeit	§ 16. ¹ Als Überzeit gilt Arbeitszeit, die Professorinnen und Professoren sowie die Angehörigen des Lehr- und Forschungspersonals auf Anordnung der Vorgesetzten für bestimmte, klar abgegrenzte Aufgaben zusätzlich zur Arbeitszeit gemäss Leistungsvereinbarung erbringen. ² Die Anordnung von Überzeit ist nur ausnahmsweise gestattet.
Abbau von Überzeit	§ 17. ¹ Professorinnen und Professoren sowie Angehörige des Lehr- und Forschungspersonals bis Lohnklasse 23 bauen Überzeit nach Möglichkeit während des Studienjahrs, in dem sie geleistet wurde, durch Zeitausgleich ab. Ist ein Zeitausgleich bis Ende des Studienjahrs nicht möglich, wird die Überzeit vergütet. ² Professorinnen und Professoren sowie Angehörigen des Lehr- und Forschungspersonals ab Lohnklasse 24 steht bei erheblicher Überzeitleistung nach Massgabe des allgemeinen Personalrechts ein Zeitausgleich zu. In Ausnahmefällen bewilligt der Fachhochschulrat die Vergütung von Überzeit und legt deren Höhe fest.
Überzeitkontrolle	§ 18. Die Hochschulleitung sorgt für die Einhaltung der Bestimmungen über die Überzeit und deren Abbau.
Weiterbildungs- oder Forschungssemester	§ 19. ¹ Professorinnen und Professoren sowie Angehörigen des Lehr- und Forschungspersonals kann frühestens nach fünf Jahren an der Hochschule Weiterbildungs- und Forschungszeit für einen Zeitraum von drei bis sechs Monaten gewährt werden. ² Bei der Zuweisung der Weiterbildungs- und Forschungszeit werden berücksichtigt: - die Leistung und das Entwicklungspotential, - die Verträglichkeit mit dem Betrieb der Hochschule, - der Nutzen für die Hochschule.

³ Weiterbildungs- und Forschungszeit werden höchstens drei Mal während der Tätigkeit an der Hochschule und in der Regel bis zum 58. Altersjahr gewährt, in begründeten Ausnahmefällen bis zum 60. Altersjahr.

⁴ Für die persönliche Weiterbildung, die nicht vollständig im Interesse des Arbeitgebers liegt, können innerhalb der Arbeitszeit höchstens 168 Stunden jährlich angerechnet werden.

⁵ Die Hochschulen regeln die Einzelheiten. Diese unterliegen der Genehmigung durch den Fachhochschulrat.

C. Lohn

Hochschullei-
tung

§ 20. Die Mitglieder der Hochschulleitung werden wie folgt eingereiht:

- a. die Rektorin oder der Rektor in die Lohnklassen 25 und 26,
- b. die Departementsleiterinnen oder Departementsleiter in die Lohnklassen 24 und 25,
- c. die Verwaltungsdirektorin oder der Verwaltungsdirektor in die Lohnklassen 24 bis 26.

Professorinnen
und Professoren

§ 21. ¹ Professorinnen und Professoren werden in die Lohnklasse 23 oder 24 eingereiht.

² Professorinnen und Professoren im Bereich Musik werden in der Regel in die Lohnklasse 22 eingereiht.

³ In Ausnahmefällen, insbesondere bei hervorragenden wissenschaftlichen oder künstlerischen Leistungen, kann eine Einreihung in Lohnklasse 25 erfolgen.

Lehr- und For-
schungsperso-
nal

§ 22. ¹ Angehörige des Lehr- und Forschungspersonal werden wie folgt eingereiht:

- a. in Lohnklasse 23 oder 24, wenn sie
1. umfassende Qualitätsverantwortung (Entwicklung, Durchführung und Evalua-



tion) für Leistungsangebote oder umfassende Führungs- und Finanzverantwortung für mittlere und grosse Organisationseinheiten oder Projekte haben,

2. in der Regel Aufgaben in mehreren Tätigkeitsbereichen mit verbindlichem internem oder externem Wissenstransfer haben,

3. einen Hochschulabschluss (Master) mit Zusatzqualifikationen aufweisen und

4. über mehrjährige Berufserfahrung verfügen.

b. in die Lohnklassen 20 bis 22, wenn sie

1. besondere Qualitätsverantwortung (Entwicklung, Durchführung und Evaluation) oder Führungs- und Finanzverantwortung für kleine und mittlere Organisationseinheiten oder Projekte haben,

2. einen Hochschulabschluss (Master) aufweisen und

3. über mehrjährige Berufserfahrung verfügen.

c. in die Lohnklassen 16 bis 19, wenn sie

1. in einem oder mehreren Tätigkeitsbereichen arbeiten,

2. Verantwortung für die Ausführungsqualität der zugewiesenen Aufgabe tragen und

3. einen Hochschulabschluss (Bachelor oder Master) aufweisen.

² Für fachlich und didaktisch qualifizierte Personen aus dem künstlerischen Bereich ohne Hochschulabschluss sind die vorstehenden Regelungen sinngemäss anwendbar.

³ In Ausnahmefällen, insbesondere bei hervorragenden wissenschaftlichen oder künstlerischen Leistungen, kann eine Einreihung in Lohnklasse 25 erfolgen.

⁴ Inhaberinnen und Inhaber von Qualifikationsstellen für Professuren werden in die Lohnklassen 20 bis 22 eingereiht.

Assistierende

§ 23. Assistierende werden wie folgt eingereiht:

a. mit Hochschulabschluss in die Lohnklassen 16 bis 17,



- b. ohne Hochschulabschluss in die Lohnklassen 8 bis 10.

Einreihung § 24. Die Einreihung im Einzelnen erfolgt nach dem System der vereinfachten Funktionsanalyse (VFA).

Beurteilungssystem § 25.¹ Die Hochschulleitung regelt System und Verfahren zur Beurteilung von Professorinnen und Professoren, der Angehörigen des Lehr- und Forschungspersonals sowie der Assistierenden. Der Fachhochschulrat genehmigt die Regelungen.

² Der Fachhochschulrat legt das Vorgehen für die Beurteilung der Mitglieder der Hochschulleitung fest.

Ständige Funktionszulagen § 26. ¹ Der Fachhochschulrat legt für jede Hochschule auf Antrag der Hochschulleitung die ständigen Funktionszulagen fest.

² Die jährliche Funktionszulage beträgt, bezogen auf einen Jahresgrundlohn von Erfahrungsstufe 5 der Lohnklasse 26, höchstens:

- | | | |
|----|--|------|
| a. | Rektorin oder Rektor | 20%, |
| b. | Departementsleiterin oder Departementsleiter | 15%, |
| c. | übrige Funktionen | 10%. |

³ Die Verwaltungsdirektorin oder der Verwaltungsdirektor erhält keine Funktionszulage.

Erfolgsbeteiligung § 27. ¹ Der Ertrag aus Forschungs-, Entwicklungs- und Dienstleistungsaufträgen steht der Hochschule zu. Die Hochschulleitung kann Angestellten eine Erfolgsbeteiligung von höchstens 10% eines Jahresgrundlohns von Erfahrungsstufe 11 der Lohnklasse 22 ausrichten.

² Der Fachhochschulrat regelt die Einzelheiten.

³ Vorbehalten bleiben die Bestimmungen betreffend Immaterialgüterrechte.

Funktionsbezeichnung § 28. ¹ Es können folgende Funktionsbezeichnungen gewählt werden:

- a. Bei einer Ernennung gemäss § 10 Abs. 3 lit. k FaHG: Professorin oder Professor,
- b. bei einer Qualifikationsstelle für eine Professur: Assistenzprofessorin oder Assistenzprofessor,
- c. bei einer Einreihung gemäss § 22 lit. a und lit. b: Dozierende, Dozentin oder Dozent.

² Bei einer Einreihung gemäss § 22 je nach Fachgebiet:

- a. wissenschaftliche Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher Mitarbeiter,
- b. künstlerische Mitarbeiterin oder künstlerischer Mitarbeiter.

³ Die Hochschulen können weitere Funktionsbezeichnungen festlegen.

3. Teil: Nebentätigkeiten, öffentliche Ämter

A. Nebentätigkeiten

Grundsatz	§ 29. Die Hochschulen anerkennen die Bedeutung von schulnahen Nebentätigkeiten und praxisbezogener Zusammenarbeit des Hochschulpersonals mit Dritten.
Begriff	§ 30. Als Nebentätigkeiten gelten insbesondere Beratungstätigkeiten, externe Lehrverpflichtungen, Verwaltungsratsmandate und andere Dienstleistungen, die nicht im Rahmen der schulischen Aufgaben erbracht werden.
Auskunftspflicht	§ 31. Die Hochschulangehörigen sind auf Nachfrage der Hochschule verpflichtet, Auskunft über Nebentätigkeiten zu geben.
Zulässigkeit a. Im Allgemeinen	§ 32. ¹ Nebentätigkeiten sind zulässig, wenn sie a. die schulische Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen, b. mit der Stellung an der Hochschule vereinbar sind, c. die Hochschule nicht direkt Konkurrenzierung und



- d. die Interessen der Hochschule und ihre Rechte als Arbeitgeberin sowie die Interessen der Hochschulangehörigen nicht beeinträchtigen.

² Bestehen Zweifel an der Zulässigkeit der Nebenbeschäftigung, ist eine Bewilligung der Rektorin oder des Rektors einzuholen.

b. Zusätzliche
Bestimmungen

§ 33. ¹ Für Nebentätigkeiten von Professorinnen und Professoren, von Lehr- und Forschungspersonal sowie von Assistierenden mit vollem Beschäftigungsgrad gelten zusätzlich die Bestimmungen gemäss §§ 34-39.

² Für Teilzeitbeschäftigte gelten diese Bestimmungen, wenn

- a. Arbeitszeit oder Infrastruktur der Hochschule beansprucht wird,
- b. Personal gemäss § 38 in Anspruch genommen wird oder
- c. Verwaltungsratsmandate übernommen werden.

³ Für Teilzeitbeschäftigte ab einem Beschäftigungsgrad von 70% können die §§ 34-39 als anwendbar erklärt werden.

Informations-
und Deklarati-
onspflicht

§ 34. ¹ Die Hochschulangehörigen informieren die Rektorin oder den Rektor vor der Übernahme einer Nebentätigkeit.

² Sie melden der Rektorin oder dem Rektor auf Ende jedes Kalenderjahrs ihre Nebentätigkeiten nach Massgabe ihrer Deklarationspflichten.

³ Die Deklaration der Nebentätigkeiten umfasst

- a. die Art der Nebenbeschäftigung,
- b. die voraussichtliche zeitliche Belastung,
- c. die voraussichtlichen Bruttoeinnahmen für Hochschulangehörige,
- d. den Umfang der Inanspruchnahme von Personal und Infrastruktur der Hochschule.

Bewilligungs-
pflicht

§ 35. Eine Bewilligung der Rektorin oder des Rektors ist erforderlich, wenn



- a. die Nebentätigkeiten im Durchschnitt eines Jahres gesamthaft mehr als einen halben Tag je Kalenderwoche beanspruchen,
- b. die Haupt- und Nebentätigkeit mehr als 120% der Jahresarbeitszeit beträgt,
- c. Arbeitszeit oder Infrastruktur der Hochschule beansprucht wird oder
- d. ein Verwaltungsratsmandat übernommen wird.

Bewilligungs-
gesuch

§ 36. ¹ Bewilligungsgesuche sind rechtzeitig vor Beginn der Nebentätigkeit einzureichen.

² Sie enthalten Angaben über:

- a. die Art der Nebenbeschäftigung,
- b. die voraussichtliche zeitliche Belastung,
- c. die voraussichtlichen Bruttoeinnahmen für Hochschulangehörige,
- d. den Umfang der Inanspruchnahme von Personal und Infrastruktur der Hochschule,
- e. die Entstehung weiterer Kosten für die Hochschule.

Inhalt der Bewil-
ligung
a. Ausgleich

§ 37. ¹ Die Rektorin oder der Rektor kann die Bewilligung mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit erteilen. In Ausnahmefällen kann sie oder er die Herabsetzung des Beschäftigungsgrades anordnen.

² Ist eine Kompensation nicht oder nur teilweise möglich, legt die Rektorin oder der Rektor einen angemessenen Betrag als Ausgleich fest.

b. Abgeltung

§ 38. Die Beanspruchung von Personal und Infrastruktur der Hochschule für die Ausübung von Nebentätigkeiten ist abzugelten. Die Rektorin oder der Rektor legt die Höhe der Entschädigung fest.

Entzug der Be-
willigung

§ 39. Die Rektorin oder der Rektor kann die Bewilligung insbesondere entziehen, wenn

- a. die Voraussetzungen für ihre Erteilung dahinfallen oder



b. im Bewilligungsgesuch unzutreffende Angaben gemacht wurden.

B. Öffentliche Ämter

Zuständigkeit

§ 40. ¹ Der Fachhochschulrat bewilligt die Übernahme eines Mandats als Mitglied der Bundesversammlung oder des Kantonsrates. Die übrigen Bewilligungen erteilt die Rektorin oder der Rektor.

² Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit verbunden werden. Ausnahmsweise kann die Herabsetzung des Beschäftigungsgrades oder die Abgabe eines angemessenen Teils der Nebeneinkünfte verlangt werden.

4. Teil: Immaterialgüterrechte und Preisgelder

A. Erfindungen, Designs und Marken sowie urheberrechtlich geschützte Werke

Grund-
satz

§ 41. Die Hochschulen unterstützen die Entwicklung und Verwertung von Immaterialgütern und setzen sich für den Schutz des geistigen Eigentums ein.

Gewinn-
beteili-
gung

§ 42. ¹ Die Hochschulleitung legt die Gewinnbeteiligung der Angestellten an Erfindungen, Design- und Markenrechten sowie urheberrechtlich geschützten Werken fest.

² Sie berücksichtigt bei der Berechnung des Gewinns die Beanspruchung von Personal und Infrastruktur der Hochschule sowie weitere Kosten im Zusammenhang mit der Entstehung, dem Schutz und der Verwertung der Erfindung, des Designs oder des urheberrechtlich geschützten Werks.

Rechts-
übertra-
gung

§ 43. ¹ Angestellte, denen die Hochschule das Nutzungsrecht an einer Erfindung, das Designrecht oder die Verwertungsrechte aus urheberrechtlich geschützten Werken überträgt, leisten auf den Einnahmen der Verwertung eine angemessene Abgabe.

² Sie melden die Einnahmen der Hochschulleitung jeweils auf Ende eines



Jahres.

³ Die Hochschulleitung legt die Abgabe fest. Sie berücksichtigt dabei die Beanspruchung von Personal und Infrastruktur der Hochschule sowie weitere Kosten im Zusammenhang mit der Entstehung des übertragenen Nutzungsrechts.

B. Preisgelder

Preisgel-
der

§ 44. Preisgelder, die Angestellte für Leistungen im Rahmen ihrer Tätigkeit an der Hochschule erhalten, stehen ihnen persönlich zu.

5. Teil: Schluss- und Übergangsbestimmungen

Weiterbil-
dung
oder For-
schungs-
semester

§ 45. Bereits bewilligte Weiterbildungs- oder Forschungssemester nach bisherigem Recht können bis zwei Jahre nach Inkrafttreten dieser Verordnung bezogen werden.

Überprü-
fung des
Lohnes

§ 46. ¹ Mit Inkrafttreten dieser Verordnung wird die bisherige Lohneinreihung gemäss §§ 20-23 überprüft.

² Führt die Überprüfung zu einer Verringerung des Lohnes, so erfolgt eine Änderungskündigung.

³ Eine Änderungskündigung wird sechs Monate nach ihrer Verfügung wirksam.

Aufhe-
bung bis-
herigen
Rechts

§ 47. Die Personalverordnung der Zürcher Fachhochschule (PVF) vom 18. Juli 2008 wird auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung aufgehoben.