

Personalverordnung der Zürcher Fachhochschulen (PVF)⁶

(vom 22. Juni 2022)^{1, 2}

Der Regierungsrat,

gestützt auf §§ 14 und 15 des Fachhochschulgesetzes vom 2. April 2007 (FaHG)⁵,

beschliesst:

1. Abschnitt: Allgemeines

§ 1. Diese Verordnung gilt für das öffentlich-rechtlich angestellte Personal der staatlichen Hochschulen. Geltungsbereich

- § 2. Der Fachhochschulrat Fachhochschul-
rat
- a. beschliesst über die Schaffung neuer Stellen ab Lohnklasse 25,
 - b. setzt den Lohn der Rektorin oder des Rektors fest,
 - c. legt die Eckwerte für die Stellenplanung der Hochschulen für die Professuren fest und genehmigt die Schaffung von Qualifikationsstellen für Professuren,
 - d. übt die der Hochschulleitung zugewiesenen Kompetenzen aus, wenn Mitglieder der Hochschulleitung vom Entscheid persönlich betroffen sind.

§ 3.⁶ Die Rektorin oder der Rektor legt die Anstellungsbedingungen der weiteren Mitglieder der Hochschulleitung gemäss § 24 Abs. 1 lit. b–d FaHG⁵ fest und ist für deren personelle Führung zuständig. Rektorin oder
Rektor

2. Abschnitt: Bestimmungen für alle Personalkategorien

§ 4. ¹ Die Hochschulleitung legt das Anstellungsverfahren fest. Anstellungsver-
fahren

² Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben. Vorbehalten bleibt § 11 Abs. 3 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO)⁴.

§ 5. ¹ Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel öffentlich-rechtlich und wird durch Verfügung begründet. Rechtsnatur
des Arbeits-
verhältnisses

² Die Hochschulen können für Pensen bis zu 10% eines vollen Pensums auf eine schriftliche Anstellungsverfügung verzichten.

³ Die privatrechtliche Anstellung ist insbesondere zulässig für Angestellte, deren Lohn durch Drittmittel finanziert wird.

Befristete
Anstellung

§ 6. ¹ Befristete Arbeitsverhältnisse sind grundsätzlich für längstens zwei Jahre zulässig.

² Für zeitlich begrenzte Aufgaben oder aus einem anderen sachlichen Grund, insbesondere für die Besetzung von Qualifikationsstellen, kann ein Arbeitsverhältnis auf längstens sechs Jahre befristet werden. Innerhalb der sechs Jahre ist eine Verlängerung wiederholt möglich.

Sexuelle
Belästigung
und Diskrimi-
nierung,
Interessen-
konflikte und
Korruption

§ 7. ¹ Die Hochschulleitung trifft Massnahmen zum Schutz der Angestellten vor sexueller Belästigung und Diskriminierung. Sie erlässt Richtlinien über das Verfahren.

² Sie sensibilisiert die Angestellten hinsichtlich Interessenkonflikten und Korruption.

Sozialplan

§ 8. Die Hochschulleitung arbeitet den Sozialplan gemäss § 27 des Personalgesetzes vom 27. September 1998³ aus. Der Sozialplan bedarf der Genehmigung durch den Fachhochschulrat.

3. Abschnitt: Bestimmungen für einzelne Personalkategorien

A. Allgemeine Bestimmungen

Probezeit

§ 9. Für Professorinnen und Professoren sowie für Angehörige des Lehr- und Forschungspersonals gelten die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses als Probezeit. In begründeten Fällen kann auf eine Probezeit verzichtet werden.

Stunden-
kontingente

§ 10. ¹ Die Hochschulleitung erlässt Richtlinien über die Festlegung der Stundenkontingente für Professorinnen und Professoren sowie für Angehörige des Lehr- und Forschungspersonals für

- a. Lehre, Forschung- und Entwicklung, Weiterbildung und Dienstleistungen,
- b. die Führungsaufgaben,
- c. die Mitarbeit in der Hochschulentwicklung,
- d. die Teilnahme an Veranstaltungen,
- e. weitere Aufgaben an der Hochschule,
- f. die persönliche Weiterbildung.

² Die Richtlinien bedürfen der Genehmigung durch den Fachhochschulrat.

§ 11. ¹ Die Hochschulleitung schliesst mit den Professorinnen und Professoren sowie mit den Angehörigen des Lehr- und Forschungspersonals für eine bestimmte Zeitdauer eine Leistungsvereinbarung über die Aufgaben und die Stundenkontingente ab.

Leistungs-
vereinbarung

² Die Summe der Stundenkontingente bildet die massgebende Arbeitszeit.

§ 12. ¹ Die Hochschulleitung legt fest, welche Professorinnen und Professoren und welche Angehörigen des Lehr- und Forschungspersonals die Arbeitszeit und die Leistung erfassen müssen.

Arbeitszeit-
und Leistungs-
erfassung

² Es gilt die Jahresarbeitszeit gemäss § 116 Abs. 3 VVO.

§ 13. Die Lehrverpflichtung der Professorinnen und Professoren beträgt in der Regel mindestens 25% ihres Beschäftigungsgrades. Dies gilt nicht für die Mitglieder der Hochschulleitung.

Lehr-
verpflichtung

§ 14. Arbeitsleistungen, die Professorinnen und Professoren sowie Angehörige des Lehr- und Forschungspersonals im Rahmen des Hochschulbetriebs ausserhalb des Tagesrahmens gemäss § 118 Abs. 1 VVO erbringen, gelten in der Regel als anrechenbare Arbeitszeit. § 132 VVO ist nicht anwendbar.

Arbeits-
leistungen
ausserhalb des
Tagesrahmens

§ 15. ¹ Als Überzeit gilt Arbeitszeit, die Professorinnen und Professoren sowie Angehörige des Lehr- und Forschungspersonals auf Anordnung der Vorgesetzten für bestimmte, klar abgegrenzte Aufgaben zusätzlich zur Arbeitszeit gemäss Leistungsvereinbarung erbringen.

Überzeit
a. Anordnung

² Überzeit darf nur ausnahmsweise angeordnet werden.

§ 16. ¹ Professorinnen und Professoren sowie Angehörige des Lehr- und Forschungspersonals bis Lohnklasse 23 bauen Überzeit nach Möglichkeit während des Studienjahres, in dem sie geleistet wurde, durch Zeitausgleich ab. Ist ein Zeitausgleich bis Ende des Studienjahres nicht möglich, wird die Überzeit vergütet.

b. Abbau und
Kontrolle

² Professorinnen und Professoren sowie Angehörigen des Lehr- und Forschungspersonals ab Lohnklasse 24 steht bei erheblichen Überzeitleistungen nach Massgabe von § 128 VVO ein Zeitausgleich zu. Über die ausnahmsweise Vergütung von Überzeit entscheidet der Fachhochschulrat.

³ Die Hochschulleitung überprüft die Einhaltung der Bestimmungen über die Überzeit und sorgt für den Abbau von Überzeit.

Weiterbildungs-
oder
Forschungszeit

§ 17. ¹ Die Hochschulleitung kann Professorinnen und Professoren sowie Angehörigen des Lehr- und Forschungspersonals frühestens nach fünfjähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses Weiterbildungs- oder Forschungszeit für einen Zeitraum von drei bis sechs Monaten gewähren.

² Beim Entscheid werden berücksichtigt:

- a. die Leistung und das Entwicklungspotenzial,
- b. die Verträglichkeit mit dem Hochschulbetrieb,
- c. der Nutzen für die Hochschule.

³ Weiterbildungs- oder Forschungszeit wird während der Tätigkeit an der Hochschule höchstens dreimal gewährt. Sie ist in der Regel spätestens drei Jahre vor dem Altersrücktritt anzutreten.

⁴ Bei Austritt aus der Hochschule während oder innerhalb zweier Jahre nach Bezug der Weiterbildungs- oder Forschungszeit ist der während der Weiterbildungs- oder Forschungszeit bezogene Lohn wie folgt zurückzuzahlen:

- a. 100% bei Austritt während der Weiterbildungs- oder Forschungszeit,
- b. 50% bei Austritt im ersten Jahr nach der Weiterbildungs- oder Forschungszeit,
- c. 25% bei Austritt im zweiten Jahr nach der Weiterbildungs- oder Forschungszeit.

⁵ In besonderen Fällen kann die Rektorin oder der Rektor ganz oder teilweise auf die Rückforderung verzichten.

⁶ Für persönliche Weiterbildung, die nicht vollständig im Interesse der Arbeitgeberin liegt, können jährlich höchstens 168 Stunden Arbeitszeit gewährt werden.

Funktions-
bezeichnungen

§ 18. Die Hochschulleitung kann insbesondere folgende Funktionsbezeichnungen festlegen:

- a.⁶ Professorin oder Professor bei einer Ernennung gemäss § 10 Abs. 4 lit. 1 FaHG,
- b. Assistenzprofessorin oder Assistenzprofessor bei einer Qualifikationsstelle für eine Professur gemäss § 12 a Abs. 3 FaHG,
- c. Dozentin oder Dozent bei einer Einreihung gemäss § 24 Abs. 1 lit. a und b,
- d. wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher oder künstlerischer Mitarbeiter bei einer Einreihung gemäss § 24 Abs. 1 lit. c.

§ 19. ¹ Die Hochschulleitung erlässt Richtlinien über das Verfahren zur Beurteilung der Professorinnen und Professoren, der Angehörigen des Lehr- und Forschungspersonals sowie der Assistierenden. Die Richtlinien bedürfen der Genehmigung durch den Fachhochschulrat.

Beurteilung

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

§ 20. ¹ Das Lehrpersonal, das an der Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK) Einzelunterricht erteilt, kann aus hochschulorganisatorischen Gründen mit einem schwankenden Beschäftigungsgrad angestellt werden. Grundlage bildet ein Mindestpensum.

Zürcher Hochschule der Künste
a. Anstellungen mit schwankendem Beschäftigungsgrad

² Das Mindestpensum und die Bandbreite von höchstens 30% eines vollen Pensums sind mit der Anstellung zu verfügen. Der konkrete Beschäftigungsgrad ist in der Leistungsvereinbarung festzuhalten.

³ Die Lehrperson oder die ZHdK kann eine Änderung des konkreten Beschäftigungsgrades schriftlich und 30 Tage im Voraus auf 1. Februar oder 1. August anbieten. Beide Seiten können einen das Mindestpensum übersteigenden konkreten Beschäftigungsgrad ablehnen.

§ 21. Für das Lehrpersonal der künstlerischen Vorbildung gemäss § 28 Abs. 2 FaHG gelten die Bestimmungen über das Lehr- und Forschungspersonal.

b. Lehrpersonal der künstlerischen Vorbildung

B. Lohn

§ 22. Die Mitglieder der Hochschulleitung werden wie folgt eingereiht:⁶

Hochschulleitung

- a. die Rektorin oder der Rektor in die Lohnklassen 25 oder 26,
- b. die Verwaltungsdirektorin oder der Verwaltungsdirektor in die Lohnklassen 24 oder 25,
- c. die Leiterinnen und Leiter der Departemente und Prorektorate sowie die weiteren Mitglieder in die Lohnklassen 24 oder 25.

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

Professorinnen und Professoren

² In Ausnahmefällen, insbesondere bei hervorragenden wissenschaftlichen oder künstlerischen Leistungen, kann eine Einreihung in die Lohnklasse 25 erfolgen.

³ Professorinnen und Professoren der ZHdK, die Einzelunterricht erteilen, werden in der Regel in die Lohnklasse 22 eingereiht.

Lehr- und For-
schungspersonal

§ 24. ¹ Angehörige des Lehr- und Forschungspersonals werden wie folgt eingereiht:

- a. in die Lohnklassen 23 oder 24, wenn sie
 1. umfassende Qualitätsverantwortung für Leistungsangebote oder umfassende Führungs- und Finanzverantwortung für mittlere und grosse Organisationseinheiten oder Projekte haben,
 2. in der Regel Aufgaben in mehreren Leistungsbereichen mit verbindlichem internem oder externem Wissensaustausch haben,
 3. einen Hochschulabschluss auf Masterstufe mit Zusatzqualifikation aufweisen und
 4. in der Regel über mehrjährige Berufserfahrung verfügen,
- b. in die Lohnklassen 20 bis 22, wenn sie
 1. Qualitätsverantwortung oder Führungs- und Finanzverantwortung für kleine und mittlere Organisationseinheiten oder Projekte haben,
 2. Aufgaben in mindestens einem Leistungsbereich mit verbindlichem internem oder externem Wissensaustausch haben,
 3. einen Hochschulabschluss auf Masterstufe aufweisen und
 4. in der Regel über Berufserfahrung verfügen,
- c. in die Lohnklassen 17 bis 19, wenn sie
 1. Verantwortung für die Ausführungsqualität der zugewiesenen Aufgabe tragen,
 2. in einem oder mehreren Leistungsbereichen arbeiten,
 3. einen Hochschulabschluss auf Bachelor- oder Masterstufe aufweisen und
 4. in der Regel über Berufserfahrung verfügen.

² In Ausnahmefällen, insbesondere bei hervorragenden wissenschaftlichen oder künstlerischen Leistungen, können Angehörige des Lehr- und Forschungspersonals gemäss Abs. 1 lit. a in die Lohnklasse 25 eingereiht werden.

³ Für fachlich und didaktisch qualifizierte Personen aus dem künstlerischen Bereich ohne Hochschulabschluss ist Abs. 1 sinngemäss anwendbar.

⁴ Inhaberinnen und Inhaber von Qualifikationsstellen für Professuren werden in die Lohnklassen 20 bis 22 eingereiht. Vorbehalten bleiben abweichende Vorgaben von Institutionen der Forschungsförderung.

§ 25. Das Lehrpersonal der künstlerischen Vorbildung wird wie folgt eingereiht:

Lehrpersonal
der künst-
lerischen
Vorbildung

- a. Leiterinnen und Leiter in die Lohnklassen 21 bis 23,
- b. das Lehrpersonal der Vorbildung für Gestaltung und Musik in die Lohnklasse 22,
- c. das Lehrpersonal der Tanzakademie in die Lohnklasse 20,
- d. die Korrepetierenden in die Lohnklassen 17 bis 19.

§ 26. Assistierende werden wie folgt eingereiht:

Assistierende

- a. mit Hochschulabschluss auf Bachelorstufe in die Lohnklassen 16 oder 17,
- b. ohne Hochschulabschluss in die Lohnklasse 15.

§ 27. ¹ Der Fachhochschulrat legt die ständige Funktionszulage für die Mitglieder der Hochschulleitung, die Leiterinnen und Leiter anderer Organisationseinheiten sowie für weitere Funktionen fest. Die Funktionszulage beträgt höchstens 20% des Jahresgrundlohns der Lohnstufe 5 von Lohnklasse 26.

Ständige
Funktionszulage

² Die Verwaltungsdirektorin oder der Verwaltungsdirektor erhält keine Funktionszulage.

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

Erfolgs-
beteiligung

² Vorbehalten bleibt eine Beteiligung der Angestellten am Gewinn aus der Verwertung von Rechten an Immaterialgütern gemäss § 38.

4. Abschnitt: Nebentätigkeiten und öffentliche Ämter

A. Nebentätigkeiten

§ 29. Die Hochschulen anerkennen die Bedeutung von hochschulnahen Nebentätigkeiten und praxisbezogener Zusammenarbeit des Hochschulpersonals mit Dritten.

Grundsatz

§ 30. Als Nebentätigkeiten gelten insbesondere andere Erwerbstätigkeiten, externe Lehrverpflichtungen, die Ausübung von Verwaltungs- und Stiftungsratsmandaten, Beratungstätigkeiten oder die Erbringung von Dienstleistungen. Als Nebentätigkeiten gelten auch Tätigkeiten in Funktionen, die nicht bezahlt sind.

Begriff

Informations-
pflicht

§ 31. ¹ Wer eine Stelle an einer Hochschule antritt, informiert die Rektorin oder den Rektor vor Stellenantritt über Nebentätigkeiten.

² Angestellte informieren die Rektorin oder den Rektor vor der Übernahme einer Nebentätigkeit.

³ Sie melden der Rektorin oder dem Rektor zu Beginn des Kalenderjahres ihre Nebentätigkeiten, deren Umfang, die damit verbundene Beanspruchung der Infrastruktur der Hochschule sowie die voraussichtlichen Einnahmen.

Zulässigkeit

§ 32. ¹ Nebentätigkeiten sind zulässig, wenn sie

- a. die Aufgabenerfüllung an der Hochschule nicht beeinträchtigen,
- b. mit der Stellung an der Hochschule vereinbar sind,
- c. die Hochschule nicht direkt konkurrenzieren,
- d. die Interessen der Hochschule und ihre Rechte als Arbeitgeberin sowie die Interessen des Hochschulpersonals nicht beeinträchtigen und
- e. zusammen mit der Haupttätigkeit im Durchschnitt eines Jahres ein volles Pensum nicht um mehr als einen Tag je Kalenderwoche überschreiten.

² Die Rektorin oder der Rektor kann in begründeten Fällen auf Gesuch hin von einzelnen Voraussetzungen absehen.

Bewilligung

§ 33. ¹ Eine Bewilligung der Rektorin oder des Rektors ist erforderlich, wenn

- a. Zweifel an der Zulässigkeit einer Nebentätigkeit bestehen,
- b. die Nebentätigkeiten im Durchschnitt eines Jahres gesamthaft mehr als einen halben Tag je Kalenderwoche beanspruchen,
- c. Arbeitszeit, Infrastruktur oder Personal der Hochschule beansprucht werden oder
- d. ein Verwaltungsratsmandat übernommen wird.

² Die Bewilligung kann mit der Auflage zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit verbunden werden. In Ausnahmefällen kann die Herabsetzung des Beschäftigungsgrades angeordnet werden.

Bewilligungs-
gesuch

§ 34. ¹ Bewilligungsgesuche sind mindestens 30 Tage vor Stellenantritt an der Hochschule oder vor Beginn der Nebentätigkeit bei der Rektorin oder dem Rektor einzureichen.

² Sie enthalten Angaben über:

- a. die Art der Nebentätigkeit,
- b. den voraussichtlichen zeitlichen Aufwand,
- c. die voraussichtlichen Bruttoeinnahmen,

- d. den Umfang der Inanspruchnahme von Personal und Infrastruktur der Hochschule,
- e. allfällige weitere Kosten für die Hochschule.

§ 35. Die Rektorin oder der Rektor kann die Bewilligung entziehen, wenn Entzug der Bewilligung

- a. die Voraussetzungen für ihre Erteilung dahinfallen oder
- b. im Bewilligungsgesuch unzutreffende Angaben gemacht wurden.

§ 36. Die Beanspruchung von Personal oder Infrastruktur der Hochschule für die Ausübung der Nebentätigkeit ist abzugelten. Die Rektorin oder der Rektor legt die Höhe der Abgeltung fest. Abgeltung

B. Öffentliche Ämter

§ 37. ¹ Die Ausübung eines öffentlichen Amtes ist bewilligungspflichtig.

² Für die Erteilung der Bewilligung ist zuständig:

- a. der Fachhochschulrat für die Ausübung eines Mandats als Mitglied der Bundesversammlung oder des Kantonsrates,
- b. die Rektorin oder der Rektor für die Ausübung anderer öffentlicher Ämter.

³ Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit verbunden werden. In Ausnahmefällen kann die Herabsetzung des Beschäftigungsgrades oder die Abgabe eines angemessenen Teils der Nebeneinkünfte angeordnet werden.

5. Abschnitt: Immaterialgüter und Preisgelder

§ 38. ¹ Die Hochschulleitung legt die Beteiligung der Angestellten am Gewinn aus der Verwertung von Rechten an Immaterialgütern gemäss § 16 a Abs. 2 FaHG fest. Rechte an Immaterialgütern
a. Gewinnbeteiligung

² Sie berücksichtigt dabei die Beanspruchung von Personal und Infrastruktur der Hochschule sowie weitere Kosten.

- § 39. ¹ Die Hochschulleitung kann eine Abgabe verlangen, wenn
- a. die Hochschule Angestellten Rechte an Immaterialgütern überträgt und b. Übertragung und Abgabe
 - b. die Angestellten diese verwerten.

² Die Hochschulleitung berücksichtigt dabei die Beanspruchung von Personal und Infrastruktur der Hochschule sowie weitere Kosten.

Preisgelder

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

6. Abschnitt: Übergangsbestimmung

§ 41. Weiterbildungs- oder Forschungssemester, die nach bisherigem Recht bewilligt wurden, können noch während zweier Jahre nach Inkrafttreten dieser Verordnung bezogen werden.

¹ [QS 77.475](#); Begründung siehe [ABl 2022-07-08](#).

² Inkrafttreten: 1. August 2024.

³ [LS 177.10](#).

⁴ [LS 177.111](#).

⁵ [LS 414.10](#).

⁶ Fassung gemäss RRB vom 15. Mai 2024 ([QS 79.238](#); [ABl 2023-05-31](#)). In Kraft seit 1. August 2024.