



Erläuterungen zu den Änderungen des Fachhochschulgesetzes (FaHG) und zum Neuerlass der Personalverordnung (PVF)

I. Änderung FaHG

Die wichtigste Änderung des FaHG betrifft die Zusammensetzung des Hochschulpersonals. Als neue Personalkategorie werden die Professorinnen und Professoren eingeführt (§ 12 Abs. 1 lit. a.). Diese Stellen orientieren sich an den strategischen Leitlinien und Schwerpunkten der jeweiligen Hochschulen. Die Professorinnen und Professoren tragen die Hauptverantwortung für die Umsetzung des Leistungsauftrags in Lehre, angewandter Forschung, Weiterbildung und Dienstleistungen in den ihnen zugewiesenen Fachgebieten (§ 13 Abs. 2). Aufgrund ihrer grossen Bedeutung obliegt die Festlegung der Professorenstellenplanung und die Ernennung der Professorinnen und Professoren dem Fachhochschulrat (§ 10 Abs. 3 lit. k.). Bisher hat der Fachhochschulrat gestützt auf das Reglement über den Titel der Professorin oder des Professors an der ZFH vom 6. Juli 2010 (LS 414.112.2) den Dozierenden, die eine Professorenstelle innehaben, lediglich den Titel verliehen. Es ist vorgesehen, dass höchstens ein Drittel der bisherigen Dozierenden in diese neue Personalkategorie überführt wird. Die Professorinnen und Professoren bleiben in den gleichen Lohnklassen 23 und 24 wie die Angehörigen des wissenschaftlichen Lehr- und Forschungspersonals eingereiht.

In der ebenfalls neuen Personalkategorie Lehr- und Forschungspersonal werden die bisherigen Dozierenden, Lehrbeauftragten und wissenschaftlichen Mitarbeitenden, die in den Lohnklassen 17 bis 24 eingereiht werden, zusammengeführt (§ 12 Abs. 1 lit. b.) und in der PVF über ein dreistufiges Anspruchsniveau näher festgelegt. Mit dieser Neugruppierung soll die Nachwuchsförderung gestärkt werden, indem innerhalb dieser Kategorie Aufgaben in verschiedenen Profilen und Anspruchsniveaus wahrgenommen werden.

Die Assistierenden werden neu als separate Personalkategorie geführt; die Kategorie administratives und technisches Personal bleibt unverändert (Abs. 1 lit. c. und d.).

Als Instrument zur Nachwuchsförderung werden die befristeten Qualifikationsstellen eingeführt (Abs. 2). Ausdrücklich sind solche Stellen auch für Professuren vorgesehen, was die Einrichtung von Assistenzprofessuren ermöglicht. Die Qualifikationsstellen gehören zu den Personalkategorien Lehr- und Forschungspersonal oder Assistierende.

Aufgrund der neuen und neu gruppierten Personalkategorien ergeben sich sodann Folgeanpassungen bei den §§ 9 (Fachhochschulrat; Zusammensetzung und Wahl), 13 (Hochschulpersonal; Aufgaben) und 26 (Organe der Hochschulen; Hochschulversammlung).

§ 12 a legt die Anforderungen an die Professorinnen und Professoren und an das Lehr- und Forschungspersonal fest. Diese Regelung entspricht weitgehend derjenigen des früheren eidgenössischen Fachhochschulgesetzes. § 14 Abs. 1 ermöglicht wie bisher den Erlass von

Bestimmungen, die vom kantonalen Personalrecht abweichen. Neu müssen solche Bestimmungen aufgrund der Verhältnisse an den Hochschulen nicht mehr „erforderlich“, sondern „gerechtfertigt“ sein. Mit dieser Änderung wird die Selbstständigkeit der Hochschulen in der Regelung ihrer personalrechtlichen Angelegenheiten im Rahmen der kantonalen Rechtsordnung verdeutlicht. Im Übrigen entspricht der Begriff „gerechtfertigt“ dem Wortlaut in der damaligen Weisung zum Erlass des FaHG. Abweichende Regelungen sind namentlich aus schulorganisatorischen Gründen (Dauer der Probezeit, befristete Anstellungsverhältnisse, Anstellungen mit schwankendem Beschäftigungsgrad, Arbeitsleistungen ausserhalb des Tagesrahmens) notwendig. Ferner wird das Mitwirkungsrecht des Hochschulpersonals stärker betont (Abs. 2 und 3). Die Regelung zu den Immaterialgüterrechten wird mit dem Bereich der Markenrechte ergänzt (§ 16 Abs. 1 und § 22 Abs. 2), der namentlich für die ZHdK wichtig ist. § 24 Abs. 2 lit. g. schliesslich eröffnet neu die Möglichkeit, Personalangelegenheiten nicht nur an die Leitungen der Departemente, sondern auch an die Rektorin oder den Rektor zu delegieren. Eine solche Delegation erweist sich z.B. bei der Ausarbeitung eines Sozialplans (§ 8 PVF) als sachgerecht.

II. Neuerlass PVF

1. Teil: Grundlagen

Der Geltungsbereich der PVF (§ 1) sowie die Zuständigkeit der Hochschulleitung in Personalangelegenheiten der Hochschulen (§ 2) bleiben unverändert.

Der Aufgabenbereich des Fachhochschulrates wird in § 3 geregelt. § 20 der bisherigen PVF mit der Marginalie Professorinnen- und Professorentitel ist nach vorne verschoben und angepasst worden. Gemäss § 10 Abs. 3 lit. k. FaHG (Funktion und Aufgaben des Fachhochschulrates) soll die Rolle des Fachhochschulrates bei der Besetzung von Professorenstellen gestärkt werden und sich nicht lediglich auf die Titelverleihung beschränken. Der Fachhochschulrat ist für die Genehmigung der Professorenstellenplanung und Ernennung von Professorinnen und Professoren zuständig. In Abs. 2 ist daher vorgesehen, dass er die Eckwerte für die Erarbeitung des Professorenstellenplans der jeweiligen Hochschule regelt. Ferner ist die Schaffung von Qualifikationsstellen für eine Professur vom Fachhochschulrat zu genehmigen.

§ 4 (Personalcontrolling) wird aufgehoben. Die Zuweisung an die Bildungsdirektion hat sich als nicht sachgemäss erwiesen. Die Personalverordnung der Universität Zürich vom 29. September 2014 (PVO UZH; LS 415.21) sieht ebenfalls kein Personalcontrolling vor.

2. Teil: Arbeitsverhältnis

Kernstück der PVF bilden die Regelungen zu den Anstellungsverhältnissen. Die Schaffung von neuen und neu gruppierten Personalkategorien in § 12 FaHG (Professorinnen und Pro-

fessoren, Lehr- und Forschungspersonal, Assistierende sowie administratives und technisches Personal), führt zu umfangreichen Abweichungen der nach den heutigen Personalkategorien gegliederten Besonderen Bestimmungen des 2. Teils der PVF.

A. Allgemeines

Die Hochschulen regeln das Anstellungsverfahren, das dem Fachhochschulrat zur Genehmigung vorzulegen ist. Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben. Ohne Ausschreibung sollen Stellen in begründeten Ausnahmefällen (z.B. befristete Arbeitsverhältnisse für semesterweise Einsätze) besetzt werden können (§ 4).

§ 5 Abs. 1 enthält eine Präzisierung zum bisherigen Recht, indem verdeutlicht wird, dass die Anstellung grundsätzlich öffentlichrechtlich verfügt wird. Dies entspricht § 12 des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG; LS 177.10). Weitere Formvorschriften sind diesbezüglich im PG nicht vorgesehen. Abs. 2 sieht bei Arbeitsverhältnissen mit einem Beschäftigungsgrad, der mehr als 10% eines Vollpensums entspricht, die schriftliche Eröffnung der Verfügung vor. Bei den zahlreichen Anstellungen mit Kleinstpensen kann jedoch auf die schriftliche Form einer Verfügung verzichtet werden. In Ausnahmefällen (Abs. 3) sind wie bisher – analog zur Regelung bei der Universität Zürich – privatrechtliche Verträge möglich. Dies namentlich bei Anstellungen im Weiterbildungs- und Dienstleistungsbereich.

Der bisherige § 7 entfällt, da § 6a PG bereits bestimmt, dass das staatliche Personal bei der BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich versichert ist. Bei § 8 sind redaktionelle Kürzungen vorgenommen worden, § 9 wird unverändert übernommen (neu §§ 6-7).

B. Besondere Bestimmungen

Professorinnen und Professoren, Lehr- und Forschungspersonal

Die bisherigen Dozentinnen und Dozenten, wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Lehrbeauftragten sollen neu einheitlich als Lehr- und Forschungspersonal bezeichnet werden. Die Funktionsbezeichnungen, insbesondere beim Auftritt gegen aussen, werden unterschiedlich festgelegt (vgl. § 28).

Die §§ 8-19 gelten neu für die Personenkategorien Professorinnen und Professoren sowie Lehr- und Forschungspersonal. Die bisherigen §§ 21-27 werden aufgehoben.

Die Terminologie in den geltenden §§ 13, 16 und 17 wird entsprechend angepasst (neu §§ 13, 16 und 17).

Neu wird die befristete Anstellung in einer Bestimmung zusammengefasst (§ 8). Die Regelung, dass ein wiederholt befristetes Arbeitsverhältnis höchstens während zweier Jahre zulässig ist (Abs. 1), steht mit der nachfolgend zitierten Lehre und Rechtsprechung im Einklang, weicht aber von der einjährigen Frist gemäss § 13 Abs. 2 PG ab. Bei zeitlich begrenzten Aufgaben, namentlich projektbezogenen Tätigkeiten oder Qualifikationsstellen sowie bei Vorliegen eines anderen sachlichen Grundes ist eine zeitliche Befristung auf

höchstens sechs Jahre sinnvoll (vgl. § 13 Abs. 2 Satz 2 PG). Zu den Qualifikationsstellen gehören neben den Assistierendenstellen auch die Assistenzstellen für eine Professur. Namentlich bei einer schwankenden Auftragslage im Lehr- und Forschungsbetrieb besteht ferner die Notwendigkeit von befristetem Lehr- und Forschungspersonal. Bei Vorliegen eines sachlichen Grundes erlauben Lehre und Rechtsprechung die Aneinanderreihung mehrerer befristeter Arbeitsverträge, wenn sie nicht rechtsmissbräuchlich ist, mithin die Vertragsgestaltung nicht bezweckt, die Anwendung der Bestimmungen über den Kündigungsschutz zu umgehen oder das Entstehen von Rechtsansprüchen, die von der Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses abhängen, zu verhindern (vgl. Ullin Streiff, Adrian von Kaenel, Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 – 361 OR, 7. Auflage 2012, N 7 zu Art. 334; BGE 2P.26/2007 vom 28. Juni 2007, Erw. 3.7, BVGer A-3434/2011 vom 30. Januar 2012, Erw. 5 und 6, VGer, PB. 2010.00005 vom 12.1.2011, Erw. 4.4.3). Innerhalb von sechs Jahren ist für die befristeten Stellen gemäss Abs. 2 eine Verlängerung wiederholt möglich.

§ 9 sieht in begründeten Ausnahmefällen (z.B. aufgrund schwankenden Arbeitsaufkommens oder Studierendenzahlen) die Möglichkeit von Anstellungsverhältnissen mit flexiblem Beschäftigungsgrad innerhalb einer festgelegten Bandbreite vor. Die Anpassung des Beschäftigungsgrades ist bereits heute mittels Änderungskündigung möglich. Die Mitarbeitenden haben aber in der geltenden Regelung keinen Anhaltspunkt, innerhalb welcher Grenzen sich ein neuer Beschäftigungsgrad bewegen wird. Aus einer Anstellungsverfügung mit einem Zielpensum ergibt sich mit einem minimalen und maximalen Beschäftigungsgrad (plus/minus 15% eines Vollpensums) eine gewisse Planungssicherheit (Abs. 1). Sowohl die betroffenen Angehörigen des Lehr- und Forschungspersonals wie auch die jeweilige Hochschule sind frei, einen Beschäftigungsgrad im festgelegten Rahmen anzubieten oder abzulehnen. Die Senkung oder Erhöhung des Beschäftigungsgrades ist mindestens 30 Tage vor Semesterbeginn schriftlich mitzuteilen (Abs. 4). Diese Regelung soll bei kleinen Pensen (Beschäftigungsgrad kleiner wie 20% eines Vollpensums) nur für das Lehrpersonal im Einzelunterricht, namentlich Einzelunterricht instrumental oder vokal an der ZHdK gelten. Das Erfordernis nach einer Bandbreitenregelung ist namentlich im Departement Musik der ZHdK ausgewiesen.

Für Professorinnen und Professoren sowie das Lehr- und Forschungspersonal gelten die ersten sechs Monate in der Regel als Probezeit, was einem ganzen Semester, einschliesslich Prüfungszyklus entspricht (§ 10). Eine Verlängerung der Probezeit ermöglicht es, das gegenseitige Kennenlernen und die Einarbeitung zu verbessern.

Mit der Ausrichtung auf eine aufgaben- und ergebnisorientierte Führung wird künftig auf die in der geltenden Regelung vorgesehene detaillierte Erfassung der Arbeitszeit verzichtet. Gestützt auf der individuellen Leistungsvereinbarung werden regelmässig zwischen Mitarbeitenden und den Vorgesetzten Ziele und Aufgaben vereinbart und die hierfür notwendigen Ressourcen, insbesondere die hierfür notwendige Arbeitszeit, festgehalten (§

11 Abs.1). Mit Zeitkontingenten wird die massgebende Arbeitszeit festgelegt (Abs. 2). Es gilt das Prinzip „Soll-Zeit = Ist-Zeit“ gemäss Leistungsvereinbarung. Analog zur Regelung der Universität Zürich in § 33 PVO-UZH sind Professorinnen- und Professoren sowie das Forschungs- und Lehrpersonal, die eine Leistungserfassung führen, damit nicht mehr zur Führung einer persönlichen Arbeitszeiterfassung gemäss § 129 Abs. 1 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO; LS 177.111) verpflichtet.

Aufgrund der Vielfalt an individuellen Arbeitsverhältnissen sowie den unterschiedlichen Bedürfnissen der Fachhochschulen regelt die Hochschulleitung, welche Professorinnen und Professoren sowie Angehörige des Lehr- und Forschungspersonal eine persönliche Zeitbuchhaltung und welche eine Leistungserfassung führen. Als Leistungen innerhalb der Leistungserfassung gelten Kennzahlen, die für die finanzielle Führung der Hochschule oder zur Berichterstattung gegenüber Dritten notwendig sind. Abs. 3 der beantragten Fassung entspricht dem bisherigen Abs. 2.

Die Leistungsvereinbarungen werden unter Berücksichtigung der massgebenden Jahresarbeitszeit vereinbart. Diese entspricht § 116 Abs. 3 VVO, weshalb die bisherige Regelung gemäss § 12 entfallen kann.

Die Umrechnung von Unterrichts-Lektionen in Stunden im geltenden Recht ist nicht hochschulgerecht. Im Zuge der Bologna-Reform hat die Hochschullehre an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen zudem einen starken Wandel erfahren. Das Resultat ist eine Vielfalt von Lehrformen, die mit der Digitalisierung noch weiter zunehmen wird. Dieser Entwicklung ist auch bei der Regelung der Arbeitszeit Rechnung zu tragen. Die Hochschulen legen deshalb neu die Stundenkontingente im Blick auf den gesamten Leistungsauftrag für die Lehr- und Forschungstätigkeit, die Führungsaufgaben, die Mitarbeit in der Hochschulentwicklung sowie weitere Aufgaben an der Hochschule fest. Zwecks Vergleichbarkeit der Regelungen der ZHAW, ZHdK und PHZH sind diese dem Fachhochschulrat zur Genehmigung zu unterbreiten (§ 14).

Die Erweiterung des Lehrangebots der Fachhochschulen in Richtung Teilzeitstudien bzw. berufsbegleitendes Studium und Weiterbildung macht eine gewisse Flexibilisierung der Arbeitszeiten notwendig. Eine ähnliche Situation zeigt sich auch in der Abwicklung von Projekten mit Dritten, die häufig nicht im Rahmen des üblichen Tagesbetriebs ausgeführt werden können. Im Gegensatz zur Zentralverwaltung gehören deshalb Arbeitsleistungen ausserhalb des Tagesrahmens (§ 118 Abs. 1 VVO) zum üblichen Betrieb einer Fachhochschule. Diese in der Leistungsvereinbarung festgelegten Arbeitsleistungen gelten als anrechenbare Arbeitszeit (vgl. § 120 Abs. 2 VVO). § 15 sieht entsprechend vor, dass Arbeitsleistungen des Lehr- und Forschungspersonal in begründeten Fällen abends nach 20 Uhr bis 22 Uhr und an Samstagen als anrechenbare Arbeitszeit gelten und keine Vergütung gemäss § 132 VVO ausgerichtet wird.

Die Regelungen betreffend Überzeit werden inhaltlich unverändert übernommen (§§ 16-18).

Die Hochschulen regeln im Rahmen der übergeordneten Rechtsnormen die Personalentwicklung und -förderung sowie die Entwicklung von Laufbahnmodellen. Mit der vorgesehenen Änderung der Regelung von Weiterbildungsmassnahmen in § 19 geht ein Paradigmawechsel einher. Massnahmen für die Weiterbildung werden neu nicht mehr als Anspruch der Mitarbeitenden formuliert, sondern als Massnahme der Personalförderung. Dabei sind die betrieblichen Möglichkeiten der Hochschule sowie der Nutzen für die Hochschule wie bisher zu berücksichtigen. Neu kann Angehörigen der Personalkategorien Professorin und Professor sowie Lehr- und Forschungspersonal (und damit auch Personen, die heute in der Personalkategorie wissenschaftliche Mitarbeitende tätig sind) frühestens nach fünf Jahren an der Hochschule Weiterbildungs- und Forschungszeit für drei bis sechs Monate gewährt werden, unter Berücksichtigung ihres Leistungs- und Entwicklungspotenzials. Diese Möglichkeit besteht während der Tätigkeit an der Hochschule höchstens drei Mal bis zum 58. Altersjahr, in begründeten Ausnahmefällen bis zum 60. Altersjahr. Neben dieser Weiterbildungs- und Forschungszeit können innerhalb der Arbeitszeit jährlich höchstens 168 Stunden für die persönliche Weiterbildung, die nicht vollständig im Interesse des Arbeitgebers liegt, zugeteilt werden. Die Regelungen der Hochschulen unterliegen der Genehmigung durch den Fachhochschulrat.

C. Lohn

Die Schaffung neuer Personalkategorien bedingt neue Einreihungsregeln, ohne dass die Besoldung des Hochschulpersonals strukturell erhöht wird. Die Personalkategorie Lehr- und Forschungspersonal umfasst alle bisherigen Dozierenden, Lehrbeauftragten und wissenschaftlichen Mitarbeitenden, die in den Lohnklassen 16 bis 24 eingereiht werden. Damit werden innerhalb dieser Kategorie Aufgaben in verschiedenen Profilen und Anspruchsniveaus wahrgenommen und Laufbahnen ermöglicht. Die Personalkategorie Professorinnen und Professoren bewirkt keine lohnmassige Hierarchisierung, da diese nicht höher als Angehörige des wissenschaftlichen Lehr- und Forschungspersonals eingereiht werden.

Die Regelung der Einreihung der Mitglieder der Hochschulleitung (§ 20) erfährt ausser der Erhöhung des Einreihungsspielraums für Verwaltungsdirektorinnen und Verwaltungsdirektoren (neu Lohnklasse 24-26) lediglich eine redaktionelle Anpassung. Die Rekrutierung von Verwaltungsdirektorinnen und Verwaltungsdirektoren hat sich in der Vergangenheit als schwierig erwiesen. Die Stelle umfasst eine grosse Breite an Aufgaben, und das Anforderungsprofil ist dementsprechend hoch. Um die Attraktivität als Arbeitgeber auch im Vergleich mit der Privatwirtschaft zu erhalten, ist der Einreihungsspielraum um eine weitere Lohnklasse zu erhöhen. Die Verwaltungsdirektorin oder der Verwaltungsdirektor erhält weiterhin keine Funktionszulage (§ 26 Abs. 3).

Professorinnen und Professoren werden in die Lohnklasse 23 oder 24 eingereiht (§ 21). Für Professorinnen und Professoren im Bereich Musik sowie für Qualifikationsstellen für eine Professur gelten Sonderregelungen (§ 21 Abs. 2 und § 22 Abs. 4). Wie bisher Dozierende sollen Professorinnen und Professoren und Angehörige des Lehr- und Forschungspersonal auch zukünftig bei herausragenden wissenschaftlichen und künstlerischen Leistungen in Lohnklasse 25 eingereiht werden können (§ 21 Abs. 3 und § 22 Abs. 3).

Die Einreihung des Forschungs- und Lehrpersonals (§ 22) erfolgt nach dem sogenannten Level-Modell auf drei Ebenen (lit. a., b. und c. bzw. Level 3, 2 und 1). Die Beschreibung der drei Richtpositionen folgt der bisherigen Gliederung nach Verantwortung (Ziff. 1), Tätigkeiten / Aufgaben (Ziff. 2), notwendige Ausbildung (Ziff. 3) und Erfahrung (Ziff. 4). Die für die Stufen (Levels) zu erfüllenden Kriterien sind im Vergleich zur geltenden Regelung präziser gefasst. Die vorgeschlagenen Kriterien legen die Klassen so fest, dass ein Aufstieg bei Erfüllung der Voraussetzungen für eine höhere Klasse gewährleistet ist.

Die Regelung für fachlich und didaktisch qualifizierte Personen aus dem künstlerischen Bereich ohne Hochschulabschluss entspricht der bisherigen Praxis (Abs. 2).

Die Einreihung der Assistierenden (§ 23) geschieht unverändert nach den heute geltenden Kriterien, wobei die Einreihung mit Hochschulabschluss gemäss kantonaler Praxis (vgl. RRB Nr. 1924/2009) mindestens in Lohnklasse 16 erfolgen muss.

Für die Einreihung der Stellen bildet die Methode der Vereinfachten Funktionsanalyse (VFA) die Grundlage (§ 24). Diesem System liegt eine analytische Arbeitsbewertung zugrunde. Dabei versteht man unter (Arbeits-)Anforderungen die notwendigen Voraussetzungen zur Erbringung einer durchschnittlichen Leistung im Bereich der festgelegten Arbeitsziele. Ausgehend von den einzelnen Stellenprofilen wird in den Schulen jede Stelle systematisch nach den Kriterien der VFA bewertet.

Die Kriterien für die Zuteilung in eine bestimmte Lohnklasse für das Lehr- und Forschungspersonal sowie die Assistierenden sind nach einem hochschulübergreifenden einheitlichen Verständnis erarbeitet worden (VFA-Richtpositionsbewertungsvorschläge und Vorschlag Einreihungsplan). An diesem Einreihungsplan müssen sich die Hochschulen bei der Zuteilung orientieren. Zusätzlich ist ein hochschulspezifischer Konkretisierungsgrad zu erarbeiten.

Das Beurteilungssystem bleibt ausser der terminologischen Anpassung der Personalkategorien unverändert (§ 25). Auch die Regelungen über die Funktionszulagen und die Erfolgsbeteiligung werden abgesehen von der Anpassung der Erfahrungsstufe nach neuem Modell der Lohntabellen weitgehend unverändert übernommen (§§ 26 und 27).

Die Bezeichnungen, welche die Angehörigen des Lehr- und Forschungspersonals insbesondere im Auftritt gegen aussen führen können, müssen international anschlussfähig sein. Für die Angehörigen der Personalkategorie Professorin und Professor wird die

Funktionsbezeichnung Professorin oder Professor verwendet, bei einer Qualifikationsstelle für eine Professur die Bezeichnung Assistenzprofessorin oder Assistenzprofessor. Das Lehr- und Forschungspersonal in Level 2 und 3 kann die Bezeichnung Dozentin oder Dozent beibehalten. Je nach Fachgebiet kann bei einer Einreihung gemäss § 22 auch die Bezeichnung wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiterin oder wissenschaftlicher oder künstlerischer Mitarbeiter gewählt werden (§ 28).

3. Teil: Nebentätigkeiten, öffentliche Ämter

A. Nebentätigkeiten

Für Fachhochschulen mit ihrer Praxisorientierung sind Zusammenarbeit und Austausch mit der Wirtschaft und weiteren Dritten für die Weiterentwicklung von Forschung und Lehre von zentraler Bedeutung. Nebentätigkeiten des wissenschaftlichen Lehr- und Forschungspersonals sind in diesem Rahmen für die Hochschulen zur Erfüllung ihres Leistungsauftrages zielführend und werden entsprechend unterstützt und gefördert. Die geltenden Regelungen dazu werden weitgehend übernommen (§§ 29-39), wobei auch hier terminologische Anpassungen aufgrund der neuen Personalkategorien notwendig sind (§ 33).

Eine ausreichende Information über Nebentätigkeiten bildet die Grundlage für Bewilligungen bzw. Verhinderung von Missbräuchen, weshalb neu eine Auskunftspflicht auf Nachfrage für alle Hochschulangehörigen gilt (§ 31). Um eine einheitliche Praxis bei der Bewilligung zu gewährleisten, wird die Bewilligungskompetenz für Nebentätigkeiten der Rektorin oder dem Rektor zugewiesen. Bei Zweifeln an der Zulässigkeit der Nebenbeschäftigung sollen Hochschulangehörige eine Bewilligung der Rektorin oder des Rektors einholen (§ 32 Abs. 2). Es besteht ein Interesse der Hochschulen, dass sich die Beanspruchung der Mitarbeitenden in Grenzen hält und die Aufgabenerfüllung in Lehre und Forschung nicht beeinträchtigt. Generell soll die Haupt- und Nebentätigkeit nicht mehr als 120% der Jahresarbeitszeit betragen.

B. Öffentliche Ämter

Anstelle der Hochschulleitung ist auch hier die Rektorin oder der Rektor Bewilligungsinstanz (§ 40).

4. Teil: Immaterialgüterrechte und Preisgelder

A. Erfindungen, Designs und Marken sowie urheberrechtlich geschützte Werke

Der Titel sowie § 47 werden an § 16 Abs. 1 FaHG angepasst und um die Marken bzw. Markenrechte ergänzt (neu § 42). Die weiteren bisherigen Regelungen werden unverändert übernommen (neu §§ 41-43).

B. Preisgelder

§ 44 entspricht der bisherigen Regelung.

5. Teil: Schluss- und Übergangsbestimmungen

Mit dem Neuerlass der PVF werden in zwei Bereichen Übergangsbestimmungen notwendig. Die Regeln für die Gewährung von Weiterbildungs- oder Forschungszeit gemäss geltendem Recht unterscheiden sich von den neuen Regeln. Damit der Übergang nicht abrupt erfolgt, können gemäss bisherigem Recht bewilligte Weiterbildungs- oder Forschungssemester bis zwei Jahre nach Inkrafttreten der neuen Verordnung bezogen werden (§ 45).

Bei Inkraftsetzung der neuen PVF werden alle Mitarbeitenden der Personalkategorien Professorin und Professor sowie Lehr- und Forschungspersonal nach den Kriterien des Level-Modells eingereiht. Resultiert eine tiefere Einstufung als bis anhin, erfolgt eine Änderungskündigung. Diese wird allerdings erst nach sechs Monaten wirksam (§ 46), um allfällige Härtefälle zu vermeiden.

Die geltende Personalverordnung wird auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens der neuen Verordnung aufgehoben (§ 47).