

Per Email an [info@zfh.ch](mailto:info@zfh.ch)

Per Post an :

Bildungsdirektion des Kantons Zürich  
Frau Regierungsrätin Dr. S. Steiner  
Walcheplatz 2  
8090 Zürich

Zürich, 7. Dezember 2018

## Vernehmlassung Änderung des Fachhochschulgesetzes (FaHG) und Neuerlass der Personalverordnung der Zürcher Fachhochschulen (PVF)

### Stellungnahme des fh-zh

---

Sehr geehrte Frau Regierungsrätin Steiner  
Sehr geehrte Damen und Herren

Der Verband der Zürcher Fachhochschuldozierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden (fh-zh) nimmt die Gelegenheit gerne wahr, zur Änderung des Fachhochschulgesetzes und zum Vorschlag Neuerlass der Personalverordnung der Zürcher Fachhochschule Stellung zu nehmen.

### **Allgemein**

Der fh-zh lehnt die vorliegenden Revisionsvorschläge ab. Die von der Regierung angestrebten Ziele, mit der Neufassung der PVF die Qualität der ZFH weiter zu festigen, die wissenschaftlich fundierte Praxis- und Anwendungsorientierung weiter zu stärken, sowie attraktiv zu bleiben für die Studierenden ebenso wie für qualifiziertes Lehr- und Forschungspersonal, können mit den vorgesehenen Änderungen im FaHG und in der PVF nicht nur nicht erreicht werden, sondern gefährden sie geradezu.

Durch die faktische Abschaffung der Personalkategorie Dozierende, die unseres Wissens nach schweizweit einzigartig ist, ergeben sich in der neuen PVF und dem FaHG zahlreiche Probleme und Widersprüche, die klar auf eine Schlechterstellung dieser Personalkategorie hinausläuft, welche notabene massgeblich zum grossen Erfolg der ZFH seit ihrer Gründung bis heute beigetragen hat. Diese Schlechterstellung führt unserer Meinung nach zu erheblichen Nachteilen bei der Rekrutierung von qualifiziertem und praxisorientiertem Lehr- und Forschungspersonal. Zudem wird sich damit die ZFH

zwangsläufig weg von einer erstklassigen praxisorientierten Fachhochschule in Richtung einer universitären Hochschule entwickeln, die unter den vorgegebenen Randbedingungen höchstens zweitklassig sein könnte. Es führt in dieser Form zu Reibungsverlusten und damit zu vermeidbaren Kosten.

Die Fachhochschulen sind Expertenorganisationen, bei welchen der Grundsatz der Freiheit von Lehre und Forschung eine hohe Bedeutung hat und demzufolge das Lehr- und Forschungspersonal Verantwortung für die zugewiesenen Arbeiten übernimmt. Dem trägt die neue PVF und die Revision des FaHG keine Rechnung. Der Entwurf der neuen PVF zielt auf die Einführung einer neuen Hierarchieebene, ohne dass die Konsequenzen des Umbaus für die bestehenden Leitungsgremien der 3. Hierarchiestufe ersichtlich sind. Er ist offensichtlich primär darauf ausgerichtet, den Leitungsgremien grosse Ermessensspielräume zulasten der Rechtssicherheit für die Arbeitnehmenden zu schaffen. Zudem sind verschiedene Paragraphen unpräzise und missverständlich formuliert.

Positiv zu vermerken ist, dass die PVF verschiedentlich verlangt, dass die Hochschulen hochschulspezifische Regelungen dem Fachhochschulrat zur Genehmigung vorlegen müssen. Eine solche Genehmigungspflicht macht aber nur Sinn, wenn der Fachhochschulrat die Regelungen auch wirklich kritisch prüft und sie nicht, wie dies bis anhin öfters geschehen ist, kritiklos «durchwinkt».

## **Stellungnahme zu den Änderungen des FaHG**

### **Zu § 10 Abs. 3 lit. i. und j FaHG**

Der fh-zh und die Hochschulversammlungen setzten sich im gesamten Revisionsprozess dafür ein, dass nicht nur der Rektor, sondern die gesamte Hochschulleitung auf Amtszeit gewählt werden sollen. Der fh-zh beantragt darum, dass § 10 lit. j FaHG entsprechend geändert werden soll, z.B.;

§ 10 lit. j FaHG: wählt die übrigen Mitglieder der Hochschulleitungen auf eine Amtszeit von vier Jahren

Gleichzeitig soll aber Abs. 4 so geändert werden, dass Wiederwahl nicht nur zweimal, sondern grundsätzlich möglich ist.

Formulierungsvorschlag für Abs. 4: Wiederwahl in den Fällen von lit. i. und j. ist möglich.

### **Begründung:**

In der Vergangenheit hat sich immer wieder gezeigt, dass einzelne Departementsleitende entweder in ihrer Funktion überfordert sind und/oder ein schwieriges Führungsverhalten aufweisen. Weil sie nach ihrer Ernennung unbefristet angestellt werden, unterstehen sie in der Qualitätsbeurteilung nur gerade dem Rektor oder der Rektorin. Die Rektoren und Rektorinnen, die mit ihren Hochschulleitungsmitgliedern eng und meistens in kollegialem Verhältnis zusammenarbeiten, sind in der Regel nicht in der Lage, ein allfällig schwieriges Führungsverhalten zu kritisieren, geschweige denn eine Entlassung zu veranlassen. Eine Entlassung eines HSL-Mitgliedes durch den Rektor wäre in rechtlicher Hinsicht sogar problematisch, weil die Hochschulleitungsmitglieder vom Fachhochschulrat angestellt werden, bei einer Entlassung aber vom Rektor entlassen werden müssten. Das Problem könnte gelöst werden, wenn alle Mitglieder der Hochschulleitungen auf Amtsdauer gewählt würden. Auf diese Weise müsste die Qualität der Hochschulleitungsmitglieder wie beim Wiederwahlverfahren der Rektoren nach vier Jahren überprüft werden. Wenn ein HSL-Mitglied dabei Qualitätsmängel aufweist, könnte es bei gravierenden Mängeln nicht mehr wiedergewählt werden oder aber als mildere Massnahme für eine weitere Amtsdauer mit konkreten Auflagen im Amt verbleiben.

Zu unserem Änderungsvorschlag von § 10 Abs. 4 FaHG betr. Wiederwahl: Wenn die gesamte Hochschulleitung auf Amtsdauer eingesetzt wird, soll die Beschränkung der zweimaligen Wiederwahl aufgehoben werden. Bei den Rektoren hat es sich gezeigt, dass die max. Dauer von 12 Jahren dazu führt, dass sich jüngere Bewerber und Bewerberinnen für das Rektorat kaum melden. Niemand will eine

Funktion übernehmen, die gerade dann endet, wo es wegen des Alters schwierig wird, wieder eine passende Stelle zu finden.

### **Zu § 12 FaHG**

Der fh-zh lehnt die Schaffung einer separaten Personalkategorie nur für Professoren und Professorinnen ab.

Die Professoren und Professorinnen sind Teil des Lehr- und Forschungspersonals. Mit der Aufteilung in eine separate Personalkategorie entsteht eine unerwünschte Hierarchie und bzgl. Aufgaben ein Abgrenzungsproblem zum Lehr- und Forschungspersonal. Alle Aufgaben, die den Professorinnen und Professoren zugewiesen werden, werden auch vom übrigen Lehr- und Forschungspersonal, insbesondere von den heutigen Dozierenden, geleistet. Konflikte sind darum vorprogrammiert.

Wird diese Personalkategorie für Professorinnen und Professoren beibehalten, sind zwingend die heutigen Dozierenden dort miteinzubeziehen, will man die eingangs erwähnten Ziele erreichen und Widersprüche in der PVF vermeiden. Die heutigen Dozierenden stehen in vielerlei Hinsicht den Professoren und Professorinnen näher als wissenschaftlichen Mitarbeitenden. So bringen sie beispielsweise wichtige Praxiserfahrung aus ihrer früheren Industrietätigkeit mit und haben einen viel längeren Anstellungshorizont an der FH als wissenschaftliche Mitarbeitende, die direkt von einer Hochschule rekrutiert werden.

### **Zu § 13 FaHG**

Wir beantragen die Streichung von Absatz 2. Er steht im Widerspruch zu Abs. 1, welcher besagt, dass die Professoren und Professorinnen **sowie** das Lehr- und Forschungspersonal für die Lehre, Weiterbildung, Forschung und Entwicklung sowie Dienstleistungen verantwortlich seien. Abs. 2 reduziert diese Verantwortlichkeit auf die Professuren. Wir lehnen das auch ab, weil Abs. 2 das übrige Lehr- und Forschungspersonal, insbesondere die heutigen Dozierenden, abwertet, wenn in ihrem Tätigkeitsbereich Professuren bestehen. Zudem ist in Abs. 2 nicht klar, was unter «Durchführung» der Leistungsbereiche von Abs. 1 zu verstehen ist.

### **Zu § 14 Abs. 1 FaHG**

Wir beantragen, dass die bisherige Fassung von §14 bestehen bleibt. Abweichungen vom allgemeinen Personalrecht darf es nur geben, wenn sie **erforderlich** sind. Das Zürcher Verwaltungsgericht hat mehrfach entschieden, dass Abweichungen vom Personalgesetz, die in einer Verordnung erlassen werden, verhältnismässig sein müssen. Die Verhältnismässigkeit verlangt dabei immer, dass die Massnahme geeignet, erforderlich und zumutbar sein muss. Mit der neuen Formulierung «wenn die Verhältnisse es rechtfertigen» wird die Verhältnismässigkeit ausgehebelt und ein völlig schwammiger Begriff eingefügt, der nahezu beliebig Abweichungen vom Personalgesetz zulässt. Der fh-zh lehnt das klar ab.

### **Zu § 14 Abs. 2 und 3 und § FaHG**

Es ist bedauerlich, dass die Forderungen für eine Stärkung der Mitwirkung konstant überhört werden. Während der gesamten Projektphase zur Revision der PVF forderten die Hochschulversammlungen wirkungsvollere Mitwirkungsmöglichkeiten sowie genügend Ressourcen für die Mitwirkungstätigkeit. Gelebte Mitwirkung besteht nicht ausschliesslich aus einer Stellungnahme zu grundlegenden Fragen, sondern bedeutet in der Praxis auch mitsprechen, mitentwickeln sowie Anstösse geben für

die Weiterentwicklung der Hochschulen. Der fh-zh fordert differenziertere und konkretere Formulierungen zur Stellung und den Rechten der Mitwirkung. Die Mitwirkungsstellen sollen dabei u.a. auch die Rechte erhalten, die den Personalausschüssen zustehen.

## **Zum Neuerlass der Personalverordnung der Zürcher Fachhochschule**

### **Zu § 5 Abs.2 nPVF 8 (Kleinstpensen ohne schriftliche Verfügung)**

Wir lehnen den Vorschlag, wonach Kleinstpensen bis 10% nicht schriftlich verfügt werden müssen, klar ab. Auch Kleinstpensen sind Anstellungen, die ordentlich verfügt und bearbeitet werden sollen. Ein Verzicht auf schriftliche Verfügung benachteiligt die betroffenen Angestellten, weil Ihnen dann wichtige Beweise im Falle von unkorrekter Behandlung oder beim Nachweis für Dienstjahren etc. fehlen. Anstellungsverfügungen sind auch gegenüber Behörden und Arbeitsämtern wichtig. Wenn sie fehlen, verursacht das den Angestellten einen unnötigen Aufwand.

Jede Hochschule profitiert von der Leistung ihrer Angestellten, dies auch bei Kleinstpensen. Es darf nicht sein, dass die Hochschule aus Gründen der Bequemlichkeit ihren Angestellten die normalen Formalien einer Anstellung vorenthalten.

Die vorgeschlagene Regelung ist unverhältnismässig und für die Arbeitnehmenden nachteilig. Für Kleinstpensen steht alternativ zu einer Anstellung auch die Möglichkeit der Erteilung eines Auftrags zu. Das praktizieren die Hochschulen schon seit langem.

### **Zu § 8 nPVF (befristete Anstellungen)**

Der fh-zh begrüsst die Regelung von Abs. 1, dass befristete Arbeitsverhältnisse nur längstens zwei Jahre dauern dürfen.

Abs. 2 stellt jedoch für das Lehrpersonal eine Verschlechterung gegenüber der noch geltenden PVF dar. Bisher durfte nur die Personalkategorie der Lehrbeauftragten mit Pensen bis 20% sechs Jahre lang wiederholt befristet angestellt werden. Der fh-zh beantragt, die Dauer der wiederholten Befristung auf drei Jahre zu reduzieren, wenn das gesamte Personal davon betroffen sein kann. Der Verordnungstext soll so präzisiert werden, dass die Regelung nicht dazu führen kann, dass – wie bereits jetzt an der PHZH leider immer wieder praktiziert - Lehrpersonal für die ordentliche Lehre wiederholt befristet angestellt wird.

### **Zu § 9 nPVF (flexibler Beschäftigungsgrad)**

Der fh-zh lehnt die Einführung eines flexiblen Beschäftigungsgrads ab. Falls der Regierungsrat an der Regelung festhält, beantragen wir folgendes:

Umformulierung der Marginale in «Anstellung mit flexiblem Beschäftigungsgrad» oder «Beschäftigungsgrad mit Bandbreite».

Abs. 1 ist unklar und missverständlich formuliert. Er muss präzisiert werden. Für die Rechtssicherheit ist eine eindeutige und präzise Formulierung nötig. Es muss klar ersichtlich sein, dass die Anstellung mit einem fixen Beschäftigungsgrad der Regelfall sein muss. Anstellungen mit einem Bandbreiten-BG dürfen nur im Ausnahmefall, das heisst in begründeten Fällen, angewendet werden. Dabei muss die gesamte Bandbreite eindeutig definiert werden. Der/die Angestellte muss wissen, wie hoch die Lohn-

schwankungen insgesamt sein können. Im Entwurf der PVF ist die Formulierung irreführend und unklar. Mit der Formulierung «plus oder minus 15%» könnte man glauben, dass die Bandbreite nur 15% und nicht 30% ausmache. Solche Formulierungen schaffen Rechtsunsicherheit, statt Rechtssicherheit.

Der fh-zh befürwortet die Möglichkeit von Anstellungen mit flexiblem Beschäftigungsgrad nur, wenn die Rahmenbedingungen verhältnismässig und eindeutig formuliert sind. Da eine Bandbreite von max. 30% jegliche Lebensplanung verhindert, lehnen wir diese entschieden ab. Die max. Bandbreite ist auf maximal 15% festzulegen. Zudem darf diese Prozentzahl nicht absolut, sondern nur relativ zum jeweiligen maximalen BG der Bandbreite gerechnet werden.

Eine Lohneinbusse von 30% mit einer Ankündigungszeit von nur gerade 30 Tagen kann die betroffene Person in eine wirtschaftliche Not bringen. Auch eine kurzfristig angesagte Pensumserhöhung von bis zu 30% kann für die betroffene Person zum Problem werden. Das gilt sowohl bei Vollzeitangestellten wie auch und in noch stärkerem Mass bei einer Person mit einem Teilzeitpensum. Wenn eine Person, die mit einem maximalen BG von 50% tätig ist, innerhalb von 30 Tagen erfahren muss, dass sie nun nur noch 20% arbeiten darf, gefährdet das selbstredend die normale Existenz. Die Ankündigungsfrist in Abs. 4 von 30 Tagen vor Semesterbeginn ist zu kurz. Die betroffene Person muss sich darauf einrichten können und sich allenfalls nach einer anderen Arbeit umsehen können. Innerhalb von 30 Tagen ist dies in der Regel nicht möglich. Die Hochschule hätte bei einer so kurzen Ankündigungsfrist im Sinne der echten Arbeit auf Abruf eine Entschädigungspflicht (vgl. Rechtsgutachten Stöckli S. 63/157).

#### **Zu § 10 nPVF (Probezeit)**

Wir sehen keine Notwendigkeit, für das Lehr- und Forschungspersonal die bisherige Probezeit von 3 Monaten generell auf 6 Monate zu verdoppeln. Es fehlt auch die Angabe, innerhalb welcher Frist das Arbeitsverhältnis in der Probezeit aufgelöst werden kann. Ebenso fehlt auch die Regelung über die Auswirkungen auf die Probezeit bei Krankheit oder anderen gesetzlichen Pflichten während der Probezeit. Wenn eine Person in der Probezeit für beispielsweise vier Wochen erkrankt, stellt sich die Frage, ob die Probezeit sich um diese Zeit verkürzt oder ob sie gar verlängert würde. Bei einer Verlängerung hätte das zur Folge, dass eine Person, die z.B. in der Probezeit 4 Wochen krank ist, eine Probezeit von 7 Monaten bekäme. Eine solche Dauer ist völlig unverhältnismässig und unzumutbar.

Der fh-zh lehnt eine Probezeit von 6 Monaten ab. Stattdessen soll die normale Probezeit gelten, welche im Zweifelsfall bis max. 3 Monate verlängert werden könnte. Zudem soll explizit beschrieben werden, dass die Probezeit nur für unbefristete Arbeitsverhältnisse gilt.

#### **Zu § 19 nPVF (Weiterbildungs- und Forschungssemester)**

Der fh-zh freut sich, dass neu das gesamte Lehr- und Forschungspersonal in den Genuss des Sabbaticals kommen kann, beantragt aber, dass alle Personen der Leitungsebenen 1 und 2, welche ausschliesslich Leitungsfunktionen ausüben und nicht in naher Zeit wieder in der Lehre und Forschung tätig sein werden, von den Sabbaticals ausgeschlossen sind. Sabbaticals dienen der Weiterentwicklung im persönlichen Fachgebiet. Bei ausschliesslicher Leitungsfunktion ohne nahe Rücktrittsabsicht ist die Tätigkeit im persönlichen Fachgebiet stillgelegt.

#### **Zu § 19 Abs. 4 nPVF (persönliche Weiterbildung)**

Der fh-zh begrüsst es, dass eine Regelung zur persönlichen Weiterbildung der Angestellten in die PVF aufgenommen wird. Die dabei gewählte «Kann-Formulierung» signalisiert eine Unverbindlichkeit. Es muss im Interesse jeder Hochschule liegen, dass alle Angestellten (mithin auch das administrative und technische Personal) sich regelmässig weiterbilden. Mit einer verbindlichen Formulierung könnte ein Zeichen gesetzt werden, dass die Hochschulen die persönliche Weiterbildung ihrer Angestellten

wünschen und mit Zeitkontingenten unterstützen. Weiterbildung ist schliesslich ein Grundpfeiler der Personalentwicklung.

### **Zum Kapitel C. Lohn**

Es fehlt die Einreihung jener Angestellten, die an der Hochschule eine reine Leitungsfunktion unterhalb der Hochschulleitungsebene ausüben und nicht in Lehre und Forschung tätig sind. An der PHZH sind dies z.B. die Abteilungsleitenden, an der ZHAW und ZHdK beispielsweise die Institutsleitenden.

#### **Zu § 21 nPFV (Professoren und Professorinnen)**

Wie bereits unter § 12 FaHG erwähnt, lehnt der fh-zh die Schaffung einer separaten Personalkategorie ab. Mit der Einreihung der Professoren und Professorinnen in die Lohnklassen 23 und 24 ist der fh-zh zufrieden.

Die Ausnahmeregelung in Abs. 2 für die Musikprofessoren und -professorinnen der ZHdK lehnt der fh-zh ab. Sie zeigt, dass die ZHdK im Musikbereich entweder eine andere Qualität von Professoren und Professorinnen schaffen darf oder diese einfach schlechter entlohnen darf. Der fh-zh unterstützt eine solche Haltung nicht.

#### **Zu §§ 22-24 nPVF (Lehr- und Forschungspersonal, Assistierende, Einreihung)**

Die Einreihung des Lehr- und Forschungspersonals gemäss § 22 Abs. 1 lit. a-c listet Kriterien auf, die kumulativ erfüllt sein müssen. Die offenen Formulierungen lassen aber einen grossen Ermessensspielraum zu. Das führt unweigerlich zu sehr unterschiedlicher Anwendung. Dies geschieht sogar innerhalb derselben Hochschule, weil die einzelnen Departemente eigenständig agieren. Die Regelung von § 22 bietet keinerlei Rechtssicherheit. Sie führt über kurz oder lang dazu, dass der Grundsatz gleicher Lohn für gleiche Arbeit verletzt wird. Zudem sind die kumulativ zu erfüllenden Kriterien für die Lohnklasse 23 und 24 zu hoch angesetzt. Die Mehrheit der heutigen Dozierenden erfüllen diese kumulativen Bedingungen für Lohnklasse 23 oder 24 nicht, was zu einer klaren Schlechterstellung der Dozierenden im Vergleich zu heute führt. Zudem besteht ein krasser Widerspruch zu den Professorinnen und Professoren, die von vorn herein in diesen Lohnklassen eingeteilt sind, ohne dass sie auch nur eine der Bedingungen gemäss § 22 Abs. 1 lit. a-c erfüllen müssten.

Auch bei den Qualifikationsstellen zu Professuren, die wir grundsätzliche begrüssen, bedeutet die neue PVF eine Schlechterstellung gegenüber heute, da heutige Anwärter auf Professuren als Dozierende in Lohnklasse 23 oder 24 eingereiht sind, inskünftig aber nur noch in Lohnklasse 20 bis 22. Damit sind diese Stellen nur noch für direkte Hochschulabsolventinnen und -absolventen interessant. Qualifiziertes Lehr- und Forschungspersonal mit Praxiserfahrung, wie sie vor allem für Fachhochschulen wichtig sind, werden damit kaum angezogen.

Die in § 22 aufgeführten Kriterien führen zudem dazu, dass in kleineren Organisationseinheiten das Lehr- und Forschungspersonal nicht mehr in die Lohnklasse 23 eingereiht werden kann, weil die Organisationseinheit zu klein ist.

Wissenschaftliche Mitarbeitende werden ebenfalls generell eine Lohnklasse schlechter eingestuft als in der heutigen PVF, was die Attraktivität der FHZH auf dem in gewissen Gebieten stark umkämpften Arbeitsmarkt für qualifizierte Fachkräfte zusätzlich schmälert.

Völlig intransparent ist, wie § 24 nPVF (Vereinfachte Funktionsanalyse) angewendet wird, wenn die Einreihung gemäss § 22 nPVF erfolgen soll.

Der fh-zh befürchtet, dass die Einreihungsbestimmungen der neuen PVF dazu führen, dass das Lehr- und Forschungspersonal in tiefere Lohnklassen abklassiert wird, während die Leitungspersonen und die Professoren unbehelligt bleiben. Dies führt zu einer klaren Verschlechterung der Marktchancen

der ZFH, wenn es um die Anstellung von qualifiziertem Lehr- und Forschungspersonal auf dem Level der heutigen Dozierenden geht. Mittelfristig wird sich damit die Qualität in Lehre und angewandter Forschung kaum halten lassen.

**Zu § 26 Abs. 2 nPVF (ständige Funktionszulagen)**

Der fh-zh lehnt es ab, dass die Berechnungsgrundlage für die Funktionszulagen von Erfahrungsstufe 2 (brutto Fr. 158'995.-) auf Erfahrungsstufe 5 (brutto Fr. 167'196.-) der Lohnklasse 26 erhöht wird.

Leitungspersonen profitieren schon ohne Funktionszulage von den höchsten Löhnen. Es ist nicht nachvollziehbar, weshalb die Funktionszulage für sie erhöht werden soll, wenn der Regierungsrat für die gesamte PVF-Revision die Auflage der Kostenneutralität machte. Eine solche Erhöhung ist schlicht nicht nötig.

**Zu §§ 29 - 39 nPVF (Nebentätigkeiten)**

Die zahlreichen Bestimmungen zu den Nebentätigkeiten machen nahezu einen Viertel der gesamten neuen PVF aus. Der fh-zh lehnt diese Regelungsdichte ab, weil sie nicht zielführend ist und eine Misstrauens- und Kontrollkultur signalisiert. Besonders störend ist, dass auch Teilzeitangestellte mit nur kleinen oder sehr kleinen Pensen davon erfasst sind.

**Zu § 46 Abs. 2 nPVF (Schlussbestimmung)**

Dieser Paragraph ist für eine Organisation der öffentlichen Hand unwürdig und ein fatales Signal an die Wirtschaft. Falls die Überprüfung der Einreihung zu einer Lohnreduktion führen sollte, sollen zuerst alle anderen möglichen Massnahmen geprüft werden, bevor eine Änderungskündigung ausgestellt wird. Beispiel: Lohnentwicklung (Stufenanstiege) aussetzen.

Nachdem der fh-zh erfahren hat, dass die ZHAW die Überprüfung der Einreihung nicht vornehmen würde, weil der Aufwand unverhältnismässig hoch und nicht leistbar wäre, beantragen wir, diesen Paragraphen ganz zu streichen.

Wir bitten Sie, unsere Anregungen, Anträge und Bedenken zu beachten, und hoffen auf entsprechende Änderungen im FaHG und in der neuen PVF.

Besten Dank und freundliche Grüsse

Verband der Zürcher Fachhochschuldozierenden  
und wissenschaftlichen Mitarbeitenden



Dr. Felix Bürchler, Präsident



Marlies Stopper lic. iur, Vizepräsidentin