

**Fachhochschulgesetz
(Änderung vom 22. Februar 2021;
Personal der Zürcher Fachhochschule)
(Inkraftsetzung)**

**Personalverordnung
der Zürcher Fachhochschule
(Neuerlass)**

**Verordnung
zum Fachhochschulgesetz
(Änderung)**

**Finanzverordnung
der Zürcher Fachhochschule
(Änderung)**

**Verordnung
über besondere Personalkategorien an der Zürcher
Hochschule der Künste
(Aufhebung)**

(vom 22. Juni 2022)

Der Regierungsrat beschliesst:

I. Es wird eine Personalverordnung der Zürcher Fachhochschule erlassen.

II. Folgende Verordnungen werden geändert:

- a. Verordnung zum Fachhochschulgesetz vom 8. April 2009,
- b. Finanzverordnung der Zürcher Fachhochschule vom 13. Dezember 2011.

III. Die Verordnung gemäss Dispositiv I, die Veränderungsänderungen gemäss Dispositiv II und die Änderung vom 22. Februar 2021 des Fachhochschulgesetzes vom 2. April 2007 werden auf den 1. August 2024 in Kraft gesetzt. Wird ein Rechtsmittel ergriffen, wird über die Inkraftsetzung erneut entschieden.

IV. Folgende Verordnungen werden auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens gemäss Dispositiv III aufgehoben:

- a. Personalverordnung der Zürcher Fachhochschule vom 16. Juli 2008,
- b. Verordnung über besondere Personalkategorien an der Zürcher Hochschule der Künste vom 8. Juli 2009.

V. Gegen die Verordnung gemäss Dispositiv I, die Verordnungsänderungen gemäss Dispositiv II sowie gegen Dispositiv III Satz 1 und Dispositiv IV kann innert 30 Tagen, von der Veröffentlichung an gerechnet, beim Verwaltungsgericht des Kantons Zürich Beschwerde erhoben werden. Die Beschwerdeschrift muss einen Antrag und dessen Begründung enthalten.

VI. Veröffentlichung dieses Beschlusses, der neuen Verordnung, der Verordnungsänderungen und der Begründung im Amtsblatt sowie von Dispositiv III Satz 1 in der Gesetzessammlung.

Im Namen des Regierungsrates

| | |
|----------------|------------------------|
| Der Präsident: | Die Staatsschreiberin: |
| Ernst Stocker | Kathrin Arioli |

Personalverordnung der Zürcher Fachhochschule (PVF)

(vom 22. Juni 2022)

Der Regierungsrat,

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

beschliesst:

1. Abschnitt: Allgemeines

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

- § 2. Der Fachhochschulrat Fachhochschulrat
- 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. Die Hochschulleitung ist für die Personalführung gemäss § 24 Abs. 2 lit. g FaHG zuständig. Hochschulleitung

2. Abschnitt: Bestimmungen für alle Personalkategorien

§ 4. ¹ Die Hochschulleitung legt das Anstellungsverfahren fest. Anstellungsverfahren
² Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben. Vorbehalten bleibt § 11 Abs. 3 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO).

§ 5. ¹ Das Arbeitsverhältnis ist in der Regel öffentlich-rechtlich und wird durch Verfügung begründet. Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses
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 Diskriminierung, Interessenkonflikte 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 1998 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.

Stundenkontingente

§ 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, Forschungs- 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. Professorin oder Professor bei einer Ernennung gemäss § 10 Abs. 3 lit. k 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: Hochschulleitung

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

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

- Informationspflicht § 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
- die Aufgabenerfüllung an der Hochschule nicht beeinträchtigen,
 - mit der Stellung an der Hochschule vereinbar sind,
 - die Hochschule nicht direkt konkurrenzieren,
 - die Interessen der Hochschule und ihre Rechte als Arbeitgeberin sowie die Interessen des Hochschulpersonals nicht beeinträchtigen und
 - zusammen mit der Haupttätigkeit im Durchschnitt eines Jahres eines vollen Pensums 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
- Zweifel an der Zulässigkeit einer Nebentätigkeit bestehen,
 - die Nebentätigkeiten im Durchschnitt eines Jahres gesamthaft mehr als einen halben Tag je Kalenderwoche beanspruchen,
 - Arbeitszeit, Infrastruktur oder Personal der Hochschule beansprucht werden oder
 - 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.
- Bewilligungsgesuch § 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:
- die Art der Nebentätigkeit,
 - den voraussichtlichen zeitlichen Aufwand,
 - 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 b. Übertragung und Abgabe
- a. die Hochschule Angestellten Rechte an Immaterialgütern überträgt und
 - 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.

**Verordnung
zum Fachhochschulgesetz
(Änderung vom 22. Juni 2022)**

Der Regierungsrat beschliesst:

Die Verordnung zum Fachhochschulgesetz vom 8. April 2009 wird wie folgt geändert:

Titel:

**Verordnung
zum Fachhochschulgesetz (VFHG)**

Ingress:

Der Regierungsrat,

gestützt auf §§ 9 Abs. 4, 16 a Abs. 2, 20 Abs. 1 und 22 Abs. 1 des Fachhochschulgesetzes vom 2. April 2007 (FaHG),

beschliesst:

§ 6. ¹ Die Hochschulleitung legt die Beteiligung der Studierenden am Gewinn aus der Verwertung von Rechten an Immaterialgütern gemäss § 22 Abs. 2 in Verbindung mit § 16 a FaHG fest. Rechte an Immaterialgütern
a. Gewinnbeteiligung

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

§ 7. ¹ Die Hochschulleitung kann eine Abgabe verlangen, wenn

a. die Hochschule Studierenden Rechte an Immaterialgütern überträgt und b. Übertragung und Abgabe

b. die Studierenden diese verwerten.

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

§ 17 wird aufgehoben.

Wahlausschüsse § 18. ¹ Jede Gruppe der Hochschulangehörigen gemäss § 9 Abs. 3 lit. b FaHG bildet für die Wahl ihrer Vertretung im Fachhochschulrat einen Wahlausschuss.

² Jede Hochschule entsendet in die einzelnen Wahlausschüsse gleich viele Delegierte. Diese werden wie folgt bestimmt:

- a. für die einzelnen Gruppen von Hochschulangehörigen gemäss § 9 Abs. 3 lit. b Ziff. 1–4 FaHG: von den der Hochschulversammlung angehörenden Personen der jeweiligen Gruppe,
 - b. für die Studierenden: vom Studierendenrat.
- lit. c wird aufgehoben.
Abs. 3 unverändert.

Finanzverordnung der Zürcher Fachhochschule

(Änderung vom 22. Juni 2022)

Der Regierungsrat beschliesst:

Die Finanzverordnung der Zürcher Fachhochschule vom 13. Dezember 2011 wird wie folgt geändert:

Eigentums-
verhältnisse

§ 15. Abs. 1 unverändert.

Abs. 2 wird aufgehoben.

§ 20 wird aufgehoben.

Begründung

A. Ausgangslage

Am 22. Februar 2021 beschloss der Kantonsrat eine Änderung des Fachhochschulgesetzes vom 2. April 2007 (FaHG; LS 414.10, ABI 2021-03-05). Die wichtigste Änderung betrifft die Zusammensetzung des Hochschulpersonals (§ 12 Abs. 1) der drei staatlichen Hochschulen der Zürcher Fachhochschule (ZFH), der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW), der Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK) und der Pädagogischen Hochschule Zürich (PHZH). Als neue Personalkategorie werden die Professorinnen und Professoren eingeführt und in der ebenfalls neuen Personalkategorie des Lehr- und Forschungspersonals werden die bisherigen Dozierenden, Lehrbeauftragten sowie wissenschaftlichen Mitarbeitenden zusammengeführt. Das Lehr- und Forschungspersonal wird in drei Unterkategorien bzw. «Levels» (Level-Modell) aufgeteilt. Die Assistierenden sind neu eine separate Personalkategorie. Die Neuordnung der Zusammensetzung des Hochschulpersonals hat in erster Linie eine Anpassung der Personalverordnung der Zürcher Fachhochschule vom 16. Juli 2008 (PVF, LS 414.112) zur Folge. Da diese zehn Jahre nach ihrem Erlass auch in anderen Bereichen aufgrund verschiedener Entwicklungen im Hochschulbereich und geänderter Rahmenbedingungen einigen Anpassungsbedarf aufweist, ist sie neu zu erlassen. Die Änderung des FaHG macht zudem die Anpassung zweier weiterer Verordnungen notwendig: der Verordnung zum Fachhochschulgesetz vom 8. April 2009 (LS 414.101) und der Finanzverordnung der Zürcher Fachhochschule vom 13. Dezember 2011 (LS 414.102). Die Verordnung über besondere Personalkategorien an der Zürcher Hochschule der Künste vom 8. Juli 2009 (LS 414.112.163) kann – soweit sie noch aktuell ist – in die PVF integriert werden und ist deshalb aufzuheben.

B. Ergebnis der Vernehmlassung

Der Neuerlass der PVF wurde zusammen mit dem Entwurf der Änderung des FaHG am 11. September 2018 in die Vernehmlassung gegeben (siehe RRB Nr. 852/2018). Geäussert haben sich verschiedene Adressatinnen und Adressaten innerhalb der Hochschulen (unter anderem Hochschulleitungen, Hochschulversammlungen, Diversity-Fachstellen und Studierendenorganisationen) sowie Personalverbände (insbesondere Vereinigte Personalverbände des Kantons Zürich und VPOD, Sektion Lehrberufe). Die Meinungen gehen in verschiedenen Punkten

auseinander: Die Hochschulen begrüßen den Neuerlass der PVF in weiten Teilen, da ihnen mehr Flexibilität und ein grösserer Gestaltungsspielraum gewährt werden, was der Autonomie und Dynamik einer Hochschule besser entspricht. Für die Hochschulversammlungen und die Personalverbände hingegen sind die neuen Bestimmungen einseitig auf die Bedürfnisse der Hochschulen ausgelegt. Es wird bemängelt, dass der Ermessens- und Handlungsspielraum für die Entscheidungsträger, besonders die Hochschulleitungen, geöffnet werde, während für die Mitarbeitenden der Hochschulen, insbesondere das Lehr- und Forschungspersonal, eine Verschlechterung der Anstellungsbedingungen resultiere. Die neuen Bestimmungen ermöglichten es, das wirtschaftliche Risiko auf die Mitarbeitenden abzuwälzen. Es bestehe mit den vorgesehenen Änderungen weniger Rechtssicherheit in den Anstellungsbedingungen. Auch wird befürchtet, dass damit die Reputation und die Attraktivität der Hochschulen für hochqualifiziertes Lehr-, Forschungs- und Verwaltungspersonal massgeblich sinken werden. Insbesondere ist die Regelung betreffend Anstellungen mit schwankendem Beschäftigungsgrad in der Vernehmlassungsfassung umstritten. Eine solche Massnahme dürfe nur im Ausnahmefall vorgesehen werden. Zudem wird eine deutliche Verringerung der Bandbreite des schwankenden Beschäftigungsgrades verlangt. Die Regelung wird auch von anderen Vernehmlassungsteilnehmenden abgelehnt. Mit der Einschränkung des Anwendungsbereiches auf Lehrpersonen mit Tätigkeit im Einzelunterricht an der ZHdK wird diesen Bedenken Rechnung getragen.

Die Personalverbände und die Hochschulversammlungen lehnen es ab, dass bei Pensen bis zu 10% auf eine schriftliche Anstellungsverfügung verzichtet werden kann. Für die Arbeitnehmenden habe eine solche Massnahme nur Nachteile. Für Kleinstpensen bestehe die Möglichkeit der Erteilung eines Auftrags, was die Hochschulen schon seit Langem praktizierten. Kleinstpensen werden heute in Form von Aufträgen und mit Anstellungsverfügungen vergeben. Die Verankerung der bisherigen Praxis in der PVF dient der Klarstellung. Die Befristung der Anstellung auf sechs Jahre wird teilweise kritisch beurteilt. Anstellungen sind grundsätzlich unbefristet, wobei Ausnahmen möglich sind. Die Befristung wird aus Gründen der Rechtssicherheit nach oben begrenzt. Mit Blick auf die besonderen Bedürfnisse der Fachhochschulen soll beispielsweise bei projektbezogenen Anstellungen, bei Arbeitsverhältnissen für eine zeitlich oder finanziell begrenzte Aufgabe wie beispielsweise ein Forschungsprojekt oder die Nachwuchsförderung sowie bei Besetzungen von Qualifikationsstellen eine Befristung für längstens sechs Jahre möglich sein.

Dass Arbeitszeit ausserhalb des kantonalen Tagesrahmens und an Samstagen als «normale» Arbeitszeit gelten soll, wird von einigen Vernehmlassungsteilnehmenden abgelehnt. Hintergrund dieser Bestimmung

ist der praxisorientierte Hochschulbetrieb der Fachhochschulen. So ist beispielsweise das Zielpublikum der Fachhochschulen auf Veranstaltungen, die in Ergänzung zu einer Berufstätigkeit besucht werden können, angewiesen. Der starke Bezug zur Arbeitswelt spiegelt sich auch in der engen Zusammenarbeit mit der Wirtschaft im Rahmen von Forschungsprojekten oder von Dienstleistungen. Hinzu kommt, dass das Lehr- und Forschungspersonal der Fachhochschulen eine allgemein grössere Zeitsouveränität bei der Einteilung der Arbeit geniesst als das Verwaltungspersonal. An der Bestimmung wird mit einer offeneren Formulierung festgehalten. Ferner wird die Regelung betreffend sechsmonatige Probezeit als unverhältnismässig und sachlich nicht gerechtfertigt eingeschätzt. Die Probezeit ist auf die Semesterstruktur der Hochschulen abgestimmt. Sechs Monate Probezeit bedeutet, dass ein ganzes Semester einschliesslich des Prüfungszyklus absolviert wird. Eine Verlängerung der Probezeit ermöglicht eine Optimierung des gegenseitigen Kennenlernens und der Einarbeitung. Die sechsmonatige Probezeit wird daher beibehalten. Die Personalverbände und Hochschulversammlungen fordern zudem, dass die Überprüfung der bisherigen Lohnreihe nicht zu (wesentlichen) Lohnverlusten führen dürfe. Es sollten zuerst alle anderen Möglichkeiten geprüft werden (Nachqualifikation). Sollte es zu Lohnverlusten kommen, würde sich die Umsetzung der PVF nach den einschlägigen Vorgaben des kantonalen Personalrechts richten.

Von den Hochschulen durchwegs positiv beurteilt werden einerseits die sechsmonatige Probezeit für die Professorinnen und Professoren und das Lehr- und Forschungspersonal und andererseits die Möglichkeit, darauf zu verzichten. Zudem fand die Möglichkeit von überjährigen (auch wiederholten) befristeten Anstellungen Anklang. Damit werde den organisatorischen Rahmenbedingungen der Hochschulen Rechnung getragen.

Die ursprünglich vorgesehene Möglichkeit, die Einstufung der Verwaltungsdirektorin oder des Verwaltungsdirektors zu erhöhen, wird als unnötige Hierarchisierung betrachtet. Dieser Einwand wurde berücksichtigt, die Lohnklassen für die Verwaltungsdirektorin oder den Verwaltungsdirektor bleiben unverändert. Auf keine grosse Akzeptanz ist sowohl bei den Hochschulen als auch teilweise bei den Hochschulversammlungen die Regelung über die Einreihung nach der vereinfachten Funktionsanalyse gestossen. Auch diesen Bedenken wurde Rechnung getragen, indem auf diese Regelung verzichtet wird.

Das Lehr- und Forschungspersonal wird über ein dreistufiges Anspruchsniveau («Levels») näher definiert. Zum Level-Modell wird von verschiedenen Seiten vorgebracht, dass die entsprechenden Kriterien zu ungenau formuliert seien bzw. dass die wenig trennscharfen Beschrei-

bungen der Levels einen grossen Interpretations- und Handlungsspielraum ermöglichen. Dies führe zu unterschiedlicher Anwendung und damit zu unterschiedlichen Löhnen für die gleiche Arbeit. Die Funktionsbeschreibungen der drei Levels stellen Richtpositionen im Sinne des kantonalzürcherischen Lohnsystems dar. Sie sind konkreter als die heute vorliegenden Einreihungskriterien, geeignet und präzise genug, um die lohnmassigen Einreihungen vorzunehmen. Zudem sind die Kriterien für die Zuteilung in eine bestimmte Lohnklasse für das Lehr- und Forschungspersonal durch die perinnova GmbH nach einem hochschulübergreifenden einheitlichen Verständnis erarbeitet worden (VFA-Richtpositionsbewertungsvorschläge und Vorschlag Einreihungsplan). An diesem Einreihungsplan müssen sich die Hochschulen bei der Zuteilung orientieren. Die Bestimmung wird mit redaktionellen Anpassungen beibehalten.

Es wird zudem eine Schlechterstellung der Dozierenden im Vergleich zu heute befürchtet, da diese mehrheitlich die Kriterien für die Lohnklassen 23 und 24 nicht erfüllen. Das Level-Modell sieht allerdings vor, dass auch Dozierende ohne den Titel einer Professorin oder eines Professors in die höchste Lohnklasse eingereiht werden und gleichermassen von den Personalförderungsmassnahmen profitieren können. Bemängelt wird schliesslich, dass Professorinnen und Professoren – im Gegensatz zum Lehr- und Forschungspersonal – keine bestimmten Qualifikationen erfüllen müssten, um in die höchsten Lohnklassen zu gelangen. Für die Professorinnen und Professoren hat der Gesetzgeber die Anforderungen in § 12b FaHG definiert; auf eine Wiederholung in der PVF kann insoweit verzichtet werden. Die Einteilung in die Personalkategorie Professorin oder Professor setzt voraus, dass zusätzlich die Bedingungen gemäss Reglement des Fachhochschulrates für die Erteilung des Titels einer Professorin oder eines Professors vom 6. Juni 2010 erfüllt sind; das Reglement ist aufgrund der Änderungen im FaHG zu überarbeiten.

Die Regelung der Weiterbildungs- oder Forschungszeit fand bei sämtlichen Vernehmlassungsteilnehmenden grundsätzlich Zuspruch. Es wird jedoch bedauert, dass die Regelung betreffend die persönliche Weiterbildung, die nicht vollständig im Interesse des Arbeitgebers liegt, lediglich als Kann-Bestimmung ausgestaltet sei. Die Diversity-Fachstellen der Hochschulen erachten es überdies als nicht mehr zeitgemäss, Weiterbildungs- und Forschungszeit nur bis zum 58. Altersjahr zu gewähren. Dieser Einwand wird berücksichtigt.

Die Regelungen über die Nebentätigkeiten wurden als unklar und schwerfällig wahrgenommen. Diesen Anliegen wird mit verschiedenen Anpassungen und Präzisierungen weitgehend entsprochen.

Die Diversity-Fachstellen wiesen schliesslich auf die Thematik des «Third Space» hin. Unter diesem Begriff werden Funktionen mit einem breiten Kompetenzportfolio zusammengefasst. Dieses umfasst sowohl akademische als auch funktionsbezogene Qualifikationen. In der Regel werden diese Funktionen von Fachpersonen mit akademischer Vorbildung wahrgenommen, die zum administrativ-technischen Personal gezählt werden. Vor diesem Hintergrund bemängeln die Diversity-Fachstellen, dass die Bedeutung des administrativ-technischen Personals zu wenig hervorgehoben werde. Die PVF gilt weiterhin vornehmlich für die Personalkategorien gemäss § 12 Abs. 1 lit. a–c FaHG. Für das administrativ-technische Personal gilt daher wie bereits bisher weitgehend das kantonale Personalrecht.

C. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

1. Personalverordnung der Zürcher Fachhochschule

1. Abschnitt: Allgemeines

§ 1. Geltungsbereich

§ 1 umreisst den Geltungsbereich der Personalverordnung der Zürcher Fachhochschule (PVF). Sie gilt auch für das Personal der künstlerischen Vorbildung (vgl. § 28 Abs. 2 FaHG und Erläuterungen zu § 21 PVF).

§ 2. Fachhochschulrat

Die Bestimmung wird im Vergleich zur bisherigen Personalverordnung ergänzt. In § 2 lit. b wird die Zuständigkeit des Fachhochschulrates zur Festsetzung des Lohns der Rektorin oder des Rektors festgeschrieben, was bisher im Organisationsreglement des Fachhochschulrates vom 25. August 2009 (LS 414.113) geregelt ist. Es ist stufengerecht, diese Kompetenz in die PVF aufzunehmen. Aufgrund der Änderung von § 10 Abs. 3 lit. k FaHG und der Rolle des Fachhochschulrates bei der Besetzung von Professurenstellen ist vorgesehen, dass dieser die Eckwerte für die Stellenplanung der Hochschulen für die Professuren festlegt. Ferner ist die Schaffung von Qualifikationsstellen für eine Professur vom Fachhochschulrat zu genehmigen (lit. c).

§ 3. Hochschulleitung

In Übereinstimmung mit § 24 Abs. 2 lit. g FaHG wird wie in der bisherigen Personalverordnung die Zuständigkeit der Hochschulleitung für die operative und strategische Personalführung festgeschrieben. Diese umfassende Kompetenz schliesst die Festlegung des Stellenplans mit ein.

2. Abschnitt: Bestimmungen für alle Personalkategorien

§ 4. Anstellungsverfahren

Dass die Bildungsdirektion das strategische Personalcontrolling durchführt (bisheriger § 4), hat sich als nicht sachgemäss erwiesen. Die Personalverordnung der Universität Zürich vom 29. September 2014 (LS 415.21) kennt ebenfalls kein Personalcontrolling. § 4 legt die Zuständigkeit der Hochschulleitung zur Regelung des Anstellungsverfahrens fest. Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben (§ 9 Personalgesetz vom 27. September 1998 [PG; LS 177.10]). Ohne Ausschreibung sollen Stellen besetzt werden können, wenn ein Sachverhalt nach § 11 Abs. 3 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO; LS 177.111) vorliegt.

§ 5. Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses

In Übereinstimmung mit § 12 Abs. 1 PG wird in Abs. 1 der Grundsatz festgehalten, dass die Arbeitsverhältnisse des Hochschulpersonals durch Verfügung begründet werden. Auf eine schriftliche Anstellungsverfügung kann aus organisatorischen und administrativen Gründen bei Pensen bis zu 10% verzichtet werden (Abs. 2). Dies ist beispielsweise der Fall bei den zahlreichen Anstellungen mit Kleinstpensen, sofern es sich um Anstellungs- und nicht um Auftragsverhältnisse handelt.

Das Arbeitsverhältnis ist gemäss Abs. 1 grundsätzlich öffentlich-rechtlicher Natur (siehe auch § 7 PG). In Ausnahmefällen (Abs. 3) sind wie bisher – analog zur Regelung bei der Universität Zürich (§ 11 Abs. 2 Universitätsgesetz vom 15. März 1998 [UniG; LS 415.11]) – privatrechtliche Verträge möglich, namentlich bei Anstellungen im Weiterbildungsbereich.

§ 6. Befristete Anstellung

Die Regelung, wonach ein (wiederholt) befristetes Arbeitsverhältnis grundsätzlich längstens während zweier Jahre zulässig ist (Abs. 1), steht mit der Lehre und Rechtsprechung im Einklang, wonach bei Vorliegen eines sachlichen Grundes die Aneinanderreihung mehrerer befristeter Arbeitsverträge erlaubt ist, wenn sie nicht rechtsmissbräuchlich ist, die Vertragsgestaltung also 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. Aufl. 2012, N. 7 zu Art. 334; BGE 2P.26/2007 vom 28. Juni 2007, E. 3.7, Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-3434/2011 vom 30. Januar 2012, E. 5 f., Urteil des Verwaltungsgerichts PB.2010.00005 vom 12. Januar 2011,

E.4.4.3). Sie weicht aber von der einjährigen Frist gemäss § 13 Abs. 2 PG ab. Bei zeitlich begrenzten Aufgaben, namentlich projektbezogenen Tätigkeiten, sowie bei Vorliegen eines anderen sachlichen Grundes, insbesondere für Qualifikationsstellen, ist eine zeitliche Befristung auf längstens sechs Jahre sinnvoll (vgl. § 13 Abs. 2 Satz 2 PG). Qualifikationsstellen gehören je nach Position der Personalkategorie der Assistierenden oder des Lehr- und Forschungspersonals an. Letzteres gilt namentlich für Assistenzprofessuren mit Tenure Track und ohne Anspruch auf Prüfung einer unbefristeten Anstellung. Namentlich bei einer schwankenden Auftragslage im Lehr- und Forschungsbetrieb besteht die Notwendigkeit von befristetem Lehr- und Forschungspersonal. Innerhalb von sechs Jahren ist für die befristeten Stellen gemäss Abs. 2 eine Verlängerung wiederholt möglich.

§ 7. Sexuelle Belästigung und Diskriminierung, Interessenkonflikte und Korruption

Die Regelungen zum Schutz der Angestellten vor sexueller Belästigung und Diskriminierung (Abs. 1) werden von der bisherigen Personalverordnung übernommen. Abs. 2 dieser Bestimmung regelt die Sensibilisierung der Angestellten hinsichtlich Interessenkonflikten und Korruption. Die Hochschulen bewegen sich in einem Spannungsfeld zwischen Unabhängigkeit von Lehre und Forschung (§ 4 FaHG) und praxisbezogener Bindung des Hochschulpersonals (§ 6 FaHG). Zudem tragen die Hochschulen die Verantwortung für die ihnen anvertrauten Staatsmittel. Diese Kombination birgt Reputationsrisiken. Die Sensibilisierung der Mitarbeitenden für solche Interessenkonflikte und Korruptionsrisiken ist eine Führungsaufgabe der Hochschulleitung und mit vorbeugenden Massnahmen zu unterstützen.

§ 8. Sozialplan

§ 8 regelt die Zuständigkeiten hinsichtlich eines Sozialplans: Die Hochschulleitung erarbeitet und der Fachhochschulrat genehmigt ihn. Inhaltlich entspricht die Bestimmung derjenigen in der bisherigen Personalverordnung; eine Wiederholung des Gesetzestextes von § 27 PG ist entbehrlich («unter Beizug der Personalverbände»).

3. Abschnitt: Bestimmungen für einzelne Personalkategorien

A. Allgemeine Bestimmungen

Die allgemeinen Bestimmungen gelten insbesondere für die neuen Personalkategorien Professorinnen und Professoren sowie Lehr- und Forschungspersonal (§ 12 Abs. 1 lit. b FaHG). Die Funktionsbezeichnungen, namentlich beim Auftritt gegen aussen, können allerdings unterschiedlich festgelegt werden (vgl. § 18).

§ 9. Probezeit

Für Professorinnen und Professoren sowie für Angehörige des Lehr- und Forschungspersonals gelten die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses als Probezeit. Dies entspricht einem ganzen Semester, einschliesslich Prüfungszyklus. In begründeten Fällen kann von einer Probezeit abgesehen werden. Dies rechtfertigt sich beispielsweise, wenn die Leistungen der oder des betreffenden Mitarbeitenden von einer früheren Anstellung her bereits bekannt sind.

§ 10. Stundenkontingente

Im Zuge der Bologna-Reform hat die Hochschullehre an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen einen starken Wandel erfahren. Das Resultat ist eine Vielfalt von Lehrformen, die mit der Digitalisierung noch weiter zugenommen haben. Die Coronapandemie hat diese digitale Entwicklung zu neuen Lehr- und Lernformaten zusätzlich beschleunigt. Diesem Umstand ist bei der Regelung der Arbeitszeit in der Lehre und Weiterbildung Rechnung zu tragen. Die im geltenden Recht (§ 14) vorgesehene Umrechnung von Unterrichtslektionen in Stunden ist nicht mehr hochschulgerecht. Die Hochschulen erlassen Richtlinien über die Festlegung der Stundenkontingente für die einzelnen Aufgaben nach Abs. 1 lit. a–f. Diese generell-abstrakten Regelungen werden vom Fachhochschulrat genehmigt (Abs. 2). Dies dient unter anderem auch der Vergleichbarkeit zwischen den drei Hochschulen. In der Leistungsvereinbarung werden individuell für jede einzelne Mitarbeiterin bzw. jeden einzelnen Mitarbeiter die Stundenkontingente für die Aufgaben nach § 10 Abs. 1 zugewiesen (§ 11 Abs. 1).

§ 11. Leistungsvereinbarung

In einer individuellen Leistungsvereinbarung werden regelmässig zwischen Mitarbeitenden und ihren Vorgesetzten Ziele und Aufgaben vereinbart und die hierfür notwendigen Ressourcen, insbesondere die Arbeitszeit (in Form von Stundenkontingenten, vgl. § 10), festgelegt. Das Total der Stundenkontingente bildet die massgebende Arbeitszeit. Es gilt somit im Grundsatz das Prinzip «Soll-Zeit = Ist-Zeit» gemäss Leistungsvereinbarung.

§ 12. Arbeitszeit- und Leistungserfassung

Gemäss § 12 steht es den Hochschulen frei, festzulegen, welche Angehörigen der beiden genannten Personalkategorien eine persönliche Arbeitszeiterfassung zu führen oder ihre Leistung zu erfassen oder beides zu tun haben (Abs. 1). Unabhängig davon gilt in jedem Fall die Jahresarbeitszeit gemäss § 116 Abs. 3 VVO (Abs. 2).

§ 13. Lehrverpflichtung

Professorinnen und Professoren haben in der Regel einen Viertel ihres Beschäftigungsumfangs in die Lehre zu investieren.

§ 14. Arbeitsleistungen ausserhalb des Tagesrahmens

Die Erweiterung des Lehrangebots der Fachhochschulen in Richtung Teilzeitstudien bzw. berufsbegleitendes Studium und Weiterbildung macht eine 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. Dies vor dem Hintergrund, dass Fachhochschulen stark wirtschaftsausgerichtet und praxisorientiert sind. Bei der ZHdK als Kunsthochschule gehören z.B. Veranstaltungen wie Konzerte zur Ausbildung; diese finden in der Regel abends statt. Im Gegensatz zur Zentralverwaltung gehören deshalb für Professorinnen und Professoren sowie für die Angehörigen des Lehr- und Forschungspersonals Arbeitsleistungen ausserhalb des Tagesrahmens (§ 118 Abs. 1 VVO) zum üblichen Betrieb einer Fachhochschule. Auch die Entwicklung hin zu mehr Flexibilität in den Arbeitsmodellen wie vermehrtem Homeoffice wurde durch die Coronapandemie zusätzlich beschleunigt. Die in der individuellen Leistungsvereinbarung festgelegten Arbeitsleistungen gelten als anrechenbare Arbeitszeit (vgl. § 120 Abs. 2 VVO). § 14 sieht entsprechend vor, dass Arbeitsleistungen, die ausserhalb des kantonalen Tagesrahmens, aber im Rahmen des Hochschulbetriebs erbracht werden, in der Regel als anrechenbare Arbeitszeit gelten. Es ist demnach keine Vergütung gemäss § 132 VVO geschuldet. Damit wird die bereits bestehende Praxis festgeschrieben.

§ 15. Überzeit a. Anordnung und § 16. b. Abbau und Kontrolle

Die Bestimmungen betreffend Überzeit (§§ 15 f.) werden mit redaktionellen Anpassungen und Präzisierungen von der bisherigen Personalverordnung übernommen, da sie sich bewährt haben. Sie regeln, was als Überzeit gilt, wie diese abzubauen ist und wer für die Überzeitkontrolle zuständig ist.

§ 17. Weiterbildungs- oder Forschungszeit

Die Hochschulen regeln die Personalentwicklung und -förderung sowie die Entwicklung von Laufbahnmodellen. Mit der Regelung von Weiterbildungsmassnahmen in § 17 geht ein Paradigmenwechsel einher. Massnahmen für die Weiterbildung werden 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 zu berücksichtigen. Angehörigen der beiden Personalkategorien Professorinnen und Professoren sowie

Lehr- und Forschungspersonal (und damit auch Personen, die heute in der Personalkategorie wissenschaftliche Mitarbeitende tätig sind) kann frühestens nach fünfjähriger Dauer des Arbeitsverhältnisses an der Hochschule Weiterbildungs- oder Forschungszeit für drei bis sechs Monate gewährt werden, unter Berücksichtigung ihres Leistungs- und Entwicklungspotenzials (Abs. 1 und 2). Diese Möglichkeit besteht während der Tätigkeit an der Hochschule höchstens dreimal bis spätestens drei Jahre vor dem Altersrücktritt. Weiterbildungs- oder Forschungszeit als Massnahme der Personal- und Nachwuchsförderung soll vor Erreichen dieser Altersgrenze ansetzen (Abs. 3). Bei Austritt während oder innerhalb zweier Jahre nach Bezug der Weiterbildungs- oder Forschungszeit sieht Abs. 4 eine abgestufte Rückforderung des Lohns vor. Über Ausnahmen entscheidet die Rektorin oder der Rektor (Abs. 5). Neben der eigentlichen Weiterbildungs- oder Forschungszeit können für die persönliche Weiterbildung, die nicht vollständig im Interesse der Arbeitgeberin liegt, jährlich höchstens 168 Stunden Arbeitszeit gewährt werden (Abs. 6).

§ 18. Funktionsbezeichnungen

Die Bezeichnungen, welche die Angehörigen des Lehr- und Forschungspersonals insbesondere im Auftritt gegen aussen führen, müssen international anschlussfähig sein. Für die Angehörigen der Personalkategorie Professorinnen und Professoren wird die Funktionsbezeichnung Professorin und Professor verwendet, bei einer Qualifikationsstelle für eine Professur die Bezeichnung Assistenzprofessorin und Assistenzprofessor. Das Lehr- und Forschungspersonal in Level 2 und 3 kann die Bezeichnung Dozentin und Dozent beibehalten. Je nach Fachgebiet kann bei einer Einreihung gemäss § 24 Abs. 1 lit. c (Level 1) die Bezeichnung wissenschaftliche oder künstlerische Mitarbeiterin und wissenschaftlicher oder künstlerischer Mitarbeiter verwendet werden. Die Aufzählung der Funktionsbezeichnungen ist nicht abschliessend; die Hochschulleitung kann weitere Funktionsbezeichnungen festlegen.

§ 19. Beurteilung

Der Fachhochschulrat genehmigt die von der Hochschulleitung zu erlassenden Richtlinien über das Verfahren zur Beurteilung der Professorinnen und Professoren, der Angehörigen des Lehr- und Forschungspersonals sowie der Assistierenden (Abs. 1) und legt bei den Mitgliedern der Hochschulleitung das Vorgehen für deren Beurteilung fest (Abs. 2).

§ 20. Zürcher Hochschule der Künste a. Anstellungen mit schwankendem Beschäftigungsgrad

§ 20 sieht für das Lehrpersonal, das an der ZHdK Einzelunterricht erteilt, die Möglichkeit von Anstellungsverhältnissen mit schwankendem Beschäftigungsgrad innerhalb einer festgelegten Bandbreite vor. Grundlage bildet ein Mindestpensum (Abs. 1). Bei Lehrpersonen, die neben dem Einzelunterricht auch Gruppenunterricht erteilen, gilt die Bandbreitenregelung für das ganze Anstellungsverhältnis. Insbesondere am Departement Musik gibt es regelmässig Schwankungen beim Beschäftigungsgrad, da beispielsweise nicht jedes Semester Einzelunterricht für das Instrument Fagott nachgefragt wird. Diese Schwankungen in der Auslastung der jeweiligen Lehrpersonen erfordern eine flexible Möglichkeit der Anpassung des Beschäftigungsgrades. Solche Anpassungen sind zwar bereits heute mittels Änderungskündigung möglich, aber nicht praktikabel. Die Bandbreitenregelung gibt den Mitarbeitenden einen Anhaltspunkt, innerhalb deren Grenzen sich ein neuer Beschäftigungsgrad bewegen wird. Eine Anstellungsverfügung mit einer festgelegten Bandbreite von höchstens 30% eines vollen Pensums bietet eine gewisse Planungssicherheit. Dies erfolgt auch im Hinblick darauf, dass Mitarbeitende an der ZHdK oft gleichzeitig mehrere Erwerbstätigkeiten ausüben.

Der konkrete Beschäftigungsgrad ist in der individuellen Leistungsvereinbarung festzuhalten. Das Mindestpensum und die Bandbreite werden vorgängig vereinbart und mit der Anstellung verfügt (Abs. 2). Die Änderung des Beschäftigungsgrades ist von der Lehrperson oder der ZHdK mindestens 30 Tage vor Semesterbeginn (1. Februar und 1. August) schriftlich mitzuteilen. Sowohl die betroffene Lehrperson als auch die ZHdK sind ausgehend von einem Mindestpensum frei, darüber hinaus einen Beschäftigungsgrad innerhalb der Bandbreite anzubieten oder abzulehnen, d.h., die Flexibilität für einen das Mindestpensum übersteigenden Beschäftigungsgrad innerhalb der Bandbreite besteht für beide Seiten (Abs. 3).

§ 21. b. Lehrpersonal der künstlerischen Vorbildung

Die künstlerische Vorbildung ist ein Leistungsbereich der ZHdK, der nicht der Hochschulstufe zuzurechnen ist (siehe § 28 Abs. 2 FaHG). Das in diesem Bereich tätige Lehrpersonal gilt als weitere Personalkategorie im Sinne von § 12 Abs. 2 FaHG. Bisher war diese Personalkategorie separat in der Verordnung über besondere Personalkategorien an der Zürcher Hochschule der Künste geregelt. Nachdem die meisten Bestimmungen dieser Verordnung nicht mehr notwendig sind (siehe dazu Ziff. 4 nachfolgend), ist sie aufzuheben. Die Regelung betreffend Lehrpersonal der künstlerischen Vorbildung ist in die PVF zu integrieren. Für dieses gelten die Regelungen über das Lehr- und Forschungs-

personal (Abs. 1). Da das Lehrpersonal der künstlerischen Vorbildung oft gleichzeitig im Fachhochschulbereich tätig ist, gelten grundsätzlich ohnehin die Bestimmungen der PVF.

B. Lohn

Die Schaffung neuer Personalkategorien in § 12 Abs. 1 FaHG bedingt neue Einreichungsregeln, ohne dass die Entlohnung des Hochschulpersonals strukturell erhöht wird. Die §§ 23, 24 und 26 in Verbindung mit §§ 12b und 13 FaHG enthalten beschreibende Formulierungen der «Tätigkeit/Aufgaben», «Verantwortung», «Anforderungen» und «Ausbildung/Erfahrung». Sie regeln die Schnittstellen und Übergänge zwischen den einzelnen Personalkategorien sowie innerhalb der Personalkategorie des Lehr- und Forschungspersonals.

Die Kriterien für die Zuteilung in eine bestimmte Lohnklasse für das Lehr- und Forschungspersonal sowie die Assistierenden (§§ 24 und 26) sind durch die perinnova GmbH nach einem hochschulübergreifenden einheitlichen Verständnis erarbeitet worden (VFA-Richtpositionsbewertungsvorschläge und Vorschlag Einreichungsplan). An diesem Einreichungsplan müssen sich die Hochschulen bei der Zuteilung orientieren. Ein zusätzlicher, hochschulspezifischer Konkretisierungsgrad wird zu erarbeiten sein.

Die Personalkategorie des Lehr- und Forschungspersonals umfasst alle bisherigen Dozierenden, Lehrbeauftragten und wissenschaftlichen Mitarbeitenden, die in den Lohnklassen 17 bis 24 eingereiht werden. Damit werden innerhalb dieser Kategorie Aufgaben in verschiedenen Profilen und Anspruchsniveaus wahrgenommen und Laufbahnen ermöglicht. Die Praxiserfahrung bildet in der Regel eine wesentliche Voraussetzung für ein Weiterkommen (vgl. § 12b Abs. 1 FaHG).

Übergänge für das Personal der Hochschulen zwischen den Personalkategorien bzw. innerhalb der Personalkategorien werden durch die jeweilige Stelle bedingt. Die Funktionen innerhalb der Level werden in einer Funktionsarchitektur festgehalten. Die Festlegung der Stellenbezeichnungen und der konkreten Einreihung in der Personalkategorie Lehr- und Forschungspersonal obliegt den einzelnen Hochschulen. Individuelle Funktionswechsel erfolgen insbesondere aufgrund des Wechsels in eine neue Stelle oder aufgrund der Neubewertung einer Stelle. Die Hochschulen regeln, inwiefern vorgegebene Qualifikationen für eine Personalkategorie oder Unterkategorie bereits im Vorfeld vorhanden sein müssen, in Entwicklung sein oder nachträglich erworben werden können.

Die neue Personalkategorie der Professorinnen und Professoren bewirkt keine lohnmassige Hierarchisierung, da sie nicht höher als Angehörige des Lehr- und Forschungspersonals eingereiht werden.

§ 22. Hochschulleitung

Die Hochschulleitung ist von der Änderung der Personalkategorien in § 12 FaHG nicht betroffen. Die Regelung der Einreihung der Mitglieder der Hochschulleitung erfährt lediglich eine redaktionelle Anpassung gegenüber der bisherigen Personalverordnung.

§ 23. Professorinnen und Professoren

Die Anforderungen und Aufgaben von Professorinnen und Professoren werden in den §§ 12b und 13 FaHG geregelt. Professorinnen und Professoren haben eine vom Fachhochschulrat genehmigte Professurenstelle inne (§ 10 Abs. 3 lit. k FaHG). Professurenstellen sind strategisch-inhaltlich für die Hochschulentwicklung bedeutsam. Dies im Unterschied zu Positionen im Level 3 des Lehr- und Forschungspersonals, die dieselbe Qualifikation erfordern (siehe Erläuterung zu § 24); diesen sind vorwiegend institutionell-hierarchische Aufgaben zugeordnet. Zudem tragen Professorinnen und Professoren umfassende Verantwortung für ein Fachgebiet (§ 13 Abs. 2 FaHG) und nehmen demzufolge eine weiter gefächerte Funktion ein.

Professorinnen und Professoren werden in die Lohnklassen 23 oder 24 eingereiht. Für Professorinnen und Professoren im Bereich Musik sowie für Qualifikationsstellen für eine Professur gelten Sonderregelungen (§§ 23 Abs. 3 und 24 Abs. 4). Bei herausragenden wissenschaftlichen oder künstlerischen Leistungen können Professorinnen und Professoren sowie Angehörige des Lehr- und Forschungspersonals gemäss § 24 Abs. 1 lit. a in die Lohnklasse 25 eingereiht werden (§ 23 Abs. 2 und § 24 Abs. 2).

§ 24. Lehr- und Forschungspersonal

§ 12b Abs. 1 FaHG bestimmt, dass das Lehr- und Forschungspersonal wie auch die Professorinnen und Professoren neben einer abgeschlossenen Hochschulausbildung oder einem gleichwertigen Abschluss über Berufserfahrung verfügen müssen. Die Einreihung des Lehr- und Forschungspersonals erfolgt nach dem sogenannten Level-Modell auf drei Ebenen (lit. a, b und c bzw. Level 3, 2 und 1). Im Level-Modell sind vertikale und horizontale Karriereverläufe möglich. Die Beschreibung der drei Levels konkretisiert die Anforderungen von § 12b Abs. 1 FaHG und folgt der Gliederung nach Verantwortung (Ziff. 1), Tätigkeiten/Aufgaben (Ziff. 2), notwendige Ausbildung (Ziff. 3) und Erfahrung (Ziff. 4). Die für die Levels zu erfüllenden Kriterien sind im Vergleich zur geltenden Regelung präziser gefasst. Die Übergänge und Schnittstellen sind ersichtlich. Als «Master» (§ 24 Abs. 1 lit. a Ziff. 3 sowie lit. b Ziff. 3 und lit. c Ziff. 3) gelten die sogenannten grundständigen Master. Die «Weiterbildungsmaster» (MAS) erfüllen die Anforderungen nicht. Im Level 3 ist neben einem grundständigen Master eine Zusatz-

qualifikation im Umfang eines MAS erforderlich. Insbesondere innerhalb der Level 1 und 2 ist die Anforderung an die Berufserfahrung in der Regel unterschiedlich ausgeprägt. Im Level 1 erfolgt eine Einreihung in die Lohnklasse 17 beispielsweise mit einem Bachelorabschluss und zwei bis vier Jahren Berufserfahrung, währenddessen bei Lohnklasse 19 mit derselben Ausbildung eine Berufserfahrung von vier bis acht Jahren erwartet wird. Auf eine ausführliche Umschreibung der gebotenen Berufserfahrung wurde daher bei § 24 Abs. 1 lit. b und c jeweils in Ziff. 4 verzichtet. Ferner kann die Anstellungsbehörde gestützt auf § 12b Abs. 3 FaHG ausnahmsweise vom Erfordernis eines Hochschulabschlusses oder der Berufserfahrung absehen, wenn die fachliche Eignung auf andere Weise nachgewiesen werden kann.

Die Regelung für fachlich und didaktisch qualifizierte Personen aus dem künstlerischen Bereich ohne Hochschulabschluss entspricht der bisherigen Praxis (Abs. 3) und steht im Einklang mit der erwähnten gesetzlichen Ausnahmebestimmung vom Erfordernis eines Hochschulabschlusses oder gleichwertiger Ausbildung. In Ausnahmefällen kann eine Einreihung in Lohnklasse 25 erfolgen (Abs. 2). Inhaberinnen und Inhaber von Qualifikationsstellen für Professuren können gemäss Vorgaben von Institutionen der Forschungsförderung (Drittmittelagenturen) in Abweichung von den Lohnklassen 20 bis 22 eingereiht werden (Abs. 4).

§ 25. Lehrpersonal der künstlerischen Vorbildung

Neben der bisher in der Verordnung über besondere Personalkategorien an der ZHdK geregelten Einreihung für das Lehrpersonal des gestalterischen Propädeutikums und der Tanzakademie (§§ 2 und 5) wird auch diejenige für das Lehrpersonal des Precollege Musik festgelegt. Lehrpersonen für die Vorbildung Gestaltung und Musik sind oft auch im Fachhochschulbereich tätig; ihr Anforderungsprofil orientiert sich an Level 2 und 3 des Lehr- und Forschungspersonals. Die Einreihung der Leiterinnen und Leiter gemäss lit. a erfolgt in der Tanzakademie in die Lohnklasse 21 (vgl. § 5 lit. a Verordnung über besondere Personalkategorien an der ZHdK) und in der Vorbildung für Gestaltung und Musik in die Lohnklasse 23. Das Lehrpersonal der Vorbildung für Gestaltung und Musik gemäss lit. b wird in die Lohnklasse 22 und dasjenige der Tanzakademie gemäss lit. c in die Lohnklasse 20 eingereiht (vgl. §§ 2 und 5 lit. b Verordnung über besondere Personalkategorien an der ZHdK; Letzterer gilt auch für die Vorbildung der Musik). Die Korrepetierenden (Pianistinnen und Pianisten) gemäss lit. d werden in der Vorbildung Tanz in die Lohnklasse 17 (vgl. § 5 lit. c Verordnung über besondere Personalkategorien an der ZHdK) und in der Vorbildung Musik gemäss bisheriger Praxis in die Lohnklasse 19 (vgl. § 19 Mittelbaureglement der ZHdK vom 30. März 2011) eingereiht.

§ 26. Assistierende

Die Angehörigen der Personalkategorie Assistierende übernehmen unterstützende Aufgaben in einem oder mehreren Tätigkeitsbereichen (Lehre, Forschung und Entwicklung sowie Dienstleistungen; vgl. § 13 Abs. 3 FaHG). Sie sind befristet angestellt. Der Übergang zu einer unbefristeten Stelle im Level-Modell des Lehr- und Forschungspersonals wird ebenfalls durch § 13 FaHG vorgegeben. Sobald Assistierende nach ihrem befristeten Einsatz und typischerweise ersten Berufserfahrungen für ihre Aufgaben in einem oder mehreren der vier Leistungsbereiche Verantwortung übernehmen, gehören sie zur Personalkategorie des Lehr- und Forschungspersonals. Die Einreihung der Assistierenden erfolgt unverändert nach den bisher geltenden Kriterien. Für die Einreihung mit Hochschulabschluss gilt gemäss kantonaler Praxis (vgl. RRB Nr. 1924/2009) mindestens die Lohnklasse 16. Assistierende, die den Hochschulabschluss erst demnächst erwerben, werden in die Lohnklasse 15 eingereiht.

§ 27. Ständige Funktionszulage

Die Bestimmung legt lediglich die Obergrenze der jährlichen Funktionszulage von 20% fest. Dies ermöglicht eine flexiblere Abstufung bei der Festlegung der Funktionszulage durch den Fachhochschulrat für die Mitglieder der Hochschulleitung, die Leiterinnen und Leiter anderer Organisationseinheiten sowie für weitere Funktionen. Dies gilt auch für § 21. Für die Verwaltungsdirektorin oder den Verwaltungsdirektor ist keine Funktionszulage vorgesehen. Ferner wird die Anpassung nach dem neuen Modell der Lohn Tabellen nachvollzogen. Die bisherige Erfahrungsstufe 2 entspricht der Lohnstufe 5.

§ 28. Erfolgsbeteiligung

Auch hier wird die bisherige Erfahrungsstufe 8 durch die Lohnstufe 11 nach neuem Modell der Lohn Tabellen ersetzt (vgl. Erläuterung zu § 27).

4. Abschnitt: Nebentätigkeiten und öffentliche Ämter

A. Nebentätigkeiten

§ 29. Grundsatz und § 30. Begriff

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 Leistungsauftrags zielführend und anerkannt.

§ 31. Informationspflicht

Eine ausreichende Information über Nebentätigkeiten bildet die Grundlage für Bewilligungen bzw. Verhinderung von Missbräuchen.

§ 32. Zulässigkeit

Die Unterscheidung in der bisherigen Personalverordnung zwischen Hochschulangehörigen im Teilzeit- oder Vollzeitpensum, die eine Nebentätigkeit ausüben, wird aufgegeben. Aus Arbeitgebersicht spielt es hinsichtlich der Nebentätigkeiten des Personals keine Rolle, ob die betroffenen Personen ein Teilzeit- oder ein Vollzeitpensum ausüben. Es besteht in jedem Fall ein Interesse daran, dass die Voraussetzungen für die Zulässigkeit und Bewilligung einer Nebentätigkeit (§§ 32 und 33) eingehalten werden und dass sich namentlich die Beanspruchung der Mitarbeitenden in Grenzen hält und die Aufgabenerfüllung in Lehre und Forschung nicht beeinträchtigt wird. Allgemein sollen die Haupt- und Nebentätigkeit(en) zusammen im Durchschnitt eines Jahres nicht mehr als einen Tag pro Woche über einem vollen Pensum liegen.

§ 33. Bewilligung, § 34. Bewilligungsgesuch, § 35. Entzug der Bewilligung und § 36. Abgeltung

Um eine einheitliche Praxis bei der Bewilligung zu gewährleisten, wird die Kompetenz zur Erteilung der Bewilligung (§ 33) und zum Entzug der Bewilligung (§ 35) für Nebentätigkeiten der Rektorin oder dem Rektor zugewiesen. Dasselbe gilt für die Festlegung der Höhe der Abgeltung im Sinne von § 36.

B. Öffentliche Ämter

§ 37.

Die Bestimmung über die öffentlichen Ämter wird ohne wesentliche Änderung von der bisherigen Personalverordnung übernommen. Anstelle der Hochschulleitung ist auch hier grundsätzlich die Rektorin oder der Rektor Bewilligungsinstanz.

5. Abschnitt: Immaterialgüter und Preisgelder

§ 38. Rechte an Immaterialgütern a. Gewinnbeteiligung und § 39. b. Übertragung und Abgabe

Vor dem Hintergrund der neuen §§ 16 und 16a FaHG sind in den §§ 38 und 39 lediglich die Zuständigkeit zur Festlegung der Gewinnbeteiligung bzw. der Abgabe (Hochschulleitung) und die Berechnungsart geregelt. Unter die «weiteren Kosten» im Sinne von §§ 38 und 39 jeweils Abs. 2 fallen beispielsweise angefallene Sachkosten (z.B. Schutzrechts- und Verwertungskosten für Patentanwältinnen und -anwälte oder Patentgebühren) sowie allfällige finanzielle Ansprüche Dritter.

§ 40. Preisgelder

Es ist gerechtfertigt, dass Preisgelder den betreffenden Angestellten persönlich zustehen. Diese Bestimmung wird unverändert von der bisherigen Personalverordnung übernommen.

6. Abschnitt: Übergangsbestimmung

Die Regeln für die Gewährung von Weiterbildungs- oder Forschungszeit gemäss bisherigem Recht unterscheiden sich von den neuen Regeln. Damit der Übergang nicht abrupt erfolgt, können gemäss bisherigem Recht bewilligte Weiterbildungs- oder Forschungssemester gestützt auf § 41 bis zwei Jahre nach Inkrafttreten der neuen Verordnung bezogen werden.

2. Verordnung zum Fachhochschulgesetz

§ 6. Rechte an Immaterialgütern a. Gewinnbeteiligung
und § 7. b. Übertragung und Abgabe

Diese beiden Bestimmungen werden gestützt auf den Regelungsgehalt in § 22 Abs. 2 in Verbindung mit § 16a FaHG an die §§ 38 und 39 PVF angepasst. Zu den «weiteren» Kosten in §§ 6 Abs. 2 und 7 Abs. 2 siehe die entsprechenden Erläuterung zu §§ 38 und 39 PVF.

§ 17. Vertretungen

§ 9 Abs. 3 FaHG regelt abschliessend, welche Personengruppen an den Sitzungen des Fachhochschulrates mit beratender Stimme teilnehmen. Einerseits ist § 17 eine Wiederholung von § 9 Abs. 3 lit. b FaHG, andererseits sind die neuen und neu gruppierten Personalkategorien nicht berücksichtigt. Die Bestimmung ist daher aufzuheben.

§ 18. Wahlausschüsse

Die Bestimmung wird an § 9 Abs. 3 FaHG angepasst und gestrafft.

3. Finanzverordnung der Zürcher Fachhochschule

§ 15. Eigentumsverhältnisse

Abs. 2 ist eine unnötige Verweisung auf die PVF (neu §§ 38 und 39) und somit aufzuheben.

§ 20. Reserven im Eigenkapital

§ 20 kann aufgehoben werden. Die finanzrechtlichen Bestimmungen gemäss dem Gesetz über Controlling und Rechnungslegung vom 9. Januar 2006 (LS 611) und den Ausführungserlassen des Regierungsrates gelten grundsätzlich für sämtliche Ausgaben der Hochschulen, mithin auch in Bezug auf die Verwendung der Reserven im Eigenkapital.

4. Verordnung über besondere Personalkategorien an der Zürcher Hochschule der Künste

Nachdem die künstlerische Vorbildung in das FaHG aufgenommen wurde (§ 28 Abs. 2), genügt in der PVF eine Verweisung, um die bisher in § 1 genannten Personalkategorien zu erfassen (§ 21 PVF). §§ 3 und 6 (Umrechnungsfaktor) sind überholt. Der Regelungsgehalt von §§ 2 und 5 findet sich neu in § 25 PVF. Die Regelungen von §§ 4 und 8 sind nicht auf Stufe einer Verordnung zu regeln. Die ständige Funktionszulage wird in § 27 PVF geregelt (Regelungskompetenz liegt beim Fachhochschulrat), § 7 ist somit ebenso unnötig.

Damit kann die Verordnung über besondere Personalkategorien an der Zürcher Hochschule der Künste aufgehoben werden.

D. Auswirkungen

1. Private

Namentlich die neuen Personalkategorien in § 12 Abs. 1 FaHG verbunden mit der Einführung des Level-Modells in der PVF, die neuen Einreihungsregeln, die Neuregelung der Weiterbildungs- und Forschungszeit oder auch die neuen Regelungen für die Berechnung der Arbeitszeit haben Auswirkungen auf die Mitarbeitenden. Die Massnahmen dienen vornehmlich der Personalförderung und -entwicklung, ermöglichen Laufbahnmodelle und erlauben es den Hochschulen, in der Erfüllung ihres Leistungsauftrags an Flexibilität zu gewinnen und für hochqualifiziertes Personal attraktiv zu bleiben. Die Auswirkungen, die vornehmlich das akademische Personal betreffen, sind zumutbar und angemessen.

In der Umsetzung der PVF, namentlich der neuen Einreihungsregeln, sollen Schlechterstellungen soweit wie möglich vermieden werden. Es kann hingegen nicht ausgeschlossen werden, dass einzelne Mitarbeitende von Änderungskündigungen betroffen sind. Den Hochschulen wird ausreichend Zeit für die Umsetzung eingeräumt, um die betroffenen

Mitarbeitenden auf diese Situation vorzubereiten und einen allfälligen Sozialplan umzusetzen (vgl. Abschnitt F, Inkraftsetzung).

2. Gemeinden

Der Neuerlass der PVF und die Verordnungsänderungen haben keine Auswirkungen auf die Gemeinden.

3. Kanton

Der Erlass der PVF ist kostenneutral umzusetzen. Die Kosten sind im Konsolidierten Entwicklungs- und Finanzplan 2022–2025 in der Leistungsgruppe Nr. 7406, Zürcher Fachhochschule, nicht enthalten, können aber innerhalb der Leistungsgruppe kompensiert werden. Mehrkosten können namentlich bei der Neueinstufung infolge der neuen und neu gruppierten Personalkategorien entstehen. Die erst mit dem vorliegenden Neuerlass der PVF erfolgende Umsetzung von RRB Nr. 1924/2009 wird zu Mehrkosten führen, da die Assistierenden mit Hochschulabschluss bisher in Lohnklasse 15 eingereiht waren und neu in Lohnklasse 16 eingereiht werden. Diese Mehrkosten stehen nicht in ursächlichem Zusammenhang mit dem Neuerlass der PVF.

Die Änderung der übrigen Verordnungen führt zu keinen zusätzlichen Kosten für den Kanton.

E. Regulierungsfolgeabschätzung

Gemäss dem Gesetz zur administrativen Entlastung von Unternehmen (EntlG, LS 930.1) ist der administrative Aufwand von Unternehmen bei der Erfüllung von Vorschriften möglichst gering zu halten. Zu diesem Zweck werden alle neuen oder zu ändernden Erlasse einer Regulierungsfolgeabschätzung unterzogen (§ 3 Abs. 2 EntlG in Verbindung mit § 5 der Verordnung zur administrativen Entlastung von Unternehmen [EntlV, LS 930.11]). Die Hochschulen der ZFH sind öffentlich-rechtliche Anstalten des Kantons mit eigener Rechtspersönlichkeit (§ 3 Abs. 2 FaHG). Von den vorliegenden Verordnungsänderungen sind keine Unternehmen im Sinne des EntlG und der EntlV betroffen.

F. Inkraftsetzung

Am 22. Februar 2021 beschloss der Kantonsrat eine Änderung des Fachhochschulgesetzes vom 2. April 2007 betreffend Personal der Zürcher Fachhochschule. Mit Verfügung vom 11. Mai 2021 stellte die Direktion der Justiz und des Innern fest, dass gegen den Beschluss des Kantonsrates kein Referendum ergriffen worden ist (ABI 2021-03-05).

Die Änderung des FaHG und der Neuerlass der PVF sind zusammen mit den erwähnten Verordnungsänderungen auf den 1. August 2024 in Kraft zu setzen. Damit wird insbesondere sichergestellt, dass die Hochschulen genügend Zeit für die Umsetzung haben und die PVF mit ihren Änderungen für das Personal der Fachhochschulen auf Beginn eines neuen Semesters (Herbstsemester 2024/2025) Geltung erlangen kann.